

> Folie 1 <

Wir versuchen heute eine Art Standortbestimmung:

Dazu eine kurze eine **Analyse**, um dann **Perspektiven** für eine sinnvolle Rollenklärung zu entwickeln.

Der Raum ist voll von Experten zum Thema. **Wie geht es den Älteren in Evangelisch-Freikirchlichen Gemeinden?**

Ich habe zwar die Chance, länger am Stück zu reden als ihr und ich werde das auch nutzen, aber am Anfang und nachher noch mal seid Ihr dran.

Wie seht Ihr das:

Die Rolle der Älteren in der Gemeinde?

Spielen Menschen über 60 eigentlich noch eine Rolle bei euch?

Oder ist sowieso niemand unter 60 da – die Frage erübrigt sich?

Oder fühlt ihr euch von den Jüngeren an den Rand gedrängt?

Also: Wie sieht es aus in eurer Gemeinde?

Wie geht es euch und den Älteren in eurer Gemeinde?

> Folie 3 <

> Murrelgruppe mit 2-5 Leuten! <

Ergebnissicherung: Gibt es Erkenntnisse, die ihr uns allen mitteilen wollt?

Die Rolle der Älteren ist abhängig von Rahmenbedingungen:

> Folie 4 <

1. Die Gemeinden

Wir wissen alle, wie unterschiedlich Gemeinden sind. Darum ist es sinnvoll, das eigene Gemeindeleben bewusst wahrzunehmen mit seinen Stärken und Schwächen.

> Folie 5 <

Welche Faktoren sind wichtig?

> Folie 6 <

1. Statistische Zusammensetzung

Selbstverständlich wirkt sich die statische Zusammensetzung der Gemeinde auf die Frage nach der Rolle der Älteren aus.

Sind mehr als die Hälfte aller Gemeindemitglieder über 60 Jahre alt, ist durch die demografische Grundstruktur unserer Gemeinden eine Dominanz der Älteren nicht zu vermeiden.

Allerdings stellt sich die Frage, ob Mehrheitsmeinungen und daraus folgende Mehrheitsentscheidungen immer klug sind – vor allem wenn Entscheidungen danach getroffen werden, ob der eigene Bedarf abgedeckt ist – etwa nach dem Motto „Hauptsache, wir haben einen Pastor, der uns betreut.“

Allerdings könnte eine Gemeinde mit hohem Altersdurchschnitt auch zu der Überzeugung gelangen, z.B. einen jungen Pastor anzustellen, um die wenigen jungen Leute und jungen Familien zu fördern und mit ihnen Gemeinde weiterzuentwickeln. So nach dem Motto: „Wir Älteren können uns schon selbst betreuen, aber wir wollen bewusst den Nachwuchs fördern.“

Die gleiche Gemeinde könnte als dritte Option auch überlegen, statt eines Pastors eine Diakonin oder einen Diakon anzustellen und mit ihr oder ihm eine offene Arbeit für Ältere zu initiieren. Ziel wäre dann, vor allem Menschen aus der älteren Generation neu zu gewinnen und mit ihnen Gemeinde zu bauen. Z.B. deswegen, weil der Stadtteil, in dem die Gemeinde lebt, auch vorwiegend von Älteren bewohnt wird.

> Folie 7 <

2. Prägung und Grundüberzeugungen

Zu dem Faktor der Alterszusammensetzung kommen also auch weitere Faktoren wie die geistliche Prägung und das missionarische Grundanliegen der Gemeinde.

Ich war kürzlich in einer Gemeinde, die 50 Jahre alt geworden ist. Sie hat immer noch den gleichen Altersdurchschnitt wie damals zu ihrer Gründung – einfach weil immer wieder neue Leute dazu gekommen sind. Eine Gemeinde in einer Uni-Stadt eben, die alle 10 Jahre etwa die Hälfte ihrer Mitglieder austauscht.

Ich kenne allerdings auch eine Gemeinde in einer anderen Uni-Stadt, die ganz anders aussieht. Hier steigt der Altersdurchschnitt stetig: In den letzten 20 Jahren parallel auch um 20 Jahre. Der Grund: die Älteren sagen „Ach, das lohnt sich gar nicht, sich um Studierende zu bemühen. Die sind ja sowieso gleich wieder weg...“ Und so bleiben die Gemeindeglieder unter sich und die Gemeinde wird immer älter.

Jede Gemeinde muss Fragen beantworten wie:

Wofür sind wir da? Für wen sind wir da?

Was würde hier fehlen, wenn es uns nicht gäbe?

> Folie 8 <

3. Soziales Umfeld der Gemeinde

Auch die Frage, in welchem sozialen Umfeld das Gemeindehaus verortet ist, spielt eine wesentliche Rolle: Wen wollen wir nicht nur, wen können wir auch erreichen? Eine Gemeinde, die eine Schule in der Nachbarschaft hat, wird möglicherweise auf andere Gedanken kommen als eine Gemeinde in einem Siedlungsgebiet mit Häusern aus den 60er und 70er Jahren, in denen vor allem Hochaltrige wohnen.

Nun haben viele Gemeinde allerdings das Problem: In der Nähe des Gemeindehauses wohnen keine Gemeindemitglieder. Die sind alle an den Stadtrand gezogen. Welche Schlüsse sind daraus zu ziehen?

Kann Wohnraum in der Nähe der Gemeinde erschlossen werden?

(vgl. OL: Gemeinde zog unter Protest einzelner Mitglieder vor 50 Jahren an den Stadtrand. Heute ist der Stadtrand 10 km weiter gezogen, um die Gemeinde herum wurde viel gebaut, jemand achtet auf freie Wohnungen in Gemeindenähe...)

> Folie 9 <

4. Geschichte und Tradition

Auch die Geschichte einer Gemeinde prägt selbstverständlich die Gegenwart und damit auch so etwas wie ein kollektives Reaktionsmuster. Hat eine Gemeinde in früheren Zeiten einen dominanten Gemeindeleiter gehabt, der auch im hohen Alter an seinem Amt festhielt, dann wird eher eine Grundskepsis denen gegenüber herrschen, die als Ältere heute für Leitungsaufgaben in Frage kommen könnten. Andersherum können wenige Ältere, die verständnisvoll jüngere begleiten und fördern, das Gesamtbild „der Älteren“ positiv prägen.

Und grundsätzlich gilt: War die Gemeinde früher mal viel größer und damit auch attraktiver, macht sich eher eine depressive Grundstimmung in der Gegenwart breit. Es „riecht dann irgendwie nach Herbst, Trauer und Abschied“ in der Gemeinde. Damit fällt auch jede neue Entwicklung unter das „Laub“ der traurigen Erinnerung an damals und wird zugedeckt, nahezu erstickt von dieser depressiven Grundstimmung.

Also: Die Gemeinden bieten unterschiedliche Grundvoraussetzungen. Und doch liegt es immer auch an den Menschen, wie sie damit umgehen. Es gibt keine Situation ohne Chancen und Möglichkeiten! Das ist meine feste Überzeugung nach fast 40 Jahren Beschäftigung mit dem Thema Gemeindeentwicklung.

> Folie 10 <

Kernfrage: Sind diese Faktoren statisch gegeben und hinzunehmen oder sind sie dynamisch veränderbar? Durch wen wären sie veränderbar?

Es kommt darauf an, wie die Gemeindemitglieder sich verstehen und einbringen. Damit sind wir bei der „Rolle“.

> Folie 11 <

2. Die Rolle

Was verstehen wir unter „Rolle“?

Ist eine Rolle etwas Echtes und Identisches oder nur etwas, das man spielt?

Nein, das ist nicht gemeint, dass wir nur eine Rolle spielen und nicht echt sind.

Unter „Rollen“ versteht man in der systemischen Betrachtung von Gruppen ein bestimmtes auf Dauer angelegtes Verhalten, das sich aus dem Miteinander ganz selbstverständlich ergibt und das der Gruppe auch Stabilität verleiht.

> Folie 12 <

1. Gruppendynamische Rollen

Es gibt z.B. in jeder Gruppe einen Anführer. Auch wenn sich eine Gruppe ganz spontan bildet wie eben in den Murren gibt es meist einen Menschen, der beginnt oder die Initiative ergreift und jemandem das Wort erteilt. Das ist sinnvoll und nötig.

Man nennt das auch gruppendynamische Rollen. Es gibt nicht nur die Anführer, sondern auch die Rolle der Mitläufer oder Außenseiter.

Es gibt häufig jemanden, der oder die gern die Rolle der Opposition übernimmt – gar nicht, um etwas zu bremsen, mehr aus dem Gefühl heraus, dass das zur Vollständigkeit dazugehört.

> Folie 13 <

2. Entwicklungsrollen

Sie sind biografisch geprägt. Sie werden erlernt als Bewältigung der Anforderungen eines bestimmten Lebensabschnittes. Wenn zum Beispiel in der Pubertät das eigene Selbstbild entwickelt wird, so ist damit eben auch verbunden, dass man übt, sich durchzusetzen.

Auch in die Mutter- oder später dann in die Großmutter- oder Großvaterrolle z.B. entwickelt man/frau sich hinein. Und das ist durchaus mit Emotionen verbunden – auch mit Ablehnung oder Freude über die mit der neuen Rolle gegebenen Möglichkeiten.

Es gibt einen sehr hilfreichen Ansatz in der Seelsorgelehre, die sog. Transaktions-Analyse. Da geht man davon aus, dass wir uns nicht nur als Erwachsene sozusagen auf Augenhöhe begegnen, sondern schnell auch ausweichen in ein Eltern-Ich, das z.B. belehrt und bevormundet oder auch bemuttert, und in das entsprechende Kind-Ich, das entweder hilflos reagiert oder auch leicht aufmüpfig.

Das soll heißen: Die Verhaltensweisen, die wir als Kinder gelernt und von unseren Eltern abgeguckt haben, begleiten uns oft ein ganzes Leben. Es gibt Leute, die bleiben bis ins hohe Alter bei dem Muster, das sie schon als Baby eingeübt haben: Wenn ich nur laut genug schreie und mich beschwere, bekomme ich Aufmerksamkeit und meinen Willen...

> Folie 14 <

3. Professionelle Rollen

Solche werden durch Ausbildung, Beruf und fachliche Kompetenz geprägt. Aber natürlich auch durch die Persönlichkeit des Einzelnen. Wer im Beruf

Leitungsverantwortung gelernt und lange ausgeübt hat, wird das auch in der Gemeinde nicht so leicht ablegen können.

Ich lernte kürzlich jemanden kennen, der in seiner Firma zum Abteilungsleiter befördert wurde. Aber mit der damit verbundenen Personalverantwortung wurde er nicht glücklich. Er konnte nachts nicht mehr gut schlafen und wurde zunehmend unsicher und schließlich krank. Er konnte sich in die Rolle als „Chef“ einfach nicht einfinden. Erst als er wieder seine frühere deutlich begrenztere Aufgabe übernehmen durfte, ging es ihm wieder gut. Er war mit sich im Reinen.

Das Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, dass Rolle und Persönlichkeit deckungsgleich sind.

Ich denke, man kann sich das Ganze am besten als Gleichung vorstellen:

> Folie 15 <

Persönlichkeit + Situation = Rolle

Wer bin ich? Was kann ich gut? Was habe ich bisher in meinem Leben gelernt?

Was sind die Herausforderungen unserer Gemeinde? Welche Chancen, welche Aufgaben ergeben sich?

Welche Aufgabe kann ich in welcher Weise wahrnehmen? = In welcher Rolle kann ich mich beteiligen?

Beispiel: Flüchtlingsarbeit in vielen Gemeinden

Unzählige pensionierte Lehrerinnen und Lehrer haben sich eingebracht in Deutschkursen u.ä., weil sie

1. Die Kompetenz dazu haben
2. Die Situation herausfordernd war
3. Die Rolle als ehrenamtliche Lehrerin und Lehrer „passte“

Beispiel: Omi – mit 86 Jahren noch Deutschunterricht für Geflüchtete begonnen.

> Folie 16 <

3. Die Älteren

Werfen wir noch einen kurzen Blick in den Spiegel. Ja, wir sind gemeint!

> Folie 17 <

1. Geöffnete Rollenerwartungen

Traditionelle Rollenerwartungen lösen sich auf

Rollenerwartung an Mütter (und Väter) waren in den 60er Jahren anders als heute.

Zum Glück hat sich da einiges geändert ...

„Die Rolle der Älteren in der Gemeinde“ - 10.11.2018 - Seniorentag NRW S.6

Auch die Rollenerwartung an Ältere hat sich geändert.

Ich bin über 60. Sollte mich jemand zum „Seniorencafe“ einladen, was eigentlich ganz normal wäre, fühlte ich mich dennoch nicht angesprochen.

Alter ist heute vor Allem ein Gefühl, eine Lebenseinstellung. Es hat mit Lebensqualität und Autonomie zu tun. Einschränkungen und Krankheiten können das Gefühl des Altwerdens verstärken – und das schon mit 50. Und umgekehrt: Fitte 70 Jährige sind z.B. die Hauptkäufergruppe für neue Wohnmobile.

Vor einem halben Jahrhundert waren Menschen, die in den Ruhestand gingen, alt. Die Lebenserwartung lag bei rund 70 Jahren und da war klar, man hat jetzt noch ein paar Jahre, in denen es langsamer zugeht und die Gebrechen deutlich in den Vordergrund rücken und dann ist es gut.

Heute sind die, die sich „zur Ruhe“ setzen, in der Regel alles andere als alt und gebrechlich. Heute sind die 70jährigen so fit und rege, wie vor 20 Jahren die 60-jährigen. Das liegt an unserem Wohlstand, an guter Ernährung, Körperbewusstsein und einer guten medizinischen Versorgung.

Und die Menschen werden immer älter. Etwa die Hälfte aller Mädchen, die heute geboren werden, werden voraussichtlich 100 Jahre alt.

Das heißt, die Lebensphasen verschieben sich immer weiter nach hinten. Kein Wunder, dass die Regierung schon von Rente ab 70 träumt...

Und dennoch gilt: **Alt sein ist nicht besonders angesagt**, da wir im Kopf noch immer die alten Bilder mit uns herumtragen: Pflegebedürftig, eingeschränkt, gebrechlich und dement will keiner sein. Karikaturen des Alters sind erstaunlich langlebig: Das alte Mütterchen mit Kittelschürze und an weißhaarige Opas, die pfeiferauchend auf der Gartenbank sitzen.

Dagegen stehen die neuen Rollenbilder, die in den Medien abgebildet werden. Achtet mal darauf, wieviel Werbung für rüstige Rentner gemacht wird – besonders im Vorabendprogramm von ARD und ZDF. Da werden sportliche agile lachende Menschen gezeigt, denen man ansieht, dass sie jenseits der 60 sind, die aber weiterhin sehr jugendlich wirken. Sie sind aktiv, fröhlich, agil und haben es drauf. Und der arme alte Mops leidet darunter, dass Frauchen mit der richtigen Creme die schmerzenden Knie einreibt...

Ab wann ist man alt? Es sind **nicht mehr die Lebensjahre**, sondern die Lebensweise. Allerdings wehren sich inzwischen auch schon Ältere gegen eine Art Jugendwahn für Ältere. In der jüngsten „Brigitte“ gibt es ein lesenswertes Dossier mit dem Titel „Lass mich doch einfach mal in Ruhe älter werden!“

Unter anderem schreibt die Autorin: „Wie erträgt man den Schmerz, den das Vergehen der Zeit und das Verschwinden des Unterhautfettgewebes verursachen, während einem gleichzeitig der Schlachtruf des modernen Alterns munter entgegenschallt – Forever young! - und rüstige Seniorengruppen einen beim Joggen mit jugendlichem Volldampf überholen?“

„Neulich schätzte ich versehentlich eine 55-jährige auf 54. Da war vielleicht was los.“, schreibt sie weiter.

Die Rahmenbedingungen haben sich geändert: „Wo man noch vor 100 Jahren bereits lange unter der Erde lag, beginnt heute das Zweitstudium. Wanderschuhe statt Leichenhemd. Fernweh statt Friedhof. Aida statt Urne.“

Frau von Kürthy, die Brigitte-Autorin, zitiert den Altersforscher Prof. Hans-Werner Wahl: „Das Altern ist eine Erfolgsgeschichte. Es ist die längste Lebensphase geworden – und ist gleichzeitig am undefiniertesten. Vieles am heutigen Altern ist uns noch unvertraut, und der Blick zurück auf unsere eigenen Eltern hilft wenig: Wir altern heute anders – und stehen dabei vor neuen Herausforderungen, mit ganz neuen Chancen und Möglichkeiten.“

Es hilft nichts - wir müssen unseren eigenen Weg finden:

> Folie 18 <

2. Zum eigenen Alter stehen – den eigenen Weg gehen

Ein erster Schritt zur Selbsterkenntnis ist immer, ehrlich zu werden.

Wie nehmen wir uns selbst wahr? Wie nehmen andere uns wahr?

Ihr kennt vielleicht die Geschichte, die so oder so ähnlich abgelaufen ist: Die Schule hat zum **50-jährigen Abiturjubiläum** eingeladen. Er wohnt schon lange woanders, ist aber jetzt nach langer Zeit mal wieder in der Heimatstadt. Im Hotel am Abend vorher trifft er eine Frau, die ihm irgendwie bekannt vorkommt. Sie sieht zwar ziemlich alt aus, ähnelt aber dennoch einer Mitschülerin, die er damals sehr attraktiv fand. Vorsichtig spricht er sie an: „Entschuldigen Sie, waren Sie nicht auch auf unserem Gymnasium? - Welche Klasse war das noch mal?“

Sie: „Ja, ich war auf dem sprachlichen Zweig. Stimmt. Abitur 1968. Und Sie, waren Sie nicht auch auf unserer Schule? - Was haben Sie nochmal unterrichtet?“

Wir müssen richtig einüben, zum eigenen Alter zu stehen. Gleichzeitig können und sollen wir uns aber auch nicht (zumindest nicht ausschließlich) darüber definieren. Es geht um mehr: Was macht mich aus? Was bestimmt und füllt mein Leben?

„Älter sind immer die anderen.“

Natürlich ist dabei auch zu bedenken: Wie wichtig ist es mir, wie andere mich sehen? Will ich „Hip sein“ um jeden Preis? Ignoriere ich den „blinden Fleck“? Es geht also darum, sich selbst gegenüber ehrlich zu sein, Stärken und Schwächen gleichermaßen wahrzunehmen. Wir sollten uns nicht von anderen festlegen lassen, weder in dem, was wir als „Alte“ nicht mehr können (sollten) noch in dem, was wir unbedingt noch können (wollen).

> Folie 19 <

3. Identität neu entdecken

Es geht darum, die **eigene Persönlichkeit** neu zu entdecken und zu entfalten. Mit dem Eintritt in den Ruhestand beginnt so etwas wie eine neue Pubertät: Wer bin ich? Wozu bin ich da? Was soll ich mit meinem Leben anfangen?

Gerade weil die traditionell vorgegebenen Rollen nicht mehr passen, muss sich jeder auf die Suche nach seinen eigenen Möglichkeiten machen, seine Persönlichkeit neu entdecken.

Fällt die Bestätigung durch die berufliche Leistung weg, tritt häufig **ehrenamtliches Engagement** an die Stelle des Berufes.

Tatsache ist: Die stärkste Gruppe der Menschen in Deutschland, die ein Ehrenamt bekleiden, sind die Menschen, die in die nachberufliche Phase wechseln.

Und das ist ja auch sehr gut so: Man kommt raus, trifft Menschen, bekommt Bestätigung und verbringt seine Zeit mit etwas Sinnvollem.

Andere **Individualisten** nutzen die neue Freiheit und sind dann mal weg. Auf Reisen, bei den Enkelkindern, in der Uni usw.

Wieder andere setzen auf **Tradition** und können nicht verstehen, warum der Frauenkreis für Damen ab 80 keinen Zulauf mehr hat und die Zielgruppe abwinkt und verrät, dass sie lieber zum Sport geht oder auf die Enkel aufpasst.

> Folie 20 <

Wenn etwas typisch ist für den Beginn der nachberuflichen Zeit, dann Fragen wie: **Was ist zu tun? Wo ist mein Platz?**

Wo passe ich hin, wo komme ich vor? Was muss ich loslassen, wo bin ich aber gefragt und wie kann ich mich einbringen?

> Folie 21 <

4. Vorschläge zur persönlichen Rollenklärung:

> Folie 22 <

1. Mentor – aber nicht Oberlehrer

Vielfach wird besonders von Jugendlichen immer wieder angesprochen, sie wünschten sich Ältere als Ermutiger und Begleiter – eben als Mentor.

Das kann bedeuten, dass Einzelne sich aktiv in eine Mentorenrolle hineinbegeben und einen oder mehrere Jüngere begleiten. Diese direkte fördernde Beziehung versteht sich als „Hilfe zur Selbsthilfe“ - ähnlich wie es in der Montessori-Pädagogik mit dem Leitgedanken „Hilf mir, es selbst zu tun“ beschrieben ist. Solche Mentoren-Beziehungen bieten sich an, wo Mitarbeitende zwar bereit sind,

Führungsverantwortung in Gruppen oder in der Gemeindeleitung zu übernehmen, gleichzeitig aber unsicher und unerfahren sind.

Im pastoralen und diakonischen Anfangsdienst ist eine solche Begleitung durch Mentoren inzwischen Grundvoraussetzung. Sie kann auch für Ehrenamtliche sehr hilfreich sein.

Es gibt auch so etwas wie eine „latente“ Mentorenrollen, wenn Ältere sich grundsätzlich zur Aufgabe machen, Jüngere zu fördern und zu ermutigen. Manchmal kann das schon dadurch erreicht werden, dass sie Spuren vorbildlichen Verhaltens hinterlassen. Solche Menschen müssen nicht fehlerlos oder gar Helden sein, aber authentisch. Allein wie sie mit den Wechselfällen des Lebens umgehen – allein dadurch werden sie zum Vorbild für andere und machen Mut, sich dem Leben mit seinen Herausforderungen und auch mit den Aufgaben zu stellen.

Was kaum jemand braucht, sind Ältere, die alles besser wissen und ausführlich erzählen, was sie alles tolles damals gemacht haben. Das will keiner wissen.

Raus aus der Oberlehrer-Falle!

Hinweis: „Im Tandem geht es besser“ - Ältere und Jüngere lernen von einander

Einführung in Mentoring-Training

EFG Bochum – Immanuelkirche 29.06.2019, 10:00 bis 18:00 Uhr

Referentin: Monika Bylitza (Trainerin und Coach)

Mentoring bedeutet für sie, mit Wertschätzung zuzuhören, einen Raum des Vertrauens zu schaffen für Begleitung bei Unterschiedlichkeit und den Glauben zu fördern.

> Folie 23 <

2. Aktive Brückenbauer – nicht abwarten

Im Fachbereich Familie und Generationen gibt es besonders zwei Seminarangebote, die das Miteinander der Generationen fördern und sowohl den Älteren selbst helfen, ihre Rolle zu finden als auch Gemeindeverantwortliche darauf aufmerksam machen, wie so etwas gefördert werden kann.

Das Angebot „Auf Augenhöhe“ zielt dabei besonders auf die Stärkung des Miteinanders über Generationsgrenzen hinweg. In Impulseinheiten, Übungen, Austauschrunden und auch auf spielerische Weise werden Vorurteile abgebaut und gemeinsame Projekte angedacht.

Und immer wieder wird deutlich: Es geht gar nicht anders, als dass die Älteren die Initiative ergreifen, jüngere ansprechen, einladen, zuhören, fördern...

Hier sind wieder wieder beim Kind-Ich: Wie viele sitzen zu Hause und warten, bis der Tag vergeht. Niemand ruft mich an! Niemand besucht mich!

Ja, Einsamkeit im Alter ist ein Riesenproblem. Und es gibt nur einen Menschen, der etwas dagegen tun kann: Du selbst!

In meiner Gemeinde gab es eine ältere Dame, Dr. Jannssen, eine ehemalige Ärztin. Ganz vornehm. Sie hatte sogar eine Zugeh-Frau, die ihr das Essen kochte.

Und dann saß sie da, und mümmelte es sich rein – allein. Das Essen schmeckte nicht, die Laune war schlecht. Sie kam auf eine Idee: Sie lud alleinstehende Frauen aus der Nachbarschaft ein. An 5 Tagen in der Woche wurde jetzt für 4 Personen gekocht. Wer von den Damen wollte, konnte sich an den Kosten beteiligen. Ein fröhlicher Mittagstisch entstand. Was glaubt ihr, ob das Essen jetzt besser schmeckte?

Das Seminarangebot „Ich bin da“ fördert aufsuchende Gemeindearbeit. Nicht nur diejenigen, die sich aktiv am Gemeindeleben beteiligen, sind Teil der Gemeinde. Auch diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr kommen können oder wollen gehören dazu. Weil Gott treu ist und Menschen immer wieder nachgeht, sollte auch die Gemeinde Möglichkeiten und Formen entwickeln, Menschen in besonderen, möglicherweise krisenhaften Lebensabschnitten angemessen zu begleiten.

Auch das ist in der Regel eine gute Möglichkeit für Ältere, sich einzubringen. Wir haben in der Gemeinde einige Leute, die regelmäßig Besuche machen – besonders im Alterheim bei denen, die nicht so oft besucht werden.

In dem Haus, in dem meine Schwiegermutter zuletzt lebte, gab es einmal im Monat „Singen mit Frau Maus“ - Frau Maus gehört zu unserer Gemeinde und kam mit Liederbüchern und Klampfe, um Volkslieder und solche, die in der Mundorgel stehen, mit den Bewohnerinnen und Bewohnern zu singen. Ein Hit.

Noch ein Beispiel dazu: Als meine älteste Tochter in die Oberstufe kam, wurde sie mit ein paar anderen Mädels aus der Gemeinde von einer alleinstehenden Dame zum Tee eingeladen. Sie war völlig verwirrt, die anderen auch. Sie gingen aber hin. Ein ausgesprochen nettes Gespräch: „Du, die ist gar nicht so, wie ich gedacht habe. Richtig witzig kann die sein.“, meinte unsere Tochter. Sie haben das in größeren Abständen wiederholt und es kam raus: Das machte diese Frau schon seit Jahren – immer wieder lud sie sich junge Leute zum Tee ein, weil sie keine Enkel hatte und dennoch wissen wollte, wie das Leben heutzutage so läuft...

> Folie 24 <

3. Hobbygruppen und -aktivitäten

Vor einigen Jahren schlugen unsere Pastoren im Herbst ein Kleingruppenprojekt vor: Leute sollten überlegen, was sie selbst gern machen und immer schon mal mit anderen gemeinsam auf die Beine stellen wollten.

Berthild ist eine begeisterte Köchin. Sie warb für eine kleine Gruppe, die Lust hat am Kochen. Und damit das Ganze auch noch Sinn macht, dachte sie an eine Suppenküche für arme Menschen. Tatsächlich fanden sich ein paar Mitstreiter, die auch gern kochen. Sie trafen sich donnerstags, bereiteten jeweils einen Eintopf vor und machten das Angebot in der Nachbarschaft bekannt. Das Erstaunliche: Es kamen tatsächlich ein paar Leute – allerdings keine Armen, denn die gibt es in diesem Stadtteil nicht. Aber es kamen Ältere, die sich freuten, endlich mal nicht allein vor ihrem Teller zu sitzen. Und andere Alleinstehende.

Inzwischen besteht die Suppenküche seit über 10 Jahren – die Teams haben gewechselt, und es kommen donnerstags um die 80 Leute. Und die Gemeindegemeinschaft bekam von einer Stiftung eine professionelle Ausstattung geschenkt.

Aber es geht gar nicht um den Erfolg und die missionarische Wirkung für die Gemeinde. Es geht einfach darum, das, was die eigene Persönlichkeit ausmacht, was Spaß macht und der eigenen Begabung entspricht, einzubringen und damit Glauben und Leben dichter zusammenzubringen. So haben wir Leute, die sich zum Fahrradfahren verabreden, eine auch zum Motorradfahren. Andere machen einmal im Jahr eine Kanutour in Schweden, andere bilden so eine Art mobile Eingreiftruppe bei Umzügen und Renovieren. Flüchtlingsarbeit gehört natürlich auch dazu.

Es ist eure Chance, mit etwas mehr Zeit als andere, die voll im Berufsleben stehen, das Gemeindeleben bunt zu machen.

Denkt doch mal kurz nach und unterhaltet euch dann mit denen, die neben euch sitzen:

> Folie 25/26 <

> Was will ich „eigentlich“ immer schon mal machen?

> Was könnte meine Aufgabe, meine Rolle sein?

> Wie für Voraussetzungen sollte die Gemeinde dafür bieten?

> Welche Betätigungsmöglichkeiten sehe ich auch außerhalb der Gemeinde?

> Folie 27 <

5. Hilfreiche Rahmenbedingungen

Nicht nur die Alten, alle in der Gemeinde und zuallerst die Gemeindeverantwortlichen sind gefragt, welche Weichen sie stellen wollen, damit das Miteinander der Generationen gelingt.

Ich spreche hier auch sehr deutlich gegen den Trend, sich an hippen Jugendkirchen zu orientieren und zu denken: Wenn wir die jungen Leute erreichen, dann hat unsere Gemeinde Zukunft!

Das Gegenteil ist der Fall: Wer mit 16 in eine Gemeinde kommt, bleibt meist nicht mehr als 2 Jahre am Ort. Dann geht es ins Studium oder wegen einer Berufsausbildung meist in die weite Welt. Wer mit 60 in eine Gemeinde kommt, bleibt in der Regel mehr als 20 Jahre – viele davon als aktiver Mitarbeiter.

Natürlich sollten wir uns auch um Jugendliche bemühen, das Geheimnis des Überlebens ist aber „Diversität“ - auf die Mischung kommt es an. Darum sollten wir uns um eine generationenverbindende Gemeinde bemühen.

> Folie 28 <

Im Fachbereich Familie und Generationen gibt es besonders zwei Seminarangebote, die das Miteinander der Generationen fördern und sowohl den Älteren selbst helfen, ihre Rolle zu finden als auch Gemeindeverantwortliche darauf aufmerksam machen, wie so etwas gefördert werden kann.

Das Angebot „Auf Augenhöhe“ zielt dabei besonders auf die Stärkung des Miteinanders über Generationsgrenzen hinweg. In Impulseinheiten, Übungen, Austauschrunden und auch auf spielerische Weise werden Vorurteile abgebaut und gemeinsame Projekte angedacht.

Das Seminarangebot „Ich bin da“ fördert aufsuchende Gemeindearbeit. Nicht nur diejenigen, die sich aktiv am Gemeindeleben beteiligen, sind Teil der Gemeinde. Auch diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr kommen können oder wollen gehören dazu. Weil Gott treu ist und Menschen immer wieder nachgeht, sollte auch die Gemeinde Möglichkeiten und Formen entwickeln, Menschen in besonderen, möglicherweise krisenhaften Lebensabschnitten angemessen zu begleiten.

So weit der Werbeblock.

> Folie 29 <

Werte einer Gemeinde für alle Generationen

Ich habe ein paar Sätze formuliert, die so etwas wie die Grundeinstellung einer Vielzahl von Gemeindemitgliedern sein könnten. So etwas wäre eine ideale Basis - nicht nur für eine moderne Gemeindearbeit, sondern auch dafür, dass Ältere ihre Rolle in der Gemeinde finden:

> Folie 30 <

Werte einer Gemeinde für alle Generationen

> Folie 31 <

1. Wert und Würde eines Menschen sind unabhängig von seinem Alter und anderen Faktoren (wie aktiver Mitarbeit z.B.).

> Folie 32 <

2. Die Generationen tragen Verantwortung für einander. Das gilt umso mehr in einer Gesellschaft, in der sich Generationen und Milieus auseinanderentwickeln und der Generationenvertrag neu aktiviert werden muss.

> Folie 33 <

3. Es geht im Miteinander der Generationen um eine Balance zwischen Geben und Nehmen. Eine Generation verzichtet nicht immer, sie setzt sich auch nicht immer durch – jede und jeder kommt mit seinem Bedarf vor.

> Folie 34 <

4. Wir wollen aktiv Brücken bauen statt gegeneinander Vorurteile zu pflegen und Misstrauen zu säen. Darum achten wir auf unsere Wortwahl und die Art, wie wir über andere sprechen.

> Folie 35 <

5. Wir setzen uns für die Auflösung von starren Grenzen, Rollen und Strukturen ein und wollen das System Gemeinde dynamisch gestalten.

> Folie 36 <

6. Die Einladung, Interessen und Fähigkeiten einzubringen, werden vor die Einteilung in Zielgruppen und Alterskohorten gestellt.

> Folie 37 <

7. Bedürfnisse Einzelner und ihre Lebensumstände werden wahr und ernstgenommen. So entsteht Toleranz und Akzeptanz für die jeweilige Lebenssituation des anderen.

> Folie 38 <

8. Dem Neuen wird eine Chance gegeben – auch wenn noch nicht alles gleich gelingt. Niederlagen werden gefeiert und Scheitern als Ermutigung, es besser zu machen, verstanden.

> Folie 39 <

9. Meine Gemeinde ist nicht mein Eigentum und hat nicht die Aufgabe, mir alles recht und bequem zu machen. Wir haben einen gemeinsamen Auftrag, den Christus uns gegeben haben.