

Interview zu Keywork

November 2011 (ungekürzte Fassung)

Petra Herre, DEAE und Karin Nell, eeb nordrhein

PH: In der letzten Zeit liest und hört man in unterschiedlichen Zusammenhängen von Keywork. Es gibt inzwischen recht bekannt gewordene Keywork-Projekte im Bereich des neuen bürgerschaftlichen Engagements, es gibt Keywork-Multiplikatorenprogramme, das Konzept Keywork4, es gibt sogar Keywork-Ateliers. Was, bitte schön, muss man sich unter Keywork vorstellen?

KN: Der Begriff Keywork stammt aus einer europäischen Lernpartnerschaft; sie trug den Titel „Museen, Keyworker und Lebensbegleitendes Lernen“. Damals haben sich MuseumsexpertInnen und SeniorInnen aus fünf europäischen Ländern Gedanken darüber gemacht, welche Aufgaben Freiwillige in den Museen übernehmen können, ohne mit ihrem Engagement die Arbeitsplätze der hauptamtlichen Kräfte zu gefährden. Deutschland war übrigens nicht beteiligt. Die SeniorInnen dieser Lernpartnerschaft waren sich schnell einig: Ihr Engagement sollte dazu dienen, die hauptamtliche Arbeit sinnvoll zu ergänzen und zu bereichern – aber es sollte sie auf keinen Fall ersetzen. Die Freiwilligen wollten als „BotschafterInnen“ für die Kultureinrichtungen tätig sein, wollten deren Angebote in der Stadt bekannt machen und vor allem neue Zielgruppen für die Häuser gewinnen. Sie wollten anderen Türen öffnen und Zugänge schaffen. Man einigte sich auf die Bezeichnung „Keywork“, die, wie ich finde, sehr gut zu der gewünschten Verantwortungsrolle passt. Wie wir in der aktuellen Entwicklung sehen, verfügen Ältere tatsächlich über wichtige Schlüsselkompetenzen, dies wird ganz besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus bildungsfernen Milieus und in der Arbeit mit Älteren und Hochbetagten deutlich.

PH: Sehe ich das richtig, dass die Keywork eine zeitgemäße Form der Kulturellen Bildung ist? Sie knüpft in ihrer Arbeit ja vielfach an Kulturinstitutionen an. Ich sehe eine besondere Nähe zu Kulturkonzepten wie dem eines Hilmar Hoffmanns („Kultur für alle“), der die emanzipatorischen Potenziale von Kunst und Kultur fokussiert und eine Demokratisierung der Kultur fordert. Wie sehen Sie die Entwicklung?

KN: Kulturelle Einrichtungen sind immer schon wichtige Orte des sozialen Lebens gewesen – nicht nur Orte der kulturellen Bildung. Und umgekehrt: Ich kenne viele soziale Einrichtungen, die – vor allem, wenn man den erweiterten Kulturbegriff von Hilmar Hoffmann zugrunde legt - wichtige Orte der kulturellen Bildung sind. Keywork sehe ich als Riesenchance, die unterschiedlichen Lern- und Lebensorte auf kreative Weise zu verknüpfen und Menschen zu ermutigen, sich mit ihren Begabungen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Kunst und Kultur bieten alles, was man für individuelle und gesellschaftliche Weiterentwicklung und Innovation benötigt: Inspiration, Widerstand, Perspektivwechsel, neue Ansichten, Infragestellung des Vertrauten, Herausforderung, Visionen.... Soziale Einrichtungen wiederum sind ideale Gestaltungsorte für das, was Joseph Beuys die „soziale Plastik“ genannt hat. Auch Joseph Beuys hat mit einem Erweiterungsbegriff gearbeitet. Er hat die Auffassung vertreten, dass auch das Soziale ein

Kunstwerk ist. Und er hat uns alle aufgefordert, mit unseren schöpferisch-kreativen Potentialen an der Gestaltung des Sozialen mitzuwirken. In diesem Sinne ist soziales Engagement auch künstlerische Tätigkeit. Das Gleiche gilt für die Theaterkunst. Sie kann und muss bis in den Sozialraum hinein wirken. Eugenio Barba, der italienische Leiter des Osloer Odin-Theaters, hat einmal gesagt, dass die Existenz eines Theaters nicht zu rechtfertigen ist, wenn es nicht ein ausgeprägtes Bewusstsein seiner sozialen Aufgabe hat. Gerade in der Theaterarbeit findet Keywork viele Anregungen für Partizipation und die Bespielung sozialer Räume.

PH: Wie sind Sie auf Keywork gekommen?

KN: Ich wurde 2005 von KulturKontaktAustria eingeladen, die in Düsseldorf entwickelten Konzepte von „Kultur auf Rädern“ und „Kulturführerschein®“ in Wien vorzustellen. Dort habe ich dann zum ersten Mal von „Keywork“ gehört. Mir war sofort klar: Unsere neuen Qualifizierungsprogramme und Keywork passen hervorragend zusammen. Das gab den Anstoß für die Zusammenarbeit mit den Wiener Keyworkern. Wir waren von Anfang an überzeugt: Hier entwickelt sich etwas, was aus der Zukunft gesehen, bedeutsam werden wird. Wir spürten: Dieses Neue wird das klassische bürgerschaftliche Engagement verändern. Und ich denke heute: Stimmt. Keywork verändert nicht nur das bürgerschaftliche Engagement, Keywork verändert auch die Bildungsarbeit – nicht nur die Bildungsarbeit mit Älteren, sondern auch die berufliche Weiterbildung und die Ausbildung von Menschen in sozialen und kulturellen Berufen.

PH: Wie meinen sie das?

KN: Anfangs konnte sich hier bei uns ja niemand etwas unter Keywork vorstellen. Deshalb war es sehr wichtig, an Modellprojekten zu zeigen, was Keywork ist und wie sich Keywork von Formen des klassischen Ehrenamts unterscheidet. Unser Glück war das bundesweite Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“. In diesem Programm ging es darum, gemeinsam mit Menschen im nachberuflichen Leben attraktive Verantwortungsrollen für die neuen Altersgenerationen zu entwickeln (Detlef Knopf, einer der „Architekten“ des Programms, sprach immer von „role making statt role taking“). Und – das war natürlich kein Zufall – auch in diesem Programm interessierten sich viele der aktiven Senioren und Seniorinnen für Keywork. Die ersten Keywork-Projekte haben schnell von sich reden gemacht. Da haben zum Beispiel Senioren im Jungen Schauspielhaus in Düsseldorf ein „Kulturzentrum der Generationen“ gegründet und sich in vielfältigen Aktionen für die Förderung der kulturellen Bildung von Kindern aus benachteiligten Familien engagiert. Eine Gruppe hat das inzwischen recht bekannte „Sockentheater“ gegründet, das in Kindergärten und Schulen gastiert, Sprachförderung unterstützt und den Kindern Lust auf Theater macht. In Köln gibt es das Keywork-Projekt „KiK“ (Kultur in Köln), ein Projekt, das auf sehr kreative Weise Hauptschüler und Hauptschülerinnen an ausgewählte Kultureinrichtungen heranzuführt. Eine Teilnehmerin aus dem EFI-Programm hat den „Kulturführerschein für Kids“ entwickelt, der seit vielen Jahren zum Standardangebot einer Düsseldorfer Grundschule gehört.

PH: Worin unterscheidet sich Keywork vom klassischen Ehrenamt?

KN: Das Besondere an den Keywork-Projekten: Hier – im Überschneidungsbereich von sozialer und kultureller Arbeit – entwickeln die Freiwilligen eigene Projektideen. Sie entscheiden selbst,

welche Aufgaben sie übernehmen und mit welchen Einrichtungen sie kooperieren wollen. Die Freiwilligen, bringen ihr breites Erfahrungswissen ein. Sie greifen auf die Ressourcen beruflicher und familiärer Netzwerke zurück. Mit den hauptamtlichen Kräften arbeiten sie auf Augenhöhe zusammen. Dieser neue „Profi-Laien-Mix“ stellt allerdings die größte Herausforderung dar. Die meisten Hauptamtlichen in den Kultureinrichtungen und in den sozialen Einrichtungen sind es nicht gewohnt, eigenständige Bürger-Projekte zu begleiten und zu unterstützen. Ihnen fehlt das Handwerkszeug für Projektmanagement, Förderung von Selbstorganisation, Aufbau von Vernetzungs- und Mitwirkungsstrukturen, Konfliktmanagement usw. Auf der anderen Seite tun fällt es vielen Keyworkern schwer, Rahmenbedingungen von Einrichtungen zu akzeptieren. Sie stellen gewachsene, hierarchischen Strukturen infrage, kritisieren Organisationsformen, mischen sich in Themen der Einrichtungen ein und überschreiten manchmal auch ihre Kompetenzen.

PH: Sind die Keyworker anstrengender als klassische Ehrenamtler?

KN: Früher haben sich die Menschen, die sich ehrenamtlich engagierten, Fortbildungen für ihre Aufgaben gewünscht, gemeinsame Ausflüge, Zeichen der Anerkennung. Sie haben ihre Ehrenämter oft viele Jahre lang ausgeübt. Die neue Altersgeneration – ganz besonders die Generation der Babyboomer, die nun in den Ruhestand geht - ist deutlich anspruchsvoller. Auch sie wünscht sich Qualifizierungen, allerdings sind die traditionellen Vermittlungsformen und die klassischen Inhalte immer weniger gefragt. Und was die freiwilligen Aufgaben betrifft: Viele möchten sich nicht dauerhaft festlegen. Sie sind eher an zeitlich überschaubarer Projektarbeit interessiert; auch, weil viele von ihnen noch alte Eltern oder Enkelkinder zu versorgen haben. Und wir stellen fest: Es geht jetzt immer auch um persönliche Weiterentwicklung. Diese scheint vielen fast noch wichtiger als Anerkennung zu sein. Die neuen Freiwilligen möchten etwas für sich *und* für andere tun. Sie möchten sich selbst neue Entwicklungs- und Gestaltungsräume eröffnen, aber auch einen Beitrag für das Wohl anderer erbringen. Egal, wo sie sich engagieren: Sie wollen eigene Vorstellungen einbringen und sie wollen mitbestimmen.

PH: Welche Auswirkungen hat das auf die Qualifizierung der Freiwilligen und auf die Bildungsarbeit?

KN: In den Projekten der innovativen Seniorenarbeit haben wir angefangen, alle Qualifizierungen ganz nah an den Wünschen der Teilnehmenden zu orientieren. Bevor wir das Konzept eines Fortbildungsprogramms entwickeln, befragen wir die potentiellen TeilnehmerInnen nach ihren konkreten Vorstellungen und Erwartungen. Erst wenn wir die Wünsche an die Inhalte und Methoden der Veranstaltung gehört haben, stellen wir unser Programm zusammen. Auch während der Zusammenarbeit wird regelmäßig die Frage gestellt: „Was brauchen Sie noch? Sind wir noch auf dem richtigen Weg oder müssen wir umsteuern?“ Die konsequente Prozessorientierung kommt bei den Teilnehmenden sehr gut an. Von uns ReferentInnen erwartet dieses Vorgehen natürlich eine große Flexibilität.

PH: Wie muss man sich das neue Lernen vorstellen?

KN: Als es um das Thema „Implementierung von Keywork“ ging, hat das Kulturamt der Stadt Düsseldorf das Ev. Erwachsenenbildungswerk beauftragt, ein Implementierungskonzept zu

entwickeln. Da haben wir dann – mit Keyworkern aus vielen verschiedenen Projekten – über ein Jahr verteilt Workshops in fünf Kultureinrichtungen durchgeführt. Wir haben im Aquazoo gearbeitet, im Filmmuseum, im Museum Kunstpalast, im ForumFreiesTheater und im Stadtmuseum. An diesen Workshops haben Freiwillige und Hauptamtliche der Einrichtungen teilgenommen. Und wir haben freischaffende Künstlerinnen und Künstler dazu eingeladen.

Es sind im Laufe der Zusammenarbeit nicht nur wunderbare Ideen für Keywork-Projekte entstanden, die jetzt ganz allmählich im gesamten Keywork-Netzwerk verbreitet und umgesetzt werden. Reinhold Knopp von der Fachhochschule Düsseldorf, der das Fortbildungsprogramm begleitet hat, und ich haben dabei selbst sehr viel über Keywork gelernt. Die Ergebnisse der Zusammenarbeit haben wir in ein Gesamtkonzept gegossen, das wir den Teilnehmenden später zur Diskussion vorgelegt haben. Das gemeinsam überarbeitete Konzept haben wir Keywork4 genannt, weil es von vier Faktoren geprägt ist.

PH: Können Sie diese vier Faktoren genauer beschreiben?

KN: Faktor 1 steht für Innovation. Keywork steht für Entwicklung und Weiterentwicklung. Keywork heißt: neue Verantwortungsrollen entwickeln, eigene Projekte planen und realisieren, aber auch: für Modelltransfer sorgen.

Faktor 2 steht für Partizipation. Hier geht es um Zusammenarbeit von Anfang an und um Augenhöhe. Wir sprechen von einem neuen Profi-Laien-Mix. Keyworker und hauptamtliche MitarbeiterInnen bringen unterschiedliche, aber gleichwertige Kompetenzen und Erfahrungen in die Zusammenarbeit mit ein. Keywork steht für interdisziplinäres Miteinander, für die Suche nach neuen Kooperationsformen und ganz besonders für die Gewinnung und Beteiligung neuer Milieus.

Faktor 3 steht für neue Lernformen. Keywork setzt auf Wissenstransfer und auf die Vernetzung von Ideen. Für das gemeinsame Lernen werden so genannte Lernplattformen eingerichtet. Menschen, die an gleichen Themen arbeiten, kommen zusammen und bringen ihre Fragen und Erfahrungen mit ein. Alle sind Lernende und Lehrende. Für Keywork hat sich die Theorie U, die Otto Scharmer im Kontext der Lernenden Organisation entwickelt hat, als sehr fruchtbar erwiesen.

Faktor 4 steht für neue Entwicklungs- und Gestaltungsräume. Damit wollen wir die Entdeckung neuer Lernorte und Denkräume betonen. Warum soll man nicht in Museen, Wartezimmern, Theatern und Ateliers lernen, planen und aktiv sein? Faktor 4 steht aber auch für virtuelle Lern- und Begegnungsräume (youtube, chats, blended learning). Was die Arbeit in virtuellen Räumen betrifft, stehen wir in Sachen Keywork noch sehr am Anfang. Wir stellen aber fest, dass sich gerade hier interessante Kooperationspartnerschaften auf tun. Ich denke da z.B. an das Forum Seniorenarbeit, das ja auf diesem Gebiet seit vielen Jahren die Entwicklungen vorantreibt.

PH: Warum gewinnt die Theorie U für die neue Bildungsarbeit mit Älteren zunehmend an Bedeutung?

KN: Die Theorie U passt zu Keywork. Otto Scharmer, der die Theorie entwickelt hat, steht in der Tradition der Lernenden Organisation. Er macht eindrücklich klar, dass wir in Zeiten von

Globalisierung und anwachsender gesellschaftlicher Komplexität Lösungen für Probleme nicht mehr einfach „herunterladen“ können. Wir müssen Prozesse verlangsamen und Umwege einplanen (U steht hier für Umweg). Scharmer spricht von fünf Bewegungen in Innovationsprozessen. Und diese fünf Bewegungen sind für mich die zentralen Elemente moderner Bildungsarbeit. Kurz zusammengefasst lauten sie:

1. Kläre deine Ausgangssituation und deine Motivation!
2. Unterbrich die Routine deines Handelns! Nimm Kontakt zu Menschen auf, die für das Neue brennen. Begib dich an Orte, die für deine Fragestellung und dein Thema relevant sind und an denen du schon Aspekte der Zukunft anschauen kannst.
3. Geh zu einem Ort der Stille und lass das innere Wissen entstehen. Frage: Was ist die zukünftige Möglichkeit, die sich hier realisieren will? Was hat das mit meinem zukünftigen Weg zu tun?
4. Starte ein kleines Modellprojekt! Entwickle einen Prototypen des Neuen, um die Zukunft im Tun zu erkunden. (Diese Prototypen, so schreibt Scharmer genial, bilden dann die *Landebahnen* für die Zukunft!)
5. Integriere das Neue! Überprüfe die praktischen Erfahrungen! Sichere die (Weiter-)Entwicklung und die Nachhaltigkeit durch helfende institutionelle Infrastrukturen.

PH: Und was heißt das jetzt konkret für die innovative Bildungsarbeit?

KN: Das heißt für mich: Wir müssen attraktive Angebote machen, damit sich Menschen mit ihrer eigenen Motivation, ihrem Wollen, vertiefend auseinandersetzen können. Sie sollen herausfinden, was sie bewegt und was sie bewegen möchten. Wir geben ihnen die Chance, ihr Ur-Eigenes zu entdecken und ermutigen sie, ihre Herzensangelegenheiten ernst und wichtig zu nehmen. Und sich dafür zu engagieren.

Was Keywork betrifft, so ist die innovative Bildungsarbeit dabei, sich von der klassischen Wissensvermittlung zu verabschieden. Wir entwickeln und erproben jetzt Konzepte, die das bereits vorhandene Wissen der Teilnehmenden zusammenführen. Das gilt sowohl für das individuelle Wissen, als auch für das Wissen, das in Netzwerken und Institutionen gespeichert ist, z.B. in Nachbarschaften, Vereinen, Arbeitsgruppen. Und wir unterstützen Menschen und Institutionen dabei, Ideen und Projekte sinnvoll zu vernetzen.

Unsere Fortbildungsangebote – egal, ob sie für Hauptamtliche oder für Freiwillige angeboten werden - sind so organisiert, dass die Teilnehmenden aus ihrem Alltagstrott aussteigen, d.h. die Routine ihres Handelns unterbrechen können. Das gelingt vor allem, wenn wir an inspirierenden Orten arbeiten, wandern, in Ruhe und genussvoll miteinander essen. Viele unserer Veranstaltungen finden in Museen und Theatern statt. Wir arbeiten aber auch in Künstlerateliers, in Jugendherbergen und in der freien Natur.

Wir planen in allen Veranstaltungen Zeiten für Ruhe ein und integrieren, wo immer möglich, spirituelle Elemente. Wir beschäftigen uns in den Seminaren eingehend mit alten und neuen

Haltungen zur Kultur- und Sozialarbeit. Wir unterstreichen, dass Menschen, die sich sozial engagieren, Gesellschaft und Kultur nicht nur ausbessern oder reparieren, sondern *gestalten*. Wir setzen auf kreative Methoden, wir experimentieren, wir unterstützen Menschen, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken.

Und dann gehört es für mich unbedingt dazu, Brücken zu bauen, damit Menschen ihre Ideen auch umsetzen können. Da hilft natürlich der Ansatz von Scharmer. „Starte ein kleines Modellprojekt und mache erst einmal erste Erfahrungen mit dem Neuen.“ Das heißt ja nichts anderes als: Fang klein an. Überfordere dich nicht. Probiere aus, stell fest, wie sich das Neue anfühlt. Was geht, was geht nicht?

Und wenn es dann erste Erfahrungen mit den Prototypen gibt, dann ist es Aufgabe der Bildungsarbeit, dafür sorgen, dass die neuen Entwicklungen bekannt gemacht und durch das Erfahrungswissen anderer angereichert werden können. Hier bewähren sich unsere Multiplikatorenfortbildungen. Sie bilden ideale Plattformen für den Austausch und die Weiterentwicklungen von Projektideen. Und sie bringen die Keyworker mit VertreterInnen von Institutionen zusammen. Und da zeigt sich jetzt immer öfter, dass beide Seiten gewinnen: die Keyworker und die Institutionen.

PH: Haben sie dafür ein Beispiel?

KN: Ganz aktuell: An mehreren EFI-Standorten und in verschiedenen Kultur- und Senioreneinrichtungen wird an dem Thema „zugehende Kulturarbeit“ gearbeitet. Hier wird nach Möglichkeiten gesucht, alten und hochbetagten Menschen kulturelle Teilhabe zu ermöglichen, auch wenn sie ihre Wohnungen nicht mehr ohne fremde Hilfe verlassen können. Es gibt bereits sehr gute Erfahrungen mit dem Projekt „Kultur im Koffer“ und dem Projekt „Herzessprechstunde“. Das sind eigentlich neue Formen des Besuchsdienstes.

In den gemeinsamen Fortbildungen mit hauptamtlichen Kräften werden Ideen ausgetauscht und verfeinert. Und nun erleben wir, dass einzelne Institutionen beginnen, die Freiwilligenprojekte zu unterstützen. Das geht sehr, sehr langsam. Denn die helfenden institutionellen Infrastrukturen müssen oft erst aufgebaut werden. Was mich besonders freut: Wir können an verschiedenen Stellen beobachten, wie sich auch die Kulturinstitute immer mehr für soziale Themen erwärmen, z.B. für das Thema „zugehende Kulturarbeit“, und wie sich die sozialen Einrichtungen mehr und mehr der Kulturarbeit zuwenden.

PH: Ist Keywork der Schlüssel für die Aktivierung der Bürgergesellschaft?

KN: Prof. Klaus Dörner hat mal sehr treffend gesagt: „Der demografische Wandel ist keine Sache, der man gemütlich vom Sofa aus zuschauen kann. Wenn wir die anstehenden Zukunftsaufgaben bewältigen wollen, muss es uns gelingen, viele BürgerInnen *und* viele Institutionen zu aktivieren!“ Es zeigt sich, dass über innovative Bildungsarbeit Entwicklungs- und Beteiligungsprozesse angestoßen und gesteuert werden können. Das Keywork4-Konzept kann hierbei eine Schlüsselfunktion übernehmen.