



*Dietrich Engels · Joachim Braun
Joachim Burmeister (Hrsg.)*

SeniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams

*Erfahrungswissen und Engagement älterer
Menschen in einer neuen Verantwortungsrolle*

***Senior* Trainerinnen und *senior* Kompetenzteams:
Erfahrungswissen und Engagement älterer
Menschen in einer neuen Verantwortungsrolle**

**Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm
„Erfahrungswissen für Initiativen“**

Im Auftrag des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dietrich Engels
Joachim Braun
Joachim Burmeister

Köln, im Februar 2007
ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 102

Die Deutsche Nationalbibliothek – Bibliographische Information

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://d-nb.de> abrufbar.

© ISAB Institut GmbH – ISAB-Verlag, 2007

Institut für sozialwissenschaftliche
Analysen und Beratung GmbH
(ISAB Institut)
Overstolzenstraße 15
50677 Köln
www.isab-institut.de

Umschlaggestaltung: Billaudelle – Agentur für Medien, Design & Illustration, Elsdorf
Umschlagfoto: *senior*Kompetenzteam Bremen
Druck und Bindung: QuickPrinter GmbH, Overath
Printed in Germany

ISBN-10: 3-929877-27-9
ISBN-13: 978-3-929877-27-4
1. Auflage September 2007

Vorwort der Bundesministerin

Unsere Gesellschaft steht vor grundlegenden Herausforderungen im Hinblick auf die demografische Entwicklung, die Weiterentwicklung unseres Sozialstaats und die Veränderungen der Wirtschaftswelt. Wie wir diese Herausforderungen meistern, wird unser Leben nachhaltig prägen. Der Zivilgesellschaft und einer aktiven Bürgerschaft kommt dabei eine bedeutende Rolle zu. Ältere Menschen sind hierbei wichtige Partner.



Angesichts der Bevölkerungsentwicklung mit steigenden Anteilen älterer Menschen und einem gleichzeitigen Rückgang bei anderen Bevölkerungsgruppen steht in der öffentlichen Diskussion meist der Belastungsdiskurs durch die Versorgung älterer Menschen im Vordergrund. Dies ist ein Zerrbild der Realität, es wird den Leistungen der älteren Generationen für die Gesellschaft, ihren Potenzialen und ihren Erwartungen an gesellschaftliche Teilhabe nicht gerecht.

Der Freiwilligen survey weist zwischen 1996 und 2004 einen starken Anstieg des Engagements älterer Menschen nach. Die Fragen zu ihrer Motivationslage zeigen ein besonders hohes soziales Engagement, ein großes politisches Interesse und den Wunsch nach Mitgestaltungsmöglichkeiten, d.h. einer „Veränderung der Welt – wenigstens im Kleinen“. Grundlegend für ihr Engagement ist der Gewinn „für sich und andere“, der Spaß beim Tätig-Sein und das Gefühl, gebraucht zu werden.

Es ist eine grundlegende Herausforderung, wie die Engagementbereitschaft dieser Personen, ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und selbstbestimmtem Tun gefördert und mit der gesellschaftlichen Bedarfslage in Einklang gebracht werden kann. Derzeit kann davon ausgegangen werden, dass mehr Engagementbereitschaft bei älteren Menschen als Engagementmöglichkeiten bestehen, die ihren Vorstellungen und ihrem Gestaltungswillen auch tatsächlich entsprechen.

Die Entwicklung von Tätigkeitsfeldern, in denen ältere Menschen Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen können, ist auch notwendig, damit das inzwi-

schen positive Bild des dritten Lebensalters nicht zu einem Zerrbild verflacht. Dies könnte eine Gefahr für den Zusammenhalt der Gesellschaft und die Solidarität der Generationen darstellen.

Wichtig ist es, wieder eine gemeinsame Kommunikationsbasis zwischen Alt und Jung zu ermöglichen, Begegnungs- und Interaktionsmöglichkeiten zu schaffen. Deswegen sind die Mehrgenerationenhäuser so wichtig. Hier finden wir eine große Chance für mehr Generationenzusammenhalt.

Damit wir über die Ebene individueller Sympathien hinauskommen, brauchen wir aber auch ein gesellschaftlich akzeptiertes Rollenbild des Alters, das älteren Menschen die Möglichkeit zum Mitgestalten und Mitentscheiden bietet und gleichzeitig in der Öffentlichkeit deutlich macht, welchen Beitrag ältere Menschen zum Gemeinwohl und für die nachfolgenden Generationen leisten.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) hat mit dem Aufbau einer neuen Verantwortungsrolle, den vielen hoch engagierten *senior* Trainern und *senior* Trainerinnen und ihrem Zusammenschluss in *senior* Kompetenzteams einen substanziellen Beitrag hierzu geleistet. Erfahrungswissen, Einsatzfreude, Kreativität und Innovationskraft sind hier zusammengekommen und haben eine Entwicklung gestartet, die nunmehr in Ländern und Kommunen weitere Kreise zieht und unsere Lebenswelt bereichert. Es ist auch ein Beispiel für eine gelungene Kooperation der verschiedenen politischen und gesellschaftlichen Ebenen in unserem föderalen Staat.

Ursula von der Leyen

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kernergebnisse des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

Vorwort von Frau Dr. Gertrud Zimmermann

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend gemeinsam mit zehn Bundesländern durchgeführt. Die Bundesförderung ist Ende des Jahres 2006 ausgelaufen. Im Anschluss daran führen sieben von zehn der beteiligten Bundesländer die Förderung fort und erweitern die Zahl der Standorte. Zwei Bundesländer übernehmen das Curriculum in einen generationsübergreifenden Kontext.

Das Programm zeichnet sich durch einen hohen Grad der Zielerreichung aus. Mit diesem Modellprogramm ist es gelungen:

- In der öffentlichen Wahrnehmung zu verankern, dass ältere Menschen eine spezifische **Schlüsselqualifikation** besitzen. Wir haben diese als „**Erfahrungswissen**“ bezeichnet.
- Eine **Konzeption** für den gesellschaftlichen Einsatz des Erfahrungswissens älterer Menschen zu entwickeln.
- Eine **neue gesellschaftliche Altersrolle** zu schaffen: die Verantwortungsrolle als *senior* Trainerin, die einer Multiplikatoren- und Leitungsfunktion im Freiwilligenbereich entspricht.
- In dieser Rolle **neue Handlungsoptionen** für ältere Menschen zu schaffen und – aufgrund der Unterstützungsleistungen für Freiwilligeninitiativen, Vereine und Verbände aller Altersgruppen – die **Akzeptanz** für das verantwortliche Engagement älterer Menschen zu erhöhen.
- Einen **Qualitätsnachweis** für das Engagement älterer Menschen zu erbringen und damit Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen herzustellen.
- Ein **innovatives Curriculum** zur Selbstvergewisserung und Weiterbildung freiwillig engagierter älterer Menschen zu entwickeln und zu erproben.
- **Vernetzungen zwischen Bildungseinrichtungen und Agenturen** des Bürgerengagements zu schaffen und so Synergien zwischen den unterschiedlichen Sichtweisen zu ermöglichen.

- Einen **selbst organisierten Zusammenschluss** von *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen auf kommunaler Ebene zu *senior*Kompetenzteams und auf Bundesebene zu EFI-Deutschland in die Wege zu leiten.
- Das Konzept auf kommunaler und Landesebene auf Dauer zu verankern, seine **Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit** zu sichern

Ergebnisse des Modellprogramms

Im Verlauf des Modellprogramms wurden rund **1.000 ältere Menschen zu *senior*Trainerinnen qualifiziert**. Sie haben an Weiterbildungskursen teilgenommen, für die eigens ein innovatives Curriculum entwickelt wurde, das dem Erfahrungswissen der Teilnehmer Raum gab und sie aktiv einbezog. Sie haben dort einen Prozess der Selbstvergewisserung über ihre Kompetenzen durchlaufen, Projektentwicklung und Teamarbeit trainiert, die neue Altersrolle „*senior*Trainerin“ für sich entworfen und anschließend in der Praxis umgesetzt.

Das **Interesse an der Teilnahme** am Modellprogramm war bei den angesprochenen Senioren und Seniorinnen erheblich größer als die verfügbaren Kurskapazitäten. Mit dem Kurs waren dann über 90 % der Kursteilnehmer zufrieden oder sehr zufrieden, wie die Evaluation des ISG gezeigt hat. Eine Begleitstudie von Frau Professor Ursula M. Staudinger weist zudem nach, dass die Kurse einen außerordentlich positiven Effekt auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten.

Die Kursteilnehmer haben sich freiwillig dazu verpflichtet, ihre Kenntnisse anschließend für die Beratung und Begleitung von Freiwilligeninitiativen, Vereinen und Verbänden einzusetzen, oder eigene Projekte auf den Weg zu bringen. **Über 80% der Kursteilnehmer haben im Anschluss an den Kurs ein solches Engagement aufgenommen** und ca 75% haben es langfristig aufrechterhalten. *Senior*Trainer und *senior*Trainerinnen haben im Programmverlauf **rund 4.000 Projekte** beraten und begleitet oder neu aufgebaut.

Diese Zahlen machen deutlich, dass sie in der Tat als „Innovateure“ tätig wurden, die sich nicht nur mit einem Projekt befassen, sondern mehrere Projekte aufbauen, um sie nach erfolgreicher Implementierung in die Selbstorganisation zu entlassen. **Sie wirken als Multiplikatoren und Impulsgeber, unterstützen und regen freiwilliges Engagement in der Kommune an, fördern eine positive**

Sichtweise des Alters und können so auch weitere Personen, die sie in ihre Projekte einbeziehen, zum Engagement motivieren.

Bei den ausgeübten Tätigkeiten sind alle gesellschaftlichen Bereiche vertreten, der **Schwerpunkt liegt im sozialen Bereich**. Dies kann möglicherweise ein Indiz für einen Paradigmenwechsel des Engagements sein, bei dem nicht Selbstverwirklichungsmotive vorrangig sind, sondern (zumindest bei *seniorTrainerinnen*) eine ausgeprägte gesellschaftliche Motivation handlungsleitend ist. Es scheinen sich partizipatorische Wege in den Kommunen zu entwickeln, in denen sich gesellschaftliche Bedarfslagen und individuelle Nutzenerwägungen der Akteure stärker annähern.

Die Befragung der Nutzer der „Dienstleistungen“ der *seniorTrainerinnen* zeigt, dass diese in hohem Maße mit den Leistungen der *seniorTrainerinnen* zufrieden sind, **73 % der Befragten sehen eine sehr positive Wirkung**. Besonders positiv wurde von den Nutzern bewertet, dass *seniorTrainerinnen* neue Ideen in die bestehenden Strukturen eingebracht haben. Dies ist allerdings bisher nicht erkennbar ins öffentliche Bewusstsein getreten: Kreativität und Innovationskraft des Alters können zwar nachgewiesen werden, ein dem entsprechender Bewusstseinswandel ist allerdings bisher noch nicht in der Breite erfolgt. Möglicherweise wird dies erst nach einer Verbreiterung des Konzepts in einem längerfristigen gesellschaftlichen Prozess erkennbar werden. Die ab dem Jahr 2007/2008 geplante Gemeinschaftsinitiative „Alter schafft Neues. Das Programm Aktiv im Alter“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit Ländern, Kommunalen Spitzenverbänden, Wohlfahrtsverbänden, EKD, BAGSO und Seniorenorganisationen wird hierzu einen weiteren Beitrag leisten.

Naturgemäß hat es für die einzelnen *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen* auch vielfältige Probleme und Widerstände gegeben. Eine Untersuchung von Professor Fred Karl, Universität Kassel, hat untersucht, welche Faktoren als Hemmnisse gewirkt haben und wie sie gelöst wurden. Dies kann wichtige Erkenntnisse für den Bereich des freiwilligen Engagements von älteren Menschen insgesamt erbringen und für die **Öffnung von Institutionen für freiwilliges Engagement**.

In den letzten Jahren ist im Bereich des freiwilligen Engagements älterer Menschen eine Bewegung „von unten“ gestartet, sie konnte durch das Modellprogramm EFI erfolgreich flankiert und weitertransportiert werden. Den **senior-Kompetenzteams** kommt dabei eine wichtige Funktion zu. Sie fördern die

Selbstorganisationskräfte und schaffen informelle Strukturen, die das Engagement stützen. Damit sind sie für die kommunal Verantwortlichen, die Einrichtungen und Träger kompetente und verlässliche Partner bei der Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements und der Gestaltung einer zukunftsfähigen Bürgergesellschaft. Sie sollen die hauptamtlich besetzten Infrastruktureinrichtungen des freiwilligen Engagements nicht ersetzen, aber zu ihrer Aufgabenwahrnehmung und Verstärkung beitragen.

Weiterentwicklung nach Ablauf der Modellphase

Ein Teil der im Modellprogramm EFI aufgebauten *senior*Kompetenzteams wurde in das Modellprogramm „**Generationsübergreifende Freiwilligendienste**“ einbezogen. *senior*Trainerinnen erfüllen bereits jetzt Kriterien, die auch für die generationsübergreifenden Freiwilligendienste gelten: Qualifizierung, Verpflichtungserklärung zum Engagement, hohes Zeitvolumen des Engagements. Bestehende *senior*Kompetenzteams haben die Aufgabe zu erproben, ob sich Freiwilligendienste durch Freiwillige (*senior*Trainerinnen) aufbauen lassen. In den nicht am Modellprogramm EFI beteiligten Bundesländern wurde jeweils ein Träger für den Aufbau eines *senior*Kompetenzteams und den nachfolgenden Aufbau von Freiwilligendiensten gefördert.

Eine **Informationskampagne** des Institutes für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB; Projektkoordination im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“) hat gezeigt, dass – trotz intensiver Öffentlichkeitsarbeit – bei **Kommunen** noch keine hinreichenden Kenntnisse über das Modellprogramm vorliegen, dass jedoch ein hohes Interesse an dieser Form der selbst organisierten Freiwilligenarbeit älterer Menschen besteht. 20 Kommunen wurden aus dem Interessentenkreis ausgewählt und für den Aufbau von *senior*Kompetenzteams beraten. Ebenso wurden von Prof. Burmeister, Neubrandenburg (Curriculumentwicklung) 20 Bildungsreferenten für den Einsatz des Curriculums qualifiziert. In fünf Kommunen wurden lokale Foren zum Start der *senior*Kompetenzteams erfolgreich erprobt.

Die **Robert Bosch Stiftung** hat es dem ISAB-Institut ermöglicht, zusätzlich 12 Standorte in den neuen Bundesländern aufzubauen. Das Projekt wird im Jahr 2007 starten.

Am Modellprogramm EFI waren zehn **Bundesländer** beteiligt. Sieben Bundesländer werden im Bereich „Seniorenpolitik“ die bisherigen Standorte aufrechter-

halten und weitere Standorte aufbauen (Bayern, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein). Zwei Bundesländer werden das Konzept in ein generationsübergreifendes Programm der Ehrenamtsförderung überführen (Hessen, Niedersachsen). Zusätzlich hat das nicht am Modellprogramm beteiligte Bundesland Bremen einen Standort gefördert.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich bereits ein Jahr nach Auslaufen der Bundesförderung die **Zahl der bestehenden *senior*Kompetenzteams** mehr als verdoppelt haben wird, nämlich von jetzt 35 Standorten des EFI Programms auf 80, und dass sich diese Zahl auch in den Folgejahren weiter erhöhen wird (Nordrhein-Westfalen zum Beispiel wird pro Jahr 120 *senior*Trainerinnen qualifizieren). Die Zahl der *senior*Trainerinnen wird Ende 2006 bei schätzungsweise 1.800 liegen.

Wertschöpfung

Um die Breitenwirkung des freiwilligen Engagements zu erhöhen, ist es notwendig, dieses Engagement sichtbar und begreifbar zu machen. Angaben zur Wertschöpfung können hierfür Ansatzpunkte geben. Berechnungen über die Wertschöpfung durch freiwilliges Engagement sind im Freiwilligenbereich umstritten. Es werden teilweise Befürchtungen der Monetarisierung des freiwilligen Engagements und der Instrumentalisierung durch staatliche Stellen geäußert. Andererseits sind Kostenberechnungen ein wichtiges Argument bei der Überzeugung von Kommunen, die in den Aufbau der Struktur investieren müssen. Die vom ISAB-Institut vorgenommene Berechnung kann die Dimension des im Modellprogramm Erreichten verdeutlichen:

Durch das freiwillige Engagement der Älteren als *senior*Trainer konnte für die Kommunen ein gesellschaftlicher Nutzen erzielt werden, der um ein Vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *senior*Trainer und der *senior*Kompetenzteams liegt. Der gesellschaftliche Nutzen des Engagements der *senior*Trainer ergibt sich aus folgenden Leistungen:

- Der Entwicklung eines positiven Altersbildes,
- dem Engagement-Zeitaufwand der *senior*Trainerinnen,
- der Erschließung zusätzlicher Engagementpotenziale durch die *senior*Trainerinnen, also der Gewinnung von weiteren freiwillig Engagierten,

- dem positiven Gemeinwohlnutzen von Initiativen, Vereinen und Einrichtungen, die durch die Beratung der *senior*Trainerinnen bessere Leistungen erbringen.

Der monetäre Nutzen eines *senior*Kompetenzteams und der Leistungen der *senior*Trainerinnen in einem Jahr kann unter Zugrundelegung der oben skizzierten Leistungen mit 200.000,- Euro veranschlagt werden, wenn den erbrachten Einsatzstunden ein Äquivalent von 15 Euro pro *senior*Trainer und 10 Euro pro Freiwilligem zugrunde gelegt wird. Überträgt man diese Wertschöpfung eines *senior*Kompetenzteams mit 20 *senior*Trainerinnen auf den im Verlauf des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen geschaffenen Nutzen, kann diese mit 120 Mio. Euro veranschlagt werden.

Von Seiten des BMFSFJ wurden in das Modellprogramm während der fünfjährigen Modelllaufzeit rund 6 Millionen Euro investiert. Hinzu kamen Kostenbeteiligungen von Ländern und Kommunen, die nicht im Detail beziffert werden können, jedoch maximal die Bundesleistungen erreicht haben. Der Sozialkapitalnutzen wird sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler *senior*Kompetenzteams weiter erhöhen.

Auch wenn der qualitative Gewinn, die Steigerung von Lebensqualität im Alter und dem Gewinn für eine Bürgerfreundliche Kommune der ausschlaggebende Teil bei der Durchführung des Modellprogramms war, so geben diese Zahlen doch greifbare Anhaltspunkte dafür, dass freiwilliges Engagement im Alter eine wichtige Basis für unser Gemeinwesen ist. Die Einsatzfreude älterer Menschen ist ein wertvolles Potenzial der Bürgergesellschaft, ihr Engagement kann die gesellschaftliche Entwicklung positiv und nachhaltig beeinflussen.

Danksagung

Abschließend möchten wir uns bei den zahlreichen Projektakteuren und den *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern bedanken, die durch Ihr vielfältiges Engagement den Projekterfolg ermöglicht haben.

Unser besonderer Dank richtet sich an die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Landesministerien sowie die im EFI-Programm beteiligten Kommunen, Agenturen für Bürgerengagement und Bildungsträger.

Weiterhin möchten wir uns bei den Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirats, insbesondere dem Sprechergremium Frau Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Herrn Prof. Dr. Fred Karl und Herrn Dr. Peter Zeman bedanken, die das Programm mit großer fachlicher Kompetenz begleitet und durch zahlreiche Fachgutachten entscheidend mitgestaltet haben.

Unser Dank gilt ferner den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der wissenschaftlichen Institute, die im Projektverbund für die Programmkoordination, die wissenschaftliche Begleitung, die Evaluation und die Entwicklung des Curriculums zuständig waren:

- dem Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB Köln), Herrn Joachim Braun sowie Stefan Bischoff, Silke Brauers und Dr. Elke Olbermann,
- dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG Köln), Herrn Dr. Dietrich Engels und Dr. Gerhard Machalowski,
- der Hochschule Neubrandenburg, Herrn Prof. Dr. Joachim Burmeister sowie Anne Heller und Dr. Ilona Stehr.

Ein besonderer Dank richtet sich an Herrn Prof. Dr. Leopold Rosenmayr aus Wien, der durch zahlreiche Aufsätze und Fachvorträge die Konzeptionierung und Umsetzung des Modellprogramms entscheidend mitgestaltet hat.

Vor allem möchten wir die besonderen Verdienste von Herrn Prof. Dr. Detlef Knopf würdigen, der im August 2003 verstorben ist. Herr Prof. Knopf hat die Entwicklung des Modellprogramms von Anfang an begleitet. Er hat als Verfasser des Start-Curriculums für die Weiterbildung der *senior* Trainerinnen die entscheidende Grundlage für dieses innovative Bildungskonzept gelegt. Ergänzt wurde seine Mitwirkung im Programm durch Fachgutachten. Trotz schwerer Krankheit leitete Herr Prof. Knopf bis zu seinem Tod den Wissenschaftlichen Beirat als Vorsitzender. Seinen Innovationen und Visionen sowie seiner bis zuletzt für das Projekt erbrachten Lebensenergie sind wesentliche Programmerfolge zu verdanken.

Gertrud Zimmermann

Leiterin des Referates Generationsübergreifende Freiwilligendienste, Aktives Alter, Partizipation, Zusammenhalt in der Gesellschaft
im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Vorwort der Herausgeber

Angesichts des demografischen Wandels nicht in Untätigkeit verharren oder sich auf pessimistische Szenarien zurückziehen, sondern die Chancen und Potenziale des Alters für Seniorinnen und Senioren und die Gesellschaft insgesamt erschließen – dies war, in aller Kürze, der Ansatzpunkt des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das reichhaltige Erfahrungswissen Älterer sollte in der neuen Verantwortungsrolle als *seniorTrainerin* nutzbar gemacht werden und insbesondere Initiativen, Vereinen und Einrichtungen in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu Gute kommen.

Nach einer Laufzeit von fünf Jahren ist das EFI-Modellprogramm zum Jahresende 2006 erfolgreich abgeschlossen worden. Der Erfolg dieses Programms zeigt sich in mehrfacher Hinsicht:

- 942 Seniorinnen und Senioren wurden zu *seniorTrainerinnen* qualifiziert, sind in dieser neuen Rolle aktiv geworden und haben in ihren Kommunen vielfältige Leistungen erbracht.
- Ein neues Weiterbildungskonzept wurde entwickelt und erprobt, das den Bereich der Erwachsenenbildung mit der Seniorenarbeit und Engagementförderung verknüpft.
- Die meisten Länder und Kommunen, die sich am EFI-Modellprogramm beteiligt haben, führen diese erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren fort. Weitere Kommunen sind dazu gekommen, und auch auf internationaler Ebene konnten Interesse geweckt und Ergebnisse ausgetauscht werden.

Der vorliegende Abschlussbericht des Projektverbundes, der mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms beauftragt war, präsentiert umfassend die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen. Der Bericht fasst ein breites Spektrum von Informationen und Teilberichten zum Programmverlauf zusammen, die auch auf der EFI-Homepage fortlaufend dokumentiert wurden. In seinem Charakter als „lernendes System“ wurde das EFI-Modellprogramm so durchgeführt, dass die aufgebauten Strukturen und in Gang gesetzten Prozesse laufend dokumentiert und evaluiert wurden, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse unmittelbar für die Programmsteuerung nutzen zu können.

Im Zentrum des Abschlussberichts stehen die von den *seniorTrainerinnen* erbrachten Leistungen und die dabei umgesetzten Rollenprofile, die von den Bildungseinrichtungen durchgeführte Weiterbildung zu *seniorTrainerinnen* sowie die Unterstützung seitens der Agenturen für Bürgerengagement und weiterer Akteure.

Mit diesem Abschlussbericht sollen nicht nur die Ergebnisse des Modellprogramms dokumentiert werden, sondern Impulse und Anregungen für die Fortführung des *seniorTrainerinnen*-Konzeptes und seine Übertragung in weitere Kommunen gegeben werden.

Der besondere Dank der Herausgeber richtet sich an:

- das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als Auftraggeber des Modellprogramms, insbesondere an Frau Dr. Zimmermann, die Leiterin des Referats „Demografischer Wandel, gesellschaftliche Beteiligung und Aktivität im Alter“,
- den wissenschaftlichen Beirat des Modellprogramms,
- die Unterstützung des Modellprogramms durch die 10 Bundesländer,
- die 35 am EFI-Programm beteiligten Kommunen und Agenturen für Bürgerengagement sowie an die 12 Bildungseinrichtungen, die die *seniorTrainerinnen* weitergebildet haben und
- insbesondere an die zahlreichen *seniorTrainerinnen*, die ihr Erfahrungswissen in vielen gesellschaftlichen Bereichen für das Gemeinwohl einbringen.

Unmittelbar danken wir den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung in diesem Bericht zum Ausdruck gebracht haben. Dies sind beim ISAB-Institut Stefan Bischoff, Silke Brauers und Dr. Elke Olbermann, beim ISG Dr. Gerhard Machalowski und bei der Hochschule Neubrandenburg Anne Heller und Dr. Ilona Stehr.

Unser Dank richtet sich auch an Herrn Professor Dr. Leopold Rosenmayr (Wien), der die Entwicklung des Modellprogramms durch zahlreiche Beiträge mitkonturiert und durch seine anschaulichen Vorträge auf drei Fachtagungen inspiriert hat.

Besonders möchten wir das Engagement von Herrn Professor Dr. Detlef Knopf, würdigen, der im August 2003 verstorben ist. Er hat zur Entwicklung der *senior-*

Trainerinnen-Konzeption und des Rahmencurriculums zur Weiterbildung der *senior*Trainerinnen einen entscheidenden Beitrag geleistet.

Der vorliegende Bericht präsentiert schwerpunktmäßig die Ergebnisse der Evaluation des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“, die das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) durchgeführt hat. Die Abschnitte 5.1, 5.3 und 5.4 zur Weiterbildung wurden vom Curriculum-Team der Hochschule Neubrandenburg verfasst (Joachim Burmeister, Anne Heller und Iлона Stehr). Die zusammenfassende Darstellung der Wirkungen sowie der Ausblick auf die Fortführung der *senior*Trainerinnen-Konzeption in Kapitel 8 wurde vom ISAB-Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (Joachim Braun, Silke Brauers und Stefan Bischoff) verfasst, das mit der Programmsteuerung betraut war.

Durch die Schreibweise *senior*Trainerin erfährt das Engagement von Frauen und Männern gleichermaßen Anerkennung. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche und weibliche Schreibweise nicht durchgängig unterschieden.

Dietrich Engels, Joachim Braun, Joachim Burmeister

Inhalt

Vorwort der Bundesministerin.....	3
Kernergebnisse des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“	5
Vorwort der Herausgeber.....	12
1. Einführung und Kurzfassung.....	19
2. Struktur und Ziele des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen"	23
2.1 Die <i>senior</i> Trainerinnen-Konzeption.....	24
2.2 Struktur und Akteure des EFI-Programms.....	30
2.3 Unterstützung des EFI-Programms durch die Länder	37
2.4 Wissenschaftliche Begleitung	38
2.5 Veröffentlichungen zum EFI-Programm.....	40
3. Engagement älterer Menschen als <i>senior</i>Trainerinnen	43
3.1 Aktive Senioren mit reichhaltigem Erfahrungswissen	43
3.2 Bereiche und Formen des Engagements, Praxisbeispiele und Rollen- profile.....	52
3.2.1 Was <i>senior</i> Trainerinnen leisten	52
3.2.2 Beispielprojekte in ausgewählten Engagementbereichen	58
3.2.3 Aktivitätsmuster, Organisationsformen und Rollenprofile	63
3.3 Voraussetzungen für ein erfolgreiches Engagement	72
3.3.1 Praxiszugang und längerfristige Aktivitätsquote.....	72
3.3.2 Zielsetzung und Zielerreichung	78
4. Selbstorganisation der <i>senior</i>Trainerinnen in <i>senior</i>- Kompetenzteams	83

5.	Weiterbildung zu <i>senior</i>Trainerinnen	89
5.1	Lernen zwischen Selbstvergewisserung, Qualifizierung und Handeln	90
5.1.1	„Role making“: Die Verantwortungsrolle <i>senior</i> Trainerin entwickeln.....	92
5.1.2	Rollenspezifische Kompetenzen.....	93
5.1.3	Rollenspezifisches Wissen	95
5.2	Die Kurse aus der Sicht der <i>senior</i> Trainerinnen	95
5.2.1	Gesamtbewertung der Kurse	96
5.2.2	Bewertung der Kursinhalte und Methoden.....	99
5.2.3	Qualifizierung zu <i>senior</i> Trainerinnen	104
5.3	Struktur und Organisation: Die Weiterbildung Älterer zu <i>senior</i> Trainerinnen	105
5.4	Vom Rahmencurriculum zum Kompakt- und Tageskurskonzept – Ein Rückblick auf den Konstruktionsprozess.....	111
6.	Unterstützung der <i>senior</i>Trainerinnen durch Agenturen und Bildungseinrichtungen	117
6.1	Unterstützung durch Agenturen für Bürgerengagement	117
6.1.1	Mitwirkung der Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm ..	117
6.1.2	Begleitung der <i>senior</i> Trainerinnen und <i>senior</i> Kompetenzteams	118
6.2	Unterstützung durch die Bildungseinrichtungen.....	127
7.	Nutzen der <i>senior</i>Trainerinnen für ihre Partner in der Kommune.....	133
7.1	Hintergrund, Informationsquellen und Interessen der Kooperationspartner	133
7.2	Leistungen und Kooperation aus Sicht der Partner	138
7.3	Wirkungen der <i>senior</i> Trainerinnen und <i>senior</i> Kompetenzteams aus unterschiedlichen Perspektiven	145
7.4	Volkswirtschaftliche Nutzeneffekte	153

8.	<i>SeniorTrainerinnen</i> und <i>senior</i>Kompetenzteams: Chance für Kommunen zur Gestaltung des demografischen Wandels – Bilanz und Ausblick.....	157
8.1	Auf der Suche nach einer neuen Altersrolle – Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels	159
8.2	Erfahrungswissen der Älteren nutzen: Engagement- und seniorenpolitische Leistungen und Wirkungen des Modellprogramms “ <i>Erfahrungswissen für Initiativen</i> “	169
8.3	Umsetzung der EFI-Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen	184
8.4	Internationales Interesse an den Ergebnissen des Modellprogramms “ <i>Erfahrungswissen für Initiativen</i> “	190
9.	Anhang	197
9.1	Liste der am EFI-Programm beteiligten Akteure	197
9.2	Wissenschaftlicher Beirat des EFI-Programms.....	200
9.3	Methodik der Programmsteuerung und Evaluation.....	201
9.4	Vertiefende Untersuchungen im Rahmen des EFI-Programms	203
9.4.1	Persönlichkeitsentwicklung (U. Staudinger/ A. Mühlig-Versen)	203
9.4.2	Erfolgsfaktoren und Hindernisse beim Engagement von <i>seniorTrainerinnen</i> (F. Karl/ K. Aner/ F. Bettmer/ E. Olbermann).....	209
9.4.3	Nachhaltige Unterstützung des Engagements Älterer (P. Zeman/ S. Kubisch/ C. Bischof)	213
9.5	Projektbeispiele des Engagements von <i>seniorTrainerinnen</i>	219
9.6	Glossar: Englische, französische und spanische Übersetzung zentraler Begriffe des EFI-Modellprogramms	241
9.7	Literaturverzeichnis	250

1. Einführung und Kurzfassung

Angesichts des demografischen Wandels, der sich gegenwärtig und in absehbarer Zukunft in allen entwickelten Gesellschaften vollzieht, gewinnt der Lebensabschnitt des Alters zunehmend an Bedeutung. Von der Alterung der Gesellschaft werden sowohl Sozial-, Gesundheits- und Bildungssysteme betroffen sein wie auch die Arbeitswelt, private Beziehungen und soziale Netzwerke. Diese Entwicklung vorrangig unter dem Blickwinkel gesellschaftlicher Belastungen zu sehen, wäre allerdings kurzfristig. In einer chancenorientierten Sichtweise wird vielmehr das Alter als Ressource von Zeit, Wissen, Erfahrung und Kompetenz gesehen, die es für die Gesellschaft ebenso wie für die Älteren selbst zu nutzen gilt. Die Potenziale der gesellschaftlichen Alterung werden damit als Chance und Herausforderung zugleich begriffen.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den Jahren 2002 bis 2006 gefördert, um sich der Herausforderung des demografischen Wandels zu stellen und zugleich das bürgerschaftliche Engagement zu stärken. In diesem Programm wurde eine Konzeption entwickelt und erprobt, mit der das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen aktiviert und nutzbar gemacht werden kann (Kapitel 2). Ehrenamtlich engagierten Älteren sowie Seniorinnen und Senioren, die nach Beendigung ihrer beruflichen Aktivitäten oder ihrer Familienphase im neuen Lebensabschnitt Alter neue Aktivitäts- und Gestaltungsformen suchen, wird mit diesem Rollenangebot ermöglicht, sich für sich selbst und für andere zu engagieren, ihr reichhaltiges Erfahrungswissen in einer Multiplikatorenfunktion einzubringen und dabei die Erfahrung zu machen, dass sie gebraucht werden.

In 35 Kommunen in 10 Ländern wurden 942 Seniorinnen und Senioren von örtlichen Agenturen für Bürgerengagement in die Weiterbildung zu *seniorTrainerinnen* vermittelt. Das Interesse der Seniorinnen und Senioren an diesen Kursen war erheblich größer als die verfügbaren Platzkapazitäten. *seniorTrainerinnen* werden überwiegend ältere Menschen zwischen 55 und 70 Jahren, zu etwa gleichen Teilen Frauen und Männer, die ein überdurchschnittliches Bildungsniveau aufweisen und in ihrem Berufsleben vor allem höhere Angestellte, Beamte oder Selbstständige waren und meist über mehrere Jahre schon ehrenamtlich tätig waren. In ihre Tätigkeit als *seniorTrainerinnen* können sie also neben umfangreichen beruflichen Kenntnissen und Kompetenzen auch in erheblichem Maße ein

in bürgerschaftlichem Engagement gewonnenes Erfahrungswissen anwenden (Kapitel 3).

Nach Kursabschluss begleiteten die Agenturen die *seniorTrainerinnen* bei der praktischen Umsetzung: Die *seniorTrainerinnen* ermittelten die Bedarfslagen in ihrer Kommune und entwickelten darauf abgestimmte Projekte, initiierten neue Lösungsansätze, förderten die Vernetzung bestehender Aktivitäten und unterstützten Organisationen, Vereine und Einrichtungen. Über 80% der Kursteilnehmer nahmen im Anschluss an den Kurs ein solches Engagement auf, und 75% haben es langfristig aufrechterhalten. Die 942 *seniorTrainerinnen*, die an den vier Kursen im Programmverlauf teilnahmen, haben auf diese Weise rund 4.000 Projekte beraten, begleitet oder neu aufgebaut.

In ihrem Engagement sind die *seniorTrainerinnen* durchschnittlich 7 Stunden pro Woche aktiv, und zwar vorrangig in sozialen Bereichen (69%) und in der Bildungsarbeit (40%). Weitere Aktivitäten konzentrieren sich auf Freizeitgruppen, politisches Engagement, auf Engagement im Gesundheitsbereich sowie in der Kinder- und Jugendarbeit.

Die grundlegenden Rollenprofile der *seniorTrainerinnen* haben dabei folgendes Gewicht:

- Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligen-Organisationen und Initiativen (49%)
- Initiator/in neuer Projekte und Gruppen (49%)
- Unterstützung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen (34%)
- Koordination und Moderation der Selbstorganisation (19%).

Zur Sicherung einer nachhaltigen Wirksamkeit des Konzeptes auch nach Ende der Modellförderung ist es wichtig, dass *seniorTrainerinnen* sich langfristig weitgehend selbstorganisieren. Hierzu wurden örtliche *seniorKompetenzteams* aufgebaut, die gemeinsam im Team die örtlichen Bedarfslagen ermitteln, Netzwerke knüpfen und Projekte auf den Weg bringen. Mit diesen *seniorKompetenzteams* wurden informelle Strukturen geschaffen, die zum einen das Engagement der einzelnen *seniorTrainerinnen* stützen und nachhaltig stabilisieren; zum andern sind sie für die kommunal Verantwortlichen, Einrichtungen und Träger

kompetente und verlässliche Partner bei der Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements (Kapitel 4).

Die Kurse, die von 12 überörtlichen Bildungseinrichtungen durchgeführt wurden, setzten bei der Selbstvergewisserung des mitgebrachten Erfahrungswissens an und vermittelten darauf aufbauend Kenntnisse und Kompetenzen der Projektentwicklung, der Teamarbeit und der Ausgestaltung der neuen Rolle. Mit dem Kursergebnis waren fast alle Teilnehmenden zufrieden oder sehr zufrieden. Ihre Kenntnisse und Kompetenzen wurden durch die Kurse erweitert, das Tätigkeitsprofil von *seniorTrainerinnen* erhielt klare Konturen, und über 90% der Teilnehmer/innen fühlte sich anschließend für die praktische Umsetzung des Konzeptes gut vorbereitet (Kapitel 5). Eine Begleitstudie kann zudem nachweisen, dass die Kurse einen positiven Effekt auf die persönliche Weiterentwicklung und die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung der Teilnehmer hatten (Anhang Kapitel 9.4.1). Das Curriculum wurde im Verlauf des Modellprogramms weiter entwickelt und kann nun von weiteren Bildungsträgern übernommen werden. Damit wurden die Bereiche der Erwachsenenbildung, der Seniorenarbeit und der Engagementförderung miteinander verknüpft.

Die befragten Nutzer der Angebote von *seniorTrainerinnen* (Vereine und Organisationen, Einrichtungen und Initiativen) zeigten sich in hohem Maße mit deren Leistungen zufrieden, 73% sahen eine sehr positive Wirkung. Am besten wurde von den Nutzern bewertet, dass *seniorTrainerinnen* neue Ideen in die bestehenden Strukturen eingebracht haben (Kapitel 7). Kreativität und Innovationskraft zählen somit zu den markantesten Wirkungen ihrer Tätigkeit. In einigen Fällen traten auch Probleme und Widerstände auf; in einer weiteren Vertiefungsstudie wurde untersucht, welche Hemmnisse aufgetreten sind, wie diese gelöst wurden und welche Erfolgsfaktoren daraus ableitbar sind (Anhang Kapitel 9.4.2).

Durch das freiwillige Engagement der *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* konnte für die Kommunen ein gesellschaftlicher Nutzen erzielt werden, der um ein vielfaches über dem Mitteleinsatz für deren Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung liegt. Der gesellschaftliche Nutzen dieses Engagements ergibt sich insbesondere aus:

- der Produktivität der *seniorTrainerinnen* (Leistungen pro Zeitaufwand),
- der Erschließung zusätzlicher Engagementpotenziale, indem weitere freiwillig Engagierte gewonnen wurden und

- dem Gemeinwohlnutzen von Initiativen, Vereinen und Einrichtungen, die durch die Beratung und Mitwirkung der *senior*Trainerinnen bessere Leistungen erbringen.

Zur wissenschaftlichen Begleitung des EFI-Modellprogramms konstituierte sich ein Verbund aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB Köln, Steuerung und Koordination des Modellprogramms), Prof. Dr. Burmeister und Mitarbeiterinnen (Hochschule Neubrandenburg, Entwicklung des Rahmencurriculums für die Weiterbildung) und dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG Köln, Evaluation des Modellprogramms). An einzelnen thematischen Fragestellungen setzen weiterhin drei Vertiefungsstudien an, die im Anhang skizziert werden.

In die Zukunft gerichtet ergeben sich vielfältige Perspektiven zur Fortführung und weiteren Verbreitung des Modells *senior*Trainerin (Kapitel 8):

- Sieben der zehn am EFI-Modellprogramm beteiligten Bundesländer werden die *senior*Trainerinnen-Konzeption an den bisherigen Standorte fortführen und weitere Standorte aufbauen. Zwei andere Bundesländer werden das Konzept in ein generationsübergreifendes Programm der Ehrenamtsförderung überführen. Zusätzlich haben zwei Bundesländer, die bisher nicht am Modellprogramm beteiligt waren, jeweils einen Standort gefördert.
- Ein Teil der im EFI-Modellprogramm qualifizierten *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams wurden in das Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ des BMFSFJ einbezogen.
- Bei vielen Kommunen besteht ein hohes Interesse an dieser Form der selbst organisierten Freiwilligenarbeit älterer Menschen. 20 ausgewählte Kommunen wurden im Hinblick auf den Aufbau von *senior*Kompetenzteams beraten, ebenso wurden von Seiten der Curriculumentwicklung 20 Bildungsreferenten für die Durchführung von Kursen qualifiziert. In fünf Kommunen wurden lokale Foren zum Start der *senior*Kompetenzteams erprobt.
- Mit Förderung der Robert Bosch Stiftung werden seit Anfang 2007 zwölf zusätzliche Standorte in den neuen Bundesländern aufgebaut.
- Auch auf internationaler Ebene ist die *senior*Trainerinnen-Konzeption auf Resonanz gestoßen. Dies hat zum Aufbau von Kooperationsbeziehungen und einem Erfahrungsaustausch mit Akteuren, die an der Förderung bürgerschaftlichen Engagements interessiert sind, sowohl auf europäischer Ebene als auch darüber hinaus geführt.

2. Struktur und Ziele des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in den Jahren 2002 bis 2006 das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) gefördert. Ziel des Modellprogramms war es, gemeinsam mit Seniorinnen und Senioren eine innovative Form zu entwickeln, in der sie mit ihrem Erfahrungswissen und den im Laufe ihres Lebens erworbenen Kompetenzen andere unterstützen und Impulse für das bürgerschaftliche Engagement in ihrer Kommune geben können. Diese Form wurde unter der Bezeichnung „*senior*Trainerin“ eingeführt und in Weiterbildungskursen vermittelt. Sie wurde in unterschiedlichen gesellschaftlichen Praxisfeldern erprobt und im Laufe des Modellprogramms weiterentwickelt. Vor allem Vereinen, Initiativen und vergleichbaren Organisationen in sozialen und kulturellen Bereichen kommen die Leistungen der *senior*-Trainerinnen zu Gute.

Auf diese Weise sollen bürgerschaftliches Engagement gestärkt und der Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen angeregt werden; langfristig werden eine optimierte Einbindung älterer Menschen in die Gesellschaft und eine Erneuerung des Bildes vom Alter angestrebt. Im Ergebnis führt dies zu einer „Win-Win-Situation“: Einerseits entwickeln die Älteren gesellschaftliche Rollen, in denen ihr Beitrag wichtig ist und Anerkennung findet, und andererseits kann die Gesellschaft von den vielfältigen Potenzialen der Älteren profitieren.

Dieses Konzept wurde von den Seniorinnen und Senioren sehr positiv aufgenommen – ihre Bereitschaft, die vom EFI-Programm gebotene Chance aufzugreifen und ihr Erfahrungswissen für andere in ihrer Kommune und darüber hinaus nutzbar zu machen, hat gezeigt, dass neue Potenziale der Älteren aktiviert und zur Mitwirkung gewonnen werden können.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde in Kooperation des Bundes mit zehn Ländern durchgeführt. In 35 Kommunen haben die örtlichen Agenturen für Bürgerengagement 942 Seniorinnen und Senioren in die Weiterbildung zu *senior*Trainerinnen vermittelt, die von 12 überörtlichen Bildungsträgern durchgeführt wurden. Anschließend haben die Agenturen die *senior*Trainerinnen bei der Ausgestaltung ihrer neuen Rolle begleitet und bei der praktischen Umsetzung unterstützt.

Das EFI-Modellprogramm wurde durch drei Institute wissenschaftlich begleitet: Das Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB Köln) übernahm die Steuerung und Koordination des Modellprogramms, Prof. Burmeister und Mitarbeiterinnen (Hochschule Neubrandenburg) entwickelten das Rahmencurriculum für die Weiterbildung und das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG Köln) führte die Evaluation des Modellprogramms durch.

Das EFI-Modellprogramm hat vieles bewegt – dieses positive Resümee kann bereits hier festgehalten werden, es wird in den folgenden Kapiteln im Einzelnen belegt. Der vorliegende Bericht stellt Entwicklungslinien des Modellprogramms dar, präsentiert die Ergebnisse der Evaluation und arbeitet die Wirkungen der *senior*Trainerinnen heraus. In diesem Kapitel werden zunächst der Grundansatz des EFI-Modellprogramms, die *senior*Trainerinnen-Konzeption, erläutert sowie die Programmstruktur und zentrale Ergebnisse vorgestellt.

2.1 Die *senior*Trainerinnen-Konzeption

Viele ältere Menschen möchten ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen gerne für andere nutzbringend einsetzen, vermissen aber attraktive Gelegenheiten dazu. Beispielsweise wenn Kinder die Familie verlassen haben und die Erziehungs- und Familienarbeit weniger Energien bindet; oder auch im Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand macht es sich bemerkbar, wenn langjährig erbrachte Leistungen nicht mehr gefordert sind und damit die Sinnstruktur des eigenen Handelns ebenso wie die Sozialstruktur, in die es eingebunden war, an Bedeutung verlieren.

So möchten z.B. ältere Arbeitnehmer den Ausstieg aus dem Berufsleben möglichst gleitend gestalten, um an dieser Übergangsschwelle die Möglichkeit zu haben, neue Aktionsräume zu erschließen und sich auf veränderte Sinnzusammenhänge einzustellen. Nach einer neueren Befragung älterer Erwerbstätiger möchten 60% von ihnen ihren Renteneintritt im Alter zwischen 60 und 67 Jahren

selbst bestimmen und wünschen sich eine flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters.¹

In diesem Zusammenhang wurde die Alternative, ob der Übergang in den Ruhestand eher einen „Pensionierungsschock“ (begleitet von gesellschaftlichem Rollenverlust, Sinnkrise etc.) bedeutet, oder eher als wohlverdienter Ruhestand gesehen wird, kontrovers diskutiert. Während die einen bei zu früher „Entberuflichung“ ein „Heer missmutiger Greise“ befürchten, die in die Krise eines Rollenverlustes geraten,² weisen die anderen darauf hin, dass ältere Arbeitnehmer überwiegend einen frühzeitigen Übergang in eine nachberufliche Lebensphase wünschen.³ Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden, sondern nur in Bezug auf die Situation im Einzelfall.⁴ Eine krisenhafte Wahrnehmung dieses Übergangs kann sich auf alle Lebensbereiche von der persönlichen Lebensplanung und Sinnerfahrung über die familiäre Situation bis zur sozialen Einbindung auswirken.

Auf der Suche nach einer tragfähigen Perspektive stellt sich in dieser Situation grundsätzlich die Frage, ob man weiter an der Gestaltung der Zivilgesellschaft mitwirken will, oder sich ins Private, sei es in den engen Kreis der Familie oder in individualistische Selbstbespiegelung, zurückzieht. Wenn psychologische Ratgeber zur Bewältigung einer Übergangskrise personenzentrierte „Rezepte“ der Selbstbesinnung empfehlen, so können diese im Einzelfall durchaus als eine Art „Lebenshilfe“ empfunden werden, laufen allerdings ins Leere, wenn es den Älteren um eine sinnvolle Tätigkeit geht, die eine gesellschaftlich wichtige Leistung beinhaltet und mit entsprechender sozialer Anerkennung rechnen kann. Auch die Alternative, sich auf das Privatleben zurückzuziehen („Disengagement“) bzw.

¹ In der gleichen Umfrage geben 70% an, dass sie sich nach ihrer Pensionierung gesellschaftlich einbringen und engagieren wollen; vgl. Jens U. Prager/ André Schleiter (Hg.), *Älter werden – aktiv bleiben. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland*, Bertelsmann Stiftung Gütersloh 2006 – Vgl. auch Martin Kohli/ Harald Künemund, *Nachberufliche Tätigkeitsfelder*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Bd. 130, Stuttgart 1997

² Vgl. Ursula Lehr, *Psychologie des Alterns*, Heidelberg 1972, S. 196 ff

³ Gerhard Bäcker/ Gerhard Naegele, *Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? - Perspektiven einer Neuorganisation der Alterserwerbsarbeit*, in: Gerhard Naegele/ Hans Peter Tews (Hg.), *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters*, Opladen 1993, S. 135 ff; hier: S. 138 f

⁴ Anton Amann, *Altwerden: Übergänge oder Brüche?* in: Wolfgang Clemens/ Gertrud M. Backes (Hg.), *Altern und Gesellschaft*, Opladen 1998, S. 121 ff

sein Engagement auf eine eng verstandenen Familienrolle zu reduzieren, ist nur für manche attraktiv; andere finden darin keine zufrieden stellende Sinnerfüllung und Anerkennung, und wiederum andere sind nicht in entsprechende familiäre Kontexte eingebunden.

Vor diesem Hintergrund war es das *seniorenpolitische Ziel* des EFI-Programms, eine neue Verantwortungsrolle zu entwickeln, die bürgerschaftliches Engagement in einer Form erschließt, die Kompetenz und Lebenserfahrung für solche Aufgabenbereiche nutzt, die gesellschaftliche Wertschätzung erfahren. Für die Seniorinnen und Senioren sollte die Möglichkeit eröffnet werden, die neue Lebenssituation als eine Chance zur Neuverortung in gesellschaftlichen Sinnbezügen wahrzunehmen und sich inhaltlich anspruchsvolle Aufgabenfelder zu erschließen.

Diese neue Engagementform wird als eine „Rolle“ bezeichnet, d.h. als eine wechselseitige Handlungserwartung, die sich zu einem stabilen Handlungsmuster verfestigt hat. Der Grund dafür ist, dass der gesellschaftliche Nutzen und die entsprechende gesellschaftliche Anerkennung vergleichsweise gering ausfallen, wenn es sich nur um ein sporadisches und wenig verbindliches Engagement handelt. Zwar soll andererseits auch nicht die besonders stabile Form einer Berufsrolle erreicht werden, die durch klare Leistungserwartung, verantwortliche Funktion, bestimmte Wissens- und Kompetenzerfordernisse, zeitliche Strukturierung sowie finanzielle Honorierung und gesellschaftliche Anerkennung charakterisiert ist; wenn das Berufsleben beendet wurde, kann (und soll) diese Rolle nicht gleichwertig ersetzt werden. Aber die angestrebte Sinnerfüllung und Anerkennung werden nur in dem Maße auch im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements erreicht, in dem dieses *gesellschaftlich wichtige Aufgaben* bearbeitet und dies *in verlässlicher, erwartbarer Form* geschieht.

Nun ist die Betonung der Stabilität und Berechenbarkeit der Rolle nicht so zu verstehen, als ginge es lediglich um die Übernahme einer unveränderlichen, lange eingespielten Rolle („role-taking“). Denn zum einen war die Rolle der *senior-Trainerinnen* zu Beginn des Modellprogramms noch nicht in allen Details eindeutig konturiert, und zum andern waren die *senior-Trainerinnen*, die hier mitgewirkt haben, an einer eigenständigen Ausgestaltung der Rolle interessiert. Anstelle einer bloßen Rollenübernahme, die nur wenig Spielraum für individuelle Gestaltung lässt, ging es hier vielmehr um die kreative Neugestaltung eines angebotenen Rollenmusters, das im Zuge der Aneignung zugleich weiterentwickelt wird

(„role-making“).⁵ Dieser Prozess zielte auf die Entwicklung einer neuen Rolle ab, die über bestehende Rollenmuster in Familie oder Vereinen hinausgeht. Daher lag der Schwerpunkt auf dem „role-making“ im Sinne einer aktiven Ausgestaltung eines zu Beginn des Modellprogramms erst in Grundzügen konzipierten Rollenmusters, d.h. im Prozess der Modellerprobung wurde die Grundidee der *seniorTrainerinnen* in vielfältigen Formen ausgestaltet und in unterschiedlichen Umgebungen ausprobiert. Zwar kann eine in dieser Weise neu entwickelte Rolle nicht in gleicher Weise auf gesellschaftliche Anerkennung rechnen wie langfristig bekannte und etablierte Rollen, sondern muss sich diese Anerkennung erst erwerben. Dem steht aber der Vorteil einer höchst kreativen und mitverantwortlichen Einflussnahme der Beteiligten auf das neu entstehende Rollenverständnis gegenüber.

Neben der formalen Qualität der Stabilität und Verlässlichkeit stehen bei der neuen Rolle bestimmte Inhalte im Vordergrund, da hier Erfahrungswissen und Kompetenzen für gesellschaftlich bedeutsame Aufgaben genutzt werden. Das Handeln in dieser neuen Rolle ist auf die Unterstützung von Initiativen, Organisationen und gemeinnützigen Einrichtungen ausgerichtet, die auch wegen eingeschränkter finanzieller Spielräume bestimmte Teile ihres Leistungsspektrums in der gewünschten Qualität oder in erforderlicher Innovation nur mit Hilfe von freiwilligem Engagement erreichen können. In dieser Zielrichtung kommt eine gesellschaftliche Verantwortlichkeit zum Ausdruck, die in der Charakterisierung der *seniorTrainerinnen*-Rolle als eine „Verantwortungsrolle“ ihren Niederschlag gefunden hat.

Das Maß der gesellschaftlichen Anerkennung einer Rolle hängt in entscheidender Weise von ihrer gesellschaftlichen Relevanz ab, die mit dieser Bezugnahme auf „Verantwortung“ angesprochen ist. Diese Relevanz besteht in einem Bedarf, der allerdings im Falle des EFI-Modellprogramms nicht von vornherein auf der Hand lag: einem Bedarf an Initiierung, Anleitung, Beratung und Begleitung ehrenamtlicher Arbeit, teils durch Mitarbeit in bereits bestehenden Vereinen und Organisationen, teils durch Anregung neuer Projekte und Entwicklung neuer Angebote, teils durch Aktivierung und übergreifende Vernetzung bestehender Akti-

⁵ Diesen Aspekt der kreativen, flexiblen und offenen Rollengestaltung betonen auch Elisabeth Bubolz-Lutz / Annette Mörchen, *Role-making – oder: die Gestaltung der seniorTrainer-Rolle als ergebnisoffener Such- und Entwicklungsprozess*. Ein innovativer Rollenansatz fordert die Bildung von seniorKompetenzteams, Konzeptpapier im Rahmen des EFI-Programms, 2003.

vitäten. Die spezifische Leistung der *senior*Trainerinnen ist somit auf einer „Meta-Ebene“ angesiedelt; sie ist zwar auch eine Form des ehrenamtlichen Engagements, aber das Besondere ist, dass sie für herkömmliche Formen des bürgerschaftlichen Engagements eine Multiplikatorenfunktion erfüllt, dieses in Gang setzt und neuen Aktivitäten den Weg bereitet.

Diese Spezifikation wurde im Laufe des Modellprogramms in verschiedenen Ausgestaltungen erarbeitet. Für manche Teilnehmenden war es zunächst schwierig, mit dieser Offenheit umzugehen, manche waren noch zu sehr an der Übernahme vorgefertigter Rollenmuster orientiert. Erst vor diesem Hintergrund ist zu ermesen, welche Entwicklungsleistung die Projektbeteiligten mit der Vielfalt der am Ende bestehenden Rollenmuster und Gestaltungsformen von *senior*Trainerinnen erbracht haben.

In dieser eigenverantwortlichen Mitgestaltung des bürgerschaftlichen Engagements kommt die *engagementpolitische Zielsetzung* des Modellprogramms im Hinblick auf die Weiterentwicklung der „Bürgergesellschaft“ zum Ausdruck. Die Erweiterung der Möglichkeiten zur partizipativen Mitgestaltung der Gesellschaft vertieft zugleich deren demokratischen Charakter:

„Bürgergesellschaft beschreibt ein Gemeinwesen, in dem sich die Bürgerinnen und Bürger im Rahmen der politischen Demokratie selbst organisieren und auf die Geschicke des Gemeinwesens einwirken können. Im Spannungsfeld von Markt, Staat und Familie wird Bürgergesellschaft überall dort sichtbar, wo sich freiwillige Zusammenschlüsse bilden, wo Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden.“⁶

Das EFI-Modellprogramm versteht sich somit im Kontext einer gesellschaftlichen Entwicklung, die von der Demokratiebewegung der 1970er Jahre über die Stärkung von Partizipation und Selbstorganisation in Programmatiken der jüngsten Zeit reicht, wie sie auf politischer Ebene von der Enquete-Kommission des

⁶ Olk, Thomas, Bürgerschaftliches Engagement. Eckpunkte einer Unterstützung freiwilliger und gemeinwohlorientierter Aktivitäten in Staat und Gesellschaft, in: neue praxis 3-4/2003, S. 306 ff, hier S. 312

Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“⁷ und der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“⁸ formuliert wurden.

Die gesellschaftliche Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements ist in diesem Kontext immer wieder betont worden; zugleich wurde aber deutlich, dass ein solches Engagement sich nicht von selbst entwickelt, sondern Motivierung, Anleitung und Begleitung erfordert. Dies ist zum Teil eine professionelle Aufgabe, man kann sich aber zu Zeiten angespannter öffentlicher Haushalte nicht nur auf die Forderung nach weiteren kostenträchtigen Förderstrukturen verlegen. Vielmehr ist es sinnvoll, passende Kombinationen von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kompetenzen zu generieren. Die hier entwickelte Verantwortungsrolle der *senior*Trainerinnen und die Kooperationsformen der *senior*Kompetenzteams sind nicht so angelegt, dass sie professionelle Leistungen ersetzen könnten, sondern dass sie diese in sinnvoller Weise ergänzen und unterstützen.

Schließlich verfolgte das Modellprogramm mit der Verknüpfung der neuen Altersrolle mit einem Weiterbildungskonzept auch eine ***bildungspolitische Zielsetzung***. Die vorher noch separaten Bildungsangebote für Senioren einerseits und für bürgerschaftlich Engagierte andererseits wurden hier miteinander verzahnt, indem die Spezifik der neuen Rolle und ihr Aufgabenprofil im Feld des bürgerschaftlichen Engagements in Form eines Weiterbildungskurses entwickelt und eingeübt wurden. In dieses Kurskonzept wurden mehrere Bildungselemente integriert: erstens Selbstreflexion und Klärung der persönlichen Motivation, Stärken und Schwächen; zweitens eine Vergewisserung und Aktualisierung von eigenem Erfahrungswissen und fachlichen Kompetenzen, die insbesondere aus den früheren Lebensbereichen Beruf, Familie und Engagement mitgebracht wurden; drittens der Erwerb neuer Kenntnisse von Arbeitsfeldern und Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements; und viertens Qualifikationen der Projektentwicklung, Gruppenarbeit, Vernetzung, Didaktik und Mediennutzung usw., die für die Performanz der neuen Rolle wichtig und hilfreich sind (dazu ausführlicher Kapitel 5). Dieses Kurskonzept wurde in einem kooperativen Entwicklungsprozess zunächst auf der curricularen Ebene entworfen, dann von den beteiligten Bildungsträgern ausgestaltet und unter Nutzung der gewonnenen Erfahrungen und

⁷ Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (Hg.), *Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft*, Opladen 2002

⁸ Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“, *Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland*, Berlin 2004

der Rückmeldungen der *senior*Trainerinnen kontinuierlich weiterentwickelt. Das schließlich erstellte Kurskonzept (Burmeister/ Heller/ Stehr 2005) bündelt die im Laufe des Modellprogramms gewonnenen Erfahrungen und bildet damit eine praxiserprobte Grundlage für Bildungsangebote, die im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements für die Zielgruppe der Seniorinnen und Senioren entwickelt werden. Damit wird das hohe Weiterbildungsinteresse der Älteren aufgegriffen, das sich bereits in verschiedenen früheren Untersuchungen gezeigt hat und das im Lichte des Freiwilligensurveys 2004, der einerseits einen zunehmenden Bedarf an Fachwissen im bürgerschaftlichen Engagement und andererseits unzureichende Bildungsangebote belegt (Gensicke/ Picot/ Geiß 2005: 160), ein besonderes Gewicht erhält.

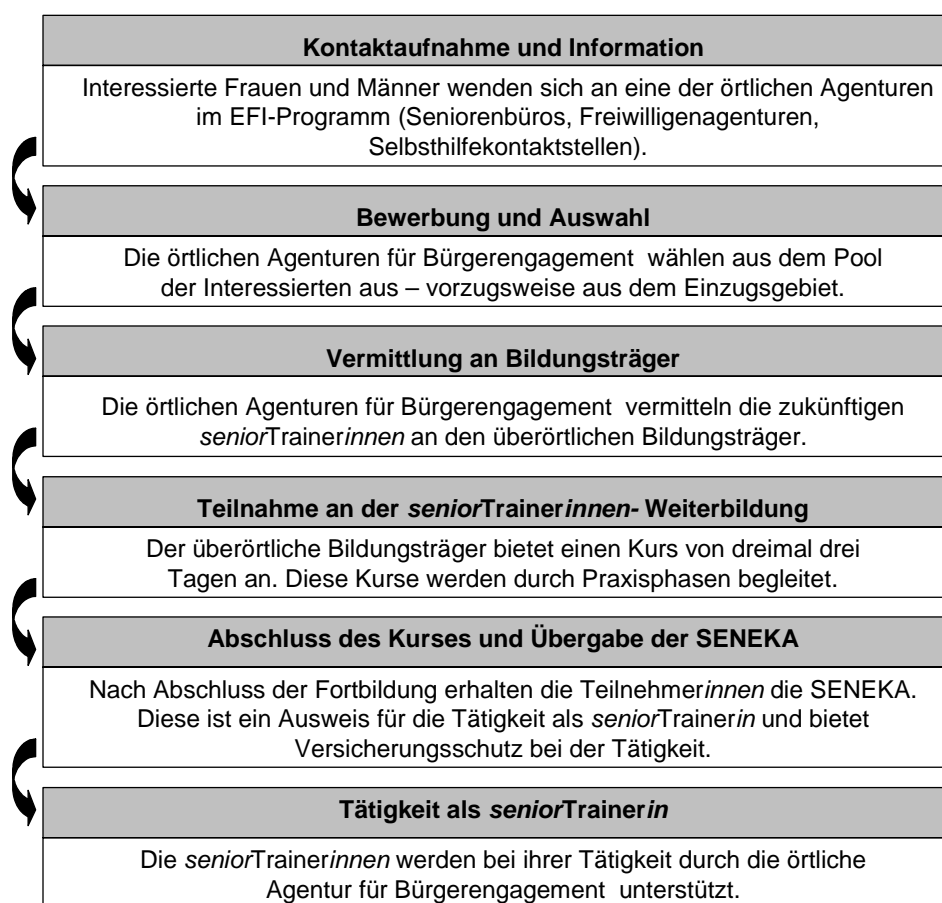
Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ richtet sich somit vor allem an Seniorinnen und Senioren, die im Alter auf der Suche nach einer Rolle sind, in der sie sich für sich selbst und für andere engagieren können, in der sie erfahren, dass sie gebraucht werden und in der sie ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen in sinnvoller Weise einbringen können. An dieser Stelle setzt das EFI-Programm mit seiner Grundidee an, eine „Verantwortungsrolle“ zu entwickeln, die hinreichend stabil ist, um verlässliche Leistungen erwarten zu lassen, und zugleich hinreichend verantwortlich ist, um gesellschaftlich wichtige Aufgaben zu erfüllen und eine entsprechende Anerkennung zu gewinnen. Diese Rolle entwickelt sich in einer aufeinander abgestimmten Kombination von persönlichem Engagement, Selbstorganisation und professioneller Unterstützung. Sie hat initiiierende, leitende und multiplikatorische Tätigkeiten zum Inhalt (Kapitel 3.2) und stellt damit bestimmte Anforderungen, zu deren Erfüllung die dazu gehörende Weiterbildung qualifiziert (Kapitel 5). Sie knüpft an das Erfahrungswissen älterer Menschen an, das diese aus Beruf, Familie oder langjähriger Engagementererfahrung mitbringen, und entwickelt auf dieser Grundlage eine neue Gestaltungskompetenz.

2.2 Struktur und Akteure des EFI-Programms

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erstreckte sich über einen Zeitraum von fünf Jahren (2002 – 2006). Initiiert wurde es vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das bei der Umsetzung des Programms mit unterschiedlichen Akteuren auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene zusammenwirkte.

Die Qualifizierung Älterer zu *seniorTrainerinnen* lässt sich so skizzieren: Interessierte Seniorinnen und Senioren meldeten sich bei der Agentur für Bürgerengagement in ihrer Stadt. Diese Agenturen wählten für jeden Kurs bis zu sieben Seniorinnen und Senioren aus und vermittelten sie an die überörtlichen Bildungsträger. Dort wurde mit den 21 *seniorTrainerinnen* aus drei Kommunen eine Kursgruppe zusammengestellt, die während drei dreitägiger Kursblöcke im Themenbereich des bürgerschaftlichen Engagements weitergebildet wurden.

Abbildung 2.1 **Programmablauf**



ISAB 2005

Bereits in den Erprobungsphasen zwischen den Kursblöcken, vor allem aber im Anschluss an die Weiterbildung entfalteten diese ihre Wirkung in Form vielfältiger eigenständiger Projekte oder der Mitwirkung in bestehenden Organisationen. Dabei wurden sie teils als Einzelpersonen aktiv, teils mit einigen anderen *seniorTrainerinnen* und teils in der selbstorganisierten Form eines *seniorKompetenz-*

teams. Im Laufe der Modellerprobung wurden insgesamt vier dieser Kurse durchgeführt und darin 942 Seniorinnen und Senioren zu *seniorTrainerinnen* weitergebildet.

Zur Grundstruktur des Modellprogramms gehörten die Agenturen für Bürgerengagement, die Bildungsträger, die *seniorTrainerinnen* und die später von ihnen konstituierten *senior*Kompetenzteams sowie die Initiativen und Organisationen, die die Leistungen der *seniorTrainerinnen* in Anspruch nahmen.

Den strukturellen Rahmen bildeten erstens die Vertreter des Bundesministeriums und der beteiligten Länder, die gemeinsam die Feinkonzeption des Programms erstellten und die Finanzierung leisteten; zweitens die wissenschaftliche Begleitung mit den Komponenten der Projektsteuerung, Curriculumentwicklung und Evaluation; drittens der wissenschaftliche Beirat, in dem Expertinnen und Experten aus den Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements und der sozialen Gerontologie vertreten waren; und viertens die Kommunen, die auf unterschiedlichen Ebenen (Politik, Medien, Öffentlichkeit) die Projektidee aufgriffen und unterstützten.

Abbildung 2.2 gibt einen Überblick über die am EFI-Programm beteiligten Akteure und führt die Länder und Kommunen auf, in denen das EFI-Programm durchgeführt wurde. Bayern und Nordrhein-Westfalen waren jeweils mit zwei Bildungsträgern und sechs Agenturen für Bürgerengagement, alle anderen Länder mit je einem Bildungsträger und drei Agenturen für Bürgerengagement beteiligt (eine Ausnahme ist Hamburg mit zwei Agenturen).

Abbildung 2.2 Akteure des EFI-Programms

Grundstruktur	
12 überörtliche Bildungsträger	Agenturen für Bürgerengagement in 35 Kommunen
<p>Bayern Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit (ISKA), Nürnberg KAB Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik, Waldmünchen</p>	<p>Augsburg, Nürnberg, Würzburg Germering, Mühldorf/Inn, Regensburg</p>
<p>Brandenburg Akademie 2. Lebenshälfte, Teltow</p>	<p>Cottbus, Prenzlau, Rathenow</p>
<p>Hamburg Seniorenbildung Hamburg e.V.</p>	<p>Freiwilligenzentrum Danziger Straße und Seniorenbüro am Steindamm</p>
<p>Hessen Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Bad Nauheim</p>	<p>Dillenburg, Dreieich, Kassel</p>
<p>Mecklenburg-Vorpommern Landesring MV des Deutschen Seniorenrings e.V., Schwerin</p>	<p>Neubrandenburg, Rostock, Schwerin</p>
<p>Niedersachsen Ludwig-Windthorst-Haus, Lingen-Holthausen</p>	<p>Edeweicht, Hannover, Lathen</p>
<p>Nordrhein-Westfalen Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., Düsseldorf Stätte der Begegnung e.V., Vlotho</p>	<p>Aachen, Düsseldorf, Köln Arnsberg, Herford, Minden</p>
<p>Rheinland-Pfalz Ev. Arbeitsstelle Kirche, Bildung und Gesellschaft, Kaiserslautern</p>	<p>Kaiserslautern, Ludwigshafen, Trier</p>
<p>Schleswig-Holstein Akademie am See, Koppelsberg</p>	<p>Lübeck, Meldorf, Neumünster</p>
<p>Thüringen Soziokulturelles Forum der Marie-Seebach-Stiftung, Weimar</p>	<p>Eisenach, Erfurt, Jena</p>
<p>942 seniorTrainerinnen sowie seniorKompetenzteams in 35 Kommunen</p>	<p>Initiativen, Vereine, Organisationen, Einrichtungen</p>

Struktureller Rahmen	
<p><i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i> Referat 303: Demografischer Wandel, Gesellschaftliche Beteiligung und Aktivität im Alter</p>	<p><i>10 Länder</i> Bayern, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Thüringen</p>
<p><i>Wissenschaftlicher Beirat</i> Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Verbänden</p>	<p><i>Wissenschaftliche Begleitung</i> ISAB-Institut Hochschule Neubrandenburg ISG-Institut</p>
<p><i>Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit in 35 Kommunen</i></p>	<p><i>Agentur für Öffentlichkeitsarbeit</i></p>

Diese Akteure waren im Einzelnen:

- ***Agenturen für Bürgerengagement***

Am Modellprogramm nahmen 35 Agenturen für Bürgerengagement teil, darunter 17 Freiwilligen-Agenturen, 13 Seniorenbüros und 5 Selbsthilfekontaktstellen, somit waren die drei Haupttypen der engagementfördernden Infrastruktur vertreten, die sich seit den 80er Jahren in Deutschland auf kommunaler Ebene herausgebildet haben. Die Agenturen für Bürgerengagement wurden zu Beginn des Modellprogramms in einem Wettbewerb nach einem zwischen Bund und Ländern abgestimmten Verfahren ausgewählt. Rd. 40% der Agenturen waren in einer Großstadt angesiedelt, rd. 30% in städtischen/ stadtnahen Regionen und ein Drittel im kleinstädtischen und ländlichen Raum.

Die Agenturen für Bürgerengagement hatten die Aufgabe, zunächst in ihrer Kommune über das EFI-Modellprogramm zu informieren, dann die Interessenten zu beraten und diejenigen, die ihnen als besonders motiviert und geeignet erschienen, für die Projektteilnahme auszuwählen. Darüber hinaus begleiteten die Agenturen die *senior*Trainerinnen während der Kurse und in den zwischengeschalteten Erprobungsphasen. Nach Abschluss der Weiterbildung unterstützten sie die *senior*Trainerinnen bei der Konkretisierung ihrer Vorhaben und bei der Gewinnung von Kooperationspartnern. Diese Unterstützung reichte von persönlicher Beratung und Kontaktvermittlung bis hin zur Bereitstellung der technischen Infrastruktur. Die Agenturen für Bürgerengagement haben von dieser Zu-

sammenarbeit auch profitiert – nicht nur in dem Sinne, dass die *senior*Trainerinnen auch sie in der Engagementförderung unterstützt haben, sondern auch grundlegend im Sinne einer Erweiterung ihres Leistungsprofils.

- ***Bildungsträger***

Die Aufgabe der überörtlichen Bildungsträger bestand darin, die in einem Rahmencurriculum gegebene Grundausrichtung und Zielsetzung in Form von Weiterbildungskursen konkret umzusetzen. Mit den Bildungsreferenten, die mit dieser Aufgabe betraut waren, wurden vor- und nachbereitende Workshops durchgeführt, in denen diese ihre Anregungen zur Kursgestaltung zur Diskussion stellen und Erfahrungen untereinander austauschen konnten. In den drei jeweils dreitägigen Kursblöcken, die meist über den Zeitraum vom September bis zum Januar des Folgejahres verteilt waren, reflektierten die teilnehmenden Seniorinnen und Senioren eigene Rollenerfahrungen und mitgebrachtes Erfahrungswissen, erprobten typische Rollenprofile wie „Beratung von Initiativen“, „Initiierung von Projekten“, „Zeitzeugentätigkeit“ oder „Anregung, Förderung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement“ und testeten eigene Projektideen in den zwischengeschalteten Erfahrungsphasen.

Jeweils ein überörtlicher Bildungsträger arbeitete mit drei Agenturen für Bürgerengagement in einem Kooperationsverbund zusammen. Dabei waren die Bildungsträger auch für die verwaltungstechnische Abwicklung zuständig. Die Auswahl der zwölf überörtlichen Bildungsträger erfolgte durch das jeweils zuständige Landesministerium.

- ***SeniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams***

Insgesamt fast tausend Seniorinnen und Senioren haben sich im Laufe des Modellprogramms auf diesem Wege zu *senior*Trainerinnen weiterbilden lassen. Es sind etwas mehr Frauen als Männer, sie sind im Alter etwa zwischen 50 und 80 Jahren, schwerpunktmäßig „Junge Senioren“ zwischen 60 und 65 Jahren. Viele von ihnen waren in ihrem früheren Beruf Beamte, Selbstständige oder Angestellte in leitenden Positionen und verfügen auf Grund dessen über umfangreiches Erfahrungswissen. Die Vorhaben und Projekte, die sie als *senior*Trainerinnen entwickelt haben, bewegen sich in einem breiten Spektrum von gesellschaftlichen Bereichen. Das Spezifische ihrer Tätigkeit kommt in Begriffen wie „Initiierung“, „Anleitung“, „Projektentwicklung“ oder „Beratung“ zum Ausdruck.

Das Interesse an diesem neuen Rollenangebot war von Beginn an sehr groß; anfängliche Überlegungen, dass die Agenturen für Bürgerengagement für die Programmteilnahme intensiv werben müssten, erübrigten sich bald angesichts der Zahl der Interessenten, die die verfügbaren Kurskapazitäten überstieg. Dies wird im Hinblick auf die Fortführung und Ausweitung des Modells nach Ende der Förderphase von Interesse sein.

In den meisten Kommunen, in denen *seniorTrainerinnen* aktiv sind, haben diese Formen der Selbstorganisation entwickelt, in denen sie sich gegenseitig unterstützen und bei der Projektentwicklung inspirieren. Diese Formen, die ebenfalls auf eine langfristige Etablierung und Weiterentwicklung des Modells ausgerichtet sind, werden als „*seniorKompetenzteams*“ bezeichnet.

Im letzten Jahr der Modelllaufzeit wurde darüber hinaus auf Bundesebene ein Verein gegründet, der unter der Bezeichnung „EFI Deutschland e.V.“ die nachhaltige Wirksamkeit des Modells anstrebt und auch nach Ende des Förderzeitraums die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer vorantreiben und zur Verbreitung des *seniorTrainerinnen*-Konzeptes beitragen will.⁹

- ***Kooperationspartner: Initiativen, Vereine, Organisationen, Einrichtungen***

Schließlich zählen zu den Akteuren, die in das Modellprogramm einbezogen waren, die Initiativen, Vereine, Organisationen und Einrichtungen, die die Ideen der *seniorTrainerinnen* aufgegriffen und mit diesen zusammengearbeitet haben. Die unterschiedlichen, hier nicht vollständig wiedergegebenen Bezeichnungen lassen ein breites Spektrum von Kooperationspartnern erkennen, das in dieser Vielfalt auch intendiert war. Wichtig für eine Ergebnisevaluation sind vor allem deren Bewertungen der Zusammenarbeit, aus der hervorgeht, welche Leistungen von *seniorTrainerinnen* bzw. *seniorKompetenzteams* besonders hilfreich waren, welche möglicherweise weniger hilfreich und was eine zukünftige Fortführung des Modells beachten sollte. Dabei ist die Vielfalt der Aktivitäten, von denen die Kooperationspartner profitieren – das ISAB-Institut hat hochgerechnet, dass etwa 4.000 Projekte in allen gesellschaftlichen Bereichen umgesetzt wurden – allein schon ein Beleg für die Wirkung, die das EFI-Modellprogramm entfaltet hat.

⁹ Die Bundesarbeitsgemeinschaft „EFI Deutschland e.V.“ wurde am 03.08.2006 in Würzburg gegründet und wird ihren Sitz in Arnsberg (Nordrhein-Westfalen) haben.

2.3 Unterstützung des EFI-Programms durch die Länder

Das EFI-Modellprogramm wurde durch Bund und Länder gemeinsam gefördert. Die zehn Länder Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen beteiligten sich daran. Diese Unterstützung beschränkte sich aber nicht auf eine finanzielle Förderung; so wie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die unmittelbare finanzielle Förderung hinaus auch in fachlicher Hinsicht und bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützte, leisteten auch die zuständigen Länderministerien eine vielfältige Unterstützung durch Newsletter, Broschüren und mit dem Aufbau von Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen in den Ländern, wodurch eine spezifische Programmgestaltung und ein Erfahrungsaustausch auf regionaler Ebene ermöglicht wurde. Im Rahmen regelmäßiger Bund-Länder-Treffen wurden die konzeptionelle Ausgestaltung sowie erste Evaluationsergebnisse gemeinsam erörtert. Die intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Bundesministerium und den Bundesländern hat sich als wichtiger Garant für die erfolgreiche Programmimplementierung erwiesen.

Das nachhaltige Interesse und Engagement der beteiligten Bundesländer bemisst sich daran, dass in allen zehn Bundesländern und in fast allen EFI-Modell-Standorten die entwickelte Konzeption auch nach dem Programmende weiterverfolgt wird. Mehr noch, neun der beteiligten Bundesländer knüpfen direkt oder in leicht veränderter Form an den gewonnenen Erfahrungen an und unterstützen auch zukünftig im Rahmen eigener Förderprogramme die Qualifizierung von Älteren als seniorTrainerin, die ihr Erfahrungswissen, ihre Kompetenzen und ihre Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme in ein freiwilliges Engagement in ihren Gemeinwesen einbringen wollen.

Die Bundesländer Bayern, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein fördern weiterhin eine an der Zielgruppe „Senioren“ ausgerichtete Fortbildung von seniorTrainerinnen nach den im Modellprogramm entwickelten Erfahrungen und Konzeptbausteinen. Die Förderkonzepte unterscheiden sich im Einzelnen insbesondere im Umfang der jeweiligen Förderung (für Fortbildung und für Begleitung durch Agenturen) und in der Umsetzung der Fortbildung. Einige Bundesländer halten an den bisherigen Bildungseinrichtungen fest und verfolgen auch zukünftig einen zentralen Bildungsansatz, so wie er auch im Modellprogramm erprobt wurde.

Andere Bundesländer greifen die im Modellprogramm parallel entwickelten konzeptionellen Empfehlungen auf und setzen die Fortbildung in einem lokalen Weiterbildungsnetzwerk um.

Seit Mitte 2006 wurden in 21 neuen Kommunen im Rahmen der Nachfolgeprogramme der jeweiligen Länder weitere Ältere zu seniorTrainerinnen ausgebildet, und zwar in Bayern (6 Kommunen), Nordrhein-Westfalen (8 Kommunen), Rheinland-Pfalz (4 Kommunen) und Schleswig-Holstein (3 Kommunen).¹⁰

Die Bundesländer Hessen und Niedersachsen haben Förderprogramme aufgelegt, die sich ebenfalls an Erfahrungen – auch an curricularen Erfahrungen – aus dem Modellprogramm orientieren. Allerdings hat man sich in diesen Bundesländern dazu entschieden, die im Modellprogramm erfolgreich bewährte spezifische Ausrichtung an der Zielgruppe „Senioren“ aufzugeben und fördert dort altersgruppenübergreifend Fortbildungen für Menschen, die sich auf ein bürgerschaftliches Engagement vorbereiten möchten.

2.4 Wissenschaftliche Begleitung

Die Koordination und wissenschaftliche Begleitung des EFI-Programms erfolgte in einem Projektverbund, an dem drei Institute mit jeweils spezifischen Aufgaben beteiligt waren: das ISAB-Institut als Projektkoordinator, die Hochschule Neubrandenburg zur Erarbeitung des Rahmencurriculums und das ISG-Institut zur Projektevaluation.

- Das Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB) war für die Projektkoordination sowie die Beratung und Begleitung der Agenturen für Bürgerengagement zuständig. Das ISAB-Institut organisierte den Erfahrungsaustausch und der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des EFI-Programms, leistete Beratung und Begleitung für die örtlichen Agenturen für Bürgerengagement bei der Gewinnung und Unterstützung der *seniorTrainerinnen*, koordinierte die Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern und leistete Beiträge zur überregionalen Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung. Die Umsetzung dieser Aufgaben umfasste Koordinierungs-

¹⁰ Ergänzende Informationen zur Fortführung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in den Bundesländern und Kommunen sind auf der Website des ISAB-Instituts www.isab-institut.de im Bereich „Aktuelle Projekte“ verfügbar.

treffen auf Länderebene, die Durchführung von Fachtagungen und Workshops, die Entwicklung und Betreuung der Homepage des EFI-Programms und des EFI-Internet-Diskussionsforums, die Erstellung von Informationen der wissenschaftlichen Begleitung sowie des zweimal jährlich erscheinenden Newsletters und weiterer Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit.

- Prof. Dr. Burmeister und Mitarbeiterinnen (Hochschule Neubrandenburg) waren zuständig für die Erstellung und Weiterentwicklung des Rahmencurriculums für die *senior*Trainerinnen-Weiterbildung.¹¹ Auf der Grundlage der Analyse der Kursmaterialien, teilnehmender Beobachtungen in den Kursen sowie persönlicher Interviews mit Kursleitern und Kursteilnehmern wurde das Rahmencurriculum fortgeschrieben und entsprechend der gewonnenen Erfahrungen modifiziert. Zum Ende des Modellprogramms wurden diese Erfahrungen in ein „Kurskonzept für lokale Netzwerke“ eingearbeitet, das als Rahmencurriculum für ein bundesweit übertragbares Weiterbildungskonzept zu *senior*Trainerinnen dient.
- Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) war für die Evaluation des EFI-Programms zuständig. Ziel der Evaluation war es zu prüfen, inwieweit die im EFI-Programm angewandten Methoden und Strategien die Umsetzung der Programmziele fördern, welche Elemente sich bewährt haben und welche weniger erfolgreich waren. Diese Evaluation basierte vor allem auf schriftlichen Befragungen der *senior*Trainerinnen, der Agenturen für Bürgerengagement und der Kooperationspartner. Die Teilergebnisse der Evaluation wurden während der Modellerprobung regelmäßig an die EFI-Akteure zurückgemeldet und zur Diskussion gestellt. Damit war in den Erprobungsprozess ein Steuerungsinstrument eingebaut, das es ermöglichte, im Sinne eines „lernenden Systems“ aus den erzielten Ergebnissen Schlussfolgerungen für die Veränderung von Maßnahmen zu ziehen. Zum Abschluss des EFI-Modellprogramms ist es darüber hinaus die Aufgabe der Evaluation, das Programm und seine Wirkungen in einer Gesamtperspektive zu bewerten.

Zur fachlichen Beratung des Modellprogramms wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Beirat aus wissenschaftlich ausge-

¹¹ Dabei konnten sie auf die grundlegenden Arbeiten von Prof. Dr. Detlef Knopf aufbauen, der an der Konzeption des EFI-Modellprogramms maßgeblichen Anteil hatte. Detlef Knopf verstarb nach langer Krankheit im August 2003 und konnte somit nur den Beginn „seines“ Projektes, nicht aber dessen weitere Entfaltung miterleben.

wiesenen und praxiserfahrenen Expertinnen und Experten berufen, der die inhaltliche Umsetzung des Programms begleitete. Einzelne Beiratsmitglieder erstellten in diesem Rahmen Fachgutachten zu thematischen Schwerpunkten, in denen ausgearbeitet wurde, was *senior*Trainerinnen in verschiedene Engagementbereiche hineinbringen könnten und wie die neue Verantwortungsrolle in dem konkreten Feld aussehen könnte. Diese Gutachten sind ein Teil der Veröffentlichungen, die aus dem EFI-Modellprogramm hervorgegangen sind (siehe folgenden Abschnitt).

2.5 Veröffentlichungen zum EFI-Modellprogramm

Der vorliegende Abschlussbericht der Evaluation ist Teil einer Reihe von Veröffentlichungen, die bereits während der Modelllaufzeit begonnen wurde. Darin kommt das bereits erwähnte Konzept als „lernendes System“ zum Ausdruck: Methodisch war das EFI-Modellprogramm so angelegt, dass bereits erste Erfahrungen mit der Entwicklung der neuen Verantwortungsrolle systematisch erhoben und ausgewertet wurden. Die mit dieser Evaluation gewonnenen Erkenntnisse wurden unmittelbar an die beteiligten Akteure zurückgespielt und von diesen in ihrer weiteren Arbeit aufgegriffen.

Zu diesem Berichtssystem steuerten alle o.g. Beteiligten der wissenschaftlichen Begleitung bei: Das ISAB-Institut veröffentlichte seine Erfahrungen aus der Begleitung und Projektsteuerung sowie die Dokumentationen der jährlichen EFI-Fachtagungen in seiner Reihe „Berichte aus Forschung und Praxis“. Die Hochschule Neubrandenburg schrieb das Rahmencurriculum im jährlichen Turnus fort. Das ISG erstellte zu jeder seiner Evaluationsschritte einen Bericht, der auf der EFI-Homepage (www.seniortrainer.de) veröffentlicht wurde.

Durch dieses koordinierte Berichtssystem der wissenschaftlichen Begleitung konnten z.B. die Information darüber, wie die Weiterbildungskurse bei den *senior*Trainerinnen ankamen und welchen Ertrag sie für die spätere praktische Anwendung hatten, zeitnah von der Curriculumsentwicklung und den Bildungsträgern aufgegriffen und in den folgenden Kursen genutzt werden. Auch die Erfahrungen der Agenturen für Bürgerengagement in der Begleitung der *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams wurde in diesem Rahmen aufgearbeitet und in die Projektsteuerung zurückgemeldet.

Ein Ergebnis dieses Prozesses war beispielsweise, dass die Schwierigkeit erkannt wurde, die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in den Erprobungsphasen zwischen den Kursblöcken und später beim Einstieg in die Praxis so umzusetzen wie zunächst geplant. Sobald dieses Problem deutlich geworden war, wurde ein stärkeres Gewicht auf die Vorbereitung der praktischen Umsetzung gelegt, indem in den Kursen die Schnittstellen zur Praxis intensiver bearbeitet wurden und darüber hinaus durch ein flankierendes Forschungsvorhaben mögliche Hemmschwellen detailliert untersucht wurden. Ein anderes Beispiel ist der wechselseitige Austausch zwischen Evaluation und Modellsteuerung, der für die Kooperation mit den Agenturen für Bürgerengagement und mit den *senior*Trainerinnen unmittelbar genutzt werden konnte. Den Charakter eines fortlaufend „lernenden Systems“ erhielt das Modellprogramm also durch diesen Kreislauf von Modellsteuerung, Evaluation, Rückkoppelung der Ergebnisse und darauf aufbauender Nejustierung der Modellsteuerung.

Unter den Veröffentlichungen, die aus dem EFI-Modellprogramm hervorgegangen sind, sollen einige explizit genannt werden, da sie die Ergebnisse in besonders prägnanter und informativer Weise präsentieren. Neben dem vorliegenden Abschlussbericht der Evaluation sind dies vor allem:

- Joachim Braun, Joachim Burmeister, Dietrich Engels (Hg.): *SeniorTrainerin*: Neue Verantwortungsrollen und Engagement in Kommunen. Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, Bericht zur ersten Modellprogrammphase. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84, Leipzig 2004
- Joachim Braun, Sonja Kubisch, Peter Zeman (Hg.): Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von *senior*Trainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen. Gutachten aus dem wissenschaftlichen Beirat zum EFI-Programm. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89, Leipzig 2005
- Joachim Braun, Stefan Bischoff, Elke Olbermann (Hg.): Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *senior*Trainerin und in *senior*Kompetenzteams. Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“, ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90, Leipzig 2005
- Joachim Burmeister, Anne Heller, Ilona Stehr: Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainerinnen: Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91, Leipzig 2005

- Informationsbüro „Potenziale des Alters“, Weber Shandwick GmbH (Red.): PR-Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit für das Engagement von *senior*Trainerinnen. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 92, Leipzig 2005
- Joachim Braun, Stefan Bischoff, Silke Brauers: Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Broschüre im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2006

Darüber hinaus wurden im Projektverlauf sowohl vom Bundesministerium als auch von den beteiligten Ländern Ergebnisse und vielfältige Praxisbeispiele in Form von „Newslettern“ publiziert (siehe www.seniortrainer.de).

3. Engagement älterer Menschen als *seniorTrainerinnen*

Im Laufe der Modellerprobung haben insgesamt 942 Seniorinnen und Senioren an den Weiterbildungskursen zu *seniorTrainerinnen* teilgenommen und seither vielfältige Wirkungen entfaltet. Das folgende Kapitel will einen Eindruck davon vermitteln, welche Personen dies sind und was sie in ihren Kommunen geleistet haben und noch leisten.

3.1 Aktive Senioren mit reichhaltigem Erfahrungswissen

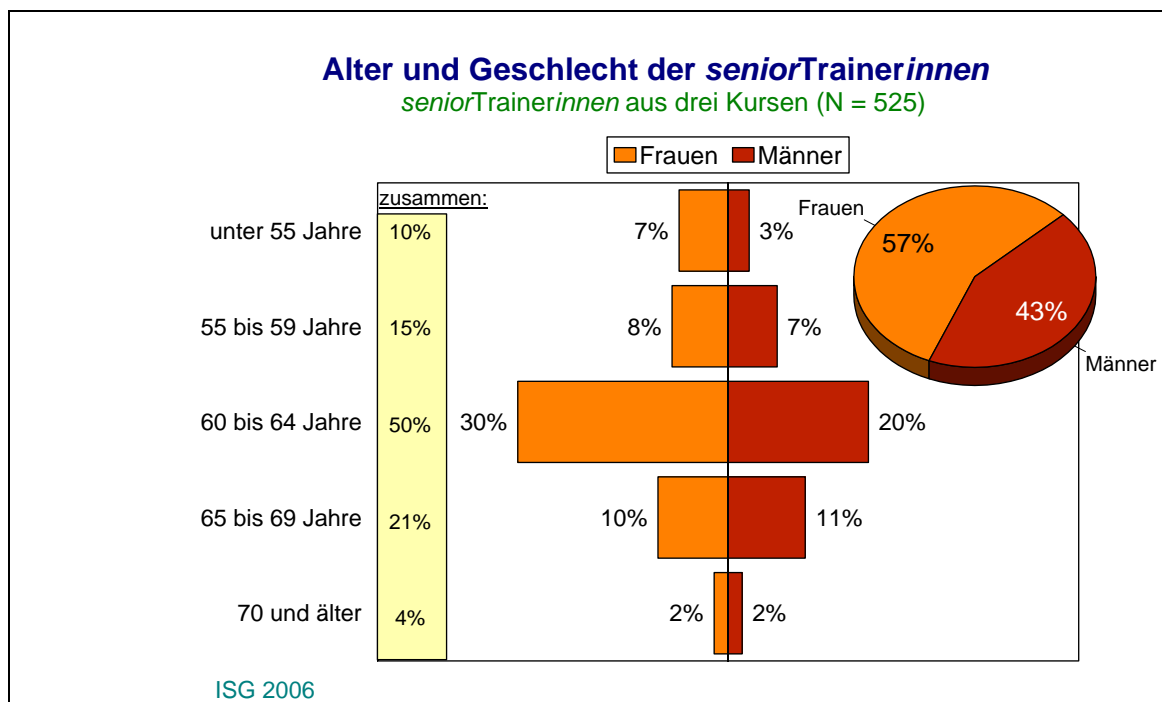
Die neue Verantwortungsrolle der *seniorTrainerinnen* wendet sich an alle Seniorinnen und Senioren, die auch nach dem Ende ihrer Berufstätigkeit in neuen Sinnzusammenhängen aktiv sein möchten. Auf besonderes Interesse stieß dieses Angebot bei den Senioren im Alter zwischen 60 und 65 Jahren, die in allen evaluierten Kursen die Hälfte der Teilnehmenden ausmachen (vgl. Abb. 3.1). Die zweitgrößte Gruppe waren die 65- bis 70-Jährigen, wozu jede/r fünfte *seniorTrainerin* gehörte. Insgesamt war ein Viertel der Teilnehmenden jünger als 60 Jahre, und ein Viertel war 65 Jahre oder älter. Damit wird deutlich, dass im Modellprogramm die „jungen Alten“ den Schwerpunkt unter den *seniorTrainerinnen* bildeten, wobei aber die Altersspanne von Mitte 50 bis zu über 80 Jahren reicht. Die Rolle als *seniorTrainerin* ist auch nicht an eine bestimmte Altersphase gebunden, was unter anderem durch die fortgesetzten Aktivitäten von *seniorTrainerinnen* im höheren Alter belegt wird (vgl. Abb. 3.2).

Mit 57% ist der Frauenanteil höher als der Anteil der Männer (mit 43%). Berücksichtigt man aber, dass in der älteren Bevölkerung der Frauenanteil höher ist als der Männeranteil, so ergibt sich das Bild eines recht ausgewogenen Geschlechterverhältnisses. Diese Ausgewogenheit durchzieht alle Altersgruppen, wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich ist. Damit bleibt festzuhalten, dass das EFI-Programm aktive Seniorinnen ebenso wie aktive Senioren angesprochen hat. Der Geschlechtsunterschied in Form einer signifikant höheren Engagementquote von älteren Männern, der generell beim bürgerschaftlichen Engagement in Deutsch-

land festzustellen ist,¹² besteht unter den *seniorTrainerinnen* nicht. Diese Verantwortungsrolle scheint so zugeschnitten zu sein, dass herkömmliche Geschlechterrollen in ihr tendenziell überwunden werden.

Die in der folgenden Abbildung dargestellten soziodemografischen Merkmale wurden bei den Teilnehmenden der ersten drei Kurse jeweils am Kursbeginn erhoben und sind für alle 942 *seniorTrainerinnen* repräsentativ.

Abbildung 3.1



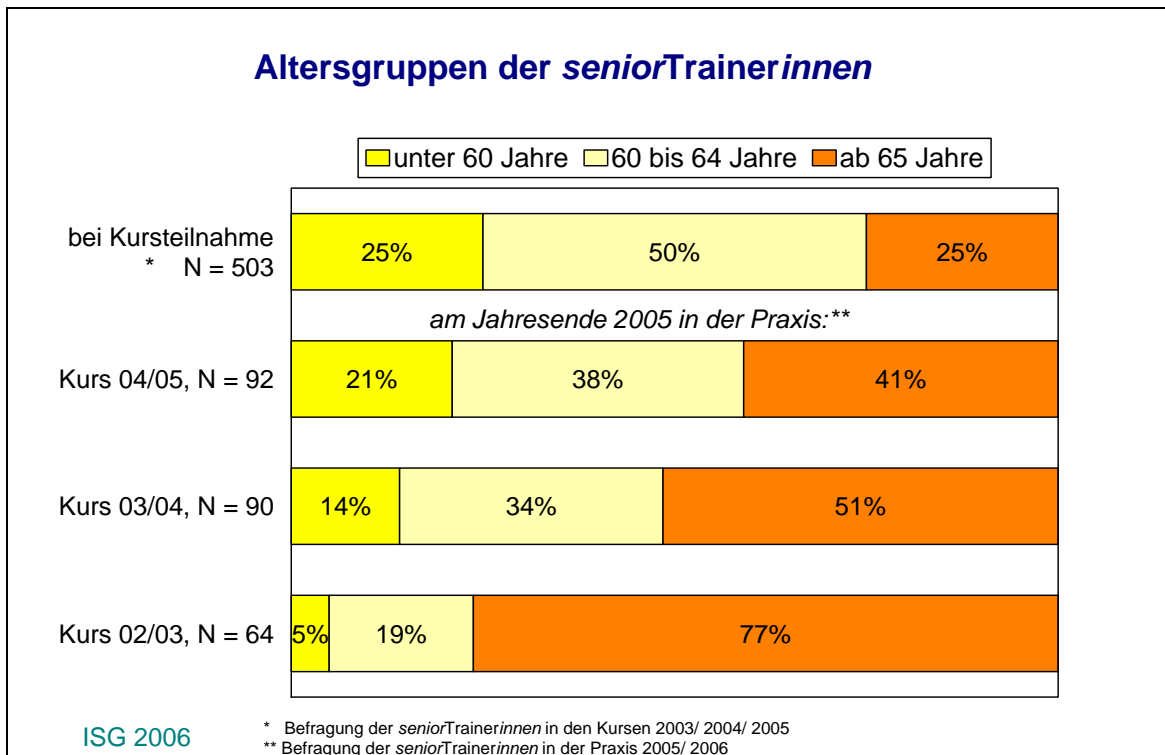
Zum großen Teil bleiben die einmal qualifizierten *seniorTrainerinnen* längerfristig in dieser Rolle aktiv. Sie werden in ihrer Rolle älter, und so verschiebt sich die Altersstruktur im weiteren Verlauf des Engagements. In einer späteren Befragung der *seniorTrainerinnen* der ersten drei Kurse während ihrer praktischen Tätigkeit zeigte sich, dass von den *seniorTrainerinnen*, die am ersten Kurs im Herbst/ Winter 2002 teilgenommen hatten, mittlerweile drei Viertel älter als 65

¹² Nach dem Freiwilligensurvey 2004 liegt die Engagementquote von Männern mit 39% um 7 Prozentpunkte über der der Frauen – eine Differenz, die mit steigendem Alter auf 12 Prozentpunkte zunimmt (über 65-Jährige: Männer: 33%, Frauen 21%). Vgl. Thomas Gensicke/ Sibylle Picot/ Sabine Geiss, *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, München 2005, S. 66.

Jahre waren und nur noch 5% unter 60 Jahren. Auch bei den übrigen Kursen sieht man, wie die Teilnehmenden aus der ursprünglichen Schwerpunktverteilung auf die jungen Alten nach und nach „herausgewachsen“ sind.

Damit muss die eingangs getroffene Feststellung, dass sich vor allem junge Seniorinnen und Senioren vom EFI-Programm angesprochen fühlen, differenzierter gefasst werden: Dies trifft zwar für alle *senior*Trainerinnen zum Zeitpunkt der Kursteilnahme zu, aber unter den später aktiven *senior*Trainerinnen sind auch die 65- bis 74-Jährigen in starkem Maße vertreten.

Abbildung 3.2



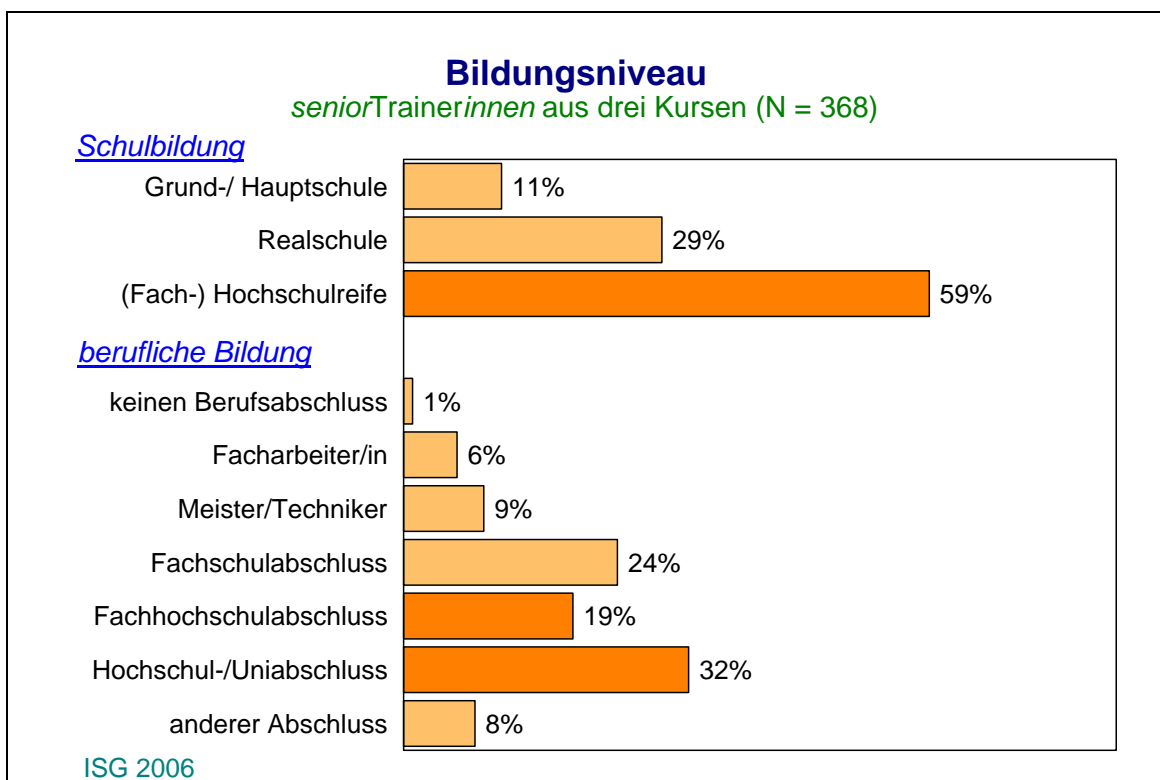
Daraus lassen sich Schlussfolgerungen im Hinblick auf die präventive Funktion eines solchen Engagements ziehen: Wer im jüngeren Seniorenalter den Einstieg in eine solche Rolle findet, bleibt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch längerfristig engagiert, hält sich selbst damit geistig und körperlich fit und bleibt in soziale Bezüge eingebunden.

Die *senior*Trainerinnen wohnen überwiegend in städtischem Umfeld, 77% von ihnen leben in Städten mit mindestens 20.000 Einwohnern (ggü. 58% der Gesamtbevölkerung). Dies ist natürlich auch durch die Anlage des Modellpro-

gramms bedingt, das die Infrastruktur der Agenturen für Bürgerengagement nutze; für die zukünftige Fortführung des Konzeptes ist eine stärkere Ausweitung auch in ländliche Regionen durchaus möglich.

Die am Modellprogramm beteiligten *seniorTrainerinnen* repräsentierten allerdings in gewisser Weise eine akademisch geprägte Elite. Rd. 60% von ihnen verfügen über Abitur oder Fachabitur, die meisten davon sind Akademiker mit (Fach-) Hochschulabschluss. Rd. 30% haben einen Realschulabschluss und nur ein Zehntel verfügt lediglich über einen Hauptschulabschluss. Entsprechend gering ist der Anteil von Arbeiterinnen und Arbeitern unter den *seniorTrainerinnen*.

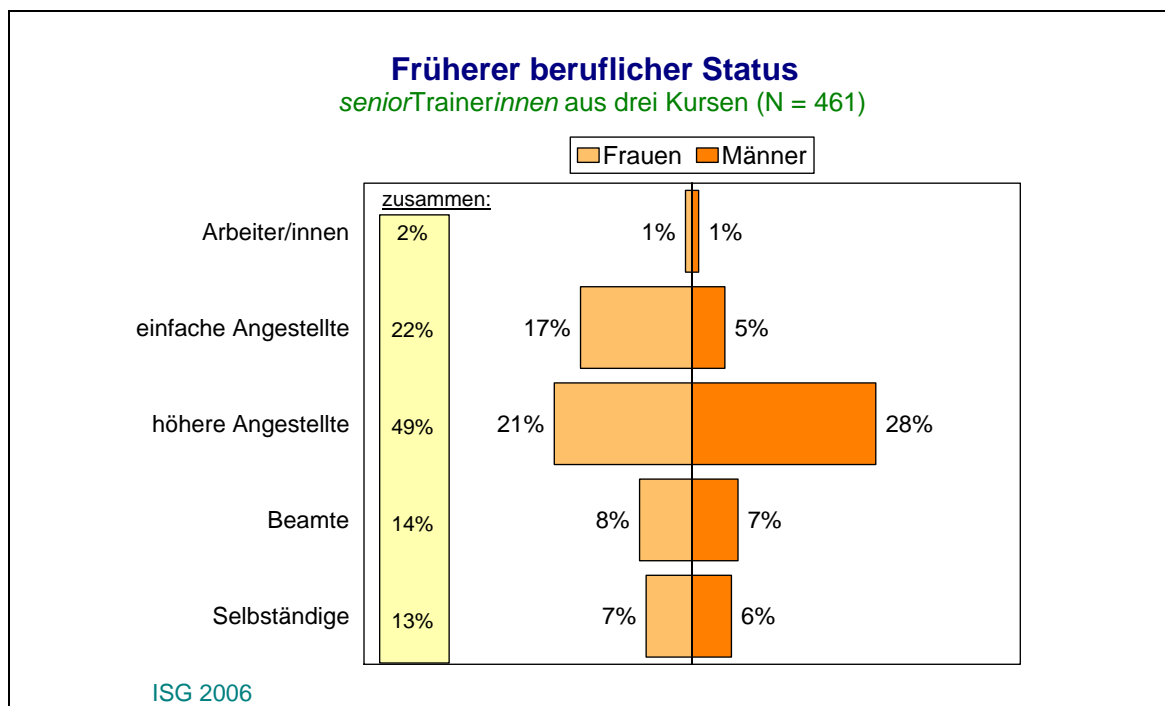
Abbildung 3.3



Das schulische und berufliche Bildungsniveau der *seniorTrainerinnen* ist somit recht hoch und hebt sich deutlich vom Durchschnitt der Bevölkerung besonders in dieser Altersgruppe ab. Anders als bei der älteren Bevölkerung insgesamt gibt es beim Niveau der Schul- und Berufsbildung nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Dadurch ist auch der berufliche Hintergrund der *senior*Trainerinnen geprägt. Von ihrer (früheren) beruflichen Stellung her handelt es sich zu drei Vierteln um höhere Angestellte/ Beamte/ Selbstständige, nur ein Viertel waren einfache Angestellte oder Arbeiter. Dies machte sich sowohl in den Weiterbildungskursen als auch in der späteren Praxis der *senior*Trainerinnen deutlich bemerkbar: Es waren überwiegend hochqualifizierte Personen, oft mit Leitungserfahrungen, die ein umfangreiches und fachkundiges Erfahrungswissen einbringen konnten.

Abbildung 3.4

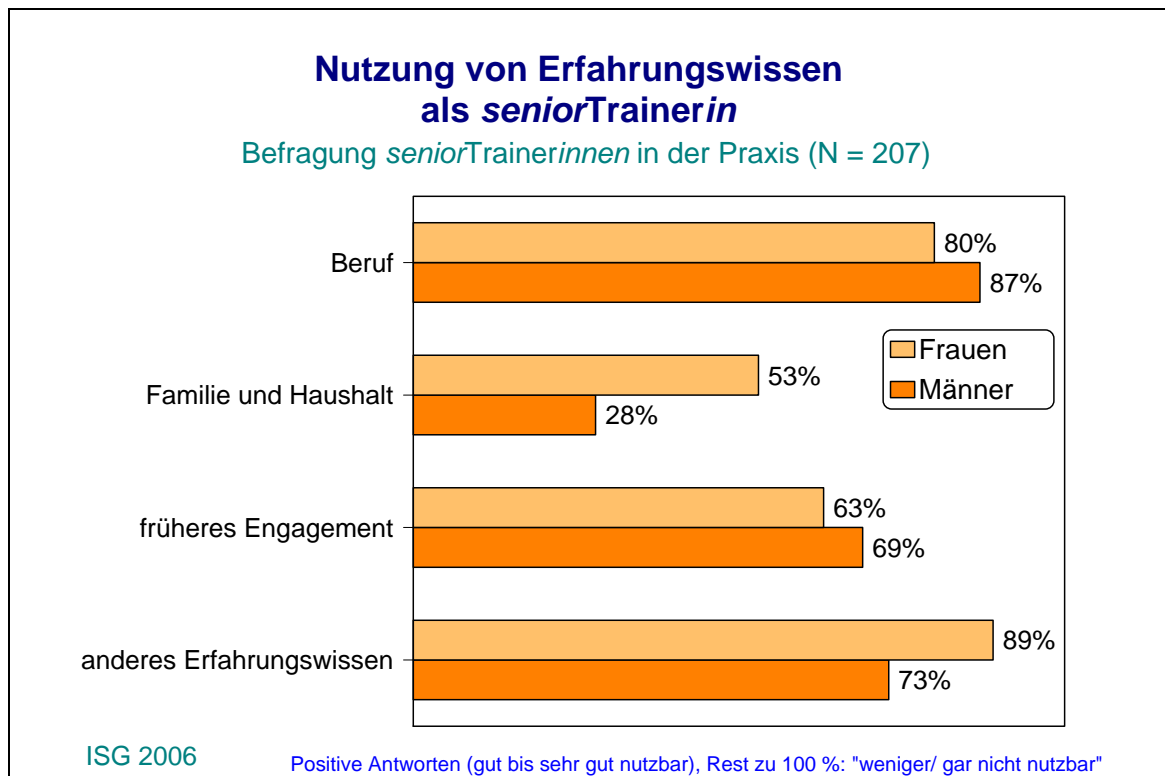


Von dem bereits vorher entwickelten Erfahrungswissen, das die *senior*Trainerinnen sozusagen in die neue Rolle „mitgebracht“ haben, konnten sie in der Praxis vor allem die im Beruf und in früherer ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen Kompetenzen nutzen, weniger dagegen die aus Familien- und Hausarbeit. Stärker als bei anderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements wird auch daraus erkennbar, dass es sich hier um eine anspruchsvolle Arbeit mit semi-professionellem Charakter handelt.

Auch auf längere Sicht hat sich diese Einschätzung nicht verändert, die Rangfolge Beruf – Ehrenamt – Familie wird von den *senior*Trainerinnen aller Kurse in gleicher Weise gewichtet. Das Erfahrungswissen aus Familie und Haushalt wird zwar (erwartungsgemäß) von Frauen höher bewertet als von Männern, bemer-

kenswert ist aber, dass auch für Frauen das berufliche Wissen an vorderer Stelle steht.

Abbildung 3.5



Im Einzelnen werden folgende Kompetenzen und Erfahrungen genannt (die wichtigsten Nennungen nach Häufigkeit geordnet):

... aus dem Beruf:

- Spezialwissen
- Organisatorisches Können
- Führungskompetenzen
- Umgang mit Menschen
- Kommunikationskompetenz
- Pädagogische Fähigkeiten
- EDV-Kenntnisse
- Methodisch strukturiertes Arbeiten
- Beratung
- Marketing, Öffentlichkeitsarbeit
- Verhandlungsgeschick

... aus *früherer ehrenamtlicher Tätigkeit*:

- Leitung von Gruppen, Vereinen, Kursen
- Umgang mit Menschen
- Organisation/ Management
- Erfahrungen mit Vereinen
- Kommunikationskompetenz
- Erfahrung mit öffentlichen Einrichtungen
- Teamwork/ Kooperation/ Koordination

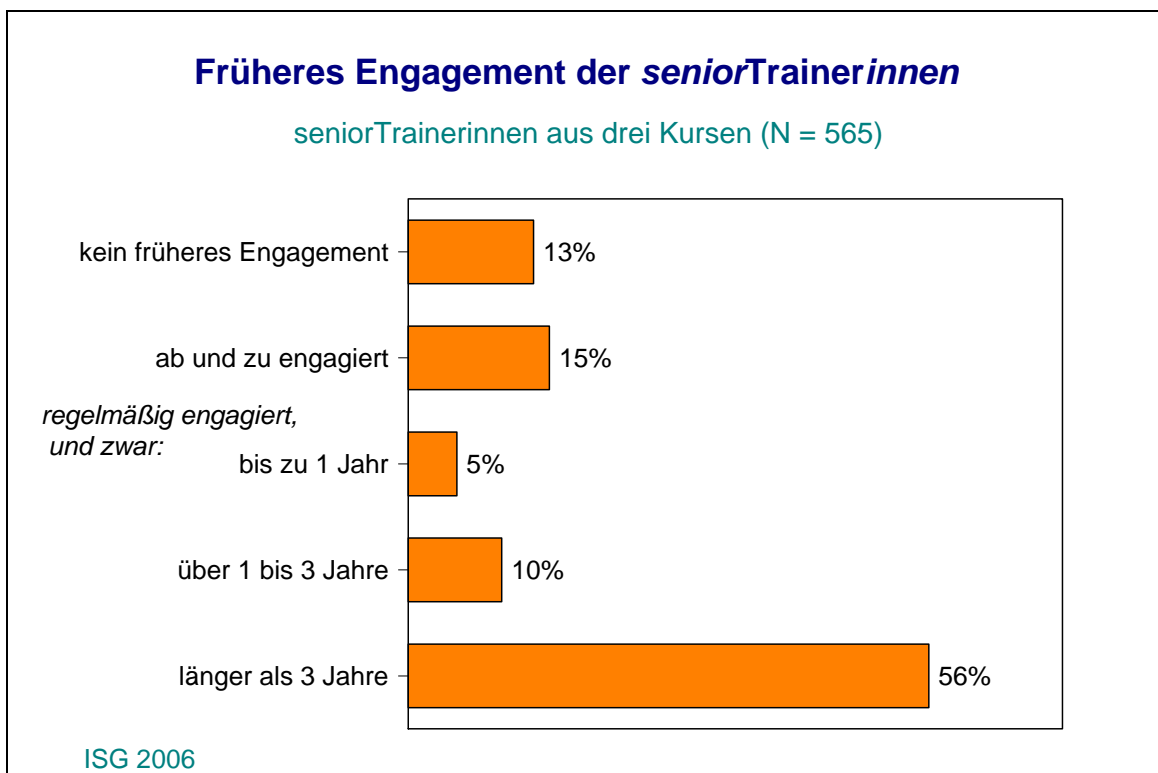
... aus *Familie und Haushalt*:

- Erziehung/ Umgang mit Kindern und Jugendlichen
- Organisation
- Zuwendung und Rückhalt geben
- Teamarbeit/ Arbeitsteilung
- Persönliche Erfahrungen
- Streitschlichtung/ Konfliktlösung
- Generationsübergreifendes Handeln
- Umgang mit pflegebedürftigen Menschen
- Soziale Kompetenz
- Haushalten
- Flexibilität
- Belastbarkeit.

Unter der Rubrik „anderes Erfahrungswissen“, das von 81% auch als sehr hilfreich bewertet wird, wurden persönliche Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeit oder persönliche Kontakte genannt.

In der hohen Wertung der in früherem Engagement erworbenen Kompetenzen kommt zum Ausdruck, dass es sich bei den *senior*Trainerinnen überwiegend um langjährig erfahrene Ehrenamtliche handelt. Rd. 70% von ihnen waren regelmäßig ehrenamtlich engagiert, mehr als die Hälfte von ihnen seit über drei Jahren. Nur ein Anteil von 13% war bisher noch gar nicht ehrenamtlich engagiert, und weitere 15% haben allenfalls ab und zu mitgeholfen. Die Abweichungen zwischen Frauen und Männern sind in dieser Frage nur geringfügig.

Abbildung 3.6

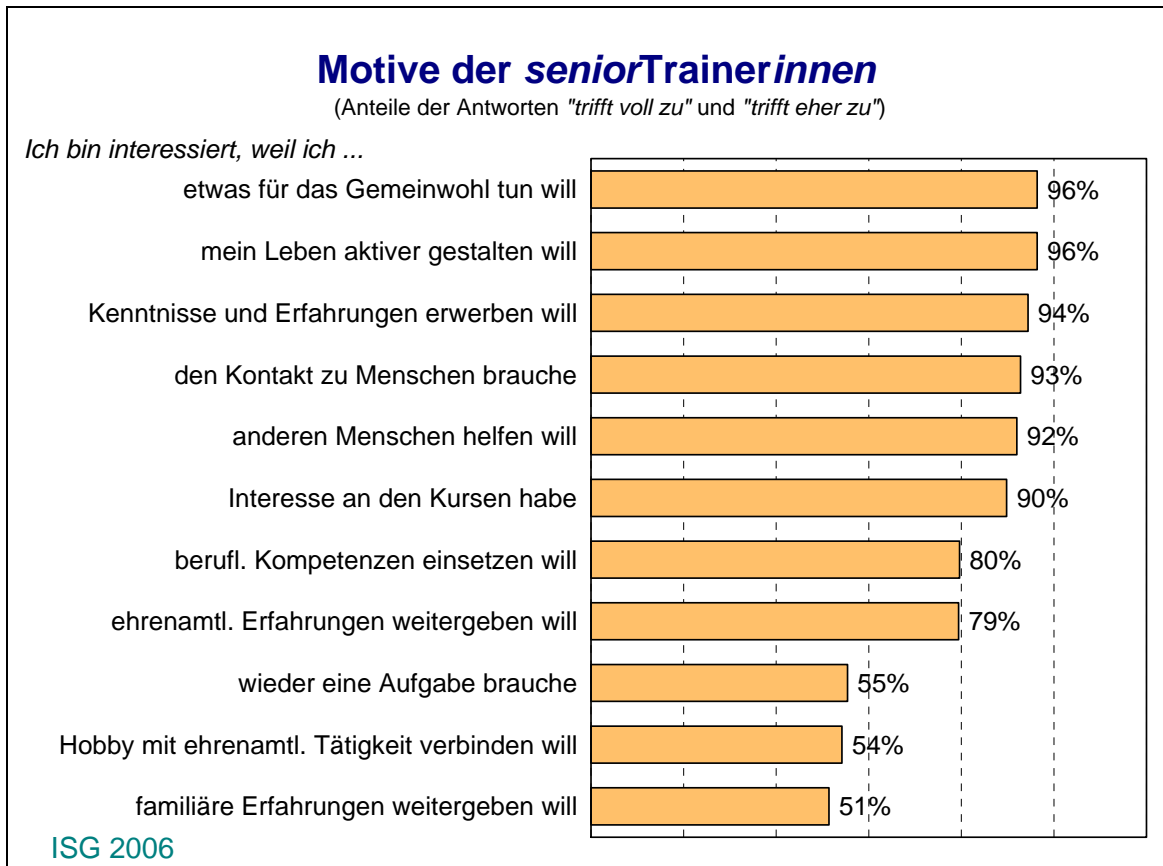


Dieser hohen Engagementerfahrung ist zu verdanken, dass den meisten *senior*-Trainerinnen die Strukturen, Probleme und Unterstützungsbedarfe in der Praxis des bürgerschaftlichen Engagements aus eigener Anschauung recht gut vertraut sind. Auf der anderen Seite kann es aber auch inspirierend wirken, wenn sich Personen mit neuen Ideen engagieren, die dies zu ersten Mal tun. Unter diesem Aspekt ist interessant, dass es im Laufe des Modellprogramms zunehmend gelungen ist, auch den Kreis der weniger Engagementerfahrenen zu erreichen: Der Anteil derer, die sich vor der Kursteilnahme nur sporadisch oder gar nicht engagiert hatten, stieg von 22% im ersten Kurs auf 33% im dritten Kurs an. Damit wurde unter den *senior*Trainerinnen eine Mischung von langjährig Engagierten und „Newcomern“ erreicht.

Eine Gemeinsamkeit mit anderen bürgerschaftlich Engagierten weisen die *senior*Trainerinnen hinsichtlich ihrer Motivation auf. Die Gründe der *senior*Trainerinnen, sich freiwillig zu engagieren, sind vielfältig: Sich für andere einzusetzen („anderen Menschen helfen“, „etwas für das Gemeinwohl tun“) spielt dabei ebenso eine Rolle wie der Gewinn für sich selbst („mit sympathischen Menschen zusammenkommen“, „eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern“). Solche

Motive leiten auch das freiwillige Engagement insgesamt, wie sich den beiden Freiwilligensurveys entnehmen lässt.¹³

Abbildung 3.7



Bei den *senior*Trainerinnen werden die verbreiteten Motive zum bürgerschaftlichen Engagement ergänzt um die für dieses Leistungsprofil spezifischen Motive, berufliche Kompetenzen einsetzen und ehrenamtliche Erfahrungen an andere weitergeben zu wollen (von jeweils rd. 80 % der *senior*Trainerinnen genannt). Auch das Weiterbildungsinteresse („Kenntnisse und Erfahrungen erwerben“, „Interesse an den Kursen“) sind eine Besonderheit dieser Form des bürgerschaftlichen Engagements.

¹³ Sybille Picot (Hg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Bd. 194.3, Stuttgart 2000, S. 47. - Gensicke/ Picot/ Geiss 2005 (2. Freiwilligensurvey), a.a.O. S. 96 ff

3.2 Bereiche und Formen des Engagements, Praxisbeispiele und Rollenprofile

3.2.1 Was *senior*Trainerinnen leisten

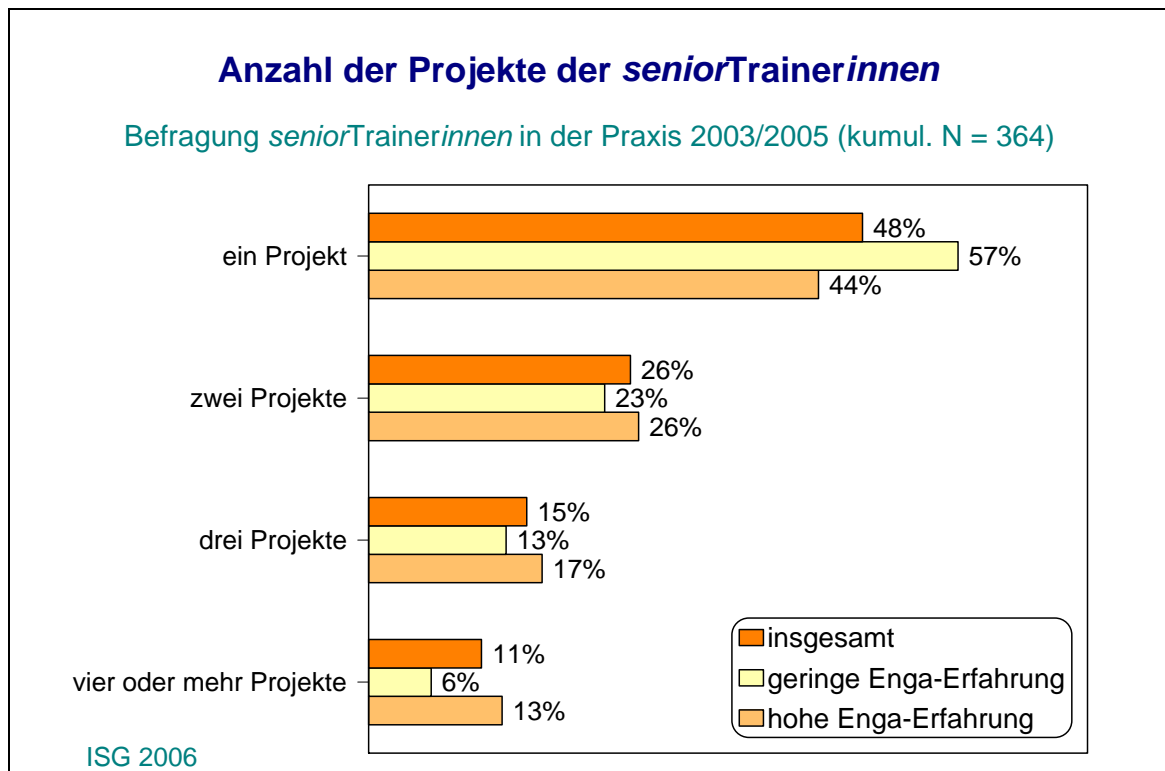
Die *senior*Trainerinnen gestalten ihr Engagement in der neuen Verantwortungsrolle in vielfältigen Varianten aus. Das Spektrum der einzelnen Aktivitäten, die Zielgruppen sowie die Formen der Organisation und Kooperation mit anderen *senior*Trainerinnen oder einem *senior*Kompetenzteam sind dabei sehr verschieden. Die im Zuge der Evaluation befragten *senior*Trainerinnen haben wiederholt angemerkt, dass sie mit ihrer besonderen Form der Praxis sich als Individuen sehen, die in einer spezifischen Umgebung aktiv werden, und dass diese Individualität nur schwer darstellbar sei. Die Evaluation kann dieses Engagementgeschehen mit ihren teilstandardisierten Instrumenten nicht vollständig erfassen – die individuelle Vielfalt der kreativen Ausgestaltung kommt eher in Einzelbeispielen zum Ausdruck.¹⁴ Die Aufgabe der Evaluation ist es hingegen, Gemeinsamkeiten aller *senior*Trainerinnen herauszuarbeiten, die Art der Zielerreichung und Umsetzung ihrer Vorstellungen zu ermitteln und Unterschiede zu anderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements aufzuzeigen. Dazu werden im Folgenden auch einzelne Projekte exemplarisch dargestellt, vor allem aber übergreifende „Kennziffern“ ausgewertet, die einen Gesamteindruck von den Aktivitäten der *senior*Trainerinnen vermitteln. Damit nähert sich die Evaluation aus einer anderen Richtung an die Tätigkeit der *senior*Trainerinnen an – nicht vom Einzelfall her, sondern aus der Gesamtperspektive.

Die meisten *senior*Trainerinnen haben im Anschluss an die Kursteilnahme mehrere Vorhaben entwickelt und umgesetzt. Über ein Projekt berichten 48% der *senior*Trainerinnen, die während ihrer Praxis befragt wurden, mehr als die Hälfte war parallel in verschiedenen Bereichen aktiv. Ein Viertel hat dabei zwei Projekte und ebenso viele sogar drei oder mehr Projekte durchgeführt. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind dabei insgesamt recht gering, allerdings sind es eher Männer (zu 24%) als Frauen (zu 16%), die mehr als zwei Projekte durchführen. Größer sind die Unterschiede dagegen zwischen denen, die bisher nur wenig ehrenamtlich engagiert waren und denen, die mehr als ein Jahr Engagementserfahrung aufweisen: Mehr als die Hälfte der erfahrenen Ehrenamtler ha-

¹⁴ Vgl. die Projektbeispiele im Anhang, Kapitel 9.5; auch auf der EFI-Homepage sind vielfältige Praxisbeispiele veröffentlicht, in denen die Individualität der Projekte sichtbar wird (www.seniortrainer.de).

ben mehrere Projekte durchgeführt, während diejenigen mit geringerer Engagementerfahrung häufiger erst über ein Projekt berichten.

Abbildung 3.8

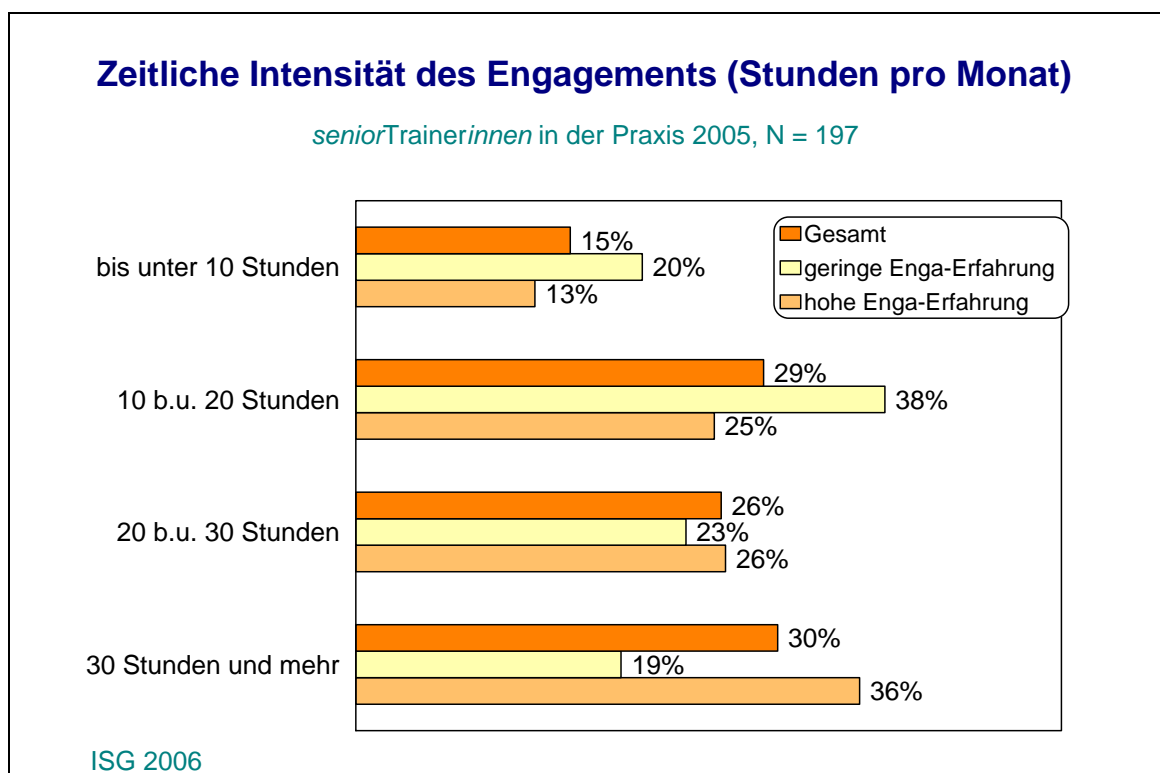


Rechnet man einmal die in der Befragung ermittelten Durchschnittswerte auf alle 942 *seniorTrainerinnen* der vier Weiterbildungskurse hoch (unter Berücksichtigung der Aktivitätsquote von rd. 80%), so wurden bisher im Rahmen des EFI-Programms mehr als 3.000 Projekte initiiert, davon waren zum Zeitpunkt der Praxisbefragung im Herbst 2005 aktuell 1.350 laufende Projekte und etwa 1.800 waren bereits abgeschlossen. Über 1.000 weitere Projekte waren seinerzeit in Planung und dürften bis zum Ende des Modellprogramms zum großen Teil ebenfalls in Angriff genommen worden sein.

Der zeitliche Umfang, in dem sich die *seniorTrainerinnen* engagieren, kann von wenigen Stunden pro Woche bis in die Größenordnung einer Teilzeitbeschäftigung reichen. Durchschnittlich sind die *seniorTrainerinnen* rd. 24 Stunden pro Monat engagiert, Männer mit 25 Stunden etwas intensiver als Frauen mit 22 Stunden. Der Befund, dass Männer mehr Zeit für ihr Ehrenamt aufbringen als Frauen, hat sicher verschiedene Gründe: Unterschiedliche Bereichs- oder Tätig-

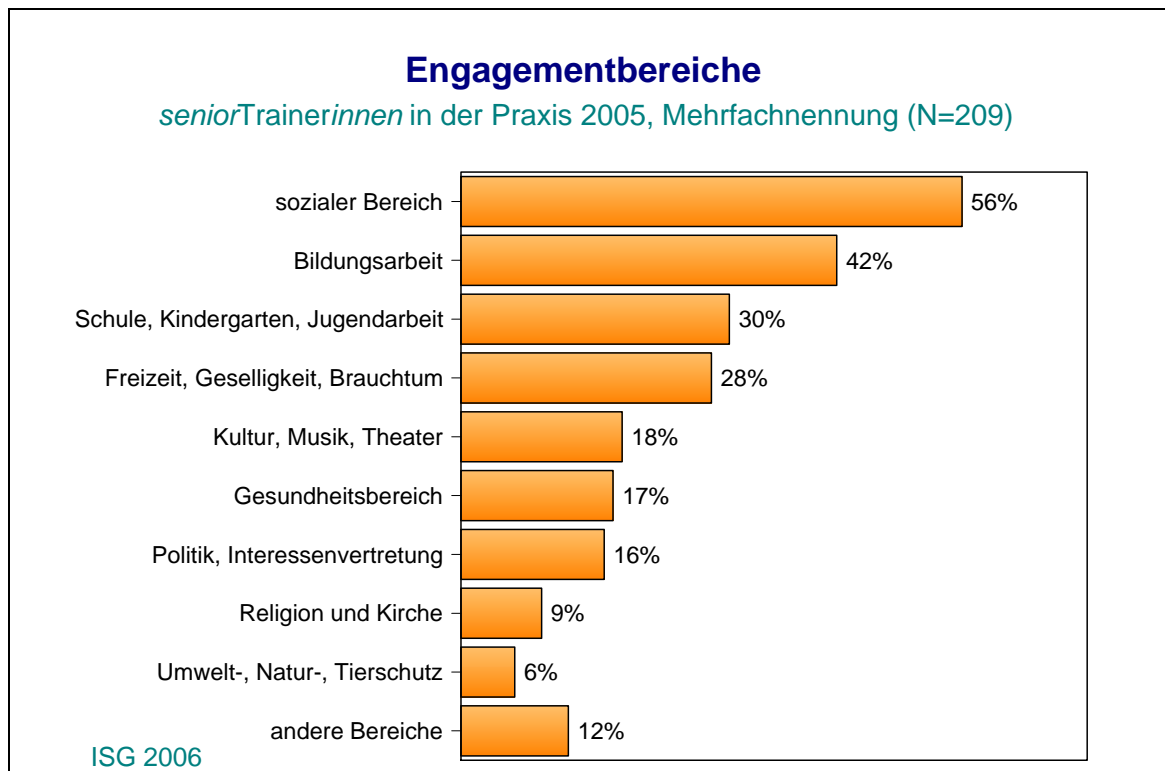
keitsmuster des Engagements können als Gründe ebenso genannt werden wie die unterschiedliche Einbindung in familiäre Verpflichtungen. Vor allem aber wenden die bereits seit längerem Engagierten mehr Zeit auf als *senior*Trainerinnen mit bisher geringer Engagementenerfahrung. Insgesamt engagieren sich 30% der *senior*Trainerinnen mehr als 30 Stunden pro Monat, von den langjährig Engagierten sind es 36%, von denen mit geringerer Engagementenerfahrung nur 19%.

Abbildung 3.9



Nach diesem ersten Eindruck vom Umfang des Engagements interessiert nun aber vor allem, was die *senior*Trainerinnen inhaltlich leisten, zunächst in welchen Bereichen sie sich engagieren. Das Engagement in sozialen Bereichen steht an erster Stelle und wird von 56% der *senior*Trainerinnen genannt, hierunter fällt das Engagement für Seniorinnen und Senioren einschließlich der Projekte in der Altenpflege, aber auch soziale Stadtteilarbeit und Initiativen für benachteiligte Personengruppen. Frauen sind hier zu 59% engagiert und damit stärker als Männer (53%). Im Vergleich zu der Bereichsstruktur des bürgerschaftlichen Engagements in der Gesamtbevölkerung hat der soziale Bereich hier einen hohen Stellenwert.

Abbildung 3.10



Keinen Geschlechterunterschied gibt es dagegen im Bereich der Bildungsarbeit, die mit 42% an zweiter Stelle steht. Dieser Tätigkeitsschwerpunkt überschneidet sich mit anderen Engagementfeldern, da er mit der für alle Bereiche wichtigen Gewinnung von Nachwuchs in engem Zusammenhang steht.

An dritter Stelle wird das Engagement mit Kindern und Jugendlichen genannt, in dem 30% der *seniorTrainerinnen* tätig sind. In diesen Bereich fallen generationsübergreifende Projekte, auf die unter anderem auch die Kampagne „Alt für Jung“ hinzielte, die im zweiten Jahr der EFI-Modellerprobung parallel durchgeführt wurde und an der sich viele *seniorTrainerinnen* auch aktiv beteiligten. Dieser Engagementbereich gilt traditionell als eine Domäne des Engagements von Frauen, was sich auch hier bestätigt, denn 35% der weiblichen *seniorTrainerinnen* waren hier engagiert, aber nur 25% der Männer.

Das Engagement für Freizeit, Geselligkeit und Brauchtum wird mit 28% fast ebenso häufig genannt, gefolgt von dem Bereich Kultur/ Musik/ Theater (18%). Interessant ist, dass für Frauen diese beiden Bereiche den gleichen Stellenwert

haben, während Männer sich zu Freizeit und Geselligkeit eher hingezogen fühlen (zu 36%) als zur „gehobenen“ Kultur (16%).

Das Engagement im Freizeitbereich rangiert bei Befragungen der Gesamtbevölkerung an vorderer Stelle, wie aus den Freiwilligensurveys hervorgeht.¹⁵ An dieser Stelle kommt ein Unterschied des Engagements als *senior*Trainerin gegenüber anderen Engagementformen zum Ausdruck: Die *senior*Trainerinnen werden weniger aus eigener Mitgliedschaft oder Betroffenheit aktiv als vielmehr aus fachlichem Interesse und teilweise auch spezifischer Erfahrung aus dem früheren Berufsfeld.

Das Engagement im Gesundheitsbereich liegt mit 17% der *senior*Trainerinnen im Mittelfeld, gefolgt von dem Engagement im Bereich der Politik und Interessenvertretung. In diesem Bereich sind Männer (zu 21%) deutlich stärker engagiert als Frauen (zu 11%).

In kirchlichen Bereichen, im Umwelt- und Naturschutz sowie in weiteren Bereichen sind jeweils weniger als 10% der *senior*Trainerinnen engagiert, wobei nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Bemerkenswert ist, dass das Engagement im Bereich des Sports und der Sportvereine, das für die bürgerschaftlich engagierte Gesamtbevölkerung an erster Stelle steht, für *senior*Trainerinnen keine nennenswerte Bedeutung hat; diese wenden sich eher den Bereichen zu, die weniger etabliert sind und die Interesse an neuen Impulsen haben.

Wenn in den Projekten der *senior*Trainerinnen vorrangig die Lebenssituation bestimmter Zielgruppen verbessert werden soll, dann sind solche Aktivitäten vor allem auf Seniorinnen und Senioren gerichtet. Diese Personengruppe steht bei 27% der Projekte im Mittelpunkt. Sofern es sich um Projekte im sozialen Bereich handelt, steht dabei die Unterstützung für hochaltrige und hilfebedürftige Ältere im Vordergrund. Eine Reihe von Projekten richtet sich aber auch an jüngere Seniorinnen und Senioren, etwa in den Bereichen der Kultur und Geselligkeit.

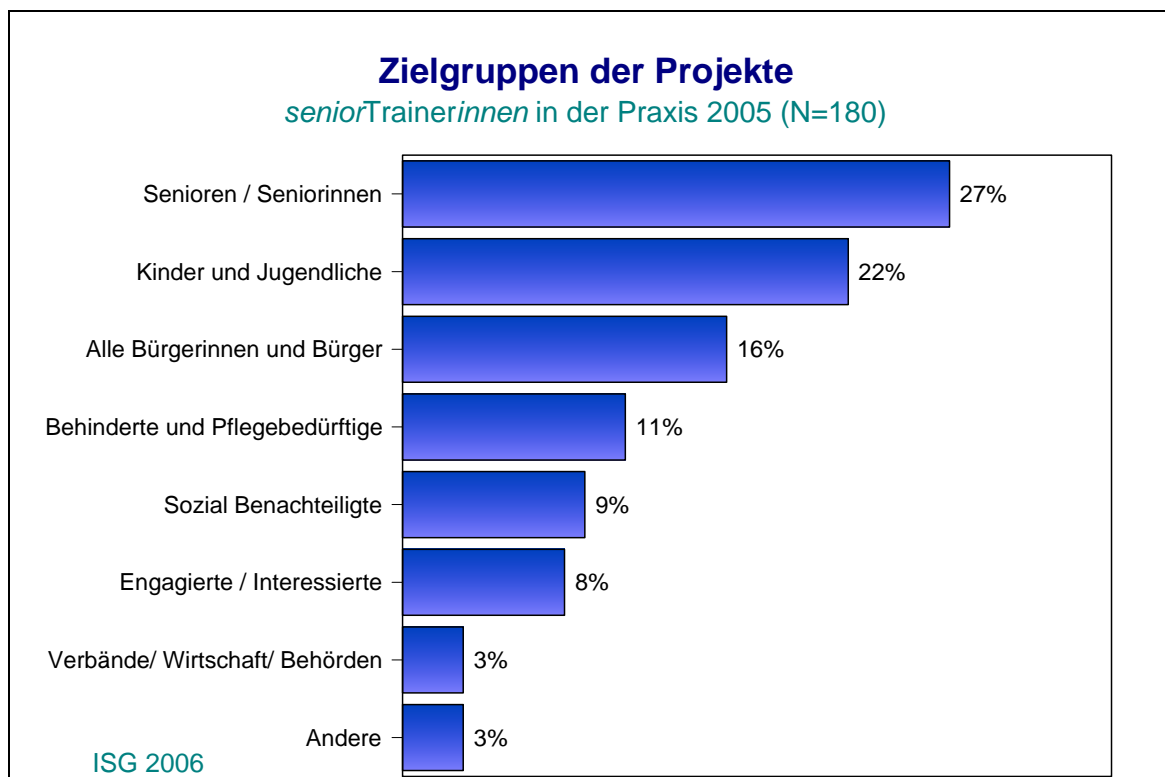
Eine weitere wichtige Zielgruppe sind Kinder und Jugendliche, wozu hier auch die eigens genannten Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende gezählt wurden. 22% der Projekte haben diese Personengruppen im Blick und sind in diesem Sinne „generationsübergreifend“ ausgerichtet. Die Aktivitäten und Pro-

¹⁵ Vgl. Picot 200 sowie Gensicke/ Picot/ Geiss 2005, a.a.O. S. 58

jekte sind vielfältig, sie reichen von der Initiierung eines Vorlesekreises im Kindergarten über die Organisation von Hausaufgabenbetreuung in der Schule bis hin zur Entwicklung von Projekten zur Hilfestellung beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Ein Teil der Aktivitäten (16% der hier genannten) weist dagegen keine besondere Zielgruppe aus, vielmehr konzentrieren sich hier die Leistungen der *senior*Trainerinnen auf alle Bürgerinnen und Bürger in der Kommune.

Abbildung 3.11



Im mittleren Bereich der Zielgruppen werden behinderte Menschen, schwer Erkrankte und Pflegebedürftige sowie deren Angehörige (11% der Projekte) sowie sozial benachteiligte Personen (9%) genannt. Die hierauf gerichteten Aktivitäten lassen sich überwiegend dem Bereich des sozialen Engagements zurechnen.

8% der Projekte sind im Bereich der Engagementförderung angesiedelt, sie haben bürgerschaftlich Engagierte ebenso wie an einem Engagement Interessierte oder unterstützende Organisationen im Blick. Bei relativ wenigen Projekten (3%)

werden nicht Personengruppen, sondern Verbände, wirtschaftliche Organisationen oder kommunale und schulische Behörden als Zielgruppe genannt.

3.2.2 Beispielprojekte in ausgewählten Engagementbereichen

Einen Eindruck von den Varianten kreativer Ausgestaltung der *seniorTrainerinnen*-Rolle gewinnt man, wenn man die Beschreibung einzelner Projektbeispiele liest. In der Befragung von *seniorTrainerinnen* in der Praxis nannten diese die Titel ihrer Projekte und erläuterten sie in Form kurzer Beschreibungen. Daraus wird die Vielfältigkeit der Themen, Zielgruppen und Engagementbereiche im Zusammenhang deutlich, und meist auch die initiiierende bzw. multiplikatorische Rolle der *seniorTrainerinnen*. Ebenso geht daraus hervor, dass es sich nicht nur um Aktivitäten „von Älteren für Ältere“ handelt, sondern häufig um generationsübergreifend angelegte Projekte, die sich zudem quer durch alle gesellschaftlichen Bereiche hindurch ziehen.¹⁶ Einige Beispiele sind:¹⁷

➤ *Sozialer Bereich*

- *Senior/innen helfen sich gegenseitig:* „Aufbau einer Tauschbörse für Senioren, z.B. ein betagter Herr kann keine Hemden bügeln, dafür noch Auto fahren, möchte als Gegenleistung fürs Bügeln kleine Besorgungen machen oder jemanden zum Arzt fahren. Schneeballsystem auf Freiwilligenbasis.“
- *Besuchsdienst im Pflegeheim:* „Dem Pflegepersonal bleibt häufig nur wenig Zeit, sich um die sozialen Bedürfnisse der Heimbewohner zu kümmern. Manchmal besteht ein großer Mangel an menschlicher Nähe. Deshalb habe ich eine Gruppe aufgebaut, die sich dieser Aufgabe ehrenamtlich stellt.“
- *Gesprächsrunde für Migrantinnen und deutsche Frauen:* „Mit meinem Projekt wollte ich Migrantinnen und gut deutsch sprechende Frauen durch Gespräche und gemeinsame Veranstaltungen zusammenbringen. Gewünschte

¹⁶ Aus dem wissenschaftlichen Beirat heraus wurden Gutachten erstellt, in denen Anregungen zur Ausgestaltung des *seniorTrainerinnen*-Profils im Hinblick auf Bedarfe in einzelnen Engagementfeldern erarbeitet wurden, z.B. zu generationsübergreifenden Projekten (Prof. Dr. F. Karl), zum Engagement in den Bereichen Hilfe und Pflege (Prof. Dr. E. Bulbolz-Lutz), Kultur und Soziokultur (Dr. G. Notz), in neuen Medien (Dr. S. Kade) und zur Selbstorganisation (Dr. P. Zeman). Vgl. Braun/ Kubisch/ Zeman 2005.

¹⁷ Eine Auflistung ausgewählter Projekte in der Zuordnung nach Engagementbereichen findet sich im Anhang, vgl. Kap. 9.5.

Gesprächsthemen waren: Tagespolitik in Deutschland, gegenseitige Information über die jeweiligen (Heimat-) Länder, „große Deutsche“, Literatur. Am Ende des 20stündigen Kurses wurde eine Fortsetzung gewünscht.“

- *Migrationshilfe*: „Das Projekt „Begegnung im Gespräch“ richtet sich an Ortsansässige und Migrantinnen, die bereits über deutsche Sprachkenntnisse verfügen, denen aber die Sprachpraxis fehlt. Bei Gesprächen in kleiner Runden sollen die Teilnehmerinnen über selbst gewählte Themen sprechen. Und durch die Beiträge mit der Lebenssituation der jeweils anderen vertrauter werden. In jedem Fall gewinnen die Frauen an (sprachlicher) Sicherheit und Vertrauen in die Umgebung. Mit gemeinsamen Unternehmungen (Aufsuchen von Ämtern, Einrichtungen, Besuch von Museen u.ä.) wird die Zielrichtung unterstützt. Es wäre absolut wünschenswert, dieses Projekt mit Hilfe von *senior* Trainerinnen auszuweiten.“
- *Entlastung von pflegenden Angehörigen*: „Aufbau eines Cafés für Demenzkranke, Angehörige und Laienhelfer. Aus meiner beruflichen Erfahrung mit Demenzkranken und einem Kurs zum Laienhelfer werde ich in Zusammenarbeit mit der Stadt, der Caritas und der Alzheimergesellschaft beim Aufbau dieser Begegnungen mitwirken. Ziel ist es, die Familien zu entlasten, durch stundenweise Betreuung im Café oder zu Hause.“

➤ *Kinder- und Jugendarbeit*

- *Gemeinsam gegen Gewalt*: „Schüler, Lehrer, Trainer und Vereine sollen bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Gewaltprävention im Sport unterstützt werden. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit aller Beteiligten mit einem guten Kommunikationsaustausch und gemeinsamen Zielsetzungen. Mediatoren sollen in die Unterrichtsstunden sowie Problemlotsen im Training aktiv eingebunden werden. Es findet ein Ideenaustausch statt, gegenseitiges Verständnis aller Beteiligten wird geweckt.“
- *Schwache Schüler stark machen*: „Einbindung von Eltern und Stadtteilbewohnern in schulische Aktivitäten; Ziel ist die Integration der Bürger in das schulische Leben und die Nutzung von deren Fähigkeiten. Angeboten werden soll eine Nachmittagsbetreuung von Schülern zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit, außerdem verschiedene Programme aus den Bereichen Kultur, Sport und Unterhaltung sowie Unterstützung der Lehrer bei ihrer Aufgabener-

füllung. Zielgruppe sind Schulkinder in einem besonderen soziokulturellen Umfeld, denen z.T. die häusliche Unterstützung nicht gegeben werden kann.“

- *Bewerbungshilfe:* „Projekt Alt und Jung Miteinander, nicht gegeneinander: Wir trainieren Jugendliche für das Bewerbungstraining – zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen, Verhaltensweisen bei Gesprächen mit Ausbildern/ Personalchefs usw.; es sind praxisbezogene Seminare und Rollenspiele (mit Videoaufzeichnungen).“

➤ ***Generationsübergreifende Wohn- und Lebensgestaltung***

- *Selbstbestimmtes Wohnen für Alt und Jung:* „Ziel ist die Gestaltung gemeinschaftlichen Wohnens im Alter, möglichst mit Jüngeren – auch Kindern – für ein lebendiges Älterwerden mit gegenseitiger Hilfe.“
- *Stadtteil gemeinsam entwickeln:* „Projekt: Errichtung eines Beachvolleyballfeldes. Zielsetzung: Verbesserung der sozialen Wohnkultur, Maßnahme zu Identifizierung mit dem Wohnumfeld, Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeit von Jugendlichen, Akzeptanz, Mitgestaltung zur Eindämmung von Vandalismus. Wie: Gewinnung einer Schulklasse zur Projektarbeit, Gewinnung von Jugendlichen/ Anwohnern außerhalb der Schule zur Mitarbeit (Vorteil: Information des sozialen Umfeldes, Mitarbeit, Akzeptanz); Hinzuziehung der Wohnungsbaugesellschaften und von Vereinen (Vernetzung im Stadtteil). Bildung von Arbeitsgruppen: Einholung behördlicher Genehmigungen, Sicherstellung der Finanzierung, Handwerkliche Arbeiten, Teambesprechung und Berichte über die Arbeit der einzelnen Gruppen; Theorie über das Volleyballspiel, Findung eines Übungsleiters für Übungs- und Spielablauf.“

➤ ***Politik, Interessenvertretung und Beratung***

- *Gründung einer Seniorenvertretung:* „Ziel ist, einen aktiven Seniorenbeirat für die Kommune nicht nur zu initiieren, sondern auch seniorenpolitisch in ihrem Amt zu begleiten, zu unterstützen.“
- *Lotse durch den ‚Behördenschungel‘:* „Durch meine ehrenamtlichen Tätigkeiten kann ich meine eigenen Erfahrungen und Kompetenzen auch für andere nutzbar machen. Da ich langjährig im öffentlichen Dienst tätig war, helfe ich nun älteren Bürgern, in einer regelmäßig stattfindenden Beratungssprechstunde für Verwaltungsfragen durch den ‚Behördenschungel‘. Dies umfasst

Informationen und Hilfestellungen im Umgang mit Behörden, Formularen und ähnlichem.“

- *Beratung von Initiativen:* „Zu meinen Tätigkeiten als *senior*Trainer gehört die wirtschaftliche Beratung von Vereinen, Verbänden und gemeinnützigen Institutionen. Auf Grund meiner ehemaligen beruflichen Tätigkeit kann ich die Einrichtungen anhand von Struktur- und Wirtschaftsanalysen zu kritischen Fragen wie Restrukturierung und Neuausrichtung beraten.“

➤ **Kultur**

- *Monatlicher Literaturtreff:* „Zielgruppe des von mir geleiteten Treffs sind Frauen jeglichen Alters. Es wird gelesen, es werden Dias angeschaut, Theaterbesuche organisiert oder Personen zu bestimmten Themen eingeladen.“
- *Video-Aufnahme und -bearbeitung:* „Gestalterische Tätigkeit, Umgang mit Jugend, interessante Projekte. Dieses Projekt begann ich nach dem Ende meiner Berufstätigkeit. Das erste ist inzwischen ein Selbstläufer, das zweite erfordert jedes Mal einen neuen Ansatz. Beide fordern, bringen Bestätigung und machen Spaß, ich möchte so lange wie möglich weitermachen.“
- *Berührungen zwischen Kunst/ Künstlern und Schüler/innen:* Projektziel ist, Kinder mit echten Künstlern und deren Kunst in Berührung zu bringen, Kindern noch im besten Prägealter bleibende Eindrücke zu vermitteln. Zielgruppe sind Schüler/innen der Grundschulklassen. Hierfür organisiere ich mit Künstlern, die bereit sind, ehrenamtlich tätig zu werden, wöchentliche Veranstaltungen in der Schule.

➤ **Freizeit, Geselligkeit, Brauchtum**

- *Nostalgiecafé:* „In dem gut besuchten Literaturkreis ‚Lesehunger‘ unserer Stadtbibliothek wurde von *senior*Trainerinnen die Idee für das ‚Nostalgiecafé‘ geboren. In einem nostalgisch gestalteten Café werden Kuchen und Gebäck nach alten Rezepten auf passendem Geschirr und verzierten Tischen gereicht. Seit Februar 2004 ist das ‚Nostalgiecafé‘ eine feste Institution, die, stets gut besucht, in einem kirchlichen Gemeindesaal stattfindet. Der Erlös der monatlichen Veranstaltung kommt wechselnden Selbsthilfegruppen zu Gute.“

- *Mundartabende in Altersheimen:* „Über das Medium der Mundart versuche ich, in Kontakt mit den Heimbewohnern zu treten. Dabei entwickelte sich ein Forum, in dem Platz ist für persönliche Biografien und Erinnerungen überhaupt.“
- *Singletreff:* „Mit S-I-A-S (Single Initiative Am Sonntag) wollen wir älteren Menschen die sonntägliche Einsamkeit ersparen und die Lebensqualität durch unser Kulturprogramm steigern. Seit eineinhalb Jahren erfreuen sich diese Treffen großer Beliebtheit. Die Besucher wünschen sich, dieses bisher nur einmal im Monat vorhandene Angebot auszuweiten und die Kontakte zu intensivieren.“

➤ **Gesundheitsbereich**

- *Förderung von gesunder Ernährung:* „Gesunde Ernährung für junge, ledige Mütter unter dem Aspekt geringer finanzieller Mittel heißt das Projekt, das ich jeweils 14-tägig anbiete. Da die Treffen nur 90 Minuten dauern, hat es sich als sinnvoll erwiesen, eine Art „TV-Kochen“ zu praktizieren: Das heißt, Bestandteile wie z.B. Hefeteig, die einer längeren Vorbereitung bedürfen, bringe ich bereits mit, um sie dann gemeinsam mit den Teilnehmerinnen fertigzustellen. Gleichzeitig machen wir das Rezept auch an Ort und Stelle nach. Rezepte und Tips werden verteilt, Ausrechnung über die Kosten und Vergleiche zu Fertigprodukten angestellt.“
- *Betreuung von Osteoporosepatienten:* „Mein derzeitiges Projekt: Betreuung einer Gruppe von Senioren, die unter Osteoporose, Arthrose oder anderen Krankheiten des Bewegungsapparates leiden. Ich bin für die Organisation von Veranstaltungen, der Finanzierung, den Kontakt mit den Krankenkassen, für die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung neuer Mitglieder verantwortlich. Besonders wichtig ist, weiterhin die Übungsstunden für Osteoporosepatienten zu gewährleisten, indem ich entsprechende Anträge stelle und mit Kassen und Therapeuten kooperiere. Ich wünsche mir, dass die Gruppenmitglieder zufrieden sind und von ihrer Mitgliedschaft profitieren können, sei es durch die Sicherstellung der notwendigen Leistungen oder durch einfachen Erfahrungsaustausch im geselligen Beisammensein. Mich persönlich motiviert das Vertrauen der Mitglieder in mich, das ich keinesfalls enttäuschen möchte. Und es ist schön, auch noch im Rentnerleben gefordert zu sein.“

- *Alzheimer Selbsthilfegruppe*: „Zur Zeit arbeite ich gemeinsam mit einer weiteren *senior*Trainerin in einer Alzheimer-Selbsthilfegruppe. Wir konnten bereits Schulungen für pflegende Angehörige sowie ein Betreuungscafé einrichten. Nun planen wir ein Tanzcafé.“
- ***Umwelt-, Natur-, Tierschutz***
- *Gründung eines Vereins zur Förderung der touristischen Entwicklung unter Beachtung von Naturschutzmaßnahmen*: „Ich war mit an der Gründung des Anrainerverbandes Uckerseen e.V. beteiligt, der die touristische Entwicklung der Region fördern will. Zu diesem Zwecke wurden bisher Fahrgastschiffe angeschafft sowie Anlegestellen, Kanalbrücken, Wanderwege, Straßen und Radwege erbaut. Um die Ordnung und Sicherheit, auf dem Wasser und in der Uferzone, und die Einhaltung des Naturschutzes zu garantieren, ging unser Verein eine Sicherheitspatenschaft mit der Wasserschutzpolizei ein.“
- *Gemeinsame Naturerlebnisse fördern*: „Mit der ‚Interessengemeinschaft Radwandern‘ des Seniorenvereins PCK e.V. Schwedel sollte ein Angebot zur sinnvollen Freizeitgestaltung geschaffen und Gemeinschafts- und Naturerleben gefördert werden. So wurde ein Veranstaltungsplaner erstellt, der die Touren und weiteren Aktivitäten wie Picknicks u.ä. festhält. Hierbei werden wir durch den Verein finanziell unterstützt. Das ganze Projekt erfreut sich reger Beliebtheit, und der Tourplaner für das nächste Jahr ist bereits in Arbeit.“

3.2.3 Aktivitätsmuster, Organisationsformen und Rollenprofile

Die Tätigkeiten der *senior*Trainerinnen sind so vielfältig, dass sich je nach der Art der Fragestellung unterschiedliche Aktivitätsmuster ergeben. In den ersten Befragungen der *senior*Trainerinnen nach der konkreten Ausgestaltung ihrer Praxis war eine Reihe von Tätigkeiten vorgegeben worden, die aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung für die neue Verantwortungsrolle typisch waren. Diese Fragestellung führte in der Praxisbefragung 2004 zu dem Ergebnis:

- Zwei Drittel der aktiven *senior*Trainerinnen wirkten an der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen mit. Diese Tätigkeit, die von 80% der Männer und 58% der Frauen genannt wird, ist typisch für *senior*Trainerinnen, die mit Organisationen wie Initiativen, Vereinen oder Einrichtungen kooperieren.

- An zweiter Stelle steht mit „Wissen gezielt in Vorträgen oder Kursen vermitteln“ eine andere, eher auf die persönliche Kompetenz der *senior*Trainerinnen bezogene Aktivität. 37% aller Befragten legten hierauf ihren Schwerpunkt, 35% der Frauen und 40% der Männer.
- Die weiteren Nennungen „Beratung leisten“ (31% von allen, 27% der Frauen und 36% der Männer) und „in der Leitung von Gruppe, Verein, Verband etc. mitwirken“ (28% von allen, 24% der Frauen und 33% der Männer) sind wieder stärker auf Organisationen bezogen. Man assoziiert damit kompetente und fachkundige Leistungen, die mit Renommee verbunden sind.
- Nach diesen vier häufigsten Tätigkeiten folgt ein Block mit drei Tätigkeiten, die vor allem kommunikativen Charakter haben, die aktivieren und vernetzen. An fünfter Stelle der Tätigkeiten steht „Bürger/innen für bürgerschaftliches Engagement aktivieren“, von 26% aller *senior*Trainerinnen genannt, aber von den Frauen mit 37% und damit viel häufiger als von den Männern (11%). Die dazu passende Aktivität „Kontakte herstellen“ sowie die stärker personenbezogene „Vermittlung von Lebenserfahrung“ wurden von jeweils 12% der *senior*Trainerinnen genannt, und zwar auch hier häufiger von Frauen als von Männern.
- Des Weiteren folgen „Öffentlichkeitsarbeit organisieren“ und „Vernetzungsarbeit“, die von jeweils 11% der *senior*Trainerinnen, ohne Unterschied nach Geschlecht, genannt werden, sowie „Interessenvertretung und Mitsprache organisieren“ mit 7% und „Mittelbeschaffung“ mit 5% (beide wieder stärker von Männern genannt).

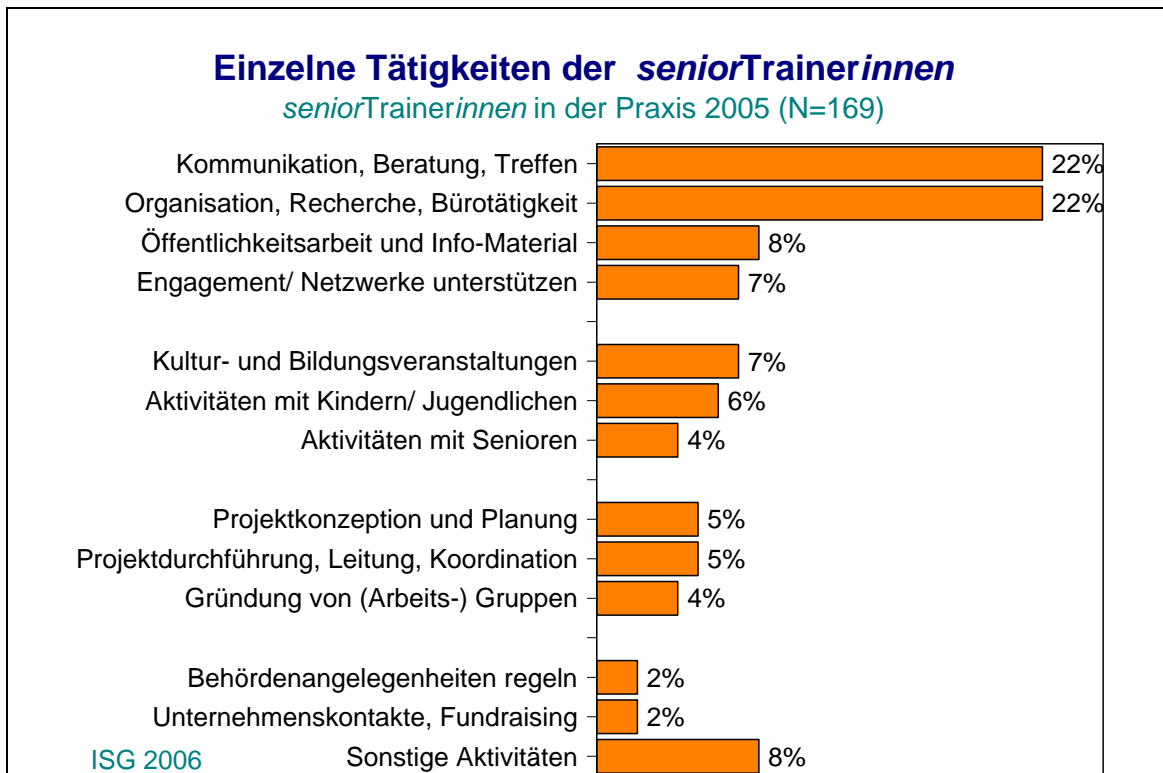
*Senior*Trainerinnen mit langjähriger Engagementserfahrung organisieren vor allem Veranstaltungen und aktivieren bürgerschaftliches Engagement, und sie leisten Vernetzungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit in stärkerem Maße als diejenigen mit geringerer Engagementserfahrung. Deren Tätigkeitsschwerpunkte liegen eher in der Beratung und Vermittlung von Lebenserfahrung. Bei der Leitung von Gruppen und Vereinen wirken beide gleichermaßen mit, wobei in etablierten Vereinen wohl eher erfahrene Ehrenamtler mitwirken, während die mit geringerer Engagementserfahrung eher in der Gruppenleitung tätig sind.

Diese Aktivitätsprofile wurden zu mehreren Zeitpunkten der Projektevaluation bestätigt. Daher bestand in der abschließenden Befragung zur Praxiserfahrung

ein Interesse daran zu erfahren, wie die *senior*Trainerinnen selbst ihre Tätigkeiten beschreiben.

Dies erfolgte in einer offenen Form, in der insgesamt 180 verschiedene Tätigkeiten beschrieben wurden. Diese wurden zunächst übergreifenden Kategorien zugeordnet und dann nochmals zu Tätigkeitsbündeln zusammengefasst (vgl. Abbildung 3.12). In diesen Selbstbeschreibungen finden sich einerseits die oben genannten Aktivitätsprofile wieder, aber andererseits auch Ergänzungen und zusätzliche Akzentuierungen.

Abbildung 3.12



Aus dieser Perspektive entfällt ein gutes Fünftel der Tätigkeiten von *senior*Trainerinnen auf den Bereich der Kommunikation mit Gruppen und Initiativen, worunter verschiedene Stadien vom Kontaktaufbau über die Kontaktpflege, unter anderem bei Gruppentreffen, bis hin zu gezielter Beratung zu spezifischen Fragestellungen gehören.

Von diesem Tätigkeitsbündel, bei dem der unmittelbare Kundenkontakt im Vordergrund steht, unterscheidet sich die Arbeit im „Back Office“, wozu vor allem

vorbereitende und organisierende Aktivitäten gehören, weiterhin Recherchen und auch Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Diese Tätigkeiten haben mit ebenfalls 22% quantitativ einen vergleichbar hohen Stellenwert.

Ähnlich gelagert, aber mit deutlicher Ausrichtung nach außen ist der Tätigkeitsbereich der Öffentlichkeitsarbeit einschließlich der Erstellung von Informationsmaterialien, worauf 8% der beschriebenen Tätigkeiten entfallen.

Die Unterstützung von Engagement sowie Aufbau und Pflege von Netzwerken hat Berührungspunkte zu den bisher genannten Tätigkeitsbereichen: Sie umfasst unmittelbare Kundenkontakte ebenso wie Hintergrundarbeit und öffentlichkeitsorientierte Arbeit, ist aber mit all diesen Komponenten auf die Aktivierung und Flankierung des bürgerschaftlichen Engagements gerichtet. Dabei handelt es sich um eine Aktivität auf der Meta-Ebene, in der nicht ein konkretes Ehrenamt ausgeübt wird, sondern dessen Rahmenbedingungen optimiert und weiterem Engagement der Weg geebnet wird. Diese Art der Aktivität ist in besonderer Weise charakteristisch für *senior*Trainerinnen.

Diese Spezifik kommt weiterhin in der Projektarbeit zum Ausdruck. Zusammengefasst 14% der genannten Tätigkeiten entfallen auf die (in der Grafik gesondert aufgeführten) Aufgabenbereiche von Konzeption, Planung und Vorbereitung der Projekte, weiterhin Initiierung, Durchführung, Leitung und Koordination dieser Projekte sowie die Organisation einer tragfähigen und eigenständig fortbestehenden Projektstruktur.

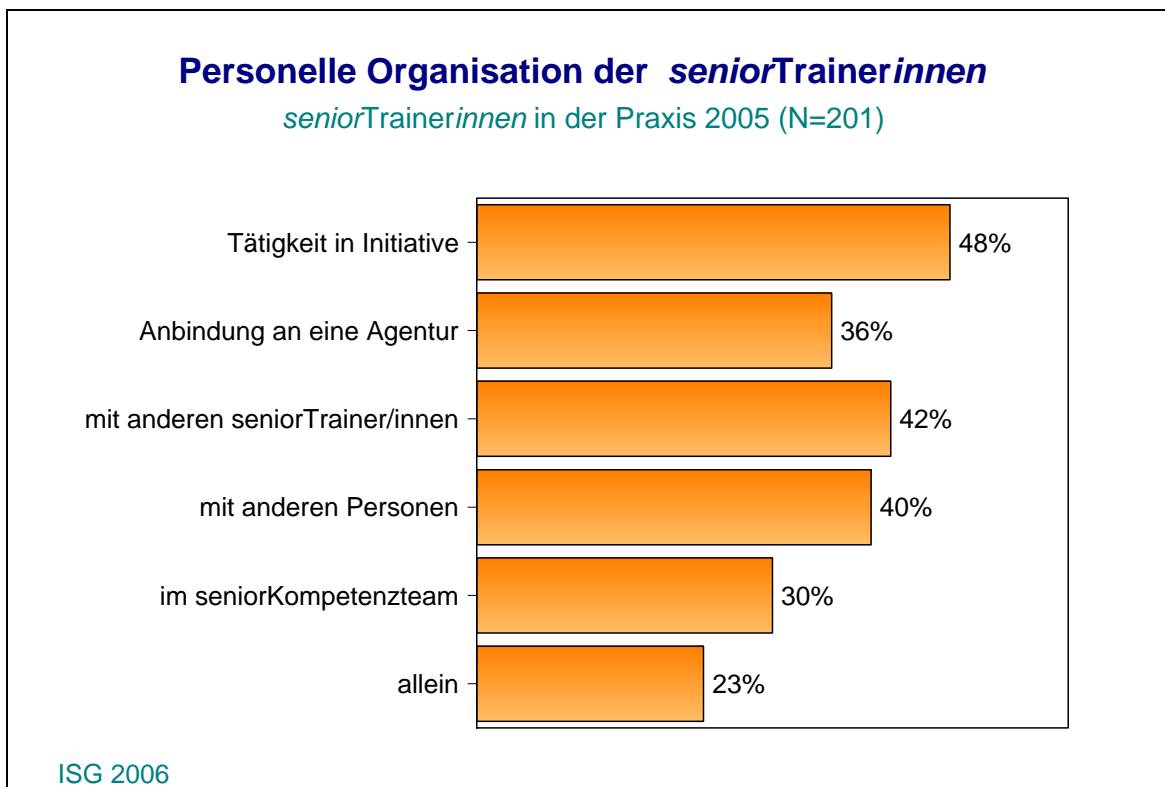
Ebenfalls typisch für ein Engagement-unterstützendes „Meta“-Engagement, wenn auch quantitativ weniger gewichtig (zusammen 4% der Tätigkeiten), sind Tätigkeiten wie der Kontakt mit Politik und Verwaltung und der dortige Einsatz für die Belange von Initiativen und Vereinen, weiterhin die Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Akteure wie Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Verbände. Damit steht häufig die Suche nach und Erschließung von Finanzierungsquellen in Zusammenhang.

Weniger spezifisch für *senior*Trainerinnen und von der Art der Tätigkeit her nahe an „normalem“ Engagement sind bereichsspezifische ehrenamtliche Tätigkeiten, etwa im kulturellen Bereich, sowie unmittelbar zielgruppenbezogene Tätigkeiten, die in der Grafik im zweiten Block zusammengefasst sind (insgesamt 17%). Mit Zielgruppenbezug wurden besonders häufig Tätigkeiten genannt, die sich entwe-

der an Kinder und Jugendliche oder an Seniorinnen und Senioren wenden. Auch solche unmittelbaren Engagementformen stehen aber – und das ist wiederum typisch für *seniorTrainerinnen* – häufig in Verbindung mit vorbereitenden und organisierenden, leitenden und weiterbildenden Tätigkeiten.

Diese vielfältigen Aktivitäten der *seniorTrainerinnen* sind in unterschiedliche Formen und Konstellationen eingebettet. Dabei sind es nur wenige, die ihre Projektidee als Einzelperson anbieten, ohne mit anderen zu kooperieren (23%). Unter diesen „Einzelkämpfern“ überwiegen die *seniorTrainerinnen* mit bisher geringerer Engagementerfahrung.

Abbildung 3.13



Die meisten *seniorTrainerinnen* interpretieren dagegen ihre Rolle als gemeinschaftliche Tätigkeit, wobei die Formen der Kooperation variieren (Mehrfachnennungen waren möglich):

- Etwa die Hälfte der *seniorTrainerinnen* hat ihre Kompetenzen in eine schon bestehende Organisation, Initiative oder einen Verein eingebracht. Vor allem die *seniorTrainerinnen* mit langjähriger Engagementerfahrung sind in dieser

Form aktiv, auch sind hier die Teilnehmer/innen des ersten Kurses deutlich stärker engagiert (rd. 60%) als die der weiteren Kurse (aus dem dritten Kurs nur 40%).

- Ein gutes Drittel arbeitet in enger Anbindung an die Agentur für Bürgerengagement. Bemerkenswert ist, dass der enge Kontakt zur Agentur bei den aktiven *senior*Trainerinnen aus dem ersten Kurs nicht mit der Zeit abgenommen hat, sondern nach wie vor gepflegt wird. Daraus ist ersichtlich, dass die Agenturen für Bürgerengagement für die *senior*Trainerinnen nicht nur eine „Starthilfe“ leisten, sondern eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung.
- Mit anderen *senior*Trainerinnen arbeiten 42% der Befragten zusammen, und fast ebenso viele mit anderen (Einzel-) Personen, die selbst keine *senior*Trainerinnen sind. Im Laufe der Modellphase hat sich hier der Schwerpunkt verschoben: Während die Teilnehmer/innen des ersten Kurses noch stärker mit anderen Personen kooperierten, arbeiten die Teilnehmer/innen des zweiten und dritten Kurses in zunehmendem Maße mit anderen *senior*Trainerinnen zusammen. Hier lassen sich Prozesse der Selbstorganisation und einer sich selbst verstärkenden Fortentwicklung beobachten.
- Diese Zusammenarbeit kann auch in Form eines *senior*Kompetenzteams organisiert sein, das allerdings zum Zeitpunkt der Befragung (Herbst 2005) erst bei der Hälfte der Modellstandorte aufgebaut worden war (siehe unten). In einem solchen Rahmen arbeiten die Teilnehmer/innen des dritten Kurses eher (zu 35%) als die übrigen *senior*Trainerinnen (zu 27%), was auch damit zusammenhängen dürfte, dass diese Form erst im Laufe des Modellprogramms ausgearbeitet wurde und sich gegen Ende der Modellaufzeit weiter entwickelt hat.

Verknüpft man die geleisteten Tätigkeiten und den organisatorischen Rahmen, in den sie eingebunden sind, so lassen sich einzelne Rollenprofile von *senior*Trainerinnen unterscheiden. Im Laufe der Modellerprobung haben sich vier dieser Rollenprofile herauskristallisiert:

(1) Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligen-Organisationen und Initiativen

Für bestehende Initiativen, Vereine, Einrichtungen, Selbsthilfegruppen wird eine neue Leistung erbracht wie z.B. Beratung im Vereinsrecht, Öffentlichkeitsarbeit etc.

(2) Initiator/in neuer Projekte und Gruppen

Ein Vorhaben oder eine Initiative wird in neuem organisatorischem Rahmen aufgebaut.

(3) Unterstützung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen

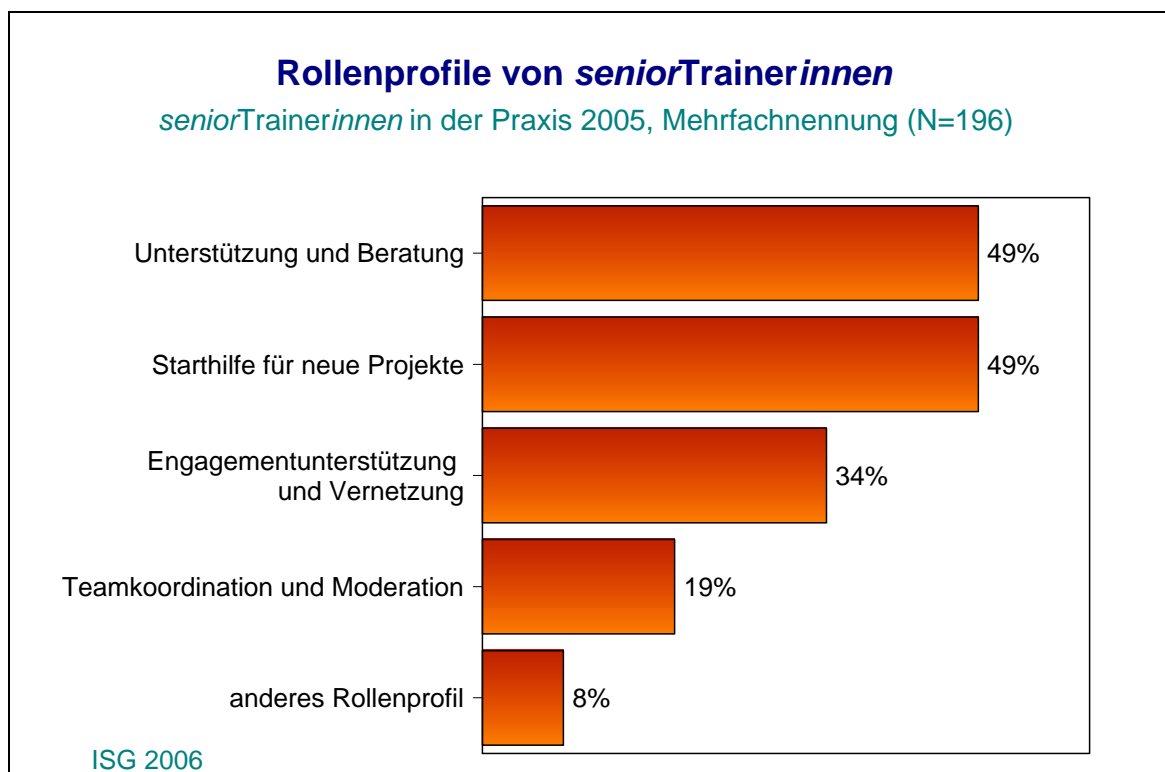
Übergreifende Aktivitäten werden zur Förderung des freiwilligen Engagements in der eigenen Kommune durchgeführt.

(4) Koordination und Moderation von Selbstorganisation

Die Selbstorganisation der Aktivitäten der *senior*Trainerinnen (insbesondere der *senior*-Kompetenzteams) wird unterstützt und moderiert, die Profilierung in der Öffentlichkeit wird vorangetrieben.

Diese Rollenprofile wurden den *senior*Trainerinnen zur Beschreibung ihrer eigenen Tätigkeiten angeboten, und es zeigte sich, dass die *senior*Trainerinnen nicht nur eine Rolle bei ihren Aktivitäten übernehmen, sondern bei unterschiedlichen Projekten auch unterschiedliche Rollenprofile umsetzen.

Abbildung 3.14



An vorderer Stelle werden die beiden Rollenprofile „Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligen-Organisationen und Initiativen“ sowie „Initiator/in neuer Projekte und Gruppen“ genannt, jeweils etwa die Hälfte der *senior*Trainerinnen finden sich mit ihren Arbeitsformen und -schwerpunkten in diesen Beschreibungen wieder. An dritter Stelle stehen die „Unterstützung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen“ (von einem Drittel genannt) und an vierter Stelle die Koordination und Moderation eines *senior*Kompetenzteams (19%).

Die Rollenprofile weisen nur geringe geschlechtsspezifische Besonderheiten auf, etwas stärkeres Gewicht haben die altersbezogenen Unterschiede. Die älteren *senior*Trainerinnen ab 65 Jahren legen ein größeres Gewicht auf die Unterstützung und Beratung, finden sich aber auch durch die Profile der Engagementunterstützung und Teamkoordination stärker angesprochen als die anderen. Die *senior*Trainerinnen unter 65 Jahren rechnen sich eher der Initiierung von Projekten zu. Bei den unter 60-Jährigen fällt auf, dass diese am wenigsten als Teamkoordinatoren agieren – diese Rolle wird eindeutig von den Älteren wahrgenommen. Unter den jungen Seniorinnen und Senioren ist dagegen der Anteil derer am höchsten, die sich keinem der angebotenen Rollenmuster zuordnen.

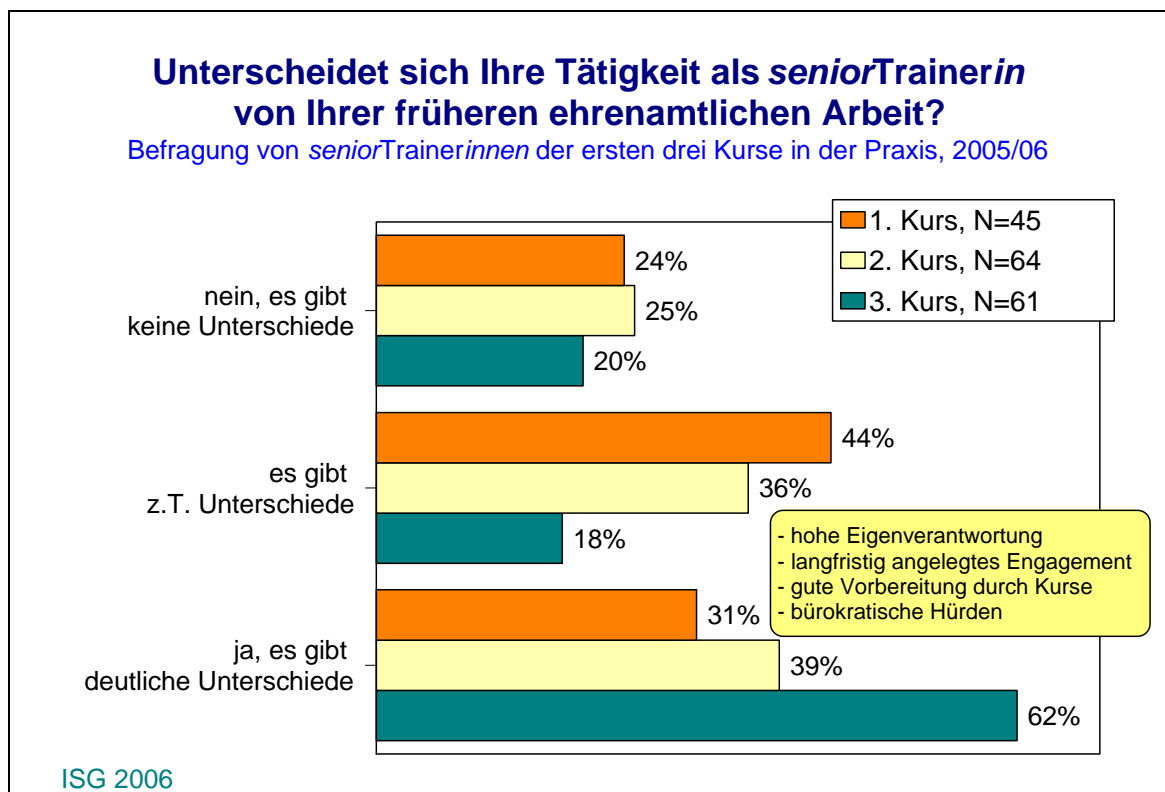
Die bisherige Erfahrung mit bürgerschaftlichem Engagement wirkt sich nur geringfügig auf die Wahl der Rollenprofile aus. Die langjährig engagierten *senior*Trainerinnen wirken stärker als andere durch Initiierung neuer Projekte sowie als Teamkoordinator. Die *senior*Trainerinnen mit geringerer Engagementerfahrung treten etwas mehr durch die Unterstützung etablierter Vereine und Organisationen in Erscheinung, als Teamkoordinatoren dagegen kaum.

Während die ersten beiden Rollenprofile für die Teilnehmer/innen aller Kurse etwa den gleichen Stellenwert haben, sind die Teilnehmer/innen des ersten Kurses stärker als die anderen in der Form der Engagementunterstützung und der Teamkoordination (drittes und viertes Rollenprofil) aktiv, während für die Teilnehmer/innen des dritten Kurses beides eine geringere Rolle spielt.

Unter der Bezeichnung „*senior*Trainerin“ sollten nach Inhalt und Form *neue* Rollenprofile für leistungsfähige Ältere entwickelt werden, die sich von herkömmlichen Formen des bürgerschaftlichen Engagements unterscheiden. Dabei ist es im Laufe des Modellprogramms zunehmend besser gelungen, das Spezifische der *senior*Trainerinnen-Rolle deutlich zu machen: Während nach dem ersten

Kurs nur 31% der Teilnehmer/innen einen deutlichen Unterschied gegenüber „normaler“ ehrenamtlicher Arbeit erkennen konnten, verdoppelte sich dieser Anteil bis zum dritten Kurs, aus dem 62% deutliche Unterschiede sahen – die Rolle der „*senior*Trainerinnen“ konnte also während der Projektlaufzeit zunehmend schärfer konturiert werden.

Abbildung 3.15



Das Spezifische dieser Engagementform liegt darin, dass neue Ideen umgesetzt und Projekte aufgebaut werden, dass gemeinsam mit anderen etwas in Gang gesetzt wird. Den Unterschied zu herkömmlichen Engagementformen bezeichnen die *senior*Trainerinnen selbst mit den Stichworten „hohe Eigenverantwortung“ und „komplexere Aufgaben“, „langfristig angelegtes Engagement“, „als Multiplikator und Vernetzer wirken“ und die spezifische „Vorbereitung durch Kurse“. Allerdings haben sie auch die Erfahrung gemacht, dass sie sich in besonderer Weise mit „bürokratischen Hürden“ auseinandersetzen müssen – was auch daran liegen mag, dass etablierte Institutionen möglicherweise noch Schwierigkeiten mit diesem neuen Engagementstyp haben.

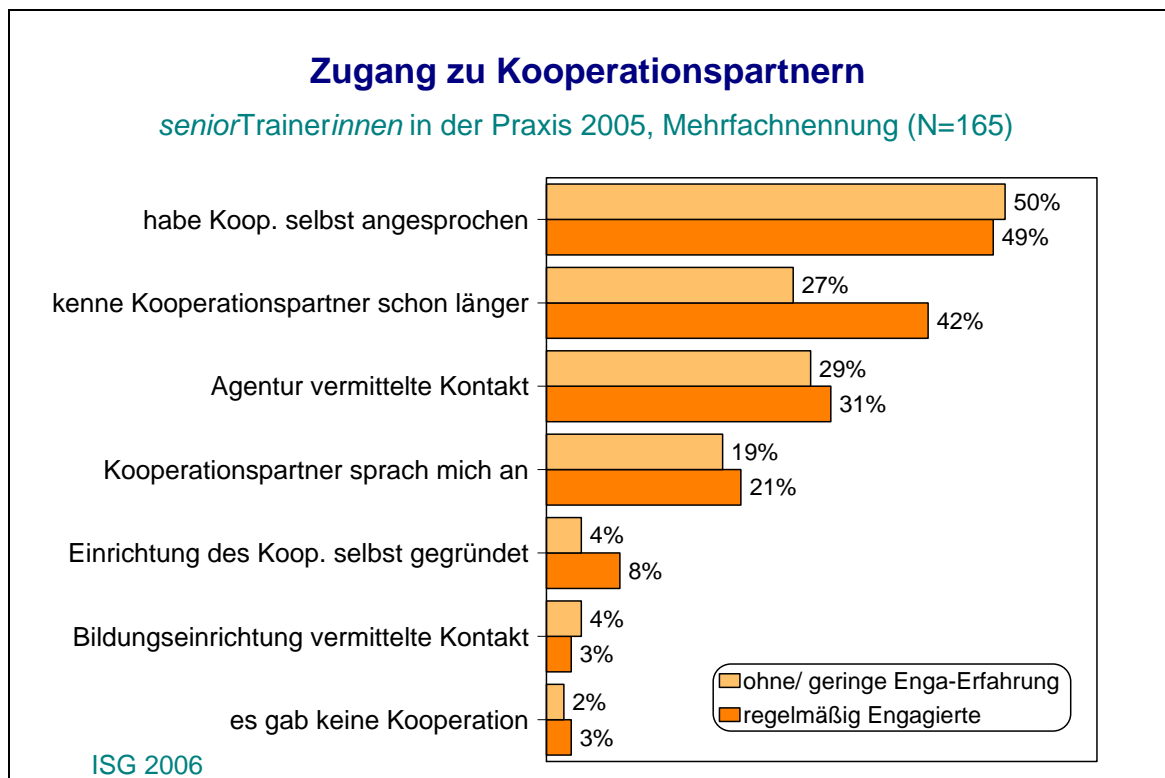
3.3 Voraussetzungen für ein erfolgreiches Engagement

3.3.1 Praxiszugang und längerfristige Aktivitätsquote

Nach allen bisher ausgewerteten Erfahrungsberichten bestand die schwierigste Aufgabe der *senior*Trainerinnen darin, ihre neue Rolle nach außen hin zu vermitteln und den angestrebten Adressaten deutlich zu machen, welche spezifischen Leistungen von ihnen zu erwarten sind, welche Kompetenzen und welches Erfahrungswissen sie einbringen können.

Die Kontaktaufnahme zu den Kooperationspartnern (Initiativen, Organisationen, Einrichtungen etc.) geht meist von den *senior*Trainerinnen selbst aus – dies berichtet etwa die Hälfte der Befragten. Ein gutes Drittel der *senior*Trainerinnen kannte die Kooperationspartner schon vorher, darunter vor allem die langjährig Engagierten, die die Fortbildung auf der Basis ihrer Einbindung in bestehende Organisationen durchgeführt hatten (zu einem kleinen Teil waren sie selbst an der Gründung dieser Organisation beteiligt).

Abbildung 3.16



Die Agenturen spielen bei der Vermittlung eine wichtige Rolle, ein Drittel der *senior*Trainerinnen ist hierüber mit dem Kooperationspartner in Kontakt gekommen. Nur ein Fünftel der *senior*Trainerinnen wurde seitens der Kooperationspartner angesprochen. Auch hier zeigt sich also die für bürgerschaftliches Engagement generell bestehende Schwierigkeit, einen „Markt“ im Sinne einer transparenten Angebotspalette aufzubauen, auf die die Vereine, Initiativen und anderen Adressaten nach Bedarf zugreifen können. Zum Zeitpunkt der Befragung im Herbst 2005 war dieses Ziel des Modellprogramms noch nicht hinreichend realisiert.¹⁸

Auch hier ist die frühere Engagementenerfahrung ein wichtiger Faktor, der den Zugang erleichtert. Die *senior*Trainerinnen, die bisher in geringerem Umfang ehrenamtlich tätig waren, sind in erster Linie auf Eigeninitiative angewiesen. Die langjährig erfahrenden Ehrenamtler können dagegen in stärkerem Maße auf bestehende Kontakte zurückgreifen, sei es, weil sie ihre Kooperationspartner schon lange kennen (42% gegenüber 27% derer mit geringer Engagementenerfahrung), weil die Kooperationspartner auf sie zukamen (21% gegenüber 19%) oder sie die Organisation, in der sie tätig werden, sogar selbst gegründet haben (8% gegenüber 4%). Auch in den Fällen, in denen die Agenturen den Kontakt vermittelt haben, wurde der Praxiszugang durch Engagementenerfahrung erleichtert. Generell wird somit der Zugang zur Praxis durch die frühere Engagementenerfahrung erleichtert.

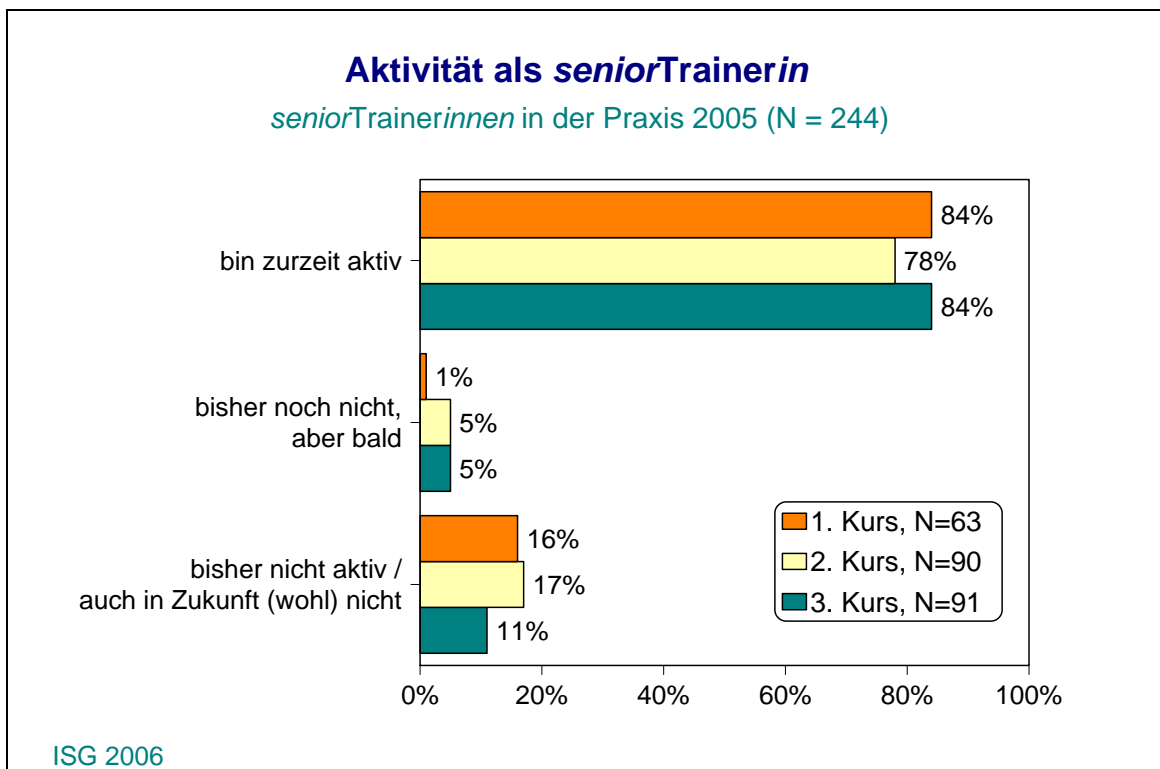
Im Rahmen der Evaluation des EFI-Programms war von besonderem Interesse zu erfahren, welche Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer die erworbenen Kompetenzen in der vorgesehenen Weise zur Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement in seinen unterschiedlichen Formen einsetzen, und welchen Teilnehmenden dagegen der Einstieg in die praktische Umsetzung nicht gelungen ist. Die Gründe für erfolgreiche Praxis oder ein Misslingen können im Einzelfall in den besonderen persönlichen Umständen gegeben sein – ob z.B. das Engagementpotenzial durch eine familiäre Verpflichtung gebunden wird oder nicht, es können aber auch personenbezogene Ursachen wie Alter und sozialer Status eine Rolle spielen. Schließlich kann es auch sein, dass der Grund für die Zugangsschwierigkeiten zur Praxis in unzureichender Information und Vorbereitung der Initiativen und Einrichtungen liegt mit der Folge, dass ein/e *senior*Trainerin trotz

¹⁸ Dieser Aspekt wurde innerhalb des EFI-Modellprogramms in einer vertiefenden Studie gesondert untersucht, vgl. Anhang Kapitel 9.4.2.

intensiver Bemühungen keine Adressaten bzw. Partner zur Umsetzung des Vorhabens findet.

Von den Teilnehmenden aus den ersten drei Kursen waren zum Zeitpunkt der Praxisbefragung im Herbst 2005 rd. 80% als *senior*Trainerinnen aktiv. Unterschiedlich war dabei die bisherige Dauer des Engagements, die sich im Wesentlichen aus der Zeitspanne zwischen Kursende und Befragungszeitpunkt ergab. *Senior*Trainerinnen des ersten Kurses waren seit durchschnittlich 33 Monaten aktiv, des zweiten Kurses seit 22 Monaten und des dritten Kurses seit 10 Monaten. Überwiegend wurde mit der praktischen Umsetzung also unmittelbar nach dem Kurs begonnen.

Abbildung 3.17

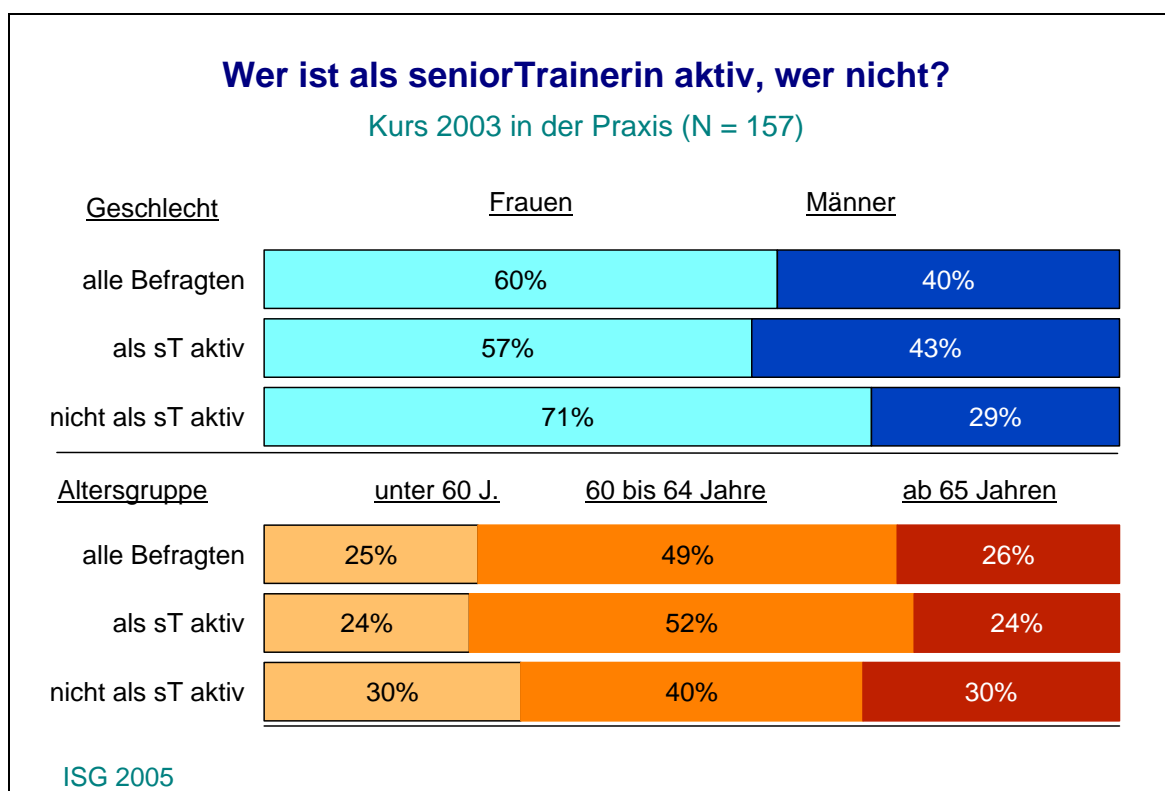


Bei den Teilnehmenden der beiden „jüngeren“ Kurse kam es eher vor, dass ein solches Engagement „noch nicht realisiert“, aber für die Zukunft geplant war. Von den Teilnehmenden am ersten Kurs sagt dies jedoch kaum noch jemand, denn wer innerhalb von drei Jahren keinen Zugang zu praktischer Umsetzung gefunden hat, wird dies wohl auch nicht mehr schaffen. Entsprechend ist unter den Teilnehmenden der früheren Kurse der Anteil der „Drop-Outs“ etwas höher,

die bisher nicht und auch in Zukunft „gewiss nicht mehr“ als *senior*Trainerinnen tätig sein werden. Im Herbst 2005 waren dies unter den *senior*Trainerinnen der ersten beiden Kurse 16 – 17%, beim dritten Kurs nur 11%.

Um genauer zu überprüfen, von welchen Faktoren das Gelingen des Übergangs in die Praxis abhängt, wurde anhand der Daten der Praxisbefragung des zweiten Kurses (Kurs 2003, Befragung Herbst 2004) eingehender untersucht, wer als *senior*Trainerin aktiv geworden ist und wer nicht.

Abbildung 3.18



- Zunächst ergibt eine Differenzierung nach dem Geschlecht, dass Männer in etwas stärkerem Maße als *senior*Trainer aktiv sind als Frauen. Während unter allen Befragten die Frauen mit 60% einen höheren Anteil bildeten als die Männer mit 40%, waren sie unter den aktiven *senior*Trainerinnen mit 57% etwas unterrepräsentiert, unter den nicht aktiven aber mit 71% überrepräsentiert. Entsprechend lag der Anteil der Männer unter den aktiven *senior*Trainerinnen mit 43% etwas über ihrem durchschnittlichen Anteil, während er unter den nicht aktiven mit 29% unterdurchschnittlich war.

- Eine Unterscheidung nach dem Alter ergibt, dass vor allem die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen in stärkerem Maße als *senior*Trainerinnen aktiv wurde. Die Hälfte aller Befragungsteilnehmer ist in dieser Altersgruppe, ein Viertel ist älter und ein Viertel jünger. Unter den nicht Aktiven sind aber sowohl die unter 60-Jährigen als auch die ab 65 Jahren mit jeweils 30% relativ stärker vertreten.

Wenn nun Frauen in etwas geringerem Maße als Männer als *senior*Trainerinnen tätig wurden, kann dies mit ihren familiären Verpflichtungen zusammenhängen, die ein zeitlich aufwändiges Engagement einschränken (z.B. wegen Pflege eines Elternteils oder Betreuung von Enkelkindern). Der Alterseffekt ist dagegen unterschiedlich zu bewerten: Einige der unter 60-Jährigen sind nicht aktiv geworden, weil sie wieder Gelegenheit zu einer Erwerbstätigkeit erhalten und daraufhin ihre Zeitplanung umstrukturiert haben. Bei den Älteren, die 65 Jahre oder älter sind, spielen dagegen andere – so vor allem gesundheitliche – Gründe eine Rolle, möglicherweise aber auch eine Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit oder auch eine geringere Nachfrage seitens der zu unterstützenden Vereine und Initiativen.

Als weiterer Erklärungsgrund war die Erfahrung in ehrenamtlicher Arbeit genannt worden, und auch bei dieser Sonderauswertung wird dieser Befund eindeutig bestätigt:

- Wenn auch alle Teilnehmenden am EFI-Programm überwiegend erfahrene Ehrenamtler sind, zeigt sich doch, dass die aktiven *senior*Trainerinnen in besonderem Maße ehrenamtliche Vorerfahrungen mitbringen, was den Zugang zur Praxis und eine reibungslose Umsetzung von Kenntnissen und Kompetenzen begünstigt. Zusammengefasst verfügen 74% der aktiven *senior*Trainerinnen, aber nur 63% aller Kursteilnehmer/innen über mehrjährige Engagementerfahrungen.

Schließlich scheint auch das Bildungsniveau eine begünstigende Rolle zu spielen:

- Während von allen Teilnehmer/innen des zweiten Fortbildungskurses 46% Akademiker/innen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss waren, lag der Akademikeranteil unter den aktiven *senior*Trainerinnen bei 56% und damit um 10 Prozentpunkte höher.

Aus den detaillierten Angaben der nicht aktiven *senior*Trainerinnen, wodurch ein Praxiseinstieg verhindert wurde, lassen sich die geäußerten Vermutungen bestätigen sowie weitere Gründe ersehen:

- Viele Befragte geben als Grund an, dass sie andere ehrenamtliche Tätigkeiten durchführen, die sie nicht als „*senior*Trainerinnen-Tätigkeiten“ auffassen. Manche hatten auch nach wie vor Schwierigkeiten mit der Bezeichnung „*senior*Trainerin“ (*Beispiel*: „Ich bin seit 2 Jahren ehrenamtlich in der Hausaufgabenbetreuung tätig. Ich weiß nicht, ob man das als Senior-Trainer-Tätigkeit bezeichnen kann, weil mir der Begriff unklar geblieben ist“).
- Eine relativ große Rolle spielen darüber hinaus, wie vermutet, gesundheitliche oder andere persönlich-familiäre Gründe, die recht häufig genannt werden (*Beispiel*: „Ich hatte mir ein eigenes Projekt vorgestellt, ähnlich der „Tafel“, aber für ältere Menschen in Wohnheimen, mit kleinem Taschengeld. Dazwischen kamen ein Bandscheibenvorfall und andere davon ausgehende Beschwerden. Habe 6 Wochen Reha hinter mich, davor 3 Wochen Krankengymnastik ...“).
- Bei manchen Befragten, die konkrete Projekte geplant haben, ist die Umsetzung an fehlenden infrastrukturellen bzw. finanziellen Voraussetzungen gescheitert, d.h. sie berichten über fehlende Räumlichkeiten, die mietfrei zu nutzen sind, oder eine zu große Entfernung vom Ort der geplanten Aktivität, wenn Fahrtkosten nicht erstattet werden.
- Von einzelnen Befragten wird jedoch auch Unzufriedenheit mit der übernommenen Tätigkeit geäußert: Wenn ein *senior*Trainer, der eigentlich den Kontakt mit Menschen sucht, nur für Computerarbeit „eingesetzt“ wird, ist verständlich, dass die ursprüngliche Erwartung enttäuscht wird. (*Beispiel*: „Meine Absicht war es, eine Freiwilligenagentur innerhalb eines Wohlfahrtsverbandes aufzubauen. Dabei wurde mir aber nicht viel Spielraum gelassen, durch fest angestellte Mitarbeiter und Finanzvorgaben war der Ablauf vorwiegend klar. Ich verbrachte 4 Std. in einem Computerbüro, das mir Kopfschmerzen verursachte und mein Bedürfnis, mit Menschen in Kontakt zu treten, nicht befriedigte.“)

- Andere berichten von mangelnden Hilfestellungen seitens der Agentur und/oder Kommune. Teilweise wurde dies aber als Ausdruck der begrenzten (finanziellen) Möglichkeiten der Agenturen und Kommunen angesehen.
- In (wenigen) Einzelfällen wurde ein „Gefühl der Bevormundung durch die Agentur“ berichtet, die eigene Projektideen behindert habe, oder eine grundlegende Skepsis durch den Eindruck, dass „der Staat“ soziale Arbeit und Verantwortung auf Ehrenamtliche „abwälzen“ wolle.

Die Passung von Angebot und Nachfrage erwies sich also in manchen Fällen als optimierungsbedürftig – was nach der Rückmeldung dieser Evaluationsergebnisse in die Projektumsetzung dann auch bearbeitet werden konnte.

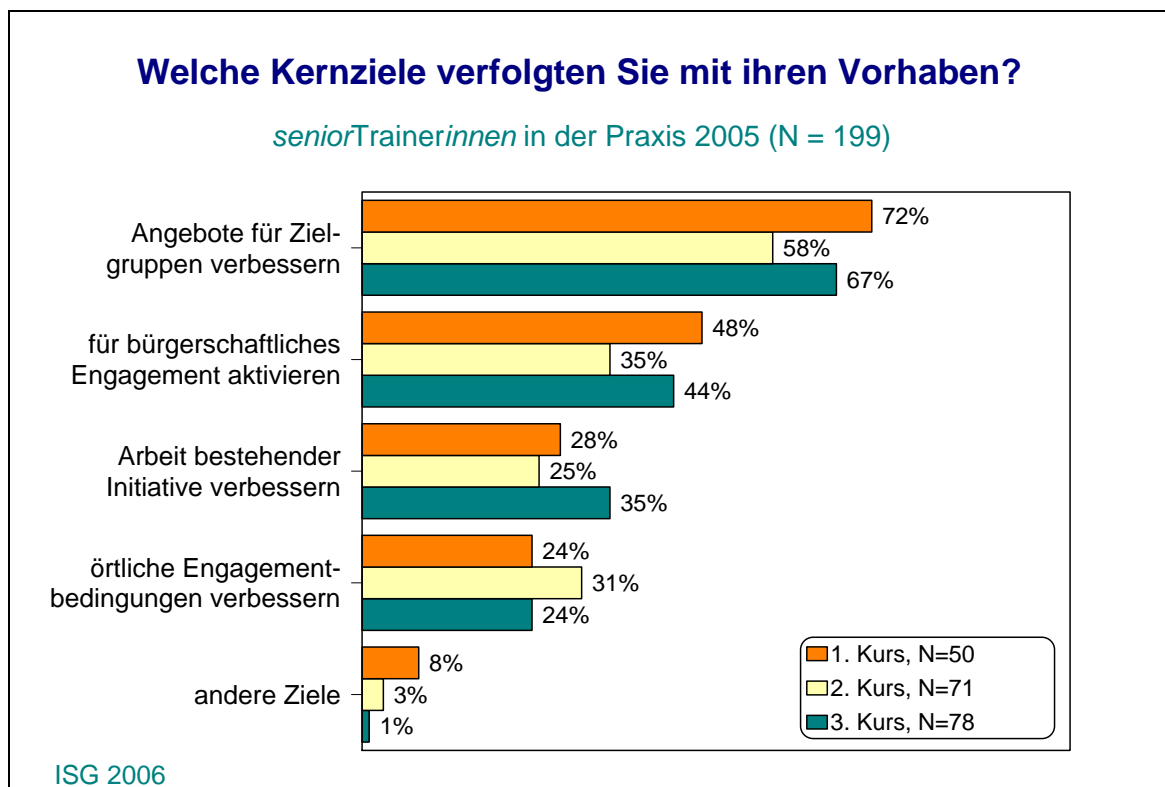
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Faktoren, die den Übergang in die Praxis als *senior*Trainerinnen erleichtern, weitgehend denen gleichen, die berufliche Karrieren begünstigen: Höheres Bildungsniveau, geeignetes Erfahrungswissen und eine erfolgreiche Passung zwischen angebotenen und nachgefragten Kompetenzen. Im Unterschied zu beruflichen Erfolgsfaktoren spielt in diesem Zusammenhang aber die Erfahrung im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements eine besondere Rolle, und auch der Altersfaktor stellt sich anders dar – statt „je jünger, desto besser“ funktioniert der Praxiseinstieg als *senior*Trainerin am besten, wenn einerseits keine beruflichen Alternativen mehr angeboten werden, aber andererseits gesundheitliche Einschränkungen, die verstärkt in höherem Alter auftreten, sich noch nicht bemerkbar machen.

3.3.2 Zielsetzung und Zielerreichung

Ein zentrales Kriterium für den Erfolg der Praxisumsetzung ist der Grad, zu dem eine Realisierung der angestrebten Zielsetzungen gelungen ist. Bei den übergeordneten Zielen, die sich die *senior*Trainerinnen selbst gesetzt hatten, stehen Angebote für bestimmte Zielgruppen an erster Stelle, gefolgt von der Aktivierung des bürgerschaftlichen Engagements. Die Arbeit bestehender Initiativen zu verbessern rangiert unter den Zielsetzungen an dritter Stelle – wenn auch die Auswertung der Praxiserfahrungen gezeigt hat, dass das entsprechende Rollenprofil der Unterstützung und Beratung bestehender Gruppen bei der späteren Umsetzung an vorderer Stelle steht (s.o.).

Wenn auch die Zielsetzungen im Verlaufe des Modellprogramms unterschiedlich akzentuiert wurden, so unterscheiden sie sich bei den *senior*Trainerinnen aus den drei Kursen doch nur wenig voneinander. Lediglich die Teilnehmenden des zweiten Kurses weichen von den anderen etwas ab, indem sie die meisten Ziele weniger gewichten, dafür aber die Verbesserung der örtlichen Engagementbedingungen – insgesamt an vierter Stelle – stärker betonen als die anderen.

Abbildung 3.19

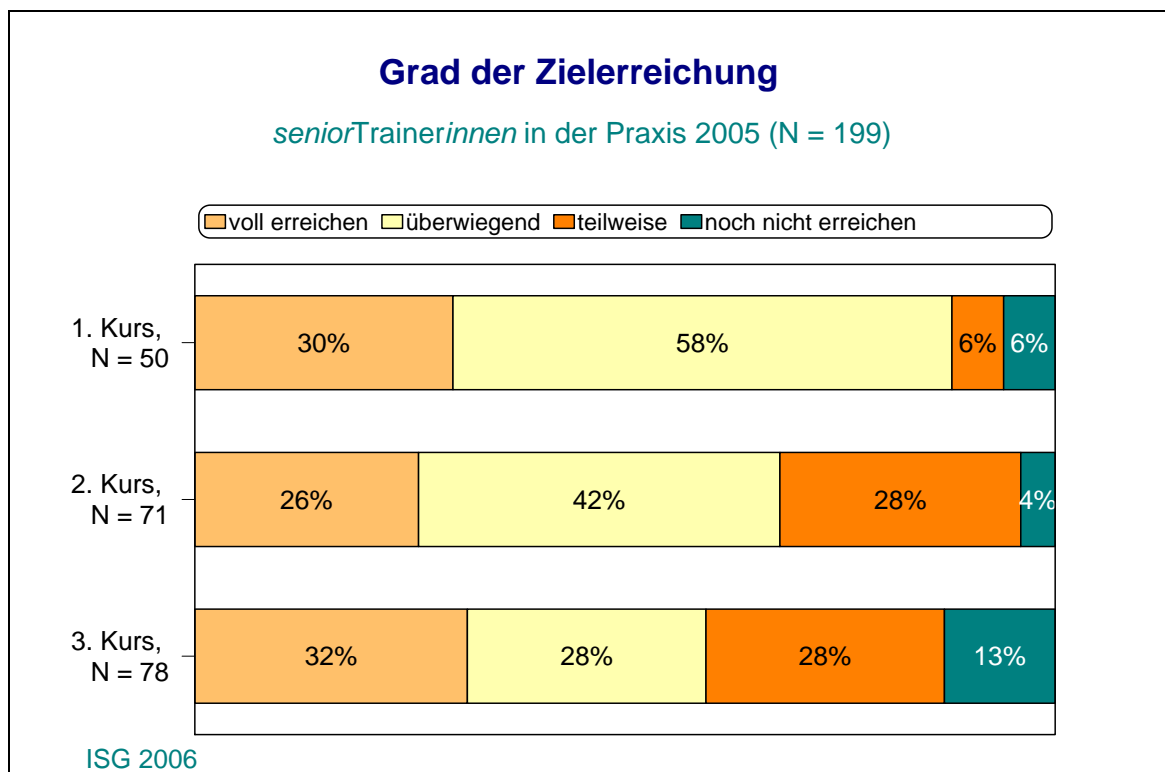


Diese Zielsetzungen konnten die *senior*Trainerinnen ihrer eigenen Einschätzung nach sehr gut umsetzen: Rd. 30% sagen, dass sie ihre Ziele voll umsetzen konnten, weitere rd. 40% konnten ihre Ziele überwiegend erreichen. Ein Viertel der *senior*Trainerinnen meint, dass die Zielerreichung erst teilweise gelungen sei, aber nur 8% sehen ihre Ziele noch gar nicht umgesetzt.

Inwieweit die *senior*Trainerinnen ihre Ziele erreichen konnten, hängt auch mit dem Zeitraum zusammen, den sie zur Umsetzung ihrer Vorhaben zur Verfügung hatten: Zum Zeitpunkt der Praxisbefragung im Herbst 2005 hatten 88% der *senior*Trainerinnen des ersten Kurses ihre Ziele „voll“ oder „überwiegend“ erreicht, 68% aus dem zweiten und 60% aus dem dritten Kurs. Der Anteil derjenigen, die

ihre Ziele erst teilweise erreichen konnten, ist dementsprechend bei den Teilnehmenden des zweiten und dritten Kurses mit 28% deutlich höher als bei denen des ersten Kurses (6%), und der Anteil, der seine Ziele noch nicht erreicht hat, ist unter den erst seit kurzem Aktiven doppelt so hoch wie unter den *senior*Trainerinnen der „ersten Stunde“.

Abbildung 3.20

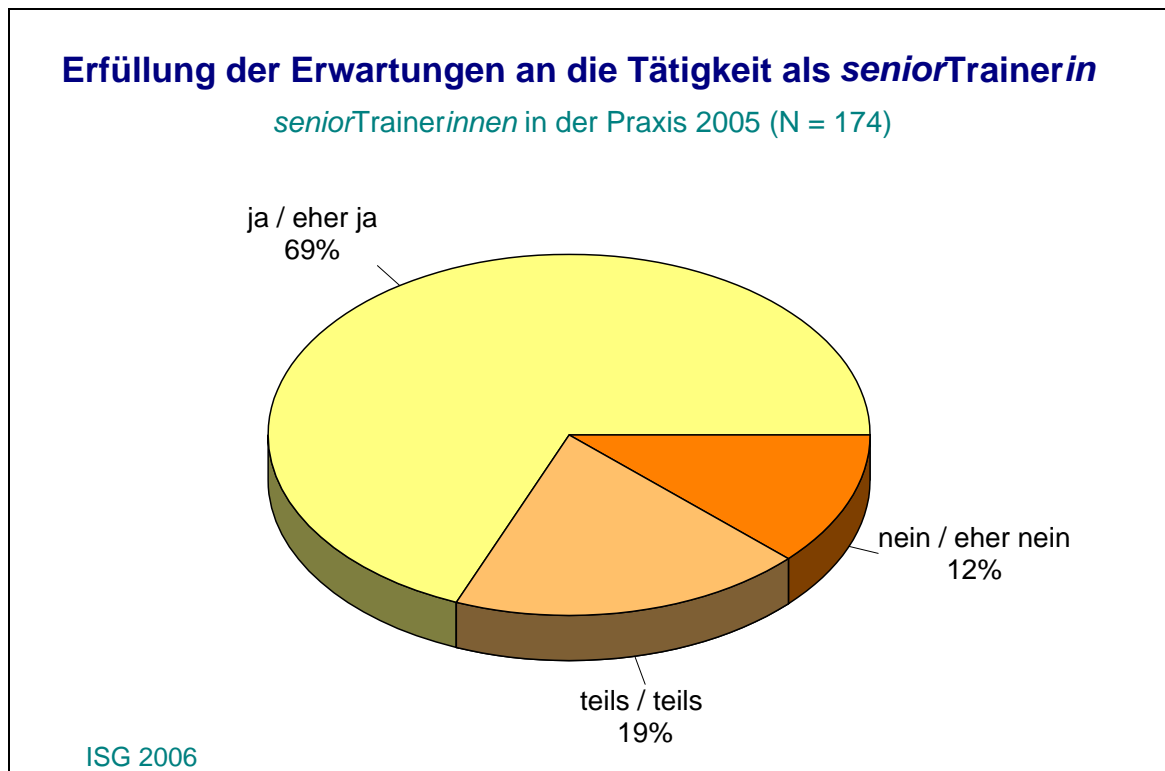


Daraus wird erkennbar, dass die Umsetzung der Arbeit als *senior*Trainerinnen eine gewisse Zeit benötigt. Mit Blick auf die Zukunft bedeutet dies, dass damit zu rechnen ist, dass die Potenziale der *senior*Trainerinnen noch längerfristige Wirkungen entfalten werden, die durch die Evaluation innerhalb der Projektlaufzeit nicht vollständig abgebildet werden kann.

Mit dem hohen Grad an Zielerreichung geht einher, dass die Erwartungen der *senior*Trainerinnen an diese neue Rolle erfüllt wurden: 69% der Befragten geben an, dass ihre Aktivitäten erwartungsgemäß verlaufen seien, 19% sehen diese teilweise erfüllt und nur bei 12% ist dies nicht der Fall. Wenn man berücksichtigt, dass derartige Erwartungen in starkem Maße durch individuelle Einstellun-

gen und Erfahrungen beeinflusst werden, so ist die doch recht deutlich überwie-
gende Erfüllung von Erwartungen als eindrucksvoller Erfolg zu werten.

Abbildung 3.21



4. Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen in *senior*Kompetenzteams

Die von *senior*Trainerinnen initiierten Projekte und ihre Leistungen für Initiativen, Vereine und Einrichtungen waren am Beginn des Modellprogramms das Resultat des gemeinsamen Lernprozesses und der individuellen Verantwortungsübernahme im Qualifizierungskurs, den jede/r *senior*Trainerin absolviert hat. Ebenfalls bedeutsam waren die Anregungen und Impulse der örtlichen Agenturen für Bürgerengagement, die die *senior*Trainerinnen in ihrem Engagement in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen unterstützten.

Nach den Erfahrungen mit dem Engagement der *senior*Trainerinnen aus dem ersten Kurs des Modellprogramms wurde rasch deutlich, dass die Grenzen der Leistungsmöglichkeiten der Agenturen bei der Unterstützung und Beratung der von 7 auf 28 *senior*Trainerinnen anwachsenden Zahl der *senior*Trainerinnen in jeder Kommune überschritten werden. Darüber hinaus entstand aus den ersten Erfahrungen erfolgreicher Projektinitiiierungen und der Engagementimpulse als Berater, Initiator und Vernetzer das Interesse der *senior*Trainerinnen, ihre neue Verantwortungsrolle durch selbstorganisierte Gruppenzusammenschlüsse weiter auszugestalten und umzusetzen.

Dies führte zur Gründung eines *senior*Kompetenzteams in jeder der am Modellprogramm beteiligten Kommunen. Durch den Zusammenschluss der *senior*Trainerinnen in lokalen *senior*Kompetenzteams kann das Erfahrungswissen der Älteren besser zur Entfaltung gebracht werden. Durch die von *senior*Trainerinnen geschaffene Organisationsform der *senior*Kompetenzteams konnte eine wechselseitige Stabilisierung der *senior*Trainerinnen erreicht, Informationen und Erfahrungen ausgetauscht, neue Projekte entwickelt und Öffentlichkeitsarbeit für die von *senior*Trainerinnen erbrachten Leistungen durchgeführt werden. Die *senior*Kompetenzteams auf kommunaler Ebene sind durch die Bündelung von Kompetenzen und Kenntnissen ein Beispiel für innovative Engagementformen mit Signalwirkung und guten Aussichten für eine nachhaltige Wirkung (vgl. Abb. 8.5 und Abb. 8.6 in Kap. 8.2).

Der Prozess der Entwicklung von *senior*Kompetenzteams wurde durch eine breite modellprogramminterne Diskussion unterstützt, einen Workshop mit *senior*Kompetenzteams, einen Workshop mit den örtlichen Agenturen für Bür-

gerengagement sowie durch zwei Foren der 4. und 5. EFI-Fachtagungen.¹⁹ Im EFI-Modellprogramm wurde ferner ein bundesweites Netzwerk der *senior-Trainerinnen* und der beteiligten Projektakteure etabliert, um z. B. durch Interne Kommunikation einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch und eine Vernetzung zu ermöglichen.

An den konzeptionellen Klärungen zur Gestaltung der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in *seniorKompetenzteams* haben sich auch Mitglieder des wissenschaftlichen Beirates aktiv beteiligt.²⁰ Die Idee, eine Gruppenbildung von *seniorTrainerinnen* anzustreben und damit deren wechselseitige Stabilisierung in einer dauerhaften Organisationsform sicher zu stellen, war bereits Bestandteil der ersten Projektkonzeption und wurde im Verlauf des Modellprogramms – entsprechend dessen Selbstverständnis als eines „lernenden Systems“ (siehe Kapitel 2) – nach Auswertung erster Erfahrungen weiter entwickelt. Schon Prof. Dr. Knopf hatte in seinem Rahmencurriculum die Bildung von „peer groups“ vorgesehen.²¹

Zentrale Ziele dieser Gruppenbildung sind erstens die wechselseitige Unterstützung, Kommunikation und Stabilisierung der *seniorTrainerinnen*; zweitens eine kompakte Außendarstellung in Verbindung mit einer klaren Ansprechbarkeit, der Annahme und zielgerichteten Weiterleitung von Anfragen; und drittens die Entlastung der Agenturen für Bürgerengagement bei der Begleitung der bereits „etablierten“ *seniorTrainerinnen*. In einem aus dem projektbegleitenden Beirat heraus entstandenen Gutachten von Dr. Peter Zeman heißt es dazu:

„Das Kompetenzteam bündelt und potenziert die individuellen Möglichkeiten und kann dadurch den Aktionsradius und die Wirksamkeit von *seniorTrainerinnen* beträchtlich erweitern. Es wird zur Basis, das Engagementangebot in der Öffentlichkeit und bei

¹⁹ Dokumentationen zur 4. und 5. EFI-Fachtagung finden sich unter: www.efi-programm.de Bereich: EFI-Fachtagungen

²⁰ Prof. Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz / Annette Mörchen: Role-making – oder: die Gestaltung der *seniorTrainer*-Rolle als ergebnisoffener Such- und Entwicklungsprozess. Ein innovativer Rollenansatz fordert die Bildung von *seniorKompetenzteams*, Konzeptpapier im Rahmen des EFI-Programms, 2003; Dr. Peter Zeman: Selbstorganisation in der Altenarbeit. In: Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von *seniorTrainerinnen* in ausgewählten Engagementbereichen. Herausgeber: Joachim Braun, Sonja Kubisch, Peter Zeman. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89. ISAB-Verlag 2005. S. 111 ff.

²¹ Prof. Dr. Detlef Knopf: Fortbildung zum *seniorTrainer* – ein Rahmencurriculum im Multiplikatorenprogramm Erfahrungswissen für Initiativen (EFI), Berlin 2002

möglichen Nutzerinnen und Nutzern bekannt zu machen und im jeweiligen Engagementbereich gezielt zu platzieren.“²²

Dieser Prozess und das Ergebnis dieser Diskussion wurden auf der EFI-Website und in verschiedenen EFI-Newslettern ²³ dokumentiert, zum einen, um deutlich zu machen, welche Anforderungen und Probleme beim Aufbau von *senior*Kompetenzteams bei verschiedenen Beteiligten gelöst werden müssen, zum anderen, um zu zeigen, welche praktisch erfolgreichen Modelle und Organisationslösungen in verschiedenen Kommunen entstanden sind.

Die im Rahmen der Evaluation überprüften Erwartungen an die *senior*Kompetenzteams wurden während der Projektlaufzeit noch nicht in gleichem Maße erfüllt wie die generelle Erwartung an das Modellprogramm, was maßgeblich darauf zurückzuführen ist, dass diese Form der Selbstorganisation erst im Laufe der Modellerprobung entwickelt wurde. Zum Zeitpunkt der Befragung von *senior*Trainerinnen in der Praxis (Herbst 2005) gab die Hälfte der Befragten an, dass ein solches in ihrer Kommune existiert, bei rd. 20% befand es sich zum Befragungszeitpunkt gerade im Aufbau. Ebenso viele berichteten, dass es in ihrer Kommune kein *senior*Kompetenzteam gebe (21%).

Die Agenturen für Bürgerengagement waren ebenfalls nach dem Entwicklungsstand von *senior*Kompetenzteams in ihrer Kommune befragt worden, und im Frühjahr 2006 gaben 20 von 29 Agenturen an, dass eine solche Gruppe bereits aufgebaut worden sei (vgl. Abschnitt 6.1.2). Da sich in dieser Hinsicht gerade gegen Ende der Modelllaufzeit noch vieles entwickelt hat, führte das ISG im September 2006 eine Kurzrecherche bei den Agenturen für Bürgerengagement durch, um den Verbreitungsgrad von *senior*Kompetenzteams und das Engagement der *senior*Trainerinnen in dieser Form zu ermitteln. Darauf antworteten 25 Agenturen für Bürgerengagement, von denen 24 die Existenz einer selbstorganisierten Gruppe von *senior*Trainerinnen bestätigten, die jeweils zur Hälfte unter der Bezeichnung „*senior*Kompetenzteam“ und unter einem anderen Namen arbeiteten. Nach Informationen des ISAB vom Dezember 2006 waren zu diesem Zeitpunkt bereits in 30 Kommunen *senior*Kompetenzteams oder vergleichbare Gruppen aktiv. In weiteren Kommunen sind *senior*Kompetenzteams im Aufbau

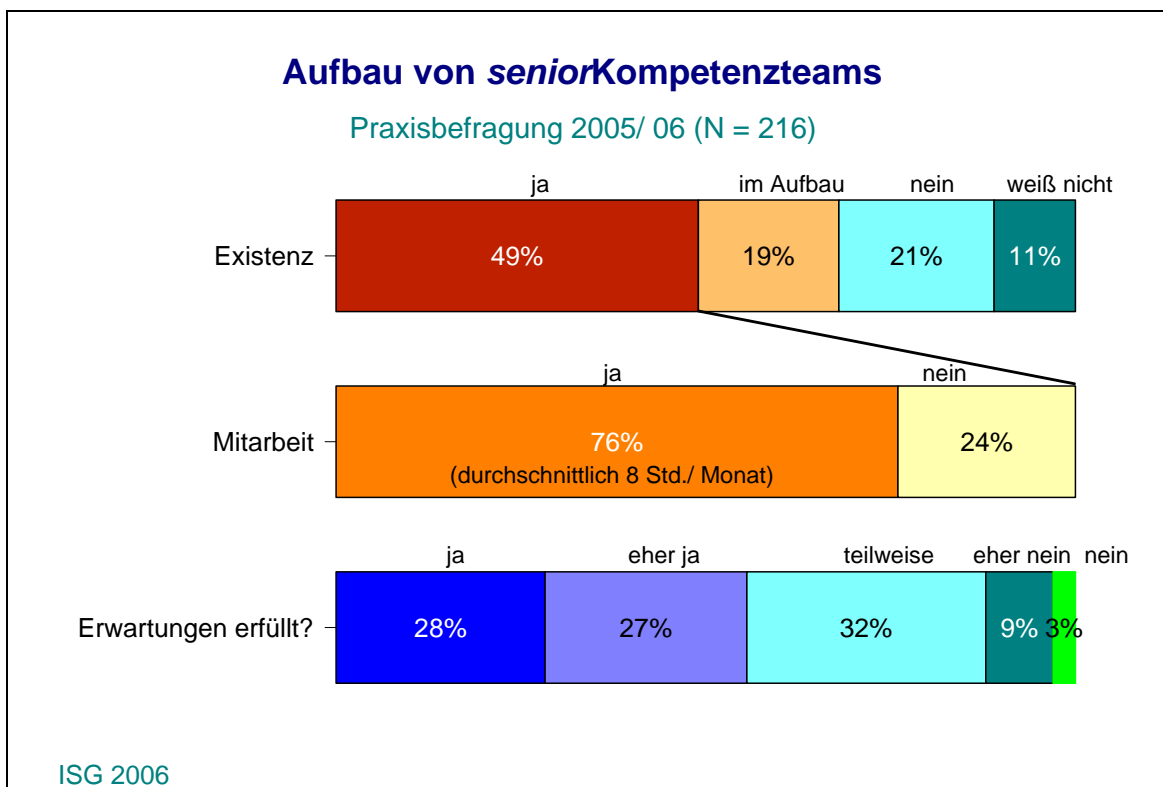
²² Peter Zeman, Selbstorganisation in der Altenarbeit. Gutachten aus dem wissenschaftlichen Beirat des EFI-Programms, in: Braun/ Kubisch/ Zeman 2005, S. 76 ff, hier: S. 112.

²³ www.efi-programm.de / Bereich: *senior*Trainerinnen in der Praxis sowie EFI-Newsletter Nr. 2, Nr. 3, Nr. 7, Nr. 8

Im Ergebnis dieser Recherchen wurde deutlich, dass sich gerade in der letzten Phase des Modellprogramms der Prozess des Gruppenaufbaus fortgesetzt hat.

Betrachtet man nun die *senior*Trainerinnen, in deren Kommune ein *senior*Kompetenzteam existiert, so arbeiten diese zu drei Vierteln auch darin mit.

Abbildung 4.1



Dieses Ergebnis wurde durch die ISG-Recherche vom September 2006 bestätigt, dort schätzten die Agenturen für Bürgerengagement, dass rd. 70% der *senior*Trainerinnen in der Kommune in einer solchen selbstorganisierten Gruppe mitarbeiten. Daraus lässt sich schließen: Wenn oben festgestellt wurde, dass nur 30% der *senior*Trainerinnen in einem *senior*Kompetenzteam mitarbeiten, dann ist dies kein Zeichen für Desinteresse, sondern liegt vor allem daran, dass diese Form der Kooperation noch nicht überall zu Stande gekommen ist.

Mehr als die Hälfte der *senior*Trainerinnen, die in einem *senior*Kompetenzteam mitarbeiten, sieht die daran geknüpften Erwartungen auch erfüllt (55%), ein Drittel von ihnen nur teilweise und 12% (eher) nicht.

Wenn die Erwartungen an das *senior*Kompetenzteam nicht erfüllt wurden, dann aus folgenden Gründen (nach der Häufigkeit der Nennungen):

- Schwierige Zusammenarbeit in der Gruppe, zu schwerfällig, noch ungenügend aktiv
- dort geht es nur um lockeren Informationsaustausch
- mein Projekt konnte nicht integriert werden
- habe kein Interesse, mein eigenes Projekt genügt mir
- zu wenig Zeit für Teamentwicklung
- es gibt zu wenig Unterstützung (z.B. keine Reisekostenerstattung)
- es fehlt Erfahrung.

Die überwiegend positiven Bewertungen der *senior*Kompetenzteams nennen dagegen folgende Gründe:

- Gute Zusammenarbeit
- Erfahrungsaustausch, Anregung und Hilfe, regelmäßige Beratung
- Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen
- Leitungsteam ist vor kurzem gewählt worden und ist aktiv geworden
- Weiterbildung wird organisiert
- Viele neue Projekte entstehen
- Kompetenter Leiter
- Anleitung zur ehrenamtlichen Arbeit wird angeboten
- Konsolidierungsprozess
- Abstimmung, Vernetzung der Projekte untereinander.

Vor allem die Konsolidierung und Nachhaltigkeit der Praxis als *senior*-Trainerinnen wird durch diese neue Form der (Selbst-) Organisation gefördert. Die Aktivitäten Einzelner werden aufeinander abgestimmt und miteinander vernetzt, und die *senior*Trainerinnen erfahren sich in eine Gemeinschaft eingebunden, aus der sie Rückhalt, wechselseitige Unterstützung und Ratschläge erhalten.

Das hohe Interesse der *senior*Trainerinnen an Selbstorganisation und an der Sicherung der Nachhaltigkeit der Programmergebnisse hat auf Bundesebene zur Gründung der Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Trainerinnen und für *seni-*

orKompetenzteams „EFI Deutschland e.V.“ geführt. Nähere Informationen zu EFI Deutschland finden sich auf deren Website: www.efideutschland.de (vgl. auch Kap. 8.2).

5. Weiterbildung zu *senior*Trainerinnen

Die Weiterbildung älterer Menschen zu *senior*Trainerinnen war zentraler Bestandteil des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Dafür hatte Prof. Dr. Knopf bereits im Vorfeld des EFI-Modellprogramms im Auftrag des Ministeriums ein Rahmencurriculum entwickelt und mit weiteren Expertinnen und Experten abgestimmt (Knopf 2002).²⁴ Der Auftrag für die Weiterentwicklung und Fortschreibung des Rahmencurriculums ging an Prof. Dr. Burmeister und Mitarbeiterinnen (Hochschule Neubrandenburg). Die konkrete Aufgabe bestand darin, ein übertragbares Curriculum zur Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainerinnen vorzulegen, mit dessen Unterstützung nach dem Ende des Modellprogramms auch bundesweit Kurse von Bildungsträgern mit interessierten Älteren durchgeführt werden können, die sich in der neuen Verantwortungsrolle *senior*Trainerin bürgerschaftlich engagieren wollen.

Die ersten Kurse, die nach dem Rahmencurriculum organisiert waren, fanden von Herbst 2002 bis Frühjahr 2003 statt. Bis zum Modellende 2006 wurden jeweils im Jahresrhythmus drei weitere Weiterbildungsdurchgänge (Staffeln) durchgeführt. In dieser Zeit wurde das Rahmencurriculum in Zusammenarbeit mit Kursleitern, Agenturvertretern, *senior*Trainerinnen (seit 2003), auswärtigen Experten und Mitarbeitern der wissenschaftlichen Begleitung in mehreren Schritten inhaltlich wie methodisch verändert (2003) und erweitert (2004) und zur Erprobung den Kursleitern zur Verfügung gestellt. Aus dem ursprünglichen Rahmencurriculum und seinen weiterentwickelten Formen wurde 2005 ein übertragbares – alternativ zu wählendes – „Kompaktkurskonzept“ und ein „Tageskurskonzept“ entwickelt (Burmeister et al. 2005), das zum Ende des Modellprogramms abschließend nochmals erweitert wurde (Burmeister et al. 2006 a).

Im Folgenden werden Ziele und Aufgaben der Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainerinnen vorgestellt sowie die Struktur des Rahmencurriculums als Kompaktkurskonzepts und als Tageskurskonzepts erläutert. Anschließend wird in einem kurzen Rückblick auf die forschungsmethodische Dimension der Curricu-

²⁴ Knopf, Detlef. Fortbildung zum *senior*Trainer – ein Rahmencurriculum im Multiplikatorenprogramm Erfahrungswissen für Initiativen (EFI), Berlin 2002. – Prof. Dr. Detlef Knopf hat zur Konzeption des EFI-Modellprogramms insgesamt und zum Weiterbildungskonzept im Besonderen entscheidende Beiträge geleistet und hat auch noch den Beginn des Modellprogramms engagiert mitgestaltet. Er starb im August 2003 nach langer Krankheit.

lums(weiter)entwicklung ein Einblick in die verschiedenen Stufen der Fortschreibung zwischen 2002 – 2006 gegeben.

5.1 Lernen zwischen Selbstvergewisserung, Qualifizierung und Handeln

Ziele der Weiterbildung

Das Rahmencurriculum zur Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainerinnen sollte so konstruiert werden, dass die angehenden *senior*Trainerinnen darauf vorbereitet werden, Initiativen im bürgerschaftlichen Umfeld zu beraten, zu begleiten und eigene Projekte im Gemeinwesen anzuregen und durchzuführen. Darüber hinaus sollten sie im Zuge ihrer jeweiligen engagierten Tätigkeiten angeregt werden, eine neuartige Verantwortungsrolle „als *senior*Trainerin“ darzustellen und voran zu bringen. Als Ausgangspunkte für das Vorhaben wurden zwei Annahmen zugrunde gelegt:

1. Ältere Menschen verfügen aufgrund ihrer jeweiligen Lebens-, Bildungs- und Berufserfahrungen über reichhaltiges „Erfahrungswissen“, das sie als Ressource für ein Engagement zur Verfügung haben und weiterhin gebrauchen können. Das jeweilige Erfahrungswissen ist in aller Regel weder in Funktion eines ehrenamtlichen freiwilligen Engagements erworben noch schon mit Blick auf die Übernahme einer neuen Altersrolle ausgebildet worden (vgl. Braun et al. 2004, S. 79f). Daher sollten Weiterbildungsangebote zur Vergewisserung und Erweiterung dieses jeweils unterschiedlichen (Vor-)Wissens und Könnens mit einem besonderen Bezug zu einem neuen Verwendungszusammenhang, d.h. dem Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, angeboten werden.

2. Für ältere Menschen sollte dieses Weiterbildungskonstrukt außerdem so gestrickt sein, dass es über die Erweiterung und neue Verwendung des Erfahrungswissens hinaus gleichermaßen Lernarrangements umfasst, die die Suchbewegungen von angehenden *senior*Trainerinnen bei der Entwicklung und Aneignung einer neuen „Rolle *senior*Trainerin“ im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements anregen und begleiten können.

Curriculare Konzeption

Bei der ersten Gesamtkonstruktion eines tragfähigen Rahmencurriculums (vgl. Burmeister et al. 2003) wird davon ausgegangen, dass es angesichts der Zielgruppe Älterer, die freiwillig weiterlernen und gemeinwohlbezogenen tätig werden will, vor allem darum geht, Prozesse der Erfahrungs- und Selbstvergewisserung anzuregen. Außerdem ist es nötig, das Wissen und Können in passenden Lernarrangements zu strukturieren und die Selbstorganisation dieser Gruppe in nachberuflicher und sozialer Hinsicht zu initiieren.

Da davon ausgegangen werden kann, dass Ältere bei ihrem Engagement „für Initiativen“ gelerntes bzw. erworbenes Wissen und „handfestes“ Können sowie lebenserfahrungsbezogenes Urteilsvermögen einbringen können und wollen, kann ein tragfähiges Bildungskonstrukt beides aufnehmen und weiterentwickeln: einerseits qualifizierende Angebote, die an Kompetenzen anschließen und sie erweitern, andererseits die begleitende Unterstützung von „aktiven Such-, Erprobungs- und Findungsprozessen der älteren Menschen“ (Knopf 2002a), die zur Rollenfindung und Reflexion in allen Richtungen dienen.

Mit dem Begriff des „role making“ sind dabei sowohl im Modellprogramm insgesamt als auch in den weiterbildungsbezogenen Diskursen jene Anschlüsse gemeint, die der „Initiierung, Förderung und Begleitung eines exemplarischen tentativen *‘role-creating’* in der Auseinandersetzung mit der jeweiligen (Berufs-) Biografie und den jeweiligen Bedarfen vor Ort“ (Bubolz-Lutz / Mörchen 2003, S. 3) dienen. Die Weiterbildung soll gleichsam Zeit und „Ermöglichungsraum“ (ebd.) bieten, um – in der Situation der Nachberuflichkeit – neue persönliche Orientierungen und gesellschaftliche Anfragen bzw. Bedarfe zu einer Passung zu bringen.

Da die Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainerinnen über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreichen will und den Beteiligten – programmgemäß - auch ein Angebot zur Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der „gesellschaftlichen Rolle *senior*Trainerin“ sein will, geben die Empfehlungen des Rahmencurriculums – vor allem seit 2003/04 – gezielt Instrumente an die Hand, die diesen Prozess auch im Lernen stützen und befördern. *Selbstorganisiertes Lernen* regt die Einzelnen und die jeweiligen Lerngruppen der Älteren dazu an, ihre (künftigen) Engagement- und Organisationsformen als „*senior*Trainerin – Gruppe“ vor Ort zu erkunden, zu erproben und gemeinsam und prozessbezogen Möglichkeiten und Grenzen dieses Unterfangens zu reflektieren. Die Idee

also, dass *seniorTrainerinnen* – neben anderen professionellen und freiwilligen Akteuren und mit ihnen vernetzt - ein eigenständiges Rollenprofil bei der Unterstützung des Freiwilligensektors sowie bei der Aktivierung von bürgerschaftlichen Potentialen eines („ihres“) Gemeinwesens darstellen können, beeinflusst somit maßgeblich die einzelnen curricularen Überlegungen und ihre Umsetzung in den Kursen.

Curriculare Empfehlungen

Die von Knopf (2002) erstmalig vorgelegten und von Burmeister et al. (2003 bis 2006) weiter ausgearbeiteten curricularen Empfehlungen dienten insbesondere den am Modellprogramm beteiligten Bildungseinrichtungen / Kursleitern, wie auch den Agenturen für Bürgerengagement und anderen Akteuren, zur vergleichenden fachlichen und strategischen Orientierung für die Durchführung von Weiterbildungskursen für Ältere zu *seniorTrainerinnen*.

Im Kern verfolgen die Weiterbildungsangebote und die ihnen zugrunde liegende curriculare Konzeption die Umsetzung von *drei Maßgaben*. Sie bieten unter dem Leitaspekt einer Verwendung von „Erfahrungswissen für Initiativen“ aufeinander bezogene Themen- und Methodenvorschläge zur

- Anregung und Begleitung bei der Entwicklung einer neuen Verantwortungsrolle („role making“)
- Erweiterung von rollenspezifischen Handlungskompetenzen und
- Aneignung von rollenspezifischen Kenntnissen

für ein Engagement als *seniorTrainerin* im Freiwilligensektor.

5.1.1 „Role making“: Die Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* entwickeln

In Lernprozessen, in denen vor allem die Rollenfindung als *seniorTrainerin* angeregt und begleitet wird, wird den angehenden *seniorTrainerinnen* im ersten Kursblock/ 1. Baustein zunächst sowohl die Artikulation ihres mitgebrachten Erfahrungswissens (wer bin ich, was kann ich?) angeboten, als auch ein sozialer Prozess, in dem miteinander über Erfahrungswissen in seinen verschiedenen Anteilen (Sozial- und Bildungserfahrungen, erworbene Kompetenzen u.a.) gesprochen und untereinander verglichen werden kann (wer sind die anderen?). Dabei ist daran gedacht, dass dieser Austausch von Erfahrungen von Beginn an nicht nur als eine aufschließende und heranführende, motivierende Methode im Hinblick

auf künftiges Engagement aufgefasst wird. Vielmehr wird eine Aussprache über authentische und persönlich wichtige Themen gefördert – und zwar insbesondere solche, die in der Phase des Übergangs vom häuslichen bzw. Erwerbsleben in „ein Leben danach“ vermutlich ohnehin bestimmend sind: die Erfahrung des Alter(n)s, soziale Übergangserfahrungen, Reflexion auf den gesamten Lebenszyklus „nach hinten und vorne“, vor allem auch mit Blick auf ihre künftigen Engagementinteressen und ihnen sympathische Verantwortungsrollen (was möchte ich tun?). Diese auf Erfahrungsvergewisserung und Rollenfindung abzielenden Lernprozesse umfassen weiterhin die *beiden Praxisphasen bzw. die Erfahrungsphase*, die einen erkundenden und erprobenden Charakter haben.

Die Kurskonzepte geben den zukünftigen *senior*Trainerinnen dabei erkenntnisförderliche Lernformen (z.B. Felderkundung durchführen) mit auf den Weg, die es ihnen in der Rolle der Lernenden ermöglichen, ihren Rollensympathien zu folgen, ihre Anliegen vor Ort „auszuloten“, Kontakte zu knüpfen und möglicherweise ersten (kleinen) Vorhaben nachzugehen (1. Praxisphase bzw. Erfahrungsphase). Insbesondere für die zweite Praxisphase im Kompaktkurskonzept nach dem zweiten Kursblock kann das *role making* dann schon deutlicher „Ernstcharakter“ haben, wenn die angehenden *senior*Trainerinnen sowohl individuelle als auch Gruppenprojekte zur Unterstützung im Freiwilligensektor (selbst) organisieren (lernen). In der Zusammenarbeit mit den beteiligten Agenturen für Bürgerengagement, die sich auskennen und die *senior*Trainerinnen bei ihrer Selbstorganisation begleiten, erproben sie sich dabei auch gleichsam als eine neue Unterstützungsform im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements.

Die curricularen Empfehlungen sehen schließlich für den letzten Kursblock / 14. Baustein vor, die angehenden *senior*Trainerinnen zur Präzisierung passender – individuell zugeschnittener - Rollenangebote bzw. Rollenprofile anzuregen, darin ihre bisherigen Überlegungen und Kurs- und Praxiserfahrungen zusammenzuführen und vorzustellen (Rollenpräsentation).

5.1.2 Rollenspezifische Kompetenzen

Es wird davon ausgegangen, dass Ältere, die in einem Bereich des freiwilligen Engagements aktiv werden wollen, ihren mitgebrachten Kompetenzschatz an Lebens-, Bildungs- und Berufserfahrungen in neue Verwendungszusammenhänge einbringen können. Das Kurskonzepte geben den angehenden *senior*Trainerinnen

daher einen Raum sowohl für deren Darstellung und Vergewisserung als auch für die Frage, welche Kompetenzen sie für ihr freiwilliges Engagement hinzulernen und weiterentwickeln wollen bzw. sollten, um – im teilweise recht unbekanntem Freiwilligensektor – als bürgerschaftlich Engagierte auch „wiedererkannt“ (Knopf 2002) zu werden.

Unter dem Begriff der „*rollenspezifischen Kompetenzen*“ sind hierzu im Kompaktkurskonzept acht Themenblöcke (im Tageskurskonzept die Bausteine 7, 9, 10, 11, 12) und Methoden aufgenommen, mit deren Hilfe die angehenden *seniorTrainerinnen* ihr Können für ihr künftiges Handeln „im Feld“ erweitern. Dazu gehören Themen wie: Kommunikation / Gesprächsführung, Beraterrolle, Arbeit mit Gruppen, Konflikte / Moderation, Initiierung von Projekten und Aktionen im Gemeinwesen, Förderung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement, Vortrags- und Präsentationstechniken.

Während die Lernangebote und Lernformen zur Rollenfindung die zukünftigen *seniorTrainerinnen* bei ihren Erfahrungsaustauschen, Interessenartikulationen, Suchbewegungen und Reflexionsprozessen begleitend unterstützen und die Weiterbildner die Rolle von Moderatoren einnehmen, geht es beim Lernen von rollenspezifischen Kompetenzen vor allem um anwendungsbezogenes, nützliches Können, das die künftigen *seniorTrainerinnen* bei ihren beratenden, begleitenden, projektentwickelnden oder Gemeinwesen aktivierenden Tätigkeiten als Handlungswerkzeuge gebrauchen können.

Der Gedanke ist: Wer Initiativen bzw. Projekte beraten will, sollte auch beraten *können*, wer Menschen in einem Wohnquartier zum bürgerschaftlichen Engagement aktivieren möchte, sollte einige aktivierende Methoden und Formen beherrschen, und wer auf die eigene neue Verantwortungsrolle als *seniorTrainerin* aufmerksam machen und diese durchsetzen möchte, sollte über öffentlichkeitswirksame, koordinierende sowie vernetzungsförderliche Strategien verfügen – oder aber recherchieren können bzw. wissen, wie man sich entsprechendes Know how beschaffen kann.

Dieses anwendungsbezogene Lernen geht darauf hinaus, dass die Weiterbildner gleichsam in der Rolle des Trainers (coach) auftreten, der den Lernenden zeigt, „wie es geht“ (z.B. wie Regeln in der Beratung anzuwenden sind), mit ihnen Fall- und Übungssituationen (z.B. dialogische oder Gruppenberatungskonstellationen, Konfliktsituationen) durchspielt und mit ihnen zusammen überlegt, wel-

che Möglichkeiten und Grenzen die Anwendung einer Methode im Freiwilligen-sektor hat. Die curricularen Empfehlungen bieten hierzu entsprechende thematische Hinweise sowie Übungs-, Spiel- und Projektformen an, mit deren Verwendung die angehenden *senior*Trainerinnen Qualifikationen mit Blick auf ihr rollenspezifisches Handeln im bürgerschaftlichen Zusammenhang erwerben bzw. erweitern können.

5.1.3 Rollenspezifisches Wissen

Das dritte Strukturmerkmal des Curriculums liegt schließlich darin, die an der Weiterbildung zum/zur *senior*Trainerin interessierten Älteren mit *rollenspezifischem Wissen* vertraut zu machen. Dazu gehören z.B. Kenntnisse über die Strukturen und Besonderheiten des bürgerschaftlichen Engagements und weitere Themen, die für die Ausgestaltung der *senior*Trainerinnen-Rolle relevant sind.

Zusammenfassend gesehen bieten die Kurskonzepte an, das Erfahrungsthema in verschiedenen Hinsichten aufzunehmen. Es stellt Lernarrangements vor, die es den Lernenden ermöglichen, selber die *Anschlüsse und Verknüpfungen* zwischen ihrem mitgebrachten und darstellbaren „Erfahrungswissen“ und dem durch die „Weiterbildungsumwelt“ arrangierten Erfahrungsmöglichkeiten und Perspektiven herzustellen - und hieran gesellschaftlich aktiv zu werden.

5.2 Die Kurse aus der Sicht der *senior*Trainerinnen

Die Weiterbildungskurse im EFI-Programm wurden regelmäßig evaluiert, wobei die Sichtweise der Bildungsträger bzw. Kursleiter von der Hochschule Neubrandenburg ausgewertet wurde, während das ISG Befragungen die Teilnehmerperspektive auswertete. An den in diesem Rahmen durchgeführten Befragungen des ISG beteiligten sich rd. 80% der Kursteilnehmer/innen.

Die Kurse wurden seitens der Curriculumentwicklung und in der Folge auch seitens der Kursleiterinnen und Kursleiter laufend fortentwickelt, wobei insbesondere eine fortschreitende Präzisierung des Profils der *senior*Trainerinnen, aber auch eine ständige Optimierung des Praxisbezugs der Weiterbildung angestrebt wurden.

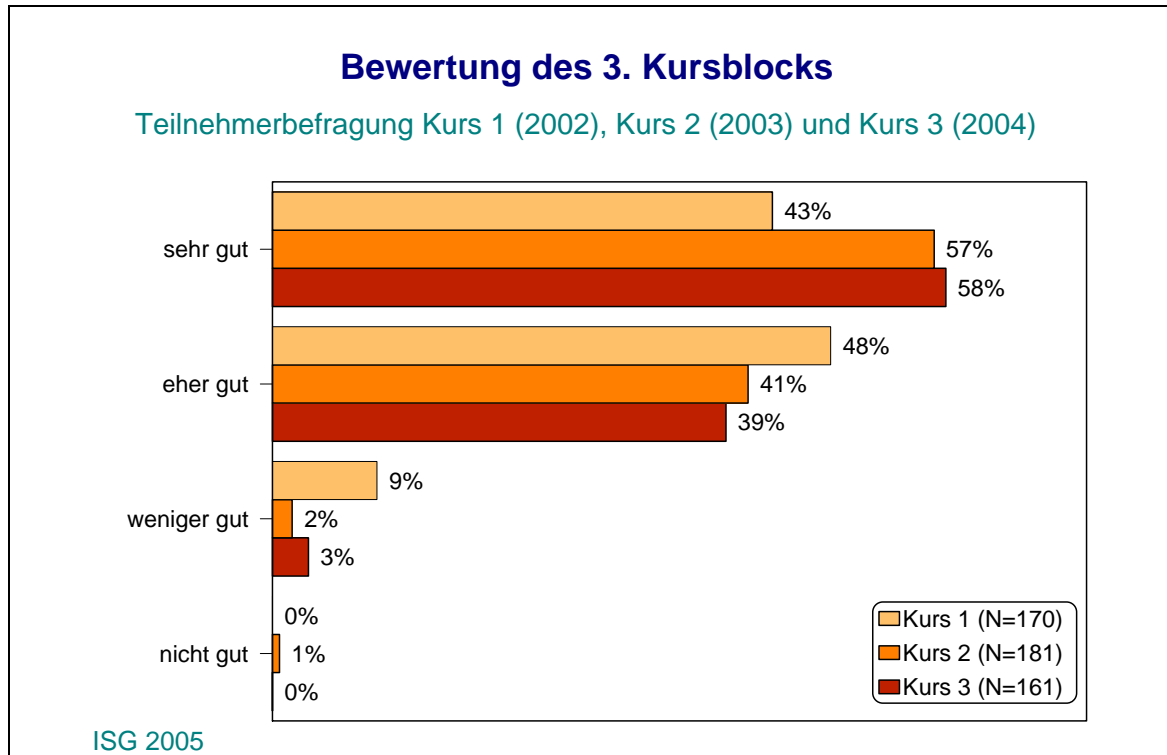
Tabelle 5.1: Befragung der senior Trainerinnen in den Kursen

Kurs	Befragung	Anzahl der Befragten	Rücklaufquote
1. Kurs 2002	nach 1. Kursblock	175 von 221	79%
	nach 2. Kursblock	181 von 221	82%
	nach 3. Kursblock	174 von 221	79%
2. Kurs 2003	nach 1. Kursblock	205 von 240	85%
	nach 3. Kursblock	184 von 240	77%
3. Kurs 2004	nach 1. Kursblock	195 von 240	81%
	nach 3. Kursblock	161 von 240	67%

5.2.1 Gesamtbewertung der Kurse

Diese Fortentwicklung spiegelt sich in der Wahrnehmung der Teilnehmenden an den Kursen wider.

Abbildung 5.1

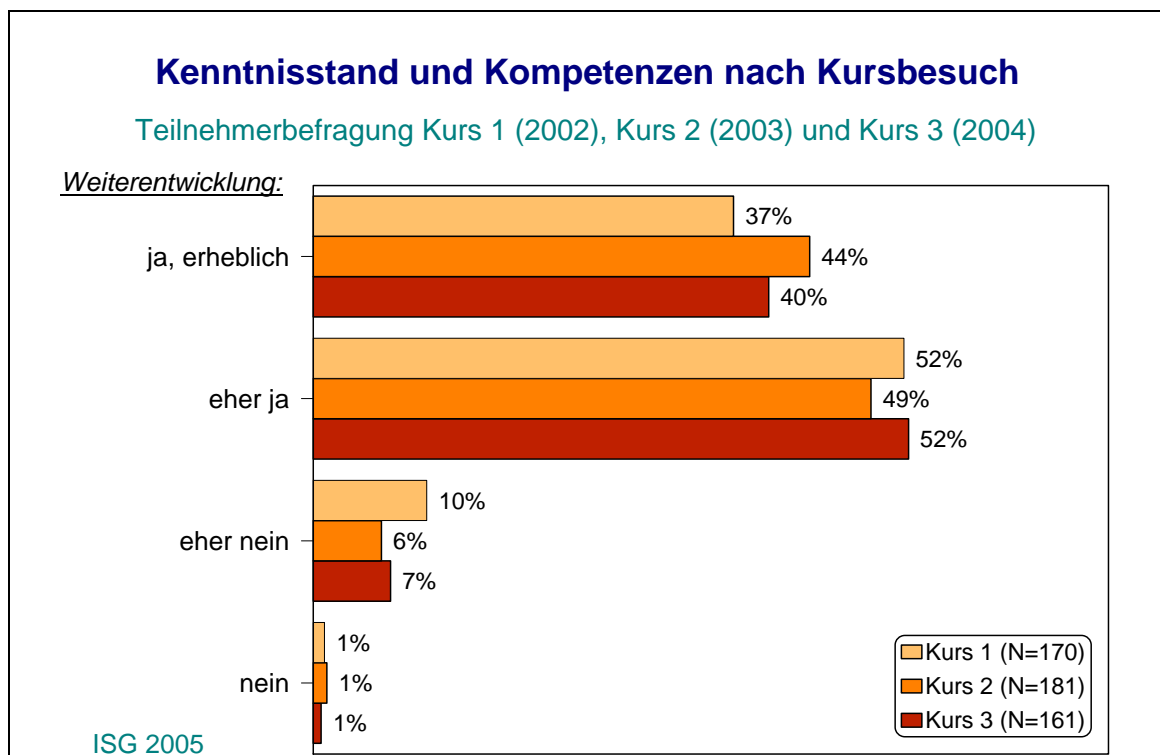


Die Gesamtbewertung der Kurse verbesserte sich von Jahr zu Jahr; sie lag zwar von Beginn an im positiven Bereich, aber der Anteil der „sehr guten“ Bewertungen nahm stetig zu, wie sich an den Ergebnissen der jeweils nach Ende der Kurse durchgeführten Befragungen ablesen lässt.

Nach dem dritten Kursblock können sich die Teilnehmer/innen in ihrem Urteil auf die gesamte Weiterbildung beziehen. Eine positive Kursbewertung gaben am Ende des ersten Kurses 91%, am Ende des zweiten und dritten Kurses sogar 97% ab. Dabei konnte der Anteil mit „sehr guter“ Bewertung von 43% auf 58% erhöht werden, worin eine starke Zufriedenheit mit der Weiterbildung zum Ausdruck kommt. Negative Einschätzungen sind die Ausnahme und nur bei Einzelpersonen auszumachen.

Zentrale Ziele zu Beginn der Kurse waren eine Selbstvergewisserung eigener Einstellungen und Erwartungen. Im weiteren Kursverlauf sollten dann Kenntnisse und Kompetenzen erweitert werden, um die Teilnehmenden auf die spätere Praxis hinreichend vorzubereiten.

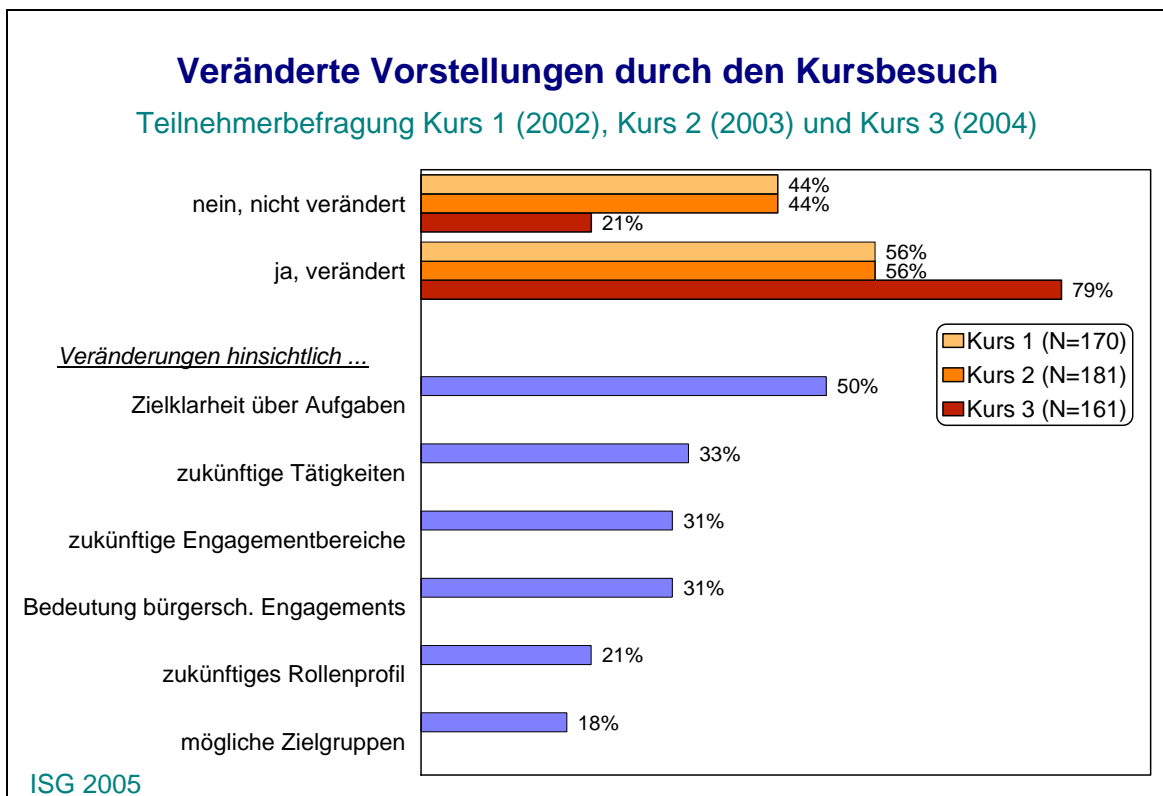
Abbildung 5.2



Auf die Frage, inwieweit durch die Kursteilnahme eine Weiterentwicklung der eigenen Kenntnisse und Kompetenzen gelungen ist, gaben 92% eine positive Antwort, darunter schätzten 40% diese Entwicklung als „erheblich“ ein. Fasst man die positiven Antworten auf diese Frage zusammen und vergleicht sie mit den eher zurückhaltenden bzw. negativen Antworten, so sind letztere von 11% im ersten Kurs auf 8% im dritten Kurs zurückgegangen.

Ambivalent ist zu bewerten, inwieweit die Vorstellungen der Kursteilnehmer/innen durch den Kursbesuch bestätigt oder verändert wurden. Einerseits handelte es sich zu einem großen Teil um erfahrene Ehrenamtliche, die ihre Kompetenzen bereits in früheren Engagements einsetzen und weiter entwickeln konnten. Andererseits bestand die Gefahr, dass gerade diejenigen, die schon alles zu kennen meinen, sich als weniger aufnahmefähig gegenüber den Besonderheiten des neuen *senior*Trainerinnen-Konzepts erweisen könnten. Insofern war mit der Konzeption der Kurse durchaus eine Veränderung von Vorstellungen intendiert.

Abbildung 5.3



Dieses Ziel wurde im Laufe des Modellprogramms zunehmend besser erreicht. Der Anteil der Teilnehmer/innen, die ihre Vorstellungen von der späteren Tätig-

keit als *seniorTrainerin* durch den Kursbesuch verändert bzw. präzisiert haben, ist von 56% in den ersten beiden Kursen auf 79% im dritten Kurs gestiegen. Nur bei einem Fünftel der Kursteilnehmer/innen (21%) hat die Weiterbildung nicht zu veränderten Vorstellungen über die zukünftige Tätigkeit als *seniorTrainerin* beigetragen. Diese Teilnehmer/innen waren möglicherweise schon vor dem Kurs recht gut informiert und fanden in den Kursinhalten nur eine Bestätigung ihrer Vorstellungen. Darin kann sich allerdings auch eine unzureichende Bereitschaft zur Veränderung eigener Vorstellungen zeigen; insofern ist es als positive Entwicklung zu werten, dass der Anteil mit veränderten Vorstellungen gestiegen ist.

Auf die Frage, was konkret sich verändert habe, wurde an erster Stelle eine größere Klarheit über die Aufgaben von *seniorTrainerinnen* genannt (50%). Weitere Präzisierungen sind hinsichtlich der zukünftigen Tätigkeiten (33%), der Engagementbereiche und der Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements für die zukünftige Arbeit (jeweils 31%) gelungen.

Sofern sich diese Vorstellungen verändert hatten, wurde dies vor allem auf Gespräche mit anderen Kursteilnehmer/innen zurückgeführt (59%), an zweiter Stelle wurden Veränderungen durch die Lehrkräfte und die inhaltliche Auseinandersetzung im Kurs (jeweils 49%) bewirkt. An dritter Stelle folgt die bessere Kenntnis der Rollen, die *seniorTrainerinnen* ausüben können (44%). Bei einem Drittel der Teilnehmer/innen wurden die Vorstellungen von einer Tätigkeit als *seniorTrainerin* vor allem durch die Praxisphasen verändert.

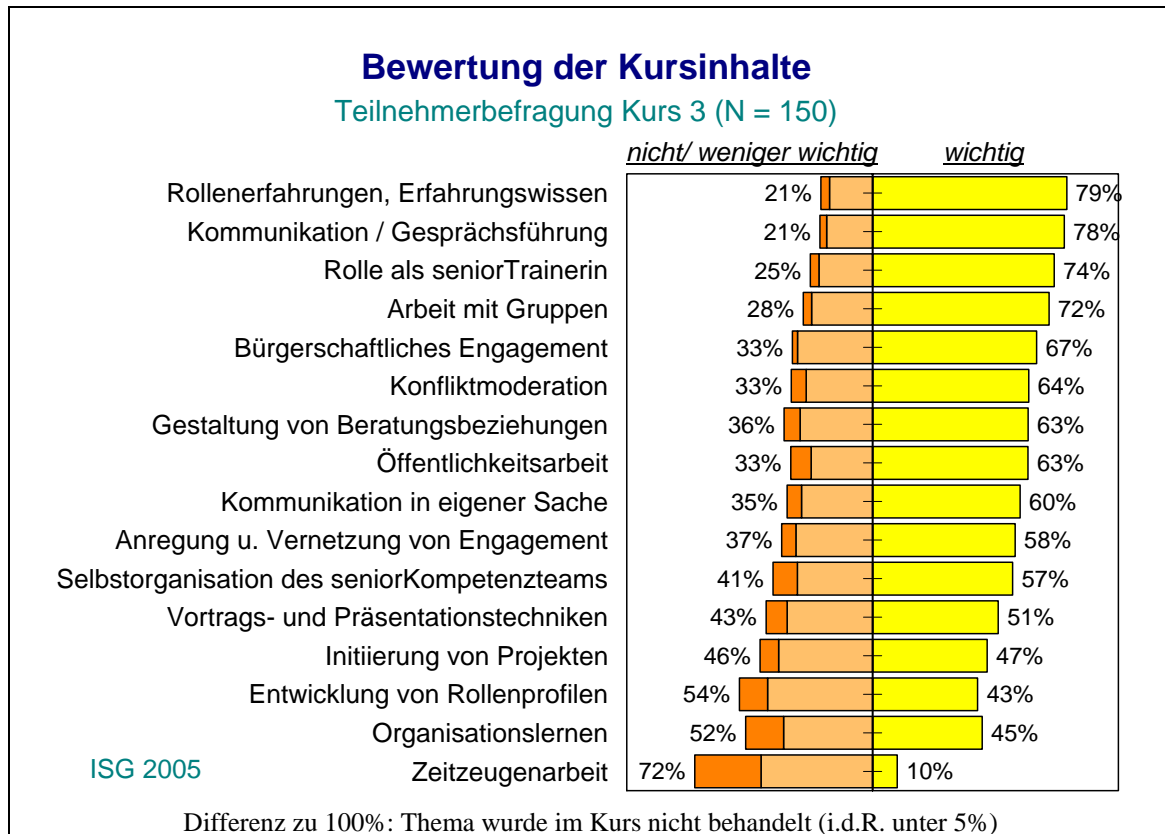
5.2.2 Bewertung der Kursinhalte und Methoden

Um eine Rückmeldung zur inhaltlichen Gestaltung der Kurse zu erhalten, wurden die Teilnehmenden um eine Stellungnahme zu den Themen und Themenkomplexen gebeten, die im Rahmencurriculum empfohlen worden waren. Am wichtigsten fanden die Teilnehmer/innen die Auseinandersetzung mit „Rollenerfahrungen, Erfahrungswissen, Kompetenzen“ (von 79% als „wichtig“ bezeichnet), mit „Kommunikation und Gesprächsführung“ (78%), mit der späteren „Rolle als *seniorTrainerin*“ (74%) sowie die „Arbeit mit Gruppen“ (72%). Diese Themen und Kompetenzen betreffen unmittelbar die spätere Arbeit als *seniorTrainerinnen*.

In einem weiteren Komplex, der ebenfalls überwiegend als „wichtig“ eingestuft wird, wurden übergreifende Themen und Techniken genannt wie „Bürgerschaft-

liches Engagement“, „Konfliktmoderation“, „Beratung“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ (für 63 - 67% „wichtig“).

Abbildung 5.4

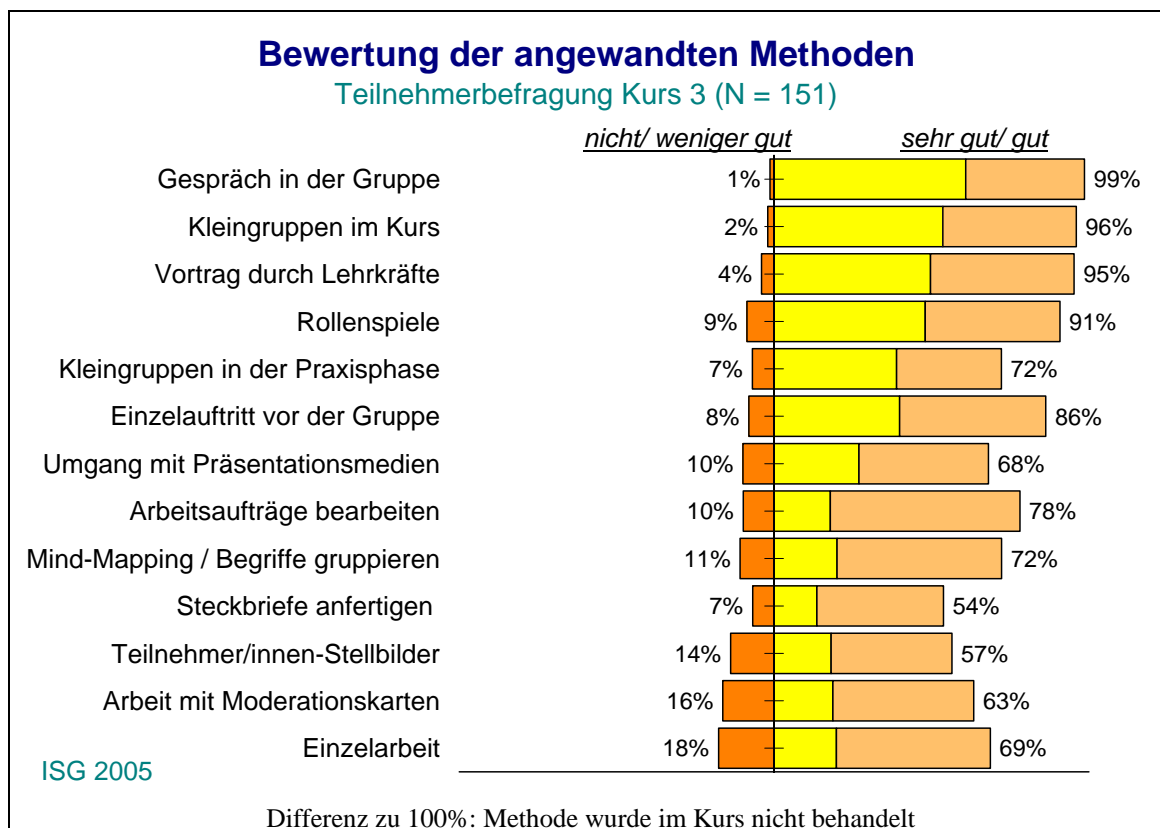


Themen, die zu höheren Anteilen als „weniger“ bzw. „nicht wichtig“ bezeichnet wurden, sind „Annäherung an / Entwicklung von Rollenprofilen“, „Organisationslernen“ und – mit Abstand am wenigsten gewünscht – „Zeitzeugenarbeit“ (die ab 2004 nicht mehr Bestandteil des Curriculums war). Möglicherweise ist die Bezugnahme auf „Rollenprofile“ und „Organisation“ zu abstrakt, und das geringe Interesse an der „Zeitzeugenarbeit“ könnte dadurch erklärbar sein, dass es sich überwiegend um „junge Senioren“ handelt.

Ergänzend wurde gefragt, ob zusätzliche Themen vermisst wurden. Dies ist überwiegend nicht der Fall: 71% der Teilnehmer/innen haben keine weiteren Kursinhalte vermisst, lediglich 29% nennen inhaltliche Wünsche, die unerfüllt geblieben sind. Fasst man die Einzelnennungen thematisch zusammen, so wurden vor allem praktisch ausgerichtete Themen, Anleitung zum Projektmanagement und Kommunikationstechniken vermisst.

Neben der inhaltlichen wurde auch die methodische Gestaltung der Kurse bewertet. Hier gab es allerdings öfter als bei den Inhalten die Rückmeldung, dass die entsprechende Methode im Kurs nicht angewandt wurde. Nach dem Mittelwert der Bewertung sortiert ergibt sich folgende Rangfolge:

Abbildung 5.5



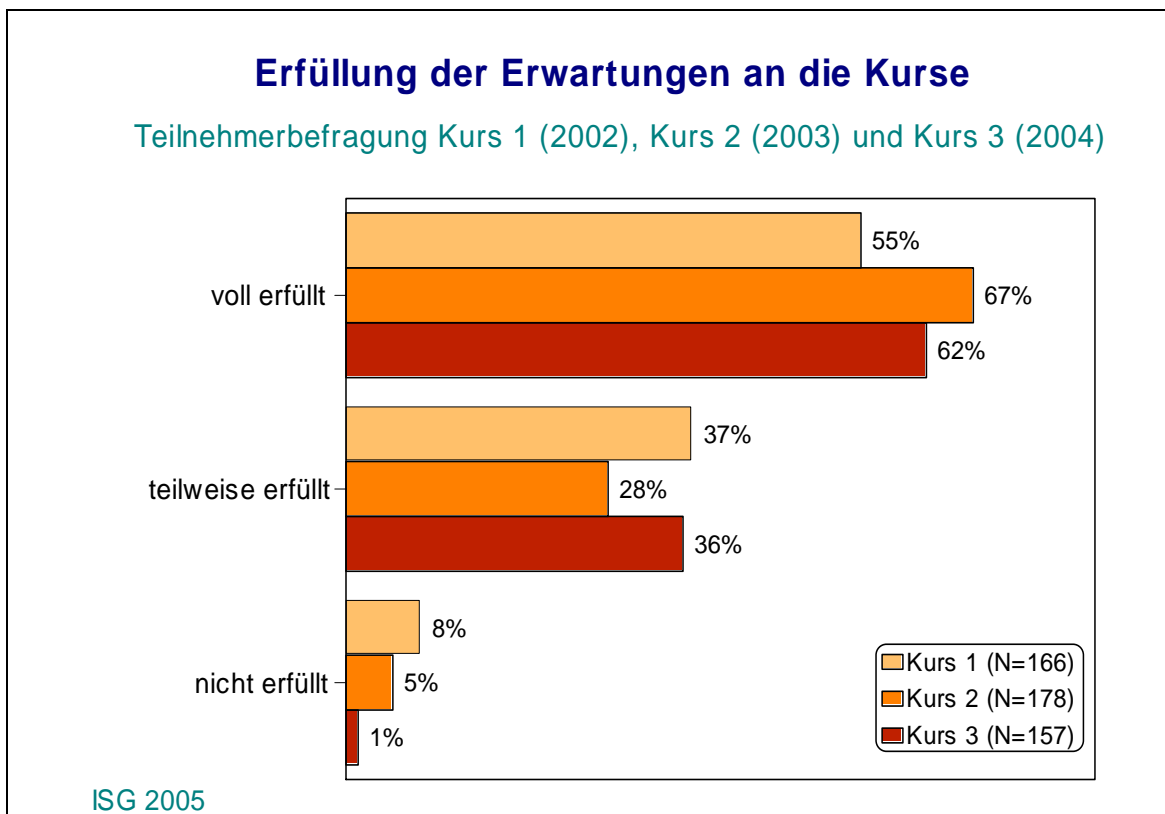
Gruppengespräche, Gruppenarbeit und Rollenspiele stehen eindeutig an der Spitze, weiterhin wurden die Vorträge der Lehrkräfte hoch geschätzt. Im mittleren Bereich der Beliebtheitsskala finden sich der Umgang mit bestimmten Medien (Präsentation, Mind-Mapping, Moderationskarten) sowie die Aufgabe, bestimmte Arbeitsaufträge zu bearbeiten. Am wenigsten beliebt sind Formen der Einzelarbeit.

Der Kursbesuch sollte zur Schärfung und Präzisierung des Rollenprofils von *senior*Trainerinnen beitragen. Jeweils die Hälfte der Befragten gab in der anschließenden Befragung an, dass dies durch einen Erfahrungsaustausch über die Praxisphase, durch die Vorbereitung und Präsentation eines eigenen Rollenangebotes oder durch Gespräche über mögliche Organisationsformen als *seni-*

orTrainerinnen nach Kursende gelungen sei. Diesbezüglich unterscheiden sich weder Männer und Frauen noch diejenigen, die sich nach dem Kurs als *senior-Trainerinnen* „völlig befähigt“ fühlen, und die übrigen, die sich dazu zurückhaltender äußern.

Besonders gut gefallen haben den Teilnehmenden aller Kurse das Gruppenklima, die Lehrkräfte, der organisatorische Ablauf und die bereitgestellten Lernmaterialien. Die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen *senior-Trainerinnen* wurden im Allgemeinen ebenfalls hoch bewertet. Die schlechteste Beurteilung erhielten – auch über alle Kurse hinweg – die Möglichkeiten der Mitgestaltung, die Berücksichtigung von Vorkenntnissen sowie die Praxisnähe der vermittelten Kursinhalte. Dabei darf natürlich nicht vergessen werden, dass „schlecht“ hier relativ zu verstehen ist, denn keiner der aufgeführten Aspekte erhielt eine schlechtere Bewertung als 2,0. Die Gesamtbewertung des Kurses liegt mit einer Durchschnittsnote von 1,6 zwischen „sehr gut“ und „gut“.

Abbildung 5.6



Die Erwartungen an die drei (jeweils 3-tägigen) Kursblöcke wurden für alle Teilnehmenden erfüllt. Waren es im ersten Kurs noch 8%, die sich enttäuscht zeigten, so ging dieser Anteil über 5% im zweiten auf nur noch 1% im dritten Kurs zurück.

Im Kursverlauf haben sich produktive und diskussionsfreudige Teams von *senior*Trainerinnen herausgebildet, die sich auch später bei der praktischen Umsetzung wechselseitig unterstützt und als *senior*Kompetenzteams zusammengearbeitet haben.

Die Zeit zwischen den Kursblöcken wurde als „Praxisphase“ bzw. „Erfahrungsphase“ genutzt, die eine Vertiefung der Kursinhalte und erste Kontaktaufnahme mit unterschiedlichen Praxisfeldern ermöglichte. Die Praxisphasen erstreckten sich über einen Zeitraum zwischen 6 und 8 Wochen.

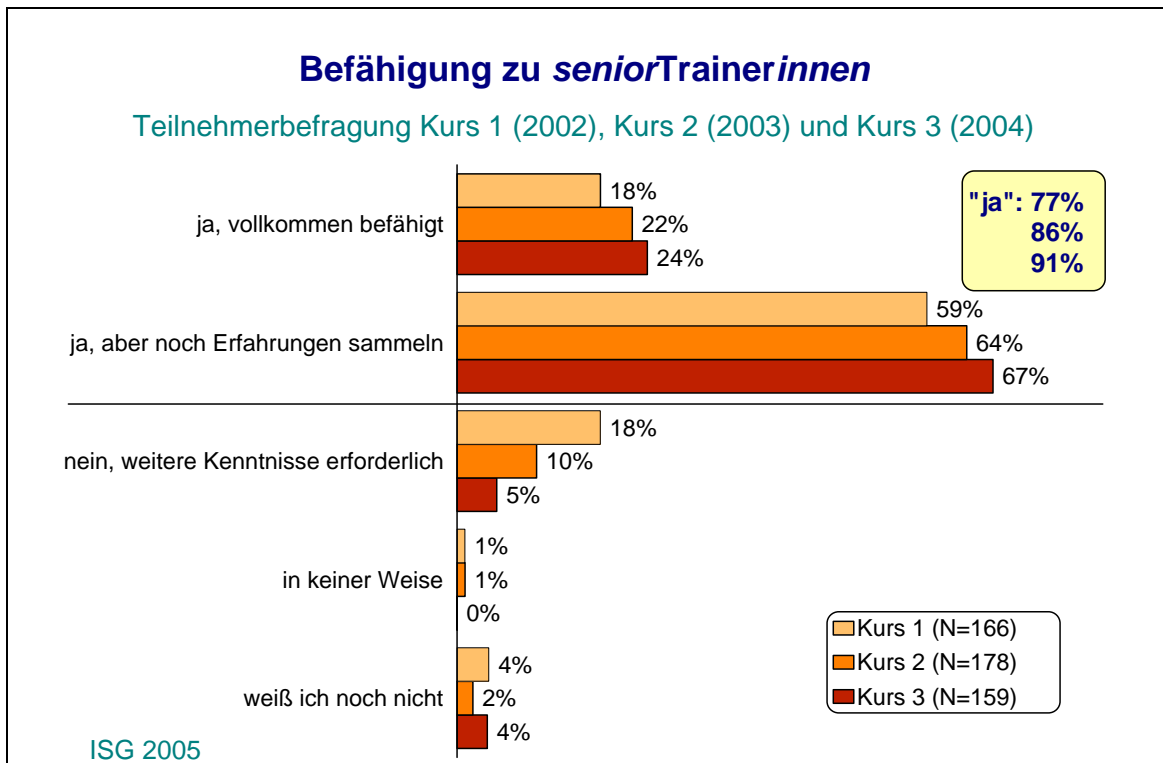
In der anschließenden Bewertung gaben die Teilnehmenden die Rückmeldung, dass die Praxisphasen vor allem als eine gute Vorbereitung auf den folgenden Kursblock wahrgenommen wurden. Durch den Erfahrungsaustausch mit anderen (sowohl *senior*Trainerinnen als auch Kooperationspartnern) konnte in vielen Punkten mehr Klarheit gewonnen werden. Die Begleitung durch die Agentur für Bürgerengagement hat dabei fast die Hälfte als hilfreich empfunden. Damit haben die Agenturen einen höheren Stellenwert für die *senior*Trainerinnen als die Bildungsträger, deren Begleitung in geringerem Maße als hilfreich bezeichnet wurde.

Ein Drittel der *senior*Trainerinnen fand die Erwartungen an die Praxisphase voll erfüllt, gut die Hälfte teilweise und 11% nicht erfüllt. Diese Bewertung fällt insgesamt positiv aus, wenn auch nicht so gut wie die Bewertung der Kursblöcke. Daran zeigt sich, dass die Teilnehmenden immer wieder den Praxisbezug der Kurse einschließlich der Praxisvorbereitung als verbesserungsfähig bezeichnet hatten. Die Einführung der Praxis- oder Erfahrungsphasen erfolgte in Reaktion auf diese Rückmeldung, deren Ausgestaltung und optimale Einbindung in die Kurse wurde aber erst im Laufe der Modellerprobung weiterentwickelt. In das abschließend erstellte Rahmencurriculum wurden diese Erfahrungen eingearbeitet.

5.2.3 Qualifizierung zu *senior*Trainerinnen

Abschließend wurden die Kursteilnehmer danach gefragt, wie sie sich durch den Kurs auf die Praxis vorbereitet fühlten. Auch dieses Ergebnis fällt sehr positiv aus und konnte im Laufe der Modellerprobung noch gesteigert werden. Nach dem dritten Kurs fühlten sich fast alle Teilnehmenden (91%) zur Tätigkeit als *senior*Trainerinnen gut befähigt, dieser Anteil war im ersten Kurs mit 77% und im zweiten Kurs mit 86% noch niedriger. Entsprechend rückläufig waren die negativen Einschätzungen mit dem Hinweis, vor einer Aktivität als *senior*Trainerin noch weitere Kenntnisse zu benötigen – dieser Anteil ging von 18% im ersten Kurs über 10% im zweiten auf nur noch 5% im dritten Kurs zurück.

Abbildung 5.7



Das Gefühl, zu einer Tätigkeit als *senior*Trainerin befähigt worden zu sein, schlägt sich auch in der konkreten Planung dieser Praxis nieder, die sich von Kurs zu Kurs verbessert hat.

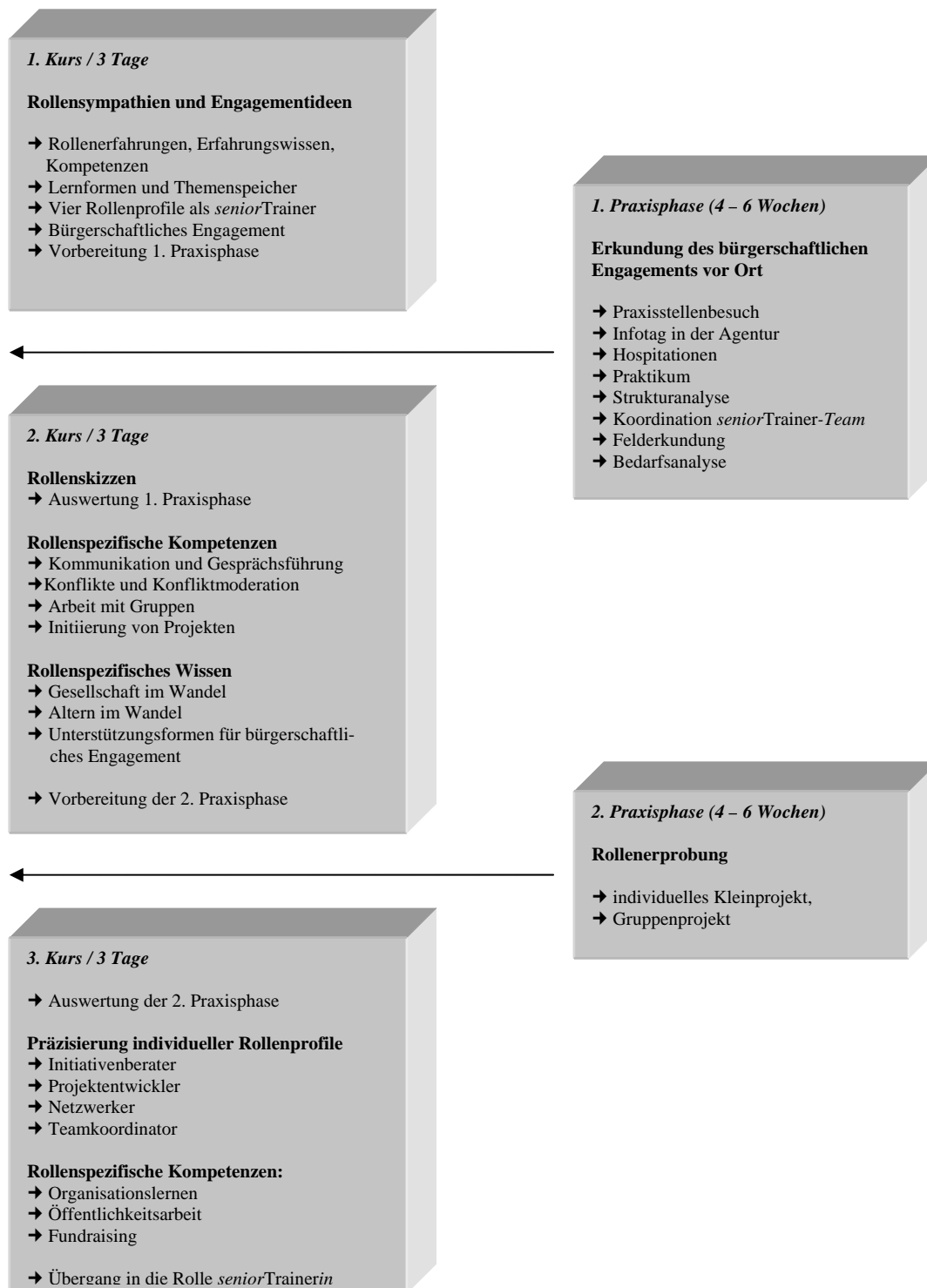
5.3 Struktur und Organisation: Die Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainerinnen

Die folgenden Übersichten zur Struktur des Rahmencurriculums als Kompaktkurskonzept und als Tageskurskonzept machen die Strukturen und die Themen des Lernens und ihre Bezüge zueinander deutlich. Kompaktkurskonzept und Tageskurskonzept können als zwei alternative Möglichkeiten der Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainerinnen angesehen werden. Je nach örtlichen Rahmenbedingungen kann die eine oder andere Variante gewählt werden.

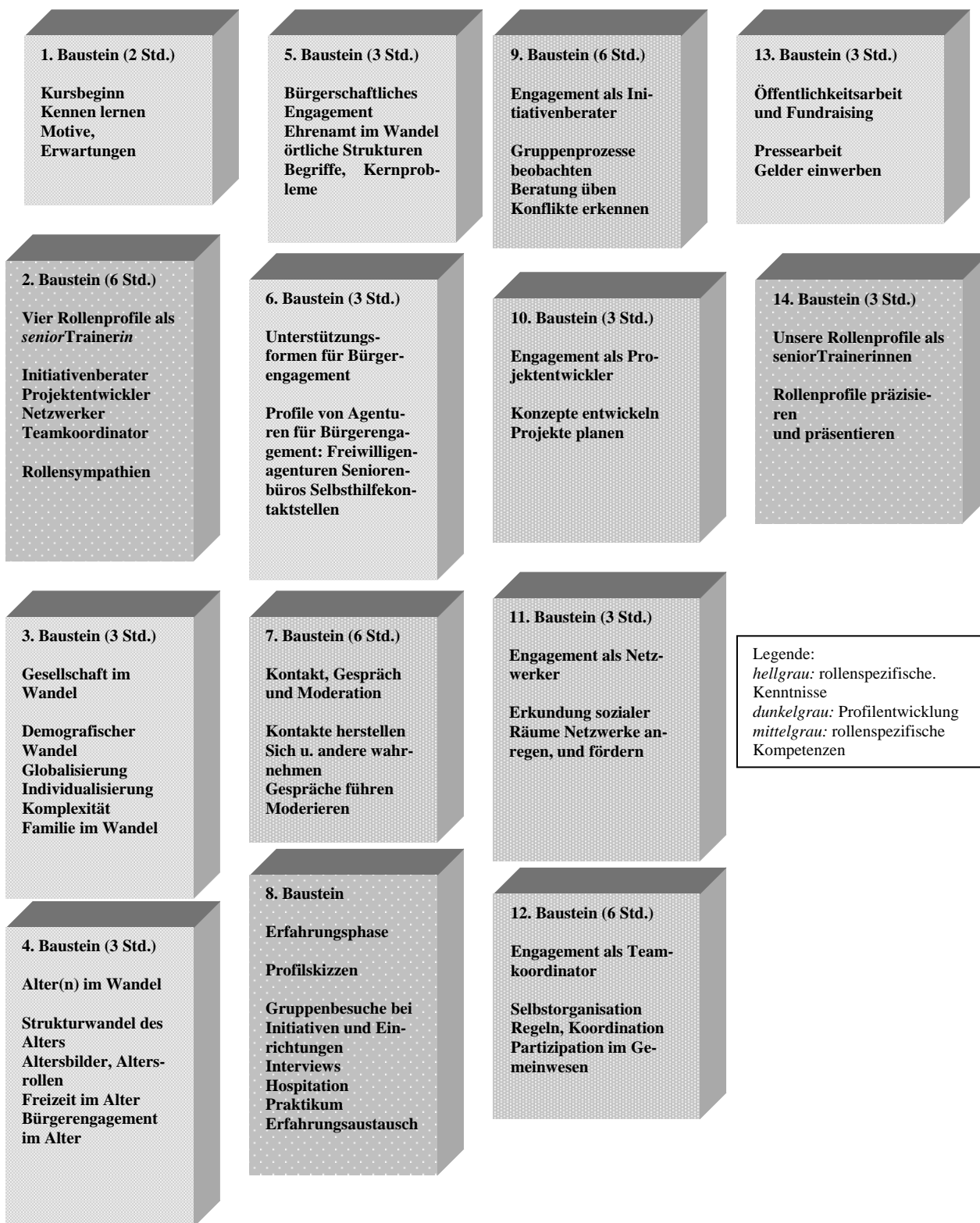
Das Kompaktkurskonzept sieht von der Organisation der Weiterbildung her drei dreitägige Kursblöcke vor, zwischen denen jeweils eine Praxisphase liegt. Für die einzelnen Blöcke werden inhaltliche Gestaltungsempfehlungen gegeben, ebenso für die Praxisphasen.

Das Tageskurskonzept orientiert sich an den Strukturen lokaler Bildungseinrichtungen, die Bildungsveranstaltungen in der Regel ohne Übernachtung als Halbtags- oder Tageskurse durchführen. Es folgt einem Bausteinprinzip, das den Kursleitern die Anpassung der zu bearbeitenden Inhalte an die zeitlichen Möglichkeiten vor Ort erlaubt. Das Tageskurskonzept ist für einen Zeitraum von 6 Wochen mit 50 Kursstunden und einer Erfahrungsphase konzipiert.

Kompaktkurskonzept: Weiterbildung zum/zur *senior*Trainerin in drei Blöcken



**Tageskurskonzept:
Weiterbildung zum/zu *senior*Trainerinnen in Tageskursen
(Weiterbildungszeitraum: 6 Wochen, 50 Stunden)**



Organisation der Weiterbildung

Wie bereits erwähnt, kann für die Weiterbildung der Älteren zu *senior*Trainerinnen eine kompakte Form mit dreimal drei Tagen und zwei integrierten Praxisphasen von jeweils ca. vier Wochen Dauer oder eine Tageskursform mit einer ca. 14-tägigen Erfahrungsphase gewählt werden. Die Kurseinheiten und die Praxisanteile gehören zusammen und werden aufeinander bezogen: *Lernen, so der leitende Gedanke, findet in allen Weiterbildungsteilen statt, nur die Lernräume, Lernaufgaben und -formen sind verschieden.*

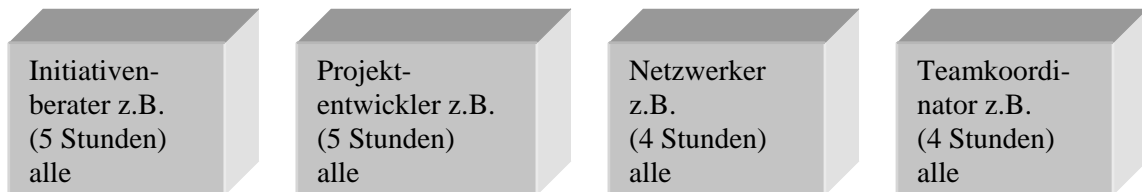
Die Bausteine 9 – 12 umfassen die Vermittlung von rollenspezifischen Kompetenzen für die *senior*Trainerinnen - Profile Initiativenberater (9. Baustein), Projektentwickler (10. Baustein), Netzwerker (11. Baustein) und Teamkoordinator (12. Baustein). Im Tageskurskonzept wird vorgeschlagen, mit der Vermittlung spezifischer Rollenkompetenzen im zweiten Kursabschnitt nach der Erfahrungsphase zu beginnen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Teilnehmer in der Regel daran interessiert und in der Lage, ihre Engagementidee und ihr Rollenprofil genauer zu beschreiben und somit auch einschätzen zu können, welche rollenspezifischen Kompetenzen für sie wichtig sind.

Falls sich mehrheitlich besondere Interessen- bzw. Profilpräferenzen erkennen lassen, also (sehr) viele Teilnehmer eine ***bestimmte Rolle*** anstreben, dann wäre über eine Teilung der Gruppe nachzudenken, um dem einzelnen intensivere Übungsmöglichkeiten zu bieten. Im Folgenden wird eine Variante angeboten, die eine Kombination aus Groß- und Kleingruppenarbeit darstellt. Diese Variante geht von der Überlegung aus, welche rollenspezifischen Kompetenzen alle *senior*Trainerinnen brauchen können? Dabei dürfte es in der Praxis in den verschiedenen Bezügen um Kommunikationsprozesse mit einzelnen Menschen und (Interessen-) Zusammenschlüssen von Menschen (Gruppen) gehen. *senior*Trainerinnen brauchen deshalb grundlegend Kommunikations-, Beratungs- und Teamkompetenzen. So wird hier vorgeschlagen, die Bausteine 9 und 12 (Initiativenberatung, Teamkoordination) für die ***Gesamtgruppe*** (je ein Baustein an einem Kurstag) anzubieten. Danach (an einem weiteren halben bis ganzen Kurstag) wird die Gruppe in vier Kleingruppen geteilt. Diejenigen, die als Initiativenberater und Teamkoordinator später tätig werden möchten, erhalten einen weiteren Übungszeitraum, die zukünftigen Netzwerker und Projektentwickler wenden sich parallel dazu ihren spezifischen Kompetenzen zu.

Die Varianten im Überblick

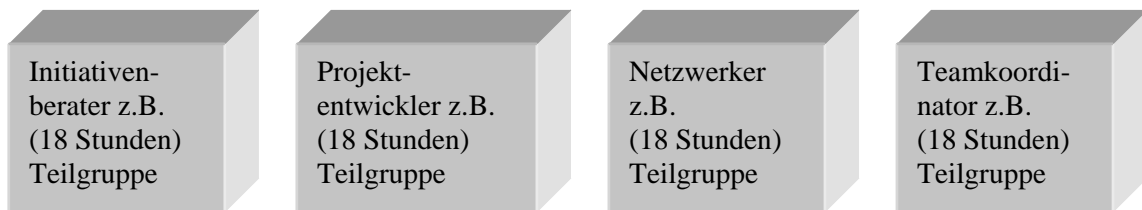
1. Variante:

Alle Teilnehmer üben sich in allen rollenspezifischen Kompetenzen (bis zu 18 Stunden verteilen sich auf 4 Kompetenzen)



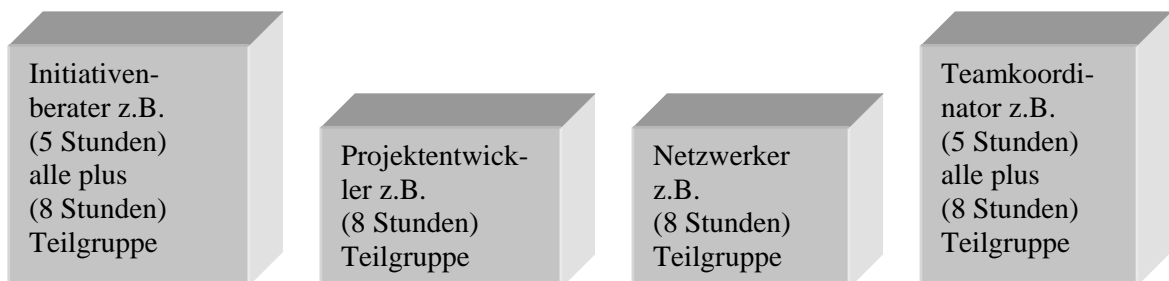
2. Variante:

Bis zu vier parallele Teilgruppen üben *jeweils eine* gewählte Kompetenz (jede Teilgruppe hat bis zu 18 Stunden zur Verfügung)



3. Variante:

Kombination aus Großgruppe und Teilgruppen (10 Stunden üben sich alle in Initiativenberatung und Teamkoordination; alle Teilgruppen haben dann noch weitere 8 Stunden zur Verfügung).



Für die Praxisphasen bzw. in der Erfahrungsphase werden Lerngruppen von *senior*Trainerinnen gebildet, die diese Zeit, um gemeinsam sowohl mehr über das

bürgerschaftliches Engagement in der eigenen Kommune in Erfahrung zu bringen als auch sich bei individuellen Rollenerkundungen zu unterstützen. Wesentliches Ziel ist es dabei, dass die angehenden *senior*Trainerinnen ihr Lernen in der Gruppe zunehmend besser selbst organisieren können und angeregt werden, sich hierfür eine Struktur zu überlegen. Diese Struktur könnte beispielgebend sein für die anschließende Selbstorganisation als „*senior*Kompetenzteam“ nach Ende der Weiterbildung.

Formen der Kooperation

Die meisten Bildungsträger und Agenturen arbeiten bereits in der *Vorbereitung* der Kurse zusammen, so zum Beispiel bei Informationsveranstaltungen im Vorfeld der Weiterbildung, wo es darum geht, die Ziele und Bildungsinhalte den Interessenten verständlich zu machen.

Während der *Durchführung* der Weiterbildung gibt es mehrfach Themen und Lerneinheiten, die das bürgerschaftliche Engagement betreffen. Hierbei wirken Mitarbeiter aus den Agenturen mit, etwa als Referenten im Hinblick auf konkrete Fragen oder als Berater bei der Entwicklung individueller Rollenprofile. Das Zusammenwirken von Bildungsträgern und Agenturen erweist sich als ein wichtiges Element im Gesamtbildungsprozess, da die Lerninhalte und Verwendungszusammenhänge aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden können.

Für die Erkundung der Freiwilligenszene in der eigenen Kommune leisten die Agenturen Starthilfe. Sie geben wesentliche Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsstellen, stellen Kontakte her zu Initiativen, bei denen künftige *senior*Trainerinnen z.B. eine Hospitation durchführen möchten, schaffen die organisatorischen Rahmenbedingungen für die regelmäßigen *senior*Trainerinnen-Treffen. Sie begleiten diese Treffen dieser Lerngruppen, stellen ihr Wissen über die Initiativenlandschaft zur Verfügung, unterstützen bei der Suche nach den individuellen *senior*Trainerinnen-Profilen usw. Auch hier hat sich eine Kooperation von Bildungsträgern und Agenturen bewährt. Kursleiter können durch ihre Teilnahme an den Treffen der Lerngruppen überprüfen, ob Gelerntes angewendet wurde, es können Erfahrungen gehört werden, und es können neue Lernbedarfe aufgespürt werden, die im Kurs Berücksichtigung finden. Einige Kursleiter nehmen regelmäßig an den Lerngruppentreffen teil, andere stehen bei Bedarf zur Verfügung.

5.4 Vom Rahmencurriculum zum Kompakt- und Tageskurskonzept – Ein Rückblick auf den Konstruktionsprozess

Im Folgenden wird anhand einiger Beispiele gezeigt, wie das Curriculum im Modellzeitraum sowohl methodisch-didaktisch als auch inhaltlich zunehmend genauer auf die Teilnehmer an den Kursen sowie auch für den zukünftigen Verwendungszusammenhang im bürgerschaftlichen Engagement zugeschnitten wurde.

Untersuchungsmethoden

Der curriculare Prozess zur Optimierung der Weiterbildungsgrundlagen wurde zwischen 2002 und 2006 mit verschiedenen Methoden gesteuert, begleitet und mit den Modellbeteiligten abgestimmt. So wurden vor allem in den ersten zwei Jahren alle Kursunterlagen gesichtet und ausgewertet. Sie dienten zur Anreicherung der methodischen Empfehlungen für die Bearbeitung der verschiedenen Themenschwerpunkte. Außerdem wurden insgesamt **40 (Einzel-) Interviews** mit den beteiligten Bildungsträgern bzw. Kursleitern, mit Agenturmitarbeitern, mit Kursteilnehmern und (seit 2003) auch mit *senior*Trainerinnen geführt. Zusätzlich wurden **10 Kursbeobachtungen** durchgeführt, um zu überprüfen, ob mit den empfohlenen Methoden die angestrebten Ziele erreicht werden können. Hinzu kamen **3 Workshops** von je 1½ Tagen Dauer mit Bildungsträgern bzw. Kursleitern und Kollegen der wissenschaftlichen Begleitung, in denen es in vertiefter Weise um die Ausarbeitung der Rollenprofile, die Eignung der Kursinhalte und die Empfehlungen zur Ausgestaltung der Praxisphasen gegangen ist. Weiterhin dienten **2 Fachgespräche** der Vorbereitung und Diskussion des (lokalen) „Tageskurskonzeptes“. An ihm waren neben EFI- Kursleitern/ Bildungsträgern auch „auswärtige Experten“ beteiligt. Einige Entwürfe des Kurskonzepts wurden zudem an interessierte Fachkollegen verschickt, die in örtlichen Bildungseinrichtungen (wie VHS) tätig sind, und (noch) keine EFI- Ausbildung durchführen.

Ziel der verschiedenen Untersuchungsmethoden war es, die Stärken und Schwächen des Curriculums zu ermitteln, um die optimale Form zu finden. Alle Beteiligten befanden sich gewissermaßen in einem „lernenden System“, in dem sie Prozesse mitgestalten und verändern konnten. Für viele Kursleiter, vor allem aber für die Teilnehmer war dies eine ganz neue Erfahrung. Die daraus resultierende gelegentliche Verunsicherung konnte jedoch im Verlauf des Modellprogramms zunehmend überwunden werden.

Untersuchungsergebnisse und Konsequenzen für die Weiterentwicklung des Curriculums

Die deutlichsten curricularen Einschnitte wurden nach dem Ende der ersten Staffel (2003) vorgenommen. Dabei ging es nicht um die Veränderung von Zielen und Inhalten, sondern um eine Modifizierung der Wege, um die Ziele zu erreichen, d.h. um methodisch-didaktische Vermittlungsformen, um eine präzisere Strukturierung bestimmter Weiterbildungsabschnitte, um die Stärkung bestimmter Themen. Im Folgenden werden einige Punkte beschrieben, die von Kursleitern, wie auch von Teilnehmern teilweise als schwierig erlebt wurden und curricular zu verändern waren:

Darstellung der seniorTrainerinnen-Rolle

Obwohl die erste Fassung des Rahmencurriculum (2002) vier Rollenprofile und ihre Aufgaben nennt (Berater und Begleiter von Projekten und Initiativen, Vermittler von Wissen und Kompetenzen, Initiator von Projekten und Aktionen im Gemeinwesen, Zeitzeuge) war es offenbar für manche Kursleiter, vor allem aber für Teilnehmer zunächst schwierig, sich ein konkretes Bild von der *senior*Trainerinnen-Rolle zu machen und darzustellen. Der Unterschied zwischen einem *senior*Trainer und einem anderen Ehrenamtlichen war noch nicht hinreichend deutlich. Es gab weder schon „lebendige“ Vorbilder mit Erfahrungen, die als Orientierung dienen konnten, noch einen Konsensus über die Merkmale der neuen Rolle.

Für die Weiterentwicklung des Curriculums bestand also die Aufgabe darin, die *senior*Trainerinnen-Rolle deutlicher zu beschreiben und ihre Profile auszuarbeiten. Die Grundlage dafür boten umfangreiche Befragungen der 1. Staffel durch das ISG und ISAB im Hinblick auf die konkreten Projekte und Tätigkeiten der ersten ausgebildeten *senior*Trainerinnen. Dabei wurden folgende vier Rollenprofile gefunden und curricular verarbeitet: Berater/Unterstützer von Initiativen, Initiator von Projekten, Vermittler von Fachthemen und Themen der Lebenserfahrung, Vernetzer und Förderer von bürgerschaftlichem Engagement.

Annäherungen der Teilnehmer an die seniorTrainerinnen-Rolle

In der 1. Staffel gab es bei den Teilnehmern einige Irritationen, weil eine „eigene Projektidee“ zu finden bereits am 2. Kurstag auf dem Programm stand. Es wurde

dabei von der Annahme ausgegangen, dass eine konkrete Projektidee einen ersten Bezug zum späteren Tätigkeitsfeld im bürgerschaftliches Engagement herstellen kann. Obwohl die Betonung und die Intention des Curriculums auf „Idee“ lag, setzte vielfach eine Dynamik ein, die durch die Kursleiter nur schwer zu bremsen war – wer eine Idee hatte, wollte die auch schnell in die Tat umsetzen, womit die Agenturen dann in der Praxisphase so ziemlich überfordert waren. Wer von den Teilnehmern noch keine Idee vorzuweisen hatte, war dann oft verunsichert. Verlangsamung des Rollenfindungsprozesses war nun die Aufgabe.

Für die Rollenannäherung wurde aufgrund der ersten Kurserfahrungen nun die Methode des Rollenspiels eingeführt, um eine Möglichkeit zu schaffen, dass sich die Teilnehmer in den verschiedenen Rollenprofilen selbst erproben können, ohne bereits eine eigene konkrete Projektidee zu haben. Entgegen manchen Erwartungen war die Bereitschaft der Teilnehmer groß, sich spielerisch die Rollen zu erschließen. Für die jeweiligen Rollenprofile wurde jeweils ein realitätsnahes Rollen(bei)spiel entwickelt und im erweiterten Rahmencurriculum empfohlen. Durch den Praxisbezug der Rollen(bei)spiele wurde darüber hinaus für die Teilnehmer das Bild von den möglichen Aufgaben eines *senior*Trainers deutlicher darstellbar. In der Reflexion der Rollenspielerfahrungen konnten die Teilnehmer ihre Sympathien für eine oder mehrere Rollen ausdrücken. Insgesamt hat sich die Einführung der Rollen(bei)spiele positiv auf das Lernen, die Kursgestaltung und den Gruppenprozess ausgewirkt.

Rollenfindung als Prozess

In der Auswertung der Erfahrungen von Kursleitern und Teilnehmern nach der 1. Staffel wurde erkannt, dass die Rollenfindung, d.h. die Entwicklung einer eigenen Projektidee und eines entsprechenden *senior*Trainerinnen-Profiles ein längerfristiger Prozess ist. Die Rollenfindung wurde deshalb über den gesamten Weiterbildungszeitraum hinweg ausgedehnt. So erhielten die Teilnehmer zunächst die Möglichkeit ihre Rollensympathien zu erklären, später eine Rollenskizze anzufertigen, um dann letztlich zu einem klaren Rollenprofil zu kommen. Auf dieses Ziel hin wurden nun auch die Praxisphasen, sowie die Lerninhalte zur Wissensaneignung und Kompetenzerweiterung stärker ausgerichtet.

Gestaltung der Praxisphasen als Lernphasen

Zwischen den drei Kursblöcken lag jeweils eine Praxisphase von 4 bis 6 Wochen. In dieser Zeit wurden die Teilnehmer von den Mitarbeitern ihrer Agenturen betreut, unterstützt und begleitet. Im Curriculum wurde angeregt, dass sich Lerngruppen bilden, die an der Weiterentwicklung ihrer Projektidee arbeiten, sich austauschen, sich gegenseitig unterstützen und dabei von der Agentur begleitet werden. Die Realität war jedoch eine andere. In der 1. Staffel waren die Teilnehmer in den Praxisphasen vor allem daran interessiert, ihre Projektidee umzusetzen und dabei Unterstützung von der Agentur zu bekommen. Wer noch keine Projektidee hatte, suchte hier Hilfe bei der Projektfindung. Mit diesem euphorischen Streben in die Praxis waren viele Agenturen überfordert. Auch ging dabei der Gedanke, dass die Praxisphasen ein Teil des Weiterbildungsprozesses sind, verloren. Aufgabe war es also, die Praxisphasen als Lernphasen zurück zu gewinnen.

Die erste Praxisphase wurde klarer definiert als Möglichkeit, das bürgerschaftliche Engagement in der eigenen Kommune zu erkunden. Dafür wurden konkrete Aufgaben entwickelt, die zur Auswahl standen, wie z.B. ein Interviewleitfaden, um herauszufinden, wie Initiativen zustande kommen. In der 2. Praxisphase sollte es u.a. um die Präzisierung des eigenen Rollenprofils in Bezug zum lokalen bürgerschaftlichen Engagement und entsprechenden Bedarfen vor Ort. Die Folge dieser curricularen Veränderung war einerseits, dass die Teilnehmer in den Praxisphasen sich in ihrem Selbstverständnis mehr als Lernende sehen konnten und weniger als Akteure. Die Agenturmitarbeiter konnten ihren Auftrag der Unterstützung und Begleitung besser erfüllen.

Wissen und Können für eine Rolle im bürgerschaftlichen Engagement

Nachdem in der 1. Staffel erkennbar war, dass ein beträchtlicher Teil der angehenden *senior* Trainerinnen wenig über die *Strukturen und Besonderheiten des bürgerschaftlichen Sektors* allgemein und speziell in ihren Kommunen weiß, sind in die curricularen Empfehlungen Fragen, Aufgaben und Texte aufgenommen worden, mit deren Hilfe sich die Beteiligten (Hintergrund-)Wissen zu Strukturen, Rahmenbedingungen und zur Praxis des bürgerschaftlichen Engagements unter Berücksichtigung lokaler Zusammenhänge und Besonderheiten (z.B. über Unterschiede in den alten / neuen Bundesländern) aneignen. Weiterhin wurden Texte, Hinweise usw. zum Thema „Alter(n)“ und „Demografischer Wandel“ darge-

stellt, die bei der Zielgruppe Relevanz besitzen und zu (gemeinsamer) Lektüre und Aussprachen führen konnten.

Die Empfehlungen des Rahmencurriculums erschienen in diesen Punkten noch besonders ausbaufähig und die Einbeziehung weiterer Themenbereiche als sinnvoll. Anschlussfähige Themen waren z.B. systematische Ausführungen und Hintergrundtexte zum *Leistungsprofil und zu Arbeitsweisen von Agenturen für Bürgerengagement*, mit denen *senior*Trainerinnen im Rahmen des Modellprogramms – und vermutlich auch danach – eng kooperieren, oder Übersichtstexte und anwendungsbezogene Arbeitsmaterialien zu den Themen *Selbstorganisiertes Lernen / Neue Lernkulturen* sowie zu *Strategien und Formen von Selbstorganisation*, die bei der weiteren öffentlichen Ausgestaltung der *senior*Trainerin – Rolle bedeutsam sein werden.

Die Reflexion der Kursverläufe (2003/2004) im Rahmen weiterer Kursbeobachtungen, Kursleiterinterviews, Workshops und Fachdiskussionen ergab, dass die anfänglichen Schwächen des Curriculums durch diese Veränderungen überwunden werden konnten. Für die Vermittlung der *senior*Trainerinnen-Rolle mit ihren Profilen haben sich Rollen(bei)spiele als geeignet erwiesen. Die individuelle Rollenorientierung erfolgte entspannter und reflektierter durch die zeitliche Ausdehnung. Das Interesse an der Aneignung verschiedener rollenspezifischer Kompetenzen wuchs infolge des Angebotes, dass sich die Teilnehmer erst zum Ende der Weiterbildung für ein Rollen entscheiden können. Die Präzisierung von Aufgaben in den Praxisphasen hat neben wichtigen Erfahrungen für die Teilnehmer auch zu einer stärkeren Kooperation zwischen Bildungsträgern und Agenturen beigetragen. Darüber hinaus hat sich die Rolle der Agenturen gewandelt vom Unterstützer einzelner Projektideen hin zum „Türöffner“ zum Freiwilligen Sektor und als Unterstützer bei der Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen.

Weiterbildungsnetzwerk

Diese ersten Vernetzungsansätze haben sich positiv auf die Gestaltung des Weiterbildungsprozesses ausgewirkt und sollten weiter gestärkt werden. Beispiele der Zusammenarbeit und Kooperation von Beteiligten am Modellprogramm wurden unter dem Stichwort „Weiterbildungsnetzwerk“ in das Curriculum 2004 aufgenommen. So hat es sich in der Praxis z.B. bewährt, wenn Kursleiter und Agenturmitarbeiter die Kurse gemeinsam vorbereiten und Kursleiter zu Informationsveranstaltungen in die Agenturen eingeladen werden, um über die Weiter-

bildung zu berichten. Empfohlen wurde auch, Agenturmitarbeiter in die Kurse einzuladen, wenn es um Themen des bürgerschaftliche Engagements geht. Eine Beteiligung von Kursleitern an den *seniorTrainerinnen*-Treffen während der Praxisphasen wurde ebenfalls als sinnvoll erachtet. Kursleiter konnten so überprüfen, ob Gelerntes angewendet wurde, es konnten Erfahrungen gehört und neue Lernbedarfe aufgespürt werden, die im nächsten Kursblock Berücksichtigung finden.

Selbstorganisation von seniorTrainerinnen-Teams - das „seniorKompetenzteam“

Mit Blick auf die Nach-Modellzeit kam das Thema Selbstorganisation zunehmend stärker in die Diskussion. Es sollte bereits während der Modellphase sichergestellt werden, dass die *seniorTrainerinnen* auch über den intensiven Begleitungszeitraum durch die Agenturmitarbeiter effektiv und erfolgreich arbeiten können. Es wurde eine Reihe von methodischen Anregungen für Kursleiter zur Thematisierung von Selbstorganisation neu in das Curriculum aufgenommen mit dem Ziel, die Selbstorganisationsfähigkeiten der Teilnehmer weiter zu stärken, um in *seniorTrainerinnen*-Teams eigenständig arbeiten zu können. Ein neues Rollenprofil wurde entwickelt, das des „Teamkoordinators“.

Für die Agenturen wurde der Gründung von „seniorKompetenzteams“ empfohlen. In den Praxisphasen setzen sich die angehenden *seniorTrainerinnen* mit möglichen Strukturen der Zusammenarbeit, Kooperation und Vernetzung auseinander. So wurde eine tragfähige Arbeitsgrundlage für die Verstetigung des Wirkens von *seniorTrainerinnen* im bürgerschaftlichen Engagement bei weiterer Anbindung an die Agentur geschaffen. Die Unterstützung der Agenturmitarbeiter konnte sich nun auf punktuelle Leistungen beziehen, wie z.B. die Öffentlichkeitsarbeit, die Schaffung von Rahmenbedingungen u.ä.

6. Unterstützung der *senior*-Trainerinnen durch Agenturen für Bürgerengagement und Bildungseinrichtungen

Bürgerschaftliches Engagement ist kein Selbstläufer, sondern erfordert eine unterstützende Infrastruktur, die Engagementpotenziale aktiviert, Interessierte angemessen vorbereitet und weiterbildet sowie Engagierte beratend begleitet. Dies gilt umso mehr für das Engagement in einer neuen Rolle, die modellhaft entwickelt worden ist. Im EFI-Modellprogramm war diese Voraussetzung von Beginn an systematisch berücksichtigt worden, sodass die *senior*Trainerinnen auf ein breites Spektrum unterstützender Akteure zurückgreifen konnten. Dazu gehören die überörtlichen Bildungseinrichtungen, die die Kurse durchgeführt haben (vgl. Kapitel 5) ebenso wie die kommunale Politik und Verwaltung, insbesondere aber die Agenturen für Bürgerengagement.

6.1 Unterstützung durch Agenturen für Bürgerengagement

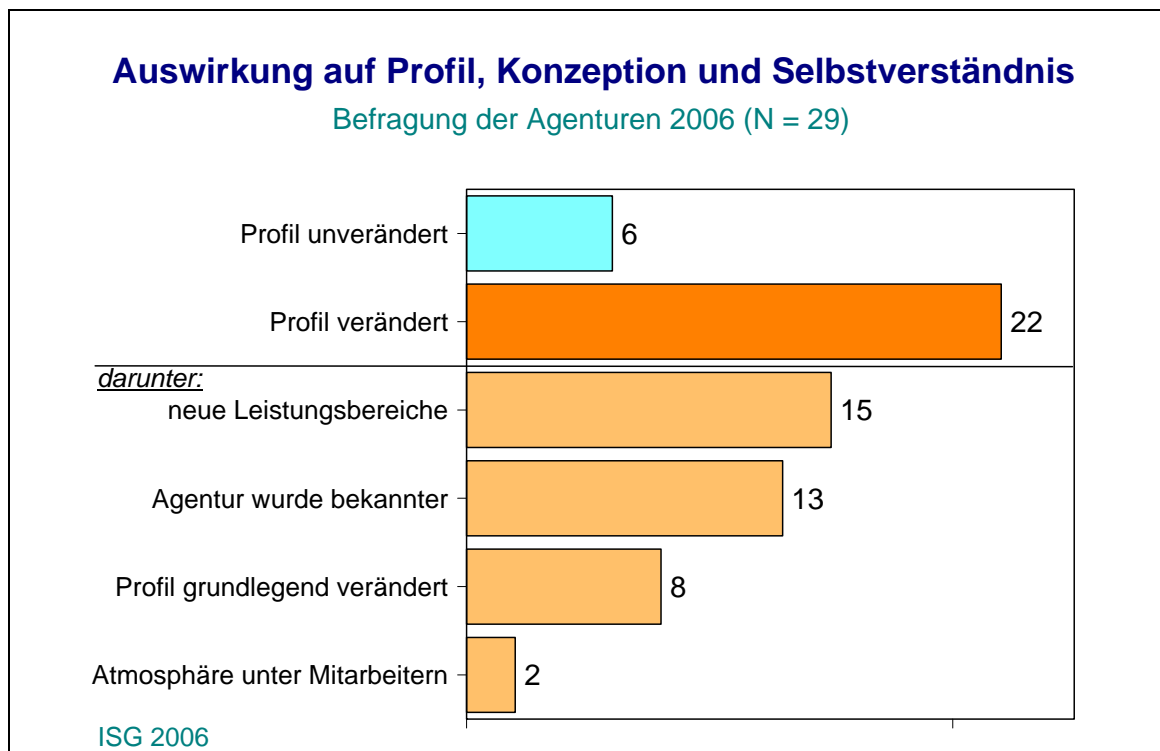
Den Agenturen für Bürgerengagement kommt innerhalb des EFI-Programms eine Schlüsselstellung zu: Sie werben Seniorinnen und Senioren für ein Engagement, wählen die Kursteilnehmer/innen aus, begleiten die weitergebildeten *senior*Trainerinnen und ggf. die *senior*Kompetenzteams bei der Umsetzung ihres Erfahrungswissens in Vereinen und Initiativen und leisten darüber hinaus lokale Öffentlichkeitsarbeit zur Verankerung des *senior*Trainerinnen-Modells in den Kommunen. Eine Auswertung ihrer Erfahrungen und Einschätzungen hat deshalb im Rahmen der Evaluation des Modellprogramms einen hohen Stellenwert.

6.1.1 Mitwirkung der Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm

Unter den 35 Agenturen für Bürgerengagement sind 17 Freiwilligenagenturen, 13 Seniorenbüros und 5 Selbsthilfe-Kontaktstellen (vgl. oben Abschnitt 1.2). Im Rahmen der vom ISG durchgeführten Evaluation wurden diese in einer Starterhebung im Juni 2002, in zwei Folgeerhebungen im Oktober 2002 und Ende 2003 sowie in der Schlusserhebung Anfang 2006 zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen schriftlich befragt.

Die Teilnahme am EFI-Programm hat sich bei vier Fünfteln von ihnen auf Konzeption und Selbstverständnis ausgewirkt, meist dahingehend, dass neue Leistungsbereiche aufgebaut wurden wie z.B. „Fortbildungen für Ehrenamtliche“ oder „Workshops für Multiplikatoren“ (15 Agenturen). Dass sie durch die Teilnahme am EFI-Programm bekannter geworden seien, sagen 13 Agenturen. Einige sagen auch, dass sich ihr Profil grundsätzlich geändert habe, und zwar vom klassischen Ehrenamt hin zum bürgerschaftlichen Engagement (8 Agenturen). Dagegen wurde kaum die Beobachtung gemacht, dass sich die Atmosphäre unter den Mitarbeiter/innen verändert habe (2 Agenturen).

Abbildung 6.1



6.1.2 Begleitung der *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams

Über die unterschiedlichen Wege, auf denen die *senior*Trainerinnen zur praktischen Umsetzung ihrer neuen Rolle gelangen, wurde in Abschnitt 3.2 aus der Perspektive der *senior*Trainerinnen berichtet. Aus der Perspektive der Agenturen für Bürgerengagement kann nun ergänzend aus einem anderen Blickwinkel ausgewertet werden, in welchem Maße das Erfahrungswissen der *senior*Trainerinnen zur Anwendung gekommen ist. Der folgenden Tabelle liegen die Schätzun-

gen der befragten Agenturen zu Grunde, die auf alle Agenturen im EFI-Programm hochgerechnet wurden.

Tabelle 6.1 Aktivitätsgrad der seniorTrainerinnen

Bericht der Agenturen über die Aktivität der <i>seniorTrainerinnen</i>									
Kurs	Anzahl der Teilnehmer	davon sind als <i>seniorTrainerinnen</i> ...							
		zurzeit aktiv		nicht mehr aktiv		nie aktiv gewesen		unbekannt	
1. Kurs	220	155	70%	51	23%	8	4%	6	3%
2. Kurs	250	186	74%	39	16%	18	7%	7	3%
3. Kurs	256	206	80%	33	13%	10	4%	7	3%
4. Kurs	221	209	95%	7	3%	5	2%	-	0%
Zusammen	947	756	80%	130	14%	41	4%	20	2%

ISG-Agenturbefragung 2006, N = 29 (hochgerechnet auf alle beteiligten Agenturen)

Etwa 80% der *seniorTrainerinnen* waren demnach zum Befragungszeitpunkt Anfang 2006 in dieser Rolle aktiv. Dies bestätigt die Schätzungen, die das ISG auf der Basis der Befragung von *seniorTrainerinnen* in der Praxis vorgenommen hatte. Aus dem letzten Kurs waren zu diesem Zeitpunkt fast alle (95%) aktiv, aus den früheren Kursen leicht abnehmende Anteile. Aus dem 1. Kurs waren, auch bei zunehmendem Alter, immerhin noch 70% der Teilnehmer/innen als *seniorTrainerinnen* tätig, was die Nachhaltigkeit dieser Engagementform bestätigt.

Auch die übrigen Kursteilnehmer waren größtenteils vorher als *seniorTrainerinnen* aktiv, haben aber nun aus verschiedenen, meist persönlichen Gründen diese Tätigkeit beendet. Dieser Anteil (im Durchschnitt 14%) fällt erwartungsgemäß umso höher aus, je älter die *seniorTrainerinnen* werden und je länger ihr Kurs zurück liegt. Mit Anteilen zwischen 3% (des 4. Kurses) und 23% (des 1. Kurses) sind es aber deutlich weniger als die nach wie vor aktiven *seniorTrainerinnen*. Sehr gering ist mit durchschnittlich 4% der Anteil derer, die den Schritt zur praktischen Anwendung nicht geschafft haben, und auch bei nur wenigen Teilnehmer/innen ist der Verbleib unbekannt (2%).

Als Gründe dafür, dass ein Teil der *seniorTrainerinnen* nicht oder nicht mehr in dieser Rolle aktiv ist, geben die meisten der befragten Agenturen (25 von 27) persönliche Gründe wie gesundheitliche Beeinträchtigungen oder familiäre Anforderungen (z.B. wegen gesundheitlicher Beeinträchtigung des Partners) an. Alle weiteren vorher vermuteten Gründe sind dem gegenüber sekundär, wie die

folgende Liste zeigt; vor allem sind es nur sehr wenige, die sich dazu nicht befähigt fühlen.

Tabelle 6.2 Gründe für Inaktivität

<u>Gründe:</u>	<u>Agenturen:</u>
• es lagen persönliche Gründe vor (Krankheit, familiäre Probleme etc.)	25
• einige haben kein Interesse mehr, als <i>senior</i> Trainerinnen tätig zu sein	12
• Probleme bei Umsetzung des geplanten Vorhabens	9
• einige nahmen wieder ihre ehemalige ehrenamtliche Tätigkeit auf	9
• Vorhaben ist erst zu einem späteren Zeitpunkt geplant	6
• einige hatten ganz andere Vorstellungen vom Tätigkeitsprofil	6
• einige trauten sich nicht zu, die Aufgaben von <i>senior</i> Trainerinnen zu bewältigen	4

ISG-Agenturbefragung 2006, N = 27

Die Agenturen begleiten die *senior*Trainerinnen auch nach dem Ende des Fortbildungskurses, wobei sie zu deren überwiegendem Teil (57%) in einem engen Kontakt stehen. „Eng“ heißt in diesem Zusammenhang, dass sie mit jedem dieser *senior*Trainerinnen im Durchschnitt 5 Mal pro Monat zu tun haben. Mit einem Drittel der *senior*Trainerinnen stehen die Agenturen in einem eher losen Kontakt (durchschnittlich 2,3 Mal pro Monat) und nur mit 12% in gar keinem Kontakt.

Tabelle 6.3 Intensität der Begleitung

Kontakte der Agenturen zu den <i>senior</i>Trainerinnen			
Art des Kontaktes mit den senTr	Kontakte		Kontakte pro Monat (Durchschnitt)
	Anzahl	Anteil	
engen Kontakt	411	57%	5,0
eher losen Kontakt	230	32%	2,3
gar keinen Kontakt	86	12%	-
Zusammen	727	100%	4,0

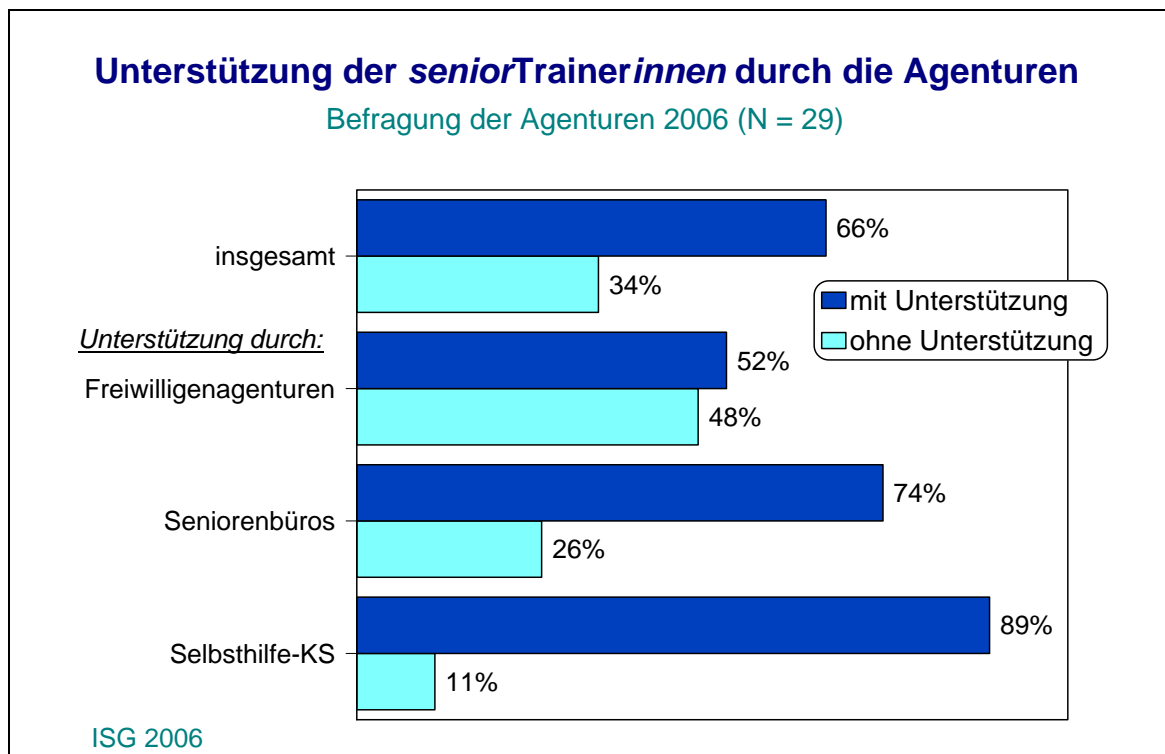
ISG-Agenturbefragung 2006, N = 29

Dies macht deutlich, dass die Begleitung der *senior*Trainerinnen seitens der Agenturen sehr ernst genommen wird. Berücksichtigt man, dass nicht alle *senior*Trainerinnen auch von sich aus mit den Agenturen in Kontakt bleiben, so bleibt

der Eindruck, dass die *seniorTrainerinnen* in hinreichendem Maße von ihrer Agentur unterstützt werden – sofern sie dies wollen.

Fragt man genauer nach, wie viele *seniorTrainerinnen* mit und wie viele ohne Unterstützung ihrer Agentur tätig sind, so arbeiten zwei Drittel mit und ein Drittel ohne Unterstützung der örtlichen Agenturen für Bürgerengagement. Dabei zeigen sich allerdings große Unterschiede zwischen den Agenturen: Die Anteile der *seniorTrainerinnen*, die mit deren Unterstützung arbeiten, reichen von 15% bis zu 95%. Unterscheidet man nach Art der Agentur, so ist der Anteil derer, die mit Unterstützung arbeiten, bei Selbsthilfe-Kontaktstellen am höchsten und bei Freiwilligenagenturen am niedrigsten.

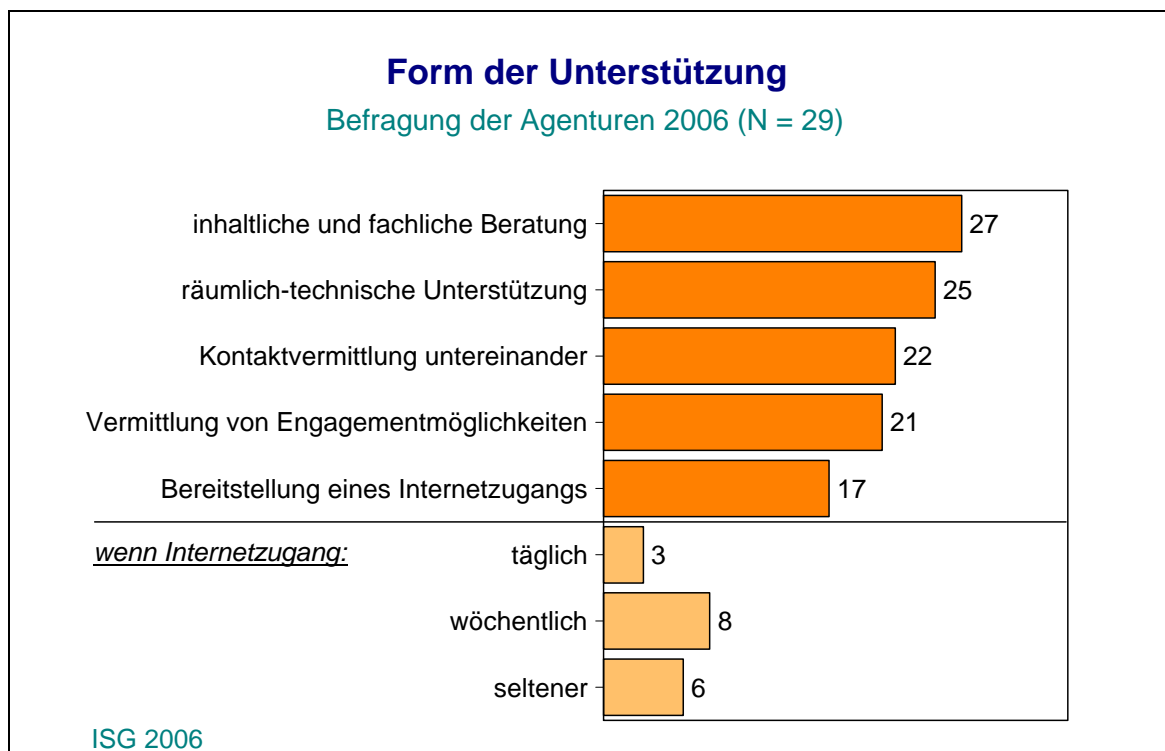
Abbildung 6.2



Die Formen, in denen diese Unterstützung geleistet wird, unterscheiden sich dagegen nicht zwischen den befragten Agenturen. Bei allen steht an erster Stelle die inhaltliche und fachliche Beratung der *seniorTrainerinnen* (27 Agenturen), fast ebenso häufig wird räumlich-technische Unterstützung geleistet (25 Agenturen). Bei etwa drei Vierteln der Agenturen umfasst die Unterstützung die Vermittlung von Kontakten der *seniorTrainerinnen* untereinander (22 Agenturen) oder zu Kooperationspartnern (21 Agenturen). Nur 17 der 29 Agenturen ermöglichen ihnen

seniorTrainerinnen einen Internetzugang (und darunter wiederum nur drei Agenturen ohne Beschränkung, während 8 Agenturen dies höchstens einige Male pro Woche und weitere 6 Agenturen noch seltener gewähren).

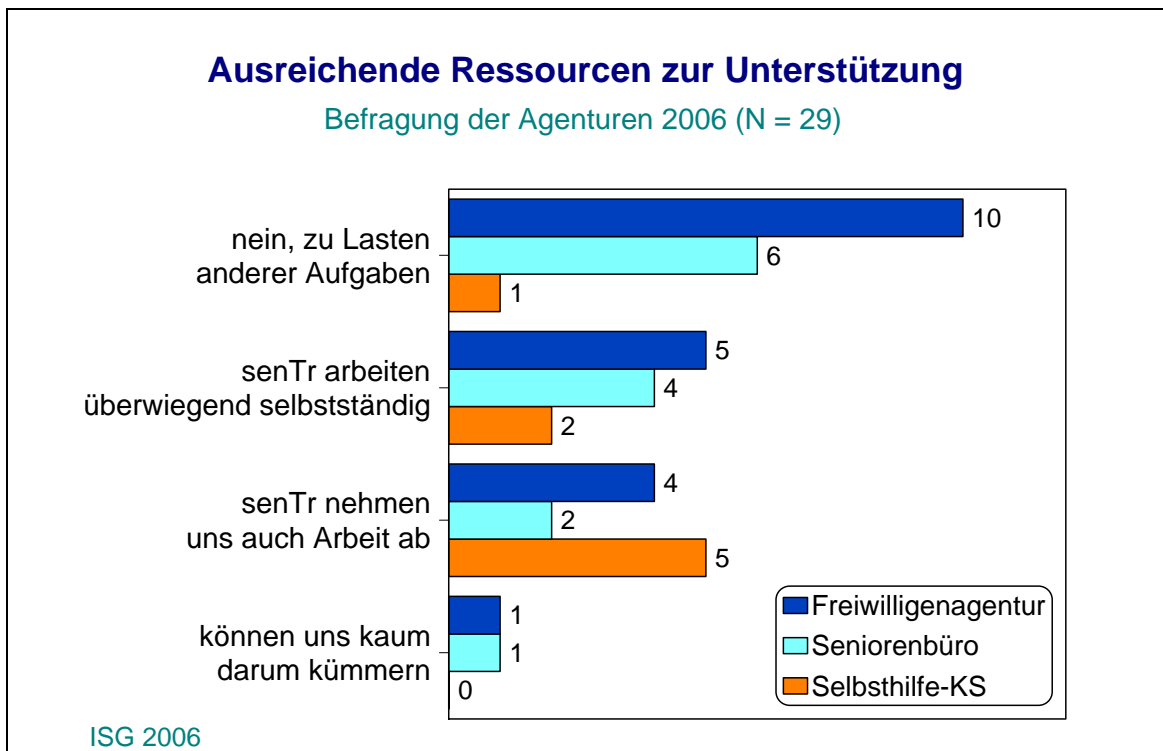
Abbildung 6.3



Durchschnittlich wenden die Agenturen 8 Stunden pro Woche für die Unterstützung von *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* auf. Der zeitliche Umfang dieser Unterstützung variiert allerdings nach dem Typ der Agentur – während die Selbsthilfe-Kontaktstellen 11,2 Wochenstunden investieren, sind es bei den Freiwilligenagenturen nur 6,3 Wochenstunden (wobei hinsichtlich der personellen Ausstattung keine nennenswerten Unterschiede bestehen).

Die Freiwilligenagenturen sind es auch, die überwiegend ihre zeitlichen Ressourcen als unzureichend empfinden (10 von 13 Freiwilligenagenturen) und die meinen, dass eine stärkere Unterstützung von *seniorTrainerinnen* zu Lasten anderer Aufgaben gehe. Von den Seniorenbüros sieht dies etwa die Hälfte (6 von 11) ebenso, fast so viele meinen aber, dass die *seniorTrainerinnen* überwiegend selbstständig arbeiten. Die Selbsthilfe-Kontaktstellen sehen sich am wenigsten überlastet, sie bestätigen dagegen alle die Wechselseitigkeit der Unterstützung, da die *seniorTrainerinnen* ihnen auch Arbeit abnehmen.

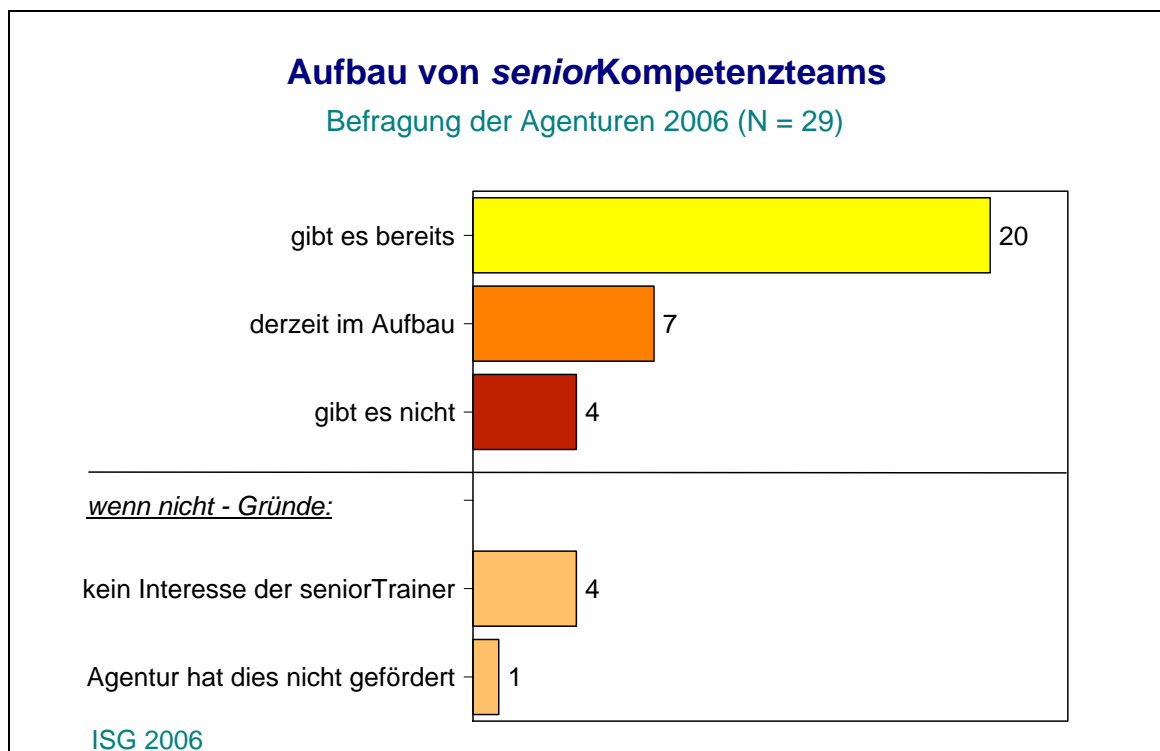
Abbildung 6.4



Eine spezifische Form der Unterstützung, die darauf abzielt, dass sich die *senior*Trainerinnen auf längerfristige Sicht selbst organisieren und sich gegenseitig unterstützen, wurde im EFI-Modellprogramm als „*senior*Kompetenzteam“ bezeichnet (vgl. oben Abschnitt 3.4). 20 von 29 Agenturen (69%) berichten, dass sie eine solche Form gemeinsam mit den *senior*Trainerinnen aufgebaut haben. Damit sind die *senior*Kompetenzteams weiter verbreitet, als es aus der Befragung der *senior*Trainerinnen in der Praxis hervorging, denn dort kannte nur die Hälfte der Befragten ein *senior*Kompetenzteam in ihrer Kommune. Dies liegt vor allem daran, dass noch nicht alle *senior*Trainerinnen mit diesem neuen Begriff vertraut waren; in flankierenden Gesprächen wurde deutlich, dass manchem nicht klar war, dass jede organisierte und auf Dauer gestellte Kooperation von *senior*Trainerinnen bereits ein „*senior*Kompetenzteam“ ist.

In Kurzumfragen des ISG (September 2006) und des ISAB (Dezember 2006) wurden die Agenturen für Bürgerengagement nochmals gebeten, Angaben zum Entwicklungsstand der *senior*Kompetenzteams zu machen. Im Ergebnis dieser Recherchen wurde deutlich, dass zwischenzeitlich der Prozess des Gruppenaufbaus fortgesetzt wurde.

Abbildung 6.5



Ein kleinerer Teil der Agenturen berichtet, dass in ihrer Kommune derzeit ein *senior*Kompetenzteam aufgebaut wird, aber nur 4 Agenturen sagen, dass es diese Form der Selbstorganisation gar nicht gebe. Die Gründe dafür sehen diese Agenturen vor allem bei den *senior*Trainerinnen, die daran wenig interessiert seien und lieber als Individualisten arbeiteten; eine Agentur räumt allerdings auch ein, selbst zu wenig für dieses Konzept geworben zu haben.

Vergleicht man die Mitarbeit im *senior*Kompetenzteam mit anderen Arbeitsweisen der *senior*Trainerinnen, so zeigt sich, dass mit 45% immerhin der größere Teil im *senior*Kompetenzteam mitarbeitet, während 14% zu zweit und 42% allein arbeiten (wobei „allein“ kein „Einzelkämpfertum“ bedeutet, sondern vor allem diejenigen meint, die ohne weitere *senior*Trainerinnen mit bzw. für einen Kooperationspartner arbeiten).

Die Unterstützung der *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams durch die Agenturen für Bürgerengagement ist aber keine einseitige Leistung, sondern ein wechselseitiger Prozess. Nur 5 der 29 Agenturen geben an, dass sie gar keine Unterstützung seitens der *senior*Trainerinnen erhalten. Die anderen 24 Agenturen erhalten von durchschnittlich 7 *senior*Trainerinnen eine entsprechende Unterstüt-

zung, wobei die unmittelbare Hilfe für Projekte der Agenturen (durch Beratung, Vermittlung von Fachkenntnissen und zum Teil auch von eigener Lebenserfahrung) an vorderer Stelle steht.

Abbildung 6.6



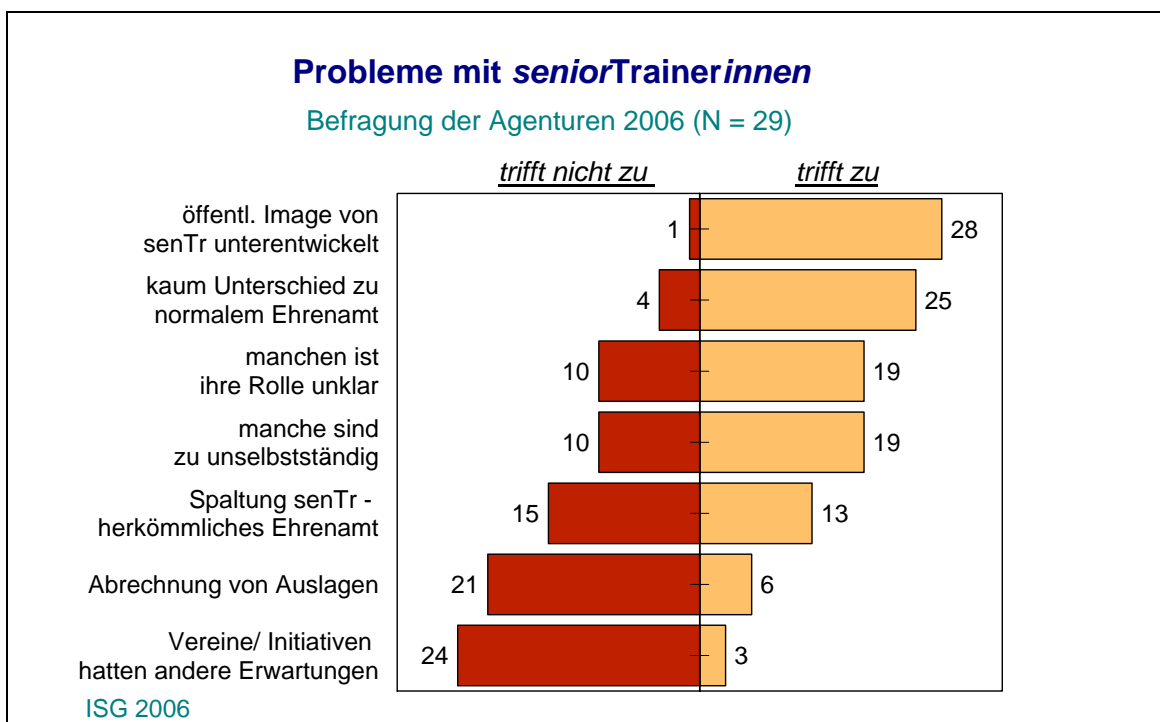
Weitere Felder, in denen *senior*Trainerinnen oder *senior*Kompetenzteams ihrerseits die Agenturen für Bürgerengagement unterstützen, sind die Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung von Initiativen und die Initiierung neuer Projekte. Weniger wurden die Arbeit mit bestimmten Zielgruppen sowie Unterstützung bei verwaltungstechnischen Aufgaben der Agentur genannt.

Bei allen positiven Erfahrungen, die die Agenturen für Bürgerengagement mit den *senior*Trainerinnen gemacht haben, wurden aber auch Schwierigkeiten berichtet. Diese können nur bewältigt werden, wenn sie zunächst offen diagnostiziert und ausgewertet werden. Die größte Schwierigkeit sehen die Agenturen darin, dass das öffentliche Bewusstsein dessen, was *senior*Trainerinnen leisten können, bei Vereinen und Initiativen, aber auch bei kommunaler Politik und Verwaltung noch unzureichend entwickelt sei – dies trifft nach Ansicht von fast allen Agenturen zu. Fast ebenso viele finden es schwierig, das Besondere der *senior*-

Trainerinnen-Rolle gegenüber herkömmlicher ehrenamtlicher Arbeit zu erkennen. Jeweils 19 von 29 Agenturen meinen, dass manchen *senior*Trainerinnen selbst nicht klar sei, welche Rolle sie einnehmen, und dass manche von ihnen nicht in der Lage seien, ihre Vorhaben selbstständig durchzuführen.

Als eher unzutreffend wird die Gefahr gesehen, dass es zu einer Spaltung zwischen *senior*Trainerinnen und herkömmlichen Ehrenamtlichen kommen könnte (13 Agenturen „trifft zu“, 15 Agenturen „trifft nicht zu“). Keine oder nur geringe Probleme treten dagegen nach Einschätzung der Agenturen durch Schwierigkeiten bei der Abrechnung von Auslagen oder durch unerfüllte Erwartungen der Kooperationspartner auf.

Abbildung 6.7



Wechselt man schließlich noch einmal die Perspektive und ergänzt ein Ergebnis der Befragung der *senior*Trainerinnen in der Praxis, so gewinnt man den Eindruck, dass diese selbst die Unterstützung, die sie seitens der Agenturen für Bürgerengagement erhalten, sehr wohl zu schätzen wissen. Zwei Drittel von ihnen geben an, dass ihre Erwartungen an die Unterstützung durch die Agenturen für Bürgerengagement erfüllt worden sei. Diese Bewertung fällt positiver aus als die im Vergleich dazu abgefragte Erfüllung der Erwartungen an Vereine/ Verbände (49%) oder die Kommune, die nur zu 44% erfüllt wurden.

6.2 Unterstützung durch die Bildungseinrichtungen

Zu dem Netzwerk an Akteuren, die die *seniorTrainerinnen* unterstützen, gehören neben den Agenturen für Bürgerengagement vor allem auch die überörtlichen Bildungsträger. Sie waren von Beginn an am Aufbau des Modellprogramms beteiligt und hatten eine vermittelnde Funktion zwischen Bund, Land, Agenturen für Bürgerengagement (einschließlich der Weiterleitung der Fördermittel) und den *seniorTrainerinnen* selbst. Die zwölf beteiligten Bildungsträger waren durch die zuständigen Landesministerien ausgewählt worden und bildeten mit jeweils drei Agenturen für Bürgerengagement (in Hamburg mit zwei Agenturen) einen Kooperationsverbund.

Inhaltlich waren die überörtlichen Bildungsträger maßgeblich an der Ausgestaltung der Weiterbildung beteiligt, indem sie die im Curriculum gegebenen Anregungen für konkrete Kurseinheiten aufbereiteten und auf die Teilnehmer/innen abstimmten. Die Erfahrungen, die die Kursleiterinnen und -leiter dabei machten, und die daraus entwickelten Ideen und Vorstellungen wurden seitens der wissenschaftlichen Begleitung (Evaluation und Curriculumentwicklung) aufgegriffen und ausgewertet. Damit haben sie einen wichtigen Beitrag einerseits zur Entwicklung und Profilierung der neuen Verantwortungsrolle der *seniorTrainerinnen* und auf der anderen Seite zur Weiterentwicklung der Kurskonzeption geleistet.

Die unterschiedlichen Formen und Methoden, in denen die Bildungsträger das Kurskonzept in den drei jeweils dreitägigen Blöcken eines Kurses umsetzten, werden in Kapitel 5 im Detail beschrieben. An dieser Stelle soll dagegen die Funktion, die die Bildungsträger für die *seniorTrainerinnen* hatten, näher erläutert werden.

Der Beitrag der Bildungsträger zur Profilentwicklung der *seniorTrainerinnen*-Rolle lässt sich nur angemessen einschätzen, wenn man bedenkt, dass vor allem im ersten Kurs die Vorstellungen der Teilnehmer/innen selbst, was die Spezifik dieser neuen Rolle angeht, erst gering entwickelt waren, und dass auch der Informationsstand, den diese auf der Grundlage der Vorgespräche in den Agenturen für Bürgerengagement mitbrachten, durch diesen Entwicklungscharakter geprägt war. Zudem bedeutete die Ausrichtung auf die spezifische Teilnehmerstruktur, nämlich engagierte Seniorinnen und Senioren mit meist hohem Bildungsstand und reichhaltiger Berufs- und Lebenserfahrung, für manche der Kursleiter/innen didaktisches Neuland. Ihre Aufgaben waren dabei vielfältig und

reichten von der Anregung von Reflexion (über Motive, Selbstverständnis, persönliche Stärken und Schwächen) über Konkretisierung der Ziel- und Rollenvorstellungen bis hin zur praxisorientierten Qualifizierung im Hinblick auf die inhaltlichen Kenntnisse und methodischen Kompetenzen, die zur Umsetzung dieser Ziele erforderlich waren.

Im Verlaufe der Umsetzung dieses Weiterbildungskonzeptes wurden einige Schwerpunktverlagerungen und Erweiterungen vorgenommen. In einer Auswertung von Interviews, die Prof. Burmeister und Mitarbeiterinnen im Anschluss an den ersten Kurs durchgeführt hatten, wurde Entwicklungsbedarf in folgender Hinsicht gesehen:

- *Erheblicher Reflexionsbedarf der Teilnehmer/innen im Spannungsverhältnis von reichhaltiger Erfahrung und Verunsicherung über zukünftige Rolle*

Nach dem Eindruck der Kursleiter/innen hat sich gezeigt, dass die Teilnehmer neben ihrer selbstbewusst eingebrachten Kompetenz auch eine andere Seite zeigten, indem sie

„... nach Überwindung der Anfangssituationen im Medium des Erfahrungsaustausches und der Gruppenarbeit vielfach sehr authentische, aktuell virulente Themen einzubringen vermochten – solche, von denen sie in der Phase des Übergangs vom häuslichen bzw. Erwerbsleben in ein ‚Leben danach‘ bewegt sind. Man sieht, dass alle Teilnehmer mehr oder minder von der Erfahrung des Alter(n)s betroffen sind, sie sich im Spiegel ihrer ‚alten‘, sich wandelnden sozialen Einbindungen sehen und sich mit Blick auf den gesamten Lebenszyklus zum Teil neugierig und ungeduldig, zum Teil auch durchaus verunsichert fragen, welche soziale Identität sie nach der Freisetzung von ihrer Erwerbsrolle und von den ‚generativen, fürsorglichen Aufgaben‘ im sozialen Rahmen ihres Zuhauses nun ausbilden und ausdifferenzieren wollen und können (was wird aus mir...?).“²⁵

- *Klärung des Praxiszusammenhangs*

In den Gesprächen mit den Kursleiter/innen wurde auch der Eindruck gewonnen, dass der Aspekt der Praxis, also „der Bedingungen des freiwilligen Engagements und der (potentiellen) Nachfragen von Initiativen bzw. Bedarfslagen im Ge-

²⁵ Burmeister, Joachim/ Heller, Anne/ Stehr, Ilona (2003), Fortbildung zu *senior* Trainerinnen. Rahmencurriculum 2003 im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, S. 8

meinwesen, in dem man wahrscheinlich tätig wird“, noch kein systematischer Bestandteil der Fortbildung war (Burmeister et al. 2003: 9). Im Zuge der Weiterentwicklung des Rahmencurriculums wurde auf dieses Ergebnis in zweifacher Weise reagiert: Zum einen wurden „Strukturmerkmalen, Besonderheiten und Arbeitsweisen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements“ als ein fester Bestandteil in die Kurse integriert; zum andern wurden Praxisphasen als „Lernphasen“ bzw. „Erfahrungsphasen“ zwischen die Kursblöcke eingefügt (ebd.). Dadurch wurde der von den Kursleiter/innen zu leistende Bildungsauftrag nicht nur thematisch erweitert, sondern auch die Vorbereitung der praktischen Umsetzung (Auswahl des zu erkundenden Engagementfeldes, Kontaktaufnahme zu Akteuren, Präsentation von Vorstellungen zur eigenen Mitwirkung) wurde zur Aufgabe der Bildungsträger.

- *Kooperation zwischen Bildungsträgern und Agenturen*

Schließlich war aus den Interviews mit den Bildungsträgern deutlich geworden, dass die Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der Agenturen für Bürgerengagement anfangs nicht immer reibungslos verlaufen war. Ein ähnlicher Eindruck war umgekehrt auch aus den Befragungen der Agenturen entstanden. Angesichts der komplexen Aufgaben beider Akteure und der neuen Situation war dies aber auch nicht anders zu erwarten gewesen. Um hier nachzusteuern, wurde in das überarbeitete Rahmencurriculum als weitere Anregung aufgenommen, dass einzelne Kursteile von Kursleiter/innen und Mitarbeiter/innen der Agenturen gemeinsam durchgeführt werden, insbesondere im Kontext der Praxisphasen (zur Vor- und Nachbereitung) und der Ausarbeitung von Projekten und Vorhaben.

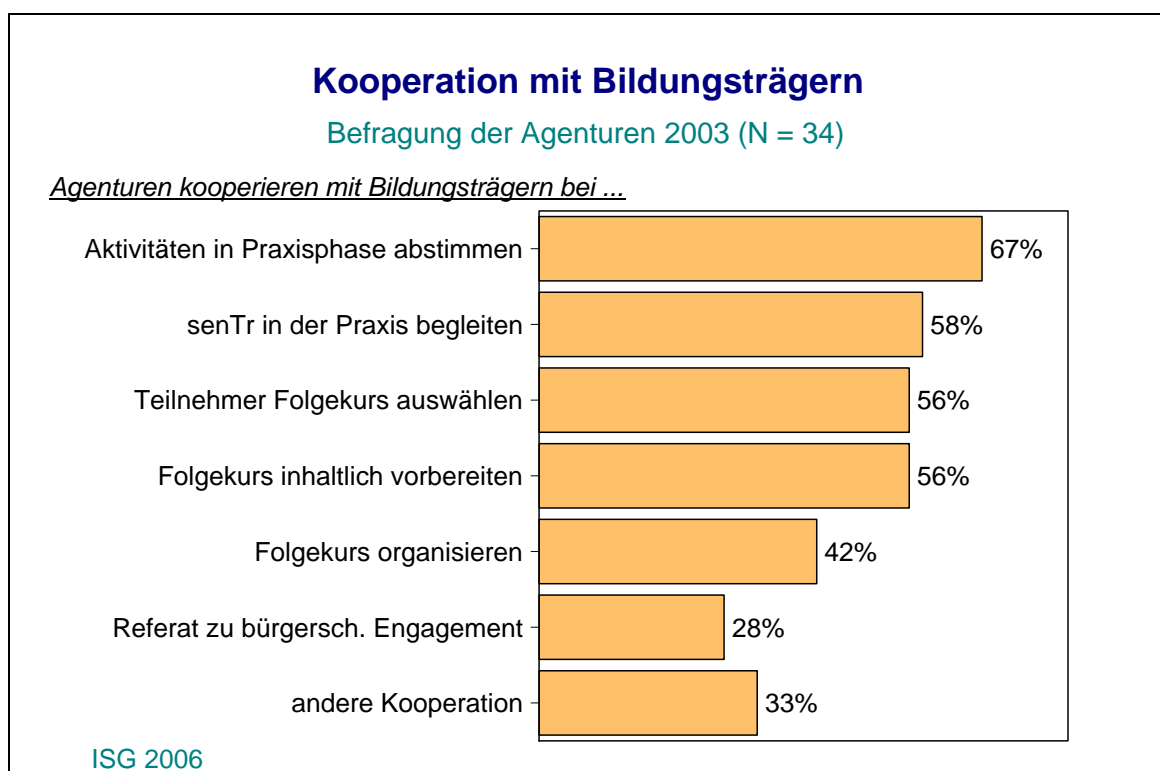
Diese Anregungen wurden von den Bildungsträgern weitgehend aufgenommen, und aus späteren Rückmeldungen (insbesondere im Rahmen der bundesweiten Fachtagungen) ist zu schließen, dass die entsprechende Umsetzung erfolgreich verlaufen ist, d.h. dass die in den Interviews deutlich gewordenen Schwachstellen optimiert werden konnten.

Dies wird auch durch die Evaluation der Einschätzungen aus Teilnehmersicht bestätigt: Im dritten Kurs haben sich stärker als in den beiden ersten die Vorstellungen der Teilnehmer/innen über die Rolle verändert, insbesondere die Zielklarheit und die zukünftigen Aufgaben konnten klarer konturiert werden (s.o. Abschnitt 5.2.1). Als wichtigste Faktoren, die zu dieser Klärung beigetragen haben, werden, neben dem Erfahrungsaustausch mit anderen *senior*Trainerinnen, vor al-

lem die Kursleiter/innen genannt (ebd.). Auch das Gefühl, nach Abschluss der Kursteilnahme für die Tätigkeit als *senior*Trainerinnen hinreichend qualifiziert zu sein, hat sich von Kurs zu Kurs verbessert (s.o. Abschnitt 5.2.3). Nur was die Unterstützung während der Praxisphasen zwischen den Kursblöcken betrifft, wurde die seitens der Bildungsträger erhaltene Unterstützung nicht so hoch eingeschätzt – zumindest im Vergleich mit der Unterstützung, die die Agenturen für Bürgerengagement an dieser Stelle leisteten, die allerdings ja auch den kommunalen Praxisfeldern näher stehen.

In der Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern gab es bereits zur Mitte der Programmlaufzeit aus Sicht der Agenturen für Bürgerengagement kaum noch Probleme: Bei zwei Dritteln von ihnen war die Zusammenarbeit ohnehin von Beginn an gut und war dies auch zum Befragungszeitpunkt. Ein Drittel berichtete über Anlaufschwierigkeiten in der Kooperation, die zum Zeitpunkt der Befragung aber ausgeräumt worden waren. Nur eine von 35 Agenturen hatte mit dem Bildungsträger offenbar ernsthafte Probleme.

Abbildung 6.8



Die Aktivitäten der Kooperationen zwischen Agenturen und Bildungsträgern betrafen nahezu alle Bereiche der EFI-Kurse. Am häufigsten waren Absprachen, Regelungen oder eine Arbeitsteilung für die Planung und Durchführung der Praxisphasen zwischen den Kursblöcken, bei der Begleitung der fortgebildeten *senior*Trainerinnen in der Praxis sowie der Auswahl interessierter Senior/innen für den Folgekurs.

Nahezu alle befragten Agenturen konnten angeben, was sie bei der Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern als positiv empfunden haben:

Tabelle 6.3 Kooperation mit dem Bildungsträger: Was war besonders gut?

	Anzahl	in %
konkrete Absprachen sowie Reflexion über Inhalte der Weiterbildung, die Praxisphasen und insgesamt über den Kursverlauf	15	44%
enge Zusammenarbeit / „Chemie stimmt“ / Vertrauen	12	35%
regelmäßiger Kontakt und Koordinierungstreffen	6	18%
Offenheit zwischen den Institutionen	5	15%
gemeinsame Info-Veranstaltungen	2	6%
Rollenklärung zwischen Agentur und Bildungsträger	2	6%
Unterstützung bei der „Werbephase“ durch den Bildungsträger	1	3%
Vernetzung zwischen beiden Institutionen	1	3%
Einbindung in Veranstaltungen, z.B. Kirchentag, Seniorenmesse etc.	1	3%
gesamt	34	100%

Dagegen gaben nur 12 Agenturen – meist als Einzelmeinungen – in Stichworten einige Anhaltspunkte, die in der Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen nicht so gut waren; die relativ häufigste Nennung ist hier, eine Kooperation bei der Kursdurchführung sei seitens des Bildungsträgers nicht gewünscht gewesen (aber nur von drei Agenturen genannt).

So hat sich die Beteiligung der überörtlichen Bildungsträger am EFI-Modellprogramm sowohl für diese als auch für die anderen Akteure als erfolgreich erwiesen: Die Bildungsträger haben einen entscheidenden Beitrag zur Profilierung der *senior*Trainerinnen-Rolle und zum Gelingen des Programms insgesamt geleistet. Ein Teil von ihnen wird auch weiterhin in dieser Form *senior*Trainerinnen weiterbilden (s.u. Abschnitt 7.3), aber auch die anderen werden aus ihrer Mitwirkung einen wertvollen Ertrag für ihre weitere Arbeit mit Seniorinnen und Senioren im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements haben.

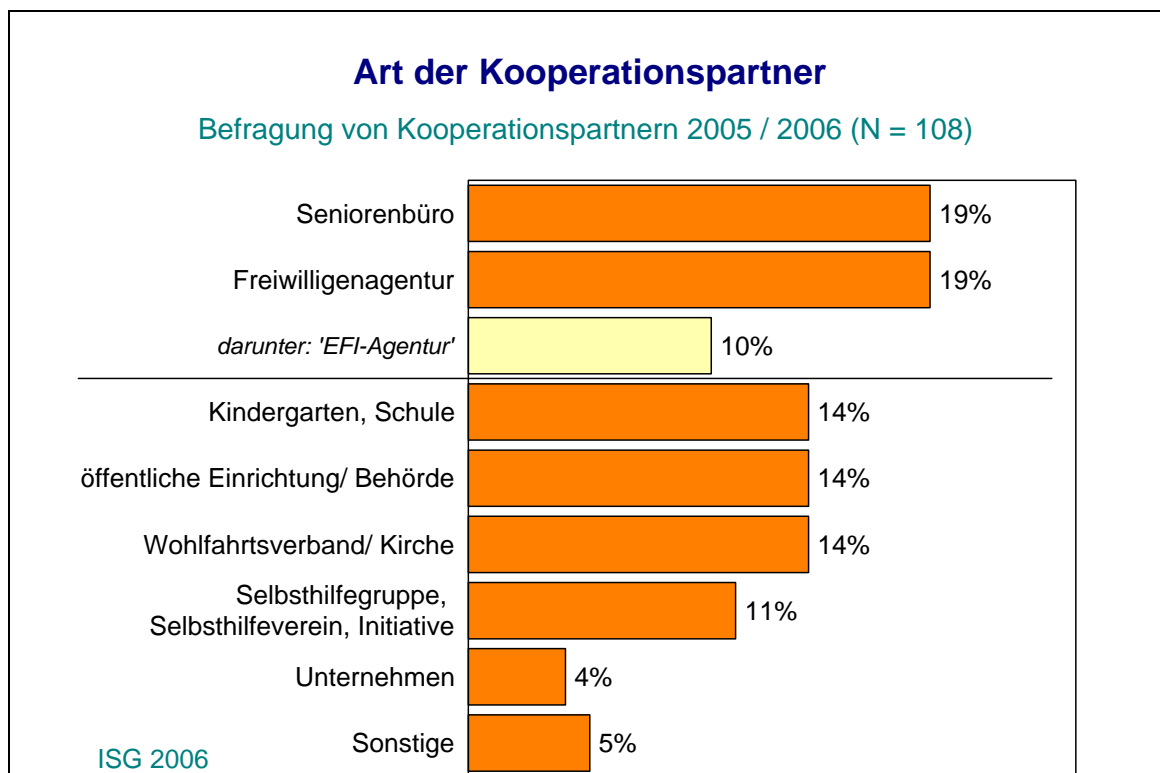
7. Nutzen der *senior*Trainerinnen für ihre Partner in der Kommune

Ein zentraler Gradmesser für den Erfolg des Modells *senior*Trainerinnen stellt die Einschätzung der Kooperationspartner dar, also der Vereine, Initiativen und Organisationen, für die und mit denen die *senior*Trainerinnen ihre Kompetenzen einsetzen. Von der Kontaktaufnahme über die Abstimmung von Unterstützungsbedarf und die Umsetzung der Aktivitäten bis zum Ergebnis umfasst diese Kooperation viele Facetten. Auch die Kooperationspartner als die unmittelbare Zielgruppe der Aktivitäten von *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams wurden in regelmäßigen Abständen befragt, um eine Rückmeldung zu Verlauf und Ergebnis dieser Zusammenarbeit zu erhalten. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kooperationspartner-Befragungen vom Dezember 2003, Februar 2005 und Februar 2006 integriert ausgewertet (Poolauswertung), soweit in der Befragung die gleiche Frage gestellt wurde. Wo dies nicht der Fall ist, wird das Meinungsbild der aktuellsten Befragung wiedergegeben.

7.1 Hintergrund, Informationsquellen und Interessen der Kooperationspartner

Die Kooperationspartner, die sich an diesen Befragungen beteiligten, spiegeln das breite Spektrum von Vereinen, Initiativen und Einrichtungen innerhalb der Zivilgesellschaft wider. Jeweils ein Fünftel der Befragungsteilnehmer sind Seniorbüros (einschließlich „Seniorenzentren“ und „Seniorenkontaktstellen“) sowie Freiwilligenagenturen (einschließlich „Freiwilligenbörsen“ und „-zentren“), in deren Rahmen die *senior*Trainerinnen mitwirken. Darunter befinden sich auch solche, die als Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm mitarbeiten, überwiegend sind es aber andere Agenturen außerhalb des EFI-Programms, mit denen *senior*Trainerinnen bei der Aktivierung und Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement kooperieren.

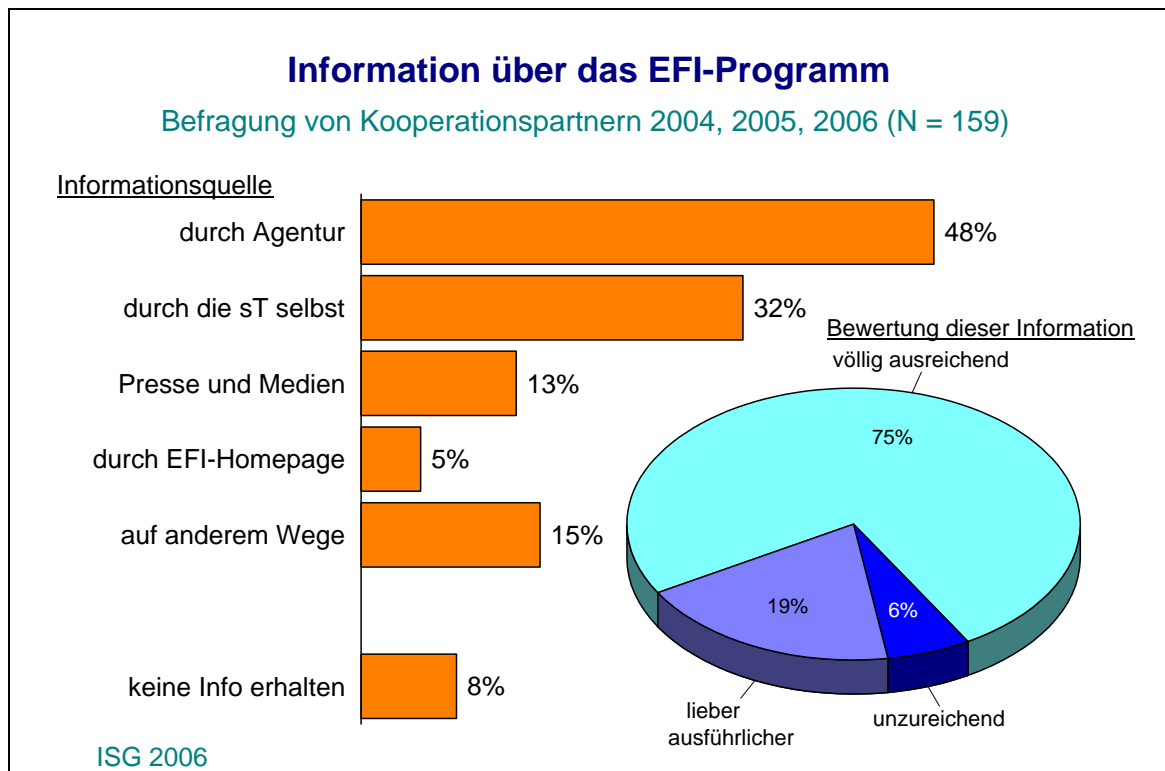
Abbildung 7.1



Jeweils ein Siebtel der Kooperationspartner (14%) sind Kindergärten und Schulen, andere öffentliche Einrichtungen und Behörden sowie Wohlfahrtsverbände und Kirchen. Aus dem Bereich der Selbsthilfe kommt ein gutes Zehntel der Kooperationspartner und 4% aus der Wirtschaft. Auf weitere Einzelnennungen entfallen 5%. Inhaltlich sind die Kooperationspartner vor allem (entsprechend der Engagementschwerpunkte der *senior*Trainerinnen, s.o.) in sozialen und gesundheitlichen Bereichen sowie in der Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit tätig.

Informationen über das EFI-Programm haben die Kooperationspartner in erster Linie seitens der Agenturen (48%) und der *senior*Trainerinnen selbst (32%) erhalten. Presse und Medien nennen durchschnittlich 13% als Informanten, wobei deren Rolle im Laufe des Modellprogramms an Bedeutung zugenommen hat. Über die EFI-Homepage haben durchschnittlich 5% ihre Informationen bezogen und 15% auf anderem Wege. Der Anteil derer, die angeben, gar keine Informationen über das EFI-Programm erhalten zu haben, lag in allen Befragungen bei rd. 8%.

Abbildung 7.2

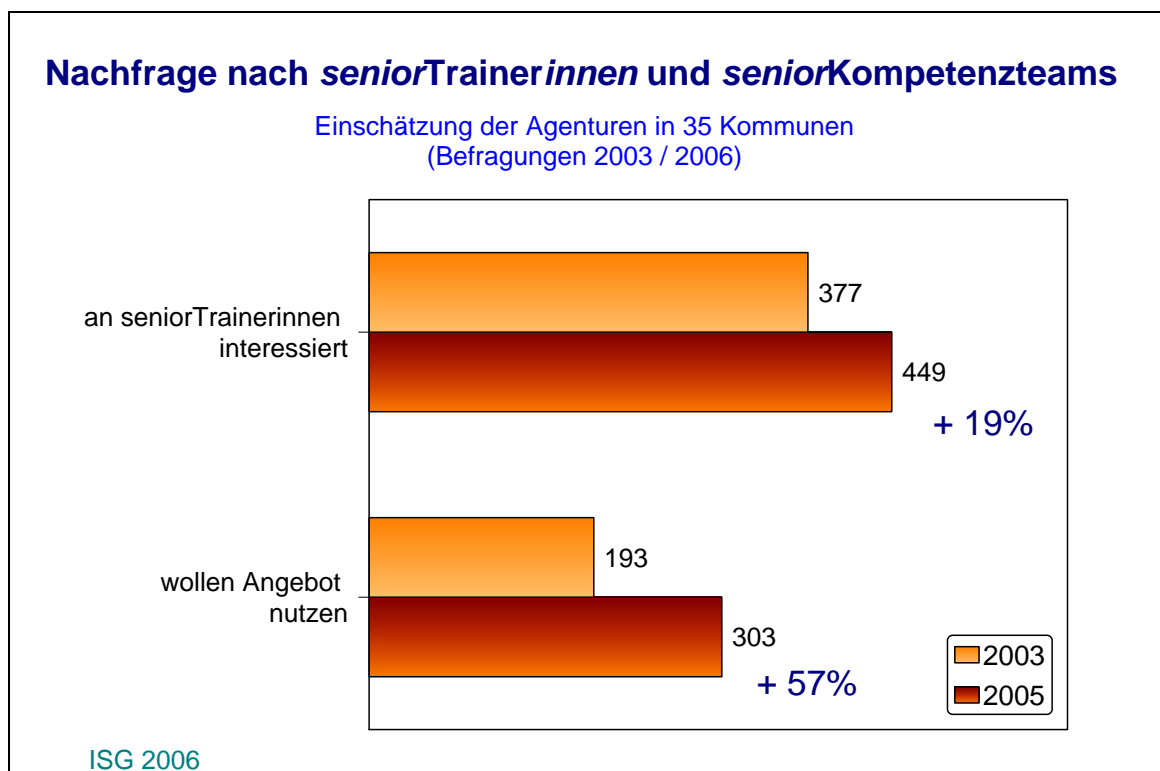


Die Qualität der erhaltenen Informationen wird von drei Vierteln der Kooperationspartner als „völlig ausreichend“ bezeichnet. 19% fanden die Informationen zwar gut, hätten sich aber noch ausführlichere Informationen gewünscht. Somit waren insgesamt 94% der befragten Kooperationspartner mit der Informationsqualität recht zufrieden, nur 6% waren unzufrieden und bezeichneten sie als „unzureichend“.

In der Hälfte der Kooperationen kannten sich beide Seiten bereits vorher, teilweise waren die *senior*Trainerinnen schon an der Gründung der Gruppe oder Organisation beteiligt. In einem Drittel der Fälle kam die Kooperation auf die Eigeninitiative der *senior*Trainerinnen hin zu Stande, ein etwas geringerer Teil wurde durch die Agenturen für Bürgerengagement vermittelt. Nur ein Zehntel der Kooperationspartner hat aber von sich aus über eine Agentur *senior*Trainerinnen angefragt. Dieser Befund lässt erkennen, dass sich eine eigenständige Nachfrage seitens der Kunden zum Zeitpunkt der letzten Befragung noch in einem Entwicklungsstadium befand, allerdings war sie von 6% (in 2003) über 8% (in 2005) auf 10% der Kooperationen im Frühjahr 2006 gestiegen, hat sich also im Laufe des Modellprogramms verstärkt.

Einen Gradmesser für die Entwicklung der Nachfrage potenzieller Kooperationspartner bilden auch die Einschätzungen der Agenturen für Bürgerengagement, wie viele Interessenten sich über die Angebote der *seniorTrainerinnen* informiert haben und wie viele davon diese Angebote auch in Anspruch nehmen wollen. Nach deren Einschätzung waren in den beteiligten Kommunen im Jahr 2003, also in der Anlaufphase des Projektes, rd. 380 Initiativen, Vereine und andere Organisationen an *seniorTrainerinnen* interessiert, zwei Jahre später ist diese Zahl auf rd. 450 angestiegen (+19%). Das noch konkretere Interesse in der Form, dass die Kooperationspartner mit *seniorTrainerinnen* zusammen arbeiten wollen, äußerten im Jahr 2003 knapp 200 Organisationen – diese Zahl ist zwei Jahre später sogar um +57% auf über 300 Organisationen angestiegen.

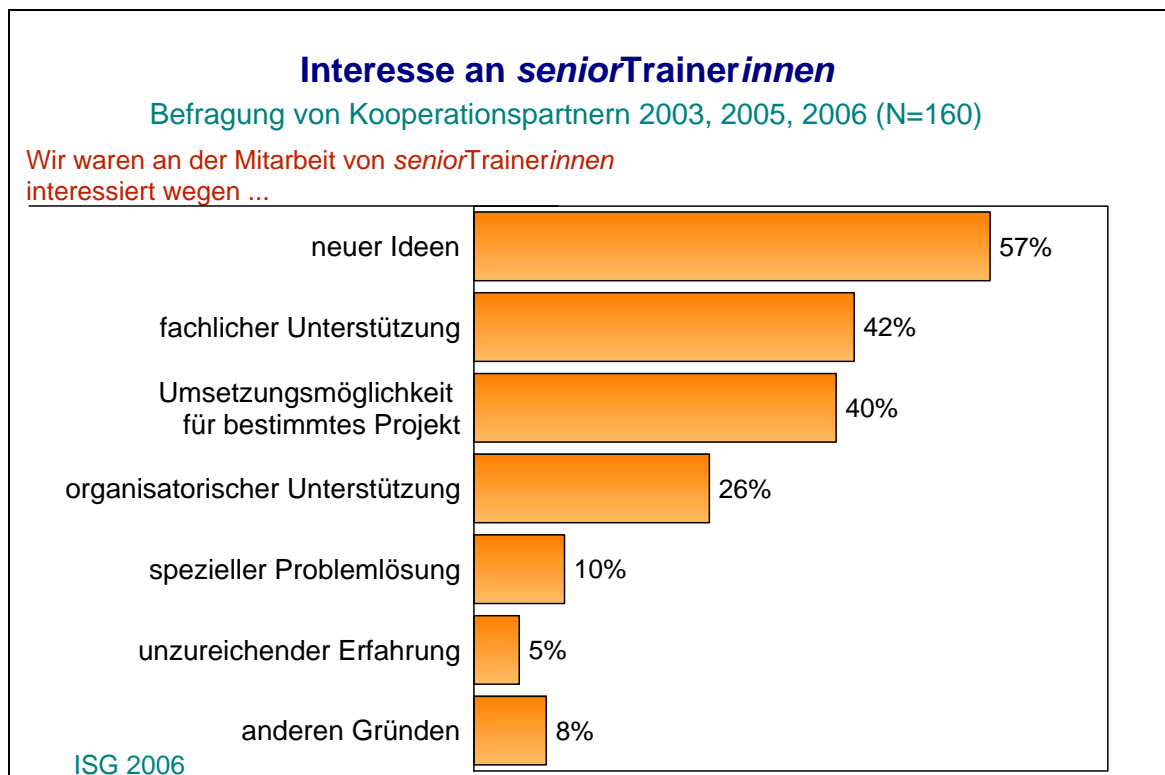
Abbildung 7.3



Worin liegt nun das spezifische Interesse der Kooperationspartner an den *seniorTrainerinnen*? Die Antworten auf diese Frage weisen zu allen drei Befragungszeitpunkten der Kooperationspartner ein stabiles Muster auf. In erster Linie werden neue Ideen und Impulse von außen gesucht (57%), von den *seniorTrainerinnen* wird also erwartet, dass z.T. langjährige Routinen eines Vereins oder einer Einrichtung durchbrochen und „renoviert“ werden. An zweiter Stelle folgt, von

42% der Kooperationspartner genannt, der Bedarf an fachlicher Unterstützung. Dieser Bedarf kann sehr unterschiedlich sein, beispielsweise wurden Hilfe bei der Konzepterstellung, durch PC-Kenntnisse oder durch didaktische Kompetenzen als Formen der fachlichen Unterstützung genannt. Fast ebenso wichtig (40%) war den Kooperationspartnern die Unterstützung bei der Umsetzung eines bestimmten Projektes, das aus eigener Kraft nicht hätte realisiert werden können. An dieser Unterstützungsform wird deutlich, dass die Mitwirkung von *seniorTrainerinnen* nicht den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen Arbeit „wegnimmt“, sondern zusätzliche Leistungen umfasst, die die vorhandene Qualität erweitert.

Abbildung 7.4



Etwa ein Viertel der Kooperationspartner benötigte organisatorische Unterstützung seitens der *seniorTrainerinnen*, was auch die (von diesen häufig genannte) Mitwirkung bei Veranstaltungen und bei der Öffentlichkeitsarbeit umfasst. Vergleichsweise gering ist dagegen das Interesse an den *seniorTrainerinnen* durch eigene Defizite motiviert, sei es zur Lösung spezieller Probleme oder zur Kompensation unzureichender Kenntnisse und Erfahrungen. Auch daran sollen und können die *seniorTrainerinnen* mitwirken, aber nur eine Minderheit der Kooperationspartner (10% bzw. 5%) ist darauf angewiesen.

Insgesamt lässt die Auswertung der Interessenlage erkennen, dass Innovation, allgemein fachliche und auf einzelne Projekte bezogene Qualitätsverbesserung das ist, was die Kooperationspartner von den *seniorTrainerinnen* erwarten. Von hier ausgehend ist nun zu fragen, was die *seniorTrainerinnen* im Einzelnen geleistet haben und inwieweit sie damit die Erwartungen ihrer Kooperationspartner erfüllen konnten.

7.2 Leistungen und Kooperation aus Sicht der Partner

Was die konkreten Tätigkeiten betrifft, die die *seniorTrainerinnen* in der Praxis ausüben, so charakterisieren die Kooperationspartner diese in ähnlicher Weise wie die *seniorTrainerinnen* selbst (s.o. Abschnitt 3.2.3). Die wichtigsten Beiträge werden in Form von Mitwirkung bei Veranstaltungen (59%), Beratung leisten (47%) und Kontakte herstellen (41%, in Verbindung mit Vernetzungsarbeit, 35%) geleistet. Im Laufe des Modellprogramms ist innerhalb dieser Beiträge aber eine Schwerpunktverlagerung erfolgt: Die – eher organisatorische – Mitwirkung an Veranstaltungen ist zwischen 2003 und 2006 um 10 Prozentpunkte zurückgegangen, während die – eher inhaltlichen – Aufgaben der fachlichen Beratung, Kontaktherstellung und Vernetzung in der abschließenden Befragung (2006) um 10 bis 20 Prozentpunkte höher gewichtet wurden als in der ersten Befragung (2003). Dies mag auch daran liegen, dass die *seniorTrainerinnen* und ihre Kooperationspartner sich zwischen den Befragungen unterscheiden, aber darin kommt auch die Schärfung des Tätigkeitsprofils der *seniorTrainerinnen* und die Weiterentwicklung der Kooperation zum Ausdruck.

Die Wissensvermittlung, Aktivierung von Bürgerinnen und Bürgern sowie die Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit sind über die drei Befragungen hinweg in ihrer Bedeutung etwa konstant geblieben und machen nach Einschätzung der Kooperationspartner zwischen 35% und 38% der Tätigkeiten von *seniorTrainerinnen* aus.

Abbildung 7.5



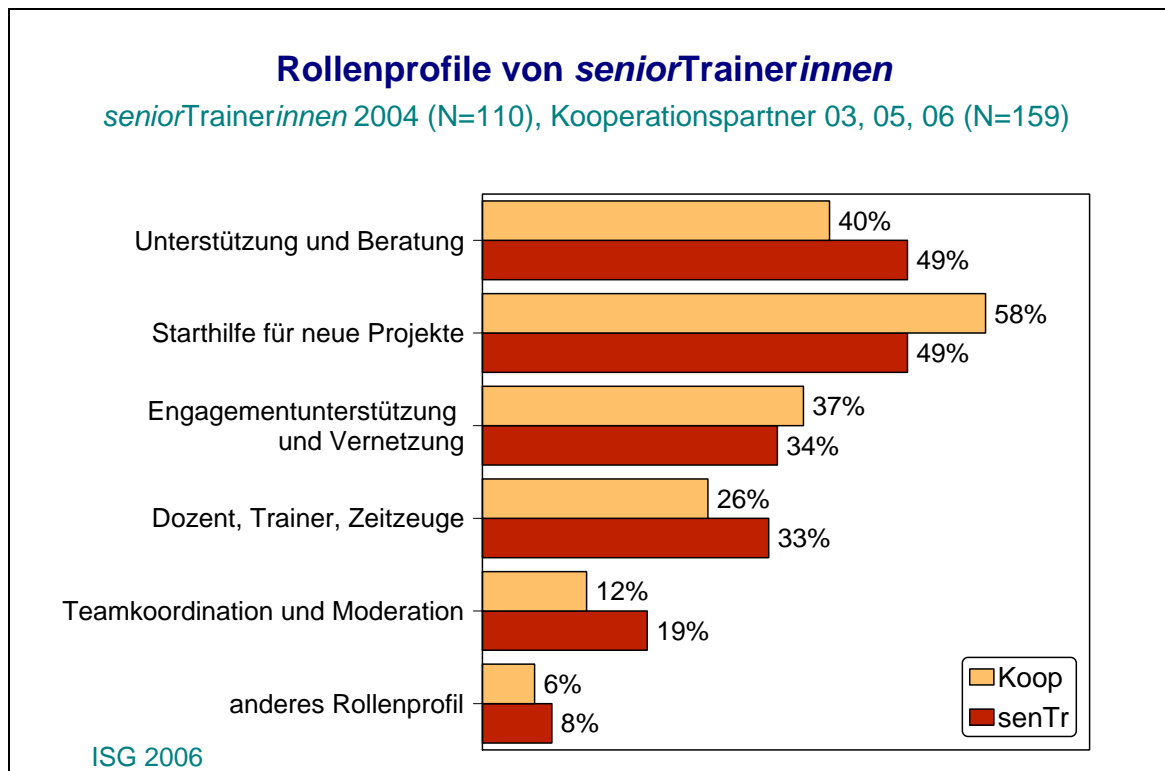
Eine geringere Bedeutung haben den Kooperationspartnern zufolge Tätigkeiten wie

- das Mitwirken in der Leitung von Vereinen,
- die Vermittlung von Lebenserfahrung,
- die Organisation von Interessenvertretung,
- die Mittelbeschaffung sowie
- die sporadische Unterstützung von Gruppen.

Die einzelnen Tätigkeiten wurden zu „Rollenprofilen“ gebündelt (s.o. Abschnitt 3.2.3) und auch in der Befragung der Kooperationspartner erläutert, um die Beschreibung zu erleichtern und eine Typisierung zu ermöglichen. Die Kooperationspartner wurden gebeten, die Tätigkeitsprofile „ihrer“ *senior*Trainerinnen diesen Rollenprofilen zuzuordnen. Interessant ist nun zu vergleichen, ob die Kooperationspartner diese Charakterisierung mit einer ähnlichen Gewichtung vornehmen wie die *senior*Trainerinnen selbst. Dazu wird hier die ursprünglich entwickelte Differenzierung in fünf Rollen verglichen, wie sie in den drei Befragungen

der Kooperationspartner sowie der Praxisbefragung der *seniorTrainerinnen* in 2004 ermittelt wurde.

Abbildung 7.6



Im Vergleich der Perspektiven gewichten die Kooperationspartner das 2. Rollenprofil der Initiierung von neuen Projekten etwas stärker als die *seniorTrainerinnen*, dagegen das 1. Rollenprofil der Unterstützung und Beratung bestehender Gruppen etwas schwächer. Dies passt zu den in Abschnitt 4.1 referierten Interessen der Kooperationspartner, bei denen das innovative Element an erster Stelle steht und auch die spezifische, projektbezogene Unterstützung höher rangiert als allgemeine Unterstützungsformen.

Das durch Engagementunterstützung und Vernetzung definierte Rollenprofil wird von *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartnern in ähnlicher Weise gewichtet, und auch die Restkategorie von Tätigkeiten, die sich keinem der vorgegebenen Rollenprofile zuordnen lassen, ist von der Größenordnung her gleich.

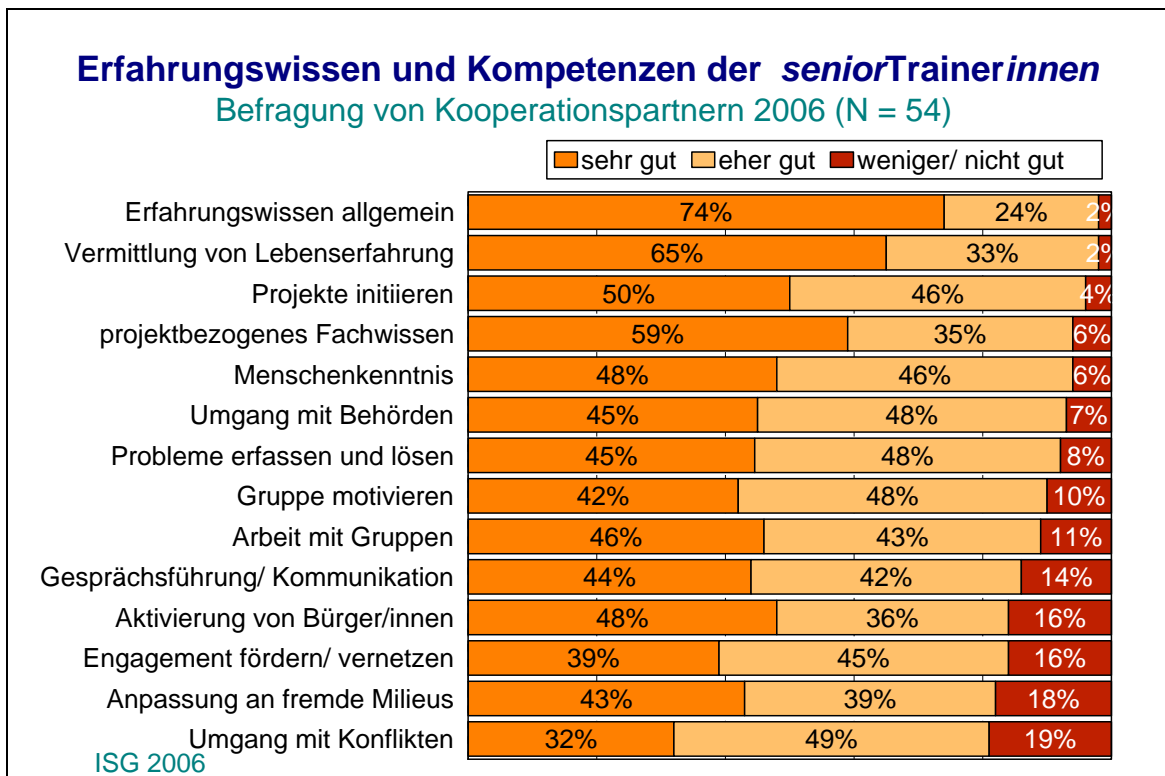
Leicht unterschiedlich sehen beide Befragtengruppen dagegen das (später nicht mehr mitgeführte) Rollenprofil vom Typus Dozent/ Trainer/ Zeitzeuge sowie das

Profil der Koordinatoren und Moderatoren von *senior*Kompetenzteams. Beide Profile werden von den *senior*Trainerinnen selbst stärker gewichtet, was im Falle der Teamkoordination damit erklärbar ist, dass diese Aktivität nach außen hin, also auch für die Kooperationspartner, nicht in gleicher Weise sichtbar wird wie in der „Innenperspektive“ der *senior*Trainerinnen selbst.

Eine entscheidende Frage an die Kooperationspartner ist nun, inwieweit in diesen Tätigkeiten und Rollen ein Erfahrungswissen und eine Kompetenz zur Anwendung kamen, die die Zusammenarbeit unter fachlichen Gesichtspunkten haben produktiv und hilfreich werden lassen. An dieser Stelle liefern die Kooperationspartner eine differenzierte Beurteilung, die als „Zeugnis“ über Stärken und Schwächen von *senior*Trainerinnen verstanden werden kann. (In dieser Form wurde nur in der abschließenden Erhebung danach gefragt.)

Insgesamt erhielten das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der *senior*Trainerinnen eine sehr positive Bewertung seitens der Kooperationspartner: 90% bewerteten beides gut (darunter 50% sogar „sehr gut“), und nur 10% gaben die Bewertung „weniger gut/ nicht gut“ ab.

Abbildung 7.7



Diese Bewertung wurde nach einzelnen Aspekten differenziert ermittelt, die sich in drei Gruppen untergliedern lassen:

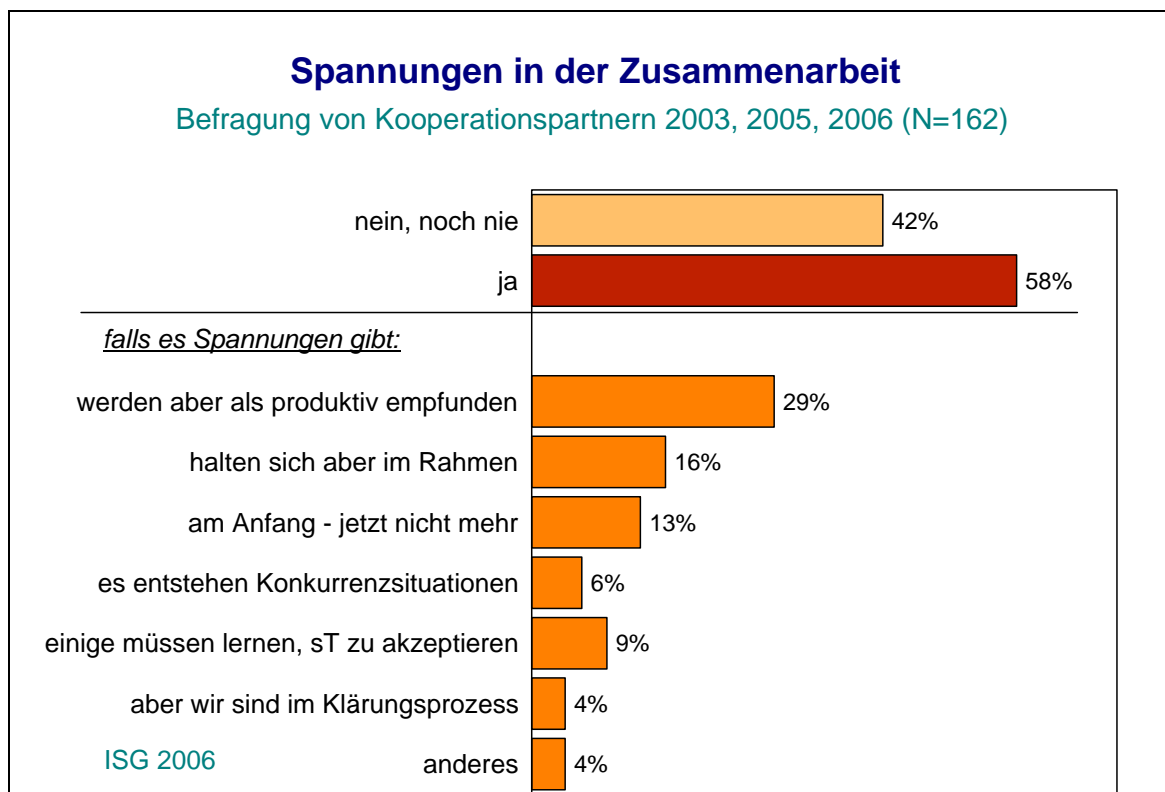
- Als besondere Stärken sind vor allem das allgemeine Erfahrungswissen und die Vermittlung von Lebenserfahrung zu sehen. Auch die Initiierung von Projekten und das dazu erforderliche Fachwissen zählen zu den Pluspunkten.
- Mit geringfügigen Einschränkungen wird den *senior*Trainerinnen attestiert, dass sie eine gute Menschenkenntnis haben, gut mit Gruppen arbeiten und diese motivieren können. Speziell der Umgang mit Behörden, das Erfassen und Lösen von Problemen sowie Kompetenzen der Gesprächsführung und Kommunikation gehören ebenso in diesen eingeschränkten Bereich. Allerdings ist immerhin ein Siebtel der Kooperationspartner der Auffassung, dass Gesprächsführung und Kommunikation nicht zu den Stärken der *senior*Trainerinnen zählen.
- Am schwächsten schneiden die *senior*Trainerinnen nach der Erfahrung ihrer Kooperationspartner vor allem dann ab, wenn es darum geht, Bürgerinnen und Bürger zu aktivieren sowie Engagement zu fördern und zu vernetzen. Sich auf eine neue Situation einzustellen, an fremde Milieus anzupassen und vor allen Dingen der Umgang mit Konflikten scheint einem Teil der *senior*Trainerinnen Schwierigkeiten zu bereiten.

Insgesamt hat sich die Beurteilung der Leistungen der *senior*Trainerinnen (soweit die Fragestellung vergleichbar war) im Laufe des Modellprogramms verbessert. Weiterhin gut funktioniert die Zusammenarbeit, wenn es um die Umsetzung konkreter Vorhaben und Projekte geht: Dann können die *senior*Trainerinnen mit kompetentem Fachwissen und guter Motivationsfähigkeit eine wertvolle Unterstützung leisten. Zudem werden die in früheren Befragungen noch stärker kritisierten Bereiche nun besser beurteilt: Attestierten dort etwa ein Drittel der Kooperationspartner große Schwierigkeiten bei der Anpassung an fremde Milieus sowie im Umgang mit Konflikten, so ist dieser Anteil nun auf ein Fünftel der Befragten gesunken.

In der Kooperation mit *senior*Trainerinnen kann es aber auch zu Spannungen kommen – dies bestätigt gut die Hälfte der Kooperationspartner, während 42% der Befragten sagen, es habe noch nie Spannungen gegeben. Hinter diesem Durchschnittswert verbirgt sich eine zeitliche Entwicklung in Richtung auf ab-

nehmende Spannungen: Während in der ersten Befragung 2003 noch 67% der Kooperationspartner über Spannungen berichteten, war dieser Anteil in den Befragungen von 2005 und 2006 auf nur noch 53% zurück gegangen. Demnach sagte in der zweiten Hälfte der Modellphase fast die Hälfte der Kooperationspartner, dass keine Spannungen bestehen, während dies anfangs nur ein Drittel meinte.

Abbildung 7.8



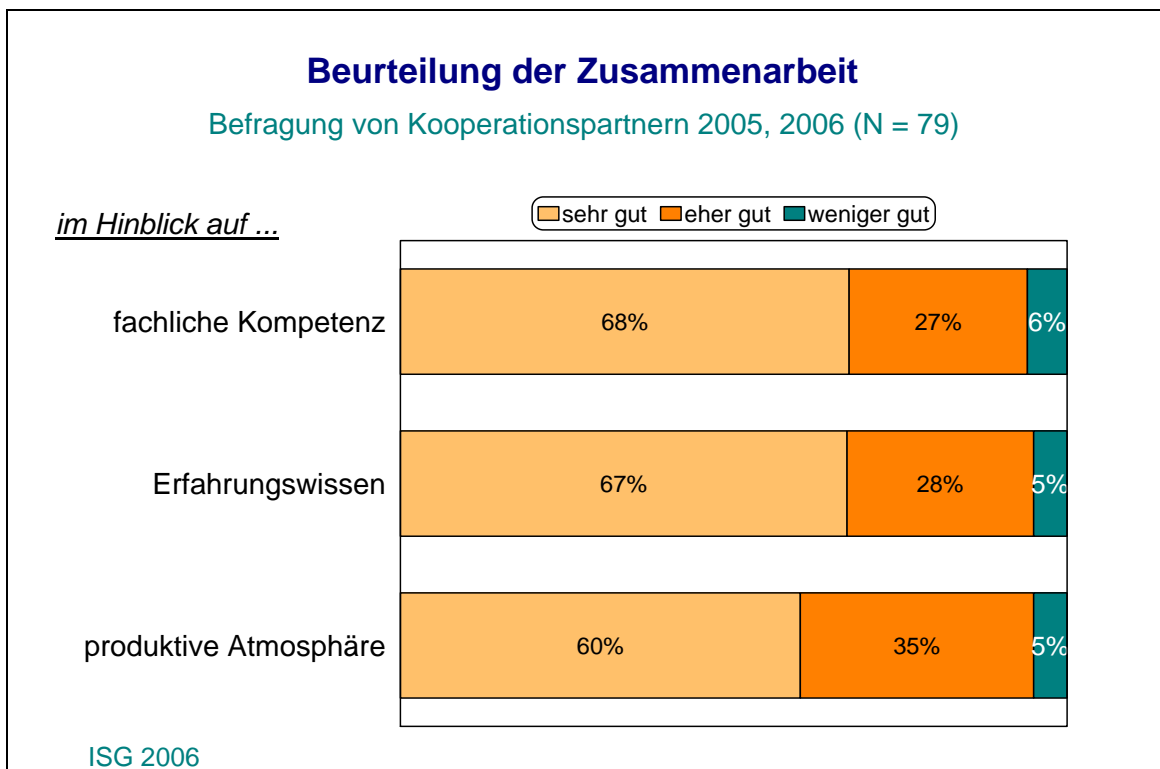
Allerdings kann nicht bei allen Spannungen auf gravierende Probleme geschlossen werden, im Gegenteil: Rd. 30% der befragten Kooperationspartner empfinden die Spannungen als produktiv, weitere 16% meinen, dass diese sich „im Rahmen“ halten. 13% sehen diese Spannungen als ein Problem der Anfangsphase, das im Laufe der Zusammenarbeit ausgeräumt werden konnte. Ähnlich ist die Antwort von 4%, die sich im Prozess der Klärung befinden.

Schwerer wiegen die berichteten Spannungen, wenn in ihnen eine Konkurrenzsituation zwischen *senior* Trainerinnen und anderen Mitarbeiter/innen entstehen (bei 6%) oder wenn es schwer fällt, sich gegenseitig mit den jeweiligen Stärken und Schwächen zu akzeptieren (was bei 9% der Kooperationspartner die Ursache

für Spannungen ist). In diesen (wenigen) Fällen besteht akuter Klärungsbedarf, und wenn sich die Spannungen nicht bilateral klären lassen, empfiehlt es sich, dass die Agenturen für Bürgerengagement und/ oder die *senior*Kompetenzteams vermittelnd eingreifen.

Dieses bei genauer Analyse sehr positive Bild wird durch die Beurteilung der Zusammenarbeit bestätigt, wobei diese Frage im Hinblick auf die fachliche Kompetenz, das Erfahrungswissen und die Arbeitsatmosphäre differenziert wurde. Die kritischen Bewertungen liegen in allen drei Dimensionen lediglich auf einem Niveau von 5-6 %. Dagegen bewerten zwei Drittel die Zusammenarbeit im Hinblick auf die fachliche Kompetenz und das Erfahrungswissen der *senior*-Trainerinnen als „sehr gut“, weitere 27-28% als „eher gut“. Im Hinblick auf eine produktive Arbeitsatmosphäre wird die Kooperation von 60% als „sehr gut“ und von weiteren 35% als „eher gut“ bezeichnet, auch hier bleibt die Unzufriedenheit der Kooperationspartner auf wenige Fälle begrenzt.

Abbildung 7.9



Diese Bewertung variiert mit den berichteten Spannungen. Verläuft die Zusammenarbeit spannungsfrei, so fallen die Bewertungen noch positiver aus, die Ka-

tegorie „weniger gut“ wird dann gar nicht mehr genannt. Treten dagegen Spannungen auf, reduziert sich die „sehr gute“ Beurteilung, wobei allerdings die Kooperationspartner gegen Ende des Modellprogramms Spannungen weniger dramatisch sehen als in der Befragung zur Mitte der Programmlaufzeit (s.o.).

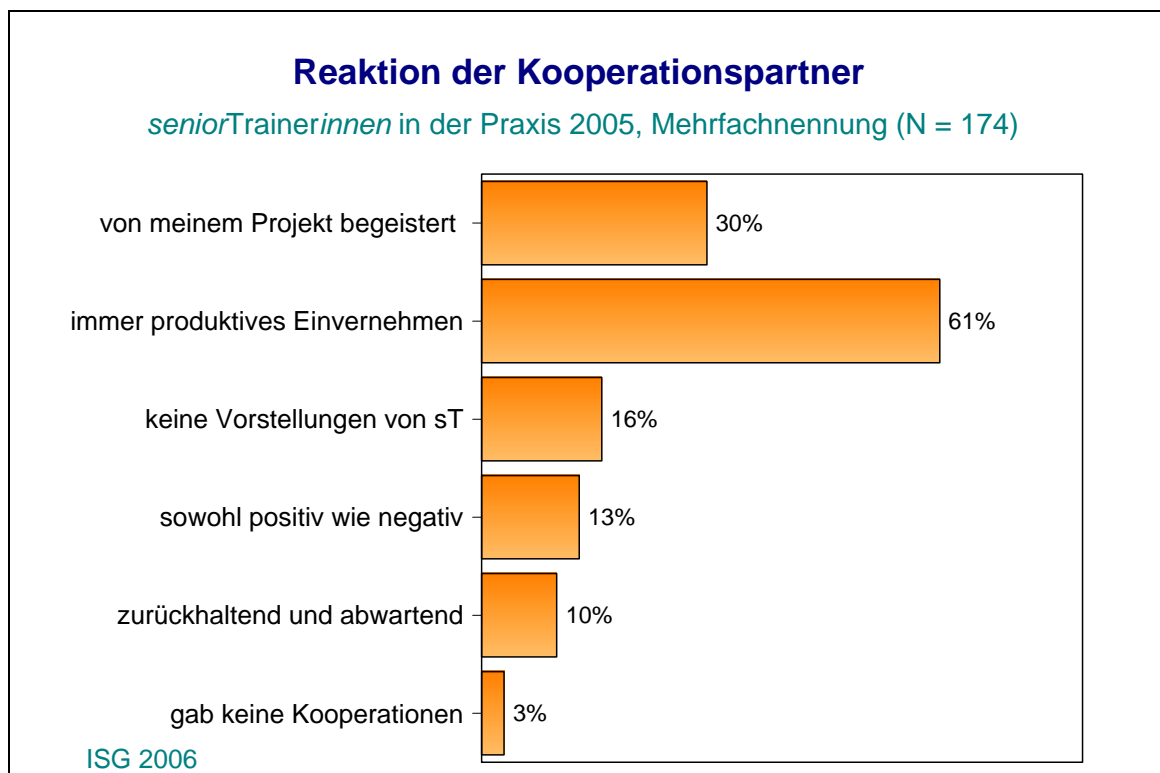
7.3 Wirkungen der *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams aus unterschiedlichen Perspektiven

Die Wirkungen der *senior*Trainerinnen für ihre Kooperationspartner lassen sich aufgrund der Befragungsergebnisse aus unterschiedlichen Perspektiven beschreiben – hier zunächst die Sichtweise der *senior*Trainerinnen, die in der abschließenden Praxisbefragung 2005 selbst um eine Einschätzung gebeten wurden, wie sie mit ihren Ideen und Projektvorschlägen bei ihren Kooperationspartnern ankommen und wie die Kooperation verlaufen ist. Diese Herangehensweise könnte ein beschönigtes Ergebnis erwarten lassen, aber die folgende Abbildung zeigt, dass diese Einschätzung der Reaktion der Kooperationspartner durchaus differenziert vorgenommen wurde und realistisch ist.

Die überschwängliche Bewertung, dass die Kooperationspartner von der Arbeit der *senior*Trainerinnen „begeistert“ waren, nehmen rd. 30% der *senior*Trainerinnen vor. In dieser Größenordnung ist es gut vorstellbar, dass die teilweise sehr überzeugenden und professionell vorbereiteten Projekte der *senior*Trainerinnen in so positiver Weise aufgenommen wurden.

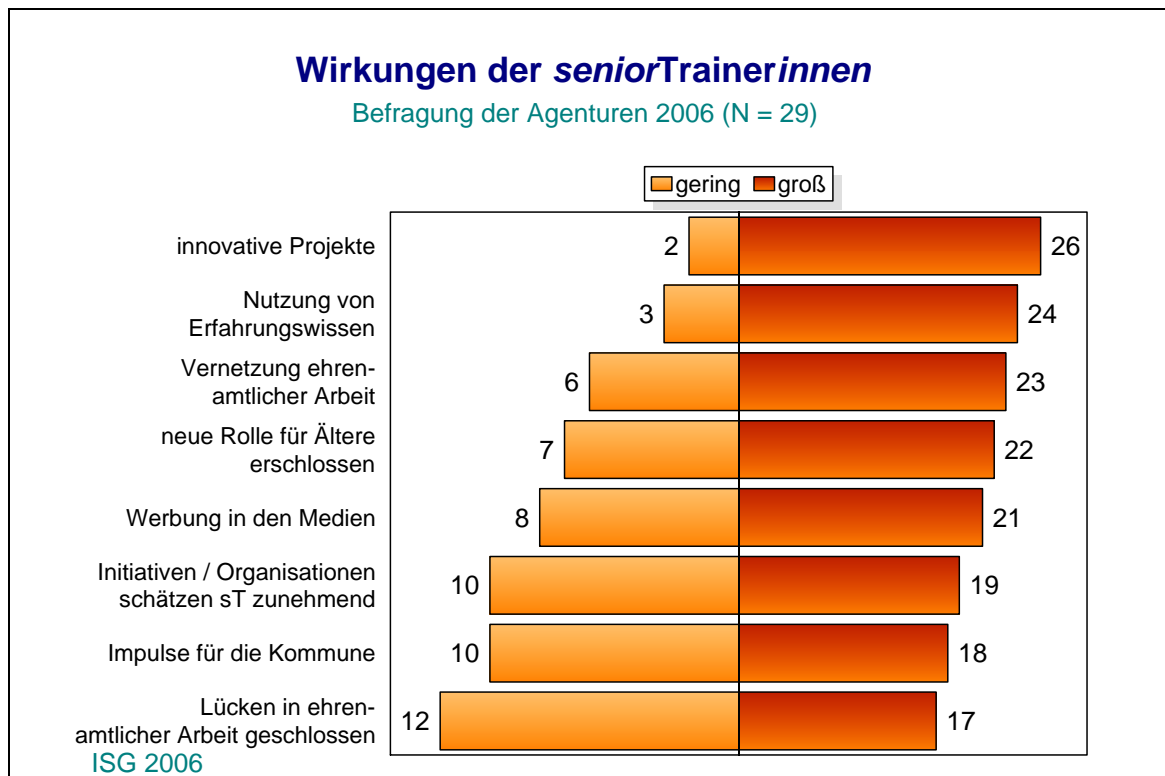
Der größere Teil der *senior*Trainerinnen gibt eine gedämpft positive Einschätzung ab: Rd. 60% berichten von einem „immer positiven Einvernehmen“, das eine grundsätzlich positive Reaktion zum Ausdruck bringt, aber mit einer gewissen Zurückhaltung verbindet. Soweit es auch neutrale („sowohl positiv als auch negativ“, 13%) bis abweisende Reaktionen („zurückhaltend und abwartend“, 10%) der Kooperationspartner gegeben hat, werden diese nicht verschwiegen, aber nur ein vergleichsweise kleiner Teil der *senior*Trainerinnen nimmt eine solche Einschätzung vor. Noch keine Vorstellungen von der Rolle der *senior*Trainerinnen hatten durchschnittlich 16% der Kooperationspartner, wobei sich die Informationslage im Laufe des Modellprogramms verbessert hat: Während von den Teilnehmenden der ersten beiden Kurse bei ihrem Praxiseinstieg noch 19% auf Kooperationspartner trafen, die keine Vorstellungen von dieser neuen Rolle hatten, so berichten dies von den Teilnehmenden des dritten Kurses nur noch 11%.

Abbildung 7.10



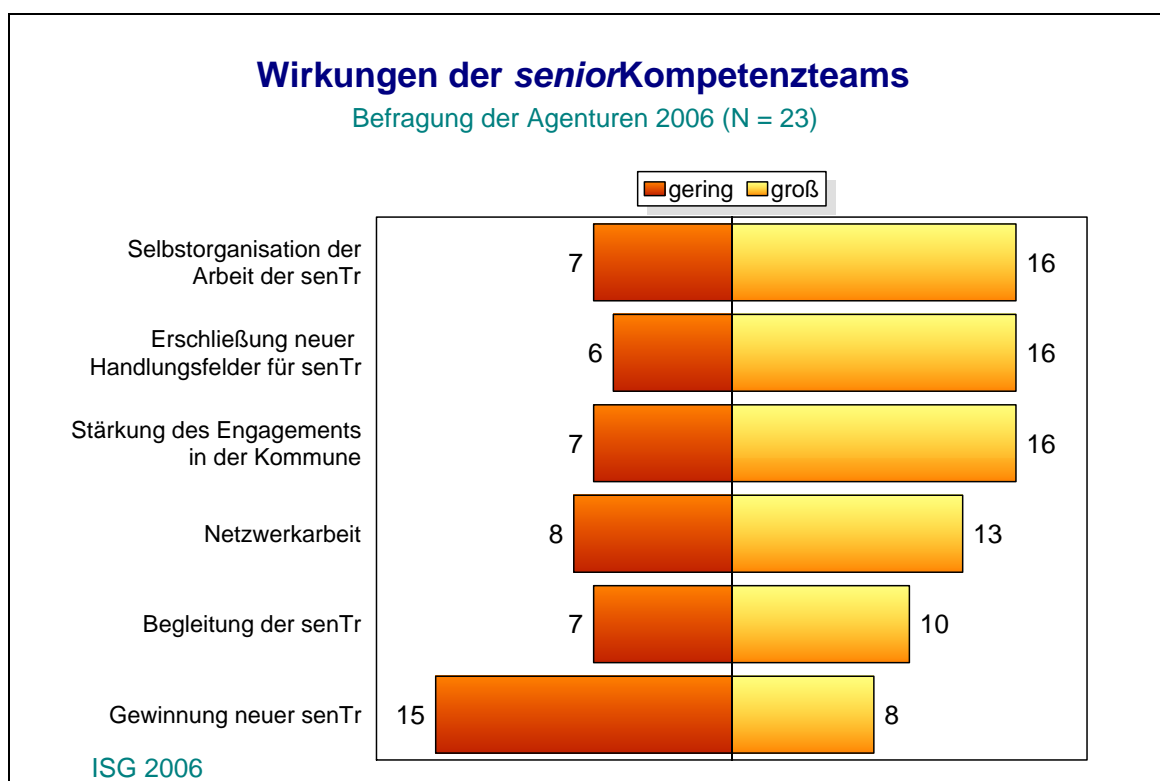
Die größten Wirkungen der *seniorTrainerinnen* sehen die **Agenturen für Bürgerengagement** insbesondere bei innovativen Projekten, weiterhin bezüglich des Einsatzes ihres reichhaltigen Erfahrungswissens sowie der Vernetzung ehrenamtlicher Arbeit. Weiterhin ist es gelungen, auf diese Weise eine neue Rolle für Ältere zu erschließen. Weniger charakteristisch ist dieser Einschätzung zufolge, dass die *seniorTrainerinnen* Lücken in der ehrenamtlichen Arbeit schließen – aber das war auch nicht Ziel des EFI-Programms. Angestrebt war allerdings, dass sie Impulse für die Kommune geben und wichtige Unterstützungsleistungen für Initiativen, Vereine und ähnliche Organisationen erbringen; auch hier sehen die Agenturen eine positive Wirkung der *seniorTrainerinnen*, beurteilen sie aber etwas zurückhaltender als die anderen Wirkungen.

Abbildung 7.11



Eine entsprechende Bewertung der Wirkungen der *senior*Kompetenzteams konnte nur von den Agenturen vorgenommen werden, in deren Umfeld ein *senior*Kompetenzteam existiert. Aus deren Sicht stehen drei Wirkungen im Vordergrund, nämlich in Bezug auf ihre originären Aufgaben der Selbstorganisation der Arbeit der *senior*Trainerinnen und die Erschließung neuer Handlungsfelder für *senior*Trainerinnen sowie durch die allgemeinere Wirkung in Form der Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune. Etwas verhaltener wird die Wirkung der *senior*Kompetenzteams eingeschätzt im Hinblick auf die kommunale Netzwerkarbeit. Überraschend ist aber vor allem, dass die Agenturen den *senior*Kompetenzteams nur geringe Wirkungen attestieren, wenn es um die Begleitung von bzw. die Gewinnung neuer *senior*Trainerinnen geht – dies sehen sie offensichtlich weiterhin als ihre eigene Aufgabe an. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass die *senior*Kompetenzteams sich als relativ geschlossene Gruppen entwickeln, die primär ihre Mitglieder und deren Projekte im Blick haben, weniger aber andere, eher individuell arbeitende *senior*Trainerinnen sowie weitere engagementinteressierte Seniorinnen und Senioren.

Abbildung 7.12



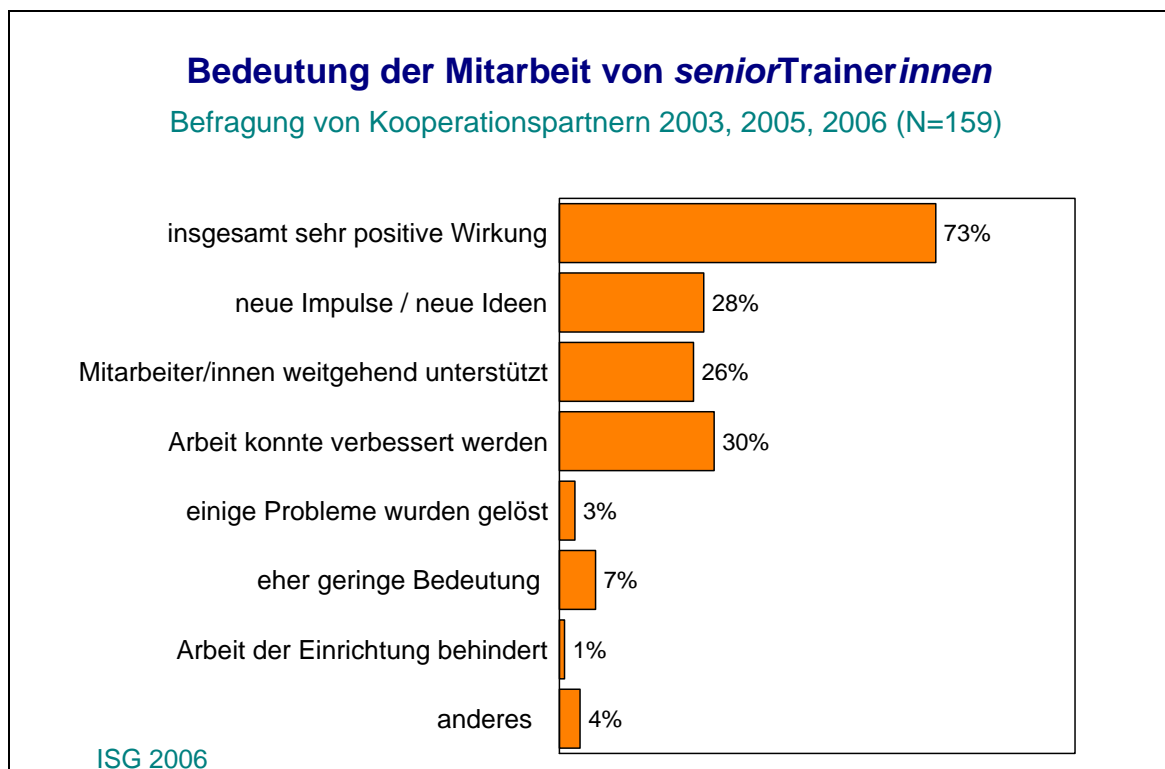
Die Wirkungen im Bereich der Bekanntmachung der Leistungspotenziale von *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams in der (Fach-) Öffentlichkeit haben einen hohen Stellenwert, wenn es darum geht, die neu entwickelte Rolle längerfristig zu etablieren und eine entsprechende Nachfrage aufzubauen. Einen Gradmesser für das Interesse potenzieller Kooperationspartner (Initiativen, Vereine, Organisationen etc.) bilden die Einschätzungen der Agenturen, wie viele Interessenten sich über die Angebote der *senior*Trainerinnen informiert haben und wie viele davon diese Angebote auch in Anspruch nehmen wollen.

Schließlich belegt die Einschätzung der Bedeutung der *senior*Trainerinnen seitens der **Kooperationspartner** den hohen Ertrag von deren Mitarbeit. Drei Viertel der Befragten bewerten diese Mitwirkung als sehr positiv. Bemerkenswert ist dabei, dass dieser Anteil im Laufe des Modellprogramms stetig gesteigert werden konnte, und zwar von 65% in der Befragung 2003 über 73% in der zweiten Befragung auf 81% in der Abschlussbefragung 2006.

Zu etwa gleichen Anteilen von rd. 30% sagen die Kooperationspartner weiterhin, dass die Arbeit verbessert werden konnte, dass die *senior*Trainerinnen neue Ideen

und Impulse eingebracht haben und dass die Mitarbeiter/innen weitgehend unterstützt wurden. Diese Aspekte geben über die unterschiedlichen Leistungsschwerpunkte Auskunft: In manchen Fällen stand die Unterstützung der Mitarbeiter/innen bei der täglichen Arbeit im Vordergrund, in anderen Fällen eher das innovative Element. Die folgende Grafik ist daher so zu lesen, dass die übergreifende positive Bewertung durch drei Viertel der Kooperationspartner in den weiteren Punkten je nach Einzelfall unterschiedlich spezifiziert wird.

Abbildung 7.13



Der Anteil derer, die ihre Erwartungen enttäuscht sehen und den *senior*Trainerinnen deshalb eine „eher geringe Bedeutung“ attestieren, ist mit 7% dagegen sehr gering, und auch hier ist die zeitliche Veränderung erwähnenswert: Während in der ersten Befragung 2003 noch 13% von einer geringen Bedeutung sprachen, sind dies in den weiteren Befragungen nur noch 4% der Kooperationspartner.

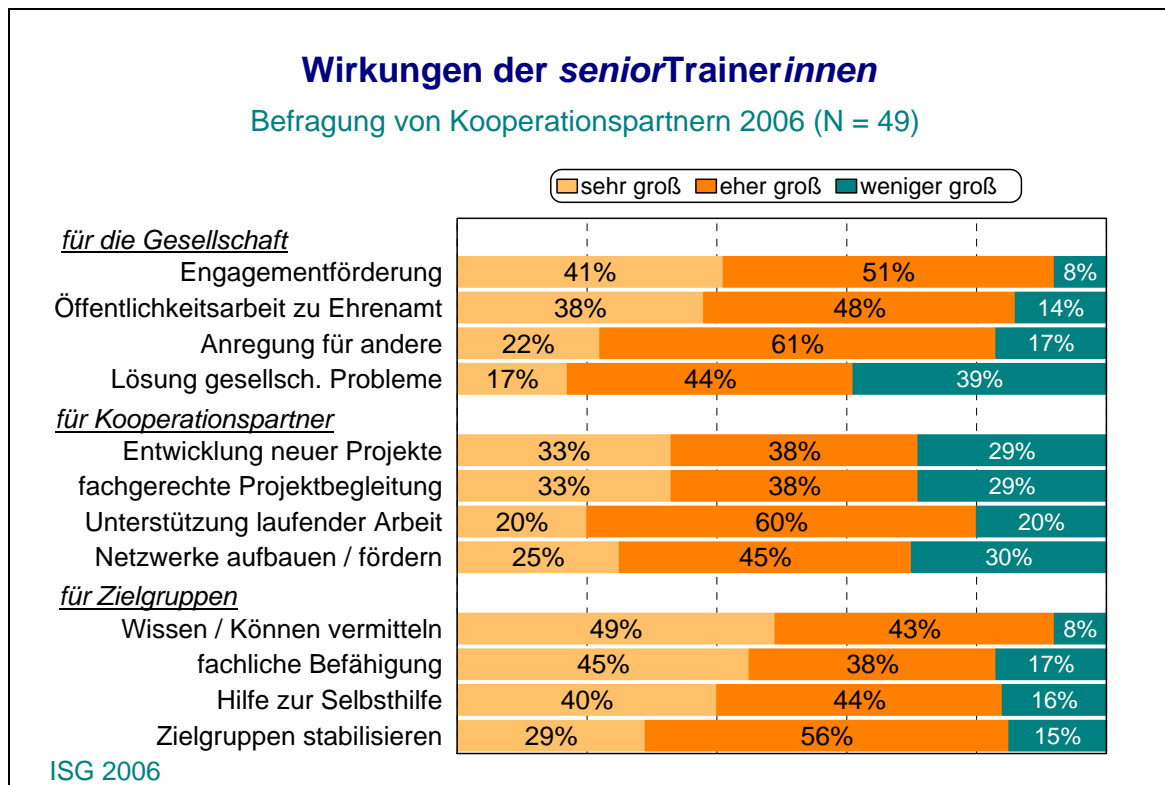
Auch die Möglichkeit, dass *senior*Trainerinnen nicht nur eine geringe Wirkung entfalten, sondern sogar stören könnten, wurde in Erwägung gezogen und daher explizit abgefragt. Aber nur ein Kooperationspartner meint, dass seine Arbeit

durch die *seniorTrainerinnen* behindert worden sei, sodass diese Befürchtung eindrucksvoll entkräftet wurde.

Eine tiefer gehende und auf die Nachhaltigkeit der Aktivitäten ausgerichtete Frage knüpfte daran an, um die Wirkungen der *seniorTrainerinnen* im Einzelnen zu ermitteln. Hierbei wurden gesamtgesellschaftliche Wirkungen, Wirkungen bezogen auf die Einrichtung bzw. auf die Organisation sowie bezogen auf die Zielgruppe getrennt voneinander untersucht. Im Ergebnis zeigt sich bei der abschließenden Einschätzung:

- *Gesellschaftliche Wirkung*: Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sowie die Information bzw. die Öffentlichkeitsarbeit zum Ehrenamt entfalten hier die größte Wirkung. Anregungen für andere wird noch weitgehend eine große Wirkung bescheinigt, während die Lösung von gesellschaftlichen Problemen im Gegensatz hierzu eine deutlich geringere Wirkung entfaltet.
- *Wirkung für den Kooperationspartner*: Der Entwicklung neuer Projekte und der fachgerechten Begleitung von Projekten wird eine höhere Wirkung zugeschrieben als der Festigung der Arbeit der Kooperationspartner bzw. dem Aufbau oder der Förderung von Netzwerken.
- *Wirkung auf die Zielgruppe*: Hier wird die größte Wirkung bezogen auf die Vermittlung von Wissen und Können erzielt, gefolgt von der fachlichen Befähigung und der Hilfe zur Selbsthilfe. Deutlich zurück fällt demgegenüber die soziale Stabilisierung der Zielgruppen, die aber auch nicht zu den spezifischen Wirkungszielen von *seniorTrainerinnen* zählt.

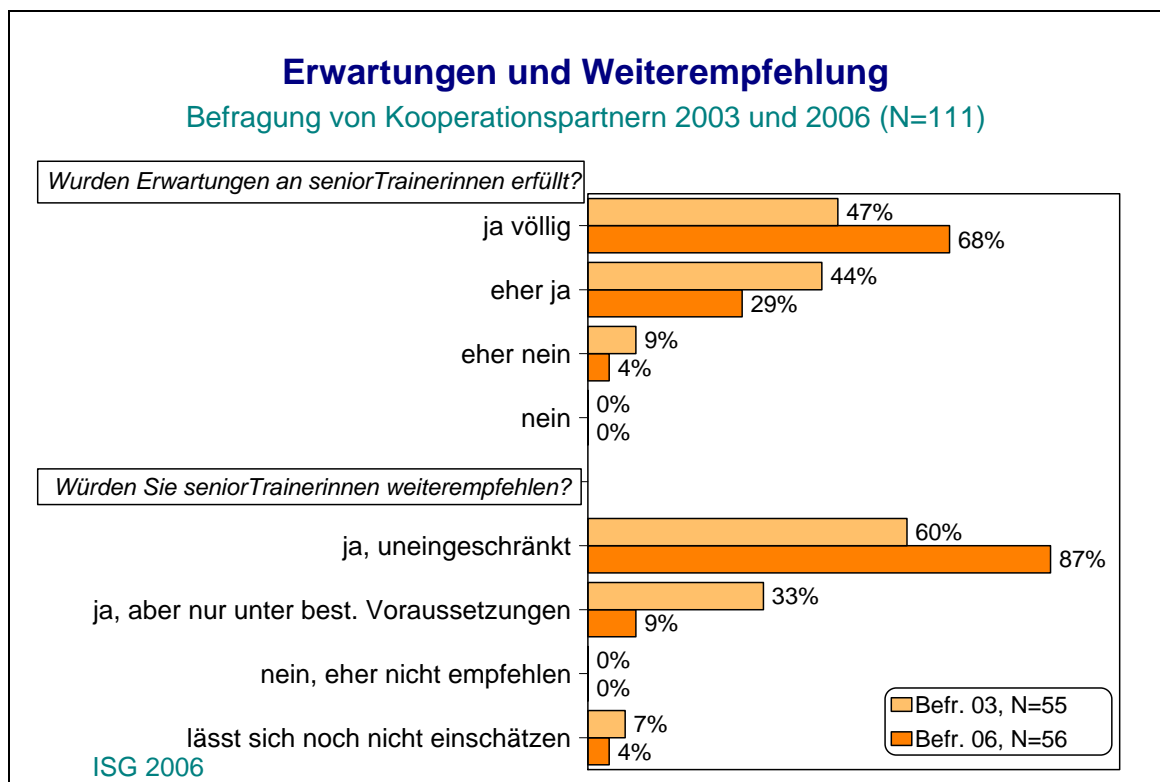
Abbildung 7.14



Insgesamt werden nachhaltige Wirkungen der Aktivitäten der *senior*Trainerinnen eher in Bereichen wie Kompetenzvermittlung, fachliche Befähigung, Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und Öffentlichkeitsarbeit gesehen. Demgegenüber werden die Wirkungen im Hinblick auf soziale Stabilisierung und Festigung der Arbeit, Netzwerkaufbau und Lösung gesellschaftlicher Probleme zwar auch positiv, aber etwas zurückhaltender eingeschätzt.

Retrospektiv bestätigen die Kooperationspartner, dass ihre ursprünglichen Erwartungen hinsichtlich des Einsatzes der *senior*Trainerinnen erfüllt wurden. In der Abschlussbefragung 2006 sagen dies 97%, darunter sehen 68% ihre Erwartungen völlig erfüllt. Auch hier ist eine klare Entwicklung im Laufe des Modellprogramms zu beobachten, von den ersten Kooperationspartnern gaben nur 47% eine so positive Einschätzung ab. Entsprechend ging der Anteil derer, die ihre Erwartungen eher nicht erfüllt sahen, von 9% in der ersten Befragung auf nun nur noch 4% zurück. Bei keinem Kooperationspartner wurden die Erwartungen gar nicht erfüllt.

Abbildung 7.15



Diese positive Gesamtbilanz aus der Sicht der Kooperationspartner über den Einsatz der *seniorTrainerinnen* wird dadurch bestätigt, dass ein beeindruckender Anteil der Kooperationspartner die Zusammenarbeit mit *seniorTrainerinnen* auch anderen Einrichtungen oder Organisationen uneingeschränkt weiterempfehlen würde; dieser Anteil ist von 60% in 2003 über 67% in 2005 auf nun 87% gegen Ende des Modellprogramms angestiegen.

Keiner der Kooperationspartner würde den Einsatz von *seniorTrainerinnen* nicht empfehlen. 9% knüpfen ihre Empfehlung an weitere Voraussetzungen wie z.B., dass ein konkretes bzw. geeignetes Projekt vorliegt, die Kompetenzen klar geregelt werden und die Einrichtung freiwilliges Engagement überhaupt befürwortet und dieses auch entsprechend unterstützt. Für diese „vorsichtige“ Empfehlung sprachen sich in der ersten Befragung 2003 noch 33% der Kooperationspartner aus, was auf gemischte Erfahrungen schließen lässt, wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Dass in der Abschlussbefragung ein deutlich höherer Anteil sich für eine uneingeschränkte Empfehlung ausspricht, kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass sich die Art der Kooperation besser eingespielt hat.

Auf der Grundlage dieser Evaluationsergebnisse lässt sich somit das Fazit ziehen, dass die Wirkungen der Arbeit der *senior*Trainerinnen und (soweit schon etabliert) auch der *senior*Kompetenzteams sowohl von den *senior*Trainerinnen selbst, aber auch von den Agenturen für Bürgerengagement und vor allem von der eigentlichen Zielgruppe, den Kooperationspartnern, als überaus positiv und gewinnbringend beurteilt wird. In differenzierter Weise werden in diesen Einschätzungen die Bereiche, in denen die Mitwirkung von *senior*Trainerinnen besonders zum Tragen kommt, von den Bereichen unterschieden, in denen deren Wirkungen geringer ausfallen. Eine sorgfältige Zurkenntnisnahme dieser Erfahrungen wird bei der Fortführung des Modells der *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams auch über die Modelllaufzeit hinaus eine wichtige Grundlage dafür sein, dass Kooperationspartner die Leistungsmöglichkeiten von *senior*Trainerinnen angemessen einschätzen und in ihre Arbeit produktiv einplanen können.

7.4 Volkswirtschaftliche Nutzeneffekte

Der gesellschaftliche Nutzen der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren und der Leistungen der *senior*Trainerinnen in den Kommunen liegt um ein Vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *senior*Trainerinnen und der *senior*Kompetenzteams. Obwohl es einerseits schwierig ist, derartige Nutzeneffekte exakt zu bestimmen, ist es andererseits aber auch unbefriedigend, wenn die durch die *senior*Trainerinnen erzeugte Wertschöpfung gar nicht benannt wird. Vor diesem Hintergrund hat das ISAB-Institut den Versuch unternommen, in einer Kosten-Nutzen-Rechnung auch die volkswirtschaftlichen Effekte der Tätigkeit von *senior*Trainerinnen zumindest annähernd zu bestimmen. Dass dieser Aspekt aber nicht im Vordergrund steht (und nicht im Sinne einer wiederum einseitigen Ökonomisierung freiwilliger Tätigkeit misszuverstehen ist), bedarf angesichts der ausführlichen Darstellung der Bedeutung von *senior*Trainerinnen im vorliegenden Bericht kaum einer Erwähnung.

Die folgende Schätzung geht davon aus, dass der Nutzen des freiwilligen Engagements der *senior*Trainerinnen resultiert aus:

- dem individuellen Nutzen, also für den *senior*Trainer bzw. die *senior*Trainerin selbst,

- dem gesellschaftlichen Nutzen für die Initiativen, Vereine, Einrichtungen, Freiwilligenorganisationen und für den Freiwilligenbereich der Kommune insgesamt.

Der individuelle Nutzen aus der Verantwortungsübernahme der *senior*Trainerrinnen besteht darin, dass ihre Lebensqualität gesteigert wird, ihre Einbindung in soziale Netzwerke vertieft und ihre persönlichen Leistungs- und Aktivitätspotenziale erweitert werden. Die Ausübung der Altersrolle *senior*Trainer hat also auch einen präventiven Charakter zur Erhaltung der Selbstständigkeit im Alter.

Der gesellschaftliche Nutzen des Engagements der *senior*Trainer ergibt sich aus drei Leistungen:

- dem Engagement-Zeitaufwand der *senior*Trainer,
- der Erschließung zusätzlicher Engagementpotenziale durch die *senior*Trainer, also der Gewinnung von weiteren freiwillig Engagierten,
- dem positiven Gemeinwohlnutzen von Initiativen, Vereinen und Einrichtungen, die durch die Beratung der *senior*Trainer bessere Leistungen erbringen.

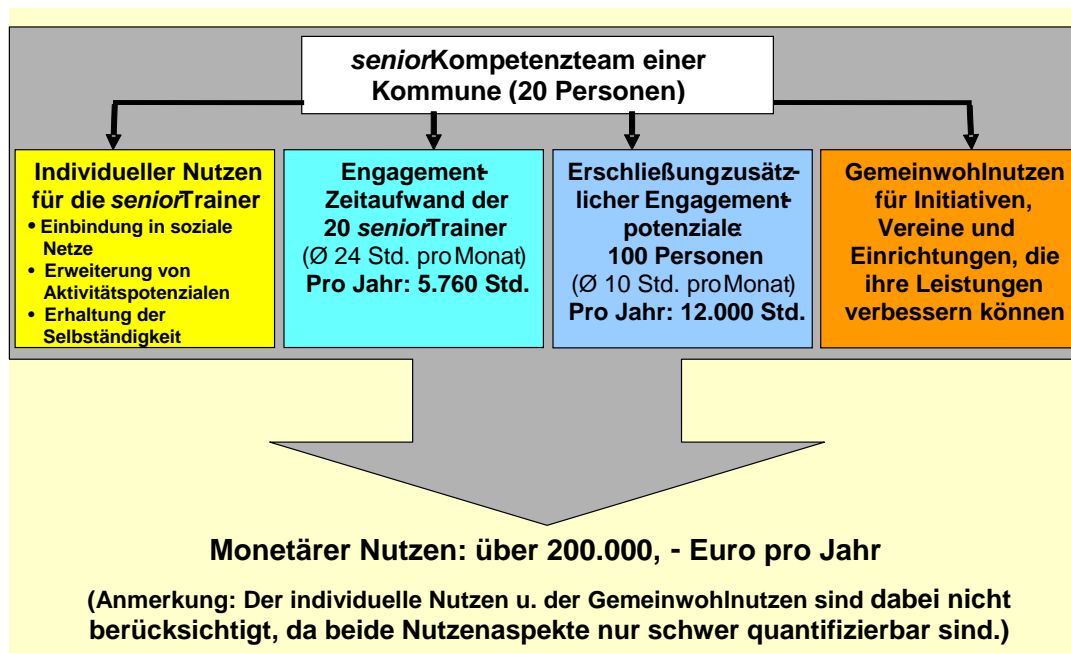
Eine näherungsweise Quantifizierung des Sozialkapitalnutzens der *senior*Trainer und ihrer Leistungen ist sinnvoll, da Kommunen, die nicht aus Modellprogramm-Mitteln gefördert werden, bei der Übernahme der Konzeption vor der Entscheidung stehen, ob die dafür erforderlichen Mittelaufwendungen in einem angemessenen Verhältnis zum erwartbaren Nutzen stehen. Die Kosten-Nutzen-Bewertung als Ergänzung zu den umfangreichen Informationen über die qualitativen Leistungen der *senior*Trainer und des Modellprogramms kann die Bereitschaft zur Übernahme der EFI-Konzeption befördern.

Die Kosten-Nutzen-Perspektive kann am Beispiel der Leistungen eines *senior*-Kompetenzteams mit 20 *senior*Trainern in einem Jahr und dem dafür erforderlichen Mitteleinsatz illustriert werden:

- Der jährliche Mittelaufwand, also die Kosten für die Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung der 20 *senior*Trainer und die Unterstützung des *senior*-Kompetenzteams beträgt 10.000 bis 15.000 €
- Der monetäre Nutzen eines *senior*Kompetenzteams und der Leistungen von 20 *senior*Trainern in einem Jahr kann unter Zugrundelegung der drei skizzierten Leistungen mit 200.000,- Euro veranschlagt werden (vgl. Abb. 7.16).

Demnach zeigt der Kosten-Nutzen-Vergleich, dass der Nutzen des Engagements der *senior*Trainer und der *senior*Kompetenzteams fast 20 Mal höher ist, als die für die Konzeption eingesetzten Mittel.

Abbildung 7.16 Monetärer Nutzen eines *senior*Kompetenzteams pro Jahr



© ISAB-Institut 2006

Überträgt man diese Wertschöpfung eines *senior*Kompetenzteams mit 20 *senior*Trainern auf den im Verlauf des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen geschaffenen Nutzen, kann dieser mit 120 Mio. € veranschlagt werden. Dieser Sozialkapitalnutzen erhöht sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler *senior*Kompetenzteams.

8. *Senior* Trainerinnen und *senior* Kompetenzteams: Chance für Kommunen zur Gestaltung des demografischen Wandels – Bilanz und Ausblick

Der demografische Wandel stellt die Kommunen in Deutschland vor große Herausforderungen. Die Zahl älterer Menschen in Deutschland und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird besonders in den nächsten 15 Jahren deutlich zunehmen (vgl. Esche et al. 2006, Bertelsmann Stiftung 2006). Von der Alterung der Gesellschaft in Deutschland (und weltweit) werden sowohl Sozial-, Gesundheits- und Bildungssysteme betroffen sein wie auch die Arbeitswelt, private Beziehungen und soziale Netzwerke.

Während die gesellschaftliche Diskussion in der Vergangenheit die Defizite und die Belastungen der älteren Generationen für die Gesamtgesellschaft betonte, ist in den letzten Jahren immer häufiger eine chancenorientierte Sichtweise in das Blickfeld gerückt: Das Alter wird als Ressource von Zeit, Wissen, Erfahrung und Kompetenz begriffen, die es gilt, für die Gesellschaft zu erhalten und in gesellschaftliche Entwicklung einzubringen. Damit wird die undifferenzierte Beurteilung des demografischen Wandels mit Betonung negativer Altersbilder durch eine Sichtweise ersetzt, die die Potenziale der gesellschaftlichen Alterung als Chance und Herausforderung zugleich begreift.

Der demografische Wandel wirkt sich nicht nur auf die Arbeitswelt aus, im Gegenteil: durch die Alterung der Gesellschaft wird sich ein neuer Fokus auf die Nicht-Erwerbsaktivitäten im Alter legen, denn zukünftig wird mehr als ein Drittel der Bevölkerung sich in einem Alter befinden, in dem nach heutigen Maßstäben der Lebensabschnitt der Erwerbstätigkeit verlassen wird und die erwerbsfreie Alterslebensphase beginnt (vgl. Esche et al. 2006, S. 15).

Kommunen sehen sich vor der Herausforderung, diesen Pool an ‚freigewordenen‘ Ressourcen – gebündelt in dem Wissen, den Erfahrungen, den Kompetenzen, die Ältere aus dem Berufs- und Familienleben mitbringen – zu nutzen. Die Potenziale frei zu legen und sie in die Gemeinschaft und das Gemeinwesen für alle gewinnbringend einzubringen, wird demnach eine Voraussetzung sein, um den demografischen Wandel für die Kommune positiv zu nutzen.

Im Rahmen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI) (2002-2006)“ wurde eine Konzeption entwickelt und erprobt, mit der das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen im Freiwilligenbereich aktiviert und nutzbar gemacht werden kann. Ältere werden zu *seniorTrainerinnen* ausgebildet, die anschließend mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement vernachlässigte Bedarfslagen in ihren Kommunen aufgreifen, neue Projekte entwickeln, Initiativen starten, die Vernetzung fördern und bestehende Organisationen und Einrichtungen unterstützen. Sie schaffen neue Alltagssolidaritäten, erschließen neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern und leisten somit einen wesentlichen Beitrag, um die Lebensqualität in den Kommunen zu verbessern.

Das Engagement von *seniorTrainerinnen* ist Zeichen eines Umdenkens in Kommunen: Die Lebenserfahrung, die Kompetenz, das Wissen und die Zeit, die Ältere zur Verfügung haben, werden als Chance und Motor für gesellschaftliche Veränderung begriffen.

Das Engagement der 942 *seniorTrainerinnen*, die bundesweit in vier Jahren über 4.000 Projekte initiiert und unterstützt haben, belegt eindrücklich, dass die im Modellprogramm erprobte Konzeption aktuelle gesellschaftliche Tendenzen aufgegriffen und innovativ in der Schaffung einer neuen Verantwortungsrolle für Ältere umgesetzt hat. Durch *seniorKompetenzteams*, die örtlichen Zusammenschlüsse der *seniorTrainerinnen*, wird aktives Altern sichtbar gemacht: Gemeinsam im Team werden die örtlichen Bedarfslagen definiert, Netzwerke geknüpft und Projekte gestartet.

In seiner fünfjährigen Laufzeit und in seiner Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Entwicklungen hat das Bundesmodellprogramm jedoch noch mehr geleistet: Die positive Resonanz im In- und Ausland, bei interessierten Älteren, Kommunen, Entscheidungsträgern, Initiativen, Vereinen und Verbänden unterstreicht, dass die im Modellprogramm erprobte EFI-Konzeption aktuelle Bedarfslagen aufgreift und zugleich Motor und Mitauslöser einer Debatte ist, die das Altern als Chance für neue Formen der Partizipation und sozialen Teilhabe versteht.

8.1 Auf der Suche nach einer neuen Altersrolle – Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

Jede Phase der gesellschaftlichen Entwicklung definiert ihre eigenen Vorstellungen darüber, was die Älteren zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen sollen (vgl. Rosenmayr 2000). Die heutige Gesellschaft ist von Umbrüchen und dadurch entstehenden Unsicherheiten in der Rollenfindung bei allen Generationen geprägt. Dies betrifft insbesondere die Generation der Älteren, die sich – nach Beendigung der Familien- oder Erwerbsphase – mit der Situation einer „rollenlosen Rolle des Alters“ (vgl. Knopf 2000) konfrontiert sieht.

Da sich gesellschaftliche Entwicklung immer im lebensräumlichen Kontext manifestiert, stehen insbesondere die Kommunen als Kristallisationspunkte für gesellschaftliche Veränderung im Fokus. Die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels, wie z.B. der Bevölkerungsrückgang, der Zuwachs von Menschen mit Migrationshintergrund und die steigende Zahl älterer Menschen – subsumiert unter dem Begriff des demografischen Wandels – sind in der Kommune direkt erlebbar. Aber auch gestaltbar: „Bürgerkommunen“ fragen sich, wie sie mit kreativen Formen der Partizipation neue Modelle entwickeln können, um insbesondere ältere Mitbürger in die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen einzubinden.

Welche Rolle können Städte und Gemeinden einnehmen, um der „Rollenlosigkeit“ des Alters alternative Rollenkonzepte gegenüberzustellen? Welchen Stellenwert kann das bürgerschaftliche Engagement Älterer dabei einnehmen?

Auf bundesweiter und auf lokaler Ebene ist eine große Vielschichtigkeit innerhalb der älteren Bevölkerungsgruppen festzustellen, was den gesellschaftlichen Status, die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit und das subjektive Selbstverständnis in der Gesellschaft anbelangt. Innerhalb der älteren Generationen vollzieht sich ein sozialer Wandel. Die heutigen Generationen der ‚jungen Alten‘ sind im Gesamtbild gebildeter, gesünder, finanziell besser ausgestattet als jemals zuvor. Vor allem: Sie verfügen über Zeitressourcen, die sie sinnvoll in Projekte des Gemeinwesens einbringen können. Neue Altengenerationen wachsen heran mit anderen biografischen Erfahrungen (z.B. soziale Bewegungen der 60er und 70er Jahre) und daraus resultierenden anderen Einstellungen und Erwartungen an die nachberufliche Lebensphase. Bezüglich ihrer Werteorientierung verinnerlichen die heutigen ‚jungen Alten‘ besonders die Werte der gesell-

schaftlichen und politischen Teilhabe sowie der sozialen Nonkonformität (vgl. Gensicke 2005, S. 7).

Viele Ältere verfügen über ein hohes Maß an Ressourcen und Kompetenzen, die sie in Städten und Gemeinden einbringen können. Vor allem für die Nachkriegsgeneration, die so genannten ‚jungen Alten‘ oder ‚Babyboomers‘ ist der Ruhestand keine hinreichende Perspektive. Sie wollen die gewonnene Zeit nach der Berufs- oder Familienphase sinnvoll nutzen. Sie suchen nach neuen Formen der Teilhabe und Mitgestaltung in ihrem lokalen Umfeld.

Hinzu kommt, dass in Folge gesellschaftlicher Individualisierungsprozesse und des Strukturwandels des Alters gerade ältere Menschen zunehmend gefordert sind, ihre soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe selbst herzustellen und zu gestalten. Die Risiken des Strukturwandels sind der Verlust von Sozialkontakten, Desintegration, Ausgrenzung und Vereinsamung. Viele Kommunen haben aus diesem Grund beispielsweise in Form von Modellprojekten zur Stadtteilentwicklung oder zur Heranführung Älterer an die neuen Medien (z.B. Internetcafés) reagiert. Die mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben verbundenen Kontaktverluste möchten viele Ältere durch eine Intensivierung der verbleibenden Familienkontakte ausgleichen. Doch dies gelingt nicht immer, da sich die Familienstrukturen (Single-Haushalte, Mobilität etc.) verändert haben oder divergierende Interessen auftreten (vgl. Burmeister 2005, ISAB-Bericht Nr. 91, S. 9).

Die Diskussion um neue Altersrollen findet nicht nur in Deutschland statt, sondern in ganz Europa (vgl. Grünbuch der Europäischen Kommission 2005, Brauers 2005). Vor allem aber wird sie mehr und mehr in die Städte und Gemeinden geführt, wo einerseits die Konsequenzen des demografischen Wandels teilweise dramatisch zu spüren sind und andererseits die sozialräumliche Nähe zur Lebenswelt der älteren Menschen gegeben ist (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005).

Vom „rollenlosen Alter“ zur Verantwortungsrolle der seniorTrainerinnen

Jüngste Forschungsergebnisse zu Aktivitätenmustern, Zeitverwendung und Motivationslagen belegen, dass die „Alten von heute“ anders sind als die „Alten von gestern“. Es hat eine „stille Revolution“ stattgefunden. Das am Defizitmodell orientierte Altersparadigma bildet die Realität der heutigen Altengenerationen nicht mehr hinreichend ab.

Eine der Ursachen für einen grundlegenden Wandel des Alters wird in einer veränderten Einstellung zu sich selbst gesehen: Das subjektive oder auch gefühlte Alter sinkt rapide. Insbesondere die jungen Alten fühlen sich – auch wenn die körperliche Leistungsfähigkeit nachlässt – geistig „fit“ und zeigen eine hohe Aktivitätsbereitschaft. Dieser Einstellungswandel im Alter ist Teil des gesellschaftlichen Wertewandels seit den 60er Jahren. Selbstentfaltung, Partizipation und eine gestiegene Aktivitätsorientierung haben seitdem als Werte insgesamt in der Gesellschaft an Bedeutung gewonnen. Dieser Wertewandel prägt auch die heutigen Altengenerationen, die sich nach der beruflichen und familiären Lebensphase neu orientieren und definieren wollen (vgl. Klages 2006).

Auf die Verunsicherungen des Alters und auf das Erleben von (biografischen) Brüchen reagieren immer mehr Ältere mit einem starken Bedürfnis, eigenverantwortlich aktiv zu sein, sich in kollektiven Zusammenhängen und Netzwerken zu bewegen und sich in ihrem lokalen Umfeld einzubringen.

Repräsentative Untersuchungen zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland belegen deutlich hohe Engagementquoten und eine wachsende Engagementbereitschaft. Die stärkste Wachstumsgruppe bilden ältere Menschen ab 60 Jahren: Die Engagementquote stieg von 26% (1999) auf 30% (2004). Daneben hat auch die Bereitschaft, sich zu engagieren, in dieser Altersgruppe zugenommen: In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen von 22 auf 30 Prozent und bei den 65- bis 74-Jährigen von 12 auf 20 Prozent. Selbst bei den über 75-Jährigen ist noch eine Steigerung von 7 auf 10 Prozent festzustellen (vgl. Gensicke 2004). Viele Kommunen bestätigen, dass es seit 1999 einen Mobilisierungsschub insbesondere bei den jüngeren Senioren gegeben hat.

Doch welche Rollenoptionen werden den geänderten Wertevorstellungen und der zugleich gestiegenen Engagementbereitschaft der ‚neuen Alten‘ gerecht? Bevor die Frage beantwortet werden kann, lohnt ein Blick auf die Engagementhemmnisse bei älteren Menschen. Drei Hemmungsfaktoren spielen hierbei eine Rolle: psychische Barrieren („Ich bin zu alt“), fehlende Zugänge („Es hat mich niemand gefragt“) und Diskontinuität im Engagement (vgl. Klages 2006).

Die Herausforderung besteht demnach, neue Handlungsoptionen zu schaffen, die Älteren Selbstvertrauen und ein positives Selbstbild vermitteln, neue Zugangswege zu bürgerschaftlichem Engagement ermöglichen und die Möglichkeit zur Diskontinuität und zum Wiedereinstieg in das Engagement geben.

Den Zugang zu diesen Potenzialen bietet der Begriff der „Verantwortungsrolle“. Während im mittleren Lebensalter noch private und gesellschaftliche Verantwortungsrollen eingenommen werden (z.B. Kindererziehung, berufliche Rollen, Führungsrollen in Freiwilligenorganisationen etc.), bewegen sich Ältere in ihrer nachberuflichen bzw. nachfamiliären Phase wieder aus diesen Verantwortungszusammenhängen hinaus (vgl. Gensicke 2005, S. 5). Das „rollenlose Alter“ ist dabei häufig mit einem Statusverlust und einer negativen Selbst- und Fremdwahrnehmung verbunden.

Die Ausgangsfrage des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ war daher: Wie kann eine neue Altersrolle in Form einer „Verantwortungsrolle“ in den Kommunen entwickelt und gelebt werden?

Die Altersrolle „seniorTrainer“ und „seniorTrainerin“

Diese Ausgangsfrage hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dazu bewogen, in Kooperation mit der wissenschaftlichen Begleitung das Rollenmodell „seniorTrainerin“ zu entwickeln, das neue Formen der Teilhabe und Partizipation Älterer in Kommunen ermöglicht. *SeniorTrainerinnen* übernehmen in ihren Kommunen Aufgaben mit einem hohen Verantwortungsgehalt. Das Rollenkonzept „seniorTrainerin“ stellt ein Angebot zur Rollenfindung für Ältere dar, die einen Platz in der Gesellschaft suchen und bereit sind, sich in der Öffentlichkeit und für das Gemeinwesen zu engagieren. Mit der Rollenbezeichnung bekommt das selbstbestimmte und selbstorganisierte Engagement Älterer eine Kontur: Sie kennzeichnet einen Status, der dadurch geprägt ist, dass sich Ältere mit ihrem Erfahrungswissen als Multiplikatoren und Motoren für gesellschaftliche Entwicklung in das Gemeinwesen einbringen. Sie fungieren als „change agents“ (vgl. Knopf 2000), die Veränderungsprozesse in Non-Profit-Organisationen zu bewältigen helfen. Die Rollenoption „seniorTrainerin“ fördert sowohl die Selbst- als auch die Mitverantwortlichkeit der Älteren.

Die Rollenbezeichnung „seniorTrainerin“ verweist in Anlehnung an die im Angelsächsischen gebräuchlichen Positionsbezeichnung „senior“ (höher gestellt, erfahren, leitend) auf die Verantwortlichkeit in der Rollenausübung auf Basis des vorhandenen Erfahrungswissens. Zugleich soll in der Bezeichnung „Trainer“ deutlich werden, dass die als *seniorTrainerinnen* engagierten Älteren ihr Engagement auf einer Meta-Ebene einbringen: Ohne an eine Organisation gebunden zu sein, stärken sie als Multiplikatoren die lokale Zivilgesellschaft und bieten als

Initiatoren, Projektentwickler, Netzwerker und Moderatoren ihre Unterstützungsleistungen an. Sie greifen kommunale Bedarfslagen auf, entwickeln eigene Projekte, beraten und unterstützen bestehende Initiativen, Vereine und Verbände. Sie geben Impulse, indem sie gezielt ihr Erfahrungswissen einbringen. *Senior-Trainerinnen* engagieren sich als erfahrene Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement, die aktiv Verantwortung übernehmen und selbstbestimmt ihr Erfahrungswissen einbringen.

Die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zum Wohle der Gemeinschaft ist dabei nicht voraussetzungslos. Die Wahrnehmung der Rolle *seniorTrainerin* ermöglicht es dem Einzelnen, sein Erfahrungswissen weitgehend eigenverantwortlich und selbstbestimmt im freiwilligen Engagement einzubringen, verlangt aber auch ein hohes Maß an Eigeninitiative und Reflexivität. In dem Rollenprofil „*seniorTrainerin*“ wird die Gemeinwohlorientierung (z.B. Unterstützung und Beratung von Initiativen) mit einer individuellen Komponente kombiniert. Zur Vorbereitung auf die Rollenausübung wurde deshalb bewusst der Schwerpunkt darauf gelegt, dass die neue Verantwortungsrolle im Sinne eines „role-making“ individuell erarbeitet wird und deshalb sowohl auf Selbstreflexion als auch auf den Erwerb neuer Kompetenzen und Fähigkeiten ausgerichtet ist.

Dies stellt andere Anforderungen an das freiwillige Engagement als ehrenamtliche Tätigkeiten, die unter hauptamtlicher Aufsicht und Anleitung erfolgen und macht eine gezielte Fortbildung und Unterstützung notwendig. In der Weiterbildung zur *seniorTrainerin* / zum *seniorTrainer* soll die Bewusstmachung des Erfahrungswissens, die Überprüfung und Weiterentwicklung des konkreten Anwendungsbezuges und die Selbstorganisation angeregt und gefördert werden.

Zu den Zielen des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ gehört daher nicht zuletzt die Entwicklung und Erprobung eines neuen Weiterbildungsangebotes, in dem Ältere in ihrem Rollenfindungsprozess unterstützt und auf die Ausübung der *seniorTrainerinnen*-Rolle vorbereitet werden (vgl. Kap. 5).

Die „jungen Alten“ – Botschafter für ein neues Altersbild in Kommunen

Die Kommunen in Deutschland haben erkannt: Nicht nur die Zahl Älterer insgesamt steigt, sondern auch die Zahl derjenigen, die sich in neuen Engagementformen in ihrem Gemeinwesen eigenverantwortlich einbringen wollen.

Für die Erhaltung der Standortqualität, des sozialen Gefüges und der Lebensqualität bei gleichzeitiger Alterung der Bevölkerung implementieren Kommunen verstärkt Strategien, die die vielen Facetten des demografischen Wandels berücksichtigen und neue Impulse geben. Sie haben erkannt: Das „Dritte Lebensalter“, das sich als Folge eines relativ frühen Eintritts ins Rentenalter und einer Hinauszögerung von gesundheitlichen Einschränkungen als eigenständige Lebensphase etabliert hat, und die Entwicklung neuer Altersrollen in der Kommune bieten vielfältige Chancen.

Die Ausgangslage in den Kommunen ist dennoch ein eher negatives Bild vom Alter(n). In den häufig verzerrt dargestellten Aussagen zum Altern werden ältere Menschen u.a. als ökonomischer Ballast betrachtet. Der Fokus wird einseitig auf die gesundheitlichen Einschränkungen und die damit zusammenhängenden Belastungen im Gesundheits- und Sozialsektor gelegt.

Die EFI-Konzeption zielt darauf ab, bestehende negative Altersbilder zu korrigieren. Sie lenkt den Blick auf die Leistungspotenziale Älterer für die Gesellschaft. Am Beispiel des *senior*Trainerinnen-Engagements wird die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Älteren stärker in der Öffentlichkeit präsentiert und bewusst gemacht.

Die Konzeption zur Aktivierung des Erfahrungswissens Älterer, die im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erfolgreich erprobt wurde, stellt einen Mosaikstein im Bemühen um eine gesellschaftliche Balance der verschiedenen Generationen und Altersgruppen dar. Durch die Förderstruktur entsteht eine neue Kultur der Kooperation und Netzwerkbildung im Sinne einer Engagement unterstützenden Infrastruktur in den Kommunen.

Im Schulterschluss von Politik, Verwaltung, Bürgerschaft, Vereinen, Verbänden, der Wirtschaft, den Freien Trägern sowie sozialen Einrichtungen sind neue Handlungsfelder entwickelt worden, um den veränderten Rahmenbedingungen einer älter werdenden Bevölkerung Rechnung zu tragen. Ziel der im Modellpro-

gramm erprobten Konzeption war es, in den beteiligten 35 Kommunen eine Förderstruktur – bestehend aus einem lokalen Netzwerk aus einer Agentur für Bürgerengagement (Freiwilligenagentur, -zentrum, Seniorenbüro oder Selbsthilfekontaktstelle), einem Bildungsträger, einem *senior*Kompetenzteam und *senior*-Trainerinnen nachhaltig in den Kommunen zu verankern.

Diese Förderstruktur in den Kommunen etabliert langfristig ein neues Modell zur Aktivierung des selbstbestimmten und selbstorganisierten freiwilligen Engagements Älterer als *senior*Trainerinnen. Ziel des Bundesmodellprogrammes war es, ältere Menschen in der Wertigkeit ihres Erfahrungswissens zu bestärken und dieses Wissen für die Gesellschaft besser nutzbar zu machen.

Es gilt, einen Beitrag zur Verbesserung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu leisten, damit dieses bislang weitgehend brachliegende „Reservoir an Wissen, Erfahrung, Fähigkeiten, kultureller Kontinuität, sozialer Weisheit und gesellschaftlichem Verantwortungsgefühl“ (vgl. Baltes 1996, S. 399) besser zur Entfaltung kommen kann. Mit dem Rollenangebot „*senior*Trainerin“ sollte die Neufindung der gesellschaftlichen Position älterer Menschen und die öffentliche Anerkennung ihres Beitrages für die Gemeinschaft gefördert werden. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist eine positive Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Die konstruktive Bewältigung der mit dem demografischen Wandel verbundenen Zukunftsaufgaben hängt – so der Ausgangspunkt des Bundesmodellprogramms – davon ab, ob es gelingt, Bürgerinnen und Bürger und insbesondere auch die Älteren aktiv in gesellschaftliche Gestaltungsprozesse in den Kommunen einzubeziehen und ihre Potenziale zum Wohle der Gemeinschaft nutzbar zu machen. Dementsprechend wurde zu Beginn des Bundesmodellprogramms die Kernfrage formuliert: Wie kann es gelingen, die Verantwortungsübernahme Älterer – jenseits der biografisch bekannten Verantwortungsrollen – zu stärken und sie für alle Beteiligten gewinnbringend in den Kommunen zu verwirklichen?

Mit der Entwicklung der Rolle „*senior*Trainerin“ will die EFI-Konzeption Älteren neue Formen der gesellschaftlichen Teilhabe und Mitgestaltung eröffnen, die es ihnen ermöglichen, ein Engagement für und mit anderen mit einem persönlichen Gewinn (soziale Kontakte, Sinnstiftung, öffentliche Anerkennung etc.) zu verbinden. Dabei spielt die Weitergabe von Erfahrungswissen eine zentrale Rolle. Sie ist eine Multiplikatoren-Rolle, die dazu einlädt, neue Wege im bürger-

schaftlichen Engagement zu erproben. Zugleich soll sie auch den veränderten Rahmenbedingungen und Engagementmotiven der älteren Bevölkerungsgruppen gerecht werden.

Impulse für das bürgerschaftliche Engagement in Kommunen

Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ ist ein nachfrageorientiertes Programm. Es reagiert auf die wachsende Engagement- und Bildungsbereitschaft der Älteren. Seit einiger Zeit ist ein wichtiger Trend im bürgerschaftlichen Engagement zu beobachten: Rein altruistische Motive werden heute abgelöst bzw. ergänzt von stärker selbstbezogenen Motiven – stichwortartig beschrieben mit Motiven wie Spaß, Geselligkeit und Selbstverwirklichung. Die Wertvorstellungen der Generation der ‚jungen Alten‘, die die Protestkultur in den 60er Jahren mitgeprägt haben, treffen sich in diesem Punkt mit den neuen Tendenzen im bürgerschaftlichen Engagement. Das Bestreben nach Autonomie und Selbstbestimmung bei einem gleichzeitig hohen Grad an Gestaltungskompetenz ist sowohl bei den Älteren als auch im ‚modernen‘ bürgerschaftlichen Engagement erwünscht. Die Orientierungen der Erlebnis- und Spaßgesellschaft, entstanden in den 90er Jahren, haben immer häufiger auch Einzug in die Lebenswelt der Älteren gehalten.

Es ist davon auszugehen, dass einerseits die beeindruckende Zahl von 942 aktiven *senior*Trainerinnen auf die erhöhte Bereitschaft Älterer zu bürgerschaftlichem Engagement zurück zu führen ist. Andererseits fungiert das Bundesmodellprogramm aber auch als Motor für eine derartige Entwicklung, da mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit die Potenziale Älterer im bürgerschaftlichen Engagement bundesweit publiziert worden sind.

Ziel des Bundesmodellprogramms war es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Stärkung der Bürgergesellschaft und zur nachhaltigen Förderung bürgerschaftlichen Engagements in allen Altersgruppen zu leisten. Mit dem Rollenentwurf „*senior*Trainerin“ und der zugrunde liegenden Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer wurden aktuelle Trends im bürgerschaftlichen Engagement aufgegriffen und in die Kommunen transportiert. Die Kommunen nehmen innerhalb der EFI-Konzeption eine Schlüsselfunktion ein, indem sie Ältere aktivieren, die lokalen Netzwerke und Infrastrukturen für bürgerschaftliches Engagement stärken und neue Altersrollen vor Ort erlebbar machen. Nicht zu unterschätzen ist des Weiteren aber auch die Pionierfunktion des Rollenmodells „*seni-*

orTrainerin“: Neue Engagementformen und innovative Kooperationsformen auf kommunaler Ebene sind wichtige Impulse für die Weiterentwicklung bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland und haben einen direkten Einfluss auf die Engagementbereitschaft und das tatsächliche Engagement älterer Menschen in Deutschland.

Vor dem Hintergrund der Pluralisierung des bürgerschaftlichen Engagements treten neben den klassischen Formen des Engagements in Verein, Partei oder Verband zunehmend neue informelle Formen des Engagements auf. Der Titel „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde bewusst gewählt, um deutlich zu machen, dass das Erfahrungswissen Älterer nicht nur in den etablierten Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements eingebracht werden kann, sondern insbesondere auch für kleinere Initiativen und Zusammenschlüsse seinen Stellenwert hat. Dies gilt besonders für bürgerschaftliches Engagement auf lokaler Ebene, mit dem in den letzten Jahren zahlreiche neue Formen der Bürgerbeteiligung (z.B. Stadtteilarbeit, Runde Tische, Agenda21-Projekte) eingeführt wurden.

Eine zentrale Voraussetzung dafür, dass ältere Menschen ihr Erfahrungswissen in der neuen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ einbringen können, ist die Weiterentwicklung der lokalen Engagementkultur und die Öffnung des Freiwilligen-sektors für neue Verantwortungsrollen. Das Bundesmodellprogramm konnte einen breiten Diskussionsprozess zur Rolle der Älteren im Gemeinwesen und zu neuen Formen freiwilligen Engagements initiieren und insbesondere bei den Vereinen, Verbänden und Initiativen die Akzeptanz und die Nachfrage nach neuen Engagement-Rollen steigern.

SeniorTrainerinnen ist es gelungen, Projekte anzustoßen, andere Menschen für ihre Ideen zu begeistern und sie zu motivieren, sich freiwillig zu engagieren. Durch ihre Vernetzungskompetenz haben sie Partner in den Kommunen zusammengebracht und der örtlichen Engagementlandschaft neue Anregungen gegeben.

SeniorKompetenzteams haben als örtliche Zusammenschlüsse der *seniorTrainerinnen* dazu beigetragen, die neue Altersrolle als anerkannten Bestandteil in der kommunalen Engagementkultur zu etablieren. Durch gemeinsame Aktionen profilierten sie sich als Partner der Kommunen und machten damit nicht nur die *seniorTrainerinnen*-Rolle, sondern auch die Potenziale der örtlichen *seniorKompe-*

tenzteams bekannt. Die *senior*Kompetenzteams und die bundesweite Vernetzung der *senior*Trainerinnen stärken damit auch die Zivilgesellschaft.

Wie vielfältig die spezifischen Leistungen des Engagements der *senior*Trainerinnen für Kommunen sind, wird aus folgenden Beispielen deutlich (vgl. auch Kapitel 3 und 9.5 sowie www.seniortrainer.de):

- Ein *senior*Trainer mit langjähriger Berufserfahrung bei großen Speditionen und Reedereien unterstützt kleinere gemeinnützige Vereine und Initiativen bei der Durchführung von internationalen Hilfstransporten. Er holt Angebote ein und verhandelt mit den Transportfirmen über Möglichkeiten von Sonderkonditionen, Sponsoring etc. Anschließend informiert er die Hilfsorganisationen über die Ergebnisse seiner Recherchen und Verhandlungen. Die Umsetzung des Transports erfolgt dann durch die jeweilige Organisation.
- Da dem Pflegepersonal häufig nur wenig Zeit bleibt, sich um die sozialen Bedürfnisse der Heimbewohner zu kümmern, hat eine *senior*Trainerin eine Gruppe aufgebaut, die sich dieser Aufgabe ehrenamtlich stellt. Sie organisiert die monatlichen Treffen der Gruppenmitglieder, führt neue Mitglieder ein und begleitet sie beim ersten Kennenlernen der Bewohner, gestaltet und organisiert Weiterbildungen und pflegt den Kontakt mit der Heimleitung und den Wohnbereichsleitern.
- Auf Initiative eines *senior*Trainers werden im Bürgerhaus eines Stadtteils Bürgerschaftsrunden durchgeführt, z.B. Gesprächsrunden mit Lehrern, Polizei und Sozialpädagogen zu Problemen an Schulen. Der *senior*Trainer gewinnt die Referenten bzw. Teilnehmer und organisiert die Veranstaltungen.
- Eine *senior*Trainerin übernimmt die Funktion der Sprecherin und vertritt das *senior*Kompetenzteam bei Veranstaltungen, Gremien etc. Zudem moderiert sie die regelmäßigen Treffen und öffentlichen Foren des *senior*Kompetenzteams.

Mit der *senior*Trainerinnen-Rolle kann das bürgerschaftliche Engagement in mehrfacher Hinsicht gefördert werden. Zum einen entstehen neue projektförmige Engagementformen, die stärker an den Interessen und Kompetenzen vieler älterer Engagementinteressierter orientiert sind. Zum anderen sollen neue Unterstützungsangebote für bereits freiwillig Engagierte geschaffen werden, um damit auf den großen Lern- und Unterstützungsbedarf von Ehrenamtlichen zu reagieren.

Das Gesamtbild aller engagierten Älteren in Deutschland zeigt, dass viele Engagierte nach wie vor im ‚klassischen‘ Ehrenamt engagiert sind. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit dem Nachrücken anders sozialisierter Geburtsjahrgänge und einer zunehmenden Bildung sich Verschiebungen hin zum bürgerschaftlichen Engagement ergeben werden. Umso wichtiger ist das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ als richtungsweisendes Beispiel und Impulsgeber, indem Ältere als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement aufgewertet werden.

8.2 Erfahrungswissen der Älteren nutzen: Engagement- und seniorenpolitische Leistungen und Wirkungen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

Die im Abschnitt 8.1 skizzierten Ziele und der gesellschaftliche Bezugsrahmen konnten im Modellprogramm erfolgreich aufgegriffen werden. In einem bilanzierenden Rückblick lassen sich zehn Ergebnisse und Wirkungen festhalten, die auch in weiteren Kommunen, die die EFI-Konzeption übernehmen, erreicht werden können.

Abbildung 8.1 Ergebnisse und Wirkungen des EFI-Programms im Überblick

1. Zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer wurde eine **Konzeption** entwickelt und erfolgreich erprobt, die an bestehenden Engagement-unterstützenden Infrastrukturen in Kommunen ansetzt und diese gestärkt hat. Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen.
2. Die **Aktivierung der Älteren** für ein freiwilliges Engagement in der Verantwortungsrolle eines *senior*Trainers bzw. einer *senior*Trainerin wurde erreicht.
3. Die Verantwortungsrolle *senior*Trainerin konnte als **neue Altersrolle** etabliert werden und nachhaltige Impulse zur Veränderung negativer **Altersbilder** setzen.

4. *SeniorTrainerinnen* haben **Leistungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen** erbracht und als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune zum Gemeinwohl beigetragen.
5. Zur Unterstützung der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform „**seniorKompetenzteam**“ bewährt.
6. Es wurde ein **Curriculum** entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ erlaubt.
7. Durch die Gründung von **EFI-Deutschland e.V.**, der Bundesarbeitsgemeinschaft von *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* in Deutschland wurde erreicht, dass neue *seniorKompetenzteams* und *seniorTrainerinnen* ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können.
8. Die **bundesweite Umsetzung** der EFI-Konzeption wurde gestartet. Bis Ende 2007 wird sich auch mit Unterstützung der Bundesländer die Zahl der *seniorKompetenzteams* mehr als verdoppeln und in ca. 80 Kommunen etabliert haben..
9. Aufgrund des hohen **internationalen Interesses** an der EFI-Konzeption und der Altersrolle der *seniorTrainerinnen* wurden die Ergebnisse des EFI-Programms in mehreren europäischen Ländern vorgestellt und in vier Sprachen übersetzt. Bestandteile der EFI-Konzeption wurden in andere europäische Länder übertragen.
10. Durch das freiwillige Engagement der Älteren als *seniorTrainerinnen* wird für die Kommunen ein hoher **gesellschaftlicher Nutzen** erzielt, der um ein Vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *seniorTrainerinnen* und der *seniorKompetenzteams* liegt.

Diese Ergebnisse und Wirkungen werden im Folgenden näher erläutert.

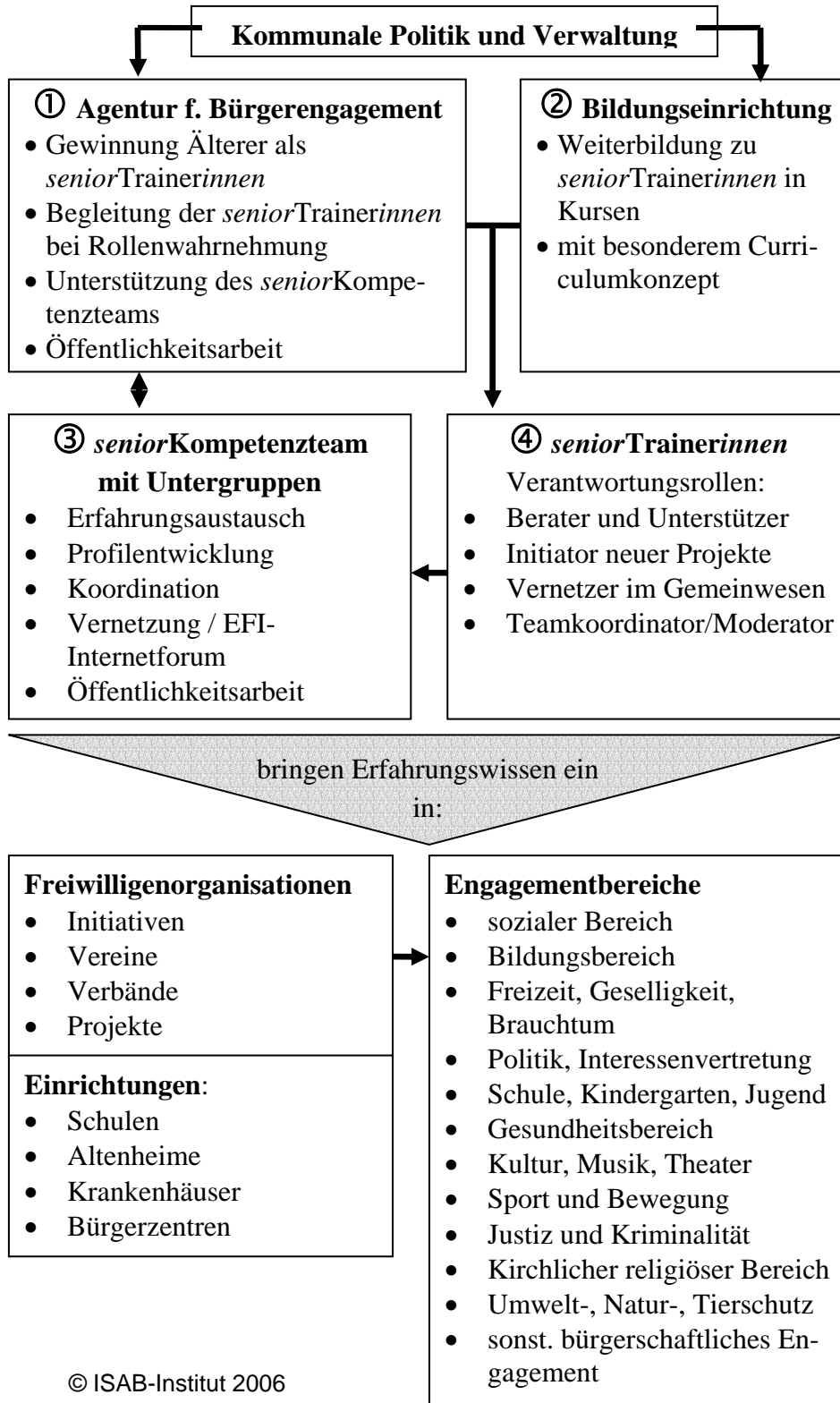
I. Zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer wurde eine **Konzeption** entwickelt und erfolgreich erprobt, die an bestehenden Engagement unterstützenden Infrastrukturen in Kommunen ansetzt und diese gestärkt hat. Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen.

Zentrales Ergebnis des EFI-Modellprogramms ist eine Handlungs- und Strukturkonzeption, mit der das Erfahrungswissen Älterer für das freiwillige Engagement in 35 Kommunen erschlossen wurde. Die Konzeption zeigt die Rahmenbedingungen und Partner, die es ermöglichen, Ältere für die neue Verantwortungsrolle im freiwilligen Engagement, der Rolle der *senior*Trainerinnen zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten (vgl. Abb. 7.2).

Die erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren hat sich bewährt und kann in andere Kommunen übertragen werden. Sie besteht aus vier Kernelementen und wird in jeder Kommune mit verschiedenen Partnern in enger Kooperation umgesetzt. Hierzu gehören als Anlaufstelle eine örtliche Agentur für Bürgerengagement (Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle, Freiwilligenagentur etc.), eine Bildungseinrichtung, die *senior*Trainerinnen und das *senior*Kompetenzteam.

- Die Anlaufstelle für bürgerschaftliches Engagement hat die Aufgabe, interessierte Ältere für ein Engagement als *senior*Trainerinnen zu gewinnen und die *senior*Trainerinnen bei ihrem Engagement und beim Aufbau von *senior*Kompetenzteams zu unterstützen. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit trägt sie dazu bei, dass das Erfahrungswissen der *senior*Trainerinnen in der Kommune wahrgenommen und genutzt wird.
- Die Bildungseinrichtung führt den Weiterbildungskurs für die *senior*Trainerinnen durch. Angehende *senior*Trainerinnen werden auf die Ausübung ihrer neuen Verantwortungsrolle vorbereitet. Hierfür steht der Bildungseinrichtung ein für die Weiterbildung von *senior*Trainerinnen entwickeltes und erprobtes Kurskonzept zur Verfügung.
- Das örtliche *senior*Kompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungsstelle der *senior*Trainerinnen. Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten.

Abbildung 8.2 **Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer (EFI-Konzeption)**



- Die *seniorTrainerinnen* engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagementbereichen. Sie bringen ihr Erfahrungswissen ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken oder aufbauen sowie in *seniorKompetenzteams* organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen.

In ihrer Gesamtwirkung trägt die aus vier Elementen bestehende EFI-Konzeption dazu bei, dass die Stärken und Potenziale des Alters in den Kommunen besser erkannt und genutzt werden können.

Die Konzeption ist zukunftsweisend, weil sie im lokalen Kontext genau die Komponenten in ihrem Zusammenwirken erfasst, die häufig fehlen: Eine neue Rolle, die es den Älteren ermöglicht, ihr Engagement als *seniorTrainerinnen* selbstbestimmt und selbst organisiert zu gestalten, ein Weiterbildungskurs, der auf das Engagement in der neuen Verantwortungsrolle vorbereitet und nicht zuletzt eine begleitende Unterstützung durch eine örtliche Agentur für Bürgerengagement, durch selbstorganisierte *seniorKompetenzteams* und durch örtliche Netzwerke.

Um die Anwendungsvoraussetzungen und -möglichkeiten für Praktiker in den Kommunen anschaulich zu machen, wurde von ISAB in Zusammenarbeit mit Fachleuten ein Praxisleitfaden veröffentlicht (vgl. Bischoff et al. 2005). Dieser beinhaltet eine präzise Beschreibung der Kooperation innerhalb der lokalen Netzwerke und zeigt, wie die EFI-Konzeption in jeder Kommune umgesetzt werden kann.

2. Die Aktivierung der Älteren für ein freiwilliges Engagement in der Verantwortungsrolle eines *seniorTrainers* bzw. einer *seniorTrainerin* wurde erreicht.

Rund 1.000 Ältere konnten auf dem Wege des „role-making“ dabei unterstützt werden, eine neue Verantwortungsrolle, die eines „*seniorTrainers*“ bzw. einer „*seniorTrainerin*“ zu entwickeln und in unterschiedlichen Handlungsformen zu erproben. Das breite Spektrum und die Vielzahl von Projekten und Unterstützungsleistungen der *seniorTrainerinnen* wird in mehr als 1.500 Presseartikeln auf der Website des EFI-Programms vorgestellt. Die Nachfrage der Älteren nach der Mitwirkung als *seniorTrainerinnen* überstieg die im Modellprogramm verfügbaren Kapazitäten der beteiligten Agenturen und Bildungsträger.

Aus den in den nächsten 15 Jahren stark wachsenden Generationen der 60- bis 75-Jährigen kann in allen Kommunen eine hohe Zahl von Älteren, die sich als *seniorTrainerinnen* engagieren wollen, gewonnen werden. In Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohnern können Ältere auch in mehreren *senior*-Kompetenzteams oder wie im Falle Hamburgs in einem 80-köpfigen *senior*-Kompetenzteam ihr Erfahrungswissen für das Gemeinwohl einbringen. Das große Potenzial der Älteren hierfür kann erschlossen werden, wenn eine bundesweite Implementierung der im Modellprogramm entwickelten *seniorTrainerinnen*-Konzeption erreicht wird.

3. Die Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* konnte als **neue Altersrolle** etabliert werden und nachhaltige Impulse zur Veränderung negativer **Altersbilder** setzen.

Mit Hilfe einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit ist es gelungen, das Bild der Älteren in den am Modellprogramm beteiligten Kommunen positiv zu beeinflussen und deutlich zu machen, dass Ältere bereit und in der Lage sind, Verantwortung im Gemeinwesen zu übernehmen, dass sie gesellschaftliche Bedarfe in ihrem Gemeinwesen erkennen und aufgreifen, indem sie als *seniorTrainerin* Vereine, Initiativen und soziale Einrichtungen beraten, neue Projekte anstoßen, weitere Engagierte gewinnen und bestehende Projekte vernetzen.

Die Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ als neue Altersrolle ist mittlerweile in Deutschland zu einer Markenbezeichnung geworden. Dies zeigt u.a. die Resonanz auf eine bundesweite Informationskampagne, die ISAB zur Bekanntmachung der Ergebnisse des EFI-Modellprogramms durchführte. Viele Kommunen sehen in der Konzeption ein hilfreiches Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Die Entwicklung neuer Kooperationskulturen bleibt dennoch eine Herausforderung: Die Bereitschaft, sich für neue Engagementformen Älterer zu öffnen, ist bei Organisationen, Einrichtungen und kommunalen Entscheidungsträgern keineswegs selbstverständlich. Begleitende Untersuchungen zum Bundesmodellprogramm zeigen, dass *seniorTrainerinnen* beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Organisationen im Freiwilligensektor und bei Einrichtungen nicht immer auf offene Türen stoßen, sondern auch Hindernisse zu überwinden haben. Unterstützend wirken hierbei die *senior*Kompetenzteams, die den Zugang zu Kooperationspartnern und Handlungsfeldern erleichtern. Die nachhaltige Verankerung positiver Altersbilder, einer neuen Altersrolle sowie die Bereitschaft, das

große Potenzial an Erfahrungswissen und Kompetenz der Älteren zu nutzen, ist nur längerfristig erreichbar.

Das EFI-Programm hat gezeigt, dass es einen großen Bedarf nach einer gesellschaftlich anerkannten Rolle der Älteren gibt und Rollenangebote für Ältere geschaffen werden sollten, durch die sie sich in die Gesellschaft nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben beteiligen können.

Durch die Schaffung einer gesellschaftlich anerkannten Rolle im Alter, wie sie mit der Altersrolle der *seniorTrainerinnen* entwickelt wurde, und durch die Erschließung neuer Gelegenheiten zum bürgerschaftlichen Engagement in fördernden Rahmenbedingungen, kann das hohe und wachsende Engagementpotential der über 60-Jährigen in breitem Umfang aktiviert und für das Gemeinwohl genutzt werden.

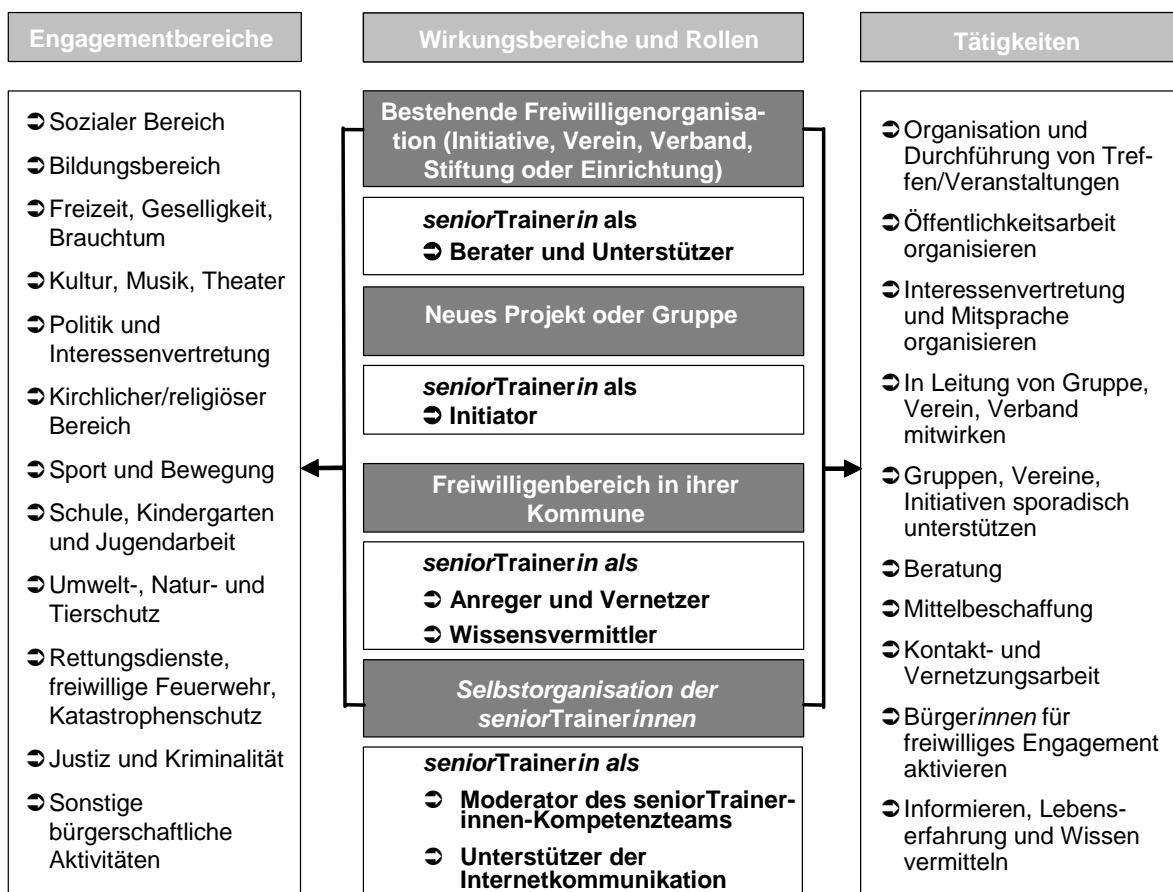
Ein breiter Schatz an Erfahrungswissen und Kompetenzen der Älteren wird derzeit nicht genutzt, weil der Staat zu wenig Gelegenheiten für freiwilliges Engagement bietet und dieses durch engagementhemmende Rahmenbedingungen häufig erschwert wird. Hierzu bedarf es in vielen Kommunen eines Umdenkungsprozesses, einer neuen Leitbildentwicklung, um die strategischen Handlungsmöglichkeiten der Kommunen zur Förderung und Nutzung der „schlafenden“ Engagementpotenziale der Älteren besser zur Entfaltung zu bringen.

4. *SeniorTrainerinnen* haben Leistungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen erbracht und als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune zum Gemeinwohl beigetragen.

Charakteristisch für das Engagement von *seniorTrainerinnen* ist, dass es auf die Unterstützung und die Weiterentwicklung von bestehenden bzw. den Aufbau neuer Initiativen und Strukturen freiwilligen Engagements ausgerichtet ist. Sie leisten keine personenbezogenen Einzelfallhilfe und Unterstützung, sondern übernehmen vor allem beratende und initiierende Aufgaben im Rahmen von Projekten, Gruppen, Vereinen, Einrichtungen und Organisationen. Dabei handelt es sich in der Regel um zeitlich befristete Unterstützungsleistungen und nicht um die Übernahme dauerhafter Positionen in Initiativen, Gruppen, Vereinen und Organisationen.

Die Älteren erbringen in ihrer neuen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ unterschiedliche Leistungen für das bürgerschaftliche Engagement und den Freiwilligen-Sektor in ihrem Gemeinwesen, die in vier Rollenprofilen zum Ausdruck kommen (vgl. Abb. 8.3). Aus jedem dieser Rollenprofile ergeben sich jeweils für das Gemeinwesen spezifische Leistungen. In der Summe erwächst daraus eine Mobilisierung von Humankapital und ein gesellschaftlicher Mehrwert für die Kommunen.

Abbildung 8.3 Rollenprofile und Wirkungsbereiche von *seniorTrainerinnen* in verschiedenen Engagementbereichen



© ISAB 2006

- ***Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligenorganisationen und Initiativen***

Die Betonung liegt bei diesem Rollenprofil darauf, bewusst an gewachsene Strukturen bürgerschaftlichen Engagements im Gemeinwesen anzuknüpfen, um diese Strukturen zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Hierzu fun-

gieren *senior*Trainerinnen als Impulsgeber und Berater, z. B. bei der Lösung von Konflikten, bei der Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, bei Organisations- und Finanzierungsfragen, bei der Gewinnung von freiwillig Engagierten etc.

- ***Initiierung neuer Vorhaben, Projekte, Gruppen***
Ausgehend von einer Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Angebote bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune, setzen sich *senior*Trainerinnen damit auseinander, welche Leistungen fehlen bzw. bislang nicht hinreichend entwickelt sind. In diesem Rollenprofil werden *senior*Trainerinnen dann als Innovatoren, Ideengeber und Projektentwickler tätig. Sie stoßen neue Vorhaben, Projekte, Gruppen oder Initiativen an und setzen diese auch in einem neuen organisatorischen Rahmen um.
- ***Unterstützung und Vernetzung bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune***
In diesem Rollenprofil richtet sich der Blick der *senior*Trainerinnen auf die Weiterentwicklung der Engagementkultur, der Engagementbedingungen und der gesellschaftlichen Mitwirkung aller Bevölkerungsgruppen in der Kommune. Hierzu entfalten sie übergreifende Aktivitäten in ihrer Kommune, z.B. die Organisation von Freiwilligentagen, Bürgerschaftsrunden, die Gründung von Seniorenbeiräten etc.
- ***Unterstützung der Selbstorganisation für eine neue Engagementkultur***
In diesem Rollenprofil kommt der Wille der *senior*Trainerinnen zur selbstorganisierten und verantwortlichen Gestaltung zum Ausdruck. Sie verstehen „Selbstorganisation“ als wertvolles Lernfeld für die Entwicklung und Profilierung der Verantwortungsrolle *senior*Trainerin und als Lernfeld für die Entwicklung neuer Formen der Kooperation von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten. Selbstorganisation braucht Raum, Zeit und Strukturen. Die *senior*Trainerinnen schaffen diesen Rahmen in Absprache mit den örtlichen Agenturen. Sie wollen damit zur Weiterentwicklung der Engagementkultur beitragen und erreichen, dass diese neuen Kooperationsformen auch Eingang finden in die traditionellen Strukturen. In der Ausübung dieses Rollenprofils unterstützen *senior*Trainerinnen die Selbstorganisation, insbesondere den Aufbau von *senior*Kompetenzteams und übernehmen organisatorische, konzeptionelle oder moderierende Aufgaben.

Die Erfahrungen zeigen, dass sich viele *seniorTrainerinnen* in ihrem Engagement nicht auf ein Rollenprofil beschränken, sondern die ganze Breite ihrer Möglichkeiten nutzen. Sie greifen vernachlässigte Bedarfslagen in ihren Kommunen auf und motivieren andere Bürgerinnen und Bürger, sich freiwillig zu engagieren. Dabei sind sie in allen Engagement- und Themenfeldern aktiv.

Das Spektrum der Engagements reicht von Aktivitäten im sozialen Bereich bis hin zu innovativen Projektideen im Bereich Kultur oder Politik (vgl. Anhang). Die *seniorTrainerinnen* haben erfolgreich daran mitgewirkt, überholte Altersbilder zu korrigieren und die Rolle der Älteren in der Gesellschaft neu zu bestimmen. Inzwischen etwa 4.000 Projekte bundesweit machen eines deutlich: Die Aktivitäten von *seniorTrainerinnen* sind so vielfältig wie ihre Interessen sowie ihre Erfahrungen und Kompetenzen, die sie aus ihrem Berufs- und Familienleben mitbringen. Nach den Evaluationsergebnissen haben *seniorTrainerinnen* ein zusätzliches Engagementpotenzial von rund 12.000 Menschen in 35 Kommunen mobilisiert, die sie in die Realisierung ihrer Projekte und Vorhaben eingebunden haben.

Durch das Engagement von *seniorTrainerinnen* wurden neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern erschlossen. Der soziale Zusammenhalt in der Kommune wurde gestärkt und generationsübergreifende Solidaritäten gefördert. Dies sind wichtige Leistungen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels besser begegnen zu können und die Lebensqualität in den Städten und Gemeinden zu sichern.

5. Zur Unterstützung der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform „**seniorKompetenzteam**“ bewährt.

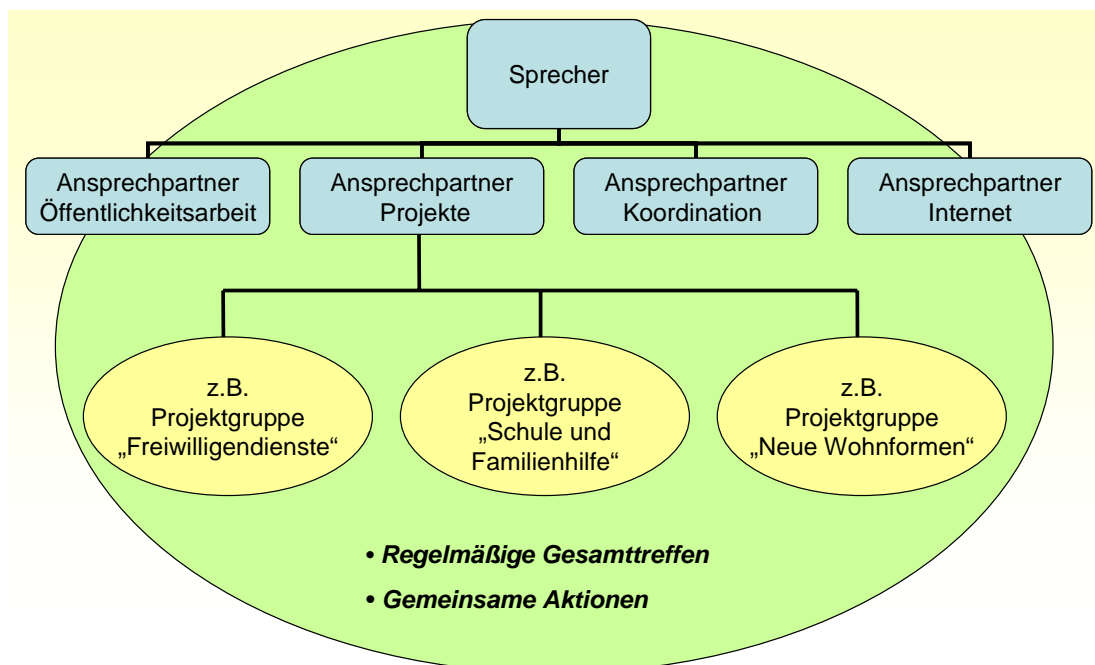
Um der neuen Verantwortungsrolle zum gesellschaftlichen Durchbruch zu verhelfen, wurde eine Organisationsform entwickelt, die *seniorTrainerinnen* die Chance einer gemeinsamen Plattform und Basis bietet, um ihre Leistungen in die Kommune einzubringen und bekannt zu machen (vgl. Abb. 8.4 und Abb. 8.4).

Auf Grund der Impulse aus dem Modellprogramm haben sich die *seniorTrainerinnen* in den meisten beteiligten Kommunen zu *seniorKompetenzteams* zusammengeschlossen. Damit haben sie eine Struktur geschaffen, in der sie – neben ihren individuellen Projekten und Aktivitäten im Gemeinwesen – als Team

selbst organisiert und selbstverantwortlich ihr Engagement reflektieren, organisieren, gestalten und bekannt machen. In *senior*Kompetenzteams werden die Kompetenzen der Einzelnen gebündelt und ein gemeinsames Profil entwickelt. Der Aktionsradius und die Wirksamkeit von *senior*Trainerinnen werden dadurch beträchtlich erweitert (vgl. Braun, Kubisch, Zeman 2005). Gegenseitige Ermutigung, Informations- und Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Entwicklung neuer Projektideen werden ermöglicht: In regelmäßigen Treffen werden Probleme bei der Durchführung einzelner Projekte diskutiert und Lösungsansätze entwickelt. Häufig entstehen innovative Projekt- und Gestaltungsideen, die in gemeinsamen Projekten und Aktionen umgesetzt werden.

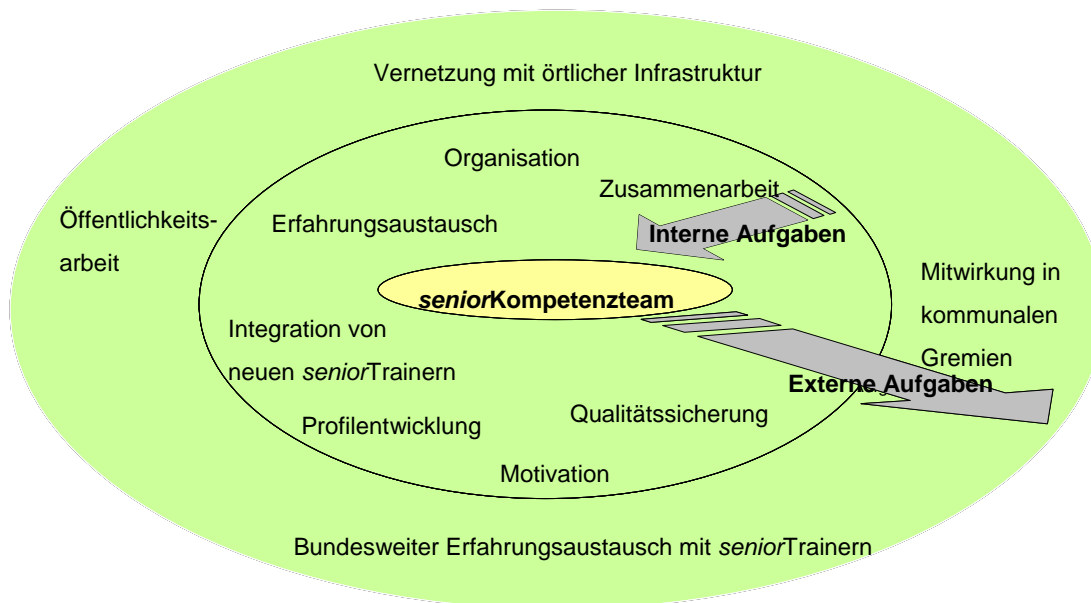
So unterschiedlich die örtlichen Rahmenbedingungen sind – so unterschiedlich sind auch die Schwerpunkte der jeweiligen Teams. Abhängig von den vorhandenen Strukturen, den Interessen und Kompetenzen der Einzelnen sowie regionalen Besonderheiten (z.B. Stadt und Land) unterscheiden sich die Organisationsformen und Arbeitsschwerpunkte der *senior*Kompetenzteams (vgl. www.seniortrainer.de / Bereich: *senior*Trainerinnen in der Praxis).

Abbildung 8.4 Organisationsmodell „*senior*Kompetenzteam“



© ISAB-Institut, 2006

Abbildung 8.5 Interne und externe Aufgaben des *senior*Kompetenzteams



Ziele

- Verstetigung und Weiterentwicklung des *senior*Trainerinnen-Engagements
- Verantwortungsrolle nach „außen“ transportieren

© ISAB 2006

*Senior*Kompetenzteams sind damit ein wichtiger Eckpfeiler der Bürgerkommune. Sie

- tragen zur Verstetigung und Weiterentwicklung der *senior*Trainerinnen-Rolle bei,
- bieten eine Plattform für individuelle Lernprozesse und Persönlichkeitsentwicklung,
- stärken und unterstützen das individuelle Engagement der *senior*Trainerinnen,
- fördern die öffentliche Wahrnehmung, Anerkennung und Inanspruchnahme des Erfahrungswissens der Älteren und eröffnen neue Möglichkeiten der Partizipation Älterer in Kommunen,
- erschließen kommunale Bedarfslagen,
- aktivieren zusätzliche Engagementpotenziale.

6. Ein Curriculum wurde entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ erlaubt.

Aus bildungspolitischer Sicht greift das EFI-Programm die wachsende Weiterbildungsbereitschaft älterer Menschen auf, die nicht zuletzt von den bürgerschaftlich Engagierten artikuliert wird (vgl. Gensicke 2005). Hierzu wurde ein Qualifizierungsprogramm entwickelt, das Ältere in der Rolle als künftige *seniorTrainerinnen* dabei unterstützt, ihr Engagement in neue Bereiche wie die *Initiierung, Beratung und Begleitung von Projekten und Initiativen* auszuweiten (vgl. Kapitel 5).

Mit dem Curriculum wurde ein Instrument entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*seniorTrainerin*“ erlaubt. Das Curriculum ermöglicht es Bildungseinrichtungen durch thematische und methodische Empfehlungen, die von den Teilnehmern mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen („Erfahrungswissen“) sowie Engagementmotive und -interessen für Tätigkeiten im Freiwilligensektor aufzuschließen.

Die Qualifizierung älterer Menschen zu *seniorTrainerinnen* kann von lokalen oder überregionalen Bildungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit mit der örtlichen Anlaufstelle durchgeführt werden. Mit dem Weiterbildungsangebot wird der Lernbereitschaft der Älteren und ihrem Wunsch entsprochen, nach der Berufsaufgabe etwas Neues zu lernen. Diese Weiterbildungskurse treffen eine Bedarfslage mit Wachstumspotenzial.

7. Durch die Gründung von EFI-Deutschland e.V., der Bundesarbeitsgemeinschaft von *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* in Deutschland wurde erreicht, dass neue *seniorKompetenzteams* und *seniorTrainerinnen* ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können.

Um das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens nachhaltig umzusetzen, hat sich 2006 deshalb mit Unterstützung des ISAB-Instituts eine Bundesarbeitsgemeinschaft für *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* als EFI-Deutschland e.V. gegründet. Diese Bundesarbeitsgemeinschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, die örtlichen Selbstorganisationsprozesse durch die Vernetzung der *seni-*

orKompetenzteams voranzutreiben und Anstöße zur Gründung von *senior*-Kompetenzteams in weiteren Kommunen zu geben. Damit sollen *senior*-Kompetenzteams darin unterstützt werden, die Vernetzung mit der örtlichen Infrastruktur, mit bestehenden Vereinen und Initiativen, kommunalen Gremien und den lokalen Medien weiterzuentwickeln und „über den Tellerrand“ des kommunalen Geschehens hinauszublicken und an einem überregionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch der *senior*Trainerinnen zu partizipieren. Die Bundesarbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland e.V. hat eine eigene Website entwickelt <http://www.efideutschland.de> auf der Interessenten sich über deren Arbeit informieren können.

8. Die bundesweite Umsetzung der EFI-Konzeption wurde gestartet. Bis Ende 2007 wird sich auch mit Unterstützung der Bundesländer die Zahl der *senior*-Kompetenzteams mehr als verdoppeln und in ca. 80 Kommunen etabliert haben.

Der Nachweis des hohen Interesses der Älteren an der Verantwortungsübernahme, der Nutzung ihres Erfahrungswissens in verschiedenen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements im Rahmen der neuen Altersrolle *senior*Trainerin stellt eines der wichtigsten Ergebnisse des EFI-Programms dar.

Im Unterschied zum freiwilligen Engagement in verschiedenen Funktionen wie Vereinsvorstand, ehrenamtlicher Mitarbeiter etc. sind die freiwilligen Tätigkeiten der *senior*Trainerinnen, die als elementarer Bestandteil einer eigenständigen Altersrolle verstanden und konzipiert werden, für Ältere attraktiv.

Als Grundlage für die bundesweite Implementierung der EFI-Konzeption wurden vom ISAB-Institut die Website www.seniortrainer.de entwickelt, zentrale Fachtagungen durchgeführt und Ergebnisse und Handlungshilfen innerhalb der ISAB-Schriftenreihe publiziert (vgl. Kapitel 8.3). Die Website ist zugleich Informationsplattform und Programmarchiv sowohl für die Programmakteure, als auch für die interessierte Öffentlichkeit. Sie gibt einen umfassenden Einblick in sämtliche Facetten des Modellprogramms und präsentiert Programmergebnisse: u.a. werden Akteure, Ziele, Instrumente der Projektsteuerung und der Öffentlichkeitsarbeit sowie *senior*Trainerinnen-Projekte vorgestellt. Zahlreiche Veröffentlichungen, Presseberichte und Materialien stehen zum Download zur Verfügung.

Fünf zentrale Fachtagungen zum Bundesmodellprogramm mit durchschnittlich 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben bewirkt, dass die Konzeption zur

Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zwischen allen Beteiligten abgestimmt und bekannt gemacht werden konnte. Die Fachtagungen widmeten sich verschiedenen Schwerpunktthemen zur Entwicklung der EFI-Konzeption. Die Ergebnisse der Tagungen sind auf der Website zum Modellprogramm dokumentiert und können dort heruntergeladen werden (vgl. www.seniortrainer.de).

Als Plattform für den Austausch von *seniorTrainerinnen* und für diejenigen, die die Diskussion über die Rolle der Älteren in der Gesellschaft auf Länder- und Bundesebene durch Impulse und Anregungen voranbringen wollten, wurde ein Diskussionsforum im Internet ins Leben gerufen: www.forum.efi-programm.de.

Interneterfahrene *seniorTrainerinnen* konnten dafür gewonnen werden, den *seniorTrainerinnen* als Ansprechpartner für die Internetkommunikation zur Verfügung zu stehen. In dieser Funktion leisteten sie Hilfestellung beim Einstieg in das Diskussionsforum und in die Website. Sie führten an die Nutzungsmöglichkeiten und die Voraussetzungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien heran.

Im Bundesmodellprogramm widmete sich zudem eine zentrale Fachtagung in Berlin dem Thema „Internet – für ein aktives Alter“. Grundlegende Aspekte der Nutzung des Internets und die Chancen des Internets für die gesellschaftliche Beteiligung Älterer wurden aufgezeigt.

9. Aufgrund des hohen **internationalen Interesses** an der EFI-Konzeption und der Altersrolle der *seniorTrainerinnen* wurden die Ergebnisse des EFI-Programms in mehreren europäischen Ländern vorgestellt und in vier Sprachen übersetzt. Bestandteile der EFI-Konzeption wurden in andere europäische Länder übertragen.

Aufgrund der positiven Resonanz im internationalen Kontext wurden verschiedene Kooperationsprojekte zur Übertragung der EFI-Konzeption initiiert und erfolgreich gestartet (vgl. Kapitel 8.4).

10. Durch das freiwillige Engagement der Älteren als *seniorTrainerinnen* konnte für die Kommunen ein hoher **gesellschaftlicher Nutzen** erzielt werden, der um ein vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *seniorTrainerinnen* und der *seniorKompetenzteams* liegt.

Eine Modellrechnung des ISAB kommt zu dem Schluss, dass im Verlauf des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ in den Kommunen ein Nutzen geschaffen wurde, der mit 120 Mio. € veranschlagt werden kann (vgl. Kapitel 7.4). Dieser Sozialkapitalnutzen erhöht sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler *seniorKompetenzteams*.

8.3 Umsetzung der EFI-Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren im Kommunen

Die Suche nach praktischen Lösungen für die Herausforderungen des demographischen Wandels wird für Kommunen zunehmend zu einem zentralen Anliegen. Erforderlich ist ein Agendaprozess, der das positive Altersleitbild einbezieht und der zeigt, welche Rolle die Älteren in der Kommune einnehmen können. Um die Ergebnisse des Bundesmodellprogramms und die Möglichkeiten der Anwendung der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren bundesweit bekannt zu machen und die Implementierung in weiteren Kommunen zu unterstützen, wurden von ISAB folgende Transferleistungen erbracht (vgl. Abb. 8.6).

Abbildung 8.6 Leistungen zur bundesweiten Umsetzung der *seniorTrainerinnen*-Konzeption in weiteren Kommunen

- **Veröffentlichungen** zu den Ergebnissen des Bundesmodellprogramms und zur Anwendung der EFI-Konzeption
- **Präsentationen** der Leistungen der *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* **auf Tagungen** in 2006
- **Bundesweite Infokampagne** zu den Ergebnissen des EFI-Modellprogramms
- **Fachtagung** zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in 30 Kommunen außerhalb des EFI-Modellprogramms

- **Lokale Foren** in fünf Kommunen zur Umsetzung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“
- **Vorbereitung des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projektes:** „Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten - Erfahrungswissen der Älteren nutzen“

Veröffentlichungen zu den Ergebnissen des Bundesmodellprogramms und zur Anwendung der EFI-Konzeption

Für Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen, die die Konzeption anwenden möchten, wurden drei praxisgerechte Arbeitshilfen entwickelt:

- *Bd. 1: Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als seniorTrainerin und in seniorKompetenzteams. Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90*
- *Bd. 2: Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerinnen: Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91*
- *Bd. 3: PR-Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit für das Engagement von seniorTrainerinnen. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 92*

Eine detaillierte Präsentation der Programmergebnisse und der vertiefenden Befunde aus den programmbegleitenden Untersuchungen erfolgte durch fünf Publikationen, die auch als Download auf der Website www.seniortrainer.de verfügbar sind.²⁶

²⁶ Braun, Joachim/ Burmeister, Joachim/ Engels, Dietrich (Hrsg.). 2004. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84.

Braun, Joachim/ Kubisch, Sonja/ Zeman, Peter (Hrsg.). 2005. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89.

Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; ISAB 2006.

Erfahrungswissen nutzen: Eine Antwort der Kommunen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels (EFI-Newsletter Nr. 7, 2005)

Partizipation und Selbstorganisation Älterer in Kommunen: Neue Impulse durch seniorKompetenzteams (EFI-Newsletter Nr. 8, 2006)

Präsentationen der Leistungen der seniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams auf Tagungen in 2006

Durch Fachvorträge, Ausstellungen und durch die Verteilung von Publikationen stellten die Institute der wissenschaftlichen Begleitung die Ergebnisse des EFI-Programms einer breiten Fachöffentlichkeit vor (vgl. www.seniortrainer.de).

Bundesweite Infokampagne zu den Ergebnissen des EFI-Modellprogramms

Mit dem Ziel, die entwickelte Konzeption einer breiten Öffentlichkeit, Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen zugänglich zu machen und damit die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Konzeption von anderen Kommunen übernommen werden kann, führte das ISAB-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ab September 2005 eine bundesweite Infokampagne durch.

Ferner wurde zwischen Agenturen für Bürgerengagement, Bildungsträgern und *seniorTrainerinnen* aus dem Modellprogramm und Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen, die die Konzeption aufgreifen und vor Ort umsetzen möchten, ein bilateraler Know-how-Transfer angeregt.

Im Rahmen der Infokampagne wurden bundesweit über 1.000 Adressaten über das Ziel der Kampagne und die Kernergebnisse des Modellprogramms informiert und für die Übernahme der EFI-Konzeption geworben.

230 Agenturen für Bürgerengagement, Bildungseinrichtungen und Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen aus 120 Städten und Gemeinden haben Interesse an einer Übernahme der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ und dem Aufbau von *senior*Kompetenzteams bekundet. Die Sicherung der Nachhaltigkeit des Programms ist demzufolge trotz schwieriger Finanzlagen von Ländern und Kommunen auf einem guten Weg.

Fachtagung zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ für 30 interessierte Kommunen

In einer Fachtagung zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen außerhalb des EFI-Modellprogramms im Juli 2006, konnten 30 Kommunen mit der Konzeption vertraut gemacht und

die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass in 2006 und 2007 weitere *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer gewonnen, qualifiziert und in ihrem Engagement unterstützt werden.

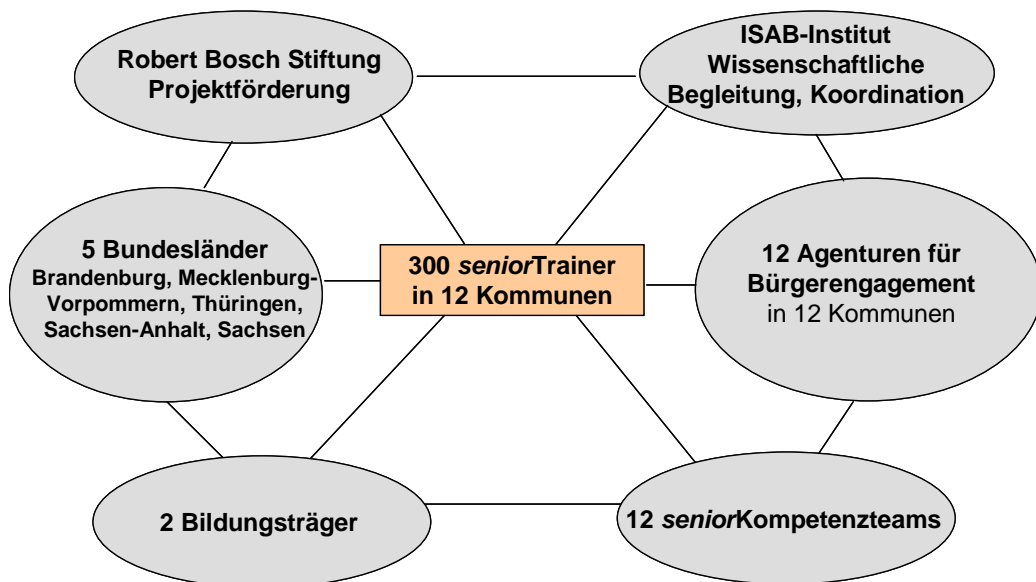
Lokale Foren in fünf Kommunen, die die Konzeption umsetzen

In fünf Kommunen (LK Düren, Hagen, Gera, Hansestadt Bremen, LK Diepholz), die 2006 mit der Umsetzung der Konzeption begonnen haben, wurde jeweils ein eintägiges lokales Forum durchgeführt, in Kooperation mit den drei wichtigsten Partnern in der Kommune (Kommunalverwaltung, örtliche Agentur für Bürgerengagement, Bildungseinrichtung) und Fachleuten, die vor Ort für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zuständig sind. Ziel der Foren war es, u.a. die mit der Konzeption verbundenen strategischen Ziele und Herausforderungen vorzustellen, um damit den Implementierungserfolg zu erhöhen.

Vorbereitung des Projektes: „Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten - Erfahrungswissen der Älteren nutzen.“

Um die Implementierungschancen der Konzeption auch in den neuen Bundesländern zu erhöhen, wurde von ISAB in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung ein Projektvorhaben entwickelt, das von der Robert Bosch Stiftung gefördert wird. Im Rahmen des Projektes werden von 2007 bis 2009 12 Städte und Kreise in den neuen Bundesländern dabei unterstützt, rund 300 *senior*Trainerinnen auszubilden, *senior*Kompetenzteams aufzubauen und so das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der Älteren für die Gestaltung des demografischen Wandels zu erschließen. Es sollen insbesondere solche Kommunen unterstützt werden, bei denen die demografischen Veränderungen schon heute besonders deutlich zu spüren sind (vgl. Abb. 8.7).

Abbildung 8.7 **Projekt: Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten – Erfahrungswissen der Älteren nutzen**



© ISAB-Institut 2006

Perspektiven zur weiteren Umsetzung der EFI-Konzeption in den Bundesländern

Der Erfolg eines Modellvorhabens bemisst sich auch an seiner Nachhaltigkeit. Das bedeutet, dass die Ergebnisse eines Programms und die gewonnenen Erfahrungen über den Programmzeitraum hinauswirken. Wenn man unter diesem Aspekt die Planungen der am Programm beteiligten Bundesländer betrachtet, dann kann man ein positives Fazit ziehen.

In allen zehn Bundesländern und in fast allen Kommunen des Modellprogramms wird die entwickelte Konzeption nach dem Programmende weiterverfolgt. Neun von zehn der beteiligten Bundesländer knüpfen direkt oder in leicht veränderter Form an den gewonnenen Erfahrungen an und unterstützen auch zukünftig im Rahmen eigener Förderprogramme die Qualifizierung von Älteren als *senior-Trainerinnen*, die ihr Erfahrungswissen, ihre Kompetenzen und ihre Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme in ein freiwilliges Engagement in ihren Gemeinwesen einbringen wollen.

Detaillierte Informationen zur Implementierung der EFI-Konzeption in den Bundesländern stehen auf der Website des Modellprogramms www.seniortrainer.de/ Rubrik „Fortführung in den Bundesländern“ zur Verfügung.

Die Bundesländer Bayern, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein verfolgen weiterhin eine an der Zielgruppe „Senioren“ ausgerichtete Fortbildung von *senior* Trainerinnen nach den im Modellprogramm entwickelten Erfahrungen und Konzeptbausteinen. Die Förderkonzepte unterscheiden sich insbesondere im Umfang der jeweiligen Förderung (für Fortbildung und für Begleitung durch Agenturen) und in der Umsetzung der Fortbildung. Einige Bundesländer halten an den bisherigen Bildungseinrichtungen fest und verfolgen auch zukünftig einen zentralen Bildungsansatz. Andere Bundesländer setzen die Fortbildung der *senior* Trainerinnen in lokalen Weiterbildungsnetzwerken um.

Die Bundesländer Hessen und Niedersachsen haben Förderprogramme aufgelegt, die ebenfalls Erfahrungen – auch curriculare Erfahrungen – aus dem Modellprogramm aufgreifen. Allerdings hat man sich in diesen Bundesländern dazu entschieden, die im Modellprogramm erfolgreich bewährte spezifische Ausrichtung an der Zielgruppe „Senioren“ aufzugeben. Gefördert werden altersgruppenübergreifende Fortbildungen für Menschen, die sich bürgerschaftlich engagieren möchten.

Um die Implementierung der Konzeption auch in Bundesländern zu unterstützen, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, wurde vom BMFSFJ das Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ genutzt. Im Rahmen dieses Modellprogramms werden u.a. Agenturen für bürgerschaftliches Engagement oder Anlaufstellen mit ähnlicher Ausrichtung in 16 Städten und Kreisen vom BMFSFJ gefördert, darunter 10 bisherige EFI-Standorte und 6 neue Städte und Kreise, die in Kooperation mit ausgebildeten *senior* Trainerinnen Generationsübergreifende Freiwilligendienste entwickeln, Menschen aller Altersgruppen für diese Dienste gewinnen und in ihrem Engagement begleiten.

Darüber hinaus hat sich das Amt für Soziale Dienste der Hansestadt Bremen dazu entschlossen, in Kooperation mit dem Seniorenbüro Bremen und dem Institut für Berufs- und Sozialpädagogik, in Bremen die Konzeption aufzugreifen und *senior* Trainerinnen auszubilden und zu begleiten. Das Land Sachsen-Anhalt hat es auf Initiative der Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor-)Ruhestand“

Sachsen-Anhalt möglich gemacht, dass die LAG in Kooperation mit dem Bildungsträger URANIA im Jahr 2005 *senior*Trainerinnen in Sachsen-Anhalt ausbilden konnte.

Bereits während der Schlussphase des Modellprogramm ist es auch im Zusammenwirken mit den beteiligten Bundesländern gelungen, viele Kommunen von der Tragfähigkeit und dem Nutzen der Konzeption zur Erschließung des Erfahrungswissen der Älteren zu überzeugen. Diese Kommunen wollen zeitnah mit der Implementierung beginnen. Einige Kommunen haben bereits aus eigener Kraft oder unterstützt durch jeweilige Landesförderung damit begonnen, *senior*Trainerinnen zu qualifizieren und *senior*Kompetenzteams aufzubauen. Es ist davon auszugehen, dass es im Jahr 2007 in 80 Städten und Kreisen in Deutschland *senior*Kompetenzteams geben wird, in denen sich ca. 1.500 *senior*Trainerinnen engagieren.

8.4 Internationales Interesse an den Ergebnissen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ und die entwickelte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer treffen international auf positive Resonanz. Dies ist eine der Kernbotschaften, die aus den Erfahrungen im Modellprogramm heraus formuliert werden können (vgl. Kapitel 8.2). Das im internationalen Vergleich mit 942 *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern sowie einem großen Projektverbund umfangreichste Modellprogramm hat den Aufbau ähnlicher Programme im europäischen Ausland inspiriert.

Auf zahlreichen Konferenzen im In- und Ausland (u.a. Weltkongress der International Association of Gerontology in Brasilien) wurden das Bundesmodellprogramm und seine Ergebnisse vorgestellt. Daraus sind internationale Netzwerke und Kooperationen in Europa entstanden. Auch die internationalen Foren auf den Fachtagungen des Bundesmodellprogramms in 2005 und 2006 mit jeweils 40 Teilnehmer/innen setzten ein Zeichen, in dem sie mit Interessierten aus den USA, Belgien, Österreich, Schweiz, den Niederlanden und Finnland den Austausch über neue Verantwortungsrollen für Ältere anregten. Das internationale Forum auf der 4. Fachtagung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ 2005 in Würzburg gab den Anstoß für einen verstärkten Austausch von *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern sowie Projektakteuren in Eu-

ropa (vgl. www.seniortrainer.de). Aufgrund der positiven internationalen Rückmeldungen sind Kooperationsprojekte entstanden, die kreative Wege der Engagementförderung und der Partizipation der neuen Altengenerationen aufzeigen.

Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe's Ageing Society (LACE)

In den letzten Jahren haben einige Länder damit begonnen, innovative Konzepte zur Förderung neuer und attraktiver Freiwilligen-Rollen für Ältere zu entwickeln und zu erproben.

Dies ist die Ausgangslage für das europäische Projekt „Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe's Ageing Society (LACE)“ (2005-2007), das über das Sokrates-Programm der EU finanziert wird. Es hat zum Ziel, das Potenzial für die Anwendung der bereits existierenden Konzepte in anderen EU-Ländern zu analysieren und Bausteine dieser Programme in anderen Ländern auszuprobieren, um insgesamt die Zahl der aktiv in der Gesellschaft involvierten älteren Menschen zu erhöhen (active citizenship). Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wird aktiv in die Entwicklung neuer Pilotprojekte eingebunden. Das Projekt wird über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert.

Ausgangspunkt für das LACE-Projekt sind drei Ansätze:

- Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, vertreten durch das ISAB-Institut (Deutschland)
- „Ausbildung zum Seniorenberater“, „Higher Institute for Family Sciences“ (Belgien) sowie
- die „SESAM Academie“ (Niederlande).

Nach dem Vergleich der bereits existierenden Programme in Belgien, den Niederlanden und Deutschland hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit in anderen Ländern wurden Pilotprojekte in Slowenien, Italien, Spanien und Irland gestartet. Die Erfahrungen sowohl aus den existierenden wie auch aus den neuen Pilotprojekten werden in den zu erstellenden Arbeitshilfen zur Etablierung ähnlicher Ansätze in anderen Teilen der EU integriert.

Zu den angestrebten Ergebnissen des Projektes gehören der Aufbau und die Stärkung von Netzwerken für Erwachsenenbildner und Vertreter innerhalb der Seniorenpolitik und des Freiwilligen-Sektors sowie die Erstellung von Arbeitshilfen

und Aktionsplänen. Ein europäisches Netzwerk, bestehend aus den Koordinatoren der existierenden Programme, Wissenschaftlern, Bildungsexperten und europäischen Dachverbänden tauscht sich über die Good-Practice-Beispiele aus und bringt die Ergebnisse der Pilotprojekte auf EU-Ebene ein.

Weitere Informationen zum LACE-Projekt finden Sie unter www.lace-project.net oder unter www.isab-institut.de/ Aktuelle Projekte.

Internationaler Austausch von seniorTrainerinnen und seniorTrainern

Im Frühjahr 2006 führten *seniorTrainerinnen* gemeinsam mit dem Freiwilligenzentrum Hannover einen zweitägigen Austausch mit der SESAM Academie in den Niederlanden durch. Dort wird seit einigen Jahren erfolgreich ein Programm für pensionierte Führungskräfte aus dem Wirtschaftssektor durchgeführt. Sie können sich zu sogenannten „SESAM Advisors“ oder „SESAM Coaches“ ausbilden lassen. Anschließend bieten sie ihre Beratungsdienstleistungen über die SESAM Academie Non-Profit-Organisationen und sozialen Einrichtungen an.

Auf dem internationalen EFI-Forum in Würzburg hatten SESAM Advisors bzw. -Coaches von ihren Erfahrungen im Programm berichtet und sich mit den *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainern* über die zukünftigen Herausforderungen in diesem Engagementbereich ausgetauscht.

Study Visits in Deutschland: Internationale Experten informieren sich über die Konzeption zur „Nutzung des Erfahrungswissens Älterer“

Führungskräfte aus den Kommunalverwaltungen in Shanghai (China) besuchten im September 2006 das Seniorenbüro Bremen, das im Rahmen der Erweitungskampagne das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ (vgl. www.seniortrainer.de) seit September 2006 durchführt. Das ISAB-Institut informierte die 20-köpfige Delegation über das Rollenmodell „*seniorTrainerin*“ und über Strategien zur Förderung der Partizipation Älterer in Kommunen. Die Kommunalvertreter aus Shanghai zeigten sich sehr interessiert daran, speziell das bürgerschaftliche Engagement Älterer in ihren Verwaltungen zu diskutieren. Bereits jetzt sind lokale Freiwilligenbüros eng an die Kommunalverwaltungen angebunden. Der Study Visit in Bremen war für die chinesische Delegation ein wichtiger Bestandteil ihrer Studienreise, bei der sie sich über das soziale System

in Deutschland informierten und Stadtverwaltungen sowie Non-Profit-Organisationen in verschiedenen Städten Deutschlands besuchten.

Auch in Köln wurde ein erster internationaler Austausch durchgeführt: Die spanische Stiftung „Foundation for Solidarity and Voluntary Work of the Valencian Community“ informierte sich im November 2005 bei *senior*Trainerinnen und Anlaufstellen in Köln, wie die im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ entwickelte Konzeption lokal umgesetzt wird. Beeindruckend fanden die Stiftungsvertreter den großen Projektverbund aus Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros und Selbsthilfekontaktstellen, der im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ etabliert worden war. Das vielfältige Tätigkeitsprofil der *senior*Trainerinnen inspirierte die Delegation, ähnliche Projekte in ihrer Region umzusetzen.

Internationale Anwendung der EFI-Konzeption

Jüngstes Beispiel für die steigende internationale Resonanz ist die Einführung des Pilotprojektes „Innovage“ in der Schweiz und aktuelle Planungen zu einem Pilotprojekt in Österreich. In Finnland wurde bereits ein Weiterbildungskurs für *senior*Trainerinnen erfolgreich durchgeführt. Alle Pilotprojekte stellten sich im Internationalen Forum bei der 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (2006) vor.

Schweiz

In Anlehnung an das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ hat das Unternehmen Migros AG in Zusammenarbeit mit der Hochschule für soziale Arbeit in Luzern das Pilotprojekt „Innovage“ entwickelt. „Innovage“ ist eine Kopplung von Innovation und Age (=Alter). Der Begriff „*senior*Trainerin“ wird durch den Begriff „Innovage-Berater“ abgelöst.

Beginnen wird das Pilotprojekt in den drei Schweizer Regionen Lausanne, Luzern und St. Gallen. Dort werden Regionalleitungen eingesetzt, die die Rolle der Anlaufstellen (in Deutschland Agenturen für Bürgerengagement) übernehmen. Die Weiterbildung der Innovage-Berater wird in der Schweiz von regionalen Fachhochschulen übernommen und ist für die Teilnehmer nicht kostenfrei. Langfristiges Ziel ist die Verselbstständigung der Innovage-Berater und ihrer lokalen Netzwerke.

Österreich

Das Landesseniorenreferat St. Pölten plant, das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zu implementieren. Der Schwerpunkt soll insbesondere auf Gesundheitsaspekte gelegt werden. Der Begriff „*seniorTrainerin*“ wird durch „Aktiv-Plus-Coaches“ ersetzt. Die Aufgaben der Agenturen übernehmen sogenannte „Aktiv-Plus-Servicestellen“, die der Bildungsträger die „Aktiv-Plus-Akademien“. Zunächst sind vier Aktiv-Plus-Servicestellen geplant, die in bereits vorhandenen Büros für Dorf- und Stadterneuerung integriert werden. In Absprache mit der Landesakademie wird eine detaillierte Coachausbildung vorgegeben, so dass eine einheitliche Ausbildung gewährleistet ist.

Finnland

In Vantaa, einer jungen Stadt nördlich von Helsinki hat die dortige Universität Laurea University of Applied Sciences in Zusammenarbeit mit der Stadt Vantaa eine *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung gestartet. Die Ziele und Konzeptelemente des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurden übernommen. Derzeit wird ausgewertet, welche Konzeptbestandteile in andere wichtige Regionen Finnlands übertragen werden können.

Ergebnisse des Bundesmodellprogramms in vier Sprachen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in Zusammenarbeit mit dem ISAB-Institut eine Broschüre zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ herausgegeben. Die 34-seitige Broschüre informiert über die Kernergebnisse und die entwickelte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer. Die Broschüre richtet sich an alle, die vom entwickelten Know-how profitieren möchten: Kommunen, Bildungsträger, Agenturen für Bürgerengagement (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen) sowie örtliche Engagementunterstützer. Angesprochen sind zudem Ältere, die sich in neuen Verantwortungsrollen engagieren möchten.

Aufgrund des großen internationalen Interesses an der Übertragung des Rollenmodells „*seniorTrainerin*“ und der im Modellprogramm erprobten Förderstruktur ist die Broschüre in die vier Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch und Chinesisch übersetzt worden.

Vergleichende Analysen und internationale Forschung

Seit einigen Jahren steigt das öffentliche Interesse an internationalen Vergleichsdaten zum bürgerschaftlichen Engagement Älterer. Auf europäischer Ebene existieren verschiedene Programme zur Förderung neuer Engagementmodelle und der Partizipation Älterer. Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ stellt das umfangreichste Programm dar, jedoch lohnt sich ein Blick über den Tellerrand und eine Analyse von bereits vorhandenen Strategien und Pilotprojekten in anderen Ländern.

Das ISAB-Institut führt – neben seinen internationalen Aktivitäten innerhalb des Modellprogramms – auch Kooperationsvorhaben in der Begleitforschung durch:

- Vergleichsstudien innerhalb des europäischen Projektes „LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe’s Ageing Society“ (vgl. Brauers 2005).
- Internationales Research Meeting: Das ISAB-Institut veranstaltete bei der 4. Fachtagung 2005 im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ ein internationales Research Meeting. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren eingeladen, um sich über die Begleitforschung zur Förderung neuer Engagementmodelle für Ältere auszutauschen.

Die im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ gemachten Erfahrungen im internationalen Kontext machen eines deutlich: Die EFI-Konzeption ist ein Teil einer Bewegung, die sich aus einer chancenorientierten Perspektive heraus den Herausforderungen des demografischen Wandels stellt. Das Engagement der bundesweit tätigen *senior*Trainerinnen sowie die Rollenmodelle aus dem europäischen Ausland sind Ausdruck eines Umdenkens bei den Älteren selbst, bei Kommunen, Entscheidungsträgern aus Politik und Wirtschaft sowie bei Non-Profit-Organisationen, die das Erfahrungswissen der Älteren zu schätzen wissen und konstruktiv in die Weiterentwicklung der Gesellschaft einbinden wollen.

Zu den globalen Herausforderungen der nächsten Jahre wird die Frage gehören, wie die Rolle der älteren Menschen in einer Gesellschaft des „langen Lebens“ definiert und von Älteren europaweit wahrgenommen werden kann. Die Erfahrungen aus dem Modellprogramm bieten für die gerade erst begonnene grenzüberschreitende Debatte wichtige Impulse.

9. Anhang

9.1 Liste der am EFI-Programm beteiligten Akteure

Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm

Bayern

- Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderung der Stadt Würzburg, Karmelitenstr. 43, 97070 Würzburg
- Zentrum Aktiver Bürger, Gostenhofer Hauptstr. 63, 90443 Nürnberg
- Freiwilligenzentrum Augsburg, Auf dem Kreuz 24, 86152 Augsburg
- InselAgentur Germering, Planegger Str. 9, 82110 Germering
- Haus der Begegnung - Familienzentrum u. Selbsthilfekontaktstelle, Auf der Wies 18, 84453 Mühldorf / Inn
- Treffpunkt Seniorenbüro, Kumpfmühler Str. 52 a, 93051 Regensburg

Brandenburg

- Freiwilligenagentur Cottbus, Zielona-Gora-Str. 16, 03048 Cottbus
- Soziale Regiestelle Havelland, Forststr. 19, 14712 Rathenow
- REKIS Uckermark Selbsthilfekontaktstelle, Uckerpromenade 17, 17291 Prenzlau

Hamburg

- Seniorenbüro Hamburg, Steindamm 87, 20099 Hamburg
- Freiwilligen-Zentrum Hamburg, Danziger Str. 52a, 20099 Hamburg

Hessen

- Freiwilligenzentrum Dillenburg, Bismarckstr. 13, 35685 Dillenburg
- Seniorenbüro Winkelsmühle, An der Winkelsmühle 5, 63303 Dreieich
in Kooperation mit: Fachdienst Förderung des Ehrenamts - Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach, Werner-Hilpert-Str. 1, 63128 Dietzenbach und Büro-Aktiv - Seniorenbüro und Freiwilligenagentur, Oberlindau 20, 60323 Frankfurt a.M.
- Freiwilligenzentrum Kassel, Spohrstr. 5, 34117 Kassel

Mecklenburg-Vorpommern

- Seniorenbüro Schwerin, Martinstr. 1/1a, D 19053 Schwerin
- Universität Rostock, Rostocker Seniorenakademie, Parkstr. 6, 18051 Rostock
- Seniorenbüro Neubrandenburg e.V., Friedländer Str. 14, 17033 Neubrandenburg

Niedersachsen

- REBEKA - Regionale Kontakt- und Beratungsstelle für Selbsthilfe und Gesundheitsförderung im Ammerland, Holljestr.6, 26188 Edewecht
- Freiwilligenzentrum Hannover, Hausmannstr. 9-10, 30159 Hannover
- Freiwilligenagentur Lathen, Hermann-Löns-Str.2, 49762 Lathen

Nordrhein-Westfalen

- Stadt Arnsberg "Wendepunkt", Lange Wende 16a, 59755 Arnsberg
- MachMit-Servicebüro für freiwilliges Engagement Diakonie Düsseldorf, Langerstr. 20 a, 40233 Düsseldorf
- StadtteilTREFF Süd, Diakonisches Werk Herford, Auf der Freiheit 25, 32052 Herford
- Ceno-Centrum zur nachberuflichen Orientierung, Gebrüder-Coblenz-Str. 10, 50679 Köln
in Kooperation mit: Kölner Freiwilligen Agentur e.V., Clemensstraße 7, 50676 Köln
- Öcher Börse für Wissen, Interessen und Kontakte, Annastr. 35, 52062 Aachen
- Freiwilligen-Agentur Minden, Simeonstr. 19, 32423 Minden

Rheinland-Pfalz

- Ehrenamtsagentur Trier, Palais Walderdorff, Domfreihof 1b, 54290 Trier
- Freiwilligenagentur Kaiserslautern, Schneiderstr. 12, 67655 Kaiserslautern
- VehRA – Ehrenamtsbörse, Amtsstraße 4, 67059 Ludwigshafen

Schleswig-Holstein

- *Freiwilligen-Agentur für Lübeck e.V.*, Mengstr. 43, 23552 Lübeck
- *Agentur für bürgerschaftliches Engagement EVE*, Nordermarkt 10, 25704 Meldorf
- *Seniorenbüro Neumünster, Stadt Neumünster FB III*, Großflecken 71, 24534 Neumünster

Thüringen

- Seniorenbüro und Freiwilligenagentur Erfurt, Friedrich-Engels-Str. 56, 99086 Erfurt
- Seniorenbüro "55plus", Dammstr. 32, 07749 Jena
- Seniorenbüro Eisenach, Markt 2, 99817 Eisenach
in Kooperation mit: Freiwilligen Agentur Suhl, Würzburger Str. 3, 98529 Suhl und Seniorenbüro Schmalkalden, Näherstillerstr. 7, 98574 Schmalkalden

Überörtliche Bildungseinrichtungen im EFI-Programm

Bayern

- Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit (ISKA),
Gostenhofer Hauptstraße 61, 90443 Nürnberg
- kifas gGmbH - KAB-Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik,
Hofgartenstraße 2, 93449 Waldmünchen

Brandenburg

- Akademie der 2. Lebenshälfte, Eisenbahnstr. 5, 16225 Eberswalde

Hamburg

- Seniorenbildung Hamburg e.V., Steindamm 87, 20099 Hamburg

Hessen

- Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e.V. - Bildungshaus Bad Nauheim,
Parkstraße 17, 61231 Bad Nauheim

Mecklenburg-Vorpommern

- Landesring MV des Deutschen Seniorenrings e.V., Martinstr. 1,
19053 Schwerin

Niedersachsen

- Ludwig-Windthorst-Haus, Katholische Akademie und Heimvolkshochschule,
Gerhard-Kues-Straße 16, 49808 Lingen-Holthausen

Nordrhein-Westfalen

- Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., Rochusstr. 44,
40479 Düsseldorf
- Stätte der Begegnung e.V., Oeynhausener Straße 5, 32602 Vlotho

Rheinland-Pfalz

- Ev. Arbeitsstelle Kirche, Bildung und Gesellschaft, Unionstraße 1,
67657 Kaiserslautern

Schleswig-Holstein

- Akademie am See, Koppelsberg, Koppelsberg 7, 24306 Plön

Thüringen

- Soziokulturelles Forum der Marie-Seebach-Stiftung, Tiefurter Allee 8,
99425 Weimar

9.2 Wissenschaftlicher Beirat des EFI-Programms

Sprecher des Beirats

PD Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Forschungsinstitut Geragogik (FoGera), Witten

Prof. Dr. Fred Karl, Universität Kassel, FB 4 Sozialwesen, Institut für Sozialpädagogik und Soziologie der Lebensalter, Kassel

Dr. Peter Zeman, Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA), Berlin

Mitglieder des Beirats

Dr. Petra Engel, Gilserberg

Heinz Janning, Freiwilligenagentur Bremen

Sylvia Kade, Frankfurt a. M.

Prof. Dr. Jörg Knoll, Universität Leipzig, Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik, Leipzig

Ursula Kremer-Preiß, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Martin Link, Paritätisches Bildungswerk/ Landesverband Baden-Württemberg, Stuttgart

Anette Mörchen, Bonn

Dr. Gisela Notz, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsabteilung Zeitgeschichte, Bonn

Prof. Dr. Ortfried Schäffter, Humboldt-Universität – Philosophische Fakultät IV, Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik, Berlin

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger, International University Bremen, Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development

9.3 Methodik der Programmsteuerung und Evaluation

Ziel der Evaluation war es zu prüfen, inwieweit die im Verlauf des EFI-Programms angewandten Methoden und Strategien die Umsetzung der Programmziele fördern, welche Elemente sich bewährt haben und welche weniger erfolgreich waren. Diese Evaluation basierte vor allem auf schriftlichen Befragungen der *senior*Trainerinnen, der Agenturen für Bürgerengagement und der Kooperationspartner. Die Teilergebnisse der Evaluation wurden während der Modellerprobung regelmäßig über die EFI-Homepage an alle beteiligten Akteure zurückgemeldet und auf den Fachtagungen zur Diskussion gestellt. Damit war in den Erprobungsprozess ein Instrument eingebaut, das es der Programmsteuerung ermöglichte, im Sinne eines „lernenden Systems“ aus den erzielten Ergebnissen Schlussfolgerungen für die Veränderung von Maßnahmen zu ziehen.

Im Zuge der Evaluation wurden folgende Befragungen durchgeführt:

Übersicht über die Evaluationsschritte des ISG

Erhebung

Feldphase

Jahr 2002

- | | |
|---|---------------|
| 1. Befragung interessierter Seniorinnen und Senioren | 05/02 – 10/02 |
| 2. Erste Befragung der Agenturen für Bürgerengagement | 05/02 – 06/02 |
| 3. Zweite Befragung der Agenturen für Bürgerengagement | 09/02 – 10/02 |
| 4. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 1 nach dem 1. Kursblock | 09/02 – 11/02 |
| 5. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 1 nach dem 2. Kursblock | 10/02 – 02/03 |
| 6. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 1 nach dem 3. Kursblock | 12/02 – 03/03 |

Jahr 2003

- | | |
|---|---------------|
| 7. Befragung der Bildungsträger und Kursleiter | 01/03 – 02/03 |
| 8. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 2 nach dem 1. Kursblock | 06/03 – 10/03 |
| 9. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen Kurs 1 in der Praxis | 11/03 – 12/03 |
| 10. Kooperationspartner-Befragung Kurs 1 | 11/03 – 01/04 |
| 11. Dritte Befragung der Agenturen für Bürgerengagement | 12/03 – 03/04 |

Jahr 2004

- | | |
|--|---------------|
| 12. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 2 nach dem 3. Kursblock | 09/03 – 03/04 |
| 13. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 2 in der Praxis | 09/04 – 11/04 |
| 14. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 3 nach dem 1. Kursblock | 09/04 – 10/04 |
| 15. Befragung der <i>senior</i> Trainerinnen K 3 nach dem 3. Kursblock | 11/04 – 01/05 |
| 16. Kooperationspartner-Befragung Kurs 2 | 12/04 – 01/05 |

Jahr 2005

- | | |
|---|---------------|
| 17. Evaluation Kurs 3 | 02/05 – 08/05 |
| 18. Themenspezifische Sonderauswertungen der Praxisbefragungen:
Pflege, Kinder/ Jugend, Kultur | 10/05 – 02/06 |
| 19. Befragung aller <i>senior</i> Trainerinnen in der Praxis (K1 – K3) | 10/05 – 03/06 |

Jahr 2006

- | | |
|---|---------------|
| 20. Vierte Befragung der Agenturen für Bürgerengagement | 01/06 – 04/06 |
| 21. Befragung aller Kooperationspartner (K1 – K3) | 02/06 – 05/06 |
| 22. Gesamtauswertungen über alle <i>senior</i> Trainerinnen | 06/06 – 09/06 |

Es würde den Rahmen dieses Berichtes sprengen, alle in diesen Befragungen eingesetzten Instrumente abzurufen. Diese können beim ISG-Institut über www.isg-institut.de angefordert werden.

9.4 Vertiefende Untersuchungen im Rahmen des EFI-Programms

9.4.1 Lässt sich Persönlichkeitsentwicklung im Alter unterstützen? Eine längsschnittliche quasi-experimentelle Felduntersuchung

Ursula M. Staudinger & Andrea Mühlig-Versen
Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development
International University Bremen

1. Einleitung und Theoretischer Hintergrund

Mit dieser begleitenden, längsschnittlichen Feldstudie sollte untersucht werden, ob die Teilnahme am EFI-Programm zu Persönlichkeitsentwicklung bei den SeniorTrainerInnen führt. Diese Frage ist zum einen interessant, wenn man an der Wirkung des EFI-Programms interessiert ist, sie ist aber auch interessant, weil es unterschiedliche Ansichten über Persönlichkeitsentwicklung im Alter gibt. Vertreter des Traitansatzes behaupten, dass sich Persönlichkeit nach dem Alter von 30 Jahren nicht mehr verändert (Costa & McCrae, 1994), wohingegen Vertreter der Wachstumstheorien davon ausgehen, dass sich Persönlichkeit über die gesamte Lebensspanne hinweg verändern kann (Ryff, 1995; Helson, Kwan, John, & Jones, 2002; Helson & Stewart, 1994; Small, Hertzog, Hulstsch, & Dixon, 2003). Die Lebensspannenpsychologie schließlich geht von einer Dialektik zwischen Persönlichkeitsveränderung und Persönlichkeitsstabilität aus, die unerlässlich ist, um sich an veränderte Anforderungen anpassen zu können und dennoch ein Gefühl von Ich-Kontinuität zu behalten (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998). Die Konzepte der Plastizität sowie des Kontextualismus aus der Lebensspannenpsychologie postulieren die Veränderbarkeit von Entwicklungsverläufen durch Veränderungen in den inneren und äußeren Entwicklungskontexten (Staudinger, 2001).

Hier knüpft die vorliegende Studie an und fragt, ob, und wenn ja in welchem Umfang, die Teilnahme am EFI-Programm als eine solche Intervention betrachtet werden kann, die zu Persönlichkeitsveränderungen führt. In bisherigen Studien wurde meistens nicht die Wirkung eines Trainingsprogramms in Kombination mit bürgerschaftlichem Engagement untersucht, als vielmehr die Effekte der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten per se. Studien, die die Wirkung ehrenamtlicher Arbeit untersucht haben, konnten zwar positive Konsequenzen nachweisen, wie zum Beispiel die Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens sowie weniger depressive Symptome (Greenfield & Marks, 2004; Hunter & Linn, 1981). Al-

lerdings wurden fast immer die ehrenamtlich Tätigen mit einer Gruppe von Personen verglichen, die nicht aktiv waren. Ein solcher Vergleich ist jedoch methodisch sehr problematisch, da sich aktive und nicht aktive Personen von vornherein hinsichtlich verschiedener Personeneigenschaften sowie intellektueller Fähigkeiten essentiell unterscheiden (Schaie, 1994). Es ist eine bestimmte Gruppe von Personen, die sich freiwillig dem Ehrenamt widmet. Die notwendige Kontrolle in den Analysen für - zum Beispiel - ein unterschiedliches Bildungsniveau zwischen der aktiven und der nicht aktiven Gruppe sowie unterschiedliche Persönlichkeitseigenschaften, wird dennoch in den meisten Studien nicht durchgeführt. Deshalb ist die Interpretation von Befunden bei einem Vergleich dieser beiden Gruppen von vorne herein problematisch. Außerdem ist das Spektrum der erhobenen Auswirkungen oft begrenzt. So gibt es zu Persönlichkeitsveränderungen im engeren Sinne sowie zu dem Einfluss auf eine mögliche kognitive Aktivierung bisher wenig quantifizierte Evidenz. Ziel der vorliegenden Studie war es deshalb, die dargestellten Defizite in Rechnung zu stellen. Dies wird vor allem dadurch erreicht, dass zwei aktive Gruppen miteinander verglichen werden, die sich in Alter, Bildungsniveau, Geschlecht und ehrenamtlicher Tätigkeit nicht voneinander unterscheiden. Der Unterschied ist jedoch, dass eine Gruppe im Rahmen des EFI-Projektes an einem 3 x 3 Tage Seminare teilnimmt und dann als EFI SeniorTrainerin bürgerschaftlich tätig ist, wohingegen die andere Gruppe an keinem Seminar teilnimmt und außerhalb des EFI Projektes bürgerschaftlich engagiert ist.

2. Methoden

2.1. Design

Bei dem Design der Studie handelte es sich um eine quasi-experimentelle Felduntersuchung mit längsschnittlicher Komponente. Der Effekt des EFI-Programms wurde zu drei Erhebungszeitpunkten über einen Zeitraum von 1,5 Jahren hinweg untersucht. Der erste Erhebungszeitpunkt lag vor dem Curriculum im Herbst 2003. Nachdem alle drei Blöcke des Seminars absolviert wurden, wurden die Teilnehmer der zweiten Welle des EFI-Programms sowie eine bürgerschaftlich engagierte Kontrollgruppe ein zweites Mal gebeten, an der Erhebung teilzunehmen. Der letzte Erhebungszeitpunkt fand schließlich ein Jahr später statt.

2.2. Stichprobe

Um die methodischen Mängel anderer Studien zu vermeiden - wie genauer unter Abschnitt 1. beschrieben - wurden für diese Studie zwei aktive, ehrenamtlich arbeitende Gruppen mit einander verglichen, die sich hinsichtlich Alter, Bildungs-

niveau, sowie Geschlecht nicht voneinander unterscheiden. Untersucht wurden die SeniortrainerInnen der zweiten Welle, die 2003/2004 am EFI-Programm teilnahmen und bereit waren, bei der Studie mitzumachen. Als Kontrollgruppe wurde über die Anlaufstellen eine aktive Gruppe von Älteren rekrutiert, die auch ehrenamtlich tätig waren, aber nicht an dem EFI-Modellprogramm und an dem Seminar teilnahmen. So war eine Vergleichbarkeit der beiden Gruppen hinsichtlich der Motivlage für ehrenamtliche Tätigkeiten und in vielen anderen Personeneigenschaften sowie intellektuellen Fähigkeiten gegeben.

Die Art der Kontrollgruppe führt dazu, dass man den spezifischen Effekt der Teilnahme am EFI Seminar und an dem Modellprogramm generell, und nicht den allgemeinen Effekt ehrenamtlicher Tätigkeit untersucht. Es handelt sich dabei also um eine sehr harte Kontrollgruppe, da ja beide Gruppen aktiv und engagiert sind. Man muss deshalb davon ausgehen, dass sie in ihrem Ausgangsniveau sowohl bezüglich kognitiver Fähigkeiten als auch anderer psychologischer Dimensionen, wie etwa der subjektiven Lebenszufriedenheit, von Anfang an recht hoch sind. Konsequenterweise ist es dadurch natürlich schwieriger, Leistungssteigerungen sowie Wachstumsprozesse aufgrund der EFI-Teilnahme zu beobachten.

3. Hypothesen

Mit der quasi-experimentellen Feldstudie sollten folgende drei Haupthypothesen getestet werden: Die Teilnahme an dem dreiteiligen EFI-Seminar führt zu (1) Wachstumsprozessen in der Persönlichkeit, (2) zu kognitiver Aktivierung und ist (3) mit einer Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens auf Seiten der SeniortrainerInnen verbunden.

Die Hypothese ist, was das Persönlichkeitswachstum von T1 nach T2 angeht, begründet auf den zentralen Elementen des Kurscurriculums, das primär auf Metakompetenzen im sozialen Umgang und in der Selbstreflexivität abzielt (Cohen, Pane, & Smith, 1997; Staudinger & Baltes, 1996).

Zusätzlich soll in dem EFI-Programm eine neue Verantwortungsrolle und somit eine neue Rollenidentität bei den SeniortrainerInnen entwickelt und erprobt werden. Das Vorhandensein einer zusätzlichen Rolle kann eine positive Wirkung auf das Individuum haben. So wurden zum Beispiel ein erhöhtes Selbstwertgefühl sowie eine Erhöhung des Wohlbefindens mit einer zusätzlichen Rolle in Verbindung gebracht (Marks, 1977; Thoits, 1986). Wenn die Anzahl unterschiedlicher

Rollen allerdings zu groß wird, kann dies auch zu einer Überforderung führen (Goode, 1960). Eine solche Überforderung würde sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirken.

Die kognitive Aktivierung ist zu erwarten einerseits aufgrund der direkten kognitiven Stimulierung im Rahmen der Fortbildung (P. B. Baltes & Lindenberger, 1988; Schaie, 1986) und andererseits durch die über die Rolle des Seniortrainers vermittelte Sinnhaftigkeit und die damit verbundene Motivierung (M. M. Baltes & Montada, 1996; Müller, 1993). Die vermittelte Sinnhaftigkeit sowie die Entstehung einer neuen Rollenidentität kann auch zu einer Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens auf Seiten der SeniortrainerInnen führen.

Zusätzlich zu den drei Haupthypothesen wird vermutet, dass interindividuelle Unterschiede einen Einfluss auf die Wirkung des EFI-Programmes haben können. Eine Reihe von Charakteristiken können Unterschiede hervorrufen – auf die folgenden vier Charakteristiken wird im Rahmen dieses Berichtes näher eingegangen: Anzahl vorhandener Rollen, negative Lebensereignisse während des Untersuchungszeitraums, erlebte Handlungskontrolle und Offenheit für neue Erfahrungen. Es wird vermutet, dass Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen auf diesen Charakteristiken unterschiedlich von der Teilnahme am EFI-Programm profitieren.

4. Ergebnisse und Diskussion

Zunächst haben die Ergebnisse einen überwältigenden positiven Effekt der Bildungserfahrung dokumentiert. Die EFI Teilnehmer zeigten selbst im Vergleich zu der harten Kontrollgruppe eine Tendenz zu höherer kognitiver Leistungsfähigkeit, zeigten erhöhte Lebenszufriedenheit, verringerte negative Emotionen, erhöhtes Lebensinvestment, insbesondere in den Bereichen berufsähnliche Tätigkeiten und Freunde und Bekannte. Es ließ sich außerdem ein Abbau an fatalistischen Einstellungen beobachten. Die Teilnahme am EFI-Seminar scheint bei Teilnehmern nicht nur motivationale Energien freigesetzt zu haben, sondern auch den Glauben an sich selbst und an die Kraft der eigenen Handlungen verstärkt zu haben. Soziale Beziehungen wurden ebenfalls positiver wahrgenommen.

Für Personen mit weniger Rollen bei Eintritt in das EFI Programm führte die Teilnahme an dem EFI-Seminar zu einem Zuwachs an Autonomie und Lebenssinn und beim Erleben negativer Lebensereignisse zwischen T1 und T2 wirkte EFI als stressreduzierender Puffer. Für solche Personen, die sich in der oberen

Hälfte der Stichprobe befanden, was Offenheit für neue Erfahrungen angeht, zeigte sich des weiteren eine Erhöhung der Persönlichkeitsreife und für solche mit hoher erlebter Handlungskontrolle zeigten Offenheit und Persönlichkeitsreife Zuwachs. Besonders bemerkenswert ist, dass diese Effekte über einen Zeitraum von 12 Monaten erhalten blieben bzw. im Fall des Zuwachses an Offenheit sogar weiter zunehmen. Es sind besonders solche Personen, die sich neuen Erlebnissen und Kontexten öffnen und sie mit der Überzeugung an die eigene Handlungskontrolle angehen, die aufgrund ihrer EFI-Teilnahme Persönlichkeitswachstumsprozesse zeigen.

Verfolgt man die langfristige Entwicklung zwischen T2 und T3 weiter, stellt man fest, dass der Wechsel von der Seminarphase in die eigentliche bürgerschaftliche Arbeit sowie natürlich auch die Gewöhnung an EFI zum Abschwächen einiger der berichteten Befunde führte, andere jedoch auch noch nach 12 Monaten zu beobachten waren. So ist es bemerkenswert und als äußerst positive Wirkung von EFI zu vermerken, dass die Absenkung des Auftretens negativer Emotionen sowie die erhöhte emotionale Stabilität erhalten blieb. Die Lebenszufriedenheit, ein kognitives Urteil, kehrte auf das Ausgangsniveau zurück. Dieser Befund ist allerdings völlig stimmig mit der Wohlbefindensliteratur, die zeigt, dass die kognitiven Urteile dynamischen Anpassungsprozessen unterliegen (z.B. Diener, 1984). Mit anderen Worten man gewöhnt an das Gute, wie an das Schlechte. Im vorliegenden Fall haben sich die Teilnehmer an die Besonderheiten und förderlichen Bedingungen des Modellprogramms gewöhnt.

Ein wichtiger Befund ist des weiteren, dass das Investment in berufsähnliche Aktivitäten (also das bürgerschaftliche Engagement) erhöht erhalten blieb. Es scheint, dass bürgerschaftliche Engagement, das in das EFI Programm eingebettet ist, eine gute Nachhaltigkeit aufweist. Dies aufgrund der Daten aus dem Freiwilligen-Survey nicht unbedingt immer der Fall. Ebenso ist hervorzuheben, dass die Wachstumsprozesse offener Personen sowie der von der eigenen Handlungskontrolle Überzeugten nicht nur erhalten bleiben, sondern sich weiter ausdehnen. Man sieht daran, dass auch im Alter Persönlichkeitswachstum möglich ist, wenn die richtigen kontextuellen Bedingungen geschaffen werden.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass alle drei Haupthypothesen bestätigt wurden. Die Teilnahme an EFI führt zu einem nachhaltigen Anstieg an Wohlbefinden sowie zu einem Anstieg auf zahlreichen Dimensionen der Persönlichkeit. Hinsichtlich einer kognitiven Aktivierung ist ein Trend zur Verbesserung für die

EFI Teilnehmer erkennbar. Interessant ist, dass ein nachhaltiges Persönlichkeitswachstum besonders bei Personen mit bestimmten Charaktereigenschaften, wie hoher Offenheit und Handlungskontrollüberzeugung, nachweisbar ist. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse somit die Annahme, dass es zwei unterschiedliche Formen von positiver Persönlichkeitsentwicklung gibt, nämlich Anpassungsfähigkeit und Wachstum (Staudinger & Kunzmann, 2005). Die Anpassungsfähigkeit einer Person ist wichtig, um in der Gesellschaft gut zurecht zu kommen und dient dem Erhalt des subjektiven Wohlbefindens. Persönlichkeitswachstum dagegen geht über gelungene Anpassung hinaus und verweist auf eine Reifung der Persönlichkeit im Sinne von dazugewonnener Selbst- und Lebenseinsicht. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Teilnahme an EFI für *alle* EFI-Teilnehmer zu einer verbesserten Anpassung führt, nämlich einer Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens durch die nachhaltige Abnahme von negativen Emotionen sowie Neurotizismus und dass EFI auch ein Kontext für Wachstumsprozesse darstellt eben für solche Personen, die offen dafür sind und die von ihrer eigenen Handlungskontrolle überzeugt sind (s.a. Filipp, 1999; Manners & Durkin, 2000).

9.4.2 Erfolgsfaktoren und Hindernisse beim Engagement von *senior*Trainerinnen

Fred Karl, Kirsten Aner, Franz Bettmer, Elke Olbermann
Universität Kassel

Ein Forschungsprojekt der Universität Kassel beschäftigte sich in den letzten beiden Jahren des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ mit den Erfahrungen der beteiligten Akteure in der praktischen Umsetzung von Engagement-Vorhaben, um daraus konkrete Aufgabenschritte in der Praxis zu identifizieren. Hierfür sind ausführliche Interviewgespräche mit *senior*Trainerinnen, ihren Kooperationspartnern bei Institutionen, Organisationen, Einrichtungen und Initiativen sowie mit VertreterInnen der im Modellprogramm beteiligten Freiwilligenzentren, Seniorenbüros und Selbsthilfekontaktstellen als Agenturen geführt und in mehreren Workshops mit VertreterInnen dieser Akteursgruppen Lösungsansätze bei auftretenden Schwierigkeiten diskutiert worden.

Das *senior*Trainer-Modell begründet eine neue Praxis im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements. Es betont eine *selbständige* Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung durch ältere Menschen. *Senior*Trainerinnen sind dabei auf eine Zusammenarbeit mit Organisationen, Einrichtungen und Initiativen angewiesen. Dies gilt auch dann, wenn ein Kooperationspartner „nur“ eine Unterstützungsleistung (z. B. eine Beratung) von *senior*Trainerinnen in Anspruch nimmt. Auch hier stellt sich die Frage, wie man solche Leistungen in die Organisation integriert und wie man dabei miteinander umgeht. Es entwickelt sich also eine neue Praxis, die man gemeinsam gestalten muss.

Ein Praxisbuch zur kooperativen Problemlösung

Das von der Universität Kassel vorgelegte Praxisbuch geht davon aus, dass die Beteiligten unter sehr unterschiedlichen Organisationsvoraussetzungen und mit unterschiedlichen Motiven und Zielen agieren. Es will die Möglichkeiten der beteiligten Akteure verbessern, sich in die Perspektiven der jeweils anderen hinein zu versetzen. Im Mittelpunkt stehen die Interaktionen zwischen Freiwilligen, ihren Kooperationspartnern und den Agenturen, da die konkreten Engagements als Ergebnis solcher Interaktionen betrachtet werden müssen. Darüber hinaus sind aber auch Akteure in der kommunalen Politik und Verwaltung angesprochen, da auf dieser Ebene wesentliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

In der Ausarbeitung der Universität Kassel wird ein Blick auf die Bedingungen geworfen, unter denen die beteiligten Akteure handeln. Das Engagement von *senior* Trainerinnen wird dabei als Form des neuen Ehrenamtes verstanden. Verschiedene „Typen von Engagements“ werden dargestellt. Gründe dafür, dass ein Engagement nicht zustande kommt oder abgebrochen wird, werden angesprochen. Im Kapitel zu den Lösungsansätzen werden allgemeine Anforderungen an den Aufbau einer Kooperation im konkreten Engagement dargestellt. Diese Anforderungen werden im Zusammenhang eines „idealtypischen Engagement-Verlaufs“ verdeutlicht.

Die Aussagen des Praxisbuches basieren wesentlich auf den praktischen Erfahrungen und den Perspektiven der im Modellprogramm beteiligten Akteure, die in den Interviews und Workshops zum Ausdruck gebracht wurden. Wir möchten an dieser Stelle unseren Interviewpartnerinnen und –partnern sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Workshops danken. Sie haben sich mit großer Bereitschaft und Offenheit den Fragen der Interviews gestellt, sie haben uns reflektierte Einsichten in die Praxis vermittelt und nicht zuletzt wertvolle Hinweise und Anregungen für die Gestaltung des Praxisbuches „Perspektiven einer neuen Engagementkultur“ gegeben.

Ausblick:

Auf dem Weg zu einer neuen Partizipationskultur in den Institutionen

Diese Erkenntnisse und Lösungsschritte sind über das EFI-Programm hinaus von großer Relevanz. Die engagierten Freiwilligen versuchen eine Orientierung am Gemeinwohl mit Möglichkeiten der Selbstentfaltung und Persönlichkeitsentwicklung zu verbinden. Das Engagement soll einen Platz in den eigenen Lebensentwürfen haben und mit biografischen Erfahrungen verbunden werden können. Darüber hinaus entstehen hier auch Ansprüche an eine Mitgestaltung bzw. an eine eigenständige Entwicklung eines Engagements. Die Freiwilligen wollen in die Organisationszusammenhänge einbezogen werden und mitentscheiden, soweit ihr Engagement betroffen ist. Für die Organisationen und Einrichtungen ergeben sich daraus neue Bedingungen und auch neue Möglichkeiten, das freiwillige Engagement zu nutzen.

Die neuen Bedingungen finden im Begriff der „Engagementfreundlichkeit“ einen Ausdruck. Manche Organisationen und Einrichtungen bemühen sich seit geraumer Zeit, eine bessere Begleitung der Freiwilligen zu organisieren, ihnen die

Möglichkeit von Fort- und Weiterbildung zu eröffnen und versuchen, die schwierige Verbindung zwischen einer größeren Gestaltungsfreiheit und einer Integration in die eigenen Organisationsabläufe herzustellen.

„Engagement ist nicht umsonst.“ Betrachtet man die Bedingungen, die sich mit einer Engagementfreundlichkeit verbinden, dann trifft dieser Satz für die neuen Formen in noch stärkerem Maße zu als schon für das traditionelle Ehrenamt. Es geht hierbei nicht nur um unumgängliche materielle Unterstützungsleistungen, auch die Hauptamtlichen müssen einen beträchtlichen Teil ihrer Arbeitskapazitäten für die Unterstützung der Freiwilligen aufwenden und dabei u. U. auch neue Aufgaben übernehmen. Die Freiwilligen müssen deshalb ihrerseits deutlich sehen, dass sie ihre Vorstellungen nur dann verwirklichen können, wenn damit auch ein Nutzen für die Organisation verbunden ist. Einen solchen Nutzen kann man zwar generell unterstellen – schließlich geht es allen Beteiligten letztlich um eine Förderung des Gemeinwohls, und jedes zusätzliche Engagement ist in dieser Hinsicht willkommen. Man muss aber bedenken, dass die Unterstützung für die einzelnen Hauptamtlichen leistbar sein muss, und dass die Organisation insgesamt ihre Ziele so verfolgen muss, dass ihre Existenz dabei gesichert bleibt.

Für die Hauptamtlichen verbinden sich mit einer solchen Unterstützung neue Aufgaben und Anforderungen, die in die eigenen Arbeitsabläufe integriert werden müssen. Auch kann die Unterstützung von Freiwilligen durch die Hauptamtlichen erst einmal als zusätzliche Belastung empfunden werden. Aus diesen Bedingungen ergeben sich deshalb auch Anforderungen an die Freiwilligen. Wenn die Zusammenarbeit produktiv werden soll, sind sie gefordert, sich in die Arbeitsvoraussetzungen der Hauptamtlichen hineinzusetzen und entsprechend zu agieren.

Ähnliches gilt aber auch für die Organisation insgesamt. Es ist unumgänglich und völlig legitim, dass Organisationen auch einen eigenen Nutzen aus der Unterstützung von Freiwilligen ziehen wollen. Auch sie sind mit neuen Anforderungen konfrontiert und gezwungen, sich auf neue Bedingungen einzustellen. Sie müssen deshalb ihre Ressourcen auch für die Unterstützung von Engagements zielgerichtet einsetzen. Die Knappheit der öffentlichen Mittel und neue Bedingungen ihrer Verteilung führen zu der Notwendigkeit, die eigene Organisation effizienter zu gestalten und sich auf solche Aufgaben zu konzentrieren, die öffentlich refinanzierbar sind. Solche Entwicklungen führen zu einer stärkeren Belastung der Hauptamtlichen und insgesamt dazu, dass die unmittelbaren Pflicht-

aufgaben stärker in den Vordergrund treten. Für die Organisationen ist es dabei aber wichtig, dass sie über die Engagements tatsächlich ihre eigene Leistungserbringung verbessern können.

Kommunen bzw. Kreise können ebenso wie Verbände, Vereine und Initiativen als Kooperationspartner für einzelne Engagements fungieren. Dazu gibt es vielfältige Beispiele. Darüber hinaus sind Kommunen aber auch für die Gesamtwicklung einer Infrastruktur zuständig, die allen Engagements zugute kommt. Das betrifft nicht nur eine materielle Unterstützung, sondern auch eine Umstellung eigener Strukturen im Sinne einer „Öffnung“ für Belange des bürgerschaftlichen Engagements.

Die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements kann einen angemessenen Einfluss auf das gesamte kommunale Dienstleistungsangebot für die Bürger gewinnen. Das betrifft das Spektrum und den Umfang von Angeboten, ihre Bürgernähe und nicht zuletzt auch die Entwicklungsmöglichkeiten des gesamten Angebotes.

Mit dem Engagement wird ein zentraler und unverzichtbarer Beitrag zu sozialer Prävention und Bildung geleistet. Das bedeutet in jedem Fall auch eine erhebliche Reduktion von ansonsten entstehenden Folgekosten. Zwar sind solche langfristigen Kostenersparnisse für die Kommunen nicht genau zu kalkulieren. Soziale Zusammenhänge sind großenteils zu komplex, um präzise Prognosen machen zu können. Es ist aber unbestreitbar, dass der Ertrag von Engagements den Aufwand erheblich übersteigen kann.

Literaturhinweis:

Karl, Fred; Aner, Kirsten; Bettmer, Franz; Olbermann, Elke (2007). Perspektiven einer neuen Engagementkultur. Praxisbuch. Verlag für Sozialwissenschaften (VS), Wiesbaden.

9.4.3 Nachhaltige Unterstützung des Engagements Älterer

Peter Zeman, Sonja Kubisch, Christine Bischof
Deutsches Zentrum für Altersfragen

Strukturelle Faktoren für den Erfolg von EFI werden an vielen Stellen dieses Evaluationsberichts empirisch belegt und in den im Anhang dargestellten Forschungsprojekten zur Persönlichkeitsentwicklung sowie zu Hindernissen in der Praxis vertiefend untersucht. Alle diese Befunde sind zugleich wichtige Ansatzpunkte für eine Nachhaltigkeitsentwicklung, die über den geförderten Programmrahmen hinausweist. Der Evaluationsbericht zeigt auch, welche Adaptionmöglichkeiten das Programm selbst eröffnet und weist auf Instrumente hin, die für eine Verbreitung der zentralen Inhalte und die Entwicklung der notwendigen Akteursnetze bereitgestellt wurden.

Das im Deutschen Zentrum für Altersfragen bearbeitete Projekt „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen“ systematisiert die Frage der Nachhaltigkeitsentwicklung und untersucht auf Ebene der Länder und Kommunen strukturelle Rahmenbedingungen, die Anschlussmöglichkeiten für EFI und mögliche andere, ebenfalls auf die Vernetzung unterschiedlicher Akteure setzende Modelle der Förderung von Engagement im Alter bieten. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen Anfang 2007 in einem analytischen, anwendungsorientierten Modell der „Nachhaltigkeitsentwicklung für die Engagementförderung im Alter“ veröffentlicht werden.

Frage der Nutzenerwartung

Entscheidend für Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit von Modellprogrammen ist die Nutzenerwartung für die Alltagspraxis aller Beteiligten. Dies gilt auch für die in EFI entfalteteten spezifischen Innovationspotenziale. Das Aufgreifen und die kontinuierliche Umsetzung der zentralen Programmelemente im Praxiszusammenhang wird begünstigt, wenn Erfolge wahrgenommen werden und wenn durch deren Übertragbarkeit eine Lösung aktueller und zukünftiger Probleme erwartbar erscheint. Zugleich muss die Nutzenerwartung in angemessener Relation zu möglichen Kosten und Nebenfolgen stehen. Der Evaluationsbericht gibt Hinweise darauf und verdeutlicht, dass – trotz unterschiedlicher Perspektiven der beteiligten Programmakteure – eine ausreichend große Übereinstimmung bei der positiven Beurteilung des Nutzens besteht.

Frage nach der Kompatibilität vorhandener Rahmenbedingungen

Nachhaltigkeitsentwicklung beinhaltet Aspekte der Adaption, der Verstetigung und des Transfers, deren Kosten und Nutzen vor allem dadurch bestimmt werden, ob bereits passende strukturelle Rahmenbedingungen bestehen, an welche die neuen – modellhaft erprobten – Prozesse und Strukturen angedockt werden können. Ebenso entscheidend wie die Nutzenerwartung sind die strukturellen Anschlussmöglichkeiten – sowohl im Programm selbst, wie auf allen Ebenen, die für eine Weiterführung oder Übernahme interessiert werden sollen. Aus der internen Programmperspektive muss gefragt werden, wo Kontinuität unverzichtbar ist, um den Kern und die innovativen Elemente nicht zu gefährden und wo es Spielräume für Veränderungen gibt. Dabei geht es um die im Evaluationsbericht dargestellte Programmphilosophie, die etablierten Argumentationslinien und Zielsetzungen, die Struktur der beteiligten Institutionen und Akteure und die Formen der Vernetzung.

Untersuchungsperspektive und zentrale Forschungsfragen

Das Projekt „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen“ fokussiert auf die programmexterne Perspektive der Nachhaltigkeitsentwicklung, nämlich die Anschlussmöglichkeiten in bestehenden oder zu schaffenden Strukturen auf Ebene der Bundesländer und Kommunen. Gibt es eine ausreichende Kompatibilität mit vorhandenen Leitbildern der Engagementförderung und der Seniorenpolitik, mit entsprechenden Förderstrukturen? Gibt es kooperationsbereite und kooperationsfähige Institutionen und Akteure? Es zeigt sich, dass einige Programmelemente in ihrer Bedeutung unterschiedlich gewichtet werden und die notwendige Struktur zum Teil Lücken aufweist.

Untersuchungsschritte

Um die strukturelle Anschlussfähigkeit für das Modellprogramm zu untersuchen, war es sinnvoll, auf qualitative Methoden zurückzugreifen - Dokumentenanalysen und leitfadengestützte Experteninterviews mit ausgewählten Gesprächspartnern auf der Ebene von Bundesländern und Kommunen.

Untersuchungsschwerpunkte

Auf der Basis von Kernelementen des EFI-Programms, die in der Nachhaltigkeitsentwicklung Bestand haben sollen, wurden Untersuchungsschwerpunkte abgeleitet, denen die Dokumentenanalyse und die Durchführung und Auswertung

der Experteninterviews folgte. Dabei ging es um: Entwicklung und Stand der Seniorenarbeit, Leitbilder und Leitziele, Finanzen: Förderstrukturen und Förderprogramme, für das Politikfeld relevante Akteure und Netzwerke, das Zusammenwirken von Land und Kommune sowie – bezogen auf EFI – um die Teilnahme, Bewertung und Nachhaltigkeitssicherung des Programms. Anhand dieser Schwerpunkte und einer Reihe daraus entwickelter Unterkategorien wurde versucht, Einblick in die Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement Älterer zu gewinnen. Betrachtet wurden dabei unter anderem die Bezugnahme auf den demografischen Wandel, das Vorhandensein von Infrastruktureinrichtungen, administrative Zuordnungen, Projektbeispiele, Maßnahmen der Anerkennung von Engagement (Anerkennungskultur), persönliche Motivation und Haltung von „zuständigen“ Akteuren, professionelle externe Beratung, politische Unterstützung in der Kommune, Öffentlichkeitsarbeit und die Bereitstellung spezieller Fördermittel.

In dem folgenden Ausblick auf die im Jahr 2007 erscheinende Veröffentlichung beschränken wir uns auf ein knappes Resümee bezogen auf die Ebene der Länder und einige Stichworte zu ersten Ergebnissen der Untersuchung auf kommunaler Ebene.

Ebene der Bundesländer

Die Untersuchung bestätigt die Rolle der Bundesländer als Mittler zwischen Bund und Kommunen und zeigt zugleich ihre eigenständige Bedeutung als Gestalter von Engagement- und Seniorenpolitik - unter der Voraussetzung, dass sie eigene Leitbilder entwerfen, Schwerpunktsetzungen vornehmen und eigene Förderstrukturen ausbilden. Wir können dabei verdeutlichen, wie sehr sich Ausgangslagen, Traditionen und Sichtweisen – aber auch die Probleme und Ressourcen - zwischen einzelnen Bundesländern unterscheiden. Unterschiede existieren sowohl bezogen auf die vorhandenen senioren- und engagementpolitischen Leitbilder, wie hinsichtlich der vorhandenen Förderstrukturen und Akteursnetze, aber auch in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Engagementkultur.

Paradigmatisch macht dies die Bandbreite der Aufgaben sichtbar, die mit Blick auf die Entwicklung und Nachhaltigkeit der Unterstützung des Engagements älterer Menschen zu leisten sind. Nachhaltigkeitsentwicklung muss nicht nur länder-spezifisch unterschiedliche Ressourcen sondern auch unterschiedliche Bedarfsgewichtungen, senioren- und engagementpolitisch unterschiedliche Politikfeld-

entwicklungen, Traditionen und Sichtweisen systematisch berücksichtigen und entsprechend flexible Adaptionmöglichkeiten konzeptionell einbeziehen.

Ebene der Kommunen

Dieser Befund wiederholt sich in den Kommunen. Auch auf dieser Ebene wurden – ergänzend zu Dokumentenanalysen – ausgewählte Verwaltungsmitarbeiter aus den Bereichen Seniorenpolitik und Engagementförderung befragt; Amtsleiter, Abteilungsleiter, Sozialplaner und Sozialplanerinnen. Wie zuvor auf Landesebene wurden mittels leitfadengestützter, problemorientierter Interviews qualitative Daten erhoben und inhaltsanalytisch ausgewertet. Das Interviewmaterial wurde kodiert und kategorisiert, dazu wurden die oben angeführten Untersuchungsschwerpunkte erneut angelegt.

Die Dokumentenanalysen und die bislang vorliegenden Befragungsergebnisse weisen in allen untersuchten Dimensionen auf einen sehr unterschiedlichen Entwicklungsstand auf der kommunalen Ebene hin.

Unter anderem belegen die Daten, dass die Seniorenpolitik in einigen Kommunen seit Jahren zu den politisch-administrativen Schwerpunkten gehört, wodurch viele neue Angebote entstanden sind und neue Zielgruppen unter den Älteren erreicht wurden. In anderen Kommunen zeigt sich hingegen eine Konzentration auf den traditionellen Adressatenkreis von Altenhilfe nach § 71 BSG XII im Sinne der Orientierung an Problemlagen sozialer Bedürftigkeit. Hier richten sich Maßnahmen zur Förderung des Engagements älterer Menschen vor allem auf das traditionelle Ehrenamt, mit gering ausgeprägten Ansprüchen an Partizipation und Selbstgestaltung der freiwilligen Aktivitäten. Die Nachhaltigkeitssicherung neuer Engagementformen im Alter, wie sie in EFI entwickelt wurden, trifft dann auf eine strukturelle Lücke an der Schnittstelle von Engagementförderung und Seniorenpolitik. Eine solche Schnittstelle ist in § 71 BSG XII, 2.1 zwar indirekt angesprochen, jedoch nur im Sinne einer Soll-Leistung, die gegenüber den gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtaufgaben in den Hintergrund tritt. Selbst wenn Seniorenpolitik ausdrücklich als kommunale Querschnittsaufgabe artikuliert wird, mangelt es an der Bereitstellung entsprechender Instrumentarien und Rahmenbedingungen, die sich ressortübergreifend auf das bürgerschaftliche Engagement Älterer beziehen.

Nicht in allen Kommunen existieren seniorenpolitische Leitbilder, Leitziele und Richtlinien neueren Datums. Wo es sie gibt, wird auf den demografischen Wan-

del Bezug genommen und die Absicht formuliert, der sich verändernden Altersstruktur Rechnung zu tragen. Dabei verbleibt die Argumentation zumeist in einem engen Ressortbezug: Aspekte der Hochaltrigkeit, vor allem aber des „3. Lebensalters“ werden hervorgehoben, jedoch kaum in Bezug gesetzt zu generationsübergreifend gesellschaftspolitischen und migrationspolitischen Konzepten. In der Gewichtung von Schwerpunkten gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den befragten Kommunen. Aber auch dort, wo nicht die Probleme eines erwartbar zunehmenden Pflege-, Betreuungs- und Versorgungsbedarfs, sondern ein neues – die Potenziale des Alters betonendes - Altersbild in den Mittelpunkt gerückt werden, taucht das freiwillige Engagement Älterer in Leitbild- und Leitzelformulierungen nicht auf.

Einzelprojekte, in denen sich Alter und Engagement verbinden, verfolgen sowohl generationenübergreifende wie zielgruppenspezifische Ansätze. Die Frage nach dem Vorrang einer auf Ältere bezogenen Zielgruppenorientierung – oder dem bewussten Verzicht darauf – wird gerade auch im Bereich der Engagementförderung häufig gestellt. Die vorliegenden Befunde weisen darauf hin, dass es sich dabei nicht um einander ausschließende Alternativen handelt. Es gibt viele Anhaltspunkte für die Bedeutung einer Förderpolitik, welche sich – wenn auch nicht am kalendarischen Lebensalter selbst, so doch – an spezifischen Engagementbedürfnissen und –bereitschaften orientiert, die in engem Bezug zu Lebensphase, Lebenslage und Biografie stehen.

Die faktischen Entwicklungen im Schnittpunkt von Engagement- und Seniorenpolitik sind zumeist stark von der Motivation und Einstellung, aber auch der Qualifikation einzelner Personen abhängig. Dies verweist einerseits auf vorhandene Gestaltungsspielräume, andererseits auf Lücken in den strukturellen Rahmenbedingungen. Gerade vor diesem Hintergrund gewinnen nachahmenswerte Beispiele, Anregungen und Impulse (z.B. durch interkommunale Netzwerke, aber insbesondere auch durch EFI) besondere Bedeutung. Das gleiche gilt für eine externe professionelle Beratung der kommunalen Akteure zu Fragen der Förderung des Engagements Älterer. Unsere Daten zeigen den hohen Stellenwert einer gezielten Organisationsentwicklung sowie Prozessbegleitung.

Nicht nur in Hinsicht auf die verfügbaren Fördermittel, sondern auch bei den Förderstrukturen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den befragten Kommunen. Im Trend liegt jedoch der Rückzug aus unmittelbaren Trägerschaften und unmittelbaren finanziellen Zuwendungen. Auch die kommunale Beteiligung an

zusammengesetzten Trägerschaften und Mischfinanzierungen ist nicht mehr durchweg gesichert. Gerade innovativen Formen des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen fehlt es an Einbindung in die Strukturen der Regelversorgung. Ein hoher Grad von Selbstorganisation ohne Zugehörigkeit zu etablierten Organisationen, beispielweise den Wohlfahrtsverbänden, bedeutet hohe Abhängigkeit von Modell- und Projektfinanzierungen und einen Mangel an stabiler Grundfinanzierung. Nachhaltige kommunale Förderstrukturen sind eng an die subsidiären Aufgaben der Wohlfahrtsverbände gebunden. In einigen Kommunen sind die Förderkonzepte auf die Bereitstellung von Budgets ausgerichtet, in anderen werden keine finanziellen Mittel mehr vergeben und die Förderung beschränkt sich ausdrücklich auf die Öffnung vorhandener Infrastrukturen (Räume, Internetzugänge...).

Entwicklung eines Modells der nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen

Aus den hier skizzierten Ergebnissen und den Antworten auf die anderen oben angeführten Untersuchungsschwerpunkte lassen sich wichtige Hinweise zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen ableiten.

Im weiteren Verlauf der Untersuchung, die zum Ende des Jahres 2006 abgeschlossen wird, werden die Befunde auf Landes- und Kommunalebene miteinander verglichen, um jene Strukturelemente herauszufiltern, die für die Nachhaltigkeitsentwicklung von besonderer Bedeutung sind. In dem eingangs erwähnten Modell der nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen sollen diese Rahmenbedingungen zueinander in Bezug gesetzt und mit einer Reihe von Politikempfehlungen verbunden werden.

9.5 Projektbeispiele des Engagements von *senior*Trainerinnen

Aus der Vielzahl der Projekte, die von *senior*Trainerinnen initiiert und aufgebaut worden sind, wird in diesem Abschnitt eine Auswahl aus drei Bereichen präsentiert:

- A generationsübergreifende Projekte: Jung und Alt
- B Projekte im kulturellen Bereich
- C Projekte im Bereich der Pflege.

Weitere Projektbeispiele finden sich auf der EFI-Homepage (www.seniortrainer.de).

A. *Senior*Trainerinnen engagieren sich für Kinder und Jugendliche

Ältere setzen sich für junge Familien ein, unterstützen Kinder in der Schule und Jugendliche bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg: Viele Projekte von *senior*Trainerinnen liegen im Bereich der generationsübergreifenden Tätigkeiten. Dabei kommt Erfahrungswissen zum Einsatz, das von Erfahrungen aus der eigenen Familienarbeit über pädagogische Kompetenzen bis hin zu Projektentwicklung und Vernetzungsarbeit reicht, also den spezifischen Kompetenzen, die in den Kursen für *senior*Trainerinnen vermittelt wurden.

Vorschulische Projekte

Kulturarbeit mit „Zwergen“

„In der Kindertagesstätte ‚Brühler Gartenzwerg‘ in Erfurt war eine Kinderwerkstatt vorhanden, die aufgrund personeller Entscheidungen nicht mehr betrieben werden konnte. Einer meiner Enkel besucht diesen KiGa, und ich wusste, dass den Kindern das Basteln sehr viel Freude macht. Im Rahmen des sog. ‚Offenen Haus‘, in dem die Kinder einmal wöchentlich ihren Lieblingsbeschäftigungen nachgehen können, bastele ich mit ihnen. Es kommen verschiedene Materialien (z. B. Holz, Kork, Spanplatte, Pappe, Papier usw.) zum Einsatz, es werden spielerisch handwerkliche Fähigkeiten vermittelt.“

„Wir Übernächsten: 5 Seniorinnen und Senioren nahmen an der Vorbereitung und Durchführung eines Geburtstagsprogramms für die Kindereinrichtung ‚Gagarin‘ / Greiz teil. Höhepunkt war die Aufführung ‚Karneval der Tiere‘ von

Saint-Saens durch eine integrative Vorschulgruppe mit selbstgebastelten Kostümen.“

Vorlesen im Kindergarten oder in einer Grundschule

„Motivation: Die Ergebnisse der PISA-Studie im Jahr 2001 bestärkten mich in meinem Wunsch, in der nachberuflichen Phase auf einem meinen Interessen und Erfahrungen entsprechenden Gebiet tätig zu sein. Daher bewarb ich mich um eine Ausbildung zur seniorTrainerin. Außerdem wollte ich noch nützlich sein, also gebraucht werden. Die eigenen erwachsenen Kinder sind aus dem Haus, die Enkelkinder wohnen in einer anderen Stadt. Aus meiner langjährigen Tätigkeit als Grundschullehrerin (42 Berufsjahre, 3 eigene Kinder) bot es sich an, eine Vorlesepatenschaft in Kindertagesstätten zu übernehmen. – Projekt: Vorlesepatenschaft verbunden mit Musikhören, Singen, Basteln, Zeichnen und Malen in verschiedenen Kindertagesstätten (Kindergarten und Hort) des Instituts für Lernen und Leben e.V. Rostock. Den Kindergruppen gehören nicht nur deutsche Kinder an, sondern auch Kinder aus Vietnam, der Türkei, der ehemaligen Sowjetunion (Spätaussiedler) und dem Irak. Damit wird gleichzeitig ein wertvoller Beitrag zum Erlernen der deutschen Sprache und somit zu einer besseren Integration geleistet.“

Wissen im Vorschulalter vermitteln

„Ich möchte Vorschulkindern, Erzieherin, Eltern, Großeltern mehr Sicherheit im Straßenverkehr und Sicherheit im Bestimmen von (Gift-)Pflanzen vermitteln. Außerdem möchte ich diese Gruppe zu aktuellen Themen wie z.B. im Jahr des Wassers ‚Wo kommt unser Wasser her?‘ informieren.“

Einmal wöchentlich besuche ich eine Kindertagesstätte. Dort führe ich den Vorschulkindern, also Kindern, die zum nächsten Termin in die Grundschule wechseln, kleine naturwissenschaftliche Versuche vor. Die Versuche sind einfache Experimente aus dem Erfahrungsbereich der Kinder. Als Versuchsgeräte bevorzuge ich Haushaltsgegenstände oder Spielzeug, als Chemikalien werden Salz, Zucker, Backpulver oder Essig verwendet. Eine Frage z.B. lautet: „Was geschieht mit dem Zucker, der beim Auflösen im Wasser verschwindet?“ Die Kinder sind wissbegierig und verfolgen aufmerksam den Versuchsablauf und das Ergebnis. Die für Kinder verständliche Erklärung der Experimente gehört unbedingt dazu. Manchmal fordere ich die Kinder auf, die Versuche zu Hause nachzuahmen.

SeniorTrainerinnen engagieren sich in der Schule

Schwache Schüler stark machen

„Einbindung von Eltern und Stadtteilbewohnern in schulische Aktivitäten in Nürnberg-Schoppershof. Ziel ist die Integration der Bürger in das schulische Leben und die Nutzung deren Fähigkeiten. Angeboten werden soll eine Nachmittagsbetreuung von Schülern zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit, außerdem verschiedene Programme aus den Bereichen Kultur, Sport und Unterhaltung sowie Unterstützung der Lehrer bei ihrer Aufgabenerfüllung. Zielgruppe sind Schulkinder in einem besonderen sozio-kulturellen Umfeld, denen z.T. die häusliche Unterstützung nicht gegeben werden kann.“

„Fröbel-Kurier, die intergenerative Schülerzeitung. Projekt-Idee ist die Entwicklung von Lernhilfen, die in Form einer Schülerzeitung als Unterrichtsstoff in verschiedenen Schulfächern eingesetzt werden. Dies soll in kreativer Zusammenarbeit verschiedener Generationen, Schüler, Lehrkörper und Eltern, unter Berücksichtigung der Schülerqualität geschehen. Die Senioren werden aktiv in die Unterrichtsstunden eingebunden, sie können ihr Erfahrungswissen einbringen, es wird ein Ideenaustausch durchgeführt und gegenseitiges Verständnis mit anderen Schülerzeitungsredaktionen durchgeführt (Förderschule oder andere Schulformen).“

„Als Lehrer an berufsbildenden Schulen war ich von den schwachen Leistungen vieler Schüler vor allem aus gewerblichen Klassen betroffen. Nach meiner Pensionierung arbeitete ich zunächst 2 Jahre ehrenamtlich im Hort eines sozialen Brennpunktes bei der Hausaufgabenbetreuung von Grundschulern mit. Danach wechselte ich im gleichen Brennpunkt in eine traumatisch belastete Patchworkfamilie. Mein Ziel war, diese Familie mit 4 bzw. 6 Kindern zu stabilisieren. Zur Verbesserung der Gesamtsituation arbeitete ich mit Erziehern, Lehrern, einem Schulsozialarbeiter, einer Sozialpädagogin und einer Psychologin zusammen.“

„Hortkinder an den PC und ins Netz. Im Pestalozzi Kinderhaus in Düsseldorf schule ich die Betreuerinnen, die dann sukzessive die Schulung der Hortkinder (6-11 Jahre) übernehmen sollen.“

Deutsch lernen – kulturelle Grundlagen

„Ich unterrichte Deutsch für Aussiedler-Schüler im Würzburger Stadtteil Heuchelhof. Alle Schüler besuchen dort die Hauptschule. Ich unterrichte sie im Gruppenraum des Stadtteilzentrums Heuchelhof. Erreichen möchte ich mit meiner Arbeit neben der Qualifizierung in der deutschen Sprache für einen kleinen

Teil möglichst einen qualifizierenden Hauptschulabschluss, eine Stabilisierung des Lern- und Sozialverhaltens sowie eine Verbesserung der Kontakte zwischen Aussiedlern und Einheimischen.“

„Etablierung eines Trainingsprogramms ‚Knigge für den Alltag‘ für die Schule, d.h. für Kinder und Jugendliche.“

„Mein Projekt seit 7/01: ‚Kontakte für junge Migranten‘. Mit einem privaten Deutschkurs für einen 16jährigen Afghanen hat alles angefangen. Er hat bis heute alle Deutsch- und Matheprüfungen gemacht und ist zur Zeit im Studienkolleg. Für die restlichen 49 Bewohner eines Asylbewerberheims wurde ein Deutschkurs in meinem Haus eingerichtet. 2mal täglich mit ehrenamtlichen Lehrern! 4-8 Schüler sind immer da. Ich kümmere mich 2 und 2-3 Std. Mo + Do im Büro der Caritas um die schulischen, sportlichen und Freizeitaktivitäten. Ich habe Volleyballnetze und -stangen, Fußballtore und Bälle sowie Fahrräder besorgt, Tischtennismöglichkeiten geschaffen usw. Für amtliche Probleme ist die Sozialpädagogin zuständig, die vormittags da ist. Ich bin am Nachmittag da. Ich stelle fest, dass ich mir mit der Tätigkeit viel Unverständnis einhandele, mir wurde von einem hohen Beamten gesagt, das sei ‚politisch nicht gewollt, menschlich aber verständlich und gut‘.“

Zeitzeugen vermitteln Erfahrungen

„Als ehemaliger Kriegsgefangener bin ich dem Verband der Heimkehrer beigetreten und später in den Kreisvorstand gewählt worden. Ich bin vor allem als Zeitzeuge tätig geworden. Bisher hielt ich in 8 Schulklassen Vorträge. Die Schüler waren im Alter von 14-18 Jahren. In der Fachhochschule Neubrandenburg habe ich mit Studenten ein Gespräch geführt. In Vorbereitung ist eine Veranstaltung mit Jugendlichen, die schwer erziehbar sind und sich in der Berufsausbildung befinden.“

„Doku-Idee ‚Graf-Gottfried-Spiel‘ in der Karl-Wagenfeld-Schule. Dieses in immer wieder neuer Form inszenierte Spiel, seit 1988 aufgeführt, gilt in seinem Wandel als historisch und soll der Nachwelt erhalten bleiben. Für das Projekt soll jede Aufführung in geeigneter Form dokumentiert und im DIN A4-Format, ggf. mit Ordner, als Sammelobjekt für interessierte Menschen und für das Archiv preiswert angefertigt werden. Die Autoren binden die Kinder der Karl-Wagenfeld-Schule mit ein. Es wird zunächst das Spiel des vergangenen Jahres erarbeitet.“

Berührung mit Kunst

„BEKUS – Berührungen herstellen zwischen Kunst/ Künstler und Schule/ Schüler/innen. Projektziel ist, Kinder mit echten Künstlern und deren Kunst in Berührung zu bringen, Kindern noch im besten Prägealter bleibende Eindrücke zu vermitteln. Zielgruppe sind Schüler/innen der Grundschulklassen. Hierfür organisiere ich mit Künstlern, die bereit sind, ehrenamtlich tätig zu werden, wöchentliche Veranstaltungen in der Schule. Die erste Serie im Sommer 2003 war mit 93 teilnehmenden Kindern sehr erfolgreich.“

„Projekt ‚Anleitung zum Theaterschminken‘: Frau Nowark betreut und erarbeitet mit den Schülern des Fachgymnasiums Technik – Berufliche Schulen Dithmarschen die Maske und Frisuren ihres Theaterstückes, das im Fach Deutsch in die Notengebung einfließt. (Regelmäßig ist das jeweilige Theaterstück der Höhepunkt der drei Abschlussklassen.)“

„Jugendlichen die Freude an kreativer Tätigkeit vermitteln. Wir haben gemeinsam aus Schrott und Sperrmüll ein bewegliches Kunstwerk geschaffen. Beide Seiten hatten dabei Spaß.“

„Video-Aufnahme und –bearbeitung; Gestalterische Tätigkeit, Umgang mit Jugend, interessante Projekte. Dieses Projekt begann ich nach dem Ende meiner Berufstätigkeit. Das erste ist inzwischen ein Selbstläufer, das zweite erfordert jedes Mal einen neuen Ansatz. Beide fordern, bringen Bestätigung und machen Spaß, ich möchte so lange wie möglich weitermachen.“

Gemeinsam gegen Gewalt

„Schüler, Lehrkörper, Trainer und Vereine sollen bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Gewaltprävention im Sport unterstützt werden. Dies geschieht in enger kooperativer Zusammenarbeit aller Beteiligten mit einem gutem Kommunikationsaustausch und gemeinsamen Zielsetzungen. Mediatoren sollen in die Unterrichtsstunden sowie Problemlotsen im Training aktiv eingebunden werden. Es findet ein Ideenaustausch statt, gegenseitiges Verständnis aller Beteiligten wird geweckt.“

Stadtteil gemeinsam entwickeln

„Projektziel: Errichtung eines Beachvolleyballfeldes. Zielsetzung: Verbesserung der sozialen Wohnkultur, Maßnahme zu Identifizierung mit dem Wohnumfeld, Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeit von Jugendlichen, Akzeptanz, Mitgestaltung zur Eindämmung von Vandalismus. ... Wie: Vorstellung des Pro-

jektes in der Schule Vorwerk (bereits erfolgt, positives Ergebnis); Gewinnung einer Schulklasse zur Projektarbeit, Gewinnung von Jugendlichen/ Anwohnern außerhalb der Schule zur Mitarbeit (Vorteil: Information des sozialen Umfeldes, Mitarbeit, Akzeptanz); Hinzuziehung der Wohnungsbaugesellschaften, Hinzuziehung des VfL-Vorwerk (Vernetzung im Stadtteil). Bildung von Arbeitsgruppen: Einholung behördlicher Genehmigungen (die beanspruchte Rasenfläche ist im Besitz der Hansestadt Lübeck) mit dem dazugehörigen Schriftverkehr; Sicherstellung der Finanzierung, Handwerkliche Arbeiten: Ausheben der Grube, bewusste Sandablagerung für Zuschauertribüne, Betonierungslöcher für Netzspannträger usw., Teambesprechung und Berichte über die Arbeit der einzelnen Gruppen, Theorie über das Volleyballspiel, Findung eines Übungsleiters für Übungs- und Spielablauf.“

Starthilfe in Beruf und bürgerschaftliches Engagement

Berufseinstieg schon in der Schule vorbereiten

„Unterstützung einer Initiative ‚Gemeinsam für Aussiedler‘ bei der Begleitung von Hauptschülern bei der Lehrstellensuche, insbesondere Überarbeitung von Bewerbungen (in der Schule verfasst) und Üben von Vorstellungsgesprächen zusammen mit 2 weiteren Ehrenamtlichen. Zielgruppe: Hauptschüler der 8. und 9. Klassen aus Nürnberg-Langwasser.“

„Projekt berufl. Orientierung für Hauptschüler: Hier ist es für mich u.a. wichtig, auch diesen Schülern Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie nicht nur mit diesem Thema umgehen können, sondern auch zu lernen, wer sie wirklich sind. Ihre Schwächen und Stärken zu erkennen, anzuerkennen und sich zu präsentieren. Zu wissen, was unterscheidet mich von den anderen. Nicht nur über statisches Wissen, sondern auch über das Wissen der eigenen Person, ein authentisches Auftreten zu festigen. Erziehungsdefizite werden auf diese Weise - zumindest im Bereich Bewerbung und Vorstellungsgespräch - intensiv aufgearbeitet. Wissen weitergeben, Erfahrungen austauschen, Neues entdecken, Spaß haben: Ich finde es wichtig, mich intergenerativ zu engagieren.“

„Beratungs- und Unterstützungsaufgaben im Studienkreis Greiz und im verdi-Bezirk Ost-Thüringen, um Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Generationsübergreifende und möglichst zusammenführende Überlegungen stehen im Mittelpunkt.“

Bewerbungshilfe

„Projekt Alt und Jung Miteinander, nicht gegeneinander: Jugendliche trainieren in bezug auf Bewerbungstraining, zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen, Verhaltensweisen bei Gesprächen mit Ausbildern/Personalchefs usw.; praxisbezogene Seminare und Rollenspiele (Videoaufzeichnungen usw.). Schüler auf eine soziale Tätigkeit vorbereiten und überzeugen, sich zu engagieren. Zielgruppe: Schüler/ Jugendliche in Gymnasien.“

„Jugendliche suchen Ausbildungsplätze per Telefonaktion. Ich bilde die Jugendlichen im Telefonieren mit Betrieben / Personalstellen, in Vorstellungsgesprächen und dem Schreiben von Bewerbungen aus.“

„Projekt ‚Senioren und Seniorinnen helfen Jugendlichen‘. Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz sollten grundlegende Kenntnisse in allen Lebensbereichen vermittelt und Unterstützung bei Bewerbungen geleistet werden. Die Zusammenarbeit mit den Behörden war allerdings nicht gut, die Jugendlichen meist nicht interessiert. 3000 wurden vom Arbeitsamt eingeladen, hierauf erschienen 300, davon wurden von mir 35 zu Gesprächen eingeladen, wovon wiederum nur 9 kamen.“

„Bundesmodellprogramm EFI: *senior*Trainer macht Jugendliche fit für den Beruf. Trainiert ein *senior*Trainer Senioren? Nicht zwingend! *Senior*TrainerInnen sind Menschen in der nachberuflichen Phase, die ehrenamtlich ihr Wissen und Ihre Erfahrungen gemeinnützigen Initiativen und Vereinen zur Verfügung stellen. Oder eigene Initiativen gründen. Wie zum Beispiel der 55-jährige *senior*Trainer, der auch weiterhin engagiert einer Tätigkeit nachgehen und sinnvolle Projekte vorantreiben will. Schon während der 3 x 3-tägigen Fortbildung zum *senior*Trainer im Rahmen des Bundesmodellprogramms EFI (Erfahrungswissen für Initiativen) hat er sich in seiner Kommune umgeschaut, wo sein Know how gebraucht wird. Und ist fündig geworden: Er baut ein Berufspatenprojekt auf. Mittlerweile nimmt er in zwei Schulen regelmäßig am Unterricht teil und berät Jugendliche, wie sie einen Ausbildungsplatz bekommen können. Bewerbungen schreiben, Bewerbungsgespräche trainieren, das Ganze mit der Kamera aufnehmen und hinterher mit jedem Einzelnen besprechen, was man noch besser machen kann im Vorstellungsgespräch. Dabei kann der ehemalige Industriemeister den Schulabgängerinnen genau sagen, worauf es ankommt. Schließlich hat er 31 Jahre in der Wirtschaft gearbeitet. An seinen neuen ‚Job‘ ist er über das Freiwilligenzentrum Kassel gekommen. Das ist bundesweit eine von 32 Agenturen im EFI-Programm. *Senior*Trainerinnen fungieren als Multiplikatoren für freiwilliges Engagement. In der Regel sind es junge SeniorInnen, die sich aktiv in ihrer Stadt oder Gemeinde einmischen und auf Bedarfe reagieren. Dabei inspirieren sie mit ihrem Engagement auch andere, es ihnen gleich zu tun, denn: ‚Allein ist die

Nachfrage gar nicht zu bewältigen!“ (Quelle: <http://www.freiwilligenzentrum-kassel.de>)

Für bürgerschaftliches Engagement werben

„Ich möchte Jugendlichen das freiwillige Jahr vorstellen, Einsatzfelder suchen und Organisationen u. Einrichtungen ersuchen, Jugendlichen die Chance zu geben. Zusätzlich will ich bei Bewerbungen behilflich sein und die Jugendlichen weiter betreuen.“

„In dem Projekt ‚Change in‘ des Freiwilligenzentrums Augsburg, zusammen mit dem ‚Bündnis für Augsburg‘ arbeite ich als Mentor. Das Projekt regelt den Einsatz von Schülerinnen und Schülern in sozialen, kirchlichen und kommunalen Einrichtungen. Ich bin das Bindeglied zwischen Schülern, Einsatzstelle und Freiwilligenzentrum in einem der zahlreichen Projekte.“

Manager in Sachen Ehrenamt

„Ich bin seit dem 1.1.2003 im Vorruhestand, habe aber kein Verlangen, nur im Garten zu arbeiten und mich daher nach einer ehrenamtlichen Tätigkeit umgesehen und im Seniorenrat der Stadt Nauen auch eine solche gefunden. Am Lehrgang zum *senior*Trainer nahm ich in der Erwartung teil, meine Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit anderen Menschen, in der Diskussion mit anderen, in der Gruppenarbeit, in der Konferenztechnik, in der Vortragstechnik usw. zu erhalten bzw. zu verbessern. Zudem war ich einfach neugierig. Dass der *senior*-Trainerin ein „Manager in Sachen Ehrenamt“ sein sollte, war mir von Anfang an nicht bewusst. Aber es gefällt mir, zudem ich solche Funktion im Beruf ausübte (Referatsleiter für den Einsatz von Kommunikations- und Informationstechnik in der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung, Berlin). Innerhalb des Seniorenrates wird genau solch eine Arbeit benötigt: teils sind die Arbeiten selbst, aber teils auch im Team und teils durch Vereine, Verbände, Organisationen zu erledigen. Der Seniorenrat steuert, initiiert, treibt an – stellt gewissermaßen den Motor dar.“

Gezielte Unterstützung von Studierenden

„Ich bin Initiator des ‚Contact & Science Center‘ zu Weitergabe von Erfahrungswissen und Aufbau und Förderung von Netzwerken. Hierzu baue ich ein Internetportal auf, suche nach Kooperationspartnern, Besuchern, Fachleuten zur Beantwortung der Fragen und betreibe Marketing. Ziel ist die Weitergabe von

Erfahrungswissen, zunächst hauptsächlich für Studierende der BWL und Wirtschaftsinformatik, später aber für alle Studierenden, innerhalb von neu gebildeten Netzwerken. Als Initiator eines Senioreninternetcafés liegt mir die Förderung des Dialogs zwischen den Generationen am Herzen. Als ehemals leitender Angestellter verfüge ich über umfangreiches Know-How, welches ich in einen Erfahrungsaustausch einbringen möchte.“

Kinder betreuen – Familien entlasten

„Als Leihoma habe ich einen Jungen. Wenn die Mutter abends weggeht bleibe ich bei ihm, im Monat vielleicht 2 oder 3 mal. Wenn der Junge schläft, bügle ich die Wäsche.“

„Im Forum Familie der Stadt Germering habe ich einen festen Platz, eine Beschäftigung, die mich ganz fordert, die Arbeit wird geschätzt und der Mensch, der dahinter steht, auch. Es stehen kompetente Hilfen hinter der Gruppe (Jung bis Alt), die die Situation von Familien verbessern soll. Ich wurde zur Sprecherin der Gruppe gewählt wegen meiner Ausbildung als *senior*Trainerin und wegen meines persönlichen Engagements. Wir, die Gruppe (bisher 7 Leute), wollen alle Altersgruppen miteinander verknüpfen, Hemmschwellen abbauen, zusammenführen, einfach miteinander leben, klarmachen, dass wir alle voneinander nur profitieren können. Bei mir können Kinder im Alter von 8-12 Jahren jeden Mittwoch von 15h - 18h vorbeikommen, um zu reden, spielen, kochen, lesen usw. Als ‚Großmama‘ möchte ich Ansprechpartner für Kinder sein, wenn diese Probleme haben und nicht wissen, an wen sie sich wenden können.“

„Versuch, einen niedrigschwelligen Erziehungsratgeber zur Unterstützung von Eltern im Fernsehen durchzusetzen: Mut zum Erziehen – Fernsehspots für Eltern.“

„Projekt Besuchsdienst auf den Kinderstationen eines Krankenhauses (Initiator: Kinderschutzbund Trier). Die Voraussetzung für dieses Ehrenamt ist vor allem Lebenserfahrung. Es werden Kinder vom Säuglingsalter bis ca. 16 Jahren auf allen Stationen betreut. Kinder, die eine Betreuung am nötigsten haben, weil ihre Eltern aus den verschiedensten Gründen nicht oder nicht ausreichend für sie da sein können – und Kinder aus sozial benachteiligten oder zerrütteten Familienverhältnissen, die nie besucht werden. Es sind Säuglinge mit zum Teil mehrfach operierten Fehlbildungen, Kleinkinder mit z.B. Bauchoperationen, Verbrennungen und Verbrühungen oder Kinder nach schweren Unfällen. Die ehrenamtliche Tätigkeit geht weit über Vorlesen, Malen, Basteln, Singen, Spielen, Trösten und Zuhören hinaus. Wir als Erwachsene gehen ausschließlich auf die Bedürfnisse des Kindes ein. Wir nehmen die kleinen und größeren Patienten ernst. Wir hören

ihnen zu, wir warten nicht mit Ratschlägen auf, wir stehen ihnen zur Seite und sind für sie da. Wir schenken ihnen Zeit und Aufmerksamkeit und bekommen durch die Freude und Dankbarkeit der Kinder das schönste Geschenk zurück – für ein paar Stunden sind Schmerzen und Traurigkeit vergessen. Teilweise werden auch gesunde Geschwisterkinder betreut, während die Eltern bei ihrem kranken Kind auf der Station sind. Hier wird tagtäglich ein sinnvoller Austausch von Geben und Nehmen zwischen Alt und Jung praktiziert. Getreu dem Motto: Alt und Jung: Ein Plus für alle.“

Gemeinsames Leben von Jung und Alt gestalten

Selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Wohnen Alt und Jung. „Zusammen mit meiner Frau sowie dem Bekannten- und Freundeskreis versuchen wir diese Idee umzusetzen. Ziel ist gemeinschaftliches Wohnen im Alter möglichst mit Jüngeren (auch Kindern), um ein lebendiges Älterwerden mit gegenseitiger Hilfe zu gestalten. Der Verein besteht seit fast 10 Jahren, von Anfang an war ich im Vorstand, seit ca. 2,5 Jahren bin ich 1. Vorsitzender. Diese Tätigkeit ist mit viel Einsatz verbunden.“

Projekt „Jugend kocht mit Senioren“: Beim gemeinsamen Kochen kommt man ins Gespräch und lernt sich gegenseitig kennen.

„Projekt: Generationsübergreifendes Wohnen. Selbstbestimmt und nachbarschaftlich wohnen unter einem Dach in der Stadt.

- Alle 6 Wochen Treffen der *seniorTrainerinnen*, beinhaltet Funktion als Moderator oder Protokollführer
- Öffentlichkeitsarbeit bei allen sozialen Veranstaltungen
- Unterstützung der Projekte anderer *seniorTrainerinnen*
- Eigenes Projekt voranbringen durch Info-Veranstaltung und Medienberichte
- Mitarbeit bei Kooperationspartnern
- Gespräche mit zukünftigen Investoren
- Gründung eines Stammtisches mit Projekt-Interessierten
- Entwicklung und Verteilung von Flyern und Nachweise bereits bestehender Modell-Objekte in anderen Bundesländern
- Kontaktpflege mit bereits bestehenden Projekt-Initiativen.“

B. SeniorTrainerinnen engagieren sich in kulturellen Bereichen

Künstlerische Kreativität setzt neue Lebenskräfte frei und verbindet mit anderen Menschen. Dies sind, kurz gesagt, die Schwerpunkte der vielfältigen kulturellen Aktivitäten, die *seniorTrainerinnen* in Gang gesetzt haben. Die Zielgruppen können Jugendliche sein, die ihren Platz in der Gesellschaft noch nicht gefunden haben; oder ältere Pflegebedürftige, die diesen Platz zu verlieren drohen; oder Menschen mit Migrationshintergrund, die noch nicht richtig heimisch geworden sind; oder einfach alle, die sich für Kunst und Kultur begeistern (lassen). Manchmal ist die Kultur auch nur der Einstieg, um zueinander oder zu sich selbst zu finden, neue Kontakte und neue Erfahrungen entstehen dann daraus. Die *seniorTrainerinnen*, die hier aktiv sind, bringen eine vielfältige Lebenserfahrung mit.

Kreativität entfalten

Kunst hilft Leben

„Anhand von verschiedenen Malthemen (mal eher Schwerpunkt bei der materiellen Technik, mal eher bei der Thematik) entdecken alle Beteiligten ihre oft etwas verschüttete Freude am bildnerischen Gestalten neu und wirken in der Gruppe über den Weg des Sachbezogenen aufeinander ein, meist hilfreich und anerkennend. Wenn nicht, greife ich möglichst sanft und unauffällig aufbauend ein. Die Gruppe besteht ein Jahr und wächst.“

„Mein Projekt ist ein Einzelprojekt in einer Gesamtheit. Ich arbeite für einen Wohlfahrtsverband, der eine vielseitige Arbeit mit und für Senioren praktiziert. Ziel ist es, die üblichen Pflegeleistungen und Dienstleistungen zu erhalten und zu erweitern, also am Bedarf zu orientieren (oder auch zu reduzieren wg. Kosten). Darüber hinaus bietet der Verein speziell (aber auch altersoffen) für Senioren entsprechende Rahmenbedingungen für vielfältige Zirkeltätigkeit (Sprachen, Theater, Literatur, Computer, Malen/Zeichnen, Textilarbeit und viele andere Angebote). Aus diesem Kreis der Aktiven und Interessierten bringen sich einige für andere Aufgaben im Vereinsinteresse ein, z.B. erstellen wir eine Seniorenzeitung, bei der ich mitarbeite. Sie spiegelt die Anliegen unserer Arbeit wider. Das Erreichte erhalten zu können und die Qualität weiter zu verbessern ist besonders wichtig, auch die Kontakte untereinander zu pflegen.“

Meinen von mir aufgebauten Zirkel betrachte ich als lernendes Projekt. Angefangen Januar 2000, habe ich 3 Gruppen mit insgesamt 18 Teilnehmern (vorwiegend Frauen). Jedes Jahr biete ich ein Schwerpunktthema, eine Technik o.ä. (z.B. Pastellkreide/Landschaft) an. Ich arbeite nach dem situativen Ansatz. Die Leute sind unterschiedlich, also kann ich nicht alle gleich behandeln. Ein Ziel ist aber für al-

le angestrebt: Das Erwerben ganz individueller Fähigkeiten im bildkünstlerischen Bereich. Damit in enger Verbindung die Sicht nach innen und außen, Förderung der Lebensfreude durch Erfolge und die Zirkelgemeinschaft und ihrer Familien. Auch negative Lebenserfahrungen wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Tod naher Angehöriger werden aufgefangen. Wir besuchen gemeinsam Ausstellungen, diskutieren darüber und über Gott und die Welt.

Wir hatten auch schon eigene Ausstellungen mit Erfolg. Das Programm zu den Vernissagen wurde durch uns gestaltet mit Literatur, Musik und kulinarischen Kreationen. Es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen!“

Von Profis lernen

„Die ‚Montagsmaler‘, Malzirkel an der Volkshochschule Barth unter Leitung des Malers und Grafikers Wolfgang Sohn.“

Kulturelle Interessen anregen

Projekt 1: „Ich arbeite in der Leitung einer Interessengruppe ‚Kunst‘ des Seniorbüros mit.“

Projekt 2: „Ich wurde neues Mitglied einer Interessengruppe ‚Freunde der Kunstgalerie‘ der Kunstgalerie Neubrandenburg.“

Projekt 3: „Ich habe in Zusammenarbeit mit einer weiteren seniorTrainerin das Projekt ‚Seniorenradierwerkstatt 2003‘ vorbereitet und durchgeführt.“

Kunst hilft zu mehr Selbstständigkeit

„Im Rahmen des Projektes Senioren-Lernen-Online betreue ich mit einer weiteren Seniorin den Part ‚Kunst und Internet‘. Neben einer Einführung in die jeweiligen Stilrichtungen werden die Werke einzelner Künstler oder Künstlergruppen gezeigt und besprochen. Es werden Lernbausteine produziert, in einen Klassenraum gestellt und von den Teilnehmern abgerufen. Sie dienen dem Selbststudium und enthalten knappe Informationen zum Thema, die durch zahlreiche Links ergänzt werden. Diese Form regt zur selbstständigen Arbeit an.“

Unterstützung kultureller Arbeit

Organisation von kulturellen Veranstaltungen

„Für Veranstaltungen (z.B. Behindertensportfest) und Ausstellungen der Weimarer Klassik werden ehrenamtliche Kräfte benötigt, dafür spreche ich interessierte Seniorinnen und Senioren an und vermittele sie an die jeweiligen Interessenten. Das bisher mit gutem Erfolg. Es ist allerdings nicht bekannt, dass ich seniorTrai-nerin bin, daher ergeben sich die Einsatzmöglichkeiten nur rein zufällig. ... Meine Anlaufstelle erweist sich für mich als wenig effektiv, da die von mir benötigten Kontakte zur örtlichen Presse nicht hergestellt werden können und bisher keine Betreuung erfolgte.“

Kultur braucht finanzielle Unterstützung

„Ich engagiere mich für das Seniorentheater ‚Tempo 100‘ in Nürnberg. Meine Aufgaben sind die Sponsorensuche, die Verstärkung von Werbung für die aktuellen Aufführungen, die Verbesserung der Darstellung der Theatergruppe nach außen, die Suche nach Möglichkeiten zu zusätzlichen Aufführungen im Umkreis und die Verstärkung des sozialen Engagements der Gruppe durch Aufführungen von Theaterstücken in Krankenhäusern und Altenheimen.“

Einbindung von Zielgruppen in künstlerisches Arbeiten

Jugendliche zum Mitmachen bewegen

„Projekt ‚Video-Aufnahme und Bearbeitung‘: Gestalterische Tätigkeit, Umgang mit Jugend. Dieses Projekt begann ich nach dem Ende meiner Berufstätigkeit. Während ein anderes meiner Projekte inzwischen ein Selbstläufer ist, erfordert dieses jedes Mal einen neuen Ansatz. Beide fordern, bringen Bestätigung und machen Spaß, ich möchte so lange wie möglich weitermachen.“

„Jugendlichen die Freude an kreativer Tätigkeit vermitteln. Wir haben gemeinsam aus Schrott und Sperrmüll ein bewegliches Kunstwerk geschaffen. Beide Seiten hatten dabei Spaß.“

„Anleitung zum Theaterschminken: Ich betreue Schüler des Fachgymnasiums Technik – Berufliche Schulen Dithmarschen und erarbeite mit ihnen die Maske und Frisuren ihres Theaterstückes, das im Fach Deutsch in die Notengebung einfließt. (Regelmäßig ist das jeweilige Theaterstück der Höhepunkt der drei Abschlussklassen).“

Frauen-Kultur

„Seit Oktober 2003 leite ich einen Literatur-Treff in der Begegnungsstätte der Caritas. Zielgruppe sind Frauen jeglichen Alters. Es wird gelesen, Dias angeschaut, Theaterbesuche oder Personen zu dem jeweiligen Thema eingeladen.“

Kultur verbindet – Migranten näher kommen

„Zusammen mit der Vorsitzenden des Orientalischen Kultur- und Tanzvereins Thüringen e.V. bereite ich eine Benefizveranstaltung vor. Hierzu suchen wir Partner und Sponsoren und führen die weitere Organisation durch. Außerdem werden verschiedene Tänze einstudiert.“

„Ich führe den Hamburger Verein der Deutschen aus Russland e.V. Schwerpunkte sind die Integrations- und Kulturarbeit.“

Erschließung von Angeboten zu Kultur und Freizeit

„Ich biete zwei mal monatlich in der Germeringer Insel eine Beratungssprechstunde zum Thema ‚Schnittstelle Arbeitswelt / Ruhestand‘ an. Ich berate Noch-Berufstätige bei Problemen mit Chef/innen in den Firmen und der Vorbereitung auf den Ruhestand:

- a) Welche kulturellen und anderen Freizeit-Möglichkeiten gibt es in Germering und Umland.
- b) Kontaktmöglichkeiten in Germering,.
- c) Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement und Findung (mit Hilfe der Insel und Inselagenten); Pflege von Kontakten / Kommunikation.
- d) Möglichkeiten zu bezahltem Engagement (im Moment schlechte Wirtschaftslage, große Arbeitslosigkeit)
- e) Wiederfinden zu Gemeinsamkeiten mit Ehe- oder Lebenspartnern.“

„Einmal im Monat mache ich eine kleine Stadtführung für Senioren im Jacobusstift, 3-4 Stunden, mit anschließendem Café-Besuch.“

C. *SeniorTrainerinnen* engagieren sich für Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf

Auch wer im fortgeschrittenen Alter auf Hilfe und Pflege angewiesen ist, möchte gern so lange wie möglich zu Hause wohnen. Damit diejenigen, die allein leben, nicht vereinsamen, leisten ehrenamtliche Besuchsdienste kleinere Hilfen und begleiten im Alltag. Andere werden durch Angehörige gepflegt, die selbst aber hin und wieder Entlastung benötigen – sei es durch Ehrenamtliche, sei es durch Selbsthilfegruppen. Wer schließlich doch in ein Heim umzieht, wird dort zwar professionell versorgt, aber für Gespräche und Geselligkeit bleibt wenig Zeit, wenn nicht ehrenamtliche Begleiter einspringen. An allen diesen Stellen organisieren *seniorTrainerinnen* Helfergruppen oder entwickeln neue Angebote. Darüber hinaus leisten sie vieles weitere an Beratung, Förderung von Selbsthilfe und Interessenvertretung.

Pflegebedürftige in Privathaushalten

Niemand wird allein gelassen

„Das Projekt ‚Herbstzeitlose‘ – Ausbildung und Einsatz von SeniorenbegleiterInnen ist mit einem Kurs mit 19 TeilnehmerInnen im Sept. 2004 angelaufen. Der Kurs umfasst 16 Seminare. Einsatz erfolgt parallel bei alten/ hilfebedürftigen Menschen im häuslichen Bereich. Wir wirken gegen Vereinsamung und zur Erhaltung der Alltagskompetenz der Betroffenen. Der Kurs soll jährlich wiederholt werden – es soll ein Netzwerk entstehen, um die Betreuungslücke vor Heimaufnahme zu schließen. Problem: Mitstreiter sind schwer zu finden. Zunächst wandten wir uns an jüngere Senioren, dort nur zurückhaltende Teilnahme. Durch Presseveröffentlichungen auch jüngere Männer und Frauen gefunden. Einsatzkoordination ist aufwendig. Projekt hat beim Landratsamt guten Anklang gefunden und wird unterstützt. Slogan: ‚Niemand wird allein gelassen – Seniorenbegleiterinnen und Seniorenbegleiter sind für Sie da‘.“

„Lotsendienst für Senioren in der Stadt Oldenburg, Paritätischer Besuchsdienst: Fast alle alten Menschen haben den Wunsch, so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung zu bleiben. Nach Krankheit oder altersbedingten Einschränkungen ist es schwierig, Dienstleistungen zu organisieren. In einem Erstgespräch werden Möglichkeiten aufgezeigt, welche Dienstleistungen in Frage kommen. Die Entscheidung, wie das künftige Leben gestaltet werden soll, trifft der ältere Mensch selbst. Nachdem der Alltag nun geregelt ist, besuchen Ehrenamtliche weiterhin regelmäßig ihre Schützlinge, um alles anfallende zu besprechen und evtl. neue Hilfen aufzuzeigen.“

„Ich leite eine Seniorengruppe, die noch in den eigenen vier Wänden sich selbst versorgt und möglichst lange in psychischer und physischer Beweglichkeit den Alltag meistern soll. Meine Motivation ist deshalb groß, weil ich gut bei den Leuten ‚ankomme‘. Meine LIMA-LEA-Ausbildung kommt mir auch zugute, sowie meine Unternehmer-Seminare u. psychologischen Kurse, die ich schon vor EFI absolvierte.“

„Ich leite einen seit Jahrzehnten bestehenden Seniorenclub, der 14-tägig stattfindet. Ich organisiere Kuchen und Kaffee, decke die Tische, bereite Gedichte oder Lieder vor. Ich organisiere Ausflüge, Besuche von Veranstaltungen und besuche außerdem kranke Mitglieder des Clubs zuhause oder im Krankenhaus.“

Angehörige entlasten

Aufbau eines Cafés für Demenzkranke, Angehörige und Laienhelfer. Aus meiner beruflichen Erfahrung mit Demenzkranken und einem Kurs zum Laienhelfer werde ich in Zusammenarbeit mit der Stadt, der Caritas und der Alzheimergesellschaft beim Aufbau dieser Begegnungen mitwirken. Ziel ist es, die Familien zu entlasten, durch stundenweise Betreuung im Café oder zu Hause.“

Senior/innen helfen sich gegenseitig

„Tauschbörse für Senioren, z.B. ein betagter Herr kann keine Hemden bügeln, dafür noch Auto fahren, möchte als Gegenleistung fürs Bügeln kleine Besorgungen machen oder jemanden zum Arzt fahren. Schneeballsystem auf Freiwilligenbasis.“

Pflege im Heim

Mehr Lebensqualität

„Mit meinem Besuchsdienst für und mit Seniorinnen und Senioren möchte ich Menschen im fortgeschrittenen Lebensalter helfen aktiv zu bleiben und sie vor Vereinsamung schützen. Ziel ist es, aktive Seniorinnen und Senioren zu finden, die bereit sind, 2-3 Stunden wöchentlich ehrenamtlich einem einsamen Menschen Gesellschaft zu leisten. Für die ehrenamtlichen Besucher ist ein monatliches (oder nach Bedarf 14-tägiges) Treffen vorgesehen, um Erfahrungen auszutauschen oder Hilfe bei Problemen zu suchen sowie ein reges Miteinander mit kulturellem Hintergrund (Verknüpfung mit anderen Projekten) zu pflegen, um

der eigenen Einsamkeit vorzubeugen. Des weiteren sind monatliche Treffen in den Heimen mit den ehrenamtlichen Besuchern und den Bewohnern geplant, bei denen kleine Vortragsreihen, Filme, gemeinsames Singen, Handarbeiten etc. angeboten werden.“

„Durch neue Pflegegeldberechnungen und -einstufungen bleibt dem Pflegepersonal wenig Zeit, um sich um die seelischen Belange und Bedürfnisse der Bewohner zu kümmern. So besteht trotz guter Pflege ein großer Mangel an menschlicher Nähe. Deshalb habe ich eine Gruppe aufgebaut, die sich dieser Aufgabe ehrenamtlich stellt. Dazu war eine intensive Öffentlichkeitsarbeit erforderlich. Einmal monatlich Treffen mit den Gruppenmitgliedern, neue Mitglieder einführen, Begleitung beim ersten Kennenlernen eines Bewohners, Beratung, Weiterbildungen gestalten und organisieren, Kontakt mit der Heimleitung und den Wohnbereichsleitern und mit den Senioren usw.“

„Ehrenamtliche, die ich suche, sollen in einem Seniorenheim die Hauptberuflichen von Nebenaufgaben entlasten und ihnen damit mehr Zeit für ihre Pflegeaufgaben schaffen. Ziel: Den Bewohnern und den Pflegekräften wird zu mehr Freude / Lebensqualität verholfen. Die Heimleitung musste für dieses Konzept erst gewonnen werden. Hier herrscht jetzt volles Einvernehmen und Zustimmung zu meinen Plänen. Die Pflegekräfte sind begeistert. Problem: Die Ehrenamtlichen müssen gefunden werden. Ein Marketingkonzept soll weiterhelfen.“

„Projekt: Besuchsdienst auf den Kinderstationen eines Krankenhauses. Die Voraussetzung für dieses Ehrenamt ist vor allem Lebenserfahrung. Es werden Kinder vom Säuglingsalter bis ca. 16 Jahren auf allen Stationen betreut. Kinder, die eine Betreuung am nötigsten haben, weil ihre Eltern aus den verschiedensten Gründen nicht oder nicht ausreichend für sie da sein können – und Kinder aus sozial benachteiligten oder zerrütteten Familienverhältnissen, die nie besucht werden. Es sind Säuglinge mit zum Teil mehrfach operierten Fehlbildungen, Kleinkinder mit z.B. Bauchoperationen, Verbrennungen und Verbrühungen oder Kinder nach schweren Unfällen. Die ehrenamtliche Tätigkeit geht weit über Vorlesen, Malen, Basteln, Singen, Spielen, Trösten und Zuhören hinaus. Wir als Erwachsene gehen ausschließlich auf die Bedürfnisse des Kindes ein. Wir nehmen die kleinen und größeren Patienten ernst. Wir hören ihnen zu, wir warten nicht mit Ratschlägen auf, wir stehen ihnen zur Seite und sind für sie da. Wir schenken ihnen Zeit und Aufmerksamkeit und bekommen durch die Freude und Dankbarkeit der Kinder das schönste Geschenk zurück – für ein paar Stunden sind Schmerzen und Traurigkeit vergessen. Teilweise werden auch gesunde Geschwisterkinder betreut, während die Eltern bei ihrem kranken Kind auf der Station sind. Hier wird tagtäglich ein sinnvoller Austausch von Geben und Nehmen zwischen Alt und Jung praktiziert. Getreu dem Motto: Alt und Jung: Ein Plus für alle.“

„Aufgrund meiner Ausbildung als seniorTrainer sowie ‚Sporttrainer Kegeln‘ mache ich arbeitsbegleitende Maßnahmen beim Diakonischen Werk Speyer. Hier betreue ich bis zu 8 geistig Behinderte, mache mit denen je Woche 1x Kegeln. Mit körperlich Behinderten mache ich je Woche 1x 3 Stunden Kegeln, je Woche 1x mache ich mit Senioren 2 Stunden kegeln, außerdem mache ich je Woche 1x Seniorenberatung zu allgemeinen Fragen, was so anfällt.“

Kultur in die Heime

„Ich engagiere mich für das Seniorentheater ‚Tempo 100‘ in Nürnberg. Meine Aufgaben sind die Sponsorsuche, die Verstärkung von Werbung für die aktuellen Aufführungen, die Verbesserung der Darstellung der Theatergruppe nach außen, die Suche nach Möglichkeiten zu zusätzlichen Aufführungen im Umkreis und die Verstärkung des sozialen Engagements der Gruppe durch Aufführungen von Theaterstücken in Krankenhäusern und Altenheimen.“

„Ich führe einmal im Monat in den Altenheimen Dillenburg und Herborn 90minütige Veranstaltungen mit den Senioren durch. Inhalte sind: Gedichte vorlesen, Gesprächsthemen einbringen, Anbieten und Führen von Diskussionen und Gesprächen, Tischgymnastik, kleine Bastelarbeiten, Spiele usw. .Dieses Projekt führe ich mit einer anderen seniorTrainerin durch.“

„Ich bin Projektinitiator des ‚Heimhörfunks-Hörmax‘ in den 6 Alten- und Pflegeheimen der Stadt SN. Zur Schaffung der finanziellen und materiellen Voraussetzungen arbeite ich mit 2 seniorTrainern in einer Projektgruppe zusammen. Wir bauen das Sendeteam auf (10 Mitglieder zwischen 26 und 65 Jahren) und geben Hilfe und Anleitung beim Mitwirken der Senioren am Programm. Wir gestalten die Sendungen und deren Inhalte und führen einen Erfahrungsaustausch mit den offenen Kanälen Rostock und Neubrandenburg durch. Außerdem werden Vorlesestunden und Kreaktivspiele in allen Heimen organisiert.“

„Ich lese in einem Haus für geistig Behinderte Kurzgeschichten vor. Die Ansprechgruppe wacht langsam wieder auf und beginnt, mitzuarbeiten, zeigt Interesse und reagiert. Es zeigt sich ein beglückendes Erlebnis auf beiden Seiten.“

Biografie-Arbeit

„Im Erzählkreis ‚Treffpunkt Erinnern‘ betreibe ich Biographiearbeit mit alten Menschen. Ich organisiere Treffen in der Seniorenresidenz Curanum, bei denen jeder Teilnehmer seine Lebensgeschichte erzählen und auch für die Kinder und Enkelkinder aufschreiben kann. Ich möchte damit helfen, dass nichts verloren

geht, eine Welt lebendig machen, die vom Vergessen bedroht ist. Wichtig sind Spaß und Freude am Erzählen, außerdem organisiere ich neben dem Ablauf der Treffen kleine Ausstellungen.“

„Ich besuche regelmäßig drei verschiedene Seniorenheime (jedes ca. 1x im Monat), um dort Mundart-Texte vorzulesen. Das ist aber nur mein ‚Aufhänger‘, um mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Ich will damit a) Erinnerungen an die eigene Geschichte hochholen und b) den Gesprächskontakt untereinander fördern. Inzwischen habe ich zwei ehrenamtliche Mitstreiter, denen ich vielleicht demnächst die Arbeit ganz oder teilweise übertragen kann, um mich einem anderen Projekt zuwenden zu können. Es schwebt mir dabei vor, Künstler mit Kultur-Interessierten zu einem regelmäßigen Austausch an einen Tisch zu bringen.“

Vermittler und Interessenvertreter

„Das gemeinschaftliche Wohnen in einer Senioreneinrichtung kann harmonischer verlaufen, wenn alle, die am Heimgeschehen mitwirken, in gegenseitigem Verständnis und Vertrauen miteinander umgehen. Die Tätigkeit als Heimbeirat ist äußerst vielfältig, fordert viel Engagement und Feingefühl zur Lösung von Problemen. In der Vermittlerrolle zwischen Bewohnern und Heimleitung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen unerlässlich. Das neue Heimgesetz verbessert die Rechtsstellung von Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern und räumt ihrer Interessenvertretung – den Heimbeiräten – erweiterte Mitwirkungsrechte ein. Ich unterstütze und berate Heimbeiräte bei ihrer Tätigkeit und will Hilfestellung bei Problemen und Entscheidungen anbieten. Mein Schwerpunkt ist die Stärkung des Sicherheitsempfindens bei der Umsetzung der Heimmitwirkungsverordnung.“

„Mitarbeit im Vorstand der Seniorenvertretung Eisenach. Zielgruppen: Altenheime, Heimbeiräte. Ziel der Arbeit: Herstellung eines dauerhaften Kontaktes zu Heimleitung und Heimbeirat. Beratung, Einflussnahme auf Weiterbildung.“

„Projektziel ist die „Information und Unterstützung von Heimbeiräten in Senioren-, Alters- und Pflegeheimen der Stadt Regensburg:

- Information und Unterstützung von ehrenamtlichen Heimbeiräten
 - Stärkung des Sicherheitsempfindens bei der Umsetzung der Heimmitwirkungsverordnung
 - Vermittlung zwischen Heimbewohnern und Heimleitung zur Förderung des gegenseitigen Vertrauens und Hilfestellung bei Problemen und Entscheidungen.
- Ich sehe mich in der Vermittlerrolle zwischen Heimbewohnern und Heimleitung. Mein Schwerpunkt ist die Stärkung des Sicherheitsempfindens bei der Umsetzung der Heimmitwirkungsverordnung.“

Hilfe zur Selbsthilfe

Aufbau und Unterstützung von Selbsthilfegruppen

„Ich arbeite als Gruppenpatin und begleite neu gegründete Selbsthilfegruppen. Als Gruppenleiter im Selbsthilfebereich organisiere ich auf überregionaler Ebene (Niedersachsen, Oldenburger Land, aber auch in Deutschland allgemein) wöchentliche, monatliche, vierteljährliche und jährliche Treffen, Einzelveranstaltungen u.v.m. Außerdem arbeite ich vor Ort in der Seniorenhilfe.“

„Wir haben ein Netzwerk in unserer Stadt gebildet und wollen in gemeinsamer Arbeit einen ‚Demenz-Führer‘ für Betroffene erarbeiten. Ich arbeite mit einer Selbsthilfegruppe. Wir bieten Erfahrungsaustausch, Besprechung der medikamentösen Behandlung (bei Bedarf mit einem Facharzt des Klinikums), Motivation der Pflegenden zur Selbsthilfe bei Isolation, tägliche telefonische Fragenbeantwortung in aktuellen schwierigen Situationen, Hausbesuche in schwierigen Situationen. Wir informieren über Symptome der Krankheit, Betreuung und Pflege der Kranken, Gesetzliche Rahmenbedingungen der Pflege, Weiterbildungsveranstaltungen.“

„Projektidee: Verjüngung einer bestehenden Organisation ‚Behindertenbeirat‘ wg. öfteren Personalwechsels in dieser Organisation. Zielgruppe: Behinderte Mitbürger, Angehörige von behinderten Bürgern, Mitbürger aus dem Sozialbereich zur Mitarbeit in diesem Gremium zu bewegen. Ziel: Diese Organisation weiter aktiv und am Weiterleben zu erhalten und damit behinderten Mitbürgern helfen. Realisierung: Über persönliche Kontakte, Ansprache über die Medien, über öffentliche Veranstaltungen des Behindertenbeirates Kontakte zu der Zielgruppe bekommen.“

„Der ASB (Arbeiter Samariter Bund) in Hamburg vermittelt seit 5 Jahren Zeitspender in eigene soziale Einrichtungen. Aus der Teilnahme einer der Organisatorinnen beim SeniorTrainer-Programm ergab sich, eine Zeitspender Agentur im ASB Hamburg zu gründen: Es werden nun Zeitspender in verschiedenste gemeinnützige Einrichtungen der Stadt vermittelt, nicht nur in soziale, sondern auch kulturelle Einrichtungen etc. Diese Möglichkeit ergab sich aus der SeniorTrainer-Gruppe heraus.“

„Ich bin ehrenamtlicher Mitarbeiter der Deutschen Herzstiftung. Ich arbeite hier mit Senioren und jüngeren Menschen in Selbsthilfegruppen (SHG) zusammen. Projekte sind bzw. waren Gründung von SHG für diesen Personenkreis. Der Projekt-Themenmonat 2004 mit 8 Veranstaltungen im November zielte auf die Einbeziehung eines großen Personenkreises. Dieses Projekt läuft bundesweit. Der EFI-Kurs ist für mich zur Grundlage meiner Tätigkeit geworden.“

Hilfe für Suchtkranke

„Projekt ‚Sucht im Alter‘: Wir bieten Informationen für Personen, die mit älteren Menschen zu tun haben (Informationen über Sucht). Erste Anfänge sind gemacht. Außerdem sprechen wir mit Betroffenen und planen, eine Selbsthilfegruppe zu gründen.“

„Es gibt viele Alkoholiker und wenige, die es sich eingestehen. Aufklärungsarbeit im Zusammenhang mit Ärzten muss besser werden. Ich leite eine offene Selbsthilfegruppe für Alkoholiker. Die Drogenbeauftragten kümmern sich nur um vorhandene Gruppen, die auch große Träger haben.“

„Wir möchten älteren Menschen mit Alkohol- und Medikamentenproblemen helfen. Seit wir uns mit dem Thema ‚Ältere Menschen mit Suchtmittelmissbrauch‘ beschäftigen, stellte sich für uns die zentrale Frage: Wie erreichen wir die älteren Menschen überhaupt? Uns war bald klar, dass ein Weg über die in der Altenhilfe tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt. Und so haben sich für uns zwei Tätigkeitsbereiche herausgebildet:

- Zunächst einmal bieten wir Einrichtungen der Altenhilfe und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sich über Sucht im Alter, über mögliche Symptome und Hilfsangebote zu informieren.
- Außerdem bieten wir den Pflegenden an, die häufig schwierigen Gespräche mit den betroffenen älteren Menschen zu führen oder Ihnen dabei beizustehen. Von den Pflegenden hoffen wir, dass sie den Kontakt zu den betroffenen Menschen herstellen.
- Als weiteres Tätigkeitsfeld wollen wir älteren betroffenen Menschen und ihren Angehörigen Hilfe, Unterstützung und Begleitung anbieten. Das soll zunächst in Einzelgesprächen geschehen. Als weiteren Schritt wollen wir eine Selbsthilfegruppe aufbauen, die speziell auf die Belange der älteren Menschen zugeschnitten ist.“

Kompetente Beratung

„Ich halte Vorträge über Themen wie Patientenvollmachten, Betreuungsverfügung oder Patientenverfügung und führe Einzelgespräche zu diesen Themen. Auf Wunsch biete ich für ehrenamtliche Betreuer Informationen und/ oder Begleitung in Betreuungsangelegenheiten an.“

„Ich habe eine Wohnberatung für Behinderte, Kranke und Senioren in Zusammenarbeit mit meiner Agentur aufgebaut. Die Wohnberatung hat nicht den gewünschten Erfolg, trotz guter Öffentlichkeitsarbeit. Ich habe mein Projekt im Landkreis und in Gemeinden vorgestellt und außerdem zusammen mit anderen eine Diaserie über unser Projekt vorgestellt. Wir suchen nach neuen Wohnkonzepten und wollen damit unser Angebot erweitern.“

„Ausstellung ‚Information über alternative Wohnmodelle im Alter‘. Theorie: Informationen aus der Literatur, Erfahrungen, Kenntnis bestehender Modelle (Ist-Stand). Praxis: Suche von Leuten – Umsetzungsphase.“

„Ich bin Vorstandsmitglied in der Landesseniorenvertretung Thüringen e.V. und Mitglied des Landespflegeausschusses. Mitarbeit an Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildung, Interessenvertretung (z.B. bei Anhörungsverfahren).“

9.6 Glossar: Englische, französische und spanische Übersetzung zentraler Begriffe des EFI-Modellprogramms

Glossar zur Übersetzung zentraler Begriffe des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ des BMFSFJ in die englische, französische und spanische Sprache

Aufgrund des hohen internationalen Interesses an den Ergebnissen des Modellprogramms und an der neuen Altersrolle des *senior*Trainers, durch die Ältere Verantwortung für das Gemeinwesen als Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement übernehmen, wurde die 34-seitige Kurzfassung der Ergebnisse des EFI-Programms in drei Sprachen übersetzt.

Auch im Hinblick auf die EU-Ratspräsidentschaft von Deutschland in 2007 wurde damit die Möglichkeit geschaffen, ein innovatives senioren- und engagementpolitisches Projekt und Konzept aus Deutschland in Europa bekannter zu machen.

Die im Modellprogramm zum Ausdruck gebrachte zivilgesellschaftliche Orientierung der Älteren in einer neuen Altersrolle, hat zu Begriffen und Wortschöpfungen geführt, für die es in anderen Ländern nicht immer eine angemessene Entsprechung gibt, bzw. die in deren Kontext nicht unmittelbar verstehbar sind. Um die Chance zu befördern, dass die Botschaften des EFI-Programms im internationalen Kontext verstanden werden können, hat das ISAB-Institut den beigefügten Glossar entwickelt, der in den internationalen Transferprozess eingebracht werden kann. Der Glossar ist thematisch sortiert. Die kursiv gehaltenen Übersetzungsmöglichkeiten sind optional und nicht die von ISAB bevorzugten.

Die 34-seitige Broschüre „Potentiale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms `Erfahrungswissen für Intitiativen`“ steht in mehreren Sprachen auf der ISAB-Homepage www.isab-institut.de als Download zur Verfügung (Bereich ISAB-Veröffentlichungen / Veröffentlichungen zum Download). Als Printfassung kann sie beim BMFSFJ oder beim ISAB-Institut bestellt werden.

1. Kurzdefinitionen zentraler Begriffe des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI)	
seniorTrainer	Die Rolle des seniorTrainers ist eine in einer Weiterbildung (Curriculum) vermittelte neue Alters- bzw. Verantwortungsrolle für ehrenamtlich engagierte Menschen der Generation 50+, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten flexibel und selbstorganisiert einbringen wollen und dazu beitragen möchten, überholte Altersbilder zu korrigieren und die Rolle der Älteren in der Gesellschaft neu zu bestimmen. seniorTrainer engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagementbereichen. Sie bringen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre Kenntnisse („Erfahrungswissen“) ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken oder aufbauen sowie in <i>senior</i> Kompetenzteams organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen.
seniorKompetenzteam	Der Zusammenschluss aller <i>seniorTrainerinnen</i> einer Kommune. Das <i>senior</i> Kompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungsstelle der <i>seniorTrainerinnen</i> . Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten. Das <i>senior</i> Kompetenzteam fördert und stabilisiert die Selbstorganisation der <i>seniorTrainerinnen</i> .
Erfahrungswissen	Die gesammelten Lebens-, Bildungs- und Berufserfahrungen älterer Menschen, eine reichhaltige Ressource für freiwilliges Engagement. Erfahrungswissen, das sind die Wissensbestände und das Können, die Erfahrungen, Stärken und Potentiale des Alters (Berufliche Kenntnisse, Erfahrungen aus dem Privatleben, dem Ehrenamt, dem Hobby etc.).
Curriculum	Das Curriculum wurde als Qualifizierungsprogramm entwickelt, um Ältere in der Rolle als zukünftige <i>senior</i> Trainer dabei zu unterstützen, ihr Engagement in neue Bereiche wie die Initiierung, Beratung und Begleitung von Projekten und Initiativen auszuweiten. Das Curriculum ermöglicht es Bildungseinrichtungen, durch thematische und methodische Empfehlungen die von den Teilnehmern mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen sowie Engagementmotive und –interessen für Tätigkeiten im Freiwilligenbereich aufzuschließen. Das Curriculum erlaubt die Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „ <i>senior</i> Trainer“.
Rollenprofil	Die Übernahme von neuer Verantwortung in einem neuen Lebensabschnitt: ältere Menschen engagieren sich in der Rolle von <i>senior</i> Trainern selbstorganisiert in verschiedenen Engagementbereichen. Dies bedeutet eine neue Verantwortungsrolle. Das Rollenprofil beschreibt, auf welche Weise und in welchem Bereich die <i>senior</i> Trainer sich für das Gemeinwohl engagieren. Grundsätzlich sind dabei die vier Rollen Berater/Unterstützer bestehender Freiwilligenorganisation, Initiator neuer Projekte oder Gruppen, Multiplikator im Freiwilligenbereich und Teamkoordinator / Moderator (Unterstützung der Selbstorganisation) zu unterscheiden.

<u>1. Short definitions of the basic terms used in the German model programme „Experience for Initiatives“ (EFI)</u>	
The seniorTrainer	The role of the seniorTrainer is a new role of responsibility for people aged 50 years or older that transmits a new image of old age. Senior citizens who are interested or involved in voluntary work and want to bring in their experience and expertise in a self-organized and open way, changing out-dated images of old age by doing so, can participate in a compact course (“curriculum”) to get to know their new role profile as a seniorTrainer. seniorTrainers are active in a wide range of voluntary organisations and initiatives in numerous areas of involvement. They bring in their experience, expertise and knowledge by supporting and counselling existing volunteer projects and initiatives, initiating new projects, coordinating “senior Expertise Teams” or creating networks in their local communities.
The senior Expertise Teams	All seniorTrainers of one local community form a “senior Expertise Team”. They meet regularly to exchange experiences, support each other, create new volunteer projects and inform the public about their experiences. The senior Expertise Team is the centre of coordination for the senior-Trainers of one local community. The senior Expertise Team supports and stabilises the self-organisation of the senior-Trainers.
Expertise and Experience	The collected experience of the private and working life of older people constitute an important resource for the voluntary sector. The Expertise and Experience of older people are the strength and the potential of old age.
Role Profile and Role of Responsibility	To take on (a new) responsibility in a new phase of life: older people get involved on a voluntary basis in the role of the seniorTrainer. They are self-organised and are active in numerous areas of involvement. This means to them the taking on of a new role of responsibility. The Role Profile describes where (in which area of involvement) and how (taking on which Role of Responsibility). There are four main Roles of Responsibility: the initiator of new projects, the coordinator of senior Expertise Teams, the supporter and councillor of existing projects and initiatives and the networker in community life.
Curriculum	The course programme of the Curriculum was designed to help senior citizens become seniorTrainers. By giving thematic and methodical advice, the Curriculum supports the future seniorTrainers in amplifying their volunteer activities to new areas of involvement such as initiating new projects, counselling and supporting existing projects, networking or coordinating the senior Expertise Team. The educational institutions thus opens up the expertise, experience and motivation of the senior citizens and makes them accessible for the voluntary sector. The Curriculum defines the role of social responsibility of the seniorTrainers and supports them strongly in gaining self-determination by self-organization.

1. Breves explicaciones de los términos básicos del modelo piloto „Experiencia para Iniciativas“ (EFI) en Alemania	
El seniorTrainer	El perfil del “seniorTrainer” constituye un nuevo papel tanto como una nueva responsabilidad para las personas mayores en la sociedad. Este nuevo perfil de papeles se ha desarrollado para personas mayores de cincuenta años que desean comprometerse en el sector del voluntariado de manera auto-organizada y flexible y que quieren contribuir en el corregir la imagen desfasada de la vejez y en renovar y mejorar el papel de los mayores en la sociedad. Los “seniorTrainer” se comprometen en un amplio espectro de organizaciones e instituciones de voluntariados en varios campos de trabajo honorífico. Con sus conocimientos, experiencias y competencias, las personas mayores prestan ayuda y dan consejo a proyectos e iniciativas ya existentes, inician nuevos proyectos, crean redes locales de contactos o actúan como coordinadores de equipos de competencia “senior”.
El equipo de competencia <i>senior</i>	El equipo de competencia “senior” es la unión de todos los “seniorTrainer” de un municipio. El equipo de competencia funciona como el centro de coordinación para los “seniorTrainer”: intercambian sus experiencias, se apoyan mutuamente, crean nuevos proyectos e informan al público de sus actividades. El equipo de competencia “senior” aumenta y estabiliza la auto-organización de los “seniorTrainer”.
Los conocimientos y experiencias	Los conocimientos, experiencias y competencias de personas mayores son un recurso importante y valioso para el compromiso cívico y el trabajo honorífico. El conjunto de las experiencias vitales y profesionales de las personas mayores constituye el potencial y la fuerza de la vejez.
El Plan de Formación (Curriculum)	El plan de formación se desarrolló para ayudar a personas mayores a asumir su nuevo rol de “seniorTrainer”. Se enseña cómo dar consejo, iniciar nuevos proyectos o crear redes de contacto en el municipio (incluyendo en la red el ayuntamiento, el sector del voluntariado existente y los ciudadanos interesados en comprometerse). Mediante el plan de formación, la institución formativa local ayuda a extraer los conocimientos y experiencias tanto como los intereses de los mayores comprometidos. El plan de formación permite definir la rol de responsabilidad que asume el “seniorTrainer” y favorece la auto-organización de los equipos de competencia “senior”.
El nuevo perfil de papeles y el nuevo rol de responsabilidad	Se trata de asumir responsabilidad y un nuevo papel en un nuevo período de vida: asumiendo el papel del “seniorTrainer”, las personas mayores se comprometen de forma auto-organizada en varios campos de trabajo honorífico. Esto es su nuevo rol de responsabilidad. El perfil de papeles describe dónde (en que campo de trabajo honorífico) y cómo (en qué tipo de rol de responsabilidad) se comprometen los mayores. Existen cuatro roles de responsabilidad principales: el iniciador de nuevos proyectos, el coordinador de equipos de competencia “senior”, el prestador de ayuda y consejo para iniciativas y proyectos ya existentes y el creador de redes de contactos en el municipio.

2. GLOSSAR	GLOSSARY	GLOSARIO	GLOSSAIRE
<u>Zentrale Begriffe</u>	<u>Basic words</u>	<u>Términos básicos</u>	<u>Mots fondamentales</u>
EFI – Erfahrungswissen für Initiativen	EFI (Experience for Initiatives)	EFI (Experiencias para Iniciativas)	EFI (Mettre le savoir issu de l'expérience au service d'initiatives)
<i>senior</i> Trainer <i>senior</i> Trainerin	The senior-Trainer/s	El <i>senior</i> Trainer, los <i>senior</i> Traineres <i>El instructor senior</i> , <i>La instructora senior</i>	Le <i>senior</i> Trainer <i>senior</i> Trainer - <i>véritable relais du savoir</i> <i>l'expert senior</i>
<i>senior</i> Kompetenzteam	Senior expertise teams	Equipo de competencia <i>senior</i>	Les équipes d'expertise seniors Les équipes de compétence seniors
Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer	The concept for the use of the experience of older people	El concepto de aprovechamiento de las experiencias de los mayores	Le concept d'utilisation de savoir issu de l'expérience des personnes âgées
Erfahrungswissen	Expertise and experience <i>Knowledge gained through experience</i>	Conocimientos y experiencias	Le savoir issu de l'expérience
Rollenprofil	Role profile	Perfil de papeles	Les profiles de rôle

<u>Die vier Verantwortungsrollen</u>	<u>The four roles of responsibility</u>	<u>Cuatro roles de responsabilidad</u>	<u>Les nouvelles responsabilités</u>
Verantwortungsrolle	Role of responsibility	Rol de responsabilidad, <i>Campo de competencia</i>	Les nouvelles responsabilités <i>Le rôle pour assumer des responsabilités nouvelles</i>
Initiatoren neuer Projekte	Initiators of new projects	Iniciadores de nuevos proyectos	Initiative de nouveaux projets
Teamkoordinatoren und Moderatoren	Coordinators and facilitators <i>Team coordinators, moderators</i>	Coordinadores de equipos <i>Moderadores</i>	Coordination d'équipes, animation et presentation
Unterstützer und Berater	Supporters and councillors	Prestadores de ayuda y consejeros	Soutien et conseil
Vernetzer im Gemeinwesen	Networkers in community life	Creadores de redes de contacto en el municipio	Travail en réseau au sein de la collectivité

<u>Einrichtungen / Institutionen</u>	<u>Institutions</u>	<u>Instituciones</u>	<u>Institutions</u>
Agentur für Bürgerengagement	Agency for civil involvement / <i>involvement in civil society</i> <i>Agency for public involvement</i>	Agencia de compromiso cívico <i>Agencia para el voluntariado cívico</i>	L'agence pour un engagement citoyen
Anlaufstellen	Contact points	Oficinas de contacto	Les centres d'accueil
Bildungsträger / Bildungseinrichtung (überörtliche)	Education providers <i>Educational institute / institution</i> (supraregional)	Institucion formativa / <i>educativa</i> (<i>transregional</i>) <i>Entidad educativa</i>	L'organisme de formation <i>Les organismes d'enseignement</i> (suprarégionaux)
Bundesweiter Verein der seniorKompetenzteams	Nationwide association of senior expertise teams	Una asociación federal de equipos de competencias senior	Une association des équipes de compétences senior
Diskussionsforum (Internet-)	Discussion forum (in the internet)	Un foro de debate (en Internet)	Un forum discussion (sur Internet)
Freiwilligenagentur	Volunteer association Volunteer organisation Volunteer agencies	Agencias de voluntariado <i>Organización de voluntariado</i>	L'agence de bénévoles
Initiativen	Initiatives	Iniciativas	Les initiatives
Örtliche Engagementunterstützer	Local bodies that support involvement	Instituciones locales que apoyan el trabajo voluntario	Les porteurs d'engagement au niveau local
Selbsthilfekontakt-stelle	Self-help contact points	Oficinas de contacto de autoayuda	Le point de contact d'entraide
Seniorenbeirat	Senior citizens' advisory council <i>Council of senior citizens</i>	Consejo (municipal) de personas mayores	Le comité des personnes âgées
Seniorenbüro	Senior citizen's office <i>Senior Bureaus</i>	Consejos de mayores <i>Oficina de personas mayores</i>	Bureaux des personnes âgées

<u>Engagement</u>	<u>Involvement</u>	<u>El compromiso voluntario</u>	<u>L'engagement</u>
Bürgerschaftliches Engagement	Civic engagement <i>Civil involvement</i>	El compromiso cívico	L'engagement citoyen
Ehrenamt	Voluntary work Honorary office	El puesto honorífico El cargo honorario	Le bénévolat
Ehrenamtliche Arbeit	Volunteer work <i>To work on a voluntary basis</i>	El trabajo honorífico <i>/ voluntario</i>	Le travail bénévole
Engagement im Alter	Involvement of the elderly	El compromiso en la vejez	L'engagement des personnes âgées
Engagementbereich	Area of involvement	Los campos de trabajo	La domaine d'engagement
Engagementkultur	Involvement culture	La cultura del voluntariado	La culture de l'engagement
Engagierte Menschen	Dedicated people	Las personas comprometidas	Les personnes engagées
Freiwilligensektor	Voluntary sector	El sector del voluntariado	La domaine bénévole

<u>Forschung</u>	<u>Research</u>	<u>Investigación</u>	<u>Recherche</u>
Begleitforschung	Accompanying research	Acompañamiento científico	Les recherche accompagnant
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth	Ministerio Alemán de Familia, Personas Mayores, Mujer y Juventud	Le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse
Fachtagung	Specialist conference	La Reunión	Le congrès <i>Le séminaire</i>
Hochschule Neubrandenburg	University of Applied Sciences Neubrandenburg	La Escuela Técnica Superior de Neubrandenburg	L'établissement d'enseignement supérieur de Neubrandenburg
Modellprogramm	Model programme	El Programa modelo federal <i>El Programa piloto</i>	Un programme-modèle

<u>Bürger und Kommune</u>	<u>Community and citizens</u>	<u>El municipio, los ciudadanos</u>	<u>La commune, les citoyens</u>
Bürgerkommune	Community of citizens	La comunidad municipal	La commune citoyenne
Bürgerschaft	Civil society	Los ciudadanos	Les citoyens
Bürgerschaftsrunden	Citizenship circles	Mesas redondas de ciudadanos	La ronde de citoyens
Gemeinwesen	Local community <i>Community life</i>	El municipio	La collectivité
Kommunale Bedarfslagen	Areas of need in local communities	Situaciones de necesidad en el municipio	Les besoins de la commune
Kommune	Local community	El municipio	La commune
Netzwerke (lokale)	Local networks	Redes locales	Les réseaux locaux
Sozialer Bereich	Social sphere	El ámbito social	Le domaine social
Rahmenbedingungen (örtliche)	(local) general conditions	Las condiciones-marco (locales)	Les conditions cadres (locales)

<u>Curriculum</u>	<u>Curriculum</u>	<u>El plan de formación</u>	<u>Le cursus</u>
Kompaktkurs	Compact course	Curso en bloque	Cours (de forme) compacte
Kurskonzept	Course concept	Concepto de curso	Le concept de cours
Kursmodule	Course modules	Módulos de curso	Les modules de cours
Weiterbildungskurs	Further training course	Curso de formación	La formation (continue)

<u>Die Rolle des senior-Trainers</u>	<u>The role of the senior Trainer</u>	<u>La rol del senior-Trainer</u>	<u>Le rôle du senior-Trainer</u>
Eigenverantwortlich	Under ones one responsibility	Autoresponsable	Sous son propre responsabilité
Erfahrungsphase	Experience phase	Fase de experimentación	La phase d'expérience
Handlungsfelder	Fields of action	Campos de actuación	Les champs d'action
Impulsgeber	Pace-maker	Impulsores	Les initiateurs

Individuelle Lernprozesse	Individual learning processes	Los procesos individuales de aprendizaje	L'apprentissage individuel
Multiplikatoren	Multipliers	Multiplicadores	Les multiplicateur
Nachhaltig	Sustainable	De forma duradera	Durable
Persönlichkeitsentwicklung	Personality development	El desarrollo de la personalidad	Le développement de la personnalité
Profilentwicklung	Profile development	Desarrollo de perfiles	Mise au point d'un profil
Rollenfindungsprozeß	Process of finding ones role	El proceso de encontrar su propio papel	Le processus de recherche d'un rôle
Rollenwahrnehmung	Performing roles	Conscienciarse de su papel	/
Selbstbestimmung	Self-determination	La autodeterminación	L'autonomie
Selbstorganisation	Self-organisation	Auto-organización	L'organisation autonome
Verantwortungsrollen wahrnehmen	To take on responsibility in a new role	Asumir responsabilidad en un nuevo papel	Prendre des responsabilités dans un nouveau rôle

<u>Alter und Lernen</u>	<u>Old age and learning</u>	<u>Los mayores y el aprendizaje</u>	<u>Personnes âgées, formation</u>
Altersbilder (Überkommene / neue)	(Outdated / new) images of old age	La imagen (desfasada / nueva) de la vejez	Le regard (obsolète / nouveaux) sur les personnes âgées
Demographischer Wandel	Demographic change	El cambio demográfico	Les changement démographique
Geburtenrückgang	Falling birth rates	El descenso de la natalidad	Le recul de naissance
Generationensolidarität	The solidarity of the generations	La solidaridad entre las generaciones	La solidarité intergénérationnelle
Generationsübergreifend	Across the generations	Intergeneracional	Jetter un point entre les générations
Nachberufliche Lebensphase	Post-career phase of life	La fase de la vida post-profesional	La phase après-vie active
Rolle der Älteren in der Gesellschaft	The role of older people in society	El papel de las personas mayores en la sociedad	Le rôle des personnes âgées dans la société
Senioren / Ältere	Senior citizens	Personas mayores	Les personnes âgées

9.7 Literaturverzeichnis

Amann, Anton. Altwerden: Übergänge oder Brüche? in: Wolfgang Clemens/ Gertrud M. Backes (Hg.), Altern und Gesellschaft, Opladen 1998, S. 121 ff

Aner, Kirsten. „Ich will, dass etwas geschieht!“ Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht – oder auch nicht, Berlin 2005

Bäcker, Gerhard / Naegele, Gerhard. Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? - Perspektiven einer Neuorganisation der Alterserwerbsarbeit, in: Naegele/ Tews 1993, S. 135 ff

Baltes, Margret M.. Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters – Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In: Baltes, Margret M./Montada, Leo: Produktives Leben im Alter. Frankfurt am Main/New York 1996.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Wegweiser Demographischer Wandel 2020. Analysen und Handlungsanweisungen für Städte und Gemeinden. Gütersloh 2006. www.aktion2050.de/wegweiser

Bischoff, Stefan / Brauers, Silke. SeniorTrainer - Das Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen. Erschienen in: Prager, Jens U. / Schleiter, André (Hrsg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2006.

Bischoff, Stefan/Braun, Joachim/Olbermann, Elke (Hrsg.). Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer als seniorTrainerinnen und in seniorKompetenzteams. ISAB-Berichte Nr. 90. Köln 2005

Brauers, Silke. Erfahrungswissen Älterer hoch im Kurs - ein internationaler Vergleich. Juni 2005. Erschienen in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 2/2005. S. 105 - 110.

Braun, Joachim/Burmeister, Joachim/Engels, Dietrich (Hrsg.). seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen. ISAB-Berichte Nr. 84. Köln 2004.

Braun, Joachim/Kubisch, Sonja/Zeman, Peter (Hrsg.). Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen. ISAB-Berichte Nr. 89

Bubolz-Lutz, Elisabeth / Mörchen, Annette. Role-making – oder: die Gestaltung der seniorTrainer-Rolle als ergebnisoffener Such- und Entwicklungsprozess. Ein innovativer Rollenansatz fordert die Bildung von seniorKompetenzteams, Konzeptpapier im Rahmen des EFI-Programms, 2003

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 5. Altenbericht. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin 2005

- Burmeister, Joachim/Heller, Anne/Stehr, Ilona. Weiterbildung älterer Menschen zu *senior*Trainerinnen. Rahmencurriculum 2004, Neubrandenburg 2004
- Burmeister, Joachim/Heller, Anne/Stehr, Ilona. Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainerinnen. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB-Berichte Nr. 91. Köln 2005
- Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.). Gesellschaftliches und familiäres Engagement älterer Menschen als Potenzial. Expertisen zum 5. Altenbericht der Bundesregierung, Berlin 2006
- Engels, Dietrich. Armut, soziale Ausgrenzung und Teilhabe an Politik und Gesellschaft. Reihe „Lebenslagen in Deutschland“ (hrsg. vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung), Bonn 2005
- Engels, Dietrich. Soziales, kulturelles, politisches Engagement, ISAB Köln 1991
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“. Bürger-schaftliches Engagement – auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesell-schaft. Endbericht. Schriftenreihe: Enquete-Kommission „Zukunft des bürger-schaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages. Bd. 4. Opladen 2002
- Esche, Andreas/Genz, Martin/Rothen, Hans Jörg. „Altenrepublik Deutschland?“ – Ausmaß und Entwicklung der demographischen Alterung. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh 2006, S. 15-29.
- Europäische Kommission. Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ (Mitteilung vom 16.3.05, KOM(2005) 94 endgültig). 2005
- Evers, Adalbert / Olk, Thomas/ Roth, Roland / Kortmann, Karin. Engagementpoli-tik als Demokratiepoltik: Reformpolitische Perspektiven für Politik und Bür-gergesellschaft, in: neue praxis 4/2002
- Gensicke, Thomas / Picot, Sibylle / Geiss, Sabine. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Eh-renamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München 2005
- Gensicke, Thomas. Generationen in Deutschland. Lebensorientierung und frei-williges Engagement. Gutachten auf Basis der Freiwilligensurveys 1999 und 2004. München 2005
- Karl, Fred. Generationenübergreifende Arbeit – Schwerpunkt Schule/ Kindergar-ten. In: Braun, J. / Kubisch, S. / Zeman, P. (Hrg.): Erfahrungswissen und Ver-antwortung – zur Rolle von *senior*Trainerinnen in ausgewählten Engagementbe-reichen. Köln 2005: ISAB Schriftenreihe Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89 (2005), S. 27-75

Karl, Fred; Aner, Kirsten; Bettmer, Franz. Konkrete Hindernisse für den Einsatz von seniorTrainerinnen in verschiedenen Handlungsfeldern bürgerschaftlichen Engagements. Projekt-Abschlussbericht 2007

Karl, Fred; Aner, Kirsten; Bettmer, Franz; Olbermann, Elke. Perspektiven einer neuen Engagementkultur. Eine Praxishandreichung zur kooperativen Problemlösung am Beispiel des Engagements von *seniorTrainerinnen*. Kassel: Kasseler Gerontologische Schriften Bd. 38, 2007

Klages, Helmut. Ehrenamtliches Engagement 50 plus. Redemanuskript anlässlich der Fachkonferenz des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB) „Älter werden in Deutschland – Kommunen stellen sich der Herausforderung“ am 14.9.06 in Bonn.

Knopf, Detlef. Fortbildung zum *seniorTrainer* – ein Rahmencurriculum im Multiplikatorenprogramm Erfahrungswissen für Initiativen (EFI), Berlin 2002

Knopf, Detlef. Unterstützende Begleitung von Initiativen. Vortrag zum Expertentreffen zur Diskussion des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“, Bonn, 1.12.2000

Kohli, Martin / Künemund, Harald. Nachberufliche Tätigkeitsfelder, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Bd. 130, Stuttgart 1997

Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“. Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland, Berlin 2004

Lehr, Ursula. Psychologie des Alterns, Heidelberg 1972

Naegele, Gerhard / Tews, Hans Peter (Hg.). Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Opladen 1993

Olk, Thomas. Bürgerschaftliches Engagement. Eckpunkte einer Unterstützung freiwilliger und gemeinwohlorientierter Aktivitäten in Staat und Gesellschaft, in: *neue praxis* 3-4/ 2003

Picot, Sybille (Hg.). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Bd. 194.3, Stuttgart 2000

Prager, Jens U. / Schleiter, André (Hg.). Älter werden – aktiv bleiben. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung Gütersloh 2006

Rosenmayr, Leopold. Eine neue gesellschaftliche Rolle für das Alter? Historisch-soziologische Befunde und Überlegungen für gesellschaftliche Gestaltungen der Zukunft. Einführungsvortrag zum Expertentreffen zur Diskussion des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“, Bonn, 1.12.2000

Tesch-Römer, Clemens / Engstler, Heribert / Wurm, Susanne (Hrsg.). *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*, Wiesbaden 2006

Literatur zum Beitrag von Staudinger/ Mühlig-Versen

Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (1998). Life-span theory in developmental psychology. In R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child psychology: Volume 1: Theoretical models of human development* (5th ed., pp. 1029-1143). New York: Wiley.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). *The NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1994). Set like plaster? Evidence for the stability of adult personality. In T. F. Heatherton & J. L. Weinberger (Eds.), *Can personality change?* (pp. 21-40). Washington, DC: American Psychological Association.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*, 542-574.

Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*, 1105-1117.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71-75.

Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage Foundation.

Filipp, S. H. (1999). A three-stage model of coping with loss and trauma: Lessons from patients suffering from severe and chronic disease. In A. Maercker, M. Schützwohl & Z. Solomon (Eds.), *Post-traumatic stress disorder: A lifespan developmental perspective* (pp. 43-80). Göttingen: Hogrefe & Huber.

Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, *25*(4), 483-496.

Greenfield, E. A., & Marks, N. F. (2004). Formal Volunteering as a Protective Factor for Older Adults' Psychological Well-Being. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, *59B*(5), 258-264.

Hunter, K. I., & Linn, M. W. (1981). Psychosocial Differences Between Elderly Volunteers and Non-Volunteers. *International Journal of Aging & Human Development*, *12*(3), 205-213.

Manners, J., & Durkin, K. (2000). Processes involved in adult ego development: A conceptual framework. *Developmental Review*, *20*, 475-513.

- McCrae, R. R., Costa, J., P. T., , Lima, M. P., Simoes, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., et al. (1999). Age Differences in Personality Across the Adult Life Span: Parallels in Five Cultures. *Developmental Psychology*, 35(2), 466-477.
- Roberts, B. W., Robins, R. W., Caspi, A., & Trzesniewski, K. H. (2003). Personality Trait Development in Adulthood. In J. L. Mortimer & M. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 579-598). New York: Kluwer Academic.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Schaie, K. W. (1994). The Course of Adult Intellectual Development. *American Psychologist*, 49(4), 304-313.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Staudinger, U. M. (2001). Lifespan development, theory of. In N. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Staudinger, U. M., & Kunzmann, U. (2005). Positive adult personality development. Adjustment and/or growth? *European Psychologist*, 10, 320-329.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple Identities and Psychological Well-Being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.