



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen
und umgekehrt? Eine explorative
Auseinandersetzung mit generationsübergreifender
Arbeit ausgewählter Projekte in Wien zur
Sensibilisierung von Generationenbeziehungen als
soziale und psychische Ressource“

verfasst von / submitted by

Tanja Schaurhofer, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Psychologie

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Dr. Germain Weber

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	5
<i>Ausgewählte Generationenprojekte in Wien</i>	8
THEORETISCHER HINTERGRUND	9
<i>Entwicklungsaufgaben.....</i>	9
Eriksons Theorie: Identitätsfindung versus Diffusion	10
Eriksons Theorie: Generativität versus Stagnation	12
Identitätsfindung und Generativität – komplementäre Entwicklungsaufgaben?	13
<i>Altersstereotype</i>	15
<i>Herausforderungen in Bezug auf das Alter.....</i>	16
Ageism	16
Altersarmut und Einsamkeit	17
Erfolgreiches Altern	19
Herausforderungen im Erwachsenwerden	20
<i>Generationenprojekte.....</i>	21
Generationenbegriff	24
Generationenbeziehungen	25
EMPIRISCHER TEIL.....	27
<i>Forschungsziel</i>	27
<i>Forschungsfragen.....</i>	27
<i>Untersuchungsdesign.....</i>	28
<i>Operationalisierung.....</i>	28
<i>Stichprobe</i>	28
<i>Messinstrument</i>	31
Halbstandardisierter Interviewleitfaden.....	31
Erstellung des Interviewleitfadens	31
<i>Auswertung</i>	33
Transkription	33
Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	34
<i>Ergebnisse</i>	42
Aktuelle G1 und G3 Beziehung	42
Altersstereotype.....	43
Subjektive Wahrnehmung der Generationen.....	43
Ressourcen und Defizite.....	44
Komplementarität G1 und G3	46
Entwicklungsaufgaben	47
Identität	49

Generativität	50
Kontextfaktoren	50
Motivation	52
Abgrenzung zu Altenarbeit	54
Psychische Ressourcen	55
Hindernisse	56
Diskussion	58
Limitationen und Ausblick.....	67
Literaturverzeichnis	69
Tabellenverzeichnis	76
Abbildungsverzeichnis	76
Anhang	77
Abstract A (Deutsch).....	77
Abstract B (Englisch)	78
Einverständniserklärung	79
Interviewleitfaden.....	80

Einleitung

„Krieg der Generationen“, „Generationendialog“ und „Generationensolidarität“ sind Begriffe die aktuell in der Öffentlichkeit kursieren und zeigen, dass es ein starkes politisches sowie gesellschaftliches Interesse an der Beziehung zwischen den Generationen gibt (Lüscher & Liegle, 2013). Die Debatte um das Miteinander der Generationen wird seit Mitte des 20. Jahrhunderts immer häufiger diskutiert, vor allem im Zusammenhang mit dem Anstieg der Lebenserwartung und den dazugehörigen Leistungen des Sozial- bzw. Wohlfahrtsstaates (Lüscher & Liegle, 2003). Die Ursachen dafür liegen hauptsächlich in starken demografischen Veränderungen (WHO, 2002; Kolland & Ahmadi, 2010; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2013 & 2015). In den letzten Jahren hat sich die Lebenserwartung nicht nur annähernd verdoppelt, sondern sich neben einer sinkenden Fruchtbarkeit nachhaltig auf die Altersstruktur der Bevölkerung ausgewirkt (Statistik Austria, 2016).

Die demografische Alterung ist ein weltweites Phänomen. Während die allgemeinen Bevölkerungszahlen sinken, wird sich die Zahl jener Menschen, die über 65 Jahre alt sind, verdreifachen (Kytir, 2008; Statistik Austria, 2016). In ungefähr 40 Jahren wird es somit doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene geben (Kolland & Ahmadi, 2010). Durch den Rückgang der Säuglings- und Kindersterblichkeit sowie beträchtlichen Fortschritten in der Geriatrie hat die Bevölkerung der industrialisierten Länder durchschnittlich 25 Lebensjahre hinzugewonnen. Diese Veränderungen werden besonders deutlich, wenn man zum Beispiel die männliche Lebenserwartung von mehreren Geburtenjahrgängen vergleicht: Während (in Österreich) 1868/71 geborene Männer eine Lebenserwartung von 32,7 Jahren aufwiesen, lag diese bei 1959/61 geborene Männer bereits bei 65,6 und viele Jahre später, 2007, sogar bei 77,3 Jahren (Kolland & Ahmadi, 2010).

Seit der Jahrhundertwende treten immer stärker besetzte Generationen ins Pensionsalter über. Dies werden in Zukunft vor allem die Babyboom- Jahrgänge der 1950er- und 1960er- Jahre sein. Mehr Menschen denn je werden ein höheres Alter erreichen (Statistik Austria, 2016; Kolland & Ahmadi, 2010).

Zur Verdeutlichung wird dies in Abbildung 1 mit einer vorausberechneten Bevölkerungsstruktur für Österreich von 2015 bis 2100 dargestellt.

Abbildung 1. Bevölkerungsprognose

Jahr	Bevölkerungsstruktur						
	Insgesamt	Unter 20 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	65 und mehr Jahre	Unter 20 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	65 und mehr Jahre
	absolut				in %		
2015	8.629.519	1.692.442	5.342.640	1.594.437	19,6	61,9	18,5
2016	8.739.130	1.711.427	5.412.970	1.614.733	19,6	61,9	18,5
2017	8.813.858	1.716.704	5.461.088	1.636.066	19,5	62,0	18,6
2018	8.883.827	1.724.447	5.500.004	1.659.376	19,4	61,9	18,7
2019	8.949.503	1.734.369	5.531.186	1.683.948	19,4	61,8	18,8
2020	9.010.815	1.745.431	5.553.706	1.711.678	19,4	61,6	19,0
2021	9.067.850	1.757.679	5.565.479	1.744.692	19,4	61,4	19,2
2022	9.120.539	1.769.832	5.569.342	1.781.365	19,4	61,1	19,5
2023	9.169.773	1.781.423	5.569.233	1.819.117	19,4	60,7	19,8
2024	9.215.952	1.792.655	5.563.846	1.859.451	19,5	60,4	20,2
2025	9.258.903	1.803.005	5.552.654	1.903.244	19,5	60,0	20,6
2030	9.432.086	1.847.458	5.430.362	2.154.266	19,6	57,6	22,8
2040	9.646.812	1.850.641	5.289.431	2.506.740	19,2	54,8	26,0
2050	9.771.160	1.825.455	5.275.328	2.670.377	18,7	54,0	27,3
2060	9.825.196	1.853.361	5.183.545	2.788.290	18,9	52,8	28,4
2070	9.907.212	1.875.122	5.174.676	2.857.414	18,9	52,2	28,8
2080	10.010.938	1.877.493	5.211.608	2.921.837	18,8	52,1	29,2
2090	10.059.279	1.888.332	5.217.855	2.953.092	18,8	51,9	29,4
2100	10.096.328	1.900.525	5.226.922	2.968.881	18,8	51,8	29,4

Abbildung 1. Vorausberechnete Bevölkerungsstruktur für Österreich 2015-2100 (Statistik Austria, 2016).

Durch diesen Prozess weitet sich nicht nur die gemeinsam genutzte Lebensspanne zwischen jungen und alten Menschen aus, auch das Verständnis und das Erleben vom hohen Alter verändert sich und bringt neue Chancen und Herausforderungen mit sich (Lüscher & Liegle, 2003).

In gesundheitspolitischen Debatten fragt man sich zudem, ob die bestehenden Gesundheitssysteme die immer größer werdende Anzahl an Pflegebedürftigen versorgen können (Wienberg & Czepek, 2011). Durch Neuerungen in der Technologie und der Modernisierung sowie einer steigenden Anzahl an Generationen die parallel leben, ändern sich folglich auch die Familienstrukturen. Mehrgenerationenhaushalte nehmen immer mehr ab, die daraus resultierenden schwächeren Familienbeziehungen könnten in einer Unterversorgung der älteren Familienmitglieder resultieren (Kolland & Ahmadi, 2010).

Nicht nur die Beziehungen innerhalb von Familien sondern auch zwischen den Generationen verändern sich (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2013; Höpflinger, 2010; Lüscher & Liegle, 2013). Längere Ausbildungszeiten, Anstieg des Bildungsniveaus, berufstätige Frauen, nicht-eheliche

Lebensgemeinschaften, Scheidungen, Patchwork-Familien, Single-Mütter etc. zeigen sehr deutlich, dass sich die traditionellen Muster der Familiensysteme und der individuellen Lebensgestaltung drastisch verändert haben (BMASK, 2013). Es findet nicht nur ein Rückgang der Drei-Generationen- und Zwei-Generationen-Haushalte statt, Ein-Generationen- und Ein-Personen- Haushalte nehmen weiter zu (Lehr, 1996). Vier- und Fünf- Generationen Familien werden immer häufiger. Vor etwa 100 Jahren haben Kinder nur sehr selten die Großeltern beider Elternteile miterleben dürfen (Lehr, 1996).

All dies sind Faktoren die sich auf die außerfamiliären Berührungspunkte zwischen Jung und Alt auswirken können. Großfamilien leben nicht mehr zusammen in einem Haushalt und durch die Mobilität der jüngeren Generation werden die täglichen Begegnungen zwischen den Generationen weniger. Sofern Generationen miteinander im Austausch sind, findet dies vorrangig noch im verwandtschaftlichen Umfeld statt (Höpflinger, 2010). Dass so gleichzeitig eine Kluft zwischen Jung und Alt entsteht und negativ behaftete Stereotype über das Alter erhalten bleiben, sind nur einige Nebeneffekte (BMASK, 2013). Fragen, wie das gesellschaftliche Modell in Zukunft aussehen wird und welche Funktionen die verschiedenen Generationen darin einnehmen sollen spielen daher momentan eine sehr große Rolle.

Eine Möglichkeit, diesen Veränderungen zu begegnen sind Generationenprojekte. Diese orientieren sich vorrangig an solidarischen, zivilgesellschaftlichen Perspektiven (BMASK, 2015) und zeigen, dass Generationensolidarität durchaus stattfindet, sich heute jedoch anders gestaltet. Welche psychischen und sozialen Ressourcen sich für Jung und Alt in diesen Projekten verbirgt soll innerhalb dieser Forschungsarbeit deutlich gemacht werden. Dabei wird der Fokus speziell auf vier ausgewählte generationsübergreifende Projekte in Wien gelegt, die außerfamiliäre Begegnungen unter den Generationen in unterschiedlichen Kontexten ermöglichen und im nächsten Absatz genauer vorgestellt werden.

Anschließend wird im ersten theoretischen Teil der Arbeit neben altersspezifischen Entwicklungsaufgaben auch auf Herausforderungen und Chancen des Alters, dem begrifflichen Konzept von Generationen und Generationenbeziehungen sowie Generationenprojekten eingegangen.

Hinweise: „generationsübergreifend“ wird in dieser Forschungsarbeit synonym verwendet zu den Begriffen „generationsverbindend“, „intergenerationell“ und „intergenerativ“. Außerdem soll der Begriff „Projekt“ lediglich einen Überbegriff darstellen und wird mit generationsübergreifender Arbeit in jeglicher Hinsicht gleichgesetzt. Die „jüngere Generation“ (G3) bezieht sich in dieser Arbeit auf die jüngeren TeilnehmerInnen der Projekte, nämlich Menschen zwischen 20 und 30 Jahre. Die „ältere Generation“ (G1) auf ältere TeilnehmerInnen ab 65 Jahren. Im Verlauf der Arbeit wird darauf noch näher eingegangen.

Ausgewählte Generationenprojekte in Wien

Für diese Arbeit wurden vier Generationenprojekte in Wien ausgewählt. Die Projekte bestehen in ganz unterschiedlichen Formen und agieren auch in verschiedenen Kontexten. Diese sollen nun genauer vorgestellt werden:



Der *Verein Jung & Alt* begleitet Menschen im Prozess des Älterwerdens. Angeboten wird dabei ein freiwilliger Besuchs- und Begleitdienst von jüngeren Menschen. Der Verein ist aus der Idee entstanden, Begegnungen zwischen den Generationen zu fördern und so voneinander zu lernen. Gleichzeitig stellen sie eine Praktikumseinrichtung für psychosoziale Ausbildungen dar. Der Generationenaustausch findet im Kontext „miteinander Zeit verbringen“ statt.



Die beiden *Kolpinghäuser Favoriten & Leopoldstadt* wollen das Miteinander der Generationen fördern und älteren Menschen das Leben erleichtern, indem diese gemeinsam mit sozial benachteiligten Müttern und ihren Kindern unter einem Dach wohnen. Dieser Austausch fällt unter den Kontext „miteinander leben“.



Das dritte Projekt nennt sich *Cafe Vollpension* und ist ein Generationenkaffeehaus, das als Sozialunternehmen geführt wird. Sie fördern nicht nur den Dialog zwischen Jung und Alt, indem diese beiden Generationen zusammenarbeiten, sondern arbeiten auch bewusst gegen Alterseinsamkeit und Armut.

Somit fällt dieses Projekt unter den Kontext „miteinander arbeiten“.



Das vierte und letzte Projekt, das OMA/OPA Projekt NL40, ist eine Allianz von österreichischen SeniorInnen. Diese lernen mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und sind als Nachmittagsbetreuung für sie da. Neben Workshops werden auch Supervisionen angeboten. „Miteinander lernen“ ist somit der vierte und letzte Kontext, innerhalb dessen erhoben wurde.

Vor welchem theoretischen Hintergrund sich mit diesen vier Projekten auseinandergesetzt wurde, soll im ersten Teil der Arbeit vorgestellt werden.

THEORETISCHER HINTERGRUND

Entwicklungsaufgaben

In der Psychologie vertritt der psychoanalytische Ansatz die Theorie, dass ein jeder Mensch eine Reihe von verschiedenen Stadien, in welchen er mit Konflikten konfrontiert wird, durchläuft. Wie das Individuum diese Konflikte löst und mit ihnen umgeht, bestimmt in weiterer Folge ihre Fähigkeit neues zu lernen sowie mit anderen Menschen oder mit Angst umzugehen (Berk, 2011).

Erikson, so Berk (2011), ist davon überzeugt, dass das Individuum in jeder Entwicklungsstufe besondere Einstellungen und Fähigkeiten erwirbt, die ihm dabei helfen zu einem aktiven und angepassten Mitglied der Gesellschaft zu werden. Eriksons Stufenmodell der Entwicklung beinhaltet insgesamt 8 Phasen, die hier in Tabelle 1 übersichtshalber kurz angeführt werden:

Tabelle 1

Eriksons Phasen der psychosozialen Entwicklung (Berk, 2011)

Psychosoziale Phase	Entwicklungszeitraum
1. Urvertrauen vs. Misstrauen	Geburt – 1 Jahr
2. Autonomie vs. Scham und Selbstzweifel	1-3 Jahre
3. Initiative vs. Schuld	3-6 Jahre
4. Fleiß vs. Minderwertigkeit	6-11 Jahre
5. Identität vs. Rollendiffusion	Adoleszenz
6. Generativität vs. Stagnation	Mittleres Erwachsenenalter
7. Ich-Integrität vs. Verzweiflung	hohes Alter

Da in den eben vorgestellten generationsübergreifenden Projekten unter den TeilnehmerInnen lediglich die beiden Generationen G3 und G1 miteinander agieren, sind besonders die beiden Stadien beziehungsweisen Entwicklungsaufgaben Identitätsfindung und Generativität interessant.

Im nächsten Abschnitt werden diese beiden Entwicklungsphasen näher betrachtet.

Eriksons Theorie: Identitätsfindung versus Diffusion.

Wer bin ich? Seitdem der Fokus für die Beurteilung eines Individuums zunehmend auf individuellen Leistungen liegt, rückt die Frage der individuellen, persönlichen Selbstdefinition mehr in den Vordergrund (Alsaker & Kroger, 2007). Erikson führte als einer der ersten den Begriff der Identität in die Psychologie ein, der einen zentralen Platz in seinem Modell der Entwicklung einnimmt (Alsaker & Kroger, 2007). Obwohl laut seinem Entwicklungsmodell Identität während der gesamten menschlichen Entwicklung gebildet wird, so ist sie doch ein zentrales Thema der Adoleszenz und jene Phase, in der der Mensch seine soziale Rolle festigt (Alsaker & Kroger, 2007).

Eriksons Theorie der Identitätsbildung postuliert, dass ein junger Mensch aus verschiedenen möglichen Identitäten eine immer enger werdende Auswahl trifft und sich so nach und nach auf seine ganz persönlichen, beruflichen, sexuellen und ideologischen Rollen festlegt (Siegler, DeLoache, & Eisenberg, 2011). Sollte es einer Person nicht gelingen, diese Entwicklungsaufgabe zu bewältigen, so resultiert dies

laut Eriksons Modell in Identitätsdiffusion. Inkohärente und unvollständige Vorstellungen vom Selbst bleiben bestehen, widersprüchliche Werte und Rollen als Teil der Persönlichkeit werden wahrgenommen. Wenn es tatsächlich zu Störungen in der Identitätsentwicklung kommt, ist es für einen jungen Menschen sehr schwer, eine Identität aufzubauen. Individuen, die ihre Identität bereits erarbeitet haben sind nicht nur sozial reifer und leistungsmotivierter, sondern mit höherer Wahrscheinlichkeit schon mit ihrem beruflichen Werdegang beschäftigt. Menschen mit einem diffusen Identitätszustand haben oftmals keine engen Beziehungen, neigen zu Apathie und sind auch anfälliger für Drogenkonsum (Siegler et. al, 2011).

Identitätsentwicklung wird unter anderem sehr stark vom sozialen Umfeld und dem historischen Kontext bestimmt und beeinflusst. Dies zeigt sich darin, dass zum Beispiel Mädchen vor einigen Jahrzehnten bei ihrer Suche nach Identität die Ehe sowie das Gründen einer Familie zum Ziel hatten. Das einschlagen einer Karriere wurde von der Gesellschaft als egoistisch betrachtet (Siegler et. al, 2011).

In Abbildung 2 sind Entwicklungsaufgaben im Bezug auf die Identitätsfindung dargestellt.

Abbildung 2. Identitätsfindung

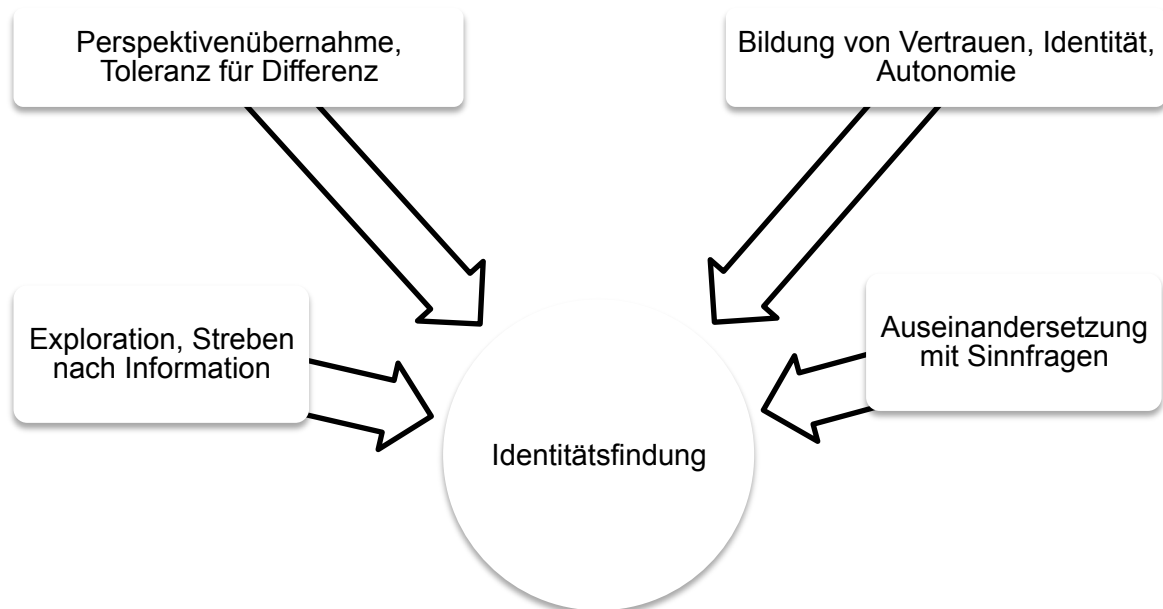


Abbildung 2. Entwicklungsaufgaben der Identitätsfindung (Oerter, 1985).

Eriksons Theorie: Generativität versus Stagnation.

Nach Eriksons Stufenmodell umfasst der psychische Konflikt in der Lebensmitte Generativität versus Stagnation (Berk, 2011). Dabei handelt es sich um das Interesse an nachfolgenden Generationen. Generativität beginnt schon im frühen Erwachsenenalter (im Sinne von Zeugung) und nimmt stetig zu. Genauer heißt das, dass sich Verpflichtungen nicht mehr unbedingt um das eigene Selbst drehen, sondern sich jenseits davon erstrecken, sich beispielsweise dem Lebenspartner aber auch dem weiteren Umfeld, der Familie und der Gesellschaft zuwenden. Erikson schließt unter dem Begriff alles ein, was geschaffen wurde um das Selbst zu überdauern und so für das Weiterbestehen der Gesellschaft und ihrer Verbesserung zu dienen. Wird diese Stufe der Entwicklung nicht bewältigt, so resultiert dies in Stagnation. Dies äußert sich in fehlendem Interesse an der jüngeren Generation und einem bestehenden großen Interesse an der eigenen Person (Berk, 2011). Generative Menschen sind gut angepasst, zeigen kaum Ängste oder Depressionen und sind sehr ausgeprägt innerhalb ihrer Autonomie, Selbstakzeptanz und Zufriedenheit (An & Cooney, 2006; Grossbaum & Bates 2002).

Laut Mietzel (Kotre, 1984, zitiert nach Mietzel, 2012, S.278) lassen sich verschiedene Formen von Generativität unterscheiden:

Die biologische Generativität, die sich auf die Schwangerschaft und das Austragen von Kindern bezieht. Die elterliche Generativität, die dann zum Ausdruck kommt wenn Kinder genährt und beschützt werden sowie die technische Generativität, die sich bei Lehrern und Mentoren wiederfindet und die ihr Wissen an (meist jüngere) Menschen weitergeben. Als letztes spricht er von der kulturellen Generativität, der Fähigkeit, seine Werte und Ideologien an andere weiterzugeben. Innerhalb dieser Forschungsarbeit stehen letztere im Vordergrund. In Abbildung 3 sind Entwicklungsaufgaben dargestellt, mit denen sich Menschen in Bezug auf Generativität auseinandersetzen.

Abbildung 3. Entwicklungsaufgabe Generativität

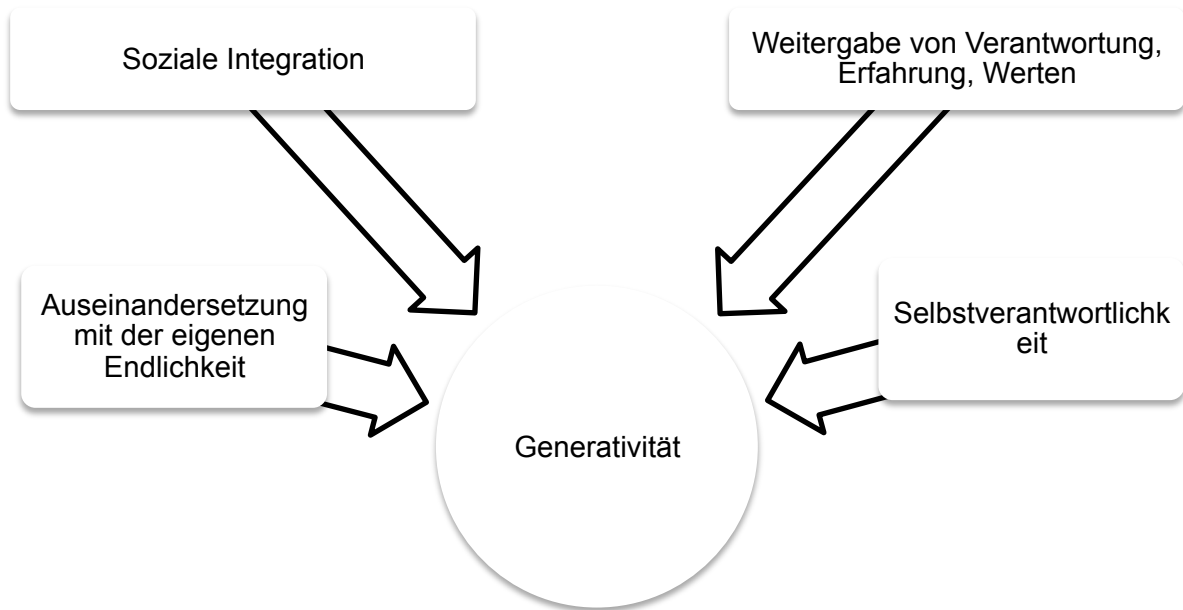


Abbildung 3. Entwicklungsaufgaben der Generativität (Staudinger & Schindler, 2008)

Identitätsfindung und Generativität – komplementäre Entwicklungsaufgaben?

Den beiden bisher genannten Entwicklungsaufgaben Identitätsfindung und Generativität kommt im Hinblick auf Generationenprojekte eine besondere Schlüsselrolle zu. Zusammenfassend konnte soeben dargestellt werden, dass die Identitätssuche eines jungen Menschen einer motivationalen Basis unterliegt, bei der die Suche nach relevanten Informationen über die eigene Person und das Umfeld im Vordergrund stehen (Oerter, 1995). Kontakt mit (nicht verwandten) älteren Menschen kann hier positiv unterstützen - die ältere Generation bietet ihre Wertvorstellungen, ihre Erfahrungen aber auch ihre emotionale Unterstützung an (Lehr, 1996). Den jüngeren Menschen steht somit nicht nur ein Mentor zur Seite sondern auch ein Vorbild (Lehr, 1996). Diese Art und Weise von Beziehungsaustausch fördert Toleranz, welche sich wiederum positiv auf die Identitätsexploration von jungen Menschen auswirkt (Berk, 2005).

Die Ausübung von Generativität heißt für einen älteren Menschen über sein persönliches Leben hinaus bestehende Werte zu schaffen sowie Verantwortung, Erfahrung und Kompetenz an die nachfolgenden Generationen weiterzugeben (Berk,

2011). Indem die jüngeren Menschen diese Ressourcen bewusst aufnehmen und für sich nutzen, unterstützen sie die ältere Generation im Ausüben ihrer altersspezifischen Entwicklungsaufgaben (Mietzel, 2012). Dass dabei SeniorInnen, die sehr oft alleinstehend, alleinleben, kinderlos oder einsam sind wieder in ein soziales Umfeld eingebunden werden, ist dabei ein positiver Nebeneffekt (Höpflinger, 2010).

Heranwachsende, die im Umgang mit älteren Menschen lernen Neues zu entdecken und differenziert wahrzunehmen, erhalten Unterstützung bei der Bildung von Vertrauen, Autonomie und ihrer Identität. Und umgekehrt gibt es die Älteren, die ihre Erfahrungen an Jüngere weiterreichen und gleichzeitig aktiv in der Gesellschaft miteingebunden sind. Die bisher angeführte Literatur lässt theoretisch schlussfolgern, dass generationsübergreifende Beziehungen einen wichtigen Entwicklungskontext im Leben von jüngeren und älteren Menschen darstellen können, da Ressourcen vorhanden sind, die sich positiv auf die Entwicklung von zwei ganz unterschiedlichen Altersgruppen auswirken können.

Das Konzept von Generationenprojekten und die bewusste Zusammenführung dieser beiden Altersgruppen scheint diesen Austausch möglich zu machen und weist somit ein großes entwicklungspsychologisches Potential auf.

Innerhalb dieser Forschungsarbeit wird daher angenommen, dass sich die TeilnehmerInnen bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben (Identitätsbildung und Generativität) unterstützend ergänzen (= komplementär zueinander sind) und so für alle Projektbeteiligten eine psychologisch förderliche Basis bilden. Komplementarität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich das Bedürfnis der Jüngeren, nach Wissen zu streben, ergänzt mit dem Wunsch der Älteren Erfahrung weiterzugeben.

Da die Konstellation der G1 und G3 Beziehung innerhalb der Generationenprojekte in gesellschaftliche Strukturen eingebettet ist, in denen bestimmte stereotypische Vorstellungen über die jeweiligen Generationen bestehen können, wird im nächsten Kapitel auf bestehende Altersstereotype eingegangen.

Altersstereotype

Ein Stereotyp lässt sich beschreiben als eine voreingenommenen Anschauung und Verallgemeinerung über eine Gruppe oder eine Person, der kongruente Merkmale zugeordnet wird (Aronson, Wilson, & Akert, 2004).

Altersstereotype existieren auch in positiver Form, sind nach wie vor jedoch überwiegend negativ. Das allgemeine Altersbild ist dennoch Großteils durch ein Defizitmodell bestimmt und wird mit Krankheit, Abhängigkeit und Einsamkeit in Verbindung gebracht (Lüscher & Liegle, 2003; Lehr, 1996). Typisch negative Eigenschaftszuschreibungen über das Alter sind Vergesslichkeit („im Alter vergisst man mehr“), Inflexibilität, Sturheit, Langsamkeit, Gebrechlichkeit, Senilität und kognitiver Abbau. Dazu gehören auch bestimmte Altersnormen, wie beispielsweise dass man ab einem bestimmten Alter nicht mehr Auto fahren oder gewisse Kleidungsstücke nicht mehr tragen sollte (Rothermund & Mayer, 2009). Positiv behaftete Stereotype sind unter anderem Weisheit, Erfahrung, Gelassenheit und Ruhe.

Viele Menschen glauben zudem auch, dass es im Alter mehr Verluste als Gewinne gibt (Lehr, 1996). Dies liegt eventuell daran, dass die Information über das Alter einer zu beurteilenden Person nur dann einen Einfluss hat, sofern keine weiteren Informationen (wie zum Beispiel die Leistungsfähigkeit dieser Person) vorhanden sind (Rothermund & Mayer, 2009).

Das mitunter negativste Bild von älteren Menschen haben laut verschiedensten Studien jüngeren Personengruppen (Lehr, 1996). Es gibt jedoch Studien die dem widersprechen und zeigen, dass die Einstellung der Jugendlichen zu älteren Menschen negatives sein kann, bei regelmäßigem Kontakt diese jedoch schnell positiv wird (Lüscher & Liegle, 2003, Aronson, Wilson, & Akert, 2004).

In der Literatur findet sich im Gegensatz zu Stereotypen älterer Menschen nur sehr wenig über Jugendstereotype. Eine sehr umfangreiche Studie von Matheson, Collins & Kuehne (2000) zeigt auf, dass sich viele Jugendliche erwarten, dass ältere Personen über ihre Altersgruppe negative Vorstellungen haben. Dies trifft aber nicht unbedingt zu. Es konnte gezeigt werden, dass gerade das Sozial- und Leistungsverhalten der Jugendlichen von Älteren deutlich positiver beurteilt wird als von Gleichaltrigen. Ältere Menschen die gut angepasst sind weisen ein positiveres Bild von Jugendlichen auf (Lehr, 1996). Stereotype über die Jugend werden heute entweder über Leistungsfähigkeit geäußert oder drehen sich um Kleidungsverhalten,

Sprache oder respektloses Verhalten von jungen Menschen (Matheson, Collins, & Kuehne, 2000).

Neben Altersstereotypen gibt es auch noch andere, externe Faktoren, die einen Einfluss auf die Entwicklung von jungen und älteren Menschen haben.

Herausforderungen in Bezug auf das Alter

Älterwerden bedeutet, sich laufend mit verschiedenen Veränderungen, Erfahrungen und gravierenden Einschnitten auseinanderzusetzen (Lehr, 1996). Neben diesen vielen persönlichen und ureigenen Erfahrungen die jeder Mensch durchlebt, gibt es neben persönlich zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben auch Einflüsse aus ihrer sozialen Umgebung und der Gesellschaft, mit denen sich die beiden Altersgruppen auseinandersetzen.

Ageism.

Eines der ersten Dinge die wir wahrnehmen, wenn wir einem fremden Menschen gegenüberstehen, ist sein Alter. „Ageism“ bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die rein auf deren chronologischem Alter basiert (Nelson, 2004)

Alte Menschen unter dem Gesichtspunkt von Abhängigkeit, Hilfsbedürftigkeit, Abbau und Verlust von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu charakterisieren fällt ebenfalls unter den Begriff Ageism (Lehr, 1996).

Die momentanen demografischen und strukturellen Veränderungen führen nicht nur zu einer gesellschaftlichen Instabilität, sondern auch zu Verunsicherungen und Veränderungen des Altersbildes (Kolland & Ahmadi, 2010). Auf der einen Seite gibt es zwar Tendenzen eines positiven Altersbildes, gleichzeitig wird jedoch der alte Mensch auf gesellschaftlicher Ebene für sämtliche negative Szenarien verantwortlich gemacht (Kolland & Ahmadi, 2010). So wird in der Öffentlichkeit nicht nur von Pflegelasten oder einem Solidaritätsproblem gesprochen, sondern die ältere Generation wird auch für ökonomische Schwierigkeiten, sozialen Unfrieden und den Zusammenbruch der Gesundheitsversorgung verantwortlich gemacht (Kolland & Ahmadi, 2010).

Hagestad und Uhlenberg (2006) weisen darauf hin, dass es drei Möglichkeiten gibt, alte Menschen zu diskriminieren oder aus der Gesellschaft zu exkludieren: institutionell, räumlich und kulturell. Institutionell wird der Lebenslauf dreigeteilt, auf eine Jugend- und Erwerbsphase folgt eine Freizeitphase, auch Pensionierung genannt. Nach dieser Phase verliert die Leistungsfähigkeit des Menschen laut dieser

Zuordnung an Wert (Hagestad & Uhlenberg, 2006). Kulturell zeigt sich dies in altersspezifischer Sprache sowie in Kleidungs-, Ess- und Musikstilen oder gar speziellen Tourismusangeboten. Zusätzlich wird die gemeinsame Lebensbewältigung bei gleichzeitig schwächer werdenden Kontakten zwischen Jung und Alt immer weniger als eine gemeinsame Aufgabe angesehen. Dieses „Nebeneinander“ der Interessen stellt die strukturelle Alterssegregation dar, während eine räumliche Diskriminierung durch Seniorenclubs, Seniorenschwimmen oder zum Beispiel Seniorenzanz stattfindet (Hagestad & Uhlenberg, 2006).

Viele Studien zeigen auf, welche negativen Auswirkungen eine dauernde Konfrontation mit negativen gesellschaftlichen Wahrnehmungen für ältere Menschen haben, vor allem deswegen, weil so bestehende Stereotype von älteren Menschen mit der Zeit internalisiert werden. Dies kann sich zum Beispiel auf die Gedächtnisleistung (Hess, Auman, Colcombe, & Rahhal, 2003), auf das Herzkreislaufsystem (Levy, Hausdorff, Hencke, & Wei, 2000), und sogar den Lebenswillen älterer Menschen auswirken (Levy, 2003).

Zusammenfassend sieht die Gesellschaft die aktuell größer werdende Zahl an Menschen über 65 Jahren im Hinblick auf die Wirtschaft beziehungsweise die soziale Zukunft eher negativ (Kolland & Ahmadi, 2010).

Altersarmut- und Einsamkeit.

In Österreich ist das öffentliche Pensionssystem die häufigste finanzielle Absicherung für ältere Menschen. Menschen, die ihr gesamtes Leben lang durchgehend gearbeitet haben und in einer stabilen Ehe oder Beziehung sind, sind nach der Pensionierung relativ gut versorgt. Andere jedoch, die über eine sehr geringe Antrittspension verfügen geraten in Gefahr, in eine Armutsfalle zu tappen (BMASK, 2013).

Momentan sind laut Diakonie Österreich (2015) insgesamt 226.000 SeniorInnen von Einkommensarmut betroffen, 12% davon sind über 65 Jahre alt. Nach alleinerziehenden Müttern sind SeniorInnen potentiell am meisten armutsgefährdet (Diakonie Österreich, 2015). Armut im späteren Lebensalter bedeutet zugleich einen geringeren Zugang zu materiellen Ressourcen und daraus resultierend eine geringere Teilhabe an sozialen oder kulturellen Aktivitäten. Dies führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Einsamkeit (Hauser, 2012).

Der Auszug der eigenen Kinder, Eintritt in die Pension oder der Verlust des Ehepartners sind ausschlaggebende Veränderungen die sich auf das soziale Netzwerk eines älteren Menschen auswirken können. 40-50% der über 80-Jährigen fühlen sich oft allein, einsam oder verlassen (Dykstra, 2009). Sich „einsam fühlen“ ist stark mit Persönlichkeit und Lebenserfahrungen verbunden, aus diesem Grund ist Einsamkeit bei älteren Menschen häufiger zu finden als bei Jüngeren. Dies liegt an einer natürlichen Abnahme der sozialen Kontakte, da ältere Menschen nicht mehr berufstätig sind und so oft seltener aus dem Haus kommen als jüngere, Lebenspartner oder Bekannten versterben (Höpflinger & Stuckelberger, 1999). Vor allem im späteren Lebensalter ist das Vorhandensein von geringen sozialen Kontakten ein entscheidender Risikofaktor an sozialer Isolation zu leiden (De Jong Gierveld & Van Tilburg, 2010). Je älter Menschen werden, desto mehr verändern sich die sozialen Rollen und das soziale Umfeld, desto wichtiger ist die eigene Familie oder ein beständiges soziales Netzwerk. Den Kontakt mit anderen zu suchen und aufrechtzuerhalten ist hilfreich, da man im Alter so auch von einem außerfamiliären Beziehungsgefüge profitieren kann (Lehr, 1996). Speziell bei älteren Menschen, die bereits in Alten- oder Pflegeheimen leben, zeigt sich ein starkes Einsamkeitsgefühl (Lehr, 1996).

Um die nachberufliche Lebensphase und den Altersprozess aktiv und erfolgreich zu bewältigen ist es hilfreich, sich immer wieder mit neuen Erfahrungen und Situationen auseinanderzusetzen und eine aktive, soziale Partizipation als eine unterstützende Ressource im Älter-Werden wahrzunehmen (Lehr, 1996).

Welche weiteren Faktoren sich auf ein erfolgreiches Altern auswirken wird im nächsten Kapitel angeführt.

Erfolgreiches Altern.

Die Gerontologie (Alternswissenschaft) sieht Altern heute nicht mehr als eine isolierte Phase, sondern als einen lebenslangen Prozess (Wahl & Hey, 2004). Rowe und Kahn (1997, zitiert nach Mietzel, 2012, S.54) führen drei Komponenten des erfolgreichen Alterns an, die neben dem fehlen von chronischen Krankheiten und der Bewahrung eines hohen körperlichen und physikalischen Funktionsgrades, vor allem aktives Engagement im späteren Leben beinhalten. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) sieht dies genauso und hat im Jahr 2002 das Konzept des „aktiven Alters“ entwickelt. Darunter versteht man „den Prozess der

Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern“ (S.12). Die Bedeutung, auch im Alter die eigene Lebenswelt erfüllend mitgestalten zu können um die Lebenszufriedenheit zu stärken nimmt maßgeblich zu.

Dem zugrunde liegt die Aktivitätstheorie, die davon ausgeht, dass besonders jene Menschen sehr erfolgreich „altern“, die aktiv sind, etwas leisten und das Gefühl haben, gebraucht zu werden (Oswald, Gatterer, & Fleischmann, 2008). Eine fortwährende Auseinandersetzung mit verschiedenen gesellschaftlichen Erfahrungen hat nicht nur einen positiven Einfluss auf das Selbstbild eines alten Menschen, sondern liefert gleichzeitig die Grundvoraussetzung für Zufriedenheit im Alter (Lehr, 1996). Ob dies nun ehrenamtliche Tätigkeiten sind, Beratung in Firmen, Aktivitäten in Seniorenverbänden oder politisches Engagement ist nicht unbedingt das ausschlaggebende, der finanzielle Aspekt steht dabei an zweiter Stelle. Viel wichtiger ist eine wertschätzende Anerkennung und Respekt, der den älteren Menschen vermittelt wird (Lehr, 1996).

Besonders für die soziale Partizipation älterer Menschen finden sich nachweislich viele positive psychologische und medizinische Auswirkungen (WHO, 2002; Greenfield & Marks, 2004; Wahrendorf, 2009). Litwin und Shiovitz-Ezra (2011) untersuchten zum Beispiel in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen der Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der allgemeinen Lebenszufriedenheit.

Die Aktivitäten wurden unterteilt in formelle, informelle und einsame Aktivitäten, und es konnte gezeigt werden, dass alle drei Formen mit dem Wohlbefinden der TeilnehmerInnen korreliert. Besonders informelle Aktivitäten (Kontakte und Aktivitäten mit anderen Menschen) zeigten einen hohen Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit (Litwin & Shiovitz-Ezra, 2011; Schnurr, 2011; Wehner & Güntert, 2015). Freiwilliges soziales Engagement führt nicht nur zu sozialer Anerkennung, Akzeptanz und einem gesteigerten Selbstwert (Kolland & Ahmadi, 2010), sondern hilft dabei, älteren Menschen Struktur und Sinn zu geben und für einen geregelten und strukturierten Tagesablauf zu sorgen (Lehr, 1996).

In Österreich fehlen Studien zur politischen und/oder sozialen Partizipation von älteren Menschen (Oberbauer, 2012). Wie viele ältere Menschen sich freiwillig sozial oder politisch aktiv engagieren ist eine Grauzone. Veröffentlichte Studien, die sich

dem Thema der positiven Auswirkungen von freiwilligem Engagement älterer Menschen für das Individuum selbst, aber auch für die Gesellschaft annehmen würden, würden sich wahrscheinlich viele weitere ältere Menschen angesprochen fühlen oder darauf aufmerksam werden und sich ebenfalls dafür engagieren (Oberbauer, 2012).

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Älterwerden zum einen charakterisiert ist durch Selbstbestimmung und Vitalität, zum anderen aber auch durch Abhängigkeit, Isolation und Fragilität (Hofer & Moser-Siegmeth, 2010).

Es reicht offenbar nicht aus, das Alter nur als eine eigenständige Lebensphase zu erkennen, sie gehört gestaltet und entwickelt, und ihre Potentiale erkannt und genutzt (Kolland & Ahmadi, 2010).

Der nächste Absatz widmet sich den Aufgaben und Situationen, mit denen sich die jüngere Generation konfrontiert sieht.

Herausforderungen im Erwachsenwerden.

Die Jugend beziehungsweise das frühe Erwachsenenalter ist nach Krampen und Reichle (2008) im Altersbereich von 18-29 Jahren definiert. In dieser Phase wird nicht nur speziell die Identität geformt und gefestigt, auch andere Übergangs- und Entwicklungsprozesse gilt es zu bewältigen. Dazu gehört der Aufbau von persönlichen Partnerschaften, Lebensformen und Freundeskreisen, Einbettung in soziale und gesellschaftliche Gruppen sowie Ausbildung, Studium und Berufseintritt (Krampen & Reichle, 2008).

Die Entwicklungsphase vom Jugendalter zum Erwachsenenalter hat sich jedoch in den letzten 50 – 100 Jahren sehr verändert und wurde zugleich de-institutionalisiert und individualisiert (Arnett, 2006). Vor 40 Jahren waren junge Menschen zwischen 17 und 25 Jahren schon verheiratet, hatten mindestens ein Kind und teilten sich einen Haushalt. Heute wollen viele Frauen erst so spät wie möglich heiraten oder Kinder kriegen. Beide, Männer und Frauen sind mit Ausbildung und Karriere beschäftigt. Parallel dazu ist die jüngere Generation im Vergleich zu früher weitaus mobiler geworden und wechselt im Prozess des Älterwerdens mehrmals den Lebensort, den/die Lebenspartner/in sowie den Lebensweg. Statt Kindern und Heirat sind junge Menschen in ihren Zwanzigern heute unbeständig in ihren Entscheidungen und in ihren Persönlichkeiten sowie mit unterschiedlichen Zukunftsaussichten und Arten der Lebensführung konfrontiert (Arnett, 2006). Mehr

als je zu vor muss ein junger Mensch heutzutage lernen für sich alleine zu stehen und fähig sein, Entscheidungen unabhängig von einem Überangebot an Möglichkeiten zu treffen (Arnett, 2006).

Gleichzeitig haben Medien und das Internet einen großen Einfluss auf die Entwicklung und Sozialisation von jungen Menschen und spielen in der gesamten Lebensspanne eine große Rolle. Problematisch dabei sind nicht nur gewalthaltige Medien und Werbewirkungen im Bezug auf Normen und Ideale (zB.: Altersideale), sondern auch soziale Netzwerke (Six, 2008). Laut einem Social Media Report für Österreich (Artworx, 2016) verzeichnet die Altersgruppe der 20-29 Jährigen die meisten Accounts auf Facebook. Ein hoher Medien- und Internetkonsum kann sich nicht nur auf die Realitätswahrnehmung, Werte, Normen, Einstellungen und Stereotypen auswirken, sondern wesentlich zu Stress, Desensibilisierung und Ängstlichkeit beitragen. Zeitgleich gibt es in Österreich laut dem AMS (2017) momentan ungefähr 34.000 arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren. Wiederholte Schulwechsel, sitzen bleiben, Schulabbruch, Studienwechsel, Studienabbruch, Berufswechsel, unklare berufliche Ziele oder eben Arbeitslosigkeit gehören für viele junge Menschen zur Realität (Six, 2008).

Um sowohl jüngere als auch ältere Menschen in ihrer altersspezifischen Situation zu unterstützen werden seit einigen Jahren erfolgreich mehr und mehr Generationenprojekte initiiert. Über welche Potentiale und Ressourcen solche Projekte verfügen, zeigt das nächste Kapitel.

Generationenprojekte

Seit einigen Jahren werden immer mehr generationsübergreifende Projekte eingeführt, sodass sich für deren Existenz bereits ein Selbstverständnis mit hoher Akzeptanz entwickelt hat (Höpflinger, 2010). Generationenprojekte ermöglichen ein generationsübergreifendes Miteinander und richten sich darauf aus, Jung und Alt zusammenzubringen (Graf & Schnelle, 2014). Ein Generationenprojekt ist ein sehr komplexes Projekt, das viele Beteiligte mit unterschiedlichen Bedürfnissen anspricht und einbezieht und meistens lokal verankert ist. Generationenprojekte können in völlig unterschiedlichen Kontexten entstehen und zudem immer unterschiedliche Ziele verfolgen. Viele Projekte gehen sehr oft Hand in Hand mit Lern- und Bildungsprozessen (Graf & Schnelle, 2014).

Ein großer Vorteil ist, dass Generationenprojekte in gänzlich unterschiedlichen Kontexten entstehen und die verschiedensten Themen beinhalten können (Höpflinger, 2010). So gibt es zum Beispiel ältere Vertrauenspersonen in Schulklassen, Jüngere die ältere Menschen in die heutige Technologie einführen, Erzählcafés, Pflege- und Altersheime in Kombination mit Kindergärten, generationsübergreifende Nachbarschaftsarbeit, Mentoren- Projekte, Wohnprojekte, generationsübergreifende Kulturprojekte, Lese-Omis und Lese-Opis und viele mehr (Höpflinger, 2010). Generationenprojekte eröffnen nicht nur neue Formen des Miteinanders, sondern fördern zudem das Gemeinwesen und stärken so die Zivilgesellschaft (Graf & Schnelle, 2014).

Auch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) hat im Jahr 2015 einen Leitfaden für die Begegnung der Generationen veröffentlicht, und nennt darin etliche Potentiale von Generationenprojekten. In Tabelle 2 sind einige davon dargestellt.

Tabelle 2

Potentiale von Generationenprojekten (BMASK, 2015)

- Stereotype und Altersbilder werden aufgebrochen
- Diskussionsräume werden geschaffen
- Grenzen werden aufgebrochen
- Gemeinsamkeiten werden entdeckt
- Ressourcen werden gefunden und genutzt
- Gesundheitsförderung
- Kompensierung von Belastungen
- Lebenslanges Lernen
- Selbstwertgefühl wird gesteigert
- aktiver sozialer Kontakt wird gefördert
- Alternative Freizeitaktivitäten
- Erfahrungsaustausch
- Ermöglichung von Partizipation
- Ausbau sozialer Netzwerke
- Öffentlicher Raum wird genutzt

- Rollenverlusten wird entgegengewirkt
- Spaß an der Begegnung
- Motivation und Stimulation wird erfahren
- Sensibilisierung für andere Generationen und deren Bedürfnisse findet statt
- persönliche Kompetenzen werden erweitert
- Selbstverwirklichung wird ermöglicht

Innerhalb von generationsübergreifenden Projekten bietet sich zudem die Möglichkeit an, bestimmte Altersbilder aufzulösen, da hier eine Sensibilisierung für die jeweils andere Generation und ihre spezifischen Bedürfnisse stattfinden kann (Graf & Schnelle, 2014). Die Gefahr ist oftmals, dass sehr viele Projekte oder Initiativen von oder für ältere Menschen initiiert werden. Dies kann dazu führen, dass Wünsche oder Bedürfnisse der anderen beteiligten Generation außer Acht gelassen werden (Höpflinger, 2010).

Trotz diesen positiven Ressourcen von Projekten wird die Bedeutung von Generationenbeziehungen im Zusammenhang mit soziodemografischen Veränderungen innerhalb der Psychologie kaum untersucht (Künemund & Szydlik, 2009). Höpflinger (2010) stellt zusätzlich fest, dass evaluative Studien zur Nachhaltigkeit außerfamiliärer Generationenprojekte fehlen. Es ist noch nicht belegt, wie nachhaltig Generationenprojekte tatsächlich wirken und wie die Generationen schlussendlich am meisten davon profitieren können. Nach wie vor gibt es viele Projekte oder Initiativen, von denen lediglich eine Altersgruppe (meistens die ältere) profitiert und der Ressourcenaustausch oder der Wissenstransfer nur sehr einseitig stattfindet. Wissenschaftliche Evaluationen sollten zudem überprüfen, inwiefern solche Projekte sozialen Ausschlusscharakter aufweisen. So können generationsübergreifende Projekte zum Beispiel die Nachbarschaft stärken, die soziale Integration neuer Zuwanderer hingegen erschweren (Höpflinger, 2010).

Was genau versteht man nun unter dem Begriff der „Generation“?

Generationenbegriff.

Die Soziologie beschreibt eine Generation als einen Zusammenschluss von unterschiedlichen Altersgruppen oder Geburtsjahrgängen, die lediglich auf Grund ihrer gemeinsamen Sozialisation ähnliche soziale und kulturelle Prägungen aufweisen (Lüscher et. al, 2015).

Lüscher und Kollegen (2015) schreiben dazu: „das Konzept der Generation dient dazu, das identitäts-relevante Zusammenhänge von Handeln und sozialen Beziehungen mit der Zugehörigkeit zu spezifischen demografischen Kohorten, der verwandtschaftlichen Stellung, der Mitgliedschaft in einer Organisation oder des Erlebens historischer Ereignisse zu analysieren“ (S.11).

In der Forschungsliteratur wird dieser Begriff in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet und soll nun genauer differenziert werden (Höpflinger, 1999, 2012; Liebbau, 1997): Zum Einen wird der Begriff als Unterscheidung einer Abstammungsfolge (Kinder, Eltern, Großeltern) in Familien verwendet und fällt somit unter den *genealogischen* Generationenbegriff, zum Anderen gibt es ihn auch als *pädagogisch – anthropologische* Grundkategorie, in der es um das Verhältnis einer vermittelnden und einer aneignenden Generation geht (pädagogischer Generationenbegriff). Diese Einteilung war vor allem im 19. Jahrhundert bedeutsam und wird heute eher selten verwendet, da es immer mehr vorkommt, dass ältere Menschen auch von Jüngeren lernen. Die dritte Unterscheidung findet auf Grund historischer oder sozialer Gruppierungen statt, und wird als *historisch – gesellschaftlicher* Generationenbegriff bezeichnet (zum Beispiel „die Sandwich-Generation“ von Borchers, 1997). Als vierte und sehr aktuelle Möglichkeit findet sich der Begriff der Generation als Beschreibung von wohlfahrtsstaatlichen Verteilungsprozessen zwischen unterschiedlichen Altersgruppen.

Innerhalb dieser Forschungsarbeit wird der Begriff der Generation verwendet, um zwei unterschiedliche Altersgruppen in den teilnehmenden Generationenprojekten zu beschreiben. Einerseits ist dies die ältere Generation über 65 Jahren, die mit dem Kürzel G1 gekennzeichnet wird. G1 soll für die „erste“ und somit die älteste Generation stehen. G2 steht für die mittlere Generation und G3 für die jüngste. Das heißt der Begriff der G3 Generation steht in dieser Arbeit für die jüngere Generation, die ein Alter von 30 Jahren nicht überschreitet.

Im nächsten Kapitel wird genauer auf die Generationenbeziehungen eingegangen.

Generationenbeziehungen.

Unter einer Generationenbeziehung versteht man das soziale Wechselspiel zwischen Personen, die unterschiedlichen Generationen angehören (Hoffmann, 2014). Diese Beziehung zeichnet sich vor allem durch ihre emotionale Nähe und Vertrautheit aus, und ist eine ganz grundlegende, menschliche Lebensbedingung. Jeder Mensch steht immer in irgendeiner Art von Generationenbeziehung, sei dies familiär, pädagogisch, gesellschaftlich oder sozialpolitisch (Höpflinger, 2010).

Es gibt verschiedene Ansichten und Theorien, wie die unterschiedlichen Generationen zueinander stehen und wie sich die Beziehung gestalten kann. Höpflinger (2010) beschreibt drei Hauptmodelle von Generationenbeziehungen und ihrer Beziehung zueinander:

Im Modell der negativen Interdependenz (Generationenkonflikt) wird das Generationenverhältnis durch einen Wert,- Interessens- und Verteilungskonflikt charakterisiert. Genauer bedeutet dies, dass jede Generation innerhalb ihrer eigenen Wertehaltungen und Interessen lebt, die mit der jeweils anderen Generation unvereinbar sind. In dieser Sichtweise lebt die ältere Generation auf Kosten der jüngeren Generation und wird deshalb als wirtschaftliche Belastung angesehen. Dies ist eine momentan sehr häufige Darstellung in den Medien (Höpflinger, 2010).

Das zweite Modell beschreibt die Solidarität der Generationen und erklärt, dass Generationen nicht unvereinbar sondern miteinander verknüpft sind. Es wird deshalb auch das Modell der positiven Interdependenz genannt. Nicht nur in innerfamiliären, sondern auch in gesellschaftlichen Strukturen herrscht in diesem Modell eine solidarische Haltung. Wovon die eine Generation profitiert, profitiert auch die andere. Die Beziehungen sind durch sozialen Austausch geprägt.

Das dritte Modell spricht von einer Segregation der Generationen. Hier heißt es, dass die verschiedenen Generationen in Unabhängigkeit und Entkoppelung voneinander leben. Jede Altersgruppe führt mehr oder weniger ihr eigenes Dasein, verfolgt eigene Interessen und eigene Lebensstile (Höpflinger, 2010).

Laut Höpflinger (2010) wirken sich auch demografische Größen auf die Generationenbeziehungen und ihre Verhältnisse aus. Dies sei zum einen der Einfluss von Geburtenanstiegen. Diese führen zu einer starken Erneuerung der Generationen, während sich ein Geburtenrückgang verlangsamend auswirkt. Wie bereits in der Einleitung erwähnt führt somit ein geringes Geburtenniveau nicht nur langfristig zu einem Bevölkerungsrückgang, sondern auch zu einer demografischen

Alterung der Bevölkerung (Höpflinger, 2010). Zum anderen sind Sterblichkeitsraten ein weiterer Einflussfaktor. Während bei geringer Lebenserwartung Kinder ihre Eltern sehr frühzeitig verlieren und so ein gemeinsames Aufwachsen mit der älteren Generation sehr selten ist, erhöht umgekehrt eine hohe Lebenserwartung diese gemeinsame Lebensspanne mit den Angehörigen (Höpflinger, 2010). Drittens führt aufgrund der Mobilität von jüngeren Menschen deren dadurch resultierende Auswanderung oft zu einem lokalen Verlust an jungen Menschen. Dies kann in einzelnen Regionen ebenfalls zu einer demografischen Alterung führen und sich so auf die Generationenbeziehungen auswirken (Höpflinger, 2010).

In der psychologischen Forschung stehen neben Generationenbeziehungen vor allem die Beziehung von Jugendlichen und ihren Eltern (Montemayor, 1983; Paikoff & Brooks-Gunn, 1991; Fuligni & Eccles, 1993; Collins & Laursens, 2004) sowie Studien zu Großeltern- und Enkelkinderbeziehungen im Vordergrund (Matthews & Sprey, 1985; Attar-Schwarz & Buchanan, 2009; Dunifon, 2013). Auch finden sich viele Studien zur Bewältigung von Entwicklungsaufgaben zwischen Jugendlichen und Peers (Palmonari, Pombeni, & Kirchler, 1990 & 1991; Ryan, 2001; Kracke, 2002; Tarrant, MacKenzie, & Hewitt, 2006). Wie ältere Generationen junge Menschen in ihren Entwicklungsaufgaben unterstützen können, die nicht mit ihnen verwandt sind, ist bis dato nur sehr wenig erforscht.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich äußere, gesellschaftliche und demografische Veränderungen auf das Zusammenleben und die Gestaltung der Generationenbeziehungen auswirken. Sowohl jüngere als auch ältere Generationen sind mit unterschiedlichen gesellschaftlichen, altersbedingten und entwicklungspsychologischen Aufgaben konfrontiert. Ob und wie sich Generationenprojekten diesen Herausforderungen stellen, wird im nächsten empirischen Abschnitt der Forschungsarbeit untersucht.

EMPIRISCHER TEIL

Forschungsziel

Diese Forschungsarbeit stellt eine explorative Auseinandersetzung mit bereits bestehenden generationsübergreifenden Projekten in der Stadt Wien dar. Mit Hilfe von vier unterschiedlichen Institutionen/Vereinen in Wien soll aufgezeigt werden, welche psychischen und sozialen Ressourcen innerhalb generationsübergreifender Arbeit entstehen können.

Aus der erarbeiteten Literatur ergeben sich dafür folgende Forschungsfragen:

Forschungsfragen

1. Inwiefern wirkt sich die G1 und G3 Interaktion psychologisch förderlich auf die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben innerhalb der Generationenprojekte (GP) aus?
 - 1.1. Mit welchen Entwicklungsaufgaben setzen sich die TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung auseinander?
 - 1.2. Welche Kontextfaktoren aktivieren bei den TeilnehmerInnen die Ausübung der Entwicklungsaufgaben „Identität“ und „Generativität“?
 - 1.3. Können die TeilnehmerInnen sich in ihren altersspezifischen Ressourcen ergänzen und so Defizite kompensieren?
 - 1.4. Lässt sich die theoretisch angenommene Komplementarität von G1 und G3 aus Sicht der TeilnehmerInnen erkennen?
2. Wird die motivationale Basis der TeilnehmerInnen durch Altersstereotype beeinflusst?
 - 2.1. Welche motivationalen Gründe stehen hinter der Teilnahme an einem GP?
3. Welche psychischen Ressourcen sind sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die LeiterInnen für eine gelingende Zusammenarbeit erforderlich?
4. Mit welchen Hindernissen und altersbedingten Schwierigkeiten sind die LeiterInnen der GP konfrontiert?

In weiterer Folge werden Untersuchungsdesign, Stichprobe sowie das Mess- und Auswertungsinstrument beschrieben, die zur Beantwortung der Fragestellung verwendet worden sind.

Untersuchungsdesign

Die folgende empirische Studie ist eine qualitative Untersuchung von vier Generationenprojekten in Wien. Innerhalb dieser Projekte wurden TeilnehmerInnen und LeiterInnen mit Hilfe eines qualitativen Interviews befragt.

Operationalisierung

Nach ausführlicher Literaturrecherche und Kontaktaufnahme unterschiedlicher Institute und Projekte, konnten vier Projekte gefunden werden, die sich bereit erklärten an der Forschungsarbeit teilzunehmen. Nach telefonischer Kontaktaufnahme mit den LeiterInnen und einem ersten Informationsgespräch konnten die TeilnehmerInnen und Interviewtermine fixiert werden. Die qualitativen Interviews wurden im Zeitraum zwischen Februar und Mai 2017 durchgeführt. Durchführungsort der Befragung war der jeweilige Projektort. Die TeilnehmerInnen und LeiterInnen wurden zu Beginn kurz über das Thema der Masterarbeit aufgeklärt. Da jedes Interview mit Hilfe eines Computeraudio-programmes aufgezeichnet wurde, wurde von den Interviewpersonen eine Einverständniserklärung eingesammelt. Die Durchführungsdauer reichte je nach InterviewteilnehmerIn, von 30 bis 45 Minuten. Anschließend an das Gespräch wurden Anmerkungen zum Interview notiert.

Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus den TeilnehmerInnen und LeiterInnen vier ausgewählter Generationenprojekte in Wien zusammen. Pro Projekt sind dabei jeweils ein/e LeiterIn, ein/e junger/jüngere TeilnehmerIn sowie ein/e älter/e TeilnehmerIn befragt worden. Im Cafe Vollpension konnte leider aus mehreren Gründen keine ältere Person befragt werden. Es erklärte sich nur eine einzige ältere Person bereit, ein Interview zu führen. Nach mehreren Versuchen den Interviewtermin festzulegen wurde dieser jedoch immer wieder auf Grund von Krankheit oder Zeitproblemen abgesagt, auf einen dritten möglichen Termin hat die Teilnehmerin dann vergessen. Stattdessen ergab sich zeitgleich die Gelegenheit, im OMA/OPA Projekt eine weitere Seniorin für die Befragung zu gewinnen.

Insgesamt haben somit 12 Personen an der Befragung teilgenommen. Vier Personen, die die Generation G1 darstellen, vier Personen der Generation G3 und vier Personen die als LeiterInnen für die Projekte zuständig sind.

Einzige Bedingung an die TeilnehmerInnen und LeiterInnen war eine aktuelle aktive

Partizipation in den Projekten. Das Alter der TeilnehmerInnen lag zwischen 20 bis 92 Jahren, das Durchschnittsalter bei 46 Jahren. Die älteren und jüngeren TeilnehmerInnen unterlagen einer Altersbeschränkung (so fern dies in den Projekten möglich war) um zu erreichen, dass sich diese beiden Generationen untereinander mit altersähnlichen Entwicklungsaufgaben beschäftigen. Die jüngeren TeilnehmerInnen sollten aus diesem Grund maximal 30 Jahre, die älteren mindestens 56 Jahre alt sein. So sollte bestmöglich gewährleistet werden, dass die ältere Generation bereits pensioniert ist, und die jüngere Generation sich noch mit Themen der Identitätsfindung und Exploration (Berufsfindung, Ausbildung, Selbstfindung, etc.) beschäftigt. Das Alter der LeiterInnen war für die Beantwortung der Forschungsfragen nicht relevant.

In nachfolgender Tabelle 3 sind die Interviewpersonen dargestellt. Da es pro Altersgruppe einen spezifischen Interviewleitfaden gab (darauf wird später noch genauer eingegangen), wurden die TeilnehmerInnen der jeweiligen Interviewleitfadengruppe zugeordnet.

Tabelle 3

Darstellung der Stichprobe

TeilnehmerIn	Geschlecht	Alter	Projekt	Interview-gruppe
1	w	92J.	Kolpinghaus Leopoldstadt	A
2	w	63J.	OMA/OPA Projekt NL40	A
3	w	79J.	OMA/OPA Projekt NL40	A
4	w	65J.	Verein Jung & Alt	A
5	w	23J.	Verein Jung & Alt	B
6	w	28J.	Kolpinghaus Leopoldstadt	B
7	m	24J.	Cafe Vollpension	B
8	w	24J.	OMA/OPA Projekt NL40	B
9	w	48J.	OMA/OPA Projekt NL40	C
10	w	30J.	Cafe Vollpension	C
11	m	40J.	Verein Jung & Alt	C
12	w	38J.	Kolpinghaus Favoriten	C

Messinstrument

Halbstandardisierter Interviewleitfaden.

Besonders geeignet für das Forschungsinteresse ist die Methode des halbstandardisierten Leitfadeninterviews. Da es in dieser Arbeit um die Rekonstruktion von sozialen Sachverhalten geht ist es von Vorteil, mit Hilfe eben diesen Verfahrens sicherzustellen, dass die befragten Personen Informationen über alle relevanten Aspekte geben, die für die Beantwortung der Forschungsfragen notwendig sind (Gläser & Laudel, 2010). Auf Grund des Forschungsthemas beziehungsweise der Art und Weise, wie die Forschungsfragen formuliert sind, wurde bereits im Vorhinein mit umfangreichen Antworten gerechnet. Aus diesem Grund wurde ein vollkommen standardisierter Fragebogen ausgeschlossen. Im Rahmen dieser mündlichen Befragung war es möglich einerseits gezielt Antworten auf festgelegte Fragen zu finden, andererseits aber auch ein gewisses Maß an Offenheit zu gewährleisten (Gläser & Laudel, 2010). Speziell an qualitativen Interviews ist, dass der gesamte Interviewverlauf weniger von der Interviewperson, sondern stärker durch die interviewten Personen gesteuert wird (Bort & Döring, 2016). Diese Besonderheit erlaubt es innerhalb der Befragungssituation, wenn nötig, flexibel zu reagieren (Gläser & Laudel, 2010). Es ist die Aufgabe des Interviewers, die Interviewsituation und das Gespräch dahingegen zu steuern, dass die GesprächspartnerInnen nicht vom Thema abweichen.

Zusammenfassend bedeutet das, dass die Handlung des Interviewers durch den zuvor erstellten Interviewleitfaden zum Teil standardisiert wird, gleichzeitig aber den InterviewpartnerInnen freigestellt ist, wie und ob sie die Fragen beantworten wollen. Nach dem Interview soll dem/der GesprächspartnerIn vermittelt werden, dass die Möglichkeit besteht Anmerkungen zu ergänzen oder Fragen zu stellen. Abschließend wird die Interviewsituation in einer Art Postskriptum reflektiert, es werden Notizen gemacht und persönliche Eindrücke und Anmerkungen niedergeschrieben um den Auswertungsprozess zu erleichtern.

Erstellung des Interviewleitfadens.

Die Erstellung der Interviewfragen basierte auf der recherchierten Literatur zum Thema Generationenbeziehungen, Entwicklungsaufgaben und Generationenprojekten. Dabei war es besonders wichtig, das Ziel der Erhebung im

Hinterkopf zu behalten und den Fokus auf die Forschungsfragen nicht zu verlieren. Die Reihenfolge der Interviewfragen wurde ebenfalls berücksichtigt, auch wenn dies im halbstandardisierten Leitfadeninterview keine notwendige Voraussetzung ist oder unbedingt eingehalten werden muss (Gläser & Laudel, 2010).

Zu Beginn wurden die Fragen eher offen gehalten, um dem Gegenüber zu ermöglichen in eine lockere Gesprächsatmosphäre einzutreten. Dafür eigneten sich Fragen über die demographischen Daten der Personen (Alter, etc.) sowie allgemeine Informationen zur Masterarbeit. Bei der Erstellung der Leitfäden wurde außerdem darauf geachtet, Suggestivfragen zu vermeiden, einen neutralen Interviewstil beizubehalten und die Fragen kurz und verständlich zu halten (Gläser & Laudel, 2010).

Im Rahmen der Masterarbeit wurden drei unterschiedliche Interviewleitfäden konstruiert. Diese waren im Prinzip in ihrem Aufbau und in ihrer Struktur gleich gestaltet, unterschieden sich aber in den jeweiligen Altersgruppen und den LeiterInnen. Somit gab es einen Leitfaden für die älteren TeilnehmerInnen (A), einen für die Jüngeren (B) und einen für die LeiterInnen (C). Begonnen wurde in allen Interviews mit einer kurzen Einführung zum Masterarbeitsthema. Anschließend wurden in einem ersten Block Fragen zum Alter, Generationen und Altersstereotype gestellt. In einem zweiten Block wurde die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben innerhalb des Projektes näher beleuchtet. Am Ende des Interviews sollten die TeilnehmerInnen sich noch einmal zusammenfassend über die Relevanz des Themas äußern und einen Ausblick in die Zukunft geben. Auch gab es am Ende des Leitfadens ein kleines Kästchen, in das Notizen oder Anmerkungen zur Interviewsituation oder zur Interviewperson hinzugefügt werden konnten.

Alle drei Interviewleitfäden wurden an jeweils drei unterschiedliche Personen aus dem Bekanntenkreis in einem sogenannten Pretest erprobt, nicht nur um das Ablaufprozedere zu verinnerlichen, sondern auch um unpassende Fragen zu streichen oder wenn notwendig zu verändern.

Auswertung

Im nächsten Abschnitt werden die einzelnen Stufen des qualitativen Auswertungsprozesses vorgestellt.

Transkription.

Die aufgenommenen Interviews wurden vollständig transkribiert. Lediglich das Einleitungsgespräch und Ausschweifungen der InterviewteilnehmerInnen, die nicht themenrelevant waren, wurden nicht schriftlich wiedergegeben. Die Auswahl dessen, was als wichtig erachtet wurde, wurde von der Zielsetzung der aufgestellten Forschungsfragen bestimmt (Gläser & Laudel, 2010).

Für die Transkription qualitativer Interviews gibt es keine allgemein akzeptierten Regeln. Nach Gläser & Laudel (2010) ist es die Aufgabe des Interviewers, eigene Transkriptionsregeln aufzustellen oder diese aus der Literatur von anderen qualitativen Auswertungsprozessen zur Hilfe zu nehmen.

Für diese Arbeit wurden folgende Transkriptionsregeln, angelehnt an Gläser und Laudel (2010) sowie Mayring (2015), verwendet:

- Verschriftlichung der Aussagen in Standardortographie
- der Inhalt steht im Vordergrund, „äh“ und Ähnliches wird weggelassen
- nichtverbale Aussagen werden lediglich erwähnt, wenn sie dieser Aussage eine besondere/andere Bedeutung geben (zB.: (lacht), (mhm), etc.))
- besonders lange Unterbrechungen oder Pausen im Gespräch werden mittels (-) gekennzeichnet

Die Transkription sollte Handhabbarkeit, Lesbarkeit und Interpretierbarkeit gewährleisten. Neben den Transkriptionsregeln wurde außerdem die Anonymisierung der Daten beachtet. An den linken Rand des Transkriptes wurden zudem Zeilennummern angeführt, um bei der Auswertung schneller auf die Aussagen der TeilnehmerInnen zurückzufinden. Das Postscriptum, sprich eigene Notizen, die während den Interviews angefügt wurden, kann später bei der Bearbeitung der Interviews herangezogen werden.

Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.

Zur Auswertung von einfachen qualitativen Interviewleitfäden bieten sich verschiedene qualitative Auswertungsverfahren an. Neben der interpretativen, phänomenologischen Analyse oder einer Kodierung gemäß der Grounded-Theory-Methodologie, die häufig in der Psychologie Anwendung finden (Bortz & Döring, 2016), steht auch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zur Verfügung.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ist ein stark explorativ-beschreibendes Verfahren, das auf große Materialmengen ausgerichtet ist (Gläser & Laudel, 2010). Sie ist zudem eine systematische, regel- und theoriegeleitete Methode, die die Sichtweisen der TeilnehmerInnen und LeiterInnen der Generationenprojekte in den Vordergrund stellt und gewährleistet, dass diese auch in der Auswertung berücksichtigt werden (Mayring, 2015). Während der Auswahl des geeigneten Auswertungsverfahrens galt es abzuwägen, ob das gesamte Textmaterial manuell oder computergestützt ausgewertet werden soll. Eine computergestützte Vorgehensweise wäre zwar zeitökonomisch von Vorteil und bietet sich auch bei großen Textmengen an, andererseits wird es eher verwendet, wenn mehrere Personen gleichzeitig an der Auswertung beteiligt sind. Ein Nachteil dabei ist, dass ein Computerprogramm lediglich die Organisation der Auswertung übernehmen kann, jedoch keine eigenständigen Analyseschritte durchführt (Gläser & Laudel, 2010). Eine manuelle Vorgehensweise dauert zwar um einiges länger, hat aber den Vorteil, dass mehr Informationen erfasst werden können als dies das Computerprogramm zulassen würde. Auf Grund dieser Vorteile wurde die Auswertung manuell durchgeführt.

Um eine wissenschaftliche Vorgehensweise zu gewährleisten, wird die Genauigkeit und Objektivität einer Inhaltsanalyse erhöht, indem man sich an klare Auswertungsschritte hält, die im Vorhinein festgelegt werden (Mayring, 2015). Da das erhaltene Textmaterial viel mehr Information enthält als für die Beantwortung der aufgestellten Forschungsfragen notwendig ist, musste die Informationsmenge in einem ersten Schritt reduziert werden (Mayring, 2015). Um entscheiden zu können, welche Textstellen aus dem Material sinnvoll und interpretierbar sind, wurden sogenannte *Analyseeinheiten* festgelegt. Die *Kodiereinheit*, welches den kleinsten Bestandteil des gesamten Materials darstellt und ausgewertet werden soll, steht für die einzelnen Paraphrasierungen aller Interviews. Die *Kontexteinheit* hingegen legt

den größten Bestandteil fest, der für eine Kategorisierung verwendet werden darf und steht somit für die individuellen Aussagen der TeilnehmerInnen. Abschließend wird die *Auswertungseinheit* bestimmt, die angeben soll, welche Textteile in welcher Reihenfolge ausgewertet werden sollen (Mayring, 2015). Diese richtet sich nach der Reihenfolge der Interviewgruppen A, B und C. Ziel war es, das vorliegende Material derart zu reduzieren, dass einzig für die Fragestellungen relevantes Material übrig bleibt. Je nach Forschungsfragen und dem bisher extrahierten Material wurde festgelegt, welche Grundform des Interpretierens für die weitere Vorgehensweise am Besten geeignet ist.

Mayring (2015) bietet hierfür drei verschiedene Techniken des Interpretierens an: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Die Zusammenfassung versucht den Gesamttext auf ein Wesentliches zu reduzieren, das Grundmaterial bleibt dabei Großteils erhalten. Die Explikation hingegen versucht zu einzelnen Textstellen zusätzliches Material heranzutragen, während die dritte Methode, die Strukturierung, durch vorher festgelegte Kriterien einen Querschnitt über den gesamten Textkörper legt (Mayring, 2015).

Da es bei den erhaltenen Interviews nicht notwendig war, neuerliches Material heranzutragen (Explikation), kamen für die Auswertung nur die zusammenfassende und strukturierende Analyse in Frage. In der Auswertung von Interviewleitfäden ist es oft von Vorteil, sich nicht auf eine Analyse zu beschränken, sondern eine zusammenfassende und strukturierende Vorgehensweise zu wählen. Das heißt, dass die meisten Kategorien bereits beim Ausarbeiten des Theorieteils und beim Aufstellen der Forschungsfragen strukturierend (deduktiv) erarbeitet werden. Weitere Kategorien können aber auch erst später mit Hilfe des Interviewmaterials zusammenfassend (induktiv) erstellt werden (Mayring, 2015). Innerhalb dieser Arbeit wurde exakt diese Methode angewendet und die strukturierende Inhaltsanalyse mit der zusammenfassenden Inhaltsanalyse kombiniert.

In Abbildung 4 ist zur besseren Verständlichkeit die Vorgehensweise einer strukturierenden Inhaltsanalyse abgebildet. Alle Kategorien sind deduktiv entstanden, lediglich die Unterkategorie K1d ist induktiv gebildet worden.

Abbildung 4. Strukturierende Inhaltsanalyse

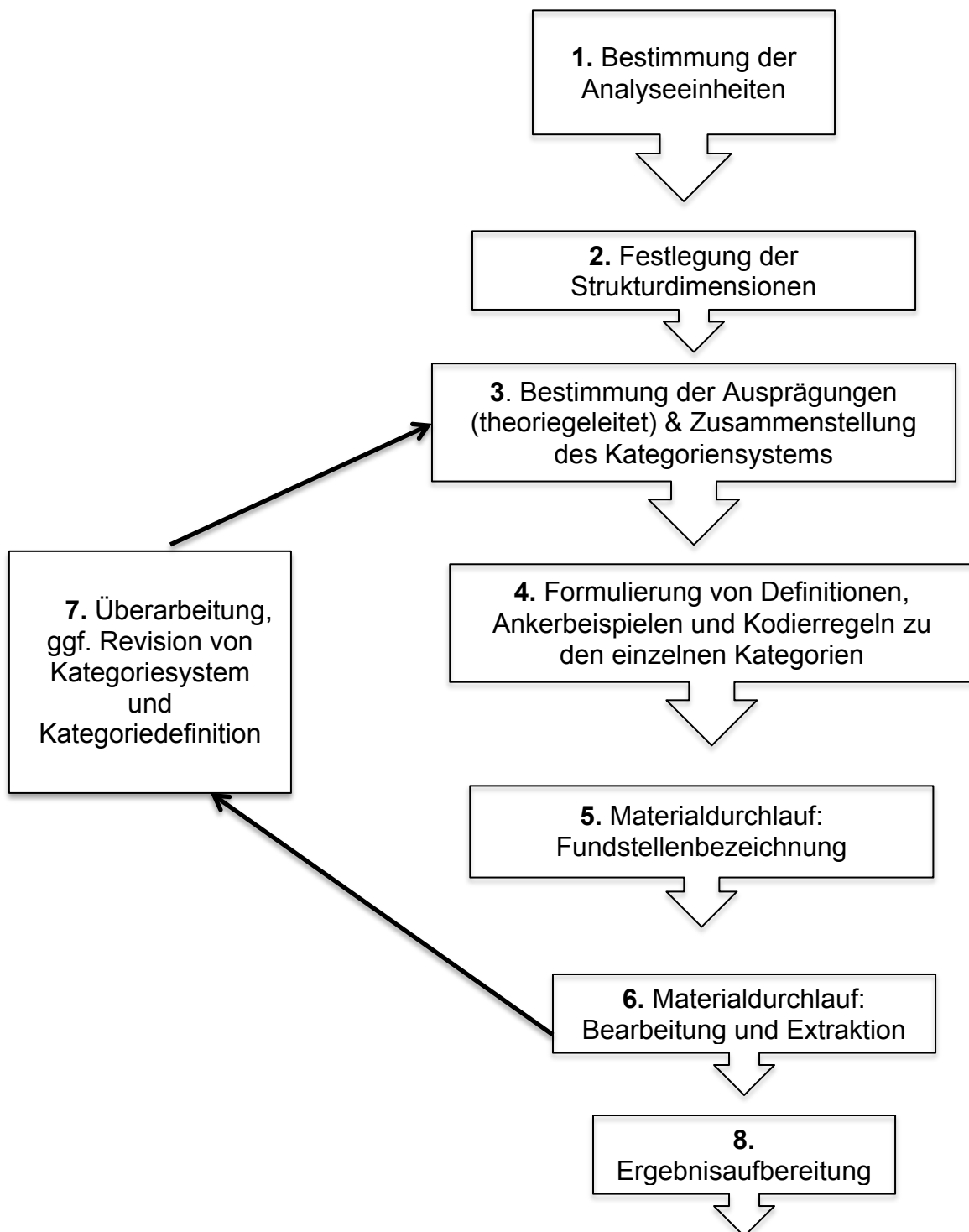


Abbildung 4. Diese acht Schritte stellen eine strukturierende Inhaltsanalyse dar (Mayring, 2015). Nach dem sechsten Schritt gibt es die Möglichkeit (wenn notwendig), die Kategoriensysteme bzw. die Definitionen zu überarbeiten.

Das Kategoriensystem ist erst dann als fertig zu bezeichnen, wenn sich bei einem nochmaligen durchsehen des Transkripts keine weiteren Kategorien mehr ergeben (Mayring, 2015). Diese Vorgehensweise hat abschließend folgende Kategorien ergeben, die in Tabelle 4 dargestellt sind:

Tabelle 4

Hauptkategorien und Unterkategorien der Inhaltsanalyse

HAUPTKATEGORIEN	UNTERKATEGORIEN
K1: G1 & G3 Beziehung	a. Altersstereotype <i>Welche Stereotype kennen die Generationen über sich selbst/die andere Generation?</i> b. subjektive Wahrnehmung <i>Wie wird die jeweils andere Generation wahrgenommen?</i> c. Ressourcen und Defizite <i>Welche Ressourcen und Defizite bringen beide Generationen mit sich?</i> d. Komplementarität G1&G3 <i>Wie ergänzen sich diese beiden Generationen?</i>
K2: Entwicklungsaufgaben <i>Mit welchen Entwicklungsaufgaben setzen sich die Generationen momentan auseinander?</i>	a. Identität? <i>Inwiefern äußert sich die Entwicklungsaufgabe „Identität“?</i> b. Generativität <i>Inwiefern äußert sich die Entwicklungsaufgabe „Generativität“?</i> c. Kontextfaktoren <i>In welchem Kontext gelingt es den beiden Generationen sich bei ihren Entwicklungsaufgaben zu unterstützen?</i>
K3: Motivation <i>Welche Motivation und Beweggründe stecken hinter der Teilnahme an dem Projekt?</i>	
K4: Generationenprojekt <i>Projektbeschreibung</i>	a. Abgrenzung zu Altenarbeit <i>Warum kann man ein Generationenprojekt nicht mit Altenarbeit vergleichen?</i> b. psychische Ressourcen <i>Welche psychischen Ressourcen sind hilfreich für generationsübergreifendes Arbeiten?</i> c. Hindernisse <i>Welche Hindernisse gibt es?</i>

Diese vier Kategorien und Unterkategorien bilden ein fertiges Suchraster, mit dessen Hilfe das Textmaterial analysiert werden konnte. Da es nicht ausreicht, die Kategorien lediglich zu „benennen“, war es notwendig, eine Art Kodierleitfaden mit spezifischen Regeln zu erstellen, nach denen jede relevante Textstelle explizit den vier Kategorien zugeordnet wurde. Zusammenfassend ergab sich für die Auswertung des vorliegenden Transkriptes folgender Kodierleitfaden, der in Tabelle 5 dargestellt wird:

Tabelle 5

Kodierleitfaden

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIELE	KODIERREGELN
K1 G1&G3 Beziehung	Beziehung zwischen den TeilnehmerInnen <65 Jahren (G1) und den TeilnehmerInnen >30 Jahren (G3)	„junge Generation hat wenig bis keinen Kontakt mit älteren Menschen“ (B,T5, S.17)	jegliche Aussagen, die sich auf die Beziehung zwischen G1 und G3 beziehen, sowohl von LeiterInnen als auch von den TeilnehmerInnen
K1a. Altersstereotype	voreingenommene Einstellung/ Verallgemeinerung über eine Gruppe/Person, der ohne Rücksicht auf Alternativen etwas zugeschrieben wird (Aronson, Wilson, & Akert, 2004).	„wenn man alt ist wird man nicht mehr gebraucht“ (B,T8,S.29)	Aussagen über bekannte positive oder negative Stereotype/Bilder der eigenen Generation sowie der gegenüberstehenden
K1b. subjektive Wahrnehmung	Innere Wahrnehmung, wird stark von persönlichen Einstellungen, Erfahrungen oder Vorurteilen beeinflusst (Müsseler & Rieger, 2017).	„haben viele Möglichkeiten und sind oft überfordert“ (B,T8,S.29)	Aussagen darüber, wie die TeilnehmerInnen und die LeiterInnen die eigene Generation aber auch die gegenüberstehende subjektiv wahrnehmen und einschätzen
K1c. Ressourcen & Defizite	Vorhandensein oder Fehlen von Kompensations-	„nehmen Dinge hin so wie sie sind“ (C,T11,S.45)	Aussagen zu Stärken und Schwächen der

	und Schutzkomponent en (Wittchen & Hoyer, 2011)		Generationen. Sowohl von TeilnehmerInnen als auch LeiterInnen
K1d. Komplementarität	wechselseitige Ergänzung (Duden online, 2017)		Aussagen, die verdeutlichen, inwiefern sich diese beiden Altersgruppen unterstützen können, bzw. inwiefern sich dies auf die TeilnehmerInnen positiv auswirkt. Auch Aussagen von LeiterInnen werden dabei berücksichtigt
K2 Entwicklungsaufgaben	(...) setzen sich zusammen aus gesellschaftlichen und individuellen Aspekten. Das Individuum muss sich mit altersspezifischen Anforderungen auseinandersetzen (Wittchen & Hoyer, 2011)	„Sinn finden, Ausbildung, das eigene Leben gestalten“ (B,T8,S.29)	Alle drei Aspekte beschreiben die Auseinandersetzung mit momentanen Lebensaufgaben Aussagen darüber, mit welchen Situationen, Erfahrungen, Erlebnissen, Hindernissen, Schwierigkeiten, Gedanken sich die TeilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt auseinandersetzen. Auch die LeiterInnen werden um eine Einschätzung gebeten
K2a. Identität	Eine einzigartige Kombination von persönlichen, unverwechselbaren Daten eines Individuums	„lerne viel über mich selbst“ (B,T8,S.31)	Aussagen der TeilnehmerInnen, die sich auf die Entwicklungsaufgaben Identität/Exploration

	(Oerter & Dreher, 1998).		beziehen
K2b. Generativität	Interesse am Fortbestand der Familie/ der Gemeinschaft (Klie, 2014).	„viele wollen etwas zurückgeben, Wissen weitergeben“ (C,T9,S.37)	Aussagen der TeilnehmerInnen, die sich auf die Entwicklungsaufgabe Generativität beziehen
K2c. Kontextfaktoren	(...) bilden den Lebenshintergrund eines Individuums. Diese können außerhalb des Individuums liegen, oder personenbezogen sein (DIMDI, 2005).	„beide Parteien sind aktiv und können voneinander profitieren“ (C,T9,S.35)	Aussagen über jegliche Kontextfaktoren, situative oder finanzielle Umstände, räumliche Gegebenheiten, Vorschriften etc. die sich auf die generationsübergreifende Arbeit positiv oder negativ auswirken können
K3 Motivationale Komponente	Warum wir uns bewegen, bewegt werden und bewegen lassen (Oerter, 1998).	„Einsamkeit auf Grund Verlust des Partners“ (A,T1,S.1)	Jegliche Aussagen darüber, die verdeutlichen, aus welchen persönlichen Gründen TeilnehmerInnen und LeiterInnen an dem Projekt teilnehmen
K4 Generationenprojekt	Ermöglichen ein generationsübergreifendes Miteinander und richten sich darauf aus, Jung und Alt zusammenzubringen (Graf & Schnelle, 2014)	„Insgesamt haben wir hier 18 Wohnungen für Familien mit Kindern, ungefähr 28 Kinder und 18 Erwachsene, und über 220 Ältere“ (C, T12, S. 51.)	Projektbeschreibung
K4a. Abgrenzung zu Altenarbeit	Begleitung, Unterstützung und Betreuung sowie	„Altenarbeit ist sehr einseitig“ (C,T10,S.40)	Aussagen darüber, inwiefern sich Altenarbeit von

	Pflegemaßnahmen (AK, 2017)		generationsübergrei- fender Arbeit unterscheidet
K4b. psychische Ressourcen	Kompensations- und Schutzkomponent en (Wittchen & Hoyer, 2011)	„Selbstwirksamkeit ein großes Thema“ (C,T10,S.43)	Aussagen über Eigenschaften, soziale Fähigkeiten etc. die bei TeilnehmerInnen und LeiterInnen vorhanden sein sollten, um von diesem Austausch profitieren zu können
K4c. Hindernisse	(...) etwas, dass das direkte Erreichen eines Zieles, das Weiterkommen be- oder verhindert (Duden online, 2017)	„Ehrenamtliche Arbeiter finden ist schwer“ (C,T11,S.46)	Aussagen über jegliche Art und Weise von Hindernissen und Schwierigkeiten mit denen sich die LeiterInnen der Projekte auseinandersetzen. Sei dies altersbedingt, sei dies auf das Projekt bezogen oder auf äußere Umstände.

Es wurde nun das gesamte Transkript Zeile für Zeile durchgearbeitet und alle relevanten Textstellen einer dieser Kategorien zugeordnet. Am Ende dieses Prozesses waren alle Kategorien mit allen für diese Kategorie relevanten Textstellen verknüpft.

In Tabelle 6 ist beispielhaft dargestellt, wie das Transkript analysiert und den Kategorien zugeordnet wurde.

Tabelle 6

2. Reduktion von Kategorie 1

IG	T	S	PARAPHRASIERUNG	GENERALISIERUNG	REDUKTION
A	1	1	Nachkriegsgeneration hat viel durchgemacht	Nachkriegsgeneration	K1b
A	4	4	Früher hatte man es nicht leicht		K1b
A	1	1	viele Möglichkeiten und trotzdem keine Arbeit	Überangebot Arbeitslos	K1a
A	1	1	die sind verloren	Überforderung	K1a
A	1	2	Sind offener und schauen besser auf sich	Positive Fremdwahrnehmung	K1a
A	1	2	Die jungen wollen nichts von den Alten	Negative Selbstwahrnehmung	K1a

Im nächsten Abschnitt werden die aus der Inhaltsanalyse gewonnenen Ergebnisse vorgestellt.

Ergebnisse

Anhand der einzelnen Kategorien wird nun erläutert, welche Ergebnisse sich im Hinblick auf die Forschungsfragen mit Hilfe der Interviews ergeben haben. Zitierte Aussagen der TeilnehmerInnen und LeiterInnen werden in Klammern mit einem Verweis zum Transkript versehen. Die Bezeichnung (A, T2, S.6) bedeutet, dass diese/r TeilnehmerIn aus der Interviewgruppe A ist, sie die zweite Interviewperson im Transkript und auf Seite 6 zu finden ist.

Aktuelle G1 und G3 Beziehung.

Zur aktuellen Generationenbeziehung äußerten sich alle drei Interviewgruppen, sowohl die TeilnehmerInnen als auch die LeiterInnen der Generationenprojekte. Insgesamt 67% (8 von 12 TeilnehmerInnen) waren der Ansicht, dass sich die Generationenbeziehungen verschlechtert haben. Eine Teilnehmerin (8%) sieht das Miteinander der Generationen „eher noch in den ausländischen Familien, die haben dieses Familiengefüge noch sehr stark“ (A, T2, S.6). Dass die Leute früher mehr zusammengekommen sind (8%) und dies

wahrscheinlich auch am Zeitmangel liegt (8%), wurde ebenfalls festgestellt. Außerdem wurde erwähnt, dass der Generationenaustausch von Vorurteilen geprägt ist (8%). Alle Aussagen, die die aktuelle Situation zwischen den Generationen beschrieben haben, sind negativ ausgefallen oder haben eine Verschlechterung der G1 und G3 Beziehung festgestellt.

Altersstereotype.

Zu Beginn wurden die TeilnehmerInnen der Generationenprojekte gebeten, nicht nur bekannte Altersstereotype über die eigene Generation, sondern auch über die andere Generation zu nennen. Anschließend sollten sie sich über ihre subjektive Wahrnehmung der eigenen sowie der anderen Altersgruppe äußern. Bei der erstmaligen Nennung der den TeilnehmerInnen bekannten Altersstereotypen über die andere Gruppe (Fremdeinschätzung) fällt auf, dass diese durchwegs negativ sind. Auch bei der Selbsteinschätzung wurden von allen acht TeilnehmerInnen nur negativ behaftete Altersstereotype genannt. Der Übersicht halber werden die Aussagen der älteren und der jüngeren Generation hier gemeinsam und nicht getrennt voneinander wiedergegeben.

Fünf von acht TeilnehmerInnen (63%) nannten "stur sein" und "jammern und schimpfen" als geläufige Stereotype über die ältere Generation. Drei von acht TeilnehmerInnen (38%) nannten "grantig", "unbrauchbar" und "gebrechlich" sein als typische Stereotype des Alters. Bekannte Altersstereotype über die jüngere Generation waren laut den TeilnehmerInnen "computer- und handysüchtig sein" (75%), "desinteressiert" und "verantwortungslos" (38%), "haben keine Zeit für Familie" (25%) und sind "viel zu verwöhnt" (25%). "Faul" (13%), "oberflächlich" (13%) und "rücksichtslos" (13%) waren den TeilnehmerInnen ebenfalls geläufige Stereotype, die genannt worden sind.

Subjektive Wahrnehmung der Generationen.

In einem nächsten Schritt wurden die TeilnehmerInnen gebeten eine Fremd- und Selbsteinschätzung basierend auf ihrer persönlichen, subjektiven Wahrnehmung zu vollziehen. Diese fiel nicht nur positiver auf, sondern war auch wertschätzender formuliert.

75 Prozent beschrieben die jüngere Generation als "überfordert", 50% als "gestresst" und 25% waren der Meinung, dass sie es "nicht einfach haben". Die

Jüngeren “wachsen mit den Vorteilen und Nachteilen des digitalen Fortschrittes auf“ (25%) und haben einen zu “hohen Medienkonsum“ (25%). Das sie einem “enormen Leistungsdruck ausgesetzt“ sind, wurde ebenfalls genannt (13%). Neben “zu wenig Bewegung“ (13%) wurde diese Generation außerdem als “zu verwöhnt“ beschrieben (13%). Durchhaltevermögen fehle dieser Generation auch, da sie “oftmals zu schnell aufgeben“, so 13% der TeilnehmerInnen. 63% beschrieben die jüngere Generation als solche, die “für sich einsteht“ und sich einen ganz “anderen Zugang zu Arbeit geschaffen hat“ (Stichwort Work-Life-Balance). 38% bezeichneten sie als sehr “flexibel im Gehen von neuen Wegen“, da sie nicht so an alte Traditionen gebunden sind als die ältere Generation und außerdem als “offener wie die ältere Generation“ (25%). “Technikaffin“ (13%) sowie „sie leben mehr im Jetzt“ (13%) waren ebenfalls subjektive Wahrnehmungen über die jüngere Generation, die geäußert wurden. Diese Beschreibungen stammen von den älteren TeilnehmerInnen sowie von den LeiterInnen.

Die Älteren wurden als eine Nachkriegsgeneration beschrieben, die in “ihren Werten sehr davon geprägt ist“ (25%) und gleichzeitig die Generation ist, die über unglaublich viel “Wissen und Erfahrung“ verfügt (75%). Sie seien “weniger offen“ (38%), haben aber “im Vergleich zu heute noch Fleiß und Disziplin gelernt“ (25%). Sie hatten nicht nur einen “anderen Lernzugang“ als heute (13%), sondern konnten “lockerer umgehen mit Ausbildungen und Karriere“ (13%) und haben eine “andere Einstellung zu Arbeit“ (38%). Die Generation verfügt ausserdem über die “meisten finanziellen Ressourcen“, so eine Teilnehmerin (13%). Letztere Aussagen zur älteren Generation wurden von den jüngeren TeilnehmerInnen sowie von den LeiterInnen durchgeführt.

Ressourcen und Defizite.

Abschließend in dieser Kategorie wurden die TeilnehmerInnen sowie die LeiterInnen gefragt, welche altersspezifischen Ressourcen und Defizite sie daraufhin Generation G1 und Generation G3 zuschreiben würden. In Tabelle 7 wird Generation G1 in ihren Ressourcen den Defiziten der G3 Generation tabellarisch gegenübergestellt. In Tabelle 8 genau umgekehrt, nämlich die Defizite der Generation G1 den Ressourcen der Generation G3.

Tabelle 7

Gegenüberstellung Ressourcen von G1 (Ältere) und Defizite von G3 (Jüngere)

G1 - Ressourcen	G3 – Defizite
sorgen sich um jüngere Generation	präventives Zerbrechen
„know how“, Lebenserfahrung	enormer Leistungsdruck
Fleiß und Disziplin	Medienkonsum
gefestigte Persönlichkeiten	verwöhnt
entschleunigt	verloren, auf der Suche
Zeitressource	gestresst
verlässlich	überfordert
	realitätsfern

Die Gegenüberstellung beider Generationen veranschaulicht nicht nur die verfügbaren Ressourcen und Defizite, sondern zeigt auch indirekt auf, inwiefern sich die Altersgruppen darin gegenseitig unterstützen und so Defizite ausgleichen können. Während G3 sich gestresst, überfordert und unter enormen Leistungsdruck befindet, bieten G1 nicht nur Aufmerksamkeit sondern auch Zeitressourcen an: *„Wir sind für die Kinder da, das wissen sie und das gibt Ihnen Halt“* (A, T.2, S.7). Gleichzeitig wirken sie durch ihre Gelassenheit und das „entschleunigt sein“ wie ein Ruhepol auf die jüngere Generation: *„Die haben viel Stress und viel Druck auch, die müssen schon in jungen Jahren ganz viel erreichen, das ist sicher ein enormer Stress für die“* (A, T.3, S.9). Dem vielen Medienkonsum steht das „know how“ und die Lebenserfahrung von G1 gegenüber, sie bringen Werte wie „Fleiß und Disziplin“ mit in die Interaktion von jungen Menschen, die als sehr „verwöhnt“ beschrieben wird. Gleichzeitig wird der ältere Mensch als gefestigt in seiner Persönlichkeit gesehen, was wiederum den jungen, verlorenen und suchenden Menschen eine Stütze sein kann: *„Sie sind auf ihre Art und Weise ganz gefestigte Persönlichkeiten, sie wissen was Ihnen guttut, was sie brauchen und was nicht“* (B, T.6., S.21).

Tabelle 8

*Gegenüberstellung Defizite von G1 (Ältere)
und Ressourcen von G3 (Jüngere)*

G1 – Defizite	G3 – Ressourcen
an veraltete Traditionen gebunden	flexibel im Gehen von neuen Wegen
Nachkriegsgeneration	anderer Zugang zu Arbeit & Bildung
Gesundheit & Energie schwinden	energievoll
unflexibel, stur	offen, unvoreingenommen
soziales Netzwerk fehlt oft	technikaffin, wissbegierig, lernfähig

Umgekehrt zeigt sich, dass die Flexibilität, Offenheit und Unvoreingenommenheit der jüngeren Generation seinen Einfluss hat auf die manchmal unflexible, an veraltete Traditionen gebundene ältere Generation: „*man ist viel aktiver, man wird offener*“ (A, T.2, S.8). Während Gesundheit und Energie im Alter weniger werden, profitieren die Älteren von der energiegeladenen, jungen Generation: „*Ich mag's gern, die Jungen. Das ist eine Abwechslung, wissen Sie. Das brauchen wir Alten, so eine Freude, und eine Aufregung*“ (A, T.1, S.2). Gleichzeitig fehlt es älteren Menschen oft an einem sozialen Netzwerk. Sich mit wissbegierigen, lernfähigen und technikaffinen jungen Menschen auseinanderzusetzen, macht ihnen Freude: „*Ich bin nicht mehr allein, ich hab jeden Tag etwas wo ich hinkann, das mir Freude macht*“ (A, T.1, S.3).

Komplementarität G1 und G3.

Der Interviewleitfaden konzentrierte sich zu einem großen Teil auf die Komplementarität von G1 und G3. Fragen dazu waren zum Beispiel „Inwiefern ist die Interaktion mit der jüngeren Generation in ihrem Lebensalter hilfreich und unterstützend für Sie?“ oder „Haben Sie das Gefühl, Sie können etwas an die jüngeren Teilnehmer/innen weitergeben und wenn ja, was?“ In dieser Kategorie wurden alle Aussagen der TeilnehmerInnen und LeiterInnen gesammelt, die sich auf positive und gewinnbringende Aspekte des Generationenaustausches beziehen. Allgemein waren in allen Projekten sowohl von den LeiterInnen als auch von den TeilnehmerInnen jegliche Aussagen zur G1 und G3 Konstellation durchwegs positiv gehalten. Kein/e einzige/r TeilnehmerIn oder LeiterIn äußerte sich in irgendeiner Art und Weise negativ über die generationsübergreifende Arbeit und ihre Erfahrung als TeilnehmerIn oder LeiterIn eines Generationenprojektes. Einige der 12 Aussagen über die Potentiale dieser Konstellation werden nun vorgestellt.

Eine ältere Teilnehmerin meinte dazu: *„Das ist eine Abwechslung, wissen Sie. Das brauchen wir Alten, so eine Freude, und eine Abwechslung. Sonst sitzen wir den ganzen Tag nur da und warten bis der vorbei ist.“* (A, T1, S.2). Das Erhalten einer Alltagsstruktur und Aktiv-sein sieht auch eine weitere ältere Teilnehmerin gleich: *„Man bleibt wie gesagt am Ball, man hat einen gewissen Alltag, man ist nützlich und man lernt immer weiter!“* (A, T2, S.8). Die jüngeren TeilnehmerInnen schätzen und profitieren vor allem vom Wissen und der Erfahrung der Älteren: *„Meine Arbeit mit Älteren erinnert mich glaube ich sehr oft daran, dass es sehr viel mehr Wege gibt, etwas zu tun als nur einen (...), also generell verändert es sehr oft meine Perspektive wie ich die Welt sehe. Das hilft mir auch, das ich selber sehr viel kritischer umgehe mit meiner Art zu denken, mit meinem Handeln.“* (B, T5, S.18). Gleichzeitig erkennt die G3 Generation aber auch die Bedeutung von Geben und Nehmen und betont die aktive Teilnahme beider Generationen: *„Wir geben Ihnen Nützlichkeit, sie brauchen es von uns, gebraucht zu werden.“* (B, T5, S.18).

Auch die LeiterInnen äußerten sich positiv über die Gewinne dieser Konstellation: *„Das die Älteren, die noch so viel geben können und noch so viel Erfahrung mitbringen, das den Jungen anbieten, die noch so auf der Suche sind, die sogar oft sehr verloren sind, ja das sich das gut ergänzt, das ist klar.“* (C, T9, S.34) Eine Leiterin fasste dies kurz und prägnant zusammen: *„die Älteren profitieren von junger Energie, und die Jungen von der Lebenserfahrung der Älteren.“* (C, T10, S.40)

Entwicklungsaufgaben.

Im nächsten Themenblock des Interviewleitfadens wurde versucht herauszufinden, mit welchen Entwicklungsaufgaben sich die TeilnehmerInnen ganz allgemein zum Interviewzeitpunkt auseinandersetzen.

In Tabelle 9 sind eben diese für beide Generationen aufgelistet. Hierzu wurden nicht nur die TeilnehmerInnen selbst befragt, sondern auch die LeiterInnen konnten sich dazu äußern.

Tabelle 9

Gegenüberstellung Entwicklungsaufgaben G1 (Ältere) und G3 (Jüngere)

Entwicklungsaufgaben G1	Entwicklungsaufgaben G3
Erfahrung/Wissen weitergeben	Ausbildung/Arbeit
Sinnfragen	Existenzfragen
Aufrechterhalten selbstständiger Lebensführung/Struktur	den eigenen Weg finden, eine Persönlichkeit entwickeln
Toleranz für Differenz	Toleranz für Differenz
Platz in der Gesellschaft einnehmen	Platz in der Gesellschaft einnehmen, Beziehungen aufbauen und führen, Vertrauen bilden
Annehmen von Hilfe & Unterstützung	Annehmen von Hilfe & Unterstützung
Akzeptanz von körperlicher Vulnerabilität, Krankheit, Tod	Selbstwirksamkeit
Generativität	Exploration

Die ältere Generation (G1) beschäftigt sich vor allem mit der Weitergabe ihres Erfahrungs- und Wissensschatzes (42%), während sich die jüngere Generation (G3) vorrangig mit "Ausbildung und Arbeit" (33%) und "ihren eigenen Weg finden" (33%) auseinandersetzt. Es gibt auch Entwicklungsaufgaben, mit denen sich sowohl G1 als auch G3 auseinandersetzen. Diese sind zum Beispiel "Platz in der Gesellschaft einnehmen", "Annehmen von Hilfe und Unterstützung" und "Toleranz für Differenz". Auch beschäftigen sich beide Generationen mit "Sinn- und Existenzfragen".

Anzumerken ist, dass einige Projekte bestimmte Aufgaben bewusst in ihr Konzept integrieren. Der Verein Jung und Alt zum Beispiel verfolgt das Aufrechterhalten einer selbstständigen Lebensführung und Struktur sowie das Annehmen von Hilfe und Unterstützung bewusst als Ziel. Das NL40 Projekt widmet sich in Workshops oder Supervisionen der Toleranz für Differenz und der Akzeptanz von körperlicher Vulnerabilität, Krankheit und Tod. Die ältere Generation in den Kolpinghäusern fiel in dieser Kategorie etwas aus der Reihe, hier sind die Bewohner in ihrem Alter bereits zu fortgeschritten und setzen sich mit anderen, ihrem hohen Alter entsprechenden Lebensaufgaben auseinander.

Im nächsten Absatz wird speziell auf die beiden Entwicklungsaufgaben „Identität“ und „Generativität“ eingegangen.

Identität.

In einem weiteren Schritt wurden die Aussagen der jüngeren TeilnehmerInnen und LeiterInnen gesammelt, in denen die Auseinandersetzung mit der Entwicklungsaufgabe „Identität“ erkennbar war. Dazu gehörten jegliche Aussagen, die Äusserungen zu Identitätsfindung und Exploration beinhalteten. Diese Kategorie betrifft nur die Interviewgruppe B (Jüngere) sowie die LeiterInnen, die sich ebenfalls dazu äußerten.

Alle vier TeilnehmerInnen sind in Ausbildung oder in Fortbildung, am Formen ihrer sozialen Umwelt sowie ihrer eigenen Persönlichkeit. Eine Teilnehmerin meinte dazu: *„(...) hilfreich und wichtig für mich gewesen zu sehen und zu erleben auf welch unterschiedliche Art und Weise man Beziehungen zu anderen Menschen aufbauen kann. Ich habe bisher mit drei verschiedenen Klienten gearbeitet und hatte zu jedem ein komplett unterschiedliches Verhältnis. Das ist ziemlich spannend.“* (B, T5, S.19). In Bezug auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen und wie die jüngere Generation dabei lernt, äußerte sich eine Leiterin: *„Über Vertrauen kann ich erst lernen, wenn ich jemandem nicht vertraue, dann lerne ich nicht“* (C, T.9, S.34). Auch setzen sich alle vier TeilnehmerInnen mit ihrem weiteren Lebensweg auseinander und sind am Ausprobieren und Explorieren. Dies bestätigt eine Teilnehmerin, die sagt: *„(...) wie man sein Leben gestalten will, das ist alles noch nicht so fix, und man weiß es oft nicht so genau oder testet das noch aus. Es ist ein wenig die Phase des Ausprobierens, die verspätete.“* (B, T8, S.29). Auch in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung in Generationenprojekten äußerte sich eine Leiterin folgendermaßen: *„(...) Möglichkeit für die Jungen ihre Persönlichkeit zu festigen, da eine gute Resonanz besteht.“* (C, T9, S.38).

Die Entwicklungsaufgabe „Identität“ war in allen Projekten relevant und ein Thema, mit dem sich TeilnehmerInnen und LeiterInnen auseinandersetzten.

Generativität.

Auch zur Auseinandersetzung mit „Generativität“ als Entwicklungsaufgabe wurden die Aussagen der älteren TeilnehmerInnen und LeiterInnen gesammelt und werden in diesem Absatz vorgestellt.

Alle vier älteren TeilnehmerInnen äußerten sich in irgendeiner Art und Weise dazu, inwiefern Generativität in ihrem Leben eine Rolle spielt. Interessant zu Wissen ist dabei auch, dass eine Person kinder- und enkelkinderlos ist, zwei Personen enkelkinderlos und eine weitere Person nur wenig Kontakt zu ihren Kindern sowie Enkelkindern hat. Eine Teilnehmerin erzählte dazu: *„Für manche bin ich wie eine Oma. (...) gut wenn wir Alten da sind und die Jungen unterstützen. Und ihnen zeigen, wir haben was erlebt, aber wir stehen immer noch. Gemeinsam schaffen wir das.“* (A, T1, S.4).

Wenn es um Weitergabe von Wissen und Erfahrung geht, sehen das Teilnehmerinnen folgendermaßen: *„Das man sich beschäftigt und einen Sinn findet, wenn man in der Pension ist. Man will ja das, was man gelernt hat weitergeben, man will das Wissen weitergeben, auch an die ganz Jungen.“* (A, T3, S.9) und LeiterInnen ebenfalls gleich: *„Viele wollen etwas zurückgeben, Wissen weitergeben.“* (C, T9, S.37). Generativität als Entwicklungsaufgabe der älteren TeilnehmerInnen war in allen Projekten präsent mit Ausnahme der Kolpinghäuser Favoriten und Leopoldstadt. Da hier die älteren Menschen deutlich zu alt waren und geistig und körperlich bereits so „abgebaut“ haben, dass sich nur eine einzige Dame gefunden hat, die an dem Interview teilnehmen konnte. Besonders in den Projekten Cafe Vollpension, Verein Jung & Alt sowie das NL40 Projekt konnte Generativität auf Grund der günstigen Kontextfaktoren ausgeübt werden.

Kontextfaktoren.

Ein weiterer Punkt, der im Hinblick auf die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben aber auch ganz allgemein für eine positive Entwicklung des Generationenaustausches wichtig ist, sind die Kontextfaktoren, in denen die verschiedenen Projekte ihre generationsübergreifende Arbeit verrichten. Welche Kontextfaktoren sich dabei herauskristallisiert haben, ist in Tabelle 10 für jedes Projekt ersichtlich.

Ein Häkchen bedeutet, dass dieser Faktor für diesen Verein gegeben war. Kein Häkchen (also ein leeres Feld) bedeutet, dass dieser Faktor nicht gegeben war.

Tabelle 10

Kontextfaktoren, die unterstützend für die Projekte und die G1 und G3 Beziehung wirken

Kontextfaktor	Verein Jung und Alt 	OMA/OPA Projekt NL40 	Cafe Vollpension 	Kolpinghäuser Favoriten/ Leopoldstadt 
Zeit & Raum	✓	✓	✓	✓
auf Augenhöhe miteinander agieren	✓	✓	✓	
1:1 Betreuung	✓	✓		
G1 & G3 sind aktiv	✓	✓	✓	
Lernsetting	✓	✓	✓	
spielerische Gestaltung	✓	✓	✓	
Tools (Supervision, Kommunikation strainings,...)	✓	✓	✓	
Freiwilligkeit	✓	✓	✓	✓
Wertschätzung	✓	✓	✓	✓
Transparenz, klare Anforderungs- profile	✓	✓	✓	

Wie in Tabelle 10 ersichtlich, wiesen der Verein Jung & Alt, das NL40 OMA/OPA Projekt, aber auch das Cafe Vollpension sehr viele hilfreiche Kontextfaktoren auf, die

dazu beitragen, dass sich die G1 & G3 Konstellation entwicklungspsychologisch förderlich auswirkt und beide Generationen von dem Austausch profitieren können.

“Zeit und Raum“ war ein Faktor, der in allen vier Projekten gegeben war, auch wenn sich manche LeiterInnen wünschten, noch mehr Zeit zur Verfügung zu haben. Dass die TeilnehmerInnen auf Augenhöhe miteinander agieren konnten, war in allen Projekten erfüllt, lediglich in den Kolpinghäusern konnte dies auf Grund des hohen Alters von G1 vergleichsweise nicht bestätigt werden. Drei besonders wichtige Faktoren waren die 1:1 Betreuung, die Möglichkeit das beide Generationen aktiv sind sowie ein Lernsetting, in dem die Generationen interagieren. Auch dies war in allen Projekten bis auf die Kolpinghäuser gegeben. Die TeilnehmerInnen des Vereines Jung & Alt, dem NL40 Projekt und dem Cafe Vollpension profitieren außerdem von einer spielerischen Gestaltung sowie hilfreichen Tools wie Supervisionen oder Kommunikationstrainings die den TeilnehmerInnen zur Verfügung stehen.

“Freiwilligkeit“ der TeilnehmerInnen und “Wertschätzung“ der LeiterInnen und der TeilnehmerInnen waren in allen vier Projekten vorhanden. Die Faktoren “Transparenz und klare Anforderungsprofile“ waren ebenfalls in allen Projekten ersichtlich. Den Kolpinghäusern wurde hier kein Häkchen gegeben, aus dem einfachen Grund, dass diese in Bezug auf das Forschungsziel dieser Arbeit in ihren Anforderungsprofilen und ihrer Transparenz nicht ganz stimmig waren.

Motivation.

Sowohl TeilnehmerInnen als auch LeiterInnen wurden gefragt, aus welchen persönlichen Gründen beziehungsweise persönlicher Motivation sie an einem generationsübergreifenden Projekt teilnehmen. Die LeiterInnen wurden nicht nur gebeten ihre eigene Motivation zu nennen, sondern auch (wenn möglich) eine Einschätzung über die Beweggründe der TeilnehmerInnen abzugeben. Neben der Information, dass die TeilnehmerInnen entweder kinder- oder enkelkinderlos waren beziehungsweise wenig Kontaktmöglichkeiten zu diesen hatten, gab es noch weitere Beweggründe:

Für die ältere Generation waren die drei meistgenannten Gründe sich generationsübergreifend zu engagieren Einsamkeit, die Motivation (nach der Pension) wieder eine sinnvolle Aufgabe zu haben, und das Gefühl „gebraucht“ zu werden. Eine Teilnehmerin erklärte: *„Ich bin nicht mehr allein, ich hab jeden Tag etwas wo ich hinkann, dass mir Freude macht“*, (A, T.1, S.3).

Im OMA/OPA Projekt, so eine Leiterin, ist es auch so, dass viele der älteren TeilnehmerInnen enkelkinder-/kinderlos sind und aus diesem Grund so gerne Zeit mit den Jüngern verbringen. *„Kinder sind eine Abwechslung in der Routine“* (A, T2, S.7) meinte dazu eine ältere Teilnehmerin. Weitere Beweggründe sind unter anderem ein Zuverdienst und die Vorbereitung auf die Pensionierung (im Cafe Vollpension), aber auch persönliche Horzonterweiterung, weiterhin zu lernen und Erfahrung zu sammeln. Dies bestätigt eine Dame und sagt: *„Es ist wichtig, sich auf die Pension vorzubereiten“* (A, T2, S.5). Abschließend wurde von den LeiterInnen (außer in den beiden Kolpinghäusern) auch Generativität als solch ein Motivator gesehen: *„Die Alten haben eine Aufgabe und geben ihr Wissen weiter“* (C, T12, S.55).

Für die jüngere Generation stand ganz klar der Wunsch nach Kontakt mit älteren Menschen im Vordergrund. Eine Person meinte dazu: *„Habe immer starken Bezug zur Oma gehabt (...) ich kann es mir nicht mehr wegdenken“* (B, T.7, S.26). Zwei der jüngeren TeilnehmerInnen haben keine Großeltern mehr und eine Person hat nur sehr wenig Kontakt mit den eigenen. Auch die Jüngeren nennen Erfahrung sammeln, Horizont erweitern und das Projekt als Lernmöglichkeit zu nutzen als Motivatoren. Eine jüngere Teilnehmerin des Jung und Alt Vereines sagte: *„Ich hab mir immer gedacht, dass es für mich eine gute Erfahrung ist, für meine zukünftigen beruflichen Wege die ich einschlagen werde.“* (B, T5, S.17). Im Verein Jung und Alt sind auch die Praktikumsstunden und Arbeitstraining Beweggründe für eine Teilnahme.

Die LeiterInnen haben vorrangig die Motivation, die Generationen mehr miteinander zu verbinden. Gefolgt vom Bekämpfen der Altersarmut und Alterseinsamkeit haben sie aber auch bewusst das Aufbrechen von Altersstereotypen als zentrale Beweggründe genannt. *„Wir haben ganz klar neben den finanziellen Zielen die sozialen Ziele, nämlich der Vereinsamung und Altersarmut entgegenzuwirken und die Generationen zusammenzubringen“* (C, T10, S.42), so eine Leiterin.

Abgrenzung zu Altenarbeit.

Die vier LeiterInnen der Generationenprojekte wurden im Interview darum gebeten zu definieren, inwiefern sich Generationenprojekte von Pflegewohnheimen und Altenbetreuung unterscheiden. Dies sollte lediglich zur Veranschaulichung beziehungsweise zur besseren Verdeutlichung und Untermuerung dienen, um generationsübergreifende Arbeit nicht mit der pflegerischen Betreuung von alten Menschen zu verwechseln oder gleichzustellen. Die Hauptaussagen der LeiterInnen werden in diesem Absatz zusammenfassend präsentiert:

1. Altenwohnheime sind momentan eher Geriatrie-Stationen, wo Pflegetätigkeiten im Vordergrund stehen:

„(...) die Beziehungsgestaltung steht im Vordergrund; das ganze passiert mit Supervisionen und Fortbildungen, auch für die BesucherInnen soll es ein persönliches Lernfeld sein“ (C, T11, S.46).

2. Im Gegensatz zu Altenpflege steht der aktive Austausch beider Generationen im Vordergrund:

„(...) ich sehe da nicht, wo hier die Ressourcen des alten Menschen noch genutzt werden, wo er da noch eingebunden wird und aktiv sein kann. Bei einem generationsübergreifendem Projekt, da geht es ja schon um das Miteinander, um den Austausch, dass beide Parteien aktiv sind, dass beide voneinander profitieren können“ (C, T9, S.35).

3. Altenpflege beinhaltet mehr Vorschriften und Regeln, Generationenprojekte können freier arbeiten:

„Es muss offener sein, nicht voller strikten Regeln. Da gibt es schon auch viel mehr Vorgaben, Richtlinien, Pflegegesetze an die man sich halten muss“ (C, T12, S. 51).

4. Altenarbeit ist sehr einseitig und meistens erst im späteren Lebensalter relevant:

„Ich würde sagen, dass Altenarbeit sehr einseitig ist und dass es da eher darum geht, die Alten zu pflegen, zu versorgen, medizinisch auch zu versorgen. (...) ein Generationenprojekt ist ganz klar ein Austausch, da sind alle auf einer Ebene, auf

einer Augenhöhe sozusagen und jeder kann davon profitieren und lernen. Und das kann man praktisch immer machen vor oder eben nach der Pension“ (C, T10, S. 40).

Psychische Ressourcen.

Im Interview wurden die LeiterInnen gefragt, welche psychischen Ressourcen die TeilnehmerInnen beziehungsweise sie selbst mitbringen oder mitbringen sollten, damit ein Generationenprojekt seine Potentiale voll ausschöpfen kann.

Reflexionsfähigkeit, Weiterentwicklungsfähigkeit und Lernfähigkeit wurde dabei von allen vier LeiterInnen genannt. Eine Leiterin meinte dazu: *„Selbstreflexion, den Mut haben sich selbst immer wieder zu stellen, den eigenen Stereotypen, eben auch Grenzen zu ziehen auch wenn ich die Geschichte kenne (...) Wir entwickeln uns dauernd weiter, und lernen ununterbrochen, wir reflektieren, wir haben Besprechungen und Supervisionen“ (C, T9, S.36).*

Sie nannte auch eine weitere Anforderung, die für die Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen relevant ist: *„Toleranz für Differenz ist unglaublich wichtig und diese körperliche Vulnerabilität annehmen zu können das erleben wir auch ganz oft hier“ (C, T9, S.37).* Somit sind auch Toleranz für Offenheit und Differenz (Vulnerabilitäten der anderen Altersgruppe annehmen können), aber auch Selbstwirksamkeit und emotionale Stabilität jeder teilnehmende Person sowie für die LeiterInnen wichtig. Auch Selbstwirksamkeit, Stressresistenz und Geduld wurden als Ressourcen genannt. *„Geduld braucht man sehr viel, über was hinwegsehen können, offen und flexibel sein“ (C, T12, S.52)* ist ebenso für jeden, der beteiligt ist, von Vorteil. Wichtig ist auch, dass die TeilnehmerInnen Hilfe annehmen können beziehungsweise um Hilfe fragen können, wenn sie diese brauchen. Außerdem sollte auch eine gewisse Bereitschaft bestehen, *„auch wenn es schwierig wird sich damit auseinanderzusetzen“ (C, T.11, S.47).*

All diese Punkte wurden von den Leiterinnen des Vereins Jung & Alt, dem OMA/OPA Projekt und dem Cafe Vollpension genannt. In den Kolpinghäusern verfügten die älteren Menschen aus verschiedenen altersspezifischen Gründen (Demenz, hohes Alter, etc.) nicht mehr über die notwendigen oder hilfreichen Ressourcen, um in allen Bereichen von einem generationsübergreifenden Austausch zu profitieren.

Hindernisse.

Die LeiterInnen der Generationenprojekte wurden abschließend in dieser Kategorie gefragt, mit welchen Hindernissen und Schwierigkeiten sie sich rund um das Projekt aber auch in der Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen auseinandersetzen müssen. In Tabelle 11 ist, wie bereits bei vorherigen Ergebnissen, pro Projekt angeführt, mit welchen Schwierigkeiten die LeiterInnen konfrontiert sind. Das Cafe Vollpension hat keine altersspezifischen Schwierigkeiten oder Hindernisse, die speziell bei generationsübergreifender Arbeit auftreten, genannt und ist aus diesem Grund in der Tabelle nicht angeführt.

Tabelle 11

Hindernisse und Schwierigkeiten, mit denen die LeiterInnen der GP konfrontiert sind

Hindernisse	Verein Jung und Alt 	OMA/OPA Projekt NL40 	Kolpinghäuser Favoriten/ Leopoldstadt 
Zeitmangel		✓	✓
gemeinsame Interaktionen finden			✓
hoher Personalaufwand (1:1 Betreuung)	✓	✓	✓
Vorschriften			✓
altersbedingte Konflikte (Inkontinenz, Alkoholmissbrauch)	✓	✓	
Finanzierung	✓	✓	
Zusammensetzung der Altersgruppen			✓
freiwillige Mitarbeiter finden	✓	✓	
Anerkennung in der Öffentlichkeit (Arbeit mit MigrantInnen)		✓	

Im OMA/OPA Projekt und in den Kolpinghäusern Favoriten und Leopoldstadt wurde „Zeitmangel“ als Hindernis angeführt. Dies liegt daran, dass in diesen beiden Projekten die jüngere Generation noch zur Schule geht, an Nachmittagen in einer Hortbetreuung ist oder mit Freizeitverpflichtungen und Hobbies zuge deckt ist. Eine Teilnehmerin meinte dazu: *„Würde gerne mehr unternehmen, die Kinder sind aber so eingeteilt, dass keine Zeit ist“* (A, T.2, S.7). Des Weiteren ist der Zeitfaktor auch altersbedingt ein Hindernis, wie eine Leiterin des Kolpinghauses erklärte: *„Familien, Kinder haben vor vier oder fünf Uhr nicht wirklich Zeit. Die Kinder haben oft noch Hort am Nachmittag. Also für die Älteren wären die Aktivitäten eher zwischen 10 und 12 am Vormittag am Besten. Das bringt halt den Rhythmus durcheinander, die kommen dann zu spät zum Abendessen die Alten. Oder kommen zu spät zum*

schlafen.“ (C, T.12, S. 52). Auf Grund des hohen Alters der BewohnerInnen in den beiden Kolpinghäusern ist es außerdem oft schwer, eine gemeinsame Interaktion zu finden. Eben diese Zusammensetzung der Altersgruppen stellt ein weiteres Hindernis dar, um gewinnbringend generationsübergreifend zu interagieren. Dies betrifft lediglich die Kolpinghäuser. Bei allen drei in der Tabelle angeführten Projekten ist es schwer, den hohen Personalaufwand beziehungsweise die 1:1 Betreuung aufrechtzuerhalten: *„Die 1:1 Betreuung ist eine ordentliche Herausforderung“* (C, T.9, S.31). Gegen Vorschriften und Regelungen kämpfen eigentlich nur die Kolpinghäuser an, und dies liegt eher an der Größe der Institutionen. Für den Verein Jung & Alt sowie das OMA/OPA Projekt spielt auf alle Fälle auch die Finanzierung eine große Rolle: *„Wir müssen immer vorfinanzieren. Wir kriegen nie das Geld gleich (...) wir müssen immer vorfinanzieren und beantragen, beantragen, beantragen. Und dadurch ist es immer sehr eng. Weil wir dann halt mit Darlehen und Rahmen arbeiten müssen“* (C, T.9, S.36). Speziell altersbedingte Hindernisse wurden lediglich einmal genannt, und zwar im Zusammenhang mit dem Auftreten von Inkontinenz und Alkoholmissbrauch. Bei den beiden freiwilligen Vereinen Jung & Alt sowie dem OMA/OPA Projekt ist es zudem oft schwierig, freiwillige Mitarbeiter zu finden: *„Die größte Herausforderung ist zur Zeit eher das Anwerben von neuen Leuten, dass Neue dazukommen“* (C, T.11, S. 47). Da das OMA/OPA Projekt mit Kindern mit Migrationshintergrund arbeitet, kommt es hier oft zu fehlender Anerkennung in der Öffentlichkeit: *„Arbeitet's doch lieber mit Österreichern“* (C, T.9, S.35).

Im letzten Abschnitt werden nun die gewonnenen Ergebnisse im Bezug auf die erarbeitete Literatur diskutiert. Abschließend wird außerdem auf Limitationen eingegangen sowie ein Forschungsausblick gegeben.

Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, durch vier generationsübergreifende Projekte in Wien Ressourcen und Potentiale von generationsübergreifender Arbeit aufzuzeigen. Besonders im Vordergrund stand dabei die Beziehung der G1 und G3 Generation in den Projekten und inwiefern sich diese beim Bewältigen von altersbedingten Entwicklungsaufgaben gegenseitig unterstützen können. Dafür wurden 12 qualitative Interviews mit TeilnehmerInnen und LeiterInnen der Generationenprojekte durchgeführt, die anschließend mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden. Die Ergebnisse werden nun vor dem Hintergrund der

erarbeiteten Literatur diskutiert, um die aufgestellten Forschungsfragen zu beantworten.

Die Auswertung zeigte, dass die generationsübergreifenden Beziehungen innerhalb der Projekte nicht nur sehr positiv geprägt sind sondern sich zudem in unterschiedlichen Formen psychologisch förderlich für die teilnehmenden Generationen auswirken. Dies äußerte sich nicht nur im positiven Miteinander, sondern war auch in den Aussagen der TeilnehmerInnen und LeiterInnen erkennbar. Die älteren TeilnehmerInnen profitieren neben der sozialen Eingebundenheit vor allem davon, gesellschaftlich aktiv zu sein und das Gefühl zu haben gebraucht zu werden. In den Aussagen der TeilnehmerInnen ist klar erkennbar, dass sie sich so nicht nur ein neues soziales Gefüge erschaffen haben, sondern sich gleichzeitig mit neuen Erfahrungen und Situationen auseinandersetzen können. Dies sind, wie bereits von Lehr (1996) angeführt, deutlich unterstützende Ressourcen im Älterwerden. Gleichzeitig äußerten die Älteren auch das Bedürfnis, ihr Wissen und ihre Erfahrungen an die Gesellschaft sowie der jüngeren Generation zurückzugeben. Dies deckt sich mit Studien, die zeigen, dass es für ältere Menschen nicht erfüllend ist, lediglich sozial eingebunden zu sein, sondern auch aktiv an der Beziehungsgestaltung teilnehmen zu können (Staudinger & Schindler, 2008). Generativität kam als altersspezifische Entwicklungsaufgabe in drei der Projekten vor und wurde auch von den LeiterInnen als solche erkannt und gefördert. Der Rahmen und die Kontextfaktoren des Vereines Jung und Alt, des Cafe Vollpension und des NL40 Projekts bieten der älteren Generation die Möglichkeit, Generativität auszuleben, was eine wesentliche Rolle für die TeilnehmerInnen spielt. Das Ausleben altersspezifischer Bedürfnisse unterstützt die älteren Menschen, das Alter als eine eigenständige Lebensphase erfolgreich zu meistern, so Lehr (1996).

Die generationsübergreifende Interaktion, die in unterschiedlichen (Themen-) Kontexten eingebettet ist, bietet den TeilnehmerInnen zudem die Möglichkeit, ihre psychologische Produktivität auszuleben. Staudinger (1996) beschreibt diesen Begriff genauer: ein jedes Individuum kann materielle, geistige und emotionale Wirkungen bei sich selbst und seinem sozialen Umwelt hervorrufen, die ihm selbst oder dem Umfeld von Nutzen sein können. Ein älterer Mensch, der altersbedingt viel Zeit alleine zu Hause verbringt (so wie die Meisten der G1 TeilnehmerInnen) profitiert ungemein von einem Umfeld, in dem jüngere aber auch gleichaltrige Personen mit Lebensfreude agieren und so eine Lebensperspektive aufzeigen, die auf sie

zurückstrahlen kann und die sie ebenfalls weitergeben können. Neben emotionalen Aufgaben ist die G1 zudem gefordert, sich kognitiv mit unterschiedlichen Themen auseinanderzusetzen. Betreuung der schulischen Aufgaben wie im NL40 Projekt, die rechnen, lesen oder Fremdsprachen beinhalten, organisatorische und wirtschaftliche Fähigkeiten, die im Cafe Vollpension gefordert werden sowie das Gedächtnistraining, das im Verein Jung und Alt betrieben wird. Man weiß heutzutage, dass ein alter Mensch durch Training geistige Fähigkeiten nicht nur aufrechterhalten, sondern wieder zurückerlangen kann (Staudinger, 1996). Gleichzeitig findet sich hier zusammenfassend die Idee der Aktivitätstheorie des Alters, die wie bereits erwähnt davon ausgeht, dass Menschen die aktiv sind, etwas leisten sowie das Gefühl haben, gebraucht zu werden erfolgreich altern können (Oswald, Gatterer, & Fleischmann, 2008).

Nicht nur für die älteren TeilnehmerInnen ist die soziale Partizipation wichtig. Auch für einen jungen Menschen bietet sie die Möglichkeit, Werte und Regeln, Wissen und Fähigkeiten erwerben zu können (Moser, 2009). Dies zeigte sich deutlich in den drei bereits genannten Projekten: die Jüngeren profitieren von den älteren in ihrer Rolle als Mentoren, Erfahrungs- und Wissensträger. Ältere Menschen haben zudem eine ganz besondere Qualität: Zeit nehmen und Halt geben (Oerter, 1985; Lehr, 1996; Berk, 2011). Dadurch, dass sich alle vier jüngeren TeilnehmerInnen in einer explorierenden Phase geprägt von Leistungsdruck und Stress befanden, legten diese besonderen Wert auf die Möglichkeit, in diesem Rahmen Halt und Erfahrung zu finden. Im Zuge der generationsübergreifenden Interaktion erfuhr die G3 eine weitere wichtige Ressource im Bewältigen ihrer Entwicklungsstufe, nämlich Anerkennung in ihrer Person. Dies stellt laut Moser (2009) eine weitere wichtige Dimension für die persönliche Entwicklung eines jungen Menschen dar – es gibt ihm die Möglichkeit seine Identität zu festigen.

Wichtig anzumerken ist, dass sich jede Altersgruppe in den Projekten bei der Auseinandersetzung mit den jeweiligen Entwicklungsaufgaben nicht alleine sieht. Die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben findet, so schreibt auch Staudinger (1996), immer in einem sozialem Kontext statt.

Die G1 und G3 Interaktion konnte sich somit vor allem im Verein Jung & Alt, im Cafe Vollpension und im NL40 Projekt förderlich auf die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben Identität und Generativität auswirken. In den beiden Kolpinghäusern war auf Grund des hohen Alters von G1 die Entwicklungsaufgabe

Generativität nicht relevant. Lediglich die jüngeren TeilnehmerInnen konnten ebenso wie in den anderen Projekten vom Austausch in entwicklungspsychologischer Hinsicht profitieren.

Auf die Frage hin, mit welchen Entwicklungsaufgaben sich die TeilnehmerInnen auseinandersetzten, zeigte vor allem die ältere Generation alterskonforme Aufgaben, die sich mit der Anfangs beschriebenen Theorie decken. Primär für diese Arbeit relevant war dabei die Weitergabe des Erfahrungs- und Wissensschatzes als eine Entwicklungsaufgabe der Älteren. Einen Platz in der Gesellschaft finden, Hilfe und Unterstützung annehmen können, sich mit Sinn und Existenzfragen beschäftigen und Toleranz für Differenz entwickeln waren Aufgaben, die bei beiden Altersgruppen präsent waren und auch im theoretischen Teil der Arbeit vorgestellt wurden (Oerter, 1985). Für die jüngere Generation stand Identitätsfindung sowie das Ausprobieren von unterschiedlichen, beruflichen Möglichkeiten und Lebensstilen im Vordergrund. Hält man sich an die Entwicklungsphasen von Erikson, so lässt sich bei den jüngeren TeilnehmerInnen eine Verzögerung der Identitätsfindung und Exploration feststellen. Die vier TeilnehmerInnen von G3 sind über 20 Jahre alt. Laut Erikson findet die Entwicklungsphase „Identitätsfindung versus Diffusion“ vor allem im Jugendalter statt und lässt sich laut ihm vor dem 20. Lebensjahr eingrenzen. Erikson selbst hat eine Theorie dazu: besonders diese Entwicklungsstufe kann in modernen, westlichen Gesellschaften wesentlich länger und krisenhafter verlaufen als in weniger industrialisierten Ländern (Oerter & Dreher, 1998). In der Literatur findet sich Kritik an Eriksons Theorie, in der die Identitätsfindung wie beschrieben besonders stark an die Adoleszenz gebunden ist (Mietzel, 2012). Oerter & Dreher (1998) sind ebenfalls der Ansicht, dass Identitätsfindung ein Leben lang stattfindet. Dem stimmen auch die LeiterInnen und TeilnehmerInnen der Projekte zu. Die Ergebnisse im Hinblick auf die jüngere Generation decken sich nicht nur mit den anfangs beschriebenen Theorien von Arnett (2006), sondern bilden auch einen Brückenschlag zu der heutigen (umstrittenen) medialen Beschreibung dieser Altersgruppe, die zwischen 1980 und 1990 geboren wurde und als „Generation Y“ betitelt wird: „Generation Y, wir sind jung und brauchen das Glück“ (ZEIT, 2014), „Generation Maybe, unentschlossene Jugend“ (WELT, 2016), und „Generation Y, wollen die auch arbeiten?“ (ZEIT, 2013) sind nur einige, beispielhafte Zeitungsartikel dazu. Unbeachtet dessen, ob sich diese Generation wie in genannten Zeitungsartikeln oder als Generation Y beschreiben

lässt (und so eine weitere Altersstereotypisierung darstellt), zeichnet sich in den Aussagen der TeilnehmerInnen und LeiterInnen durchaus Unsicherheit und Überforderung ab. Hurrelmann (2003) ist der Ansicht, dass eine enorme Flexibilität und ausgeprägte Selbststeuerung notwendig ist, um die modernen bestehenden Anforderungen und Handlungsalternativen überhaupt bewältigen zu können. Dass sich generationsübergreifende Projekte hier als unterstützende Ressource anbieten, ist in den Interviews deutlich geworden. Eine gewinnbringende Interaktion ist jedoch nur möglich, sofern günstige Kontextfaktoren vorliegen:

Staudinger und Schindler (2008) sind überzeugt, dass Kontextfaktoren für die Entwicklungsaufgaben äußerst relevant sind und sich diese erst positiv bewältigen lassen, wenn die Unterstützung und Anregung aus der Umwelt günstig und auf die Bedürfnisse des Alters angepasst sind. Dies konnte in den Projekten bestätigt werden. Als besonders „günstige“ Faktoren, die Identität und Generativität in den Generationenprojekten aktivierten, stellten sich die Kontexte „miteinander arbeiten“ und „miteinander lernen“ heraus. Warum generationsübergreifende Interaktion, die in einem Lernkontext oder einer 1:1 stattfindet besonders gute Erfolge erzielt liegt daran, dass beide Altersgruppen aktiv sein können und an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. So ist ein Wissenstransfer zwischen den Generationen möglich (Lehr, 1996; Kessler & Staudinger, 2006; Newman & Hatton-Yeo, 2008; Höpflinger, 2010; Graf & Schnelle, 2014). Dass sich die Entwicklungsaufgabe „Generativität“ in den Kolpinghäusern nicht vollständig entfalten und ausgeübt werden konnte liegt an den fehlenden günstigen Kontextfaktoren (siehe Tabelle 10). Baltes (1997) erklärt, dass Generativität nicht nur von der Persönlichkeit oder den vorhandenen gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen abhängig ist, wie dies Staudinger und Schindler (2008) anführen, sondern gleichzeitig mit dem sozialen Wert, der ihr (Anmerkung: hier innerhalb der Projekte), zugemessen wird. Dass die Entwicklungsaufgabe Generativität in den beiden Kolpinghäusern weniger Priorität hatte als die pflegerische Betreuung auf Grund des hohen Alters und ihr so eine weniger wichtigere Rolle zugeschrieben wurde als in den anderen Projekten, könnte zumindest eine Erklärung dafür sein.

Wertschätzung hat sich ebenfalls als wichtiger und unterstützender Kontextfaktor beim bewältigen der Entwicklungsaufgaben herausgestellt. Greenfield und Marks (2004) sind zum Beispiel der Überzeugung, dass freiwilligen Arbeit zu einer hohen Lebenszufriedenheit beitragen kann. Da bei bereits pensionierten

Menschen die Wertschätzung durch die Ausübung eines Berufes wegfällt (Cheng, 2009), ist dies für die älteren TeilnehmerInnen eine Möglichkeit Anerkennung zu erfahren. Auch der Verein Jung & Alt und das OMA/ OPA Projekt versuchen den TeilnehmerInnen Wertschätzung zu vermitteln, indem Supervision und Weiterbildungen angeboten werden. Im Cafe Vollpension werden Teamaktivitäten organisiert sowie Transparenz als Wertschätzung der MitarbeiterInnen eingesetzt. In den Kolpinghäusern werden für bestimmte Aktivitäten (zB.: Geburtstagsbesuch bei einem älteren Menschen) finanzielle Entlohnung angeboten wird. Zum einen kann dies natürlich motivierend sein, andererseits hat diese Art von Belohnung eine negativ behaftete Konnotation. Indem man die Aktivität bezahlt, ist sie nicht mehr freiwillig. Des Weiteren konnte auf Grund des hohen Alters und der daraus resultierenden körperlichen und geistigen Einschränkung der älteren Personen in den Kolpinghäusern nur sehr wenig Interaktion auf Augenhöhe stattfinden. Ohne dieser Möglichkeit sich auf der selben Ebene austauschen zu können, fiel in den Kolpinghäusern ein weiterer wichtiger Kontextfaktor weg.

Sofern der Kontext, in dem die G1 und G3 Interaktion in den Projekten stattfinden, gegeben war, konnten sich die Altersgruppen in ihren Ressourcen und Defiziten nicht nur unterstützen, sondern letztere auch kompensieren. Kompensieren Ältere, die laut TeilnehmerInnen und LeiterInnen oftmals strikt an veraltete Traditionen gebunden sind und so unflexibel oder stur agieren, lernen in der Interaktion mit den Jüngeren, die flexibel und offen agieren, neue Wege, Toleranz, und offen zu werden für Neues. Umgekehrt kann die jüngere Altersgruppe die Gefühle von Leistungsdruck, Stress und Überforderung im Miteinander mit den deutlich entschleunigten älteren TeilnehmerInnen, die Zeit und Ruhe als Ressource mitbringen, kompensieren. Auch konnten andere Arten von Kompensation festgestellt werden. Martin & Kliegen (2008) sehen zum Beispiel in einer gedanklichen Umbewertung von äußeren Gegebenheiten eine mentale Ressource die im Alter (bzw. allgemein) helfen kann, flexibel zu bleiben und sich an äußere Umstände anzupassen. So haben mehrere kinder- und enkelkinderlose TeilnehmerInnen ihr Bedürfnis nach eigenen Kindern umbewertet, und leben dieses nun im Rahmen des Generationenprojektes mit den jüngeren TeilnehmerInnen aus. Gleichzeitig wurde deutlich, dass G1, deren Kraft und Energie (laut den Aussagen der TeilnehmerInnen) altersbedingt schwindet, dies in der Interaktion mit G3, die Dynamik und Energie mitbringt, zumindest im Moment der Interaktion kompensieren

kann.

So konnte auf verschiedenen Ebenen gezeigt werden, dass die theoretisch angenommene Komplementarität von G1 und G3 auch aus Sicht der TeilnehmerInnen (und LeiterInnen) erkennbar ist.

Neben der Auseinandersetzung mit der Komplementarität von G1 und G3 stellte sich die Frage, ob sich die motivationale Basis der TeilnehmerInnen durch vorherrschende Altersstereotype beeinflussen lässt. Als im Interview nach bestehenden bekannten Altersstereotypen gefragt wurde zeigte sich bei beiden Altersgruppen ein durchwegs negatives Bild. In einer weiteren Frage, in der die Generationen eine subjektive Fremdeinschätzung vornehmen sollten, wiesen alle acht TeilnehmerInnen der Generationenprojekte ein positives Bild der jeweils anderen Altersgruppe auf. Viele äußerten dazu, dass sie eine besonders gute Beziehung zu den eigenen Großeltern hatten. Man kann daraus schließen, dass junge Menschen, die bereits sehr enge Kontakte und gute Erfahrungen mit ihren Großeltern haben generell ein positives Bild über das Alter und alte Menschen an sich aufweisen (Roux, Gobet, Clemence, & Höpflinger, 1996).

Während im Zuge der subjektiven Wahrnehmungseinschätzung die jüngere Generation eine positive Selbsteinschätzung vorwies, beurteilte sich die ältere Generation in der Selbsteinschätzung negativ. Dies widersprach jedoch den positiven Aussagen von G1 bezüglich ihrer persönlichen Einschätzung im Verlaufe des weiteren Interviews. Die Ursache könnte laut Lehr (1996) darin liegen, dass ältere Menschen, egal wie alt sie sich tatsächlich fühlen mit einer Umwelt konfrontiert sind, die ihnen ihr biologisches Alter inklusive altersspezifischer Defizite bewusst macht. So kann es passieren, dass sich ältere Personen die durchaus noch aktiv sind und sich jung fühlen von der Gesellschaft mit anderen Erwartungen konfrontiert werden und diese nach und nach internalisieren. Der Fremdstereotyp verwandelt sich sodann in einen Selbststereotyp (Lehr, 1996; Hess, Auman, Colcombe, & Rahhal, 2003).

Dass trotz der offenen Fragestellung bezüglich bekannter Altersstereotype rein negative Zuschreibungen genannt wurden, sich die subjektive Wahrnehmung der TeilnehmerInnen aber als positiv und sehr respektvoll gegenüber der anderen Generation herausgestellt hat, ist ebenfalls ein interessantes gesellschaftliches Phänomen. Es könnte sein, dass sich durch den Kontakt der Altersgruppen Stereotype auflösen, sich als falsch herausstellen oder gar nicht erst aufkommen.

Aronson, Wilson und Akert (2004) erklären sich dies anhand der Kontakthypothese: Sobald Menschen die Möglichkeit gegeben wird zu lernen, dass ihre Stereotype falsch sind verschwinden diese. Damit diese wirklich reduziert werden oder gar nicht erst entstehen können, bedingt es verschiedener Faktoren. Neben einer wechselseitigen Abhängigkeit zwischen den beiden Gruppen ist es notwendig, dass beide an einem gemeinsamen Ziel arbeiten (Aronson et.al, 2004). Diese Ausgangssituation ist vor allem im Projekt Jung & Alt, dem OMA/OPA Projekt und dem Cafe Vollpension gegeben und erklärt, warum dort die generationsübergreifende Arbeit so gewinnbringend ist. Dies sieht auch eine Teilnehmerin so: „Ich glaube, dass man sich zu wenig darum kümmert und dann entstehen eben regelrechte Feindbilder“ (A,T.4, S.12).

Diese Ergebnisse zeigten deutlich, dass sich Altersstereotype in keiner Weise auf die Motivation der TeilnehmerInnen auswirkten, zudem auch in den drei eben genannten Projekten bewusst in Workshops mit Stereotypen gearbeitet wird um ein Aufkommen von negativer Stereotypisierung zu verhindern.

Welche Motivation steht somit hinter der Teilnahme an einem Generationenprojekt?

Die eingangs angeführten theoretischen Befunde des BMASK (2013) und der Diakonie Österreich (2015) konnten bestätigt werden: Alterseinsamkeit, Isolation und Altersarmut sind durchaus Beweggründe der älteren Generation an diesen freiwilligen Projekten teilzunehmen. Auch die Projekte selbst entstanden aus diesen drei Faktoren, die sich so negativ auf die Lebenszufriedenheit von älteren Menschen auswirken. Auch Lehr (1996) nennt, gleichsam den jüngeren TeilnehmerInnen dieselben Gründe, warum diese Kontakt zur älteren Generation suchen. Zum einen sind dies fehlende Beziehungen zu älteren Menschen und oftmals den eigenen Großeltern sowie außerdem das sammeln von Erfahrung. Neben der persönlichen Motivation der TeilnehmerInnen gibt es im Austausch mit anderen Altersgruppen noch weitere wichtige Determinanten, die wichtig sind für ein gelingendes Miteinander:

Die LeiterInnen der Projekte haben darauf hingewiesen, dass diese Art und Weise von Zusammenarbeit nicht nur Eigenmotivation erfordert sondern auch psychische Ressourcen. Neben Reflexionsfähigkeit, Weiterentwicklungsfähigkeit und Lernfähigkeit, die sowohl bei TeilnehmerInnen als auch bei den LeiterInnen relevant sind, wurde besonders dem Konzept der Selbstwirksamkeit in den Projekten

Aufmerksamkeit geschenkt und als wichtige Ressource definiert. Während das Vertrauen in die eigene Stärke und dem eigenen Leistungsvermögen ein wesentlicher Beitrag zur Resilienz eines Menschen darstellt konnte gezeigt werden, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung eine wichtige Voraussetzung für Motivation und Leistungsniveau sowie für psychisches und geistiges Wohlbefinden bildet (Schwarzer, 2004). Diese psychische Ressource ist eine Grundbedingung um Anforderungen bewältigen und mit Ausdauer durchsetzen zu können. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung kann hilfreich sein um das Gesundheitsverhalten zu steuern. So kann sie die Bewältigung von Krankheiten beeinflussen oder einem alten Menschen helfen, einen sesshaften Lebensstil zu überwinden. Weiters konnte ein Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und kognitiven Prozessen festgestellt werden: Ältere Menschen, die ihre eigenen kognitiven Fähigkeiten optimistisch betrachten können sich besser an Dinge erinnern als jene, die dies nicht tun (Schwarzer, 2004). Die Projekte Cafe Vollpension, OMA/OPA sowie Jung & Alt versuchen bewusst, sich in Workshops und in Supervisionen mit Selbstwirksamkeit als Ressource auseinanderzusetzen. In den Kolpinghäusern waren, erneut auf Grund des hohen Alters, diese notwendigen Ressourcen nicht mehr gegeben. Zusätzlich ist zu beachten, dass viele der dort untergebrachten Kinder und Jugendlichen traumatisiert sind. Für eine förderliche Interaktion würde dies von der älteren Generation viel mehr Ressourcen und Kraft erfordern, über die viele nicht mehr verfügen.

Neben der Auseinandersetzung mit psychischen Ressourcen müssen sich die LeiterInnen der Projekte auch Hindernissen und Schwierigkeiten widmen.

Hindernisse und Schwierigkeiten betreffend zeigte sich, dass diese nicht unbedingt auf den Altersunterschied der TeilnehmerInnen zurückzuführen sind. Lediglich zwei TeilnehmerInnen äußerten sich dazu. Eine Person gab an, dass es „manchmal schwer ist, eine gemeinsame Interaktion zu finden“ (B, T.6, S. 23) und eine zweite Person erzählte, dass „Alkoholkonsum oder Inkontinenz“ (C, T.9, S.37) ein altersbedingtes Thema ist, mit dem sie sich auseinandersetzen musste. Alle anderen Hindernisse oder Schwierigkeiten waren Umstände die von außen an die Projekte herangetragen werden und nichts mit dem Alter der TeilnehmerInnen zu tun haben. Dies ist ein sehr erfreuliches Resultat, denn es verdeutlicht die Ressourcen und Potentiale, die ältere Menschen aktiv in die Gesellschaft einbringen können.

Abschließend lässt sich feststellen dass sich die beiden Generationen, sofern die Berührungspunkte gegeben waren, in der Auseinandersetzung mit altersspezifischen Entwicklungsaufgaben gegenseitig unterstützen können. Dies gelingt im Verein Jung & Alt, im Verein NL40 sowie im Cafe Vollpension sowohl für die Aufgabe „Generativität“ als auch für „Identität“. Diese drei Generationenprojekte dienen den TeilnehmerInnen als wertvolle und unterstützende Ressource und tragen deutlich zur Lebenszufriedenheit bei. Zusätzlich konnte gezeigt werden, dass sich G1 und G3 in ihren Ressourcen und Defiziten so unterstützen und interagieren können, dass allem altersbedingte Defizite (zumindest in der Situation) reduziert werden konnten. Es ist also nicht unbedingt die Frage, ob jung und alt einander „brauchen“, sondern vielmehr ein Ziel, ein wachsendes Bewusstsein für das psychologische Potential von generationsübergreifendem Austausch zu schaffen und zeitgleich den Fokus auf die nicht genutzten Ressourcen älterer Menschen zu legen.

Limitationen und Ausblick.

Die angeführten Ergebnisse und Schlussfolgerungen sind weder auf die Gesamtpopulation noch auf andere Kulturen oder ländlichere Gegenden zu generalisieren. Des Weiteren ist zu beachten, dass durch das selbstständige Erstellen des Interviewleitfadens und die qualitative Vorgehensweise auch subjektive Wahrnehmungen und eventuelle Verzerrungen des Interviewers mit in die Arbeit eingeflossen sind. Im Nachhinein betrachtet waren die beiden Kolpinghäuser Favoriten und Leopoldstadt für das Hauptziel der Arbeit, dem psychologisch förderlichen unterstützen der Altersgruppen in ihren altersbedingten Entwicklungsaufgaben, im Vergleich zu den anderen Projekten auf Grund des hohen Alters weniger gut geeignet.

Das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe hat sich als sehr unausgeglichener herausgestellt, nur zwei von 12 TeilnehmerInnen waren männlich. Dies hat in dieser Arbeit zwar keinen Effekt auf die Ergebnisse, sollte aber in weiteren Forschungsarbeiten berücksichtigt werden. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass Frauen sich eher ehrenamtlich und freiwillig engagieren als Männer (Lehr, 1996; Luoh & Herzog, 2002; McNeill & Maruna, 2007; Hoof & Schnell, 2009; Son & Wilson, 2011), sowie bei Frauen eine stärker ausgeprägte Generativität im Freiwilligenbereich gefunden werden konnte (Tanigucchi, 2006; Einolf, 2011).

Des Weiteren war das Bildungsniveau in dieser Forschungsarbeit kein Kriterium für die Teilnahme an den Interviews. In den Gesprächen ist jedoch

aufgefallen, dass die TeilnehmerInnen über ein höheres Bildungsniveau verfügten. Lehr (1996) weist Schulbildung als einen der wichtigsten Faktoren für die Partizipationsfähigkeit- und Willigkeit aus. Höher gebildete Personen setzen sich eher ehrenamtlich ein als solche mit einer geringeren Schulbildung. Maresch (2006) erklärt, dass sich das Bildungsniveau der TeilnehmerInnen nicht nur auf die Teilnahme an freiwilligen Aktivitäten auswirkt, sondern auch auf die Sozialkontakte. Je höher der Bildungsgrad, umso öfter werden außerfamiliäre Sozialkontakte aufgesucht. Ein niedriger Bildungsstand führt dazu, dass die Aktivitäten eher familienorientiert bleiben. Dies zeigt, dass in weiterführenden Studien auf alle Fälle der Bildungsgrad der TeilnehmerInnen als interessierender Faktor sowie als Einflussvariable miteinberechnet werden soll.

In weiteren Forschungen bietet sich an, das G1 und G3 Verhältnis innerhalb eines experimentalen Settings (zB.: Lernsetting) durchzuführen. Interessant wäre dabei die Generation G2 als Vergleichsgruppe heranzunehmen. In diesem Kontext könnte man sich besonders die Entwicklungsaufgabe „Generativität“ genauer ansehen. Zudem wäre es spannend, mit Hilfe einer Langzeitstudie zu verfolgen, wie nachhaltig sich die generationsübergreifende Interaktion auf die Festigung der Identität auswirkt. Auch könnte man hier genauer auf Ausprägungen des Geschlechterunterschiedes in der Ausübung von Generativität sowie auf die Auswirkungen der Selbstwirksamkeit bei Generationenprojekten eingehen.

Da die Stichprobe aus der Stadt Wien bezogen wurde bietet sich in weiteren Forschungen eine Erhebung am Land oder ein Vergleich mit generationsübergreifender Arbeit in ländlichen Gegenden an. Auch kulturelle Unterschiede im Hinblick auf die Notwendigkeit von Generationenprojekten sind weitere interessante Forschungsthemen.

Zusammenfassend ist das Wissen und die Erfahrung der Älteren eine wichtige Ressource, die in weiterer Zukunft nicht nur im sozialen Bereich sondern auch weiterführend in Beratungs- und Entscheidungsprozesse eingebracht werden kann. Das heißt, dass man die Ressourcen der älteren Generation nicht nur gesellschaftlich nutzt, sondern diese auch aktiv fördert. In Deutschland wird dies bereits umgesetzt – im sogenannten EFI Programm werden SeniorInnen als „seniorTrainerIn“ ausgebildet und übernehmen in Vereinen oder Verbänden Führungsaufgaben. Auf diese Art und Weise werden bereits pensionierte Ältere

(Wozu) Brauchen alte Menschen junge Menschen und umgekehrt?

präventiv integriert, das Altersbild weiterhin zum Positiven verändert und zeitgleich gesellschaftlich davon profitiert.

Eine weitere Möglichkeit Generationenprojekte zu nutzen, wäre MigrantInnen in generationsübergreifende Projekte zu integrieren.

Um Möglichkeiten wie diese zu gewährleisten und Generationenprojekte auszudehnen, ist das Schaffen von zeitlichen und finanziellen Ressourcen unermesslich.

Literaturverzeichnis

- Ann, J. S., & Cooney, T. M. (2006). Psychological well-being in mid to late life: The role of generativity development and parent–child relationships across the lifespan. *International Journal of Behavioral Development*, 30(5), 410-421. doi:10.1177/0165025406071489
- Alsaker, F.D., & Kroger, J. (2007). Identitätsentwicklung. In M. Hasselhorn & W. Schneider (Hrsg.), *Handbuch der Entwicklungspsychologie* (371 – 380). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Arbeiterkammer. (2017). Stichwort: Altenarbeit. Zugriff am 23.06.2017. Verfügbar unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/gesundheitsundsozialberufe/sozialberufe/Altenarbeit.html>
- Arbeitsmarktservice. (2017). *Arbeitslosenbericht*. Zugriff am 26.06.2017. Verfügbar unter: http://www.ams.at/_docs/001_uebersicht_aktuell.pdf
- Arnett, J.J. (2006). Emerging adulthood: understanding the new way of coming of age. In J.J.Arnett & J.L. Tanner (eds), *Emerging adults in america: coming of age in the 21st century* (pp. 3-19). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/11381-001
- Aronson, E., & Wilson, T.D., & Akert, R.M. (2004). *Sozialpsychologie*. München: Pearson Verlag.
- Artworx. (2016). Social Media in Österreich. Zugriff am 26.07.2017. Verfügbar unter: <http://www.artworx.at/social-media-in-oesterreich-2016/>
- Attar-Schwartz, S., Tan, J.P., & Buchanan, A. (2009). Adolescents' perspectives on relationships with grandparents: The contribution of adolescent, grandparent, and parent–grandparent relationship variables. *Children and Youth Services Review*, 31(9), 1057-1066. doi: 10.1016/j.childyouth.2009.05.007
- Bortz, J. & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Berk, L. (2011). *Entwicklungspsychologie*. München: Pearson Verlag.
- BMASK. (2013). Altern und Zukunft. Zugriff am 07.06.2017. Verfügbar unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/0/7/CH3434/CMS1451919205078/soziale-themen_seniorinnen_bundesseniorinnenplan_gesamt.pdf
- BMASK. (2015): Begegnung der Generationen. Leitfaden für intergenerative Projekte in Österreich. Wien: Sozialministerium.
- Borchers, A. (1997). *Die Sandwich-Generation: ihre zeitlichen und finanziellen Leistungen und Belastungen* (Vol. 29). Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Cheng, S.T. (2009). Generativity in later life: perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being. *Journal of Gerontology*, 64(1), 45-54. doi: doi.org/10.1093/geronb/gbn027
- Collins, W.A., & Laurens, B. (2004) Parent-adolescent relationships and influences, In Lerner, R.M. & Steinberg, L. (eds). *Handbook of adolescent psychology*. (pp. 331-362). New York: Hoboken, Inc. doi: 10.1002/9780471726746.ch11

- De Jong, J., & van Tilburg, T. (2010). The De Jong Gierveld short scales for emotional and social loneliness: tested on data from 7 countries in the UN generations and gender surveys. *European Journal of Aging*, 7(2), 121-130. doi: 10.1007/s10433-010-0144-6
- Diakonie Österreich. (2015). Diakonie: Altersarmut in Österreich verringern. Pressemitteilung. Zugriff am 07.06.2017. Verfügbar unter: <https://diakonie.at/presse-pr/presstexte/diakonie-altersarmut-oesterreich-verringern-53000-menschen-betroffen>
- DIMDI. (2005). ICF-Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Zugriff am 12.03.2017. Verfügbar unter: <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/stand2005/>
- Duden online. (2017). Stichwort: Hindernis. Zugriff am 10.06.2017. Verfügbar unter: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Hindernis#Bedeutung3b>
- Duden online. (2017). Stichwort: Komplementarität. Zugriff am 10.06.2017. Verfügbar unter: <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/Komplementarit%C3%A4>
- Dykstra, P. A. (2009). Older adult loneliness: myths and realities. *European journal of ageing*, 6(2), 91. doi: 10.1007/s10433-009-0110-3
- Einolf, C. J. (2011). Gender differences in the correlates of volunteering and charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1092-1112. doi: 10.1177/0899764010385949
- Fuligni, A.J., & Eccles, J.S. (1993). Perceived parent-child relationship and early adolescents' orientation towards peers. *Development Psychology*, 29(4), 622-632. doi: 10.1037/0012-1649.29.4.622
- Graf, M., & Schnelle, J. (2014). Impulse für Generationenprojekte: Ergebnisse des ersten trinationalen Workshops Generationenprojekte. Zugriff am 2.02.2017. Verfügbar unter: <http://www.intergeneration.ch/de/blog/impulse-f%C3%BCr-generationenprojekte>
- Greenfield, E.A., & Marks, N.F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *Journal of Gerontology*, 59(5), 258-264. doi: 10.1093/geronb/59.5.S258
- Grossbaum, M.F., & Bates, G.W. (2002). Correlates of psychological well-being at midlife: The role of generativity, agency and communion, and narrative themes. *International Journal of Behavioral Development*, 26(2), 120-127. doi: 10.1080/01650250042000654
- Hauser, R. (2012). Das Maß der Armut: Armutsgrenzen im sozialstaatlichen Kontext – der sozialstatistische Diskurs. In *Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung* (S.122-146). Wiesbaden: Springer VS.
- Hess, T.M., Auman, C., Colcombe, S.J., & Rahhal T.A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *Journal of Gerontology*, 58(1), 3-11. doi: 10.1093/geronb/58.1.P3
- Hofer, K., & Moser-Siegmeth, V. (2010). Soziale Isolation älterer Menschen. Zugriff am 02.06.2017. Verfügbar unter: http://pressespiegel.roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/LV/Wien/Metanavigation/Forschungsinstitut/MitarbeiterInnen%20+%20Projekt

- berichte/Soziale%20Isolation%2015%2012%202010_komprimiert.pdf
- Hoffmann, K. (2014). *Jung und Alt. Dialog der Generationen. Analysen-Perspektiven-Modelle*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH
- Höpflinger, F. (1999). Generationenfrage-Konzepte, theoretische Ansätze und Beobachtungen zu Generationenbeziehungen in späteren Lebensphasen. Lausanne: Réalités sociales. Zugriff am 13. 06. 2017. Verfügbar unter:
<http://www.hoepflinger.com/fhtop/Generationenfrage.pdf>
- Höpflinger, F., & Stuckelberger, A. (1999). *Demografische Alterung und individuelles Altern*. Zürich: Seismo Verlag.
- Höpflinger, F. (2010a). Generationenbeziehungen in späteren Lebensphasen. Zugriff am 13.06.2017. Verfügbar unter:
<http://www.hoepflinger.com/fhtop/Generationenbeziehungen.pdf>
- Höpflinger, F. (2010b). Intergenerationenprojekte in Arbeitswelt und Nachbarschaft. Zugriff am 13.06.2017. Verfügbar unter:
<http://www.hoepflinger.com/fhtop/Intergenerationenprojekte.pdf>
- Hurrelmann, K. (2003). Der entstrukturierte Lebenslauf. Die Auswirkungen der Expansion der Jugendphase. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 23(2), 115-126.
- Krappmann, L. (1997). Brauchen junge Menschen alte Menschen? In L. Krappmann & A. Lepenies (Hrsg.), *Alt und Jung. Spannung und Solidarität zwischen den Generationen* (S. 185-204). Frankfurt: Campus Verlag.
- Kolland, F., & Ahmadi, P. (2010). *Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of adolescence*, 25(1), 19-30. doi: 10.1006/jado.2001.0446
- Krampen, G., & Reichle, B. (2008). Entwicklungspsychologie. In Oerter, R., & Dreher, E. (Hrsg.). *Entwicklungsaufgaben im frühen Erwachsenenalter*, (S.333-363). Weinheim: Beltz Verlag.
- Künemund, H., & Szydlik, M. (2009). *Generationen: Multidisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Kytir, J. (2008). Demographische Entwicklung, die alternde Gesellschaft. In Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.), *Hochaltrigkeit in Österreich. Eine Bestandsaufnahme* (S.46). Wien: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz.
- Lehr, U. (1996). *Psychologie des Alterns*. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Levy, B.R., Hausdorff, J.M., Hencke, R., & Wei, J.Y. (2000). Reducing cardiovascular stress with positive self-stereotypes of aging. *Journal of Gerontology*, 55(4), 205-213. doi: 10.1093/geronb/55.4.P205
- Levy, B. (2003). Mind matter: cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology*, 58(4), 203-211. doi: 10.1093/geronb/58.4.P203
- Litwin, H., & Shiovitz-Ezra, S. (2011). Social network type and subjective well-being in a national sample of older americans. *Gerontologist*, 51(3), 379-388. doi: 10.1093/geront/gnq094

- Luoh, M.C. & Herzog, A.R. (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality. *Journal of health and social behaviour*, 43(4), 490-509. doi: 10.2307/3090239
- Lüscher, K., & Liegle, L. (2003). Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Lüscher, K., Hoff, A., Lamura, G., Renzi, M., Sánchez, M., Viry, G., ... & Oliveira, P. D. S. (2015). Generationen, Generationenbeziehungen, Generationenpolitik: Ein mehrsprachiges Kompendium. Zugriff am 12.06. 2017. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/126217/1/Generations_intergenerational_relationsh.pdf
- Matthews, S.H., & Sprey, J. (1985). Adolescents' relationships with grandparents: an empirical contribution to conceptual clarification. *Journal of Gerontology*, 40(5), 621-626. doi: 10.1093/geronj/40.5.621
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Matheson, D.H., Collins, C.L. & Kuehne, V.S. (2000). Older adults' multiple stereotypes of young adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 51(4), 245-257. doi: 10.2190/LL3H-VKE8-QAT1-7M9M
- Maresch, M. (2006). *Erfolgreiches Alter(n) als Lebensaufgabe*. Schriften der Johannes-Kepler-Universität Linz: Reihe B, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 104. Linz: Trauner Verlag.
- Martin, M. & Kliegel, M. (2008). *Psychologische Grundlagen der Gerontologie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Mietzel, G. (2012). *Entwicklung im Erwachsenenalter*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Moser, S. (2009). *Beteiligt sein: Partizipation aus der Sicht von Jugendlichen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müsseler, J., & Rieger, M. (2017). *Allgemeine Psychologie*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Nelson, T. D. (2004). *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, Massachusetts: MIT press.
- Newman, S., & Hatton-Yeo, A. (2008). Intergenerational learning and the contributions of older people. *Ageing Horizons*, 8(10), 31-39.
- Oberbauer, M. (2012). Partizipation und Freiwilligenengagement. In ÖPIA Österreichische Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (Hrsg.), *Ausgewählte Beiträge zum „Aktiven Altern“* (S. 14-18). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK).
- Oerter, R. (1985). *Lebensbewältigung im Jugendalter*. Weinheim: VCH Verlag.
- Oerter, R. (1998). Entwicklungspsychologie. In Oerter, R., & Dreher, E. (Hrsg.), *Motivation und Handlungssteuerung*, (S. 757-822). Weinheim: Beltz Verlag.
- Oerter, R., & Dreher, E. (1998). Entwicklungspsychologie. In Oerter, R., & Dreher, E. (Hrsg.), *Jugendalter*, (S. 310 – 395). Weinheim: Beltz Verlag.
- Oswald D., Gatterer, G., & Fleischmann, U.M. (2008). *Gerontopsychologie. Grundlagen und klinische Aspekte zur Psychologie des Alterns*. Wien: Springer Verlag.

- Palmonari, A., Pombeni, L. M., & Kirchler, E. (1990). Adolescents and their peer groups: A study on the significance of peers, social categorization processes and coping with developmental tasks. *Social Behaviour*, 5(1), 33-48.
- Palmonari, A., Kirchler, E., & Pombeni, L.M. (1991). Differential effects of identification with family and peers on coping with developmental tasks in adolescence. *European Journal of Social Psychology*, 21(5), 381-402. doi: 10.1002/ejsp.2420210503
- Raikoff, R.L., & Brooks-Gunn, J. (1991). Do parent-child relationships change during puberty? *Psychological bulletin*, 110(1), 47-66. doi: 10.1037//0033-2909.110.1.47
- Rothermund, K., & Mayer, A.K. (2009). *Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Roux, P., Gobet, P., Clemence, A., & Höpflinger, F. (1996). *Generationenbeziehungen und Altersbilder. Ergebnisse einer empirischen Studie*. Lausanne/Zürich: Nationales Forschungsprogramm 32. Zugriff am 24.06.2017. Verfügbar unter: http://www.snf.ch/sitecollectiondocuments/nfp_altersbilder_nfp32_d.pdf
- Ryan, A.M. (2001). The peer group as a context for the development of young adolescent motivation and achievement. *Child Development*, 72(4), 1135-1150.
- Schnell, T., & Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35-53. doi: 10.1080/13617672.2012.650029
- Schnurr, S. (2011). *Singularisierung im Alter. Altern im Kontext des demographischen Wandels*. Münster: LIT Verlag.
- Schwarzer, R. (2004). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens: Einführung in die Gesundheitspsychologie*. Göttingen: Hofgrefe Verlag.
- Siegler, R., DeLoache, J., & Eisenberg, N. (2011). *Entwicklungspsychologie im Kindes- und Jugendalter*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Six, U. (2008). Entwicklungspsychologie. In Oerter, R., & Dreher, E. (Hrsg.), *Medien und Entwicklung*, (S.885-909). Weinheim: Beltz Verlag.
- Son, J., & Wilson, J. (2001). Generativity and Volunteering. *Sociological Forum*, 26(3), 644-667.
- Statistik Austria. (2016). Demografische Prognosen. Zugriff am 10.06.2017. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/110545.html
- Staudinger, U.M. (1996). Produktives Leben im Alter. In Baltes, M., & Montada, L. (Hrsg.), *Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter*, (S. 344-373). Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Staudinger, U.M., & Schindler, I. (2008). Entwicklungspsychologie. In Oerter, R., & Dreher, E. (Hrsg.), *Produktives Leben im Alter: Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen*, (S.927-953). Weinheim: Beltz Verlag.

- Tanigucchi, H. (2006). Men's and women's volunteering: Gender differences in the effects of employment and family characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(1), 83-101. doi: 10.1177/0899764005282481
- Tarrant, M., McKenzie, L., & Hewitt, L.A. (2006). Friendship group identification, multidimensional self concept and experience of developmental tasks in adolescence. *Journal of Adolescence*, 29(4), 627-640. doi: 10.1016/j.adolescence.2005.08.012
- Wahl, H.W., & Heyl, V. (2004). *Gerontologie- Einführung und Geschichte*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Wahrendorf, M. (2009). *Soziale Produktivität und Gesundheit im höheren Lebensalter: vergleichende Untersuchungen*. Münster: LIT Verlag.
- Wehner, T., & Güntert, S.T. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- WELT. (2016). Generation „maybe“. Zugriff am 24.06.2017. Verfügbar unter: <https://www.welt.de/themen/generation-maybe/>
- Weltgesundheitsorganisation (WHO). (2002). Aktives Altern. Zugriff am 18.06.2017. Verfügbar unter: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf
- Wienberg, J., & Czepek, J.A. (2011). „Aktives Altern“ unter Vorbehalt. Ungleiche Teilhabechancen von der Wiege bis zur Bahre. *Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (13). Zugriff am 04.06.2017. Verfügbar unter: http://erwachsenenbildung.at/magazin/archiv_artikel.php?mid=4713&aid=4717
- Wittchen, H.U., & Hoyer, J. (2011). *Klinische Psychologie & Psychotherapie*. Berlin: Springer Verlag.
- ZEIT. (2014). Generation Y. Wir sind jung und brauchen das Glück: Wie die Generation Y die Berufswelt verändert und warum alle von diesem Wandel profitieren. Zugriff am: 21.06.2017. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld>
- ZEIT. (2016). Generation Y. Wollen die auch arbeiten? Zugriff am 24.06.2017. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/2013/11/Generation-Y-Arbeitswelt>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: S.10

Eriksons Phasen der psychosozialen Entwicklung

Tabelle 2: S.22

Potentiale von Generationenprojekten

Tabelle 3: S.30

Darstellung der Stichprobe

Tabelle 4: S.37

Haupt- und Unterkategorien der Inhaltsanalyse

Tabelle 5: S.38

Kodierleitfaden

Tabelle 6: S.42

2. Reduktion von Kategorie 1

Tabelle 7: S.45

Gegenüberstellung Ressourcen G1 und Defizite G3

Tabelle 8: S.46

Gegenüberstellung Defizite G1 und Ressourcen G3

Tabelle 9: S.48

Gegenüberstellung Entwicklungsaufgaben G1 und G3

Tabelle 10: S.51

Kontextfaktoren

Tabelle 11: S.57

Hindernisse und Schwierigkeiten

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: S.6

Bevölkerungsprognose

Abbildung 2: S.11

Entwicklungsaufgaben Identitätsfindung

Abbildung 3: S.13

Entwicklungsaufgaben Generativität

Abbildung 4: S.36

Strukturierende Inhaltsanalyse

Anhang

Abstract A

Durch die Auswirkungen des demografischen Wandels und den gleichzeitigen Veränderungen der klassischen Familienstrukturen schwindet der Austausch unter den Generationen. Die Lebenserwartung der Menschen hat sich verdoppelt, in ungefähr 40 Jahren wird es doppelt so viele 60-Jährige geben wie Neugeborene. Viele ältere Menschen leben isoliert, einsam oder in Armut.

Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht, inwiefern hier Generationenprojekte als wertvolle soziale und gesellschaftliche Ressource eingreifen können. Genauer betrachtet wurde dabei das Verhältnis zwischen den älteren TeilnehmerInnen der Projekte (G1) und den jüngeren TeilnehmerInnen (G3) und inwiefern sich diese in der Bewältigung ihrer altersspezifischen Entwicklungsaufgaben innerhalb von generationsübergreifenden Projekten gegenseitig unterstützen können. Es wurde dabei speziell auf die Entwicklungsaufgaben Identität und Generativität eingegangen. Insgesamt wurden 12 Personen mit Hilfe eines halbstandardisierten Interviewleitfadens befragt. Vier Personen, die als LeiterInnen der Projekte arbeiten, vier ältere TeilnehmerInnen und je vier jüngere TeilnehmerInnen. Die Auswertung wurde mittels Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt. Insgesamt konnte gezeigt werden, dass sich drei der vier Projekte als besonders geeignet für die gegenseitige Unterstützung in der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben erweisen. Dass sich ein Projekt als weniger geeignet herausgestellt hatte, liegt wahrscheinlich an ungünstigen Kontextfaktoren, die den Austausch zwischen den Generationen erschweren. Zukünftige Forschungen sollten zum Beispiel auf die Nachhaltigkeit von generationsübergreifender Arbeit eingehen oder innerhalb eines Experimentalsettings die G1 und G3 Konstellation im Zusammenhang mit Geschlecht und Bildung als Einflussfaktoren untersuchen.

Abstract B

This study examined four cross-generational projects located in Vienna, as a resource due to demographical changes as well as changes in the classical family structures. Life expectancy has almost doubled, and in 40 years time there are going to be twice as many sixty-year old as newborns. 4-Generation-households change into one-family- and one-person-households, old people live isolated, lonely or in poverty. As a result, the exchange between generations disappears. Cross-generational projects could be covering for these social circumstances as they bring resources and potential to assist both generations in their overcoming of developmental tasks. In this study, the focus was especially on identity and generativity considering the age groups of the projects. In total 12 people participated in semi-structured interviews, four of them as head of the projects, four elderly and four younger participants. The written transcript was analyzed based on the techniques of qualitative content analysis by Mayring. Results showed, that three out of the four projects contained the resources and potentials to assist the generations among themselves with their developmental tasks. One project turned out to be less appropriate due to contextual factors that inhibited the successful exchange regarding the developmental tasks between the two generations. Further study should not only examine the sustainability of cross-generational projects, but also try to carry out research in experimental settings as well as consider gender and education as influencing factors.

Einverständniserklärung

Liebe/r Teilnehmer/in,

innerhalb meiner Masterarbeit des Psychologiestudiums möchte ich nicht nur verschiedene Generationenprojekte in Wien kennen lernen, sondern auch ihre Teilnehmer/innen sowie Leiter/innen. Das Ziel dahinter ist herauszufinden und aufzuzeigen, welche sozialen und psychischen Ressourcen sich hinter generationsübergreifender Arbeit verbergen.

Ich möchte Ihnen im Folgenden Fragen über ihre persönliche Erfahrung mit generationsübergreifender Arbeit stellen.

Die Teilnahme am Interview ist freiwillig.

Das Interview werde ich mit Hilfe meines Computers aufzeichnen, weshalb ich Sie bitte, sich mit ihrer Unterschrift dazu bereit zu erklären.

Ich trage dafür Sorge, dass sämtliche im Rahmen des Interviews erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und anonymisiert werden. Sie stimmen hiermit auch zu, dass Ausschnitte aus dem Interview in anonymisierter Form in der Masterarbeit zitiert werden dürfen.

Falls sie Interesse an den Ergebnissen meiner Arbeit haben, so kann ich Ihnen diese gerne per Email zukommen lassen.

Unterschrift TeilnehmerIn: _____

Unterschrift Interviewerin: _____

Datum: _____

Interviewleitfaden

Gesprächsleitfaden Interviewgruppe A: ältere Generation

Einführung	Vorstellung Interviewerin Angaben zum Zeitrahmen des Interviews Ablauf des Interviews Einverständniserklärung vorlegen Vorstellung des Themas: <i>Innerhalb meiner Masterarbeit des Psychologiestudiums möchte ich nicht nur verschiedene Generationenprojekte in Wien kennen lernen, sondern auch ihre Teilnehmer/innen sowie Leiter/innen.</i> <i>Das Ziel dahinter ist herauszufinden und aufzuzeigen, welche sozialen und psychischen Ressourcen sich hinter generationsübergreifender Arbeit verbergen.</i> <i>Ich möchte Ihnen im Folgenden Fragen über ihre persönliche Erfahrung mit generationsübergreifender Arbeit stellen.</i>
Themenkomplex I: <i>Fragen zum Alter, Generationen und Altersstereotype</i>	Wie alt sind Sie? Können Sie ihre Generation ein bisschen beschreiben? Was zeichnet Sie aus? Worin liegen ihre Stärken? Welche Schwächen zeichnet diese Generation aus? Mit welchen Lebensaufgaben ist man in ihrer Altersgruppe konfrontiert? Welche Altersstereotype kennen sie über ihre Generation? Welche Altersstereotype kennen sie über die jüngere Generation? Wie würden Sie die jüngere Generation beschreiben? (Nicht die Generation ihrer Kinder, sondern die ihrer Enkelkinder) Worin liegen die Stärken dieser jungen Generation? Worin die Schwächen? Wie würden Sie die aktuelle Situation zwischen den Generationen beschreiben? Haben Sie Enkelkinder? Haben Sie regelmäßig Kontakt mit der jüngeren Generation? In der Familie oder auch außerhalb (Nachbarn, Freunde,...)? Wenn ja, zu wem? (Enkel,...) Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der jüngeren Generation gemacht? Was war für Sie ausschlaggebend, an einem generationsübergreifenden Projekt teilzunehmen?

Themenkomplex II: <i>Generationenprojekt</i>	Was ist ihre Aufgabe/Tätigkeit/Position innerhalb dieses Projektes? Haben Sie das Gefühl, sie können etwas an die jüngeren Teilnehmer/innen weitergeben? - Wenn ja, was? Inwiefern ist die Interaktion mit der jüngeren Generation in ihrem Lebensalter hilfreich und unterstützend für Sie? Mit welchen Lebensaufgaben setzt sich die jüngere Generation ihrer Meinung nach momentan auseinander? Wo kann ihre Generation hier unterstützen? Gibt es Situationen, in denen Sie das Gefühl haben die Jungen profitieren von ihrer Erfahrung und ihren Sichtweisen? Gibt es Schwierigkeiten und Hindernisse auf Grund des Altersunterschiedes oder Altersstereotype, mit denen man sich innerhalb des Projektes auseinandersetzen muss? Was hat sich durch die Teilnahme an diesem Projekt persönlich für Sie geändert? Hat Sich ihr Verhältnis zu der jüngeren Generation durch die Teilnahme an diesem Projekt verändert?
Abschluss <i>Zusammenfassung Ausblick</i>	Wie wichtig finden Sie die Interaktion zwischen Jung und Alt im Hinblick auf die Bewältigung der alterstypischen Lebensaufgaben? Wie sehen sie die Generationenbeziehungen in Zukunft? Ich bin soweit mit meinen Fragen fertig. Fällt Ihnen noch etwas ein, dass sie ergänzen oder hinzufügen möchten?
Ad-hoc <i>Fragen/Ergänzungen</i>	

Gesprächsleitfaden Interviewgruppe B: jüngere Generation

Einführung	Vorstellung Interviewerin Angaben zum Zeitrahmen des Interviews Ablauf des Interviews Einverständniserklärung vorlegen Vorstellung des Themas: <i>Innerhalb meiner Masterarbeit des Psychologiestudiums möchte ich nicht nur verschiedene Generationenprojekte in Wien kennen lernen, sondern auch ihre Teilnehmer/innen sowie Leiter/innen. Das Ziel dahinter ist herauszufinden und aufzuzeigen, welche sozialen und psychischen Ressourcen sich hinter generationsübergreifender Arbeit verbergen. Ich möchte Ihnen im Folgenden Fragen über ihre persönliche Erfahrung mit generationsübergreifender Arbeit stellen.</i>
-------------------	---

Themenkomplex I <i>Fragen zum Alter, Generationen und Altersstereotypen</i>	Wie alt sind Sie? Können Sie ihre Generation ein bisschen beschreiben? Was zeichnet Sie aus? Worin liegen ihre Stärken? Welche Schwächen zeichnet diese Generation aus? Mit welchen Lebensaufgaben ist man in ihrer Altersgruppe konfrontiert? Welche Altersstereotype kennen sie über ihre Generation? Welche Altersstereotype kennen sie über die ältere Generation? Wie würden Sie die ältere Generation beschreiben? Worin liegen die Stärken dieser Generation? Worin die Schwächen? Wie würden Sie die aktuelle Situation zwischen den Generationen beschreiben? Haben Sie noch Großeltern? Haben Sie regelmäßig Kontakt mit der Älteren Generation? In der Familie oder auch außerhalb (Nachbarn, Freunde,...)? Wenn ja, zu wem? (Oma und Opa, Bekannte,...) Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der älteren Generation gemacht? Was war für Sie ausschlaggebend an einem generationsübergreifendem Projekt teilzunehmen?
Themenkomplex II: <i>Generationenprojekt</i>	Was ist ihre Aufgabe/Tätigkeit/Position innerhalb dieses Projektes? Haben Sie das Gefühl, sie können etwas an die älteren Teilnehmer/innen weitergeben? - Wenn ja, was? Können Sie von diesem generationsübergreifenden Austausch profitieren? Inwiefern ist die Interaktion mit der älteren Generation in ihrem Lebensalter hilfreich und unterstützend für Sie? Mit welchen Lebensaufgaben setzt sich die ältere Generation ihrer Meinung nach momentan auseinander? Wo kann ihre Generation hier unterstützen? Gibt es Situationen, in denen Sie das Gefühl haben die Älteren profitieren von ihrer Erfahrung und ihren Sichtweisen? Gibt es Schwierigkeiten und Hindernisse auf Grund des Altersunterschiedes oder Altersstereotype, mit denen man sich innerhalb des Projektes auseinandersetzen muss? Was hat sich durch die Teilnahme an diesem Projekt persönlich für Sie geändert? Hat Sich ihr Verhältnis zu der älteren Generation durch die Teilnahme an diesem Projekt verändert?
Abschluss <i>Zusammenfassung Ausblick</i>	Wie wichtig finden Sie die Interaktion zwischen Jung und Alt im Hinblick auf die Bewältigung der alterstypischen Lebensaufgaben? Wie sehen sie die Generationenbeziehungen in Zukunft? Ich bin soweit mit meinen Fragen fertig. Fällt Ihnen noch etwas ein, dass sie ergänzen oder hinzufügen möchten?

Ad-hoc <i>Fragen/Ergänzungen</i>	
--	--

Gesprächsleitfaden Interviewgruppe C: LeiterInnen

Einführung	Vorstellung Interviewerin Angaben zum Zeitrahmen des Interviews Ablauf des Interviews Einverständniserklärung vorlegen Vorstellung des Themas: <i>Innerhalb meiner Masterarbeit des Psychologiestudiums möchte ich nicht nur verschiedene Generationenprojekte in Wien kennen lernen, sondern auch ihre Teilnehmer/innen sowie Leiter/innen.</i> <i>Das Ziel dahinter ist herauszufinden und aufzuzeigen, welche sozialen und psychischen Ressourcen sich hinter generationsübergreifender Arbeit verbergen.</i> <i>Ich möchte Ihnen im Folgenden Fragen über ihre persönliche Erfahrung mit generationsübergreifender Arbeit stellen.</i>
Themenkomplex I: <i>Allgemeine Fragen zu Alter, Generationen und Altersstereotype</i>	Wie würden sie persönlich die aktuelle Situation zwischen den Generationen beschreiben? Welche Wahrnehmungen von Generationen basierend auf Stereotypen gibt es ihrer Meinung nach? Wo können ältere Menschen einen wichtigen Beitrag leisten, der in der Gesellschaft eventuell nicht wahrgenommen wird? Welche Stärken und Schwächen würden Sie den jeweiligen Generationen zuschreiben? Mit welchen Lebensaufgaben sind die jeweiligen Generationen ihrer Meinung nach konfrontiert? Würden sie sagen, dass diese Konstellation für beide Altersgruppen in ihrer jeweiligen Lebenslage von Vorteil ist? Wenn ja, können sie erklären, warum sich diese beiden Generationen theoretisch gut ergänzen?
Themenkomplex II: <i>Generationenprojekt</i>	Wie sehen sie die Wahrnehmung von Generationenprojekten in der Bevölkerung? Inwiefern grenzen sich generationsübergreifende Projekte von Altenarbeit ab? Wie würden sie einer fremden Person dieses Generationenprojekt beschreiben? Welche persönliche Bedeutung hat das Projekt für Sie? Welche Motivation an einem Generationenprojekt teilzunehmen sehen sie hinter den TeilnehmerInnen? Welche psychischen Ressourcen sind ihrer Meinung nach notwendig für die Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen? Nicht nur als Leiter des Projektes, auch

	als TeilnehmerIn? Welche Hindernisse gilt es zu berücksichtigen? Haben Sie das Gefühl, dass Jung und Alt gleichermaßen an dem Projekt beteiligt sind? Haben Sie das Gefühl, dass beide Generationen auf Augenhöhe miteinander agieren? Können Sie stereotypische Rollen von Jung und Alt erkennen? Wenn ja, wie wird damit umgegangen? Welche folgenden zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben sehen sie bei den jeweiligen Generationen? • Aufrechterhaltung selbstständiger Lebensführung, Selbstwirksamkeit • Annehmen von Hilfe & Unterstützung, • Akzeptanz von körperlicher Vulnerabilität • Ausübung von Generativität • Entwicklung von Perspektivenübernahme • Toleranz für Differenz • Auseinandersetzung mit Sinnfragen • Bildung von Vertrauen, Autonomie und Identität Wenn erkennbar, inwiefern äußert sich generatives Verhalten der älteren Generation? Haben Sie das Gefühl, die jüngere Generation kann bezüglich ihres Strebens nach Identität von der älteren Generation profitieren? Wenn ja, inwiefern äußert sich dies? Welche Kontextfaktoren aktivieren bei den älteren TeilnehmerInnen Generativität und bei den Jüngeren Exploration? Würden Sie ein Generationenprojekt als Identitätsstiftend beschreiben?
Abschluss <i>Zusammenfassung</i> <i>Ausblick</i>	Wie sehen sie Generationenprojekte und Generationenbeziehungen in der Zukunft? Zusammenfassend, worin sehen sie die Vorteile für die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben im Kontext eines Generationenprojektes? Würden Sie sagen, eine Interaktion zwischen Jung und Alt ist notwendig? Ich bin soweit mit meinen Fragen fertig. Fällt Ihnen noch etwas ein, dass sie ergänzen oder hinzufügen möchten?
Ad-hoc <i>Fragen/Ergänzungen</i>	