

Aus:

Marcel Erlinghagen
Karsten Hank (Hrsg.)

Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften

Theoretische Perspektiven
und empirische Befunde

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRITIK
WISSEN MASSENMEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE
GESTALTUNG NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRA
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBSCHTUNG
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT

ALTER(N) UND GESELLSCHAFT



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen

Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im europäischen Kontext

Silke Brauers

1 Einführung

Der demografische Wandel stellt die Kommunen in Deutschland und Europa vor große Herausforderungen. Die Zahl älterer Menschen allein in Deutschland und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird besonders in den nächsten 15 Jahren deutlich zunehmen (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 (siehe auch Caro in diesem Band).

Zukünftig wird mehr als ein Drittel der Bevölkerung^g 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: 15). Kommunen stehen vor der Herausforderung, diesen Pool an freiwerdenden Ressourcen gebündelt in dem Wissen, den Erfahrungen, den Kompetenzen, die Ältere aus dem Berufs- und Familienleben mitbringen -- zu nutzen (vgl. hierzu auch Breithecker in diesem Band).

2 Erfahrungswissen für Initiativen

Das *Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“*¹ wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den Jahren 2002 bis 2006 gefördert, um sich der Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen. 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. Die Koordination und Steuerung des Modellprogramms erfolgte durch das Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB).

Auf der Grundlage eines Weiterbildungskonzeptes werden Ältere zu sogenannten seniorTrainerinnen und seniorTrainern qualifiziert. Als seniorTrainerinnen und seniorTrainer bzw. in örtlichen seniorKompetenzteams greifen sie mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement vernachlässigte Bedarfslagen in Kommunen auf, entwickeln neue Projekte, starten erfolgreich Initiativen, fördern die Vernetzung und unterstützen bestehende Organisationen und Einrichtungen. 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 der rund 1.000 seniorTrainerinnen und seniorTrainer, 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.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ und die erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer treffen in Europa auf sehr positive Resonanz. Das im internationalen Vergleich mit 1.000 seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie einem großen Projektverbund umfangreichste Modellprogramm hat den Aufbau ähnlicher Programme im europäischen Ausland inspiriert (vgl. Aner/Hammerschmidt, in diesem Band, für eine kritische Auseinandersetzung).

¹ Die Projektwebsite www.seniortrainer.de bietet umfangreiche Informationen und Materialien zum Download. Weitere Informationen zur bundesweiten Implementierung und zum internationalen Transfer sind unter www.isab-institut.de verfügbar.

3 Neue Altersrollen als Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

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/und Erwerbsphase mit der Situation einer „rollenlosen Rolle des Alters“ (vgl. Knopf 2000, Burgess 1960) konfrontiert sieht.

Aus soziologischer Sicht schließt sich demnach die Frage an: Welche „Ver-gesellschaftungsoptionen“ (vgl. Tesch-Römer et al. 2006: 24) können älter werdenden Menschen geboten werden? Für die Praxis übersetzt bedeutet dies: Wie können Städte und Gemeinden der Rollenlosigkeit des Alters alternative Rollenkonzepte gegenüberstellen? Welchen Stellenwert kann das bürgerschaftliche Engagement dabei einnehmen?

Bevor diese Frage beantwortet werden kann, lohnt sich ein Blick auf die heutigen Altengenerationen. In ihrer Vielschichtigkeit weisen sie große Unterschiede bzgl. des gesellschaftlichen Status, der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit und des subjektiven Selbstverständnisses in der Gesellschaft auf. Und dennoch ist eines festzustellen: 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. Sie verfügen über Zeitressourcen, die sie sinnvoll in das Gemeinwesen einbringen können. Vor allem für die Nachkriegsgeneration, die sogenannten ‚babyboomers‘ (vgl. Wilson et al. 2006), ist der Ruhestand keine hinreichende Perspektive. Ältere haben heute ein starkes Bedürfnis, eigenverantwortlich aktiv zu sein, sich in kollektiven Zusammenhängen und Netzwerken zu bewegen und sich in ihrem lokalen Umfeld einzubringen. Für sie ist der „Ruhestand“ keine hinreichende Perspektive. Sie wollen die gewonnene Zeit nach der Familien- und/oder Erwerbsphase sinnvoll nutzen. Sie sind zunehmend auch gefordert, ihre soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe selbst herzustellen und zu gestalten.

Konkret heißt das: Neue Altengenerationen wachsen heran mit anderen biografischen Erfahrungen (z.B. soziale Bewegungen der 60er und 70er Jahre) und daraus resultierenden anderen Einstellungen an die nachberufliche Lebensphase. Bezüglich ihrer Werteorientierung verinnerlichen die heutigen jungen Alten' besonders die Werte der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe sowie der sozialen Nonkonformität (vgl. Gensicke 2005: 7).

Die stille Revolution des Alter(n)s ist zudem durch eine veränderte subjektive Einstellung begründet: Das subjektive oder auch gefühlte Alter sinkt rapide. Die hohe Aktivitätsbereitschaft ist zudem Ausdruck eines gesellschaftlichen

Wertewandels, der seine Wurzeln bis hin in die 60er Jahre hat. Selbstentfaltung und Partizipation haben seitdem als Werte insgesamt in der Gesellschaft 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.

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 2004 belegen, dass ältere Menschen ab 56 Jahren immer stärker öffentlich aktiv werden und sich freiwillig engagieren (vgl. Gensicke et al. 2006). Insbesondere die Altersgruppe der 56- bis 75-Jährigen ist im Freiwilligensektor die derzeit am stärksten anwachsende Gruppe: Im Vergleich zum Freiwilligensurvey 1999 ist ihr Engagement um sechs Prozent gestiegen. Trotz der erhöhten Motivation, etwas für die Gesellschaft beitragen zu wollen, liegen die wertvollen Ressourcen der Ältern in vielen Kommunen brach und werden zu wenig für das Gemeinwesen genutzt.

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).

Doch welche Rollenoptionen werden den geänderten Wertevorstellungen und der zugleich gestiegenen Engagementbereitschaft der ‚neuen Alten‘ gerecht? Die Analyse von Engagementhemmnissen bei älteren Menschen gibt für die Beantwortung dieser Frage wichtige Hinweise: Drei Hemmungsfaktoren spielen 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 eröffnen und die Möglichkeit zur Diskontinuität und zum Wiedereinstieg in das Engagement geben.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ hat eindrucksvoll belegt, wie bürgerschaftliches Engagement in neuen Verantwortungs- und Multiplikatorenrollen neue Formen der Partizipation ermöglicht. Im Schulterschluss von Politik, Verwaltung, Bürgerschaft, Vereinen, Verbänden, der Wirtschaft und sozialen Einrichtungen sind in selbst organisierten Projekten neue I landlungsfel-

der entwickelt worden, um den Bedingungen einer älter werdenden Bevölkerung Rechnung zu tragen.

4 Das Rollenmodell „seniorTrainerin“ und „seniorTrainer“

Das Rollenmodell „seniorTrainer“ 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, das sich Ältere mit ihrem Erfahrungswissen als Multiplikatoren und Motoren für gesellschaftliche Entwicklung einbringen. Sie fungieren als „change agents“ (vgl. Knopf 2000), die Veränderungsprozesse in Non-Profit-Organisationen zu bewältigen helfen. Ältere nehmen in ihrem Engagement als seniorTrainerin und seniorTrainer eine neue Verantwortungsrolle ein und ersetzen bzw. ergänzen damit private und gesellschaftliche Verantwortungsrollen, die während der Berufs- und Familienphase den Status und die positive Selbst- und Fremdwahrnehmung aufrecht erhalten hatten (vgl. Gensicke 2005: 5).

Die Rollenbezeichnung „seniorTrainer“ 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 seniorTrainer engagierten Älteren ihr Engagement auf einer Meta-Ebene einbringen: Ohne an eine Organisation angebunden zu sein, stärken sie als Multiplikatoren, Initiatoren, Projektentwickler, Netzwerker und Moderatoren die Zivilgesellschaft.

Wie vielfältig die spezifischen Leistungen des Engagements der seniorTrainerinnen und seniorTrainer für Kommunen sind, wird aus folgenden Beispielen deutlich:

- Ein seniorTrainer 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 seniorTrainerin 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 Leitung und den Wohnbereichsleitern.

- Auf Initiative eines seniorTrainers werden im Bürgerhaus eines Stadtteils Bürgerschaftsrunden durchgeführt, z.B. Gesprächsrunden mit Lehrern, Polizei und Sozialpädagogen zu Problemen an Schulen. Der seniorTrainer gewinnt die Referenten bzw. Teilnehmer und organisiert die Veranstaltungen.
- Eine seniorTrainerin übernimmt die Funktion der Sprecherin und vertritt das seniorKompetenzteam bei Veranstaltungen, Gremien etc. Zudem moderiert sie in regelmäßigen Treffen und öffentlichen Foren des seniorKompetenzteams.

Mit dem Rollenbild der seniorTrainerin und des seniorTrainers setzt eine Trendwende innerhalb des Freiwilligensektors ein. Charakteristisch für das Engagement von seniorTrainerinnen und seniorTrainern ist, dass es auf die Unterstützung und die Weiterentwicklung von bestehenden bzw. den Aufbau neuer Initiativen und Projekte ausgerichtet ist. Sie leisten keine personenbezogene 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. Damit wird deutlich: Das Engagement der seniorTrainerinnen und seniorTrainer erfordert keine feste Anbindung an eine Institution. Charakteristisch ist vielmehr, dass seniorTrainerinnen und seniorTrainer begleitend unterstützt werden wollen. Die Unterstützung erfahren sie in selbstorganisierten seniorKompetenzteams, in denen sich die seniorTrainer und seniorTrainerinnen einer Kommune zusammengeschlossen haben, sowie in der Kooperation mit der örtlichen Anlaufstelle.

5 Ältere für neues Engagement begeistern: Kernelemente der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren

Zentrales Ergebnis des Modellprogramms ist eine Handlungs- und Strukturkonzeption, mit der das Erfahrungswissen der Älteren für das freiwillige Engagement in Kommunen erschlossen wird (vgl. Bischoff et al. 2005, Bischoff et al. 2006, Braun et al. 2004, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006). Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen und setzt an bestehender engagementunterstützender Infrastruktur an.

Kerngedanke ist die Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren für Initiativen, Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen durch die neue Verantwortungsrolle "seniorTrainerin" / „seniorTrainer" und durch seniorKompetenzteams, dem Zusammenschluss der seniorTrainer/innen in einer Kommune. Die zentrale Leistung der Konzeption besteht in der Gewinnung und Qualifizierung der Älteren, in ihrem Einsatz als seniorTrainerinnen und seniorTrainer und im Aufbau von seniorKompetenzteams.

Die erfolgreich erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer 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 (Freiwilligenagentur, Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle etc.), eine Bildungseinrichtung, die seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie ein seniorKompetenzteam.

1. Die *Anlaufstelle für bürgerschaftliches Engagement* hat die Aufgabe, interessierte Ältere für ein Engagement als seniorTrainerin und seniorTrainer zu gewinnen und sie bei ihrem Engagement und beim Aufbau von seniorKompetenzteams zu unterstützen. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit trägt sie dazu bei, dass das Erfahrungswissen der seniorTrainerinnen und senior-Trainer in der Kommune wahrgenommen und genutzt wird.
2. Die *Bildungseinrichtung* führt den Weiterbildungskurs für ein Engagement als seniorTrainerin/seniorTrainer durch. Angehende seniorTrainerinnen und seniorTrainer werden auf die Ausübung ihrer neuen Verantwortungsrollen vorbereitet. Hierfür steht der Bildungseinrichtung ein für die Weiterbildung von seniorTrainerinnen und seniorTrainern erprobtes Kurskonzept zur Verfügung, das von der Hochschule Neubrandenburg entwickelt wurde (vgl. Burmeister et al. 2005). Das Kurskonzept reicht über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinaus und erlaubt die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „senior-Trainer". Die aus 14 Modulen bestehende Weiterbildung unterstützt die Teilnehmenden darin, ihre mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen („Erfahrungswissen") sowie ihre Engagementmotive und -Interessen für befristete Tätigkeiten im Freiwilligen Sektor aufzuschließen. Die Qualifizierung wird von lokalen oder überregionalen Bildungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Anlaufstellen durchgeführt. Im Rahmen des Modellprogramms erhielten die seniorTrainerinnen und seniorTrainer abschließend die Senioren-Ehrenamtskarte (Seneka). Sie dient als Identitäts- und Ausbildungsnachweis und gewährleistet einen Versicherungsschutz während der Ausübung der seniorTrainer-Tätigkeit (bestehend aus einer Unfallversicherung, einer Haftpflichtversicherung und einer Dienstreisekasko- und Rabattverlustversicherung).

Der überwiegende Anteil der seniorTrainerinnen und seniorTrainer bestätigt den hohen Nutzen des Weiterbildungskonzeptes: Fast alle Teilnehmenden fühlen sich durch den Kurs zur Tätigkeit als seniorTrainerin/seniorTrainer befähigt. Besonders hilfreich für die spätere Rolle als seniorTrainerin bzw. seniorTrainer sind die vermittelten Kenntnisse im Kontaktaufbau und Erfahrungsaustausch sowie Kenntnisse über Kommunikation, Gesprächsführung, Projektorganisation, Kooperation und Vernetzung.

Zur Unterstützung der Selbstorganisation der seniorTrainerinnen und seniorTrainer und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform „*seniorKompetenzteam*“ in Kommunen bewährt. SeniorKompetenzteams sind ein wichtiger Eckpfeiler zur Sicherung der Nachhaltigkeit des seniorTrainer-Engagements. In den Kommunen entsteht dadurch eine neue selbstorganisierte Unterstützungsstruktur für freiwilliges Engagement. Das örtliche seniorKompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungsstelle der seniorTrainerinnen und seniorTrainer. Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten. Diese Form der Selbstorganisation ist elementarer Bestandteil der Konzeption. Durch seniorKompetenzteams werden der Aktionsradius und die Wirksamkeit von seniorTrainerinnen und seniorTrainern beträchtlich erweitert (vgl. Braun et al. 2005).

4. Die seniorTrainerinnen und *seniorTrainer* engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagementbereichen (vgl. Braun et al. 2005). Sie bringen ihr Erfahrungswissen ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken und aufbauen sowie in seniorKompetenzteams organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen.

6 Rollenprofile der seniorTrainerinnen und seniorTrainer

Aus der Vielfalt des Engagements der seniorTrainerinnen und seniorTrainer sind vier Rollenprofile entstanden, in denen Ältere ihr Erfahrungswissen als senior-Trainerin und seniorTrainer einbringen können:

Unterstützerinnen und Unterstützer so^{ie} Beraterinnen und Berater SeniorTrainerinnen und seniorTrainer beraten und unterstützen bestehende Freiwilligenorganisationen und gemeinnützige Einrichtungen, Initiativen. Vereine und Selbsthilfegruppen z.B. bei der Lösung von Konflikten, bei der Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, bei Organisati-

ons- und Finanzierungsfragen oder bei der Gewinnung von freiwillig Engagierten. Die Betonung liegt bei diesem Rollenprofil darauf, bewusst an gewachsene Strukturen bürgerschaftlichen Engagements im Gemeinwesen anzuknüpfen, um diese Strukturen zu stabilisieren und weiter zu entwickeln.

■ *Initiatorinnen und Initiatoren neuer Projekte*

SeniorTrainerinnen und seniorTrainer entwickeln Projektideen und stoßen neue Projekte, Gruppen oder Initiativen an. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Angebote bürgerschaftlichen Engagements in den Kommunen, setzen sich seniorTrainerinnen und seniorTrainer damit auseinander, welche Leistungen fehlen bzw. bislang nicht hinreichend entwickelt sind.

■ *Vernetzerinnen und Vernetzer im Gemeinwesen*

SeniorTrainerinnen führen übergreifende Aktivitäten zur Förderung des freiwilligen Engagements in ihrer Kommune durch, z.B. die Organisation von Bürgerschaftsrunden, die Gründung von Seniorenbeiräten etc. In die-sein Rollenprofil richtet sich der Blick der seniorTrainerinnen und senior-Trainer auf die Weiterentwicklung der Engagementkultur, der Engagementbedingungen und der gesellschaftlichen Mitwirkung aller Bevölkerungsgruppen in der Kommune.

■ *Teamkoordinatorinnen und Teamkoordinatoren sowie Moderatorinnen und Moderatoren*

SeniorTrainerinnen und seniorTrainer unterstützen die Selbstorganisation und übernehmen organisatorische, konzeptionelle und moderierende Aufgaben im seniorKompetenzteam. In diesem Rollenprofil kommt der Wille der seniorTrainerinnen und seniorTrainer zur selbstorganisierten und verantwortlichen Gestaltung zum Ausdruck. Sie verstehen Selbstorganisation als wertvolles Lernfeld für die Entwicklung und Profilierung der Verantwortungsrolle „seniorTrainer“ und für neue Formen der Kooperation von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten.

Viele seniorTrainerinnen und seniorTrainer sind in einer oder mehreren Rollen gleichzeitig aktiv. Sie geben ihr Erfahrungswissen auf unterschiedliche Weise weiter, indem sie z.B. sowohl beratende Aufgaben bei einer bestehenden Organisation (etwa im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit) wahrnehmen als auch den Aufbau einer neuen Initiative vorantreiben (z.B. durch die Gewinnung von Sponsoren oder aktiv Mitwirkenden). Die Evaluation zeigt, dass die vorherigen Erfahrungen mit bürgerschaftlichem Engagement sich auf die Wahl der Rollenprofile auswirken:

- Die seniorTrainerinnen und seniorTrainer mit langjähriger Engagementerfahrung werden vor allem in der Unterstützung etablierter Vereine und Or-

ganisationen tätig. Auch die Vernetzung bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune leisten sie vergleichsweise stärker.

- Die seniorTrainerinnen und seniorTrainer mit geringerer Engagementerfahrung treten dagegen deutlich stärker als andere durch Initiierung neuer Projekte sowie als Dozentinnen und Dozenten, Trainerinnen und Trainer oder Zeitzeugen in Erscheinung.

Eine Übersicht aller seniorTrainerinnen und seniorTrainer zeigt, dass die Altersspanne von 55 bis 70 Jahren und älter reicht. Die ‚jungen Alten‘ zwischen 60 und 65 Jahren mit einem höheren Bildungsstatus fühlen sich von der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer besonders stark angesprochen. Besonders häufig vertreten sind Akademikerinnen und Akademiker, die beruflich meist in leitenden Positionen als höhere Angestellte, Beamte oder Selbständige tätig waren. An den Kursen nahmen bisher etwas mehr Frauen (56%) als Männer (46%) teil. Dies entspricht ihrem Anteil in der älteren Bevölkerung.

Die vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) durchgeführten Befragungen belegen, dass die meisten seniorTrainerinnen und senior-Trainer im Anschluss an die Qualifizierung in Kooperation mit engagierten Organisationen des Freiwilligensektors aktiv werden und die im Kurs entwickelten Ideen und Projektvorhaben umsetzen.

Bei vier von fünf seniorTrainerinnen und seniorTrainern funktioniert der Übergang in die Praxis reibungslos: Im Anschluss an die Weiterbildung nehmen sie eine konkrete Tätigkeit als seniorTrainerin oder seniorTrainer auf. In ihrem Engagement sind sie durchschnittlich sieben Stunden pro Woche aktiv, und zwar vorrangig in sozialen Bereichen und in der Bildungsarbeit. Weitere Aktivitäten konzentrieren sich auf Freizeitgruppen, politisches Engagement, auf Engagements im Gesundheitsbereich sowie in der Kinder- und Jugendarbeit.

Durch das bürgerschaftliche Engagement der seniorTrainerinnen und seniorTrainer 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 seniorTrainer liegt. Die Steigerung des Sozialkapitals verstanden als eine Zunahme sozialer Netzwerke und der darin gelebten Werte und Normen sowie einer erhöhten individuellen Bereitschaft und Möglichkeit, in Kooperation mit anderen gesellschaftliche Probleme zu lösen (vgl. Sander et al. 2006:21-39) ist im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ quantifizierbar. Der gesellschaftliche Nutzen des Engagements ergibt sich aus:

- dem Engagement-Aufwand der seniorTrainerinnen und seniorTrainer
- der Erschließung zusätzlicher Engagementpotenziale durch die seniorTrainerinnen und seniorTrainer, also der Gewinnung von freiwillig Engagierten und

- dem positiven Gemeinwohlnutzen von Initiativen, Vereinen und Einrichtungen, die durch die Beratung der seniorTrainerinnen und seniorTrainer bessere Leistungen erbringen.(vgl. Engels et al. 2007: 121 ff.)

Die begleitende Evaluation zum Modellprogramm hat belegt, dass senior-Trainerinnen und seniorTrainer ein zusätzliches Engagementpotenzial von rund 12.000 Menschen in 35 Kommunen mobilisiert und in die Realisierung ihrer Projekte und Vorhaben eingebunden haben. Eine Modellrechnung des ISABInstitutes 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. Engels et al. 2007). Dieser Sozialkapitalnutzen erhöht sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler seniorKompetenzteams.

7 Bundesweite Implementierung

Rund 1.000 aktive seniorTrainerinnen und seniorTrainer in über 4.000 Projekten im gesamten Bundesgebiet haben Länderministerien, Kommunen, Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen und Bildungsträger überzeugt, dass das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer vielfältige Chancen für eine innovative Beteiligung älterer Generationen bietet. Das Konzept, das im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erfolgreich erprobt und umgesetzt wurde, wird auch nach Beendigung des Bundesmodellprogramms in den meisten Bundesländern aufgegriffen. Mehrere der an dem Modellprogramm beteiligten Bundesländer haben sich bereits dazu entschlossen, diese Struktur auf Dauer zu sichern und bauen nun mit eigenen Mitteln neue Standorte auf (u.a. NRW, Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Brandenburg). Darüberhinaus haben auch Bundesländer, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, ihr Interesse bekundet, das Konzept nun ebenfalls an ausgewählten Standorten einzuführen. Die Erfahrungen im Bundesmodellprogramm haben gezeigt, dass für die Kosten für die Unterstützung und Begleitung von seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie der Durchführung des Qualifizierungskurses minimal etwa 10.000 Euro pro Jahr eingeplant werden müssen. Derzeit basieren die Finanzierungskonzepte der Bundesländer und Kommunen häufig auf Mischfinanzierungen, mit jeweils unterschiedlichen Anteilen von Land und Kommune. Dies wird auch zukünftig zu beobachten sein.

Neben den im Modellprogramm involvierten 35 Standorten konnten in der Abschlussphase 20 weitere Standorte für den Aufbau von seniorKompetenzteams gewonnen werden. Ebenso wurden 20 weitere Bildungsreferenten für die Durchführung von Weiterbildungskursen qualifiziert. An fünf Standorten fanden

kommunale Foren als Kick-off-Veranstaltungen für den Aufbau von seniorKompetenzteams statt. Als Grundlage für die bundesweite Implementierung der EFIKonzeption wurden vom ISAB-Institut die Website www.seniortrainer.de entwickelt, zentrale Fachtagungen durchgeführt und Ergebnisse und Handlungshilfen innerhalb der ISAB-Schriftenreihe publiziert (vgl. Braun et al. 2005, Burmeister et al. 2005, Engels et al. 2007). Desweiteren stehen zwei Print-Newsletter für einen ersten Gesamtüberblick zur Verfügung: 1. Erfahrungswissen nutzen: Eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels (EFINewsletter Nr. 7, 2005), 2. Partizipation und Selbstorganisation Älterer in Kommunen: Neue Impulse durch seniorKompetenzteams (EFI-Newsletter Nr. 8, 2006). Alle Publikationen stehen auf der Website www.seniorTrainer.de oder unter www.isab-institut.de auch als Download zur Verfügung.

Mit der Förderung der Robert Bosch Stiftung wurde ab Beginn 2007 ein Folgeprojekt gestartet, in dem zwölf zusätzliche Standorte in den neuen Bundesländern die Konzeption aufgreifen und umsetzen. In dem Projekt „Den demografischen Wandel in Kommunen mitgestalten -- Erfahrungswissen der Älteren nutzen“ (2007-2009) werden Städte und Kreise, in denen die demografischen Veränderungen bereits heute deutlich zu spüren sind, dabei unterstützt, rund 300 seniorTrainerinnen und seniorTrainer auszubilden, seniorKompetenzteams aufzubauen und so das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der Älteren für die Gestaltung des demografischen Wandels zu erschließen. Das ISAB-Institut ist mit der wissenschaftlichen Begleitung und Koordination des Projektes beauftragt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass in den neuen Standorten zusammen jährlich etwa 400 seniorTrainerinnen und seniorTrainer ausgebildet und in ihrem Engagement begleitet werden. Bis Ende 2007 wird sich mit Unterstützung der Bundesländer die Zahl der seniorKompetenzteams mehr als verdoppelt und in ca. 80 Kommunen etabliert haben.

Durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit ist es gelungen, das Bild der Älteren in den am Modellprogramm beteiligten Kommunen positiv zu beeinflussen. Dies zeigt u.a. die Resonanz auf eine bundesweite Informationskampagne, die das ISAB-Institut zur Bekanntmachung der Ergebnisse des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ 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 Amt Bundesmodellprogramm zeigen, dass seniorTrainerinnen und seniorTrainer 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 seniorKompetenzteams, 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, sind nur längerfristig erreichbar.

EFI Deutschland e.V.

Dass aus der zutage getretenen „Beweglichkeit“ der Älteren eine weitergreifende „Bewegung“ der Älteren zu verstärkter Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation entstehen kann, belegt eindrucksvoll die Gründung des bundesweit agierenden Vereins „*EFI Deutschland e.V.*“ (vgl. www.efideutschland.de). Durch die vom ISAB-Institut begleitete Gründung von *EFI Deutschland e.V.*, der Bundesarbeitsgemeinschaft der seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie der seniorKompetenzteams, wurde erreicht, dass neue seniorKompetenzteams und seniorTrainer ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können. Hauptanliegen des von seniorTrainerinnen und seniorTrainern initiierten Vereins ist es, nach Abschluss des Modellprogramms den Erfahrungsaustausch zwischen den seniorKompetenzteams aufrecht zu erhalten, die bereits in 2006 in weiteren Kommunen außerhalb des Modellprogramms entstehenden seniorKompetenzteams einzubeziehen sowie darüber hinaus den Aufbau weiterer seniorKompetenzteams zu fördern. Die Sicherung der Nachhaltigkeit des Bundesmodellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen" durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch war daher Thema der 1. Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft *EFI Deutschland e.V.*, die vom 28. Februar bis 1. März 2007 in Schwerin stattfand. Die Tagung wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft mit Unterstützung des ISAB-Instituts durchgeführt.

8 Ausblick: Ein Europa der Veränderung

Die Debatte um die Rolle der Älteren in Europa steht gerade erst am Anfang. Die Bevölkerungsgruppen, die die soziale und politische Partizipation derzeit besonders stark einfordern, sind die Älteren (oder auch „Neuen Alten“ babyboomers)

eine Zielgruppe, auf die die EU bereits in 2005 mit der Veröffentlichung des Grünbuches „Angesichts des demografischen Wandels eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ ein besonderes Augenmerk gelegt hat. Die im Zuge

des demografischen Wandels vielfach diskutierten gesellschaftlichen Auswirkungen eines alternden Europas und die Potenziale neuer Engagementmodelle für Ältere sind bislang jedoch nur in Ansätzen aufgegriffen worden. Die Datenlage ist bislang unsicher (für eine erste Einführung in Daten zum bürgerschaftlichen Engagement Älterer basierend auf den SOEP- und SHARE-Daten vgl. Erlinghagen et al. 2006). Aus diesem Grund plädiert auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss für eine Vorlage zur besonderen Förderung freiwilligen Engagements älterer Menschen (vgl. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2006:3). Auch das Europäische Freiwilligenzentrum (Centre Européen du Volontariat, CEV), das europäische Netzwerk von derzeit 38 Freiwilligenverbänden, plädiert in seinem Manifest für die Anerkennung freiwilligen Engagements für eine Politik des „aktiven Alterns“: „Angesichts einer alternden Gesellschaft und einem neuen Verhältnis zwischen den Generationen“, so das Europäische Freiwilligenzentrum, „ist es äußerst wichtig, dass Instrumente für die Mitwirkung älterer Menschen in der Gesellschaft entwickelt und gefördert werden“ (Centre Européen du Volontariat 2006: 39).

Bereits jetzt zeigen Beispiele, wie die Erfahrungen und das Wissen der älteren Generationen kreativ in Veränderungsprozesse auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene eingebracht werden können. Sie zeigen jedoch auch: Beteiligungsprozesse erfordern eine neue Seniorenpolitik, in der gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern Konzepte und Projekte entwickelt, gestaltet und realisiert werden.

Das Auseinanderklaffen von Theorie und Praxis d.h. von politisch motivierten Debatten und der Umsetzung und Erprobung von Konzepten auf der Handlungsebene erscheint insbesondere bzgl. der Partizipation älterer Menschen in Europa groß zu sein. Auf der (Pilot-) Projektebene werden derzeit Konzepte erprobt, die wichtige Impulse für die Weiterentwicklung Europas geben können. Bislang stehen die Erfahrungen aus den unterschiedlichen Projekten nicht gebündelt zur Verfügung - ein Transfer der Erkenntnisse in Politik und ihre Einbindung in nationale und lokale Strategieentwicklung steht noch aus. Auch der fünfte Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland spricht sich für neue Wege der Erprobung vorhandener Konzeptionen aus und plädiert für flächendeckende Lösungen, eine Bilanzierung und Auditierung vorhandener Ansätze und eine bessere Ausschöpfung vorhandener Datenquellen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 222).

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 2005 und 2006 mit jeweils 40 Teilnehmenden 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. Aufgrund der positiven internationalen Rückmeldungen sind Kooperationsprojekte entstanden, die kreative Wege der Engagementförderung und der Partizipation der neuen Altengenerationen aufzeigen.

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

Einen Blick über den Tellerrand gewährt beispielsweise das EU-Projekt „*Lifelong Learning und Active Citizenship in Europe's Ageing Society (LACE)*“ (2005-2007), in dem das Bundesmodellprogramm und das darin erprobte Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren den Ausgangspunkt für Pilotprojekte im Ausland bilden. Das über das Sokrates-Programm der EU und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Projekt hat zum Ziel, das Potenzial für die Anwendung von drei bereits existierenden Konzepten in andere europäische Länder zu analysieren und wichtige Konzept-Bausteine herauszufiltern. Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, vertreten durch das ISAB-Institut, ist neben dem Programm „Ausbildung zum Seniorenberater“ aus Belgien sowie der SESAM Academie aus den Niederlanden Ausgangspunkt für vier Pilotprojekte, die derzeit in Slowenien, Irland, Spanien und Italien durchgeführt werden. Die Erfahrungen werden sowohl aus den existierenden wie auch aus den neuen Pilotprojekten in einer Praxishandreichung zur weiteren europäischen Übertragung dokumentiert.

Zu den angestrebten Ergebnissen gehören zudem der Aufbau und die Stärkung von Netzwerken für Erwachsenenbildner und Vertreterinnen und Vertreter der Seniorenpolitik und des Freiwilligensektors in Europa. Die Verknüpfung von Ansätzen des lebenslangen Lernens mit einer Aktivierung zum bürgerschaftlichen Engagement ist in vielen aktuellen Projekten Kernbestandteil der Konzeption zur Förderung der Partizipation Älterer (vgl. hierzu auch das US-amerikanische Modell der „Legacy Leadership Institutes“ (vgl. Wilson et al. 2006: 11V ff.) und aktuelle Trends in der europäischen Erwachsenen- bzw. Seniorenbildung (vgl. Mercken 2004)). Ein europäisches Netzwerk, bestehend aus den jeweiligen Programmkoordinatorinnen und -koordinatoren, Wissenschaftlerinnen und 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 sowie Kurzdarstel-

lungen der Pilotprojekte stehen unter www.lace-project.net oder unter www.isab-institut.de aktuelle Projekte zur Verfügung.

8.2 Internationale Kooperationen im Bundesmodellprogramm

Neben der aktiven Beteiligung in diesem EU-Transfer-Projekt organisierte das ISAB-Institut in Kooperation mit einzelnen Standorten einen verstärkten internationalen Austausch, der insbesondere von seniorTrainerinnen und seniorTrainern, aber auch von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sehr positiv aufgenommen wurde.

Einige Beispiele:

- zweitägiger Austausch der seniorTrainerinnen und seniorTrainer des Freiwilligenzentrums Hannover mit „SESAM Coaches“ und „SESAM Advisors“ aus der niederländischen SESAM Academie
- Internationales Austauschforum mit älteren Engagierten aus den Niederlanden, Belgien und der USA im Rahmen der Fachtagung des Modellprogramms
- Study Visit in Bremen: Führungskräfte aus den Kommunalverwaltungen in Shanghai (China) informierten sich in Bremen über die lokale Umsetzung des seniorTrainer-Modells.
- Study Visit in Köln: Die spanische Stiftung „Foundation for Solidarity and Voluntary Work of the Valencian Community“ informierten sich bei den Kölner seniorTrainerinnen und seniorTrainer über Tätigkeitsprofile und Herausforderungen im lokalen Projektverbund.
- Internationaler Workshop in Köln: Auf Anfrage der Kölner seniorTrainerinnen und seniorTrainer informiert das ISAB-Institut über die Förderung bürgerschaftlichen Engagements Älterer in Europa.

Kernbestandteile des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurden in Europa mittels Pilotprojekte bereits in die Praxis umgesetzt und übertragen: 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 angehende seniorTrainerinnen und seniorTrainer durchgeführt.

Neben der praktischen Umsetzung bietet die Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer hervorragende Möglichkeiten für den internationalen Austausch im Wissenschaftssektor: Auf einem internationalen Research Meeting im Rahmen der Fachtagung 2005 tauschten sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den USA, Belgien, den Niederlanden, Finnland und Deutschland

über den aktuellen Stand der (Begleit-) Forschung zur Implementierung neuer Engagementmodelle für Ältere aus.

Aufgrund des hohen internationalen Interesses an der EFI-Konzeption und der Altersrolle der seniorTrainerinnen und seniorTrainer hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem ISABInstitut eine 34-seitige-Broschüre in deutscher, englischer, französischer und spanischer Sprache herausgegeben, die die Ergebnisse und Kerngedanken der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zusammenfasst.

8.3 Ausblick

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

Nicht zuletzt sind es aber auch die Älteren selbst, die sich für neue Formen der Partizipation interessieren. Es ist davon auszugehen, dass mit dem Nachrücken anders sozialisierter Geburtsjahrgänge sich das Altern und die Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement positiv verändern werden. Deutschland verfügt mit dem Ende 2006 abgeschlossenen Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, in dem Ältere als Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement aufgewertet werden, über für Europa beispielhafte Erfahrungen zur Aktivierung der Verantwortungsübernahme der Älteren. In den nächsten Jahren und Jahrzehnten werden Ältere mit ihren Erfahrungen, ihrem Know-How und ihren Kompetenzen eine wertvolle Ressource für die Begleitung anstehender Veränderungsprozesse in Europa sein.

9 Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2006): Älter werden aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Carl Bertelsmann-Preis 2006. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

- Bischoff, Stefan/Braun, Joachim/Obermann, Ilke (Hrsg.) (2005): Leitfaden zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer als seniorTrainerinnen und in seniorKompetenzteams. ISAB-Berichte Nr. 90. Köln: ISAB Verlag.
- Bischoff, Stefan/Brauers, Silke (2006): SeniorTrainer Das Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen. In: Prager, J.U.Schleiter, A. (Hrsg.), Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 151-104.
- Brauers, Silke (2005): Erfahrungswissen Älterer hoch im Kurs ein internationaler Vergleich. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 2/2005, 105-VV0
- Braun, Joachim/Burmeister, Joachim/Engels, Dietrich (Hrsg.) (2004): seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen. ISAB-Berichte Nr. 84. Köln: ISAB Verlag.
- Braun, Joachim/Kubisch, Sonja/Zeman, Peter (Hrsg.) (2005): Erfahrungswissen und Verantwortung zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen. ISAB-Berichte Nr. 89. Köln: ISAB Verlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Potenziale der Altern in Kommunen nutzen Ergebnisse des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Berlin.
- Burgess, Ernest Watson (1960): Aging in Western Culture. In: Burgess, E.W. (Hrsg.), Aging in Western Societies Chicago, 3-28.
- Burmeister, Joachim/Heller, Anne/Steher, Ilona (2005): Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerinnen. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB-Berichte Nr. 91. Köln: ISAB Verlag.
- Centre Européen du Volontariat (CEV) (2006): Manifest für freiwilliges Engagement in Europa, Brüssel.
- Engels, Dietrich/Braun, Joachim/Burmeister, Joachim (Hrsg.) (2007): SeniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams: Erfahrungswissen und Engagement in einer neuen Verantwortungsrolle. Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bürgerschaftliches Engagement auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Endbericht. Schriftenreihe: Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages. Bd. Opladen: Leske Budrich.
- Erlinghaßen, Marcel/Hank, Karsten/Lemke, Anja/Stuck, Stephanie (2006): Produktives Potenzial jenseits der Erwerbsarbeit Ehrenamtliches Engagement von Älteren in Deutschland und Europa. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Alter werden aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft, Carl Bertelsmann-Preis 2006. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 121-137.
- Esche, Andreas/Genz, Martin./ Rothen, Hans Jörg (2006): „Altenrepublik Deutschland?“ Ausmaß und Entwicklung der demographischen Alterung. In: Bertelsmann Stiftung

- (Hrsg.), *Alter werden aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft*. Carl Bertelsmann-Preis 2006. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 15-29.
- Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD (Hrsg.) (2006): *Platz für Potenziale? Partizipation im Alter zwischen alten Strukturen und neuen Erfordernissen*. Referate, Statements und Beiträge des Symposiums am 07. Juni 2006, Hannover.
- Europäische Kommission (2005): *Angesichts des demografischen Wandels eine neue Solidarität zwischen den Generationen*, Grünbuch. Brüssel.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2006): *Freiwillige Aktivitäten, ihre Rolle in der europäischen Gesellschaft und ihre Auswirkungen*. Stellungnahme der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft. SOC 243. Brüssel.
- Gensicke, Thomas (2005): *Generationen in Deutschland. Lebensorientierung und freiwilliges Engagement*. Gutachten auf Basis der Freiwilligensurveys 1999 und 2004. München.
- Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S. (Hrsg.) (2006): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klages, Helmut (2006): *Ehrenamtliches Engagement 50 plus*. Redemanuskript anlässlich der Fachkonferenz des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB) „Alter werden in Deutschland Kommunen stellen sich der Herausforderung“ am V4.9.06 in Bonn.
- Knopf, Detlef (2000): *Unterstützende Begleitung von Initiativen*. Vortrag zum Expertentreffen zur Diskussion des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“, Bonn, 1.12.2000.
- Mercken, Christina (2004): *Education in an ageing society. European trends in senior citizens' education*. Amsterdam: Odyssee Publishers.
- Rosenmayr, Leopold (2000): *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.
- Sander, Thomas D./Putnam, Robert D. (2006): *Sozial Capital and Civic Engagement of Individuals Over Age Fifty in the United States*. In: Wilson, L.B./Simson, S.P. (Hrsg.), *Civic Engagement and the Baby Boomer Generation*. Research, Policy, and Practice Perspectives. New York: Haworth Press. 21-39.
- Tesch-Römer, Clemens; Wurm, Susanne; Holt, Andreas; Engstler, Heribert; Motel-Klingebiel, Andreas (2006): *Der Alterssurvey: Beobachtung gesellschaftlichen Wandels und Analyse individueller Veränderungen*. In: Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.), *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden: VS Verlag, VI-46.
- Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert; Wurm, Susanne (Hrsg.) (2006): *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Wilson, Laura B./Simson, Sharon P. (Hrsg.) (2006): Civic Engagement and the Baby Boomer Generation. Research, Policy, and Practice Perspectives. New York: Haworth Press.
- Wilson, Laura B./Steele, Jack/Simson, Sharon P./Harlow-Rosentraub, Karen (2006): Legacy Leadership Institutes: Combining Lifelong Learning with Civic Engagement. In: Wilson, L.B./Simson, S.P. (Hrsg.), Civic Engagement and the Baby Boomer Generation. Research, Policy, and Practice Perspectives. New York: Haworth Press, V11-142.