

Älter werden? Ja, gerne!

Megatrend «Silver Society»

Dr. Monique R. Siegel, Zürich

Demographie basiert auf "Facts & Figures": Wir erleben derzeit eine bemerkenswerte Veränderung in der Bevölkerungsstruktur, mit weniger jungen Menschen und einer rasch wachsenden Anzahl von Menschen, die über 50 sind und den Megatrend «Silver Society» repräsentieren. Unsere Gesellschaft "altert", und das ist eine Tatsache. Wie gehen wir damit um?

Während diese Entwicklung fast immer negativ bewertet wird – "Vergreisung", "Überalterung", "Rentenkatastrophe" –, gibt es neben dem statistisch belegten Alterungsprozess aber auch eine andere, positive und chancenreiche Seite des demographischen Wandels: Altern wird derzeit von den Menschen radikal neu definiert.

Die Lebenserwartung ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen und wird weiter steigen. Menschen essen heute gesünder, rauchen weniger und treiben mehr Sport. Wer nun auf eine Lebenserwartung von 80-Jahren-plus blickt, sieht einfach keinen Grund, sich mit 60 oder 65 schon innerlich vom Leben zu verabschieden.

So gilt heute für viele Menschen das subjektiv empfundene, das "gefühlte" Alter = tatsächliches Alter minus 10 bis 15 Jahre; das nennt man "Down-Aging". Dies ist vielleicht der wichtigste Faktor: Einerseits gibt er den "neuen Alten" ein neues Lebensgefühl. Sie sind vom Druck der Arbeitswelt befreit, haben viel weniger Verpflichtungen, aber dennoch einen vollen Terminkalender. Denn sie sind noch fit und aktiv genug, zu reisen, Kultur zu geniessen und sich Freiheiten zu leisten, die sie zuvor nicht hatten. Viele spüren den Drang, sich sinnvoll zu betätigen, etwas Neues anzufangen, sich auf einem neuen Gebiet Kenntnisse zu erwerben. Sie fühlen sich einfach nicht "alt".

Diese Entwicklung wird in Politik, Industrie und Wirtschaft sowie Tourismus und Kultur zu neuen Lösungen, Angeboten und Veranstaltungen führen, denn die Kaufkraft dieser täglich wachsenden Gruppe ist beachtlich. Noch nie hat es so viele ältere Menschen gegeben, die sich in ihrem Berufsleben eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit erworben haben, und im Gegensatz zu früheren Generationen haben sie wenig Lust, ihr Vermögen zu hinterlassen – die potentiellen Erben werden zusehends nervös, während die Konsumwirtschaft sie als neues, wachsendes Kundensegment längst wahrgenommen hat und dementsprechend umwirbt.

Dann gibt es aber auch die Gruppe von Älteren, die weiterhin arbeiten wollen oder müssen. Und auch hier ist Umdenken auf der ganzen Linie angesagt. Diese Menschen verfügen über Wissen, Know-how und Weisheit, die sie gerne in die Gesellschaft einbringen wollen, zum Teil sogar gratis als Experten, Berater oder Mentoren. Und die Wirtschaft ist gut beraten, sich dieser Wissensquelle zu bedienen:

- Einerseits wollen ja die meisten Firmen die beruflichen Neueinsteiger, so genannte «Millennials» (die nach 1980 Geborenen), von denen es aufgrund des Geburtenrückgangs jedoch nicht genügend gibt.
- Andererseits gibt es da die stetig wachsende Gruppe von aktiven, lebensbejahenden Menschen, die 65+ sind, über eine vielfältige Lebens- und

Berufserfahrung verfügen und bereit sind, diesen Erfahrungsschatz mit anderen zu teilen, wenn sie dazu eingeladen werden. Sie könnten ein Unternehmen auf vielfältige Weise bereichern, denn erstaunlicherweise werden sie von den Jungen besser akzeptiert und geschätzt als die Generation dazwischen.

Aber will man sie, kann man sie noch als wichtigen Faktor im Arbeitsleben betrachten? Diese (rhetorische) Frage lässt sich so beantworten: **Die Jungen mögen schneller rennen, aber die Alten kennen die Abkürzungen...** Und dann noch: Menschen, die arbeiten, zahlen an die Altersversicherung ein – egal, wie alt sie sind. Wir sollten uns also von der Idee verabschieden, dass es den (wenigen) Jungen aufgebürdet wird, für die (vielen) Alten zu zahlen.

Was man angesichts der alternden Bevölkerung auf keinen Fall tun sollte, ist, sie mit herkömmlichen Vorstellungen zu beglücken. Das bedeutet unter anderem die Abschaffung eines festgesetzten Pensionierungsalters und die Einsicht, dass der Austritt aus dem Arbeitsleben ein selbstbestimmter sein soll. Männer, die bei Wind und Wetter draussen im Tiefbau tätig sind, möchten vielleicht schon mit 50 oder 55 von einer Vollzeitbeschäftigung Abschied nehmen, während UnternehmerInnen bis 80plus aktiv im Arbeitsleben stehen wollen und können.

Die grösste Aufgabe wird jedoch der AHV zukommen: So grossartig diese Einrichtung war, als sie gegründet wurde, so wenig war sie für diese demographischen Entwicklungen gemacht. Daher ist jede weitere "Revision" eine überflüssige Übung, denn was es hier braucht, ist echte Innovation. Und die entsteht bekanntlich am besten, wenn man die vieldiskutierte *Diversity* praktiziert: In den Gremien, die sich neu und unbefangen mit einer neuen Altersversicherung auseinandersetzen müssen, braucht es Männer UND Frauen, mindestens drei, besser noch vier Generationen sowie ganz verschiedene Kulturen mit anderen Denkweisen. In solchen Gruppen entsteht Innovation fast von alleine...

Mehr über die Art, wie sich die Gesellschaft durch das stetig wachsende Segment der Generation 60plus verändert, erfahren Sie am 7. Mai, am Auftakt zur neuen MRS-Miniserie [«Zeiterscheinungen unter der Lupe»](#).
