

denen der Lehrer immer mehr als Coach und weniger als Autorität mit Vorbildfunktion wahrgenommen wird. Doch was macht die erfolgreiche Lehrperson aus?

Lehren als Leidenschaft

Für Reichenbach muss der gute Lehrer, die gute Lehrerin leidenschaftlich und engagiert bei der Sache sein, sie muss zeigen, dass sie auch will, dass die Schülerin lernt, was sie ihr vermittelt, sie muss dem Schüler unterstellen, dass er fähig ist, diese Sache zu lernen, und sie muss ihn dabei unterstützen. Gerade hatte Reichenbach der Prüfungslektion einer Studentin beigegeben, die einige methodische Fehler gemacht hatte. Doch die Studentin war so brennend bei der Sache und die Schüler folgten ihr so gebannt, dass die Prüfungskommission sie trotzdem bestehen liess. Leidenschaft sei bei den Studierenden eine seltene Tugend.

Die Schule ist aus. Draussen, vor den grossen Fenstern des Instituts für Erziehungswissenschaft, gehen die Schülerinnen und Schüler der Kantonsschule Rämibühl vorbei. Ob sie wohl eines Tages eine persönliche Passion finden werden? Jede und jeder braucht eine Leidenschaft, sagt Reichenbach. Doch um sie zu entwickeln, braucht es Geduld und Zeit. Ein schwieriges Unterfangen in unserer schnelllebigen Zeit. Reichenbach nennt das Beispiel eines leidenschaftlichen Informatikers. Er packt ein Computerproblem an. Er ist davon fasziniert, selbst wenn er es nicht beheben kann. Er reagiert nicht primitiv wie der normale User, der das Gerät gleich wegwerfen und ersetzen will. «Das ist buddhistisch, das ist Bildung!» Diese Haltung wird allein dadurch erworben, dass man einem Gegenstand viel Zeit widmet. Was denn seine Leidenschaft sei, will ich wissen, da klopft es an die Bürotür. Reichenbach muss los, zur nächsten Sitzung. Wir kürzen das Gespräch ab. Aber dann will er doch wissen, was ich noch für Fragen gehabt hätte. So reden wir weiter und verlieren noch eine Weile Zeit beim Reden über Bildung. Das ist Reichenbachs Leidenschaft, die Bildung!

Kontakt: Prof. Roland Reichenbach,
roland.reichenbach@ife.uzh.ch

«Mit 65 noch mal neu anfangen»

Der Gerontologe Mike Martin erforscht, was es braucht, damit wir gesund und produktiv altern. Er schlägt vor, länger und flexibler zu arbeiten. Das hat Vorteile für den Einzelnen und die Gesellschaft. Von Thomas Gull

Herr Martin, Sie sind Altersforscher. Altern wir heute anders als etwa unsere Grosseltern?

Mike Martin: Eindeutig, ja. Das zeigen auch die Leistungswerte, die in den letzten Jahrzehnten bei älteren Personen erhoben wurden. Die kognitiven und körperlichen Leistungen der Nachgeborenen sind besser als die der vorhergehenden Generation.

Wir sind länger gesund und leistungsfähig. Wo sehen Sie die Gründe dafür?

Martin: Es hängt vom Umfeld ab. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Arbeit. Noch in der Nachkriegszeit wurde oft körperlich schwer gearbeitet, heute ist das viel weniger der Fall. Der bessere Arbeitsschutz hat die Belastung etwa durch schwereres Heben oder durch Chemikalien und andere schädliche Substanzen deutlich reduziert.

Rolle spielen. Studien, für die wir im letzten Jahr den Gerontologiepreis vergeben haben, belegen, dass Personen, die im mittleren Alter, in diesem Fall zwischen 40 und 50, durch die Arbeit körperlich stark belastet sind, im höheren Alter weniger gesund sind, während jene, die körperlich gleich aktiv sind, aber freiwillig in ihrer Freizeit, gesünder sind als der Durchschnitt.

Grundsätzlich gilt für uns: Wir werden immer älter und bleiben länger gesund. Das ist schön, doch die langlebigen Alten belasten unser Sozialsystem. Auf der anderen Seite haben immer mehr Menschen im Pensionsalter noch Energie und Lust zu arbeiten. Wie können wir darauf reagieren?

Martin: Ich wehre mich dagegen, es als Problem zu betrachten, dass wir immer älter werden. Die

«Zu einem sozialen Problem wird die Langlebigkeit nur, wenn wir sie mit einer starren Pensionierungsgrenze verbinden.» Mike Martin

Viele von uns arbeiten heute in Berufen mit geringer körperlicher Belastung.

In Südafrika beträgt die mittlere Lebenserwartung 60 Jahre, bei uns sind es 83. Wie erklären Sie diese Differenz?

Martin: Die mittlere Lebenserwartung ist das Alter, in dem die Hälfte der ursprünglichen Geburtskohorte verstorben ist. In Zeiten, wo Krieg herrscht oder schwere Krankheiten wie Aids dazu führen, dass Menschen früh sterben, wird die durchschnittliche Lebenserwartung unter Umständen massiv reduziert. So hat beispielsweise in Russland die Lebenserwartung stark abgenommen, vor allem wegen des Alkoholkonsums und der Gewalt. Im Bezug auf den Lebensstil wissen wir, dass Ernährung, körperliche Belastung und körperliche Aktivität eine grosse

Langlebigkeit wird zu stark aus der Perspektive der sozialen Sicherung betrachtet. Oft ist ja auch von «Überalterung» die Rede. Doch dass wir älter werden, ist grundsätzlich schön und gut. Es wird nur dann ein Problem für die Sozialsysteme, wenn wir das mit einer starren Pensionierungsgrenze verbinden.

Weshalb sollten wir länger als bis 65 arbeiten, statt unseren wohlverdienten Ruhestand zu geniessen?

Martin: Wir müssen uns fragen: Was müsste passieren, damit wir gerne länger als bis 65 arbeiten? Heute lassen sich viele frühpensionieren, um das zu tun, was aus ihrer Sicht eine produktive Tätigkeit ist. Es wäre doch vorstellbar, dass dies auch im Rahmen einer Anstellung möglich sein könnte. Wir müssen Wege finden, wie man



«Wir brauchen Karrieremodelle, die zu einer steigenden Lebenserwartung passen», sagt Altersforscher Mike Martin.

mehr selbstbestimmt arbeiten kann. Zudem sind wir zu stark auf die Erwerbstätigkeit fixiert. Menschen tun auch produktive Dinge, die für die Gemeinschaft wichtig sind, ohne dafür bezahlt zu werden. Mein Vorschlag wäre deshalb, so etwas wie einen Community-Dollar einzufüh-

ren. Eine Währung, die Menschen entlohnt, die etwas tun, das für die Gesellschaft wichtig ist.

Was tun wir dann mit diesen Dollars?

Martin: Das müsste man sich überlegen. Wichtig ist, Anerkennung zu schaffen. Zurzeit erhalten

Zur Person:

Mike Martin ist Professor für Gerontopsychologie und Vorsitzender des Zentrums für Gerontologie der Universität Zürich.

Kontakt: m.martin@psychologie.uzh.ch

wir vor allem Anerkennung für die erfolgreiche Erwerbstätigkeit. Es gibt viele Personen, die sich vorstellen können, in die zweite Reihe zu treten, andere einzuarbeiten und zu unterstützen. Aber das sieht dann aus, wie wenn sie kein Interesse an ihrem Beruf mehr hätten. Man möchte natürlich nicht, dass dieser Eindruck entsteht.

Sie schlagen vor, eine Lebensarbeitszeit einzuführen, die man bis 70 oder 75 leisten würde. Ist das realistisch?

Martin: Pilotstudien aus den USA zeigen, dass sehr viele Leute bereit wären, in einem Umfang von 20 bis 100 Prozent bis ins Alter von 75 zu arbeiten. In der Studie war es möglich, ab 55 den Umfang der Beschäftigung frei zu wählen, ohne Schaden für die eigene Rente. Wie sich herausgestellt hat, war ein erheblicher Teil der Leute bereit, weiter zu arbeiten. Unter dem Strich haben alle zusammengenommen mehr gearbeitet als mit dem herkömmlichen Modell.

Was müsste man tun, um die Leute zu motivieren, länger zu arbeiten?

Martin: Ein Aspekt sind die Anreize bei der Altersvorsorge. Diese müssten so ausgestaltet sein, dass es sich lohnt, länger zu arbeiten.

Braucht man nicht gerade in der Zeit zwischen 35 und 50, wenn man Familie hat, am meisten Geld und müsste man den Gürtel engerschnallen, wenn man weniger Erwerbsarbeit leistet?

Martin: Das ist ja heute schon der Fall. Doch durch die Flexibilisierung im höheren Alter werden die Arbeitsumfänge insgesamt grösser. Das hat zur Folge, dass der Einzelne weniger aus der Altersvorsorge entnimmt, als dies heute der Fall ist, und mehr dazu beiträgt. Das entlastet auch die Lohnnebenkosten der Jüngeren. Das könnte man nutzen, um einen finanziellen Ausgleich zu schaffen.

Verbauen wir uns nicht die Karrierechancen, wenn wir in der Zeit zwischen 35 und 50 weniger Erwerbsarbeit leisten?

Martin: In Zukunft werden viele Menschen 100 oder mehr Jahre alt werden bei guter Gesundheit. Die Frage ist: Wenn viele 100-jährig oder älter werden, wie müssten die Rahmenbedingungen

aussehen, dass man gerne so alt wird? Dazu würde gehören, sich zu überlegen, welche Karrieremodelle zu einer solchen Lebenserwartung passen. Wäre dann das Modell, bis fünfzig möglichst schnell aufzusteigen und Geld zu verdienen, damit man dann in die Frühpensionierung gehen und den Rest des Lebens etwas Sinnvolles tun kann, die beste Lösung? Vielleicht ergibt sich daraus die Einsicht, dass wir mehr Lebensarbeitszeit- und Teilzeitmodelle brauchen. Wenn mir mit 65 noch weitere 35 Jahre vor uns haben bei guter Gesundheit, können wir noch einmal einen ganz neuen Job anfangen. Wir würden Ausbildungsplätze für 65-Jährige brauchen.

Und es braucht auch Jobs.

Martin: Zahlen der OECD zeigen, dass je mehr 55- bis 64-Jährige erwerbstätig sind, umso höher auch die Erwerbsquote der Jüngeren ist.

Können Sie das erklären?

Martin: Jene, die länger arbeiten, zahlen mehr in die sozialen Sicherungssysteme ein und nehmen weniger raus. Dementsprechend sind die Lohnnebenkosten für die Jüngeren, mit denen die sozialen Sicherungssysteme zu einem erheblichen Teil finanziert werden, auch niedriger.

«Wir sollten einen Community-Dollar einzuführen. Eine Währung, die Menschen entlohnt, die etwas tun, das für die Gesellschaft wichtig ist.» Mike Martin

Damit gibt es einen Anreiz, mehr Leute anzustellen – zumindest wird es attraktiver.

Wenn wir länger arbeiten sollen und dürfen, ist das schön und gut für jene, die das noch können. Wie sieht es aber für jene aus, die ausgelaugt sind?

Martin: Wenn wir länger als bis 60 oder 65 arbeiten wollen, so ist das nur möglich, wenn wir zu diesem Zeitpunkt nicht ausgepowert sind. Heute sind die Vollbeschäftigten im Alter zwischen 42 und 46 am Maximum ihrer Belastung mit Überstunden, Familie, Eltern und Grosseltern, um die man sich möglicherweise kümmern muss. Diese hohe Belastung kann sich bemerkbar machen, etwa in Form von Depressionen. Bei Personen, die ihre Arbeit flexibel einteilen und bei grosser Belastung die Erwerbs-

arbeit reduzieren können, treten solche Erkrankungen weniger auf. Die Idee ist nun, dass man die Erwerbsarbeit reduzieren könnte, wenn man anderweitig stark belastet ist, und diese Ausfälle dann später kompensiert, indem man länger als bis 65 arbeitet.

Und wie sieht es für jene Arbeitnehmer aus, die körperlich nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben?

Martin: Die Frage ist eine andere: Soll es überhaupt noch einen Beruf geben, wo man mit 50 oder 55 körperlich so ausgelaugt ist, dass man nicht mehr arbeiten kann? In einigen Firmen gibt es Projekte unter dem Titel: «Wie mache ich mein Unternehmen demografiefest». Eine Frage dabei ist: Sind alle Arbeitsplätze so gestaltet, dass eine Person, wenn sie denn möchte, bis ins Alter von 70 oder 75 arbeiten kann? Wenn wir die Menschen gesund ins höhere Alter bringen wollen, müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass das überhaupt möglich ist.

Wie sieht es mit der psychischen Gesundheit aus, wird diese nicht immer mehr zum Problem?

Martin: Die psychische Gesundheit wird zu wenig beachtet. Wenn man sich die krankheits-

bedingten Ausfalltage über die letzten Jahrzehnte anschaut, stellt man fest, dass diese etwa gleich geblieben sind. Was sich jedoch geändert hat, sind die Ursachen: Bis vor 30 Jahren war die Mehrzahl der Ausfälle auf körperliche Belastungen zurückzuführen, heute sind es psychische Erkrankungen, die oft schwerwiegend sind. Wie es einen Arbeitsschutz gegen körperliche Belastungen gibt, müsste man sich vermehrt um die psychische Gesundheit kümmern.

Sie vertreten die Ansicht, die alternde Gesellschaft habe auch viel Innovationspotenzial. Wo machen Sie dieses aus?

Martin: Zurzeit sind die Babyboomer, die 50- bis 65-Jährigen, die grösste Gruppe in der Gesellschaft. In 15 Jahren sind die alle über 65. Damit

verdoppelt sich der Anteil der über 65-Jährigen in der Schweiz von 14 auf 28 Prozent. Viele der Babyboomer sind hoch leistungsfähige, sehr gut gebildete Personen. Diese möchten nicht nur als künftiges Kostenrisiko angesehen werden, sondern ihre Kompetenzen in der Gesellschaft sinnvoll einsetzen können. Das führt zu neuen Entwicklungen.

Die wären?

Martin: Dazu gehört die bereits angesprochene Diskussion über die starre Pensionierungsgrenze. Die fitten Alten könnten aber auch neue Geschäftsfelder entwickeln, denn sie sind ja auch

von solchen Interventionen verzwanzigfachen kann, mindestens.

Das heisst, Sie hätten gerne, wenn wir unsere Gesundheitsdaten sammeln und Ihnen zur Verfügung stellen würden?

Martin: Technologisch ist heute vieles möglich. Doch es ist eine Frage der Regulierung. Facebook will im Voraus unser Einverständnis, die Daten nutzen zu dürfen. In der Forschung arbeiten wir mit dem Modell des «informed consent». Das heisst, wir müssen immer das Einverständnis der Personen vor einer Datenerhebung einholen, deren Daten wir verwenden möchten. Doch in

sich eine andere. Das heisst, man selbst kann dafür sorgen, dass die Arbeit auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse zugeschnitten ist. Wenn man über neue Fähigkeiten verfügt, sucht man Tätigkeitsfelder, wo diese gebraucht werden. Wir tun das sowieso. Wenn ich als Arbeitgeber die Fähigkeiten einer Person nutzen will, bleibt mir deshalb nichts anders übrig, als den Arbeitsplatz diesen Bedürfnissen anzupassen. Das ist gar nicht so aufwendig, solange das Umfeld diese Möglichkeiten bietet. Bei älteren Personen hat man damit einfach noch keine Erfahrung.

Gerade diese Älteren wollen Sie aber im Arbeitsprozess halten; wie wollen Sie das bewerkstelligen?

Martin: Wie gesagt: Die Anreize müssen stimmen. Dass Ältere nicht mehr arbeiten, hat oft nichts mit dem Verlust ihrer Leistungsfähigkeit zu tun. Die kognitiven Fähigkeiten wie Konzentration oder Gedächtnis haben einen Leistungshöhepunkt, der deutlich über 65 liegt. Und die geringen Abnahmen, die man beobachten kann, sind für die meisten produktiven Tätigkeiten irrelevant. Wenn 70-Jährige nicht arbeiten, hat das deshalb nichts mit ihren fehlenden Kompetenzen zu tun, sondern damit, dass man es ihnen nicht zutraut.

Das soll sich ändern?

Martin: Ideal wäre, für jede Person in ihrem Arbeitsumfeld eine individuell gute Passung zu haben in Bezug auf Fähigkeiten, Ambitionen oder die Vereinbarkeit mit der Familie. Davon profitieren alle. Im besten Fall spielt dann das Alter am Ende für die Frage der produktiven Betätigung keine Rolle mehr. In dem Moment, in dem klar ist, welche Kompetenzen ein Beruf verlangt, und das einwandfrei getestet werden kann, braucht es keine generellen Altersgrenzen mehr, sondern man kann sagen: Hat die Person die nötigen Kompetenzen, kann sie den Beruf auch ausüben. Heute gibt es solche Verfahren noch nicht. Doch solche Tests können geschaffen werden. Wenn dann ein 70-Jähriger Sportler Feuerwehrmann werden will, spricht nichts dagegen.

«Die kognitiven Fähigkeiten wie Konzentration oder Gedächtnis haben einen Leistungshöhepunkt, der deutlich über 65 liegt.» Mike Martin

potenzielle Kunden. Ein anderer Trend geht dahin, die Gesundheit dieser Personen langfristig zu fördern und länger zu erhalten. Dazu braucht es neue Ideen.

In welche Richtung gehen diese?

Martin: Je älter wir werden, desto wichtiger wird, die geistige Leistungsfähigkeit zu erhalten. Wir betreiben seit Jahrzehnten mit hohem Aufwand Forschung für kognitive Trainings, die nur relativ geringe Effekte im Alltag haben. Wenn wir die Älteren in solche Massnahmen stecken, die mit hohem Aufwand verbunden sind und für die Alltagsleistung wenig bringen, ist das nicht effizient.

Heisst das, Massnahmen wie Gedächtnistrainings bringen nicht viel?

Martin: Das kann man so pauschal nicht sagen. Aber wenn man Wirkung im Alltag erzielen will, muss man das Gesundheitsverhalten im Alltag messbar machen. Die Entwicklung von mobilen Messgeräten und Technologien und die Entwicklung neuer theoretischer Modelle, die diese Daten im Hinblick auf ihren individuellen Gesundheitswert interpretieren können, machen das jetzt möglich.

Was bringt uns das?

Martin: Ich glaube, dass man mit diesen neuen Methoden im Alltag von Personen die Effizienz

Zukunft hat eine Person die interessanten Daten vielleicht bereits gesammelt. Mit neuen Datenmodellen kann man dem Rechnung tragen und wesentlich schneller zu Erkenntnissen über gesundheitsförderliche Aktivitäten kommen.

Wie stellen Sie sich das vor?

Martin: Auch hier gibt es den Trend zur Individualisierung. Wir möchten ja vor allem die eigene Gesundheit erhalten und deshalb wissen, was man dafür tun muss. Das bedeutet, dass man möglichst viele Daten einer Person braucht, die für die Gesundheit dieser Person relevant sind. Die Logik wäre, die Datenhoheit den einzelnen Personen zu geben und diese gleichberechtigt in die Forschung einbeziehen.

Was tun wir dann mit diesen Daten?

Martin: Sie ermöglichen, die einzelne Person ganzheitlich zu betrachten und individuelle Lösungen zu finden, etwa am Arbeitsplatz.

Die Gesellschaft und die Arbeitgeber müssten flexibler werden?

Martin: Ja.

Ist das realistisch?

Martin: Ja, gerade besser ausgebildete Personen können bereits heute ihre Arbeit selbst gestalten. Und wenn ihnen die Arbeit nicht liegt, suchen sie