

## Forum zum Thema «Altersbilder im Wandel» vom 5. April 2016

### *Kernaussagen aus der Veranstaltung*

Referat von Dr. J. Samochowiec: „Digital Ageing – unterwegs in die alterslose Gesellschaft“:

- *Menschen über 60 sind wachstumsorientierter, als es jüngere glauben. 60 wird in Realität nicht als Schwelle wahrgenommen.*
- *Ziele für das Pensionsalter sind für viele Weiterbildung, zum Teil auch Freiwilligenarbeit*
- *Für die Förderung des freiwilligen Engagements gilt: Auf Absicht und Verhalten hinwirken / Make it easy / Make it social.*

Referat von Frau Dr. M. Stamm: „Potenziale im Alter: Unausgeschöpfte Talentreserven“

- *Entwicklung bedeutet immer Abbau und Aufbau, auch im höheren Alter.*
- *Dreiviertel der Befragten 60+ verfügen über Talent und Expertise in einem oder mehreren Bereichen. Diese Ressourcen werden viel zu wenig genutzt.*
- *Wichtig wären eine Alterskultur des Potenzials und der Innovation: Ressourcen erwarten, begrüßen und fördern; realistische Altersleitbilder mit Betonung der Heterogenität im 3. und 4. Lebensalter; vernetzte Angebote schaffen zur Nutzung von Talent und Expertise; betriebliche Alterskulturen: Weg vom Verständnis nach Jahrgängen, Age-Management*

Aussagen, bzw. Erkenntnisse weiterer Teilnehmender:

- *Je höher die subjektive Lebenserwartung, desto höher ist die Bereitschaft für Freiwilligenarbeit, Weiterarbeit oder Weiterbildung.*
- *Je höher die Bildung, desto höher ist die Bereitschaft für Freiwilligenarbeit, Weiterarbeit oder Weiterbildung.*
- *Es sind vor allem die Frauen, die sich im Alter noch weiterbilden (mögliche Gründe: Karriereunterbruch, Kinder) Es braucht betriebliches Age Managing mit Entwicklungsorientierung ohne Jahrgangsdanken.*
- *Altersleitbilder fokussieren oft auf die letzte Lebensphase und vernachlässigen die dritte Phase zwischen Pensionierung und Gebrechlichkeit.*
- *Die Wirtschaft muss offen sein für Personen, die tiefere Positionen anstreben.*
- *Entwicklung heisst über die ganze Lebensdauer: Aufbau und Abbau. Die simple Aussage: Abbau ab 50 Jahren trifft nicht zu.*
- *Stärken der über 50 Jährigen (im Durchschnitt): Sprache, Kreativität, Sachwissen, emotionale Stabilität, Sozialkompetenzen, Führung.*  
*Schwächen von über 50 Jährigen (im Durchschnitt): Das Erlernen komplexer neuer Systeme erfolgt langsamer als bei jüngeren Menschen.*
- *Von über 50 Jährigen müssen Ressourcen erwartet, begrüsst und gefördert werden.*
- *Jede(r) altert anders.*

Zusammengetragen von der Projektgruppe „Alter hat Potenzial“