

## Bremsklötze



So zwei bis drei Mal im Jahr richten wir mit unserer kleinen Aikidō-Gruppe einen Lehrgang aus. Manchmal nur für uns, meistens laden wir aber offen dazu ein. In der Regel werden diese Angebote auch gut angenommen, so dass das ganze Konstrukt sich wirtschaftlich trägt. Die Aktivenzahlen sind allerdings derzeit vielerorts rückläufig, das macht sich auch bei den Lehrgangsanmeldungen bemerkbar.

„Und wenn wir den Dings einladen als Lehrer? Das zieht bestimmt einige Leute, der ist immerhin 6. Dan.“ „Aber ... der ist schon so alt. Da bleiben die ganzen Jüngeren dann weg und nachher sind wieder nur Alte auf der Matte, die sich eh nicht bewegen wollen.“ Alle nicken. Von der eigentlichen Diskussion, wen wir in diesem Jahr für unsere Lehrgänge einladen wollen, gleitet unsere kleine Runde etwas ab, denn unser Nachwuchs verbalisiert nun erst mal so einigen Frust. Von Nachwuchsförderung reden ja immer alle. Die Praxis wird anders erlebt.

Mit den Jüngeren sind übrigens nicht Kinder und Jugendliche gemeint, sondern die Leute zwischen zwanzig und vierzig Jahren, die in den Startlöchern stehen, um irgendwann die nächste Generation an Leuchttürmen in ihren Aikidō-Linien zu bilden. Wenn man sie sich denn entwickeln lassen würde.

Dass diese sich ausgebremsst fühlen, höre ich heute nicht zum ersten Mal, im Gegenteil. Auch aus anderen Gruppierungen und Organisationen klang das in letzter Zeit häufiger durch. Das geht schon unterschwellig damit los, dass jüngere Menschen bei einigen Lehrgängen automatisch die Unterbringung zweiter Klasse zugewiesen bekommen. Klar, dann gehe ich auch lieber woanders hin, wenn ich mich nicht ernst genommen fühle.

Dabei wird ausgeblendet, dass es Menschen in diesen Altersstufen waren, die in der Wachstumsphase das Aikidō in Deutschland aufgebaut haben. Dynamische Bewegungsbilder waren es, die die Leute auf die Matten gezogen haben. Mitreißende Menschen, die andere in Verantwortung geschubst haben, um dem Andrang gerecht werden zu können. Diese Menschen haben die Organisationen groß werden lassen. Organisationen, die nun wieder schrumpfen.

Klar, es gibt auch andere, neuere Organisationen, die noch etwas im Wachstum begriffen sind. Eine harte Evidenz lässt sich nicht nachweisen, aber die Gruppen, die sich positiv entwickeln, sind zumindest nach meinem Eindruck diejenigen, die jüngere Menschen ans Ruder gelassen haben oder von diesen neu aufgebaut wurden. In den Gruppen, deren Entwicklung rückläufig ist, findet man hingegen in den Führungspositionen eher ältere

Menschen, die dort ausharren und sich zum Teil jeglichen Veränderungen entgegenstemmen, die ihre Bedeutung innerhalb des Gruppengefüges beeinträchtigen könnten. Das haben wir schon immer so gemacht. Punkt.

Nur, ist es tatsächlich so einfach? Junge Leute machen lassen und alles wird gut? Und soll das etwa heißen, dass alle älteren Menschen Bremsklötze sind? Ja nee, das wäre dann doch eine zu einfache Sicht, die keiner der beteiligten Personen gerecht würde.

Die alten Häsinnen und Hasen haben schließlich jahrzehntelange Erfahrungen auf der Matte und in der Administration. Vieles, was vorgeschlagen wird, haben sie ähnlich schon erlebt und dann aufgrund der Erfahrungen damit wieder verworfen. Sie wissen, wie man den Laden halbwegs am Laufen hält, und wollen ihre Ruhe. Dass sie sich zum Teil persönlich angegriffen fühlen, wenn jemand ankommt und sagt, alles was Du mir erzählst, ist ja schön und gut, aber das muss jetzt mal anders, ist durchaus nachvollziehbar, auch wenn es wohl nie so gemeint ist.

Dennoch: Wenn man nicht rechtzeitig anfängt, einer jüngeren Generation Verantwortung zu übergeben, steht man irgendwann da und pfeift auf dem letzten Loch. Im Berufsleben gibt es das Rentenalter, das eine klare Regelung darstellt, wann eine Position spätestens neu besetzt werden muss.



Darauf können sich alle einrichten und entsprechend planen. Auch Übergangsphasen mit Mentoring-Prozessen kann es dann geben. Prinzipiell eine bewährte Methode. Aikidō leidet da unter dem „Alter weiser Meister“-Syndrom, dass das Loslassen und Abgeben an Jüngere mental blockiert. Denn womöglich wird man dann nicht mehr wertgeschätzt, wenn man nicht mehr an der Macht ist? Womöglich machen die Jungen plötzlich alles anders?

Ja, junge Menschen werden Dinge anders angehen. Sie werden auch Fehler machen. Und wenn man ihnen den Raum dafür gibt, werden sie daraus lernen und es in der Folge besser machen. Immer wieder. Die jetzigen Silberrücken haben sich doch auch nicht anders entwickelt. Irgendwo müssen die Erfahrungen ja herkommen, die erfahrene Menschen auszeichnen.

Viele junge Bewerber gibt es allerdings gar nicht. Niemand reißt sich drum, den Laden zu übernehmen. Das ist auf allen Ebenen so und liegt nicht nur am Geburtenrückgang. So einige Aikidō-Gruppen, die ich kenne, werden die nächsten zehn Jahre eher nicht überleben, weil niemand da ist, der bereit und auch befähigt wäre, die Nachfolge anzutreten. Zugleich sind die

Leute, die vorn stehen, so alt, dass sie irgendwann einfach abtreten müssen.

Junge Menschen sind heutzutage weniger ortsgebunden. Nach Schule oder Ausbildung sind die, in die man viel Zeit und Mühe investiert hat, dann plötzlich weg. Je ländlicher die Gegend, umso stärker trifft dieser Effekt die Aikidō-Gruppen. Zugleich ist für das Do-Konzept, etwas um seiner selbst Willen in die Tiefe zu ergründen und sich aus eigenem Willen daran zu binden, kaum noch zu begeistern. Kurse mit austauschbaren Inhalten und austauschbarem Personal florieren eher. Man macht nichts richtig, hat aber alles mal gemacht.

Junge Menschen in Deutschland sind heutzutage mitunter so erzogen, dass man einen Anspruch darauf habe, Erfolg und Anerkennung zu bekommen. Diese Erfolge bleiben jedoch im Aikidō irgendwann aus, wenn man nicht auch echte Energie hinein gibt. Misserfolg frustriert, also wird dann wieder aufgehört – die Frustrationstoleranz geht deutlich zurück. Wenn man etwas nicht hinbekommt, wird das als unfair empfunden. Oft wird dann nicht der eigene Fehler gesucht und angegangen, sondern es wird erwartet, dass sich der Unterricht, die Prüfungsanforderungen, die Lehrperson, ja, das Aikidō als solches den eige-

nen Vorstellungen und Möglichkeiten anpassen.

Sonst kann man ja auch gehen, andere Angebote gibt es genug. Plötzlich ist es dann keine Auszeichnung mehr, wenn jemand sich in kurzer Zeit eine Graduierung erarbeitet hat, sondern ein Makel, wenn man sie nicht bekommt, obwohl man doch eigentlich „dran war“. Der Aufwand dafür wird zugleich so gering wie möglich gehalten – wenn die Lehrerin nicht guckt, muss man sich auch nicht anstrengen, zählt ja nicht. Auch dies ist wieder pauschalisiert bis zum Umfallen und selbstverständlich nicht allgemeingültig, aber wenn man sich umschaute, wird man gar nicht so wenige finden, die heute so durchs Leben watscheln. Das ist kaum das Führungspersonal von morgen.

Wer einmal Zeit und Nerven in Nachwuchs gesteckt hat, der dann plötzlich weg war, weil er nicht oder nicht schnell genug bekommen hat, was er sich so vorgestellt hat, der überlegt es sich zukünftig womöglich zweimal, ob man auf das Ansinnen von jüngeren Menschen nochmal eingeht. Und wer andersrum versucht hat, Vorschläge einzubringen, und immer zusehen musste, wie diese von den Älteren abgebügelt oder vereinnahmt wurden, der überlegt es sich auch genau, ob es das überhaupt wert ist, sich da zu engagieren. Also eine unauflösbare Situation?

Die große Organisation und die kleine Gruppe vor Ort sind gleichermaßen