

Zwischen Arbeit und Ruhestand

ZWAR-Netzwerke bieten Orientierung in der Umbruchphase

Der demografische Wandel bringt einen wachsenden Bevölkerungsanteil älterer Menschen mit sich. Diese »Alten« sind jedoch kaum mehr zu vergleichen mit denen, die vor 30 oder 40 Jahren zu den Alten zählten. Die Entwicklung wird sich in Zukunft fortsetzen. Es gibt nicht mehr »die älteren Menschen« als kollektive Gruppe, sondern unzählige individuelle Lebensentwürfe für das dritte Lebensalter. Unsere Altersbilder und die gesellschaftlichen Angebote zur Partizipation und Teilhabe älterer Menschen hinken da – trotz der intensiv geführten Beteiligungsdebatte – immer noch hinterher.

Hier setzt das Konzept der »ZWAR-Netzwerke« in Nordrhein-Westfalen an.¹ »ZWAR« steht für »Zwischen Arbeit und Ruhestand«, und die Netzwerke bieten Menschen ab 50 Jahren eine selbstbestimmte und selbstorganisierte Plattform für gesellschaftliche Teilhabe und bürgerschaftliches Engagement. Sie finden dort nach Beendigung der Erwerbs- oder Familienarbeit neue soziale Kontakte zu Menschen in der gleichen Lebenssituation, neue Aufgaben, gegenseitige Hilfe und Unterstützung.² Besonderes Merkmal der ZWAR-Netzwerke ist ihre Langlebigkeit, die ältesten sind über 25 Jahre alt.

ZWAR begann Ende der 1970er Jahre auf Initiative der Universität Dortmund als Begleiter für sozialen Wandel und Umbruch, eng verbunden mit Zechenschließungen im Ruhrgebiet. Inzwischen hat sich das vom Land NRW geförderte Projekt vom lokal agierenden Spartenanbieter für die Umbruchphase zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand zum landesweit auftretenden Vollsortimenter in Sachen nachfrageorientierter Seniorenarbeit mit Fokus auf die Zielgruppe »Jungsenioren« gewandelt: Es bietet ein Leistungsspektrum an, das vom Konzepttransfer über die Suche nach Kooperationspartnern bis hin zur Initiierung von Selbsthilfegruppen reicht.³

Der Beginn des »dritten Lebensalters« kann einen beträchtlichen Zuwachs an Freiheit und Selbstbestimmung mit sich bringen. Gleichzeitig kann es aber auch als Überforderung wahrgenommen werden, das Leben neu zu gestalten und die dafür notwendigen Entscheidungen letztendlich allein zu treffen. In den Netzwerken treffen Menschen mit diesen existentiellen Fragestellungen auf andere Menschen in der gleichen Lebenssituation. Sie haben dort die Chance, innezuhalten, ihr bisheriges Leben Revue passieren zu lassen und herauszufinden, wie sie ihr Alter gestalten wollen.

Das ZWAR-Konzept beruht auf dem Grundsatz, dass jeder Experte für sein Leben ist und durch Lebenserfahrung vielfältige Kompetenzen erworben hat. Die Frage »Was hat das mit mir zu tun?« steht im Vordergrund; es werden Ängste, Wünsche, Chancen und Hoffnungen thematisiert, die der/die Einzelne mit seinem Altwerden verbindet. Darüber findet ein Austausch in der Gruppe statt, der dazu führt, dass die Netzwerkteilnehmer/innen sich näher kennenlernen und voneinander lernen. So entsteht die wichtigste der Säulen, die ein ZWAR-Netzwerk tragen: dauerhafte soziale Beziehungen.

Die Netzwerke sind selbstbestimmt und selbstorganisiert, verzichten auf eine Satzung sowie strenge formale Strukturen und beruhen auf dem Engagement der Teilnehmer/innen. Sie engagieren sich auf 4 Ebenen:⁴

- ich für mich (Eigenverantwortung),
- ich mit anderen für mich (Mitverantwortung – Organisation des Netzwerkes und der Interessen- und Projektgruppen),
- ich mit anderen für andere (gesellschaftliche Verantwortung – bürgerschaftliches Engagement),
- andere mit anderen für mich (soziale Vorsorge).

Das bürgerschaftliche Engagement der Netzwerke entspricht dem Typus der »neuen Ehrenamtlichkeit«. Es ist selbst gewählt und projektorientiert. Die Teilnehmer/innen gewinnen durch ihr Engagement soziale Kontakte, Anerkennung, Wertschätzung und persönliches Wachstum. Dreh- und Angelpunkt des Engagements ist der Stadtteil. Die Netzwerke fördern den Kontakt der Bewohner/innen, erneuern nachbarschaftliche Strukturen, übernehmen soziale Aufgaben und leisten damit einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität.

Kompetenzen, die in der Netzwerkarbeit erworben werden, haben auch Relevanz für den Arbeitsmarkt. In Zukunft wird es bei der Zielgruppe 50+ nicht mehr nur um den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und die Gestaltung eines erfolgreichen Alters gehen, sondern auch um den Verbleib im und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die in der Netzwerkarbeit und im damit verbundenen bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen können hierbei die Chancen erheblich verbessern.⁵

Paul Stanjek (ZWAR)

 www.zwar.org

Anmerkungen

- 1 ZWAR Zentralstelle NRW (Hrsg.) (2006): ZWAR – das pädagogische Konzept. Dortmund. URL: www.zwar.org
- 2 Vgl. Fischer, V./Eichener, V./Nell, K. (2003): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Schwalbach
- 3 Vgl. Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung GmbH an der Ruhr-Universität Bochum (2000) (Hrsg): Bericht zur Beratung der ZWAR Zentralstelle. Bochum (unveröffentlichtes Manuskript), S. 124
- 4 Vgl. Kade, S. (2001): Selbstorganisiertes Alter: Lernen in »reflexiven Milieus«. Bielefeld, S. 287ff
- 5 Die ZWAR-Zentralstelle NRW vergibt den »Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt« als Nachweis über die ZWAR-Netzwerkarbeit und die dort erworbenen Kompetenzen.

Alternsgerecht denken und handeln

Arbeit-und-Leben-Projekte im Kontext des demografischen Wandels

Die Diskussion um die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels steht seit Anfang der 1990er Jahre im Zentrum zahlreicher Studien und Publikationen sowie politischer Aktivitäten. Nicht von ungefähr haben sich auch zunehmend Bildungseinrichtungen dieser Frage angenommen und entsprechende Angebote entwickelt und durchgeführt.

Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) führt seit Jahren kontinuierlich Modellprojekte in diesem Kontext durch. In einer ersten Phase standen dabei Projekte zur Gestaltung der nachberuflichen Phase im Mittelpunkt wie beispielsweise »Deutsche und Ausländer gemeinsam: Aktiv im Alter« mit dem die Zielgruppe ältere Migrant/inn/en angesprochen wurde, die, anders als ursprünglich geplant, ihren Ruhestand in Deutschland verbringen. Entwickelt wurden Aktivitäten, um die im Arbeitsleben erworbenen Kontakte zwischen Migrant/inn/en und Einheimischen auch im Ruhestand aufrecht zu erhalten und gemeinsame Aktivitäten im Bereich der allgemeinen und politischen Bildung zu ermöglichen.

Ausgehend davon hat sich AL damit beschäftigt, wie es gelingen kann, ältere Gewerkschafter/innen mit ihren spezifischen Erfahrungen und Erkenntnissen zu motivieren, in der nachberuflichen Phase ihr Erfahrungswissen aktiv ins Gemeinwesen einzubringen. Am Beginn stand eine Befragung, bei der gewerkschaftlich engagierte ältere Berufstätige und Senior/inn/en nach den Voraussetzungen befragt wurden, unter denen sie bereit sein würden, sich in der nachberuflichen Phase zu engagieren. Intendiert war dabei auch die Frage, welche Rolle Bildung in diesem Kontext spielen sollte. Deutlich wurde im Ergebnis, dass Bildung sowohl als Motivations- als auch als Anerkennungselement bei allen

Befragten eine zentrale Rolle gespielt hat.

Diese positiven Ergebnisse führten zu dem Projekt »MoQua: Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für das bürgerschaftliche Engagement«. In einer dreijährigen Modellphase wurde ein Weiterbildungscurriculum entwickelt und erprobt. Das Curriculum umfasst im ersten Teil das so genannte »Basiswissen«, das z.B. »Das Ehrenamt im Wandel«, »Demografischer Wandel – Eine veränderte Kultur des Alterns« oder die »Professionalisierung im bürgerschaftlichen Engagement« thematisiert.

Im zweiten Teil werden von den Teilnehmenden selbst generierte Praxisfelder des bürgerschaftlichen Engagements vorgestellt, wie beispielsweise stadtteilorientierte Projektentwicklung oder das Bürgerradio. 150 Interessierte haben sich qualifiziert und ein Zertifikat erworben. Zahlreiche der selbstorganisierten Gruppen existieren noch heute.

Vor dem Hintergrund demografischer, aber auch arbeitsmarktpolitischer Fragen rückte das Problem, wie ältere Arbeitnehmer/innen ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten können, in den Mittelpunkt unserer Überlegungen. Unter dem Titel »KEB40plus: Kompetenz – Erfahrung – Beschäftigungsfähigkeit« führt AL derzeit ein Projekt durch, das zum Ziel hat, ein modularisiertes Curriculum für die allgemeine und berufsbezogene Bildung zu entwickeln und zu erproben, um Menschen ab der Lebensmitte zu motivieren und zu qualifizieren, die Arbeitswelt unter Nutzung der »Potenziale des Alters« zu gestalten. Inhaltliche Schwerpunkte sind unter anderem »Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsbeteiligung: Gesundheit und Prävention«, »Work-Life-Balance und Arbeitszeitpolitik« und »Personalentwicklung und Weiter-

bildung«. Die Maßnahmen werden in verschiedenen Unternehmen und Verwaltungen umgesetzt, die Erprobungsphase läuft mit verschiedenen Zielgruppen, z.B. mit älteren Schichtarbeitern eines Walzwerks in der Metallindustrie und mit älteren Verwaltungsangestellten aus dem Bezirksamt Berlin-Mitte.

Die Frage der Beschäftigungsfähigkeit steht auch im Mittelpunkt von »Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle! – Weiterqualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen für den Einzelhandel«. Das Projekt führt AL in Kooperation mit dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE) durch. Ziel ist die Integration von älteren Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt des Dienstleistungsbereichs. Angesprochen werden dabei sowohl ältere Beschäftigte im Einzelhandel als auch Arbeitslose, die auf der Suche nach einer Beschäftigung im Einzelhandel sind.

Theo W. Länge/Barbara Menke (AL)

Weitere Informationen:

 www.arbeitundleben.de

 www.keb40plus.arbeitundleben.de

 www.moqua.arbeitundleben.de

Literatur

Menke, B./Länge, Th.W. (Hrsg.) (2007): Aus freien Stücken! Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für das bürgerschaftliche Engagement. Iserlohn

Länge, Th.W./Menke, B. (Hrsg.) (2007): Generation 40 plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld

BAK AL (2002): Bildung für ein gemeinwesenorientiertes freiwilliges Engagement im Alter: Bedarfserhebung. Erfurt