

# Neugier und Begeisterungsfähigkeit im Alter

Ein Gespräch mit Hartmut Neuendorff über die Innovationsfähigkeit und Kreativität älterer Menschen

**präview:** Nach einer jahrzehntelangen „Kultur des Vorruhestands“ stehen wir plötzlich vor dem Problem, unser Augenmerk auf die Innovationskraft und die Kreativität älterer Beschäftigter richten zu müssen. Ist eine Gesellschaft, die Innovation zumeist mit Jugendlichkeit gleichsetzt, für diesen „Paradigmenwechsel“ gewappnet?

**Neuendorff:** In den 80er und 90er Jahren ging es ja darum, drohende oder schon bestehende Arbeitslosigkeit durch das Aussortieren der Alten zu minimieren und Jugendlichen Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Das hat damals funktioniert. Heute müsste man auf die positiven Ressourcen schauen, die ältere Menschen mitbringen – die sich ja von den Ressourcen jüngerer Menschen unterscheiden – und diese gezielt in gesellschaftliche Prozesse, also in Überlegungen der Zukunftsentwicklung von Gesellschaft in verschiedenen Bereichen integrieren. Ich sehe da aber zumindest noch keine besonderen Anstrengungen, das zu unternehmen.

**präview:** In Ciceros Schrift „Cato Maior de Senectute“ wird beschrieben, dass die wichtigsten Potenziale, um große Dinge zu tun, im Alter keinesfalls abnehmen. Er nennt hier die Erfahrung verbunden mit Überlegung und vor allem Entscheidungskompetenz. Wo liegen die besonderen Potenziale älterer Menschen auch im „normalen“ Arbeitsleben?

**Neuendorff:** Eine der am breitesten angelegten Altersstudien in Deutschland ist die Berliner Altenstudie, die zwar schon zehn Jahre alt ist,

aber eine sehr große Kohorte, die 70- bis 107-Jährigen im Rahmen einer Querschnittsanalyse beschreibt. Dort ist festgestellt worden, dass die kognitiven Fähigkeiten, in Labortests gemessen nach Wissen, Gedächtnisleistung, Wahrnehmungsgeschwindigkeit, Wortflüssigkeit, Denkaufgaben etc., im Alter eindeutig und kontinuierlich abnehmen. Die individuellen Ungleichheiten – kognitive Fähigkeiten streuen ja abhängig von soziokulturellen Determinanten individuell sehr stark – bleiben im Alter weitgehend erhalten. D.h., ob man im Alter noch gute kognitive Fähigkeiten besitzt oder sich auf einem niedrigen Niveau bewegt, ist soziostrukturell, kulturell, biografisch und biologisch bedingt.

Im Unterschied zu diesen abnehmenden kognitiven Fähigkeiten sind aber die Fähigkeiten zur Bewältigung von Aufgaben und Problemen, also die Handlungsfähigkeit eines Menschen, alterskonstant. Hier ist es, wenn man von Ressourcen älterer Menschen spricht, ganz wichtig zu schauen, was eigentlich generell die Handlungsfähigkeit von Menschen charakterisiert. Entscheidend sind die sozialisatorischen Prozesse von der Kindheit bis über das ganze Berufsleben. Die praktischen, sich in Gewohnheit sedimentierenden, erfahrungsgesättigten Handlungs- und Problemlösungsmuster, die jeder in seiner Biografie aufbauen muss, charakterisieren letztendlich seine Handlungsfähigkeit auch im Alter.

**präview:** Ressourcen, die im Alter nutzbar gemacht werden sollen, müssen also ein Leben lang aufgebaut werden. Müssen demnach auch Begeisterungsfähigkeit und Neugierde, die als wichtige Voraussetzungen für Innovationskraft und Kreativität gelten, im Verlaufe des Lebens erlernt und vor allem auch kultiviert werden?

**Neuendorff:** Natürlich. Wenn in Familie, Schule und Beruf nur Disziplin und rigide Einhaltung von Vorschriften gefordert ist, wenn man keine neuen Erfahrungen machen, nichts ausprobieren kann, weil man befürchtet, Sanktionen erleiden zu müssen, wie soll sich da ein erfahrungsoffenes Verhalten gegenüber der Realität mit ihren Problemen und Schönheiten entwickeln können? Neugierde wird bei vielen durch die Art der Sozialisationsprozesse abgetötet. Menschen hingegen, bei denen Neugierde das ganze Leben ein Motiv in allem Handeln ist, können im Alter ihre Innovationskraft erweitern.



**präview:** Müssen wir also anfangen, die Entwicklung dieser Fähigkeiten zu planen und das (Berufs-) Leben so gestalten, dass man unterschiedliche Erfahrungen machen, sich erproben und Handlungsfähigkeit aufbauen kann?

**Neuendorff:** Neugierde und Kreativität zeichnen den Menschen als solchen aus. Aus einer anthropologischen Grundüberzeugung, die für mich prägend ist, will jeder Mensch etwas Vernünftiges und etwas Neues machen. Das Problem fängt an, wenn diese ursprüngliche Neugierde, die immer als Potenzial vorhanden ist, nicht geübt, sondern sanktioniert wird. Dann ist es sehr schwer, sie wieder zum Tragen zu bringen. Das haben wir in extremster Form bei tayloristisch organisierten Arbeitsprozessen erlebt, wo ja Abweichen als eine Ursünde gilt. Man muss aber sagen, dass durch die Entwicklungen, die unter dem Stichwort „Humanisierung des Arbeitslebens“ in den 70er und 80er Jahren praktiziert wurden, auch gegenteilige, d. h. positive Effekte erzielt wurden. Diese Entwicklungen haben in meinen Augen eine heutige Altengeneration erzeugt, die sehr viel besser ausgestattet ist, im Alter kreativ und innovativ zu sein.

**präview:** In diesem Sinne wären ja auch Job- und Tätigkeitswechsel positiv, weil sie Neugierde bedienen und Ressourcen trainieren.

**Neuendorff:** Das ist natürlich eine Herausforderung, denn Aufgabenvielfalt in einer Organisation oder auch durch den Wechsel zwischen Organisationen und Erfahrungsreichtum dürfen nicht als Belastung oder Druck erfahren werden. Nur wenn sie als Bereicherung gesehen werden, können sie Potenziale erzeugen. Das Zugeständnis von mehr Autonomiespielräumen in der Arbeit ist kontraproduktiv, wenn es die Beschäftigten unter neuen Leistungsdruck setzt, der zu Überlastungen und Ermüdungen führt. Wir haben gegenwärtig die Arbeit in einer Weise organisiert, die für die heute im Berufsleben stehende und zukünftig alternde Generation problematisch ist und unter Umständen zu negativen Konsequenzen führen wird.

**präview:** Brauchen Menschen vielleicht auch einen Anreiz, ihre Bequemlichkeit zu überwinden, ihre Routinen zu durchbrechen und neue Erfahrungen zu machen – eine Motivation Neugierde zu kultivieren?

**Neuendorff:** In vielen, z. B. akademischen, Berufen finden wir ein Handlungs- und Aufgabenspektrum, wo die Fähigkeiten „neugierig sein“ und „sich neuartige Lösungen ausdenken“ das ganze Leben eine Rolle spielen. Ein Problem ist es, wenn Beschäftigte ihr ganzes Berufsleben in Aufgabenbereichen tätig waren, wo Routine ausreichte, wenn sie also nie in Situationen gekommen sind, in denen ihre Routinen anhand der Probleme zerbrochen sind und also nie in den Zwang kamen, neu zu überlegen. Zuviel Erfolg in dauereroutiniertem Ablaufhandeln des eigenen Lebens führt dazu, dass man später auch nicht mehr fähig ist, aus routinisierten Vollzügen auszutreten und zu reflektieren, ob man auch mal etwas anders machen könnte.

**präview:** Routinen haben aber auch durchaus positive Effekte und geben Sicherheit. Geht es also um eine Balance zwischen Routine und Innovation?

**Neuendorff:** Deswegen spreche ich lieber von Gewohnheiten. Bei Routinen denkt man sofort an „Schema F“, Gewohnheiten hingegen überdenkt man, sie verändern sich im Leben. Aber man braucht immer eine Basis von Gewohn-

heiten, sie sind die vernünftigste Form des Umgangs mit bekannten Problemen, vor allem im Alltagsleben. Sie sparen Zeit, um dann neue Erfahrungen machen zu können und neue Gewohnheiten auszubilden.

**präview:** Welche Bedingungen können dazu führen, dass mehr Menschen auch jenseits der Erwerbsphase ihre Ressourcen, ihre Neugierde und ihre innovative Energie für die Gesellschaft nutzbar machen?

**Neuendorff:** Derjenige, der aus der Zwangsverpflichtung zur Erwerbstätigkeit ausgeschieden ist, macht alles freiwillig, während der Erwerbstätige es tun muss. Das ist ein großer Unterschied. Es führt dazu, dass man Dinge gelassener wahrnehmen kann, mit Muße, man ist offen auch für Schönes, weil man nicht unter Handlungsdruck steht. Man geht freiwillig „Umwege“, die ganz neue Perspektiven eröffnen, und man findet Lösungen, die im Alltagsbetrieb, unter Zeitdruck von den Akteuren nicht gesehen werden.

Darum erscheint es mir sinnvoll, die Frage des Austritts aus dem Erwerbsleben sehr viel flexibler und offener zu handhaben. Das würde aber voraussetzen, dass die Altersbezüge ganz neu geregelt werden müssen und nicht wie bisher ausschließlich an die Zeit der Erwerbstätigkeit und den Status in der Erwerbshierarchie gebunden sind. Man muss also auch zu ganz neuen sozialpolitischen Regelungen kommen, wenn man die Potenziale des Alters nutzen will.

*Prof. em. Dr. Hartmut Neuendorff (72) war Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie, insbesondere Arbeitssoziologie der Universität Dortmund und langjähriger Dekan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Seine Forschungsschwerpunkte sind – nach wie vor – Arbeits- und Industriesoziologie, Regionalentwicklung und Methoden der rekonstruktiven Sozialforschung.*

*Das Interview führte Silke Steinberg.*

