

Otto-Mühlschlegel-Preis Zukunft Alter 2005/2006

Fachworkshop

»Wissen – Können – Handeln«



14. Oktober 2006

Gesellschaftliches Engagement älterer Menschen in der Kommune

Dr. Gertrud Zimmermann, Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend, Berlin

Stefan Bischoff, Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und
Beratung, Köln

Moderation: Pfarrer Dieter Paul

Lebenslanges Lernen

Professor Dr. Ursula Staudinger, Jacobs Center for Lifelong Learning
and Institutional Development, International University Bremen

Moderation: PD Dr. Clemens Becker, Stuttgart

Generationsübergreifendes Engagement

Professor Dr. Frank Schulz-Nieswandt, Universität zu Köln

Markus Marquard, Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiter-
bildung, Ulm

Moderation: Claudia Altschwager-Hauser, Stuttgart

Dokumentation

John. F. Näthke, Seminar für Sozialpolitik, Universität zu Köln

Otto-Mühlschlegel-Preis - Zukunft Alter 2005/2006

Fachworkshop »Wissen – Können – Handeln«

Dokumentiert durch John F. Näthke, Seminar für Sozialpolitik, Universität zu Köln

Der „Otto-Mühlschlegel-Preis – Zukunft Alter“ war 2005/2006 unter dem Titel „Wissen – Können – Handeln“ ausgeschrieben. Am Tag nach der Preisverleihung wurde den Preisträgern und den Vertretern der anerkannten Projekte die Gelegenheit gegeben, ihr fachliches Interesse in eine vertiefende Tagung einzubringen und an einer thematisch vielschichtigen und inhaltlich dichten Veranstaltung teilzunehmen. Unter dem Titel „Wissen – Können – Handeln“ gliederte sich der Fachtag in Themenabschnitte mit den Überschriften: „Gesellschaftliches Engagement älterer Menschen in der Kommune“, „Lebenslanges Lernen“ sowie „Generationsübergreifendes Engagement“. Zur Einführung in jeden Themenblock konnten sachkundige Referenten aus Politik, Wissenschaft und Praxis gewonnen werden, die mit Berichten aus ihren Fachdisziplinen und konkreten Projekten den Weg für eine ergiebige Diskussion bereiteten.

1. Gesellschaftliches Engagement in der Kommune

Im einleitenden Referat zum Thema „Gesellschaftliches Engagement in der Kommune“ stellte Frau Dr. Gertrud Zimmermann, die als Vertreterin des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in diesen Themenkomplex einführte, drei persönlich akzentuierte Thesen vor, die für ihre Arbeit insbesondere im Rahmen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) maßgeblich waren:

1. Das Engagement Älterer wird immer wichtiger.
2. Wir brauchen eine Neuausrichtung der kommunalen Daseinsvorsorge, und wir befinden uns im Prozess zum aktivierenden Staat.
3. Die Potenziale des Alters müssen stärker gefördert werden.

Bezüglich der ersten These lässt sich konstatieren, dass sich das Altersbild der Gesellschaft in den letzten Jahren bedeutend gewandelt hat. Dies trifft insbesondere auf das dritte Lebensalter zu. Es ist heutzutage mit wesentlich positiveren Aspekten konnotiert als noch vor einigen Jahrzehnten. Das Bild des Rentenalters als Phase des Genusses und des Aufzehrens des erarbeiteten Wohlstands ist allerdings ebenso ein Zerrbild wie das Bild des Alters als Zeit von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit. Es birgt das Risiko von Neiddebatten in der Gesellschaft. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Diskurs zum demographischen Wandel in Deutschland besteht die Aufgabe darin, den Generationenzusammenhalt zu stärken.

Entscheidend dabei ist, dass die Gesellschaft Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nicht ausschließlich als Privatpersonen wahrnimmt, sondern ihnen die Möglichkeit einer „öffentlichen“, positiv besetzten Rolle einräumt. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass das Alter in seinen positiven Beiträgen für das Gemeinwesen und die Zukunftssicherung der nachfolgenden Generationen wahrgenommen wird.

Als zentrales Element für die Fähigkeiten älterer Menschen steht dabei der Begriff des Erfahrungswissens, das über eine langjährige, meist berufliche Tätigkeit aufgebaut wurde. Diese spezifische Ressource soll auch in Zukunft dazu beitragen, dass die Bevölkerung und Wirtschaft innovationsfähig und kreativ bleibt. Es gilt darzustellen, dass Innovationskraft und Kreativität keine Eigenschaften sind, die nur in der Jugend, sondern auch bei Menschen höheren Alters vorzufinden sind. Die öffentliche Kommunikation der wichtigen Rolle, die ältere Menschen so in der Gesellschaft spielen können, stellt eine der Hauptaufgaben in diesem Zusammenhang dar.

Die zweite von Frau Dr. Zimmermann dargelegte These befasst sich mit der Rolle des Staates in der kommunalen Daseinsvorsorge. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Bereitstellung von Einrichtungen und Dienstleistungen im Rahmen freiwilliger Leistungen, wie zum Beispiel von Bibliotheken, Museen, Altenbegegnungsstätten oder auch dem ÖPNV. Die Kommunen ziehen sich aus diesem Bereich in den letzten Jahren immer mehr zurück, und die entsprechenden Einrichtungen und Dienstleistungen werden zu nicht geringem Teil auf der Basis bürgerschaftlichen Engagements weitergeführt, ausgebaut oder neu ins Leben gerufen. Der Staat in Form der Kommune kann auf die Potenziale älterer Menschen setzen und auch in diesem Kontext von ihrem Engagement profitieren. Der Wechsel seiner Rolle vom Anbieter zum Gewährleister der Leistungen setzt jedoch geeignete Unterstützungsstrukturen für das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger voraus.

Ältere Menschen können in diesem Prozess eine zentrale Rolle einnehmen und somit das gesellschaftliche Altersbild weiter positiv beeinflussen.

Die in der dritten These angesprochenen Potenziale des Alters beziehen sich auf die in den Freiwilligensurveys abgefragte Bereitschaft, sich gesellschaftlich zu engagieren. Dabei tritt zu Tage, dass die Bereitschaft in der Gruppe der jüngeren Menschen (14 bis 45 Jahre) zu freiwilligem Engagement zwar höher ist als in der Gruppe der älteren Menschen (55 bis 74 Jahre und älter). Dennoch ist seit 1999 ein Trend zu erkennen, der ein stark wachsendes bürgerschaftliches Engagement gerade in der Gruppe der Menschen in der nachberuflichen Phase zeigt. Lediglich ab einem Alter von 75 Jahren nimmt das Engagement statistisch gesehen ab. Auch die Bereitschaft der bisher nicht aktiven Älteren zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements ist groß.

Die sich auch in weiteren Untersuchungen zeigenden Wachstumspotenziale in der Gruppe der 65-75-jährigen Menschen gilt es zu aktivieren. Im Lichte des prognostizierten demographischen Wandels bis 2030 wird diese Aufgabe umso drängender, da die Größe dieser Gruppe der älteren Menschen stark ansteigen wird.

Ältere Menschen zeigen hier den Willen, ihre Umwelt und die Gesellschaft, in der sie leben, mitzugestalten und zumindest im Kleinen zu verändern.

Hierauf hat das EFI-Programm eine Antwort gegeben, indem es unternommen hat, Strukturen der Selbstorganisation in einer neuen Altersrolle aufzubauen. Diese Altersrolle kann dabei nicht „von oben“ bestimmt werden, sondern muss sich „von unten“ entwickeln.

Herr Stefan Bischoff, Mitarbeiter des Instituts für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB), das das EFI-Programm im Auftrag des BMFSFJ begleitet hat, erläutert im Folgenden die Details des Programms und referiert einige Ergebnisse der Analyse.

Inhalt des Projektes war es, ausgehend von den Kompetenzen, den Fähigkeiten und dem Erfahrungswissen älterer Menschen, eine neue Verantwortungsrolle für diese zu erschließen. Dabei war der Entwicklung hin zu einem aktiveren, selbstbewussteren Alter Rechnung zu tragen, aus dem heraus sich auch eine größere Bereitschaft zum Engagement ergibt. Ein weiterer Hintergrund für das Projekt lag im in den Freiwilligensurveys identifizierten Wunsch nach einem projektförmigen Engagement ohne lange zeitliche Bindung.

Entstanden ist ein Handlungs- und Strukturkonzept, in dessen Mitte ein Curriculum steht, das dazu geeignet ist, Erfahrungswissen zu aktivieren und für bürgerschaftliches Engagement nutzbar zu machen. Ältere Menschen werden dabei ermutigt, sich im Rahmen des Engagements eine Rolle zu erschließen, ohne vorgefertigte Rollenbilder zu übernehmen. Das Handeln wird dabei durch eine so genannte Agentur für Bürgerengagement, die den sich engagierenden Teams oder Einzelpersonen zur Seite steht und Unterstützungsleistungen anbietet, unterstützt. Zusammengearbeitet wird mit einer Bildungseinrichtung, aus der heraus so genannte *senior*Trainer in der Form von Kompetenzteams qualifiziert werden, die im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements tätig werden möchten. Die Qualifizierung erfolgt auf der Basis des bereits angesprochenen Curriculums, das als Kompakt- oder Tageskurs angeboten wird. Mittels dieses Curriculums ist es möglich, einen Prozess anzustoßen, der es älteren Menschen ermöglicht, sich Rollen neu zu erschließen. Dabei ließen sich vier Rollenprofile identifizieren. Dies sind

- die Rolle des Beraters und Unterstützers vorhandener Initiativen,
- die Rolle des Initiators neuer Initiativen,
- die Rolle des Multiplikators im Freiwilligenbereich und
- die Rolle des Teamkoordinators und Moderators zur Unterstützung der Selbstorganisationsprozesse.

*senior*Trainer sind dabei in allen Bereichen bürgerschaftlichen Engagements aktiv mit einem Schwerpunkt im sozialen Bereich. Sie agieren dabei meist losgelöst von einer Organisation in der Form freier Berater, die ihre Kompetenzen vor Ort zur Verfügung stellen. Sie rekrutieren sich in erster Linie aus einer Gruppe von Menschen, die im Erwerbsleben verantwortungsvolle Positionen besetzt haben und die man gemeinhin als ehemalige Leistungsträger bezeichnen kann. Dabei bilden die 60-64-Jährigen den Kern der Gruppe, wobei sich auch wesentlich ältere Menschen in diesem Rahmen engagieren. Ein nicht

allzu kleiner Teil der Freiwilligen von ca. 30 % hat sich dabei noch niemals oder nicht regelmäßig engagiert.

Die Zukunft des Projektes liegt in der stärkeren Verankerung des Programms in Ostdeutschland, die die Robert Bosch Stiftung ab Januar 2007 fördert. Für die Umsetzung auf internationaler Ebene gibt es bereits Ansätze in Österreich, in der Schweiz und in Finnland. Damit der Prozess erfolgreich weitergeführt werden kann und um den Gedanken der Selbstorganisation weiter zu unterstützen, muss neben der Teambildung vor Ort ein bundes- bzw. europaweiter Austausch zwischen den Gruppen stattfinden.

Diskussion

Die sich an die einführenden Referate anschließende Diskussion griff in erster Linie die Frage nach den vorhandenen und zukünftigen Potenzialen innerhalb der Gruppe der älteren Menschen in der Gesellschaft auf. Dabei wurde deutlich, dass nicht nur diejenigen älteren Menschen mit einem hohen Bildungsniveau in den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements eingebunden werden müssen, sondern dass es vielmehr gelingen muss, auch Menschen aus so genannten „einfachen“ Berufen bzw. ohne eine (frühere) Beschäftigung in den Prozess zu integrieren. Insbesondere auch die von Altersarmut bedrohten Menschen müssen hier einen Platz finden. Ein weiterer Aspekt, der in diesem Zusammenhang genannt wurde, ist die Einbindung der Menschen mit Migrationshintergrund, wobei in dieser Gruppe das Ausmaß an Engagement bereits heute nicht zu unterschätzen ist, dieses Engagement jedoch meist auf die eigene ethnische Gruppe beschränkt ist. Um eine erfolgreiche Integration dieser Menschen in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang zu erreichen und um interkulturelle Brücken bauen zu können, sollte bereits in der Schule angesetzt werden.

Des Weiteren wurde der Gesichtspunkt der staatlichen Verantwortung in und für diesen Bereich diskutiert. Dabei ist insbesondere die Rolle des Staates als Gewährleister von besonderem Interesse. Es reicht nicht aus, dass er allein als aktivierender Staat agiert, sondern er darf sich nicht aus seiner Finanzierungsverantwortung zurückziehen. Hierzu wurde mehrmals die Sorge geäußert, dass sich der Staat aus Bereichen zurückzieht, die durch bürgerschaftliches Engagement abgedeckt werden. Beispielhaft wurde hier das Bildungswesen genannt. Aber auch Bereiche wie die Brandbekämpfung, die schon heute zu großem Teil über Freiwilligenarbeit versorgt werden, zählen dazu.

Im Ergebnis wurde festgehalten, dass ältere Menschen einen wichtigen Part im Gemeinwesen einnehmen und dass auch die nachfolgenden Generationen von ihrem Engagement profitieren und auf deren Solidarität bauen können.

2. Lebenslanges Lernen

Frau Prof. Dr. Ursula Staudinger, Direktorin des Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development an der International University Bremen, stellte ihr einführendes Referat unter die Überschrift „Bildung für und

während eines langen Lebens“. Die Konzeption des „Lebenslangen Lernens“ umfasst dabei sowohl die berufliche Bildung als auch das, was man als „Entwicklungsbildung“ bezeichnet. Diese Entwicklungsbildung soll es uns ermöglichen, Herausforderungen (zum Beispiel Körpergesundheit oder die Nutzung neuer Technologien im Alltag) zu meistern. Es gilt, ein längeres Leben gelungen zu gestalten. Lebenslanges Lernen umfasst in diesem Zusammenhang nicht nur formelles, sondern auch informelles Lernen am Arbeitsplatz und im Privatleben. Es reicht dabei nicht aus, sich auf die Altersklassen 50+ oder 60+ zu konzentrieren. Vielmehr muss schon in der vorschulischen Phase eine positive Assoziation mit Lernen geschaffen werden, so dass auch in späteren Lebensabschnitten nicht das Gefühl überwiegt, „das jetzt alles hinter sich zu haben“, sondern der Wunsch nach neuen Lernerfahrungen immer präsent bleibt.

Es ist nicht nur der Lernende an sich, auf den sich das Augenmerk richten sollte, sondern es ist auch die Umwelt mit den Bedingungen, unter denen der Einzelne lernt. Dabei spielt es eine große Rolle, inwieweit sich neben auf der einen Seite psychischen und auf der anderen Seite biologischen Aspekten des Lernens, die insbesondere in höherem Alter relevant werden, die Umgebung auf etwaige Lernbemühungen einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf den privaten als auch auf den professionellen Rahmen des Lernens. Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern die Umwelten bereitstellen, die es ihnen ermöglichen, insbesondere auch in einem Alter von über 45 Jahren Qualifikationen zu erwerben, die für die Mitarbeiter selbst, aber auch für das Unternehmen eine innovative Entwicklung ermöglichen. Die Qualität dessen, was im Rahmen von Bildungsangeboten vermittelt wird, muss zudem mit den Erwartungen des Lernenden übereinstimmen. Dazu ist es notwendig, langfristig eine effiziente Qualitätskontrolle für entsprechende Angebote zu etablieren.

Das gesellschaftliche Bild einer erfolgreichen Bildungsbiographie stellt bislang die Überzeugung dar, dass derjenige erfolgreich war, der in einer frühen Lebensphase viel Wissen akkumuliert hat und sich daher später um weiteren Kompetenzerwerb „keine Sorgen mehr machen“ muss. Ein sich wandelndes Altersbild muss dazu beitragen, dass Lernziele auch für ältere Menschen formuliert werden und sie finanziell in die Lage versetzt werden, diese Ziele in der nachberuflichen Phase zu verfolgen. Dies gilt insbesondere auch für Menschen, die in ihrem Arbeitsleben Tätigkeiten ausgeübt haben, in denen sie ihren Arbeitsbereich nicht aktiv beeinflussen bzw. keine Verantwortung übernehmen konnten. Diese Menschen zu aktivieren, stellt eine große Herausforderung dar.

Diskussion

Der richtige Zeitpunkt zum Beginn der Förderung des lebenslangen Lernens ist bereits die vorschulische Phase. Es ist notwendig, dass der Wert des Wissenserwerbs bereits in der Kindheit geschätzt wird. Die Konzentration auf Erst- oder Grundausbildung, wie sie das Schulsystem derzeit anbietet, ist in vielerlei Hinsicht nicht ausreichend. Zur Erweiterung dieses Ansatzes müssen

allerdings die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus kann man sogar von einer gesellschaftlichen Pflicht zur Bildung auch in höherem Alter sprechen, da das Gemeinwesen eine Unterstützung durch eben diese Menschen bedarf, die ihm ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in der nachberuflichen Phase zur Verfügung stellen sollten. Dazu ist es notwendig, diese Kompetenzen zu sichern und zu stärken.

Die Disziplinen, denen sich ältere Menschen zuwenden, sollten dabei denen entsprechen, mit denen sie sich in ihrer beruflichen Lebensphase auseinandergesetzt haben. Es gilt, vorhandenes Wissen zu stärken und zu erweitern. Damit ist keine ausschließlich individuelle Sinnhaftigkeit des Lernens angesprochen, sondern die Verantwortung vor der Gesellschaft, die eigenen Fähigkeiten zum Wohle des Gemeinwesens einzusetzen und auszubauen.

Die Möglichkeit, das erlangte Wissen auch sinnvoll umsetzen zu können, ist die Voraussetzung für ein motiviertes Lernen der älteren Menschen. Dabei kann die Umsetzung sowohl in Form von bürgerschaftlichem Engagement, aber zum Beispiel auch als Experte im ehemaligen Unternehmen erfolgen. Hierzu wiederum müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es unter anderem gestatten, auch nach Renteneintritt ohne größere Abschläge noch gegen Entgelt tätig sein zu dürfen.

Die Kooperation der Generationen spielt eine wichtige Rolle in Bezug auf die Lernerfolge. Es hat sich gezeigt, dass die Großeltern- und Enkelgeneration wesentlich besser kooperieren, als zwei direkt aufeinander folgende Generationen. Es ist davon auszugehen, dass im Falle der ersten und dritten Generation das Verhältnis wesentlich weniger durch ein Konkurrenzgefühl geprägt ist, da man anders als bei einem Eltern- und Kindergenerationenverhältnis nur selten Ablöseprobleme und Wettbewerb vorfindet.

Die Vorteile eines generationsübergreifenden Lernens kommen dabei beiden Generationen zu Gute. Während die ältere Generation signifikante Verbesserungen im Bereich der kognitiven Leistungsfähigkeit zeigt, profitiert die jüngere Generation von dem Erfahrungsreichtum und dem Expertenwissen ihres Gegenübers.

Ein Problem, das auch in diesem Zusammenhang auftritt, ist die Frage der Einbindung so genannter bildungsferner Schichten. Diese haben laut einer Reihe von Studien nur eine sehr geringe Präferenz für Investitionen in Bildung und tradieren dieses Verhalten über die Generationen hinweg. Die Idee des lebenslangen Lernens auch gesamtgesellschaftlich umsetzen zu können, ist damit nicht nur eine individuelle, sondern auch eine Entwicklungsaufgabe der Gesellschaft. Insbesondere vor der demografischen Entwicklung in Deutschland kann nicht auf die Einbindung auch der Bevölkerungsschichten verzichtet werden, die von den heutigen Bildungssystemen nur unzureichend erfasst werden.

In anderen europäischen Staaten hat man diesbezüglich früher reagiert und auf der einen Seite die Bildungssysteme an die Herausforderungen der Zukunft angepasst, auf der anderen Seite älteren Menschen die Möglichkeit ge-

geben, länger im Arbeitsprozess zu verbleiben und somit die Fähigkeiten der Gesellschaft weiterhin zur Verfügung zu stellen.

3. Generationsübergreifendes Engagement (1. Teil)

Herr Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt, Direktor des Seminars für Sozialpolitik an der Universität zu Köln, beschreibt Generationenbeziehungen auf zwei Ebenen. Zum einen die des familial-verwandschaftlichen Verhältnisses und zum anderen die der Gesellschaft als Figuration von Kohortenklassen. Kohorten sind dabei als Klassen von Jahrgängen zu verstehen, die aufgrund der historischen Umstände, unter denen sie geboren und aufgewachsen sind, gewisse Gemeinsamkeiten haben.

Die Beziehungen der Generationen sind vermutlich zudem geprägt von Lebenswelteffekten, wie der Art und Weise, wie die Person selbst Familie und Verwandtschaft erlebt hat und wie sie in diesem Zusammenhang Empathie entwickeln konnte. Beziehungen sind sehr eng, sehr lebendig und zudem gehaltvolle Austauschbeziehungen, dabei sind sie allerdings konfliktreich und spannungsvoll. Das gilt sowohl für die familial-verwandschaftliche als auch für die gesellschaftliche Generationenbeziehung. Es existiert allerdings keine soziologische Studie, die belegen würde, dass es einen „Krieg der Generationen“ gäbe. Dieser wird vielmehr massenmedial derart kommuniziert, dass er auf die Verhaltensweisen der Individuen Einfluss nimmt. Der Mensch reagiert stärker auf die subjektiv von ihm wahrgenommene als auf die objektiv existierende Welt. Es kommt also darauf an, an den Bildern zu arbeiten, die die Generationen voneinander haben, um ihr Verhalten in Bezug auf gelingende Generationenbeziehungen zu beeinflussen.

Im Bereich der familialen Beziehungen müssen über die Haushaltsperspektive hinaus insbesondere Netzwerke betrachtet werden, die sich aus den Beziehungen zwischen den Generationen ergeben. Dabei ist es von Bedeutung, die richtige Balance zwischen Intimität und Nähe zu finden, die es den Familienmitgliedern ermöglicht, ohne zwangsweise Vereinnahmung eine feste Beziehungsstruktur zu bilden und zu nutzen. In dem Zusammenhang ist es dann notwendig, diese Netzwerkstrukturen hinsichtlich ihrer Bereitschaft, Verfügbarkeit, Belastbarkeit und letztendlich Zumutbarkeit zu analysieren. Bezieht man dies auf Engagement und Aktivierung von Engagement, befindet man sich schnell in einer Ambivalenz zwischen Verpflichtung, Zwang und Notwendigkeit.

Für den Bereich der gesellschaftlichen Generationenbeziehungen lässt sich das am Theorem der Reziprozität abbilden. Vereinfacht und zugespitzt gesagt existiert keine unbedingte Gabebereitschaft, sondern für alles, was man an die Gesellschaft abgibt, erwartet man eine Gegengabe und sei es nur Dankbarkeit. Dies führt nicht zur reinen Maximierung des Eigennutzens, sondern auch Fairnessgesichtspunkte spielen eine Rolle, dennoch möchte man sozusagen „auf seine Kosten“ kommen. Zum Beispiel funktionieren Generationenbeziehungen in Sozialversicherungen nach einem ähnlichen Prinzip.

In den letzten Jahren haben sich in Bezug auf Generationenbeziehungen drei große Diskurse herausgebildet, die auf einer Makro-, Meso- und Mikroebene angesiedelt sind.

Auf der Makroebene beherrscht das Nachhaltigkeitsdenken die Diskussion insoweit, als dass unsere Gesellschaft schrumpft und altert. Es stellt sich also die Frage, wie sowohl fiskalisch als auch reproduktiv eine Stabilisierung herbeigeführt werden kann. Die Antwort könnte sich in einer neuen Interessenskoalition finden lassen, in der die „Verlierer“ der letzten Jahrzehnte, wie ältere Arbeitnehmer, Frauen oder Migranten, stärker gefördert, im Arbeitsprozess gehalten oder in ihn integriert werden.

Der Diskurs auf der Mesoebene befasst sich mit der Frage des Sozialkapitals. Sozialkapital, wie es Putnam fasst, kann dabei als „Aufwachsen in einem Vertrauensklima, in Netzwerken und durch Engagement“ interpretiert werden. Das erstreckt sich bis in Bereiche gesundheitlicher Effekte, die in einer späteren Lebensphase unter Umständen ein gesünderes Altern ermöglichen.

Genutzt wird Sozialkapital allerdings auf zwei verschiedene Weisen. Auf der einen Seite aus einer strategischen Sichtweise heraus, bei der die Hinwendung zum Partner im Netzwerk nicht unmittelbar erfolgt wie zum Beispiel in Burschenschaften o.ä. Auf der anderen Seite eher als dialogisch gedachte, identitätsstiftende kulturelle Einbettung, dass ich nur ein „Ich“ habe, wenn ich auch ein „Du“ habe. Von vielen Menschen werden diese beiden Formen kombiniert und so in ihrem Alltag als solide Basis verwendet.

Auf der Mikroebene setzt sich die Diskussion mit dem Begriff „Bildung“ auseinander. Nicht nur in Bezug auf die Generierung von Humankapital, also arbeitsmarktbezogenen beruflichen Qualifikationsprofilen, sondern auch in Bezug auf Entwicklungskompetenz, also die Kompetenz, das Leben zu bewältigen. Hier speziell gibt es Defizite zum Beispiel schichtspezifischer oder geschlechtsspezifischer Natur.

Aus anthropologischer Sicht heißt Personwerdung im Lebenslauf, eine Balance zu finden zwischen Selbstsorge (Ich-Dimension), Mitsorge (Familie, Lebenswelt) und einer Fremdsorge (Wir-Perspektive) als steuerzahlender Staatsbürger. Der Mensch lebt dabei in der Sozialstruktur, die wir querschnittlich betrachten müssen, also sowohl aus der Dimension einer Analyse der Sozialstrukturen, als auch aus einer zeitlichen Dimension heraus. Betrachtet man nun das Ehrenamt als Form des bürgerschaftlichen Engagements in diesem Spannungsfeld von Konflikten, die sich aus den Unterschieden in den Dimensionen ergeben, so muss aus diesen Konflikten eine produktive Energie entstehen, die eben diese Arbeit an und in der Gesellschaft befördert. Es kommt also darauf an, sich nicht aus dem Generationengefüge herauszulösen, sondern die Spezifika der Generationen zu nutzen und in einem Prozess kultureller Weitergabe selektiv zu tradieren.

Diskussion

Auch in den praktischen Beispielen der Umsetzung intergenerationellen Engagements zeigt sich das Konfliktpotenzial der Generationenbeziehungen. Es ist wichtig zu erkennen, dass dabei nicht nur Altersbilder eine Rolle spielen, sondern auch die Jugendbilder, die ältere Menschen haben. Beide Bilder gilt es positiv zu schärfen, auch wenn der Eindruck entsteht, dass gerade über die Medien die möglichst einfache und provokante Stereotypen verbreitet werden.

Eine Vereinfachung ist dabei zwar nicht gänzlich abzulehnen, da sie im Allgemeinen die Orientierung erleichtert. Ein Problem ergibt sich allerdings dann, wenn sich diese Vereinfachungen verselbständigen und alleinig handlungsleitend werden. Ein weiteres Problem tritt zu Tage für den Fall, dass die negativen Stereotype von der sie betreffenden Gruppe adaptiert werden. Dies führt dazu, dass diese negativen Verhaltensmuster tatsächlich in das eigene Leben integriert werden. Es ist jedoch zu beobachten, dass die negativen Assoziationen mit den Alters- oder Jugendbildern meist nur auf einer abstrakten Ebene gesellschaftlicher Altersbilder erfolgen und oft dann relativiert werden, wenn sich die Fragestellung auf die eigene Lebenswelt, also die eigene Enkelin oder den eigenen Großvater, bezieht und somit persönliche Altersbilder zum Tragen kommen.

Bezogen auf den oft unterschiedlichen Bildungsbegriff der Generationen könnte es allerdings eine Herausforderung darstellen, ältere Menschen, die noch ein überkommendes Bildungsverständnis verinnerlicht haben, an Schulen einzusetzen, um dort jungen Menschen neue Konzepte, wie zum Beispiel das des lebenslangen Lernens, zu vermitteln. Grundsätzlich scheint es jedoch sinnvoll, multiple Akteure an den Schulen zu integrieren, um die Anforderungen an ein modernes integriertes Bildungs-, Kultur-, und Freizeitkonzept, wie es die PISA-Ergebnisse fordern, zu realisieren.

3. Generationsübergreifendes Engagement (2. Teil)

Einen Einblick in die Praxis generationsübergreifender Lernprojekte bot Herr Markus Marquard, Mitarbeiter am Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm. Seit 1998 werden am ZAWiW unterschiedliche Modellprojekte im Bereich des intergenerationellen Lernens durchgeführt. In dem „Kompetenznetzwerk der Generationen“ ist es gelungen, diese doch sehr unterschiedlichen Aktivitäten zusammenzuführen und miteinander zu vernetzen. Die Erfahrungen aus diesen Projekten zeigen, dass nicht nur aktives Alter viele Gesichter hat, sondern auch die Jugend. In generationsübergreifenden Projekten muss man darauf achten, welche Zielgruppe angesprochen werden soll, da die Ansätze für Hauptschüler, Job-Paten-Projekte, Gymnasiasten und Kindergarten andere sein müssen. Intergenerationelles Lernen findet auf drei Ebenen statt. Zum einen auf der Sach- und Fachebene ähnlich einem schulischen Horizont. Zum anderen auf der Beziehungsebene, die sich in diesem Fall dadurch auszeichnet, dass die erste und dritte Generation anders aufeinander zugehen können, als dies zum Beispiel Lehrer oder Eltern können. Die enge Beziehung führt dazu, dass in-

tergenerationelles Lernen deutlich effektiver sein kann als andere Lernformen. Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist die intergenerationelle Kommunikationsfähigkeit. Die dritte Ebene, auf der intergenerationelles Lernen stattfindet, ist die Handlungs- und Praxisebene. Gerade ältere Menschen, die auf eine große Lebenserfahrung und eine große Berufserfahrung zurückgreifen können, bringen genau diese Praxisebene mit (anders als z.B. Lehrer, die noch nie einen "normalen" Bewerbungsprozess durchlaufen haben). Die Zusammenarbeit kann in unterschiedlichen Lern-Arrangements stattfinden. Das kann bei Einzelpatenschaften oder in intergenerationellen Gruppen geschehen, bei Seminaren oder auf Lernevents.

Die Rollen, die sich in diesem Zusammenhang identifizieren lassen, sind

- die des Experten, der ein entsprechendes Fachwissen mitbringt,
- die des Moderators oder Coaches und
- die des Lernbegleiters bzw. Consultants,
- die des Dialogpartners und gemeinsam Lernenden.

Insbesondere die Coaches und Lernbegleiter sind im Gegensatz zu den Experten parteiisch und unterstützen die Jugendlichen direkt. Dies spiegelt sich natürlich auch im Auftreten der verschiedenen Rollen wider. Es ist wichtig, dass in diesen Projekten nicht ausschließlich die älteren Menschen diese Rolle übernehmen, sondern dass auch Jüngere älteren Menschen Kompetenzen vermitteln können.

Intergenerationelle Kommunikationsfähigkeit zeichnet sich durch eine gegenseitige Offenheit aus. In der Regel müssen die Menschen diese bereits mitbringen, da die Erfahrung zeigt, dass es im Alter schwierig ist, die Persönlichkeit noch zu verändern. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Authentizität des Verhaltens und Auftretens sowie ein gewisses Einfühlungsvermögen. Ist man bereit, auf die andere Generation zuzugehen, ist es unter Umständen einfacher, Widersprüche zu akzeptieren und Frustrationen auszuhalten.

Erfolgreiche Beispiele für intergenerationelle Kommunikation und intergenerationelles Lernen sowie gegenseitige Akzeptanz ließen und lassen sich an den bereits durchgeführten und laufenden Projekten zeigen, sei es die Zeitzeugenarbeit, spezielle Programme für Mädchen, eine Museumswerkstatt oder Projekte zu Natur und Technik. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Arbeit mit Medien. Dies umfasst zum Beispiel Maßnahmen zur Erschließung des Internets und dessen sinnvoller Nutzung für ältere Menschen. Dabei wurde jedoch festgestellt, dass jüngere Menschen keineswegs immer den erwarteten Vorsprung haben. Dabei ist nicht entscheidend, ob überhaupt eine Zugangsmöglichkeit zum Medium besteht -bei Jugendlichen zwischen 14 und 19 Jahren liegt diese Quote inzwischen bei über 96 %-, sondern wie diese über Medienkompetenz verfügen, also zum Beispiel den Computer und das Internet effizient zum Lernen nutzen können.

Ein wichtiges Element intergenerationeller Lernprojekte ist die Vielfalt der Lernorte, hier kommt keineswegs nur die Schule in Frage. Außerhalb der Schule kann mit den Schülern und Senioren viel freier gearbeitet werden. Schule kann die Schüler dazu bringen, sich in spezifischen Stereotypen zu verhalten

oder auf die Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die Klingel, eine konditionierte Reaktion zu zeigen. Daher ist es sinnvoll, auch andere Institutionen wie Weiterbildungsträger, Theater, Museen und Vereine als Kooperationspartner zu gewinnen. So entstehen wie im Fall des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Ulmer Lernnetzwerks KOJALA Netzwerke, aus denen Jung und Alt gemeinsam gestärkt hervorgehen können.

Der Erfolg des intergenerationellen Lernens ist entscheidend dadurch geprägt, dass Alt und Jung diesen als gemeinsamen Erfolg wahrnehmen. Dabei ist es hilfreich, gemeinsame Ziele und Erfolgskriterien zu haben. Das bewirkt, dass sich sowohl die älteren als auch die jüngeren Menschen gemeinsam für den Erfolg des Projektes einsetzen und verantwortlich fühlen.

Die Vermittlung intergenerationaler Kommunikationsfähigkeit, die Qualifizierung der Freiwilligen und die Begleitung in den Projekten sind wesentliche Faktoren für die erfolgreiche Durchführung von intergenerationellen Lernprojekten.

Diskussion

Die Nutzung des Internets durch Jugendliche ist je nach Alter (14- bis 19-Jährige mit 96 % laut ARD-Online-Studie, 12- bis 13-Jährige mit 77 % und 10- bis 11-Jährige sogar nur mit 61 % laut KIM 2005) und besuchter Schulform (Hauptschüler mit 71 %, Realschüler mit 87 % und Gymnasiasten mit 94 % laut KIM 2005) sehr unterschiedlich ausgeprägt. Der Anteil der Gymnasiasten, die einen Internetzugang haben und diesen auch über Anwendungen wie Chatten und Spielen hinaus nutzen, ist insofern deutlich größer als derjenige bei Hauptschülern. Ältere Menschen, die das Medium gut beherrschen, können hier zum Beispiel diejenigen jungen Menschen unterstützen, die das Internet bisher nur sehr wenig oder lediglich zur Unterhaltung genutzt haben.

Durch die Vernetzung von Projekten im Rahmen des „Kompetenznetzwerks der Generationen“ ist es gelungen, einzelne Elemente und Formen des Engagements zu stärken und damit auch langfristig nutzbar zu machen. Es ist allerdings bisher immer noch eine Förderung des Nachfolgeprojekts KOJALA erforderlich. In der Kommune kann mit der Bürgerstiftung und weiteren Förderern zwar ein nennenswerter Eigenanteil aufgebracht werden, eine Vollfinanzierung ist aber bislang noch nicht gewährleistet. Damit es zu einer dauerhaften Sicherung dieser Aktivitäten kommt, bedarf es der weiteren Einbindung und Beteiligung der Institutionen in der Kommune und der Entwicklung eines langfristigen Finanzierungskonzepts.

Die Akzeptanz der Notwendigkeit, auch im Alter zu lernen, und die Bereitschaft, sich tatsächlich in eine Lernsituation zu begeben, hängen stark von zwei Faktoren ab. Zum einen von dem in den Institutionen, zum anderen von dem in der Vorstellung der Lernenden verwendeten Lernbegriff: Diesen Lernbegriff gilt es positiv zu besetzen, Widerstände aufzubrechen und neue sinnvolle und attraktive Lernwege aufzuzeigen. Lernen als wichtige, aber auch gewinnbringende Tätigkeit muss stärker in das Bewusstsein aller Menschen

gebracht werden. Zum anderen ist das Setting entscheidend, in dem gelernt und gelehrt wird. Dieses Setting muss die Voraussetzungen erfüllen, dass die Lernerfahrung, die der Einzelne macht, durch Anreize, Effizienz und vor allem Erfolge geprägt ist. Dies fördert die Lernmotivation der Beteiligten.