



Neugier – Wirklich eine Gier?

20/06/2017 Was genau ist Neugier? „Es ist der Wunsch des Menschen nach neuem Wissen. Und nach der Vergrößerung seines Könnens“, sagt der Bildungswissenschaftler Dr. Carl Naughton. Bilder aus dem Hirnscanner zeigen, dass die Neugier sehr tief im menschlichen Gehirn verankert ist.

Die Lage ist ein Indiz dafür, dass die menschliche Neugier evolutionsgeschichtlich sehr alt sein muss, sagt der gebürtige Brite. An der Universität Köln ist er zehn Jahre lang einer einzigen Frage nachgegangen ist: „Wie kommt die Welt in unseren Kopf?“

Naughton hat in 800.000 Jahren Menschheitsgeschichte gestöbert, um den Ursprung der Neugier zu finden. Er sagt: „Es ist eine uralte Fähigkeit des Menschen, sich mit etwas Unbekanntem auseinanderzusetzen und so gewissenhaft an einer Frage zu tüfteln, bis man die optimale Lösung gefunden hat.“ Angefangen habe es in der Frühgeschichte – mit der Beherrschung des Feuers und der Anfertigung perfekter Speere.

Innovationsbremse Erziehung

Allerdings, so Naughton, sei Neugier nicht bei allen Menschen gleich ausgeprägt. Neben genetischen

Gründen trage dafür auch das soziale Umfeld die Verantwortung. „Wie stark Neugier in unserer Persönlichkeit ausgeprägt ist, hängt davon ab, wie gut diese Ressource genutzt wird.“ Die erzieherische Ermahnung unserer Eltern „Sei nicht so neugierig!“ ächtet der Wissenschaftler als echte „Innovationsbremse“. Vielleicht ist es auch ein „Erziehungsfehler“, dass selbst in Unternehmen Neugierde viele Jahrzehnte vernachlässigt wurde. Naughton: „Über die Neugier der Mitarbeiter definiert sich die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.“ Immer mehr Firmen beginnen daher, Innovationsbarrieren aufzuspüren. „Ein Unternehmen sollte daran interessiert sein, dass jeder Mitarbeiter an Veränderungsszenarien und dem Wachstum des Wissens beteiligt wird.“

Neugierige sind besser im Job

Neugierde ist messbar. Der Würzburger Psychologe Prof. Dr. Patrick Mussel entwickelte vor wenigen Jahren für Bewerbungsverfahren eine jobbezogene Neugierskala, die Work-Related Curiosity Scale. Sie bildet nach nur zehn Fragen ab, wie viel Lust Menschen auf Neues und auf Veränderung haben. Befragte geben dabei eine kurze Selbsteinschätzung zu ihrer eigenen Arbeitseinstellung ab. Dafür bewerten sie kurze Statements auf einer Skala von 1 bis 7. Etwa: „Es macht mir Freude, neue Strategien zu erarbeiten.“ Oder: „Ich habe Spaß am Tüfteln und Denken.“ Aus den Antworten lässt sich der Neugierquotient eines Bewerbers ermitteln. „Hohes Abschneiden bei diesem Test ist ein nachgewiesener Prädiktor für eine bessere Job-Performance“, sagt Naughton.

Neugier kann man üben

„Menschen haben einen starken Drang, ihre Informationslücken zu füllen“, so Naughton. Nach seiner Theorie besteht „professionelle“ Neugier im Beruf aus vier Dimensionen. Nummer eins: die Wissbegierde generell als Lust auf neue Informationen. Nummer zwei: der innere Antrieb, gründlich verstehen zu wollen, wie eine Lösung für ein komplexes Problem lautet. „Neugierige sind nachweislich die gewissenhafteren Arbeiter“, betont Naughton. „Sie gehen neuen Fragestellungen im Job länger, intensiver und kreativer auf den Grund.“ Die dritte Dimension ist die Unsicherheitstoleranz – das Aushaltenkönnen neuer Situationen, die man noch nicht beherrscht und noch nicht abschätzen kann. „Neugierige kommen leichter mit Veränderungen zurecht“, sagt Naughton. Diese Fähigkeit könne man trainieren und so den Toleranzlevel anheben. Und schließlich: die Offenheit für andere Perspektiven. „Neugierige Menschen wollen ihr Gegenüber genauso gut verstehen wie die eigene Perspektive“, erklärt er. „Sie haben weniger soziale und kommunikative Konflikte, weil sie von sich aus daran interessiert sind, wie der andere die Welt sieht.“ Auch diese Offenheit könne man einüben. Doch Neugier betrifft auch die Haltung von Führungspersönlichkeiten: Ein Teamleiter eines großen Konzerns, so Naughton, ließ seine Mitarbeiter nicht nur ihre Lösungen für Problemstellungen präsentieren. Er fragte zugleich: Wie seid ihr darauf gekommen? Allein diese Frage führte zu einer anderen Kommunikationskultur. Die Teams fühlten sich gehört und gesehen, weil sie erklären konnten, welchen Aufwand sie betrieben und welche Probleme sie gelöst hatten. „Eine offene Einstellung der Führungspersönlichkeit ist ein Turbo, um Mitarbeiter zu motivieren, aus eigenem Antrieb noch mehr in Neugier und Innovation zu investieren“, sagt Naughton.

Linksammlung

Link zu diesem Artikel

<https://newsroom.porsche.com/de/unternehmen/porsche-consulting/porsche-consulting-bildungswissenschaft-gehirn-neugier-carl-naughton-13842.html>

Media Package

<https://pmdb.porsche.de/newsroomzips/4ad3ea4b-6b65-4589-9097-f392d5692988.zip>

Externe Links

<https://www.porsche-consulting.com/de/home/>