

Rezension

Zur Studienschrift Nr.110 „Generationendialog durch Mentoring als Maßnahmen gesellschaftlicher Entwicklung“ von Dr. Bernd Schmid

von Michael Plünnecke

1. Bewertung

Warum ist der Inhalt wichtig?

Der Artikel beleuchtet unterschiedliche Möglichkeiten den Generationendialog mittels Mentoring-Konzepten in Gang zu bringen bzw. aufrecht zu erhalten.

In einer Zeit in der die Zahl intakter Familien abnimmt, erfahrene, ältere Menschen immer früher aus dem Berufsleben ausscheiden, dafür aber immer jüngere Menschen in exponierten Positionen Verantwortung tragen sollen, bietet der Artikel Möglichkeiten zur Ausbalancierung dieser Trends an.

Wer würde diesen Artikel mit Gewinn lesen?

Einerseits können Kulturschaffende in Unternehmen wie auch in der Gesellschaft interessante Anregungen mitnehmen. Andererseits bietet der Artikel Anknüpfungspunkte für junge Menschen, die geeignete Wege suchen sich mit der Erfahrung Älterer zu verbinden, wie auch für Ältere, die ihre Erfahrungen jüngeren Menschen und der Gesellschaft zur Verfügung stellen möchten.

Was ist im Artikel nicht zu finden?

Der Artikel bietet keine vorgefertigten Lösungen, die einfach kopiert werden können. Er setzt Anreize die der Leser für individuelle, konkrete Situationen ausgestalten kann. Eine gute Ergänzung für den Artikel wäre der kurze Verweis auf einige gelungene Beispiele des „Generationendialogs durch Mentoring“.

Was nehme ich mit?

Da ich mich als Kulturschaffender in einem globalen Unternehmen begreife, werde ich Anregungen aus dem Artikel in meine tägliche Unternehmensrealität einfließen lassen. Im Speziellen werde ich in Mentoring-Konzepten, die integraler Bestandteil meines Werkzeugkastens für Personal- und Organisations- entwicklung sind, den Aspekt des Generationendialogs noch stärker nutzen.

2. Zusammenfassung

Zu der als „opener“ vorangestellten Aufforderung „Qualify your life!“ bietet der Autor in der Schrift 10 Thesen zur Begründung an. Diese Thesen basieren auf folgenden Themenkreisen:

1. Immaterielles „Geben und Nehmen“ und ideeller Austausch im alltagskulturellen Dialog
2. Grenzen formeller Dienst- und Fürsorgeleistungen
3. Dis-Funktionalität von Familien
4. Generationendialog
5. Interesse an und Austausch über Lebenserfahrungen
6. Persönliches Engagement und Wirksamkeit
7. Lebenslange Lernfähigkeit
8. Notwendige Kompetenzen
9. Kultur und Vernetzung
10. Persönliche Sinnstiftung und gesellschaftlicher Nutzen

Nach der Beschreibung der zehn Themenkreise beschreibt der Autor im Folgenden Beispiele für den gelungen Einsatz von Mentoring-Konzepten aus dem allgemeinen Gesellschaftsbereich und aus Organisationen.

Im **allgemeinen Gesellschaftsbereich** ist es für den Autor vorstellbar, dass z. B. Volkshochschulen, Akademien für Ältere, Jugendzentren oder Vereine zum Mitwirken einladen.

Solch ein Involvierungs-Prozeß könnte wie folgt ablaufen:

- Ideen kreieren und Menschen zum Mitmachen einladen
- Eine Basis-Schulung in Mentoring und Projektbetreuung durchlaufen
- Wechselseitige Horizonterweiterung durch Verknüpfung verschiedener Gesellschaftsbereiche unter Nutzung von Netzwerken wie z. B. dem ISB
- Weiterbildung für die Mitwirkenden
- Frühzeitige Einbeziehung aller möglichen Schnittstellen im Speziellen potenzieller „Kunden“
- Ausbreitung des Impulses durch ein „Kaskadenprinzip“ mit dem Ziel:
- Solche Projekte zu Selbstläufern zu entwickeln

Das Gelingen solcher Kulturprojekte im allgemeinen Gesellschaftsbereich würde ein Zusammenwachsen unterschiedlicher Generationen und Gesellschaftsbereiche unterstützen und könnte in eine Tradition münden, die positive Spuren hinterlässt.

Im **Organisationskontext** ist Mentoring ein zunehmend stärker genutztes Instrument, um „know how“ in Organisationen zu halten.

Dabei engagieren sich Menschen die sich für den Ausstieg aus der Berufswelt als zu jung empfinden in der Informations-, Erfahrungs- und Kultur-übergabe an Jüngere und erleben dabei eine neue Perspektive des Gebrauchtwerdens.

Hierbei ist eine Mentoring-Ausbildung ein hilfreiches Instrument mit einem hohen wechselseitigen Nutzen.

Auch für Studierende und Aus- oder Weiterbildungsteilnehmer könnten solche Mentoring-Verhältnisse einen Wert kreieren.

Nicht zuletzt hätten Mentoring-Verhältnisse auch im Organisations-Kontext eine generationenübergreifende Komponente und würden damit einen Beitrag zur kulturellen Integration der Gesellschaft liefern.

Mit einem vergleichsweise einfachen Instrument könnte ein hoher materieller wie auch immaterieller Wert geschaffen werden.

Voraussetzung hierfür ist das Finden von neuen Identitäten und Kompetenzen bei den Mitspielern und das Überprüfen der Definition und der Vorstellung von gewinnbringenden Investitionen.