



Potenziale im Alter(n): Unausgeschöpfte Talentreserven



**Auftaktveranstaltung der Kampagne «Alter hat Potenzial»
des Kantons Zug, 5. April 2016**

**Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. an der Universität Fribourg-CH
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education, Bern**



**Entwicklungspsychologie: Konzentration
auf Kindheit, Jugend und junges
Erwachsenenalter
Altersdebatte = Angstdebatte**

«Unsere Gesellschaft läuft Gefahr, aufgrund der Tendenz, sich auf die Jugend zu schminken, das Entwicklungspotenzial im Alter zu verkennen, zu vernachlässigen und gering zu schätzen.»

Bloch, E. (1972). Das Prinzip Hoffnung. Frankfurt: Suhrkamp.



Schwerpunkte des Referats

- TalentExpertise als empirische Tatsache
- Förderliche Kräfte der Entwicklung von TalentExpertise
- (Wie) Werden TalentExpertisen genutzt?
- Und jetzt? Ansatzpunkte zur Entwicklung



Fragestellung

Über welche Talente und Expertise («TalentExpertise») verfügen Ältere auf dem Weg in die Pensionierung, wie entwickeln sie diese und welche Faktoren spielen dabei eine Rolle?

Teilnehmende

N=456; *1948-1953; 48% Männer, 52% Frauen;
Onlinebefragung (2013; 2014); tendenziell bildungsnahe Stichprobe

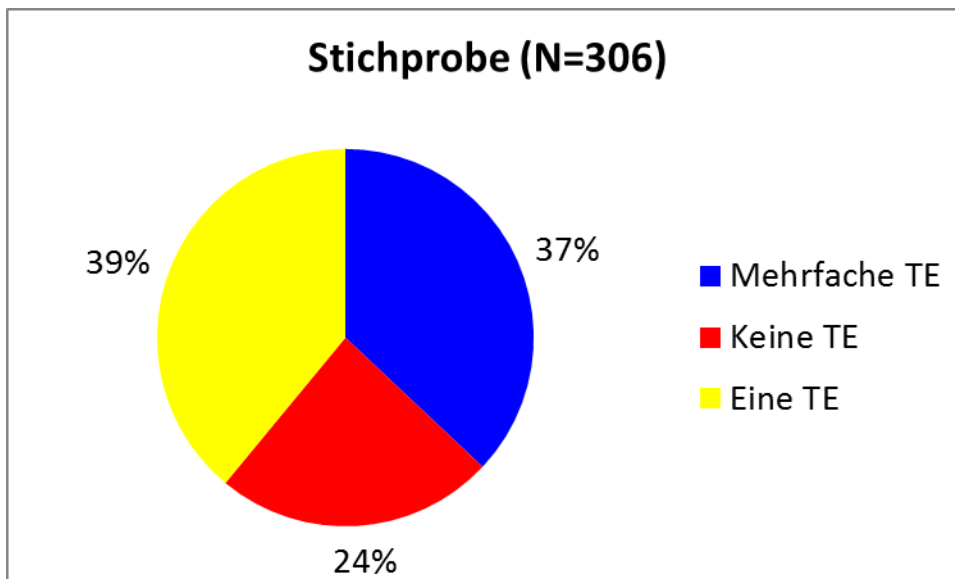
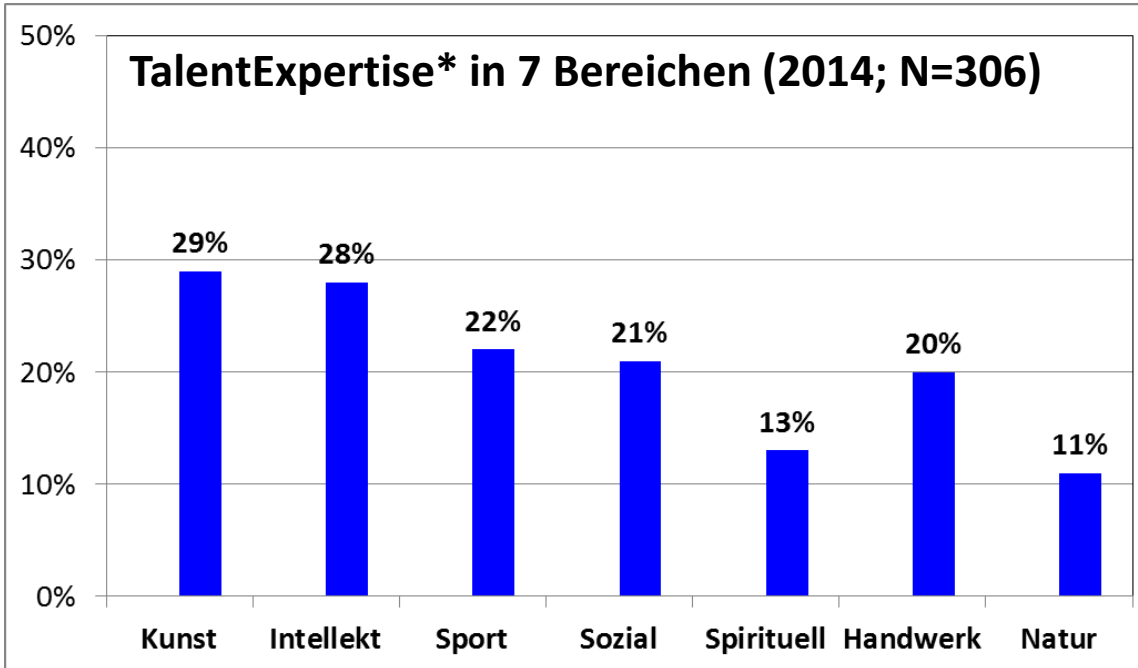
Definition von TalentExpertise

Intensive, langjährige Beschäftigung in einem spezifischen Bereich, bei der ausgeprägte Kompetenz, Stärke, Zufriedenheit und Vertieftsein vorhanden ist.



TalentExpertisen als empirische Tatsache





- Geringe Bedeutung der Intelligenz
- Keine Bedeutung von
 - sozialer Herkunft
 - Geschlecht
 - finanzieller Situation
- Der ältere Mensch ist nicht Opfer seiner Gene.



Förderliche Kräfte der Entwicklung von TalentExpertise





- Grosse Bedeutung von körperlicher Gesundheit und Wohlbefinden.
- Positiver Zusammenhang von Mitgliedschaften (Kirche, soziale Institutionen, Menschenrechte und Umweltverbände etc.) und TalentExpertise
- Positive Auswirkung eines belastenden Umfelds auf TalentExpertise (Resilienz).

Prädiktoren	Exp(b)
Belastendes Umfeld	1.55***
Zufriedenheit mit Freizeitmöglichkeiten	1.12
Zufriedenheit mit Freundschaften	1.17

Der ältere Mensch ist auch nicht Opfer seiner Belastungssituation.



Entwicklung und Nutzung der TalentExpertisen?





Altern = Entwicklung = Abbau + Aufbau!

Altern=Gleichzeitige Entwicklung von Stärken und Schwächen respektive von Gewinnen und Verlusten.
Beispiel: Entwicklung der Intelligenz im Altersverlauf:

- **Mögliche Gewinne:** 'Pragmatik der Intelligenz' (~Software des PC): Sprachverständnis, Sachwissen, Kreativität; soziale Kompetenz; emotionale Stabilität; Führungskompetenzen. Hohe Bedeutung der Übung!
- **Verluste:** 'Mechanik der Intelligenz' (~Hardware des PC): Lernen von Neuem und Komplexem; Geschwindigkeit; Informationsverarbeitung; Minderung des Abbaus durch Fitnessprogramme möglich.



Was bedeutet dies für die (berufliche) Leistungsentwicklung?

Erhaltung von Expertise ist mit zunehmenden Kosten (Übung) und Grenzen verbunden (Mechanik). Entwicklung neuer Kompetenzen möglich und wahrscheinlich.

Keine Linearität in der (beruflichen) Leistung möglich. Absurde Forderung nach einer generellen Erhöhung des Pensionierungsalters 67/70 (oder ähnlich).

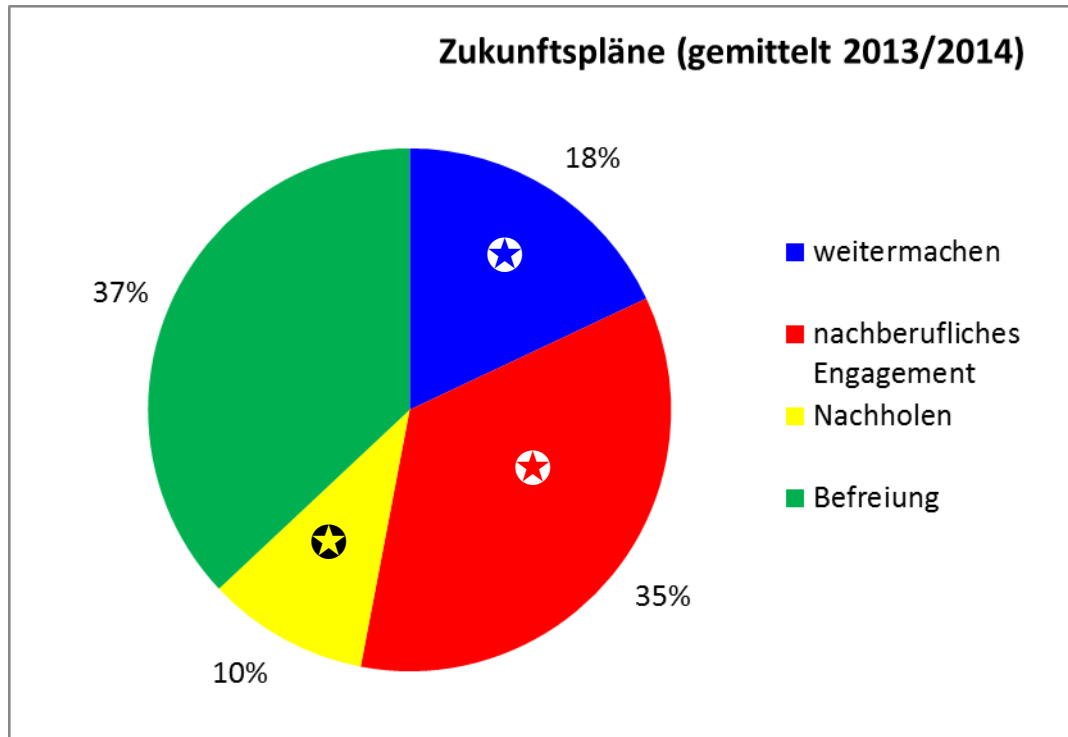
Das Beispiel Arthur Rubinstein

- SOK-Prinzip: **S**elektion, **O**ptimierung, **K**ompensation



Zukunftsmodelle

- Relativ hoch ausgeprägter Wunsch nach längerer Berufstätigkeit: 25%

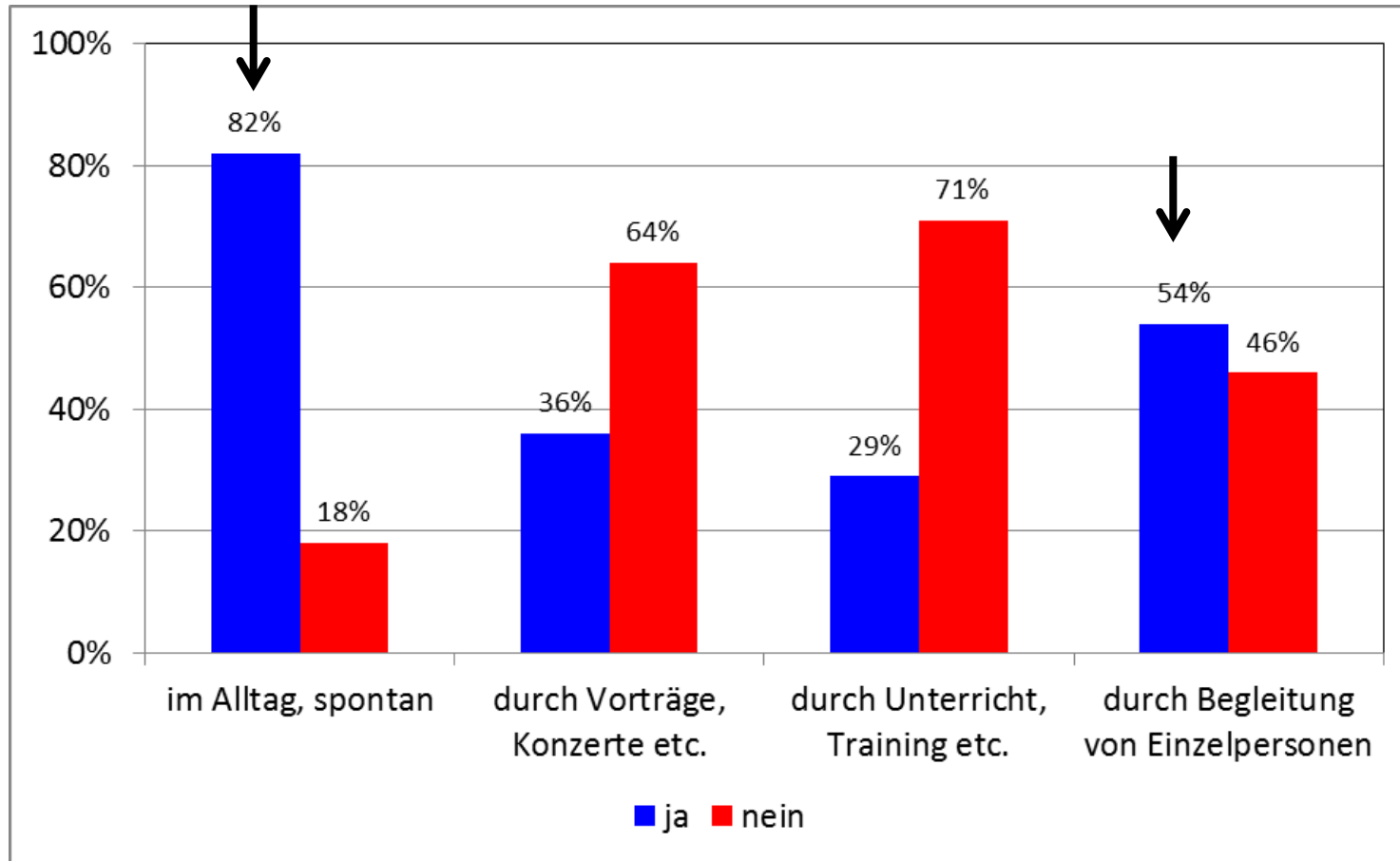


- Aber: Unterschiede zwischen Männern und Frauen!
- Gebrochene Laufbahnmuster von Frauen und der Zusammenhang mit ihrem Zukunftsmodell.

- Förderlich für TalentExpertise: Weitermachen, Nachholen, nachberufliches Engagement.



Nutzung?



- V.a. spontane, ungeplante und willkürliche Weitergabe und Nutzung
- Viel unausgeschöpftes Potenzial und «Unterforderung».



Ein Masterplan für die Ausschöpfung von Talentreserven



- **Alterskultur des Potenzials und der Innovation:** öffentliches Umdenken, damit bei älteren Menschen Ressourcen erwartet, begrüsst und gefördert werden.
- **Realistische Altersleitbilder:** Betonung der Heterogenität; 3./4. Alter und der lebenslangen Entwicklung; Balance zwischen der Überwindung von defizitorientierten Altersbildern und überambitionierten Modellen der «erfolgreichen Alten».
- **Systematische, vernetzende Angebote:** Die Gesellschaft selbst beeinflusst, welche Ressourcen und Expertisen gefragt sind und welche nicht.
- **Betriebliche Alterskulturen:** Age-Management, d.h. Betrachtung älterer Menschen als veränderbar, entwicklungsfähig und entwicklungswillig; weg vom Verständnis von Jahrgängen.



Und die beste Nachricht aus unserem Projekt:

Der Mensch kann seine Entwicklung auch selbst in die Hand nehmen.

Dies gilt für ältere Menschen, jenseits ihrer sozialen Herkunft, ihrer beruflichen Position und ihrer finanziellen Situation.





Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

margritstamm.ch

Stamm, M. (Hrsg.) (2014). Handbuch Talententwicklung.
Bern: Huber.

Stamm, M. (2014). Die Talente der Babyboomer. Dossier
14/4.

Stamm, M. (2015). Potenziale im Alter(n).
Unausgeschöpfte Talent- und Expertisereserven. Dossier
15/1.