

Lernen im Alter? Yes we can!

Warum ältere Menschen Jüngere sogar überflügeln können, erklärt der Lernforscher Christian Stamov Roßnagel

Interview: Christian Heinrich

Aus: Zeit Online, 28. November 2013

Die Zeit: Herr Stamov Roßnagel, Sie forschen an einem universitären Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bremen. Bis zu welchem Alter kann der Mensch Neues lernen?

Christian Stamov Roßnagel: Bis ins hohe Alter, praktisch sein Leben lang. Daß man im Alter nicht mehr lernen kann, ist ein großer, leider weitverbreiteter Irrtum. Die Lernfähigkeit selbst nimmt nämlich gar nicht ab, allenfalls lässt die Lerngeschwindigkeit etwas nach. Aber noch bei 70-Jährigen sind die Unterschiede im Vergleich zu Jüngeren oft so gering, dass es keinen Grund gibt, älteren Beschäftigten zum Beispiel andere, eher unbedeutende Aufgaben zuzuweisen.

Die Zeit: Trotzdem spielt es heute bei vielen Unternehmen eine Rolle, wie alt man ist. Wenn es um neue Aufgaben und Themenfelder geht, traut man den Jüngeren oft zu, dass sie sich schneller einarbeiten.

Christian Stamov Roßnagel: Ja, und das ist ein trauriges Missverständnis, das sich selbst nährt. Sobald jemandem ab einem gewissen Alter mal ein Fehler unterläuft, wird der oft auf das Alter geschoben. Das ist bei uns gesellschaftlich leider gang und gäbe. Wenn ein Mann um die 70 am Fahrkartenautomaten steht und nicht zurechtkommt, zweifelt man gleich an seinen kognitiven Fähigkeiten: Das ist zu modern für den Alten, der kommt damit nicht zurecht. Wenn aber ein 30-Jähriger dort Probleme hat, denkt jeder: Die Dinge sind einfach nicht benutzerfreundlich. Man macht für vieles automatisch das Alter verantwortlich, so kommt eine sich selbst stabilisierende Wahrnehmung zustande - die natürlich auch bei den Älteren verankert ist. Wir hatten mal mit einem Mitarbeiter einer großen Technologiefirma zu tun, er war Mitte 50 und sollte eine Computerschulung bekommen. Er aber sagte: Dafür bin ich zu alt. Gleichzeitig war er in seinem Verein Kassenwart und hatte dort von Kassenbuch auf Tabellenkalkulation umgestellt. Als wir nachfragten, meinte er: Klar, im Verein bin ich noch einer der Jüngeren, im Betrieb bin ich einer der Älteren. Dort sehe ich alt aus.

Die Zeit: Die Redewendung „alt aussehen“ steht für Misserfolg.

Christian Stamov Roßnagel: Dabei spielt das Alter kaum eine Rolle, wenn man sich die Leistung ansieht. Es ist eher die Selbsteinschätzung, die ältere Mitarbeiter hemmt, wie wir in einer Studie zeigen konnten. Dazu haben wir uns bei einer Gruppe von Arbeitnehmern zwischen 50 und 60 Jahren zehn Stunden Zeit genommen, um ihnen in „Lernexperimenten“ am eigenen Leib zu zeigen: Sie können genau so gut lernen wie ihre 30-jährigen Kollegen. Und siehe da, einige Monate später schnitten sie bei Lern- und Motivationstests tatsächlich genau so gut ab wie die jüngeren Kollegen und brauchten 20 Prozent weniger Lernzeit. Bei einer Vergleichsgruppe waren die älteren Mitarbeiter unverändert in Sachen Motivation und Lernleistung - offenbar, weil sie in dem Glauben gelassen worden waren, dass sie langsamer lernen als Jüngere.

Die Zeit: Die Unterschiede zwischen den Altersstufen verschwanden also, sobald ein gesellschaftliches Vorurteil abgebaut wurde?

Christian Stamov Roßnagel: Genau. Wir haben in Untersuchungen herausgefunden: Die meisten Unterschiede zwischen den Leuten werden durch Persönlichkeitsmerkmale, die Tätigkeit und ihre Ausbildung definiert - aber nicht durch das Alter. Man kann sowieso nicht von „den Älteren“ sprechen, weil die Unterschiedlichkeit der Menschen mit dem Alter zunimmt.

Die Zeit: Ältere hatten ja auch mehr Zeit, sich individuell zu entwickeln.

Christian Stamov Roßnagel: Deshalb sind Ältere eben meist mehr „ausdefiniert“, sie haben mehr Profil. Wenn zum Beispiel im Unternehmen die Führung nicht gut ist, dann gehen die Älteren eher auf die Barrikaden, während die Jüngeren mangelnde Wertschätzung um der Karriere willen häufig schlucken. Es heißt dann oft, Ältere seien weniger flexibel, aber das ist einfach erklärbar: Wenn man einiges erreicht hat, ein Haus, eine Familie, eine Stellung, dann ist eine Veränderung nun einmal bedrohlicher als bei jemandem mit Mitte 30. Das hat aber nichts mit dem Gehirn und der Lernfähigkeit zu tun.

Die Zeit: Das heißt, ein älterer Mensch kann genau so gut lernen wie ein jüngerer Mensch?

Christian Stamov Roßnagel: Oft übertrumpfen ältere Menschen Jüngere sogar, weil sie neue Informationen leichter in ihr größeres Vorwissen einordnen können. Auch die verbalen Fähigkeiten steigen konstant an und bleiben bis ins hohe Alter stabil: Die Sprachgewandtheit Älterer ist eindeutig höher. Grundsätzlich gilt: Je breiter, umfassender und komplizierter die Herausforderungen sind, desto kleiner sind die Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren.

Die Zeit: Wie erklären Sie sich dann, dass bei kombinations- und Rechenaufgaben 60-Jährige immer wieder schlechter abscheiden als 25-Jährige?

Christian Stamov Roßnagel: Solche Laboruntersuchungen messen gezielt elementare Prozesse und beschränken die Nutzung von Vorwissen und Strategien so weit wie möglich. Zudem wird häufig die reaktions- und Bearbeitungszeit gemessen. Da schneiden Jüngere in der Tat besser ab als Ältere.

Die Zeit: Also sind Ältere doch im Nachteil?

Christian Stamov Roßnagel: Nur solange es um diese „Mikroaufgaben“ geht. Die messen einen winzigen Teilbereich der kognitiven Leistungen des Gehirns. Wenn man zum Beispiel verschiedene Formen so zusammenlegen muss, dass ein Quadrat entsteht, dann wird damit die optische Kombinatorik erfasst und nichts anderes. Diese Aufgaben spiegeln jedoch die Lernrealität jenseits dieser Laborstudien nicht unbedingt wider. Im Betrieb können Vorwissen und Strategien genutzt werden, es gibt bei Bedarf Zeit für eine extra „Lernschleife“ - die im Labor nicht gewährt wird. Alterskorrelierte Einbußen können also ausgeglichen werden. Unsere Untersuchungen zeigen beispielsweise, dass in altersgemischten Innovationsteams Jüngere zwar beim Entwickeln von Ideen für neue Produkte oder Dienstleistungen besser abschneiden. Ältere punkten dafür vor allem bei der konkreten Umsetzung dieser Ideen.

Die Zeit: Wie ist es, wenn es für den einzelnen darum geht, sich etwas Neues anzueignen, eine Sprache zum Beispiel - kommt es da nicht eher auf Schnelligkeit an?

Christian Stamov Roßnagel: Es kommt vor allem darauf an, dass man die Sprache nacher gut kann! Beim Lernen von neuen Sprachen dürften Jüngere zwar schneller sein als die Älteren, aber nicht besser. Wenn ein Älterer eine neue Sprache lernt, kann er am Ende das gleiche erreichen wie ein Jüngerer.

Die Zeit: Lässt sich auch das Lernen selbst erlernen?

Christian Stamov Roßnagel: Wenn es um die Technik des Lernens geht, dann spricht man von „Lernkompetenz“. Damit ist keine angeborene Fähigkeit gemeint, im Gegenteil: Lernkompetenz ist eine Art Handwerkszeug, etwas Erlernbares. Wenn man die Lernkompetenz steigert, dann verändert sich natürlich auch das Lernverhalten: Wer mehr Lernkompetenz hat, der bildet sich auch mehr weiter, und wer sich mehr weiterbildet, der kann damit wiederum seine Lernkompetenz weiter ausbauen.

Die Zeit: Welche Rolle spielt die Motivation?

Christian Stamov Roßnagel: eine entscheidende! Wenn den Leuten die Motivation fehlt, bringt alles nichts.

Die Zeit: Wie motiviert man ältere Mitarbeiter?

Christian Stamov Roßnagel: Es geht häufig nicht darum, zu motivieren, sondern nicht zu demotivieren! Es gibt kein „Lernen für Ältere“, sondern nur gutes Lernen und weniger gutes Lernen.

Gutes Lernen setzt ein stimmiges Umfeld voraus, dazu gehört die betriebliche Unterstützung. Wer für dieses Umfeld sorgt, der vermeidet Demotivation - auch und gerade bei Älteren. Es gibt also kein „altersspezifisches“ Rezept, die Älteren zu führen oder zu motivieren. Sie reagieren allenfalls etwas sensibler: Gute Führung motiviert sie stärker, und schlechte Führung demotiviert sie stärker.

Die Zeit: Was aber macht man mit jenen, die nicht lernen wollen?

Christian Stamov Roßnagel: Bei denen sollte man sich drei Dinge ansehen. Einmal den Anreiz: Wenn ich lerne, was habe ich davon? Sind da persönliche Erkenntnisse, eine Beförderung, andere Aufgaben, ansehen, mehr Geld in Aussicht? Ist das der Fall, fragen wir: Passen Weiterbildung und Lerninhalte zu dem, was ich erreichen will? Und schließlich muss eine dritte Voraussetzung gegeben sein: Glaube ich, dass ich, wenn ich lerne, auch die von mir gesteckten Ziele erreiche? Glaube ich also an meine eigene Lernfähigkeit? An allen diesen drei Dingen kann das Anfangen scheitern. Das ist keine akademische Haarspalterei, sondern eine wichtige Diagnose. Denn man kann dann an sehr spezifischen Stellschrauben drehen. fehlt der Glaube, muss man dem Mitarbeiter aufzeigen, dass er es eigentlich kann. Auch im hohen Alter sind die Lernfähigkeiten erstaunlich, wenn die Lernenden nur wissen, warum sie etwas tun. Wenn eine 75-Jährige lernen möchte, wie man Skype benutzt, um den Kontakt zu ihrer Familie im Ausland zu halten, kriegt sie das im Nu hin, selbst wenn sie vorher noch nicht einmal eine Maus bedienen konnte.