

Generationen lernen voneinander und miteinander



Grundlagen und didaktische Konzepte des „intergenerationellen Lernens“ in der Pflege

Gilles Blumenstein, Diana Staudacher und Eva-Maria Panfil

Seitdem fünfzehn- bis siebzehnjährige Auszubildende „Fachfrau/Fachmann Gesundheit“ (FaGe) zum Team gehören, hat sich die Altersspanne zwischen den jüngsten und ältesten Kolleg(inn)en verändert. Das Voneinander-Lernen der Generationen geschieht oft zufällig und unsystematisch. Umso wichtiger ist es, „intergenerationelles Lernen“ zu spezifischen Themen gezielt zu fördern. Erste Erfahrungen am Universitätsspital Zürich sind vielversprechend.

„Ich habe noch gelernt, einen Dekubitus zu eisen und danach zu föhnen. Wir dachten, dass wir durch die Wechselwirkung von kalt und warm die Durchblutung anregen und die Wundheilung fördern können. Heute wissen wir, dass dies nicht funktioniert“, erzählt eine Pflegefachperson. Ihr jüngerer Kollege meint: „Das können wir uns heute kaum noch vorstellen. Wir kennen eine Vielfalt von Wundauflagen und es ist wissenschaftlich bewiesen, dass sie wirksam sind. Oft ist uns gar nicht bewusst, dass es früher anders war. Ich finde es sehr interessant, zu wissen, wie sich die Pflege von Generation zu Generation verändert hat“. Die Kollegin meint: „Auch die Haltung hat sich mit der Zeit gewandelt. Früher ‘wussten’ wir, was für den Patienten am besten ist. Das haben wir so gelernt. Heute steht die Patientenperspektive im Vordergrund. Patienten gelten als Experten in eigener Sache“.

Wie dieser Gesprächsausschnitt andeutet, ist es sinnvoll, dass Generationen etwas voneinander erfahren – nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch über professionelle Werte und Haltungen, die ihre berufliche Identität prägen.

Die Erfahrungen unterschiedlicher Generationen sind häufig nur zufällig ein Thema (Gregarek, 2007). Es kann sich jedoch lohnen, sich Zeit zu nehmen, um sie bewusst in den Mittelpunkt zu stellen und gezielt pädagogisch zu nutzen. Diese Form des „intergenerationellen Lernens“ findet in der Nachbearbeitungszeit der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) am Universitätsspital Zürich (USZ) vermehrt

Aufmerksamkeit (Panfil, Küng, Zürcher & Key, 2017; Küng, Staudacher & Panfil, 2018)

. Hier treffen Lernende und Studierende auf verschiedenen Ausbildungsstufen und mit unterschiedlichen Abschlüssen auf Pflegende, die bereits jahrzehntelange Berufserfahrung haben. Dies stellt eine ideale Möglichkeit dar, um gezielt „intergenerationelle Lernprozesse“ zu aktivieren, zu fördern und explizit zu machen.

In diesem Kontext hat der vorliegende Beitrag das Ziel, „intergenerationelles Lernen“ vorzustellen und folgende Fragen zu klären:

- Warum ist der Generationenaspekt des Lernens wichtig?
- Welche gesellschaftlichen Veränderungen machen „intergenerationelles Lernen“ notwendig?
- Welche Rahmenbedingungen, pädagogischen Methoden und didaktischen Prinzipien eignen sich besonders, um intergenerationell zu lernen?

Vor diesem Hintergrund beschreiben wir „intergenerationelles Lernen“ im Rahmen der LAG-Nachbearbeitungszeit und formulieren abschließend Erkenntnisse, Konsequenzen und Empfehlungen für die berufliche Praxis.

Das Pflegeteam als „intergenerationelles Programm“

Jugendliche beginnen ihre Ausbildung heute teilweise bereits mit 15 Jahren. Wer sich für den Beruf Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) entscheidet, ist am Anfang der Ausbildung 15 bis 17 Jahre alt. Seit die Berufsgruppe FaGe 2003 in der Schweiz entstand, hat sich die Zusammensetzung der Pflegeteams geändert. Zuvor waren die jüngsten Mitglieder mindestens 18 Jahre alt. Heute gehören durchschnittlich fünf bis sechs FaGe-Lernende zum Pflegeteam. Die Nachwuchsgenerationen machen also einen großen Teil des Teams aus¹. Der Altersabstand zwischen der jüngeren und der älteren Generation hat sich dadurch vergrößert. Junge Mitarbeitende, die mit der Ausbildung be-

¹ Neben FaGe-Lernenden gehören auch HF- und FH-Studierende zu den jüngeren Teammitgliedern (HF = Höhere Fachschule; FH = Fachhochschule).

ginnen oder sie gerade abgeschlossen haben, arbeiten mit Personen zusammen, die teilweise schon sehr lange im selben Spital beschäftigt sind. Dies kann den Arbeitsalltag sowohl bereichern als auch zu Herausforderungen führen. Die verschiedenen Generationen haben unterschiedliche Ansprüche, doch sie teilen auch bestimmte Werte und Haltungen miteinander. Insofern ist jedes Pfltegeteam auch „ein intergenerationelles Programm“ (Gregarek, 2007).

Durch gesellschaftliche Veränderungen wird es heute zunehmend wichtiger, dem Aspekt der „Generationen“ Aufmerksamkeit zu widmen:

- In naher Zukunft wird eine hohe Anzahl von Pflegefachpersonen in Pension gehen. Ältere Mitarbeitende verfügen über langjährige Berufserfahrung und fundiertes Fachwissen. Es ist wichtig, dass sie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten an die jüngere Generation weitergeben. Im Gegenzug bringen jüngere Mitarbeitende aktuelles Wissen aus ihrer Ausbildung und technisches Know-how mit. „Intergenerationelles Lernen“ ist daher ein möglicher Weg, um das Wissenspotenzial zu erhalten. Dabei handelt es sich um wechselseitige Lehr- und Lernprozesse, von denen alle Generationen profitieren (Braun, 2010).
- Lern- und Bildungsprozesse haben sich verändert. Noch vor etwa fünfzig Jahren war mehrheitlich nur die jüngere Generation mit Lern- und Bildungsprozessen konfrontiert. Das in der Ausbildung angeeignete Wissen hatte damals eine höhere „Halbwertszeit“ als heute. In der Wissensgesellschaft ist jedoch permanentes Lernen gefragt: „Das in der Ausbildung erworbene Wissen reicht inzwischen nicht mehr aus, um auf Späteres vorzubereiten, sondern lebenslanges Lernen begleitet und betrifft heute alle Generationen“ (Franz et al., 2009).

Lernen ist somit nicht mehr ausschließlich eine Angelegenheit der Jugend, sondern stellt eine lebensbegleitende Aufgabe dar (Liebau, 1997). Der Anspruch an kontinuierliche Bildung besteht für alle Allerstufen (Franz et al., 2009). Somit ist „intergenerationelles Lernen“ Bestandteil des lebenslangen Lernens und verdient Aufmerksamkeit (Schmidt & Tippelt, 2009).

Aufgrund der skizzierten Veränderungen ist es jedoch zentral, „intergenerationelles Lernen“ *explizit* pädagogisch zu nutzen. Es soll keine „mitgängige, zufällige Lernform“ bleiben, sondern zum systematischen Bestandteil von Bildungsveranstaltungen werden (Franz et al., 2009).

Was ist „intergenerationelles“ Lernen?

„Alle Formen des Lernens, für welche der Bezug auf das Lebensalter bzw. die Generationen-zugehörigkeit als Altersdifferenz oder Altersgleichheit relevant ist und die für die Vermittlung und Aneignung von Kultur sowie für

die Konstitution der Person bedeutsam sind“, gelten als „intergenerationelles Lernen“ (Lüscher & Liegle, 2004). Es geht um „das Aufnehmen, Erschließen und Einordnen von Erfahrungen und Wissen in das je subjektive Handlungsrepertoire über die gesamte Lebensspanne“ (Schmidt & Tippelt, 2009). Dabei sollen die verschiedenen Perspektiven der Generationen explizit zum Thema werden. Die Lernenden machen sich ihre eigene historisch-soziologische, genealogische oder pädagogische Generationenidentität bewusst.

Normen, Kenntnisse und Fertigkeiten von einer Generation zur anderen zu vermitteln, gehört zu den Grundvoraussetzungen einer Gesellschaft. Nur auf diese Weise ist es möglich, kulturelle, soziale und wirtschaftliche Kontinuität zu sichern (Höpflinger, 2008). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die „vermittelnde“ Generation die ältere und die „aneignende“ Generation die jüngere ist: „Die soziologisch jüngere Generation kann in wichtigen Hinsichten zur pädagogischen älteren, also vermittelnden, die soziologisch ältere zur pädagogisch jüngeren, also aneignenden werden“ (Liebau, 1997, S.32).

Einander Wissen zu vermitteln und sich Kenntnisse anzueignen ist notwendig, um die Gesellschaft weiterzuentwickeln. Jedoch ist es herausfordernd, zielgerichtet explizite Lernarrangements zu gestalten, um einzelne Themen mit intergenerationellem Lernen zu verbinden (Franz, 2014). In altersheterogenen Gruppen besteht ein hohes Potenzial für das wechselseitige Lernen der Generationen. Wird dieses Potenzial jedoch didaktisch nicht aufgegriffen, lernen die Generationen weniger *miteinander*, sondern eher *nebeneinander*. Somit stellt sich die Frage, welche didaktischen Rahmenbedingungen und Kriterien wichtig sind, damit „intergenerationelles Lernen“ gelingt.

Welche didaktischen Konzepte eignen sich?

Drei didaktische Zugänge zu intergenerationellem Lernen verdienen besondere Aufmerksamkeit (Meese, 2005; Siebert & Seidel, 1990):

Voneinander-Lernen

Das Expertenwissen liegt bei derjenigen Generation, die über einen Erfahrungs- oder Wissensvorsprung verfügt. Sie unterstützt die andere Generation, leitet sie an oder unterrichtet sie. Hierbei handelt es sich um einen einseitigen Lernprozess (Meese, 2005).

Pädagogisches Voneinander-Lernen²

geschieht zwischen Berufsbildenden und Auszubildenden oder zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeitenden.

² Zusätzlich besteht auch ein genealogischer Generationenbegriff, der jedoch in diesem Beitrag nicht im Zentrum steht.

Berufsbildende vermitteln Fertigkeiten, Haltungen und Wissensbestände an Auszubildende. Im Gegenzug lernen langjährige Mitarbeitende durch den Kontakt mit jüngeren Kolleg(inn)en oder Auszubildenden aktuelle Entwicklungen und Veränderungen kennen. Durch Vermittlung zwischen Älteren und Jüngeren lassen sich Traditionen weitergeben und Innovationen einführen. So entsteht eine „Zirkulation“ von Tradition und Innovation, welche die Zukunft einer Institution oder eines Unternehmens sichert (Franz, 2014). Zugleich bleiben Wissensbestände älterer Mitarbeitender dem Betrieb erhalten (Frerichs, 2010).

Historisch-soziologisches Voneinander-Lernen

geschieht, wenn eine Generation erläutert, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen sie bestimmte Handlungen oder Haltungen erlernt hat und was dies für sie bedeutet. Im Zentrum stehen Erfahrungen, die in einen gesellschaftlich-historischen Kontext eingebettet sind. Es geht einerseits um die Weitergabe bestimmter Haltungen und Einstellungen von einer Generation an die andere, andererseits um das Erlernen von Tätigkeiten und Fertigkeiten (Franz, 2014).

Miteinander-Lernen

Keine Generation besitzt Expertenwissen, nur die Dozierenden haben einen Wissensvorsprung. Verschiedene Generationen erarbeiten miteinander unter Leitung des Dozierenden ein Thema (Meese, 2005).

Pädagogisches Miteinander-Lernen

Zwei Generationen bringen ihre Erfahrungen und Perspektiven in den gemeinsamen Lernprozess ein. Ihr jeweiliges Erfahrungswissen ist unterschiedlich. Das gemeinsame („generative“) Thema bildet den Bezugspunkt, der die beteiligten Generationen auf Grund ihres Interesses zusammenführt (Franz, 2014).

Historisch-soziologisches Miteinander-Lernen

Verschiedene Generationen arbeiten an einem gemeinsamen Thema, um etwas Neues zu lernen. Dabei lassen sie die eigene generationenspezifische Prägung einfließen (Franz, 2014).

In der Pflege erfolgt dies beispielsweise bei der Einführung neuer Instrumente. Die technische Entwicklung lässt sich aus historischer und gesellschaftlicher Sicht beleuchten. Dabei besteht die Chance, die aktuelle Situation aus einer neuen Perspektive zu sehen (Franz, 2014).

Übereinander-Lernen

bedeutet, etwas über die generationenspezifische Lebenswelt oder die historischen Erfahrungen einer Generation zu erfahren. Hierbei lernt eine Generation jeweils etwas über die andere (Meese, 2005).

Pädagogisches Übereinander-Lernen

geschieht, wenn unterschiedliche Generationen etwas übereinander erfahren. Dabei stehen Lebensumstände

und historische Hintergründe der Biografie im Mittelpunkt. Auch kann der Einfluss politischer Sachverhalte auf die eigene Lebensgeschichte zum Thema werden. Erkennbar wird beispielsweise, wie sich das Berufsbild im Laufe der Jahrzehnte verändert hat. Im Mittelpunkt steht nicht die historische Korrektheit, sondern das subjektive Erleben der Situation und wie die Person dadurch geprägt wurde (Franz, 2014).

Historisch-soziologisches Übereinander-Lernen

rückt die Generationenidentität ins Zentrum: Welche historischen Kontexte waren für die Teilnehmenden jeweils prägend? Wie haben sie dies wahrgenommen und verarbeitet? Beispielsweise lässt sich analysieren, inwiefern die Biographie einen Menschen geprägt hat (Franz, 2014).

Alle drei didaktischen Vorgehensweisen können im Lernprozess ineinanderfließen (Antz, Franz, Frieters & Scheunpflug, 2009).

Didaktische Grundorientierungen

Es gibt sechs didaktische Grundorientierungen, die für intergenerationelle Lernprozesse bedeutsam sind (Antz et al., 2009). Sie sind in der Erwachsenenbildung bereits bekannt und haben sich als hilfreich erwiesen, um die pädagogische Arbeit in alters- und generationengemischten Gruppen anzuregen und zu begleiten (Antz et al., 2009; Franz et al., 2009).

Biografieorientierung

berücksichtigt die Lebenserfahrungen und Biografien der Lernenden und bezieht sie aktiv ein. Um zu lernen, müssen Menschen an Erfahrungen anknüpfen können. Somit stellt die Biografie die Grundlage des Lernens dar. Es gilt, Neues in die bisherige Erfahrung zu integrieren (Antz et al., 2009).

Im Zentrum stehen soziale, politische, historische und kulturelle Ereignisse, die eine Generation geprägt haben. Durch gemeinsam erlebte Ereignisse bilden sich ähnliche Verarbeitungs- und Handlungsabläufe. Alle Teilnehmenden sind jeweils Expert(inn)en ihrer Generation bzw. Biografie und können Wissen vermitteln – unabhängig von ihrem Alter. Verschiedene Sichtweisen eines historischen Ereignisses bieten vielfältige Informationen, die sich gemeinsam reflektieren lassen (Antz et al., 2009). Jedoch kann es auch zu Irritationen, Missverständnissen und Konflikten kommen, die ihrerseits Potenzial für bereichernde Erkenntnisse enthalten (Franz et al., 2009).

Interaktionsorientierung

ermöglicht „intergenerationelles Lernen“ durch miteinander Kommunizieren und einander Inspirieren. Infolge un-

terschiedlicher Erfahrungen und Einstellungen können dabei Differenzen an die Oberfläche kommen (Franz, 2014).

Häufig bestehen Klischeevorstellungen und Vorurteile in Bezug auf andere Generationen. Interaktionsorientierung kann dazu beitragen, Pluralität als Potenzial zu nutzen. Differenzen und Spannungen gilt es dabei in den Lernprozess miteinzubeziehen: „Offenheit und Dialogbereitschaft der Teilnehmenden sind eine wichtige Voraussetzung“ (Antz et al., 2009).

Partizipationsorientierung

ermöglicht, die Mitbestimmung und die Selbstlernpotenziale der Lernenden zu erhöhen (Antz et al., 2009). Um in altersheterogenen Gruppen intergenerationale Lernprozesse zu ermöglichen, ist Partizipation von großer Bedeutung. Zu Beginn einer intergenerationalen Veranstaltung besteht die Auffassung, dass jüngere von älteren Menschen lernen und nicht umgekehrt (Franz, 2010). Diese Vorstellung gilt es aufzulösen, um partizipatives gleichberechtigtes Miteinander-Lernen zu erreichen. Intergenerationelle Lernprozesse können dazu beitragen, Rollenbilder und Klischees zu diskutieren und zu verändern (Antz et al., 2009).

Aktionsorientierung

bedeutet, individuelle und kollektive Erfahrungen durch aktives Ausprobieren, konkretes Handeln und praktisches Gestalten zu ermöglichen (Antz et al., 2009). So entsteht die Chance, neu Gelerntes auf der Gefühls- und Wissens Ebene zu reflektieren: „Die kognitive Entfaltung von Wissensbeständen, die Erfahrung von Gefühlen und die Erprobung von Handlungsmöglichkeiten sind eng miteinander verbunden“ (Antz et al., 2009, S. 36). Im Fokus steht das gemeinsame Arbeiten an einem Projekt. Aktionsorientierte Lernprozesse sind eng mit partizipativen Lernprozessen verknüpft. Teilnehmende können Erfahrungen sammeln und Kompetenzen erlangen, die sie zu aktiver Teilnahme am politischen, gesellschaftlichen und sozialen Handeln motivieren (Antz et al., 2009).

Reflexionsorientierung

hebt die Bedeutung intergenerationaler Lernerfahrungen hervor (Antz et al., 2009). Durch gezielte Zwischenreflexionen lassen sich alle bisher skizzierten Orientierungen vertiefen und verstärken. Im Zentrum einer Zwischenreflexion stehen individuelle und kollektive Lernerfahrungen bzw. Kommunikationsprozesse zwischen den Generationen. Sie ermöglichen, intergenerationale Lernprozesse kontinuierlich zu bewerten und daraus Schlüsse zu ziehen. Dabei sollen nicht nur positive Aspekte zur Sprache kommen, sondern auch Schwierigkeiten und Differenzen genügend Raum erhalten. Daraus lassen sich Anregungen

„Intergenerationelles Lernen“

- ist das pädagogisch bewusste und kreative Zusammenführen mehrerer Generationen, um die Lebensphasen bzw. Lebensalter und deren Bedeutung zum Tragen zu bringen
 - ermöglicht einen hohen Grad an Interaktion und einen intensiven Erfahrungsaustausch
 - schärft die Selbst- und Fremdwahrnehmung
 - fördert kritisches Denken in Bezug auf Altersstereotypen
 - ermöglicht die Bearbeitung eines „generativen“ (verbindenden) Themas
 - erfolgt im Rahmen pädagogisch begleiteter und reflektierter Lernprozesse.
- (Franz et al., 2009; Kolland, 2008)

für das weitere gemeinsame Arbeiten ableiten (Franz, 2014; Antz et al., 2009).

Die hier skizzierten Grundorientierungen erleichtern es, intergenerationale Lernprozesse zu planen, zu gestalten und zu bewerten. In der Praxis lassen sich diese Orientierungen jedoch nicht immer konsequent voneinander trennen (Franz et al., 2009). Sie ergänzen und vertiefen einander.

Zusammenfassend lassen sich mehrere Eigenschaften des „intergenerationalen Lernens“ beschreiben. Sie können zugleich als Kriterien dienen, um intergenerationale Lernprozesse zu erkennen und einzuschätzen (s. Kasten).

„Intergenerationelles Lernen“ im USZ

Am Universitätsspital Zürich findet die Ausbildung im Bereich Pflege im Rahmen der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) statt (Panfil et al., 2017). Diese Lernform ist durch Heterogenität geprägt. Zwei bis vier Lernende und Studierende verschiedener Ausbildungsphasen und -programme betreuen gemeinsam mit der Berufsbildnerin die ihnen zugeteilten Patient(inn)en auf der Grundlage des Modells „Cognitive Apprenticeship“ und des Bezugspflegesystems (Küng et al., 2018; Albinger et al., 2008). Die LAG zielt nicht nur darauf ab, Einzelleistungen zu fördern, sondern bietet auch die Möglichkeit, soziale Kompetenzen aufzubauen, sich eine professionelle Haltung anzueignen und Werte zu verinnerlichen. Dabei kommt dem kooperativen Lernen ein hoher Stellenwert zu. Das Expertenwissen liegt zunächst bei der Berufsbildnerin. Entsprechend dem CAS-Modell ermöglicht die Berufsbildnerin den Teilnehmenden, aktiv zu partizipieren und Selbständigkeit zu erreichen.

Zum LAG-Konzept gehört eine regelmäßige Nachbearbeitungszeit von zwei Stunden pro Woche, um sowohl ko-

operatives als auch eigenständiges Lernen zu fördern (Eisele et al., 2012). An den Nachbearbeitungszeiten nehmen diplomierte Pflegefachpersonen, FaGe und Pflegeassistent(inn)en teil. Zur heterogenen Gruppe der LAG-Auszubildenden kommen in dieser Sequenz noch erfahrene Pflegefachpersonen hinzu, die oft langjährige Berufserfahrung mitbringen. Somit bietet sich die Nachbearbeitungszeit für „intergenerationelles Lernen“ an.

Das Ziel besteht darin, einen Austausch zwischen erfahrenen Mitarbeitenden und Auszubildenden zu ermöglichen. Einerseits eignen sich Auszubildende berufliches Basiswissen an und profitieren von Berufserfahrung ihrer Kolleg(inn)en. Andererseits erhalten langjährig tätige Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Kenntnisse mit innovativem Forschungswissen zu verbinden. Auf diese Weise können verschiedene Generationen *voneinander, miteinander* und *übereinander* lernen.

Die LAG-Nachbearbeitungszeit als Rahmen des „intergenerationelles Lernens“

Pro Woche sind 30 bis 60 Minuten Nachbearbeitungszeit zu spezifischen generationenbezogenen Themen geplant. Folgende Aspekte gilt es dabei zu beachten:

Die Gruppenzusammensetzung ist von zentraler Bedeutung. Die verschiedenen Generationen sollten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

Die Wahl des didaktischen Zugangs ist entscheidend, um intergenerationelle Lernprozesse in Gang zu setzen. Die Berufsbildenden berücksichtigen die unterschiedlichen Lernerfahrungen der Teilnehmenden. Jüngere Generationen sind beispielsweise mit „spielerischen“ Bearbeitungsweisen vertraut, was für ältere Generationen nicht immer gilt. Zudem klären die Berufsbildenden ab, ob die Generationen bei einem bestimmten Thema *voneinander, miteinander* oder *übereinander* lernen sollen. Zu entscheiden gilt es auch, ob sich ein historisch-soziologisches Miteinander-Lernen oder ein pädagogische Voneinander-Lernen eignet. Wie oft in Lernprozessen entsteht eine Dynamik, die nur bedingt steuerbar ist.

Der Auftrag der Berufsbildenden umfasst generationensensibles Lernen. Sie haben durch ihre Arbeit in der LAG bereits Erfahrung im Umgang mit Heterogenität. Mit dem Generationenaspekt kommt jedoch ein weiterer Komplexitätsgrad hinzu. Dadurch ist es noch anspruchsvoller, eine Lernsequenz zu planen. Berufsbildende nutzen generationenspezifische Differenzen als Lernchance, da auf diese Weise verschiedene Sichtweisen eines Themas deutlich werden. Dies ermöglicht, andere Auffassungen und Verhaltensweisen besser zu verstehen.

Erste Erfahrungen

LAG-Nachbearbeitungszeiten bieten ein hohes Potenzial für „intergenerationelles Lernen“. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die Kriterien von Kolland (2008) und Franz (2009) in diesem pädagogischen Rahmen erfüllbar sind. Die gemeinsame Nachbereitszeit fördert das Miteinander der Generationen auf den Abteilungen und spitalweit. Zugleich besteht die Möglichkeit, wertvolle Einblicke in die Erfahrungen und das Wissen der Kolleg(inn)en aus verschiedenen Generationen zu erhalten: „Ich schätze die Präsentationen der Auszubildenden sehr. Obwohl ich vieles davon in meiner Ausbildung schon gehört habe, kann ich mein Wissen zu bestimmten Fachthemen immer wieder auffrischen“, berichtet eine erfahrene Pflegefachperson.

Ein Nachteil besteht jedoch darin, dass momentan noch nicht das gesamte Team in intergenerationelle Lernprozesse einbezogen ist. Deshalb bietet es sich an, intergenerationelle Teamsitzungen zu bestimmten Themen zu gestalten, beispielsweise zum Pflegeverständnis, zu Werten und zur professionellen Haltung.

Konsequenzen für die berufliche Praxis

Es ist wichtig, im Rahmen der Berufsbildung nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch eine professionelle Haltung und Werte an Auszubildende weiterzugeben. Dies ist durch „intergenerationelles Lernen“ möglich. Somit ist es für die Pflegeprofession bedeutsam, „intergenerationelles Lernen“ bewusst zu fördern. Es ermöglicht, Expertise zu bewahren und zugleich Innovation anzuregen. Auch kann es dazu beitragen, stereotype Ansichten über die jeweils andere Generation zu überwinden.

Im USZ zeigte sich, dass „intergenerationelles Lernen“ in der LAG-Nachbearbeitungszeit als niederschwellige interne Fortbildung für Mitarbeitende geeignet ist. In diesem Rahmen ist es möglich, abteilungsspezifische Themen zu bearbeiten. Darüber hinaus ist es empfehlenswert, das Potential generationengemischter Teams zu nutzen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Diskussion zu stellen. Dies erfordert, sensibel mit generationenbezogenen Differenzen umzugehen. In den LAG-Nachbearbeitungszeiten sind Berufsbildende gefordert, diese Differenzen wahrzunehmen und förderlich darauf zu reagieren. Deshalb ist es wichtig, Berufsbildende bei ihrer intergenerationellen Arbeit gezielt zu unterstützen. „Ich erlebe es als echte Bereicherung, zu erfahren, was andere Generationen denken und wie sie handeln. Dadurch erscheinen die Dinge des Alltags oft in einem ganz anderen Licht – so wie ich sie bisher noch nie gesehen habe“, berichtete eine Pflegefachperson.

Literatur

- Albinger, D., Bachmann-Mettler, I. & Küng, R. (2008). *Ausbilden in der Praxis. Organisation/Rollen/Rahmenbedingungen für das Lernen auf den Bettenabteilungen*. Unveröffentlichtes Konzept, Universitätsspital Zürich.
- Antz, E.-M., Franz, J., Frieters, N. & Scheunpflug, A. (2009). *Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit*. Bielefeld: Bertelsmann
- Braun, S. (2010). *Intergeneratives Lernen im Betrieb. Unternehmenskapital für die Wissensgesellschaft*. Marburg: Tectum Verlag.
- Eisele, H., Frederica, A., Küng, R. & Zürcher, B. (2012). *Konzept Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG): Organisation und Verantwortlichkeiten*. Unveröffentlichtes Konzept, Universitätsspital Zürich.
- Franz, J., Frieters, N., Scheunpflug, A., Tolksdorf, M. & Antz, E.-M. (2009). *Generationen lernen gemeinsam. Theorie und Praxis intergenerationeller Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Franz, J. (2010). *Intergenerationelles Lernen ermöglichen. Orientierung zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Franz, J. (2014). *Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Frerichs, F. (2010). Altersgerechte Qualifizierung und Lernen im Erwerbsverlauf [elektronische Version]. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 39(5), 36 – 39. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6456 [Zugriff: 15.12.2017]
- Gregarek, S. (2007). *Lernen leben – Leben lernen. Intergenerationelle und Interkulturelle Bildung*. Oberhausen: Athena.
- Höpflinger, F. (2008). *Generationenbeziehungen heute*. Generationenfrage und Generationenbeziehungen. Texte und Unterlagen zu Generationenverhältnissen und Generationenbeziehungen, 1–9. www.hoepflinger.com/fh/top/Generationenbeziehungen1.pdf [Zugriff: 15.12.2017]
- Kolland, F. (2008). Was ist intergenerationelles Lernen im Hochschulkontext? In A. Waxenegger, namens des ADD Life Konsortiums (Hrsg.). *Das ADD LIFE Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen*. Graz. https://static.uni-graz.at/fileadmin/Weiterbildung/add-life_toolkit_de.pdf [Zugriff: 15.12.2017]
- Küng, R., Staudacher, D. & Panfil, E.-M. (2018). Ein zentrales pädagogisches Modell für die Praxisausbildung: „Cognitive Apprenticeship“ im Kontext der Kriterien für guten Unterricht. *Padua*, 2, 115–123.
- Liebau, E. (1997). Generationen – ein aktuelles Problem? In E. Liebau (Hrsg.), *Das Generationenverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft* (S.15–37), Weinheim und München: Juventa Verlag.

Liegle, L. & Lüscher, K. (2004). Das Konzept des „Generationenlernens“ [Elektronische Version]. *Zeitschrift für Pädagogik*, 50(1), 38 – 55. http://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=4796 [Zugriff: 15.12.2017]

Meese, A. (2005). Lernen im Austausch der Generationen [Elektronische Version]. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 5(2), 39 – 41. <http://www.die-bonn.de/id/1276> [Zugriff: 15.12.2017].

Panfil, E.-M., Küng, R., Zürcher, B. & Key, M. (2017). Die Lern- und Arbeitsgemeinschaft als Ausbildungsstation. *Padua*, 12(4), 257 – 264.

Schmidt, B. & Trippelt, R. (2009). Bildung Älterer und intergeneratives Lernen [Elektronische Version]. *Zeitschrift für Pädagogik*, 55(1), 73 – 90. http://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=4239 [Zugriff: 15.12.2017]



Gilles Blumenstein,

Bildungsverantwortlicher,
Medizinbereich Abdomen-Stoffwechsel,
Universitätsspital Zürich.



Dr. Diana Staudacher,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Direktion Pflege und MTTB,
Universitätsspital Zürich

diana.staudacher@usz.ch



Dr. Eva-Maria Panfil,

Leiterin Bildung, Direktion Pflege &
MTTB, Universitätsspital Zürich,

Eva-Maria.Panfil@usz.ch