

DOKUMENTATION

Generationen – Generativität – Lebenslanges Lernen

intergenerationelles Lernen unterstützen

Workshop vom 15. bis 17. Oktober 2012 am

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in St. Wolfgang/Strobl

Impressum

Der Workshop „Generationen – Generativität – Lebenslanges Lernen. Intergenerationelles Lernen unterstützen“ ist eine Fortsetzung der Veranstaltungsreihe „Bildungschancen – Lebenschancen für ältere Menschen“.

Herausgegeben von:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK) Abteilung V/6 – Grundsatzangelegenheiten der SeniorInnen-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik, Stubenring 1, 1010 Wien, Dr.^m Elisabeth Hechl

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, bifeb), Bürglstein 1-7, 5360 St. Wolfgang im Salzkammergut, Mag.^a Dagmar Heidecker

Dokumentation: Mag.^a Dagmar Heidecker, Iris Hafner, Bakk.phil.

März 2013

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	3
II.	Programm	4
III.	Einleitung	5
IV.	Einstieg in den Workshop	8
V.	Generationen – Generativität – Lebenslanges Lernen (Gertrud Simon)	9
	Generation – Generativität: Textarbeit	22
VI.	Generationen im öffentlichen Raum. Was ist öffentlicher Raum und wie sollen die verschiedenen Generationen ihn nutzen können?	
	(Pamela Heil).....	23
VII.	Was bewegt die junge(n) Generation(en) (Helga Kittl-Satran)	32
VIII.	Generationen am Arbeitsplatz anhand des Good-Practice- Beispiels der Oö. Gesundheits- und Spitals-AG (Ursula Haider)	45
IX.	Workshops	54
X.	Intergenerationelles Lernen fördern. Handlungsansätze für die eigene Praxis	56
XI.	Zusammenschau	57
XII.	Anhang	
	Teilnehmer/innen des Workshops	58
	Glossar	59
	Literaturliste Büchertisch der bifeb)-Bibliothek.....	62
	Was Sie noch interessieren könnte... ..	63
	Plattform „Bildung und Lernen im 3. und 4. Lebensalter“	65

I. Vorwort

Bereits seit 2004 finden im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Bildungschancen – Lebenschancen für ältere Menschen“ jährlich am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, bifeb), in St. Wolfgang in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BMASK, Workshops zu aktuellen und wichtigen Fragen der Bildungsarbeit mit älteren Menschen statt. Diese Workshops haben sich als Impulsgeber für Bildungsplaner/innen in Österreich (und auch mit ausländischer Beteiligung) etabliert und sind als Plattform ein wichtiges Vernetzungsinstrument für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen. Insgesamt haben 230 Personen aus etwa 60 verschiedenen Einrichtungen an diesen Bildungswerkstätten teilgenommen.

In den vergangenen Jahren fanden Workshops zu folgenden Themenbereichen statt:

- Bildung im Alter; Praxis der Bildungsarbeit mit älteren Menschen in Österreich (2004),
- Überlegungen zu neuen Lernkulturen und zum informellen Lernen sowie Bildungsarbeit mit älteren Menschen in Großbritannien (2005),
- Altersbilder im Alltag sowie Ansätze der Bildungsarbeit mit älteren Menschen in der Schweiz (2006),
- Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen (2007),
- Ältere Frauen – neue Bilder, neue Wege (2008),
- Qualität in der SeniorInnenbildung (2009),
- Ältere Frauen zwischen Tradition und Moderne (2010),
- Social Inclusion und Bildung in der nachberuflichen Lebensphase: motivieren, integrieren, vernetzen (2011).

Idee und Leitung

Elisabeth Hechl, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) – seniorenpolitische Grundsatzabteilung, Wien

Dagmar Heidecker, Bundesinstitut für Erwachsenenbildung bifeb), St. Wolfgang im Salzkammergut

II. Programm

Montag, 15. Oktober 2012

- 15:00 Uhr Eröffnung, Begrüßung, Einführung
16:30 Uhr **Generation/en – Generativität – Lebenslanges Lernen**
Begriffe, Ansätze
Gertrud Simon, Bildungswissenschaftlerin, ULIG – Universitätslehrgang
für interdisziplinäre Gerontologie, Graz
19:00 Uhr Generation – Generativität: Textarbeit

Dienstag, 16. Oktober 2012

- 09:00 Uhr **Generationen begegnen einander**
Inputs und Workshops zu
- **Generationen im öffentlichen Raum**
Pamela Heil, Sozialarbeiterin, Verein Spektrum, Salzburg
 - **Was bewegt die junge(n) Generation(en)**
Helga Kittl-Satran, Sozialpädagogin, Universität Graz
- 15:00 Uhr
- **Generationen am Arbeitsplatz**
Ursula Haider, Personalentwicklung und Bildungsmanagement,
gespag, Linz
- 19:00 Uhr **Intergenerationelles Lernen fördern:**
Handlungsansätze für die eigene Praxis

Mittwoch, 17. Oktober 2012

- 09:00 Uhr **Intergenerationelles Lernen fördern:**
Berichte aus den Arbeitsgruppen, Diskussion
11:00 Uhr **Zusammenfassung und Abschluss**
12:30 Uhr **Ende**

Moderation: *Gertrud Simon*, Bildungswissenschaftlerin, Graz
Dagmar Heidecker, bifeb)

III. Einleitung

2012 wurde von der EU zum Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen erklärt.

Aus diesem Anlass beschäftigte sich die Bildungswerkstatt 2012 mit dem Thema „Generationen – Generativität – Lebenslanges Lernen. Intergenerationelles Lernen unterstützen“.

Der demografische Wandel und die gesellschaftlichen Entwicklungen bringen neue Formen des Umgangs, des Zusammenlebens, des Wohnens und des Arbeitens mit sich. Lebenslanges Lernen spannt sich über alle Lebensphasen und ist auch im Zusammenhang zu sehen mit Veränderungen im Miteinander der Generationen, Generationengerechtigkeit oder Nachhaltigkeit. Wie kann Bildungsarbeit/Erwachsenenbildung zum Verständnis und Miteinander der verschiedenen Generationen beitragen?

Ziel dieser Bildungswerkstatt war es, der Frage nachzugehen, was sich von der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung und dem Generationenverhältnis der Gegenwart für Zukunftsszenarien ableiten lässt und welche Perspektiven sich für intergenerationelles Lernen ergeben. Dabei sollen Begriffe geklärt und theoretische Ansätze erörtert werden.

Die Teilnehmer/innen sollten einen Einblick in die intergenerativen Fragen erhalten und verschiedene Zugänge kennenlernen, was Bildung/Erwachsenenbildung beitragen kann. Mittels theoretischer Inputs durch Vorträge, Literaturarbeit, praxisbezogener Arbeit in Gruppen und im Austausch untereinander wurden der Blick auf das Thema geschärft und Perspektiven und Ideen für die eigene Praxis entwickelt, wie intergenerationelles Lernen unterstützt werden kann.

Bewusstseinsbildung für Lernen im Alter

In ihrem schriftlichen Grußwort an die Teilnehmer/innen des Workshops formuliert Frau Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Zielsetzung der Veranstaltungsreihe:

„Lernen im Alter als Voraussetzung für soziale Integration und die Sicherung der Teilhabechancen in allen gesellschaftlichen Bereichen war von Beginn an das zentrale Thema dieser Reihe, die sich in bisher 8 Workshops der Vielfalt dieses Themenbereichs angenommen hat. Damit wurde ein wesentlicher Beitrag zur Bewusstseinsbildung, Professionalisierung und zur Verankerung des Lernens im Alter als integralen Bestandteil des lebenslangen Lernens geleistet.

In den letzten zwei Jahren hat das lebenslange Lernen in der nachberuflichen Lebensphase auch in zwei offizielle Dokumente Eingang gefunden: in die österreichi-

sche Strategie zum lebenslangen Lernen 2020 mit einer eigenen Aktionslinie und in den Bundesseniorenplan, der sich in einem eigenen Kapitel mit dieser Thematik befasst.

Die Diskussionen zum europäischen Jahr des aktiven Alterns haben eines sehr deutlich gezeigt: es ist unbedingt notwendig, von der Analyse der Bedeutung von Worten, Begriffen und Themen einen Bogen zur Umsetzung in die praktische Arbeit zu spannen.

Der Workshop steht heuer im Zeichen des europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen und beschäftigt sich mit dem wichtigen Thema intergenerationelles Lernen.

Ausgehend von einem zeitgemäßen Bild von älteren Menschen, das ihren vielfältigen Lebensbedingungen entspricht und geprägt ist von dem Bestreben gemeinsam mit jüngeren Menschen zu lernen, zu arbeiten und diese Gesellschaft zu gestalten, ist es erforderlich, Strategien zu entwickeln und Möglichkeiten aufzuzeigen, um damit die Grundlage für die Umsetzung zu schaffen.

Früher glaubte jede neue Generation, mit ihr fange die Welt an. Heute glaubt die neue Generation, mit ihr gehe sie zu Ende.“

Johannes Gross

Was verstehen Sie unter intergenerationellem Lernen?

Iris Hafner befragte im Vorfeld dieser Veranstaltung einige Personen „auf der Straße“:

„Ich habe eigentlich den Begriff noch nie gehört. Aber ich würde jetzt einmal sagen, dass das *Lernprozesse* sind, die *zwischen verschiedenen Generationen* ablaufen, also wenn beispielsweise verschiedene Generationen voneinander lernen. Wenn die ältere Generation Wissen oder Kulturelles weitergibt an jüngere Generationen. Und dass das dann vielleicht auf Wechselseitigkeit beruht.“ *Paul*

„Intergeneratives Lernen, ich habe das noch nie gehört, aber ich würde es so auslegen, dass das *Lernen von verschiedenen Generationen* damit gemeint ist. Ein Austausch, wie stellt sich ein Mensch älterer Generation den Begriff vor und einer von der jüngeren Generation, dass man das dann miteinander vergleicht. Dass die Begriffe auch einen Wandel erfahren können und es so befruchtend sein kann von verschiedenen Generationen zu lernen.“ *Gerda*

„Komisches Wort. Was ich darunter verstehe? Ich glaube eigentlich gar nichts. Aber ich könnte es mir vielleicht ungefähr vorstellen, was das sein könnte: Hat das vielleicht etwas mit dem Lernen über die Generationen hinweg zu tun oder ein lebenslanges Lernen? Vielleicht versteh ich das so, dass die Großen den Kleinen etwas beibringen. Die Großeltern erzählen den Enkeln eine tolle Geschichte. Im Gegenzug können aber die Großeltern von den Enkeln lernen mit dem PC umzugehen. So ein *gegenseitiger Austausch* könnte das sein. Sicher bin ich mir jedoch auch nicht.“ *Gregor*

„Ich würde mir erklären, dass das Wissen von Älteren übernommen wird und dass man dies dann auch an Jüngere weitergeben kann. Also, *dass jeder von jedem lernt*.“ *Julia*

„Intergenerationelles Lernen. Also wenn man jetzt das Wort so hernimmt, das wäre dann das Lernen zwischen den Generationen. Und dann ist die Frage ob man das, ich würde sagen *klassisch* sieht - die jungen Lernen von den Alten - oder ob man es so sieht, dass die Alten von den Jungen lernen, oder ist es einfach irgendetwas dazwischen, dass sie gemeinsam, in Form von Projekten, irgendetwas machen, wo Jung und Alt ihre Standpunkte darlegen können und dann *beide neues Wissen gemeinsam erarbeiten*.“ *Roland*

IV. Einstieg in den Workshop

Als begleitendes Motto für die Bildungswerkstatt diente das Zitat von Kurt Tucholsky:

Die verschiedenen Altersstufen der Menschen halten einander für verschiedene Rassen. Alte haben gewöhnlich vergessen, dass sie jung gewesen sind, oder sie vergessen, dass sie alt sind, und Junge begreifen nie, dass sie alt werden können.

Die Vielfalt der Altersgruppen der im Workshop anwesenden Teilnehmer/innen wurde anhand einer Zeitleiste als Momentaufnahme sichtbar gemacht. Die Teilnehmer/innen diskutierten kurz Merkmale und Erfahrungen, die ihre Generation ausmachen und ihre Denkweisen, Einschätzungen, Verhalten und Perspektiven beeinflussen sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

Anschließend wurden die persönlichen und beruflichen Anknüpfungspunkte und Fragestellungen zum Workshop thematisiert. Die Fragen umfassten ein breites Spektrum von der gesellschaftlichen Veränderung des Altersbildes über geeignete Themen und Formate, methodisch-didaktische Modelle für intergenerationelles Lernen bis zu Fragen von Diversity Management in der erwachsenenbildnerischen Lehr- und Unterrichtspraxis.

V. Generationen – Generativität – Lebenslanges Lernen

Entwicklungen, Hintergründe, Ansätze, Chancen

Gertrud Simon

Weniger Kinder, mehr alte Menschen, veränderte Lebensformen in Österreich: Die gegenwärtige Situation und die prognostizierte Entwicklung machen es notwendig, auch von Seiten der Erwachsenenbildung her die Situationen aller Generationen, intergenerationellen Beziehungen, den „Generationenvertrag“ und die Chancen des intergenerationellen Lernens zu bedenken. Dabei sollen Begriffe geklärt und theoretische Ansätze erörtert werden.

1. Einleitung

Der folgende Beitrag ist in drei große Abschnitte gegliedert:

- Demografische und gesellschaftliche Entwicklung als Hintergrund für die Aktualität des Themas
- Das Generationenverhältnis der Gegenwart
- Zukunftsszenarien und Chancen des intergenerationellen Lernens

Das Zusammenleben der Generationen in einer spätindustriellen Gesellschaft und die Probleme, die zu lösen sind wie „Kindermangel“, „Überalterung“, „Zuwanderung“, „Pflegenotstand“, finden gegenwärtig in den Medien, in der Politik und in der wissenschaftlichen Forschung große Aufmerksamkeit. Gesellschaftliche Entwicklungen, die wissenschaftlich und politisch diskutiert werden, betreffen Jeden und Jede als Individuum ganz persönlich. Die Tatsache beispielsweise, dass es im heutigen Österreich immer mehr Menschen in hohem Alter gibt, bewegt eine Familie spätestens dann unmittelbar, wenn für die alte Großmutter eine Versorgung rund um die Uhr gesucht wird. Veränderte Lebensformen und Lebensmuster tangieren uns persönlich, wenn beispielsweise in der eigenen Verwandtschaft oder Bekanntschaft Paare sich trennen und in der Folge Kinder mit einem Elternteil leben und/oder zwischen Vater und Mutter pendeln.

Auch die öffentliche „Pensionsdebatte“ kann sehr persönliche Folgen für die Lebensplanung haben. Seit Pensionsregelungen geändert wurden, denken beispielsweise viele junge Menschen am Beginn der Berufstätigkeit über die eigene Alterssicherung nach – ein Thema, welches früher nur die ältere Generation interessierte.

Der *Begriff Generation* wird unterschiedlich gebraucht und soll kurz geklärt werden:

a) Generationen in der Familie

Sie sind gekennzeichnet durch die lineare Abstammungsfolge: Großeltern, Eltern, Kinder. Die altersmäßige Abfolge kann dabei durchbrochen werden durch frühe und späte Elternschaft, Zweit-Ehen etc.

b) Generationen in der Gesellschaft

Der Begriff wird als grobe altersmäßige Kategorisierung der Gesellschaft in Altersgruppen verwendet, denen man jeweils spezifische Aufgaben, Rechte und Pflichten zuschreibt: die junge Generation, die mittlere Generation, die ältere Generation.

c) Generation als Bezeichnung für Menschen, die im selben (engen) Zeitraum geboren wurden (Kohorte):

In diesem Verständnis wird Generation für eine Gruppe etwa gleichzeitig geborener Menschen verwendet – oft statt des soziologischen Begriffs *Kohorte*. Damit meint man auch Menschen, die durch dieselben historische Ereignisse und vermutlich ähnliche Erlebnisse geprägt wurden. Das wäre etwa die Kriegsgeneration, die 68-Generation: die Gruppe von Menschen, die 1968 junge Erwachsene waren.

d) Generation als Bezeichnung Zugehörigkeit zu einer modernen Kultur- oder Modeströmung

Heute verwendet man den Begriff auch, um die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Alltagskultur auszudrücken: z. B. die Medien-Generation; Facebook-Generation; 68-Generation.

2. Die Gesellschaftliche Modernisierung als Hintergrund

2.1 Demografischer Wandel

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklungen in einer Gesellschaft hängen eng mit ihrer Bevölkerungsentwicklung zusammen. Die Demografie verzeichnet und interpretiert entsprechende Veränderungen. Seit jeher war es für Regierende wichtig zu wissen, wie viele Menschen in ihrem Herrschaftsgebiet lebten, sich ernähren mussten, wie viele Männer im Fall eines Krieges zur Verfügung stehen könnten. Man versuchte und versucht nicht selten, durch eine entsprechende Politik (Gesetze) die Bevölkerungszahlen positiv oder negativ zu beeinflussen. Kennzeichen der demografischen Entwicklung sind Sterbefälle, Geburten, räumliche Bevölkerungsbewegungen (Zuwanderungen, Auswanderungen). Wenn sich die Altersstruktur einer Gesellschaft nachhaltig ändert, spricht man vom demografischen Wandel. Ein solcher ist als wesentlicher Faktor der so genannten Modernisierung, die im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts einsetzte, zu beobachten. In den industrialisierten Ländern steht ein steigender Anteil älterer Menschen einem sinkenden Anteil von Kindern gegenüber.

2.2 Zur demografischen Entwicklung in Österreich

Seit rund hundert Jahren verdoppelte sich in Europa, wie in allen Industriestaaten, die durchschnittliche Lebenserwartung. In den vergangenen Jahrzehnten stieg besonders die Zahl der Hochaltrigen. Gleichzeitig nehmen in unserer Gesellschaft die Geburten ab. Während 1965, zur Zeit des „Babybooms“, eine Österreicherin durchschnittlich 3 Kinder zur Welt brachte, waren es 20 Jahre später bereits halb so viele. Beide Faktoren, längere Lebenserwartung und niedrige Kinderzahl, wirken sich jedenfalls auf die Altersstruktur der Gesellschaft aus. Man spricht in Ländern, die eine solche Struktur aufweisen, von einer *alternden* Gesellschaft. Grafisch abgebildet lässt sich eine junge Gesellschaft durch eine Pyramide darstellen (breite Basis, spitz zulaufend), eine alternde Gesellschaft durch einen Pilz (schmale Basis, breiter Kopf oder Spitze).

Einschnitte in die Bevölkerungspyramide des 20. Jahrhunderts spiegeln die Zeitgeschichte wider: Weltkriege und Wirtschaftskrisen, medizinische Entdeckungen wie die Verwendung von Hormonen zur Geburtenregelung (1960) und Veränderungen gesellschaftlicher Rollen hinterließen ihre Spuren.

2.3 Weitere Faktoren der Modernisierung im 20. Jahrhundert

Der demografische Wandel der letzten Jahrzehnte vollzog sich im Zusammenhang mit anderen strukturellen Veränderungen in Europa bzw. in den Industrieländern (wobei zwischen den einzelnen europäischen Ländern auch größere Unterschiede zu verzeichnen sind), die insgesamt als Modernisierung bezeichnet werden. Neben der Bevölkerungsentwicklung kennzeichnet eine Reihe weiterer Faktoren diese Modernisierung: z. B. Fortschritte in den Bereichen Gesundheitsvorsorge und Medizin, Veränderungen in Lebenskonzepten und Lebensformen (Individualisierung), Verbesserungen, aber gegenwärtig neue Deregulierungen im Bereich von Arbeit und Sozialer Sicherheit, Globalisierung, Computerisierung, in den vergangenen zehn Jahren rasante Entwicklungen im Bereich der Kommunikationstechnologien.

Wie Prozesse der Modernisierung die Generationenbeziehungen in der Familie und der gesamten Gesellschaft beeinflussen, wird bereits seit den 1990er Jahren untersucht (vgl. Beck-Gernsheim 1998). Es zeigt sich eine Schrumpfung in der Breite des Verwandtschaftsnetzes, aber auch eine ‚Verlängerung‘ der Beziehungen, das gleichzeitige Leben von drei bis fünf Generationen und eine Vergrößerung des Netzwerkes durch Veränderung der Lebensformen und Lebensmuster (vgl. Simon und Haring 1999, S. 78).

3. Das Generationenverhältnis, Generationenvertrag und Generativität

3.1 Generationenverhältnis und Generationenvertrag

Die Beziehung zwischen der Eltern- und der Kindergeneration ist zunächst anthropologisch bedingt, vermutlich z. T. genetisch vorgegeben. Es ist Aufgabe der Eltern, für den Nachwuchs zu sorgen, die Jungen (‚Nesthocker‘) bei ihrer Entwicklung zu unterstützen, zugleich ist es Aufgabe der Jugend und ein Zeichen der Reife, selbständig zu werden und unabhängig von der Fürsorge der Eltern, um selbst eine Familie gründen zu können. In den meisten Gesellschaften übernehmen später selbsterhaltungsfähige Mitglieder die Fürsorge für alte, nicht mehr arbeitsfähige Menschen. So ist die wechselseitige Verantwortung teils anthropologisch/genetisch, teilweise kulturell bedingt.

In vormodernen und vorindustriellen Gesellschaften gab es und gibt es u. a. deshalb viele Nachkommen, weil sie als Garant für die Altersversorgung der Eltern gelten.

Wenn in der heutigen Diskussion um das Verhältnis der Generationen und die Sicherung der Alterspensionen vom *Generationenvertrag* die Rede ist, meint man diese ungeschriebene Vereinbarung.

Historisch gesehen gab es in Europa in früheren Jahrhunderten im bäuerlichen Bereich verschiedene Übergabe- und Altenteilregelungen; in den Städten im Handel, Handwerk und Bergbau andere frühe Formen einer gemeinschaftlichen Altersversorgung. Als durch die Industrialisierung des 19. Jahrhunderts die Lebenserwartung

stieg und eine größere Zahl der Bevölkerung in Fabriken erwerbstätig wurde, fehlten traditionelle Formen der Altersversorgung. Es kam zur staatlich geregelten, allgemeinen Sozialversicherung (so in Österreich-Ungarn ab 1906).

Mit *Generationenvertrag* meint man heute das gesellschaftliche Übereinkommen, dass die Generation im erwerbsfähigen Alter nicht nur durch ihre direkten Leistungen, sondern auch durch Steuern und Beiträge, sowohl für die Ausbildung der Jugend als auch für die Versorgung der nicht mehr arbeitsfähigen/berufstätigen Mitbürger/innen aufkommt. Dieser Generationenvertrag funktionierte lange Zeit, ist heute aber in Frage gestellt.

3.2 Intergenerationelles Lernen

In vormodernen Gesellschaften sind ältere Menschen auch überwiegende Träger des Wissens. Sie erzählen und zeigen den Kindern, wie man überlebt, Nahrung sammelt, Wild jagt, wie man eine Hütte baut, Krankheiten heilt, die Ahnen und Götter verehrt und die kulturellen Normen einhält. Ältere sind Vorbild und üben Autorität aus. Da es noch keine oder wenige schriftliche Aufzeichnungen gibt, die das Wissen der Vorfahren bewahren, da es noch keine oder wenige Schulen gibt, wird am Hof, in der Werkstatt, auf dem Feld und in der Küche gelernt. *Intergenerationelles Lernen* geschieht hier überwiegend in einer Richtung, Ältere unterweisen, Jüngeren lernen.

Zu Spannungen und Konflikten zwischen den Generationen kommt es, wenn die Jungen sich loslösen, selbständig werden, Neues einführen und sich für Veränderungen einsetzen wollen. Dies gilt für die familiale Gruppe (z. B. am väterlichen Hof) als auch für größere Gemeinschaften. Durch Technisierung und Industrialisierung im 19./20. Jahrhundert, noch stärker durch die Entwicklung der Kommunikationstechnologien der vergangenen Jahrzehnte, sind jüngere Menschen heute in vielen Bereichen älteren an Wissen und Kompetenzen überlegen. Neue Ansätze des intergenerationellen Lernens sind dadurch entstanden.

Wenn heute immer wieder von *intergenerationellem Lernen* die Rede ist, basiert dieses Konzept einerseits auf der Rolle der älteren Generation als Vermittlerin von Erfahrung, überliefertem Wissen und Werten und andererseits auf der Rolle der jüngeren Generation als Trägerin neuer Erkenntnisse, kritischer Gedanken und Impulse. Dies bedeutet nicht, dass diese Rollen fixiert sind. Im lebendigen Diskurs können auch Jüngere eine ‚konservativere‘ Position vertreten, Ältere mit ‚fortschrittlicheren‘ Einstellungen widersprechen.

Im weiteren Sinn findet also intergenerationelles Lernen zwischen älteren und jüngeren Generationen ständig statt. **Im engeren Sinn** meint man in der Weiterbildung und Geragogik mit intergenerationellem Lernen heute, wenn in altersgemischten Lerngruppen ein geleiteter Dialog zwischen verschiedenen Altersgruppen stattfindet, wenn Alters- und Erfahrungsdifferenzen zum Potenzial werden und zu einem reziproken Austausch auf gleicher Augenhöhe führen.

„Zum Lernen zwischen den Generationen kommt es dann, wenn sich in geteilter Praxis ein gemeinsamer Wissenshorizont ausbilden kann... Intergenerationelles Lernen setzt ein reziprokes Tausch- und Ergänzungsverhältnis voraus, um zu gelingen... Älteren fällt es nicht immer leicht, von Jüngeren zu lernen... Problematisch sind inter-

generationelle Austauschbeziehungen, wenn sie nicht als freiwilliges Bündnis, sondern aufgrund einseitiger Interessen zustande kommen... In der Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der älteren Generation wird ein Vergleichswissen produziert, das der Selbstvergewisserung wie der Abgrenzung dient... Aus der Erfahrung Älterer lernen wir, dass die Zeiten sich – und wir uns mit ihnen – ändern. Vom Älterwerden lernen bedeutet letztlich das Lernen der Veränderung“ (Kade 2007, S. 191ff.).

3.3 Generativität

Das Konzept der Generativität geht auf E. H. Erikson zurück. Der Psychoanalytiker bezeichnete in seinem Konzept vom stufenweisen Wachstum und Krisen der gesunden Persönlichkeit Generativität als positive Fähigkeit gegen „Stagnierung“, die im mittleren Lebensalter entwickelt werden sollte. Generativität ist für ihn in erster Linie das Interesse an der Erzeugung und Erziehung der nächsten Generation, wenn er auch zugesteht, dass es „Menschen gibt, die wegen unglücklicher Umstände oder aufgrund besonderer Gaben diesen Trieb nicht auf ein Kind, sondern auf eine andere schöpferische Leistung richten“ (Erikson 1966, S. 117).

Generativität im höheren Lebensalter ist ähnlich wie intergenerationelles Lernen ein Begriff, der gegenwärtig viel, aber in einem erweiterten Verständnis verwendet wird.

„Generativität im höheren Lebensalter bezieht sich nach heutigem gerontologischem Verständnis sowohl auf die Vermittlung und Weitergabe von Erfahrung und Kompetenz an jüngere Generationen als auch auf Aktivitäten, durch die ältere Menschen einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten. Generativität wird dabei als grundlegende Leistung zur Lebensgestaltung und Sinnfindung im höheren Lebensalter wahrgenommen“ (Höpflinger 2002, S. 128).

Höpflinger unterscheidet drei Formen der Generativität und nimmt dabei auf die verstorbene Gerontologin Margret. M. Baltes (1996) und das Konzept der selektiven Optimierung mit Kompensation Bezug. Generativität sei für sie

- a.) die Schaffung überdauernder Werte, was die Auswahl von möglichen Werten, Lebenszielen und Sozialkontakten einschließt;
- b.) die Wahrung kultureller Identität und damit eine Verknüpfung von Wandel und Kontinuität;
- c.) Selbstbescheidung und Selbstverantwortlichkeit, um im Alter die Belastung jüngerer Menschen zu minimieren (vgl. Höpflinger 202, S. 129).

Diese Konzeptualisierung von Generativität erfordere nach Baltes und Lang (1997) nicht unbedingt den direkten Kontakt mit der jüngeren Generation. Die Vermittlung von Wissen, Können und Erfahrung könne auch durch kreative Produkte (Memoiren, Bilder) weitergegeben werden. Intergenerative Erfahrungen könnten durch Interesse an der jüngeren Generation auch indirekt etwa über Fernsehsendungen gemacht werden (ebenda).

„Wer generativ ist, tut auch etwas für sich selbst, sorgt für das eigene Seelenheil“, schreibt der Psychologe Heiko Ernst. Im mittleren Lebensalter werde uns die Vergänglichkeit des Lebens bewusst und eine existenzielle Frage dieser Lebensphase laute: „Welche Spuren hinterlasse ich. Welchen Sinn hat mein Leben?“ (Ernst 2008, S. 14). ...Der Mensch wird zum Schöpfer und Bewahrer, zum Förderer und Lehrer,

zum Mentor, Stifter und Mäzen, weil er sterblich ist.“ (ebenda). Der Autor beschreibt die Versuche des Menschen, durch Aktivitäten das biologische Ende zu überwinden. „Generativität ist dazu da, von sich selbst absehen zu können, für andere da zu sein, sein Wissen und seine Erfahrung in das Projekt Weltverbesserung einzubringen, etwas zurückzuzahlen.

Ernst schreibt auch darüber, was nach seiner Meinung der Generativität entgegensteht. Sie sei in einer Krise, Fürsorge für die nächste Generation werde nicht mehr als notwendig und machbar gesehen. Das Tempo des Lebens und schnelles Vergessen wirkten in einer Informationsgesellschaft „antigenerativ“. Kinder und Kindeskiner seien damit beschäftigt, sich das jeweils Neue anzueignen und sich durch Flexibilität und lebenslanges Lernen an die zu erwartenden Veränderungen anzupassen (Ernst 2008, S. 15.). Am Beispiel des Klimaschutzes zeigt er, wie wichtig es wäre, über den eigenen Horizont und die eigene Lebenszeit hinweg an kommende Generationen zu denken und in ihrem Interesse zu handeln. So gesehen ist sein Konzept der Generativität auch ein politisches.

4. Zusammenfassung und Perspektiven

4.1 Heutige Beziehungen zwischen den Generationen

Das familiäre Zusammenleben am Ende des 20. Jahrhunderts zeigt insgesamt eine größere Individualisierung als jemals zuvor. Durch längere Ausbildungszeiten, Anstieg des Bildungsniveaus und selbstverständliche Berufstätigkeit beider Geschlechter wirken Einflüsse der Eltern, schichtspezifische Erwartungen, moralische, religiös bedingte Vorstellungen kaum mehr als Hindernisse, das eigene Lebenskonzept zu entwickeln. Stärker als die Wünsche der Eltern behindern reale wirtschaftliche Entwicklungen die Chancen, die beruflichen Vorstellungen umzusetzen. Das private Leben wird immer vielfältiger: Nicht-eheliche Lebensgemeinschaften, Scheidungen, Wiederverheiratungen, Patchworkfamilien, das Leben als Single oder gleichgeschlechtliche Dauerbeziehungen werden immer häufiger. Bei Befragungen sind trotz geringer Heiratsquoten und Geburtenraten, trotz hoher Scheidungsziffern „alte Werte“ wie Familie, Vertrauen und Geborgenheit hoch im Kurs.

Die Freiheit der Berufswahl wird aber nach wie vor durch schichtspezifische und regionale Bildungschancen eingeschränkt. Wer in Österreich in einer Stadt lebt, dessen Eltern Akademiker sind, dessen Chancen auf ein Universitätsstudium sind am größten. Die freie Wahl des Berufs wird durch neue Zwänge gestört: die Arbeitsbedingungen werden härter in der Welt der totalen Kommunikation, Flexibilisierung und Globalisierung, die Chancen für Berufsanfänger stehen gegenwärtig schlecht. Atypische Jobs wie Teilzeitarbeit, Projektarbeit, geringfügige Beschäftigung erschweren der jungen Generation den beruflichen Einstieg. Die Bedingungen des globalen Marktes verunsichern auch Berufstätige im mittleren Alter. Sie sehen auch die schlechten Chancen älterer Arbeitnehmer auf einen erneuten Berufseinstieg nach einer Kündigung oder nach einer Familienpause und fragen sich, wie es ihnen selbst einmal gehen wird, wenn man für die Pensionierung immer längere Berufszeiten braucht. Zugleich wissen junge Menschen, dass bereits heute das Sozialsystem an

seine Grenzen gekommen ist, dass sie selbst länger arbeiten werden müssen als ihre Eltern, um zu einer Pension zu kommen, die niedriger ausfallen wird als deren Altersrente. „Eigenvorsorge“ verkünden die Versicherungen – aber von welchem Geld, wenn man immer nur knapp über die Runden kommt? Sie wissen auch, dass der Anteil der Menschen über 60 in den Industriestaaten erwartungsgemäß weiter kontinuierlich ansteigen wird.

4.2 Generationenbeziehungen in den Familien

These 1: In den heutigen Familien ist der Kontakt zwischen den Generationen durchwegs gut

Familienstrukturen sind variabler und dynamischer geworden. Zwar wird von Pädagogen und Psychologen viel über die mangelhaften Beziehungen in heutigen Familien geklagt und zweifellos gibt es viele ernst zu nehmende Probleme (Gewalt, Vernachlässigung, Gesprächsmangel). Aber auf der anderen Seite ist nicht zu übersehen, wie sich tendenziell in den Familien das Verhältnis zwischen Eltern und ihren heranwachsenden Kindern hin partnerschaftlicher entwickelt hat. Auch zwischen Großeltern und Enkelkindern ist der Kontakt durchwegs gut, zeitweise sogar vertraulicher als zu den Eltern. Da es immer weniger Menschen innerhalb einer Generation gibt (weniger Geschwister), aber mehr gemeinsam lebende Generationen (bis zu fünf gleichzeitig lebende Generationen sind bereits möglich), sind die intergenerationellen Beziehungen von großer Bedeutung.

Fooker (1996 zit. Simon und Haring 1999, S. 75) spricht von einer „Bohnenstangenfamilie“, weil die heutige Familie aus weniger Menschen in mehr Generationen besteht. Sie beschreibt die Veränderung des Stammbaums als Entwicklung zur „Bohnenstangenverwandtschaft“. Wenn wir allerdings zusätzlich die Situationen von ‚Patchworkfamilien‘ bedenken, dann müssen wir ergänzen: Die Bohnenstangen bekommen neue Triebe und schlagen nach verschiedenen Richtungen aus.

4.3 Generationenbeziehungen im öffentlichen Raum

These 2: In der Öffentlichkeit sind Spannung und Distanz zwischen den Generationen zu spüren. Hier begegnet man anderen Generationen mit Vorurteilen

Der oben angesprochene Generationenvertrag wird heute immer mehr in Frage gestellt. Wenn etwa in den Medien über Themen wie Pensions- und Pflegesicherung berichtet und diskutiert wird, wenn im halb-öffentlichen Raum am Stammtisch Fragen aufgeworfen werden, wie es weitergehen soll, welche Auswirkungen zu erwarten sind, sind Spannungen und Vorurteile zu hören und spürbar. Man diskutiert, was alles schlechter werden wird, wenn die über 60-Jährigen ein Drittel der Bevölkerung ausmachen werden, wenn sie im öffentlichen Leben in Zukunft noch stärker als bisher mitreden wollen. Die Senioren und ihre Vertreter überlegen, wie sie ihre Interessen gegen die Jungen durchsetzen können und ob sie die politische Landschaft vielleicht durch eine Senioren-Partei erweitern sollten. Außerhalb der Familie gibt es wenig direkten, nicht professionellen Kontakt zwischen Jungen und Alten in der Gesellschaft.

Man muss bedenken, dass die Ausbildungszeit junger Menschen heute wesentlich länger dauert als früher; dass gleichzeitig ältere Arbeitnehmer/innen freiwillig oder unfreiwillig früher in Pension gehen, dass sie dann auch noch Jahrzehnte länger leben als vor hundert Jahren. Die Erwerbsphase ist durchschnittlich kürzer, die beitragsfreie Zeit länger geworden. Die mittlere Generation, die voll im Erwerbsleben steht, zahlt direkt oder indirekt oft noch für vier Generationen: direkt, indem sie z. B. Kinder im Studium und Enkelkinder unterstützt und zur Finanzierung der Pflege alter Eltern und Großeltern beiträgt; indirekt, indem sie durch ihre Steuern für die Absicherung der Sozialleistungen aufkommt. Da wird oft mehr 'Generationengerechtigkeit' gefordert.

Außerhalb der privaten Beziehungen werden *den Alten* oder *den Jungen* vielfach Vorwürfe gemacht, es sich auf Kosten anderer in der Gesellschaft gut gehen zu lassen. Es gibt zwischen den Generationen viele negative Bilder. Man beurteilt die Gruppe der jeweils anderen nach einem bestimmten Muster, das von Vorurteilen geprägt ist. In unserer Gesellschaft, in der allgemein Jugendlichkeit höher bewertet wird als Alter und Erfahrung, führen Altersstereotype zu Ausgrenzung und auch zu Abhängigkeit statt Autonomie. Wenn man alte Menschen generell als hilfsbedürftig ansieht, übersieht man bei so genannten jungen Alten deren Potenzial und bei den Hochaltrigen deren latente Reserven, man verhält sich ihnen gegenüber als überbehütend und überfürsorglich. Zwischen dem Menschen und seiner sozialen Umwelt besteht eine dialektische Beziehung. Das Verhalten der Umwelt bewirkt oft die Selbsterfüllung der Prophezeiung. Zum Beispiel redet der Schüler, der sich mit der schweren Schultasche in der Straßenbahn hinsetzt und von einer älteren Frau unfreundlich angesprochen wird, frech zurück.

Ein Stereotyp kann auch dazu führen, die realen sozialen und ökonomischen Bedingungen und Probleme, unter denen viele Mitglieder der anderen Gruppe leiden, zu übersehen. Wir kennen Aussagen von Politikern, die von solchen Vorurteilen geprägt sind, zum Beispiel: „Junge Menschen sollten für Nachwuchs sorgen, statt so viel auszugehen.“ - „Studierende sollten schneller fertig werden, statt nur zu feiern und bummeln.“

4.4 Kinderbetreuung und Pflege alter Menschen als Aufgabe zwischen den Generationen

These 3: Gegenwärtig wird in Österreich Pflege und Kinderbetreuung überwiegend (noch) als intergenerationelle Aufgabe gesehen

80 % der pflegebedürftigen alten Menschen werden heute in Österreich noch im Umfeld der eigenen Wohnung bzw. der Verwandtschaftsfamilie versorgt. Der überwiegende Teil der Pflegenden sind Frauen: Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter, aber auch Partner. Daneben gibt es hilfsbereite Nachbarinnen, Nachbarn, weitläufigere Verwandte, ehrenamtliche Helfer/innen. Professionelle Hilfe leisten mobile Dienste und vor allem Pflegekräfte aus dem Ausland, in Deutschland und in England sind das die Polinnen, bei uns die Slowakinnen. Durch die Diskussion um die Legalität dieser

Gruppe wurde im vergangenen Jahr die gesamte Thematik der Familienpflege als „Pflegedebatte“ erstmals öffentlich. Dabei wurden die psychischen, gesundheitlichen, finanziellen, organisatorischen und logistischen Leistungen von Angehörigen in den Medien thematisiert. Wenn dabei auch sehr merkwürdige Meinungen vertreten wurden, so halte ich den Diskurs für eine Grundvoraussetzung, um befriedigende gesetzliche Lösungen in dieser schwierigen Frage zu finden.

Der größte Teil dieser Pflege wird durch Frauen aus dem Kreis der Angehörigen geleistet. Dabei ergibt sich durch die längere Lebenserwartung und die veränderten Lebensmuster der jungen Frauen (Berufstätigkeit) eine ganz neue Konstellation: Frauen in der zweiten Lebenshälfte sind oft Sorgende und Pflegende nach zwei, vielleicht sogar drei Seiten hin, wenn auch der Partner Hilfe braucht. Sie sind vielfach belastet.

Die Pflegebedürftigkeit alter Eltern kann in körperlicher und psychischer Hinsicht eine große Belastung darstellen. Eine der selten erkannten Belastungen für beide Beteiligten ist die Rollen-Umkehr. Der alte Mensch braucht vom jüngeren *die* Zuwendung und Pflege, die ursprünglich zwischen den Eltern, vor allem der Mutter, und dem Kind notwendig waren. Es entsteht für den alten Menschen eine neue, ungewohnte Abhängigkeit, gleichzeitig besteht er mit Recht auf seiner Autonomie. So muss die *Balance zwischen Abhängigkeit und Autonomie* für beide Seiten neu gefunden werden, um Belastungen, Spannungen und Konflikte zu minimieren. Die Unterstützung durch andere Personen (ambulant oder stationär) kann die Beteiligten entlasten und die Situation entspannen.

These 4: Die Leistungen der älteren Generation werden unterschätzt

Ganz selten noch wird von den bedeutenden **intergenerationellen Leistungen** zwischen Großeltern und ihren Enkelkindern gesprochen. Praktische, erzieherische und finanzielle Leistungen fließen von den Großeltern zu ihren Enkeln. Die Beschäftigung mit Kindern und Jugendlichen befriedigt die Großeltern, regt sie an und hält sie jung. Anhand eines für die über 18-jährige österreichische Bevölkerung repräsentativen Surveys (n=1000) wurde im Herbst 1998 untersucht, welche intergenerationellen Solidaritäts- und Konfliktpotenziale in den Familien und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene vorherrschen. Dabei erwies sich die Familie in Übereinstimmung mit ausländischen Studien als außerordentlich funktionierende Solidareinheit und es wurde deutlich, dass der private Hilfstransfer, besonderes der finanzielle, im Gegensatz zu den öffentlichen, überwiegend von den älteren zu den jüngeren Generationen fließt (Majce 2000). Der Wiener Soziologe Majce meint aber auch, das gesellschaftspolitische Konfliktpotenzial im Generationenverhältnis werde ansteigen.

5. Zukunftsszenarien

5.1 Veränderungen im Generationenverhältnis

Der Wandel der Lebensformen und andere strukturelle gesellschaftliche Veränderungen werden das Generationenverhältnis in der Zukunft grundlegend ändern. Junge Alte (etwa zwischen 60 und 80 Jahre alt) werden stärker in die Gesellschaft integriert sein, länger arbeiten, sich weiterbilden, ehrenamtlich tätig sein. Die Generation,

die demnächst in dieses Alter kommen wird, erlebte bereits die beschriebene Modernisierung. Man muss sich folglich auf eine große Gruppe besser gebildete, mobilere und selbstbewusstere alte Menschen mit sehr individuellen Bedürfnissen einstellen.

Die Versorgung der hilfs- und pflegebedürftigen „alten Alten“, gegenwärtig noch vor allem durch Frauen und Töchter geleistet, wird in Zukunft seltener in Familien stattfinden. Die Leistungen von länger erwerbstätigen Großeltern werden in den jungen Familien fehlen. Zukunftsszenarien müssen diese Entwicklung ebenso berücksichtigen wie die wachsenden individuellen Bedürfnisse und Ansprüche.

5.2 Negative Szenarien

Bereits 1989 befasste sich der Soziologe Reimer Gronemeyer (Gronemeyer 1990; 1997) in seinem Buch „Abseits vom Wolfsrudel“ mit diesem Thema. Er beklagte die bereits sichtbaren und weiteren prognostizierten gesellschaftlichen Veränderungen der Modernisierung in verschiedensten Formulierungen, voran den „Untergang der Familie“, deren endgültiges Ende er ankündigte. Da die Familie als Ort der Fürsorge für Alte wegfallen werde, müsse es zu einem gesellschaftlichen Altenplan kommen. Er sagte einen Krieg der Generationen voraus, den verpflichtenden Einsatz von Jungsenioren in Pflegeheimen und als Sterbebegleiter, die Entmündigung und Zwangsbetreuung der pflegebedürftigen Alten, die nur noch maschinell am Fließband versorgt würden. Dies geschehe als Rache der Jungen für die Zerstörung der Umwelt und die gesellschaftliche Vormachtstellung der jungen Alten. Hintergrund für diese Entwicklung sei der Zusammenbruch der Familie. Nicht Gronemeyers Übertreibungen machten sein Buch für ein Zukunftsszenario unbrauchbar, sondern seine Rückwendung auf eine illusionäre Familienidylle. In einer neueren Publikation (2004) prognostiziert er wiederum den „Kampf der Generationen“, macht aber konstruktive Vorschläge für die Bewältigung der anstehenden gesellschaftlichen Probleme.

5.3 Wege zur Entwicklung positiver Perspektiven

Tatsächlich wird heute und in Zukunft eine Ressourcenverknappung unausweichlich sein. Die Zahl der Menschen im Erwerbsprozess wird einer ebenso großen Zahl nicht mehr Erwerbstätiger gegenüber stehen. Auch wenn die Menschen heute durch bessere Gesundheitsvorsorge nicht nur älter, sondern auch später hilfsbedürftig werden, so ist doch für die Zukunft insgesamt mit einem stark wachsenden Bedarf an medizinischer, pflegerischer und psycho-sozialer Betreuung zu rechnen. Das bedeutet längere Lebenszeit, aber auch längere Lebensarbeitszeit. Die zunehmende Langlebigkeit stellt bereits heute eine zentrale Herausforderung für jeden und jede Einzelne in der Gesellschaft dar. Die menschenwürdige Versorgung im Alter ist *eine* der Zukunftsaufgaben, die zu lösen sind.

Was ist zu tun?

Angesichts des familialen Wandels wird man auch mit dem weiteren Ausbau der ambulanten Pflege in Zukunft auf institutionelle Einrichtungen nicht verzichten können. Dabei ist der beschriebene Altersstrukturwandel zu berücksichtigen. Hier ist die in-

terdisziplinäre Entwicklung und rasche Umsetzung neuer Wohnformen für Ältere oder für mehrere Generationen gefragt.

Für die oder den Einzelnen bedeutet die Entwicklung, im Sinne der Generativität nach Baltes, selbst Verantwortung zu übernehmen und sehr bewusst und frühzeitig für das Alter vorzusorgen, nicht nur finanziell. Ein Lebensstil, der geistige und körperliche Beweglichkeit fördert, stellt die beste private Vorsorge dar. Dies geschieht besonders gut im Austausch mit jüngeren Menschen. Im Blick auf älter werdende Menschen ist breite Aufklärung notwendig, um zu zeigen, wie man durch Eigenverantwortlichkeit und frühe Vorsorge selbst zu einem möglichst unabhängigen und selbstbestimmten Alter beitragen kann.

Trotz realer Konfliktthemen wie die Verteilung der Ressourcen ist die Möglichkeit eines Miteinanders der Generationen zu betonen, nicht das medienwirksame Schüren eines Generationenkonflikts. Zukunftsszenarien sollten auf die Dramatisierung der Situation verzichten ohne zu verschleiern. Die Solidarität der Generationen über die Familie hinaus bietet für eine Gesellschaft große Chancen. Hier ist ein konstruktiver Beitrag der Medien gefragt, um Vorurteile zwischen den Generationen abzubauen, indem man auch innerhalb einer Altersgruppe die Vielfalt wahrnimmt. Dazu können Projekte des intergenerationellen Lernens in der Erwachsenenbildung beitragen.

Reiner Klingholz vom Berlin-Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung schreibt am Ende eines Artikels „Deutschlands Zukunft. Wie werden wir leben?“ (Geo 05/2004) folgende Überlegungen:

„Wir müssen Abschied nehmen vom Wachstumsdenken der Vergangenheit. Immer länger leben, dabei immer weniger arbeiten und immer reicher werden – das hat bestenfalls für kürzere Zeit von den 1970er Jahren bis zu den 1990er Jahren funktioniert. Eine demographisch nachhaltige Formel war es nicht. Die alte Welt muss sich neu erfinden, um zukunftstauglich zu sein. Dabei könnte der Pioniergeist der Auswanderer im 19. Jahrhundert Vorbild sein, ihre Bereitschaft, sich von Grund auf neuen Herausforderungen zu stellen. Sie konnten sich nicht auf einen allumsorgenden Staat verlassen, mussten sich lösen von dem Vertrauten. Aber sie haben in die Zukunft ihrer Kinder investiert und sind schließlich in einer neuen, überaus erfolgreichen Kultur aufgegangen.“ (Klingholz 2004, S.94)

Gertrud Simon, Dr.ⁱⁿ Univ.-Dozentin für Pädagogik. Sie war Univ.-Professorin am Institut für Erziehungswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz und war von 1998 bis 2012 die wissenschaftliche Leiterin des Universitätslehrgangs für interdisziplinäre Gerontologie.



6. Literatur

- Badelt, Christoph (Hg.) (1997): Beziehungen zwischen den Generationen. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Tagung des ÖIGF 1995 in Linz. Schriftenreihe des österreichischen Instituts für Familienforschung: Wien.
- Becker, Rolf (1997): Generationen und sozialer Wandel. Generationsdynamik, Generationsbeziehungen und Differenzierung von Generationen. Leske und Budrich: Opladen.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998). Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen. Beck: München.
- Erikson, Erik H. (1966): Identität und Lebenszyklus. Suhrkamp V. Frankfurt/M.
- Gronemeyer, Reimer (1997). Die Entfernung vom Wolfrudel. Über den drohenden Krieg der Jungen gegen die Alten. Fischer: Frankfurt/Main.
- Gronemeyer, Reimer (2004): Kampf der Generationen. Deutsche Verlagsanstalt München.
- Höpflinger, Francois (2002): Generativität im höheren Lebensalter. Generationensoziologische Überlegungen zu einem alten Thema. In: Z. f. Gerontologie u. Geriatrie. 35:328-334.
- Kade, Sylvia (2007): Altern und Bildung. Bertelsmann V. Bielefeld.
- Kohli, Martin (2007): Von der Gesellschaftsgeschichte zur Familie. Was leistet das Konzept der Generationen? In: Generation und Familie. Hg. von Frank Lettke und Andreas Lange. Suhrkamp: Frankfurt/Main.
- Klingholz, Reiner (2004): Aufbruch in ein anderes Land. In: Deutschlands Zukunft - Wie werden wir leben? Zeitschrift Geo, Heft 05, S. 89-94.
- Lehr, Ursula (2007): Psychologie des Alterns. Quelle und Meyer: Wiebelsheim (11. überarbeitete Auflage).
- Majce, Gerhard (2000): Generationenbeziehungen und Generationenverhältnisse. In: Ältere Menschen. Neue Perspektiven. Seniorenbericht 2000. Zur Lebenssituation älterer Menschen in Österreich. Hg. v. Bundesministerium für Soziales und Generationen. Wien, S. 106-163.
- Simon, Gertrud und Solveig, Haring (1999): Altern als Herausforderung. Band 1: Soziale Teilhabe und Integration älterer Menschen. Leykam: Graz (= Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung und Sozialplanung Steiermark, Band 6).

Diskussion

Dem Generationenbegriff werden **unterschiedliche Sinnzuschreibungen** gemacht. In der Erwachsenenbildung sind vor allem zwei Definitionen vorrangig: Einerseits meint der Begriff die lineare Abstammungsfolge, besonders innerhalb einer Familie, aber auch Abweichungen und Wandel der Familienstruktur fallen in diese Definition. Andererseits ist die gesellschaftliche Bedeutung von Generation relevant. Hierbei handelt es sich um die Einteilung der Gesellschaft in Altersgruppen, wobei die Kategorien oft mit Vorurteilen verknüpft werden. Eine weitere Zuschreibung ist die Zugehörigkeit zu Bewegungen und Strömungen. An diesem Punkt warf eine Teilnehmerin ein, dass sich das Annähern einer Generation über Interessen in der Generationenarbeit lohnen könnte, oder zumindest einen anderen Zugang in dieser Diskussion eröffnen könnte.

Ein weiterer Diskussionspunkt war der überwiegend medial geprägte Begriff der „**Überalterung**“. Die Verwendung von Begriffen wie „Unterjüngung“ oder „Jugendmangel“ könnten neue Sichtweisen und Handlungsoptionen eröffnen.

Hinsichtlich des Generationenvertrages gab man in der Diskussion zu bedenken, dass sich die Beziehungen zwischen den Generationen gewandelt haben. Häufigkeit der Kontakte, Intensität der Beziehungen und gegenseitige Unterstützungsleistungen befinden sich oft auf einer anderen Ebene, als es vor einigen Jahren der Fall war. Auch das **zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Generationen** hat sich in den letzten Jahren geändert. Daraus resultierend müsste der bestehende ungeschriebene Vertrag einer gesellschaftlichen Vereinbarung neu überdacht werden. Wesentliche Punkte sind dabei die Ausbildung der Jungen und die Pensionen.

Generationenkonflikte, Zunahme der Single-Haushalte, Stadt-Land-Unterschiede mit Abwanderungen der mittleren Generation, Mobilitätsfragen, veränderte und neue Kommunikationsformen oder das freiwerdende Potenzial der älteren Menschen aber auch die zunehmenden Aufgaben der Zwischengeneration zwischen Kindererziehung, Beruf und Pflege alter Eltern seien zu berücksichtigen.

Intergenerationelles Lernen setze Tausch- und Ergänzungstendenzen voraus. Und funktioniert nur auf gleicher Augenhöhe aller involvierten Generationen.

Für die Bildungsarbeit ergibt sich daraus die Notwendigkeit sich intensiv mit den unterschiedlichen Lebenszusammenhängen der involvierten Gruppen und ihren jeweiligen Themen zu beschäftigen.

*Die jüngere Generation ist der Pfeil, die ältere der Bogen.
Albert Einstein*

Generation – Generativität: Textarbeit

In Kleingruppen fand eine vertiefende Textarbeit zu einem der folgenden zwei Texte statt:

- 1) Kruse, A. u. Wahl, H.-W.: Miteinander der Generationen. In: Zukunft Altern. Spektrum Heidelberg. 2010. und
- 2) Ernst, Heiko: Generativität: Die Aufgabe der zweiten Lebenshälfte. In: Psychologie Heute. Heft 20, 2008.

Leitfragen:

Was war anregend? Wo möchte ich weiterarbeiten? An welchem Punkt erhielt ich einen neuen Gesichtspunkt? Was ist/ist etwas klarer geworden?

Eine gewisse Reibung zwischen den Generationen ist unvermeidlich; denn die Jugend und die Alten wiegen sich im Besitze der Antworten, und das Mittelalter hat die Fragen am Hals.
Adolf von Harnack

VI. Generationen im öffentlichen Raum

Was ist öffentlicher Raum und wie sollen die verschiedenen Generationen ihn nutzen können?

Pamela Heil

An jedem Bahnhof kann man es beobachten: Pendler, Touristen, Einkaufende und Randständige bedrängen sich gegenseitig im Menschenstrom. Eine Gruppe Mädchen inszeniert sich vor gleichaltrigen Jungs. Und diese wiederum besetzen mit Ghettoblaster und Energiedrinkdosen die Sitzbänke. Kein Wunder, wird ein solcher Ort für ältere oder langsamere Menschen immer mehr zu einem Unort.

Genügend Platz wäre eigentlich vorhanden. Das Problem: Immer mehr Menschen wollen den öffentlichen Raum gleichzeitig nutzen. Die Menschenströme nehmen zu, weil die Wege zur Arbeit, zur Ausbildung und in der Freizeit länger werden. Hinzu kommt, dass viele dieser Orte für alle Altersgruppen attraktiv sind. Diese Umstände führen zu Knappheiten.

Definitionen von öffentlichem Raum

„Mit öffentlichem Raum (auch öffentlichem Bereich) wird der ebenerdige Teil einer Gemeindefläche oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts verstanden, der der Öffentlichkeit frei zugänglich ist und von der Gemeinde bewirtschaftet und unterhalten wird. Der öffentliche Raum steht dem privaten Raum gegenüber. Öffentliche Gebäude stellen eine andere Form öffentlicher Einrichtungen dar. Auch wenn zu einer Gemeindefläche Wälder oder Seen gehören, sind mit dem öffentlichen Raum meist öffentliche Flächen innerhalb von bebauten Ortschaften gemeint. Der öffentliche Raum kann verschieden aufgeteilt und gestaltet sein und wird demzufolge unterschiedlich genutzt.“ (Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96ffentlicher_Raum)

Fragestellungen nach der Funktion, Gestaltung und Qualität des öffentlichen Raums werden mit der Definition von Wikipedia nicht beantwortet. Die Konzepte öffentlicher Räume sind vielfältige und erschöpfen sich nicht in rein technischen, juristischen oder räumlich-morphologischen Fragestellungen. Das Kriterium zur Bestimmung öffentlichen Raumes kann also nicht nur der Eigentumsbegriff sein: Zugänglichkeit, Nutzbarkeit, demokratische Prozesse, Kommunikation, Interaktion, Identität, Soziales Lernen, soziale Kontrolle und Sicherheit sind nur einige der Dimensionen von urbanen öffentlichen Räumen, die vor allem im Kontext informeller Bildung relevant werden.

In Anlehnung an Ulrich Deinet (2004) unterscheide ich drei verschiedene Typen öffentlicher Räume:

- Öffentliche Freiräume (Grünflächen, Parks, Spielplätze, Straßenraum)
- Öffentlich zugängliche verhäuslichte Räume (Bahnhöfe, Kaufhäuser etc.)
- Institutionalisierte öffentliche Räume (Sportanlagen, Vereine, Schulräume, Kirchenräume, Bibliotheken...)

Was ist Freiraum, und wem gehört der öffentliche Raum?

Freiraum ist ein in den Gebiets- und Bauplanungen (Landschaftsplanung, Landschaftsarchitektur, Städtebau, Architektur) verwendeter Begriff. Er beschreibt alle nicht durch Gebäude bebauten Flächen und umfasst sowohl Gärten, Straßen, Plätze, Parkanlagen und Friedhöfe als auch Gewässer, Wälder und Felder.

Der Begriff Freiraum bezeichnet aber auch die Freiheit, die eine Person oder eine Gruppe zur Entwicklung, Definition und Entfaltung ihrer Identität und Kreativität benötigt. Der Begriff Freiraum gründet, für einen Menschen, prinzipiell in der Möglichkeit, seine Identität wahrzunehmen und zu entwickeln. Der Freiraum soll sowohl den Rahmen der eigenen Kreativität aufzeigen als auch anregen, über die Grenzen des Freiraums zu reflektieren.

Freiräume in unserem Verständnis müssen Zugang für alle Menschen ermöglichen, und es muss Rechtsgleichheit herrschen. Es braucht auch Raum für Unerwartetes, Unerfreuliches und Widersprüchliches, da kann es immer wieder zu Reibereien und Konflikten kommen. Diese Freiräume sind immer wieder neu auszuhandeln. Der öffentliche Raum ist ein Übungsraum für demokratische Prozesse. Die Jugendlichen versuchen dort, an der Schwelle zur Erwachsenenwelt, die Grenzen auszuloten. Jugendliche suchen im öffentlichen Raum nicht nur Zoff, sondern Spaß. Für die Jungen bedeutet Freiraum meist ein Raum ohne Erwachsene, ohne deren Regeln.

Wie hat sich der öffentliche Raum in den vergangenen 50 Jahren verändert?

Der städtische öffentliche Raum ist geprägt von Eventisierung und Kommerzialisierung, und es gibt mehr Akteurinnen und Akteure, die mitmischen. Gekoppelt ist diese Entwicklung an die Flexibilisierung und Dynamisierung unserer Arbeitszeiten und an Verkehrsmöglichkeiten, die rund um die Uhr gegeben sind. Daraus ergibt sich eine geballte Präsenz im öffentlichen Raum. Hinzu kommt, dass wir vor allem in den städtischen Bereichen enge Raumverhältnisse vorfinden. All diese Dimensionen werden mit einer wachsenden Bevölkerung und ihren Ansprüchen im öffentlichen Raum besonders plastisch.

Ist die Gesellschaft heute weniger tolerant und verantwortungsbewusst im öffentlichen Raum? Studien belegen, wie z.B. Littering (das achtlose Wegwerfen und Liegenlassen von Abfall vorzugsweise auf öffentlichem Grund, insbesondere auf Straßen, Plätzen und Parks) nicht nur bei Jugendlichen zunimmt und unsere Wegwerfgesellschaft einem sorglosen Umgang mit dem öffentlichen Raum Vorschub leistet. Die großen öffentlichen Plätze sehen in den sonntäglichen Morgenstunden oft aus, als hätte eine Bombe eingeschlagen.

Es braucht von allen Seiten die Kompetenz, die Konflikte immer wieder neu auszuhandeln und das gemeinsame Leben im öffentlichen Raum zu gestalten. Es geht vor allem darum, die öffentlichen Räume konfliktfrei zu organisieren.

Potenzialthema statt Konfliktthema

Im Zentrum steht die Frage, wie Plätze, Parks und Wege von Menschen unterschiedlicher Generationen genutzt werden können. Diese öffentlichen Orte, die rund um die Uhr genutzt werden können, bieten in erster Linie ein **Potenzialthema** und kein Konfliktthema.

Ihr Potenzial ist, dass Menschen mit verschiedensten Hintergründen und unterschiedlichsten Interessen aufeinandertreffen und demokratisches Handeln einüben können. Soweit die Perspektive vom möglichen konstruktiven Umgang miteinander. Leider sind es jedoch oft Konflikte unter den Generationen in der Nutzung des öffentlichen Raumes, die Anlass zu Diskussionen geben. Weshalb stört Musik in der Öffentlichkeit? Warum jemand, der langsamer geht? Warum stört überhaupt jemand? Das hat mit den jeweils unterschiedlichen Ansprüchen zu tun, die an den öffentlichen Raum gestellt werden. Es ist immer ein gesellschaftliches Empfinden, was und wer da gerade stört. Irgendwann ist es vielleicht der Mann mit dem Rollator, weil er zu langsam läuft.

Die Sache mit der Reibung

Dass das Zusammentreffen verschiedener Generationen im öffentlichen Raum oft die Gemüter erhitzt, kann auch an der Vereinzelung in der pluralisierten Gesellschaft liegen. Jugendtreffs und Seniorenheime sind wichtige Orte. Sie führen aber auch dazu, dass sich die einzelnen Gesellschaftsgruppen nur noch dort aufhalten. Das Problem dabei: Wir kennen die „Anderen“ – die Jungen oder die Alten – nicht mehr und unterliegen gleichzeitig einer Überidentifikation. Das heißt: Alle, die nicht zur eigenen Gruppe gehören, sind uns suspekt. Damit verliert die potenzielle Begegnung, die beide Seiten weiterbringen könnte, ihre Grundlage.

Ein Rezept gegen die Vereinzelung und die damit einhergehende Ignoranz und Erfahrungsverarmung könnte nach dem Soziologen Sandro Cattacin lauten: „Einfach rausgehen und andere Leute treffen.“ Aber geht das so ohne Weiteres? Menschen unterschiedlichen Alters sollen im öffentlichen Raum mehr Berührungspunkte schaffen und nutzen können. Der öffentliche Raum ist einer der wenigen Orte für Reibung. Und diese Reibung kann auch Wärme erzeugen – nicht nur Hitze.

Spannungsfelder und Konflikte im öffentlichen Raum – Was stört, muss weg?

Von einem Konflikt spricht man, wenn Interessen, Zielsetzungen oder Wertvorstellungen von Personen, gesellschaftlichen Gruppen, Organisationen oder Staaten miteinander unvereinbar sind oder scheinen. Hier wird unterschieden zwischen dem Konflikt selbst, dem Konflikt begleitenden Gefühl (z.B. Wut) und dem konkreten Konfliktverhalten.

Der öffentliche Raum ist naturgemäß ein konfliktträchtiger. Viel mehr als in familiären, betrieblichen oder schulischen Kontexten werden darin Konflikte öffentlich ausgetragen und wahrgenommen. Aus diesem Grund stellen sie für die Gemeinden eine besondere Herausforderung, aber auch eine große Chance dar. Viele Plätze, Straßen, Parks, Unterführungen und andere öffentliche Räume werden von mehr und mehr Menschen benutzt. Zum Teil gleichzeitig, zum Teil hintereinander, aber oft mit unterschiedlichen Ansprüchen, die sich manchmal gegenseitig ausschließen. Die Konkurrenzsituation zwischen Ruhe und Lärm, langsam und schnell, können die Beteiligten entweder aushalten – oder auskämpfen.

Da parallel dazu aber auch die Räume enger werden, sind Konflikte, gerade auch unter verschiedenen Generationen, programmiert. Wie geht die Politik damit um? Werden Konflikte durch Wegweisungen verhindert, verlagert oder bloß kaschiert? Muss immer die Polizei eingreifen? Haben die gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse versagt?

Konflikte im öffentlichen Raum treten in unterschiedlichsten Facetten und Konstellationen auf. Sie betreffen nicht nur Generationskonflikte, sondern genauso Fragen von Integration oder Verteilung. Sie thematisieren den Umgang mit persönlichen Freiräumen wie auch kommunale Kulturen der Mitbestimmung und Teilhabe.

Zudem sind verschiedenste AkteurInnen (Sozialarbeit, Jugendarbeit, Politik, Verwaltung, Polizei, NGO's oder Private Sicherheitsdienste) und Anspruchsgruppen (Anrainer/innen, Senior/innen, Jugendliche, Obdachlose, Migrant/innen oder andere Beteiligte) mit Fragen kommunaler Konfliktbearbeitung und Gewaltprävention betraut bzw. von ihnen betroffen.

Intergenerationelles Lernen und generationenübergreifende Projekte zur Konfliktprävention

Oft werden scheinbar einfache Lösungen angewandt, um Konflikte im öffentlichen Raum zu reduzieren: Minimale Gestaltung, möglichst wenig Sitzplätze, keine Gestaltungsmöglichkeiten. Heißt der öffentliche Raum nicht genau deshalb so, weil er zu jeder Zeit allen zugänglich sein sollte?

Kann das Initiieren und Institutionalisieren einer Vielfältigkeit durch Mehrgenerationenräume gewährleistet werden?

Initiieren kann man viel, in Frage steht eher die Institutionalisierung. Meist braucht es da Leitung und Regulierung, weil wir offensichtlich nicht mehr zu wissen scheinen, wie wir uns im öffentlichen Raum verhalten können. Es scheint ein Zeichen der Zeit zu sein, dass wir Autoritäten brauchen, die etwas anstoßen und allenfalls auch kontrollieren – zum Beispiel mit Gesetzen, Polizei, JugendarbeiterInnen und in Zukunft wohl auch mit Altersarbeiter/innen.

Es sind gerade diese AkteurInnen, die den öffentlichen Raum heute zu beleben versuchen. Sie forcieren das Zusammentreffen punktuell, zum Beispiel mit einem Stadtfest. Aber es gibt auch die Interessen der Stadtentwickler. Von ihnen wünscht man

sich ein weniger funktionales Arrangement in der Planung. Die Zielgruppen müssen mitbestimmen dürfen. Aber das kann schwierig sein. Für Jugendliche kann man eigentlich kaum bauen, da die nachfolgende Generation bereits oft neue Bedürfnisse hat, wenn ein Bauvorhaben dann endlich realisiert ist. Ist eine Stadt planen zu wollen überhaupt eine realistische Idee? Ist es in Zeiten hoher Mobilität nicht sinnvoller, mehr Offenheit und Freiräume zu schaffen?

Die Lebenswelten von Alten und Jungen sind weitgehend getrennt voneinander. Ein Anliegen z.B. der offenen Jugendarbeit ist es, die Generationen im öffentlichen Raum wieder zusammenzubringen. **Intergenerationelles Lernen** beschreibt eine generationenübergreifende Didaktik, bei der jüngere und ältere Lernende je nach Lernsetting voneinander, miteinander und/oder übereinander lernen. Als pädagogischer Ansatz gewinnt intergenerationelles Lernen unter dem Eindruck des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Derzeit gibt es unterschiedliche Entwicklungslinien im Kontext von schulischer Bildung und Erwachsenenbildung, nicht selten auch im Zusammenhang von sozialem und ehrenamtlichem Engagement.

Generationsübergreifende Projekte und das Spiel als verbindendes Element

Oberstes Ziel bei generationenübergreifenden Projekten ist die Begegnung zwischen Kindern und Jugendlichen und älteren Menschen, wobei vor allem das Spiel bei der gemeinsam verbrachten Zeit die Brücke zum gegenseitigen Kennenlernen, zur Kontaktaufnahme und zum Sich-aufeinander-Einlassen ist.

Bei diesen Projekten spielen der Aspekt des Abbaus von Berührungsängsten und Vorurteilen und das bessere Verstehen von wechselseitigen Bedürfnissen eine wesentliche Rolle. Für die Kinder und Jugendlichen geht es vor allem darum, sich mit Themen, die den Alltag von SeniorInnen bestimmen, auseinander zu setzen: Wie ist es, wenn man älter wird? Wie ist es, wenn man in der Beweglichkeit eingeschränkt ist, nicht mehr gut sieht oder hört? Wie leben SeniorInnen, wie ist der Tagesablauf? Wie ist das Gefühl vielleicht alleine zu sein? Aus Sicht der älteren Menschen bieten solche Projekte Abwechslung zur alltäglichen Routine, Erinnerungen z.B. an Spiele, Anekdoten etc. werden wach, die eigene geistige und körperliche Mobilität wird gefördert, das Kennenlernen und Staunen über das „neumoderne Zeug“ wie der selbstverständliche Umgang mit Handy & Co der jungen Generation. Bei Aktionen und Projekten wie Spielefeste, gemeinsames Kochen, Lesenachmittage, dem Sinnesgarten, Erzählcafes, Generationenradio etc. werden gegenseitige Rücksichtnahme und Respekt gegenüber den Fähigkeiten, aber auch den Schwächen der anderen unausgesprochene Realität.

Nicht nur **Sensibilisierungsprojekte** tragen zu einem besseren Miteinander bei. Das Gefühl nützlich und gebraucht zu werden – einen Stellenwert in der Gesellschaft zu haben, eint die junge und ältere Generation. Fragen wie: Wo ist mein Platz? Was kann ich beitragen? Bin ich wichtig? stellen sie sich gleichermaßen. Deshalb gilt es, das Wissen und den Erfahrungsschatz beider Generationen institutionalisiert auszutauschen und nutzbar zu machen. Jugendliche halten Computerkurse für SeniorIn-

nen ab, bieten einen Einkaufsservice an, ältere Menschen helfen beim Lernen (Bsp. GenerationenLernen), sind Lesepaten oder beraten junge Menschen in spezifischen Bereichen.

Trotz aller Annäherung hat jede Generation ihre ganz eigene Wertehaltung. Es gilt deshalb in intergenerationellen Räumen auch ein Bewusstsein hierfür zu schaffen, da andernfalls Konflikte vorprogrammiert sind. Die professionelle Arbeit in diesem Bereich muss gut vorbereitet und moderiert sein. Auch um eventuelle Missverständnisse, die schnell entstehen können, genauso schnell aufzuklären.

Der Beitrag der Bildungsarbeit ist, besonderes Augenmerk auf das Schaffen oben genannter Begegnungsräume und der gemeinsamen Auseinandersetzung mit Themen, die alle etwas angehen, zu legen. Das Schaffen von Netzwerken zwischen bestehenden Institutionen und Strukturen mit manchmal auch unterschiedlichen Zielgruppen und Arbeitsaufträgen ermöglicht innovative Projekte. Nicht zuletzt soll mit den Projekten auch ein öffentlicher Diskurs angeregt werden.

OIDA! Der Generationendolmetscher

Das Projekt, Buch „Oida! Der Generationendolmetscher“ herausgegeben 2010 von der ARGE MITEinanderREDEN und dem Anton Pustet Verlag, setzte direkt an der Kommunikation und Informationsvermittlung an. In intergenerationellen Workshops konnte die Sprachwelt, der Sprachgebrauch der jeweiligen Generationen erfahren und gelernt werden. Das aktive aufeinander Zugehen wurde gefördert und damit den Beteiligten ermöglicht in Konfliktsituationen (Parks, Bushaltestellen, vor dem Seniorenheim, vor dem Jugendzentrum) in einen konstruktiven Dialog zu treten. Die teilweise als aggressiv erlebte Sprache der Kids verlor in der Wahrnehmung der SeniorInnen ihre Schärfe. Die SeniorInnen erinnerten sich an Ausdrücke ihrer Jugendzeit und dass Jugendkultur und ein kontroversieller Sprachgebrauch zum Erwachsenwerden dazu gehören.

Der Generationendolmetscher hat gezeigt: Eine wirklich gute Idee wächst wie eine Pflanze. Aus einem salopp geäußerten Wunsch von Frau Glück „Sie sollten ein Buch über die beiden Sprachwelten und das Oida!-Missverständnis schreiben“ ist ein Buch geworden, das Salzburg bewegte. Es hat Mut gemacht, uns weiter der Generationenverständigung zu widmen. Deshalb arbeitet die ARGE MITEinanderREDEN aktuell an einem neuen Buchprojekt. Hier bringen wir die Generationen, Sponsoren und den Verlag Anton Pustet wieder an einen Tisch. Diesmal zum Thema „Spiele“. Was wurde früher gespielt? Was spielt man heute? Wo dürfen Kinder und Jugendliche heute noch spielen? War das früher anders? etc. In der weiten Welt der Spiele eröffnet sich wieder die Möglichkeit, dass Jung und Alt voneinander lernen können und einander aktiv vieles vermitteln können. Also: „Auf die Plätze.... Die Generationenspiele“, geplantes Erscheinungsdatum Herbst 2013.

OIDA! Der Generationendolmetscher wurde für den Österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung 2012 in der Kategorie „Themenschwerpunkt: Intergenerationelles Lernen“ nominiert. <http://erwachsenenbildung.at/staatspreis>

Fazit - Generationen im öffentlichen Raum und die Bedeutung der Erwachsenen- und Jugendbildung

Der oftmals von den Medien und der Politik inszenierte Generationenkonflikt gefährdet zunehmend die Solidarität und führt dazu, dass sich Jung und Alt im öffentlichen Raum oft benachteiligt fühlen. Sichtbar wird das an Schnittstellen im Alltag:

Kommunikation und Konfliktfelder: In Ballungsräumen wird öffentlicher Raum immer rarer. Das Ruhebedürfnis der älteren Menschen und der Entdeckungsdrang der jüngeren Generation stehen im Widerspruch. Hier gilt es, das Verständnis für die unterschiedlichen Lebenswelten zu fördern. Durch das aktive Kennenlernen der verschiedenen Bedürfnisse wird Solidarität gefördert.

Information: Schaut man sich die viel zitierte Alterspyramide an, erkennt man, dass mittlerweile oft 60 Jahre (3 Generationen) zwischen Jung und Alt liegen, Tendenz steigend. Globalisierung, rasanter technischer Fortschritt, eine unüberschaubare Vielfalt an Medien(nutzung) fordert alle Generationen heraus.

Lebenslanges Lernen: Die Herausforderung für aktives Altern im Bereich des Sozialwesens liegt darin, überhaupt ein Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse zu erzielen. Mit 50 plus ist heute ganz sicher nicht Schluss mit Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Das zeigen auch erste Bemühungen der Politik, die den Weiterbildungswillen älterer Arbeitnehmer/innen aktiv und finanziell fördert. Allerdings braucht es neue, an die Notwendigkeiten reifer Gehirnleistung angepasste Lernmethoden für ältere Menschen. Auch im Bereich der Jugendarbeit bekommt außerschulische, informelle Bildung zunehmend einen wichtigeren Stellenwert.

Lernfelder ergeben sich unterschiedliche: hervorzuheben ist das Aktive Lernen in o.g. Bereichen Kommunikation, Konfliktbewältigung und Information. Programme und Aktionen sollen darauf abzielen, mehr Verständnis im kulturellen und technologischen Bereich und für die Bedürfnisse aller Beteiligten zu erreichen. Es ist Aufgabe der Professionalisten, Schnittstellen und Begegnungsraum zu organisieren und Freiräume und Bedürfnisse zu respektieren. Die aktuelle Forschung zeigt, dass intergenerationelles Lernen kein Zukunftsthema ist, sondern ganz aktuell funktioniert. Leider fehlt es hier oft an entsprechenden Räumlichkeiten und finanzieller Unterstützung. Es geht zusammenfassend darum, Räume in der Öffentlichkeit zu schaffen, die einen Wissens- und Erfahrungstransfer von Jung und Alt fördern – ein Klima des „Einander Helfens“ zu schaffen, um so zu mehr sozialer Gerechtigkeit und Solidarität zu gelangen.

EXKURS:

Dialog der Generationen: Notwendigkeit und Chance.

Sieben knappe Thesen zu den Lernchancen, die der »demographische Wandel« nahe legt. (aus dem Impulsreferat von *Peter Alheit*, Erziehungswissenschaftler und Soziologe, Göttingen, auf dem Aktionstag des Projektbüros „Dialog der Generationen“ am 29.4.2011 in Berlin)

These 1

Es gibt keinen Grund, sich vor der „alternden Gesellschaft“ zu fürchten. Moderne Gesellschaften sind alternde Gesellschaften und haben nur deshalb all die Vorzüge entwickelt, von denen wir profitieren. Die Idee der Generation, die mit anderen Generationen gleichberechtigt ins Gespräch kommt, ist erst das Produkt der „alternden Gesellschaft“.

These 2

Es gibt nicht *das* Alter. Die Individualisierung im Alter nimmt zu, auch die Geschlechterdifferenzen. Wie aktuell in der Schule (die Jungs betreffend), wie bei den TeilnehmerInnenprofilen der Weiterbildung müssen wir uns auch bei den Alten mehr um die Männer kümmern. Die Frauen sind intelligente und starke „Netzwerker“. Männer scheinen eher unbelehrbar zu sein, sind aber durchaus lernfähig.

These 3

Innerfamiliär nehmen die Beziehungen zwischen den Generationen zu, nicht ab. Das ist eine Chance für den öffentlichen Generationendialog und eine Herausforderung für intergenerationale Lernsettings in der Jugend- und Erwachsenenbildung.

These 4

Ein gewisses Problem besteht in der unterschiedlichen Bereitschaft der Generationen, den Dialog voranzutreiben. Unterdessen sind die Älteren offener und bereitwilliger als die Jüngeren, sich daran zu beteiligen.

These 5

Die Politik erscheint überraschend sensibel und wird lernfähig – ein optimistisches Szenario. Das gilt durchaus für die EU insgesamt.

These 6

Auch die beginnende Internationalisierung, die an den Rändern der Erwachsenenbildung und der Jugendbildung einsetzt, rechtfertigt Hoffnungen – das gilt für politische Zeitzeugenprojekte über Grenzen hinweg, es gilt für Mehrgenerationenprojekte im Wohnbereich und für viele Experimente im Bildungssektor.

These 7

Die wirklichen Probleme, die auf uns zukommen, verlangen jedoch ganz andere Anstrengungen. Hier müssen wir – auch wissenschaftlich – Erfahrungen machen und neue Dispositionen (vielleicht eine „neue Ethik“) entwickeln. Aber genau deshalb müssen wir mit Lerndialogen über die Generations- und Nationsgrenzen hinweg beginnen.

Pamela Heil, Mag.^a; Sozialarbeiterin, Verein Spektrum Salzburg.
Schwerpunkte: Soziale Arbeit in der Schule, Soziokulturelle Projektarbeit, Kinderspielstadt
Projektkoordinatorin und Mitherausgeberin: Oida! Der Generationendolmetscher.



Literatur und Links

Antz, Eva-Maria/Franz, Julia/Frieters, Norbert/Scheunpflug, Anette (2009): Generationen lernen gemeinsam: Theorie und Praxis intergenerationeller Bildung. Wbv Bertelsmann, Bielefeld
Deinet, Ulrich/Okroy, Heike/Dodt, Georg/Wüsthof, Angela (Hrsg.) (2009): Betreten erlaubt! Projekte gegen die Verdrängung Jugendlicher aus dem öffentlichen Raum, soziale Arbeit und sozialer Raum Bd. I, Verlag Barbara Budrich, Opladen und Farmington Hills
Deinet, Ulrich/Reutlinger, Christian (2004): „Aneignung“ als Bildungskonzept der Sozialpädagogik. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
Herlyn, Ulfert/vonSeggern, Hille/Heinzelmann, Claudia/Karow, Daniela, Wüstenrot Stiftung (Hrsg.) (2003): Jugendliche in öffentlichen Räumen der Stadt. Chancen und Restriktionen der Rauman eignung, Opladen

<http://www.mehrgenerationenhaeuser.de>

<http://www.generationendialog.de>

http://www.generationendialog.de/_uploadfiles/file/Intergeneratives%20Lernen%20-%20Stadtteilzentren.pdf

<http://www.generationenakademie.ch/>

<http://www.sozialraum.de/>

<http://www.generationenakademie.ch/>

*Die Jugend wäre eine schöne Zeit, wenn sie erst später im Leben käme.
Charlie Chaplin*

VII. Was bewegt die junge(n) Generation(en)

Helga Kittl-Satran

Einleitung

Dieser Beitrag ist eine Zusammenfassung des Vortrages vom 16.10.2012, den ich im Rahmen der Bildungswerkstätte, in der das intergenerationelle Lernen im Mittelpunkt stand, gehalten habe und in dem der Fokus auf die Haltungen und Werte der jungen Generation gerichtet war. Im anschließenden Workshop wurden in der Auseinandersetzung dessen, was Jugendliche bewegt, auch die Konfliktfelder zwischen Jung und Alt und Möglichkeiten des intergenerationellen Lernens herausgearbeitet.

Im vorliegenden Artikel wird zunächst die Jugend aus historischer, soziologischer, entwicklungspsychologischer, pädagogischer und rechtlicher Sicht skizziert, bevor das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Jung und Alt aufgezeigt und die Werte, Einstellungen und Bedürfnisse von jungen Menschen thematisiert werden.

Was ist Jugend? Jugend aus historischer, soziologischer, entwicklungspsychologischer, pädagogischer und rechtlicher Sicht

Jugend ist nicht gleich Jugend. Die Diskussion um die Bedingungen und Realisierungsmöglichkeiten des Erwachsenwerdens erfordert zunächst Überlegungen, anhand welcher Merkmale „Jugend“ charakterisiert werden kann. Denn das Verständnis von „Jugend“ unterliegt nicht nur der Zeitgeschichte, sondern spiegelt ebenso Erkenntnisinteressen verschiedener Disziplinen wider, die sich mit Phänomenen der „Jugendphase“ auseinandersetzen (vgl. BMWFJ 2011, S.2).

Jugend – historisch gesehen

Erst im 16.-18. Jahrhundert kam es zur sogenannten „Entdeckung“ der Kindheit (vgl. Ariès 1975). Im Mittelalter hatte die Gesellschaft keine Vorstellung von Kindheit und somit auch nicht von Erziehung. Kinder waren bis ungefähr zum siebten Lebensjahr von ihren Eltern abhängig, danach wurden sie als eigenständige Mitglieder der Erwachsenenengesellschaft anerkannt und wie kleine Erwachsene behandelt.

Noch für 1900 stellen Historiker (Aries 1975; Mitterauer 1986) einen direkten Übergang vom Kindheitsalter zum Erwachsenenalter fest. Erst im Laufe des 20. Jahrhunderts beginnt sich eine Jugendphase herauszubilden (vgl. BMWFJ 2011, S.27). Diese beginnt mit Eintritt der Geschlechtsreife und ist gekennzeichnet durch die Entwicklung der Persönlichkeit, der gesellschaftlichen Integration und dem Entstehen von Werthaltungen.

Jugend – soziologisch gesehen

Wie Persönlichkeitsveränderungen bewertet werden, wie weit eine Gesellschaft jungen Menschen ermöglicht, Verhaltensmöglichkeiten zu entdecken, ist gesellschaftlich konstruiert. War früher der Übergang zum Erwachsenenalter durch Heirat, Familiengründung und die Aufnahme einer vollen Berufstätigkeit gekennzeichnet, sind heute die Übergänge fließend (Richter 2011, S.27).

Die zentralen Merkmale der gegebenen Lebenswelt sind Entgrenzung, Entstrukturierung, Herrschaft von Ökonomie, Individualisierung, Überbetonung der Erwerbsarbeitswelt, Kommerzialisierung und Vermarktlichung, Mediatisierung und Virtualisierung, Idealisierung des Jugendalters, die Auflösung von Generationengrenzen und das Verschwinden von kind- und jugendgemäßen Ritualen. All dies u.a. vor dem Hintergrund, dass es immer weniger Menschen gibt, welche auch tatsächlich alltägliche lebenspraktische Erfahrungen mit Kindern und Jugendlichen haben (Kurnig 2007).

Kinder und Jugendliche reagieren auf die Welt, in der sie aufwachsen – sowohl auf das soziale (Familie, Nachbarschaft, Freundeskreis) als auch auf das gesellschaftliche (Medien, Kinderbetreuungseinrichtungen, Schule, Arbeitsmarkt, sonstiges öffentliches Leben) Umfeld.

Jugend stellt sich heute diversifizierter und vielfältiger als früher dar. Dies hängt mit dem gesamtgesellschaftlichen Prozess der Individualisierung, den spezifischen Bildungsverläufen (die immer länger dauern und unterschiedliche Lebensformen und -verläufe entstehen lassen), der Globalisierung, den Medien und neuen Technologien sowie den Social Networks (Facebook, MySpace, StudiVZ, Twitter...) zusammen.

Die heutige Jugendphase dauert länger und ist gegenüber der Kindheits- und Erwachsenenphase nicht mehr eindeutig abgrenzbar (vgl. BMWFJ 2011, S.29f.).

Jugend – entwicklungspsychologisch gesehen

Entwicklungspsychologisch hatte die biogenetische Position von Granville Stanley Hall (1846-1924) nachhaltige Bedeutung. Sie basiert auf der Annahme, dass reifungsabhängige Veränderungen mit psychischen Krisen korrespondieren. Heute liegt der Fokus auf dem Konzept der Entwicklungsaufgaben, welches auf das entwicklungstheoretisch aktuelle Konstrukt „aktive Selbstgestaltung“ hinweist. Im Verständnis des entwicklungsorientierten Lernens (vgl. Rogoff 1990) werden Jugendliche beim Erwerb und bei der Optimierung der Selbst- und Sozialkompetenzen unterstützt. Selbst- und Sozialkompetenzen gelten als Kriterien psychosozialer Reife (vgl. Dreher 2011, S.34).

Aus entwicklungspsychologischer Sicht wird zwischen

- **früher Adoleszenz** (early adolescence) zwischen 10 und 13 Jahren,
- **mittlerer Adoleszenz** (middle adolescence) zwischen 14 und 17 Jahren und
- **später Adoleszenz** (late adolescence) zwischen 18 und 21 Jahren (vgl. Steinberg 2008, S. 7 zit. n. ebd.) unterschieden.
- Als Übergang zwischen Adoleszenz und Erwachsenenalter kennzeichnet Arnett (2000, 2001) den Zeitabschnitt zwischen 18 und 25 Jahren als eine weitere Entwicklungsetappe und führte hierfür den Begriff ‚**Emerging Adulthood**‘ ein. Eine Ausdehnung dieses Entwicklungsabschnittes kann sich bis zum dritten Lebensjahrzehnt erstrecken (vgl. Dreher/Sirsch/Strobl/ Muck 2011, S.63).

Jugend – pädagogisch gesehen

Bis in die 1970er und 1980er Jahre hat sich laut Jugendforschung ein gesellschaftliches Strukturmuster von „Jugend“ herausgebildet, das eng an die Entwicklung der

Industrie und Arbeitsgesellschaft gekoppelt war: „Jugend“ galt als Medium gesellschaftlicher Entwicklung. Zugleich wurden Heranwachsende teilweise von gesellschaftlichen Verpflichtungen entbunden, um sich für zukünftige Positionen in der Gesellschaft zu bilden („Bildungsmoratorium“) (vgl. Sting 2011, S.39). Doch dieses Strukturmuster von Jugend löst sich auf. Pluralisierung und Ausdehnung der Jugendphase sowie die Entstrukturierung oder Entgrenzung von Jugend sind heute kennzeichnend für die Jugendphase. Die Jugend ist heute „keine strategische Sozialgruppe einer entwicklungsbewussten Gesellschaft“ mehr (Böhnisch/Schröer/Thiersch 2005, S.146). Vielmehr werden Jugendliche mit sozialen Problemen wie Arbeitslosigkeit, Armut oder familiären Trennungen konfrontiert.

An Jugendliche werden auch neue Anforderungen gestellt. Dazu gehören der verschärfte Bildungsdruck und Wettbewerb um Bildungsabschlüsse, der zu einer Verlängerung der Schul- und Ausbildungszeiten führt und dennoch keine Gewähr für eine erfolgreiche berufliche Positionierung bietet, die Auseinandersetzung mit einer Pluralität von Wert- und Lebensorientierungen sowie die steigenden Erwartungen an Selbstständigkeit, Mobilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit (vgl. Münchmeier 2005, S. 817).

Vor diesem Hintergrund hat sich das Experimentier- und Risikoverhalten verstärkt, während Jugendlichen zugleich weniger Raum für Experimente und Selbsterprobungen zugebilligt wird. Insbesondere Jugendliche aus sozial benachteiligten Milieus – wovon nach Schätzungen bis zu einem Fünftel der Heranwachsenden betroffen sind (Hornstein 2009, S. 56) - verfügen zudem über geringere soziale Ressourcen und treffen in ihrem Umfeld auf Angebote zur Lebensorientierung, die nur stark eingeschränkte Optionen zur Lebensgestaltung offen halten (vgl. Raithelhuber 2008, S.154).

Das klassische Jugendalter von 14 bis 18 Jahren ist heute dadurch charakterisiert, dass die Jugendlichen überwiegend in der Familie leben und noch zur Schule gehen. Die Ausdehnung der Bildungszeiten hat die Gleichsetzung von „Jungsein“ und „Schüler/innensein“ zur Folge (Sting 2011, S.40).

Gleichzeitig kommt es durch die Verfrühung der Jugendphase dazu, dass sich 10 - 14-Jährige immer weniger als Kinder begreifen. Diese neue Zwischenphase der „Vermischung“ von Kindheit und Jugend wird mit dem Hilfsbegriff der „Kids“ bezeichnet (vgl. Drößler 2002, S.53).

Jugend – rechtlich gesehen

Als juristisch relevant gilt aufgrund der Verantwortung, die jungen Menschen zugeschrieben wird, das Alter zwischen dem vollendeten 14. und 18. Lebensjahr. Im Hinblick auf die zivilrechtliche Geschäftsfähigkeit und die Übernahme von zivilrechtlicher Verantwortung differenziert das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) nicht zwischen „jugendlich“ und „erwachsen“, sondern zwischen minderjährig (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) und volljährig. Innerhalb der Minderjährigen wird zwischen mündigen (ab Vollendung des 14. Lebensjahres) und unmündigen Minderjährigen unterschieden (vgl. Birklbauer 2011, S.45).

Das vollendete 14. Lebensjahr markiert die Grenze zwischen „Kind“ und „Jugendlichem“ und das ergibt sich aus der zivilrechtlichen Verantwortungsfähigkeit (Schadenersatz- oder Deliktsfähigkeit) und der Strafmündigkeit.

Das Jugendwohlfahrtsgesetz (§ 31 Abs 4 JWG) spricht jedoch bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres von „Jugendlichen“, wenn es die Möglichkeit einräumt, Hilfen zur Erziehung auch nach Erreichung der Volljährigkeit mit Zustimmung des Jugendlichen fortzusetzen. Jugendlicher ist demnach also eine volljährige Person nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 21. Lebensjahres (vgl. ebd., S.46).

Die Altersstruktur der Bevölkerung in Österreich

Wenn wir uns über die Jugend unterhalten, ist es natürlich auch interessant zu wissen, welchen Anteil die Kinder und Jugendlichen in unserer Bevölkerung einnehmen. Ganz allgemein ist festzuhalten, dass sich die Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung auf das Zusammenspiel der drei Komponenten - Fertilität, Mortalität und Migration - zurückführen lassen. Dabei hat die Geburtenzahl den größten Einfluss auf die zukünftige Bevölkerungsentwicklung, da sie sowohl unmittelbar als auch langfristig auf die Altersstruktur einer Bevölkerung wirkt. Bereits seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts ist die Bevölkerungsstruktur Österreichs von einer allmählichen Alterung gekennzeichnet. Dies lässt sich anhand der Entwicklung des Durchschnittsalters der österreichischen Bevölkerung besonders deutlich nachvollziehen. Lag das Durchschnittsalter am Beginn der 1970er-Jahre noch bei 36,1 Jahren, stieg es bis zum Stichtag 1.1.2012 auf 41,9 Jahre an (vgl. Statistik Austria 2012, S.26).

Kinder und Jugendliche

Zu Jahresbeginn 2012 waren in Österreich 8.443.018 Personen mit Hauptwohnsitz gemeldet. Davon sind 1.713.979 Kinder und Jugendliche im Alter von unter 20 Jahren, das entsprach etwa einem Fünftel (20,3%) der Gesamtbevölkerung (vgl. Statistik Austria 2012, S.26).

Personen im erwerbsfähigen Alter

5.230.135 Personen waren am 1.1.2012 in Österreich im Haupterwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren, was einem Anteil von 61,9% der Gesamtbevölkerung entspricht (Statistik Austria 2012, S.28).

Personen im Pensionsalter

Am 1.1.2012 waren 1.498.904 Menschen bzw. 17,8% der Bevölkerung Österreichs 65 Jahre oder älter (Statistik Austria 2012, S.28).

Werte - Wertewandel

In erster Linie geht es im Jugendalter darum, einen eigen- und selbstständigen Platz in der Gesellschaft zu finden. Voraussetzungen dafür sind neben der biologischen Reife die Entwicklung der sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Identität. Dazu gehört auch die Entwicklung und Stabilisierung von Werthaltungen.

Charakteristische Merkmale des Jugendalters können niemals unabhängig von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen junge Menschen aufwachsen, verstanden werden. Kontexte – wie Familie, Peergruppe, Schule, Arbeit und Freizeit – in denen Jugendliche leben, verändern sich und diese Veränderungen wandeln die Art dieser Lebensetappe. Derzeitige Phänomene, wie z.B. ‚Internet-Identitäten‘, ‚Körperinszenierungen‘, ‚Konsumanpassung‘ sind Ausdruck unserer gegenwärtigen Gesellschaft und zeigen, wie die Welt, in der Jugendliche leben, ihr Verhalten und ihre sozialen Beziehungen bestimmen (vgl. Dreher/Sirsch/Strobl/ Muck 2011, S.55).

Wertewandel und Werteverchiebung

Die Wertediskussion der letzten Jahrzehnte ist vom Begriff des Wertewandels geprägt. Nach dem zweiten Weltkrieg fand die große Wende in den Werthaltungen der jungen Mitteleuropäer/innen in der 68er-Bewegung ihren Ausdruck. Die sogenannten „postmaterialistischen Werte“ hatten unter jungen Menschen an Einfluss gewonnen. Insofern kann vor allem die Jugend, bei der individuelle Selbstverwirklichung an Stelle von materialistischen Idealen wie Karriere, Reichtum, demonstrativen Statusinszenierungen und überspitzten Sicherheitsbedürfnissen treten, als Trägerin dieses Wertewandels gesehen werden. Dieser postmaterialistische Wertewandel hatte aber zur Folge, dass sich Gemeinschaftsbindungen und kollektive Verbindlichkeiten zu lockern beginnen und anstelle langfristig stabiler Gemeinschaftsbeziehungen treten schwach gebundene Netzwerke (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.7f.).

Bereits in den 1980er Jahren wird die Tendenz erkennbar, dass die weiter aufstrebenden Selbstverwirklichungswerte in eine enge Beziehung mit einem neuen Materialismus treten. Selbstverwirklichung ist damit nicht mehr länger im Kontext eines selbstlosen, idealistischen Engagements für eine bessere Gesellschaft zu sehen, sondern unmittelbar mit der persönlichen Vorteilsgewinnung (vgl. ebd., S.9). Der Markt wird zur alles beherrschende Sozialisationsinstanz. Die ökonomischen Werte werden nun zu den zentralen Handlungsmotiven der Menschen. Die Folgen dieser „Ökonomisierung des Sozialen“ (Heitmeyer 2007) sind mit tief greifenden Veränderungen verbunden und zeigen sich mit Blick auf das Gesundheitswesen beispielsweise darin, dass Behandlungen (Hüftgelenk bei 70-jährigen) (auch) nach volkswirtschaftlichen Kriterien erfolgen.

In welchem Verhältnis stehen nun Werte zum Handeln der Menschen? Folgt man der Tugendlehre Aristoteles, so kann ein wertorientiert handelnder Mensch nur dadurch entstehen, dass er innerhalb der Gemeinschaft im Sinne der grundlegenden Werte dieser Gesellschaft handelt (Aristoteles 1911). „Werte müssen gelebt werden, sonst verbreiten sie sich nicht und erlangen keine Relevanz für das menschliche Handeln“ (Heinzlmaier/Ikrath, S.17).

Aktuelle Studien zur Erfassung von Werthaltungen Jugendlicher

Um die Haltungen, Werte und Einstellungen von Jugendlichen zu erfassen, werden kontinuierlich Studien durchgeführt.

Vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) wird alle 4 Jahre ein Jugendbericht erstellt. Der nunmehr 6. Jugendbericht wurde 2011 vorgelegt.

2012 erschien zudem eine Jugendwertestudie der AK Wien. Fokussiert wurde die Altersgruppe der 14- bis 29-Jährigen. Als Datengrundlage dienen Sekundäranalysen bisheriger Studien, acht Gruppendiskussionen, 13 fokussierte Interviews und eine Repräsentativerhebung an 1.500 Jugendlichen.

Seit 2010 erfasst das BMWFJ mit dem sogenannten Jugendmonitor die Meinungen und Einstellungen der Jugendlichen zu den Themenbereichen Zukunftserwartungen, Persönliche Berufswünsche, Mobilität, Wirtschaft und Mitbestimmung und Jugendschutz. Dabei werden jeweils 800 Jugendliche befragt, repräsentativ für die Altersgruppe der 14- bis 24-Jährigen.

Die Zusammenführung der Erkenntnisse aus diesen ganz aktuellen Studien führen zu dem „Werteprofil“, das ich nun von den Jugendlichen zeichnen werde.

Haltungen, Werte und Einstellungen von Jugendlichen

Lebenszufriedenheit

Die jungen Österreicherinnen und Österreicher zeigen sich überwiegend zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Lebenssituation (Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.25).

Zukunft und Zukunftsvorstellungen

Die insgesamt hohe Lebenszufriedenheit der jungen Österreicher/innen korrespondiert mit einer gleichermaßen zuversichtlichen Aussicht auf die persönliche Zukunft (ebd., S.26), wobei die Erfüllung der eigenen Zukunftserwartungen vom Einsatz abhängig gemacht wird, den man zu leisten bereit ist (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.108).

Ähnliche Ergebnisse liefert der Jugendmonitor (2012, 8. Welle). Acht von zehn Jugendlichen in Österreich blicken optimistisch in die Zukunft und treffen auch in ihrem Freundeskreis überwiegend auf diese Erwartungshaltung. Beide Werte sind gegenüber früheren Erhebungswellen sehr konstant (vgl. BMWFJ 2012b, S.3f.).

Generell haben die Jugendlichen aber keine weitreichenden Zukunftsvorstellungen. Sie sind stark in der Gegenwart verankert und denken wenig über die Vergangenheit oder Zukunft nach. Wenn überhaupt, wird an die fast unmittelbare Zukunft gedacht. Weiter als zwei oder drei Jahre denkt keiner voraus. Wenn Zukunftsziele formuliert werden, sind es meist sehr allgemeine wie möglichst weitgehende Unabhängigkeit und Selbständigkeit. Unterstützung für die Erreichung der Zukunftsziele erwarten sich die Jugendlichen in erster Linie von der Familie und von Freunden. Einer möglichen Hilfe aus dem institutionellen Bereich stehen sie distanziert bis ablehnend gegenüber (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.107).

Im Gegensatz zur eigenen Zukunft wird die Zukunft der Gesellschaft fast durchwegs negativ beurteilt. Verschlechterungen werden in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales erwartet. Die Wirtschaft wird als die dominierende Kraft in der Gesell-

schaft erlebt, die Politik hingegen als macht- und einflusslos empfunden (ebd., S.108.). Die Aufspaltung der Realität in eine gesellschaftliche und eine individuelle ist nach Wilhelm Heitmeyer ein ganz typisches Reaktionsmuster auf eine soziale und ökonomische Krise, wie wir sie jetzt gerade erleben. Indem der junge Mensch nach dem Motto „Der Gesellschaft geht es schlecht, aber mir geht es gut“ verfährt, hält er in der Krise ein positives Selbstbild aufrecht und immunisiert sich gleichzeitig gegenüber den Krisenfolgen (vgl. Heitmeyer 2011, S.22).

Arbeit - Berufswünsche

Erwerbsarbeit gehört für die überwiegende Mehrheit zum Leben dazu und wird darüber hinaus als sinnstiftend gesehen (vgl. BMWFJ 2012a, S.27). Mehr als drei Viertel der Jugendlichen können sich kein Leben ohne geregelte Arbeit oder eine Anstellung vorstellen (vgl. BMWFJ 2010, S.9).

Zwei Drittel haben klare Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft. Wichtig sind ihnen vor allem der Spaß bei der Arbeit und ein positives Arbeitsklima. Karrieremöglichkeiten oder das Geldverdienen fallen demgegenüber deutlich ab, soziale Absicherung hingegen ist für die 14- bis 24-Jährigen sehr wichtig. Die mit Abstand wichtigste Voraussetzung für den Einstieg in die Arbeitswelt ist aus Sicht der jungen Österreicher/innen eine abgeschlossene Ausbildung, Kommunikations- und Teamfähigkeit. Auch die Stressresistenz erscheint über 90 Prozent sehr oder eher wichtig, gute Noten hält zumindest ein Viertel für nicht so entscheidend. Etwas weniger wichtig – aber immer noch von Bedeutung – sind Mobilität, internationale Erfahrung, viele Praktika und gute Fremdsprachenkenntnisse (vgl. BMWFJ 2012b, S.8f.).

Familie - Kinder

Die Familie hat in den letzten 20 Jahren an Bedeutung gewonnen und gehört für die Jugendlichen und junge Erwachsenen zum wichtigsten Lebensbereich (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.30).

Jugendliche assoziieren mit dem Begriff Familie fast ausschließlich positive Gefühle wie Zusammenhalt, Hilfe, Geborgenheit und Rückhalt. 74% wollen selbst einmal eine eigene Familie (vgl. BMWFJ 2011a, S.4). Gleichzeitig haben die Jugendlichen aber ein recht pragmatisches und kalkuliertes Familienbild. Auf die Familie greift man erst dann zurück, wenn Freundschaften schwankend und brüchig werden. D.h. man will Familie haben, aber nicht von ihr völlig umfasst und bestimmt sein (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.110). Kinder sind als Teil einer Familie ebenfalls wichtig für die 14- bis 24-Jährigen. 46 Prozent aller Befragten möchten in jedem Fall eigene Kinder, 40 Prozent sind sich noch unschlüssig und nur sechs Prozent schließen Kinder aus. Wenn der Wunsch nach Kindern besteht, dann würden die Befragten bevorzugt im Alter zwischen 25 und 30 Jahren Eltern werden (vgl. BMWFJ 2011a, S.6ff.). Beständigkeit in den privaten Beziehungen ist Jugendlichen wichtig. 48 Prozent aller Befragten möchten einmal heiraten. Familie und Ehe sind für Jugendliche aber nicht gleichbedeutend (vgl. BMWFJ 2011a, S.9).

Freunde - Soziale Netzwerke

Neben der Familie haben Freunde für junge Menschen eine große Bedeutung. Jugendliche vertrauen in ihrem Alltag ihre Probleme eher ihren Freundinnen und Freunden als Erwachsenen an (vgl. BMWFJ 2011a, S.17). Sie unterscheiden klar zwischen „echten Freund/innen“ und Bekannten und stellen hohe Ansprüche an eine Freundschaft (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.38).

Soziale Netzwerke dienen in erster Linie der Kontaktpflege. 92% aller Jugendlichen nutzen Facebook. Knapp die Hälfte der Nutzer/innen von sozialen Netzwerken beschäftigt sich damit täglich, sogar 85% zumindest mehrmals pro Woche (vgl. Karmasin 2010, S.18ff.).

Selbstverwirklichung und materieller Wohlstand

Zusätzlich zu Freund/innen und Familie, Arbeit und Ausbildung wurden auch Gesundheit, Selbstverwirklichung und materieller Wohlstand als zentrale Lebensbereiche identifiziert (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.42f.).

Selbstverwirklichung hat dabei für kaum jemanden eine spirituelle oder transzendente Komponente. Ebenso wird damit auch nicht Eskapismus, der Ausbruch aus der bestehenden Gesellschaftsordnung oder politische Mitbestimmung und Partizipation verbunden. Vielmehr versteht die junge Generation unter Selbstverwirklichung, dass sie ihre Chancen innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung selbstbestimmt nutzen und dadurch ein Leben führen können, das Freude bereitet und in dem sie auch als Persönlichkeit wachsen. Der Selbstverwirklichungsbegriff der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bezieht sich exklusiv auf das eigene Selbst. Die Bedürfnisse anderer spielen, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle. Im Zentrum steht die individuelle Freiheit, die weder durch die Ansprüche anderer Menschen noch durch die Dogmen einer Philosophie, Religion oder politischen Einstellung eingeschränkt ist (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.43).

Verhältnis der Generationen

Das Verhältnis zwischen Alt und Jung in Österreich beurteilen die Befragten ambivalent. Jüngere sehen eher Solidarität, Ältere Spannungen und Konflikte. Doch sind neun von zehn Jugendlichen der Meinung, dass sie von der Erfahrung und vom Wissen älterer Menschen profitieren können. Rund 70 Prozent denken zudem, dass ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund ihrer Erfahrung wichtige Mitarbeiter/innen sind und daher so lange wie möglich berufstätig bleiben sollten. Insofern gibt es keinen Generationenkonflikt um Arbeitsplätze (vgl. BMWFJ 2011b, S.13f.).

Wenn es um die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geht, dann spricht sich mehr als die Hälfte der Jugendlichen für eine Betreuung zuhause aus. Diese sollte in erster Linie von den Ehe- oder Lebenspartner/innen und in zweiter Linie von externen Pflegehelfer/innen oder den Kindern übernommen werden. Ein Viertel ist für die Unterbringung in einem Heim oder einer Betreuungseinrichtung und jede/r fünfte Jugendliche hat sich darüber aber noch keine weiteren Gedanken gemacht (BMWFJ 2011b, S.16f.).

Politische Partizipation und Engagement

Das Interesse an Politik und die Bereitschaft zur Mitarbeit im Politischen wird von gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst. Verallgemeinernd kann festgestellt werden, dass sich jedes Jahrzehnt ein großes Thema mit den dazugehörigen Aktionsformen herausgebildet hat. Waren die 80er Jahre geprägt von der Ökologie- und Friedensbewegung, so zeigten junge Menschen in den 90er Jahren ihre Kritik an verkrusteten Strukturen, internen Hierarchien und zu geringen Beteiligungsmöglichkeiten nicht mehr durch offenen Protest, sondern durch Wegbleiben. Heute befindet sich das politische Interesse der jungen Generation auf dem Tiefstand und ist durch Distanz und Desillusionierung gekennzeichnet (vgl. Friesl, Kromer, Polak 2008, S.69).

Ein pragmatischer Individualismus charakterisiert die Grundhaltung der jungen Generation. Sie verfolgen gesellschaftliche Utopien und haben auch nicht den Wunsch, die Gesellschaft zu verändern. Vielmehr versuchen sie, sich mit den gegebenen Verhältnissen bestmöglich zu arrangieren. Heute stellt die Jugend ihr enges soziales Umfeld wie Freunde, Familie und Bekannte und sich selbst in deutlich stärkerem Ausmaß als früher in den Mittelpunkt ihres Lebens (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.4).

Auch im Bereich der freiwilligen Mitarbeit und des ehrenamtlichen Engagements ist ein grundlegender Wandel zu beobachten. Ehrenamtliches Engagement wird heute vermehrt zur Identitätssuche und Selbstfindung geleistet. Die 2006 von der Statistik Austria durchgeführte Mikrozensus-Zusatzerhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich zeigt, dass rund 30% der 15- bis 19-Jährigen Freiwilligenarbeit leisten (vgl. Statistik Austria 2008, S.16). Insofern ist das Bild einer an Engagement vollkommen desinteressierten jungen Generation nicht aufrecht zu erhalten. Auch die Jugendwertestudie von 2011 weist darauf hin, dass sich 61 Prozent der Befragten in der Vergangenheit einmal in irgendeiner Form engagiert haben. 52 Prozent setzen sich gegenwärtig in der einen oder anderen Form ein, drei Viertel der Befragten können sich ein Engagement zumindest vorstellen. Lediglich 7 Prozent der Befragten waren weder in der Vergangenheit noch sind sie in der Gegenwart aktiv, noch können sie sich vorstellen, sich in der Zukunft einmal für etwas einzusetzen, was ihnen wichtig ist (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.82).

Werteindividualismus

Der Wertebegriff der jungen Österreicher/innen ist vom Verständnis geprägt, dass Werte als individuelle Orientierungshilfen dienen, die eigene Persönlichkeit konstituieren und gleichzeitig handlungsleitend sind, wobei Werte nicht als universal geltend verstanden werden. Für Jugendliche ist es legitim, dass jeder Mensch andere Werte vertreten kann und dass sich auch die eigenen Werte im Entwicklungsprozess verändern. Werden zunächst die von den Eltern vermittelten Werte übernommen, prägen später auch Freund/innen, Schule, Medien und die eigene Lebenserfahrung die persönlichen Werthaltungen (vgl. Heinzlmaier/Ikrath 2012, S.44).

Kromer und Hatwagner (2008, S.265ff.) ermittelten sechs voneinander abgrenzbare Wertetypen der heutigen Jugendgeneration zwischen 14 und 24 Jahren, die jeweils spezifische Wertedimensionen repräsentieren.

Die *unentschiedenen Optimist/innen* stellen mit 28 Prozent die größte Gruppe dar und sammeln vor allem 16-Jährige. Im Wesentlichen konzentriert sich diese Gruppe auf ihr persönliches Lebensglück. Im Vordergrund steht sich später ein angenehmes Zuhause schaffen, einen sicheren Arbeitsplatz finden, viel Geld verdienen und im Beruf erfolgreich sein.

Die Gruppe der *egozentrischen Hedonist/innen* (12 Prozent) setzt sich zu zwei Dritteln aus Burschen zusammen. Diese vorwiegend jüngere Teilgruppe strebt in erster Linie nach Vergnügen und der Befriedigung spontaner Bedürfnisse.

In der Gruppe der *resignierten Skeptiker/innen* (10 Prozent) finden sich jene Mädchen und Burschen wieder, die allen Wertedimensionen skeptisch ablehnend gegenüber stehen. Es sind weder alters- noch geschlechtsspezifische Besonderheiten in dieser Gruppe zu finden. Allerdings zeigt sich, dass hier vor allem junge Muslim/inn/en überrepräsentiert sind.

In der Gruppe der *freizeitorientierten Hedonist/innen* (13 Prozent) sind jene Mädchen und Burschen zu finden, die leistungsorientierte und materialistische Einstellungen stark ablehnen und hauptsächlich nach Spaß, Vergnügen und Genuss suchen.

Die *leistungsorientierten Idealist/innen* (16 Prozent) lehnen sehr stark pragmatische Werte ab, hingegen sind prosoziale und materialistische Werte (z. B. Erfolg im Beruf, sicherer Arbeitsplatz, Status in der Gesellschaft, gute Leistungen) überdurchschnittlich bedeutsam. Sie suchen nach einem ausgeglichenen Wertemix aus Vergnügen, beruflichem Erfolg und sozialer Verantwortung in ihrem Leben. Diese Teilgruppe setzt sich vorwiegend aus jungen Frauen und Männern über 19 Jahren zusammen.

In der Teilgruppe der *prosozialen Pragmatiker/innen* (21 Prozent) sind überdurchschnittlich viele Mädchen und junge Frauen vertreten. Sie lehnen hedonistische Wertemuster ab, während Werte, die berufs- und leistungsbezogenen Materialismus betreffen, eine durchschnittliche Bedeutung haben. Diese Gruppe bewertet Solidarität in der Familie besonders hoch.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es *die* Jugendlichen nicht als homogene Gruppe gibt. Vor allem in Bezug auf Wertorientierungen wird deutlich, wie wirksam neben persönlichen Ressourcen auch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen für persönliche Wertpräferenzen sind (vgl. Kromer/Hatwagner 2008, S.265ff.; BMWFJ 2011, S.191ff.).

Fazit - Werthaltungen junger Menschen als Rahmenbedingungen ihrer Lebensgestaltung

Die Österreichische Jugend-Wertestudie (Friesl/Kromer/Polak 2008) hat Werthaltungen junger Menschen als Rahmenbedingungen ihrer Lebensgestaltung hinterfragt und als Ergebnis drei zentrale Dimensionen jugendlicher Werthaltungen mit „Lieben, Leisten, Hoffen“ zusammengefasst.

Die Dimension *Lieben* verweist darauf, dass junge Menschen nach Liebe und Glück streben und dabei auf die nahen Beziehungsräume wie Freundschaft, Partnerschaft und Familie vertrauen. Gleichzeitig streben sie nach persönlicher Unabhängigkeit.

Leisten, eine weitere zentrale Dimension, betont einerseits die hohen Leistungsanforderungen die an Jugendliche gestellt werden, andererseits verweist sie auch auf die hohe Leistungsbereitschaft der Jugendlichen, diesen Herausforderungen zu begegnen.

Die dritte Dimension *Hoffen* ist Ausdruck der Zukunftswünsche junger Menschen. Die Jugendlichen hoffen auf eine sichere Arbeit, die Spaß macht und von der man auch gut leben kann, sie hoffen auf eine gute, zukunftsorientierte (Aus-)Bildung und sie hoffen auf eine veränderte Politik, die sie als junge Frauen und Männer ernst nimmt (BMWFJ 2011, S.196).

Helga Kittl-Satran , Mag.^a; Dr.ⁱⁿ, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft im Arbeitsbereich Sozialpädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz; Arbeitsschwerpunkte: Altenarbeit, Jugendwohlfahrt und Jugendarbeit, Professionalisierung und Ehrenamtlichkeit, Spezifische Forschungsansätze und -methoden in der Sozialen Arbeit.



Literatur

- Ariès,Philippe (1975): Geschichte der Kindheit. München, Wien: Hanser.
- Aristoteles (1911): Nikomachische Ethik. Übersetzt und mit einer Einleitung und erklärenden Anmerkungen versehen von Dr.theol. Eug. Rolfers, 2. Aufl., Leipzig: Felix Meiner Verlag.
- Birklbauer,Alois (2011): Überlegungen zum juristischen Jugendbegriff. In: BMWFJ (Hrsg.): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ, S.45-47.
- BMWFJ (2010): Jugendmonitor. 1. Welle. Wien: BMWFJ.
- BMWFJ (2011): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ.
- BMWFJ (2011a): Der neue Jugendmonitor. 4. Welle. Meinungen und Einstellungen der Jugend zur Familie. Wien: BMWFJ.
- BMWFJ (2011b): Der neue Jugendmonitor. 5. Welle. Meinungen und Einstellungen der Jugend zu Pensionen. Wien: BMWFJ.
- BMWFJ (2012a): Der neue Jugendmonitor. 7. Welle. Meinungen und Einstellungen der Jugend zum Thema Arbeit. Wien: BMWFJ.
- BMWFJ (2012b): Der neue Jugendmonitor. 8. Welle. Meinungen und Einstellungen der Jugend zu Wirtschaft/Arbeit. Wien: BMWFJ.
- Böhnisch,Lothar/Schröer,Wolfgang/Thiersch,Hans(2005): Sozialpädagogisches Denken. Weinheim: Juventa.
- Dreher,Eva (2011): Jugend aus entwicklungspsychologischer Perspektive. In: BMWFJ (Hrsg.): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ, S.33-37.
- Dreher,Eva/Sirsch,Ulrike/Strobl,Sabine/Muck,Sigrid (2011): Das Jugendalter - Lebensabschnitt und Entwicklungsphase. In: BMWFJ (Hrsg.): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ, S.49-81.
- Drösler,Thomas (2002): Kids. In: Schröer,Wolfgang/Struck,Norbert/Wolff,Mechthild (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Juventa, S. 53-79.
- Friesl,Christian/Kromer,Ingrid/Polak,Regina (2008): Lieben - Leisten - Hoffen. Die Wertewelt jungen Menschen in Österreich. Wien: Czernin Verlag.
- Heinzlmaier,Bernhard/Ikrath,Philipp (2012): Bericht zur Jugend-Wertestudie 2011. Wien: Institut für Jugendkulturforschung.
- Heitmeyer,Wilhelm (Hrsg.)(2007): Deutsche Zustände. Folge 6. Berlin: Suhrkamp.
- Heitmeyer,Wilhelm (2011): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in einem entscherten Jahrzehnt. In: Heitmeyer,Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 10. Berlin: Suhrkamp, S.15-41.
- Hornstein, Walter (2009): Jugend-Gesellschaft-Politik. Plädoyer für eine zukunftsorientierte Konstruktion von Jugend und eine generationenbewusste Politik. In: Soziale Passagen 1, H. 1, S. 49-71.
- Karmasin,Sophie (2010): Jugendmonitor. 2. Welle. Wien: ISA.
- Karmasin,Sophie (2010a): Jugendmonitor. 3. Welle. Wien: ISA.
- Kromer,Ingrid/Hatwagner,Katharina (2008): Die vielfältige Jugend-Generation. In: Friesl,Christian/Kromer,Ingrid/Polak,Regina (Hrsg.): Lieben - Leisten - Hoffen. Die Wertewelt jungen Menschen in Österreich. Wien: Czernin Verlag, S.261-273.

- Kurnig, Kurt (2007): Jugend und Gewalt. Hintergründe, Erscheinungsformen, Bedeutungen und Lösungswege. In:
<http://www.avs-sozial.at/images/Artikel%20Kurnig%20Jugend.doc> [12.10.2012].
- Mitterauer, Michael (1986): Sozialgeschichte der Jugend, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Münchmeier, Richard (2005): Jugend. In Otto, Hans Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialpädagogik/Sozialarbeit. München: Reinhardt, S. 816-830.
- Raithelhuber, Eberhard (2008): Junge Erwachsene. In: Hanses, Andreas/Homfeldt, Hans Günther (Hrsg.): Lebensalter und Soziale Arbeit. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 152-173.
- Richter, Rudolf (2011): Soziologischer Jugendbegriff – Was ist Jugend? In: BMWFJ (Hrsg.): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ, S.27-32.
- Rogoff, Barbara (1990): Apprenticeship in thinking: cognitive development in social context. New York: Oxford University Press.
- Statistik Austria (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz. Aktualisierte Version. In:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html. [10.12.2011].
- Statistik Austria (2012): Bevölkerungsstand. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- Sting, Stephan (2011): Jugend aus pädagogischer Sicht. In: BMWFJ (Hrsg.): Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B) Wien: BMWFJ, S.39-42.

VIII. Generationen am Arbeitsplatz

anhand des Good-Practice- Beispiels der Oö. Gesundheits- und Spitals-AG

Vortrag Ursula Haider

1. Lebensphasenorientierung – Warum?

Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel. Mit jeder Generation von Berufstätigen vermischen sich bewährte Werthaltungen und Einstellungen zum Beruf mit neuen Ansichten und Anforderungen an den Arbeitgeber. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen zunehmend. Gleichzeitig ist der Freiraum für Privates eine der zentralen Anforderungen an die Arbeitgeber von heute und morgen geworden. Die ständige Wechselwirkung von Beruf und Privat variiert in unterschiedlichen Lebensphasen. Junge Mitarbeiter/innen haben andere Bedürfnisse als ältere Mitarbeiter/innen. Angesichts der demografischen Entwicklung, dem drohenden Fachkräftemangel und der verlängerten Lebensarbeitszeit sind Unternehmen gefordert, rechtzeitig entgegenzuwirken.

Die Arbeit im Gesundheitswesen und speziell im Krankenhaus setzt sowohl soziales Engagement als auch fachlich aktuelles Wissen in der Medizin, in der Pflege, in medizinisch-technischen Berufen sowie im Sekundärleistungsbereich voraus. Die Qualität der Leistung für die Patient/innen aber auch die Möglichkeit der Mitarbeiter/innen während des gesamten Erwerbslebens ihre Aufgaben vollständig und befriedigend erfüllen zu können, hängt neben vielen anderen Faktoren maßgeblich davon ab, wieweit es gelingt, fachliches und soziales Lernen über den gesamten Zyklus der Lebens- und Erwerbsphasen aufrecht zu erhalten.

Das gesellschaftliche Umfeld ist zunehmend von einer demografischen Entwicklung geprägt, die ein deutliches Ansteigen des durchschnittlichen Alters sowohl in der Gesellschaft insgesamt als auch bei den Beschäftigten in den Betrieben erwarten lässt. Ein Ansatz ist gefragt, der die Chance in sich birgt, Antworten auf die inner- und außerbetrieblichen Veränderungsprozesse zu finden.

1.2 Erfordernisse einer Neuausrichtung des Personalmanagements

Die künftigen Anpassungsprozesse erfordern eine Neuausrichtung des Personalmanagements und lenken die Aufmerksamkeit auf drei wesentliche Bereiche:

1. Demografieorientierung / Altersstruktur
2. Beschäftigungsfähigkeit / Gesundheit, Wissen und Kompetenzen
3. Life-Balance / Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben

Unternehmen sehen in der Lebensphasenorientierung Antworten auf personalpolitische Fragestellungen und gehen davon aus, dass dadurch in Zukunft

- die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen mit zunehmenden Alter erhalten bleiben,

- die Lernbereitschaft und Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten erhalten bzw. erhöht werden,
- sowohl der qualitative als auch quantitative Personalbedarf gedeckt werden wird,
- die Attraktivität als Arbeitgeber und die Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleiben.

Ein lebensphasenorientierter Ansatz im Personalmanagement zielt darauf ab, der Komplexität an Anforderungen gerecht zu werden und die Zukunft zu sichern.

1.3 Demografieorientierung und Altersstruktur

Um den Herausforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden, bedarf es der Demografieorientierung und eines differenzierten Blicks auf den Prozess des Älterwerdens hinsichtlich folgender Aspekte:

- Jeder Alterungsprozess verläuft anders und führt zu Abnahmen aber auch zu Zunahmen von Fähigkeiten und Wissen je nach Lebensphase.
- In jeder Lebensphase des Alterns sind die Chancen sich zu ändern, zu lernen und neue Perspektiven zu entwickeln gegeben.
- Jedes Alter hat seine Qualitäten: Menschen ändern sich im Zeitablauf, in ihren Einstellungen, ihren Werthaltungen und in ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit.
- Unsere Lebens- und Erwerbsbiografie prägt entscheidend die Art und Weise, wie wir altern.

Der Alterungsprozess von Menschen bedeutet Abbau, Umbau und Aufbau von Qualitäten zugleich. Arbeits- und Lebensbedingungen spielen hier eine wichtige Rolle. Je nach Lebensphase stehen sowohl die Mitarbeiter/innen als auch das Unternehmen unterschiedlichen Bedürfnissen, Potenzialen und Möglichkeiten gegenüber.

Um auf die zunehmende Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit sowie auf die steigende Wissensintensität eingehen zu können, werden Unternehmen künftig immer stärker auf „beschäftigungsfähige“ Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen und in allen Berufsfeldern über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg angewiesen und angehalten sein, Maßnahmen alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung zu schaffen.

Die insgesamt längere Lebensarbeitszeit fordert das Unternehmen heraus, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und den Anspruch auf lebenslanges Lernen zu erfüllen.

1.4 Lebenslanges Lernen als Teil der Lebensphasenorientierung

Es wird zunehmend erforderlich sein, die Mitarbeiter/innen in den unterschiedlichen Lebensphasen, auch späteren Lebensphasen, im Erwerb zu halten und dafür Sorge zu tragen, die Voraussetzungen für alle Generationen am Arbeitsplatz über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg möglichst gut und effektiv zu gestalten.

Der Erhalt des Wissens und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen spielen dabei eine zentrale Rolle. Die Schaffung der Voraussetzungen für

lebenslanges Lernen über die gesamten Lebensphasen und alle Generationen hinweg ist daher ein wichtiger Teil der Lebensphasenorientierung.

Die steigende Bedeutung von Wissen und Kompetenz am Arbeitsplatz, der zunehmende Bedarf an qualifiziertem Personal und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit erfordern künftig ein Umdenken in der Personalpolitik, um Antworten auf folgende Fragestellungen zu finden:

- Wie müssen Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Personalarbeit gestaltet werden, damit die Mitarbeiter/innen während des gesamten Erwerbslebens beschäftigungsfähig und gesund bleiben?
- Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben realisieren?
- Welche Unterstützungsleistungen benötigen Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Lebensphasen?
- Welche Stärken zeichnen die junge, mittlere und ältere Generation aus?
- Wie sehen die Vorstellungen der verschiedenen Generationen am Arbeitsplatz aus?
Welche Erwartungen haben die Jüngeren, die Erfahrenen und Älteren?
- Wie gestaltet sich eine an Lebensphasen orientierte Personalentwicklung?

Vor diesem Hintergrund hat die Oö. Gesundheits- und Spitals-AG begonnen, das strategische Konzept der lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung zu verfolgen und betriebliche Handlungsfelder für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens zu erschließen. Für die Mitarbeiter/innen wird im Sinne des lebenslangen Lernens ein besonderes Augenmerk sowohl auf die berufliche Förderung als auch persönliche Entwicklung gelegt.

2. Die Entwicklungsphasen des Menschen und ihre Bedeutung im Erwerbsleben

Da der Mensch nicht nur verschiedene Zyklen sondern auch verschiedene Phasen in seinem Leben durchläuft, ist er mit ebenso geänderten Bedürfnissen, Erwartungen und Möglichkeiten konfrontiert. Übergangsphasen stellen meist neuralgische Punkte dar. Die auftretenden Interdependenzen können für den Einzelnen als belastend oder fördernd erlebt werden. Veränderungsprozesse verlangen zur Bewältigung betrieblicher Anforderungen spezifische Unterstützungsleistungen für die Mitarbeiter/innen.

Ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement orientiert sich sowohl an den Lebenszyklen als auch Lebensphasen der Mitarbeiter/innen und bedingt ein umfassendes Maßnahmenpaket. Die Oö: Gesundheits- und Spitals-AG hat folgendes Lebensphasenmodell aufgegriffen und mit diesem Ansatz die Grundlage für eine umfassende Arbeitsprogramm im Gesamtunternehmen etabliert.

Das *Modell von Sassen und Lievegoed*, welches die biologische, geistige und soziale Entwicklung beschreibt, sieht folgende Einteilung der Lebensphasen vor und nennt

die Phase der Erwachsenenheit (= Aktive Phase) und die der Reife (= Soziale Phase) für das Erwerbsleben als wesentlich. Die aktive Phase stellt vor allem die berufliche und private Positionierung in den Vordergrund: Fußfassen im Job und Familiengründung. Berufliche Bestätigung gehört in diesen Lebensabschnitt, genauso wie das Meistern des Spagats zwischen Familie und Karriere. In der darauf folgenden sozialen Phase konzentriert sich das eigene Wirken darauf, Erfahrungen weiterzugeben, die nächste Generation auf ihrem Weg zu unterstützen und zu fördern. Diese Phase kann entweder eine aufsteigende oder eine absteigende Entwicklung nehmen. Einem absteigenden Verlauf kann durch entsprechende Unterstützungsmaßnahmen entgegengewirkt werden, die an den Schwierigkeiten in den Übergängen von einer Phase in die nächste anknüpfen. Je besser dieser Übertritt gelingt, umso positiver können die Chancen der neuen Lebensphase sowohl persönlich als auch betrieblich ergriffen werden.

3. Ansatzpunkte lebensphasenorientierten Personalmanagements – Betriebliche Handlungsfelder

In den betrieblichen Handlungsfeldern Führung, Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle, Unternehmenskultur, Attraktivität als Arbeitgeber (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben), Gesundheitsförderung, Arbeitsplatzgestaltung und Personalentwicklung setzen sich interdisziplinäre Arbeits- und Projektgruppen mit lebens- und berufsphasenspezifischen Maßnahmen auseinander.

So beinhaltet das Handlungsfeld „Lebensphasenorientiertes Führen“ vier konkrete Arbeitsaufträge. Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit den Themen Führungskräfteentwicklung, Führungsinstrumente, Arbeitsabläufe und Arbeitsstruktur unter dem Gesichtspunkt der Lebensphasenorientierung. Im Rahmen der „Lebensphasenorientierten Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle“ erarbeiten Arbeitsgruppen Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle für das Ärzte- und Pflegepersonal, Laufbahnmodelle und neue Dienstzeitmodelle für die Verwaltung sowie Umsetzungskonzepte.

Im Handlungsfeld „Lebensphasenorientierte Unternehmenskultur“ geht es um Themen der Integration aller Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung kultureller und generationenspezifischer Merkmale, des Mitarbeiter/inneneinsatzes und der Adaptierung der lebensphasenorientierten Inhalte im Leitbild.

Die Themengruppe „Attraktivität als Arbeitgeber“ umfasst Arbeitsaufträge im Hinblick auf Kinderbetreuungseinrichtungen, Personalmarketing und Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers.

Die Arbeitsgruppe der „Lebensphasenorientierten Gesundheitsförderung“ widmet sich der betrieblichen Gesundheitsförderung auf der Ebene der Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie der Life-Balance.

In der Arbeitsgruppe „Lebensphasenorientierte Arbeitsplatzgestaltung“ geht es um die Schaffung von Sozial- und Ruheräumen, Ergonomie und die Berücksichtigung von Mitarbeiter/innenbedürfnissen bei Neu- und Umbauten an den Standorten.

Die Themen lebenslanges Lernen, Begleitung bei Lebensphasenübergängen, Wissenstransfer und betriebliche Weiterbildung sind Inhalte der „Lebensphasenorientierten Personalentwicklung“.

4. Lebensphasenorientierte Personalentwicklung – Betriebliche Weiterbildung

Die Qualität eines Dienstleistungsunternehmens kann nur dann kontinuierlich gewährleistet werden, wenn es dauerhaft gelingt, den Mitarbeiter/innen über den gesamten Verlauf ihres Erwerbslebens sowohl fachliche als auch soziale (Weiter-)Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Die Weiterbildung nimmt innerhalb der Personalentwicklung eine besondere Stellung ein, vor allem im Hinblick auf Kompetenzen und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen aber auch in Zusammenhang mit ihrer Motivation. Fähigkeiten und Fertigkeiten werden nach Schul- bzw. Ausbildungsabschluss am Arbeitsplatz selbst und über Weiter- bzw. Fortbildungen erlangt. Trotzdem sinkt erfahrungsgemäß selbst bei ausgewiesenen leistungsfähigen Mitarbeiter/innen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens die Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen.

Kein Unternehmen jedoch kann es sich leisten, bereits die 40- oder 50-jährigen Mitarbeiter/innen nicht mehr zu fördern. Fehlende Weiterbildung bewirkt eine Stagnation in der beruflichen Leistungsentfaltung.

4.1 Aktive Gestaltung des Erwerbslebenszyklus

Die strategierorientierte Personalentwicklung im Unternehmen basiert auf den Lebenszyklen der Mitarbeiter/innen und gestaltet Maßnahmen für die in der einzelnen Lebensphase relevanten Themen. Die aktive Gestaltung des Erwerbslebenszyklus beinhaltet die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Gesundheitsförderung sowie die Optimierung von Arbeitsabläufen.

So gilt es vor allem Mitarbeiter/innen, die sich am Beginn ihrer Laufbahnplanung befinden, bei der beruflichen Identitätsfindung (z. B. Mentoring) zu unterstützen. Begleitende Bildungsmaßnahmen leisten zudem einen wertvollen Beitrag für die eigene Standortbestimmung. Für die Mitarbeiter/innen in der aktiven Phase gilt es, diese vermehrt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Coaching oder Angebote für effektives Zeit- und Selbstmanagement zu unterstützen. In der Phase der Reife geht es unter anderem auch darum, älter werdende Mitarbeiter/innen bei physischen und psychischen Anforderungen zu unterstützen sowie den nötigen Wissenstransfer sicherzustellen.

4.2 Kultur des lebenslangen Lernens fördern

Die lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung im Kontext der Personalentwicklung begegnet den vielschichtigen Anforderungen sowohl reaktiv als auch pro-aktiv mit einem umfassenden Maßnahmenpaket.

In der Konzeption einer bedarfs- und zielgruppenorientierten Angebotsvielfalt zur Aus-, Fort- und Weiterbildung wirkt sie auf eine unternehmensweite Kultur des lebenslangen Lernens und des persönlichen Wachstums sowie auf eine lebenspha-

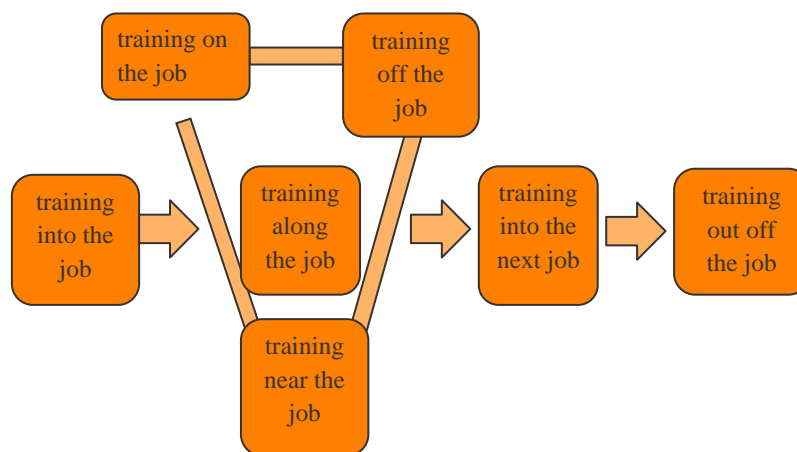
sengerechte Personalpolitik ein. Unverzichtbar sind dabei die Führungskräfte als Personalentwickler/innen ihrer Mitarbeiter/innen.

Lebenslanges Lernen zu ermöglichen und eine hohe Lernbereitschaft über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu forcieren sind wichtige Aufgaben einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung. Die Verantwortung für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit obliegen jedem Einzelnen sowie dem Unternehmen im gesamten.

Speziell bei der betrieblichen Weiterbildung sind erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten gegeben. Neben Personalabteilungen, Führungskräften und Mitarbeiter/-innen tragen nicht nur interne sondern auch externe Weiterbildungseinrichtungen Verantwortung für eine alter(n)sgerechte und lebensphasenorientierte Gestaltung von Bildungsmaßnahmen.

4.3 Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung im Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Sowohl für die Personalentwicklung als auch für die Erwachsenenbildung steht das Lernen von Erwachsenen im Mittelpunkt. Bei der Wissensvermittlung in der betrieblichen Weiterbildung kommt es einerseits auf den *Zeitpunkt* von Trainingsmaßnahmen im Lebenszyklus eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin als auch auf den *Einsatz alter(n)sgerechter Didaktik* an. Ein wesentliches Augenmerk auf die *Kompetenz der Trainerin/des Trainers* zu richten, ihre/seine Didaktik an die lebensphasenspezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen anzupassen.



Von altersgemischten Lernteams (Patenschaften und Tandems) bei der Einführung von Mitarbeiter/innen über Planspiele und Microtrainings innerhalb und außerhalb des Jobs bis hin zu Seminaren während der gesamten Berufstätigkeit und Übergangsmo-
dellen zum Meistern des Austritts aus dem Arbeitsprozess braucht es Trainer/innen, die die vielfältigen Anforderungen erfüllen können.

4.4 Kompetenzentwicklung von Mitarbeiter/innen und Anforderungen an Trainer/innen

Bei den erfolgsrelevanten Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung geht es vorwiegend um:

- Analyseverfahren mit Reflexion (z. B. Beurteilungssysteme, Mitarbeiter/innengespräch)
- Seminare und seminarähnliche Maßnahmen (z. B. Verhaltenstrainings)
- Individual-, selbstorganisierte und EDV-gestützte Maßnahmen (z.B. Coaching, Mentoring, Patenmodelle, Tandems, Planspiele)
- Themenzentrierte und prozessbegleitende Workshops, Learning, Networks, Teamentwicklung, Sounding Board, Peer Learning
- Vorträge, Kongresse, Messen und Foren
- Programme und Laufbahnplanung (z.B. Förderprogramme für Nachwuchskräfte und Führungskräfte, ProjektleiterInnenlaufbahn)
- Arbeitsintegrierte oder -nahe Maßnahmen (z.B. Hospitation, Praktika, Mitarbeit in interdisziplinären Projektgruppen)

Das Anforderungsprofil für die Trainer/innen umfasst

- Transferorientierte Trainingskonzeption und Beratung statt angebotsorientierter Seminarkataloge
- Austausch über Unternehmensziele und Kompetenzentwicklungsbedarf mit Personal- und Fachabteilungen
- Lernprozessgestaltung statt pures Trainingsdesign
- Kompetenzentwicklungsmaßnahmen abseits von Seminaren
- Verzahnung von Organisations- und Personalentwicklung
- Ergebnis- und prozessorientierte Evaluation mit Anpassung des Vorgehens im Prozess
- Verschränkung von Theorie und Praxis
- Transferberatung und Optimierung (z.B. Coaching am Arbeitsplatz)
- Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten für Ältere

Wesentlich ist, dass neben den Trainer/innen und Mitarbeiter/innen verstärkt die Führungskräfte bei der arbeitsbegleitenden Qualifizierung eingebunden werden.

4.5 Perspektiven als Lernmotivation

Um zu lernen brauchen erfahrene und ältere Mitarbeiter/innen die Sinnggebung als Lernmotivation. Eine solche Motivation hängt ab vom Lernziel, dem damit verbundenen Nutzen und den Konsequenzen. Lernziele in beruflichen Kontexten sind interdependent mit Berufslaufbahnen.

Die Bereitschaft zum beruflichen Lernen hängt somit häufig von den vom Unternehmen gebotenen Perspektiven ab. Diese sind demnach gefordert neue Laufbahnmodelle zu entwickeln, sollen die Lernaktivitäten in allen Lebensphasen und speziell die Lernmotivation Älterer gefördert werden.

Wollen Unternehmen Motivationsbarrieren umgehen, ist es sinnvoll eine Kultur des lebenslangen Lernens einzuführen, die Weiterbildung auch für Arbeitnehmer/innen der älteren Generation selbstverständlich werden lässt.

4.6 Alter(n)sgerechte Didaktik

Neben handlungs- und erfahrungsorientierten Methoden (wie zum Beispiel Lernen am Projekt) ist die Eigenverantwortung alter(n)sgemäßer Didaktik zu nennen. Die Dimensionen des selbstgesteuerten Lernens wie Lernziel, -inhalt, -tempo, -zeit, -methode sowie Vorgehensweise und Zusammensetzung der Teilnehmer/innen bekommen beim Lernen im Erwachsenenalter immer mehr Relevanz, denn

- Erwachsene bevorzugen selbstgesteuertes Lernen.
- Erwachsenenlernen hängt unmittelbar mit der Erwachsenenentwicklung zusammen.
- Erwachsene wollen genau wissen warum sie etwas lernen.
- Die Lernbereitschaft Erwachsener ist am größten, wenn das Lernen einen unmittelbaren Bedarf deckt. Die Motivation ist am höchsten, wenn das Lernen ein inneres Bedürfnis befriedigt.
- Erwachsene sind durch Vorerfahrungen aus ihrem Arbeitsumfeld geprägt.
- Erwachsene sind sowohl intrinsisch (z.B. persönliches Interesse an den Lerninhalten) als auch extrinsisch (z.B. Trainingsteilnahme für eine Gehaltserhöhung) zum Lernen motiviert.

5. Nutzen und Prämissen der Lebensphasenorientierung im Unternehmen

Eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung generiert einen Nutzen sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter/innen.

Für die Mitarbeiter/innen ergeben sich aufgrund der lebensphasengerechten Gestaltung des Arbeitslebens, der Möglichkeit zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben vielfältige Vorteile.

Für das Unternehmen zeigt sich die erhöhte Flexibilität und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen als vorteilhaft, da die Einsatz- und Leistungsbereitschaft gefördert wird und Lösungen für interne als auch externe Veränderungsprozesse gefunden werden. Dies zeigt auch positive Auswirkungen auf die Attraktivität als Arbeitgeber und stärkt die Position im Wettbewerb.

Abschließend lassen sich folgende **Prämissen für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement** ableiten:

- Unternehmens- und Personalpolitik im Sinne der Lebensphasenorientierung hat die gesamte Lebensarbeitszeit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin im Blick.
- Lebensphasenorientierung umfasst alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg.

- Ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement zielt auf eine individuelle sowie ganzheitliche Herangehensweise ab, sichert Beschäftigungsfähigkeit und fördert lebenslanges Lernen.

Als lernende Organisation stellt sich die Oö. Gesundheits- und Spitals-AG einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, in dem das Qualitäts- und Leistungsniveau der Angebote an Gesundheitsdienstleistungen den gesellschaftlichen und personellen Erfordernissen angepasst werden. Die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen tragen als wesentliche Geschäftsfelder zur Qualifizierung der Mitarbeiter/innen bei.

Ursula Haider, Mag.^a (FH) / Sozialmanagement, Mitarbeiterin an der Akademie für Gesundheitsberufe, gespag (Oö. Gesundheits- und Spitals-AG), Personalentwicklung und Bildungsmanagement, Trainerin, Linz.



Literatur

- Backes, G.M./Clemens, W. (2008): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung, 3. Auflage, Weinheim/München
- Birner, H. (2007): Lebensphasenorientierte Personalarbeit im Krankenhaus, Fachhochschule (Deggendorf), Masterarbeit
- Brug, J.v.d/ Locher, K. (2003): Unternehmen Lebenslauf: Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung, 2. Auflage, Urachhaus
- Döring, W. (2008): Programm „Lebensphasenorientierte Unternehmensführung“ der gespag. Trigon Themen, Nr. 3, Graz, S. 8 – 10.
- Gudjons, H./Pieper M./Wagner-Gudjons B. (2008): Auf meinen Spuren. Übungen zur Biografiearbeit, Julius Klinkhardt Verlag
- Graf, A. (2002): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus, Bern
- Graf, A. (2007): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Handlungsfelder und Maßnahmen, in: Thom, Norbert/Zaugg, Robert (Hrsg.): Moderne Personalentwicklung, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 265 – 281
- Haider, U./Mayr R. (2009): Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der Oö. Gesundheits- und Spitals-AG, in: Niedermair, Gerhard (Hrsg.): Berufspädagogische Aktivitäten in Non-Profit-Organisationen. Konzepte – Designs – Instrumente, Linz, S. 189 – 203
- HR-times (2012): Wege aus der Zerrissenheit. Wie wir morgen arbeiten werden, Leitartikel: Modernes Arbeiten. Die neue Arbeitsgestaltung bei der Spitals-AG
- Kauffeld, S. (2010): Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern, Berlin Heidelberg
- Schein, E.H. (1978): Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs, Reading

IX. Workshops

In den anschließenden Workshops wurden folgende Fragen diskutiert und bearbeitet:

Leitfragen:

Generationen im öffentlichen Raum: *Welche Wahrnehmungen von Generationen basierend auf Stereotypen gibt es? Welche Bedingungen und intergenerationelle Lernprozesse braucht es um Spannungen/ Konfliktpotenzial zu bearbeiten?*

Was bewegt die Jugend: *Ausgehend von den Ergebnissen von Jugendstudien: Was kann die EB, was können die Älteren und die älteren Generationen (Eltern- und Großelterngenerationen) dazu beitragen, dass die Jugend wieder mehr Gestaltungsspielräume hat?*

Generationen am Arbeitsplatz: *Wo liegen die Stärken der jungen Generation, der mittleren Generation, der älteren Generation? Wie könnten intergenerationelle Beziehungen und intergenerationelles Lernen am Arbeitsplatz gefördert werden? Was können Sie dazu beitragen?*

Die **Wahrnehmung von Generationen** basiert häufig auf Stereotypen. Präzise und unscharfe Bilder in den Köpfen von bestimmten Altersgruppen werden gesucht und, wenn diese dann vereinzelt gefunden werden, als Bestätigung betrachtet. Daher nehmen Sensibilisierungsprojekte einen wichtigen Stellenwert in der intergenerationellen Arbeit ein. Im Mittelpunkt steht hier das Fühlen von etwas, wie zum Beispiel das Warten in einer Warteschlange, weil ein älterer Mensch Münzen in der Geldtasche suchen muss.

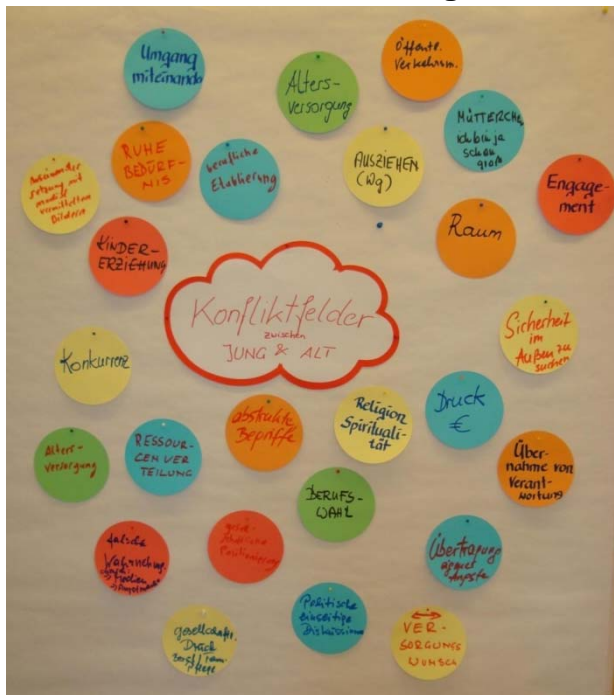
Der **Anspruch an den öffentlichen Raum** ist je nach Generation anders. Es gibt aber auch Interessen, die generationenübergreifend vorhanden sind und diese gilt es heraus zu arbeiten und als Grundlage für eine gemeinsame Zusammenarbeit und Zusammenleben zu nehmen.

Hilfreiche Methoden sind Methoden der Ortsanalyse, um diesen Prozess durchführen zu können. Zum Beispiel: Nadelmethode - ein Verfahren zur Visualisierung von bestimmten Orten und Plätzen (wie z.B. Wohngebieten oder Treff- und Streifräumen), eine Begehung der Gemeinde, das Eruiieren von Wegen und „Unorten“ der Bewohner. Alle Zielgruppen in einem Projekt sollen für einen erfolgreichen Abschluss mit einbezogen werden.

Auch Interviews und die Zusammenarbeit und Unterstützung mit einschlägigen Berufsgruppen.

Die **selektive Wahrnehmung** unterschiedlicher Altersgruppen wird durch Medienberichte verstärkt. Überdies muss eine gewisse **Sprachkultur** geübt werden und durch Moderation geleitet sein.

Konfliktfelder zwischen „Jung und Alt“:



Zu fragen ist, unter welchen Bedingungen entstehen Spannungen und welche intergenerationellen Lernprozesse braucht es, um diese Spannungen aufzulösen.

Die Wertvorstellungen an sich unterliegen einem Wandel; die Gesellschaft gestaltet sich aus unterschiedlichen Werteperspektiven, die je nach Generation ausfallen.

Bezüglich des Umgangs mit Ressourcen und Ressourcenverteilung fühlen sich beide Seiten, Jung und Alt, (berechtigterweise) als kommen sie zu kurz.

Das Arbeiten an den Konfliktfeldern muss im eigenen Umfeld beginnen. Dabei überschneiden sich vor allem zwei Arbeitsgebiete: Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung.

Generationen am Arbeitsplatz

Die Stärken der Jungen

junge generation
 ... 20-30 J
 Bigdata/Fähigkeit
 hohe Motivation
 neue/sozialwissenschaftliche
 Zugang
 junger Familien
 Einbehalten
 Offenheit für
 neue Arbeitsformen
 Anpassen für
 neue Arbeitsformen
 neue
 Arbeitsumwelt
 Anpassen von
 Arbeitsumwelt
 hohe
 Flexibilität
 Experimentierfreudigkeit

Die Stärken der älteren AN

Stärken
 Lebenserfahrung
 Leistungsfähigkeit
 Synthese erworben/erlerntes
 Wissen
 Wiedereinstieg
 starkste Differenzierung ♀/♂
 Fokusänderung durch Familie
 Chancen zur (sozialen) Veränderung
 Grenzen

Maßnahmen für ältere AN

Maßnahmen für
 ältere AN
 - neue Arbeitszeitmodelle
 - Job Rotation
 - Fremdlichkeit in Beteiligung
 - Weiterbildung bis z. Schluss
 - Wissenstransfer → Junge (Mentoren)
 - Kompetenzanalyse
 - altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
 - Lesbarkeit für Betriebe

Einige Ideen für die Praxis:

- Bewusstes Thematisieren
- Bei Entscheidungsträgern ansetzen
- Beteiligung der Betroffenen: Szenisches Forschen – Szenische Theater (s. www.magazin.erwachsenenbildung.at - Nr. 15, 2-2012)
- Aktionismus
- Sprachkultur fördern
- Wissenstransfer am Arbeitsplatz in beide Richtungen Jung <> Alt
- Kompetenzanalyse
- Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Zertifikat für Diversity bzw. intergenerationelles Lernen schaffen

X. Intergenerationelles Lernen fördern

Handlungsansätze für die eigene Praxis

Leitgedanken:

*In Gruppen werden die Begriffe **Lernen miteinander**, **Lernen voneinander**, **Lernen übereinander** und **Lernen füreinander** geklärt und diskutiert, die als Handlungsansätze für intergenerationelles Lernen gelten, zudem sollen die bestehenden Angebote und die Integrierung intergenerationellen Lernens behandelt sowie die dazugehörigen Bereiche der Entwicklung, Planung, Durchführung, Prozessbegleitung etc. beachtet werden. Es soll auch berücksichtigt werden, wieweit die Generationenfrage implizit oder explizit beachtet wird.*

Vorschläge für die Praxis:

- zielführende Ergänzung bzw. Berücksichtigung intergenerationeller Sichtweisen im bestehenden Angebot sowie Entwicklung eigener intergenerationeller Angebote
- Zeitzugearbeit zu historischen Gegebenheiten, wie die 68er-Bewegung: hier gibt es ein Kooperationspotenzial mit Jugendorganisationen
- Einführung eines Jugend- oder Seniorenparlaments
- Gemeinsame Gemeinwesenarbeit inklusive einer Reflexion
- Vergleich der Jugendmedien einst und jetzt
- Gemeinsames Kochen
- Jung und Alt am runden Tisch:
 - Wie sehen sich die unterschiedlichen „Gruppen“ gegenseitig
 - aktuelle Konflikte zwischen den Generationen
 - Einstieg in gemeinsames Arbeiten
 - Wie wollen wir in Zukunft miteinander leben
- Garteln
- Foto-Workshop /Fotoclub
- Spiele im öffentlichen Raum
- Bewegungspark für Jung und Alt
- Dorf-/Grätzl-Zeitreise
- Lebensgeschichten
- Familienstammbaum

Jede Generation lächelt über die Väter, lacht über die Großväter und bewundert die Urgroßväter. Karl Valentin

XI. Zusammenschau

Leitfragen:

Das Besondere von intergenerationellem Lernen.

Für die Planung:

- Unterschiedliche Generationen zusammenbringen
- Vorfeldarbeiten leisten: Kooperationen/ Partner/ Partizipation
- Hintergrundinformationen über die Generationen einholen
- Neue Lernsettings- und Begegnungsräume schaffen

Für die Prozessbegleitung:

- Offenheit
- Verständnis für andere Generationen und Meinungen
- Konfliktfähigkeit, Lösungsfähigkeit
- Steuerung
- Flexibilität
- Hintergrundwissen – Verständnis für die unterschiedlichen Generationen
- Vorurteile abbauen
- Räume schaffen
- Informelles Lernen unterstützen/ fördern
- Gesprächsführung

Konkret haben sich die Teilnehmer/innen der Bildungswerkstatt Folgendes für die Praxis vorgenommen:

- ✓ Genauer auf die Jugend hinschauen, nicht nur von SeniorInnen ausgehen
- ✓ Im eigenen Betrieb den Blick auf Generationenmanagement richten
- ✓ Vernetzung zwischen Jugend und SeniorInnen
- ✓ Intergenerationellen Aspekt im bestehenden Angebot verstärken
- ✓ Eigene Arbeit hinsichtlich intergenerationellem Lernen reflektieren, analysieren

*Die neue Generation ist der Meinung, dass sie freier lebt als die alte. Das ist ein Irrtum.
Wir bekamen unsere Prügel von den Eltern. Die Jungen beziehen sie direkt vom Leben.*

Cesare Pavese

XII. Anhang

Teilnehmer/innen des Workshops

Leitung

Mag.^a Dagmar Heidecker, bifeb)

Referentinnen

Mag.^a FH Ursula Haider, Akademie für Gesundheitsberufe; Linz

Mag.^a FH Pamela Heil, Verein Spektrum, Salzburg

Ass.-Prof. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Kittl-Satran, Karl-Franzens-Universität, Graz

Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gertrud Simon, Univ.-Lehrgang Interdisziplinäre Gerontologie / Karl-Franzens-Universität, Graz

Dokumentation

Iris Hafner, Bakk.phil., St. Wolfgang

Teilnehmer/innen

Birgit Aigner, SelbA, Oftring

Beatrix Dangel-Watko, M.Ed., Katholisches Bildungswerk, Horn

Mag.^a Viktoria Felmer, M.Ed., Berufsverband der österr. Geragoginnen & Geragogen, Wien

Dr. Erwin Holzer, Grüne SeniorInnen Steiermark, Graz

Rosemarie Kalkbrenner, Katholisches Bildungswerk, Wien

Rosa Kubik, Katholisches Bildungswerk, Wien

Mag.^a Renate Patera, ANIMA Bildungsinitiative für Frauen, Wien

Dr.ⁱⁿ Claudia Pausch, Erwachsenenbildnerin, Wien

Kons.ⁱⁿ Ilse Sablatnig, Lehrtrainerin SelbA KompetenzCenter, Linz

Leopoldine Scherb, Lehrtrainerin SelbA KompetenzCenter, Wels

Renate Skarbal, Katholisches Bildungswerk Wien / LIMA, Wien

Dr. Heinrich Wenidoppler, EDU-Consult, Grieskirchen

Glossar

Zusammenstellung :Gertrud Simon/Iris Hafner

Generationen in der Familie/Verwandtschaft sind gekennzeichnet durch die lineare Abstammungsfolge: Großeltern, Eltern Kinder. Die altersmäßige Abfolge kann dabei durchbrochen werden durch frühe und späte Elternschaft, Zweit-Ehen etc. *Trotz familialer Vielfalt ist der Kontakt zwischen den Generationen durchwegs gut, wird Solidarität in jeder Form praktiziert.*

Generation außerhalb der Familie als altersbezogene gesellschaftliche Kategorisierung

Der Begriff wird hier für eine eher vage Einteilung der Gesellschaft in Altersgruppen verwendet: Die junge Generation, die mittlere Generation, die ältere G., die Generation 50plus. ..Die Altersgrenzen sind dabei unklar. *In der Öffentlichkeit gibt es wenig Kontakte; es herrschen vielfach gegenseitige Stereotypisierungen vor.*

Historische Generation (auch „Alterskohorte“)

Der Begriff G. wird für eine Gruppe etwa im selben Zeitraum geborener Menschen verwendet – statt des soziologischen Begriffs *Kohorte*. Damit meint man auch Menschen, die durch dieselben historische Ereignisse und vermutlich ähnliche Erlebnisse geprägt wurden, z. B. die „68-Generation“: die Gruppe von Menschen, die im 2. Weltkrieg geboren und 1968 junge Erwachsene waren.

Generation als Bezeichnung Zugehörigkeit zu eine Kultur- oder Modeströmung

Heute verwendet man den Begriff Generation mit einem Zusatz auch, um die Zugehörigkeit zur einer bestimmten Kultur, einem Mainstream auszudrücken: die „Cyber-Generation“ oder die „Generation Praktikum“.

Als **Generationenvertrag** bezeichnet man zunächst die ungeschriebene gesellschaftliche Vereinbarung, dass Eltern für ihre Kinder sorgen und später die erwachsenen und selbsterhaltungsfähigen Kinder für ihre alten Eltern. Seit Einführung der Pensionen durch Sozialversicherungen (Österreich-Ungarn ab 1906) trägt der Staat zur wirtschaftlichen Absicherung in der Nacherwerbsphase bei. Durch die demografische Entwicklung ist der Generationenvertrag gefährdet, muss neu verhandelt werden.

Generationenbeziehungen meint man im allg. die Beziehungen der Generationen in einer Familie ihre Kontakte, die Formen der Kommunikation, ihr Hilfspotential, ihre Konflikte.

Der Begriff **Generationenverhältnis** wird eher verwendet, wenn es um unterschiedlicher Altersklassen und ihren Lebensbedingungen/-lagen in einer Gesellschaft geht.

Im weitesten Sinn **findet intergenerationelles Lernen** zwischen älteren und jüngeren Generation ständig statt. Im engeren Sinn meint man in der Weiterbildung und

Geragogik mit intergenerationellem Lernen , wenn in altersgemischten Lerngruppen ein geleiteter Dialog zwischen verschiedenen Altersgruppen stattfindet, wenn Alters- und Erfahrungsdifferenz zum Potenzial werden und zu einem reziproken Austausch auf gleicher Augenhöhe führen.

Die **Generationenbeziehungen sind in Österreich** sehr gut intakt, aber durch verschiedene Entwicklungen gefährdet. Das gesellschaftspolitische Konfliktpotential im Generationenverhältnis wird vermutlich ansteigen.

Generativität lehnt sich in seiner Verwendung häufig an das Sieben-Stufen-Modell von Erik H. Erikson an. Der Begriff beinhaltet die Weitergabe sämtlicher Erfahrungen, Wissen, Werte und Liebe. Dazu gehören alle Bereiche des Lebens, unter anderem Kunst, Kultur, Bildung, Technik, sowie Moralvorstellungen. Generativität bedeutet die Überlieferung von allem, was zukünftigen Generationen von Bedeutung sein kann; alles, was anderen in der Zukunft helfen und von Vorteil sein kann.

Das Weitergeben zwischen Generationen kann bewusst oder unbewusst vonstattengehen. Elterliche Erziehung zum Beispiel ist das Weiterleiten von unter anderem Moralansichten und Traditionen, sowie Fürsorge. Erziehung findet nicht immer unter dem bewussten Aspekt der Weitergabe von Wissen für später statt, sondern dient vorerst dem Einhalten von Regeln und Normen.

Quellen: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik: <http://lexikon.stangl.eu/6181/generativitat/> (07.04.2012)

Rothaupt, Gerhard: Generativität. Vom Bedürfnis Spuren zu hinterlassen. Online unter: http://www.visionenundwege.de/mainframe_leer.htm?submenu_service.htm+artikel/generativitaet.html (2005)

Generationenmanagement

Generationenmanagement überdenkt die Gleichgestaltung von Arbeitsprozessen für alle Altersgruppen; unterschiedliche Altersgruppen hegen auch unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen auf die geachtet werden soll. Jede Altersgruppe soll im Bereich der Arbeit gefördert werden. Sie sollen jedoch nicht für sich alleine arbeiten, sondern mit anderen Altersgruppen in Beziehung und Austausch treten. Arbeitsbedingungen müssen sich in Bezug auf Ergonomie, lebenslanges Lernen, Gesundheit, Arbeitsprozesse und deren Inhalte an die MitarbeiterInnen anpassen. Die Personalentwicklung und Planung muss die Zusammenarbeit zwischen den Generationen fördern und altersspezifische Merkmale beachten um persönliche und betriebliche Bestleistungen zu erzielen.

Quelle: Kloimüller, Irene u.a.: Generationen-Management. Generationengerechte Arbeitswelt – produktives Älterwerden im Arbeitsprozess und wie es gelingen kann! EURAG Österreich. Wien 2008.

Generationenlernen

Das Generationenlernen hängt mit Lebenslangem Lernen zusammen. Es handelt sich um Lernprozesse aller Generationen, die mit-, von-, übereinander stattfinden. Wie bei dem Begriff Generativität beinhaltet das Generationenlernen auch die Weitergabe von Wissen, Wertvorstellungen und Fähigkeiten älterer an jüngere Generationen. Jüngere Menschen lernen somit von älteren. Ein weiterer Aspekt des Generationenlernens ist der Anspruch der älteren Generation auf Bildung und das damit verbundene Lernen von und mit jüngeren Personen.

Gesellschaftlich-soziale Distanzen zwischen unterschiedlichen Generationen sollen durch das Generationenlernen verringert, im besten Falle aufgelöst werden; gegenwärtige und zukünftige Probleme, die alle Generationen in irgendeiner Weise betreffen, sollen gemeinsam und nachhaltig gelöst werden.

Intergenerationelles Lernen besteht aus vielen unterschiedlichen Facetten: Unterschiedliche Konzepte, Durchführungen und Lernformen prägen die derzeitige Landschaft des Generationenlernens.

Weiterführende Literaturempfehlung: Antz, Eva-Maria/Franz, Julia/Frieters, Nobert/Scheunpflug, Anette (2009): *Generationen lernen gemeinsam: Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung*. Wbv Bertelsmann, Bielefeld

Mentoring

Im Mentoring-Konzept herrscht eine Beziehung zwischen zwei Personen vor: Zwischen einem/einer BeraterIn (MentorIn) und einem/einer Ratsuchenden (Mentee). In mehreren Gesprächen verfolgen die beiden den Zweck die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu fördern.

Die soziale Kompetenz beider Gesprächspartner nimmt einen bedeutenden Stellenwert ein: Soziale Kompetenz ist im Umgang mit Menschen wichtig und wird in der Mentoring-Phase auf Seiten des/der Mentee gebildet und erweitert. Sie hilft in gegenwärtigen und zukünftigen Situationen seine/ihre Wahrnehmung zu schärfen, den Umgang mit Konflikten besser zu bewältigen, ein Team zu führen u.a.

Mentoring beruht auf einer Beziehung zwischen den beiden Seiten und der/die MentorIn nimmt somit keinen neutralen Standpunkt ein, sondern wirkt aktiv unterstützend.

Quelle: Koremann, Lars: *Mentoring und soziale Netzwerke – Theorie und Praxis*. In: *Gruppendynamik und Organisation*, 2005, Vol.36(1), pp.45-60 [Peer Reviewed Journal]

Büchertisch der bifeb)-Bibliothek

- Anding,Angela: Bildung im Alter. - Leipzig-Weissenfels : Ille & Riemer, 2006
- Aner,Kirsten [Hrsg.]: Handbuch Soziale Arbeit und Alter. - Wiesbaden : VS, Verl. für Sozialwiss., 2010
- Arnold,Rolf [Hrsg.]: Lernen im Lebenslauf. - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2011
- Bohnenkamp,Björn: Doing Generation. - Bielefeld : transcript, 2011
- Buchen,Sylvia [Hrsg.]: Älterwerden neu denken. - Wiesbaden : VS, Verl. für Sozialwiss., 2008
- Bylow,Christina: Generation Großmutter. - München : Knesebeck, 2007
- Ernst,Heiko: Weitergeben. - Hamburg : Hoffmann und Campe, 2008
- Franz,Julia: Intergenerationelles Lernen ermöglichen. - Bielefeld : Bertelsmann, 2010
- Franz,Julia u.a.: Generationen lernen gemeinsam. - Bielefeld : Bertelsmann, 2009
Band / Heft: 1: Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung
- Franz,Julia u.a.: Generationen lernen gemeinsam. - Bielefeld : Bertelsmann, 2009.
Band / Heft: 2: Methoden für die intergenerationaler Bildungsarbeit
- Großegger,Beate: Die neuen Vorbilder der Jugend. - Wien : G & G Buchvertriebsges., 2007
- Hartkemeyer,Martina: Miteinander denken. - Stuttgart : Klett-Cotta, 2001
- Hebdige,Dick: Subculture : the meaning of style. London [u.a.]: Routledge 2009.
(Orig. 1979)
- Höpflinger, François: Enkelkinder und ihre Grosseltern. - Zürich : Seismo, 2006
- Jacobs, Timo: Dialog der Generationen. - Baltmannsweiler : Schneider Hohengehren, 2006
- Karl, Fred: Einführung in die Generationen- und Altenarbeit. - Opladen [u.a.] : Budrich, 2009
- Lepenes,Annette [Hrsg.]: Deutsches Hygiene-Museum, Dresden: Alt & jung. - Basel [u.a.] : Stroemfeld-Verl., 1997
- Marquard, Markus [Hrsg.]: Intergenerationelles Lernen. - Ulm : Klemm + Oelschläger, 2011
- Marquard,Markus: Alt und Jung im Lernaustausch. - Weinheim [u.a.] : Juventa-Verl., 2008
- Mikula,Regina [Hrsg.]: Dimensionen der Erziehungs- und Bildungswissenschaft. - Graz : Leykam, 2011
- Otto,Ulrich [Hrsg.]: Partizipation und Inklusion im Alter. - Jena : IKS Garamond, 2005
- Parnes,Ohad: Das Konzept der Generation. - Frankfurt am Main : Suhrkamp, 2008
- Poostchi,Kambiz [Hrsg.]: Goldene Äpfel. - Petersberg : Via Nova, 2007
- Reichert,Monika [Hrsg.]: Was bedeutet der demografische Wandel für die Gesellschaft? - Berlin [u.a.] : LIT-Verl., 2007
- Reutlinger,Christian [Hrsg.]: Raumwissenschaftliche Basics. - Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwiss., 2010

Wahl, Hans-Werner [Hrsg.]: Angewandte Gerontologie. - Stuttgart : Kohlhammer, 2012

Für die Recherche im ständig aktualisierten Gesamtbestand der bifeb)-Bibliothek: **www.bifeb.at** / unsere Kompetenzen / Bibliothek / und dort weiter mit dem Link zum Onlinezugang des Bestandes.

Was Sie noch interessieren könnte...

Dialog der Generationen

<http://www.dialogdergenerationen.at>

E.N.T.E.R. - European Network for Transfer and Exploitation of EU Project Results

www.enter-network.eu

<http://www.age-on-stage.eu/european-magazine/>

Generationenübergreifender Dialog zwischen Schülern und Senioren

generations@school

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/pwi/pa/generationsatschool.xml>

Footprint - Der ökologische Fußabdruck

<http://www.mein-fussabdruck.at>

Intergenerationelle Bildung und Generationensolidarität

<http://www.kbe->

[bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/Intergenerationelle_Bildung_A5_b.pdf](http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/Intergenerationelle_Bildung_A5_b.pdf)

f

Jung und Alt – ZUSAMMENhalt

Katalog

<http://www.projekt-europa.at/>

Pro Senectute (Hrsg.): Die alten 68er: Pension oder Rebellion? Nr. 12, Wien November 2012.

Einige Filmtitel zum Thema

Und wenn wir alle zusammenziehen

Komödie/Drama, Frankreich/Deutschland 2011

Regie: Stéphane Robelin

Peace, Love & Misunderstanding

Drama/Komödie, USA 2011

Regie: Bruce Beresford

Taking Woodstock

Historienfilm, USA 2009

Regie: Ang Lee

About a boy oder der Tag der toten Ente

Komödie, GB/Frankreich/USA 2002

Regie: Chris Weitz, Paul Weitz

The Wild One (Der Wilde)

Drama, USA 1953

Regisseur: László Benedek

VERGISS MEIN NICHT. Wie meine Mutter ihr Gedächtnis verlor und ich meine Eltern neu entdeckte

Dokumentarfilm, D 2012

Regisseur: David Sieveking

Ab Jänner 2013 im Kino!

Buch dazu:

Sieveking, David: VERGISS MEIN NICHT. Wie meine Mutter ihr Gedächtnis verlor und ich meine Eltern neu entdeckte. Freiburg 2013.

Bildungswerkstatt: Bildungschancen – Lebenschancen für ältere Menschen

Plattform „Bildung und Lernen im 3. und 4. Lebensalter“



Anliegen der Plattform ist es, auf verschiedenen Ebenen das **Bewusstsein für die Notwendigkeit und den Nutzen von Lernen im Alter zu fördern** und Maßnahmen zur Bildungsarbeit mit älteren Menschen voran zu bringen:

- Vorschläge an die Politik zu machen, wie Rahmenbedingungen verbessert werden können
- die Bildungsarbeit mit älteren Menschen in der eigenen Institution bzw. im eigenen Umfeld bedarfsgerecht und zielgerecht zu gestalten, entsprechende Maßnahmen zu initiieren bzw. weiter zu treiben,
- Vorschläge und Anregungen für angemessene Praxisformen (Good Practice) zu entwickeln
- zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit beizutragen.