Mehr Generationen Haus

**Zur Bedeutung generationenübergreifender Arbeit**
Impulsreferat von Prof. Dipl.-Psych. Irmgard Teske (Hochschule Ravensburg-Weingarten)

**Ausgangssituation demografischer Wandel**

„Vom Weihnachtsbaum zum Atompilz" – so könnte man die unterschiedlichen Grafiken zur Veränderung des demografischen Wandels beschreiben. Waren es bei der klassischen Visualisierung der statistischen Bevölkerungspyramide, dem „Weihnachtsbaum", mit ehemals „unten" vielen Jungen und „oben", an der „Baumspitze" wenig Alte, dreht sich das Bild geradezu um.

In den nächsten Jahrzehnten wird es voraussichtlich mehr Ältere über 55 Jahre als Jüngere unter 55 Jahren geben. Die Geburtenraten stagnieren bzw. sinken und der Anteil der Älteren und Höchstaltrigen an der Bevölkerung steigt unaufhaltsam. Bei dieser Tatsache darf die Heterogenität in den Altersgruppen nicht unberücksichtigt bleiben. Sowohl bei jungen als auch bei alten Menschen gibt es Unterschiede, beispielsweise im Hinblick auf Bildung, Gesundheit, Interessen, Werthalten, finanziellen Ressourcen, Leben in einem städtischen oder ländlichen Raum, die in die Diskussionen einfließen sollten.
Es bleibt festzuhalten, dass ein heute, 2013, geborenes Kind von silberhaarigen Personen umgeben sein wird, voraussichtlich ein Einzelkind mit mehreren Großeltern, das sowohl von der Familie als auch vom Staat höchste Aufmerksamkeit erfährt. Es wird Diskrepanzen geben zwischen den Kindern, die familiale Ressourcen um sich haben und solchen, die eher im Abseits stehen.
Angesichts des demografischen Wandels stellen sich dann grundsätzliche Fragen wie „Wie können unterschiedliche Generationen in einer älter werdenden Gesellschaft miteinander leben und lernen?; „Welche Bedeutung haben unterschiedliche Familienstrukturen?"; „Gibt es Möglichkeiten, den Kontakt zwischen den Generationen zu fördern?".

**Annäherung an den Generationenbegriff**

Mit den Begriffen „Alt" und „Jung" werden keine Generationen beschrieben, sondern unterschiedliche Geburtskohorten. Diese Zuschreibungen geben eine grobe Orientierung im Hinblick auf die intergenerationelle Zielgruppe. Bei der Konzeption von intergenerationellen Angeboten scheint eine Differenzierung des Generationenbegriffs sinnvoll, um zu klären, ob z.B. historische Erfahrungen der Generationen im Mittelpunkt stehen (Erzählcafés), familienorientierte Settings eingesetzt werden (Wahlgroßeltern, Hilfe bei Hausaufgaben) oder ob Generationen als Lernverbindungen thematisiert werden (gemeinsame Erkundungen, Interneterfahrungen). So bezieht sich der genealogische Generationenbegriff auf die Abfolge von Familienangehörigen. Es geht um die biologisch verwandten Familienmitglieder, also um Großeltern, Eltern, Kinder und Enkel. Mit dem pädagogischen Generationenbegriff werden Generationen bewusst und intentional zum Lernen zusammengeführt. Dabei nimmt eine Generation die Position der Vermittelnden ein und die andere Generation die der Lernenden. Heute ist dieser Generationenbegriff altersunabhängig. Alle Generationen lernen stetig voneinander, gerade die Begegnung zwischen den Generationen kann zu neuen Lerneffekten führen.
Der historisch-soziologische Generationenbegriff bezieht sich auf gesellschaftliche Gruppierungen, die bestimmte historische, politische, kulturelle oder soziale Ereignisse gemeinsam erlebt und ähnlich verarbeitet haben, beispielsweise die Kriegs- oder Nachkriegsgeneration, die 68er Generation, Generation Praktikum etc.

Mehr Generationen Haus

**Generationenübergreifende Arbeit im Programm Mehrgenerationenhäuser**

Im Programm der Mehrgenerationenhäuser wird die Berücksichtigung dieser Vielfalt in der Angebotsvielfalt deutlich. Beispielsweise stehen Erzählcafés für eine soziale und historische Klammer. Wahlgroßeltern für die Substituierung eines biografischen Kontextes, gemeinsame Theaterprojekte für gegenseitiges Lernen.

Nach der Statistik[1] zählen 60 % der Angebote zur Kategorie „Miteinander und Füreinander der Generationen“ und nur 11 % zur Kategorie Nebeneinander. Dies zeigt, dass vor allem Begegnungen und der Austausch hohe Priorität haben.

Eine Annäherung an den Begriff der generationenübergreifenden Arbeit kann auch aus der Perspektive der Arbeit erfolgen. Der Begriff der Arbeit hat sich in den letzten Jahrhunderten und Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Wurde Arbeit früher mit Mühsal und Qual verbunden, wird heute deutlich, dass Arbeit nicht mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen ist. Arbeit wird assoziiert mit Tun, ein sich erleben und sich erspüren. Wir alle sind uns gegenseitiges Vorbild, die Älteren den Jüngeren und die Jüngeren den Älteren. Durch den Umgang mit Fragen des Lebens werden wechselseitige Impulse und Anregungen für unser Leben und unser Tun gegeben, wie bereits Seneca feststellte.

**Bedeutung generationenübergreifender Arbeit für den Einzelnen**
**- Eine kurze Betrachtung mit der psychologischen Brille –**

***1. Generationenübergreifende Arbeit ermöglicht direkte Beziehungen und Kontakte der Menschen zueinander. Generationenübergreifende Arbeit gibt Impulse, motiviert, regt an.***

***2. Generationenübergreifende Arbeit ermöglicht eine Stärkung eigener Fähigkeiten und Potentiale, sie bedeutet persönliche Weiterentwicklung***

So betont beispielsweise die **Eigenwerttheorie,** dass der Schlüssel für die Erklärung der Freiwilligenarbeit im Prozess des Tätigseins zu suchen ist. Damit ist u.a. die Freude an der Arbeit gemeint, von der viele Sozialengagierte berichten. Diese Tatsache findet sich u.a. im Konzept der **Selbstbestimmungstheorie** von Deci & Ryan (1985, 1991, 1993) sowie der „relational theory of behavioral dynamics (Nuttin 1984). Die Vertreter der Selbstbestimmungstheorie postulieren drei grundlegende psychologische Bedürfnisse , sogenannte „Basic psychological needs“, die insbesondere für die Entstehung und Veränderung von motivationalen Dispositionen (Präferenzen, Interessen) eine wichtige Rolle spielen. Sie beziehen sich auf das Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit.

[1] S. 5-10 Konzeptpapier Aktionsprogramm MHG II, Schwerpunktthema Generationenübergreifende Arbeit

***3. Generationenübergreifende Arbeit lässt neue Erfahrungen zu im Hinblick auf soziale Bindung, Wertschätzung***

Im Bedürfnis nach ***sozialer Eingebundenheit*** kommt das grundlegende Bestreben des Menschen nach sozialer Akzeptanz in einer Bezugsgruppe zum Ausdruck (vgl. Affiliationsbedürfnis nach Harlow 1958). Bezogen auf die Entwicklung themenspezifischer motivationaler Dispositionen ist zu beachten, dass die Relevanz der sozialen Bezugsgruppe von ihrer subjektiv wahrgenommenen Bedeutung für den jeweiligen Interessensbereich abhängt, das heißt, ob die „Bezugspersonen" für die Ausübung oder Erweiterung des Interesses eine Rolle spielen. Untersuchungen von Prenzel 1993, Prenzel & Drechsler 1996, Wild 2000) stützen die Tragfähigkeit dieser theoretischen Konzeption.

**4.** ***Generationenübergreifende Arbeit fördert die gesellschaftliche Teilhabe aller Altersgruppen***

An dieser Stelle sei auf das Konzept der **Selbstwirksamkeit (feeling of efficacy)** von Bandura (1977) hingewiesen. Wenn ich mich als Mensch erlebe, der handeln kann, der Situationen beeinflussen kann, wenn Partizipation zur Gestaltung meiner Umwelt beiträgt, dann erlebe ich mich als wirksam – traue mir in Zukunft mehr zu und bin auch bereit, weitere Herausforderungen anzunehmen. Deshalb wird in der Motivationsforschung der auf der Basis dieser sozial-kognitiven Theorie entwickelten Konzeption eine hohe Erklärungskraft und nicht zuletzt auch eine hohe praktische Bedeutung zugesprochen (Schunk 1991, 1995; Zimmermann 1995, 2000). Es gibt beeindruckende empirische Belege über die hohe prognostische Valenz von Selbstwirksamkeitserwartungen in unterschiedlichen Kontexten (Bandura 1995, 1997; Schwarzer, 1992).

**Bedeutung generationenübergreifender Arbeit für die Gesellschaft**

Der Mehrwert generationenübergreifenden Arbeitens stellt sich für die Gesellschaft in folgenden Punkten positiv dar:

1. ***Generationenübergreifende Arbeit trägt zur Lebensqualität, zur nachhaltigen Entwicklung und damit zur Zukunftsfähigkeit einer Gemeinde oder Region bei.***

***2. Die gesellschaftlichen Veränderungen erfordern Hybridlösungen, die durch generationenübergreifende Arbeit unterstützt werden kann.***

***3. Generationenübergreifende Arbeit erfordert Netzwerklösungen, da diese effizienter sind als ein Nebeneinander von sozialfürsorglicher Verwaltung***

Nebeneinander von sozialfürsorglicher Verwaltung Generationenübergreifendes Arbeiten soll in die Gemeindeentwicklung miteinbezogen werden. Der Gewinn – die positiven Effekte – für den einzelnen Bürger / Bürgerin, die Verwaltung, Dienstleister und Wirtschaft können nachgewiesen werden. Denn: generationenübergreifendes Arbeiten eröffnet kreative und gemeinschaftliche Lösungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens durch Verbindung von Eigeninitiative und sozialer

Verantwortung. Es reagiert auf individuelle und gesellschaftliche Herausforderungen und versteht sich als Ergänzung zu staatlichem Handeln.

4. ***Generationenübergreifendes Arbeiten fördert Toleranz***

Dialog der Generationen führen auf beiden Seiten zu einem besseren Verständnis zwischen Menschen vollkommen verschiedener soziokultureller Hintergründe. Im Dialog können bestehende Vorurteile abgeschwächt und abbauen werden. Dies gilt für beide Seiten, sowohl für die SeniorInnen als auch für die Jugendlichen.

5. ***Generationenübergreifende Arbeit sichert gesellschaftliche Teilhabe und Integration***

6 ***Generationenübergreifende Arbeit fördert Altersaktivität***

7. ***Generationenübergreifende Arbeit fördert Begegnung und Beziehung zwischen den Generationen***

8. ***Generationenübergreifende Arbeit ist unbezahlbar, aber nicht umsonst***

9. ***Generationenübergreifende Arbeit lebt von einer intelligenten kommunalen und verbandlichen Steuerung***

10. ***Generationenübergreifende Arbeit in MGHs geht über „care community" hinaus.***

**Rahmenbedingungen für gutes intergeneratives Miteinander**

1. Gelegenheitsräume schaffen
2. informieren statt belehren
3. ermuntern statt Vorschriften machen (Menschen jeder Altersgruppe werden motiviert, sich gegenseitig zu unterstützen)
4. unterstützen statt bevormunden (Menschen in jeder Lebenslage werden unterstützt, sich selbst zu helfen)
5. aufbauen statt kritisieren
6. Umsetzen von Partizipation
7. Lernen in Empowermentprozessen (mit den Stärken von Menschen arbeiten)
8. Community based learning umsetzen
9. Überdenken von Stereotypen (Gender, Alt / Jung, Interkulturalität)

**Fazit:** Die Mehrgenerationenhäuser sind wegweisend in der Umsetzung von Guter Praxis.

Mehr Generationen Haus

Ein Zitat von Friedrich Dürrenmatt verdeutlicht die Philosophie der Mehrgenerationenhäuser: „Was alle angeht, können nur alle lösen. Jeder Versuch eines Einzelnen, für sich zu lösen, was alle angeht, muss scheitern“.

**Literatur**


ANTONOVSKY, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Deutsche Erweiterte Herausgabe von Franke, Alexa. Tübingen

BANDURA, Albert (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In: Psychological Review 84, p. 191-215

BANDURA, Albert (Ed.) (1995): Self-efficacy in changing societies. New York: Cambridge University Press

BANDURA, Albert (2001): Social cognitive theory. In: Annual Review of Psychology 52, p. 1-26

BINNE, Heike, DUMMANN, Jörn; GERZER-SASS, Annemarie; LANGE, ,Andreas; TESKE, Irmgard (Hrsg) (2014): Handbuch intergeneratives Arbeiten. Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser. Leverkusen

BOURDIEU, Pierre (1993): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg): Soziale Ungleichheiten, Göttingen, 189-198

BENGEL, Jürgen, STRITTMATTER, Regine & WILLMANN, Hildegard (2001): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Bd. 6 Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2013): Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II. Schwerpunktthema Generationenübergreifende Arbeit. Konzept. Berlin

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2011): Kommune gemeinsam gestalten. Handlungsansätze zur Beteiligung Älterer vor Ort. Berlin

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin. Unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/sechster-altenbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2010): Monitor Engagement. Ausgabe 2. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligensurveys. Berlin

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2011): Familienreport 2011 - Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin

COLEMAN, James, S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlungen und Handlungssysteme, München

DECI, Edward L. & RYAN, Richard M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press

DECI, Edward L. & RYAN,Richard M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik 39, Jg., Nr. 2 (1993), S. 223-237

DEMOGRAPHISCHEN WANDEL GESTALTEN: Sorgende Gemeinschaft in der Kommune. Unter: www.mehrgenerationenhaeuser.de/documents/10180/9dea252c-3df6-4c22-88e4-a518e25cbe8e

DEUTSCHER BUNDESTAG (2009): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 13. Kinder- und Jugendbericht. Deutscher Bundestag. Drucksache 16 / 12860

FRANZ, Julia; SCHEUNPFLUG, Annette (2013): Voneinander, übereinander und miteinander lernen. Felder intergenerationeller Bildungsarbeit. In: BINNE, Heike u.a.: Handbuch intergeneratives Arbeiten. Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser. Leverkusen. S. 119-126

HERRIGER, Norbert (2002): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart, Berlin , Köln. (2. Auflage)

KEUPP, Heiner, RUDECK, Reinhard, SCHRÖER, Hubertus, SECKINGER, Mike & STRAUSS, Florian (Hrsg.) (2010): Armut und Exklusion. Gemeindepsychologische Analysen und Gegenstrategien. Fortschritte der Gemeindespsychologie und Gesundheitsförderung. Bd. 21. Tübingen

KRAPP, Andreas. (2002): Selbstwirksamkeit und Lernmotivation. In: JERUSALEM, Matthias. & HOPF, Diether (Hrsg.). Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. Zeitschrift für Pädagogik, 44. Beiheft. S. 54-82

KRUSE, Andreas (2013): Intergeneratives Arbeiten aus der Perspektive der Gerontologie – eine theoretisch-konzeptionelle und anthropologische Fundieung. In: BINNE, Heike u.a.: Handbuch intergeneratives Arbeiten. Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser. Leverkusen. S. 79-92

LANGE, Andreas (2013) Familiale Generationenbeziehungen: Gesellschaftliche Kontexte, Morphologien und Interaktionen. In: BINNE, Heike u.a.: Handbuch intergeneratives Arbeiten. Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser. Leverkusen. S. 41-56

ROTTER, Julian B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80 (1, Whole No. 609)

STARK, Wolfgang (1996). Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg i. Br.: Lambertus

Mehr
Generationen
Haus

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION