

Produktives Leben im Alter hat viele Gesichter

Rudolf Bähler

Es gibt Menschen, die nach der Pensionierung erwerbstätig bleiben, weil sie gern arbeiten. Andere tun es, weil ihnen keine Alternativen zur Erwerbsarbeit einfallen oder weil sie ihre Rente aufbessern müssen. Wer nicht aus Notwendigkeit arbeitet, tut aus entwicklungspsychologischer Sicht gut daran, seine Motive zu ergründen, denn «produktives» Altern hat nicht nur eine ökonomische Seite.

«Sie wollen Ihre – vielleicht vorzeitige – Pensionierung selbstständig und unabhängig gestalten? Ihnen schwebt eine Tätigkeit als Freelancer oder Kleinunternehmer vor?» Mit diesen Worten wirbt SeniorNet, das «Netzwerk selbstständiger aktiver Senioren», für Mitglieder. Einer seiner Mitbegründer ist Gert Harries. Die vor einigen Jahren von oben verordnete Frühpensionierung traf ihn unvorbereitet. So beschloss der ehemalige leitende Angestellte, eine Zweitkarriere zu wagen. Er gründete eine Kunstgalerie, die zwar nicht das grosse Geld abwirft, doch mehr als nur die Kosten deckt. Und das ist denn auch das Ziel von SeniorNet: Männer und Frauen in eine Tätigkeit zu begleiten, die einen materiellen Ertrag abwirft. Devise: Produktiv auch nach der Pensionierung.

RUHESTAND ÜBERFORDERT DIE MÄNNER

In der gerontologischen Literatur ist neuerdings viel die Rede vom «produktiven Leben im Alter». Und weil die Gerontologie das Sammelbecken sämtlicher Disziplinen ist, die sich in irgendeiner Form mit dem Alter oder dem Älterwerden beschäftigen, verstehen auch nicht alle Fachleute dasselbe unter diesem Begriff. Alterssoziologen etwa subsumieren darunter alles, was zur Steigerung des Bruttosozialprodukts beiträgt. Das kann klassische Erwerbsarbeit sein, aber auch jede andere Form von Einsatz für Familie, Gemeinschaft oder Gesellschaft, der sich in Franken und Rappen ausdrücken lässt: Enkel hüten, Angehörige pflegen, ehrenamtliche Tätigkeit.

Die Gastronomieexpertin Judith Mühlberg verleiht Serviceangestellten in Russland den letzten Schliff.

Foto: Swisscontact



Viele ältere Menschen empfinden es jedoch als Druck, in diesem ökonomischen Sinne produktiv sein zu müssen, andere haben schlicht keine Gelegenheit dazu. Gerontologen mit psychologischem Hintergrund betonen deshalb stärker die psychologische Komponente. Sie fordern, dass auch andere «Währungen» als nur die monetäre zur Bewertung von Produktivität herangezogen werden sollten. Ursula Staudinger, Expertin für Entwicklungspsychologie der Lebensspanne und lebenslanges Lernen, schlägt in diesem Zusammenhang Alternativen wie Erkenntnisgewinn, Anerkennung, emotionales Wohlbefinden, Zielgerichtetheit oder Lebenssinn vor. So verstanden bezieht Produktivität auch die ausschliesslich auf das Individuum selber oder auf seine nähere Umgebung bezogene Wirkung ein.

Welche Tätigkeiten zu solchen «psychologischen» Belohnungen führen, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Die Kardinalfrage lautet somit im Einzelfall immer: «Was ist für mich sinnvoll und befriedigend?» Diese Frage scheinen längst nicht alle für sich beantworten zu können.

Mit dem Übergang in die Nacherwerbsphase scheinen Männer mehr Probleme zu haben als Frauen. Das mag damit zusammenhängen, dass viele diesen Übergang tatsächlich als Schritt in den «Ruhe»-Stand erleben. Das ist insofern nicht erstaunlich, als bei ihnen eine Vollzeitbeschäftigung die Regel ist: 2007 arbeiteten laut Bundesamt für Statistik 88,4 Prozent der Männer, aber nur 43,4 Prozent der Frauen Vollzeit. Männer identifizieren sich sehr oft stärker über den Beruf und die Beziehungen am Arbeitsplatz und nehmen seltener die Gelegenheit wahr, Rollen in anderen Lebensbereichen einzuüben. Nach der Pensionierung, die in den allermeisten Fällen von einem Tag auf den anderen erfolgt, fühlen sie sich nutzlos, weil die einzige Art von Produktivität, die sie kennen, eben die ökonomische ist.

ZÜRCHER LAUFBAHNBERATUNGEN INS ALTER

Soll sich die Laufbahnberatung im Falle von älteren Ratsuchenden auch mit dem Lebensabschnitt nach der Pensionierung befassen? Die Frage ist nicht abwegig, geht es doch gerade auch bei diesem letzten Lebensabschnitt um Fragen von Eignung und Neigung, ja letztlich um die Frage nach der Identität – um Fragen also, bei denen Laufbahnberatende Erfahrung haben und Prozesse begleiten können. Hört man sich um, wird schnell klar, dass Fragen nach der Ausgestaltung der Nacherwerbsphase von Klientenseite kaum gestellt werden. Ältere Ratsuchende kommen eher dann in die Beratung, wenn sie die Arbeitssituation als belastend empfinden und nicht wissen, wie sie «es» noch machen können bis zur Pensionierung. In solchen Fällen kann es dann auch darum gehen, nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Situation neu bewertet werden kann. Erfahrene Laufbahnberatende werden dann von sich aus den Fokus auch auf die Zeit nach der Pensionierung lenken.

Dass die Laufbahnberatung nicht nur die letzten Jahre im Erwerbsleben ihrer Klienten, sondern auch die Zeit danach in ihr Angebot einbezieht, illustrieren zwei Beispiele. Auch wenn es nicht ausdrücklich um die Pensionierung, sondern um die letzte Phase

im Erwerbsleben ging, bot das BIZ Uster schon Mitte der 1980er-Jahre den Kurs «Einsichten und Aussichten» für Männer ab 40 an. Durchgeführt hat ihn der inzwischen pensionierte Leiter des BIZ, Hansueli Kaltbrunner. Er erinnert sich: «Bei allen Teilnehmern stand stets eine persönliche berufliche Standortbestimmung im Zentrum. In diesem Alter spürt man, dass es die wohl letzte Chance für eine berufliche Veränderung ist. Aber sehr schnell wurden auch Themen wie Älterwerden, Partnerschaft, Rolle des Mannes in der Familie oder Endlichkeit des Lebens diskutiert. Der Austausch wurde von Sitzung zu Sitzung vertraulicher.» Kaltbrunner ist dezidiert der Meinung, dass Laufbahnberatende bei älteren Ratsuchenden die Pensionierung ansprechen sollten, und zwar nicht nur an speziellen Seminaren, sondern auch in Einzelberatungen. «Aber das sollten selbstverständlich nur diejenigen tun, die sich schon selbst intensiv Gedanken über das eigene Älterwerden und die eigene Pensionierung gemacht haben», betont er. «Beratung sollte sowieso immer ganzheitlich angegangen werden, gleich, in welchem Alter. Und wenn man einmal 50 Jahre alt ist, gehört das Nachdenken über den Schritt in die Pensionierung dazu. Ich finde es wichtig, mit der Vorbereitung auf die Pensionierung nicht erst im letzten Jahr vor der Pensionierung anzufangen – das gilt für Frauen wie für Männer.»

Auch die Laufbahnberaterin Annemarie Vogt vom BIZ Urdorf ist der Meinung, dass Pensionierungsvorbereitungskurse einer Berufsberatungsstelle gut anstehen: «Die Berufsberatung versteht sich als Fachgremium für wichtige Übergänge. Wir vom BIZ sind weitgehend für den Berufseinstieg verantwortlich, ebenso für den Umstieg oder den Wiedereinstieg. So ist auch die Beschäftigung mit dem Berufsausstieg naheliegend. Wir können zum Teil auf ähnliche Methoden aus unserer Arbeit mit anderen Zielgruppen zurückgreifen.» Das BIZ Urdorf bietet als kantonalzürcherischen Pilotversuch das Seminar «Pensioniert – Mut zur Musse!» an und will damit Frauen und Männer vor oder nach der Pensionierung ansprechen, die sich in einer persönlichen Standortbestimmung mit ihren Lebenserfahrungen und mit Sinn- und Wertfragen auseinandersetzen möchten. Es sollen Wege und Chancen aufgezeigt werden, wie man nach dem einschneidenden Übergang weder «in ein Loch fallen» noch «in Rentnerstress» geraten muss.

Wichtiger, als dem Leben Jahre hinzuzufügen, ist es, den Jahren Leben hinzuzufügen, da sind sich Experten aller gerontologischen Disziplinen für einmal einig. Was genau die Menschen mit den 15, 20 oder mehr Jahren anfangen, die sie statistisch gesehen nach ihrer Pensionierung noch vor sich haben, ist somit sekundär. Ob das nun mit ökonomisch produktiven Tätigkeiten geschieht oder nicht, entscheidet jeder Mensch für sich selbst. Von Belang ist aus entwicklungspsychologischer Sicht ausschliesslich, dass die angestrebten Tätigkeiten von innen heraus motivierend und befriedigend sind. Und da können Laufbahnberatende, die sich selbst mit dem Älterwerden beschäftigen, gute Ratgeber sein.

Rudolf Bähler ist Psychologe FSP mit Spezialisierung in Gerontopsychologie. Adresse: Age Management, Englischviertelstrasse 18, 8032 Zürich, baehler@age-management.ch