

Aufbauende Berufsbiografien – im Alter Neues wagen

von Ursula M. Staudinger und Katja Patzwaldt

Die demografische Struktur ändert sich. Es gibt zwar weniger Junge, doch sind die Älteren heute so fit und leistungsfähig wie nie und sie haben den Anspruch, einen – auch beruflichen – Beitrag in der Gesellschaft zu leisten. Ältere können ohne Weiteres auf dem normalen Arbeitsmarkt tätig sein. Um dies auch im Alltag umzusetzen, sind verschiedene Rahmenbedingungen zu verändern (beispielsweise lebenslanges Lernen tatsächlich umzusetzen) und Vorurteile zu bekämpfen. Dies kommt der Gesellschaft und auch den Älteren zugute, denn unfreiwilliges frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und ein schlechter Gesundheitszustand stehen in engem Zusammenhang.

Die Zukunfts- und Fortschrittsrhetorik konzentriert sich auch heute noch vielfach auf die junge Generation. Die Sorge, dass die Alten bald auf Kosten der Jungen leben würden, ist ein Ausdruck davon. Hinter dieser Verknüpfung von „Jung“ und „Zukunft“ steht jedoch ein Bild der menschlichen Entwicklung, das allenfalls der Vergangenheit angemessen gewesen war. Die Zukunft gehört heute dem Alter. Wieso das?

Durchschnittlich haben wir im letzten Jahrhundert 30 Lebensjahre dazugewonnen. Aber dies gilt nicht nur bei Geburt – in jeder Altersgruppe steigt die Lebenserwartung kontinuierlich an, und dieser Trend scheint bislang ungebrochen.

Wir werden älter – und das auch gesünder. Die Schweiz und Schweden sind die europäischen Spitzenreiter im Altern. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Geburten in den letzten Jahrzehnten reduziert und bleibt auf einem Niveau, das die zahlenmäßige Reproduktion der Bevölkerung nicht gewährleistet. Österreich und Deutschland gehören zur Schlussgruppe in Europa. Aber selbst Länder mit vergleichsweise hohen Geburtenraten (Skandinavien, Frankreich) erreichen nicht das Ersatz-Niveau. Mit dieser Entwicklung – reich an Alter, arm an Kindern – geht eine neue Perspektive einher: In den vergangenen hundert Jahren ist es weniger wichtig geworden, wie viele Menschen in einer Gesellschaft oder Volkswirtschaft leben,

sondern wie ihre Lebensqualität ist. Bessere Bildung, bessere Gesundheit, eine bessere Ernährung und bessere Arbeitsbedingungen sind für uns wesentliche Werte geworden.

Neustrukturierung der längeren Lebenszeit

Jetzt steht eine neue Aufgabe an: die Neustrukturierung der längeren Lebenszeit. Dafür ist es erforderlich, die Bildungs- und Arbeitswelt zu verändern – weiter zum Wohl von Mensch und Gesellschaft zu verbessern. Es bedarf des Abschieds von der traditionellen Berufsbiografie mit einem Beruf bzw. nur einer Tätigkeit. An deren Stelle sollten abwechslungsreichere Berufswege mit zahlreichen Tätigkeits-, teilweise auch Berufswechseln, die zudem durch längere Bildungs- und auch Sabbatical-Phasen für die Gestaltung der Work-Life-Balance unterbrochen sind, treten. Nur wenn wir die Arbeitswelt so umgestalten, dass ein längeres Berufsleben gesundheitlich möglich und auch attraktiv wird, können wir die Anteile der Älteren (dazu zählen bei einer aktuellen Lebenserwartung von rund 80 Jahren heute schon die über 55-Jährigen!), der Frauen und der MigrantInnen im Arbeitsleben erhöhen. Dies ist sowohl gesellschaftlich erforderlich, um den Lebensstandard zu halten, als auch individuell möglich. Wenn ein heute 55-Jähriger eine bestimmte Arbeit nicht

mehr machen kann, ist das nicht in erster Linie kausal an sein Alter gebunden, sondern an die Arbeit, die er bis dahin verrichtet hat.

Die Älteren sind heute so fit und leistungsfähig wie nie zuvor in der Geschichte und sie haben den Anspruch, einen – auch beruflichen – Beitrag in der Gesellschaft zu leisten. Die Bedingungen dafür gilt es jetzt zu schaffen, damit sie sich dann hoffentlich bald auf die folgenden Geburtsjahrgänge auswirken können. Zur Erinnerung: In Deutschland wird die Rente mit 67 für den Geburtsjahrgang 1964 erstmals relevant werden.

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

Älteren haftet aus Sicht der Personalchefinnen und -chefs sowie der ArbeitgeberInnen oftmals der Makel an, weniger produktiv und kreativ zu sein als jüngere ArbeitnehmerInnen. Dass dem generell so wäre, ist ein hartnäckiges Vorurteil, das wissenschaftlich nicht belegbar ist. Bestimmte Aspekte der geistigen Leistungsfähigkeit, nämlich die Mechanik des Geistes, das heißt z. B. die Schnelligkeit der Informationsverarbeitung, beginnen schon ab Mitte 20 nachzulassen. Diese Verluste werden aber in der Regel durch Erfahrung und Wissen, das während des gesamten Erwachsenenalters einem ständigen Austausch unterworfen ist, wettgemacht, ◀

Das coole Duo im neuen Design!

NEU:
Mit Staubschutz-
Deckel für
hygienischen
Trinkgenuss!



ÖSTERREICHS CREMIGSTER EIS CAFÉ:
DIE HERRLICHE ERFRISCHUNG FÜR ZWISCHENDURCH!
Aromatisch gerösteter Bohnenkaffee mit gerührtem Obers und frischer
österreichischer Alpenmilch.

JETZT AUCH KÖSTLICH „LIGHT“
ÖSTERREICHS ERSTER EIS CAFÉ OHNE ZUCKERZUSATZ!
40% weniger Kalorien bei vollem Geschmack.

sodass sie im Alltag ganz lange nicht zu bemerken sind. Das ist in vielen Einzelstudien bestätigt worden, selbst im Bereich der Fließbandarbeit. Außerdem müssen wir berücksichtigen, dass etwa die heute 60-Jährigen im Durchschnitt biologisch jünger sind als noch die Generation vor ihnen – und zwar, gemessen an den wichtigen Vitalparametern, rund fünf bis acht Jahre.

Neue Ausbildung auch noch mit 50

Neben solchen verbreiteten Vorurteilen über das Leistungspotenzial erscheint es vielen Unternehmen zudem kurzfristig einfacher und kostengünstiger, neues Wissen über junge Menschen einzukaufen,

statt in die Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung Älterer zu investieren. Ein Umdenken hat jedoch schon begonnen, wie Einzelbeispiele zeigen, und die demografische Entwicklung wird weiteren Handlungsdruck aufbauen.

Ältere können ohne Weiteres auf dem normalen Arbeitsmarkt tätig sein. Wichtig ist aber, dass ein solcher für ältere ArbeitnehmerInnen überhaupt erst einmal richtig aufblüht. Künftig sollte es möglich sein, mit 50 noch einmal eine neue Ausbildung zu machen und danach auch einen Job zu bekommen (wie es eine Frankfurter Bank vormacht). Ebenso sollte die Zukunft z. B. Führungsnachwuchsprogramme für 50-Jährige bereithalten. Dies ist von unserem heutigen Berufsalltag weit entfernt. Der Arbeitsmarkt sollte aber auch flexibler wer-

den, was Arbeitszeitmodelle angeht. Wir wissen aus Befragungen älterer ArbeitnehmerInnen, auch solcher, die sich im so genannten passiven Teil der Altersteilzeit befinden, dass sie gerne wieder arbeiten würden, falls es weniger Zeit wäre und es mehr Gestaltungsfreiraum bei der Arbeit gäbe. Interessanterweise sehen sie diesen eigenen Wunsch in der Regel nicht voraus, während sie noch voll im Beruf stehen. Wer jedoch den als Zwangskorsett empfundenen Arbeitsalltag hinter sich gelassen hat, merkt plötzlich, welche wichtige gesundheitliche Funktion und welche Bedeutung für die Lebensqualität die Arbeit hat. Aus zahllosen empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass sich Menschen dann bei ihrer Arbeit wohlfühlen, wenn sie das Gefühl haben, diese selbst mitgestalten zu können. Sie müssen Autonomie erleben und ihre Arbeit selbst einteilen können. Darüber hinaus ist Wertschätzung wichtig: Wer nicht wahrgenommen und in seiner Leistung nicht respektiert wird, fühlt sich von der eigenen Arbeit entfremdet. Das gilt für alle Altersklassen.

Länger lernen

Zur gelungenen und erfolgreichen Gestaltung der Berufsbiografie in einem längeren Leben gehört auch, möglichst von Anfang an im Lernen „drin zu bleiben“ und nicht erst dann wieder damit zu beginnen, wenn man schon abgehängt und lernentwöhnt ist. So ist es wenig überraschend, dass MitarbeiterInnen, die seit ihrer Erstausbildung keine formale Lerneraufnahme mehr gemacht haben, also lernentwöhnt sind, auf neuerliche Lernphasen mit Ängsten und Widerständen reagieren. Je häufiger solche Lernphasen nach dem ersten Ausbildungsabschluss stattfinden, desto weniger treten jedoch diese Ängste und Ablehnungen auf.

Dass Lernen besonders bei älteren ArbeitnehmerInnen noch nicht zur Normalität gehört, hat noch weitere Ursachen. Erstens scheitert die Teilnahme nicht selten an den einseitig negativen Altersbildern der direkten Vorgesetzten. Zweitens gibt es viele Unternehmen, die MitarbeiterInnen ab einem bestimmten Alter von solchen Maßnahmen ausschließen, weil sie glauben, dass es sich nicht mehr lohne. Drittens ist bei nicht wenigen ArbeitnehmerInnen in ihren 50ern die Motivation gering, da sie für sich selbst keine Laufbahnperspektive mit dem Lernen verknüpfen, sondern nur Verlust an freier Zeit.

Die Älteren sind heute so fit und leistungsfähig wie nie zuvor und wollen einen – auch beruflichen – Beitrag in der Gesellschaft leisten.

Oft ist diese mangelnde Motivation mit der Beobachtung verbunden, dass in den vergangenen Jahrzehnten (seit den 1970er Jahren wurde Frühverrentung finanziell subventioniert) ab 55 Jahren der Frühruhestand im Blockmodell anstand. Viertens konnte gezeigt werden, dass das Lernklima eines Unternehmens einen wichtigen Einfluss auf die Einstellung gegenüber Weiterbildung bei direkten Vorgesetzten als auch die Beschäftigten selbst hat.

Sich immer wieder neue Aufgaben und Herausforderungen zu suchen, wenn es auch Anstrengung kostet, hält den Geist wach. Man sollte sich darin beobachten, ob die berufliche Tätigkeit gesundheitlich und auch was den Grad der Herausforderungen angeht, noch passend ist. Es kann sehr hilfreich sein, sich in diesem Zusammenhang auch Beratung zu suchen. Bildungsangebote müssen so gestaltet sein, dass sich das vermittelte Wissen und die Fertigkeiten unmittelbar in den Arbeitsalltag übertragen lassen. Es sollten nicht nur so genannte „trainings on the job“ sein, sondern es muss auch grundlegende (Neu-)Bildungsphasen außerhalb des Arbeitskontexts geben. Hierzu müssen vor-

her die Kompetenzen diagnostiziert werden, auch vor dem Hintergrund vorhandener Arbeitsplatzprofile. Weiterhin muss die Karriereperspektive, die möglicherweise aus solchen Bildungsmaßnahmen entstehen kann, vorher klar vermittelt werden. Das Vorwissen und die Expertise der Lernenden sollte immer in das Lerngeschehen einbezogen werden.

Körper und Geist

Neben Bildung ist es ebenso wichtig, auf gesundheitliche Prävention und Bewegung zu achten. Körperliche Fitness ist nicht nur gut für den Körper, sondern auch für den Geist. Viele Schritte helfen dem Geist auf die Sprünge. Durch die Arbeitsumwelt und durch den eigenen Lebensstil können wir bis ins hohe Alter hinein unsere geistige Leistungsfähigkeit beeinflussen. So verbessert sich etwa durch dreimaliges wöchentliches Ausdauertraining nicht nur die körperliche Fitness, sondern auch die Gehirnleistung.

Unfreiwilliges frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und ein schlechter Gesundheitszustand stehen in einem engen und zirkulären Zusammenhang. Ein selbstschädigendes Gesundheitsverhalten, und das heißt zur Zeit v. a. Bewegungsmangel und Übergewicht sowie Diabetes II, kombiniert mit Rauchen und Alkohol, ist ein Faktor dafür, dass ArbeitnehmerInnen vorzeitig arbeitsunfähig werden oder nur mit großen Einschränkungen berufstätig sein können. Rund die Hälfte älterer Erwerbstätiger verhält sich nicht gesundheitsbewusst. Der gesundheitsbedingte vorzeitige Abschied aus dem Berufsleben hat natürlich negative Folgen für die weitere Lebenserwartung und Gesundheit.

Körperliche und psychische Belastungen haben auch bei den Jüngeren stark zugenommen. Daher sind die Gestaltung des Arbeitsplatzes und Gesundheitsprävention eine Aufgabe, die alle Altersgruppen und den Verlauf der Berufsbiografie umfasst. Die gesundheitlich angemessene Verweildauer genau zu bestimmen ist eine Gemeinschaftsaufgabe für Personalmanage-

ment, ArbeitnehmerInnenvertretung und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Fazit

Die Gestaltung unserer Arbeits- und Lernwelt ist entscheidend dafür, ob die gewonnenen Jahre auch wirklich zu einem Gewinn für Mensch und Gesellschaft werden. Das Potenzial dazu haben wir. Wenn wir es nutzen, können wir unseren Wohlstand halten, auch mit veränderter demografischer Struktur, und zugleich das Leben für alle Jahrgänge lebenswerter machen. ■



Prof. Dr. Ursula M. Staudinger, Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University Bremen



Dr. Katja Patzwaldt, Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University Bremen

LITERATUR:

Ursula M. Staudinger und Heike Heide-meier (Hg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland, Band 2. Nova Acta Leopoldina N. F. Bd. 100, Nr. 364, 2009

Uschi Backes-Gellner und Stephan Veen (Hg.): Altern, Arbeit und Betrieb. Altern in Deutschland, Band 3. Nova Acta Leopoldina N. F. Bd. 101, Nr. 365, 2009

Axel Börsch-Supan, Marcel Erlinghagen, Karsten Hank, Hendrik Jürges und Gert G. Wagner (Hg.): Produktivität in alternen Gesellschaften. Altern in Deutschland, Band 4. Nova Acta Leopoldina N. F. Bd. 102, Nr. 366, 2009