

Margaret Heckel

Die Midlife-Boomer

Warum es nie spannender war,
älter zu werden



nur, sagt Strauch und zeichnet ein faszinierendes Porträt eines Organs, das unser bester Helfer beim erfolgreichen Älterwerden ist: »Das mittelalte Gehirn sortiert das ganze Durcheinander und findet Lösungen, es weiß genau, wen und was es ignorieren soll, welche Kehre wann zu nehmen ist. Es ist cool, es passt sich an.«¹⁴

»Das menschliche Gehirn bleibt bis ins hohe Alter veränderbar«, sagt auch Ursula Staudinger¹⁵, die an der Jacobs University Bremen forscht und Vizepräsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina ist. Sie ist überzeugt davon, dass Ältere »im sozialen Miteinander die verlässlicheren und stabileren Menschen sind«. Sie sind imstande, ebenso viel wie die Jungen zu lernen, aber sie lernen anders.

So hat die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach beispielsweise eine Pflegelehrerin eingestellt, die über 40-Jährige bei ihrer Ausbildung zu staatlich geprüften Hauswirtschafterinnen begleitet. Dass Frauen nach der Familienphase noch einmal eine Ausbildung machen und Unternehmen die Möglichkeit dazu eröffnen, ist in Deutschland noch absolut ungewöhnlich.

Doch die Sozial-Holding profitiert ungemein von ihrem innovativen Weg: Die Motivation der älteren Auszubildenden sei außergewöhnlich, sagt Geschäftsführer Helmut Wallrafen-Dreisow.¹⁶ Der Altersschnitt seiner ungewöhnlichen »Lehrlinge« liegt bei 45, eine Dame war bei Ausbildungsbeginn bereits 57 Jahre alt.

Wallrafen-Dreisow ist es auch wichtig, mit dem Vorurteil aufzuräumen, dass die älteren Auszubildenden nicht so leistungsfähig oder etwa häufiger krank seien

als seine jüngeren Mitarbeiter. »Die Gruppe der über 50-Jährigen hat bei uns mit 4,5 Prozent den geringsten Krankenstand überhaupt«, sagt er¹⁷, »das ist in der Realität ganz anders, als es so oft diskutiert wird.« Die Krankenquote über alle Altersgruppen liegt bei der Sozial-Holding bei unter sechs Prozent und damit weit unter dem Branchenschnitt.

Wallrafen-Dreisow betont, dass die Wertschätzung der älteren Mitarbeiter der wichtigste Motivationsfaktor überhaupt sei. In einer noch laufenden Studie mit der Forschungsgesellschaft für Gerontologie hat er 300 ältere Mitarbeiter befragen lassen. »Bei älteren Mitarbeitern spielt die Ansprache durch die Vorgesetzten die entscheidende Rolle«, sagt der Geschäftsführer der Sozial-Holding Mönchengladbach, »wenn der Vorgesetzte dem älteren Mitarbeiter sagt, das begreifst du nie, dann wird das auch nichts – und umgekehrt.«¹⁸

Was Älteren in Deutschland noch an Selbstbewusstsein fehlt, entwickelt sich weit stürmischer in den USA. Für all jene, die ihre Karriere noch einmal neu starten wollen, gibt es dort den Begriff der *Encore-Karrieren*.

»Encore« heißt übersetzt »Zugabe«, kann aber auch vom französischen »noch« abgeleitet werden, bedeutet dann also »noch eine Karriere«. Popularisiert wird der Begriff von der Nichtregierungsorganisation *Civic Ventures*, deren Direktor Marc Freedman als einer der prominentesten Vorkämpfer für den Gedanken der Encore-Karrieren gilt. Ihm ist auch wichtig, dass das Wort »core«, also »Herz, Seele«, in dem Begriff steckt.

Neun Millionen Amerikaner hätten in der Mitte ihres Lebens bereits eine neue Karriere begonnen, vor allem in Bereichen wie Erziehung, Umwelt, Gesundheit und sozialen Diensten, sagt Freedman. Nicht wenige davon haben sich selbstständig gemacht. Wie das Magazin *Newsweek* im August 2010 berichtete, gründen über 55-Jährige fast doppelt so oft erfolgreiche Firmen wie 20- bis 34-Jährige. Wie man eine neue Karriere beginnt und damit zum Trendsetter wird, ist das Thema des 6. Kapitels.

Dass dies den Arbeitsmarkt der Zukunft beeinflusst, wird im 7. Kapitel beschrieben. Denn die These, dass die Produktivität und Innovationsfähigkeit einer alternden Gesellschaft quasi wie ein Naturgesetz rückläufig sei, ist nach Ansicht der Leopoldina-Vizepräsidentin und Altersforscherin Ursula Staudinger nicht zu halten. Thomas Zwick vom Institut für Wirtschaftspädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München teilt diese Meinung: »Altersgemischte Teams steigern die Produktivität sowohl für ältere als auch für jüngere Arbeitnehmer, wenn sie geschickt zusammengesetzt sind.«¹⁹

Unternehmen, die das schaffen, sind für das 21. Jahrhundert gut gerüstet. Allerdings ist ganz entscheidend, ob die Atmosphäre in den Firmen die Älteren auch fordere. »Die Frage des Alters ist ganz stark eine Kopfsache«, sagt Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen²⁰, »wenn wir Älteren keine Innovationen mehr zutrauen, trauen die sich das selber auch nicht zu.« Die Ministerin zitiert dazu eine Umfrage in mehreren Un-

ternehmen, in der Älteren die Frage gestellt wurde, ob sie ihr Arbeitspensum gut schaffen. Die Antwort korrelierte sehr stark damit, ob die Firma ihre älteren Mitarbeiter schätzt oder nicht. So antworteten in Firmen mit einem guten Bild vom Altern zwei Drittel mit »Ja«. Wo Firmen ihre älteren Mitarbeiter nicht wertschätzten, antworteten jedoch drei Viertel mit »Nein, wir schaffen das nicht«.

Das ist eine Erfahrung, die auch die über 200 Unternehmen machen, die schon jetzt im *Demographie Netzwerk-ddn* der deutschen Industrie zusammengeschlossen sind. »Die größte Herausforderung besteht darin, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der generationsübergreifende Wertschätzung und Kooperation ihren festen Platz haben«, sagt Jürgen Pfister²¹, der Vorsitzende des ddn-Vorstandes.

Die 22,3 Millionen Mitbürger in Deutschland, die im Jahr 2030 älter als 65 Jahre alt sein werden, haben eine bessere Chance denn je, zwei bis drei weitere Jahrzehnte in guter Gesundheit zu erleben. Wirkliche Hochaltrigkeit setzt heutzutage eigentlich erst nach dem 85. Lebensjahr ein.

95 von 100 Älteren werden deshalb ihren Wunsch verwirklichen können, die zweite Hälfte ihres Lebens in ihren gewohnten vier Wänden zu verbringen. Doch die Midlife-Boomer werden dabei ihren eigenen Bedürfnissen folgen – und so wird sich gerade der Bereich des Wohnens in den nächsten Jahren stark verändern. Das schildert *Kapitel 8*.

Das können gemeinschaftliche Wohnprojekte sein, wie bei der Hotelerbin aus dem Schwarzwald, die nach Mitbewohnern für ihr rundum erneuertes und in Apartments mit großem Gemeinschaftsbereich umgewandeltes Hotel sucht. Oder ganz auf die Gruppe abgestimmte Neubauten wie ein über 700 Quadratmeter großer Dachausbau, der auf einem Mehrfamilienhaus in Berlin-Kreuzberg aufgesetzt wird, den sich eine Gruppe Münchner als gemeinschaftlichen Alterssitz ausgesucht hat.

Wer beim gemeinschaftlichen Bauen das Rad nicht neu erfinden will, kann inzwischen auch auf Modellansätze wie die *i3-Communities* zurückgreifen. Mehrere Anlagen für generationenübergreifendes Wohnen sind nach diesem Muster bereits entstanden, was die Planung, Projektierung und oft auch Finanzierung neuer Projekte vereinfacht.

Inzwischen gibt es bereits die ersten Architekten, die sich auf neue Wohnformen im Alter spezialisiert haben. Und es gibt kreative Vordenker wie den Berliner Architekten Eckard Feddersen, der sich auch über die städtischen Räume der Zukunft Gedanken gemacht hat. Denn natürlich wird der demografische Wandel auch für die Kommunen ein immer wichtigeres Thema. Wie sie sich auf die Alterung und oft damit einhergehend die Schrumpfung ihrer Städte und Gemeinden einstellen, wird im 9. *Kapitel* beschrieben.

Da ist beispielsweise die Gemeinde Hiddenhausen in Niedersachsen, die es geschafft hat, junge Familien in alten Häusern im Zentrum anzusiedeln, statt immer neue Neubauf Flächen auszuweisen. Im hessischen Fachwerk-