

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

Soziale Arbeit
FH Zentralschweiz

Abschlussbericht

Freiwilliges nachberufliches Engagement älterer Menschen

Erfahrungswissen in Arbeitsgruppensitzungen

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,
Institut für Soziokulturelle Entwicklung (ISE)

Dr. Stephan Kirchschrager, Co-Projektleitung
Mario Störkle, Co-Projektleitung

Förderinstitutionen

Ernst Göhner Stiftung
Artherstrasse 19
CH-6300 Zug

Walder Stiftung
Forchstrasse 145
CH-8032 Zürich

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Werftstrasse 1
CH-6002 Luzern

Luzern, 6. September 2019

Verfasser

Dr. Stephan Kirchschrager, Co-Projektleitung
Mario Störkle, Co-Projektleitung

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Institut für Soziokulturelle Entwicklung
Werftstrasse 1
CH-6002 Luzern

Kontakt

T +41 41 367 48 76
stephan.kirchschrager@hslu.ch

Abstract

Im vorliegenden Abschlussbericht werden die Ergebnisse aus einem von der Ernst Göhner Stiftung, der Walder Stiftung und der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit finanzierten Projekt zum freiwilligen nachberuflichen Engagement älterer Menschen zusammengefasst. Im Zuge der gesellschaftlichen Neuverhandlung des Alters erfährt das freiwillige Engagement älterer Menschen und mit ihm das Erfahrungswissen seit einigen Jahren verstärkte gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Gegenstand des Projekts ist das dem formalen Engagement zugehörige freiwillige Engagement älterer Menschen ab zumeist 60 Jahren. Diese Form des Engagements findet zumeist im Kontext von Organisationen und Vereinen statt. Die Freiwilligen sind in den von uns untersuchten Fällen in (Arbeits-/Projekt-) Gruppen oder Gremien organisiert, die sich regelmässig zu Sitzungen oder Besprechungen treffen. Die Teilnahme an Arbeitsgruppensitzungen und die kommunikativen Aktivitäten in den Sitzungen sind nicht nur zeitintensiv, sondern selbst konstitutiver Bestandteil des Engagements. Aus diesem Grund wurde der Fokus im Projekt auf das kommunikative Know-how der Freiwilligen und das kommunikative Zusammenspiel in den Gruppen gelegt und die interaktiven Aktivitäten in Arbeitsgruppensitzungen empirisch untersucht. Die Resultate aus dem empirischen Teil des Projekts wurden anschliessend für die Praxis aufbereitet und zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis in einem Workshop reflektiert.

Im Bericht werden die praktischen Leistungen (das Know-how der Freiwilligen) aber auch mögliche Spannungsfelder sowie die Rolle älterer Menschen in der Umsetzung des freiwilligen Engagements am Beispiel von Arbeitsgruppensitzungen exemplarisch dargestellt. Dabei werden fördernde wie auch hemmende Faktoren für einen gelungenen Wissenstransfer im Bereich der untersuchten nachberuflichen Engagementform identifiziert und aufgezeigt, inwiefern Alterskategorien und verbreitete Altersbilder sowie Stereotype über ältere Menschen in die Praxis hineinreichen und dort gegebenenfalls revidiert werden können.

Inhaltsverzeichnis

I	Abstract	
II	Inhaltsverzeichnis	
1.	Ausgangslage und Zielsetzungen	6
2.	Gegenstandsbereich und methodisches Vorgehen	8
3.	Stand der Forschung	11
3.1.	Aktives Alter und Altersbilder	11
3.2.	Nachberufliches Engagement älterer Menschen	13
3.3.	Erfahrungswissen	14
3.4.	Konversationsanalytischer Zugang	16
4.	Projektergebnisse	19
4.1.	Erfahrungswissen im Kontext von Arbeitsgruppensitzungen	19
4.2.	Förderliche und hemmende Faktoren für den Transfer von Wissen	23
4.3.	«Altersbilder» im Rahmen des freiwilligen Engagements älterer Menschen	28
5.	Herausforderungen & Chancen mit Blick auf die Praxis	30
6.	Anhang: Literaturangaben	32

1. Ausgangslage und Zielsetzungen

Wandel des Alters

Im Zuge der gesellschaftlichen Neuverhandlung des Alters erfährt das freiwillige Engagement älterer Menschen seit einigen Jahren verstärkte gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Dabei gerät in Politik, Öffentlichkeit und Wissenschaft vornehmlich die Altersgruppe der sogenannten «jungen Alten» in den Blick. Die Altersgruppe zwischen 60 bis ca. 80 Jahren ist im Mittel bei guter Gesundheit, weist eine höhere Lebenserwartung auf, ist besser gebildet und kann auf ein grösseres Einkommen zurückgreifen als frühere Generationen.¹ Da Angehörige dieser Altersgruppe zunehmend einen aktiven Lebensstil bis ins hohe Alter hinein pflegen, wird in sie ebenfalls die Hoffnung gesetzt, sich zu engagieren und die zeitlebens gesammelten Kompetenzen und Erfahrungen an andere weiterzugeben.² Die positiven Effekte des Engagements für die Älteren werden im Fachdiskurs beispielsweise in neuen Möglichkeiten nachberuflicher Sinnerfahrungen, in einem aktiven Lebensstil und in gesellschaftlicher Teilhabe gesehen.³ Gesellschaftspolitische Fragen des Alters und des zivilgesellschaftlichen Engagements sind also eng miteinander verknüpft und bilden in diesen Diskursen ein neues Leitthema.⁴

Erfahrungswissen

Gegenwärtig wird dem Erfahrungswissen älterer Menschen ein prominenter Platz innerhalb des skizzierten Leitthemas eingeräumt. Das oftmals als Erfahrungsschatz umschriebene berufliche und ausserberufliche Wissen wird als grosses «Potential» für die Gesellschaft hervorgehoben. Nicht selten wird Wissen dabei als unproblematische Ressource angesehen, auf die ältere Menschen jederzeit zurückgreifen können. Engagement gilt neben bezahlten Tätigkeiten als eine der Gelegenheiten, in denen das Erfahrungswissen erneut Verwendung findet und die freiwillig Tätigen weiterhin Wertschätzung und Anerkennung erfahren können.⁵ Wenig Aufmerksamkeit wird allerdings der Frage gewidmet, wie das Erfahrungswissen in der Praxis genau zum Einsatz kommt; unklar ist, welche Strukturen und Settings beispielsweise das Einbringen und die Akzeptanz von Erfahrungswissen begünstigen und welche Bedingungen einen Transfer von Wissen eher erschweren. Genauso wie mit einer Annahme von Wissen soziale Wertschätzung einhergeht, mag ein Zurückweisen von Erfahrungswissen als eine soziale Ablehnung empfunden werden, die letztlich auch zum Abbruch eines einmal begonnenen Engagements führen kann.

Alterskategorien

Immer dann, wenn das «Potential» älterer Menschen in den Vordergrund rückt, wird gleichzeitig ein überaus positives Bild des Alters gezeichnet. Negative Aspekte, wie etwa gesundheitliche Vulnerabilität, werden unterdessen in einen Bereich der Hochaltrigkeit verschoben.⁶ Obwohl die wissenschaftliche Unterscheidung in verschiedene Lebensalter und die Kategorien des «dritten» und «vierten» Lebensalters mittlerweile auch im gesellschaftlichen Alltagswissen weit verbreitet sind, ist nach wie vor empirisch wenig darüber bekannt, ob diese Kategorien und die damit verbundenen Zuschreibungen im Alltagsleben und spezifisch in der Praxis des Engagements älterer Menschen eine Rolle spielen.⁷ Wie kategorisieren sich die Freiwilligen beispielsweise untereinander in der Ausübung ihres Engagements und wie stellen sie sich nach aussen hin dar? Unterscheiden die Freiwilligen tatsächlich klar zwischen einem «zweiten» (erwerbstätige Erwachsenenalter) «dritten» und «vierten» Alter? Beschreiben sie sich überhaupt als «alt»? Unklar ist damit auch, welche Konsequenzen das Ziehen solcher Grenzlinien oder aber ihr Unterlassen auf die Engagementpraxis hat. Fühlen sich Seniorinnen und Senioren angesprochen, wenn sie mit Alters-Euphemismen («junge Alte», «60plus») betitelt werden oder schreckt sie diese Zuschreibung und die damit möglicherweise verbundenen Erwartungen eher ab?

¹ Vogel & Scherger, 2018, S. 1 & Höpflinger, 2017.

² Kritisch hierzu: Denninger et al., 2014.

³ Klie, 2013.

⁴ Zeman, 2010, S. 93.

⁵ Gasser, Knöpfel & Seifert, 2015, S. 37.

⁶ Lessenich & Rothermund, 2011, S. 289.

⁷ Ebd.

Zielsetzungen

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage verfolgte das Projekt folgende Zielsetzungen:

- (1) Eine empirische geeignete Datengrundlage schaffen, auf deren Basis die folgenden Ziele realisiert werden können.
- (2) Die praktischen Leistungen (das Know-how der Freiwilligen) aber auch mögliche Spannungsfelder sowie die Rolle älterer Menschen in der Umsetzung des freiwilligen Engagements am Beispiel von konkreten Engagement-Tätigkeiten aufzeigen.
- (3) Fördernde wie auch hemmende Faktoren für einen gelungenen Wissenstransfer im Bereich der untersuchten nachberuflichen Engagementform identifizieren.
- (4) Aufzeigen, inwiefern Alterskategorien und verbreitete Altersbilder sowie Stereotype über ältere Menschen in die Engagementpraxis hineinreichen und dort gegebenenfalls revidiert werden.
- (5) Die Resultate aus dem empirischen Teil für die Praxis aufbereiten und zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis reflektieren.
- (6) Die Erkenntnisse aus dem Projekt in einem Bericht für ein Fachpublikum veröffentlichen.

2. Gegenstandsbereich und methodisches Vorgehen

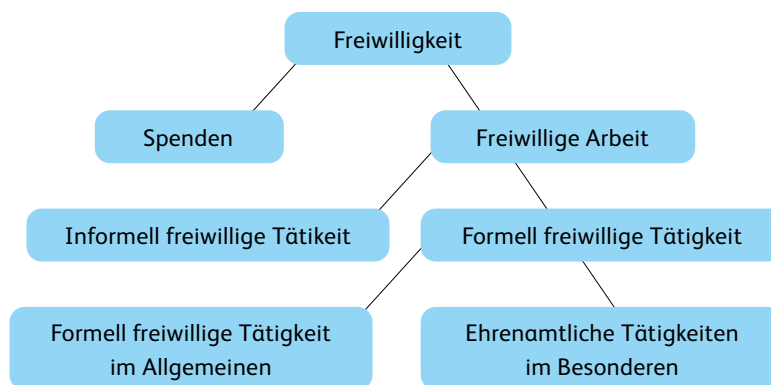
Definition freiwilliges Engagement

Unter freiwilligem Engagement werden gemäss dem Freiwilligen-Monitor Schweiz folgende Aktivitäten verstanden:

»Jede Aktivität, für die ohne eine unmittelbare monetäre Gegenleistung zu erhalten, Zeit oder Geld aufgewendet wird, um einer anderen Person, einer Gruppe oder Organisation zu nutzen.«⁸

Spektrum des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement nimmt gegenwärtig vielfältige Formen an. Das Spektrum freiwilliger Tätigkeiten reicht von Bürgerinnen und Bürgern, die sich politisch oder in politiknahen Feldern engagieren und auch Forderungen an ein Gemeinwesen stellen über private oder organisierte Hilfe- und Unterstützungsleistungen für Andere bis hin zu einem Einsatz in verschiedenen Gesellschaftsbereichen, wie etwa Sport oder Kultur, der auch gemeinsame gesellige Ereignisse umspannt.⁹ Das folgende Schaubild verdeutlicht in der Wissenschaft üblicherweise getrennt gedachte Bereiche:¹⁰



Einordnung der Praxisorganisationen

In der Praxis sind diese Felder allerdings nicht immer ganz eindeutig getrennt, sondern es existieren zahlreiche Mischformen.

Dies gilt auch für das von uns untersuchte Engagement, das zunächst einmal zum Bereich der formell *freiwilligen Tätigkeiten* gezählt werden kann. Darunter fallen alle im Rahmen von Organisationen durchgeführten Tätigkeiten. In den von uns beforschten (Arbeits- und Projekt-) Gruppen sind fast ausschliesslich ältere Menschen, in einem Fall ab 55, in den anderen ab 60 Jahren, tätig. Die meisten Freiwilligen sind pensioniert, einige weiterhin (teil-)erwerbstätig. Die Gruppen widmen sich jeweils ganz verschiedenen grossen und kleinen Projekten und Aktivitäten einzelner oder einiger Mitglieder. Dazu gehören unter anderem ein monatlicher Quartiertreff für Alt und Jung, die redaktionelle Betreuung einer Webpage, die Planung eines Mehrgenerationenhauses, eine «Büchertauschbörse», «Lebensgeschichten» aus dem Quartier, die Organisation von Nachbarschaftshilfen und «sozialen Dienstleistungen». Darüber hinaus sind einige Gruppen in alterspolitischen Themen aktiv, erarbeiten Positionspapiere und werden als städtische Fachkommission zu relevanten Themen gehört. Der Adressatenkreis der Aktivitäten ist breit gefächert, auch wenn in erster

⁸ Freitag et al., 2016, S. 33.

⁹ Evers, Klie & Roß, 2015, S. 5

¹⁰ Freitag et al., 2016, S. 34. Eigene Darstellung

Linie ältere Menschen, Hochbetagte und die Quartierbevölkerung angesprochen sind, beziehen einige Projekte und Aktivitäten Kinder und Jugendliche, vulnerable Gruppen oder allgemein die «interessierte Bevölkerung» mit ein.¹¹

Die Projekte und Gruppen, in denen sich die Freiwilligen engagieren, sind entweder an eine Freiwilligenorganisation und/oder an eine städtische Verwaltung und das kommunale Parlament angebunden und werden von dort mit Ressourcen unterstützt. Dazu zählen das Bereitstellen einer Webpage, finanzielle Unterstützung für Administration, Räumlichkeiten und Werbung sowie personelle Unterstützung durch Mitarbeitende und Fachkräfte. Die Gruppen agieren weitgehend eigenständig in der konkreten Ausgestaltung der Angebote und der Entwicklung von Projekten, aber handeln im Auftrag der angebundenen Organisation bzw. der Stadt.

Eine weitere Gemeinsamkeit besteht darin, dass sich die Gruppen im hohen Masse selbst organisieren. Damit einher geht eine Engagementform, die Breithecker folgendermassen umschreibt:

«Von Bürger/innen neu geschaffene Organisationsformen unter Berücksichtigung eigener Zielsetzungen sowie eigenständig entwickelter und aufgebauter Angebote, die sich vom traditionellen Ehrenamt mit seinen vorgegebenen Aufgaben, festen Zuschreibungen und relativ geringen Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten unterscheiden.»¹²

Kennzeichnend für die im Projekt untersuchte Engagementform ist weiterhin, dass sie in erster Linie sowohl intern als auch extern mit den «Mitteln der Sprache»¹³ operieren. Das heisst, die Gruppenmitglieder treffen sich in einem regelmässigen Turnus, sitzen um einen Tisch, haben als Unterstützung verschiedene Dokumente zur Hand und reden miteinander. Sie planen, organisieren, diskutieren, sammeln Vorschläge und Ideen, reflektieren ihr Tun und gelegentlich erzählen sie die ein oder andere kurze Geschichte. Darüber hinaus tauschen sie sich gegenseitig aus, da manche in mehreren Gruppen und Arbeitskreisen oder ausserhalb in politischen Netzwerken tätig sind. Ebenfalls kommen sie mit Fachkräften oder Stellen in der Verwaltung ins Gespräch, die bei manchen der Sitzungen dabei sind und die Gruppen teilweise unterstützen bzw. sich über die Aktivitäten der Gruppen informieren wollen.

Aus diesem Grund wurde der Fokus im Projekt auf das kommunikative Know-how der Freiwilligen und das kommunikative Zusammenspiel in den Gruppen gelegt und eine für die verschiedenen Gruppen zentrale kommunikative und interaktive Aktivität empirisch untersucht. Dabei handelt es sich um die Treffen der Gruppen – ihre Arbeitsgruppensitzungen.

Arbeitsgruppensitzungen stellen für die Gruppen alltägliche und turnusmässig wiederkehrende Zusammenkünfte dar. Natürlich erschöpft sich das Engagement nicht mit der Teilnahme an Sitzungen. Ein mitunter grösserer Teil wird in den einzelnen Projekten und Aktivitäten für individuelle Vorbereitungen, Schreibarbeiten (Artikel, Flyer etc.), Veranstaltungen besuchen und durchführen, administrative und handwerkliche Arbeiten, Vorträge halten, Schulklassen betreuen und vieles mehr investiert. Dennoch ist bereits der zeitliche Aufwand für Sitzungen für einige Gruppen beachtlich. Manche der Gruppen treffen sich einmal im Monat zu zweistündigen Sitzungen und einige der Mitglieder sind in

¹¹ Die Daten wurden in diesem Projektbericht anonymisiert. Im Zuge dessen wurde auf die Nennung der Praxisorganisationen, der Gruppenbezeichnungen und der involvierten Personen verzichtet und Umschreibungen bzw. Pseudonyme verwendet. Auch wurden Aktivitäten und Orte pseudonymisiert, d. h. durch sinngemässe Bezeichnungen ersetzt. An dieser Stelle danken wir den beteiligten Organisationen für ihre Unterstützung und ihr Interesse am Projekt. Insbesondere danken wir den Sitzungsteilnehmenden der begleiteten Arbeitsgruppensitzungen für die Bereitschaft, einen Einblick in ihre Tätigkeiten und ihr Engagement zu gewähren sowie den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern für ihre Auskunftsbereitschaft.

¹² Breithecker, 2008, S. 194.

¹³ Evers, Klie & Roß, 2015, S. 5.

mehr als einer Arbeits- oder Projektgruppe tätig. Die Gruppenmitglieder kommen in den Sitzungen zusammen, reden miteinander und leisten auf diese Weise freiwilliges Engagement.¹⁴ Dabei ist wichtig zu betonen, dass in den Arbeitsgruppensitzungen nicht nur über das Engagement gesprochen wird, sondern die Teilnahme an den Treffen und die kommunikativen Aktivitäten sind selbst konstitutiver Bestandteil des Engagements.

Datengrundlage und Auswertung

Die konkrete Untersuchung der Praxisbeispiele erfolgte im Rahmen eines qualitativen Forschungszugangs, bei dem konkrete Situationen teilnehmend beobachtet wurden.¹⁵ Das persönliche Aufsuchen des Geschehens vor Ort diente dazu, das soziale Geschehen aus «erster Hand» mitzuerleben. Bei den teilnehmenden Beobachtungen sind Forschende darauf aus und entsprechend sensibilisiert, das implizite Wissen der Teilnehmenden, das als unausgesprochene Ressource soziale Situationen sinnhaft mitbestimmt, in den Vordergrund zu rücken und in Feldnotizen festzuhalten.¹⁶ Zusätzlich zu den Feldnotizen wurden die Situationen mittels Audioaufnahmen für die spätere Analyse festgehalten. Auf diese Weise konnten durch die Feldnotizen vorselektierte Passagen auch im Forschungsteam im Detail wiederholt gehört und analysiert werden. Einzelne Passagen wurden darüber hinaus transkribiert. Insgesamt wurden auf diese Weise sechs Arbeitsgruppensitzungen teilnehmend beobachtet und 60 Seiten Beobachtungsprotokolle angefertigt. Zusätzlich wurden drei Interviews mit Gruppenmitgliedern ausgewertet und zwei Interviews mit Angestellten der städtischen Verwaltung aus einem Vorprojekt in der Analyse berücksichtigt. Dieses in Teilen zeitaufwendige Vorgehen hatte zum Ziel, die praktische Durchführung der freiwilligen Tätigkeit in seinem tatsächlichen Verlauf, das heisst in seiner räumlichen, zeitlichen und sozialen Dimension, stärker ins Zentrum der Forschung zu rücken, als dies mit rekonstruierenden Interviewverfahren möglich ist.¹⁷

Zur Überprüfung der Ergebnisse wurden in einem letzten Schritt zentrale Erkenntnisse in einem Ergebnisworkshop einem Expertengremium zurückgespiegelt und diskutiert. An dem Workshop haben sowohl Vertreterinnen aus den untersuchten Arbeitsgruppen und der Praxisorganisation teilgenommen sowie je eine Expertin aus der Hochschule Luzern und einer caritativen Organisation, die mit Freiwilligen arbeitet. Der Workshop diente einmal dazu, die Ergebnisse durch die «Beforschten» zu validieren und gleichzeitig sollte der Einbezug von älteren Freiwilligen bei der Auswertung und Diskussion der Daten einen Beitrag zur Reflexion und Weiterentwicklung der Praxis leisten. Die Ergebnisse des Workshops werden genauer in Kapitel 5 vorgestellt.

¹⁴ Zu Arbeitsbesprechungen generell siehe Meier, 2002 und weiter unten Kapitel 3.4.

¹⁵ Breidenstein et al., 2013.

¹⁶ Ebd., S. 33.

¹⁷ Bergmann, 2007.

3. Stand der Forschung

3.1. Aktives Alter und Altersbilder

aktives Alter

Die Diskussionen um freiwilliges Engagement älterer Menschen sind stark von einer sich im Wandel befindenden gesellschaftlichen Perspektive auf das Alter(n) geprägt und haben in den letzten Jahren viele kritische Analysen, Bewertungen und Kontroversen hervorgebracht. In früheren Debatten finden sich beispielsweise immer wieder Ansätze, die ältere Menschen angesichts einer zu erwartenden gesellschaftlichen Mehrbelastung aufgrund des demographischen Wandels (für z. B. Renten- und Sozialkassen) auch in der nachberuflichen Phase in die Verantwortung nehmen wollen.¹⁸ In diesem Zusammenhang wird auch von einer «(Wieder-)Verpflichtung des gesellschaftlich entpflichteten Alters»¹⁹ gesprochen. Andererseits wird dabei gleichsam der Nutzen für die älteren Engagierten hervorgehoben: mit Blick auf die eingangs bereits erwähnte Alterskohorte zwischen 60 und 80 Jahren ist darauffolgend auch das Konzept und die Programmatik des «Aktiven Alterns» verbunden. Darin wird versucht, das Alter weniger mit Begriffen wie Ruhestand oder Lebensabend in Verbindung bringen, sondern vielmehr eine aktive, dynamische Seite betont. In diesem Zusammenhang werden vor allem die Potenziale von nachberuflichen Betätigungen für die älteren Menschen hervorgehoben, da man davon ausgeht, dass dadurch neue Handlungsräume und Möglichkeiten der Aktivität eröffnet werden. Diese sollen die Lebensqualität verbessern helfen und die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen unterstützen. Die WHO definiert das Konzept wie folgt:

«Aktives Altern ermöglicht es den Menschen, ihr Potenzial für körperliches, soziales und geistiges Wohlbefinden im Verlaufe ihres gesamten Lebens auszuschöpfen und am sozialen Leben in Übereinstimmung mit ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten teilzunehmen; gleichzeitig soll für Hilfsbedürftige ausreichender Schutz, Sicherheit und Pflege gewährleistet sein.»²⁰

Altersbilder und Engagement

Daran anknüpfend ist in der Diskussion auch ein Wandel bzw. eine Differenzierung der Altersbilder festzustellen, die sich ebenfalls stark auf die Rezeption von freiwilligen Engagement älterer Menschen auswirken. Ausschlaggebende Publikationen hierzu sind beispielsweise die sogenannten *Altenberichte* aus Deutschland. Im fünften *Altenbericht* von 2005 wird ganz explizit auf die «Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft» und dem daraus sich ableitenden «hohe[n] gesellschaftliche[n] Nutzen des Engagements älterer Menschen» hingewiesen.²¹ Ziel des Berichts ist es, der von ökonomischen Belastungsargumenten geprägten Diskussion über die negativen Auswirkungen einer immer älter werdenden Gesellschaft eine differenziertere Beschreibung der Folgen des demografischen Wandels entgegenzusetzen und vielmehr die Chancen dieser Entwicklung in den Fokus der Debatte zu stellen. Wiederum wird auf die «jungen Alten» und dem mit dieser Personengruppe verbundenen aktiven Lebensstil bis ins hohe Alter hinein explizit Bezug genommen.

¹⁸ Tews, 1994.

¹⁹ Naegele, 2006, S. 150.

²⁰ WHO, 2002, S. 12.

²¹ BMFSFJ, 2005, S. 381.

Das auf die Potenziale und Aktivität fokussierte Altersbild wird im darauffolgenden sechsten Altenbericht noch differenzierter diskutiert.²² An die Potenziale des Alters aus dem Vorläuferbericht anknüpfend verweist dieser Bericht auf die Notwendigkeit von differenzierten Altersbildern, die der «Vielfalt des Alters» gerecht würden, um daraus wiederum Rückschlüsse auf die Potenziale des Alters ableiten zu können. Die Altersbilder, so der Bericht, die das Alter(n) hauptsächlich mit Defiziten verbänden, übersähen die vorhandenen Kompetenzen und Stärken und würden schliesslich die «Entwicklungsmöglichkeiten im Alter» einschränken. So ist eine Zielsetzung der Autorinnen und Autoren, «unterschiedliche gesellschaftliche Akteure für die potenziell negativen Auswirkungen spezifischer Altersbilder in verschiedenen Bereichen zu sensibilisieren» und zu analysieren, inwieweit diese Altersbilder auch dazu beitragen können, dass die Potenziale des Alters ungenutzt bleiben oder nicht erkannt werden. In einem sich explizit mit Altersbildern und Rollenmodellen des Alters in der Zivilgesellschaft befassenden Kapitel wird schliesslich formuliert:

«Eine Gesellschaft des langen Lebens ist auf die Aktivitätspotenziale von älteren Menschen angewiesen und hat Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass zivilgesellschaftliches Engagement für ältere Menschen entstehen kann.»²³

Schilderung einer kritischen Perspektive auf Altersleitbilder

Die vorherrschenden Leitbilder und Diskurse in Bezug auf die Förderung des freiwilligen Engagements Älterer werden in der Literatur aber auch kritisch betrachtet. Ute Karl hält hinsichtlich der proklamierten Leitbildern des «aktiven, erfolgreichen und produktiven Alter(n)s» fest, dass sich darin zunehmend neoliberale Sichtweisen abzeichnen. Die älteren Menschen würden nicht nur für ihr Wohlbefinden im Alter selbst verantwortlich gemacht, sondern ihr Selbstbild und Selbstmanagement werde auch zu wichtigen Bezugspunkten der Altenbildungsarbeit.²⁴ Ähnlich kritisch äussern sich auch Tina Denninger et al. in ihrer Studie «Leben im Ruhestand» im Hinblick auf ein alterspolitisches Leitkonzept des aktiven Alters. Das darin vermittelte Bild auf das Alter wird von ihnen als eine «politische Anleitung zur persönlichen Selbststeuerung in aktivistischer Absicht» wahrgenommen, welches letztlich auch dazu geeignet sei, die älteren Menschen zu «funktionsfähigen Subjekte[n]» auf den Wohlfahrtsmärkten zu machen.²⁵ Silke van Dyk formuliert ihre Kritik hinsichtlich der oben erwähnten Altenberichte und den darin propagierten Altersbildern, dass darin eigentlich nicht die «Bedürfnisse unterschiedlicher älterer Menschen, ihre Anliegen, Teilhabechancen oder ihre potenzielle Ausgrenzung und Diskriminierung durch negative Altersbilder»²⁶ im Zentrum stehen würden. Es würde darin vielmehr darum gehen, die «Bewältigung des demografischen Wandels durch die Stärken der fitten und gesunden Älteren»²⁷ zu befördern.

Van Dyk schlägt an anderer Stelle vor, die Unterscheidung «alt/nicht-alt» nicht einfach als gegeben vorauszusetzen, sondern in den Gegenstand von Forschungen zu verlegen.²⁸ Dieser analytische Kniff ermöglicht es dann, die «kritische Handlungsmacht älterer Menschen»²⁹ zu thematisieren, ohne unhinterfragt die problematisch gewordene Unterscheidung von «alt» und «jung» mitzuvollziehen. Folgen und (re-)produzieren ältere Menschen, wenn sie sich engagieren, populären Altersbildern wie dem des aktiven Alterns? Oder unterlaufen sie in ihren Alltagspraktiken altersstereotype Zuschreibungen auf subtile Art und handeln daher aktiv engagiert und subversiv zugleich?³⁰

²² BMFSFJ, 2010.

²³ Ebd., S. 78.

²⁴ Karl, 2006, S. 301.

²⁵ Denninger et al., 2014, S. 13ff.

²⁶ Dyk, Silke van, 2016, S. 72.

²⁷ Ebd.

²⁸ Dyk, Silke van, 2015, S. 145.

²⁹ Ebd., S. 149.

³⁰ Ebd., S. 150

Die Diskussionen um freiwilliges Engagement älterer Menschen sind stark von einer sich im Wandel befindenden gesellschaftlichen Perspektive auf das Alter(n) geprägt. In diesem Zusammenhang werden vor allem die Potenziale von nachberuflichen Betätigungen für die älteren Menschen hervorgehoben, da man davon ausgeht, dass dadurch neue Handlungsräume und Möglichkeiten der Aktivität eröffnet werden und negative Altersbilder überwunden werden können. Die Kritik bezieht sich darauf, dass negative «Altersbilder» nicht verschwinden, sondern ausgeblendet oder in den Bereich der Hochaltrigkeit verlegt werden. Sowohl die Bilder des «aktiven Alters» als auch «negative Altersbilder» verstellen leicht den Blick darauf, wie aktiv engagierte ältere Menschen selbst mit «Altersbildern» umgehen und welche Alterskategorien sie gebrauchen. In diesem Projekt wird die soziale Kategorie «Alter» daher zum Gegenstand gemacht.

3.2. Nachberufliches Engagement älterer Menschen

Zahlen und Fakten

Von Interesse für die vorliegende Studie sind zunächst die Befunde quantitativer Studien zum Engagement älterer Menschen.³¹ Der aktuelle Freiwilligen-Monitor 2016 stellt für die Schweiz fest, dass sich das formelle freiwillige Engagement in Vereinen und Organisationen ähnlich zum «Rhythmus des Erwerbslebens» verhält; d. h., die grössten Anteile der freiwillig Tätigen sind in den Altersklassen der 40- bis 64-Jährigen (30 %) zu verzeichnen.³² Das formelle Engagement hält nach der Pensionierung in der Altersgruppe der 65- bis 79-Jährigen allerdings noch an (26 %) und nimmt erst bei der letzten Altersgruppe der 80-Jährigen und Älteren deutlich ab (11 %).³³ Auch der deutsche Freiwilligensurvey stellte in den verschiedenen Erhebungswellen jeweils eine geringere Engagementquote Älterer gegenüber anderen Altersgruppen fest.³⁴ Allerdings wird darauf hingewiesen, dass es in dieser Altersgruppe seit 1999 die deutlichste Steigerung des freiwilligen Engagements um elf Prozent gab. Der Anstieg der Engagementquote bei den Älteren wird zum Teil darauf zurückgeführt, dass bestimmte Alterskohorten, die bereits über spezifische Erfahrungshintergründe verfügen, ihre Engagementneigung ins Alter «mitgenommen» haben.³⁵ Zu einem ähnlichen Bild kommt auch die Generali Altersstudie 2013 in Deutschland,³⁶ welche die Altersgruppe der jetzt 65- bis 85-Jährigen als aktiv, leistungsfähig und selbstbestimmt beschreibt und bei dieser Generation ein hohes Mass an Engagement feststellt.³⁷ Auch in dieser Studie wird aufgezeigt, dass das nachberufliche Engagement in vielen Fällen eine Fortsetzung des früheren Engagements darstellt, so waren 43 Prozent der aktuell Engagierten auch vor dem Ruhestand in starkem oder sehr starkem Masse freiwillig tätig. Darüber hinaus wird in der Studie noch auf das grosse Potenzial für die Ausweitung des Engagements in dieser Altersgruppe hingewiesen, so kommt für 19 Prozent der befragten Älteren ein noch stärkeres Engagement in Frage.

³¹ Betrachtet man den Forschungsstand zum freiwilligen Engagement älterer Menschen, so findet man für die Schweiz und Deutschland etablierte, auf Repräsentativität ausgerichtete quantitative Studien vor, auf deren Basis Aussagen zu Umfang, Ausprägung, Motivation und regionalen Besonderheiten des freiwilligen Engagements im Allgemeinen und des Engagements älterer Menschen im Speziellen gemacht werden können. Dazu gehören für die Schweiz der Freiwilligen-Monitor (Freitag et al., 2016), für Deutschland der Freiwilligensurvey (Simonson et al., 2016) oder auch der Deutsche Alterssurvey (Vogel et al., 2019, Mahne et al., 2017, Motel-Klin- gebiet et al., 2010). Weiter ist an dieser Stelle für Deutschland noch die Generali Altersstudie, die 2013 erschienen ist, zu erwähnen (Generali Holding AG & Institut für Demoskopie Allensbach, 2013).

³² Freitag et al., 2016, S. 59.

³³ Ebd.

³⁴ Simonson et al., 2016, S. 93.

³⁵ Gensicke et al., 2010, S. 160.

³⁶ Ebd.

³⁷ 45 % der 65- bis 85-Jährigen sind in mindestens einem von elf gesellschaftlichen Bereichen freiwillig engagiert, fast ein Viertel davon engagiert sich dabei in drei oder mehr Bereichen (Generali Holding AG & Institut für Demoskopie Allensbach, 2013, S. 344ff.).

Betrachtet man zudem quantitative Befunde zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, in denen ältere Menschen engagiert sind, können auch Zusammenhänge zu den in unserem Projekt untersuchten Engagementformen der «Arbeitsgruppensitzungen» hergestellt werden. Der Generationen-Monitor,³⁸ eine Sonderauswertung des Freiwilligen-Monitors 2016 der Schweiz, schlüsselt das formelle freiwillige Engagement nach den Hauptinhalten der Tätigkeiten auf. Darin geben rund ein Viertel (26 %) der Befragten der Alterskohorte ab 66 Jahren an, dass ihr Engagement hauptsächlich aus dem Organisieren und Durchführen von Treffen und Veranstaltungen besteht. 25 Prozent der Engagierten dieser Altersgruppe bezeichnen ihr Engagement zudem als «Verwaltungstätigkeiten», 13 Prozent beschreiben ihre Hauptinhalte als «Beratung», elf Prozent schliesslich noch als «Führungsaufgaben», denen sie nachgehen.³⁹ Auch wenn in diesen Kategorien nicht explizit (Arbeitsgruppen-)Sitzungen als Format benannt werden, kann davon ausgegangen werden, dass bei all diesen Tätigkeiten Sitzungen und Besprechungen als eine Form des Engagements zum Zuge kommen, wenn es beispielsweise um die Planung einer Veranstaltung mit anderen oder um die Koordination von Aufgaben im Verein geht. Sie stellen somit eine der gängigen Formen des formellen Engagements auch in der nachberuflichen Phase dar.

Die aufgeführten Studienergebnisse machen deutlich, dass nachberufliches Engagement bereits aufgrund der hohen Anteile der Engagierten im Alter, der Tendenz zur «Mitnahme» der Engagementneigung in die nachberufliche Phase sowie der hohen Bereitschaft zur Ausweitung des Engagements im Alter gesellschaftspolitisch weiterhin aktuell ist. Darüber hinaus geben diese Forschungen zwar wertvolle Hinweise über Umfang, Arten und Ausprägung, Motivation und regionale Besonderheiten von freiwilligem Engagement. Nicht genau erfasst wird jedoch in aller Regel das Engagement, das die Freiwilligen investieren, um sich gegenseitig zu besprechen. Darüber hinaus wird das Engagement der nachberuflich Freiwilligen, die sich bereits in ihrer erwachsenen Erwerbstätigkeitzeit engagiert haben, mit Erreichen der je nach Studie leicht variierenden Altersgrenze in einer anderen Alterskohorte erfasst. Ob dies jedoch Konsequenzen für die Ausübung des Engagements hat, bleibt in den Studien zumeist offen.

3.3. Erfahrungswissen

Know-how und Erfahrungswissen

Das Projekt legt den Fokus auf das «Erfahrungswissen» und das «Know-how» von älteren Menschen, das in ihr nachberufliches Engagement einfließt. Dabei gehen wir von einem Begriffsverständnis von «Erfahrungswissen» aus, welches über das Alltagsverständnis hinausreicht und eher an neuere Arbeiten aus dem Bereich der Wissenssoziologie anknüpft. Eine Schwierigkeit bei der Thematisierung von Wissen ist, dass es nicht direkt zugänglich und beobachtbar ist. Wissen ist für sich genommen «intransparent» und manifestiert sich in kommunikativen Äusserungen, über den Körper und sein Verhalten sowie über die Verwendung von Artefakten.⁴⁰ Wissen wird demnach erst in sozialen Beziehungen und praktischen Handlungszusammenhängen wirksam.⁴¹ Wissenssoziologische Arbeiten stellen daher die Hervorbringung sowie Rezeption von «Wissen» in den Vordergrund.⁴²

Zentrale Komponente des Erfahrungswissens sind dessen impliziten Anteile.⁴³ Damit sind jene Wissenskomponenten angesprochen, die «auf einer ganzheitlichen Wahrnehmung (Einfühlung) basieren und schon deshalb nicht vollständig in Worten ausgedrückt werden können, weil sie denen, die sie besitzen, so selbstverständlich geworden sind, dass sie unterhalb des Bewusstseins ablaufen».⁴⁴ Daher können Befragte nur bedingt Auskunft darüber geben, wie sie ihr Erfahrungswissen genau einsetzen und welche Bedingungen begünstigend oder hinderlich dabei sind.

³⁸ Ackermann et al., 2017.

³⁹ Ebd., S. 42.

⁴⁰ Bergmann & Quasthoff, 2010.

⁴¹ Knoblauch, 2014.

⁴² Keller et al., 2013.

⁴³ Polany, 1966, zit. in Zeman, 2002, S. 16.

⁴⁴ Zeman, 2002, S. 16.

Erfahrungswissen ist stets eng an seine praktische Anwendung geknüpft und diese weist einen prozesshaften und einen sozialen Charakter auf. Wissen ist prozesshaft, da es sich in jeder Anwendung immer wieder aufs Neue bewähren muss und auch selbst erneuert wird. Wird es nicht mehr angewendet, kann es gesellschaftlich in Vergessenheit geraten oder von anderen als nicht mehr zeitgemäss abgetan werden. Einen sozialen Charakter hat es zudem, da Erfahrungswissen sich in sozialen Beziehungen mit anderen bewähren muss und sowohl Wertschätzung erfahren, aber mitunter auch zurückgewiesen werden kann.

Inwieweit nun «Know-how» und «Erfahrungswissen» der Freiwilligen in der Praxis konkret zum Tragen kommen, ist auch deshalb von Bedeutung, da in der nachberuflichen Phase wenig Gelegenheiten bestehen, Erfahrungen und Wissensbestände aus dem Beruf in den Alltag zu integrieren. Freiwilligenarbeit wird daher als eine der Gelegenheiten beschrieben, in denen (berufliches) Wissen nutzbar gemacht werden kann und die freiwillig Tätigen auf diese Weise erneut Wertschätzung erfahren.⁴⁵

Kollektive Zusammenhänge sowie die Perspektive des handlungspraktischen und -leitenden Wissens und damit auch das viel thematisierte «Erfahrungswissen» älterer Menschen wurden für die Schweiz erstmals in der Studie zum «Erfahrungswissen in der Zivilgesellschaft»⁴⁶ am Beispiel des Projektes «Innovage»⁴⁷ untersucht. Die Studie wählte einen praxistheoretischen Zugang und untersuchte neben der Selbstorganisation von Freiwilligen-Netzwerken das implizite Erfahrungswissen der freiwillig Engagierten in der kooperativen Praxis des Netzwerkes. Dort wurden auf Basis von qualitativen Interviews unterschiedliche Handlungsorientierungen der freiwillig Engagierten im kooperativen Engagement rekonstruiert.⁴⁸ Das Erfahrungswissen erwies sich in der Studie als eine zentrale Ressource, die im Kollektiv des Netzwerkes entsteht und diesem zugleich als Orientierung dient.⁴⁹ Es zeigte sich beispielsweise, dass die vorgefundene Projektpraxis bei einigen der Engagierten regelmässig mit den eigenen auf ihren Erfahrungen abgeleiteten Idealvorstellungen einer erfolgreichen Realisierung von Projekten abgeglichen wurde. Die eigene Sichtweise im Projekt wurde dabei als Massstab genommen und höher gewichtet als die Erfahrung der beteiligten Kooperationspartner/innen im Projekt.

Weitestgehend unerforscht bleibt bei diesem Zugang allerdings das kommunikative Know-how und die Bedingungen, in denen sich Erfahrungswissen ganz praktisch in Interaktionen mit anderen entfalten kann, welches im direkten Vollzug des Engagements, d. h. im direkten, situativen Tun entsteht. Der Zugang zu diesem analytisch wichtigen Wissen lässt sich nicht über verbale Erhebungsmethoden wie Interviews abfragen, sondern nur situativ im teilnehmenden Beobachten am Ort des Geschehens dokumentieren und analysieren. Das hier beschriebene Projekt macht also die Praxis der Freiwilligenarbeit, in der sich ein «Wissenstransfer» in unterschiedlichen Formen manifestiert, zum eigentlichen Gegenstand.

⁴⁵ Gasser et al., 2015, S. 37.

⁴⁶ Kubisch & Störkle, 2016.

⁴⁷ Altorfer & Peter, 2010.

⁴⁸ Kubisch & Störkle, 2016, S. 55.

⁴⁹ Im Sinne der dokumentarischen Methode (Bohnsack, 2010, Bohnsack, et al. 2013) wurde darin das Erfahrungswissen als ein habitualisiertes konjunktives Wissen der Engagierten angesehen, «das in kollektiver Praxis entsteht und die Praxis zugleich orientiert» (Kubisch & Störkle, 2018, S. 152).

3.4. Konversationsanalytischer Zugang

Das Projekt hat sich von einem ethnomethodologisch konversationsanalytischen (KA) Zugang inspirieren lassen und greift in der Analyse konversationsanalytische Studien zu Arbeitsgruppensitzungen und zum Transfer von Wissen in Interaktionen auf. Die konversationsanalytische Forschungsrichtung und die Studienergebnisse werden an dieser Stelle kurz skizziert.

Konversationsanalyse

Konversationsanalytische Zugänge arbeiten in ihren strikt empirischen Studien methodische Praktiken heraus, die Interaktionsteilnehmende gebrauchen, um das interaktive Geschehen, in dem sie sich befinden, zu verstehen und ihre eigenen verbalen und nonverbalen Handlungen anderen verständlich zu machen. Die KA geht davon aus, dass die Interaktionsteilnehmenden ihr Tun methodisch gestalten und dass die Beteiligten auf diese Weise gemeinsam zu einem geordneten und strukturierten Verlauf des Geschehens beitragen.⁵⁰ Die für diese in den USA in den 1960er Jahren entwickelte Forschungsrichtung etablierte Bezeichnung «Konversationsanalyse» ist allerdings irreführend, da diese Forschungsrichtung, die mittlerweile international in vielen sozialwissenschaftlichen Disziplinen Einzug gehalten hat, keineswegs nur nicht-formalisierte Gespräche im alltäglichen sozialen Miteinander, in flüchtigen Begegnungen von Bekannten oder im privaten Bereich zum Gegenstand macht.⁵¹ Vielmehr geht es ihr unter anderem darum, zu analysieren, wie Gespräche in ganz unterschiedlichen Settings geführt werden, welche interaktiven Aufgaben und Probleme dabei auftreten und mit welchen Handlungsmethoden diese bewältigt werden.

Gespräche in institutionellen Kontexten

Von Beginn an wurden dabei auch Gesprächssituationen in institutionellen, formalen Kontexten untersucht:

«Institutionelle Gespräche sind einerseits dadurch charakterisiert, dass in ihnen bestimmte Regeln und Methoden des alltäglichen Gesprächs nicht oder nur in modifizierter Form gelten; andererseits durch die in ihnen vorgenommenen Kategorisierungen.»⁵²

Die Konversationsanalyse konnte in zahlreichen Studien empirisch nachweisen, dass

- 1) die Modifikationen alltäglicher Regeln von Gesprächen die besondere Charakteristik eines institutionellen Kontexts hervortreten lässt. Die Art und Weise, wie Ärztinnen und Ärzte Fragen formulieren, lässt Patientinnen und Patienten die Situation als eine Konsultation erleben und entsprechend darauf antworten,
- 2) die modifizierten Formen ferner dazu beitragen, die spezifischen kommunikativen Aufgaben, welche sie an die Beteiligten in den Situationen stellen, zu bewältigen und mit Problemen umgehen zu können, und
- 3) die abgeänderten Gesprächsregeln es erlauben, an den jeweiligen institutionellen Kontext gebundene Personenkategorien («soziale Rollen») einzunehmen. Nicht nur ein weißer Kittel, sondern die spezifische Art zu fragen, machen das Gegenüber zum Arzt/zur Ärztin und unsere Art zu antworten macht uns zu Patientinnen/ zu Patienten.

⁵⁰ Bergmann, 1994, S. 3.

⁵¹ Zur Unterscheidung von nichtformalisierten und institutionellen Gesprächssituationen siehe auch Bergmann 1988.

⁵² Wolff & Müller, 2013, S. 19.

Das im Projekt untersuchte nachberufliche Engagement ist wie im Kapitel 2 dargelegt in den Bereich des formalen Engagements einzuordnen und an die Mitgliedschaft in den Freiwilligenorganisationen gebunden. Eine konversationsanalytische Perspektive schärft den Blick dafür, wie alltägliche Regeln von Gesprächen in den für diese Engagementform typischen Arbeitssitzungen modifiziert werden. Insbesondere konversationsanalytischen Studien über Arbeitssitzungen konnten länder- und sprachübergreifend wesentliche, typische Modifikationen dieser sozialen Form von Gespräch identifizieren.⁵³

Merkmale von (formalen) Arbeitssitzungen

Als charakteristische Modifikationen von Gesprächen können folgende Merkmale gelten: Sie sind im Voraus geplant, haben ein Ziel und dienen der Erfüllung einer Aufgabe. Sie haben in der Regel einen vereinbarten Zeitrahmen und finden in dafür geeigneten Räumen statt, die entsprechend ausgestattet sind. In Arbeitssitzungen greift ein besonderes «Sprach-Austausch-System», das folgende nicht abschliessende Charakteristika aufweist:

- Die Sitzung wird von einer Person geleitet.
- Der Beginn, das Ende sowie Themenwechsel werden besonders markiert.
- Die Sitzungsleitung ist mit gesonderten Rechten ausgestattet. Sie erteilt beispielsweise das Wort. Einstieg, Übergänge und Ausstieg zu moderieren, obliegt der Sitzungsleitung. Typische Übergangsmarkierungen sind beispielsweise «gut», «also» oder «okay».
- Ein gemeinsamer Aufmerksamkeitsfokus auf das Geschehen wird etabliert. Das Gespräch unterteilt sich nicht in mehrere Einzelunterhaltungen.
- Es wird ein etabliertes Thema diskutiert und dabei nicht, wie dies im Gespräch oftmals geschieht, vom «Hundertsten ins Tausendste» gesprungen.
- Arbeitsbesprechungen sind durch Multi-Modalität gekennzeichnet. Neben verbalem und nonverbalem Verhalten können allerlei Hilfsmitteln (Whiteboards, Dokumenten, Präsentationen etc.) zum Einsatz kommen.

Diese Regeln sind als «unausgesprochene» Regeln zu verstehen. Arbeitsbesprechungen sind, wie in Kapitel 2 geschildert, weit verbreitet. Abweichungen von den genannten Regeln kommen ständig vor, sind aber als solche wahrnehmbar und können zum Beispiel von der Sitzungsleitung sanktioniert werden («bitte lasst uns beim Thema bleiben»).

Studien zu «Wissensgebieten» in Interaktionen

Als relevant für das Projekt haben sich darüber hinaus konversationsanalytische Studien über den kommunikativen Umgang von Gesprächsteilnehmenden mit ihren je unterschiedlichen «Wissensgebieten» erwiesen.⁵⁴ Je nach Gesprächsthema dringen die Teilnehmenden in Gebiete vor, über die sie unterschiedlich viele Informationen verfügen. Im alltäglichen sozialen Miteinander gestehen wir zum Beispiel anderen zu, dass sie exklusive Kenntnisse haben über ihre eigenen Gedanken, Erlebnisse und Wünsche, aber auch einen privilegierten Zugang zu Informationen über ihre Verwandten, Freunde sowie ihre Berufe und Hobbies usw. Daneben gibt es freilich zahlreiche Fälle, in denen sich die Wissensgebiete von Akteuren überlagern, durchkreuzen oder in die Quere kommen, beispielsweise, wenn Gesprächsteilnehmende einem Freundeskreis angehören, im selben Verein sind oder ähnliches. Weiterhin kann professionellem Wissen Vorrang vor Laienwissen eingeräumt werden, aktuelle Kenntnisse in einem Gebiet können mehr zählen als lange zurückliegende. Die so verstandenen Wissensgebiete sind aus Sicht der KA eng gekoppelt mit sozialen Identitäten und Rollen, die Akteure im Gespräch einnehmen. Indem wir etwas über unsere Freunde preisgeben, das für gewöhnlich Freunde wissen können, nehmen wir selbst in dem Moment des Gesprächs die soziale Identität eines «Freundes» an. Wenn jemand aus seinem Beruf erzählt, weist er sich als Angehöriger eines Berufsstands aus. Indem eine ältere Frau in einer bestimmten Weise von ihrem Enkelkind erzählt, wird sie zur «Grossmutter».⁵⁵

⁵³ Einen Überblick über den Stand der Forschungen und zu weiteren mit Arbeitssitzungen zusammenhängenden Aspekten geben bspw. Meier, 2002, S. 13–17 und Svennevig, 2012

⁵⁴ Der Begriff «Wissensgebiete» («Territories of knowledge») und die folgenden Ausführungen basieren auf Heritage, 2012b, insbesondere S. 32f

⁵⁵ Raymond & Heritage, 2006.

Die Studien konnten nun detailliert nachweisen, dass Akteure ihr Verhalten an den ihnen gesellschaftlich zugestanden Status als Wissensinhaberin/Wissensinhaber in dem jeweiligen Gebiet und ihre damit verbundene soziale Identität anpassen. Eine basale Beobachtung ist diejenige, dass weniger kenntnisreiche Akteure (Knowledge -) Äußerungen als Frage kleiden, wohingegen kenntnisreiche Akteure Behauptungen aufstellen (Knowledge +).⁵⁶ An dieser Beobachtung kann auch die Stossrichtung der Studien veranschaulicht werden. Es geht der Konversationsanalyse nicht um das «Wissen in den Köpfen», sondern vielmehr darum, wie Akteure mit ihrem Wissen und dem (unterstellten) Wissen der Anderen in Interaktionen umgehen, wie dieser Umgang ihr Handeln beeinflusst und welche sozialen Identitäten mit «Wissensgebieten» hergestellt werden.

Eine konversationsanalytische Perspektive schärft den Blick dafür, wie alltägliche Regeln von Gesprächen in den für diese Engagementform typischen Arbeitssitzungen modifiziert werden und sich von Besprechungen im privaten Umfeld, beispielsweise bei der Urlaubsplanung, unterscheiden. Die Studien und der konversationsanalytische Blick auf «Wissensgebiete» sollen für uns im Projekt für soziale Identitäten und Gesprächsrollen in Zusammenhang mit dem Transfer von Wissen sensibilisieren.

⁵⁶ Heritage, 2012a, S. 7.

4. Projektergebnisse

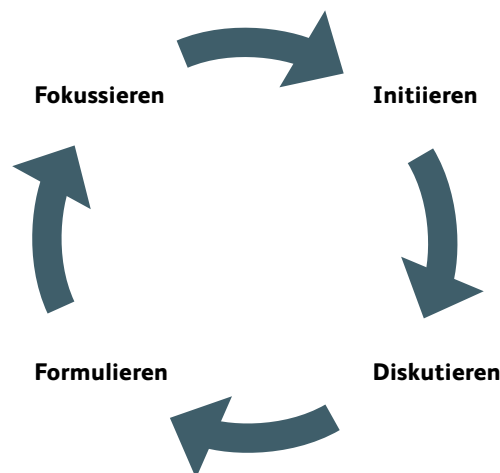
4.1. Erfahrungswissen im Kontext von Arbeitsgruppensitzungen

Arbeitsgruppen-sitzungen

Arbeitsgruppensitzungen stellen koordinierte und organisatorische Zusammenkünfte dar, in denen freiwilliges Engagement ganz praktisch erbracht wird. Das Verhalten der Teilnehmenden, beispielsweise die Art und Weise, wie Redebeiträge aufgebaut, formuliert und platziert werden, kann dabei als eine Manifestation von Erfahrungswissen gelten: Als Erfahrung im Umgang mit Besprechungen. Auch wenn (Arbeits-)Besprechungen in unserer Gesellschaft zum Alltag von Organisationen gehören, ist dieses Erfahrungswissen bei vielen, aber längst nicht bei allen älteren Menschen, in der nachberuflichen Phase vorhanden.⁵⁷ Anhand der im Projekt beobachteten Sitzungsstrukturen lassen sich Erkenntnisse über das Erfahrungswissen, das sich als *kommunikatives Know-how* manifestiert, herausarbeiten.

zyklischer Verlauf von Sitzungen

Die beobachteten Sitzungen weisen in ihrem Ablauf eine Struktur auf, die der Interaktionsforscher Christoph Meier als den «zyklischen Verlauf von Sitzungen» beschrieben hat. Diese Struktur kann insofern als typisch für Arbeitsgruppensitzungen gelten, als dass Sitzungen im Allgemeinen die Tendenz haben, dieser zyklischen Kurve zu folgen:⁵⁸



Dabei werden jeweils einzelne Sitzungspunkte oder Aspekte davon als Themen *initiiert* und offiziell etabliert, um dann anschliessend von den Sitzungsteilnehmenden *diskutiert* zu werden. Ergebnisse der Themen und daraus abgeleitete Handlungsaufforderungen werden abschliessend *formuliert*, bevor zumeist mittels einer Zäsur («so», «also gut», «dann weiter») die Aufmerksamkeit der Gruppe erneut gebündelt und auf das nächste Thema *fokussiert* wird. Auch die beobachteten Sitzungen folgen im Prinzip diesem groben Schema. Wird es erfolgreich umgesetzt, d. h. zum Beispiel, wenn alle anvisierten Themen auch in einer dafür vorgesehenen und «angebrachten» Zeit bearbeitet wurden und Entscheidungen sowie Handlungsmaßnahmen getroffen werden konnten, entsteht oftmals bei Arbeitssitzungsteilnehmenden der Eindruck, die Sitzung sei «effektiv» verlaufen.

⁵⁷ Siehe Meier, 2002, S. 9. zu Arbeitsbesprechungen.

⁵⁸ Ebd., S. 130 (Grafik, eigene Darstellung) & S. 136.

Damit sich diese Struktur etablieren kann, benötigen insbesondere die Sitzungsleitungen ein *kommunikatives Know-how*, da ihnen beispielsweise die Überleitung von einer kommunikativen Phase in die nächste obliegt. Aber auch die Teilnehmenden benötigen ein entsprechendes Know-how, um ihr Verhalten adäquat an dem zyklischen Ablauf ausrichten zu können und nicht etwa ständig Beiträge zu tätigen, die «fehl am Platz» zu sein scheinen.

Nicht nur der Ablauf der Sitzungen, an denen je nach Gruppe vier bis neun Personen teilnehmen, lässt sich als strukturiert und geordnet beschreiben. Alle Sitzungen folgen sozialen Mustern, die als selbstverständlich hingenommen, allgemein respektiert und in Folge dessen auch grösstenteils eingehalten werden. Werden einzelne Muster gelegentlich durchbrochen, beispielsweise, wenn alle durcheinanderreden, dann reichen kleinere «Reparaturen», um die «Sitzungsordnung» wiederherzustellen. Zu keinem Zeitpunkt gab es grössere Störungen. Das Format «Sitzung» wird als solches durchgehend aufrechterhalten, ohne gelegentlich in ein anderes Format, das der «geselligen Zusammenkunft» zu wechseln. Auf Basis der angefertigten Beobachtungsprotokolle lässt sich die Struktur und die Regelmäßigkeit der Sitzungen mittels der folgenden, ausführlicheren Beschreibung veranschaulichen.

Auszug aus den Beobachtungsprotokollen

«Die Arbeitsgruppensitzungen finden entweder in von der Stadt oder der jeweiligen assoziierten Organisation zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten statt. Die Sitzungsteilnehmenden treffen in der Regel pünktlich ein oder haben sich im Vorfeld für ihr Zuspätkommen entschuldigt. Die Sitzungen werden in beinahe allen Fällen anhand von teilweise sehr detaillierten Traktandenlisten thematisch vorstrukturiert. Die Traktanden sind bereits im Vorfeld verschickt, teilweise ergänzt durch zusätzliche Dokumente. Alle Sitzungen werden von einem Gruppenmitglied geleitet, dessen Rolle als Sitzungsleitung von allen Teilnehmenden anerkannt und respektiert wird. Ihr obliegt es generell, Traktanden einzuleiten, zu beenden, Rederechte für längere Beiträge zu verteilen und die Uhr im Blick zu behalten sowie weitere mit der Leitung von Sitzungen einhergehenden Aufgaben wahrzunehmen. Die Sitzungsleitenden tragen ihre Rolle in souveräner und routinierter Form nach aussen und führen konsensorientiert, bestimmt und sachlich durch die Sitzungen. Es obliegt in allen Fällen der Bestimmtheit der jeweiligen Sitzungsleitung, das Ende eines Traktandums festzustellen und zum nächsten überzuleiten. Ähnlich verhält es sich bei Beschlüssen und dem Verteilen von Aufgaben bzw. der Verteilung von Verantwortlichkeiten in der Gruppe. Hier sichern sie sich vielfach noch kurz in der Runde ab, bzw. holen das Einverständnis aller ein, ob ein Sachverhalt «zu Ende diskutiert ist»; zum nächsten Tagesordnungspunkt leiten aber sie über. Der Sitzungsleitung obliegt es auch, längere ausschweifende Redebeiträge und Diskussionen in der Sitzung zuzulassen oder einzugreifen. Die Sitzungsleitungen erwecken den Eindruck, dass sie viel Erfahrung mit dem Leiten von Sitzungen haben. Die Redebeiträge der Teilnehmenden erfolgen ebenfalls in sehr geordneten Bahnen, alle hören einander während der Sitzung (ruhig) zu, tragen ihre Voten zumeist sachlich vor und geben durchgehend konstruktives und konsensorientiertes Feedback oder stellen Nachfragen. In vielen Fällen verteilen sich die Redebeiträge der Anwesenden bei Sitzungsbeginn zunächst anhand der ihnen zugeteilten Aufgabenpakete bzw. Ämter, die den Charakter von Rapporten über die erledigten oder noch zu erledigenden Aufgaben haben. Die Teilnehmenden berichten auf Ansprache der Sitzungsleitung reihum aus denen ihnen zugetragenen Aufgaben- bzw. Tätigkeitsfeldern. Begleitet werden alle Sitzungssettings von schriftlichen Dokumenten wie beispielsweise Projektbeschriebe, Organigramme sowie Budget-Tabellen, die an der Sitzung und teilweise auch schon im Vorfeld unter den Mitgliedern zirkulieren. In allen Fällen wurden die Beschlüsse der Sitzungen protokollarisch festgehalten und die Protokolle sind wiederum dokumentarische Belege in anderen Sitzungen. In allen beobachteten Fällen werden praktizierte Sitzungsstrukturen, Abläufe und Handlungsweisen deutlich, die sehr stark an Besprechungen wie sie in der Arbeitswelt gebräuchlich sind, erinnern.»

kompetentes Verhalten in Sitzungen

Der routinierte und souverän wirkende Umgang mit Teilnehmungsformaten, wie sie in Arbeitsbesprechungen üblich und normativ erwartbar sind, zeigt, dass sie unter den anwesenden Freiwilligen offenbar als relativ normal, selbstverständlich und passend wahrgenommen werden. Schliesslich sind es die freiwillig Engagierten, die durch ihr Tun die Zusammenkünfte für sie selbst und für aussenstehende Beobachter als «Sitzung» erkennbar werden lassen – und nicht etwa als «geselliges Beisammensein». Selbstverständlich wird auch in den beobachteten Sitzungen des Öfteren gelacht, erregt diskutiert, es werden gelegentlich (kurze) Geschichten erzählt oder Teilnehmende frotzeln untereinander. Im Unterschied zu geselligen Zusammenkünften aber kommen die Teilnehmenden von selbst oder mit Unterstützung der Sitzungsleitung im Anschluss an diese eher kurzen Episoden schnell wieder zum thematischen Fokus und damit zum Sitzungsmodus zurück.⁵⁹

All die im Protokollausschnitt beschriebenen Verhaltensweisen sind für die Teilnehmenden unproblematisch; sie müssen in aller Regel nicht darüber nachdenken, wann sie sich zu Wort melden oder wie sie ihren Beitrag zu einer Diskussion gestalten oder ob und wie sie der Sitzungsleitung mitteilen sollen, dass sie noch etwas sagen möchten, obwohl das Traktandum bereits beendet wurde. Das *Wissen um* und die *Orientierung an* einer *strukturierten Durchführung von Arbeitsgruppensitzungen* und den dazugehörigen charakteristischen Teilnehmungsformaten ist unter den freiwillig engagierten älteren Menschen sehr verbreitet und wird zu keinem Zeitpunkt in Frage gestellt. Die Teilnehmenden kennen die Praktiken und sind es gewohnt, sich sicher in ihnen zu bewegen.

Erfahrungen mit Arbeitsgruppensitzungen

Eine Voraussetzung für ein sicheres Bewegen in den gesellschaftlich etablierten Praktiken von Arbeitsgruppensitzungen ist, dass die Teilnehmenden eine Grundkompetenz für ebendiese Praktiken in Sitzungen mitbringen, also in der Regel bereits frühere Erfahrungen mit Organisationen gesammelt haben, sei es im beruflichen Alltag oder während des ausserberuflichen Engagements in Vereinen oder politischen Körperschaften. Auf Basis ihres Erfahrungswissens sind die Freiwilligen in der Lage, sich an die spezifischen interaktiven und kommunikativen (Sitzungs-)Gepflogenheiten der jeweiligen Gruppen, in denen sie sich engagieren, anzupassen.⁶⁰ Sie prägen durch ihren Beitrag am kommunikativen Zusammenspiel die in den Gruppen gelebte Sitzungsstruktur mit. Es besteht demnach ein direkter Zusammenhang zwischen dem Erfahrungswissen der älteren Menschen und der Form des im Projekt beobachteten freiwilligen Engagements.

Aktivitäten und Projekte vorbringen

Als Themen der Arbeitsgruppensitzungen stehen die oftmals als Projekte gerahmten Aktivitäten der einzelnen Gruppen im Vordergrund. Das eigenständige und erfolgreiche Vorbringen von Aktivitäten und Projekten der Arbeitsgruppen ist ein zentraler Aspekt, welcher sich in den Beschreibungen des freiwilligen Engagements der älteren Engagierten immer wieder zeigt. Die folgenden Ausschnitte aus den Beobachtungsprotokollen geben einen exemplarischen Einblick in die Themen, Aktivitäten und Projekte, welche an den Sitzungen besprochen werden:

⁵⁹ Vgl. Meier, 2002, S. 130.

⁶⁰ In ihrer Studie über bürgerschaftliches Engagement, in der die Autorin Sitzungen von erwerbstätigen Anwohnenden zur Vorbereitung eines Stadtteilstes beobachtet hat, beschreibt Chantal Munsch den Modus dieser Sitzungen als «effektive Planung» (2005, S. 84-88). Die von ihr beschriebenen Teilnehmungsweisen (Vorschläge einbringen, Zustimmung signalisieren oder Einwände formulieren, miteinander diskutieren) ähneln denjenigen kommunikativen Praktiken, die wir beobachten konnten. Munsch verbindet den Modus der «effektiven Planung» allerdings nicht mit der Kategorie des Erfahrungswissens und nicht mit für Arbeitsgruppensitzungen allgemein typischen Teilnehmungsformen, sondern mit «einer mittelschichtgeprägten Kultur des Engagements» (Munsch, 2011, S. 53.).

Ausschnitte aus den Beobachtungsprotokollen

«Die Sitzungsleiterin geht weiter zum Punkt «Künstler» und schlägt vor, diese zweimal im Rahmen der Veranstaltung auftreten zu lassen. Das mit der Planung dieser Aktivität beauftragte Gruppenmitglied in der Runde bestätigt den Vorschlag als gute Idee und weist darauf hin, dass man denen schliesslich so und so viel Schweizer Franken am Tag zahlen würde. In der Runde wird dann darüber diskutiert, dass man die Künstler auch situativ und kurz zwischendurch auftreten lassen und die Musikerin auch ab und zu draussen auf dem Kornmarkt spielen könne. Am Ende einigt sich die Gruppe darauf, dass die Künstler etwas mit der Musikerin am Ende der Veranstaltung zusammen machen. Dieser Vorschlag wird von allen in der Gruppe so akzeptiert und es geht zum nächsten Unterpunkt auf der Tagungsordnung.» (BP_2_4)

«Ein Teilnehmer ist noch nicht allzu weit und konnte noch nichts vorbereiten. Er verweist auf seine zehntägige Reise nach Neujahr, in welcher er Zeit habe, sich darüber Gedanken zu machen. Er wisse was zu tun sei und welche Personen er beim Veranstalter anzusprechen habe. Ihm schwebt vor, für alle, die bei der Veranstaltung etwas vorstellen, ein kurzes Fact-sheet vorzubereiten. Er verweist auf seine Erfahrung von einer zurückliegenden Ausstellung mit Künstler/innen, an welcher er bereits an die von ihm als etwas übertrieben angesehenen Auflagen am Veranstaltungsort vorbeigekommen sei.» (BP_2_5)

«Unter den Teilnehmenden wird darüber diskutiert, warum es Menschen so schwerfalle, Hilfe anzunehmen. Es werden die jüngsten Publikationen eines Autors dazu erwähnt und seine Ansätze beschrieben. Von einem Teilnehmer wird vorgeschlagen, auf der Website anzugeben, was man für Hilfe bräuchte und von wem man das bekommen würde, woraufhin ihm eine Teilnehmerin den Ansatz von Nachbarschaftshilfe erläutert.» (BP_6_4)

An den Sitzungen wird deutlich, dass die Teilnahme an und die erfolgreiche Durchführung von Aktivitäten für die Engagierten von sehr grosser Bedeutung sind. So werden an den Sitzungen teilweise sehr detailliert einzelne Aktivitäten präsentiert und debattiert, vielfach unterstützt von schriftlich vorliegendem Projektbeschrieben, Budgetplanungen, Email-Korrespondenzen, Organigrammen und Projektflyern. Auch hier zeigt sich in der souveränen und professionell wirkenden Art und Weise, wie die Aktivitäten geplant, organisiert und letztlich auch evaluiert werden, dass die freiwillig Engagierten über vielfältige Kenntnisse in diesen Bereichen verfügen, welche sie an dieser Stelle geradezu selbstverständlich zum Einsatz bringen.

Fachkenntnisse aus der beruflichen Phase

Insgesamt fällt bei den beobachteten Sitzungen auf, dass die älteren Menschen über vielfältige Kenntnisse verfügen, die in einem Zusammenhang mit ihrem früheren Erwerbsleben stehen. Die Mitarbeit an Themen, Aktivitäten und Projekten bietet, wie oftmals in der Literatur hervorgehoben, erneut die Möglichkeit, an das Erfahrungswissen aus dem ehemaligen Berufsleben anzuknüpfen. Das berufliche Erfahrungswissen, hier vor allem verstanden als Fach- und Handlungswissen, stellt für sich genommen eine weitere wichtige Ressource für das beobachtete freiwillige Engagement dar.

Netzwerke und soziale Beziehungen

Darüber hinaus werden auch weitere Ressourcen sichtbar, auf welche die Teilnehmenden zurückgreifen können. Es zeigt sich, dass viele der Teilnehmenden überaus gut sozial vernetzt sind. Neben dem Freundes- und Bekanntenkreis, auf den alle Beteiligte gelegentlich zurückgreifen können, sind einige der Teilnehmenden aufgrund ihres Engagements eng in ihrem Wohnquartier eingebunden, andere verfügen über ein Netzwerk aus ihrer Erwerbs- und Vereinstätigkeit, auf das sie zurückgreifen können und wiederum andere engagieren sich in mehreren Bereichen und sind dort gut vernetzt. Vielfach setzt sich das Netzwerk und die sozialen Beziehungen der älteren Menschen aus einer Kombination der genannten sozialen Kreise zusammen.

Die untersuchte Engagementform stellt eine Gelegenheit dar, in der ältere Menschen an ihr Fach- und Handlungswissen, das sie aus ihrem vormaligen Berufsleben und anderen Lebensbereichen mitbringen, anknüpfen können. Auch kommt ihnen die Einbindung in verschiedene Netzwerke zu Gute, da deren Mitglieder eine mögliche weitere Ressource für das Engagement der älteren Menschen bietet. Da ein Grossteil der Aktivitäten in den Sitzungen geplant, organisiert, diskutiert und auch ratifiziert wird, ist das kommunikative Know-how der Sitzungsteilnehmenden sehr bedeutsam für das erfolgreiche Einbringen von Wissen und Netzwerkkontakten in die untersuchte Form des nachberuflichen Engagements. Sich im Sitzungskontext bewegen zu können, ist demzufolge ein förderlicher Faktor beim Transfer von Wissen.

4.2. Förderliche und hemmende Faktoren für den Transfer von Wissen

Im Folgenden werden einige Überlegungen zu förderlichen und hemmenden Faktoren für den Transfer von Wissen angestellt, die sich auf die soziale Form «Arbeitssitzung», auf die «mittelschichtsgeprägte»⁶¹ Form des Engagements und schliesslich auf die Mitgliedschaft in Arbeitsgruppen beziehen.

Die Basis für unsere Überlegungen bilden die in Kapitel 3 genannten Studien, unsere eigenen empirischen Beobachtungen aus dem Projekt und die Diskussion mit den Fachpersonen und Freiwilligen während des Ergebnisworkshops. Die Überlegungen beziehen sich dabei nicht auf die individuelle Ebene der Freiwilligen, sondern auf die soziologische Ebene der sozialen Organisation und auf die Ausgestaltung des Engagements.

Überlegungen zur sozialen Form Arbeitsbesprechung

soziale Form
«Arbeitssit-
zung»

Wie etwas in einem spezifischen Setting gesagt wird, ist mitentscheidend dafür, wie es dort aufgenommen werden kann. Wissenstransfer im Sitzungskontext meint hier zum einen, dass Redebeiträge, die in eine für Sitzungen typische und anerkannte Beteiligungsform gekleidet werden, anschlussfähiger sind, als solche, welche gängige Beteiligungsformen missachten. Die Beherrschung der «Spielregeln» von Sitzungen, die sich von alltäglichen nichtformalen Gesprächssituationen unterscheiden, schafft demnach eine wichtige Voraussetzung dafür, sich in diesem Setting als «kenntnisreich» zu präsentieren. Als ein **förderlicher Faktor** für den Transfer von Wissen kann demzufolge das Vorhandensein eines kommunikativen Know-hows gelten, welches benötigt wird, um sich innerhalb der sozialen Form «Arbeitssitzung» adäquat verhalten und mitarbeiten zu können.

Dementsprechend kann eine fehlende Übung mit der sozialen Form Arbeitssitzung als ein **hemmender Faktor** für den Transfer von Wissen beschrieben werden. In Kapitel 3.3 haben wir herausgestellt, dass Wissen für andere intransparent ist und sich erst durch kommunikative Äusserungen, über den Körper und sein Verhalten sowie über die Verwendung von Artefakten manifestiert. Wissen muss erst durch das Nadelöhr der Beteiligungsformen von Arbeitssitzungen, entweder über verbale Äusserungen, in Dokumentenform oder beispielsweise auch, indem eine Person aufmerksam zuhört, bis sie selber wieder an die Reihe kommt. Das «Einfädeln» kann dabei sowohl auf Seiten des Erzählens als auch beim Aufnehmen von Wissensmanifestationen Probleme bereiten.

⁶¹ Munsch, 2015, S. 73.

Überlegungen zur sozialen Form des Engagements

«mittel-schichtsgeprägte» Form des Engagements

Die im Projekt untersuchte Engagementform ist dem Bereich des formalen Engagements, das an Organisationen angebunden ist, zuzurechnen. Diese Form des Engagements wird nach Ansicht von Munsch durch eine «mittelschichtsgeprägte» Kultur bestimmt. Nicht nur Erfahrungen mit der kommunikativen Form Arbeitssitzung, sondern spezifischer, Erfahrungen im Umgang mit der gelebten Form des Engagements und den Menschen, die sich darin bewegen, erweisen sich als *förderlicher Faktor* für den Transfer von Wissen. Hilfreich ist eine Vertrautheit mit den kulturellen Praktiken und Räumen, in denen das Engagement ausgeübt wird.⁶² Dazu gehören die Sitzungszimmer und Veranstaltungen genauso wie die Arbeitsweisen (z. B. projektförmiges Engagement) und der Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern von Organisationen und politischen Parteien bis hin zu den geteilten Zielen und gesellschaftlich akzeptierten Beweggründen des Engagements. Eine Beachtung dieser Formen führt in Abwandlung einer These von Chantal Munsch dazu, dass Äusserungen von Personen, die als «Gleichgesinnte» wahrgenommen werden, eher Gehör finden.⁶³ Diese These lässt sich mit Erkenntnissen aus den Forschungen über Wissensgebiete verbinden und weiterführen. Ältere Menschen, welche in eine «mittelschichtsgeprägte» sozial Form⁶⁴ des Engagements hineingewachsen sind und die dort typischen impliziten Normen und Werte teilen, gelten dann allein aufgrund ihrer sozialen Rolle als «kenntnisreich». Gemeint ist hier nicht, dass Positionen, Ideen, Argumente in Zusammenhang mit Wissensgebieten dann immer unstrittig sind. Wohl aber, dass sie als «Position», «Idee», «Argument» zählen und als diskutierbare Fälle behandelt werden, die entsprechende Gegenpositionen, Gegenvorschläge usw. auf den Plan rufen. Marginalisierte Personen, so Munsch, können sich in diesem sozialen Setting fehl am Platz fühlen. In ihrer Studie beobachtete sie:

«Immer wieder gelang es dem Team des Stadtteilhauses, marginalisierte Bewohner/innen (zumeist langzeitarbeitslose Menschen ohne Bildungsabschluss) zu motivieren, an Bewohner/innen-Versammlungen teilzunehmen. Meistens kamen sie nur einmal, lächelten höflich, beteiligten sich aber nicht an der Diskussion und kamen auch nie wieder.»⁶⁵

hemmende Faktoren für den Wissenstransfer

Dieser Umstand kann dann dazu führen, dass Menschen, welche den typischen Erwartungen, Vorstellungen aber auch Handlungsweisen dieser Engagementform nicht entsprechen, sei es, weil sie beispielsweise einen niedrigeren Bildungsstand aufweisen, lediglich über Erfahrungen aus anderen Engagementbereichen verfügen oder einen «Migrationshintergrund» aufweisen, ihr Erfahrungswissen gar nicht erst anbieten. Entweder, da sie von vornherein nicht partizipieren oder weil sie sich, wenn sie in Arbeitsgruppen engagiert sind, eher zurückhalten. Auf Basis ihrer eigenen Empfindungen während der Teilnahme an Besprechungen rekonstruiert Munsch, dass marginalisierte Menschen als «störend» wahrgenommen werden.⁶⁶ Soziale Zuschreibungen und Praktiken, die an die Form des Engagements gekoppelt sind, können insofern als *hemmende Faktoren* für den Wissenstransfer beschrieben werden, da die Gefahr droht, dass Wissenszugänge und Wissensgebiete von Minderheiten marginalisiert werden.

⁶² Diese Überlegung wird durch einen Befund aus der Biografieforschung gestützt, der besagt, dass die gewählten Aufgaben des freiwilligen Engagements eng mit der eigenen Lebensgeschichte verbunden sind (Jakob, 2003, S. 79, zitiert nach Munsch, 2011).

⁶³ Munsch, 2015, S. 73.

⁶⁴ Munsch spricht in diesem Zusammenhang einmal von Kultur und dann wieder von Form. Hier wird durchgängig der Begriff «soziale Form» verwendet.

⁶⁵ Ebd., S. 72.

⁶⁶ Ebd., siehe ausführlich Munsch, 2005.

Die Sitzungen sind von einer «mittelschichtsgeprägten» sozialen Form geprägt, d. h., dort engagieren sich ältere Menschen, die ähnliche Ziele mit Gleichgesinnten verfolgen. Diese Beschreibung ist nicht wertend gemeint, sondern verdeutlicht einen bedeutsamen kulturellen Aspekt des freiwilligen Engagements, der besagt, dass auch ähnliche Vorstellungen darüber bestehen, auf welchen Wegen die Ziele erreicht werden sollen.⁶⁷

Überlegungen zur Gruppenmitgliedschaft

Zugehörigkeit zu einer Arbeitsgruppe

Neben den Arbeitssitzungen und der Form der Engagements konnte ein weiterer Aspekt identifiziert werden, der für den Transfer von Wissen bedeutsam ist. Bei den Beobachtungen und den Interviews wurde ersichtlich, dass nicht nur die Arbeitsgruppensitzungen, sondern die Zugehörigkeit zu einer Arbeitsgruppe für die freiwillig Engagierten eine zentrale Rolle spielt.

- «A: *mein name ist gerd schnider⁶⁸ (-) ich bin auch in der (-) gruppe (.) und wir (.) schaffen an den gleichen projekten*
- B: *ich bin die Gertrude Werner, ich (-) bin bi:m Gartenprojekt auch dabi: u:nd ich bin dann auch noch zur Kleiderbörse geko (.) schlussendlich e_chli hehe»*

(Ausschnitt aus der Vorstellungsrunde einer Vernetzungssitzung)

Fragen, wie wer in welcher Gruppe mitarbeitet, an welchen Projekten gearbeitet wird, welche Themen als Gruppe demnächst verfolgt werden sollen oder inwiefern ein Angebot erweitert werden kann, ohne den Kern der Gruppenaktivität zu verlieren, sind Gesprächsgegenstände, die häufig in und ausserhalb der Sitzungen vorkommen. Auch wird berichtet, wer neu dabei ist oder nun nicht mehr mitmachen kann oder will.

Alle festen Gruppen haben einen Namen, der mit dem Engagementziel oder der Aufgabe in Verbindung steht («Kleiderbörse», «Gärtli», «Kommission Alter», «Quartiernachmittag», «Plattform Alter» usw.). Manche der untersuchten Gruppen bestehen schon seit Jahren, teilweise in derselben Besetzung, einige bleiben so lange zusammen, wie das Angebot Bestand hat. Wenige «kommen nicht zum Fliegen» und gehen auseinander und wiederum andere werden nur für eine Aufgabe gebildet und lösen sich auf, sobald die Aufgabe abgeschlossen ist. Viele der Gruppen, aber nicht alle, haben eine Leitung, die dann auch durch Sitzungen führt. Grössere Gruppen kennen inoffiziell «passive Mitglieder», die nur auf dem Papier dabei sind, wobei der inoffizielle «Status» der Mitglieder zum Beispiel über den geleisteten Arbeitsaufwand und die Dauer der Mitgliedschaft gemessen wird («Ich schaffe noch ein bisschen dort mit.»). Einige ältere Menschen sind gleich in mehreren Gruppen aktiv. Die Gruppenmitglieder bringen entweder bereits Expertise in dem Wissensgebiet der Gruppenaktivitäten mit und/oder eignen sich weitere Expertise an, indem sie sich einlesen, austauschen und auf Veranstaltungen gehen.

⁶⁷ Munsch, 2011, S. 52.

⁶⁸ Alle Namen von Personen wurden in diesem Projektbericht anonymisiert.

In den Sitzungen rapportieren einzelne Gruppenmitglieder immer wieder vom Stand der Dinge ihrer Gruppe oder sie bringen in dessen Namen einen Vorschlag vor, wie im folgenden Beispiel:

*«und der heinz würde das an d_hand näh- und (.) dann würdet mir im laufe vom nächsten jahr amol das so machen.
das wäre (.) der VORschlag von dere klinen arbeitsgruppe;
ich ha dir das protokoll geschickt k_a gell.»*

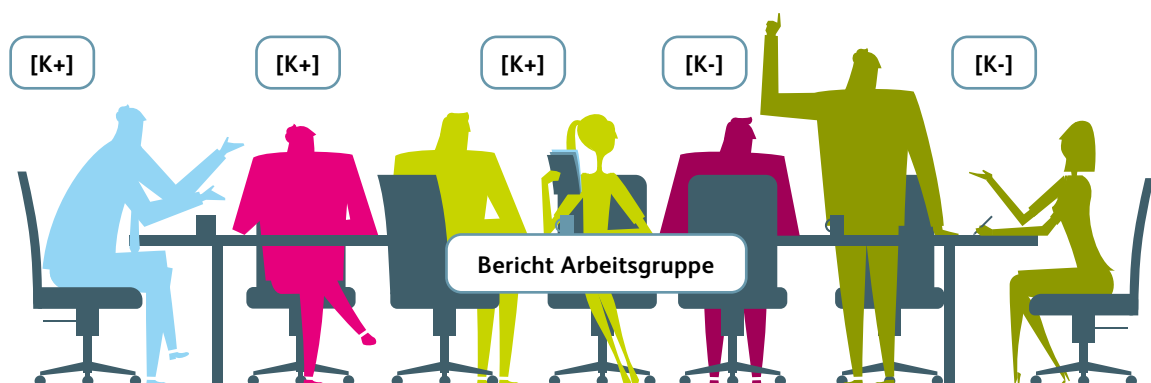
Gruppen als zentrale «Scharnierfunktion» für den Wissenstransfer

Die Gruppen haben gemeinsam, dass sie in Eigenregie und selbstorganisiert Projekte, Themen oder mögliche Veranstaltungen verfolgen und realisieren. Für den Wissenstransfer bilden die Gruppen ein zentrales Strukturelement in Form eines «Scharniers», da sie eine Verbindung zwischen den personalen Wissensgebieten der einzelnen Mitglieder und den Themen und Zielen der Gruppe erzeugen. Die Gruppenmitglieder, so unsere Beobachtungen, identifizieren sich oftmals mit den Gruppen und werden über die Gruppen identifiziert. Die Mitgliedschaft in einer Gruppe wird zu einer sozialen Rolle, die mit Pflichten, aber auch mit Rechten ausgestattet ist. Mit der Zugehörigkeit zu einer Gruppe verändert sich nicht nur die Perspektive auf das jeweilige Engagementfeld, vom partikularen hin zum kollektiven Interesse, sondern sie ermöglichen auch eine Rollenidentität, die vergleichbar ist mit Berufsrollen oder anderen sozialen Rollen (wie in Kapitel 3.4. geschildert). Gleichzeitig verändert sich damit die Sprecher- und Sprecherinnenposition in den Sitzungen: Als Mitglied können sie die soziale Rolle einnehmen und auch für eine Gruppe sprechen. **Förderlich für den Wissenstransfer** ist in dieser Hinsicht, wenn die Gruppen eine gemeinsam geteilte kollektive Identität ausbilden können, in der sich die Gruppenmitglieder wiederfinden können. Bei Gruppen, die schon länger bestehen, konnte zudem beobachtet werden, dass sie eine kollektive Form des Erfahrungswissens ausbilden. Damit ist gemeint, dass sie in den Sitzungen mit den Erfahrungen aus der Gruppenarbeit argumentieren. **Förderlich für den Wissenstransfer** ist, wenn dieser Erfahrungsraum als gemeinsam geteiltes Wissen angesehen wird.

soziale Rollen aus anderen Lebensbereichen

Gleichzeitig bringen die älteren Menschen ihre weiteren sozialen Rollen, die sie in anderen Lebensbereichen einnehmen oder einmal ausgeübt haben, an die Sitzung mit. Wie in Kapitel 3.4 geschildert und in der folgenden Abbildung schematisch dargelegt, dringen die Teilnehmenden bei ihren Diskussionen regelmässig in Wissensgebiete vor, die gesellschaftlich an unterschiedliche soziale Rollen geknüpft sind. Eine ehemalige Führungskraft kann den Anspruch erheben, mehr über Führung aussagen zu können als ein ehemaliger Mitarbeitender, der eine «tolle Chefin» hatte und «aus zweiter Hand» zum Besten gibt, wie sie es gemacht hat. Das Wissen der Personen stammt nicht nur aus unterschiedlichen Quellen, der Aneignungskontext entscheidet mit darüber, wer als «Experte/Expertin» in einem Wissensgebiet sprechen darf und nicht allein die «Richtigkeit» des Wissens. Je nach Gebiet, gelten unterschiedliche Personen als kenntnisreicher [K+] als andere [K-]:

Mehr kenntnisreich [K+] ←————→ Weniger kenntnisreich [K-]



Kontroverse Diskussionen in Zusammenhang mit dem (Erfahrungs-)Wissen der Freiwilligen können nun immer dann entstehen, wenn sich die Wissensgebiete der Gruppenmitglieder überlappen, durchkreuzen und in der Folge mehrere Teilnehmende die Gültigkeit ihres Wissensstandpunkts für sich reklamieren. Dieser Sachverhalt ist für sich genommen nicht unbedingt problematisch. Beobachtet werden konnte aber auch, dass die Gruppen bei ihren Entscheidungen grundsätzlich auf Konsens ausgerichtet sind. Eine Konsenserzeugung in Diskussionen erfordert nach Luhmann von den Beteiligten eine hohe Umstellungs- und Anpassungsbereitschaft, bei der die Relevanz der eigenen Vergangenheit für das aktuelle Handeln und Entscheiden zurückgenommen werden muss.⁶⁹ Überträgt man diese Aussage auf den Kontext von Arbeitssitzungen im nachberuflichen Engagement, dann lässt sich feststellen, dass die älteren Menschen gelegentlich ihr eigenes Erfahrungswissen und daraus abgeleitete Deutungen und Überzeugungen zugunsten eines Konsenses zurückstellen müssen.

**handlungs-
praktisches
Dilemma:
persönlicher
Erfahrungswissen
vs.
soziale
Balance in
der Gruppe**

Hinter der Popularisierung des Erfahrungswissens älterer Menschen beispielsweise in Form einer Lobpreisung ihres Wissens als unverzichtbarer «Erfahrungsschatz» verbirgt sich auf der Ebene der Engagementpraxis ein handlungspraktisches Dilemma. Einerseits ist ihr Wissen und ihre Kompetenz auf der inhaltlichen Sachebene in den Diskussionen stets gefragt, andererseits können sie auf der sozialen Ebene nicht bei allen Themen auf der Gültigkeit ihres Wissens beharren, da ansonsten – insbesondere bei strittigen Punkten – das Wissen der anderen Freiwilligen nicht zum Zuge käme. Sie müssen ihr Wissen also gelegentlich zurückhalten. Damit stehen die Beteiligten vor der Herausforderung eine Balance zwischen dem sich Einbringen in die Gruppe und sich in Diskussionen zurücknehmen zu finden, zwischen Wissensdarstellungen und Passivität und zwischen Zustimmung, Ablehnung und einem Einlenken. Die skizzierte Aushandlungslage verlangt von den Beteiligten mitunter einiges an interaktive Arbeit ab, damit sich die Wissenspositionen nicht ins Gehege kommen. **Förderlich für den Wissenstransfer** im Kontext der Sitzungen ist demnach, wenn die Gruppen einen Weg finden, um Kontroversen im Zusammenhang mit den je verschiedenen persönlichen Wissensgebieten ihrer Gruppenmitglieder zu entschärfen.⁷⁰

Wissensgebiete sind wie bereits dargelegt eng gekoppelt mit sozialen Identitäten und Rollen. Die Gruppenmitglieder argumentieren demnach in der Diskussion nicht nur aus ihrer Rolle als Gruppenmitglied, sondern als ehemalige Lehrer, als ehemalige Führungskraft, als Professorin i. R., als Quartierbewohnerin und Quartierbewohner etc. Das heisst, dass sie sich im Verlaufe einer Sitzung immer auch mit einer oder mehreren sozialen Rollen an den Diskussionen beteiligen. Eine «Niederlage» in einer vor allen Gruppenmitgliedern kontrovers geführten Diskussion stellt zumindest potenziell eine «Gesichtsbedrohung» dar und hat Auswirkungen auf das soziale Selbst- und Fremdbild einer Person, welche über die Sitzung hinausreichen kann. Wenn ein Gruppenmitglied immer wieder den Eindruck erhält, dass sie oder er mit ihrem oder seinem Erfahrungswissen kein Gehör findet oder in Diskussionen nicht zum Zuge kommt, kann dieser Umstand schliesslich zum Abbruch des Engagements führen.

**Anpassung
des kommunikativen
Verhaltens**

In diesem soeben geschilderten **hemmenden Faktor für den Wissensaustausch** steckt allerdings auch eine Chance. Ein gesellschaftlich akzeptierter und für gewöhnlich unbewusst vollzogener Vorgang ist, dass wir unser kommunikatives Verhalten anpassen, wenn wir realisieren, dass unser Gegenüber kenntnisreicher ist, als wir selbst. Eine Möglichkeit, das Auftreten von Kontroversen zu vermeiden, besteht darin, Aufgaben in Gruppen so zu verteilen, dass jedes Gruppenmitglied sich von Zeit zu Zeit als «kenntnisreich» präsentieren kann. Dies konnte oft in den untersuchten Gruppen beobachtet werden. Wenn Gruppenmitglieder von ihren Projekten oder Aktivitäten berichtet haben, dann wurde ihnen formal gesprochen eine [K+] Position in der Diskussion eingeräumt. Sie wurden also als «kenntnisreicher» behandelt als diejenigen Anwesenden, die nicht dort mitarbeiten.

⁶⁹ Luhmann, 1971, S. 330f., zitiert nach Meier, 2002, S. 281.

⁷⁰ Dieses Argument basiert auch auf Meier, 2002, S. 281.

4.3. «Altersbilder» im Rahmen des freiwilligen Engagements älterer Menschen

aktives «drittes» Lebensalter

Das Bild vom nachberuflichen Engagement ist stark von einer sich im Wandel befindenden gesellschaftlichen Perspektive auf das Alter(n) geprägt und wird auch durch die populär gewordene, ursprünglich wissenschaftliche Unterscheidung in ein «drittes» und «viertes» Lebensalter beeinflusst. Im Projekt wurde ein eher seltener Blickwinkel auf das Thema «Alter» geworfen. Wir haben uns gefragt, wie die Freiwilligen selbst in den Sitzungen mit dem Thema «Alter» umgehen und inwiefern sie sich und andere bei der Ausübung des Engagements als «alt» beschreiben.⁷¹ Während den teilnehmenden Beobachtungen haben wir ferner darauf geachtet, ob die Unterscheidungen zwischen einem «zweiten» (erwerbstätige Erwachsenenalter) «dritten» und «vierten» Alter eine Rolle spielen.⁷²

Beobachtungen zur sozialen Kategorie «Alter»

Auf Basis der Teilnahme an den Sitzungen lassen sich folgende Beobachtungen im Hinblick auf die soziale Kategorie «Alter» formulieren:

- Formal gesehen können Menschen erst zu dem Zeitpunkt, wenn sie eine gewisse Altersgrenze erreicht haben, an den hier untersuchten Arbeitsgruppen teilnehmen (ab 60 Jahren oder in einem Fall ab 55 Jahren).
- Das «Soziale Alter» taucht regelmässig als Gegenstand in den Diskussionen auf. Die freiwillig Engagierten beschäftigen sich mit Themen, die als «alterstypisch» gelten können, etwa mit der Teilhabe von älteren Menschen, Fragen des altersgerechten Wohnens und der Vulnerabilität. Ebenfalls werden sie von der Politik und anderen Institutionen (caritativen oder kirchlichen Trägern) als Ansprechpartnerinnen für diese Themen wahrgenommen.
- Die Freiwilligen sprechen insbesondere mit städtischen Vertreterinnen und Vertretern und Professionellen, die von anderen Organisationen an die Sitzungen entsandt werden «für» ältere Menschen und Altersthemen. Das heisst, sie sprechen dann oftmals in einer anwaltschaftlichen Rolle für ihre Generation, wie das folgende Beispiel exemplarisch veranschaulicht:

«A: also wir händs ja auch g_sehen im Zusammenhang mit der Veranstaltung wie VIEL von denen ehemaligen Italienern wo in der Schwitz lebet praktisch nur italienisch redet (0.5)

B: vor allem die Generation, oder?

A: JA die Generation von ü:s und daru::f»

In der Diskussion, bei der auch städtische Angestellte dabei sind, argumentiert A, dass «ehemalige Italiener» nur italienisch reden würden, woraufhin B ergänzt, dass dies vor allem für die ältere Generation gelte. A greift diese Bemerkung auf und macht aus «die Generation», die «Generation von uns». Diese kleine Stelle, die in der Dynamik des Geschehens leicht untergehen kann, ist dennoch von Bedeutung und verweist auf zwei weitere Beobachtungen, die sogleich ausgeführt werden:

- Längst nicht an allen Stellen in den Sitzungen, an denen die älteren Menschen sich für die Belange älterer Menschen einsetzen, sprechen sie auch «als» Angehörige dieser Generation. Vielmehr gebrauchen sie die soziale Kategorie «Alter» sehr situativ und wie das Beispiel veranschaulichen soll, auch argumentativ. Indem A

⁷¹ Unser Blickwinkel unterscheidet sich von interviewbasierten narrativen Thematisierungen des Alters. Siehe hierzu: Denninger et al., 2014 & zum methodischen Ansatz Graefe, 2013.

⁷² Diese dritte Fragestellung konnte aufgrund des äusseren Projektrahmens in der Analyse und Auswertung nur begrenzt verfolgt werden. Die hier zusammengefassten Beobachtungen zeigen aber die Relevanz dieser hier eingenommenen Perspektive auf das Alter auf. Einzelne Themen sollen in einem Nachfolgeprojekt aufgegriffen und vertieft werden.

im obigen Beispiel «die Generation» zu «unsere Generation» umwandelt, macht sie zugleich geltend, dass sie (und die anderen älteren Freiwilligen) nicht nur für, sondern als Angehörige dieser Generation sich für die Belange dieser Gruppe ältere Menschen einsetzen. Dadurch wird ihre argumentative Position in der Diskussion gestärkt.

- An einigen Stellen wiederum sehen sich die älteren Menschen nicht als «alt» und treten zudem in Distanz zu Zuschreibungen, die an negativen Altersbildern angeheftet sind. Dieser Aspekt verweist auf Forschungen, die schon lange belegen, dass sich ältere Menschen oftmals nicht als «alt» erleben.
- Hierzu passt auch die Beobachtung, dass sich die Teilnehmenden an einigen Stellen gegenseitig mit ihrem Alter aufgezogen haben. Dieses «Frotzeln» kann einmal als eine Form der Distanzierung von potentiell Negativzuschreibungen ans Alter gesehen werden. Gleichzeitig deutet dieser Befund darauf hin, dass den Teilnehmenden durchaus die zum Teil widerstreitenden Attribute, die an die soziale Kategorie «Alter» geheftet werden, bewusst sind. Dies lässt sich vor allem dann beobachten, wenn das persönliche Lebensalter angesprochen wird. Der interne Umgang mit dem «Alter» und seinen Attributen erinnert an einen Befund des Soziologen Erving Goffman, der den zwiespältigen Charakter von an soziale Kategorien gebundene Eigenschaften folgendermassen zusammenfasst:

«Das Individuum steht in einer Doppelbeziehung zu Attributen, die ihm aufgedrängt werden oder werden können. Es fühlt, dass einige Attribute von Rechts wegen seine sind, bei andern wird das nicht so sein, über einige wird es sich freuen und in der Lage sein, sie als Teil seiner Selbstdefinition zu akzeptieren, bei anderen wieder nicht.»⁷³

- An einigen Stellen konnte auch beobachtet werden, dass die Teilnehmenden die Unterscheidung in ein «drittes» und in ein «viertes» Alter machen, zum Beispiel, wenn die Selbstdarstellung und das Selbstverständnis der Engagierten thematisiert wird. Auch zeigt sich diese Orientierung an dem Altersbild darin, dass an die Mitgliedschaft die Erwartung geknüpft wird, sich auch tatsächlich aktiv zu beteiligen und beispielsweise Projekte durchzuführen. Ebenso werden Versäumnisse in der Regel damit entschuldigt, dass die Person anderen Aktivitäten nachgegangen ist (z. B. Reisen) und nicht etwa mit einer Überlastung. Auch konnten Abgrenzungen zum sogenannten «vierten Alter» beobachtet werden: zum Beispiel in einer Diskussion darüber, welcher Handlungsspielraum Bewohnerinnen und Bewohner in einem Altersheim noch bleibt bei der Bildung einer neuen Gruppe, die aus älteren Menschen über 80 Jahren zusammengesetzt ist.

Alterskategorien als kommunikative Ressource

Insgesamt zeigen die aufgelisteten Beobachtungen eine Sinnebene auf, die bislang in der Diskussion um das «Alter» wenig thematisiert wurde und die erst sichtbar wird, wenn Alterskategorien nicht unhinterfragt als gegeben vorausgesetzt werden, sondern, wie van Dyk fordert, zum (Untersuchungs-)Gegenstand von Projekten gemacht wird: Gemeint ist der Handlungssinn, der mit der expliziten oder impliziten Verwendung von Alterskategorisierungen und damit in Verbindung stehende Attribute in den Vordergrund rückt. Die älteren Menschen benutzen Alterskategorisierungen als eine *kommunikative Ressource*, mit der sie etwas *tun* und die immer dann ein bestimmtes, von der jeweiligen Situation beeinflusstes Bild vom «Alter» erzeugt.

Indem sie untereinander «frotzeln», mit ihrem Alter argumentieren, sich mit Angehörigen «ihrer Generation» verbünden, sich an anderer Stelle wiederum gegen bestimmte Zuschreibungen wehren und andere für sich in Anspruch nehmen, agieren sie mit sozialen Alterskategorien.

⁷³ Goffman, 1961, S. 116.

5. Herausforderungen & Chancen mit Blick auf die Praxis

Freiwilliges Engagement älterer Menschen wird als eine der Gelegenheiten beschrieben, in denen Erfahrungswissen nutzbar gemacht und die freiwillig Tätigen auf diese Weise erneut Wertschätzung erfahren können. Ein Kennzeichen für die im Projekt untersuchte Engagementform ist, dass sie in erster Linie mit den «Mitteln der Sprache» operiert. Die Teilnahme an Arbeitsgruppensitzungen und die kommunikativen Aktivitäten in den Sitzungen sind daher selbst konstitutiver Bestandteil des Engagements. Die Ergebnisse zeigen, dass ältere Menschen in den Sitzungen an ihr Erfahrungswissen, welches sie aus ihrem vormaligen Berufsleben und anderen Lebensbereichen mitbringen, anknüpfen können. Da Wissen aber für sich genommen intransparent ist, muss auch das Erfahrungswissen zur Sprache gebracht werden. Im Folgenden werden die im Projekt identifizierten förderlichen Faktoren für einen Wissenstransfer zusammengeführt. Der Bericht schliesst mit der Formulierung von drei Herausforderungen und Chancen, die sich in der Praxis in dem untersuchten Bereich des nachberuflichen Engagements stellen.

Förderliche Faktoren für den Wissenstransfer in Arbeitsgruppensitzungen:

- Das Vorhandensein eines **kommunikativen Know-hows**, welches benötigt wird, um sich innerhalb der sozialen Form «Arbeitssitzung» adäquat verhalten und mitarbeiten zu können.
- **Erfahrungen mit der sozialen Form des Engagements** in welcher die Arbeitsgruppen eingebettet sind und den dort geltenden und gemeinsam geteilten impliziten Normen und Werten.
- Eine an die Aufgabe oder die Aktivitäten gebundene, **gemeinsam geteilte Identität**, in der sich die Gruppenmitglieder wiederfinden können.
- Ein geteilter Erfahrungsraum basierend auf durchgeführten Projekten, Aktivitäten und Sitzungen, der **ein gemeinsames kollektives Erfahrungswissen** entstehen lässt.
- Eine **von einer Sitzungsleitung moderierte Diskussionspraxis**, welche Kontroversen, die im Zusammenhang mit den je verschiedenen personalen Wissensgebieten ihrer Gruppenmitglieder entstehen können, zu vermeiden hilft.
- Aufgaben, Zuständigkeiten und Funktionen in den Arbeitsgruppen in der Weise zu verteilen, dass sich **jedes Gruppenmitglied auch einmal als «kenntnisreich» präsentieren kann**, sobald seine Themen behandelt werden.

Für den untersuchten Bereich des freiwilligen nachberuflichen Engagements älterer Menschen lassen sich abschliessend drei Herausforderungen und Chancen formulieren, die sich den Freiwilligen und den Organisationen, in denen das Engagement angebunden ist, stellen.

Für die untersuchte soziale Engagementform ist eine sensible und reflektierte Rollengestaltung relevant. Dazu gehören Leitungsrollen, Funktionsrollen sowie Gruppenmitgliedschaftsrollen genauso wie die ehemaligen Berufsrollen. Anders als in beruflichen Kontexten nehmen die älteren Menschen freiwillig und unentgeltlich an den Sitzungen und den Projekten teil. Zwar ähneln die Leitungsaufgaben in den Sitzungen (und Projekten) denjenigen in der Arbeitswelt. Allerdings fehlen in dem Freiwilligenkontext formale Sanktionsmöglichkeiten, mit denen unerfüllte Aufgaben, ein Fernbleiben von den Sitzungen aufgrund anderer Aktivitäten, inadäquates Verhalten usw. geahndet werden könnten. Gleichzeitig wollen viele der freiwillig Tätigen etwas zusammen mit den anderen bewegen, Projekte realisieren, sich politisch einbringen und allgemein etwas Sinnvolles tun. Aufgrund der Gemengelage aus unterschiedlichen Ansprüchen, zeitlicher Inanspruchnahme, Commitment und Freiwilligkeit ergeben sich Herausforderungen an die Zusammenarbeit und an die Leitung von Gruppen und Vereinen. Dies erfordert mitunter eine explizite und laufende Justierung der gegenseitigen Erwartungsklä rung in Bezug auf die Zusammenarbeit und die zu erreichenden Ziele. Das **Spannungsverhältnis** besteht demnach zwischen der im öffentlichen Raum angesiedelten Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit und der individuellen und privaten Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase jedes einzelnen. Gleichzeitig bietet das Engagement für die älteren Menschen die **Chance**, ihre beruflich sozialisierten Identitäten (geprägt durch Aus- und Weiterbildungen sowie Organisationserfahrungen) ausserhalb einer erwerbsmässigen Tätigkeit in gewisser Weise fortzuführen und weiterzuentwickeln. Und zwar ohne gleichermassen in ein gelegentlich enges Korsett von Strukturen, Sachzwängen und Handlungslogiken eingebunden zu sein, die das berufliche Handeln im Kontext von Organisationen für gewöhnlich ebenfalls kennzeichnen.

Die nachberuflich Engagierten in diesem Segment des freiwilligen Engagements bewegen sich in einem Bereich, der im öffentlichen Raum angesiedelt ist. Bei ihren Aktivitäten arbeiten sie für gewöhnlich mit unterschiedlichen Organisationen zusammen. Hierzu zählen städtische und politische Gremien und Fachstellen genauso wie caritative Organisationen und Bildungsorganisationen. In diesem Bereich und in den Organisationen sind Arbeitssitzungen eine weit verbreitete und typische Form der sozialen Zusammenkunft. In den Gruppen sind nicht nur vor allem Angehörige der «Mittelschicht» tätig, die über viel Erfahrung mit Besprechungen und Sitzungen verfügen. Arbeitssitzungen stellen selbst auch ein allgemein akzeptiertes Gefäss dar, Entscheidungen herbeizuführen und Projekte zu planen etc. Die Arbeitsgruppen werden allein schon, weil sie sich dem für Organisationen typischen Modus bedienen, als Kooperationspartner akzeptiert und ernst genommen. Hier stellt sich die **Herausforderung**, Freiwillige, die mit der eher mittelschichtgeprägten sozialen Form des Engagements nicht in der Masse vertraut sind und sich unter Umständen in Besprechungen nicht wohl fühlen, einzubinden, ohne die für den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit mit oben genannten Stellen typische Zusammenkunft der Arbeitssitzung per se preiszugeben. Gleichzeitig eröffnet sich über den gesellschaftlich gesehen weit verbreiteten Interaktionsmodus «Arbeitssitzung» auch eine **Chance**, unterschiedliche Erfahrungshintergründe und Wissensgebiete zu integrieren. In Arbeitssitzungen ist weder Interaktionskompetenz (wie Schlagfertigkeit und Redegewandtheit) noch Sachkompetenz (Fach- und hier auch Erfahrungswissen) allein entscheidend, sondern deren Zusammenspiel. Dies kann beispielsweise besonders dann gut gelingen, wenn Teilnehmende über Mitgliedschaft in Arbeitsgruppen, Zuständigkeiten und Aufgabenverteilungen von den anderen Sitzungsteilnehmenden als «kenntnisreicher» behandelt werden und die Gelegenheit bekommen, für und über ihre Aktivitäten zu sprechen. Gruppenmitgliedschaften wirken weiterhin, so hatten wir gezeigt, identitätsstiftend. Daher haben sie zumindest potenziell gesehen eine inkludierende Wirkung. Hier ist der Unterschied von der verallgemeinerten sozialen Form, die hemmend wirken kann, und zu der jeweils gelebten sozialen Form in einer spezifischen Organisation und einer spezifischen Arbeitsgruppe bedeutsam.

Die in den Sitzungen verwendeten teils impliziten, teils expliziten sozialen Alterskategorisierungen erzeugen unterschiedliche, in der Gesellschaft verbreitete Bilder vom «Alter» und vom «alt» oder «jung» sein. Die freiwilligen engagierten älteren Menschen, die mehrheitlich zwischen 60 und 75 Jahre alt sind, orientieren sich, wenn sie (in den Arbeitsgruppensitzungen) über sich selbst sprechen, zumeist an einem aktiven Bild vom «Alter» und stellen positive Attribute des aktiven Alterns in den Vordergrund. Gleichzeitig setzen sie sich in ihrem Engagement für ältere Menschen insgesamt ein. Dazu gehören auch Gruppen von älteren Menschen, die mit eher negativen «Altersbildern» in Verbindung gebracht werden und/oder solche Personengruppen, die dem populären Bild der «jungen Alten» nicht entsprechen. Dazu gehören ältere Menschen, die über wenig finanzielle Mittel verfügen, Hochaltrige, die Unterstützung brauchen oder im Altersheim leben, von Krankheiten betroffene ältere Menschen und solche mit einem «Migrationshintergrund»; aber auch implizit die eigenen Mitglieder, die sich nicht in gleichem Masse engagieren, sondern «passiv» bleiben. Die **Herausforderung** im nachberuflichen Engagement besteht nun darin, sich aktiv und engagiert für gesellschaftspolitische Themen im Zusammenhang mit dem Thema Alter und damit potenziell für alle älteren Menschen zu engagieren, ohne gleichzeitig selbst im Zuge dieser Engagements (negative) stereotypisierende Altersbilder hervorzubringen. Auch in diesem im Projekt thematisierten Aspekt des nachberuflichen Engagements steckt aus unserer Sicht eine Chance. Indem die älteren Freiwilligen Alterskategorisierungen verwenden, sie in Argumente verpacken, sich damit untereinander «aufziehen», sie wiederum nutzen, um für benachteiligte Gruppen zu sprechen usw. agieren und handeln sie mit Hilfe von Alterskategorien. Die **Chance** liegt nun darin, dass sie durch ihr Engagement im öffentlichen Bereich auch stereotype und möglicherweise abwertende Altersbilder zur Disposition stellen, aufweichen und verändern helfen.

6. Anhang: Literaturangaben

- Ackermann, Maya, Ackermann, Kathrin, Gianola, Giada & Freitag, Markus (2017). *Generationen-Monitor. Das freiwillige Engagement der Generationen*. Zürich: Migros-Kulturprozent.
- Altorfer, Heinz, Peter, Colette (2010). Innovage.ch. In Beat Bühlmann (Hrsg.), *Die andere Karriere. Gesellschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte – am Beispiel von Innovage*. Luzern: interact Verlag.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2005). *Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland*. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2010). *Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft*. Berlin.
- Bergmann, Jörg R. (1988). Haustiere als kommunikative Ressourcen. In Hans-Georg Soeffner (Hrsg.), *Kultur und Alltag (Sonderband 6 der Zeitschrift «Soziale Welt»)* (S. 299–312). Göttingen: Schwarz.
- Bergmann, Jörg R. (1994). Ethnomethodologische Konversationsanalyse. In Gerd Fritz & Franz Hundsnurscher (Hrsg.), *Handbuch der Dialoganalyse* (S. 3–16). Tübingen: Niemeyer.
- Bergmann, Jörg R. (2007). Flüchtigkeit und methodische Fixierung sozialer Wirklichkeit – Aufzeichnungen als Daten der interpretativen Soziologie. In Heiko Hausendorf (Hrsg.), *Gespräch als Prozess. Studien zur deutschen Sprache* (S. 22–68). Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Bergmann, Jörg R. & Quasthoff, Ute (2010). Interaktive Verfahren der Wissensgenerierung – Methodische Problemfelder. In Ulrich Dausendschön-Gay, Sören Ohlhus & Christine Domke (Hrsg.), *Wissen in (Inter-)Aktion* (S. 21–36). Berlin/New York: De Gruyter.
- Bohnsack, Ralf (2010). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: UTB.
- Bohnsack, Ralf, Nentwig-Gesemann, Iris & Nohl, Arndt-Michael (Hrsg.) (2013). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Breidenstein Georg, Hirschauer, Stefan, Kalthoff, Herbert & Nieswand, Boris (2013). *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Breithecker, Renate (2008). Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für die Kommune. In Marcel Erlinghagen & Karsten Hank (Hrsg.), *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften* (S. 191–213). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Denninger, Tina, van Dyk, Silke, Lessenich, Stephan & Richter, Anna (2014). *Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Evers, Adalbert, Klie, Thomas & Roß, Paul-Stefan (2015). Die Vielfalt des Engagements. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 14–15, 3–9.
- Freitag, Markus, Manatschal, Anita, Ackermann, Kathrin & Ackermann, Maya (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo.

- Gasser, Nadja, Knöpfel, Carlo & Seifert, Kurt (2015). *Erst agil, dann fragil: Übergang vom «dritten» zum «vierten» Lebensalter bei vulnerablen Menschen*. Zürich: Pro Senectute Schweiz.
- Generali Holding AG & Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (2013). *Generali Altersstudie 2013. Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren*. Frankfurt a.M.: Fischer Verlag.
- Gensicke, Thomas, Picot, Sibylle & Geiss, Sabine (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Goffman, Erving (1961). *Interaktion. Spaß am Spiel. Rollendistanz*. München: Piper.
- Graefe, Stefanie (2013). Des Widerspenstigen Zähmung, Subjektives Alter(n), qualitativ erforscht. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 14 (2), Art. 11.
- Heritage, John (2012a). Epistemics in action: action formation and territories of knowledge. *Research on Language and Social Interaction*, 45, (1), 1–29.
- Heritage, John (2012b). The epistemic engine: Sequence organization and territories of knowledge. *Research on Language and Social Interaction*, 45, (1), 30–52.
- Höpflinger, François (2017). *Wandel des Alters – neues Alter für neue Generation*. Gefunden unter <http://www.hoepf-linger.com/fhtop/Wandel-des-Alters.pdf> [letzter Zugriff am 08.08.2019].
- Karl, Ute (2006). Soziale Altenarbeit und Altenbildungsarbeit – vom aktiven zum profilierten, unternehmerischen Selbst? In Susanne Weber & Susanne Maurer (Hrsg.), *Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen – Macht – Transformation* (S. 301–319). Wiesbaden: Springer VS.
- Keller, Reiner, Reichertz, Jo & Knoblauch, Hubert (Hrsg.) (2013). *Kommunikativer Konstruktivismus: Theoretische und empirische Arbeiten zu einem neuen wissenssoziologischen Ansatz*. Wiesbaden: Springer VS.
- Klie, Thomas (2013). Zivilgesellschaft und Aktivierung. In Michael Hürther & Gerhard Naegele (Hrsg.), *Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder* (S. 344–378). Wiesbaden: Springer VS.
- Knoblauch, Hubert 2014. *Wissenssoziologie*, 3. überarbeitete Auflage. Konstanz: UVK Verlag.
- Kubisch, Sonja & Störkle, Mario (2016). *Erfahrungswissen in der Zivilgesellschaft. Eine rekonstruktive Studie zum nachberuflichen Engagement*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kubisch, Sonja & Störkle, Mario (2018). Erfahrungswissen, bürgerschaftliches Engagement und Soziale Arbeit – Empirische Rekonstruktion und (meta-)theoretische Reflexion. In Ralf Bohnsack, Sonja Kubisch & Claudia Streblo-Poser (Hrsg.), *Forschung in der Sozialen Arbeit und Dokumentarische Methode. Methodologische Aspekte und gegenstandsbezogene Erkenntnisse* (S. 143–170). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Lessenich, Stephan & Rothermund, Klaus (2011). Zonen des Übergangs. Dimensionen und Deutungsmuster des Alterns. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 5, 289–290.
- Mahne, Katharina, Wolff, Julia, Simonson, Julia & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2017). *Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Wiesbaden: Springer VS.

- Meier, Christoph (2002). *Arbeitsbesprechungen. Interaktionsstruktur, Interaktionsdynamik und Konsequenzen einer sozialen Form*. Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung.
- Munsch, Chantal (2005). *Die Effektivitätsfalle. Gemeinwesenarbeit und bürgerschaftliches Engagement zwischen Ergebnisorientierung und Lebensbewältigung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Munsch, Chantal (2011). Engagement und Ausgrenzung – theoretische Zugänge zur Klärung eines ambivalenten Verhältnisses. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 24 (3), 48–55.
- Munsch, Chantal (2015). Diversity und bürgerschaftliches Engagement. *Sozialmagazin*, 10, 70–77.
- Motel-Klingebiel, Andreas, Wurm, Susanne & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2010). *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS)*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Naegele, Gerhard (2006). Die Potenziale des Alters nutzen – Chancen für den Einzelnen und die Gesellschaft. In Karin Böllert, Peter Hansbauer, Brigitte Hasenjürgen & Sabrina Langenohl (Hrsg.), *Die Produktivität des Sozialen – Den Sozialstaat aktivieren* (S. 147–156). Wiesbaden: Springer VS.
- Raymond, Geoffrey & Heritage, John (2006). The epistemics of social relationships: Owning grandchildren. *Language in Society*, 35 (5), 677–705.
- Simonson, Julia, Vogel, Claudia, Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2016). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: DZA.
- Svennevig, Jan (2012). Interaction in workplace meetings. *Discourse Studies* 14 (1), 3–10.
- Tews, Hans Peter (1994). Alter zwischen Entpflichtung, Belastung und Verpflichtung. In Verheugen, Günther (Hrsg.), *60 plus. Die wachsende Macht der Älteren* (S. 51–60). Köln: Bund Verlag.
- Van Dyk, Silke (2015). *Soziologie des Alters*. Bielefeld: transcript.
- Van Dyk, Silke (2016). Doing Age? Diversität und Alter(n) im flexiblen Kapitalismus. Zur Norm der Alterslosigkeit und ihren Kehrseiten. In Karim Fereidooni & Antonietta P. Zeoli (Hrsg.), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 67–88). Wiesbaden: Springer VS.
- Vogel, Claudia & Scherger, Simone (2018). Arbeit im Alter – zu Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement im Ruhestand. In Claudia Vogel & Simone Scherger (Hrsg.), *Arbeit im Alter. Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand* (S. 1–25). Wiesbaden: Springer VS.
- Vogel, Claudia, Wettstein, Markus & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2019), *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte. Älterwerden im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wolff, Stephan & Müller, Hermann (2013). Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Jobcenter. *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, 11, 18–36.
- WHO (Weltgesundheitsorganisation) (2002). *Aktives Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln*. Gefunden unter https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf;jsessionid=124972B08003BC407F5832C447651D75?sequence=2 [letzter Zugriff am 08.08.2019].

Wolff, Stephan & Müller, Hermann (2013). Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Jobcenter. *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, 11, 18–36.

Zeman, Peter (2002). Erfahrungswissen älterer Menschen. In BaS/ISIS (Hrsg.), *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit – Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen* (S. 9–23). Stuttgart u. a.: Verl. Peter Wiehl (Praxisbeiträge zum bürgerschaftlichen Engagement im Dritten Lebensalter, Bd. 13).

Zeman, Peter (2010). Voraussetzungen bürgerschaftlichen Engagements in der Kohorte der heute 50- bis 65-Jährigen: Zehn Thesen. *Forschungsjournal NSB*, 23 (3), 93–97.

