

## **Sabine Schieferdecker-Bach / Traute Hochwald**

### **Best Ager und Wertewandel in einer sich verändernden Gesellschaft** Werte im Spiegel der Zeit

In der Veränderungsarbeit messen wir im NLP den Werten eine hohe Bedeutung zu. Wir arbeiten mit Wertehierarchien, Wertemangel und Wertekonflikten und gehen davon aus, dass sie unsere Motivation und Handlungen beeinflussen. Sie können sich im Laufe eines Lebens verändern, zumindest hierarchisch einen anderen Stellenwert bekommen. Wir gehen weiter davon aus, dass ein Wandel der Werte stattfinden kann, dass unterschiedliche Werte in einzelnen Lebensabschnitten und Kontexten bestimmend sind. Diese Entwicklung und Veränderung geschieht jedoch immer in der Interaktion mit den Werten der Gesellschaft, die sich ebenfalls wandeln. Die Wahrnehmung des Einzelnen über die gesellschaftlichen Werte und die Werte der Gesellschaftsschicht, der man sich zugehörig fühlt, ist selbstverständlich subjektiv.

In unserer biografischen Arbeit, die wir hier vorstellen möchten, geht es jedoch nicht um die Untersuchung der Entstehung und Veränderung von Wertvorstellungen der Gesellschaft und ihrer Gruppen, sondern um das bewusste Erleben dieser Einflüsse auf die persönliche Wertbestimmung. Die Betrachtung persönlicher Werte und das Verhalten zu den Werten im Lebensumfeld bildet bei unserer Methode die Grundlage für eine souveräne Entscheidung auf der Werteebene für die Zukunft.

Menschen, die heute auf fünf Jahrzehnte und mehr Leben zurückblicken, haben aufgrund aktueller Prognosen noch einige Lebensjahrzehnte vor sich, die sie kraft- und freudvoll verbringen können. Diese Prognose ist für westliche Gesellschaften neu und führt zusammen mit anderen Entwicklungen zu einem demografischen Wandel. Leere Staatskassen, wachsende globale wirtschaftliche Verknüpfungen und Verschiebungen werden als große gesellschaftspolitische Herausforderungen gesehen. Die unterschiedlichen Aspekte, einer „Gesellschaft des langen Lebens“ werden breit diskutiert und kommentiert. Das „Alter“ rückt in den Fokus der Gesellschaft. Noch nie war die Diskussion über Alter als Wert oder Last für eine Gesellschaft so umfassend. Noch nie war die Lebenserwartung so hoch. Wie zeigt sich der gesellschaftliche Wandel, der zwangsläufig mit einem Wertewandel verbunden ist?

Einerseits wird ein Schreckensszenario skizziert mit einer vergreisten Gesellschaft, die nicht mehr leistungs- und wettbewerbsfähig ist. Das Stimmungsbild der Krise ist verbunden mit Forderungen der nachfolgenden Generation: So haben am 14.07. dieses Jahres junge Abgeordnete parteiübergreifend einen Antrag eingebracht zur „Generationengerechtigkeit im Grundgesetz“. Die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen hat diese Initiative seit 2 Jahren vorbereitet. Es geht es um die Verankerung des Prinzips der Nachhaltigkeit: zukünftige Generationen sollen „mindestens die gleichen Chancen auf Befriedigung ihrer Bedürfnisse in ökologischer und sozialer Hinsicht bekommen wie frühere Generationen“.

Die FAZ-net veröffentlicht das Interview mit einem 20-jährigen Studenten zum Thema „Ich kündige den Generationenvertrag“; 241 Leserbeiträge schließen sich an. Sarah Aber, Wissenschaftlerin, berichtet aus England von Stimmen, die „die Pflicht zu sterben“ einfordern. Das weckt bei dem einen oder anderen vielleicht Erinnerungen an den science fiction Film „Soylent Green“

Andererseits entstehen Initiativen, die dem Wandel mit neuen Lösungen begegnen: Politische und wirtschaftliche Organisationen, Vereine und Bürgerinitiativen entwickeln und fördern neue Wohnformen im Zusammenleben von Jung und Alt, Modelle vorausschauender Personalpolitik, Mentoring und bürgerschaftliches Engagement, europäische und internationale Vernetzung. Universitäten bieten Seniorenstudien an, die mehr und mehr genutzt werden und kann zu einer Promotion mit 79 Jahren führen (Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen).

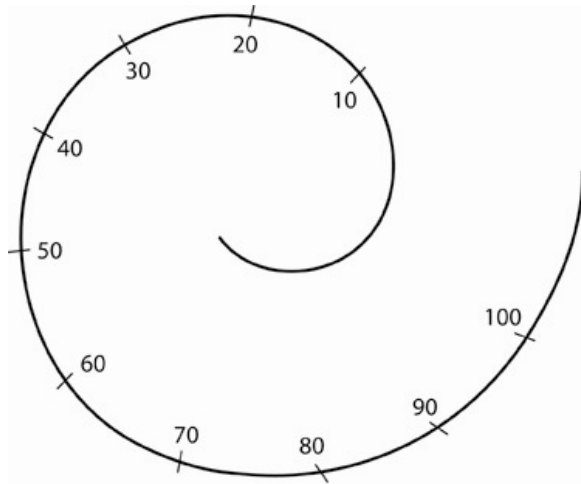
Im Bereich der Arbeitswelt finden sich ähnlich kontroverse Betrachtungsweisen: „Sehen Unternehmen bald alt aus?“ lautet eine Überschrift. Ein Beitrag des WDR mahnt den Fachkräftemangel ab 2010 an und meint, die Unternehmen werden die aktuelle Praxis der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess noch bereuen.

Als Ursache für die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer wird von einigen Experten das deutsche Entlohnungssystem gesehen, welches die älteren Menschen in Arbeit privilegiert und die Jungen zu schlecht oder sogar gar nicht bezahlt, wie das Schlagwort „Generation Praktikum“ beweist.

Demgegenüber stehen Erörterungen über notwendige Veränderungen der Rahmenbedingungen in der Personalpolitik zur Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Es gibt Angebote zu Wertschätzungstrainings und Integration. Die speziellen Werte älterer Arbeitnehmer mit einem großen Erfahrungshintergrund werden in einigen Unternehmen bereits als unverzichtbar für den Erfolg gesehen. Nach einer aktuellen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die aktuelle Wirklichkeit für Arbeitssuchende: Fast 50 % der Bewerbungen von älteren Arbeitnehmern hat Erfolg. Und dieser Anteil erhöht sich noch, wenn sich ältere Arbeitnehmer bei kleineren und mittleren Unternehmen bewerben.

Dass Innovation, Motivation und Gestaltungsfähigkeit nicht nur von jungen Menschen ausgeht, zeigt deutlich ein Blick auf Politiker, Künstler und Wissenschaftler, deren Spitzenleistung oft erst in höherem Alter erreicht wurde.

Welche gesellschaftlichen Werte werden eher wahrgenommen? Wie beeinflusst die individuelle Wahrnehmung des Umfelds das Handeln und die Zukunftsplanung?



**Die Biografische Spirale**

Der biografische Rückblick auf die Werteentwicklung eröffnet die Möglichkeit, sich bewusst für die Werte der Zukunft zu entscheiden.

Im Blick auf die Dekaden werden nacheinander folgende Kernfragen beantwortet, wenn es beispielsweise um den Beruf geht:

1. Wie war mein schulischer und beruflicher Werdegang?
2. Welche Werte waren mir in den einzelnen Dekaden wichtig?
3. Welche Werte habe ich in meinem Umfeld wahrgenommen? (Familie, Freunde, Partner, Kollegen, Gesellschaft)
4. Welche Werte habe ich gelebt?
5. Welche Werte haben sich verändert? Wie habe ich mich zu den Werten aus dem Umfeld verhalten? Welche Erkenntnisse ergeben sich daraus?
6. Welche Werte möchte ich in der Zukunft leben?

Nach dem letzten Schritt, der Entwicklung einer Wertevision, kann sich eine Zielerarbeitung, die in konkrete Handlungsschritte mündet, anschließen.