

Die Ressourcen nutzen – neue Chancen im Alter

REINHOLD KNOPP/KARIN NELL

Alter – (k)ein neues Thema

Kaum ein anderes Thema hat in Deutschland gegenwärtig so hohe Konjunktur wie das Thema »demografische Entwicklung«. Bei aller Unterschiedlichkeit der Perspektiven scheint es in einem Punkt Übereinstimmung in den Prognosen zur Altersentwicklung zu geben: Unsere Gesellschaft altert wirklich! Der Anteil der Älteren nimmt beständig zu.

Heftig umstritten sind allerdings die Bewertungen dieser Entwicklung. Die Sozialpolitik blickt auf die Kostenentwicklung der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung und zieht die Zahlen als Begründung für Einschnitte bei der sozialstaatlichen Absicherung heran. Immer dringlicher verweist sie auf die Notwendigkeit individueller Altersvorsorge und betont die Selbstständigkeit der Individuen in diesem Bereich. Kritiker und Kritikerinnen dieser Position weisen auf den ideologischen Gehalt dieser Forderungen hin. Hier werde ein einzelnes Moment gesellschaftlicher Entwicklung losgelöst betrachtet und in den Dienst der Legitimation einer neoliberalen Politik gestellt. Andere Faktoren, wie die Übernahme der Soziallasten aus der ehemaligen DDR in die Rentenversicherung, die Belastung der Sozialsysteme durch die Arbeitslosigkeit, die faktische Frühverrentung und – auf der positiven Seite – das kontinuierliche Wirtschaftswachstum würden dabei bewusst ausgeblendet (Butterwegge 2005, Müller 2004). Umstritten ist auch die Bedeutung, die einem möglichen Bevölkerungsrückgang unter dem Schlagwort »Schrumpfen« beigemessen wird. Während in den Medien beängstigende Zustände heraufbeschworen und sogar Bilder vom »Raum ohne Volk« verbreitet wurden – mahnen kritische Stimmen zu einem besonnenen Umgang mit den Statistiken und den daraus gezogenen Schlüssen. Albrecht Müller beispielsweise führt ins Feld, dass in den 50er Jahren sogar weniger Menschen in

(ganz) Deutschland lebten als dies nach der Voraussage im Jahr im Jahre 2050 der Fall sein würde (Müller 2004, 106). Günter und Vogelskamp weisen darauf hin, dass der Rückgang der Bevölkerungszahlen nicht nur negativ zu betrachten sei. Sie sehen insbesondere Chancen bei der Gestaltung des städtischen Lebens (Günter/Vogelskamp 2005).

Immer wieder wird in den Texten über die demografische Entwicklung der so genannte Altersquotient angeführt. In ihm wird das zahlenmäßige Verhältnis der über 60jährigen zu den 20-60jährigen dargestellt. Dieses Verhältnis wird sich nach den Prognosen deutlich verändern: Es wird in Zukunft wesentlich mehr Ältere geben. Bleibt die kritische Frage, warum bei der Berechnung des Altersquotienten die gleiche Grenzziehung der Alterslinien vorgenommen wird wie in den 50er Jahren? Dies kann auf keinen Fall mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Erwerbsarbeit begründet werden. Schließlich sind laut 5. Altenbericht der Bundesregierung gegenwärtig nur noch 41 % der 55-64jährigen erwerbstätig. Die heute aus dem Berufsleben ausscheidenden Menschen sind – im Vergleich zu Rentnerinnen und Rentnern früherer Generationen – deutlich leistungsfähiger. Der Altersquotient spiegelt damit lediglich die Widersprüchlichkeit der altersbezogenen Prioritätensetzung einer privatwirtschaftlich strukturierten Erwerbsgesellschaft wider, die jahrzehntelang von der Politik finanziell gefördert wurde. Hinsichtlich des sozialen Lebens kommt dem Altersquotienten in dieser überkommenen Auffassung kaum noch Aussagekraft zu. Die heute 60jährigen unterscheiden sich – was ihre Lebenssituation, ihre Lebensgewohnheiten und ihre Befindlichkeiten betrifft – erheblich von Menschen, die vor 50 Jahren 60 Jahre alt waren. Auf diesem Hintergrund könnte eine Neufassung der Altersgrenze bedeutsam werden. Allein die Veränderung des Quotienten um 5 Jahre, also eine Grenzziehung bei 65 Jahren, würde zu einer völlig anderen, wesentlich weniger dramatisch anmutenden Darstellung führen.

Das Thema Alter hat unsere Gesellschaft immer schon beschäftigt. Neu sind die zu berücksichtigenden Risiken und Chancen der Altersentwicklung. Der 5. Altenbericht der Bundesregierung, 2006 im Internet veröffentlicht, stellt erstmalig die Potenziale älterer Menschen in den Mittelpunkt der Betrachtungen. In der Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Bericht der Kommission wird in Hinblick auf die demografischen Prognosen zur Altersstruktur herausgestellt: »Die Potenziale älterer Menschen müssen daher deutlich stärker als bisher genutzt werden«. Dieser Perspektivenwechsel – von der einseitigen Ausrichtung auf die wachsende Hilfebedürftigkeit älterer Menschen hin zur Wahrnehmung ihres immensen Potenzials – liest sich auf der Folie des Rückbaus sozialstaatlicher Sicherung nicht durchgehend positiv. Er erfordert eine hohe Wachsamkeit bei allen Akteurinnen und Akteuren in diesem Prozess, denn es besteht die Gefahr, dass Menschen in der nachberuflichen Phase zu »Lückenbüßern« gemacht und über vielfältige Formen von

freiwilligem Engagement und Selbstorganisation für Aufgaben herangezogen werden, die langfristig bezahlte Arbeitsplätze gefährden.

Bei allen Vorbehalten gegenüber einer potenziellen Neu-Verpflichtung älterer Menschen und einem damit verbundenen Rückzug des Staates aus wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten: Die neue Bedeutung, die den Älteren bei der Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben zugemessen wird, birgt deutliche Chancen – sowohl für die älter werdenden Menschen als auch für unser gesellschaftliches Miteinander. In einer Gesellschaft, in der ältere Menschen zahlenmäßig so stark vertreten sein werden, wie in keiner geschichtlichen Epoche zuvor, werden sie einen neuen Status haben und neue Rollen einnehmen. Auch nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben und nach der Erledigung der Familienarbeit werden sie noch viele Jahre für die Wahrnehmung wichtiger gesellschaftlicher Aufgaben gebraucht. Dieser Status war historisch gesehen immer nur einer kleinen privilegierten Gruppe vorbehalten und in erster Linie an die Zugehörigkeit zur bestimmten gesellschaftlichen Klasse gebunden (de Beauvoir 2004, 709). Viele der so genannten »jungen Alten« werden diesen neuen Status einfordern. Sie werden sich dafür stark machen, mehr Einfluss auf die inhaltliche Entwicklung von Gesellschaft nehmen zu können, zumal sie über die entsprechenden Voraussetzungen verfügen. Sie haben im Laufe ihres (Berufs-)Lebens Qualifikationen in vielen Bereichen erworben. Sie haben gelernt, ihre Interessen zu vertreten und sich für ihre Anliegen aktiv zu engagieren. Diese Erfahrungen bieten eine gute Ausgangsbasis für die Übernahme neuer gesellschaftlicher Verantwortungsrollen. Leopold Rosenmayr weist in seinem Alterswerk darauf hin, dass es für die »Selbstorganisation von Gruppen älterer Menschen« notwendig ist, von ihrer »Selbstwirksamkeit« überzeugt zu sein. Dies wird seiner Meinung nach für die »neuen Alten [...] deutliche Lernprozesse erfordern«. Aber auch die gesellschaftlichen Entscheidungsinstanzen sind zum Umdenken aufgefordert, denn das Engagement dieser Gruppe ist nur dann mobilisierbar, wenn sie ihre neuen Rollen und damit auch die Inhalte ihrer Aktivitäten als subjektiv mitbestimmt erleben (Rosenmayr 2007, 214f.).

Neue Entwicklungsaufgaben für die verlängerte Altersphase

Die neue junge Alters-Generation hat den Bildungsschub der 70er Jahre und die spannende Zeit von »Kultur für alle« erlebt, eine Zeit, in der Kultur noch eine Wirkungszuständigkeit für das Soziale hatte. In den 70er Jahren ist erstmalig von einer verlängerten Jugendphase, einer Zeit des Ausprobierens und des Sammelns von Erfahrungen die Rede, die dem Einstieg in das Berufsleben und der Phase der Familiengründung vorgelagert war. Während gegen-

wärtig das Paradox zu beobachten ist, dass die jüngsten Mitglieder unserer Gesellschaft (also die, denen man eine ausgesprochen lange Lebenserwartung prognostiziert) für den Erwerb von wirtschaftlich verwertbarem Wissen »durch Kindheit und Jugend gehetzt« werden, scheint sich für die jungen Alten erneut eine Phase des Übergangs zu eröffnen. Im Vollbesitz von geistigen und körperlichen Fähigkeiten scheiden sie aus dem Beruf aus, viele unfreiwillig noch vor dem 55sten Lebensjahr. Diese können und wollen sich nicht mit den überkommenen Altersbildern anfreunden und wehren sich (rebellieren!) gegen die Übernahme traditioneller Rollenmuster. Analog zur verlängerten Jugendphase treten sie in eine »verlängerte Phase des Alterns« ein, allerdings mit gänzlich anderen Entwicklungsaufgaben. Diese Phase bietet ihnen erneut die Möglichkeit – in relativ gesicherter finanzieller Situation – neue Altersbilder zu entwerfen, neue Lebenswege auszuprobieren, neue Verantwortungsrollen zu entwickeln und zu erproben, neue Aktionsfelder zu erschließen und innovative Entwicklungen anzustoßen. Interessanterweise lässt sich bei immer mehr jungen Alten eine zunehmende Abneigung gegen bestehende Strukturen und Organisationsformen erkennen, die viele von ihnen schon in ihrer Jugend- und Studentenzeit öffentlich wirksam zum Ausdruck gebracht haben. Wie in den 60er und 70er Jahren messen sie die Qualität von Aufgaben und Einrichtungen an den gewährten Partizipationsmöglichkeiten und Freiräumen zur Selbstgestaltung. Es zeichnet sich ab, dass sich die Situation von Menschen im nachberuflichen Leben bereits in 5 bis 10 Jahren erheblich verändern wird, dann nämlich, wenn immer mehr Menschen mit »gebrochener« Erwerbs- und/oder Familienbiografie – möglicherweise immer später – in den Ruhestand gehen und vor völlig neue gesellschaftliche Herausforderungen zur Sicherung ihres Lebens im Alter gestellt werden.

All dies ist zu berücksichtigen, wenn im Folgenden die neuen Entwicklungen in der Seniorenarbeit und Seniorenkultur- und -bildungsarbeit beschrieben werden. Auch wenn sich die Vorzeichen für die Gestaltung des nachberuflichen Lebens schon bald wieder ändern werden: Vieles deutet darauf hin, dass in den nächsten Jahren entscheidende Weichenstellungen für das zukünftige Leben im Alter und das Miteinander der Generationen vorgenommen werden können.

Lernplattformen für Veränderungsprozesse

Immer mehr Menschen im nachberuflichen Leben nehmen die Herausforderungen an und beteiligen sich aktiv an der Entwicklung und Erprobung neuer Verantwortungsrollen für ältere Menschen. Hoch motiviert und mit außergewöhnlichem Ideenreichtum sind sie dabei, sich neue Aufgabenfelder zu erschließen und gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzustoßen. Viele sind

bereit, Verantwortung zu übernehmen; allerdings wird ein freiwilliges Engagement an bestimmte, zum Teil klar ausformulierte Voraussetzungen geknüpft.

Einen immer höheren Stellenwert erhalten dabei die Bündelung der vorhandenen Ressourcen und das gemeinsame Lernen. Im Sinne des Konzeptes der Lernenden Organisation (Senge 2001) verstehen die Aktiven ihr bürgerschaftliches Engagement als gemeinsame Entwicklungs- und Lernprozesse. Die Lernprozesse sollen aber nicht zu einer Anhäufung von neuem Wissen führen, das ungenutzt bleibt, sondern nach außen sichtbar und wirksam werden. Sie sollen Veränderungsprozesse in Familie, Nachbarschaft und gesellschaftlichem Umfeld anstoßen und steuern. Für ihre von Gleichberechtigung geprägten Formen der Zusammenarbeit haben die Freiwilligen den Begriff »Lernplattform« eingeführt. Er beschreibt einerseits konkrete Zusammenkünfte, bei denen interdisziplinär, intergenerativ und interkulturell in Projekten und an Themen zusammen gearbeitet wird. Unter »Lernplattform« werden aber auch die als »blended learning«¹ beschriebenen internet-gestützten Kommunikations- und Arbeitsformen verstanden.

Die innovativen Ansätze der Senioren(kultur)- und Seniorenbildungsarbeit berücksichtigen die Erwartungen der neuen Altersgenerationen. Sie legen deshalb bei der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements ein großes Gewicht auf den Aufbau von Strukturen für Selbsthilfe und Selbstorganisation und unterstützen die Freiwilligen, eigene Organisations- und Mitwirkungsformen für ihre Projekte zu finden. Außerdem wird in allen Programmen darauf geachtet, dass die Beteiligten die Chance erhalten, Neugelertes und Neuentwickeltes umzusetzen, d.h. in selbst gewählten Praxisfeldern zu erproben. Das moderne bürgerschaftliche Engagement steht und fällt – soviel ist den Beteiligten klar – mit einer intelligenten, auf Dauer angelegten Vernetzung von Bildungseinrichtungen und konkreten Praxisfeldern in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen.

Das vorliegende Buch beschreibt am Beispiel »Keywork« die Wirkungsweise einer solchen Lernplattform und dokumentiert anhand von Beispielen aus der Praxis die Implementierung des Ansatzes in unterschiedliche Felder der sozialen und kulturellen Arbeit.

1 Blended Learning, auch als »hybrides Lernen« bezeichnet, »ist ein Lehr-/Lernkonzept, das eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von Präsenzveranstaltungen von virtuellem Lernen auf der Basis neuer Informations- und Kommunikationsmedien vorsieht« (www.e-teaching.org, Stand 19.1.2007).

Keyword: Neue Verantwortungsrollen für Menschen im nachberuflichen Leben

Hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen, verschiedenen Städten und verschiedenen Ländern beschäftigen sich seit mehreren Jahren damit, neue Verantwortungsrollen und Aufgabenfelder zu entwickeln: für die Menschen im nachberuflichen Leben und für die, die sie in ihrem bürgerschaftlichen Engagement begleiten. Jetzt – nach mehr als 10 Jahren – hat sich aus diesem gemeinsamen Arbeitsansatz das Keyword-Konzept herauskristallisiert. Es bringt das integrierte Verständnis von Kultur und Sozialem zum Ausdruck. Vieles deutet darauf hin, dass Keyword die Antwort auf die Frage nach Alternativen zum klassischen Ehrenamt in der Senioren(kultur)arbeit ist.

»Keyworker«² sind – so wollen es die in diesem Bereich aktiven Menschen verstanden wissen – freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Überschneidungsbereich von Kultur- und Sozialarbeit. Vertraut mit sozialen *und* kulturellen Arbeitsfeldern wirken sie als Vermittlungspersonen zwischen den Bereichen. Sie schaffen Zugänge, öffnen Türen.

Keyworker stellen den Kontakt zwischen interessierten Bürgerinnen und Bürgern und hauptamtlichen Mitarbeitenden von Einrichtungen her; sie organisieren und begleiten einzelne Veranstaltungen und Veranstaltungsreihen und unterstützen die Fachleute, indem sie sich für Aufgaben zur Gestaltung des sozialen Kontextes mit verantwortlich fühlen.

Keyworker initiieren und begleiten Gruppen, die die Angebote der Kultureinrichtungen in die unterschiedlichen Lebensräume der Menschen tragen: in Altenheime, Begegnungsstätten, Jugendeinrichtungen, aber auch in Haushalte von Menschen, die ihre Wohnung nicht ohne fremde Hilfe verlassen können. Ein Beispiel ist das Projekt »Kultur auf Rädern«, bei dem speziell qualifizierte Freiwillige mobile Kulturangebote zu alten Menschen bringen.

Keyworker organisieren außerdem Veranstaltungen, mit denen sie neue Zielgruppen oder Einzelpersonen an bestimmte Themen aus dem Kultur- oder Sozialbereich heranführen. Dabei suchen sie die Menschen in ihren alltäglichen Bezügen auf und unterstützen sie dabei, sich unvertraute, neue Orte der Begegnung zu erschließen. Sie ermutigen bildungsungewohnte Menschen, sich mit Kulturthemen zu beschäftigen, wobei sie u.a. auf Methoden der Biografiearbeit zurückgreifen. Darüber hinaus ist es ihnen ein Anliegen, Menschen, die mit Kulturangeboten vertraut sind, neue Interessengebiete und Kultursparten sowie Möglichkeiten zur Vertiefung von (Lebens-)Themen aufzuzeigen und Kontakte zu anderen Kulturinteressierten herzustellen. Wichtiger

2 Die Definition orientiert sich an der Darstellung von Stöger und Stannett (2001); vgl. hierzu auch die Ausführungen von Roman Schanner in Kapitel 1 (Was ist Keyword?)

Bestandteil ihrer Arbeit ist, älter werdende Menschen zu motivieren, sich – unter dem Aspekt der sozialen und kulturellen Vorsorge – beizeiten in stadtteilnahe, soziale Netze einzubinden und sich in ihrem Lebensumfeld bürgerschaftlich zu engagieren. Die Erfahrungen mit dem Keywork-Konzept zeigen, dass Menschen im nachberuflichen Leben immer mehr zu »Schlüsselfiguren« in sozialen und kulturellen Veränderungsprozessen werden. Sie erschließen sich und anderen Entwicklungsräume, sie vernetzen Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern, sie sorgen für die Entwicklung von Modellprojekten, übernehmen Verantwortung für die Umsetzung ihrer Projektideen, sie überzeugen Verantwortungsträger und Verantwortungsträgerinnen und sorgen – ganz im Sinne des Nachhaltigkeitsgedanken für Modelltransfer und Öffentlichkeitsarbeit.

Vom klassischen Ehrenamt zum Keywork

In dieser Veröffentlichung wird der Versuch unternommen, den überaus komplexen Lern- und Entwicklungsprozess nachzuzeichnen: von den klassischen Formen des bürgerschaftlichen (ehrenamtlichen) Engagements über die Netzwerkarbeit zum Keywork. Die Entwicklung erfolgte in einem immer dichter werdenden Netzwerk von Menschen und Einrichtungen. Es sind dabei unterschiedliche, manchmal sehr ungewöhnliche Kooperationsformen zustande gekommen. Einige Kooperationen sind nur für einen kurzen Zeitraum eingegangen worden, die meisten haben feste Formen der Zusammenarbeit begründet.

»Es darf dabei nicht übersehen werden, dass diese vielfältigen Formen der Umsetzung von Keywork nur dadurch möglich geworden sind, weil Menschen bereit waren, aus ihren institutionellen Positionen heraus förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Peter Fettweis vom heutigen Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in NRW hat bereits sehr früh die Bedeutung innovativer Ansätze erkannt und zu Zeiten den Mut gehabt, diese unterstützen und zu fördern, als deren Erfolg noch nicht absehbar waren. Verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie in Düsseldorf, hier ist vor allem Christa Stelling, ehemalige Leiterin der Abteilung Leben im Alter, zu nennen, haben mit ihrer Unterstützung der Düsseldorfer Senioren Netzwerke die Grundlagen für neue Ansätze im Bürgerschaftlichen Engagement gelegt. Gerrit Heetderks, Leiter des Evangelischen Erwachsenenbildungswerks Nordrhein, schaffte die institutionellen Rahmenbedingungen für neue Projektansätze in der Bildungsarbeit mit Älteren. Und Prof. Dr. Veronika Fischer von der Fachschule Düsseldorf begleitete aus ihrer wissenschaftlichen Profession heraus eine große Strecke des Wegs die Umsetzung dieser neuen Ansätze.«

Uns ist wichtig, dass in dieser Veröffentlichung alle am Prozess beteiligten Personen und Gruppen die Möglichkeit erhalten, ihre Zugänge und Beiträge in diesem Prozess *aus ihrer Sicht* zu beschreiben, obwohl es dabei auch zu Überschneidungen kommt. Diese verdeutlichen, dass es Überschneidungen in der Arbeit gegeben hat. Und sie machen deutlich, was in den Überschneidungsbereichen passierte.

Zu den einzelnen Beiträgen

Der Name »Keywork« ist über Wien nach Düsseldorf gekommen. Beate Hartmann, Kulturvermittlerin am Museum für Moderne Kunst in Wien, hat – ganz im Sinne von Keywork – mit viel persönlichem Engagement den Kontakt zwischen KulturKontaktAustria in Wien und der Projektwerkstatt für innovative Seniorenarbeit in Düsseldorf hergestellt. Auf einer Fachtagung im Oktober 2004 präsentierte Karin Nell im Museumsquartier in Wien die innovativen Fortbildungskonzepte, die im Rahmen der Netzwerkarbeit in Düsseldorf entstanden sind und lernte von Gabriele Stöger, Franjo Steiner und Roman Schanner die in Österreich entwickelten Konzepte von »Kulturvermittlung und Partizipation« kennen. Bei einem Gegenbesuch 2005 in Düsseldorf stellten dann Roman Schanner und Franjo Steiner, Berater für Kulturvermittlung bei KulturKontaktAustria, gemeinsam mit Mitarbeitenden aus Wiener Pensionistenhäusern und anderen Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittlern, den in Wien praktizierten Keywork-Ansatz vor. Gastgeber waren damals die Projektwerkstatt für innovative Seniorenarbeit und das Theatermuseum in Düsseldorf; zu den Gästen gehörten viele Mitarbeitende aus sozialen und kulturellen Einrichtungen. Bei diesem Austausch wurde – trotz anfänglicher Vorbehalte von Düsseldorfer Fachleuten aus dem Kulturbereich – die Zusammenarbeit im Rahmen einer gemeinsamen Lernplattform beschlossen.

Im ersten Kapitel »Theoretische Grundlagen des Keywork-Ansatzes« wird *Roman Schanner* in seinem Beitrag »Was ist Keywork?« eine Einführung in das Thema geben, die Ursprünge des Keywork-Ansatzes in Wien beleuchten und den weiteren Entwicklungsprozess in Österreich beschreiben. Die Fachhochschule Düsseldorf, insbesondere der Fachbereich »Sozial- und Kulturwissenschaften« war von Anfang an in vielfältiger Weise als Kooperationspartner in die Entwicklung einbezogen. In zahlreichen Seminar- und Diplomarbeiten wurden Praxisfelder von Keywork dokumentiert und reflektiert. *Reinhold Knopp*, hauptamtlich Lehrender an diesem Fachbereich und vorher langjähriger Leiter des Düsseldorfer Kulturzentrums zakk, hat nachdrücklich auf die wachsende Kluft zwischen Theorie und Praxis im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements an der Schnittstelle von Kultur und Sozialem hingewiesen. In seinem Beitrag kommt er zu dem Schluss, dass die gegenwärtige

Phase des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses eine Widerständigkeit erfordert, die »kulturelle Kompetenz« voraussetzt. Hierfür ist ein ganzheitliches Verständnis von Bildung und Bildungsarbeit bedeutsam, das über die Verwertbarkeit von Wissen hinausreicht. Sabine Sautter ist Bildungsreferentin des Ev. Bildungswerk in München. Seit Jahren besteht eine enge Verbindung ihrer Einrichtung zum Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein. *Sabine Sautter*, Spezialistin für Biografiearbeit, war eine der ersten, die das in Düsseldorf entwickelte Programm Kulturführerschein® übernommen und auf die Bedingungen der Stadt München übertragen hat. Da sie über langjährige Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung verfügt – sie hat im Rahmen ihrer Arbeit eine Vielzahl innovativer Projekte für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen entwickelt – waren ihre Rückmeldungen beim Modelltransfer von großer Bedeutung für die Weiterentwicklung des »Prototyp-Kulturführerschein®«. In ihrem Beitrag sieht sie aus der Sicht der Erwachsenenbildung auf das Thema »Bürgerschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte« und beschreibt ihre Erfahrungen an der Schnittstelle von Sozialem und Kultur.

Im zweiten Kapitel »Keywork in der Praxis« werden innovative Fortbildungskonzepte sowie acht innovative Projekte aus der Keywork-Szene in Düsseldorf vorgestellt. *Karin Nell* und *Ute Frank* arbeiten seit 1998 zusammen. Sie waren zunächst in der Netzwerk-Werstatt tätig, sind dann zur Projektwerkstatt für innovative Seniorenarbeit an das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein gewechselt und seither auch für die Qualifizierungen im EFI-Prgramm Nordrhein-Westfalen (Erfahrungswissen für Initiativen) zuständig. Beide haben ihre Wurzeln in der kulturellen *und* in der sozialen Arbeit. Gemeinsam haben sie eine Vielzahl von Fortbildungskonzepten für die Förderung von Selbsthilfe und Selbstorganisation im Bereich der gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit entwickelt. Im Artikel »Keywork-Lernen« gehen sie auf die Grundsätze ihrer Fortbildungsarbeit ein und beschreiben vier Konzepte, die sich als geeignete Qualifizierungsprogramme für angehende Keyworker erwiesen haben (Kulturführerschein®, Kulturführerschein® Wohnen, Soziales Inszenieren und EFI-Programm). *Ute Frank* beschreibt das Projekt »Kultur auf Rädern«, das als eines der ersten Praxisprojekte aus dem Fortbildungsprogramm Kulturführerschein® hervorgegangen ist. Dem Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein ist es gelungen, das museum kunst palast in Düsseldorf als Kooperationspartner für Keywork zu gewinnen. Hierbei war die Vermittlung von Reinhold Knopp in seiner Rolle als Moderator der NRW-Initiative »mehrkultur 55+« von großem Vorteil. *Silvia Neysters*, Leiterin der Abteilung Museumspädagogik, und ihre beiden Kolleginnen, Angelika von Tomaszewski und Birgit van de Water, haben gemeinsam mit Ute Frank und Karin Nell das erste »echte« Keywork-Seminar in Düsseldorf entwickelt und erprobt. Erstmals wurde eine Stellenbeschreibung für Keyworker verfasst.

Das Interesse an Keywork war so groß, dass für die mehr als 60 Interessierten, die durch Berichte in der Lokalpresse auf das Programm aufmerksam wurden, zwei Parallelveranstaltungen angeboten werden mussten. Silvia Nysters beschreibt in ihrem Beitrag »Keywork im museum kunst palast« das Keywork-Programm vor dem Hintergrund innovativer Ansätze in der Museumsarbeit. Beim ersten Keywork-Seminar im museum kunst palast wurde von einer kleinen Arbeitsgruppe die Idee der Keywork-Ateliers geboren. *Uscha Urbainski*, freischaffende Künstlerin, stellte daraufhin ihr Atelier in der Kunstschule WERKSETZEN im Düsseldorfer Stadtteil Düsseldorf für das Keywork-Programm zur Verfügung. Eine Gruppe von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Selbsthilfeprojekte erhielt so die Möglichkeit, sich an einem inspirierenden Ort zu treffen und sich für ihre kreativen Aufgaben in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Projekten zu qualifizieren. In enger Zusammenarbeit mit dem Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein und dem museum kunst palast wurden erste Seminare und Workshops rund um aktuelle Ausstellungen des Museums angeboten (ZERO, Caravaggio). Die Freiwilligen, überwiegend Menschen im nachberuflichen Leben, unterstützen die Künstlerin seither auch bei Kunstprojekten in verschiedenen Düsseldorfer Schulen. Das zweite Keywork-Atelier wird von *Anne Mommertz*, ebenfalls freischaffende Künstlerin aus Düsseldorf, geleitet. Dieses Atelier ist an das Kulturzentrum der Generationen angedockt und inzwischen in einem Baucontainer auf dem Gelände des Jungen Schauspielhauses untergebracht. In enger Zusammenarbeit mit Keyworkern des Kulturzentrums werden künstlerische Projekte mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen aus dem Stadtteil Rath entwickelt und umgesetzt. *Uscha Urbainski* und *Anne Mommertz* beschreiben in den Beiträgen »Keywork-Atelier im Stadtteil« und »Kunst und soziale Verantwortung. Keywork in der Arbeit mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen« ihre Erfahrungen als Künstlerinnen im Keywork-Programm. *Maria Schleiner*, Professorin an der Fachhochschule Düsseldorf im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, hat sich mit ihren Studentinnen und Studenten ausführlich mit dem Keywork-Ansatz beschäftigt. In ihrem Beitrag »Keywork in der Kunstpädagogik der Sozialen Arbeit« stellt sie das Koffer-Projekt zur ZERO-Ausstellung vor. Es wurde in enger Zusammenarbeit mit dem museum kunst palast realisiert. *Günter Friedeler* ist einer der so genannten seniorTrainer. Der pensionierte Betriebswirt hat am bundesweiten EFI-Programm (Erfahrungswissen für Initiativen) teilgenommen und gemeinsam mit vielen anderen Freiwilligen innovative Projekte des bürgerschaftlichen Engagements angestoßen und umgesetzt. In dieser Veröffentlichung stellt er eines der zurzeit stark beachteten EFI-Projekte in NRW vor: das Kulturzentrum der Generationen am Jungen Schauspielhaus in Düsseldorf. *Inge Gößling* und *Petra Wienß*, die bereits als Studentinnen der Fachhochschule Düsseldorf an der Entwicklung innovativer Konzepte mitge-

wirkt und später an der ersten Kulturführerschein®-Multiplikatoren-schulung teilgenommen haben, stellen zwei Konzepte für die kulturelle Arbeit mit älteren und hochbetagten Menschen in der gemeinwesenorientierten Altenarbeit vor. Als hauptamtliche Mitarbeiterin der Diakonie in Düsseldorf hat *Inge Gößling* das erste Kultur-Netzwerk im Stadtteil Düsseldorf-Gerresheim gegründet, eine Anlaufstelle für Menschen im nachberuflichen Leben, die Kulturarbeit und kreatives Gestalten in den Mittelpunkt ihres bürgerschaftlichen Engagements gestellt haben. Gemeinsam mit *Renate Jastrzembski* hat sie das Projekt »Kunstspuren« entwickelt. Das Kultur-Netzwerk ist vor allem durch Projekte zur Förderung des Generationen übergreifenden Miteinanders in der Öffentlichkeit und in Fachkreisen bekannt geworden. *Petra Wienß* beschreibt den Kulturführerschein®-Demenz, den sie gemeinsam mit Inge Gößling zu einer bekannten »Marke« entwickelt hat. Es handelt sich hierbei um ein Fortbildungskonzept, das neue Formen des bürgerschaftlichen Engagements in die Arbeit mit Demenzzkranken und ihren pflegenden Angehörigen eingeführt hat.

Kapitel 3 widmet sich dem Thema »Keywork und Stadtteilarbeit«. *Gaby Grimm* und *Reinhold Knopp* stellen das Konzept Wohnquartier⁴ vor und gehen dabei insbesondere auf die Notwendigkeit einer aktiven Gestaltung von Entwicklungsprozessen in Form von Quartiermanagement ein. Sie beschreiben die Chancen, die sich bei Einbeziehung des Faktors Bildung, Kunst und Kultur in zukünftige Gestaltungsprozesse bieten. Zum Abschluss stellt *Heike Schwalm*, Architektin und Mitarbeiterin beim Stadtplanungsamt der Stadt Düsseldorf, das Düsseldorfer PLATZDA! –Programm vor. Wie kein anderes Programm hat PLATZDA! den Bürgerinnen und Bürgern in allen Düsseldorfer Stadtteilen einen Eindruck von den Möglichkeiten vernetzender Arbeit vermittelt und die neuen Verantwortungsrollen der Keyworker erlebbar gemacht.

Wenn hier auch zentrale Aspekte und wichtige Akteurinnen und Akteure von Keywork präsentiert werden, so müssen viele andere Aspekte vernachlässigt werden und viele Beteiligte an dieser Stelle ungenannt bleiben. Sie finden sich aber in den Veröffentlichungen wieder (Büchern, Projektbeschreibungen, Diplomarbeiten und Aufsätzen), auf die in den einzelnen Beiträgen hingewiesen wird. Deutlich wird: Keywork ist noch eine Baustelle. Das Entwicklungsprogramm kann noch Mitstreiterinnen und Mitstreiter auf allen Ebenen gebrauchen.

Zu danken ist allen, die bisher mitgewirkt haben und die – weil sie jetzt vielleicht Lust bekommen haben – in Zukunft an der Weiterentwicklung des Keywork-Ansatzes mitwirken werden.

Literatur

- Butterwegge, Christoph (2005): Krise und Zukunft des Sozialstaates, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- De Beauvoir, Simone (2004): Das Alter, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Günter, Roland/Vogelskamp, Stephan Alexander (2005): Das süße Leben. Der neue Blick auf das Alter und die Chancen schrumpfender Städte, Essen: Klartextverlag.
- Müller, Albrecht (2005): Die Reformlüge, München: Knauer Taschenbuch Verlag.
- Rosenmayr, Leopold (2007): Schöpferisch Altern. Eine Philosophie des Lebens, Wien: Lit Verlag.
- Senge, Peter M. (2001): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Stöger, Gabriele/Stannett, Anette (2001): Was ist ein Keyworker? In: Büro für Kulturvermittlung, Wien, Österreich (Hg.) (2001): Museen, Keyworker und Lebensbegleitendes Lernen: Erfahrungen in 5 Ländern. Büro für Kulturvermittlung Wien.