

Crea(c)tive Aging[®]

Krea(k)tiv Älter werden: Altern als Entwicklungsressource.

(Stand: 05.08.2008)

1. Kontext

„Productive Aging“ (vgl. Wimmer 2003) entwickelt sich aktuell zu einem zentralen Zukunftsthema. Demografischer Hintergrund ist der „Altersschereffekt“, der dazu führen wird, dass der Anteil der über 50-jährigen Erwerbstätigen deutlich steigt. „Erfolgreich Altern“ (Havighurst 1963) wird insofern auch in einer volks- und betriebswirtschaftlichen Perspektive zu einer zentralen Herausforderung der kommenden Jahrzehnte. Im gängigen Diskussionsduktus geht es dabei um die Pflege und die dauerhafte Sicherung der personalen Leistungsfähigkeit.

Angesichts der bisherigen Tendenz, diese Altersgruppe als vermeintliche „Low-Performer“ in den dritten Lebensabschnitt oder bestenfalls in „Seniorenresidenzen“ zu verabschieden, mutet dies wie ein radikaler Paradigmenwechsel an. Anspruchsvoll wird die notwendige Umorientierung indes auch deshalb, weil die angesprochene Altersgruppe heutzutage mit deutlich gestiegenen Selbstverwirklichungsambitionen in diese „dritte Lebensphase“ geht. Nun aber arbeitend – und nicht vorzeitig der Arbeit als Medium der Selbstdefinition beraubt oder – je nachdem: von ihr „befreit“. Alternative Angebote und Erscheinungen der Lebensführung sind die wahrnehmbare Folge: Seniorenstudienangebote, Reiseverhalten der „Älteren“, Formen sozialen Engagements im Alter, Fitness- und Gesundheitswelle usw.

Das Thema ist also mit hohen Erwartungen ausgestattet: mit gesellschaftlichen, mit organisationalen, mit beziehungsorientierten und mit personalen.

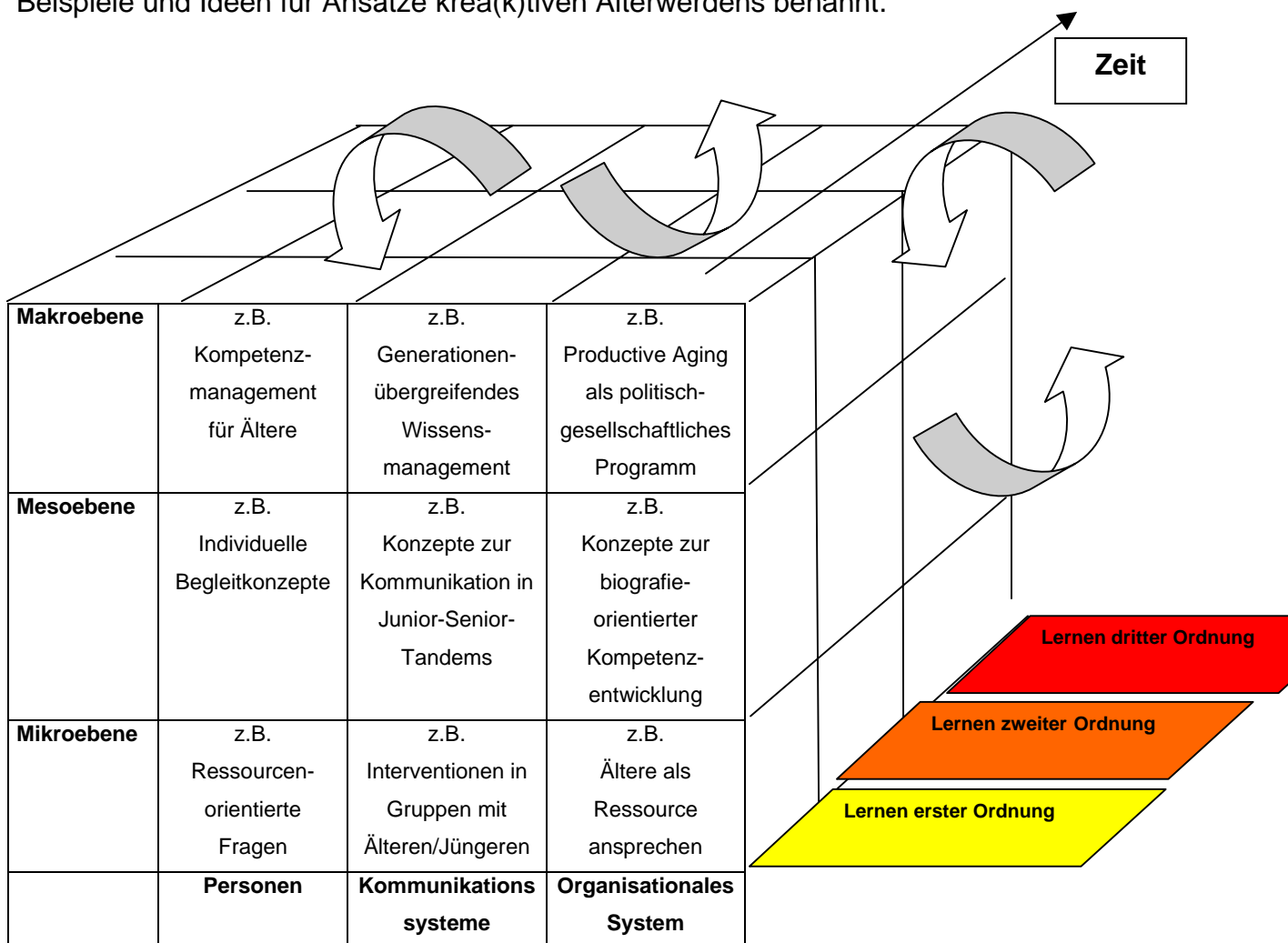
Insofern setzen auch in der Beraterszene aufmerksamkeitsheischende Suchbewegungen ein, die angesichts auch dort fortschreitender Altersentwicklung einer gewissen Selbstbezüglichkeit, vor allem aber einem sich anbahnenden neuen Marktsegment geschuldet sein dürften. Ein Blick auf die entstehenden Angebote lässt dann auch Vermutetes erkennen: es geht darum, die Leistungsfähigkeit zu erhalten, das Erfahrungswissen zu nutzen, Gesundheitsvorsorge zu treffen, im Alter (neuen) Sinn zu finden. Referenz ist dabei letztlich das Beschäftigungssystem, das diese neuen „Ressourcen“ angesichts des anstehenden demografischen Wandels produktivieren will - und wohl auch muss.

Um den derart justierten Zusatzsinn des Alterns nicht allzu reflexartig ökonomisch („productive“) zu zementieren, wähle ich für das hier vorzustellende Denkmodell die Sprachform: „crea(c)tive aging®“. Damit soll zunächst angedeutet werden, dass Altern und Älterwerden ein kreativer und aktiv zu gestaltender (Konstruktions-) Prozess von Personen ist.

2. Modell

Um die Vielfalt der Implikationen des Denkmodells „crea(c)tive aging®“ systematisch zu rahmen und auch um der Komplexität des Gegenstandes „Älter werden“ gerecht zu werden, nutze ich ein Veränderungsmodell „lernender Systeme“, das ich an anderer Stelle im Hinblick auf Lernprozesse im betrieblichen Kontext entwickelt habe (Orthey 2005, S. 279f, S. 811). Dieses Modell und seine Grundannahme, dass Veränderungen mittels Lernprozessen anzuregen sind, scheint angesichts der anstehenden Umorientierungen auf verschiedenen Systemebenen hilfreich.

In den Kästen – die in der Realität durchlässiger erscheinen als im Modell – sind erste Beispiele und Ideen für Ansätze krea(k)tiven Älterwerdens benannt.



3. Erläuterungen zum Modell:

Veränderungen durch Lernprozesse lassen sich auf drei unterschiedliche Systemarten beziehen, die miteinander verschränkt sind: auf Personen, Kommunikationssysteme und auf das organisationale System. Einfach: der Mensch ist er selbst in seiner Besonderheit, Autopoiesis und Autonomie, er „wird“ in lebensbegleitenden Kommunikationsprozessen und er ist inkludiert in unterschiedliche Systeme. Alle drei Systemarten sind damit bezogen auf zu initiierte nachhaltig wirkungsvolle Lernprozesse mit zu berücksichtigen.

Dies Lernen ist in drei Lernstufen (nach Bateson 1992) differenziert.

- Beim Lernen erster Ordnung wird ein einfaches Handlungsproblem durch eine verbesserte Reaktion wirksamer bearbeitet.
- Beim Lernen zweiter Ordnung kommt die distanzierte Reflexion der Angemessenheit und Bedeutsamkeit der Handlung hinzu. Dadurch werden die Muster, Werte, Normen und Steuerungsstrategien, die zur Problemlösung führten identifiziert und konserviert. Lernen zweiter Ordnung bedeutet somit eine Veränderung des Lernens erster Ordnung.
- Beim Lernen dritter Ordnung wird das Lernen des Lernens reflektiert, es wird mit dem Lernprozess selbst wieder reflexiv umgegangen. Dadurch werden Veränderungen im Lernen zweiter Ordnung begründet. Es wird der Umgang mit Mustern, Werten und Normen reflektiert, um daraus Ableitungen für angemessenere Verfahren zu treffen, dies zu tun.

Durch Lernen zweiter und dritter Ordnung, das sich auf Musterbildung bezieht, wird sichergestellt, dass ein System reflexiv zu sich selbst und den eigenen Mechanismen und Dynamiken wird. Dadurch kann die Nachhaltigkeit des Lernens und der angesteuerten Veränderung überprüft und gesteuert werden.

Die im Sinne der angestrebten Veränderungen beabsichtigten Lernprozesse beziehen sich zudem auf miteinander verschränkte unterschiedliche Ebenen:

- Die Makroebene als Ebene der Strategien zur Steuerung des Gesamtsystems. Hier sind in der Organisationsdimension z.B. politisch-gesellschaftliche „Productive-Aging-Konzepte“ verortet.
- Die Mesoebene als Ebene der Konstruktion didaktischer Settings. Dies sind beispielsweise bezogen auf personale Systeme individuelle Begleitkonzepte im Älterwerden, bezogen auf Kommunikationsprozesse sind es u.a. Konzepte zur

Kommunikation in Junior-Senior-Tandems, in der Organisationsdimension könnten es Konzepte biografieorientierter Kompetenzentwicklung sein.

- Die Mikroebene als Ebene der unmittelbaren Intervention in das jeweils im Fokus stehende System. Dies können z.B. ressourcenorientierte Fragen an Personen sein, es können gruppenbezogene Interventionen zur Förderung der Kommunikation zwischen Älteren oder Älteren-Jüngeren sein, oder das gezielte Ansprechen Älterer als Ressource in Organisationen.

Das Geschehen der damit anzuregenden Lernprozesse zur Entwicklung einer Crea(c)tive Aging[®]-Kultur ist ein nicht-lineares, nicht-triviales. Es gibt keine eindimensional kausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, sondern iterative, zirkuläre, vernetzte und in ihren Wirkungen schwankende und wenig kalkulierbare Resonanzen. Dieses Geschehen deuten die geschwungenen Pfeile an.

Dass auch Crea(c)tive Aging[®] seine Zeit hat, verdeutlicht der Zeit-Pfeil „in die Tiefe“. Auch in der Zeitdimension setzt sich das Geschehen eher nicht-linear und zirkulär fort. Es besteht indes schon die (pädagogische) Hoffnung, dass es durch vielfältige Aktivitäten und Setzungen, durch Wiederholungen und Routinenbildung im Laufe der Zeit zu Verfestigungen kommt.

Was es dann bedeutet, dass Lernergebnisse dritter Ordnung zum Auslöser von Lernprozessen erster Ordnung werden, bleibt abzuwarten ... Günstigstenfalls – und das bedeutet: zur Lösung der entstandenen Verfestigungen – kommt es zu weiteren Lernprozessen zweiter und dritter Ordnung. Undsoweiter ...

Damit Crea(c)tive Aging[®] im Zug der Zeit im Fluss – und das heißt auch im Selbstbezug: krea(k)tiv - bleiben kann.

4. Grundannahmen von Idee und Modellhaftigkeit

- ❖ Crea(c)tive Aging[®] ist eine Idee, um den Prozess des Älterwerdens von Personen, aber auch des Alterns von und in Kommunikationsprozessen und Organisationen als Ressource zu begreifen und zu gestalten.
- ❖ Es ist ein Konzept, das nicht eindeutig einer (z.B. einer ökonomischen) Rationalität verschrieben ist. Das Konzept sieht vielmehr den Menschen in seiner jeweiligen Besonderheit und Ganzheitlichkeit (der als solcher natürlich im Schnittpunkt unterschiedlicher Rationalitäten und Systemlogiken steht) als Ausgangspunkt dessen, was im Sinne krea(k)tiver Gestaltung des Älterwerdens folgt.

- ❖ Durch die Berücksichtigung der Kommunikations- und Organisationssysteme, in der die Person (günstigstenfalls) inkludiert ist, wird die Idee und das Modell systemisch. Und das heißt: komplex. Damit ist es der Komplexität seines Gegenstandes „Altern“ angemessen.
- ❖ Nachhaltige Wirkungskraft lässt die Idee des Crea(c)tive Aging[©] nur dann erwarten, wenn neben Personen auch Kommunikationssysteme und die Organisationen auf den verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Tiefen des angestrebten Lernens zeitlich längerfristig interveniert werden.
- ❖ Crea(c)tive Aging[©] ist ein konsequent ressourcenorientiertes Konzept. Altern wird keinesfalls – auch nicht im Zerfall!– als Defizit angesehen, sondern als permanente Quelle neuer und wertvoller Erfahrungen. Deren Weiterentwicklung in der Lebenszeit macht sie so wertvoll – nicht nur für die betroffenen Personen, sondern auch für diejenigen Systeme (Personen, Interaktionen, Organisationen), die davon für ihr eigenes Altern lernen können. Diese Erfahrungen haben den Vorteil – oder: Mehrwert – dass sie in der Regel mehrere Prüfoperationen auf Brauchbarkeit und Viabilität hin bereits hinter sich (und nicht: noch vor sich) haben.
- ❖ ...

5. Literatur

- Havighurst, R. J. (1963). Successful aging. R. Williams, C. Tibbits, & W. Donahue (Editors), Processes of Aging (Vol. 1). New York: Atherton Press.
- Orthey, Frank-Michael: betriebe – lernen – systeme. Wie Unternehmen sich durch Lernen verändern. Bielefeld 2005, Veröffentlicht unter: http://bieson.ub.uni-bielefeld.de/frontdoor.php?source_opus=859
- Wimmer, K. (2003): Productive Aging. Alter und Leistung in Einklang bringen. Acht spezifische Herausforderungen an PE und OE. Veröffentlicht unter: <http://www.wimmer-partner.at/aktuell.htm#Productive%20Aging>

Autor**PD Dr. phil. habil. Frank Michael Orthey, Diplom Pädagoge**

Trainer und Berater für Lern-, Führungs- und Modernisierungsprozesse in Profit- und Non-Profit-Organisationen, Konzeptentwicklung und -beratung, Einzel- und Gruppencoaching, Autor, Gesellschafter der AG SoVal Beratung, Privatdozent an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld, Gastprofessuren in Klagenfurt und Wien.

Anschrift: Matterhornstraße 23a

81825 München

Tel.: 0049/(0)89/42001281

E-mail: Frank@Ortheys.de

www.orthes.de

www.ag-soval-beratung.org