

55 plus? Ja! Beim alten Eisen? Nein!

Eins steht fest: Altwerden ist keine Entscheidung, sondern eine biologische Realität. Es geht also nicht um Pro und Kontra, sondern um Zugewinn und Verlust. Gleichzeitig aber haben wir es weitgehend in der Hand, wie wir diese berufliche Phase des Erntens gestalten. Barbara Baedeker, selbst Jahrgang 1947, macht sich Gedanken dazu.

Es gibt kein Leben ohne Altern. Martin Buber hat einmal gesagt: »Alt sein ist ja ein herrliches Ding, wenn man nicht verlernt hat, was anfangen heißt.« Astrid Lindgren würde ihm gewiss zustimmen, ist doch von ihr der Satz überliefert: »Es gibt kein Verbot für alte Weiber, auf Bäume zu klettern.« Und Wolfgang Thierse fügt diesen beiden Inspirationen noch einen dritten, wesentlichen Aspekt hinzu: »Zu Würde und Wert des menschlichen Lebens gehören auch Begrenztheit und Fehlerhaftigkeit, Verletzbarkeit und Endlichkeit.«

Trotzdem hat der biologische und geistige Prozess des Älterwerdens einen schlechten Ruf. Die gesellschaftlichen Stereotype zeichnen tendenziell ein Bild des ewig strahlenden »Best Ager« als dankbarem Konsumenten oder das Bild des drohenden körperlichen Verfalls und der Einsamkeit. Dabei ist das gute Altern eine Frage der Einstellung und der mentalen Vorbereitung. Schließlich gewinnen wir mit den zunehmenden Jahren nicht nur Erfahrung, sondern im besten Fall auch die Gelassenheit und Weisheit des Alters. Doch wie können wir eine positive und akzeptierende Sicht auf das eigene Älterwerden entwickeln? Aus der Hirn-

forschung wissen wir gesichert, dass wir uns auch im fortgeschrittenen Lebensalter ständig weiterentwickeln und uns neue Kompetenzen aneignen können. Zumal eine positive Einstellung zum Leben und die Begeisterung, auch im höheren Alter neue Vorhaben in die Tat umzusetzen, die Lebensqualität und -erwartung signifikant steigern. Renommiertere Forscher*innen sind sich einig, dass Denk- und Handlungsweisen einen höheren Einfluss auf die Lebenserwartung haben als die Vererbung.

Der Hirnforscher Gerald Hüther sagte in einem Interview auf die Frage, ob sich Ältere mit dem Lernen schwer tun: »Nicht unbedingt. Auch viele jüngere Menschen haben bisweilen Schwierigkeiten beim Lernen. Das gilt vor allem dann, wenn etwas gelernt werden soll, dessen Sinn und Nutzen ihnen nicht klar ist. Lernprobleme haben Jüngere auch, wenn neues Wissen nicht an bereits vorhandene Wissensinhalte anknüpft oder wenn ihnen Lernen bisher keine Freude gemacht hat. Das ist der Fall, wenn Lernen bisher mit Druck, Angst und Abwertung verbunden war. Wenn ältere Menschen schlechter lernen, hat das meist recht einfache Gründe: Wissen, das für

jüngere Menschen noch Sinn macht, erscheint den Älteren häufig nicht mehr als nützlich. Wenn sie zum Beispiel die Bedienung eines Mobiltelefons, den Umgang mit dem Internet oder eine neue Sprache lernen sollen, sagen daher viele von ihnen: »Das brauch ich nicht mehr, das bringt mir nichts.«

Hier entscheidet sich viel für unsere Lebensqualität. Entschließen wir uns, mit der Gegenwart und den Möglichkeiten der Zukunft verbunden zu bleiben, oder wenden wir uns der Vergangenheit zu, verklären sie womöglich noch – und beklagen uns dann darüber, dass wir uns vom Leben abgehängt fühlen?

Reflexionsfragen zum Älterwerden im Beruf

Was sind Ihre Wünsche als ältere Leitung? Möchten Sie Ihre Chancen erhöhen, dass Ihr Umfeld (Vorgesetzte, Kolleg*innen, Eltern et cetera) Ihr Lebens-Wissen (noch) mehr schätzt? Sie wissen gut, dass Wertschätzung nicht vom Himmel fällt, sondern verdient werden muss. Sind Sie zur besseren Erreichung dieses Zieles willens, Ihre An-

strengungsbereitschaft zu aktivieren, um

- die Trennlinien zwischen dem Schatz reflektierter Erfahrungen und den verführerischen Fußangeln von eingefahrener Routine (noch) deutlicher wahrzunehmen?
- für sich herauszufinden, wie Sie aus *Über-Forderungen* (noch) häufiger *Heraus-Forderungen* machen können?
- wieder mit mehr Spaß und Mut daran zu gehen, Neues zu lernen und auszuprobieren?

Wir bleiben dann frisch im Geist, wenn wir uns Fragen stellen:

- Wie bleibe ich bis zum Berufsende motiviert?
- Wie gehe ich damit um, dass sich die (Arbeits-)Welt um mich herum ständig wandelt?
- Wie kann ich positiv auf Veränderungen reagieren?
- Wie kann ich neuen Entwicklungen Raum geben?
- Wie oft verbinde ich mich bewusst mit meinen Kindheits-Ressourcen: Was hat mir immer Spaß gemacht, wo liegen meine Stärken, wofür bin ich meinen Eltern aus heutiger Sicht dankbar?
- Wie passe ich meine Wünsche meinem nachlassenden Leistungsvermögen an?

Möglicherweise denken jetzt einige: »Alles schön und gut, aber wie soll das gehen?« Die Antwort ist einfach: Üben. Und immer wieder üben, wie Sie mit den Anforderungen und Widrigkeiten Ihrer täglichen Arbeit (noch) besser, (noch) kräftesparender zurechtkommen. Genau so, wie Sie als Kind Gehen, Radfahren und Schwimmen gelernt haben. Und gleichzeitig: Üben ist für viele Menschen schwer! Vielleicht im Alter mit zunehmender Müdigkeit besonders schwer. Zur Unterstützung haben wir für Sie hier hoffentlich hilfreiche Fragen und Assoziationen zur Motivation und Umsetzung zusammen-

mengestellt (angelehnt an Frauke Niehues und Ghita Benaguid):

Motivation

- Was genau ist Ihr Ziel? Was wollen Sie?
- Woran würden Sie merken, dass Sie diesem Ziel ein Stück näher gekommen sind?
- Was wäre anders? Welches Gefühl hätte sich geändert? Welches Bedürfnis wäre befriedigt?
- Wem würde es noch auffallen? Warum und wodurch?
- Was wird ein entscheidender Unterschied zur jetzigen Situation sein?
- Welche neuen Möglichkeiten ergäben sich für Sie?
- Welche neuen Fähigkeiten hätten Sie sich angeeignet?
- Welcher wichtige Wert von Ihnen wird verwirklicht werden?
- Gibt es eine Vision, die hinter dem Ziel steht?
- Worauf werden Sie besonders stolz sein?
- Wie wichtig ist Ihnen das Ziel?
- Wie überzeugt sind sie, Ihr Ziel zu erreichen (Skala 0–100 Prozent)?
- Wie sehr werden/können Sie sich anstrengen (Skala 0–100 Prozent)?
- Welche/wie viele Ressourcen werden Sie realistischere Weise bereitstellen?
- Was vermittelt Ihnen Geborgenheit/Sicherheit?
- Wie können Sie sich selbst beruhigen?
- Wo im Körper merke ich, dass ich ruhiger werde?
- Was werden Sie dann über sich und die Welt denken?
- Wie viel Angst ist bei den einzelnen Schritten auf dem Weg zu Ihrem Ziel noch okay?

Umsetzung

- Wer wird es merken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben? Woran genau?

- Wie können Sie sich diese (Mammut-)Aufgabe weniger anstrengend machen?
- Welche Versuche, Neues zu lernen, gab es bislang? Mit welchem Erfolg?
- Gibt es Ideen, sich auch im Alter weiterzuentwickeln, die Sie bislang noch nicht ausprobiert haben? Welche Handlung wäre etwas Neues?
- Gibt es verrückte oder lustige Ideen, wie Sie das Ziel erreichen könnten?
- Wer unterstützt Sie dabei?
- Gibt es ein Ritual, das Ihnen auf dem Weg zum Ziel hilfreich sein könnte?
- Welche Überschrift könnte es für den Prozess geben?

Ressourcen

- Welche drei Fähigkeiten brauchen Sie, um das Ziel zu erreichen?
- Gibt es eine Fähigkeit, die Sie neu erlernen wollen/müssen? Welche?
- Welche Charaktereigenschaft, die Sie ohnehin haben, wird Ihnen besonders helfen?
- Welcher innere Satz wird Sie unterstützen, das Ziel zu erreichen?
- Wer kann Ihnen helfen? Wie?
- Wen werden Sie aktiv um Unterstützung bitten?
- Wer wird stolz auf Sie sein? Wer wird sich freuen? Mit wem werden Sie Ihre Erfolgsschritte feiern?
- Bei wem werden Sie sich bedanken? Wie?
- Welchen Gewinn werden andere haben?

Restriktionen – wo verkämpfe ich mich?

In den zurückliegenden 20 Jahren habe ich immer wieder erlebt, wie sich Kitaleitungen und Teams an Restriktionen verkämpft haben. Als Restriktion können alle Situationen und Prozesse beschrieben werden, die man gerne ändern möchte, die aber nicht von einem

selbst oder überhaupt gar nicht geändert werden können. So ist es zum Beispiel nicht möglich, andere Menschen (Vorgesetzte, Kolleg*innen, Eltern et cetera) zu ändern – eine bittere Realität. Wir können unser Gegenüber nur zur Veränderung einladen, indem wir sie/ihn ermuntern und ermutigen, sich bewusst zu machen, was sie/er aus welchem Grund und mit welchem Ziel tut oder eben nicht tut. Die Entscheidung, sich zu ändern oder nicht, liegt ganz allein bei unserem Gegenüber. So, wie wir ja auch für uns ganz allein entscheiden, ob wir uns ändern wollen oder eben nicht. Das heißt, wir ganz allein verantworten unser Tun und die sich daraus ergebenden Auswirkungen.

In solchen vergeblichen »Kampf«-Situationen gegen Restriktionen erlebt man sich schnell als ausgeliefertes, hilfloses Opfer. Um dieses unangenehme Erleben nicht ertragen zu müssen, kämpfen viele Menschen doch gegen solche Restriktionen an, erschöpfen sich dabei und riskieren ein Burn-out. Sie orientieren sich an Zielen, die letztlich nicht aus eigener Kraft erreichbar sind. So werden wertvolle Möglichkeiten eigener Gestaltungsfähigkeit nicht optimal genutzt, obwohl man sehr wohl noch über viele Kompetenzen im eigenen Repertoire verfügt.

Auf der Meta-Ebene sieht dieser Prozess der inneren Ausbeutung durch den Kampf gegen Restriktionen möglicherweise so aus: Angenommen, Sie brennen für ein bestimmtes Vorhaben. Sie machen ein Feuer im Ofen, legen Holz aus dem Vorrat neben dem Ofen nach, holen dann Holz aus der Vorratskammer – doch das Feuer will immer noch nicht so brennen, wie Sie es sich vorstellen. Und statt an dieser Stelle innezuhalten und zu prüfen, ob sich der Ofen für Ihr Vorhaben überhaupt eignet, zerlegen Sie noch Ihre Holzregale und dann die Dachbalken – Ihr Haus bricht zusammen, Burn-out.

Und was lernen wir daraus? Elsbeth Stern sagt dazu: »Verstehendes Lernen kann nur über Fehler gelingen.« Also,

auch im Alter oder gerade im Alter, ran ans Lernen! Hier unterscheiden wir Menschen uns durch zwei ganz unterschiedliche Sichtweisen. Die einen haben die Vorstellung, dass wir über ein sogenanntes »Fixed Mindset« verfügen, eine feste Denkweise. Die anderen Menschen sind davon überzeugt, dass wir ein sogenanntes »Growth-Mindset« besitzen, eine Wachstumsmentalität. Die amerikanische Psychologin Carol Dweck, die diese Begrifflichkeiten erforscht hat, beschreibt die beiden unterschiedlichen Betrachtungsweisen so: »Bei einer festen Denkweise glauben Menschen, dass ihre Grundfähigkeiten, ihre Intelligenz und ihre Talente nur feste Eigenschaften sind. Sie haben eine gewisse Menge und das ist es, und dann besteht ihr Ziel darin, immer schlau und niemals dumm auszusehen. In einer Wachstumsmentalität verstehen die Menschen, dass ihre Talente und Fähigkeiten durch Anstrengung [...] und Beharrlichkeit entwickelt werden können. Sie glauben nicht unbedingt, dass jeder gleich ist oder jeder Einstein sein kann, aber sie glauben, dass jeder schlauer werden kann, wenn er daran arbeitet.«

Meine Entscheidung – was will ich?

Zuversichtlich auf das Älterwerden zu schauen, ist eine Entscheidung. Ob wir der irrümlichen und lange überholten Vorstellung anhängen, dass wir uns im Alter nicht mehr verändern können, oder ob wir uns gar nicht mehr verändern wollen, liegt bei uns. Die entscheidende Frage ist immer: Was will ich? Weiterhin die Anstrengung scheuen, mich Neuem zu öffnen, etwas Neues zu lernen, mit dem Preis, dass ich mich immer wieder alt und überflüssig fühle? Oder aktiviere ich meine ganze Anstrengungsbereitschaft und fühle mich weiterhin mitten im Leben, zufrieden mit mir und geachtet von anderen?

Also erneut: Lernen und damit Persönlichkeitsentwicklung kennt keine Altersbegrenzung, sondern nur eine Begrenzung in Motivation und Anstrengungsbereitschaft. Und wir Älteren haben noch dazu den Vorteil, dass wir schon viele Jahre Zeit hatten zu üben, ungefähr so zu werden, wie wir sein wollen. So etwa weg zu kommen von der Leistungsziel-/Ergebnisorientierung hin zur Lernziel-/Prozessorientierung. Wir sind keine Versager, wenn wir Fehler machen, sondern wir sind Forschende, die natürlich Fehler machen. Nur so, ganz nebenbei: Thomas Alva Edison unternahm fast 9000 Versuche, bis er die Glühlampe zur Marktreife entwickelt hatte. Auch an dieser Stelle können Sie nicht nur gut für Ihre eigene psychische Gesundheit sorgen, sondern fungieren auch als Modell für alle Teammitglieder – gleich, welchen Alters. Machen wir uns bewusst, dass jede Aufgabe eine von vielen ist und Erfolg oder »Scheitern« keine Aussage über grundlegende Fähigkeiten oder den Wert des Menschen beinhaltet.

Albert Schweitzer, der selbst bis ins hohe Alter in seiner von ihm gegründeten zentralafrikanischen Krankenstation gearbeitet hat, schrieb einmal: »Ob siebzig oder siebzehn, / im Herzen eines jeden Menschen wohnt / die Sehnsucht nach dem Wunderbaren. / Du bist so jung wie Deine Zuversicht, / so alt wie Deine Zweifel. / So jung wie Deine Hoffnung, / so alt wie Deine Verzagttheit. / Solange die Botschaft der / Schönheit, Freude, Kühnheit, Größe, / Macht von der Erde, den Menschen und dem Unendlichen / Dein Herz erreichen – solange bist Du jung.« ●



Barbara Baedeker

Einzel-/Team-Coaching (online und Präsenz) von Führungskräften in Frühpädagogik und Wirtschaft.