

Halbzeitbilanz und Perspektiven des Modellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen"

3. Zentrale EFI-Fachtagung für alle EFI-Akteure
vom 21. - 23. Juni 2004 in Lingen-Holthausen

Dokumentation

Redaktion:
Stefan Bischoff

Die Dokumentation wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Sie wird in der ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 87, ISAB-Verlag Köln – Leipzig als interner Bericht aufgenommen. Für die namentlich gekennzeichneten Kapitel tragen die jeweiligen Institute bzw. Personen die alleinige Verantwortung.

ISAB Institut
Overstolzenstraße 15
50677 Köln
Tel. 0221-412094
Fax. 0221-417015
E-mail: isab@isab-institut.de
Internet: <http://www.isab-institut.de>

Gesellschafter:
Prof. Dr. Christian von Ferber
Prof. Dr. Helmut Klages
Dr. Berthold Becher

Geschäftsführender Gesellschafter
Dipl. Soziologe Joachim Braun

Vorwort

„Wir können und wollen auf das Erfahrungswissen, die Kenntnisse und Kompetenzen der älteren und alten Menschen nicht verzichten. Unser Modellprogramm zeigt, dass ältere Menschen aktiv, engagiert und mit großem Erfolg ihre eigenen Erfahrungen und Kompetenzen an andere weitergeben wollen.“ Dies stellte die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Christel Riemann-Hanewinckel bei ihrer Begrüßung der 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung „Halbzeitbilanz und Perspektiven des Modellprogramms Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ fest, die vom 21. bis 23. Juli 2004 in Lingen im Emsland (Niedersachsen) stattfand.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde im April 2002 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit 10 Bundesländern an 35 Standorten ins Leben gerufen, um älteren Menschen die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrung in der Rolle als senior-Trainer und seniorTrainerinnen weiterzugeben. Es reagiert damit auf die demografischen Veränderung der Gesellschaft: Ein Drittel der Bundesbürger und Bundesbürgerinnen wird künftig 60 Jahre und älter sein. Ziel des Modellprogramms ist es, dieser Bevölkerungsgruppe eine aktive Teilhabe und Gestaltung der gesellschaftlichen Veränderungen zu ermöglichen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 3. EFI-Fachtagung, darunter die hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der beteiligten Agenturen für Bürgerengagement, die Bildungsreferenten und Bildungsreferentinnen der überörtlichen Bildungsträger, der wissenschaftliche Beirat und Vertreter und Vertreterinnen von Ländern und Kommunen sowie über 40 *seniorTrainerinnen*, nutzten den zentralen Erfahrungsaustausch dazu, gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung nach der Hälfte der Programmlaufzeit Bilanz zu ziehen.

Als Arbeitsgrundlage diente den Tagungsteilnehmer/innen die Manuskriptfassung des Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung "seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen", der nun auch als Printversion vorliegt und beim ISAB-Institut angefordert oder von der EFI-Homepage als pdf-Datei heruntergeladen werden kann.

Wie aus den Beiträgen deutlich wird, fiel die Bilanz zum bisherigen Verlauf und den Ergebnissen des EFI-Programms sehr positiv aus. Das Programm ist erfolg-

reich gestartet und befindet sich auf einem vielversprechenden Weg. In den ersten beiden Weiterbildungskursen wurden an den 35 EFI-Standorten durch 12 überörtliche Bildungsträger 460 *seniorTrainerinnen* ausgebildet. Die *seniorTrainerinnen* zeigen eine hohe Motivation und nehmen die von ihnen eingegangene Verpflichtung zum Engagement nach Abschluss des Kurses sehr ernst. Viele von ihnen nehmen verschiedene Rollen wahr, die meisten sind dabei in mehr als einer Funktion tätig. Über 60% unterstützen und beraten bestehende Initiativen, 61% haben neue Projekte und Initiativen ins Leben gerufen, ein Drittel hat es sich zur Aufgabe gemacht, das örtliche Engagement durch Vernetzungs- und Fortbildungsaktivitäten weiter voranzubringen. (vgl. Kap. 1; Kap. 2; Kap. 5 - Kap. 7)

Aus den von *seniorTrainerinnen* vorgestellten Praxis-Beispielen wurde deutlich, dass das, was *seniorTrainerinnen* leisten, sehr facettenreich und thematisch unterschiedlich ist. Die Qualität und die Wirkung ihres bürgerschaftlichen Engagements kann nur unzureichend durch einfache Kategorisierungen erfasst werden. In der zweiten Phase des Modellprogramms bis 2006 wird es daher besonders darauf ankommen, die Leistungen der Älteren in der Rolle der *seniorTrainerinnen* bekannter zu machen, um das Bild vom Alter, vom Nutzen der *seniorTrainerinnen* für die Gemeinschaft noch deutlicher zu konturieren. Ein weiteres wichtiges Ziel besteht darin, Institutionen, Organisationen und Initiativen für das Erfahrungswissen der Älteren zu öffnen. (vgl. Kap. 3; Kap. 12)

Erfolge zeigt auch die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen*, immerhin 13% benennen als Aufgabenfeld die Koordination eines senior-Kompetenz-Teams. Die Weiterentwicklung zum Aufbau von senior-Kompetenz-Teams in den Kommunen beschreitet den Weg zu einer verstärkten Selbstorganisation älterer Freiwilliger und ist geeignet, nachhaltige Strukturen aufzubauen, die das Spektrum der Agenturen für Bürgerengagement unterstützen und stabilisieren. Seitens der Programmsteuerung werden diese Prozesse der Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* durch Workshops und das EFI-Diskussionsforum unterstützt. Der *seniorTrainerinnen*-Internet-Unterstützerkreis und das Moderationsteam wirken daran mit, den Erfahrungsaustausch der *seniorTrainerinnen* über das EFI-Diskussionsforum weiter zu festigen. So soll über den Zeitraum des Modellprogramms hinaus eine Plattform für *seniorTrainerinnen* aufgebaut werden, die dazu beitragen wird, dass sich weitere Ältere als *seniorTrainerinnen* engagieren. (vgl. Kap. 4; Kap. 12)

Um das Bewusstsein für die Chancen zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren nachhaltig zu fördern und um zu ermöglichen, dass die EFI-Handlungskonzeption und die Idee der *senior*Trainerinnen über das Modellprogramm hinaus in anderen Kommunen aufgegriffen und verankert wird, wird es in der zweiten Programmphase auch darauf ankommen, bundesweite Vernetzungsmöglichkeiten, wie sie etwa über das Bundesnetzwerk Bürgerengagement (BBE) (vgl. Kap. 8) gegeben sind, und öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie die Luftballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel im Rahmen der BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" zu nutzen (vgl. Kap. 9).

Als Fazit lässt sich festhalten, dass das Modellprogramm positive Ergebnisse zeigt, sowohl hinsichtlich der Kurse, der Selbsteinschätzung und Praxisarbeit der *senior*Trainerinnen, als auch im Hinblick auf die Beurteilung der Leistungen der *senior*Trainerinnen durch ihre Nutzer.

Die bisherigen Erfolge sind das Verdienst der vielen Akteure, die mit großem Engagement, Geduld, Ausdauer und Beharrlichkeit am Modellprogramm mitgewirkt haben und weiter mitwirken. Hierfür wollen wir uns seitens der Programmsteuerung sehr herzlich bedanken.

Unser Dank gilt auch allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung für ihre engagierten Diskussionsbeiträge und den mitwirkenden Moderatoren und Moderatorinnen, den Referenten und Referentinnen und den Berichterstatterinnen und Berichterstatterinnen für ihre sachkundige Unterstützung. Nicht zuletzt gilt unser Dank dem Ludwig-Windhorst-Haus und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die hervorragende Arbeitsatmosphäre und den Service, der zum Gelingen der Tagung entscheidend beigetragen hat.

ISAB-Institut, 16. August 2004
EFI-Programmsteuerung

Stefan Bischoff - Joachim Braun - Silke Brauers - Dr. Elke Olbermann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Zwischenergebnisse des Modellprogramms EFI <i>(Dr. Gertrud Zimmermann, Leiterin des Referats 303, Gesellschaftliche Beteiligung und Aktivität im Alter, im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)</i>	10
2 Zwischenbilanz der wissenschaftlichen Begleitung	15
2.1 Auf dem Weg von der ersten in die zweite Phase des EFI-Programms <i>(Joachim Braun, ISAB-Institut Köln)</i>	15
2.2 Ergebnisse der <i>senior</i> Trainerinnen-Weiterbildungskonzeption <i>(Prof. Dr. Joachim Burmeister, FH Neubrandenburg)</i>	20
2.3 Aufgaben und Leistungen der <i>senior</i> Trainerinnen aus Sicht der Evaluation <i>(Dr. Dietrich Engels, ISG Köln)</i>	28
3 <i>senior</i>Trainerinnen berichten über ihre Projekte	38
3.1 Initiative gegen Sucht im Alter <i>(Gerd Schmücker, <i>senior</i>Trainer, Regensburg)</i>	38
3.2 Hortkinder an den PC und ans Internet <i>(Heinz Jung, <i>senior</i>Trainer, Düsseldorf)</i>	(folgt) 41
3.3 Projekt: Hörmax <i>(Marlis Rink, <i>senior</i>Trainerin, Schwerin)</i>	43
3.4 <i>senior</i> Trainerin Kompetenzteam W.I.R. Arnsberg <i>(Eduard Kuntz, <i>senior</i>Trainer, Arnsberg)</i>	45
4 Bericht vom Workshop des Internet-Unterstützerkreises zur Nutzung des EFI-Diskussionsforums am 3./4.06.04 <i>(Herbert Schmidt, <i>senior</i>Trainer, Würzburg)</i>	48

5	Erfolge und Nachhaltigkeit des EFI-Programms aus bundespolitischer Sicht <i>(Christel Riemann-Hanewinckel, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)</i>	53
6	Die Bedeutung des EFI-Programms für die Senioren- und Engagementförderpolitik des Landes Niedersachsen <i>(Dr. Ursula Aumüller-Roske, Abteilungsleiterin im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit)</i>	58
7	Das EFI-Programm im Emsland <i>(Dr. Christine Hawighorst, Sozialdezernentin des Landkreises Emsland)</i>	63
8	Vorstellung des Bundesnetzwerks Bürgerengagement (BBE) und der bundesweiten BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" <i>(Dr. Ansgar Klein, Geschäftsführer des BBE, Berlin)</i>	66
9	Luftballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel - seniorTrainerinnen aus 35 Kommunen informieren im Rahmen der BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" über ihre neue Verantwortungsrolle im Alter <i>(Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln)</i>	75
10	Kreativität im späten Leben - Erweckung und Stützung <i>(Prof. Dr. Leopold Rosenmayr, Wien)</i>	80

11	Diskussion der Zwischenbilanz zum EFI-Programm in fünf Workshops mit Ausblick auf die zweite Modell- programmphase.....	89
11.1	Workshop 1: <i>senior</i> Trainerinnen in verschiedenen Verant- wortungsrollen: Anforderungen, Leistungen, Wirkungen.....	89
11.1.1	Ergebnisse Workshop 1: Silke Brauers	90
11.1.2	Input 1: Udo Schneider.....	98
11.1.3	Input 2: Stefan Bischoff	100
11.2	Workshop 2: <i>senior</i> Trainerinnen-Kompetenzteams und Voraussetzungen der Selbstorganisation	104
11.2.1	Ergebnisse Workshop 2: Liane Knüppel	105
11.2.2	Input 1: Hans Lucas.....	108
11.2.3	Input 2: Ingrid Wolf	111
11.3	Workshop 3: Gewinnung und Öffnung von Institutionen für das freiwillige Engagement von <i>senior</i> Trainerinnen	114
11.3.1	Ergebnisse Workshop 3: Kirsten Aner	115
11.3.2	Input 1: Dr. Thomas Rübke	121
11.3.3	Input 2: Günter Oberthür	125
11.3.4	Input 3: Uta Shaughnessy.....	127
11.4	Workshop 4: Strategien der Agenturen für Bürgerengage- ment zur Verankerung der <i>senior</i> Trainerinnen-Rolle in ihren Kommunen.....	129
11.4.1	Ergebnisse Workshop 4: Dr. Elke Olbermann	130
11.4.2	Input 1: Petra Hüttner	136
11.4.3	Input 2: Marita Gerwin/ Petra Vorwerk-Rosendahl	139
11.5	Workshop 5: Eine neue Verantwortungsrolle lernen.... Curriculumentwicklung und Weiterbildungskurse für Ältere zu <i>senior</i> Trainerinnen	144
11.5.1	Ergebnisse Workshop 5: Dr. Ilona Stehr	144
11.5.2	Input 1: Dr. Ilona Stehr.....	147
11.5.3	Input 2: Anne Heller.....	153
11.5.4	Input 3: Heike Baier	156
11.5.5	Input 4: Rosemarie Ott	158

12	Schlußwort <i>(Dr. Gertrud Zimmermann, Leiterin des Referats 303, Gesellschaftliche Beteiligung und Aktivität im Alter, im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).....</i> (folgt) 161
13	Pressemeldungen und -berichte163
14	Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer167
15	Gedicht zur 3. EFI-Fachtagung <i>(Anneliese Eis, seniorTrainerin, Brieselang).....</i> 172

1 Zwischenergebnisse des Modellprogramms Erfahrungswissen für Initiativen EFI

(Dr. Gertrud Zimmermann, Leiterin des Referats 303, Gesellschaftliche Beteiligung und Aktivität im Alter, im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Die **erste Bilanz** des Modellprogramms EFI macht deutlich, dass wir einen **sehr erfolgreichen Start** erreicht haben:

- Bei der Werbung älterer Menschen zum seniorTrainer/seniorTrainerin ist das Interesse durchweg erheblich höher als die verfügbaren Kursplätze.
- Über 90% der Kursteilnehmer waren zufrieden oder sehr zufrieden
- Rund 85% der *seniorTrainerinnen* haben eine Aktivität aufgenommen
- Fast alle bisher befragten Nutzer der Service-Leistungen der *seniorTrainerinnen* beurteilen sie positiv und würden den Einsatz auch anderen Stellen empfehlen.

Die Ergebnisse des Zwischenberichts zeigen:

1.1 Teilnahme von Seniorinnen und Senioren

Das Interesse an der Tätigkeit eines seniorTrainers bzw. einer seniorTrainerin ist groß: es haben sich ca 4 mal so viele Interessenten gemeldet, wie Kursplätze zur Verfügung standen.

Bis jetzt sind in insgesamt **35 Standorten** durch 12 überörtliche Bildungsträger ca **460 seniorTrainerinnen** ausgebildet worden.

Betrachtet man die **Alters- und Geschlechtsverteilung**, so sind die **Frauen leicht in der Überzahl**, mit 56% gegenüber 44% seniorTrainer. Die meisten *seniorTrainerinnen* sind **60-64 Jahre alt (50%)**, gefolgt von den **65-59 Jährigen mit 21%**. Unter 60 Jahre alt sind 25% der *seniorTrainerinnen*. Unklar ist, wie weit dies auf die von den Anlaufstellen vorgenommene Auswahl zurückgeht, ob es bei älteren Menschen eine Scheu gibt, sich weiterbilden zu lassen und sich anschließend noch einmal für einen längeren Zeitraum zu verpflichten, oder ob

sich die beginnende Umorientierung der älteren Generation mit einer steigenden Bildungsnachfrage der jüngeren Jahrgänge zeigt.

59% der seniorTrainerinnen haben Hochschulreife, 43% Fachschul- oder Fachhochschulabschluss und 32% Hochschulabschluss. Das Programm erreicht also vorwiegend eine **Bildungselite**, die zur weiteren Fortbildung bereit ist und sich das Aufgabenprofil eines seniorTrainers/in zutraut. Sie könnten eine Schlüsselrolle für eine Ausweitung der Programmidee einnehmen.

Die **Aufgaben** der *seniorTrainerinnen* entsprechen dem Spektrum von **Leitungs- und Multiplikatorenfunktionen** im Freiwilligensektor. (Beratung und Begleitung von Initiativen, Projektentwicklung und -durchführung, Gruppen- und Konfliktmoderation, Projektkoordination und Netzwerkbildung, Öffentlichkeitsarbeit). Hierfür wurde ein eigenes Curriculum entwickelt, das der **besonderen Bedarfs- und Motivationslage älterer, erfahrener Seniorinnen und Senioren** entspricht, die zudem meist einen Expertenstatus für sich veranschlagen. **Innovativ im Kontext der Erwachsenenbildung** ist dabei, dass innerhalb der Lerngruppe eine gemeinsame Erarbeitung der Lerninhalte auf der Basis des Erfahrungswissens der Teilnehmer/innen vorgesehen ist. Die ungewöhnlich hohe Zufriedenheit der Kursteilnehmer geht vorwiegend auf die Erfahrung einer solchen Gruppen-Lernsituation zurück.

1.2 Kursinhalte

Das Bildungsverständnis älterer Menschen, das eher an Vorstellungen des „Paukens“ orientiert ist, hatte anfänglich Skepsis gegenüber den Kursen hervorgerufen. Die **Zufriedenheit mit den Kursen** war dann aber **extrem hoch**. Im ersten Kurs waren lediglich 9% unzufrieden, nach Überarbeitung des Curriculums lag die Zahl der Unzufriedenen (weniger gut/ nicht gut) im zweiten Kurs bei nur noch 3%. Neu hinzugekommen ist im zweiten Kurs eine stärkere Berücksichtigung der Praxisarbeit, sowie der Einbezug der Anlaufstellen in die Arbeit der Bildungsträger. Diese neue **Kooperation zwischen Erwachsenenbildung und Engagementförderung** trägt zur Erweiterung einer **Kultur der Ehrenamtlichkeit** bei.

Die bereitgestellten Kurse befassen sich mit Methodik und Zugangsweisen, nicht mit **Fachinhalten**. Hier wurde ein **Zusatzbedarf** artikuliert. Daher wurden ergänzende Kurse, z.B. zu Fragen von Finanzierung/Sponsoring, Internetnutzung

durch Initiativen und Öffentlichkeitsarbeit bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS) und bei einzelnen Landesstellen bzw. kommunalen Anlaufstellen angeboten.

Die Bedarfslage konnte wegen finanzieller Beschränkungen allerdings innerhalb des Modellprogramms nicht hinreichend abgedeckt werden, es muss auf externe und örtliche Angebote verwiesen werden. **Fast 20% der seniorTrainerinnen wünschen sich eine weitergehende Schulung.**

1.3 Praxiseinsatz

SeniorTrainer und seniorTrainerinnen zeigen eine **hohe Motivation** und nehmen die von ihnen eingegangene Verpflichtung zum Engagement nach Abschluss des Kurses sehr ernst. **85% der seniorTrainerinnen nehmen eine anschließende Tätigkeit auf.** Diese Zahl übertrifft die Erwartungen bei weitem und ist angesichts der wachsenden gesundheitlichen Beeinträchtigung bei den betreffenden Altersgruppen sowie der erkennbaren Vielfalt anderer Interessen bemerkenswert. Jeweils **über 90% nennen als Motiv für ihr Engagement:** „etwas für das Gemeinwohl tun“, „Leben aktiver gestalten“, „Kenntnisse und Erfahrungen erwerben“, „Kontakt zu anderen Menschen herstellen“ sowie „anderen Menschen helfen“. Immerhin **63%(Frauen) / 54% (Männer)** geben als ihr **Interesse an**, eine **Verantwortungsrolle im Alter** zu übernehmen, auch der Erfahrungsaustausch mit anderen d.h. der **Gruppenaspekt** spielt für 62% Frauen und 53% (Männer) eine wichtige Rolle.

SeniorTrainerInnen nehmen verschiedene **Rollen** wahr, die meisten sind dabei in mehr als einer Funktion tätig: **63%** nennen die **Unterstützung und Beratung bestehender Initiativen**, **61%** die **Initiierung neuer Projekte**, Vernetzung und Fortbildung werden von ca. 1/3 genannt. Erfolge zeigt auch die **Selbstorganisation**, immerhin 13% benennen als Aufgabenfeld die Koordination eines **senior-Kompetenz-Teams**.

Besonders relevant sind die **Engagementbereiche**: Soziales, Bildung und Kultur. **Am häufigsten** wird mit annähernd 30% der **soziale Bereich** genannt, gefolgt von Bildungsarbeit. Als Zielgruppen gelten **Kinder und Jugendliche** mit rund **12%**, die Zielgruppe Senior/innen wird mit beinahe einem Viertel am häufigsten genannt. Für eine Bewertung ist es allerdings noch zu früh: diese Fragen wurden bisher nur von den *seniorTrainerinnen* des ersten Kurses beantwortet, oft

lag bei der Meldung zum Kurs das Missverständnis zugrunde, es ginge um Aktivitäten im Seniorenbereich (Seniorentrainer), so dass hier Auswahlverzerrungen vorliegen können.

Große Unterschiede zeigen sich beim **zeitlichen Umfang des Engagements**, was sich möglicherweise dadurch erklären lässt, dass für viele *senior*Trainerinnen die Praxisphase erst angelaufen ist. Eine Reihe von *senior*TrainerInnen nehmen mehrere Aufgaben wahr und haben neben ihrem Engagement als *senior*Trainerin weitere Ehrenämter. Die **Hälfte arbeitet mehr als 5 Stunden pro Woche** als *senior*Trainer/in, 1/3 zwischen 5 und 10 Stunden und ungefähr 10% erbringen mit 20 und mehr Stunden ein ähnliches Arbeitspensum wie in einem beruflichen Engagement.

1.4 Einschätzung der Nutzer

Auch die erste Befragung zur **Resonanz** des Service-Angebots „*senior*Trainerin“ **bei den Nutzern** hat eine **positive Rückmeldung** ergeben. 43% berichten über ein von Anfang an positives Einvernehmen und zusätzliche 20% sagen sogar, sie waren von dem Projekt begeistert. Ausschlaggebend für die Initiativen zur Anforderung der Unterstützung eines *senior*Trainers/*senior*Trainerin war die Suche nach neuen Ideen, die fachliche Unterstützung und die Projektentwicklung. Uneingeschränkt positiv gewertet wurde der Einsatz des Erfahrungswissens und die Fähigkeit zur Motivierung bzw. der Herstellung eines positiven Arbeitsklimas. Dagegen kontrastiert die eher kritische Wertung beim „Umgang mit Konflikten“.

Erfreulich ist, dass 65% von einer insgesamt sehr positiven Wirkung der *senior*Trainerinnen sprechen und nur 15% den *senior*Trainerinnen eine geringe Wirkung bescheinigen. **Die bisherigen Nutzer würden durchweg die Mitwirkung der *senior*Trainerinnen auch anderen Organisationen empfehlen.**

1.5 Wirkung des Programms

Befragt nach der Selbsteinschätzung der *senior*Trainerinnen über die **Wirkung ihres Engagements** stehen die Aspekte des **persönlichen Gewinns** stark im Vordergrund: „das Leben aktiv gestalten“, „die Weitervermittlung von Wissen und Können“, sowie die „Weitergabe von Erfahrungswissen“ werden am positivsten beurteilt, **am schlechtesten bewertet wird die „gesellschaftliche Anerkennung“ und die „Möglichkeit, gesellschaftliche Probleme zu lösen.** Dies

zeigt, dass nach wie vor auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein hoher Handlungsbedarf zur verstärkten Anerkennung des gesellschaftlichen Engagements älterer Menschen besteht.

Als erstes Fazit lässt sich zusammenfassend festhalten:

Das Modellprogramm zeigt sehr positive Ergebnisse, sowohl was die Kurse, die Selbsteinschätzung und Praxisarbeit der *senior* Trainerinnen sowie die Beurteilung durch die Nutzer angeht.

Die Weiterentwicklung zum Aufbau von senior-Kompetenz-Teams in den Kommunen beschreitet den Weg zu einer verstärkten Selbstorganisation älterer Freiwilliger und ist geeignet, nachhaltige Strukturen aufzubauen, die das Spektrum der Anlaufstellen für freiwilliges Engagement ergänzen, unterstützen und stabilisieren.

Die zentrale politische Aussage des Modellprogramms könnte in der Zielvorstellung gipfeln: „senior-Kompetenz Teams sollten in allen Gemeinden der Bundesrepublik Deutschland aufgebaut werden. Sie können Kommunen, Vereine, Verbände und Initiativen als Keimzelle für das Engagement älterer Menschen unterstützen.“

Im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) arbeiten auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen viele Akteure sehr engagiert an der Weiterentwicklung des Altersbildes und dem Aufbau einer neuen Verantwortungsrolle im Alter mit.

Ich bedanke mich sehr bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die zum Gelingen des Modellprogramms beitragen und hoffe auf eine positive Weiterentwicklung in der zweiten Modellhalbjahrzeit.

2 Zwischenbilanz der wissenschaftlichen Begleitung

2.1 Auf dem Weg von der ersten in die zweite Phase des EFI-Programms

(Joachim Braun, ISAB-Institut Köln)

Sehr geehrte Damen und Herren,
für die einführende Moderation danke ich Herrn Janning und begrüße Sie im Namen des ISAB-Instituts zur dritten EFI-Tagung. Besonders begrüßen möchte ich Frau Riemann-Hanewinkel, die parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ, sowie Frau Dr. Zimmermann, die das EFI-Projekt maßgeblich im BMFSFJ nach vorne bringt. Wie Sie dem Programm entnehmen können, bietet die Halbzeit des EFI-Programms eine Fülle von Themen, über die wir sowohl im Rückblick, wie in der Vorschau auf die zweite Modellprogrammphase diskutieren wollen.

Der heute beginnenden Tagung sind bereits mehrere Veranstaltungen in diesem Jahr vorausgegangen. Dies ist zum einen der im April von der FH Neubrandenburg durchgeführte Workshop mit den Bildungsträgern. Zum anderen die beiden von ISAB durchgeführten Workshops mit den Agenturen für Bürgerengagement in Bonn im April sowie der Workshop mit dem *senior* Trainerinnen-Internet-Unterstützerkreis Anfang Juni in Königswinter.

Die „Zwischenbilanz“, die als Titel zu dieser Tagung gewählt wurde, ist also in Wirklichkeit ein Prozess, der sich über die erste Jahreshälfte 2004 erstreckt und der auch mit dieser Tagung nicht abgeschlossen werden kann. Dennoch: Wir haben – gemeinsam mit den verschiedenen EFI-Akteuren – eine Grundlage für die Diskussionen in den folgenden Tagen hier in Lingen geschaffen: den Zwischenbericht. Wir hoffen, dass Sie im Vorfeld den Bericht erhalten haben und vielleicht auch das ein oder andere Kapitel lesen konnten.

Der Zwischenbericht wird immer wieder Gegenstand der Diskussionen auf dieser Tagung werden. Nach den Erläuterungen der wissenschaftlichen Begleitung wird Frau Riemann-Hanewinkel, die parlamentarische Staatssekretärin des BMSFSJ, auf die Bilanz eingehen und die Ergebnisse aus bundespolitischer Sicht und aus der Sicht der Politik ihres Ministeriums bewerten. Deshalb werde ich mich auf

zwei Punkte konzentrieren, die aus Sicht der Projektkoordination, die von ISAB wahrgenommen wird, besonders wichtig erscheinen.

Zunächst zum ersten Punkt:

Am Ende der ersten Programmphase haben sich inzwischen 460 Ältere zu *senior*Trainerinnen qualifiziert. Sie engagieren sich in den 35 am EFI- Programm beteiligten Kommunen mit einer Vielzahl von Projekten, Vorhaben und Aktivitäten, nach unserer Übersicht sind dies bisher ca. 1.000.

Da im Zwischenbericht nur das Engagement der *senior*Trainerinnen aus dem ersten Kurs einbezogen werden konnte, ist es eine große Herausforderung für die wiss. Begleitung, das breite Engagement der *senior*Trainerinnen und die in den fünf Verantwortungsrollen erbrachten Leistungen so zu ermitteln und darzustellen, dass sowohl die lokale als auch die bundesweite Öffentlichkeit anschaulich darüber informiert werden kann, was die originären Leistungen von *senior*Trainerinnen ausmacht.

Wie wir z.B. an den vier heute vorgestellten *senior*Trainerinnen-Beispielen erkennen konnten, ist das, was *senior*Trainerinnen leisten, sehr facettenreich und thematisch unterschiedlich. Die Qualität und die Wirkung ihres bürgerschaftlichen Engagements kann nur unzureichend durch einfache Kategorisierungen erfasst werden. In der zweiten Modellprogrammphase werden im dritten und vierten Kurs weitere 480 *senior*Trainerinnen qualifiziert und bürgerschaftlich aktiv.

In der zweiten Phase wird es daher besonders darauf ankommen, die Leistungen der Älteren in der Rolle der *senior*Trainerinnen bekannter zu machen. Hierdurch soll erreicht werden, dass das Bild vom Alter, vom Nutzen der *senior*Trainerinnen für die Gemeinschaft und für sich selbst positiv beeinflusst wird. Zudem soll hierdurch erreicht werden, dass sich Institutionen, Organisationen und Initiativen für die Einbeziehung des Erfahrungswissens der Älteren weiter öffnen.

Wenn es durch das Engagement der 1.000 *senior*Trainerinnen im EFI- Programm gelingt, das Bewusstsein für die Chancen zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren nachhaltig zu fördern, kann davon ausgegangen werden, dass es auch gelingen wird, die EFI-Handlungskonzeption und die Idee der *senior*Trainerinnen über das Modellprogramm hinaus in anderen Kommunen zu verankern.

Der zweite Punkt, den ich im Hinblick auf die zweite Modellprogrammphase hervorheben möchte, bezieht sich auf die Kommunikation und die gemeinsamen Anstrengungen der EFI-Akteure im Hinblick auf die weitere erfolgreiche Umsetzung der Leitziele, insbesondere durch das Engagement der Agenturen für Bürgerengagement wie auch durch die Bildungsträger.

Dank der hohen Kooperationsbereitschaft aller am EFI-Programm Mitwirkenden ist es in der ersten Programmphase gelungen, die sehr offen konzipierte Idee des seniorTrainers und die Suche nach Wegen und Möglichkeiten zur Realisierung der Zielsetzung „Erfahrungswissen weiterzugeben“ in sehr konkrete und innovative Konzepte und Vorhaben umzusetzen.

Neben den bilateralen Kontakten im EFI-Programm und den regelmäßigen Koordinierungssitzungen in den zehn Bundesländern wurde der gemeinsame Lernprozess durch die Workshops für einzelne EFI-Akteure sowie durch die zentralen EFI-Tagungen gefördert.

In den fünf Workshops heute Nachmittag werden wir über Ihre Rückmeldungen zu der vorgelegten Zwischenbilanz sprechen und diejenigen Themen und Strategien vertiefen können, die für den Erfolg des EFI-Programms in seiner zweiten Phase bis 2006 wichtig sind.

Die Themen der fünf Workshops markieren die Fragestellungen, die im Übergang zur zweiten Modellprogrammphase von zentralem Interesse sind und zu denen weitere konzeptionelle Ideen und praktische Umsetzungsstrategien entwickelt werden sollten. Im Kern sind dies folgende Fragen:

- Welche Leistungen und Wirkungen erbringen die *seniorTrainerinnen* in den verschiedenen Verantwortungsrollen?
- Wie kann durch die Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* in *seniorTrainerinnen*-Kompetenzteams ihre Leistungsfähigkeit und Innovationsfunktion in den Kommunen gestärkt werden?
- Wie kann erreicht werden, dass sich Institutionen und Freiwilligenorganisationen stärker für das Engagement der *seniorTrainerinnen* öffnen und neue Impulse des bürgerschaftlichen Engagements aufgreifen?
- Mit welchen Strategien können die Agenturen für Bürgerengagement stärker zur Verankerung der *seniorTrainerinnen*-Rolle in ihrer Kommune beitragen?

- Welche weiteren Verbesserungen sind im *seniorTrainerinnen*-Curriculum notwendig, um die erfolgreiche Ausübung der neuen Verantwortungsrolle zu erreichen?

Es kann davon ausgegangen werden, dass in jedem Workshop weiterführende Perspektiven entwickelt werden, da in ihnen alle EFI-Akteursgruppen mitwirken, also die Mitarbeiter der Agenturen für Bürgerengagement, die Bildungsträger, der wissenschaftliche Beirat, die Vertretung der Bundesländer, die wissenschaftliche Begleitung und nicht zuletzt die anwesenden *seniorTrainerinnen*.

Wie geht es in der zweiten Modellprogrammphase weiter?

Die Chance zur fachlichen Auseinandersetzung und zur Weiterentwicklung der Leitziele besteht auch in der zweiten Programmphase. Einschließlich der heutigen EFI-Tagung werden wir in der zweiten Programmphase in drei Fachtagungen bis 2006 die Diskussion und den Austausch mit allen EFI-Akteuren fortführen können.

Zudem wird in 2005 im vierten Workshop mit den Agenturen und in einem zweiten Workshop mit dem *seniorTrainerinnen*-Internet-Unterstützerkreis die fachliche Beratung zur Umsetzung der EFI- Aufgaben fortgeführt. Dadurch soll erreicht werden, dass die Erfahrungen der Agenturen bei der Gewinnung, Qualifizierung und Unterstützung der *seniorTrainerinnen* so aufbereitet werden können, dass das hierzu bewährte Know-how auch an Agenturen außerhalb des EFI- Programms weitergegeben werden kann.

Durch das Engagement des *seniorTrainerinnen*-Internet-Unterstützerkreises und des Moderationsteams wird es möglich sein, den Erfahrungsaustausch der *seniorTrainerinnen* über das entwickelte EFI- Diskussionsforum zu festigen. Über den Zeitraum des Modellprogramms hinaus soll dadurch eine Plattform für *seniorTrainerinnen* aufgebaut werden, die maßgeblich dazu beitragen wird, dass sich weitere Ältere als *seniorTrainerinnen* engagieren. Hierzu wird es sinnvoll sein, das bisher für die *seniorTrainerinnen* geschlossene Diskussionsforum als offenes Diskussionsforum weiterzuführen. Ziel ist eine Plattform für die Älteren aufzubauen zur öffentlichen Thematisierung aller Fragen, die mit ihrer Verantwortungsübernahme der Älteren in der Rolle der *seniorTrainerinnen* zusammenhängen.

In der ersten Programmphase wurde deutlich, dass das Interesse der Älteren, sich in der Rolle der *senior*Trainerinnen bürgerschaftlich zu engagieren, groß ist. Wenn es durch die Pionierleistungen der *senior*Trainerinnen im Modellprogramm gelingen wird, eine Vielzahl von Älteren für die Weitergabe ihres Erfahrungswissens in der Rolle der *senior*Trainerinnen auch in anderen Kommunen zu gewinnen und dafür die entsprechende Qualifizierungs- und Unterstützungsvoraussetzungen zu schaffen, wird das EFI-Programm einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Bürgergesellschaft leisten können.

Wir gehen davon aus, dass die Akzeptanz für das, was *senior*Trainerinnen leisten durch die Informationen auf der Internetseite www.seniortrainer.de, bzw. www.efi-programm.de weit über den Kreis der Modellprogrammteilnehmer hinaus gefördert wird. In die Internetseite des EFI- Programms werden von ISAB kontinuierlich alle wesentlichen Informationen, Berichte und Dokumente zu den verschiedenen Themen des EFI-Programms eingestellt, nicht zuletzt der inzwischen umfangreiche Pressespiegel, in dem die wichtigsten Artikel über EFI und die *senior*Trainerinnen aus den 35 Kommunen aufgenommen wurden. Die Bekanntheit der EFI-Website und ihre Nutzung kann in der zweiten Modellprogrammphase weiter erhöht werden, wenn alle EFI-Akteure im Rahmen ihrer Möglichkeiten regelmäßig auf die Website hinweisen. Über die bisherige Inanspruchnahme der Website informiert Sie eine Statistik in Ihrer Tagungsmappe.

Ich möchte meine Ausführungen zum Weg von der ersten in die zweite Programmphase abschließen mit dem Dank an alle, die zu den bisherigen Erfolgen des Programms beigetragen haben. Insbesondere für die beteiligten Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen war es nicht immer einfach, da ihre personelle und finanzielle Ausstattung, gemessen an ihrem gesellschaftlichen Nutzen, häufig unzureichend ist.

Der besondere Dank gilt den *senior*Trainerinnen, deren ehrenamtliches Engagement bereits viele neue Akzente für ein neues Altersbild gesetzt hat. Und nicht zuletzt danke ich denjenigen unter Ihnen, die – häufig im Hintergrund (im „Backstage“-Bereich) – tagtäglich die Struktur des EFI-Programms sichern und weiterentwickeln. Ich wünsche uns allen anregende und spannende Diskussionen und Zusammentreffen in den nächsten Tagen.

2.2 Ergebnisse der *senior*Trainerinnen-Weiterbildungskonzeption

(Prof. Dr. Joachim Burmeister, FH Neubrandenburg)

Ein zentrales Ziel bei der wissenschaftlichen Begleitung des EFI - Programms ist die Entwicklung eines Rahmencurriculums (RC), das die Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainerinnen unterstützen und den hierzu stattfindenden Weiterbildungskursen orientierende Themen – und Methodenbausteine an die Hand geben soll. Zur Halbzeit des Auftrages Curriculumentwicklung wird auf die umfangreiche Berichterstattung im ISAB - Zwischenbericht (Braun, Burmeister, Engels 2004) hingewiesen. Die dort vorgelegten Ergebnisse zeigen, dass die curricularen Empfehlungen der Jahre 2002 (Knopf) und 2003 (Burmeister et al) als sehr nützlich für die Weiterbildungspraxis der Bildungsträger angesehen und als geeignete Bausteine für die Weiterbildung künftiger *senior*Trainerinnen angewendet werden.

Im folgenden soll die Aufmerksamkeit auf einige Kernfragen und –probleme der Curriculumentwicklung gerichtet werden, die sich - gleichsam hinter den Kulissen – in der Curriculumwerkstatt abspielen und für die weitere Ausrichtung des RC bedeutsam sind. Denn hinter den „einfach“ und pragmatisch anmutenden (Halb-)Ergebnissen, Feststellungen und Leistungen der Curriculumbegleiter stehen vielerlei Diskussionen mit Programmteiligten (v.a. Bildungsträgern, Referenten, wiss. Begleitern usw.), die sich immer wieder um einige Kernfragen ranken, die substantieller Art sind und – u.a. aufgrund des Prozesscharakter des Gesamtprogramms – auch zur Halbzeit noch nicht abschließend zu beantworten sind.

Es geht einerseits um die Frage, wie die Weiterbildung Älterer zu verstehen und didaktisch – methodisch aufzufassen und andererseits darum, welche Veränderungen sich auf dem Hintergrund der Programmkommunikation im Rahmencurriculum 2004 zeigen werden.

2.2.1 Welche Kernaufgaben bzw. -probleme sind mit der Curriculumentwicklung verbunden?

Man kann davon ausgehen, dass die Entwicklung unseres RC für die Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainerinnen auch zur Programmhälfte noch immer eine Aufgabe mit “mehreren Unbekannten“ ist und die Gewinnung von curricularer

Klarheit nicht abschließend möglich ist, ohne dass wesentliche Gesamtprogrammaufgaben parallel hierzu (mit-)gelöst werden. Dazu zwei Überlegungen:

a) *Stichwort Erfahrungswissen:*

Es geht *im Gesamtprogramm* (zuerst?) um „Erfahrungswissen: Das Modellprogramm will „das Erfahrungswissen älterer Menschen für die Gesellschaft einsetzen und damit die öffentliche Anerkennung des Alters stärken“ (vgl. Beschreibung BMFSFJ 2001). Damit ist die Absicht verbunden, (zunächst) die am Programm beteiligten älteren Menschen in der *Wertigkeit* ihre Erfahrungswissens zu bestärken und im Programmverlauf Strategien zu entwickeln, damit ihr Wissen in die Gesellschaft insgesamt besser *hineinwirken* und für alle in größerem Umfang *wirksam* werden kann.

Unser Kernproblem dabei: Wir fragen uns, wie es denn curricular und didaktisch gehen kann, das Erfahrungswissen der Älteren, von dem wir nicht wirklich wissen, „was es ist“, was die Beteiligten (jeweils konkret) mitbringen und was davon „nützlich oder unnützlich ist und was es ihnen (!) wert ist oder nicht“, in Lern- bzw. Bildungsprozesse zu bringen und dabei – gleichsam schon vorab - festzulegen, was (welche Inhalte und Methoden) sie denn konkret hinzulernen „sollen“.

So bemühen wir uns um Klarheit, in dem wir uns an Definitionsfindungen und Gegenstandsbeschreibungen beteiligen. Hierzu befasst sich ein wichtiges Kapitel im Zwischenbericht mit „dem Erfahrungswissen“: was darunter zu verstehen ist, welche Formen des Wissens zu unterscheiden sind und was hieraus für die Beschreibung von Weiterbildungsprozessen zu folgern wäre (vgl. Braun, Burmeister, Engels 2004, bes. Kap. 3.1). Wir sehen dabei klarer, wie es gehen kann, an vorhandene Formen des (Erfahrungs-) Wissens und Könnens von (älteren) Menschen anzuschließen und curriculare Empfehlungen zu beschreiben, die *Prozesse* (!) von Erfahrungsvergewisserungen und der Kompetenzentwicklung anregen und die Rollenfindung / Rollenprofilierung von *senior* Trainerinnen miteinander verbinden.

Klarer wird in der curricularen Fragen- und Diskurswerkstatt nun auch, mit welchen (Lern-) Eigenarten und Widerständen wir gegebenenfalls rechnen müssen, die „der Schatz Erfahrungswissen“ – auch bei hochmotivierten Älteren - mit sich bringen kann. So hat zum Beispiel S. Kade (in: BMFSFJ 2000) auf einen Punkt hingewiesen, der in der Arbeit mit dem Erfahrungswissen Älterer, die ja nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Wandel sozialer Rollen (ins-

besondere im familiären Rahmen) neue Verwendungszusammenhänge für ihr Erfahrungswissen suchen, verbunden sein kann.

Zu berücksichtigen ist einerseits, dass das *Gebrauchswissen* (also etwa beruflich ausgeübte Kompetenzen) an Wert verliert, wenn die Betreffenden aus ihren berufsbezogenen Handlungsfeldern „herausfallen“ und die Anwendungsmöglichkeiten für diese Formen des Erfahrungswissens einfach nicht (mehr) gegeben sind – und auch brauchbare Gelegenheiten oft dafür fehlen. So sind immer öfter Überkapazitäten insbesondere bei den sog. Jungen Alten über 60 Jahren zu beobachten, die *allein* mit einem Engagement in den traditionellen Hobbywelten kaum mehr Tätigkeiten „auf gleicher Augenhöhe“ und erst recht keine passende Anerkennung mehr finden können und wollen. Dies *kann* ja schmerzhaft sein, weil etwas fehlt; dies *könnte* künftige *senior*Trainerinnen auch darin bestärken (oder verleiten), ihr freiwilliges Engagement als Fortsetzung des beruflichen Lebens misszuverstehen. Nicht zufällig, dass manche Teilnehmer geradezu die Vermittlung von mehr handfestem Wissen in der Weiterbildung geradezu „fordern“.

Andererseits ist es auch nicht unmöglich, dass sich gerade das Erfahrungswissen im Sinne der allgemeinen Lebenserfahrenheit aufgrund seiner engen Personen- und Situationsgebundenheit schon mal lernhemmend und veränderungsresistent zeigen kann. So weiß man, dass Erfahrungswissen, wenn es sich um individuelle Gewissheiten und Überzeugungen handelt, die im Leben erworben wurden und Sicherheit gegeben haben, auch „blockierende Wirkungen“ haben kann (vgl. dazu Rosenmayr / Böhmer 2003). Manche Teilnehmer mögen sich vielleicht aus diesem Grund eigentlich nicht auf sich, auf persönliche Fragen und (Lebens-) Perspektiven – gleichsam auf ihre eigene Neugier, auf Erfahrungsvergewisserung und Entwicklungsprozesse - einlassen.

Diese Implikationen stellen natürlich kein Dilemma dar, aber sie machen es immer neu notwendig, die Thematisierung und Erweiterung von Erfahrungswissen älterer Menschen *behutsam* anzugehen.

Die Philosophie des Curriculums ist klar: Lernarrangements und Lernprozesse sollen die Artikulation von Erfahrungswissen *ermöglichen* (*nicht erzwingen*) und in den Punkten begleiten können, in denen die künftigen *senior*Trainerinnen ihre (sozialen) Erfahrungen einbringen *wollen* (!) und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten (Gebrauchswissen) für ein Engagement im Freiwilligensektor erweitern

sollten. Ob dies insgesamt im Curriculum abschließend gelingt, wird sich erst erweisen.

b) Stichwort: Lernen einer / der neuen Verantwortungsrolle seniorTrainerin:

Die *Programmfrage* lautet: wie kann (ggf. vorläufig) *die (neue) Verantwortungsrolle* der bürgerschaftlich tätiger *seniorTrainerinnen* genauer gefasst und beschrieben werden?

Unsere Kernfrage bzw. Kernaufgabe lautet: Wenn wir noch gar nicht wirklich wissen, welche Merkmale diese neue Rolle auszeichnet, also von anderen Verantwortungsrollen unterscheidet, wie können wir dann – gleichsam antizipierend - festlegen, welches Wissen und Können und welche sozialen Kompetenzen durch die Weiterbildung anzuregen, zu entwickeln und auszubilden sind - und also, welche Empfehlungen in dieses Curriculum hinein gehören? Woran „messen“ und beurteilen wir, ob den Kursleitern und anderen Akteuren (z.B. den Agenturen für Bürgerengagement) die richtigen (!) Empfehlungen gegeben werden?

In der Curriculumwerkstatt wird permanent deutlich, dass der curriculare Produktionsprozess selber als ein aktiver und einflussreicher Bestandteil der gesellschaftlichen Inszenierung einer neuen gesellschaftlichen Rolle aufzufassen ist – und nicht, wie bei Lehrplänen für Schulen oder die berufliche Weiterbildung üblich, Erkenntnisse und Einsichten „nur“ vermittelt und unter Berücksichtigung klarer Maßgaben in Lehr- und Stoffpläne eingepackt werden. Curriculumentwicklung im EFI – Programm trägt vielmehr zur Programmentwicklung bei und ermöglicht erst reale Prozesse des „role making“ von und mit *seniorTrainerinnen* in Weiterbildungssituationen.

Curriculumentwickler und Weiterbildner setzen also gemeinsam gesellschaftlich relevante Impulse, steuern gewissermaßen die Richtungen und Formen des Engagement von *seniorTrainerinnen* mit. Sie sind Transformatoren für Bildungspolitik, und sie riskieren immer dabei, dass Fehler und Umwege auch bei der Profilierung einer Rolle gemacht werden.

Unsere jeweiligen Empfehlungen zu Lerninhalten und –formen bilden daher gegenwärtig „nur“ Zwischenlösungen an, weil alle (!) Programmbeteiligten hinzulernen und sich in Diskursen verständigen müssen. In der Curriculumwerkstatt

wird gewissermaßen ein „*lernendes Curriculum*“ produziert, das in jeweils verbesserter Ausfertigung anderen Mitlernenden *und zugleich* dem ganzen lernenden Programm zur Erprobung an die Hand gegeben wird.

2.2.2 Ausblick auf Rahmencurriculum 2004

Nun, wie man im Zwischenbericht und im Rahmencurriculum nachlesen kann, liegen „trotz“ aller Werkstattprobleme durchaus curriculare Ergebnisse vor, und die Akzeptanz für diese „Zwischenlösungen“ (RC 2002 und insbesondere 2003) ist seitens aller Beteiligten auch recht gut. Was gibt es da zu verbessern, wenn man sich vor Augen hält, dass das kommende Rahmencurriculum (erscheint im Juli) noch umfangreicher sein wird als die bisherige Fassung? Einige wichtige Hinweise hierzu:

Verantwortungsrolle und role making:

Im RC 2004 wird der in der jüngsten Diskussion erwähnte Vorschlag aufgenommen und weiterentwickelt, *nicht mehr* von vier bzw. fünf verschiedenen Verantwortungsrollen von *seniorTrainerinnen* zu sprechen, sondern nur noch von „**d e r Verantwortungsrolle *seniorTrainerin***“. Vorgetragen wird in diesem Zusammenhang, dass diese (neue) Verantwortungsrolle - von der seit Programmbeurteilung und -implementation auch gesprochen wird - **verschiedene Tätigkeits- oder Rollenprofile** umfasst. Dabei handelt es sich um genau jene vier bzw. fünf Profile, die bisher immer als vier bzw. fünf Verantwortungsrollen gesehen wurden: *seniorTrainerinnen* als Unterstützer / Berater; Initiator / Gründer; Anreger / Vernetzer; Referent / Zeitzeuge und – *neu* – als Organisator / Koordinator eines *seniorTrainerinnen* -Teams.

Bei ihren Annäherungen an die Verantwortungsrolle *seniorTrainerin* werden den Weiterbildungsteilnehmern im 1. Kursblock diese fünf Rollenprofile jeweils beispielhaft angeboten, in denen sie die Vielfalt ihres künftigen Engagements als *seniorTrainerinnen* gleichermaßen spielerisch wie anwendungsbezogen erkunden können. Genauer als zuvor erhalten sie im Rahmencurriculum 2004 dabei die Gelegenheit individuelle Engagementideen zu artikulieren, Rollenprofile zu tauschen, Rahmenbedingungen kennen zu lernen und Präferenzen für ein eigenes Rollenprofil zu skizzieren.

Rollenerfahrungen und Erfahrungswissen

Im Curriculum sind neue methodische Angebote aufgenommen worden, die zur Reflexion wichtiger und prägender Lebenserfahrungen der Kursteilnehmer dienen. Dabei geht es in erster Linie um eine *Vergewisserung von Erfahrungen in Verantwortungsrollen, die die Teilnehmer „früher“ inne gehabt haben*. Ein (Rück-)Blick hierauf ermöglicht interessante Anschlüsse, Vergleiche und Verknüpfungen sowohl mit den andersartigen Rollenerfahrungen anderer Kursteilnehmer als auch ein erstes Bewusstsein davon, dass es sich bei der Übernahme neuer Verantwortung als *seniorTrainerin* (auch) um die Ermöglichung, Übernahme und Gestaltung einer eigenen neuen (Alters-) Rolle geht. Die Kommunikation über individuelle Rollenerfahrungen im Lebenslauf zielt dabei *nicht* auf „biografische Nabelschau“, die vor allem in Kennenlernsituationen zu Widerständen führen könnte. Vielmehr gibt sie der Erfahrungsvergewisserung eine kursbezogene Richtung, die im weiteren Verlauf des 1. Kursblocks mit Fragen zum Erfahrungswissen und Kursanregungen zu den Engagementinteressen bzw. Rollensympathien der Teilnehmer weitergeführt wird.

Rollenspezifische Kompetenzen

Was rollenspezifische Kompetenzen genannt wird (also solche Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für *seniorTrainerinnen* im Freiwilligensektor nützlich sind), ist im RC 2004 ebenfalls weiterentwickelt worden.

Den Kursleitern werden bei der Bearbeitung der rollenspezifischen Kompetenzen in den Kursblöcken 2 und 3 solche methodischen Anregungen zur Bearbeitung des Kompetenzthemas vorgestellt, die enger als zuvor auf denkbare bzw. typische Situationen und (Fall-) Beispiele aus dem Freiwilligensektor bezogen sind: Also: wie Konflikte zwischen hauptberuflich Tätigen und freiwillig Engagierten aussehen und wahrgenommen werden können, gehört dazu ebenso wie die Aufgabe, ein Netzwerk zu analysieren oder sich mit den Möglichkeiten und Grenzen von Gruppenleitung zu befassen.

Der Bereich des bürgerschaftlichen Engagements

Schon im Rahmencurriculum 2003 wurde damit begonnen, Wissen über jenen Bereich zu vermitteln, in dem die *seniorTrainerinnen* tätig werden. Wie die Kurserfahrungen gezeigt hatten, ist das Wissen um den Freiwilligensektor mit seinen Eigenheiten und Verstrickungen mit den lokalen Umfeldern bei den Teilnehmern im allgemeinen eher ausschnittsweise, einseitig und zufällig geprägt - so

wie „man“ eben aufgrund eigener ehrenamtlicher Tätigkeit oder im Alltag durch Umgang mit anderen Menschen zu selektiven Erfahrungen und Wissen kommt.

Beobachtbar war und ist, dass den Teilnehmern häufig „das Wissen um die Entstehungsgründe ..., Ziele, Aufgaben, Unterstützungsbedarfe von Gruppen, Vereinen o.ä. und um die Rollen, die ehren- oder hauptberuflich tätige Mitarbeiter ausüben“, fehlt (Burmeister et al. 2003: 10). Gerade mit Blick auf eine mögliche Erweiterung der *seniorTrainerinnen* – Weiterbildung in weiteren Kommunen und eine dabei denkbare Zunahme von Älteren ohne (bzw. mit wenigen) Engagementerfahrungen im bisherigen Lebenslauf erscheint die Vermittlung von bürgerschaftlich bedeutsamem Wissen und der Austausch von Erfahrungen um diese Verwendungszusammenhänge plausibel und notwendig.

Das neue Rahmencurriculum bietet hierzu Erweiterungen und empfiehlt den beteiligten Akteuren vor allem mit Bezug auf den 1. Kursblock methodische Anregungen sowie einige Arbeitspapiere zu den Themen:

- Strukturen und Formen des freiwilligen Engagement in Deutschland;
- gesellschaftlicher Wandel und Wandel ehrenamtlicher Tätigkeiten;
- Neue Begrifflichkeiten: „Vom Ehrenamt zum Freiwilligenengagement“ sowie das Thema Unterstützungseinrichtungen für freiwilliges Engagement (Agenturen für Bürgerengagement, Kontakt- und Koordinationsstellen).

Da die Weiterbildungsdauer mit insgesamt neun Kurstagen sowie zwei integrierten praktischen Lernphasen begrenzt ist und damit einer umfangreicheren Ausweitung von Kursthemen nachvollziehbare Grenzen gesetzt sind, wird im Rahmencurriculum 2004 vorgeschlagen, die Themenbereiche „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Alter(n)“ in einem – für die Kursteilnehmer plausiblen - Zusammenhang zu sehen und das „freiwillige Engagement Älterer“ (Strukturen, Formen, Unterstützungsstrukturen usw.) gleichsam beispielhaft für den Gesamtbereich einzuführen.

Weiterbildungsnetzwerk

Nicht nur in diesem wichtigen Abschnitt bietet es sich an, in die Weiterbildung der *seniorTrainerinnen* auch andere Programmakteure noch stärker einzubeziehen: vor allem die Mitarbeiter der (beteiligten) Agenturen für Bürgerengagement werden ebenfalls als Mitakteure eines Bildungsnetzwerks angesehen, in dem sie „als Lehrende“ zur Verfügung stehen können: als lokale Experten für bürger-

schaftliches Engagement, beim Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten, bei der Vor- und Nachbereitung der Praxisphasen sowie bei der Unterstützung sowohl der einzelnen Kursteilnehmer als auch der seniorTrainerinnen – Teams bei der Bearbeitung ihrer Rollenprofile. Im Rahmencurriculum werden dazu ausführliche Empfehlungen für die Kooperation der Beteiligten in Theorie und Praxis - insbesondere für die als Teil der Weiterbildung definierten beiden Praxisphasen - gegeben.

Angesichts der schon größeren Anzahl von weitergebildeten und aktiven senior-Trainerinnen wird im Rahmencurriculum auch eine größere Einbeziehung dieser Gruppe in das Weiterbildungsnetzwerk empfohlen, wobei künftig noch genauer zu beschreiben sein wird, wie diese spezifischen Beiträge von seniorTrainerinnen – und anderen Referenten aus Initiativen, Verwaltungen o.ä. – für die Weiterbildung von Älteren aussehen können (und sollten). Insgesamt gesehen liegt in dem Konstrukt Weiterbildungsnetzwerk ein ausbaufähiges Potential auch für die weitere Curriculumentwicklung im kommenden Jahr und der hierzu ins Auge gefassten genaueren Erarbeitung von noch nachhaltigeren Empfehlungen für die Rollenprofile II (Initiierung von Projekten im Gemeinwesen), IV (Anregung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement) und V (Organisation und Koordination von seniorTrainerinnen – Teams).

Literatur:

BMFSFJ (2001): Ausschreibung zum Multiplikatorenprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) vom 30. Mai 2001. Bonn.

Braun, Joachim, Burmeister, Joachim, Engels, Dietrich (2004) (Hrsg.): *senior-Trainerin: Neue Verantwortungsrollen und Engagement in Kommunen.* Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ – Bericht zur ersten Programmphase. ISAB – Schriftenreihe Nr. 84. Leipzig. Köln.

Burmeister, Joachim et al. (2003): Rahmencurriculum 2003. ISAB Info Nr. 14. www.seniortrainer.de.

Burmeister, Joachim, Heller, Anne, Stehr, Ilona (2004): Weiterbildung älterer Menschen zu seniorTrainerinnen. Rahmencurriculum 2004. Neubrandenburg. (www.seniortrainer.de).

Kade, Sylvia (2000): Was ist Erfahrung / Erfahrungswissen? In: *BMFSFJ (2000):* Expertentreffen: Erfahrungswissen älterer Menschen (Ms.). Bonn.

Rosenmayr, Leopold / Böhmer, Franz (2003) (Hrsg.): Hoffnung Alter: Forschung, Theorie, Praxis. Wien.

2.3 Aufgaben und Leistungen der *senior*Trainerinnen aus Sicht der Evaluation

(Dr. Dietrich Engels, ISG Köln)

Sehr geehrte Damen und Herren, wir alle sind daran beteiligt, ein neues Aufgabenprofil, eine neue Rolle im Alter zu entwickeln: eine Form des bürgerschaftlichen Engagements, die aber zugleich anders ist als herkömmliches Engagement.

Zur Halbzeit des EFI-Modellprogramms stellen sich mir vor allem drei Fragen:

- Was wissen wir über die neue Rolle der *senior*Trainerinnen?
- Was haben wir zur Etablierung der *senior*Trainerinnen bisher erreicht?
- Was müssen wir im weiteren Verlauf des Programms noch in Erfahrung bringen, wo besteht noch Entwicklungsbedarf?

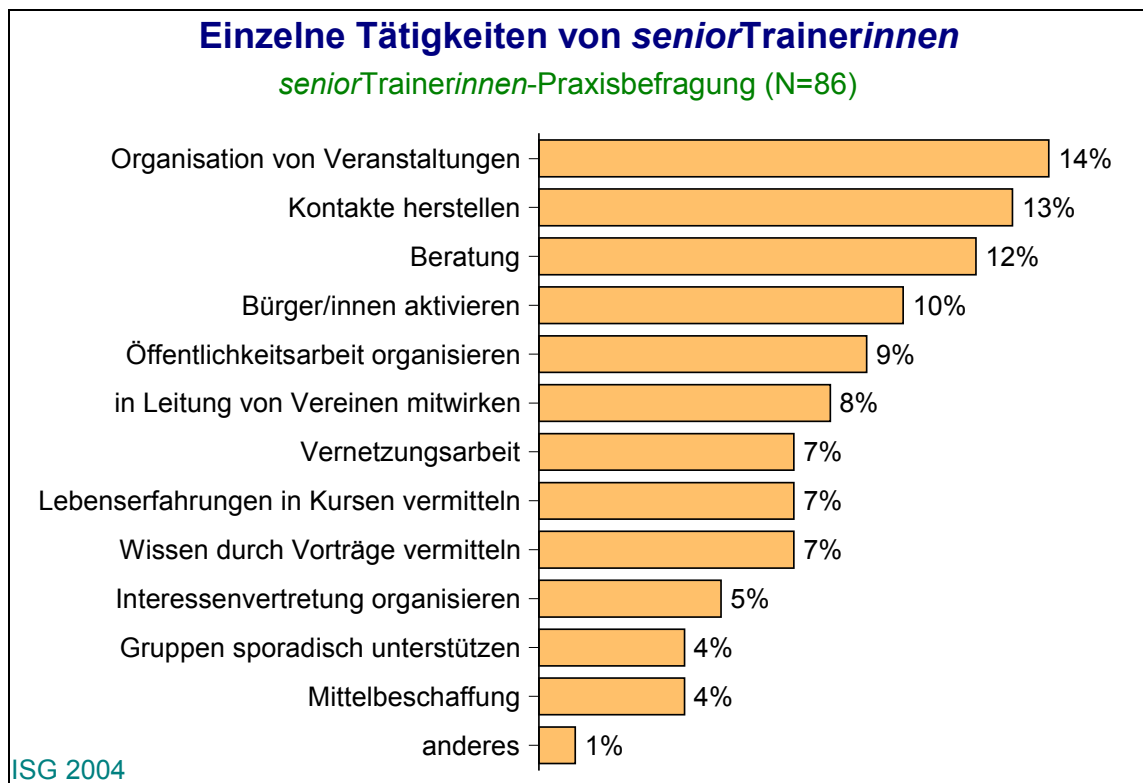
Eben haben wir einzelne Beispiele für Aktivitäten von *senior*Trainerinnen kennen gelernt; dies wurde uns in Einzelbeispielen sehr konkret und plastisch vor Augen geführt. Die Befragungsergebnisse, die ich Ihnen nun vorstellen möchte, sind einerseits abstrakter, geben andererseits aber einen Überblick über die Gesamtheit der am Modellprogramm beteiligten *senior*Trainerinnen.

2.3.1 *Senior*Trainerinnen – eine neue Rolle in einem neuen Aufgabenfeld

Was tun *senior*Trainerinnen? Schauen wir uns einmal an, was die *senior*Trainerinnen des 1. Kurses im Herbst 2002 darauf geantwortet haben, als wir sie nach einer gewissen Zeit der praktischen Tätigkeit noch einmal befragt haben (Abbildung 1):

Typische Tätigkeiten sind demnach vor allem aktivierende Tätigkeiten wie Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit organisieren, Kontakte herstellen, Bürger aktivieren. An zweiter Stelle wird die Unterstützung bestehender Vereine und Initiativen genannt, sei es als Berater oder in Leitungsfunktion. Weiterhin gibt es aber auch noch eine andere Form, die hier als „Wissen und Lebenserfahrungen vermitteln“ bezeichnet wird.

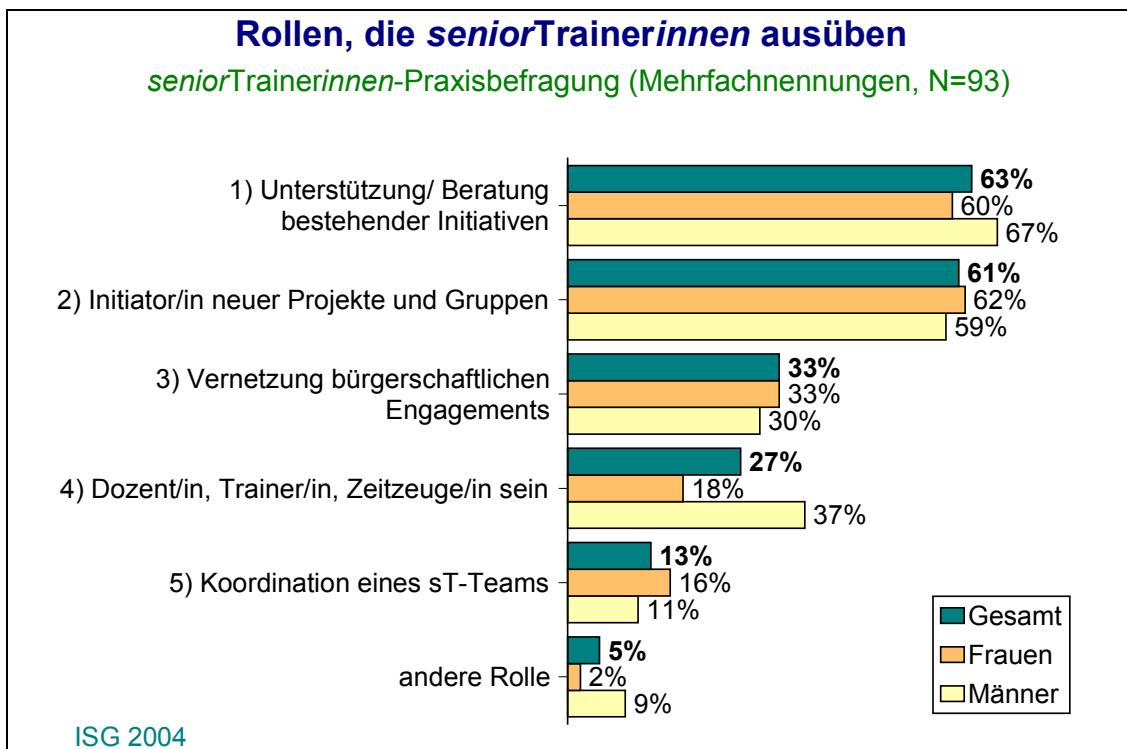
Abbildung 1:



Wir haben, zusammen mit den anderen aus der wissenschaftlichen Begleitung, einmal versucht, diese Tätigkeiten in fünf Rollenprofile zusammenzufassen. Diese haben wir den *senior*Trainerinnen zur Selbsteinschätzung angeboten. Sie sehen in Abbildung 2, dass die beiden Rollenprofile „Unterstützung und Beratung bestehender Initiativen“ (63%) und „Initiator neuer Projekte“ (61%) von den meisten zur Charakterisierung ihrer Aktivitäten gewählt wurden. Ein Drittel sieht sich vor allem als Vernetzer bürgerschaftlichen Engagements, ein gutes Viertel als Dozent/ Trainer/ Zeitzeuge.

Weiterhin wird sichtbar, dass es in dieser Zuordnung zu Rollenprofilen kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt – bis auf die Rolle der „Dozenten“, die von Männern doppelt so häufig genannt wurde wie von Frauen.

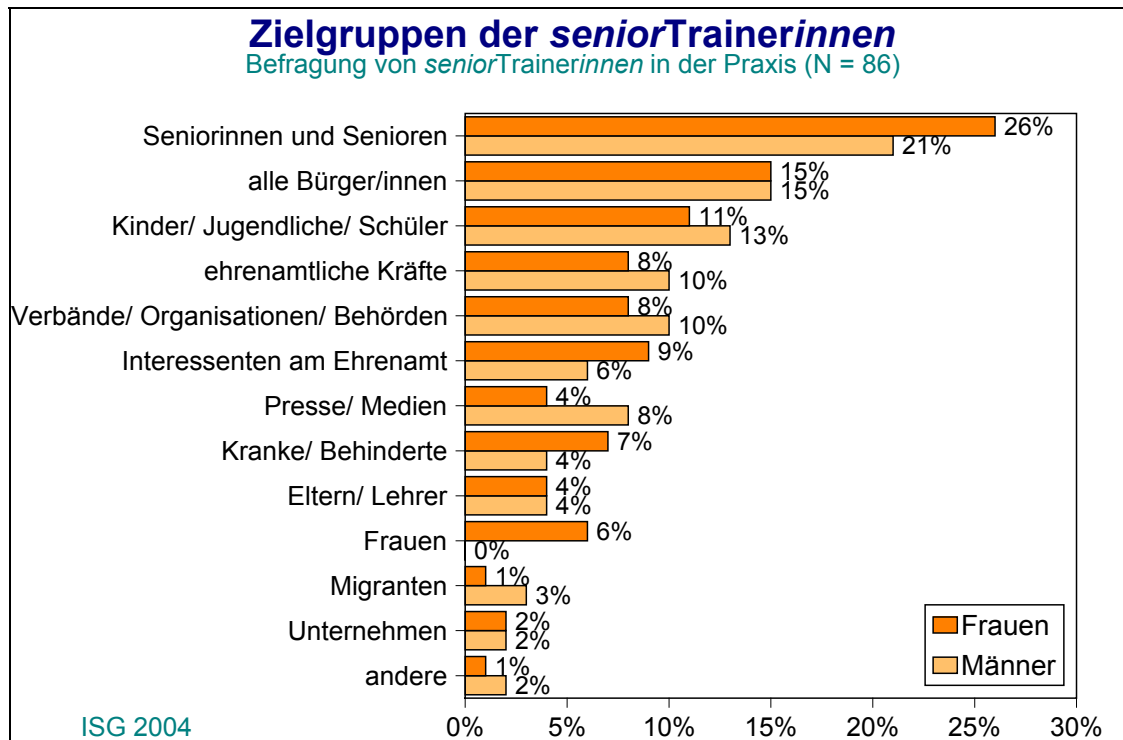
Abbildung 2:



Die Zielgruppen der befragten *senior*Trainerinnen sind vor allem Seniorinnen und Senioren, aber viele sind auch ohne spezielle Zielgruppe tätig und richten sich an „alle Bürger“. (Abb. 3)

Frauen orientieren sich schwerpunktmäßig im Bereich der sozialen Arbeit, sie nennen eher Senioren, Kranke und Behinderte und Frauen als Zielgruppe, während die männlichen *senior*Trainer eher an traditionelle Ehrenamt in Vereinen angebunden sind, sie nennen schwerpunktmäßig Ehrenamtliche, Verbände und Organisationen, Presse und Medien als Zielgruppe.

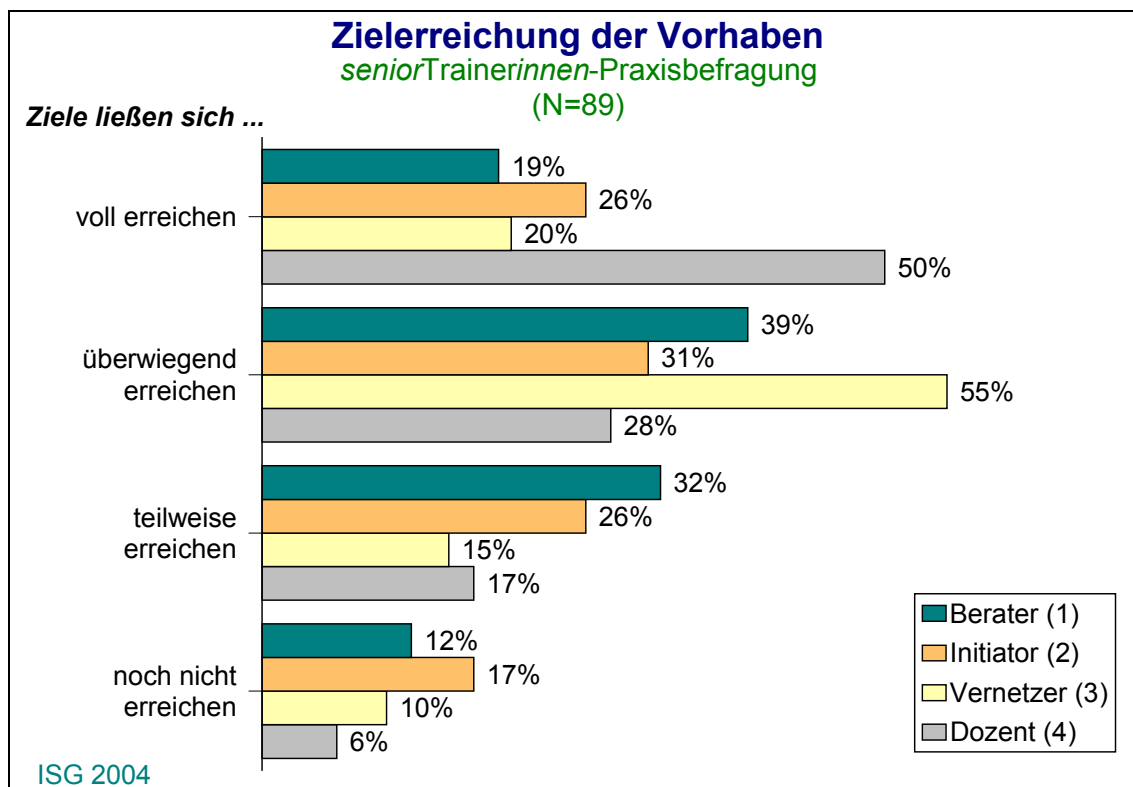
Abbildung 3:



Welche Erfahrungen haben nun die *seniorTrainerinnen* in der Praxis gemacht: Über welche Erfolge können sie berichten, welche Schwierigkeiten traten auf? (Abb. 4)

Die meisten *seniorTrainerinnen* konnten erfolgreich umsetzen, was sie sich vorgenommen hatten, nur bei einem Zehntel war dies nicht oder noch nicht möglich. Differenziert nach Rollenprofilen zeigt sich, dass es am besten den „Dozenten“ gelungen ist, ihre Ziele umzusetzen (dies sagen 78% von ihnen). Auch die „Vernetzer“ berichten zu einem hohen Anteil (75%), dass ihr Vorhaben gelungen sei. Schwieriger scheint es zu sein, neue Projekte aufzubauen: Von den „Initiatoren“ neuer Projekte sagen 17%, dass ihr Vorhaben (noch) nicht gelungen sei. Innovative Projekte sind demnach schwieriger umzusetzen als eine Tätigkeit, die in bestehende Strukturen eingebettet ist.

Abbildung 4:



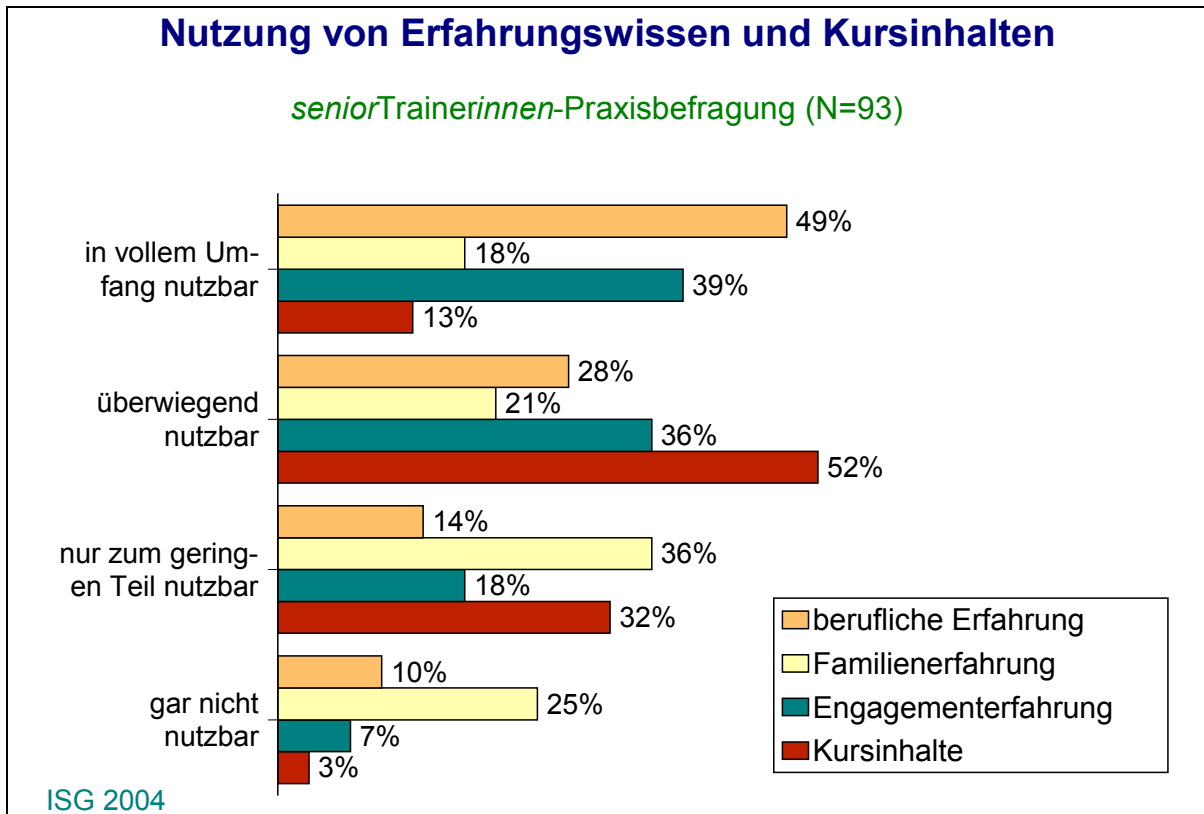
Eine der zentralen Fragen der Modellerprobung ist natürlich, wie die *seniorTrainerinnen* bei ihrer Tätigkeit ihr Erfahrungswissen, und wie sie die in den Kursen vermittelten Kompetenzen nutzen können. (Abb. 5)

Von der Erfahrung, die die *seniorTrainerinnen* mitbringen, ist vor allem das berufliche Erfahrungswissen von hoher Bedeutung – 77% konnten dies (in vollem Umfang oder überwiegend) anwenden; Frauen sagen dies ebenso wie Männer. Aber auch die Engagementerfahrung war für 75% der *seniorTrainerinnen* in der Praxis hilfreich, während die Erfahrungen aus Familie und Haushalt weniger nützen (25% sagen sogar, dass sie diese „gar nicht“ haben nutzen können).

Die Kursinhalte, also das Wissen und die Kompetenzen, die im Kurs vermittelt wurden, werden hier nicht ganz so positiv beurteilt, aber immerhin sagen knapp zwei Drittel, dass sie diese voll oder überwiegend nutzen konnten, knapp ein Drittel konnte sie „teilweise“ nutzen und nur 3 „gar nicht“ (dies ist der niedrigste Anteil an negativer Bewertung).

Das Kursprogramm wurde seither weiter entwickelt, und es ist nun von Interesse, wie diese Veränderung bei den *senior*Trainerinnen des zweiten Kurses ankommen.

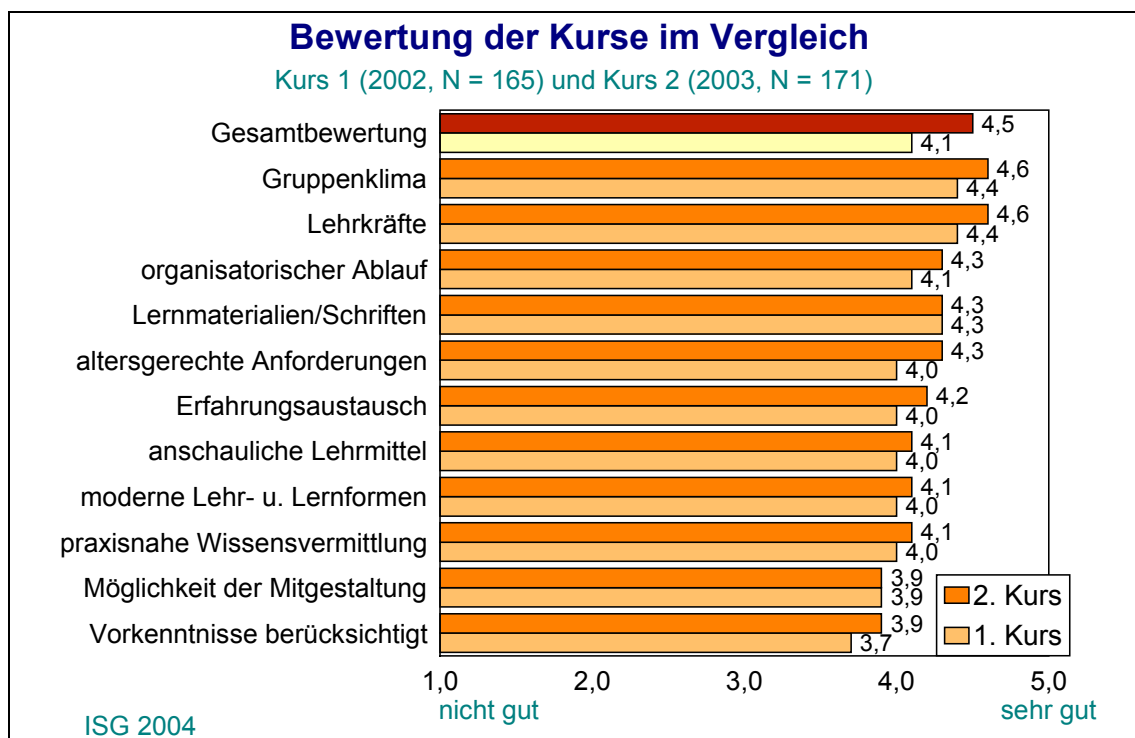
Abbildung 5:



2.3.2 Weiterbildung zu *senior*Trainerinnen

Im 2. Kurs 2003 konnte einiges verbessert werden, und die *senior*Trainerinnen bewerten den Kurs fast in allen Punkten besser als im Vorjahr. Auf einer Bewertungsskala zwischen „1 Punkt“ (nicht gut) „5 Punkten“ (sehr gut) erreicht der zweite Kurs durchschnittlich 4,5 Punkte gegenüber 4,1 Punkten beim ersten Kurs. (Abb. 6)

Abbildung 6:

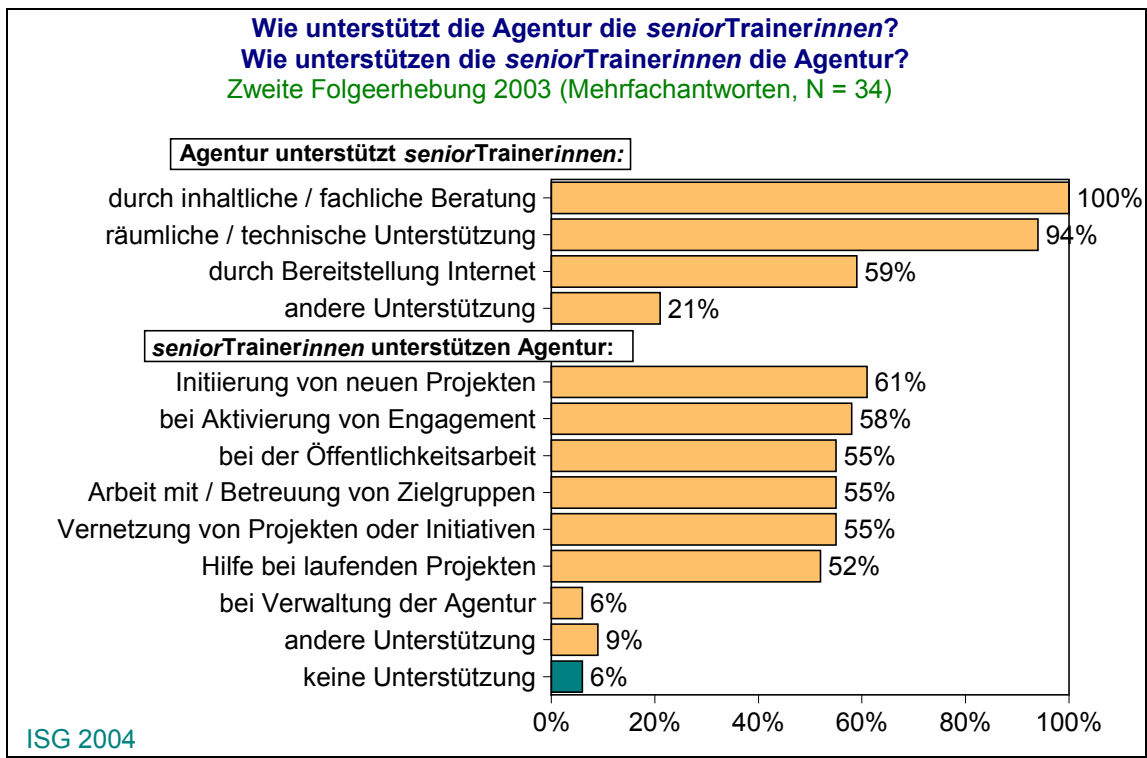


Besonders positiv wurden das Gruppenklima, die Lehrkräfte und der organisatorische Ablauf bewertet; aber auch die altersgerechte Abstimmung auf erfahrene Teilnehmer, die praxisnahe Wissensvermittlung und die Berücksichtigung von Vorkenntnissen sind offenbar besser gelungen als im ersten Kurs. Dies liegt auch daran, dass die Praxisphasen weiter ausgearbeitet wurden – sowohl hinsichtlich der Planung im Kurs, als auch bei der Durchführung gemeinsam mit den Agenturen.

2.3.3 Unterstützung der *senior*Trainerinnen durch die Agenturen

Die Agenturen beraten die *senior*Trainerinnen vor Kursbeginn und auch während des Kurses und unterstützen sie in den Praxisphasen. Sie unterstützen aber auch weiterhin die *senior*Trainerinnen des 1. Kurses. Nach Angaben der Agenturen (in der Befragung Ende 2003) arbeiten die meisten *senior*Trainerinnen des 1. Kurses in engem Kontakt mit ihrer Agentur für Bürgerengagement, diese haben mit mehr als zwei Dritteln einen „engen Kontakt“.

Abbildung 7:



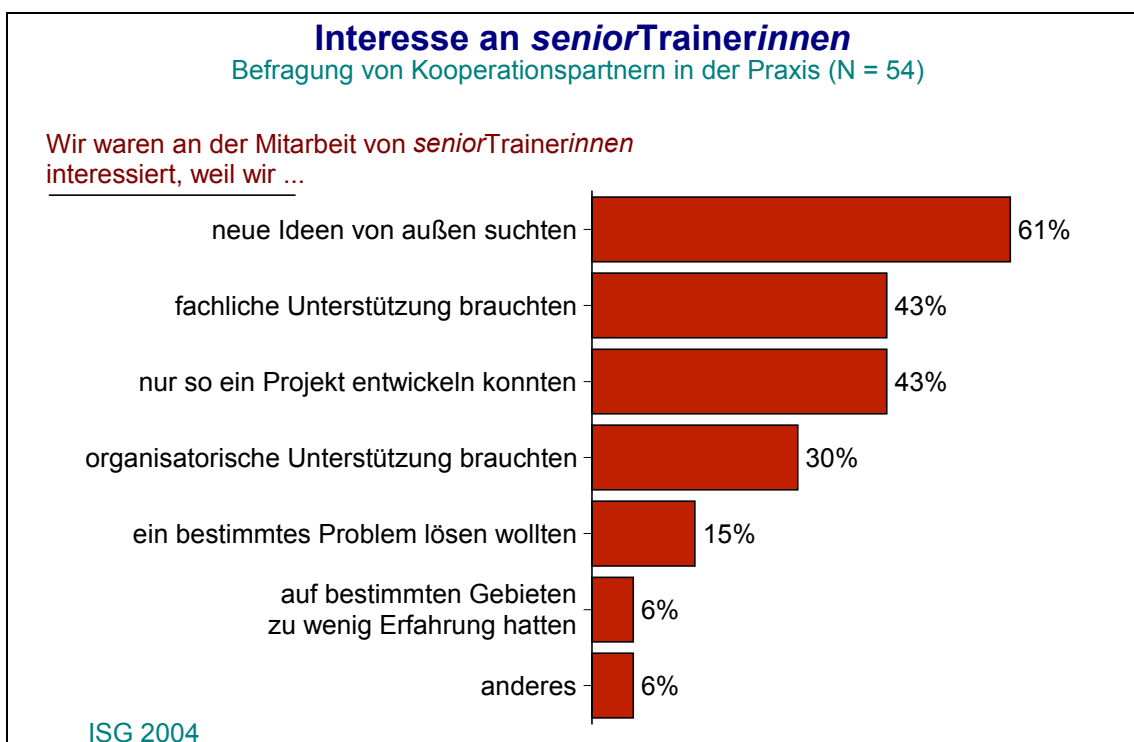
Dabei unterstützen die Agenturen die *seniorTrainerinnen* vor allem durch fachliche Beratung (dies gilt für alle Agenturen), meist auch durch Technik und Medien. Die Unterstützung ist aber wechselseitig, denn umgekehrt unterstützen die *seniorTrainerinnen* auch ihre Agentur, vor allem durch neue Projekte (61%), durch Aktivierung (58%) sowie durch Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Arbeit mit den Zielgruppen (jeweils 55% der Agenturen nennen diese Formen).

2.3.4 Reaktion der Kooperationspartner

Ein entscheidendes Kriterium für den „Erfolg“ der Tätigkeit ist die Rückmeldung seitens der Umgebung: Wie haben die Vereine, Initiativen, Einrichtungen und Organisationen (kurz: die „Kooperationspartner“) auf die *seniorTrainerinnen* reagiert? Diese haben wir ebenfalls am Jahresende 2003 befragt (wobei allerdings die Beteiligung an der Befragung hinter unseren Erwartungen zurückgeblieben ist).

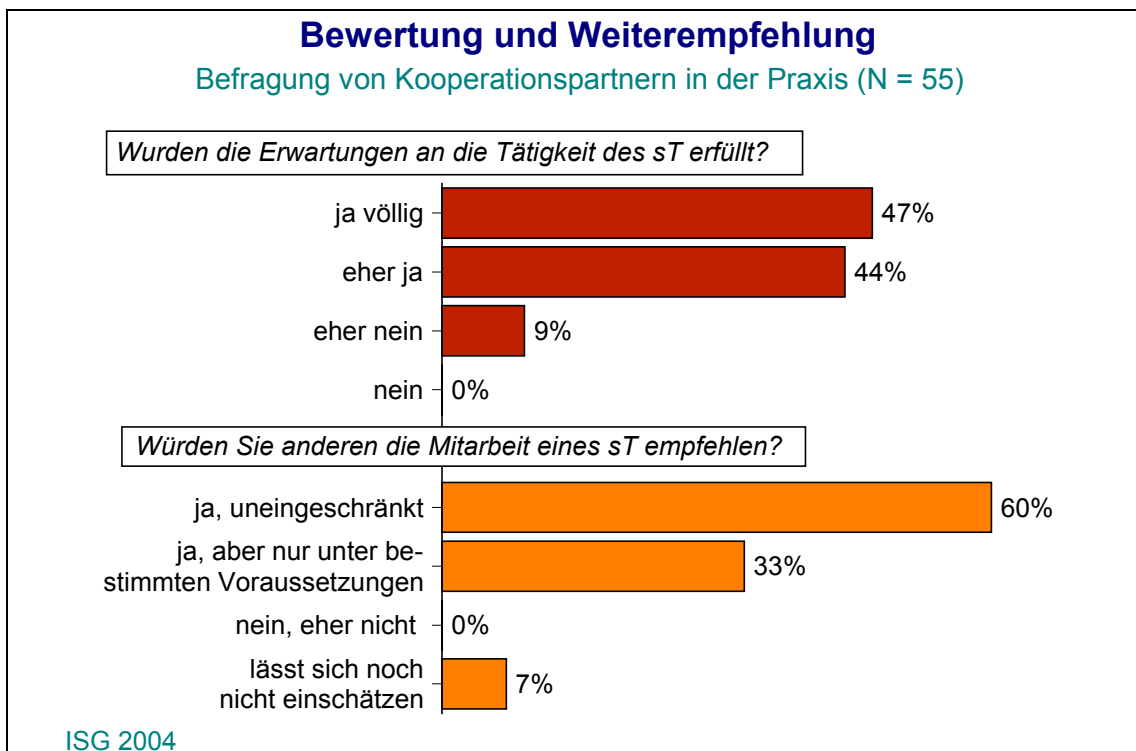
Zunächst hatten wir nach dem Interesse bzw. Bedarf an *seniorTrainerinnen* gefragt: Es werden vor allem neue Ideen von außen erwartet (61%), aber auch fachliche Unterstützung und Projektentwicklung (jeweils 43%). Dagegen spielen die Motive, ein bestimmtes Problem lösen zu wollen (15%) oder selbst ein Erfahrungsdefizit zu haben (6%), eine geringere Rolle.

Abbildung 8:



Werfen wir zum Schluss noch ein Blick darauf, wie die Kooperationspartner die Mitwirkung der *seniorTrainerinnen* bewertet haben (Abbildung 9): Für 91% wurden die Erwartungen erfüllt, nur für 9% „eher nein“, aber keiner antwortet „gar nicht erfüllt“. Entsprechend würden 93% auch anderen Vereinen und Initiativen empfehlen, das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der *seniorTrainerinnen* zu nutzen – ein Ergebnis, das für unsere weitere Arbeit ermutigt!

Abbildung 9:



2.3.5 Ausblick

Weitere Informationen zur Befragung der *senior*Trainerinnen des 2. Kurses und zur Befragung der Agenturen finden Sie im Internet auf der EFI-Homepage; Sie können die Berichte aber auch beim ISG als Datei anfordern.

Was die weiteren Schritte der Evaluation angeht: Für Herbst ist eine Befragung der *senior*Trainerinnen des 2. Kurses in der Praxis vorgesehen, und wir sind besonders gespannt darauf: Machen die *senior*Trainerinnen des 2. Kurses ähnliche Erfahrungen wie die des 1. Kurses, oder sind es ganz andere Erfahrungen in der Praxis? Und wir sind natürlich gespannt darauf, wie der 3. Kurs verläuft.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

3 *senior*Trainerinnen berichten über ihre Projekte

3.1 Initiative gegen Sucht im Alter (Gerd Schmücker, *senior*Trainer, Regensburg)

Ich bin gebeten worden, unser Konzept als *senior*Trainerin vorzustellen.

Unter der Überschrift „Alter und Sucht“ möchten wir älteren Menschen helfen, die Probleme im Umgang mit Alkohol oder Medikamenten haben.

Dazu vorweg zwei Anmerkungen:

1. Wenn ich sage wir, dann bezieht sich das auf meine Lebensgefährtin und mich. Mein Name ist Gerd Schmücker. Wir kommen aus Regensburg.
2. Wir sind beide alkoholabhängig. Wir besuchen seit vielen Jahren Selbsthilfegruppen und leben abstinent. Wir waren beide lange Zeit in der Suchtselbsthilfe in verschiedenen Funktionen tätig und wollen diese Erfahrung in unsere Tätigkeit als SeniortrainerIn einbringen.

Wir haben in dieser Zeit erlebt, daß sowohl die professionelle Suchtkrankenhilfe als auch die Suchtselbsthilfe große Vorbehalte und Berührungsängste gegenüber älteren abhängigen Menschen haben. Bis vor wenigen Jahren gab es noch keine speziellen Angebote. Inzwischen hat sich einiges getan und einige Fachkliniken bieten Therapien für ältere Menschen an. Aber vorort fehlen die speziellen Hilfsmöglichkeiten noch.

Andererseits mussten wir feststellen, daß seitens der professionellen Altenhilfe zwar das Problem des Suchtmittelmissbrauchs bei älteren Menschen gesehen wird, daß es massive Ängste im Umgang mit Suchtmittelabhängigen gibt und professionellen Altenhilfe mit diesem ihr unbekanntem Phänomen auch überfordert ist.

Wir wollen deshalb versuchen, eine Brücke zu bauen zwischen der Suchtkrankenhilfe auf der einen Seite und der Altenhilfe und den älteren Menschen auf der anderen Seite.

Wie soll das jetzt im Einzelnen aussehen?

Seit wir uns mit dem Thema ältere Menschen mit Suchtmittelmißbrauch beschäftigen, war eine zentrale Frage: Wie erreichen wir diese ältere Menschen? Uns war bald klar, daß ein Weg über die in der Altenhilfe tätigen MitarbeiterInnen führt. Und so haben sich für uns zwei Tätigkeitsbereiche herausgebildet:

- Zunächst einmal bieten wir Einrichtungen der Altenhilfe und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an, sie über Sucht im Alter zu informieren.
- Außerdem bieten wir an, ihnen die schwierigen Gespräche mit den betroffenen älteren Menschen abzunehmen. Ihre Aufgabe wäre es, den Kontakt zwischen den betroffenen Menschen und uns herzustellen.

Und damit bin ich bei unserem zweiten Tätigkeitsbereich:

Wir wollen älteren Menschen, die Probleme im Umgang mit Suchtmitteln haben und deren Angehörigen, Hilfe, Unterstützung und Begleitung anbieten. Das soll zunächst in Einzelgesprächen mit den Betroffenen bzw. Angehörigen geschehen. Als zweiten Schritt wollen wir eine Selbsthilfegruppe, die speziell auf die Belange der älteren Menschen zugeschnitten ist, einrichten.

Soweit unsere Vorstellungen und unser Konzept in Kurzfassung wie wir es während der Ausbildung zum SeniortrainerIn entwickelt haben.

Was hat sich inzwischen daraus ergeben?

Unsere ersten Kontakte waren die etablierten Suchtberatungsstellen und Selbsthilfegruppen in Regensburg. Die Resonanz reichte von zustimmend und bereit, uns zu unterstützen bis zum wohlwollenden zur Kenntnis nehmen.

Unsere Kontaktaufnahmen zu Einrichtungen der verschiedenen Wohnformen für ältere Menschen waren nicht erfolgreich. Diese Einrichtungen haben große Schwierigkeiten, das Problem Sucht in ihrem Haus zu sehen und darauf zu reagieren. Hier wird aus verschiedenen Gründen verharmlost und abgeblockt.

Inzwischen hat es einige Vorträge vorallem in Seniorengruppen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung gegeben. Bei einer dieser Einrichtungen der Erwachsenenbildung werde ich jetzt als Referent geführt.

Es hat auch verschiedene Kontakte mit Angehörigen von Betroffenen gegeben. Einige davon konnten in Angehörigengruppen der Selbsthilfe vermittelt werden. Aber es gab leider noch keinen Kontakt zu unmittelbar Betroffenen. Hier stoßen

wir auf ein Problem, das auch andere Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe haben, wie wir auf einer Fachtagung in Bad Hersfeld erfahren haben:

Menschen sind nur sehr schwer zu motivieren, etwas in ihrem Leben zu ändern. Suchtkranke haben damit noch grössere Schwierigkeiten. Soweit war uns der Sachverhalt bekannt und bewußt. Aber noch viel schwieriger wird es bei alten Menschen mit Suchtproblemen. Sie zu erreichen und sie zu motivieren, ihr Leben zu ändern, ist äußerst mühsam und langwierig. Wir müssen deshalb damit rechnen, daß es noch lange dauern kann, bis wir erste Erfolge verzeichnen können.

Wir haben als nächsten Schritt geplant, unseren Kontakt zum Bezirksklinikum zu intensivieren. Das Bezirksklinikum ist in Regensburg die einzige Einrichtung in der Alkohol- oder Medikamentenabhängige entgiftet werden.

Ein ganz anderes Problem ist, daß ich bis Ende letzten Jahres gearbeitet und auch jetzt noch eine Teilzeitarbeit habe. Ich kann mich quasi nur mit halber Kraft meiner Aufgabe als Seniortrainer widmen.

3.2 Hortkinder an den PC und ans Internet
(Heinz Jung, seniorTrainer, Düsseldorf)

3.3 Projekt: Hörmax
(Marlis Rink, seniorTrainerin, Schwerin)

...auch Sie werden täglich älter...

Ihr Senioren-Radio



The image shows a cartoon character of a radio set with a face, arms, and legs, standing on a white background. Above the character, the word 'HÖRMAX' is written in a stylized, arched font. To the right of the character is a black and white photograph of an elderly man in a dark suit, standing with a cane and making a peace sign with his right hand. The entire scene is framed within a house-like shape with a red roof.

START ZURÜCK MENÜ VOR ENDE



würdigt:
Jubiläen und
Geburtstage

erfüllt:
Musikwünsche

stellt Heimbewohner vor

informiert über:
Lokales und Regionales

Seniorenradio
erfüllt
in den Alten- und Pflegeheimen

SENDEÜBERSICHT:

1	Sept. 03 Eröffnungssendung: „Altweibers	16.03.04 „Volkslieder-Wunschmusiksendung 1“
2	21.10.03 „Zum 105. Geburtstag von Be	16.04.04 „Ostersendung“
3	16.11.03 „Herbststürme der Natur und des	16.04.04 „Klassikkarton“
4	08.12.03 „Adventssendung“	13 03.05.04 „Volkslieder- Wunschmusiksendung 2“
5	16.12.03 „Weihnachtssendung“	14 15.05 „Musik un Platt un süss noch wat, Teil2“
6	02.01.04 „Musik un Platt un süss noch wat, Teil1“	15 01.06.04 „Schwerin und seine Seen“
7	16.01.4 „Berliner Operette, 1900-1919“	16.04 Musikwunschsendung- „Seemannslieder“
8	10.02.04 „Faschingsendung“	Schweriner Kultursommer
9	02.03.04 „musikalischer Blumenstrauß zum Frauentag“	Musikwunschsendung: „Marschmusik.“

LANDESRUNDFUNKZENTRALE
MECKLENBURG-VORPOMMERN

Sponsoren

NDR
Landesfunkhaus

Freundeskreis e.V.
der Schweriner Alten-
und Seniorenheime

Landesregierung
MECKLENBURG-VORPOMMERN
Sozialministerium

3.4 seniorTrainerin Kompetenzteam W.I.R. Arnsberg: Wissen - Initiative - Rat

(Eduard Kuntz, seniorTrainer, Arnsberg)

Unsere Schwächen sind unsere Stärken

- Am Anfang stand das Bedürfnis „Sicherheit“ = „mehr Erfahrung sichern“.
- Der Bedarf ergab sich aus der Erkenntnis, dass alle Ressourcen aktiviert werden müssen, um in dem neuen, *alternden* Europa „überleben“ zu können.
- Die Analyse ergab, dass die „Jungen Alten“ das haben, was die „Jungen“ noch lernen müssen und damit eine Kooperation mit ihnen nahe liegt.
- Daraus ergab sich das Ziel, diese Erfahrungen der „Jungen Alten“, also das „Erfahrungswissen, zu sichern und zu nutzen.
- Richtigerweise wurde ein Maßnahmenpaket geschnürt.
- Das „**EFI-Programm**“ wurde vom Bund ins Leben gerufen und gemeinsam mit den Ländern, Kommunen und wissenschaftlicher Begleitung umgesetzt.
- Möglicherweise ging man davon aus, dass die EFIs ja „**alte Hasen und mit allen Wassern gewaschen sind**“, woraus man auf einen Automatismus bei deren Zielgebung und Wegfindung schloss. Die Problematik aber liegt im menschlichen Bereich. Was übrigens auch aus Vereinen und Betrieben bekannt ist.
- Wie wir Arnsberger *seniorTrainerin W.I.R. der Gruppe 1* nach dem Zusammengehen mit der Gruppe 2 erfahren mussten, funktionierte nicht alles von selbst. Es entstand ein Bedarf an Regeln, die bis dahin nicht erforderlich waren.
- Die Gruppe 1, „**W.I.R.**“, stellte sich trotz unterschiedlichstem Erfahrungswissen und verschiedenster Projekte als

Ein Team

mit einem Selbstverständnis und einem Sinn für das Ganze heraus.

- Die Gruppe 2 aber hatte sich stark individuell ausgerichtet und sich deutlich ihren jeweiligen Projekten zugewandt. Dies führte zwangsläufig zu Missverständnissen zwischen den Gruppen. Ein verschmelzen zum „WIR“ schien nicht möglich.

- Die **Koordinierungsstelle** suchte nach den „**Ursachen**“ und zog zur schnellen Klärung einen **externen Moderator** hinzu, der den Prozess der Strukturierung und der Organisationsdefinition begleitete. In gemeinsamen Diskussionen wurden die Schwachstellen erarbeitet. Es fehlten im wesentlichen: **klar definierte gemeinsame Ziele.**
- Jeder **senior Trainerin** verfolgte zunächst seine ganz persönlichen Ziele.

Erkenntnis:

Eine Gemeinschaft benötigt Regeln für den Ausrichtungsprozess, z.B.:

- Ziele
- Organisation
- Struktur
- Verfahren
- Soziales
- und **Freiraum für jedes Team-Mitglied**

Fest zugeordnete Aufgaben, wie z.B.

- Interne Ansprechpartner für Kontakte auf Landesebene und deren Vertreter
- Internet-Ansprechpartner
- Öffentlichkeitsbeauftragte(r)
- Moderator usw.

tragen zur Teamfähigkeit, zum „**WIR**“ bei.

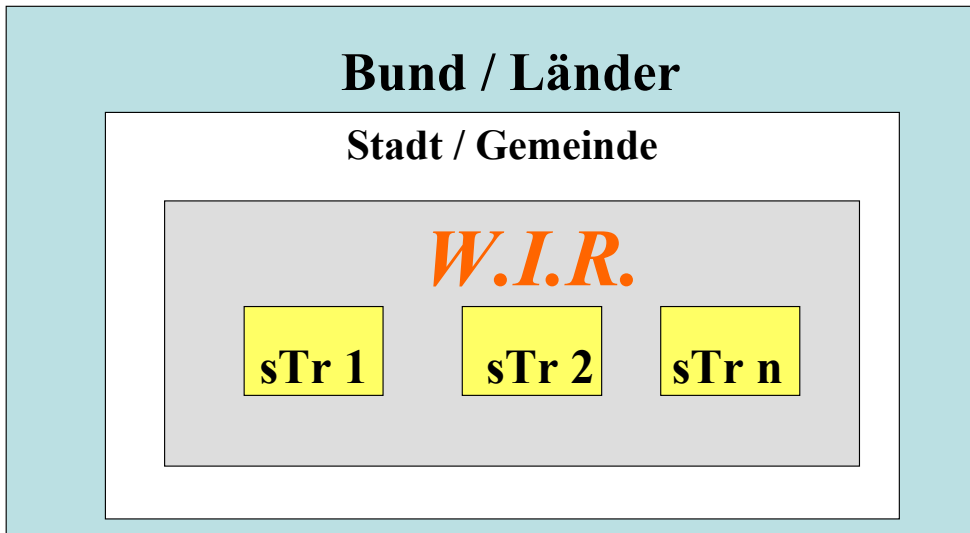
- Die Schwachstelle „**W.I.R./WIR**“ wurde durch einen von allen getragenen Entwicklungsprozess transparent und dadurch behebbar.
- Dieser Prozess wird mit jeder neuen Gruppe eine eigene Dynamik erfahren. Wir erwarten, dass sie wieder zur Stärkung des Gesamt-Teams beitragen wird.
- **Fazit: Problem erkannt – Problem gebannt**

und damit sind

unsere Schwächen unsere Stärken

- Als Basis für unser Verständnis haben wir folgende Skizzen angefertigt, die uns geholfen haben.

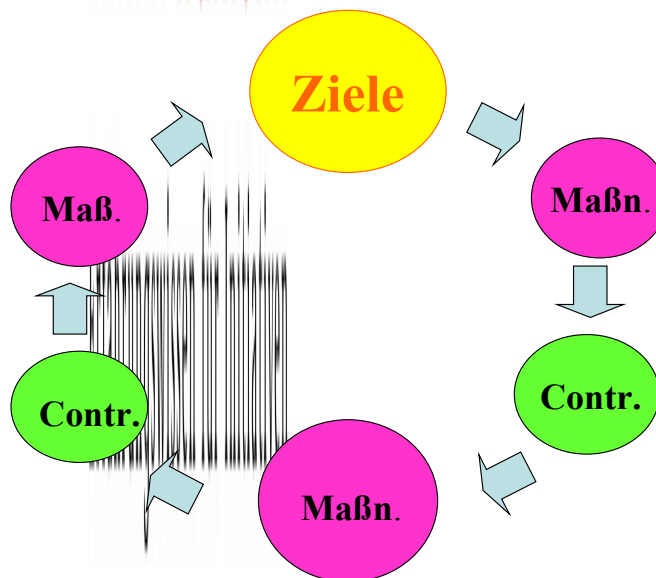
Unsere Schwächen sind unsere Stärken



Eduard
Kuntz

Kompetenzteam *W.I.R.* Arnsberg

Unsere Schwächen sind unsere Stärken



Eduard
Kuntz

Kompetenzteam *W.I.R.* Arnsberg

4 Bericht vom Workshop des Internet-Unterstützerkreises zur Nutzung des EFI-Diskussionsforums am 3./4.06.04

(Herbert Schmidt, seniorTrainer, Würzburg)

Ziele des Workshops

- Möglichkeit, sich persönlich kennen zu lernen
- Erfahrungsaustausch des Unterstützerkreises
- Bedeutung des Internets als Medium der Kommunikation zu vermitteln
- Aufgaben und Art der Zusammenarbeit abzustimmen
- Rollen- und Aufgabenabklärung
- Ideen- und „Projekt“ – Entwicklung zur Förderung der Nutzung des Forums
- Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise und zukünftigen Zusammenarbeit

Generelle Fragen, die zu klären waren:

- Wie sollen seniorTrainerinnen das Forum nutzen?
- Wie kann erreicht werden, dass mehr das Forum nutzen?
- Wie kann die Attraktivität des Forums gesteigert werden?
- Sind die bisherigen Themen überhaupt interessant?
- Gibt es Barrieren und Schwierigkeiten bei Zugang und Nutzung?
- Wann macht es Spaß, mittels Internet zu kommunizieren?
- Wie kann das erreicht werden?
- Wie soll es weiter gehen?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?
- Was sind die Ziele für das nächste Jahr?

Vorstellung des Sprecherrats der Agenturen für Bürgerengagement

Ulrich Kluge, Seniorenbüro Hamburg, führte aus:

- Bei der Umsetzung des Modellprogramms sind für den Erfolg nach der Weiterbildung sowohl die Agenturen/Anlaufstellen als auch die seniorTrainerinnen gemeinsam verantwortlich.
- Das Forum ist eine kostengünstige und schnelle Möglichkeit zum Austausch.
- Es gibt nicht nur eine Gruppe von seniorTrainerinnen, sondern stark divergierende Interessen
- Internet hat noch für viele Ältere keine große Alltagsbedeutung.

- Es fehlt noch eine Selbstverständlichkeit beim Umgang, stattdessen verbreitet es häufig (noch) einen Hauch von Exklusivität.
- Die Nutzung des Internets ist zudem durchaus auch eine Kostenfrage.
- „EFI“ leistet einen Beitrag bei der Installierung des Internets als Alltagsinstrument.

Vorstellung und bisherige Aktivitäten des Moderationsteams zum Forum

Im Oktober 2003 haben sich vier seniorTrainerinnen bereit erklärt, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den seniorTrainerinnen des EFI-Programms zu fördern. Die Moderatoren sind:

- Cornelia Timmes-Reinersmann, Arnsberg
- Jost Essmann, Eschwege
- Heinz D. Jung, Krefeld
- Herbert Schmidt, Würzburg

Bisherige Aktivitäten (Stand: 25.5.2004)

- Einstellung von neuen 119 Beiträgen
- Beantwortung von Fragen und Kommunikation
- Erarbeitung einer Netiquette
- Analyse der Situation
- Forum (Stand: 25.5.04)
 - Registrierte Benutzer: 67
 - Vergleich: 460 sT
 - Artikel: 234
 - 4 Moderatoren
 - 14 aktive „Schreiberlinge“
 - 20 nicht namentlich zuordenbare Beiträge/Artikel (EFI-Akteure)
 - Geschlossenes Forum

Vorstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Bericht über die jeweilige Situation vor Ort:

- Deutliche Unterschiede der persönlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit PC und Internet
- Örtliche Situation sehr unterschiedlich
- Nicht alle seniorTrainerinnen haben eigene E-Mail Adresse
- Herausforderungen und Handlungsbedarf
- Existenzgefährdung der Agentur wegen fehlender langfristiger finanzieller Absicherung
- Begeisterung wecken
- Nutzung des Forums erkennen, vermitteln, verdeutlichen

- Fehlende bis unzureichende Unterstützung durch die Agentur, geringes Interesse der Agenturmitarbeiter am Forum
- Fehlende Kursangebote zu Internet
- Hoher Zeitaufwand
- Bekanntheitsgrad des Forums zu gering
- E-Mail Nutzung vorantreiben
- Themen finden, die Mitarbeit ermöglichen und Beteiligung fördern
- 3. Generation der seniorTrainerinnen für Internet und Forum gewinnen

Themen, die im Workshop angesprochen werden sollen

- Umgangston bei der Kommunikation im Forum
- Verwendung von Abkürzungen und Symbolen (z.B. Smilies etc.)
- Sinn und Nutzen des Forums
- Schulungsangebote
- Kompetenz – Datenbank
- Aufwandsentschädigungen

Nutzen und Chancen des Forums

Das Forum ist ein innovatives Kommunikations- instrument und bietet den seniorTrainerinnen vielfältige Möglichkeiten:

- Förderung des überregionalen Informations- und Erfahrungsaustausches
- Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Projektideen und bei der Öffentlichkeitsarbeit
- Übertragung von erfolgreichen Projekten in andere Kommunen
- Bündelung von Interessen und Kompetenzen
- Förderung der Selbstorganisation
- Entlastung der Agenturen bei zunehmender Zahl von seniorTrainerinnen
- Förderung der Internet- und Medien- kompetenzen
- Entstehung eines bundesweiten Netzwerkes der seniorTrainerinnen, das auch über den Modellprogrammzeitraum weiter besteht
- Sicherung der Nachhaltigkeit des EFI -Programms und des Engagements der sT

Ergebnisse der Arbeitsgruppen und Vereinbarungen

- Rollenklärung: Moderationsteam – Unterstützerteam
Aufgaben des Moderationsteams
- Technische Hilfe, Unterstützung und Anleitung zur Nutzung des Forums geben
- Beseitigung technischer Mängel

- Unpassende Beiträge entfernen
- Diskussionsthemen strukturieren
- Das Moderationsteam ist nicht für die inhaltliche Diskussion zuständig

Zusammenarbeit (Vorschläge u. Anregungen)

- Das Moderationsteam gibt regelmäßig „Neue Informationen“ zu aktuellen Beiträgen und Themen an Unterstützerkreis weiter
- Örtliche Internet-Ansprechpartner geben Rückmeldungen und sammeln Fragen zum Forum
- Örtliche Ansprechpartner werben für das Forum
- Örtliche Ansprechpartner helfen anderen senior Trainerinnen Beiträge ins Forum zu bringen
- Information zum Forum verbessern, durch „Links“ zu den letzten Beiträgen auf anderen EFI - Webseiten
- Flankierung der Diskussion durch Praxisbeispiele

Inhalte und Themen des Forums

- Sicherheit und Virenschutz
- Öffentlichkeitsarbeit
- Internet – Schulungen
- Thema des Monats
- Regional bezogene Diskussionsbereiche
- Projekt- und Ideenpool
- Archiv mit Konzepten, Präsentationen etc.

Handhabbarkeit des Forums

- Lern CD erstellen
- Auf Möglichkeit der Suchfunktion gezielt hinweisen
- Stetige Verbesserung der Software für das Forum
- Stärker hervorheben, das Forum zur Heimatadresse eine E-Mail schickt, die bestätigt werden muss, bevor Nutzung des Forums möglich

Vereinbarungen

- Anleitung zur Nutzung des Forums verbessern, Erstellung einer interaktiven Lern CD-Rom
- Technische Mängel erfassen und Vorschläge zur Verbesserung erarbeiten und umsetzen
- Neue Themen ins Forum einstellen
- Nachhaltigkeit sichern

- Sicherheit
- Erfahrungsberichte
- Abfrage von Themen für das Forum bei den seniorTrainerinnen
- Rollenbeschreibung und Aufgaben von Unterstützerkreis und Moderationsteam überarbeiten

Ausblick - Zusammenfassung:

- Das erreichte Ergebnis des Workshops erfüllt die Erwartungen und bildet die Grundlage für die weitere Zusammenarbeit und ist förderlich für den Informationsaustausch zwischen den seniorTrainerinnen
- Nächster Workshop:
Wegen des Erfolgs und um die Nachhaltigkeit zu sichern, findet ein weiterer Workshop im Frühjahr 2005 statt.

5 Erfolge und Nachhaltigkeit des EFI-Programms aus bundespolitischer Sicht: "Ältere leisten unverzichtbaren Beitrag für sozialen Zusammenhalt"

(Christel Riemann-Hanewinckel, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe seniorTrainerinnen und seniorTrainer,
sehr geehrte Frau Dr. Aumüller-Roske,
sehr geehrte Frau Hawighorst,

auf dieser Tagung ziehen Sie eine Halbzeitbilanz des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Und wir beraten den Weg für die zweite Phase des Programms. Dazu begrüße ich Sie herzlich.

Wir alle sprechen vom „Lebenslangen Lernen“ als eine Anforderung der modernen Gesellschaft. Wir wollten mit dem Programm zeigen: Lernen bereichert, auch im höheren Lebensalter. Die persönliche Entwicklung ist nicht mit dem Eintritt in die Rente abgeschlossen, sondern es warten neue Perspektiven und Herausforderungen.

Geradezu überwältigend war die Resonanz der Programmidee bei den älteren Menschen, den erfahrenen Ehrenamtlichen ebenso wie bei den Berufsexperten. Sie haben eine neue Verantwortungsrolle übernommen: Als seniorTrainer oder seniorTrainerin aktiv zu werden kann heißen, das freiwillige Engagement in der Kommune zu fördern, Initiativen zu beraten und zu begleiten oder auch neue Projekte im Gemeinwesen aufzubauen. Ihre Teilnahme am Modellprogramm EFI ist ein wesentlicher Beitrag bei der Fortentwicklung unseres Gemeinwesens zur Bürgergesellschaft. Ohne eine effiziente Infrastruktur der Engagementförderung in den Kommunen geht das allerdings nicht.

Der Zwischenbericht belegt: die Ergebnisse können sich sehen lassen, das Modellprogramm EFI ist ein sehr erfolgreiches Programm:

Das Rahmencurriculum für die Kurse zum seniorTrainer und zur seniorTrainerin wurde von Herrn Prof. Detlev Knopf entwickelt. Er gab die ersten Impulse für ein innovatives Lernprogramm für ältere Menschen. Herrn Knopfs frühzeitiger Tod hat uns alle sehr getroffen, menschlich und auch fachlich. Wir vermissen seine Kompetenz und sein Engagement auch als Beiratsvorsitzender für das Modellprogramm EFI.

Herr Prof. Burmeister hat das Curriculum weiterentwickelt und insbesondere die Praxisanforderungen verstärkt in den Mittelpunkt gestellt.

Die Bildungsreferenten, die das Rahmencurriculum mit Leben gefüllt haben, können stolz sein auf die Leistung, die sie erbracht haben. Die Herausforderung war: ein hochmotiviertes, anspruchsvolles Kurspublikum, das mit hohen Erwartungen in die Kurse gegangen ist. Ihnen mussten Sie genügen. Die hohe Zustimmung, die Sie mit Ihren Kursen bei den seniorTrainern/innen gefunden haben, bestätigt Sie und beweist den Erfolg eines neuen Weges in der Altenbildung.

Die Resonanz in den meisten Anlaufstellen des freiwilligen Engagements war sehr hoch. Wir haben bewusst sowohl Seniorenbüros als auch Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen und Wissensbörsen einbezogen. Das Modellprogramm ist eine wichtige Weiterentwicklung der bisherigen Arbeit dieser Agenturen zur Förderung und Unterstützung des freiwilligen Engagements älterer Bürgerinnen und Bürger. In der Regel lagen die Anmeldungen für Ausbildung und Einsatz als seniorTrainer bzw. seniorTrainerin weit über den verfügbaren Kursplätzen. In vielen Anlaufstellen gab es Wartelisten und Interessenten mussten auf kommende Kurse getröstet werden. So war es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlaufstellen eine hohe Herausforderung, für eine Idee zu werben, die uns allen ja erst in Grundzügen deutlich war.

Ich bedanke mich besonders bei den seniorTrainern und seniorTrainerinnen: Sie haben sich auf dieses Angebot eingelassen und sind auch nach den Kursen in solch überwältigender Zahl aktiv geworden. Sie sind Botschafter für ein aktives Alter. Ich bedanke mich auch dafür, dass Sie sich an der wissenschaftlichen Begleitung aktiv beteiligt haben – auch wenn es manchmal sicherlich lästig war. Herr Dr. Engels vom ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) hat eine Fülle von Daten ausgewiesen, die den Erfolg des Programms und damit den Erfolg Ihrer Arbeit und Ihres Einsatzes aufzeigen. Ihnen allen liegen diese Ergebnisse vor. Ich bin sehr gespannt, wie die Ergebnisse der Untersuchung von

Frau Prof. Staudinger aussehen werden. Sie untersucht, wie sich die Kurse auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmer/innen auswirken. Wir werden damit das weit verbreitete Vorurteil widerlegen können, dass eine persönliche Weiterentwicklung im Alter nicht mehr möglich ist.

Wir wollen ein positives Bild des Alters in der Gesellschaft fördern. Wir möchten den Vorstellungen entgegentreten, dass Innovationskraft, Kreativität und Leistungsfähigkeit ausschließlich im jüngeren Lebensalter bestehen. Es zeichnet sich ab, dass dies gelingt. Das ISAB (Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung) hat neben der Aufgabe der Beratung und Koordination in dem Programm auch diese Aspekte aufgegriffen und wird zeigen, wie die Arbeit der seniorTrainer/innen in der Praxis wahrgenommen wird. Rund 1000 Projekte sind bereits erfasst, die von seniorTrainern aufgebaut oder unterstützt werden.

An dieser Stelle möchte ich mich sehr bei Herrn Braun und seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für diese Arbeit und auch die hervorragende Vorbereitung dieser Tagung bedanken. Ich bedanke mich auch bei Herrn Oberthür und der Katholischen Akademie und Heimvolkshochschule Lingen für die Gastfreundschaft. Ich freue mich auch, dass Herr Prof. Rosenmayr, der unser Programm von Anfang an begleitet hat, an dieser Tagung teilnimmt und uns seine Rückmeldung gibt.

Die Projekte, die sich nicht in den generationsübergreifenden Ansatz der Kampagne einordnen lassen, finden Eingang in die Initiativendatenbank, die von uns gemeinsam mit der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen) entwickelt wurde und die jetzt bei der BaS (Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros) weitergeführt wird. Das sind Bereiche wie die Betreuung hilfs- und pflegebedürftiger Menschen, die Schulung älterer Menschen für Computer und Internet, die Migrationsarbeit, im kulturellen Bereich, bei Sport und Umweltschutz und vielen anderen Bereichen mehr. Auch der „Expertenpool“ der dort aufgebaut wird, soll dazu beitragen, das Erfahrungswissen engagierter älterer Menschen in der gesamten Bundesrepublik zugänglich zu machen.

Meine sehr geehrte Damen und Herren,
das Bild des Alters – zwischen Pflegebett und Mallorca – können wir in der Öffentlichkeit nur verändern, wenn wir das, was Sie tun, möglichst breit bekannt machen. Viele von Ihnen haben dies in ihrem örtlichen Umfeld bereits erfolg-

reich getan. Wir wollen auch die Kommunen erreichen, die sich nicht am Modellprogramm beteiligen konnten.

Es ist wichtig, bei den Entscheidungsträgern der Kommunen für den Einsatz von seniorTrainern und seniorTrainerinnen zu werben. Wenn wir im demographischen Wandel bestehen wollen, brauchen wir neue Rollenmuster für das Freiwillige Engagement und neue Kooperationsmodelle zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen. In Dörfern, Städten und im Wohnquartier erleben und spüren die Menschen Lebensqualität. Wir brauchen die aktive Unterstützung der Kommunen und deswegen müssen wir sie überzeugen: seniorTrainer/innen sind ein Gewinn für die Kommune. Bereits in dieser Tagung haben wir einen Schwerpunkt beim Thema „Kommunen“ gesetzt. Wir werden dies weiter fortsetzen, z.B. auch mit einer Tagung der BaS (Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros) im Oktober/November dieses Jahres, die aufzeigt, welche Positionen bei den Kommunen bestehen, wie eine effiziente Unterstützung der Kommune durch freiwilliges Engagement aussehen kann und welche Grundvoraussetzungen hierfür bereit gestellt werden müssen.

Schaffen wir „senior Kompetenz Teams“ in allen Kommunen.

Eine besonders wichtige Funktion der Weiterentwicklung des Modellprogramms in der zweiten Hälfte der Modelllaufzeit wird den senior KompetenzTeams zukommen. Es haben sich bereits an vielen Standorten Gruppen von seniorTraineeinnen und seniorTrainern zusammengeschlossen, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und ggf. ihre Aktivitäten zu koordinieren. Bereits bei Bewertung der Kurse durch die seniorTrainer/innen wurde die Erfahrung mit der Lerngruppe besonders positiv gewertet. Die lokalen Kompetenzteams, die aus diesen Lerngruppen hervorgegangen sind, stehen den Anlaufstellen des freiwilligen Engagements als Partner zur Seite. Es wird eine wichtige Aufgabe des Modellprogramms sein, zu erproben, wie die Arbeit dieser Kompetenzteams funktioniert und wie die Zusammenarbeit mit den Anlaufstellen gestaltet werden kann. Ich begrüße diese Entwicklung zur Selbstorganisation von seniorTrainern und seniorTrainerinnen sehr.

Die vor uns liegende Aufgabe wird es sein, das Modell seniorTrainer/in auch über die derzeitigen Standorte hinaus auszuweiten und für seine Verstetigung zu sorgen. Hierbei wird uns das Deutsche Zentrum für Altersfragen (DZA) mit einem Projekt von Herrn Dr. Zeman über die Einbindung des EFI in Regelstrukturen unterstützen. Wichtig wird auch der Beitrag des wissenschaftlichen Beirats

sein. Durch die Gutachten, die Sie erstellt haben, werden wir eine wichtige Unterstützung haben, hierfür haben Sie meinen Dank und meine Anerkennung. Dazu ist neben Öffentlichkeitsarbeit Überzeugungsarbeit auf anderen Ebenen nötig. Wir hören immer wieder, dass seniorTrainer/innen nicht immer auf spontane Begeisterung stoßen, wenn sie mit ihren Projektvorschlägen auf Einrichtungen und Institutionen zugehen. Dies gilt im Übrigen für Menschen aller Lebensabschnitte. Bereits die Enquete Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ hat es als eine zentrale Aufgabe angesehen, die Institutionen für das bürgerschaftliche Engagement zu erschließen. Vor wenigen Monaten hat die Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“, die von Herrn Staatssekretär Ruhenstroth-Bauer geleitet wurde, einstimmig empfohlen, einen generationenübergreifenden Freiwilligendienst einzurichten. Herr Prof. Fred Karl wird deswegen eine Untersuchung durchführen, mit der die strukturellen Hemmnisse bei der Arbeit von seniorTrainerinnen und seniorTrainern erfasst werden. Wenn wir Institutionen für das Engagement älterer Menschen öffnen wollen, müssen wir wissen, weswegen sich manche Einrichtungen gegen das freiwillige Engagement sperren. Wir sind dabei auf Ihre Mitarbeit angewiesen und ich möchte Sie sehr herzlich bitten, uns zu unterstützen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat das Thema „Aktives Alter“ zu einem Schwerpunkt dieser Legislaturperiode gewählt. Neben dem Modellprogramm Erfahrungswissen für Initiativen wird der 5. Altenbericht mit dem Thema "Potentiale des Alters" dies aufgreifen. Sowohl in der Projektgruppe „Impulse für die Zivilgesellschaft“ als auch in der Projektgruppe „Demographischer Wandel“ werden Fragen einer aktiven Lebensgestaltung im höheren Lebensalter eine wichtige Rolle spielen. Unser Projekt „Online-Kompetenz für die Generation 50+“ soll dafür sorgen, dass ältere Menschen das Internet für sich nutzen. Die Beteiligung ist gut! Hierbei war auch das Modellprogramm EFI mit dem Schwerpunkt „Internet“ beteiligt.

Meine sehr geehrte Damen und Herren,
es liegen arbeitsreiche und hoffentlich interessante Tage vor Ihnen. Ich wünsche Ihnen für diese Tagung und die Weiterentwicklung unseres gemeinsamen Modellprogramms viel Erfolg.

6 Die Bedeutung des EFI-Programms für die Senioren- und Engagementförderpolitik des Landes Niedersachsen

(Dr. Ursula Aumüller-Roske, Abteilungsleiterin im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit)

Frau parlamentarische Staatssekretärin,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich stelle mich zunächst vor:

Ich leite seit September des letzten Jahres die für Jugend und Familie zuständige Abteilung im Sozialministerium. Und da zu der Familie auch die Senioren und Seniorinnen gehören bin ich auch dafür zuständig. Wir sagen Sozialministerium Frau Hanewinkel weil wir ja den Zungenbrecher BMFSFJ doch nicht auf Niedersachsen übertragen wollen. Wir sind sparsam und beschränken uns auf zwei Buchstaben. Ich möchte Ihnen die herzlichen Grüße der niedersächsischen Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Jugend, Gesundheit und Bauen, Frau von der Leyen übermitteln. Sie sehen an dieser Auflistung, dass das in Kürze zu bringen, nun wirklich nicht möglich ist. Insofern heißen wir in der Abkürzung jetzt Sozialministerium MS.

Frau Ministerin von der Leyen, die heute nicht kommen kann weil Dienstags morgens seit Urzeiten in Niedersachsen Kabinett ist, lässt herzlich grüßen und sie hat mich auch gebeten Ihnen für die geleistete Arbeit herzlich zu danken. Ich freue mich, dass Ihre dritte Fachtagung hier stattfindet im Ludwig Windhorst Haus. Es ist für uns der Ort in dem die Seniortrainer/innen ihre Qualifizierung erhalten. Diese Einrichtung ist hier als überörtlicher Bildungsträger für die Durchführung des EFI-Programms. Unsere drei Anlaufstellen in Hannover, Lathen und Edewecht wählen geeignete ältere Menschen für das Projekt aus. Ich habe mir berichten lassen, auch das an den Hausherren, dass die Zusammenarbeit hier sehr gut klappt, und ich hoffe das wird auch weiter so gehen. Aus wissenschaftlicher Sicht haben Sie heute morgen bereits eine Halbzeitbilanz gezogen und am Nachmittag in den verschiedenen Workshops werden einzelne Projekte noch detailliert vorgestellt.

Lassen Sie mich einige Gedanken zu den Chancen im Alter sagen:

Im alten Rom war es üblich den Beginn des Seniorenalters bei ungefähr 40 Jahren anzusiedeln. Also diese Grenze habe ich überschritten und da ich jeden morgen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zum Büro fahre, höre ich natürlich auch was so die jungen Leute über die Gruftis sagen. Meine persönliche Antwort ist dann immer: „Es gibt Leute die kommen als Greise zur Welt.“ Worüber dann die Jungen dann etwas ruhiger werden.

Sie kennen allenthalben, die Frau Staatssekretärin hat das angesprochen, die Diskussion über den demografischen Wandel. Der Wandel in der Bevölkerungsstruktur ist eines der zentralen Themen unserer Medien und es ist auch ein Thema unserer Zeit und ein Thema der Politik. Es scheint ein Problem in Deutschland zu sein, dass Themen die wichtig sind, offenkundig nur in Form von Horror-szenarien diskutiert werden können. Ich denke, wir haben Zukunftsszenarien zu entwickeln und zu diskutieren. Hier ist jetzt eine Region für alle Nicht-niedersachsen. Wir haben es gehört mit der wüsten Nettoerproduktionsquote in Deutschland. Was so erstaunlich ist: Es ist allerdings auch die Region, Frau Hane-winckel, wo es fast keine Ganztagsbetreuung gibt. Während es umgekehrt in den Regionen, wo es eine große, gerade aus Ihrem Bundesland wo Sie herkommen, eine hohe Rate an Ganztagsbetreuung gibt, aber eine niedrige Nettoerproduktionsquote. Ich will es aber gleich sagen: Unsere Ministerin, die ihr Lebtag lang nur Ganztagsbetreuung, nämlich in Brüssel erlebt hat, setzt sich da auch manifest für ein. Ich wollte nur sagen, dass es vielleicht für solche komplexen Themen und Problemen keine einfachen Antworten gibt.

In der Presse haben wir zur Zeit wirklich Horrorprognosen uns –szenarien. Sie erinnern an die Diskussion über Treibhauseffekt, Waldsterben, BSE Epidemie, und vor einigen Jahren, vielleicht erinnern sich noch einige von Ihnen, hatten wir ja auch ein Katastrophenszenario: Da drohte die Überbevölkerung. Nämlich die sechs Milliarden.

Die Überschriften heute: Sinkende Geburtenrate, steigende Lebenserwartung, explodierende Renten und Kassenbeiträge, erdrückende Lohnnebenkosten und für die zukünftigen Rentner Armut im Alter.

Ein Vorteil des Alters ist es, die Dinge etwas gelassener zu sehen, und ich möchte Albert Einstein zitieren, von dem, ich finde, der schöne Satz stammt: „Prognosen sind immer dann riskant, wenn sie auf die Zukunft gerichtet sind.“

Niemand weiß wie sich die Zuwanderung in den nächsten Jahren gestaltet. Sie wissen auf Bundesebene einigt man sich gerade zur Zeit über das Einwanderungsgesetz. Auch ist unklar, ob die Geburtenrate nicht sich irgendwann ändert und in wie weit politisches Gegensteuern, beispielsweise Ganztagsbetreuung hier Hilfen bringen werden. Frau Bundesministerin Schmidt hat neulich angemahnt, dass es vielleicht nicht immer notwendig ist, um ein Kind auf die Welt zu setzen, ein Haus zu haben, das Auto, den Vorgarten. Sondern, dass man es sich vielleicht auch früher überlegen kann. Die Lage ist ernst, und zunächst mal denke ich, müssen die Diskussionen geführt werden. Und vor allem gibt es Grund, dass wir politisch reagieren, den gesellschaftlichen Wandel zur Kenntnis nehmen und die entsprechenden Konsequenzen ziehen.

Wir alle kennen die Situation: Während 1960 noch drei Arbeitnehmer für einen Rentner aufkamen, sind es heute noch zwei. Und in wenigen Jahrzehnten wird ein Arbeitnehmer für einen Rentner aufkommen müssen. Ich weiß, während meines Studiums gab es eine Geburtenquote in Westdeutschland, also in den 60er Jahren, den Babyboomer Jahren, von 1.2 Mio. Allein für Westdeutschland. Wir hatten im letzten Jahr für Gesamtdeutschland 720.000. Also, das sind schon dramatische Zahlen, die wir zu beobachten haben. Deswegen denke ich, ist es verständlich wenn die junge Generation kritische Fragen stellt. Zum Beispiel, ob es gerecht ist, wenn die Jungen immer höhere Beiträge für die Renten zahlen müssen, gleichzeitig aber ein deutlich niedrigeres Rentenniveau zu erwarten haben, als die heutige Rentnergeneration. Und auch diese Frage ist gerechtfertigt: Was können wir heute und morgen noch leisten, wenn wir die soziale Sicherung so weiter finanzieren wollen?

Allerdings, Lebensqualität bis ins hohe Alter ist keine Illusion. Und die älteren Menschen haben einen Anspruch darauf, auch medizinisch gut versorgt zu werden. Dies sollten wir unter keinen Umständen in Frage stellen. Wir dürfen auch den Eindruck nicht entstehen lassen, als ob junges Leben mehr Wert sei, als ein altes. Wer einen solchen Eindruck zuließe würde ganz Bewusst einen echten Generationenkonflikt herbeiführen.

Meine Damen und Herren, die ältere Generation hat ein Recht darauf, nicht mit negativen Begriffen beschrieben zu werden. Immer mehr Menschen im Alter suchen nach einem aktiven, gesellschaftlichen Leben, auch nach dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, oder der Beendigung der Familienphase. In Niedersachsen engagieren sich zwei Mio. Menschen für unsere Gesellschaft und unsere

Gemeinschaft. Weitere zwei Mio. geben an, Interesse an einem freiwilligen Engagement zu haben. Sie tun dies aus Überzeugung, mit Freude und dem Bewusstsein, damit auch etwas zu geben, was sie sich selber erarbeitet haben, dass sie selber erfahren haben. Diese große Bereitschaft der Menschen, die Gestaltung ihres Lebensumfeldes in die eigenen Hände zu nehmen, können wir nicht hoch genug schätzen. Dieses Engagement erhöht die Lebensqualität, es schafft Beteiligungsmöglichkeiten und es sichert überhaupt erst den sozialen Kitt dieser Gesellschaft. Ich meine, etwas sinnvollereres können Menschen nicht tun, mehr können wir uns alle nicht wünschen.

Ministerpräsident Wulff hat bereits in seiner Regierungserklärung im März letzten Jahres, seinen großen Respekt vor den ehrenamtlichen Initiativen zum Ausdruck gebracht. Er hat deutlich gemacht, dass das, was unter sozialen Niedersachsen verstehen wird, zu verstehen ist, ganz wesentlich auf dem ehrenamtlichen Engagement vieler Menschen in unserem Land beruht, und es gilt besonders diese im Amt zu erkennen und weiter zu entwickeln.

Freiwilliges Engagement hat seine Wurzeln auf der lokalen Ebene. Hier findet sich die Bühne des Lebens, die durch die Wirklichkeit geprägt ist. Hier ist der Ort, wo sich Bürger unmittelbar einmischen können. Und weil das so ist, hat sich Niedersachsen auch entschlossen, dafür einen Beitrag zu leisten, indem es unter anderem das EFI-Qualifizierungsprogramm unterstützt. Die niedersächsische Landesregierung stellt sich damit den neuen Herausforderungen, die durch eine immer älter werdende Gesellschaft erforderlich werden. Sie sieht daher einen Schwerpunkt ihrer künftigen Arbeit, in der weiteren Förderung von Freiwilligenarbeit und Ehrenamt. Ziel einer zukunftsorientierten Seniorenpolitik ist es, das Wissen und die Kenntnisse älterer Menschen für die Gesellschaft zu nutzen. Das EFI-Programm ist ein Beitrag zur Neuformulierung der gesellschaftlichen Stellung älterer Menschen und dient ebenso der Anerkennung und Sichtbarmachung ihrer gesellschaftlichen Leistung.

Für ein tragfähiges soziales Netz brauchen wir das freiwillige soziale Engagement und die Hilfe zur Selbsthilfe. Hier sitzt Frau Ehrhardt, das ist die Leiterin des Freiwilligenzentrums in Hannover. Von ihr weiß ich, dass das EFI-Programm in Hannover sehr großen Zuspruch findet. Sie ist, dass wurde eben hier auch von der Staatssekretärin angesprochen, in einer schwierigen Lage einigen hochqualifizierten Interessenten am EFI-Programm für die im Herbst startende dritte Einheit Absagen zu müssen, da nur sieben Trainer pro Durchgang ausge-

bildet werden können. Auf Grund des starken Andrangs überlegt sich das Freiwilligenzentrum in Hannover, mit den bereits ausgebildeten *senior*Trainerinnen den Aufbau einer alternativen Trainergruppe. Daran sieht man, dass zum einen ältere Menschen zunehmend auf der Suche nach einer neuen Verantwortungsrolle sind, und andererseits der Wunsch nach einer sinngebenden Tätigkeit im freiwilligen oder ehrenamtlichen Bereich vorhanden ist. Es dokumentiert aber auch, wie attraktiv das EFI-Programm für ältere Menschen ist. Dafür zu werben, neue Wege aufzuzeigen, und gemeinsam zu entwickeln, stehen Veranstaltungen wie diese.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Tagung einen guten Verlauf, interessante Gespräche und anregende Diskussionen heute Mittag in den Workshops.

Dankeschön.

7 Das EFI-Programm im Emsland *(Dr. Christine Hawighorst, Sozialdezernentin des Landkreises Emsland)*

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich darf Sie ganz herzlich im Namen des Landkreis Emsland hier bei uns in Lingen begrüßen.

Der Landkreis Emsland gilt ja aufgrund zahlreicher Modellprojekte als Modellregion für Seniorenarbeit. Auch wenn wir uns noch als einen jungen Landkreis betiteln würden, so leben doch zur Zeit immerhin schon 45.460 Senioren im Alter von über 65 Jahren im Emsland. Nach aktuellen Prognosezahlen können wir davon ausgehen, dass sich diese Zahl bereits 2007 auf 55.000 Senioren im Altern von 65 Jahren und älter bewegen wird, und im Jahre 2012 werden wir sogar über 60.000 Senioren in dieser Altersgruppe bei uns im Landkreis haben. Ähnliche Prognosen gibt es selbstverständlich ebenso in anderen Ländern und anderen Landkreisen. Und damit kommt der Reform unseres Sozialstaates eine besondere seniorenpolitische Relevanz zu.

Was wäre unser Sozialstaat heute, und auch erst Recht zukünftig, ohne den Einsatz unserer sogenannten jungen Alten. Die Antwort kennen wir alle hier. Deshalb möchte ich an dieser Stelle allen an dieser Fachtagung Beteiligten im Namen des Landkreises danken, dass Sie sich entschieden haben, das EFI-Programm zu unterstützen, auch wenn dies aus unterschiedlichsten Motivationen erfolgt. Denn entscheidend ist unser gemeinsames Ziel. Nämlich, einen unverzichtbaren Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten. Sie wissen alle, wir brauchen das mehr denn je.

Sie alle hier in diesem Raum stehen für aktive Mitgestaltung politischen und gesellschaftlichen Lebens, dieses sollte im Rentenalter nicht aufhören. Aktiv bleiben, mitmischen, gerade auch im Rahmen der eigenen Interessen. Darum geht es, und dafür stehen wir.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

auch im Landkreis Emsland, gerade in unserem Flächenlandkreis mit der hohen Einwohnerzahl und den vielen älteren Mitbewohnern, stehen viele Rentner vor der Überlegung, im Erwerbsleben weiter aktiv zu bleiben. Es ist festzustellen, dass aufgrund des gesetzlich bedingten Rentenalters, verschiedene Generationen zwei, drei oder auch mehr Jahrzehnte im Rahmen ihres Renten- und Seniorenalters die Freizeit hier im Landkreis verbringen werden. Deshalb haben wir uns schon seit längerer Zeit darüber Gedanken gemacht, wie wir Senioren einbinden können im Rahmen unserer Freiwilligenagenturen, im Rahmen von Freiwilligenarbeit, unabhängig von Aktivitäten in Sport, in kulturellen Bereichen oder in anderen Bereichen. Und wir haben bei unserer Seniorenpolitik mehrfach, nicht nur im Rahmen von Bundes- oder Landesprogrammen, Unterstützung gegeben, sondern gerade auch vor Ort dafür gesorgt, dass wir ein tragbares Netz der Selbsthilfe und des sozialen Engagements vorweisen können.

Wir haben hier in vielen Pflegeeinrichtungen mittlerweile ein enges Netz aufbauen können, in dem Mitmenschen anderen älteren Senioren helfen, ihren Tagesrhythmus interessanter zu gestalten. Wir haben vielfältige Hilfen im sozialen Dienst und auch in Verbänden, die uns in regelmäßigen Veranstaltungen unterstützen. Und wir haben alleine 200 Selbsthilfegruppen aufbauen können, die nur im sozialen und gesundheitlichen Bereich tätig sind.

Allerdings steht uns aber mit dem LWH ein verlässlicher Partner in der Seniorenarbeit zur Verfügung, der sich auch für grenzüberschreitende Fachtagungen eingesetzt hat. Qualifikation, das haben wir ja im Rahmen des EFI-Programms besonders gemerkt, ist eine besondere Bedeutung beizumessen.

Eine Teilnehmerin, soweit schon zur Erfolgsmeldung des ersten EFI Kurses, hat in Salzbergen bereits eine Hospizgruppe gegründet, d. h. wir können schon die ersten Früchte dieses Programms ernten. Die übrigen 14 Teilnehmer im Emsland und der Grafschaft arbeiten weiterhin aktiv an verschiedensten Programmen. Wir haben hier eine Reihe von Rückmeldungen. Wir wissen, dass noch nicht alles rund läuft. Sicherlich ist noch einiges zu verbessern, aber wir haben erkannt, dass ein enormes Potenzial vorhanden ist, das wir weiter aufbauen wollen. Und deshalb hat Freiwilligenarbeit und ehrenamtliche Arbeit weiterhin einen hohen Stellenwert bei uns im Landkreis Emsland.

In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, dass beim Landkreis ein sogenanntes Zukunftsforum gegründet wurde, bei dem die Kreisverwaltung sog. Expertenteams einlädt. Hier soll die Entwicklung des Landkreises speziell für den Bereich des Ehrenamtes vorangetrieben werden.

Ich verrate Ihnen dann kein Geheimnis wenn ich sage, dass ich sehr gespannt bin auf die Ergebnisse, die wir im Rahmen von EFI in diesem Zusammenhang bekommen werden.

Ich wünsche mir jedenfalls als Zwischenbilanz des EFI-Programms, dass wir mit diesem Programm die Seniorenpolitik in unserer Region einen wesentlichen Schritt nach Vorne bringen können.

Vielleicht haben Sie, das jetzt noch zum Abschluss, ja aufgrund des umfangreichen Programms nicht so viel Gelegenheit, sich hier im Emsland noch einiges anschauen zu können. Sie sind aber herzlich willkommen, auch ein weiteres Mal bei uns rein zu schauen um unseren Emsland-Landkreis kennen zu lernen.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

8 Vorstellung des Bundesnetzwerks Bürgerengagement (BBE) und der bundesweiten BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" *(Dr. Ansgar Klein, Geschäftsführer des BBE, Berlin)*

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich sehr, dass ich heute hier sein kann.

Ich bin am Sonntag vom 80. Geburtstag meiner Mutter gekommen. Auf der Einladung stand: Huch, ich werde 80! Das war auch völlig ernst gemeint, weil sie durch ihre zahlreichen Aktivitäten vor allem im Umfeld einer katholischen Gemeinde gar nicht mitbekommen hatte, dass sie schon auf 80 zugegangen ist. Wir haben gerade gehört, dass es junge Leute gibt, von denen man meint, sie seien schon ziemlich alt. Und es gibt eine Menge ältere Menschen, die sind im Herzen, im Verstand und in dem, was sie tun, sehr jung geblieben.

Das EFI-Programm bewerten wir als ein Programm, das uns Zukunftsimpulse gibt, die wir auch engagementpolitisch nutzen und von denen wir über enge Zusammenarbeit mit Infrastruktureinrichtungen der Engagementförderung alle profitieren können. Ich spreche hier für das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliche Engagement (BBE), um Ihnen diese Botschaft laut und deutlich zu überbringen.

Ich möchte zunächst unser Bundesnetzwerk kurz vorstellen und im zweiten Teil von unserer Aktionswoche, der „Woche des Bürgerschaftlichen Engagements“, berichten, die wir in diesem Jahr als Kampagne für das Engagement mit vielen Unterstützern durchführen.

Sie alle werden sich erinnern – und die Frau Staatssekretärin hat es gerade nochmals erwähnt –, dass wir mit dem Internationalen Jahr der Freiwilligen und mit der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages 2001 in der Öffentlichkeit mit den Engagementthemen eine große Resonanz hatten. Das Bundesnetzwerk ist im Jahr 2002 von 40 Organisationen gegründet worden, die im Nationalen Beirat des Internationalen Jahres der Freiwilligen vertreten waren. Es ist dabei herauszuheben, dass es sich schon die Gründungsmitglieder trisektoral zusammengesetzt waren, d.h., es waren Vertreter von Staat und Kommunen genauso vertreten wie Wirtschaftsvertreter und

natürlich zahlreiche Organisationen der Bürgergesellschaft – sowohl die „großen Tanker“ als aber auch die „kleinen Netze“. Es gab und gibt ganz selbstverständlich zwischen so heterogenen Akteuren immer auch Konflikte. Aber im Netzwerk setzen sich alle zusammen. Hier geht darum, praxisnah Engagementförderung zu entwickeln. Es geht darum, bereichsübergreifend zu arbeiten. Wir haben starke und große Organisationen, die in ihren Bereichen für ihre Ehrenamtlichen, für die Freiwilligen und Engagierten einiges tun und sich sehr bemühen. Wir haben Kulturverbände, wir haben Sportverbände, Umweltverbände, wir haben natürlich die Wohlfahrtsverbände. Aber viele dieser Bereiche hatten in den letzten Jahren und Jahrzehnten nur wenige Kommunikations- und Organisationsschnittstellen. Es ist unser zentrales Anliegen, hier eine bessere Vernetzung, einen Erfahrungsaustausch, einen Dialog und vielfältige Kooperationen anzustiften, um bereichsübergreifend die Rahmenbedingungen für Engagierten in deren Interesse zu entwickeln. Damit stärken sich die Organisationen der Bürgergesellschaft zugleich selber, erweist sich die Bedeutung eines „ermöglichenden“ und „aktivierenden Staates“ und eine kommunale Entwicklung hin zur „Bürgerkommune“. Damit können Unternehmen sich als Akteure der Bürgergesellschaft in der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zeigen.

Wir haben mittlerweile in unserem Netzwerk beinahe 150 Mitglieder, von denen die meisten Bundesorganisationen sind. Grundsätzlich aber steht der Mitgliedschaft bei uns auch für regional oder lokal agierende Organisationen nichts im Wege: Wenn eine Einzelinitiative vor Ort bei uns Mitglied werden will, kann sie das gerne werden. Nur, wir sagen immer: Bitte schaut, habt ihr kommunale Netze? Habt ihr regionale Netz, in denen sich Euer Engagement zunächst vor allem lohnt? Auf der Bundesebene ist es wichtig, dass sich etwa Landesnetzwerke oder natürlich Bundesverbände und bundesweit tätige Organisationen zusammen tun. Aber wir sollten auch hier subsidiär verfahren. Wir müssen von unten nach oben schauen und handeln. Es ist bei uns auch so: Die Ressourcen sind überall knapp, d.h. unsere Mitglieder finanzieren ihre Treffen, die meistens in einer Ost-West-Achse in der Mitte der Republik stattfinden, alle mit eigenen Fahrtkosten, und das wird für Kleininitiativen dann schon schwieriger. Unserer Erfahrung nach ist es erfolgsversprechender, sich in einem Netzwerk vorrangig basisnah zu vernetzen und dann zu schauen, welche überregionalen und bundesweiten Netzwerken man sich anschließen kann. Und dann kommen wir als Bundesnetzwerk tatsächlich ins Spiel.

Das Selbstverständnis unseres Netzwerkes ist Engagement- und Demokratiepolitik. Darunter verstehen wir die Schaffung von Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Denn wenn Menschen sich engagieren, dann möchten sie auch mitgestalten. Wenn sie mitgestalten möchten, dann ist das eine Frage der Demokratie. Demokratie lebt nicht nur durch Wahlmöglichkeiten, sondern auch und gerade durch Beteiligungsrechte und -möglichkeiten bis in die Institutionen und Einrichtungen der Gesellschaft (von Kinderhort und Schule bis Krankenhaus und Altenheim) hinein. Und diese Perspektive der Öffnung der Organisationen und Institutionen ist dem Netzwerk natürlich sehr wichtig. Wir wissen auch, dass unsere Verbandsmitglieder aus der Bürgergesellschaft damit auch eigene Hausaufgaben zu erledigen haben. Das räumen die meisten auch selber ein. Sie räumen selbstkritisch ein, dass auch sie als große Verbände lernen müssen, dass sie ihre Organisationsform weiter entwickeln müssen.

Auch die EFI-Projekte, so wurde hier berichtet, haben Probleme, den Zugang zu Institutionen zu verbessern. Da merkt man schon, dass es immer noch eine Kultur der institutionellen Geschlossenheit gibt, die mit der modernen Engagementpolitik, wie wir sie auch vertreten möchten, nicht wirklich etwas zu tun hat. Wir brauchen natürlich das Mitlernen in den Organisationen und Institutionen, damit die Öffnungsprozesse auch tatsächlich bewerkstelligt werden können.

In der Enquete-Kommission hat man ja auch eine – wie ich finde sehr kluge – Entscheidung getroffen, indem man gesagt hat: Lasst uns weggehen von einer Engagementförderung, die nach dem Gießkannenprinzip vor allem mit Anreizen monetärer Art operiert. Wir brauchen für Ehrenamtliche zwar vielleicht eine allgemeine Unkostenpauschale oder einen Steuerfreibetrag. Was wir aber wirklich vordringlich brauchen, sind andere Leitbilder und Arbeitsweisen in den Organisationen. Dass sich Krankenhäuser, Schulen und Kindergärten, Altenheime, dass sich die ganze Breite der gesellschaftlichen Einrichtungen auch für das Engagement der Menschen öffnet. Und das sind dicke Bretter, die wir engagementpolitisch bohren müssen.

Ich würde Ihnen gerne die Projektgruppen unseres Netzwerks kurz vorstellen und das mit dem Hinweis verbinden, dass Sie in unserer Berliner Geschäftsstelle jederzeit natürlich ausführlicheres Material anfordern können. Im BBE gibt es acht Projektgruppen, die zum Teil noch vier bis fünf Untergruppen haben. Aus ihnen heraus erfolgt der Großteil unserer Projektentwicklungen. Gleichzeitig bietet die Beteiligung unserer Mitgliedsverbände in den Projektgruppen Gewähr dafür,

dass das Netzwerk als ganzes von den Aktivitäten einzelner Mitgliedsorganisationen profitieren kann.

Die BAGSO mit ihren europaweiten Kontakten zum Beispiel informiert uns in der *Projektgruppe Europa* regelmäßig über das, was etwa auf europäischer Ebene in Brüssel passiert. Wir brauchen die bereichsspezifischen Informationen von der BAGSO ebenso wie von den Umwelt- und Sozialverbänden oder den transnationalen NGOs. Da müssen wir noch sehr viel im Informationsfluss entwickeln und auch die grenzüberschreitenden Kooperationen verstärken.

Wir haben eine *Projektgruppe Sozialstaat*. Diese Gruppe gerade einen großen Workshop gemacht, v.a. realisiert durch die Hilfsorganisationen Malteser, Arbeiter-Samariter-Bund und Caritas. Da ging es um Fragen wie Pflege und Engagement, ein drängendes Thema mit großer Zukunftsrelevanz. Und das wird bei EFI natürlich auch eine große Rolle spielen – ich hab das hier auch oft so gehört.

Unsere Projektgruppe *corporate citizenship* versucht, die Kooperation mit Unternehmen auszubauen, um auch dort den Dialog und Kooperationen mit den Akteuren der Bürgergesellschaft zu verstärken. Wir beginnen jetzt, nach einer Aufbauphase, damit, als Netzwerk Unternehmen stärker für uns zu gewinnen. Dies gilt sowohl für Großunternehmen als auch genauso im Lokal- und Regionalbereich, wo der Mittelstand natürlich von enormer Bedeutung ist. Und da muss man eigene Konzepte des Umgangs mit der Engagementförderung durch Unternehmen entwickeln. Wir werden zukünftig in verstärktem Maße auch in den Einrichtungen selber eine Praxis des sogenannten „Welfare Mix“ haben, d.h. es werden staatliche, bürgergesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure und Ressourcen gemischt werden, um soziale Leistung zu erbringen. Das ist die Zukunft des Sozialstaats, und dort wird der Faktor der Bürgergesellschaft eine wichtige Rolle spielen. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die Qualitäten der Dienstleistungen. Das ist natürlich ein großes Thema für unser Netzwerk.

Wir haben eine *Projektgruppe Migration*. Da geht es um die vielen Millionen Menschen, die hier als eingewanderte Mitbürger leben, und deren Engagement viel für die Integration bewirken kann. Das gilt nicht nur für die Einbindung von Migrantinnen und Migranten in die ansässigen Organisationen der Bürgergesellschaft, sondern auch für die Migrantenorganisationen. Das Engagement in Migrantenorganisationen ist keineswegs automatisch gleichzusetzen mit der Abschottung in einer „Parallelgesellschaft“, auch wenn das durchaus auch der Fall

sein kann. Hier gilt es engagementpolitisch und demokratiepolitisch noch viel zu tun und die Bedeutung dieser Aufgabe wird in der Integrationsdebatte und -politik noch weit unterschätzt. Innerhalb dieser Projektgruppe setzen sich bspw. die großen Verbände in Deutschland genauer mit diesem oft vernachlässigten Thema auseinander. Einige, wie die Caritas, haben bereits systematische Bestandsaufnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten und ihrer Anliegen in der eigenen Organisation durchgeführt. Die Projektgruppe will solche Bestandsaufnahmen fortentwickeln und verbreitern und das Engagement von und für diese wichtige Bevölkerungsgruppe auch ganz praktisch fördern.

Natürlich ist das Thema *lokale Bürgergesellschaft* in einer weiteren Projektgruppe angesiedelt. Gerade hier lade ich Sie herzlich ein, sich als EFI-Projekte in geeigneter Form ins Netzwerk einzubringen – darüber müssen wir weiter miteinander reden. Die Kommune ist der zentrale Ort des bürgerschaftlichen Engagements. Die Entwicklung von Bürgerkommunen mit ausgebauter Engagementförder- und beteiligungskultur ist das Hauptziel.

Freiwilligendienste: Aber auch die Freiwilligendienste werden künftig in der Kommune eine größere Rolle spielen: Wie die Frau Staatssekretärin vorhin schon erwähnt hat, sind vor dem Hintergrund der Berichte der „Impulse-Kommission“ die generationsübergreifenden Freiwilligendienste ein zentrales Thema für neue Modellprojekte der Freiwilligenarbeit. Im Netzwerk evaluieren wir derzeit, welche Modellprojekte gerade im Bereich der generationsübergreifenden Freiwilligendienste von uns vorgeschlagen und entwickelt werden können. Die Trägerorganisationen des Freiwilligen Sozialen und des Freiwilligen Ökologischen Jahres, des Europäischen Freiwilligendienstes und der Auslandsfreiwilligendienste tauschen in dieser Projektgruppe ihre Erfahrungen aus und entwickeln die Freiwilligendienste weiter.

Qualifizierung und Bildung, auch dieses Thema ist hier schon erörtert worden. Hier geht es um die Frage: Wie kann sich bspw. die Schule stärker für die Kompetenzen von Bürgergesellschaft und Wirtschaft öffnen, diese einbeziehen und auch im Stadteil stärker wahrgenommen und vernetzt werden? Aber natürlich ist EFI selber ein Beitrag zur Qualifizierung und Bildung von freiwilligen Managern, wenn man den Manager-Begriff nicht so technokratisch versteht, sondern eher im Sinne von Anregern, von Moderatoren. Im Themenfeld der Fort- und Weiterbildung lade ich Sie dazu ein, die Impulse von EFI stärker auch in unser

Bundesnetzwerk einzubringen. Beide Seiten können davon profitieren und die Impulse von EFI können so auch noch stärker verbreitet werden.

Nicht zuletzt haben wir eine *Projektgruppe Rahmenbedingungen*. Da geht es um die rechtlichen Rahmenbedingungen. Und auch dort werden wir, nehmen wir etwa das Beispiel generationsübergreifender Freiwilligendienste, mit ganz neuen Fragen konfrontiert. Soziale Absicherung junger Freiwilliger in gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten ist etwas völlig anderes, als durch sozialstaatliche Leistungen abgesicherte Senioren, die sich dann vielleicht in neuen Formen von Freiwilligendiensten engagieren wollen. Das ist Neuland, auch sozialrechtlicher Art, und da muss man tatsächlich gemeinsam daran arbeiten. Die Palette der hier bearbeiteten Themen reicht von Versicherungsfragen bis zu Bedarfen der Infrastruktureinrichtungen, von Organisationsreform großer Verbände im Interesse der Engagierten bis zu Maßnahmen des Bundes zur Entbürokratisierung. Hier kooperieren wir bspw. mit den drei Bundesministerien, die bei uns Mitglieder sind: dem BMFSFJ, dem BMGS und dem BMI.

Jetzt habe ich Ihnen in einem Schnelldurchgang unsere acht Projektgruppen ganz grob vorgestellt, und Sie merken daran vielleicht schon, wie vielfältig die Zugangsmöglichkeiten, Chancen und Ergebnisse einer bundesweiten Vernetzung sein können.

Der zweite Teil meines Vortrags befasst sich mit der größten, zentral organisierten Veranstaltung unseres Netzwerkes: Unserer Aktionswoche. Die „Woche des Bürgerschaftlichen Engagements“ wird am 24. September mit einer zentralen Auftaktveranstaltung eröffnet und dauert dann vom 25. September bis 2. Oktober. Auf einer eigenen Kampagnen-homepage können Sie sich näher informieren: <http://www.engagement-macht-stark.de/>

Ich möchte dabei zunächst darauf eingehen, warum wir diese Aktionswoche durchführen. Wir waren im Bundesnetzwerk der Meinung, dass die öffentliche Aufmerksamkeit für die Engagementthemen derzeit nicht mehr so stark ist, wie sie noch zur Zeit der Enquete-Kommission und des Internationalen Jahres der Freiwilligen gewesen ist. Aus dieser Feststellung heraus ist in den Gremien des Netzwerkes – also dem Koordinierungsausschuss, dem Sprecherrat und der Mitgliederversammlung – die Idee entstanden, eine großangelegte Kampagne zu organisieren. Mit dieser „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ möchten wir die Bedeutung des Engagements in der Gesellschaft, die Breite, die Vielfäl-

tigkeit, das Bunte, das Kreative des Engagements aufzeigen und das natürlich dann mit Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, mit Werbe- und Informationsarbeit verbinden.

Ein eigenes, zumeist durch Freiwillige getragenes Kampagnenbüro ist derzeit dabei, neben und mit unserer Geschäftsstelle diese Woche auf die Beine zu stellen. Schirmherr ist der Bundeskanzler. Wir haben eine Werbeagentur aus Hessen, Con Team, die uns pro bono wunderbar unterstützen, und eine Medienpatenschaft mit unserem Gründungsmitglied ZDF und dem Bundesverband der Außenwerbung. Wir werden vom Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. und dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. bei der Bitte um Berichterstattung und Freianzeigen unterstützt., was nicht zuletzt auch der regionalen Berichterstattung zu Gute kommen wird. Zu den Unterstützern gehören das BMFSFJ, Die Hertie-Stiftung, die Robert-Bosch-Stiftung, BP, Schering und die Frankfurter Oppenheim-Bank. Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge hat uns für das Kampagnenbüro Räume zur Verfügung gestellt.

Die Kampagne möchte insbesondere das lokale Engagement stärken. Wir haben bereits über 220 lokale und regionale Aktionen, die mitmachen werden. Alleine im Bereich Senioren sind 45 Projekte gemeldet. Vor allem die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros hat sich stark eingebracht. Auf das Thema Generation und Familien entfallen darüber hinaus 76 Projekte. Und für die stellen wir Rahmenmedien zusammen (Plakate, Flyer etc.). Wir werden auch thematische Pressemappen erstellen. Ich biete Ihnen an, dass wir eine Pressemappe erstellen, in der wir den Bereich des Engagements für Senioren nach vorne rücken und mit Hintergrundinformationen versehen, aber auch mit ausgewählten Projekten, um diese beispielhaft in den Medien stärker zu präsentieren..

Das Logo unserer Aktionswoche heißt „Engagement macht stark“. Die Philosophie bei uns ist: Wir machen eine Kampagne, und in dieser Kampagne kann jeder vor Ort sich mit seinen Projekten einklinken und dadurch aber auch seine Projekte stärken. Darum geht es uns. Es geht nicht darum, von oben herab etwas überzustülpen. Viele lokale Akteure haben uns schon signalisiert: Wir haben einen guten Grund, das was wir machen stolz, laut und deutlich öffentlich zu zeigen. Und genau darum geht es uns. Deswegen ein Logo, das alle verwenden können.

Mit Bezug auf eine regionale Streuung der Aktivitäten kann man sagen, dass die Beteiligung mit unterschiedlicher Intensität in allen Bundesländern gegeben ist,

bei einigen erwartbar höher, aber eben doch insgesamt bundesweit. Es ist im übrigen so, dass bei dieser Aktionswoche die Meldungen weiterer Beteiligungen ständig anhalten. Das heißt, wir haben aus guten Gründen keinen Redaktions- und Anmeldeschluss, sondern wir berücksichtigen bis ganz kurz vor Kampagnenbeginn natürlich alle weiteren Meldungen. Sortiert man die bisher eingegangenen Meldungen nach Themenbereichen, so entfallen auf den Bereich Familien und Generationen 21%, Gesundheitsselbsthilfe 17%, Migration 8%, Musikkultur 8%, Natur- Umweltschutz 4%, Entwicklung 10%, Rettungsdienste 5%, Fortbewegung 6%, Bildung und Erziehung 14%, Unternehmen und Engagement 7%. Auch gibt es für die Aktionswoche, wie schon anfangs erwähnt, eine eigene Homepage. Dort wird gerade eine Datenbank der gemeldeten Projekte aufgebaut, wo die Daten nach Postleitzahl, Bereichen und Themenfeldern sortiert abgerufen werden können. Dies bietet den Initiativen vor Ort eine weitere Möglichkeit der regionalen Vernetzung.

Und natürlich ist der Tag der Senioren am ersten Oktober für uns ein ganz wichtiges Element, das wir auch in der Pressearbeit berücksichtigen, das wir auch durch eine offizielle Kooperation berücksichtigen und das wir bei einer bundeszentralen Auftaktveranstaltung zu einem der drei von uns ausgewählten Schwerpunktthemen machen werden. Wie bereits gesagt, ist das Engagement von Seniorinnen und Senioren für uns ein großes Zukunftsthema. Wir sind sicher, dass dies auch durch die Aktionswoche zum Ausdruck kommen wird. Es ist in der Aktionswoche selbst und in der Pressearbeit sehr stark vertreten. Die Hauptrede für unsere Eröffnungsveranstaltung am 24.09.2004 in Berlin wird übrigens Bundesfamilienministerin Renate Schmidt halten. Soviel also zu den Aktivitäten, Themen und Bereichen.

Nicht zuletzt aber sind es die Reichweiten der Aktivitäten, die zur Bedeutung und Resonanz beitragen werden. Wie erwartet ist gut die Hälfte der gemeldeten Aktivitäten lokaler Art. Aber wir haben regional 33%, und landes- und bundesweit noch 12%. Das sind etwa größere Kongresse: So wird in Baden- Württemberg beispielsweise ein Städtekongress zum Thema Migration und Engagement durchgeführt werden. Unsere Projektgruppe Corporate Citizenship wird in Stuttgart im Rahmen der Aktionswoche bei der Firma Siemens eine bundesweite Veranstaltung zum Thema Corporate Citizenship durchführen. EFI wird eine pfiffige Luftballonaktion „Erfahrungswissen fällt nicht vom Himmel“ durchführen – auch in Berlin zur zentralen Auftaktveranstaltung. Diese Aktion wird in der Aktionswoche an weiteren Orten stattfinden. Das ist natürlich für die Medien ganz

besonders gut geeignet und wird sicherlich eine große Resonanz finden. Am Ende werden sich solche Aktionen, die eine bundesweite öffentliche Wirkung entfalten können, sozusagen als Puzzlestücke zu einem eindrucksvollen Mosaik zusammensetzen. Das ist unser Ziel.

Lassen Sie mich aber, bevor ich zum Schluss komme, noch auf die Ost-West Situation eingehen: Es kommen etwa 19% der zur Aktionswoche angemeldeten Projekte aus dem Osten und 81% aus dem Westen.. Wir werden noch mehr werben, um auch im Osten noch ein bisschen mehr Aktivitäten einbinden zu können, aber 19% sind trotzdem bereits bemerkenswert. Im BBE sind übrigens bereits alle „alten“ westlichen Bundesländer Mitglied (Berlin hat seine Mitgliedschaft angekündigt), aber wir haben derzeit leider unter den Ostländern noch kein einziges Mitglied. Dies ist eine weitere große Herausforderung für uns in der Zukunft, da müssen wir noch viel arbeiten, damit dort die Bundesnetzwerkarbeit noch optimiert werden kann.

Wir werden uns als Netzwerk gerne für EFI öffnen. Das BBE hat z.B. einen Newsletter, der alle zwei Wochen erscheint und in dem wir gerne auch über die Aktivitäten und Aktionen von EFI informieren werden, die dann alle Multiplikatoren im Feld erreichen können. Lassen Sie uns im Internetbereich in den Hintergrundinformationen zusätzliche Informationen zum EFI-Programm einstellen, die Sie erarbeiten. Wir sind gerne bereit, unser Vernetzungsangebot für Sie zu öffnen, da Sie an einem Zukunftsthema arbeiten, das auch ein Thema unseres Netzwerks ist. Insofern bin ich dankbar, dass ich heute hier das Angebot des BBE machen kann und bin sehr neugierig, wie Ihre Diskussionen weiter verlaufen.

Vielen Dank

9 Luftballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel - *senior* Trainerinnen aus 35 Kommunen informieren im Rahmen der BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" über ihre neue Verantwortungsrolle im Alter

(Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln)

9.1 Rahmen und Ziele der Aktion

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) wird vom 25.09 bis 2.10.2004 eine bundesweite "Woche des Bürgerschaftlichen Engagements 2004" durchführen. Die Aktionswoche unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzler Gerhard Schröder wird am 24. September 2004 durch eine Auftaktveranstaltung in der Französischen Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt in Berlin feierlich eröffnet.

Im Rahmen der Aktionswoche soll verdeutlicht werden, wie bürgerschaftliches Engagement jeden einzelnen bereichert und die Gesellschaft insgesamt stärkt. Die vielfältigen Aktivitäten stehen deshalb unter dem gemeinsamen Motto "Engagement macht stark!".

Die BBE-Aktionswoche "Engagement macht stark" soll dazu genutzt werden, das Bundesmodellprogramm "Erfahrungswissen für Initiativen" (EFI) weiter bekannt zu machen und über die Verantwortungsübernahme durch *senior* Trainerinnen zu informieren. Dies soll auf zwei Wegen geschehen:

1. **Einbindung in die Auftaktveranstaltung** "Woche des bürgerschaftlichen Engagements 2004" am 24. September 2004 in Berlin (13:00 Uhr bis 17:00 Uhr)
2. Durch eine **Luftballonaktion unter dem Motto: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel**, die am 25. September 2004 zeitgleich an allen 35 Modellstandorten stattfindet.

9.2 Einbindung des EFI-Programms in die Auftaktveranstaltung der BBE-Aktionswoche: Woche des bürgerschaftlichen Engagements 2004 "Engagement macht stark"

Diese zentrale Auftaktveranstaltung mit ca. 300 Gästen aus Politik, Verbänden, Wirtschaft etc. soll in Partnerschaft mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und dem Zweiten Deutschen Fernsehen (als Medienpartner) in der Französischen Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt durchgeführt werden.

Die Einbindung des EFI-Programms in die Auftaktveranstaltung erfolgt durch:

den Start der zentralen Luftballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel, direkt im Anschluss an die Auftaktveranstaltung um 18:00 Uhr durch einen Massenstart von 200 Luftballons vor der Französischen Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt.

Die Organisation und Durchführung der zentralen Luftballonaktion wird vom ISAB-Institut unternommen. Die EFI-Agenturen und ihre *senior*Trainerinnen insbesondere aus Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern werden für die Durchführung der zentralen Luftballonaktion um Unterstützung gebeten. Benötigt werden ca. 10 Personen (Agentursmitarbeiter/innen und *senior*Trainerinnen). Die Reisekosten werden erstattet. Ferner erhalten diese 10 Personen eine Eintrittskarte zur zentralen Eröffnungsveranstaltung.

Ablauf der zentralen Luftballonaktion am 24. September 2004:

- ▶▶ Ab ca. 16:00 Uhr aufblasen von 200 Luftballons (mit Gasflaschen) und anbinden der Wettflugkarten (vor der Französischen Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt)
- ▶▶ Aufbau des mobilen EFI-Infostandes mit Luftballons, EFI-Plakaten, Flyern, Broschüren, Newslettern und sonstigen EFI-Infomaterialien und Standbesetzung - Infos für Interessierte und Presse (16:30 bis 19:30 Uhr)
- ▶▶ Steigen lassen der Luftballons ab ca. 18:00 Uhr (gefilmt von ZDF, Interviews mit Pressevertretern)
- ▶▶ Ab 19:00 Uhr, Ende der Aktion und Abbau des Infostandes.

9.3 Luftballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel" an den 35 Modellstandorten des EFI-Programms

Beschreibung der Aktion

Die Öffentlichkeits- und Medienwirksamkeit der Luftballonaktion unter dem Motto: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel wird dann am größten sein, wenn die Massenstarts der Luftballone an allen 35 Programmstandorten zeitgleich am 25. September 2004, am Tag nach der Eröffnungsveranstaltung am 24. September 2004 erfolgen. Der 25. September ist gleichzeitig der Beginn der Aktionswoche. ISAB schlägt deshalb vor, dass die Luftballonaktion am Samstag, den 25. September 2004, um 12:00 Uhr, zeitgleich an den 35 EFI-Programmstandorten startet

Die Luftballons werden zwei Aufschriften abbilden:

Auf einer Seite soll das **Logo der BBE-Aktionswoche**:



Auf der anderen Seite das Motto der Ballonaktion: Erfahrungswissen fällt "nicht" vom Himmel, das Logo des Modellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen", ergänzt um den Schriftzug "Ein Modellprogramm des" und das Logo des BMFSFJ.

Jeder Ballon transportiert eine Wettflugkarte, die die jeweiligen Finder an die mitwirkenden Agenturen für Bürgerengagement im EFI-Programm zurücksenden können.

Der öffentlichkeitswirksame Massenstart von Luftballons kann von den örtlichen EFI-Akteuren (Agenturen und seniorTrainerinnen) dazu genutzt werden, auf Projekte, Vorhaben und Ziele des EFI-Programms und der *seniorTrainerinnen* aufmerksam zu machen und mit Interessenten und potenziellen Kooperationspartnern ins Gespräch zu kommen. Die örtlichen Luftballon-Aktionen können in jeweils eigene Infoveranstaltungen eingebunden sein oder dazu genutzt werden,

auf Veranstaltungen hinzuweisen, die vor Ort im Rahmen der Aktionswoche geplant sind.

Vor Ort soll die Aktion so ablaufen, dass die Agenturen und ihre *senior* Trainerinnen an einer zentralen Stelle (Rathausplatz, Marktplatz, Fußgängerzonen etc.) ab ca. 10:00 Uhr damit beginnen die Luftballone mit Gas zu befüllen und mit Rücksendekarten zu versehen. Gasflaschen und Luftballone werden den örtlichen Akteuren durch ISAB zur Verfügung gestellt. Um 12:00 Uhr werden dann zeitgleich an allen EFI-Standorten die Luftballone gestartet.

Die Ballonstartsituation sollte so gestaltet werden, dass sie von der lokalen Presse gut fotografiert werden kann. Daher sollte der Start vor einem Transparent erfolgen (ggf. EFI-Plakate aufstellen), das die zentralen Botschaften enthält (z.B. Die Älteren übernehmen Verantwortung für das Gemeinwesen; *senior* Trainerinnen unterstützen Initiativen, Vereine, Projekte mit ihrem Erfahrungswissen).

Die Aktion wird durch zentrale und dezentrale Pressemeldungen über den Presseverteiler des BBE-Kampagnenteams im Vorfeld angekündigt. Ergänzt werden soll dies durch Pressemitteilung der örtlichen EFI-Akteure an ihre lokalen Medien.

Herstellung der Luftballons und Auslieferung an die Agenturen

Die Herstellung der Luftballons und die Auslieferung an die Agenturen erfolgt zentral durch ISAB.

Jede Agentur erhält 200 Luftballons, Verschlüsse, Schnüre, Wettflugkarten und Gasflaschen mit Ballongas für die Befüllung der Ballons. Die Auslieferung erfolgt am 17. September 2004 an die Anschrift der Agenturen. Die Wettflugkarten werden auf der Vorderseite mit dem EFI-/*senior* Trainerinnen-Logo und einem kurzen Infotext bedruckt. Die Rückseite ist mit einem Absender- und einem Adressfeld bedruckt.

Mit den Wettflugkarten ist eine Rücksendeaktion verbunden. Jede Agentur soll ihre Anschrift einstempeln/aufkleben. Über Anreize und individuell Preise/ Belohnungen für etwaige Rücksender muss noch nachgedacht werden (z.B. Zusendung von Infomaterial über das EFI-Programm; individuelle Preise der Agenturen etc.). Hierzu benötigt ISAB Ideen und Hinweise von den Agenturen und ihren *senior* Trainerinnen.

Empfohlener Ablauf der Aktionen an den EFI-Standorten

- ▶▶ Samstag, 25. September 2004: ab ca. 9:00 Uhr Aufbau eines mobilen EFI-Infostandes mit EFI-Plakaten, Flyern, Broschüren, Newslettern und sonstigen EFI-Infomaterialien und Standbesetzung - Infos für Interessierte und Presse (9:00 bis 13:30 Uhr) an exponierter Stelle an den EFI-Standorten (Marktplatz, Rathausplatz, Fußgängerzone etc.)
- ▶▶ Ab ca. 9:00 aufblasen von 150-200 Luftballons (je nach örtlicher Kapazität) mit dem mitgelieferten Ballon-Gas (Gasflaschen). Anbringen der Luftballonverschlüsse und anbinden der Schnüre. Stempelung der Wettflugkarten mit den Anschriften der Agenturen (für die Rücksendung). Anbringen der Rücksendekarten an den Luftballons. Zeitbedarf: ca. 2-3 Std.
- ▶▶ Steigen lassen der Luftballons ab 12:00 Uhr, begleitet durch örtliche Presse und Medien
- ▶▶ Ab ca. 13:00 Uhr, Ende der Aktion und Abbau des Infostandes.

10 Kreativität im späten Leben - Erweckung und Stützung

(Prof. Dr. Leopold Rosenmayr, Wien)

10.1 Was ist Kreativität?

Mit Kreativität wird im allgemeinen Sprachgebrauch meist die Schöpferkraft, die Fähigkeit verstanden, etwas, ein Werk, hervorzubringen. Und diese Fähigkeit wird mit Recht vor allem dem Künstler, aber auch dem Erfinder zugeschrieben. Kreativ, so wird dann zugestanden, können auch wissenschaftliche, soziale und politische Problemlösungen sein.

Dieser häufig verwendete Kreativitätsbegriff hat seine Berechtigung. Aber er lässt wohl zu wenig erkennen, dass, auch wo es nicht zu den großen orientierenden und kulturstiftenden Werken, Aussagen, Gestaltungen führt, das menschliche Kreativitätspotenzial viel weiter verbreitet ist. Noch weniger wird vielleicht gesehen, dass es auf breiterer Basis geweckt, gefördert und ausgeformt werden kann.

Damit soll nicht das „Weltbewegende“ der großen Kunst aber auch anderer epochaler Kulturleistungen relativiert und zu Behauptungen gegriffen werden, dass ohnehin „jeder sein eigener Künstler“ zu sein vermöchte. Nicht einer naiven Unterschätzung der Kreativität in ihren höchsten Hervorbringungen soll das Wort geredet werden und der Verwischung der Grenzen zwischen Dilettantismus und Kunst. Aber ohne Preisgabe von Kriterien soll eine Sondierung versucht werden, was unter Kreativität in „breiterer Perspektive“ verstanden werden kann.

Dies erscheint aus zweierlei Gründen heute sinnvoll, weil erstens das verlängerte Dasein Möglichkeiten und Chancen von Metamorphosen, inneren Veränderungen mit äußeren Konsequenzen dem einzelnen Menschen eröffnet, falls er sie wahrzunehmen und zu ergreifen versteht. Zum zweiten macht es die „Individualisierung“ als Ausgliederung aus genormten Sozialverbänden und Strukturen nötig. Sie vollzieht sich heute, und wirft die Einzelnen auf deren eigene Fähigkeiten zurück. Der Mensch muss in Grundfragen heute selber Orientierung suchen und sich mit einer mühsamen Anstrengung zu eigenen Kriterien und Lösungsansätzen des Daseins durchringen. Das verlangt eine Kreativität in dem hier besonders

angesprochenen zweiten Sinn, verlangt eine Schöpferkraft in „breiterer Perspektive“.

Vor über 50 Jahren wurde der von Arnold Gehlen in die Diskussion gebrachte philosophisch-anthropologische Begriff des Menschen als „Mängelwesen“ viel beachtet. Darunter verstand man die im evolutionären Entstehungsprozess des Menschen gegenüber seiner Umwelt und der Bedrohung durch reißende oder sonst ihn gefährdende mächtige Tiere auffallende „Unspezifität“. Denn der Mensch war weder durch ein Raubtiergebiss noch durch einen besonders schnellen Bewegungsapparat oder besondere Klimaresistenz ausgezeichnet. Er musste also – nach Gehlen - alle diese Mängel um seines Überlebens willen kompensieren. Die Kompensation sei seine Konstituierung gewesen. Der Daseinserfolg des Menschen als erdbherrschende Spezies sei – so Gehlen - auf diese Überwindung und Kompensation der Mängel zurückzuführen. Die „Plastizität“ und Anpassungsfähigkeit des Menschen und die soziale Selbstorganisation durch entlastende Institutionen habe ihn aus seiner Schwäche heraus gerettet.

Peter Sloterdijk spricht mit Recht von der „Mängelwesen-Fiktion“ und der Abwegigkeit, „die Urszene der Menschenbildung als den Auftritt eines lebensunfähigen Geschöpfs zu schildern“. (Sloterdijk 2004, S. 705) Man müsse für den Menschen vielmehr den Charakter der symbolfähigen Spezies hervorkehren und somit auch – in dem Sinn, der uns hier beschäftigt – einer alle anderen Spezies übertreffenden Fähigkeit zur Gestaltung und Selbstgestaltung. Denn diese Gestaltungen vermag der homo sapiens bei allem Scheitern und aller Außenbestimmung aus seiner Kreativität heraus zu leisten. Das gilt im Guten, d. h. im Kooperativen, Konstruktiven wie im Bösen, nämlich den zerstörerischen, radikal singularisierenden und sozial, ideologisch und politisch destruktiven Tendenzen.

10.2 Weniger Ängste, mehr neue Wege

Was können wir hier nun unter Kreativität verstehen, wenn sie im Hinblick auf die Probleme und Chancen des Lebenslaufs und der eben beschriebenen „breiteren Perspektive“ gesehen wird? Wir bestimmen Kreativität als die Fähigkeit des Menschen, jeweils neue Lösungsversuche, meist mit neuen geistigen, aber auch operativen, handwerklichen und technischen Mitteln, aber fast immer unter neuen Perspektiven, ausfindig zu machen. Für individuelle und soziale Kreativität, auch in der Lebensführung, sind für den Großteil der Menschen in verschiedenen Phasen des Lebenslaufs und besonders in den späten, innere Änderungen von

Motivationen und auch von Gestaltungsprinzipien nötig. Denn für Neues sind eben auch neue Wege erforderlich, so spät im Leben es sein mag. Reichtum der Perspektiven verlangt auch nach reicherem oder strukturell verändertem Ausdruck.

Kreativität erfordert eine kritische Sicht sowohl von eigenen Defiziten als auch von Potenzialen. Aus (inneren) Bedürfnissen – ja: Sehnsüchten – entsteht Schöpferkraft in den verschiedensten Hinsichten. Scheitern, sofern es nicht durch Entmutigung lähmt, erzeugt neue Herausforderungen, die unter bestimmten Bedingungen zur Kreativität hinleiten können. Fürchtet Euch nicht zu scheitern! sei der Ruf des Gerontosophen.

Nichts ist dem Menschen unerträglicher als das sich wie ein träger Fluss ausbreitende Einerlei, „als völlige Untätigkeit, als ohne Leidenschaften, ohne Geschäfte, ohne Zerstreuungen, ohne Aufgabe zu sein. Dann spürt er seine Nichtigkeit, seine Verlassenheit, sein Ungenügen, seine Abhängigkeit, seine Unmacht, seine Leere ...“ (Pascal, Pensées, [1711] 1955, S 149, Nr. 131)

Es ist der angemessene Umgang mit den eigenen Ängsten, der Wege zur eigenen Kreativität eröffnen hilft. Unter dem Motto „Wann, wenn nicht jetzt?“ kann besonders das späte Leben über die bisherigen eigenen Grenzen von Denken und Handeln hinausführen. „Do it now“ wäre hier der Ruf des Gerontosophen. Im Augenblick erschließt sich Ewigkeit. Endlichkeit wird zur Herausforderung. Vielleicht löst die Angst vor (vorzeitigem) Tod die Zunge, ermutigt auch andere Kapazitäten im Selbst zum kreativen Wagnis.

Zu strenge eigene Qualitätsmaßstäbe und überhöhte Erwartungen an sich selbst durch ein übersteigertes Ich-Ideal blockieren die eigene Kreativität. Das wäre zu erforschen und die Frage zu stellen, woher übersteigerte Ich-Ideale kommen. Aus zu wenig Anerkennung in Kindheit und Jugend? Aus mangelnder Auseinandersetzung mit frühen Identifizierungen mit Eltern oder anderen Vorbildpersonen, Identifizierungen, die starr und als strenge Normen internalisiert wurden und weiterwirken? Eigene Versuche sind dann wie eigene Feinde in Schach zu halten. Unsere Welt schränkt in der Regel Kreativität auf winzige Eliten ein, deren Produkten von den Massenmedien vervielfacht wirksam werden. Unverarbeitetes Wissen und der unkontrollierte Wunsch nach mehr Information, gereizt durch manisches Zeitungslesen und/oder vielstündiges, wenig selektives Fernsehen, können Kreativität ersticken. Ohne Informationsaskese ist die für schöpferisches

Handeln nötige Reduktion der Komplexität nicht zu leisten. Zu viel zu wollen und zu viel wissen zu wollen, erstickt Kreativität. Die Konsumwelt macht uns zu einer Sammler- und Ankäufer-Gesellschaft. Wir verwechseln Anhäufung mit Kreativität.

Existenzielle und liebevolle Beziehungen stützen und ermutigen Kreativität. Letztere bedarf allerdings auch des Alleinseins, besonders in Vorbereitungsphasen, vor der Berührung durch den schöpferischen Augenblick. Dieser muss sich nicht unbedingt allein ereignen, er mag im Gespräch, in der Mitteilung des „Meisters“ an die Gruppe, im Gespräch von Menschen, die einander lieben, im Meißelschlag des Bildhauers angesichts des Freundes liegen.

Bewältigung der Ängste ist eine Voraussetzung für Kreativität. Letztere verlangt ein gewisses Maß an Selbstakzeptanz. Allerdings müssen eigene Kräfte stark angestrengt und zielgenau eingesetzt werden, und man muss auch die Illusion fahren lassen, das Leben könne durchgehend eine Erfolgsgeschichte sein und bis zuletzt bleiben. Leben ist nur bedingt steuerbar. Altern ist nicht an sich gestaltbar, das Handeln, die Aktivitäten sind gestaltgebend und wirken so auf den Alternsprozess ein. Sie vermögen ihn zu modifizieren.

Produktive Menschen greifen in ihren frühen Lebensphasen zunächst häufig nur auf ihr zweit- oder drittstärkstes Talent zurück. So können sie den eigenen Erfolgsweg mit weniger Ängsten beschreiten. Das größte oder von ihnen für zentral gehaltene Talent auszuwählen und zu vertiefen, erscheint vielen in den Frühphasen des Lebenslaufs zu riskant. Oder es ist ihnen aus anderen Gründen der Zugang verwehrt.

Nachdem Menschen mit ihrer zweit- oder drittbesten Option während der Hauptstrecke ihres Berufslebens erfolgreich waren, wird das subjektive Risiko der Zuwendung zu ich-näherer Kreativität im späteren Leben geringer. Ältere Menschen verfügen auch möglicherweise sogar häufiger als junge Menschen über die spezielle Fähigkeit, Einfallsreichtum mit Kritik und ausreichender Beharrlichkeit zur Realisierung von Kreativität zu verbinden, wenn die Gesundheit und Sozialbedingungen es erlauben.

10.3 Erkennen macht glücklich – Lernen benötigt mehr als Verstand

Das Ziel der Bildung ist nicht das Wissen, sondern die Phantasie. Wissen ist tote Ware. Erkennen, Einsehen macht glücklich, bewegt den Menschen. Schon Aristoteles schrieb dem Geist Bewegung zu. Das bedeutet auch Offenheit für geistige Eigenbewegung. Wissen ist ein Dispositionsraum mit Strukturen.

Erkennen ist in doppeltem Sinn ein Schlüsselerlebnis: es erschließt und macht den Erkenntnisgegenstand dadurch neu. Als Prozess ist Erkennen mit allen seinen Wagnissen durch die Selbstbeteiligung auch Erschließung seiner selbst.

Lernen ist anders als Erkennen belohnungsorientiert. Erkennen ist großzügiger und wie die Liebe eine Tätigkeit und Seelenorientierung als Selbstzweck. Man liebt das Erkennen, im Lernen muss man sich selbst lieben um es durchzustehen. Nicht im Lernen, im Erkennen liegt die Kreativität.

Lernen sollte sich deshalb aber nicht darauf beschränken, nur neue Fertigkeiten, Kenntnisse oder Techniken zu erwerben - etwa um den Zugang zum Internet zu finden oder sich in einem Sprachkurs weiterzubilden. Ein von Emotionen getragenes Lernen vermag hingegen persönliche, ja existenzielle Bedeutung zu entwickeln. Es ist so Voraussetzung für Kreativität. Lernen rückt so dem Erkennen nahe.

Der Gerontosoph verlangt die Beteiligung des Herzens bei allen wichtigen human folgenreichen Tätigkeiten der Vernunft. Wann, wenn nicht dann, im Alter, ehe es zu spät ist, soll das Herz in seiner Hilflosigkeit oder in seinem Überschwang (voller Angst unter Umständen) sich zeigen? Eine „logique du coeur“ (Blaise Pascal) kann zur Förderung des eigenen Ich und der eigenen Ich-Anerkennung und der damit verbundenen Selbstvergewisserung entscheidend beitragen.

Lernen, das also nicht nur dem äußerlichen Kompetenzerwerb, sondern auch der inneren Veränderung zu dienen vermag, fördert auch indirekt die Gesundheit. Eine die Entfaltung im späten Leben begünstigende Daseinsgestaltung bleibt selten ohne Rückwirkung auf den Organismus. Empirische Studien bestätigen diese Zusammenhänge (Majce -, Rosenmayr 2004). So rundet sich ein postmodernes Bild vom Altern.

Lernen in seinen verschiedenen Dimensionen ist und bleibt die unabdingbare Grundlinie eines sich über die Enttäuschungen und Blockaden hinwegsetzenden Entwicklungsprozesses im Lebenslauf. Erhalt oder Wiedergewinn von Kompetenz (Lehr 2003) ist dabei zentral. Der Kompetenz, Kompetenz zu erhalten, kommt eine Schlüsselrolle zu. Aber jede Frau, jeder Mensch und Mann sollte wissen, wofür und wozu sie und er, und wir in Gruppen, Organisationen usw. kompetent sein wollen: je genauer, desto besser. Genauigkeit und Großzügigkeit, beide sind, als zwei Seiten ein- und derselben Medaille im späten Leben zur Befreiung für Kreativität, zur humanen Ausformung der Entwicklung in Schwundprozessen des Alters erforderlich.

10.4 Organisierte Animation deblockiert

In Deutschland sind nur noch siebenunddreißig Prozent der 55- bis 64-jährigen Bürgerinnen und Bürger berufstätig, in Österreich nur etwas mehr als ein Viertel. Und nur die Hälfte der arbeitslosen Menschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren wollen überhaupt noch zurück an einen Arbeitsplatz. Ist dies als Ausdruck von genereller Resignation aufzufassen? Oder ist es der Unwille, in eine Arbeitswelt zurückzukehren, die ältere Arbeitskräfte mehr oder minder deutlich aus der Arbeitswelt hinauszudrängen versucht?

Österreichische Studien zeigen, dass nur ein Sechstel der über 50-jährigen Bürgerinnen und Bürger noch im stärkeren Maße Produktivität entfalten (Rosenmayr, Kolland 2002). Dabei hängt das Ausmaß dieser Tätigkeiten offenkundig von bestimmten persönlichen Voraussetzungen ab, so von der Gesundheit, der Schulbildung, dem (früher) ausgeübten Beruf, der Sozialschicht und von den ökonomischen Verhältnissen, in denen die Einzelnen jeweils leben, also dem disponiblen Geld als Macht für eine eigene Lebensführung. Je besser die Vorbedingungen sind, je besser die materielle Situation, die Bildung usw., desto wahrscheinlicher wird – nach umfassenden eigenen Studien 2003 in Österreich - auch ein aktiv gestaltbares spätes Leben. Kreativitätschancen sind deutlich sozial ungleich verteilt. Die Chancen häufen sich in der Oberschicht und nehmen nach unten, wo weniger Ressourcen vorhanden sind, radikal ab. Wie kann da Erziehungs- und Animationsarbeit in die Breite wirken? Was muss geschehen, um das mehr und mehr zu ermöglichen? Sonst kommt es zu einer Spät-Lebens-Klassengesellschaft.

Es sind beträchtliche Qualifikationen für Hilfsfunktionen erforderlich, um auch andere soziale Schichten als nur die oberen Schichten zu bewegen. Das bedeutet zielführende, sowohl regionale als auch übergreifende, also staatliche, politische Ermutigungen und finanzielle wie personelle Ressourcen (Rosenmayr 2002), die verfügbar gemacht werden.

10.5 „Entknoten“ macht bescheiden aber offen

Knoten zu lösen heißt vorerst, für die eigene Verknotung mit gezielter Bemühung in sich selber Verständnis zu gewinnen. Warum bin ich so geworden, wie ich nunmehr bin? Ich muss begreifen, warum ich mich auf diese oder jene Situation oder Lebensform einließ und mich darin „verwickelte“. Das Entknoten beginnt mit der kritischen Befragung der eigenen Vergangenheit samt der Lösung „fixierter gestörter Expressionen“ (Dieter Schweizer). Erst wenn ich mich von diesen Fixierungen befreie, bemerke ich die Verknotungen.

Was sich aus der Verknotung löst, mag bescheidener sein als das, was in der Verknotung vorhanden war oder eindrucksvoll so erschien. Es ist aber die entknotete Gestalt, die den realen Menschen mit den ihm bewussten Idealen, also in seiner kreativen Spannung zwischen real und ideal ausmacht. Insofern ist auch das Stichwort „Bescheidenheit“ von *Arthur E. Imhof* für die von ihm entfaltete „Ars vivendi“ (1993) gerechtfertigt, da die Entknotung reduziert, und hiezu ein inneres Einverständnis zur Selbstbeschränkung nötig ist.

10.6 Spannkraft stärken und einüben

Spannkraft erfordert, die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Enttäuschungen zu stärken. Sie vermag sich auf das Bekenntnis zum eigenen, „bescheiden“ beurteilten Selbst zu stützen. Ohne Rücknahme keine Spannkraft. Spannkraft gelingt eher bei der Setzung und Verfolgung einsehbarer, sinnbesetzter Ziele. Sie ist eine Mischung aus einer ingeübten Haltung und der situationellen Bereitschaft, die eingeübte Haltung zu aktivieren.

Spannkraft muss immer wieder neu aufgebaut, muss eingeübt werden. Im späten Leben ist dieser Aufbau anstrengender und zeitraubender als früher. Vergesslichkeit, Konzentrationsdefizite, Ermüdbarkeit schlagen zu Buche. Ohne Resilienz sind weder „späte Freiheit“ (Rosenmayr 1983) noch auch das Glückserleben des Zufriedenseins mit sich selber und verschiedener Formen von Lebenslust er-

reichbar. Der Anteil an Selbstüberwindung steigt mit der Zunahme von alternsbedingten Schwächen. Bleibt bei viel Selbstüberwindung genug Lust am Leben? Der Fitness-Gedanke allein ist nicht stark und überzeugend genug, um Selbstüberwindung zu fördern. Allerdings ermutigt und dynamisiert Fitness generell das Verhalten.

Es ist die Selbstüberwindung in den verschiedenen Formen von Sublimierung (Sigmund Freud), welche für viele Glückserlebnisse die Voraussetzung bildet.

10.7 Maßhalten in allem

Das Ziel ist, weder zu viel von sich zu verlangen noch die eigenen Kräfte zu gering einzuschätzen, sich also zu wenig zu fordern. Eine „via media“ ist nicht durchwegs im Leben zu empfehlen. Denn die Lauen „speit der Herr aus seinem Munde aus“. Trotzdem bleibt die Abgewogenheit zwischen zu wenig und zu viel ein Schlüssel der „Tugend“. „Medén agán“, steht in Delphi geschrieben. „Niemand zu viel“ hat die klassische griechische Kultur groß gemacht. So gewinnt man die Fähigkeit, sich auf wichtige Wagnisse einzulassen. Begrenzung ist eine Bedingung für Erfüllung.

Ermütigung vermag ins Innere des Menschen zu gelangen, und zwar nach genauer Überprüfung dieses Zuspruchs durch den, der ihn empfängt. Die „Richtigkeit“ dieses Zuspruchs, die subjektiv erkannt wird, erhöht die Erfolgchancen für die Ermütigung. Je pluralistischer die Lebensformen und die Optionen, desto wichtiger werden Ermütigungen und persönliche Zuwendung. Die „Flexibilität“ ist ein glatter Boden mit hoher Rutschgefahr.

10.8 Literaturangaben

Beck, Ulrich, Jenseits von Stand und Klasse? In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen 1983.

Beck, Ulrich, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main: Suhrkamp 1986.

Brecht, Bertolt, Die unwürdige Greisin und andere Geschichten. Frankfurt/Main: Suhrkamp 1996.

Fonagy, Peter, Affect regulation, mentalization, and the development of the self. New York: Other Press 2002.

Imhof, Arthur E., „Sis humilis!“. Die Kunst des Lebens als Grundlage für ein besseres Sterben. Wien: Picus Verlag 1992.

Imhof, Arthur E., Ars Vivendi. Von der Kunst, das Paradies auf Erden zu finden. Wien, Köln, Weimar: Böhlau Verlag 1993.

Majce, Gerhard u. Leopold Rosenmayr, Gesundheit und Krankheit in den Altersgruppen 50+ in Österreich 2003. Eine Repräsentativuntersuchung für das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, unveröffentlichter Forschungsbericht, Wien 2004.

Messner, Johannes, Widersprüche in der menschlichen Existenz. Wien: Verlag für Geschichte und Politik Oldenbourg, 2002.

Rosenmayr, Leopold, Die späte Freiheit. Das Alter – ein Stück bewusst gelebten Lebens. Berlin: Severin und Siedler, 1983.

Rosenmayr, Leopold, Altern im Lebenslauf. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1996.

Rosenmayr, Leopold, Eine neue Kultur des Alterns. In: Fred Karl, Kirsten Aner (Hrsg.), Die „neuen“ Alten – revisited. Kaffeefahrten – Freiwilliges Engagement – Neue Alterskultur – Intergenerative Projekte. Kasseler Gerontologische Schriften Band 28. Kassel 2002, 155-160.

Rosenmayr, Leopold, Productivity and creativity in later life. In: Stefan Pohlmann (Ed.), Facing an Ageing World – Recommendations and Perspectives. Regensburg: Transfer Verlag 2002, 119-126.

Rosenmayr, Leopold und Franz Böhmer (Hrsg.), Hoffnung Alter, Forschung, Theorie, Praxis. Wien: WUV Universitätsverlag 2003.

Rosenmayr, Leopold und Franz Kolland, Altern in der Großstadt – Eine empirische Untersuchung über Einsamkeit, Bewegungsarmut und ungenutzte Kulturchancen in Wien. In: Gertrud M. Backes, Wolfgang Clemens (Hrsg.), Zukunft der Soziologie des Alter(n)s, Bd. 8. Opladen: Leske + Budrich 2002, 251-278.

Sloterdijk, Peter, Sphären III, Schäume. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag 2004.

11 Diskussion der Zwischenbilanz zum EFI-Programm in fünf Workshops mit Ausblick auf die zweite Modellprogrammphase

11.1 Workshop 1: *senior*Trainerinnen in verschiedenen Verantwortungsrollen: Anforderungen, Leistungen, Wirkungen

Moderation: Sonja Kubisch, DZA Berlin
Berichterstattung: Silke Brauers, ISAB-Institut Köln
Input: Udo Schneider, *senior*Trainer, Lübeck
Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln

Kernfragen Workshop 1

- Welche Leistungen erbringen die *senior*Trainerinnen in den verschiedenen Verantwortungsrollen und welche Wirkungen erzielen sie?
- Welche Unterschiede bestehen zwischen den Leistungen und Tätigkeiten der *senior*Trainerinnen und anderem ehrenamtlichen Engagement?
- Welche Erfahrungen wurden von den *senior*Trainerinnen bei der Unterstützung von bestehenden Initiativen, Projekten, Vereinen etc. gemacht (Rolle 1)?
- Welche Erfahrungen wurden von den *senior*Trainerinnen bei der Entwicklung neuer Initiativen, Projekte etc. gemacht (Rolle 2)?
- Welche Erfahrungen wurden von den *senior*Trainerinnen in der Funktion als Vernetzer und Anreger von bürgerschaftlichem Engagement gemacht (Rolle 3)?
- Welche Erfahrungen wurden von den *senior*Trainerinnen in der Funktion als Wissensvermittler gemacht (Rolle 4)?
- Welche Erfahrungen wurden von den *senior*Trainerinnen in der Funktion als Moderator und Unterstützer des *senior*Trainer-Kompetenzteams gemacht (Rolle 5)?
- Welche unterschiedlichen Erwartungen (von Agenturen, anderen *senior*Trainerinnen, potenziellen Kooperationspartner etc.) werden an die *senior*Trainerinnen herangetragen?

- Wie lassen sich die fünf *seniorTrainerinnen* Verantwortungsrollen so bestimmen und darstellen, dass sie in der Öffentlichkeitsarbeit plausibel und nachvollziehbar transportiert werden können?
- Welche zeitlichen Horizonte fassen die *seniorTrainerinnen* bei ihrem Engagement ins Auge?

Bezug: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Kap. 2 und Kap. 7

11.1.1 Ergebnisse Workshop 1: Silke Brauers

Thematischer Schwerpunkt des Workshops waren die Definitionen und Erfahrungen mit der Rolle „*seniorTrainer*“. Anhand von Praxisbeispielen und interdisziplinär besetzten Kleingruppen sollte die Rolle „*seniorTrainer*“ aus der Innen- sowie aus der Außenperspektive beleuchtet und diskutiert werden.

ISAB
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE ANALYSEN UND BERATUNG
KÖLN – LEIPZIG

Zielsetzung und Ablauf

Background: - Fortsetzung Workshop 2003
- Bedarf: Profil „*seniorTrainerin*“ plastisch machen

Binnenperspektive
EFI-Programm

**seniorTrainerin**

Außenperspektive
Projekte, Initiativen,
Verbände

 **Update: „Verantwortungsrolle“**



seniorTrainerin
Erfahrungswissen für Initiativen



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Hintergrund und Anlass für diesen Themenschwerpunkt war der gleichnamige Workshop auf der Fachtagung 2003 in Hofgeismar sowie der von vielen Akteuren geäußerte Bedarf, das Profil der *senior*Trainerinnen plastischer zu machen. Eine immer wieder von Außenstehenden wie z.B. Journalisten gestellte Frage ist: Was unterscheidet „*senior*Trainerinnen“ von anderen innovativen Engagementformen im sogenannten ‚Neuen Ehrenamt‘?

Nicht zuletzt sollte Ziel des Workshops sein, den Begriff ‚Verantwortungsrolle‘ zu aktualisieren (Update).

1. Außenperspektive: seniorTrainerinnen in Projekten, Initiativen und Verbänden

Praxisbeispiel 1

*Fr. Reinhold aus Oldenburg berichtete von dem von ihr initiierten Beratungsdienst für ältere Menschen. Das Projekt verfolgt das Ziel, älteren Menschen zu ermöglichen, so lange wie möglich zuhause zu leben. Frau Reinhold betreut mittlerweile 10 weitere Engagierte im Projekt und ist in den Lokalmedien als *senior*Trainerin inzwischen bekannt. Der Träger ermöglicht ihr einen großen Freiraum bei der Durchführung des Projektes.*

*Frau Reinhold promoviert die Rolle *senior*Trainerin, in dem sie in vielen verschiedenen Netzwerken und Projekten tätig ist und immer wieder ihr Projekt und ihre Funktion als *senior*Trainerin erläutert. Diese Form der Öffentlichkeitsarbeit bezeichnet sie als eine Arbeit, die sehr stark durch ihre persönliche Präsenz geprägt ist.*

Diskussionspunkte:

- Konkurrenz zu ortsansässigen Pflegediensten?
- Erwartungen der Ehrenamtlichen, des Paritätischen?

In der anschließenden Diskussion diskutierten Hr. Kluge als Vertreter der Agenturen, Fr. Dr. Lutze als Bildungsträger und Hr. Essmann als *senior*Trainer über die Erwartungen, die von außen an *senior*Trainerinnen herangetragen werden. Bisher, so Hr. Kluge, habe wenig Öffentlichkeitsarbeit mit der Zielsetzung stattgefunden, die Institutionen zu öffnen. Die Erfahrungen in Hamburg haben gezeigt, dass die Erwartungen und Anfragen, die die Institutionen äußern, eher diffus sind. Es sei schwierig, die Rolle „*senior*Trainer“ zu übersetzen und so zwischen *senior*Trainerinnen und Einsatzfeld zu vermitteln.

Fr. Dr. Lutze betonte, dass umgekehrt die *senior*Trainerinnen selbst hohe Erwartungen an eine Unterstützung durch die Institutionen haben. *Senior*Trainerinnen haben zum Teil viele Praxiserfahrungen im Ehrenamtsfeld; gute Einführungsgespräche können daher die Tätigkeiten und die Rollenausübung der *senior*Trainerinnen wesentlich beeinflussen.

Hr. Essmann hat als *senior*Trainer gute Erfahrungen damit gemacht, zunächst bei der Öffentlichkeitsarbeit für sich selber zu beginnen und erst dann konkrete Projekte zu entwickeln oder zu starten. Erst dann könnten auch die Einsatzfelder ihre Erwartungen formulieren. Sobald die Möglichkeiten der Tätigkeitsfelder bekannt sind, öffnen sich auch Institutionen.

In Abgrenzung zum neuen Ehrenamt, so die Teilnehmer des Workshops, sei es wichtig, insbesondere die Anschubfunktion von *senior*Trainerinnen zu verdeutlichen. *Senior*Trainerinnen initiieren selbständig Projekte und entwickeln in Kooperation mit anderen neue Ideen. Diese Form des Engagements sei insbesondere für die klassischen Ort des Ehrenamtes eine große Herausforderung.

Folgende Optionen werden für die Ausübung der *senior*Trainer-Rolle nach außen gesehen:

*Senior*Trainerinnen...

- sind Multiplikatoren
- passen sich in bestehende Organisationen ein
- führen Bestehendes weiter
- erproben Neues
- machen klare Angebote
- werden als Dienstleister angefragt
- sichern ihre Existenz

2. Innenperspektive:

***senior*Trainerinnen innerhalb des EFI-Programms**

Praxisbeispiel 2

*Hr. Schneider, senior*Trainer aus Schleswig-Holstein, definiert seine Rolle als eine umfassende Berater-Rolle. Die Beratungsfunktion gilt sowohl für den externen als auch für den internen EFI-Bereich. So berät er z.B. andere *senior*Trainerinnen bei der Entwicklung von neuen Projektideen. Als eine wesentliche Aufgabe sieht er die interne (regionale) Vernetzung von *senior*Trainerinnen, um das

EFI-Programm auch nach Ablauf der Modellprogramm-Laufzeit zu sichern. Neben dieser Beratungsfunktion betreut Hr. Schneider zudem weitere Projekte.

In der anschließenden Diskussionsrunde vertieften Hr. Heetderks als Bildungsträger, Fr. Wolter als Agenturvertretung sowie Fr. Maubach als *seniorTrainerin* und Agenturvertretung über weitere Konkretisierungsmöglichkeiten der Rolle „*seniorTrainerin*“.

Das EFI-Programm würde insbesondere die Multiplikatorenfunktion der *seniorTrainerinnen* betonen. Das Rollenprofil ist also nicht vom Einsatzfeld bzw. von bestimmten Organisationen abhängig, sondern von den eigenen Stärken und Schwächen. Fr. Wolter betonte, dass aus ihrer Erfahrung heraus viel stärker der Prozess in den Blick genommen werden sollte. *SeniorTrainerinnen* wechseln häufig ihre Profile. Dies geschieht durch die persönliche Entwicklung der Einzelnen und die verschiedenen Lebenssituationen. Das bedeutet, dass es mehr Rollen gibt als nur die bisher definierten Rollen. Sie selbst beschreibt einige *seniorTrainerinnen* z.B. auch als „Suchende“ oder „Zurückkommende“, manche müssen sich aber auch in ihrer Rolle immer wieder neu finden. Diese Rollenfindungsprozesse auszuhalten sei eine wesentliche Herausforderung für die begleitende Agentur.

Die Kraft des EFI-Programms bestehe, so alle Workshop-Teilnehmer, vor allem darin, dass die Möglichkeiten, innerhalb des EFI-Programms tätig zu werden, nahezu unbegrenzt sind.

Fr. Maubach ergänzte diese Feststellung mit ihrer Beobachtung, dass viele *seniorTrainerinnen* auch mehrere Rollenprofile gleichzeitig wahrnehmen: Sie organisieren, managen, beraten etc. In diesem Zusammenhang diskutierten die Workshop-Teilnehmer über die verschiedenen Typen von „Einzelkämpfern“ unter *seniorTrainerinnen*. Ergebnis war, dass es durchaus auch „Einzelkämpfer“ gibt, die sich gleichzeitig innerhalb des örtlichen Kompetenzteam integrieren.

Die verstärkte Selbstorganisation ist eng verknüpft mit der Frage nach den geeigneten Organisationsmodellen, die *seniorTrainerinnen* vor Ort für sich wählen. *SeniorTrainerinnen* sollten in diesem Zusammenhang immer selbst und auch immer wieder neu entscheiden, welche Form zur aktuellen Situation vor Ort passt. Das EFI-Programm kann nur den Rahmen festlegen.



Folgende Optionen werden für die Ausübung der *seniorTrainer*-Rolle nach innen formuliert:

SeniorTrainerinnen...

- fördern die Selbstentwicklung
- fördern die Teamentwicklung (z.B. Zusammenbringen von versch. EFI-Generationen, u.a. mit externer Moderation)
- beachten Prozesse
- führen kollegiale Beratung durch
- entscheiden sich für Organisationsform und -richtung

3. Rückblick auf die Entwicklung des Programms und die *seniorTrainerin*-Rolle

Input Stefan Bischoff, ISAB

Hr. Bischoff stellt in seinem Beitrag die anfänglichen Überlegungen zur Rolle „*seniorTrainerin*“ dar (vgl. Kap. 12.1.3; Beitrag folgt).

Fazit:

Die Verantwortungsrolle setzt sich, so die Beteiligten, aus Kompetenzen und Erwartungen zusammen. Aus der Praxis heraus kann gesagt werden, dass die *senior*Trainerinnen sich zumeist sehr bewusst über ihre eigenen Kompetenzen sind, die sie von sich aus mitbringen. Hinzu kommen die im EFI-Programm hinzugewonnenen Kompetenzen wie z.B. Zusatzwissen für den Non-Profit-Bereich. Dieser Kompetenzbereich kann jedoch nur schwer definiert werden.

Hinsichtlich der Erwartungen kann zwischen den Erwartungen der Öffentlichkeit und denen der Institutionen unterschieden werden.

Spezifikum des EFI-Programms ist es, durch Präsenz in der Öffentlichkeit die Rolle „*senior*Trainer“ erst zu schaffen: Je klarer die Kommunikation nach außen, desto eher wächst ein *senior*Trainer-Rollenprofil. Die bisher formulierten Rollenprofile greifen deshalb nicht ganz und müssen kontinuierlich im Prozess ergänzt werden. Eine Rolle, die im Zuge der Selbstorganisation beispielsweise hinzugekommen ist, ist die des Moderators bzw. Leiters eines *senior*Trainer-Kompetenzteams. *Senior*Trainerinnen sollten jedoch in ihren Aktivitäten nicht dazu genutzt werden, um vor Ort Geld einzusparen.

Was sind *senior*Trainerinnen?

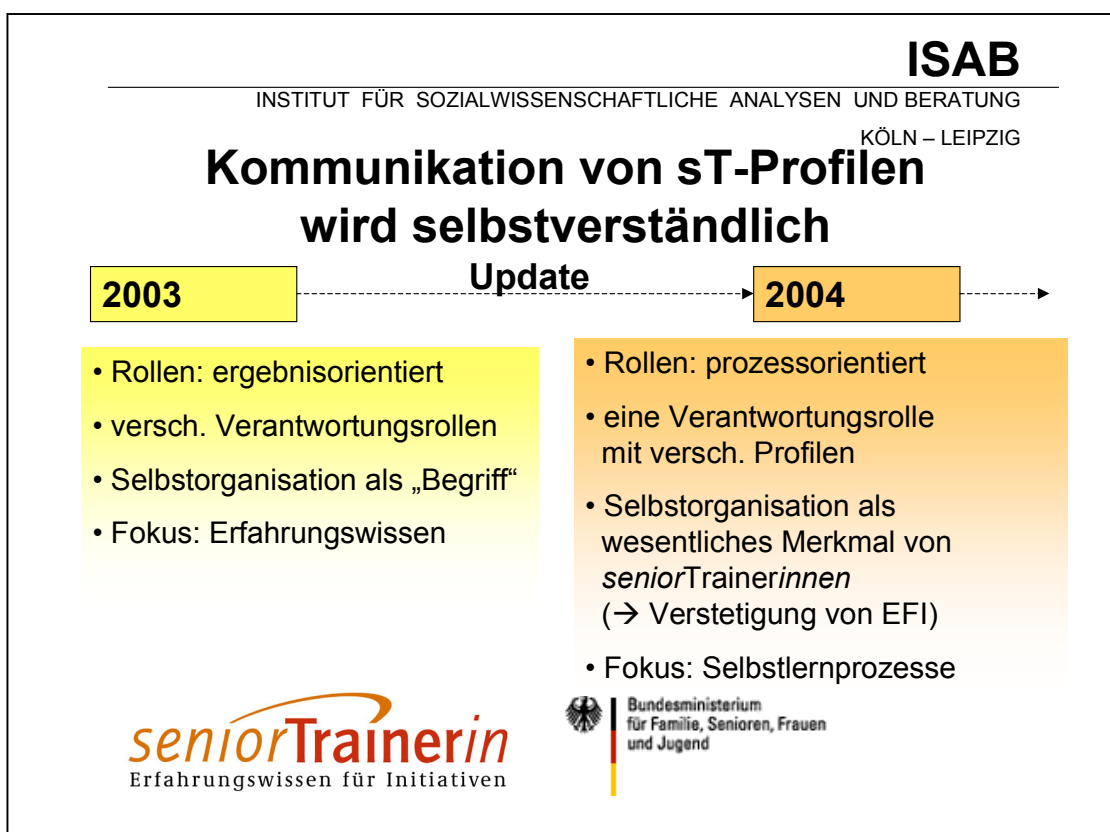
Als Beschreibung der Rolle *senior*Trainerin wird folgende Formulierung gewählt:

1. *Senior*Trainerinnen übernehmen öffentlich Verantwortung und erklären sich für das Gemeinwohl verantwortlich
2. Sie orientieren sich an örtlichen Bedarfen, stellen sich mit ihren persönlichen Ressourcen zur Verfügung und stellen sich immer wieder auf neue Situationen ein (Sensor-Aktor-Prinzip)
3. *Senior*Trainerinnen übernehmen keine Rolle, sondern *machen* sie (role-making): kontinuierlicher Prozess.
4. *Senior*Trainerinnen engagieren sich im Rahmen einer Gemeinschaft (z.B. örtliche Kompetenzteams) und orientieren sich immer wieder an der gemeinsamen Projektidee des EFI-Programms.
5. *Senior*Trainerinnen arbeiten in hohem Maße selbstorganisiert, eigenverantwortlich und vernetzend.
6. Sie haben die Bereitschaft, sich selbstreflexiv auf offene Suchprozesse einzulassen und ihr Erfahrungswissen in immer neuen Rollen einzubringen (persönliche Passung).

Seniortrainerinnen sind also Menschen, die sich auf einen zieloffenen Suchprozess einlassen und dabei ihr Erfahrungswissen einbringen. Sie können ihre Rollenprofile häufig wechseln und tragen einen kontinuierlichen Aushandlungsprozess in der Umsetzung der jeweiligen Rolle aus (Rollenreflektion).

Betont wird, dass in diesem Sinne das EFI-Programm kein Schulungsprogramm, sondern ein Bildungsprogramm ist, das direkt bei den persönlichen Selbstlernprozessen anknüpft.

Die Workshop-Teilnehmer belegten, dass sowohl *seniorTrainerinnen* als auch andere EFI-Akteure das Rollenprofil „*seniorTrainerin*“ mittlerweile häufig kommunizieren und der Umgang mit dem Begriff und Rollenprofil selbstverständlich geworden ist. Die ergänzenden Überlegungen zur Rollenbeschreibung machten zudem deutlich, dass Agenturen sich mehr und mehr zu ‚kooperativen Schnittstellen‘ für *seniorTrainerinnen* entwickeln.



Im Vergleich zum Vorjahr fällt auf, dass die Rollen weniger als ergebnisorientiert denn als prozessorientiert verstanden werden. Wurde im letzten Jahr noch

von verschiedenen Verantwortungsrollen gesprochen, so wird jetzt „*senior*Trainer“ als eine Verantwortungsrolle mit verschiedenen Rollenprofilen verstanden. Die Selbstorganisation ist zudem wesentliches Merkmal von *senior*Trainerinnen geworden. Dies geschah in der Vergangenheit insbesondere parallel zu den Überlegungen, wie das EFI-Programm verstetigt werden kann.

Während in der ersten Projektphase das Erfahrungswissen an sich stark im Vordergrund der Diskussionen stand, sind es nun mehr vor allem die Selbstlernprozesse der *senior*Trainerinnen.

Offene Fragen / Diskussionsbedarf

Weiterer Diskussionsbedarf wurde von den Workshop-Teilnehmerinnen und Teilnehmern für folgende Punkte geäußert:

- Wie können die Organisationsmerkmale von *senior*Trainerinnen weiter differenziert werden?
 - Einzelkämpfer mit und ohne Team
 - *Senior*Trainer-Kompetenzteam
- *Senior*Trainerinnen als Promotoren für bürgerschaftliches Engagement in der Gesellschaft
- Konsequenzen aus neuen Rollenprofilen:
 - Agenturen als Unterstützer insb. von Gruppen
 - Dialog zwischen Kompetenzteam, Agentur, Bildungsträger

11.1.2 Input 1: Udo Schneider

Anforderungen

- Unterstützer und Berater bestehender Organisationsformen des freiwilligen Engagements
- Entwickler und Initiator neuer Initiativen und Projekte
- Anreger und Vernetzer von bürgerlichem Engagement
- Gestalter und Leitbildner der ehrenamtlichen Tätigkeit
- Bereitsteller der persönlichen Ressourcen

Leistungen

- Berater
- Berater von Initiativen, Organisationen und Projekten
- Begleiter von Tätigkeiten und Aktivitäten
- Organisator von Aktivitäten in bestehenden Organisationen
- Unterstützer von Vorhaben, Projekten und Initiativen
- Informant zu Initiativen, Projektabläufen und Netzwerken
- Entwickler von Netzwerken zur Lösung gemeinschaftlicher Aufgaben im Umfeld von EFI, Initiativen, Organisationen und Projekten

Wirkungen

- Unterstützung bestehender Initiativen und Projekten
- Mobilisieren von bürgerlichen Engagement
- Mentoring und Anregung von Initiativen und Projekten
- Anstoß neue Initiativen und Projekte
- Bildung lokaler Vernetzung von Projekten und Initiativen sowie von landes- und bundesweiten Netzwerken

Aktivitäten

Seniorenakademie Lübeck

- Beratung in Fragen des Vereinsrechtes
- Entwicklung von neuen Seminar- & Programmangeboten
- Aufbau und Starten von 2 Computerkursen
- Aufbau und Struktur einer Langzeitarbeitslosenschulung

- Entwurf und Druck Flyer Lübeck „Wir *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer in Lübeck“
- Präsentation „ Wir *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer in Lübeck“

- Corporate Identity der *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* in Lübeck
- Mitarbeit bei dem Aufbau einer Schulungsplattform fürs EFI-Forum
- Aufbau einer Internetschulung mit Internetcafe (senior@net, Lübeck)

- Serverplattform /Accountbereitstellung „www.seniorTrainerIn-hl.de“
- Internetplattform „Wir *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer*“
- Systempflege der Mailplattform „@seniortrainerIn-hl.de“
- Vernetzung der *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* in Schleswig - Holstein
- Vernetzung der Lübecker *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer*

- Fachtagung „Internet – für ein aktives Alter“ (2003) in Berlin
- Fachtagung „*seniorTrainer* -Unterstützerkreis“ 2004 in Königswinter
- Ehrenamtsmesse Bargteheide (2003)
- Seniorenmesse in Mecklenburg-Vorpommern (09.05.2004)
- Ehrenamtsmesse Ahrensburg (2004)
- Börse für bürgerliches Engagement in Lübeck am 25.09.2004
- Tagung „Lust auf Ehrenamt“ 27.08.2004 in Meldorf.
- Sitzungen der Lübecker *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer*
- Koordinator der Initiative „Arbeit durch Management/PATENMODELL“
- SeniorExperte im ehrenamtlichen Dienst der Deutschen Wirtschaft

11.1.3 Input 2: Stefan Bischoff "Rückblick auf die Entwicklung des Programms und aktueller Stand zur Entwicklung des Rollenprofils *seniorTrainerin*"

Das EFI-Programm ist nach einer mehrjährigen Vorbereitungsphase im Jahr 2002 mit dem Ziel gestartet, eine neue Verantwortungsrolle für Ältere, die des *seniorTrainers* bzw. der *seniorTrainerin* zu etablieren. Die Konturen dieser neuen Rolle waren dabei nicht von vornherein vorgegeben oder festgeschrieben, sondern bedurften der Konkretisierung und Ausgestaltung durch die *seniorTrainerinnen*.

Die angehenden *seniorTrainerinnen* sollten im Kurs einen Rollenfindungsprozess (role making) erfahren, der sie dabei unterstützt, eigenständig eine neue Rolle zur Verantwortungsübernahme im Alter zu formen, in die sie ihr Erfahrungswissen einbringen können.

seniorTrainerinnen - so die Vorstellung - sollten in ihren Pioniertätigkeiten also diejenigen sein, die zunächst abhängig von eigenen Präferenzen, Erfahrungen und Kenntnissen ihre Rolle definieren sollten. Zugleich wurde davon ausgegangen, dass diese jeweils individuellen Rollenfindungsprozesse in lokale Kontexte gestellt sein würden, wobei die *seniorTrainerinnen* ihre Rollenfindung zu den konkreten Bedingungen und Bedarfen des bürgerschaftlichen Engagements in ihrer Kommune in Beziehung setzen mussten.

Prof. Dr. Detlef Knopf, der das EFI-Programm in wesentlichen Teilen mitkonzipiert und für die Entwicklung des ersten Rahmencurriculums zuständig war, formulierte die Ziele des Programms im Vorwort des ersten Rahmencurriculums sehr treffend:

"Das EFI-Programm greift die in der Fachliteratur jüngst immer wieder festgestellte wachsende Weiterbildungsbereitschaft älterer Menschen auf, die nicht zuletzt von den bürgerschaftlich Engagierten unter ihnen artikuliert wird. Die Basisfortbildung soll dazu beitragen, die künftigen *seniorTrainer* dabei zu unterstützen, ihr Engagement in neue Bereiche wie die Initiierung, Beratung und Begleitung von Projekten und Initiativen hin auszuweiten. Bezugspunkt ist und bleibt das in beruflicher und familiärer Tätigkeit, Lebenserfahrung und ehrenamtlicher Praxis fundierte Erfahrungswissen. Dieses kann und soll nicht in kühle professionelle Kompetenz transformiert, sondern – soweit in den jeweiligen Handlungs-

zusammenhängen sinnvoll – als wertvolle Ressource bürgerschaftlichen Engagements aufgegriffen sowie seine Vermittelbarkeit optimiert werden. Das Rahmencurriculum ist deshalb so angelegt, dass vorgängige Erfahrungen reflektiert und mit ausgewählten, inhaltlich und methodisch vermutlich weniger vertrauten (fachlichen) Einsichten verknüpft werden können. Die seniorTrainer sollen dadurch in die Lage versetzt werden, ihre Kompetenzen im Lichte professionell erprobten Wissens, antizipierter Anwendungssituationen und kollegialen Austausches einzuschätzen. Das kann Anlass werden zur Überprüfung eigener Überzeugungen, zur Auseinandersetzung mit neuen Kenntnissen und womöglich zur Entwicklung je individueller Lern-Interessen: Die Teilnehmer werden miteinander und voneinander lernen und Neues für ihre Praxis dazu lernen.

Als seniorTrainer sollen ältere Menschen gewonnen werden, die ihr Erfahrungswissen ehrenamtlich für neue bürgerschaftliche Aufgaben einzusetzen bereit sind. Darunter werden solche sein, die ihre beruflichen Kompetenzen in veränderten Kontexten anwenden wollen, die ihr Hobby zum Gegenstand ihres Engagements machen oder die auf der Grundlage intensiver Erfahrungen mit dem Ehrenamt Neues beginnen wollen. Eine bruchlose Fortsetzung bisheriger Aktivitäten wird eher selten vorkommen. Beim Transfer vorwiegend beruflich erworbener Kompetenzen in ehrenamtlich geprägte Sozialmilieus sollen die seniorTrainer ebenso unterstützt werden wie bei der Aneignung basaler Management- und Didaktik-Kompetenz dort, wo das Erfahrungswissen vorwiegend im Rahmen familienbezogener und ehrenamtlicher Tätigkeit gewonnen wurde. „Strukturbrüche“ müssen in geeigneter Weise thematisiert und bearbeitet werden. Die jeweiligen spezifischen Fach- und Milieukenntnisse stellen wichtige Ressourcen für ihr Engagement als seniorTrainer dar, wenn sie ergänzt werden um pädagogisch-methodische Vermittlungskompetenzen und eine Überprüfung von Haltungen und Herangehensweisen im Lichte der jeweiligen Praxisanforderungen, die die Beratung und Unterstützung suchenden Initiativen an die seniorTrainer stellen. Die im Hinblick auf Vorerfahrungen, Interessen und gewünschten Engagementbereiche gegebenen individuellen Differenzen müssen unbedingt für den gemeinsamen Lernprozess genutzt werden, etwa im Hinblick auf eine Differenzierung sozialer Wahrnehmung und die Sensibilisierung für unterschiedliche „Kulturen“, Traditionen und Milieus bürgerschaftlichen Engagements. SeniorTrainer sollten sich dadurch auszeichnen, dass sie über ein Gespür für wichtige Themen und Probleme des Gemeinwesens verfügen, sensibel und aufnahmebereit soziale Entwicklungen wahrnehmen und deuten können, um dann kreativ „Angebote“ für spezifische soziale Umwelten zu entwickeln. Die Fortbildung muss die Teil-

nehmer dabei unterstützen, indem sie Anlässe und Gelegenheiten zum Austausch mit sozialen Akteuren im Gemeinwesen schafft, Einblicke in Netzwerkstrukturen lokaler Gemeinschaften eröffnet.

Angesichts der großen Varianz der Anforderungen wird es nicht möglich sein, ein konkretes, auch in jedem Einzelfall gültiges Aktivitätsprofil der seniorTrainer zu bestimmen. Im Gegenteil: Spezialisierungen sind im Rahmen eines die Vielfalt der Interessen und Talente der älteren Menschen bewahrenden Netzwerks wünschenswert. Die gemeinsame Fortbildung und überregionale Kontakte der seniorTrainer werden dem Aufbau solcher Netzwerke im Sinne regionaler Zusammenschlüsse dienen können. Die Chancen der seniorTrainer, als Berater und Begleiter von Initiativen nachgefragt zu werden, steigen in dem Maße, in dem sie von diesen als bürgerschaftlich Engagierter „wiedererkannt“ werden. Die Fähigkeit mit Hauptamtlichen in unterschiedlichen institutionellen Zusammenhängen selbstbewußt und effektiv zusammenarbeiten zu können gehört gleichermaßen zu einer wichtigen, im Rahmen der Fortbildung durch Einblicke in deren spezielle Aufgaben, Schwierigkeiten und Handlungszwänge zu verarbeitenden Anforderung an seniorTrainer. Die Kooperation mit Initiativen gestaltet sich je nach Engagementfeld und Organisationsform (Selbsthilfe, fremdorganisierte Einsatzfelder, selbstorganisierte Projekte) voraussichtlich recht unterschiedlich: Die seniorTrainer müssen dabei unterstützt werden, je eigene Logiken, Motivlagen und Werthaltungen der Initiativen wahrzunehmen und aufzugreifen, die Beratungsbeziehung konstruktiv zu gestalten und eine offene Haltung als Mit-Lernender zu bewahren. Dann können sie eine wichtige Rolle spielen bei der Erschließung von neuen Potenzialen und der Vertrauensbildung unter verschiedenen Gruppen und Initiativen sowie der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen diesen und Institutionen." (Detlef Knopf/ Wolf Hinsching (2002): Fortbildung zum seniorTrainer - ein Rahmencurriculum im Multiplikatorenprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI), S. 4-6)

Seit Abschluß der ersten Fortbildungsstaffel im Frühjahr 2003 wurden in einem intensiven Diskussionsprozess die entwickelten Rollen und Tätigkeiten der *seniorTrainerinnen* mit den EFI-Akteuren beraten. Im Ergebnis konnten inhaltliche Bestimmungen der neuen **Verantwortungsrollen** *seniorTrainerinnen* und ein Rollenprofil entwickelt werden.

Die von *senior*Trainerinnen in verschiedenen Engagementbereichen wahrgenommenen Tätigkeiten und Funktionen lassen sich nach den bisherigen Erfahrungen zu fünf Rollen bündeln:

- Berater und Unterstützer,
- Initiator von Projekten,
- Anreger und Vernetzer von bürgerschaftlichem Engagement,
- Wissensvermittler,
- Moderator des *senior*Trainerinnen-Kompetenzteams.

Sie engagieren sich dabei bisher in vier Wirkungs- bzw. Handlungsbereichen:

- in einer bestehenden Freiwilligenorganisation (Initiative, Verein, Verband, etc.)
- in einem neuem Projekt und/ oder Gruppe, die von ihr/ ihm ins Leben gerufen wurde
- im Freiwilligenbereich ihrer Kommune zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Zugangschancen zum freiwilligen Engagement
- als Unterstützer der Selbstorganisation im *senior*Trainerinnen-Kompetenzteam in enger Kooperation mit der örtlichen Agentur für Bürgerengagement

*senior*Trainerinnen sind weniger als andere Ehrenamtliche in Organisationen und Einrichtungen eingebunden. Als Mentoren, Anreger und Unterstützer sollen sie neue Impulse für freiwilliges Engagement und Wege zur Überwindung von Hemmnissen und Zugangsbarrieren ebnen.

Für die Rollengestaltung der *senior*Trainerinnen resultieren hieraus Anforderungen, die ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, Kreativität und Informiertheit über die Handlungsfelder im Freiwilligenbereich erfordern.

11.2 Workshop 2: *seniorTrainerinnen-Kompetenzteams und Voraussetzungen der Selbstorganisation* (Moderation: *Dr. Peter Zeman, DZA Berlin*)

Moderation: Dr. Peter Zeman, DZA Berlin, Mitglied des Wiss. Beirat
Berichterstattung: Liane Knüppel, Königswinter
Input: Hans Lucas, FA Offenbach
Ingrid Wolf, seniorTrainerin, Kaiserslautern

Kernfragen Workshop 2

- Wie kann durch die Selbstorganisation der seniorTrainer in seniorTrainer-Kompetenzteams ihre Leistungsfähigkeit und Innovationsfunktion in den Kommunen gestärkt werden?
- Welche Bedeutung haben seniorTrainer-Kompetenzteams nach innen (Agenturen, seniorTrainer) und nach außen (Kooperationspartner der sT, Initiativen, Kommunalpolitik, Verbände etc.)?
- Welche Formen der Selbstorganisation und Selbststeuerung haben sich bisher entwickelt?
- Welche Formen der Selbstorganisation und Selbststeuerung haben sich bewährt bzw. nicht bewährt?
- Von welchen Faktoren hängt es ab, damit die örtliche Selbstorganisation von seniorTrainern erfolgreich entwickelt und mittelfristig etabliert werden kann?
- Gibt es Unterschiede bei der Selbstorganisation von seniorTrainern in kleinstädtischen, großstädtischen und ländlichen Räumen?
- Welche Bedeutung hat die Selbstorganisation der seniorTrainer und die Bildung lokaler seniorTrainer-Kompetenzteams für die Nachhaltigkeit des örtlichen Erfolgs?
- Können seniorTrainer auch ohne Selbstorganisation und Kompetenzteams erfolgreich als seniorTrainer tätig werden?
- Werden durch die Bildung örtlicher seniorTrainer-Kompetenzteams die Leistungs- und Wirkungsmöglichkeiten der seniorTrainer erweitert und verbessert?

Bezug: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Kap. 5.2

11.2.1 Ergebnisse Workshop 2: Liane Knüppel

Input 1: Ingrid Wolf, seniorTrainerin, Kaiserslautern

Ingrid Wolf, *seniorTrainerin* aus Kaiserslautern, beschreibt ein Kompetenzteam als Zusammenschluss der 13 *seniorTrainerinnen* vor Ort. Die 10 Frauen und 3 Männer treffen sich alle 6 Wochen in der Freiwilligenagentur. Sie haben damit eine feste Adresse und einen festgelegten, regelmäßigen Zeitplan. Alle *seniorTrainerinnen* sind gleichberechtigt. Die Aufgaben eines Moderators und eines Protokollanten werden reihum verteilt. Sie haben sich nach anfänglichen Schwierigkeiten selbstständig organisiert und aufgebaut. Die Efi-Akteure der ersten und der zweiten Ausbildungsstaffel mussten nach ersten Kommunikationsschwierigkeiten erst noch zusammenwachsen. Inzwischen hat die Gruppe, die nach Aussage von Frau Wolf noch im Werden begriffen ist, schon folgende Aktivitäten entwickelt:

- Teilnahme am „Markt der Möglichkeiten“ in der Region
- Teilnahme am „ü-60-Tag“ (Vorstellung aller, die in der Region etwas für Ältere tun)
- Organisation eines Literaturkreises in einer Begegnungsstätte, eines Internet-Kurses, einer Hausaufgabenhilfe.
- Mit einem neuen Projekt möchte die Gruppe „das Internet ins Heim tragen“.
- Zwei *seniorTrainerinnen* sind Mitglieder im Seniorenbeirat der Stadt.

Input 2: Hans Lucas, Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach

Hans Lucas leitet die Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach, die „Anlaufstelle“ für die *seniorTrainerinnen* in Offenbach und im Rhein-Main-Gebiet. Nach seinen Beschreibungen haben die 8 *seniorTrainerinnen* der ersten Staffel zuerst jeder für sich allein gearbeitet. Ein Team entwickelte sich erst langsam. Allerdings arbeiten auch heute noch die *seniorTrainerinnen* der ersten und der zweiten Ausbildungsstaffel in zwei Teams getrennt voneinander. Die Anlaufstelle hat mit einem Eckdatenpapier einen Vorschlag für eine Struktur gemacht, das die *seniorTrainerinnen* aber so nicht akzeptiert haben. Sie haben sich daraufhin selbst eine Struktur gegeben und einen Leiter und einen Schriftführer gewählt. Sie haben folgendes festgelegt:

- **Das Team entscheidet**, welche Projekte gemacht werden und wie sie gemacht werden. Es legt den Ort fest, wo sich das Team trifft und bestimmt, wie oft sie sich treffen.

- **Die Anlaufstelle bietet** weitere Qualifizierungskurse an, finanziert auch externe Fortbildungen bis max. 100 Euro pro Person und erstattet kleinere Auslagen.
- **Die hauptamtlichen Mitarbeiter der Anlaufstelle gelten als Teil des Teams.**

Input 3: Karin Nell. Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Karin Nell beschreibt, wie sich nach anfänglichen Findungsschwierigkeiten und Problemen der Zusammenarbeit der *senior*Trainerinnen aus Aachen, Düsseldorf und Köln ortsübergreifend zu drei verschiedenen Teams zusammengeschlossen haben. Sie arbeiten an drei verschiedenen Projekten miteinander, sind die Initiatoren und Berater für die Projekte, zu denen auch Externe zum Mitmachen eingeladen werden:

- 1. Projekt: „Start 3“ ist ein Beratungspool für Menschen, die eine neue Betätigung für den 3. Lebensabschnitt suchen (Kooperation mit der Evangelischen Stadtakademie)
- 2. Projekt ist ein Wohnprojekt und heißt „Wohnen mit Verantwortung“
- 3. Projekt ist ein generationenübergreifendes Projekt zusammen mit dem Kinder- und Jugendtheater.

Nach den drei sehr unterschiedlichen Inputs und nach Klärung von Verständnisfragen versuchten die Teilnehmer des Workshops 2 den Begriff „Kompetenzteam“ zu definieren. Alle verstanden etwas anderes darunter. Nur allein der Zusammenschluss von *senior*Trainerinnen an einem Ort wurde von vielen noch nicht als ein „Kompetenzteam“ angesehen. Aber anhand der Darstellung verschiedener Beispiele vor Ort konnte erkannt werden, dass schon viele *senior*Trainerinnen bereits in einem sogenannten Kompetenzteams arbeiten:

- Kompetenzteams, die vor Ort an verschiedenen Themen arbeiten
- Kompetenzteams, die sich externe Berater zur Unterstützung geholt haben
- Kompetenzteams, die ortsübergreifend an einem bestimmten Projekt arbeiten

Nach Wunsch der Teilnehmer des Workshops 2 müsste der Begriff „**Kompetenzteam**“ noch einmal deutlicher erklärt werden. Bei der Frage nach der **Selbstorganisation** der Kompetenzteams oder der *senior*Trainerinnen-Gruppen vor Ort stellte sich auch hier schnell heraus, dass es verschiedene Wege gibt:

- Alle *senior*Trainerinnen sind gleich, sie organisieren sich selbst
- Die Gruppe bestimmt einen Sprecher/Leiter
- Die Gruppe bekommt Hilfe durch die Anlaufstelle oder den Bildungsträger. Diese stellen z.B. einen Raum zur Verfügung, geben finanzielle Hilfen und Auslagenersatz, stellen einen Moderator für die Gruppe und übernehmen die Vermittlerrolle bei Schwierigkeiten untereinander. Sie bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Es wurden im Anschluss einige wichtige Tipps für die Selbstorganisation der Kompetenzteams vor Ort gesammelt (vor allem auch im Hinblick auf das Jahr 2006, wenn die öffentliche Förderung ausläuft):

- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen sich öffnen**
 - Für die ST der Staffeln 3 und 4
 - Für Experten und Unterstützer von außen
 - Für andere aktive Senioren
- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen ein gemeinsames übergeordnetes Ziel formulieren** (z.B. Annahme einer neuen Verantwortungsrolle oder Veränderung des Altersbildes in der Gesellschaft)
- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen selbst für die weitere Finanzierung sorgen (Spenden)**
- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen sich eine feste Struktur geben (Vereinsform???)**
- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen langfristig einen festen Ort und einen festen Zeitpunkt für gemeinsame Treffen haben**
- ***senior*Trainerinnen-Kompetenzteams müssen für Nachhaltigkeit sorgen!**

11.2.2 Input 1: Voraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten von Kompetenzteams am Beispiel der Anlaufstelle Rhein-Main

(Hans Lucas, Freiwilligenagentur Offenbach)

Zielsetzung

Es gibt zwei Hauptziele, die die Bildung von selbstgesteuerten Kompetenzteams als die richtige Organisationsform erscheinen.

Als erstes wird durch die Arbeit im Team der Grundgedanke von EFI das Potenzial des Erfahrungswissens älterer Menschen für Initiativen und andere gemeinnützige Organisationen einzusetzen optimal realisiert, denn die Probleme von Initiativen sind sehr breit gefächert und können daher erst durch die Bündelung von Kompetenzen im Team gelöst werden.

Zum zweiten wird mit der Bildung von selbstgesteuerten Teams eine Entlastung für die hauptamtliche Mitarbeiterin in der Anlaufstelle angestrebt, die notwendig ist, wenn ins Kalkül gezogen wird, dass im EFI-Programm die Belastung insbesondere im Bereich der Beratung und Begleitung mit jedem neuen Kurs enorm ansteigt. Aus diesem Grund ist das Kompetenzteam auch für die Verstärkung des Programms von hoher Bedeutung.

Entscheidung für das Kompetenzteam

Selbst wenn im Qualifizierungskurs verstärkt auf die Bildung von Kompetenzteams hingearbeitet wird, muss der Bildung eines solchen Teams eine bewusste Entscheidung vorausgehen. Aus meiner Sicht ist die Entscheidung durch die grundlegende Zielsetzung im EFI-Programm vorprogrammiert. Wenn ich bestehende Initiativen in der Region unterstützen will, geht dies sinnvollerweise nur im Team, weil nur hier die Kompetenzen gebündelt angeboten werden können. Wer die Praxis im Bereich z.B. des sozialen Engagements kennt, weiß, dass Probleme oft verschiedene Ursachen haben, deren Behebung auch unterschiedlicher Kompetenzen bedarf, die sehr oft nicht bei einer Person vorhanden sind. So muss, wer wirklich ernsthaft bestehende Organisationen unterstützen will, im Team arbeiten. Dass dies im EFI-Programm immer noch nicht allen klar ist, liegt meines Erachtens daran, dass das Programm ursprünglich ein zu starkes Gewicht auf die Kompetenzen des Einzelnen und deren Verwirklichung in eigenen Projekten gelegt hat und weniger nach den Erfordernissen der gesellschaftlichen Realität gefragt hat.

Prinzipien der Selbstorganisation und Selbststeuerung

Zur Erläuterung dieses Punktes soll die Entwicklung des EFI – Teams Winkelsmühle herangezogen werden. Um die Bildung eines Kompetenz-Teams in Gang zu bringen haben die drei Hauptamtlichen der Gruppe zu nächst ein Eckpunktepapier für die Weiterarbeit vorgelegt. Folgende Punkte wurden dort angesprochen:

- **Anfragen** zur Unterstützung durch *senior*Trainerinnen werden von den Anlaufstellen entgegengenommen und an die Gruppe der *senior*Trainerinnen weitergeleitet. Diese entscheiden, wie sie damit verfahren.
- die Mitarbeiter/innen der Anlaufstellen organisieren in Absprache mit den *senior*Trainerinnen geeignete **Fortbildungen und Qualifizierungskurse**
- die *senior*Trainerinnen treffen sich in regelmäßigen Abständen im **Seniorenbüro Winkelsmühle**. Bei den Treffen ist jeweils ein Hauptamtlicher anwesend.
- Die Struktur der Arbeit, wie z.B. **Häufigkeit der Zusammenkünfte**, (einmal im Monat) Art und Dauer der Treffen, Umgang mit Anfragen bestimmen die *senior*Trainerinnen gemeinsam.
- **die Hauptamtlichen** der Anlaufstellen sind Teil des Kompetenzteams und bringen ihre Qualifikationen in die Arbeit des Teams ein
- die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen unterstützen die *senior*Trainerinnen auch weiterhin bei ihren **Projekten**

Nachdem diese Eckpunkte vereinbart waren, wurde detaillierter über die Selbstorganisation gesprochen. Und auch hierzu wurde von der Anlaufstelle ein Papier vorgelegt.

Grundlagen der Selbstorganisation der Gruppe

- die Gruppe legt die unterschiedlichen Aufgabenbereiche für sich fest und verteilt die Aufgaben auf ihre Mitglieder. Mögliche Aufgaben sind:
 - Büroorganisation
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Repräsentation nach außen,
 - Gruppensprecher
- die Gruppe verabschiedet eine Geschäftsordnung
- die Gruppe trifft sich in der Winkelsmühle

Organisation der Treffen

- die Treffen der *senior*Trainerinnen finden in regelmäßigen Abständen zu einem festgelegten Wochentag und immer der gleichen Uhrzeit statt.
- Der Turnus der Treffen beträgt zwei Wochen. Es werden keine Einladungen verschickt
- Die Diskussionsleitung wechselt bei jedem Treffen zwischen allen Teilnehmer/innen
- Es wird von jedem Treffen ein Protokoll angefertigt. Es sollte entschieden werden, ob für einen bestimmten Zeitraum ein/e Protokollführer/in benannt oder ob auch die Protokollführung bei jedem Treffen wechselt.
- Die Treffen der *senior*Trainerinnen dienen auch dem Austausch über die Projekte der einzelnen Mitglieder

Bearbeitung von Aufträgen

- es werden nur Aufträge von gemeinnützigen Organisationen entgegengenommen
- der Auftrag wird, bevor er angenommen wird, nach bestimmten Kriterien von ein oder zwei Personen geprüft. Dabei wird versucht möglichst genaue Kenntnis über Inhalt und Art des Auftrags zu erhalten.
- Die Ergebnisse der Prüfung werden der gesamten Gruppe vorgetragen. Diese entscheidet über Annahme oder Ablehnung des Auftrags.
- Bei der Durchführung der Aufträge wird ein Fahtkostenersatz erhoben.
- Nach Annahme des Auftrags wird mit dem Auftraggeber eine schriftliche Vereinbarung getroffen, in der der Auftrag inhaltlich beschrieben ist und die Dauer sowie die Anzahl der Stunden festgelegt wird. Weiterhin werden die Kosten fixiert.
- Kann der Auftrag in der vorgesehenen Zeit nicht abgeschlossen werden, wird er in der Gruppe neu diskutiert und gegebenenfalls eine neue Vereinbarung abgeschlossen.
- Nach Beendigung eines Auftrags werden die Erfahrungen und Ergebnisse schriftlich festgehalten
- Bei Erfüllung eines Auftrags treten die Mitglieder der Gruppe eindeutig erkennbar als *senior*Trainerinnen auf

Die Gruppe hat dieses Papier zur Kenntnis genommen und bis heute werden entsprechend der Entwicklung der Gruppe Punkte, die im Papier angedacht sind geregelt, ohne dass unbedingt auf das Papier zurückgegriffen wird.

Die inhaltliche Arbeit

Es gibt einen Konsens in der Gruppe, dass es auf der einen Seite die Projekte der Gruppenmitglieder gibt auf der Seite die Aufträge, die an das Team von außen herangetragen werden.

Über die Projekte der Einzelnen gibt es einen regen Austausch, so dass alle diesbezüglich auf dem neuesten Stand sind. Die Projekte stehen aber nicht im Zentrum der regelmäßigen Treffen. Hier steht die Diskussion zu den Aufträgen von außen. Nachdem eine organisatorische Grundstruktur entwickelt wurde, rücken diese noch mehr in den Mittelpunkt und es lässt sich feststellen, dass Aufträge nur sehr schleppend eingehen. Langsam wächst im Team die Erkenntnis, dass Aufträge nicht von alleine kommen, sondern akquiriert werden müssen. Es wird für die zukünftige Arbeit bestimmend sein, die Kompetenzen, die im EFI-Team stecken, den potentiellen Auftraggebern/innen deutlich zu machen.

11.2.3 Input 2: „55 plus – Erfahrungswissen für's Ehrenamt“ das seniorTrainerinnen-Kompetenzteam aus Kaiserslautern

(Ingrid Wolf, seniorTrainerin, Kaiserslautern)

Ich bin Ingrid Wolf aus Kaiserslautern, *seniorTrainerin* aus dem ersten Kurs, Sprecherin unserer Gruppe. Zuerst möchte ich ihnen unsere Gruppe: „55 plus – Erfahrungswissen für's Ehrenamt“ vorstellen: Wir sind 13 *seniorTrainerinnen*, drei Männer und zehn Frauen, im Alter von 49 bis 71 Jahren.

Bei unseren Projekten arbeiten wir selbständig, entweder allein oder in Team's zu zweit oder dritt. Bei größeren Projekten arbeiten mehrere zusammen.

Unsere größeren Gemeinschaftsprojekte waren:

- Der „Markt der 1001 Möglichkeiten“
- Ein Workshop zur Einführung der Ehrenamtskarte
- Ein „Ü-60 Tag“, Lautern für Junggebliebene, in Zusammenarbeit mit dem Einzelhandel der Stadt Kaiserslautern

Einzelprojekte sind:

- Mitarbeit im Vorstand der Rheumaliga,
- Selbsthilfegruppe für Angehörigen von Demenzkranken
- Literaturkreis in der Begegnungsstätte der Caritas
- Internetschnupperkurs für Senioren
- Hausaufgabenhilfe
- Einrichtung und Pflege einer Schulbibliothek
- Arbeit im Eine Welt Laden
- Mitarbeit im Sozialausschuß der Stadt Kaiserslautern
- Zwei Seniortrainer sind Mitglied beim Seniorenbeirat der Stadt

Folgende Projekte sind in Vorbereitung:

- Lesekreis für Grundschul Kinder
- Freizeitbetreuung im Wohnheim für Senioren
- Ein Kreativ – Wochenende für Hobbykünstler über 60 auf der Gartenschau in Kl, mit dem Kulturamt, dem Seniorenbeirat und zwei Seniortrainern

Wir nehmen an überregionalen Veranstaltungen teil, wie Fachtagungen in Mainz und dem Rheinlandpfalztag. Wir bemühen uns, unsere Arbeit gut zu machen. Für Fortbildungen sind wir immer aufgeschlossen.

Unsere Gruppe trifft sich regelmäßig alle sechs Wochen zu einem intensiven Erfahrungsaustausch. Wir versuchen uns hier eine solide Plattform zu schaffen, von der aus wir arbeiten können. Dazu gehören:

- Die Freiwilligen Agentur unter Leitung von Frau Lydia Müller ist unsere feste Adresse
- Bei Frau Müller laufen alle Fäden zusammen, sie hat den Überblick über alle Projekte und Mitarbeiterinnen.
- Frau Müller ist unser Ansprechpartner, auch für evtl. Einzelgespräche.
- Die Freiwilligen Agentur stellt uns auch die nötige Infrastruktur, wie Computer, Telefon, Fax, Räume für unsere Treffen zur Verfügung

Wir *senior*Trainerinnen sind bemüht, Frau Müller bei dieser Arbeit zu unterstützen. Dazu gehört auch, das wir bei unseren Treffen verantwortlich für das Programm, die Moderation und das Protokoll sind. Mit der Zeit wird es möglich sein, daß wir das eine oder andere Treffen selbständig durchführen können. Das ist bei uns noch eine Frage der Zeit.

Die Treffen finden auf einer sachlichen Ebene statt, mit gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung, auf der wir lernen, konstruktiv mit Schwierigkeiten, Konflikten und Kritik umgehen zu können. Neue Projekte werden besprochen. Bei Schwierigkeiten versuchen wir gemeinsam eine Lösung zu finden. Diese Treffen sind für alle wichtig, für die Arbeit und auch für uns. An diesen Treffen nehmen alle teil. Wir haben uns für diese Struktur entschieden und wollen auf gar keinem Fall, das es zu einem Kaffeekränzchen ausartet.

Wir hatten und haben z.T. auch noch Schwierigkeiten, die Gruppen I und II zusammen zu führen. Durch die Ausbildung zu *senior*Trainerinnen bestand und besteht immer noch ein sehr enges Verhältnis untereinander. Das hat es uns erschwert, so ohne Weiteres aufeinander zuzugehen. Nach einer gemeinsamen Aussprache sind wir davon überzeugt, einen guten Anfang gefunden zu haben. Die nächste Gruppe der *senior*Trainerinnen soll sich bei uns auch wohl fühlen.

Unsere Gruppe ist sehr lebendig. Da wir bei unseren Fähigkeiten abgeholt werden, ist keiner überfordert. Es wird auch keiner von uns unter Druck gesetzt. So können wir gute Arbeit leisten.

Mit der „Außenwelt“ haben wir auch guten Kontakt. Die *senior*Trainerinnen-Gruppe ist im „Arbeitskreis für bürgerliches Engagement“ integriert. Wir kommen hier mit den Mitarbeitern der örtlichen Vereine zusammen. Es werden immer wieder neue Kontakte geknüpft.

Im Netz sind wir auch verbunden – aber das muß noch besser ausgebaut werden.

Zwei SeniorTrainer sind im Seniorenbeirat der Stadt Kaiserslautern. So erfahren wir auch, was für unsere Arbeit innerhalb der Stadt wichtig ist. Mit der Leitstelle für Seniorenarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern arbeiten wir auch zusammen.

Unser nächstes Ziel ist, daß wir in der Öffentlichkeit mehr auf unsere Arbeit aufmerksam machen wollen.

Ich danke für ihre Aufmerksamkeit.

11.3 Workshop 3: Gewinnung und Öffnung von Institutionen für das freiwillige Engagement von *senior*Trainerinnen (Moderation: Prof. Dr. Fred Karl, Uni Kassel)

Moderation: Prof. Dr. Fred Karl, Uni Kassel, Mitglied des
Wiss. Beirats
Berichterstattung: Kirsten Aner, Uni Kassel
Input: Dr. Thomas Rübke, ISKA Nürnberg, Geschäftsführer des
Bayerischen Landesnetzwerks Bürgerengagement
Günter Oberthür, Ludwig-Windhorst-Haus, Lingen
Uta Shaughnessy, *senior*Trainerin, Augsburg

Kernfragen Workshop 3

- Wie sind die bisherigen Erfahrungen der *senior*Trainer bei der Unterstützung bestehender Initiativen, Vereine, Projekte etc.?
- Gibt es Institutionen und Freiwilligenorganisationen die dem *senior*Trainerinnen-Engagement besonders skeptisch gegenüberstehen, bzw. solche, bei denen eine bessere Akzeptanz besteht?
- Wie lassen sich die Leistungen und Wirkungen bzw. Wirkungsmöglichkeiten der *senior*Trainerinnen so darstellen, damit sich Institutionen und Freiwilligenorganisationen für das Engagement der *senior*Trainerinnen öffnen?
- Wie kann erreicht werden, dass sich Institutionen und Freiwilligenorganisationen stärker für das Engagement der *senior*Trainerinnen öffnen und neue Impulse des bürgerschaftlichen Engagements aufgreifen?

Bezug: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Kap. 5.1.2, Kap. 5.1.3, Kap. 7.3

11.3.1 Ergebnisse Workshop 3: Kirsten Aner

Mit über 30 Teilnehmer/innen war der Workshop ausgesprochen gut besucht. Dabei waren neben einigen wenigen *senior*Trainerinnen und Bildungsträgern überwiegend die Anlaufstellen vertreten. Vertreter/innen von Institutionen suchte man vergebens, was insofern zu erwarten war, als die Institutionen im Konzept des EFI-Programms zwar als Akteure mitgedacht sind, doch zunächst als vorerst kaum bestimmbar Zielgröße. Dies liegt in der Natur der Sache, wäre es doch eher kontraproduktiv gewesen, Initiativen – auf die der Programmtitel zielt – von vornherein zu kategorisieren. Die Halbzeitbilanz des Programms zeigt nun, dass als Kooperationspartner neben Initiativen eine Reihe bestehender Institutionen ins Spiel kamen.

Welche Institutionen?

Für eine Antwort auf die nicht eben unwichtige Frage, um welche Institutionen es sich handelt, sind die Ergebnisse der Evaluation des EFI-Programms bisher noch wenig hilfreich, da nur 55 dieser Kooperationspartner bereit waren, sich an der Befragung zu beteiligen (vgl. Zwischenbericht zur ersten Programmphase Kap. 7.3.).

Zudem kann man davon ausgehen, dass es sich bei diesen Institutionen um eine positive Auswahl handelt, nämlich um solche,

- die selbst Akteure im Programm waren,
- die auf das Unterstützungsangebot der *senior*Trainerinnen eingingen
- und darüber hinaus Zeit für die Fragen der wissenschaftlichen Begleitung investierten.

Diese vorläufige Ungewissheit über die Streuung der Einsatzfelder und deren Organisationsformen lässt sich, das wurde im Workshop festgestellt, auch mit Hilfe der bereits vorliegenden umfangreichen Literatur zum freiwilligen Engagement kaum klären. Zum einen benennen die einschlägigen Studien mögliche Engagementbereiche nach unterschiedlichen Mustern. Zum anderen könnte das besondere Selbstverständnis von *senior*Trainerinnen, welches immerhin fast die Hälfte der Engagierten lt. Zwischenbericht (vgl. Kap. 7.2.) zum Ausdruck bringt, ganz andere Ergebnisse zutage fördern. Möglicherweise entwickelt sich ja eine ganz neue Nachfragestruktur.

Bisher wissen wir dank der Evaluation, dass es sich bei den Kooperationspartnern zu etwa 80% um soziale Einrichtungen handelt. Kein überraschender Be-

fund angesichts der Wünsche der *senior*Trainerinnen sowie des wachsenden Unterstützungsbedarfs dieser Institutionen.

Um etwas über deren Vorstellungen von Unterstützung zu erfahren, konnte im Workshop auf die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Bundesmodellprogramm Seniorenbüros zurückgegriffen werden, insbesondere auf Band 116 der Schriftenreihe des BMFSFJ „Ältere Menschen im sozialen Ehrenamt“.

Bei der Untersuchung von 250 ehrenamtlichen sozialen Diensten mit 4.539 HelferInnen in Frankfurt und Heilbronn fanden Schumacher/ Stiehr (1996) heraus, dass die Mitbestimmungsrechte und Wahlmöglichkeiten für Ehrenamtliche in sozialen Diensten weit von denen entfernt sind, die vor dem Hintergrund der „neuen Ehrenamtlichkeit“ oder gar des Bürgerengagements wünschenswert erscheinen. Zwar ist „das Mitspracherecht bei der Arbeitsgestaltung relativ groß, das Zugeständnis an Wahlmöglichkeiten für Ehrenamtliche, wird allerdings deutlich geringer, wenn es um die Wahl des Betreuten oder den selbstbestimmten Aufbau von neuen Tätigkeitsfeldern geht. Nur noch knapp 30% der Dienste kommt den Ehrenamtlichen auch in dieser Hinsicht entgegen“ Im Gegenteil: 45% der Dienste beklagen die „fehlende Bereitschaft ihrer Freiwilligen zur Einordnung in die Hierarchie“ und 39% „überzogene Mitbestimmungsansprüche“ (ebd.: 21).

Einige Befunde der ersten Befragung der Kooperationspartner weisen, bei aller gebotenen Vorsicht, auf ähnliche – seit langem bekannte – Probleme der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen hin. Im Workshop wurde darüber hinaus deutlich, was auch in der Befragung der Kooperationspartner für den Zwischenbericht zum Ausdruck kommt: Bei der Beschreibung der Aufgaben, welche die *senior*Trainerinnen übernommen haben, unterscheiden sich die Angaben der *senior*Trainerinnen selbst und der Kooperationspartner. Die Kooperationspartner gewichteten Aufgaben wie Organisation von Veranstaltungen, Wissensvermittlung und Vernetzung stärker, was durchaus mit ihren Interessen an der Mitarbeit von *senior*Trainerinnen korrespondiert. Bei Leitung und Mittelbeschaffung, Kontaktherstellung und Öffentlichkeitsarbeit dagegen sahen sich die *senior*Trainerinnen stärker engagiert. Man könnte interpretieren, dass sich die *senior*Trainerinnen bei diesen Tätigkeiten selbst eine größere Bedeutung zuschreiben, als es die bisher Institutionen zugeben können. Die Teilnehmer/innen des Workshops diskutierten denn auch, ob hier ein potentiell Konfliktfeld liegt, welches sich aus dem besonderen Selbstverständnis der *senior*Trainerinnen ergibt. Mögli-

cherweise ist dieses „seiner Zeit voraus“, ein Umstand, dem durch eine verstärkte Einbeziehung der unterstützungsbedürftigen Initiativen und Einrichtungen in der zweiten Phase des Modellprogramms Rechnung getragen werden muss.

Gemeinsame Lernprozesse sind zu initiieren und zu begleiten,

- in denen den *senior*Trainerinnen „ein Gesicht gegeben wird“ (so formuliert von TeilnehmerInnen des Workshops)
- und sich auch institutionelle Leitbilder ändern müssen.

Schließlich stellte auch die Enquete-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement“ (2002), auf die sich mehrere Teilnehmer/innen des Workshops bezogen, einen erheblichen Qualifizierungsbedarf von staatlichen Institutionen und freigeinnützigen Trägern zum Thema „Freiwilligenmanagement“ fest. Sie fordert, Engagement nicht als „zusätzliches Bonbon ansonsten unveränderter Einrichtungen und Dienste“ (ebd.: 276) zu verstehen, ihm vielmehr einen zentralen Platz einzuräumen. Das hieße, bürgerschaftliches Engagement als integralen Bestandteil von Philosophie und Leitbild der Einrichtungen zu betrachten, die Engagierten systematisch in Kommunikationsstrukturen einzubeziehen, ihnen konzeptionell Mitsprache- und Entscheidungsrechte zuzugestehen. Dazu wäre es notwendig, die Entscheidungs- und Handlungsspielräume der Hauptamtlichen wie der Engagierten klar zu definieren und als zentrales Kriterium von Qualitätssicherung und – entwicklung zu verankern (vgl. ebd.: 277).

Inwiefern die Kooperationspartner, die sich an der Befragung beteiligten, diesen Anforderungen bereits genügen, blieb auch im Workshop noch offen. Zudem sind die erfassten Kooperationsbeziehungen noch jung, mithin kann die von der Enquete-Kommission vorgeschlagene „gemeinsame Erarbeitung der Formen und Bedingungen“ (ebd.: 277) der Zusammenarbeit bisher nur in Ansätzen stattgefunden haben. Jedoch kann das Programm die gemeinsamen Lernprozesse auf eine insgesamt ermutigend positive Beurteilung der Kompetenzen der *senior*-Trainerinnen aufbauen.

Hinweise aus der Befragung der Kooperationspartner durch das ISG, die auf Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit hinweisen, wurden im Workshop durch Vertreter/innen der Anlaufstellen bestätigt. Insbesondere im Umgang mit Konflikten und der Anpassung an unvertraute Milieus werden von den befragten Institutionen Einschränkungen gemacht. Sie knüpfen die Weiterempfehlung von *senior*Trainerinnen deshalb an Voraussetzungen, wie

- das Vorhandensein von Ansprechpartnern,

- Klarheit der Bedarfe und Aufgaben,
- Toleranz der *senior*Trainerinnen und „stimmende Chemie“ zwischen den Beteiligten, ausreichend Spielraum für die *senior*Trainerinnen
- aber auch an die klare Forderung, dass der/ die *senior*Trainerin ihnen Arbeit abnimmt.

Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Erfahrungen, die Schumacher/ Stiehr (1996) in der bereits erwähnten Studie dokumentierten (vgl. ebd.: 49ff). Etwa zwei Drittel der 250 befragten Einrichtungen waren auf jeden Fall an einer verstärkten Zusammenarbeit mit Älteren interessiert. Ältere Menschen schieden aus Sicht der Ansprechpartner bei den Diensten in ihren Voraussetzungen für eine soziale Tätigkeit insgesamt nicht schlechter ab als jüngere. Die Älteren wurden nicht nur wegen ihrer verfügbaren Zeit, ihrer zeitlichen Flexibilität besonders geschätzt, sondern auch wegen ihres Verantwortungsbewusstseins und ihrer Zuverlässigkeit. Allerdings äußerte etwas mehr als ein Viertel ein Interesse an älteren Ehrenamtlichen unter einigen Vorbehalten. So hieß es u.a., man wolle nur dann verstärkt ältere Ehrenamtliche gewinnen, wenn

- dadurch nicht die Attraktivität des Dienstes für Jüngere gefährdet würde,
- sie Aufgeschlossenheit, Gesprächs- und Diskussionsbereitschaft mitbrächten, geistig und körperlich mobil, weltoffen und flexibel seien
- und sich von der eigenen Altersproblematik distanzieren könnten.

In der Zusammenschau mit oben zitierten Klagen über mangelnde Einordnung in Hierarchien sind dies durchaus ambivalente Vorstellungen. Es dürfte eine Illusion sein, dass solche selbstbewussten Älteren keine – aus Sicht der Dienste manchmal unbequeme – Mitbestimmungsansprüche artikulieren. Zugleich werden hier Anforderungen benannt, auf die das EFI-Programm mit seinem Angebot zur Rollenfindung bereits eingeht. Im Workshop wurde dennoch vorgeschlagen, in den zukünftigen Kursen, die angehenden *senior*Trainerinnen noch stärker als bisher auf solche Vorbehalte oder Barrieren vorzubereiten.

Wie die Zusammenarbeit funktionieren kann – oder auch nicht

Nachdem den Workshopteilnehmer/innen die Gelegenheit zur Vorstellung und einem Diskussionsbeitrag gegeben worden war, analysierte Thomas Rübke vom ISKA Nürnberg, Geschäftsführer des bayrischen „Landnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement“ anhand eines Vergleichs zwischen Projekten in den Bereichen Schule, Soziale Arbeit und Cooperate Citizenship Faktoren, die zu gelingende Beziehungen beitragen können.

- Informelle Rahmenbedingungen, wie z.B. der sog. PISA-Schock, können dazu beitragen, das „Feld Institutionen“ zu bestellen.
- Engagementfelder wie Schule und Gesundheit, die von Professionen dominiert und oder stark bürokratische und hierarchische Strukturen aufweisen, bedürfen besonderer Formen des Zugangs und der Zusammenarbeit.
- Dabei ist die Fachlichkeit der darin tätigen Professionellen zu beachten und einzubinden.

Im Anschluss an diese Analyse stellte Günter Oberthür als Vertreter des Bildungsträgers „Ludwig-Windhorst-Haus“ ein gelungenes Beispiel der Einbindung von Freiwilligen vor. Anhand eines Niederländischen Altenheims zeigte er, wie durch die explizite Unterstützung der Leitung einer Einrichtung sowie durch klare Regelungen der Zusammenarbeit Spannungen zwischen Profis und Laien zu entschärfen sind.

Uta Saughnessy, *seniorTrainerin* aus Augsburg, die die in ihrer Stadt vorhandene Wohnberatung bekannt machen will, lieferte ein interessantes Beispiel dafür, welche Blockaden seitens der Verwaltung den Engagierten das Leben schwer machen können. Der Humor, mit dem sie dagegen angeht, zeigte, welche Palette von Fähigkeiten *seniorTrainerinnen* einsetzen.

Fazit

Eines wurde schon anhand der knappen Bestandsaufnahme im Workshop klar: dass es bei weitem nicht genügt, mithilfe des Modellprogramms den Bekanntheitsgrad von *seniorTrainerinnen* bei den potentiellen Nachfragern zu erhöhen. Zwar ist dies ausgesprochen wichtig, doch wenn schon bei anderen, den Institutionen geläufigeren Formen ehrenamtlicher Mitarbeit institutioneller Qualifizierungsbedarf zu konstatieren ist, dürfte dieser wegen des besonderen Profils der *seniorTrainerinnen* erst recht vorhanden sein. Man kann wohl davon ausgehen, dass es sich dabei um einen Prozess der gegenseitigen Annäherung handeln muss.

Um nun diesen Qualifizierungsbedarf effektiv decken und den notwendigen Annäherungsprozess aushalten und begleiten zu können, scheint es ratsam, über die bisherige und für die zweite Programmphase schon vorgesehene kategoriale Evaluation hinaus gelungene aber auch misslungene Kooperationsbeziehungen mithilfe qualitativer Forschung zu untersuchen und die Ergebnisse in das lernende System EFI einzubinden.

Anhand von Einzelfallstudien wäre zu systematisieren, welche Faktoren der Mikroebene zu einer gelingenden Interaktion zwischen *senior*Trainerinnen und potentiellen Partnerinstitutionen beitragen und welche ein Scheitern begünstigen. Dazu wären sowohl

- die Erwartungen von *senior*Trainerinnen und Institutionen
- als auch konkrete Handlungsabläufe in den Blick zu nehmen.

Da sich selbst die empirisch begründeten Handlungsempfehlungen im Bericht der Enquete-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement“ fast ausschließlich auf sozialpolitische, rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen beziehen, ist eine solche Evaluation, die methodisch konsequent die Perspektive der Beteiligten einnimmt, über das Bundesmodellprogramm „EFI“ hinaus von Interesse für eine nachhaltige Förderung bürgerschaftlichen Engagements.

Nicht zuletzt zeigte der Workshop wie auch der Zwischenbericht, dass das besondere Rollenverständnis der *senior*Trainerinnen geeignet ist, Ängste der Professionellen zu schüren, hier könne bislang bezahlte Arbeit von Freiwilligen übernommen werden. Diese Ängste konnten Schumacher/ Stiehr schon 1996 ausmachen. Die befragten sozialen Dienste befürchteten „eine billige Instrumentalisierung der Ruheständler durch ihre funktionale Einbindung in das soziale Betreuungssystem“ (ebd.: 55).

Derartige Befürchtungen bei den potentiellen Nachfragern erlebten Teilnehmer/innen des Workshops überall dort, wo aufgrund aktueller und weitreichender finanzieller Kürzungen im Sozialbereich bei den Institutionen Stellen bedroht sind. Darüber hinaus wissen einige Anlaufstellen selbst nicht, wie lange sie noch finanziert werden bzw. wissen bereits, dass ihre Finanzierung ausläuft. International vergleichende Untersuchungen wie die European Volunteering Studie (Gaskin u.a. 1996) belegen jedoch, dass bürgerschaftliches Engagement in jenen Ländern am weitesten verbreitet ist, die über eine gut ausgebaute soziale Infrastruktur verfügen. Widersprüche dieser Art sollten im Modellprogramm thematisiert werden, um gemeinsam damit umgehen zu können.

11.3.2 Input 1: Dr. Thomas Röbbke

1. Vorbemerkung

Ich möchte von den Nürnberger Erfahrungen des Einsatzes von *senior*Trainerinnen im Bereich Schule berichten. Wie ich ja schon anlässlich der letzten Tagung in Hofgeismar betonte, hat Nürnberg, soweit ich es sehe, einen gewissen Sonderstatus, weil wir hier sehr deutlich den „Einbau“ von *senior*Trainerinnen in die Projektentwicklung des Zentrums Aktiver Bürger (ZAB) betreiben. Wir achten einerseits darauf, dass die Reichhaltigkeit des Einsatzfeldes so weit vorhanden ist, dass die verschiedenen Rollen (Rolemaking) von *senior*Trainerinnen möglich und entwickelbar sind. Andererseits lassen wir aber auch „keine tausend Blumen blühen“, also begrenzen in gewisser Weise die kreative Vielfalt der subjektiven Ideen, weil wir dies von Seiten der Agentur nicht sinnvoll und verantwortlich auf Dauer unterstützen können. Dennoch hindern wir niemanden daran, ganz eigene Wege zu gehen. Wir vereinbaren hier freilich, dass bei selbstständigen Projekten der *senior*Trainerinnen außerhalb des ZAB die Begleitung durch die hauptamtliche Koordination nicht so intensiv sein kann, wie bei den Projekten, die das ZAB selbst angestoßen hat. Wir sehen, dass dort, wo *senior*Trainerinnen nicht in die „strategische Politik“ der Anlaufstelle und ihrer Projektschwerpunkte eingebaut sind, der Erfolg zumindest schwieriger zu erringen ist.

Wir können uns dieses Vorgehen insofern „leisten“, weil wir im ZAB mit insgesamt über 20 eigenen Projekten eine weite Auswahl von Einsatzmöglichkeiten haben. In jedem Jahr kommen im ZAB ein oder zwei neue Schwerpunkte der Arbeit hinzu. Und gerade für die dort zu leistende Pionierarbeit sind *senior*Trainerinnen geradezu prädestiniert. Die enge Zusammenarbeit mit dem ZAB eröffnet bessere Möglichkeiten, in Institutionen als Ehrenamtlicher erfolgreich zu sein. Aus diesen Überlegungen heraus haben sich nunmehr insgesamt 7 der 14 SeniorTrainerinnen in Nürnberg an Schulen engagiert.

Ich möchte zunächst durch einige Erfahrungen die obengenannte Vorgehensweise untermauern (2). Anschließend möchte ich einige allgemeine Schlussfolgerungen vorstellen, die m.E. in der Zusammenarbeit mit Institutionen zu berücksichtigen sind (3). Schließlich möchte ich kurz vorstellen, wie wir unseren Ansatz in den folgenden Jahren ausbauen wollen (4).

2. Einsatzorte an Schulen

Das Zentrum Aktiver Bürger bzw. „seine“ *senior*Trainerinnen sind mittlerweile an fünf Schulen (vier Grund-, eine Hauptschule) tätig. Zudem bestehen Kooperationsbeziehungen mit zwei Gymnasien, in denen sich Schüler als Ehrenamtliche, vor allem in der Hausaufgabenhilfe für die Grundschüler engagieren. Insgesamt sind in allen Schulprojekten etwa 70 Ehrenamtliche engagiert, deren Hilfen und Angebote an die 400 Schüler erreichen. Darüber hinaus gibt es ein Corporate-Citizenship Projekt mit Novartis, das einmal im Jahr für 150 Mitarbeiter der Pharmafirma einen CaringDay organisiert. Die Organisation liegt im ZAB bei einer Gruppe, in der vier *senior*Trainer mitarbeiten. Dieser CaringDay findet vor allem in den og. Schulen statt. So wurden ein Schulgarten angelegt, zwei Schulbibliotheken eingerichtet oder eine Schulaula künstlerisch gestaltet.

Welche Probleme sind in dieser Zusammenarbeit aufgetaucht, welche guten Ansatzpunkte der Kooperation haben sich ergeben? Wir können deutlich feststellen, dass an zwei Schulen, bei denen die Direktion nicht rückhaltlos hinter der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen steht, immer wieder Probleme auftauchen. Informationen werden beispielsweise nicht weitergegeben, die Kooperation mit dem Elternbeirat wird „verzögert“. In einem Fall wurde die Kooperation mit den Gymnasiasten ein halbes Jahr regelrecht blockiert, weil der Direktor der Grundschule sich unbedingt erst mit der Direktion des Gymnasiums abstimmen wollte, aber aus irgendwelchen Gründen immer wieder „nicht dazu kam“. Aufgrund dieser Erfahrung forderte der *senior*Trainer an der Schule, eine eigene Ansprechpartnerin aus dem Lehrerkollegium solle ihm doch benannt werden. Was dann auch geschah, aber diese Verbindungslehrerin weigerte sich, ihre private Telefonnummer herauszugeben. Da sie während der Schulzeiten nicht erreichbar war, konnte überhaupt kein richtiger und gut funktionierender Kontakt mit ihr aufgebaut werden. Im Falle dieser Schule blieb dem ZAB gar nichts anderes übrig, als die „Pistole auf die Brust“ zu setzen. Durch die Androhung, das ehrenamtlichen Projekt ganz einzustellen, hat man nun hoch und heilig von Seiten der Schule Besserung gelobt. Dies zeigt zumindest, dass nun doch die Leistung der Ehrenamtlichen als so wichtig eingestuft wird, dass man sie nicht mehr missen möchte. Dies ist übrigens eine Erfahrung an allen Schulen. Nach einer gewissen Anlaufzeit sprechen alle Lehrerkollegien von einer echten Hilfe und Entlastung, vor allem wegen der individuelle Förderung, die die Kinder durch die Ehrenamtlichen erfahren. Gerade diese individuelle Förderung ist ja auch in der PISA-Studie als ein großes Manko an deutschen Schulen angesprochen.

Ideal läuft es dort, wo neben dem Direktorat auch eine Reihe von Lehrern die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen wollen und forcieren. Diese Erfahrung hat sich beim Partnerschaftsprojekt mit Novartis auch bestätigt. Auch hier muss eine gute logistische Vorbereitung des Caring Days vorhanden sein, der in den Schulen mit aufgeschlossenen Hauptamtlichen optimal vorhanden war. In der o.g. Problemschule wurden die Vorbereitungsschwierigkeiten so groß, dass der Partnerschaftstag dort nicht zustande kam.

Eine Sonderstellung genießt das Projekt an der Hauptschule. Dieses wurde durch drei seniorTrainer in Eigenregie initiiert und läuft sehr gut. Nach Aussagen der seniorTrainer habe man ihnen von Seiten der Schule geradezu den „roten Teppich“ ausgerollt. Vorteilhaft ist auch, dass es in diesem Projekt gelang, über das LOS-Programm eigene Finanzmittel einzuwerben.

3. Allgemeine Schlussfolgerungen aus unserer bisherigen Praxis

Allgemein lässt sich sagen, dass wir einen hohen Grad an Bereitschaft bei den Schulen für eine Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen vorfanden. Das mag zum einen durch die politische Debatte der Nachmittagsbetreuung, insbesondere in Bayern, und des sog. PISA-Schocks befördert worden sein. Allgemein lässt sich weiter feststellen:

- Dort wo Schulen von ihrem Selbstverständnis (von einer regelrechten Leitbildentwicklung kann man bei Schulen nicht sprechen) her sich als offen (zur Nachbarschaft, zu den Eltern, in den Stadtteil hinein) verstehen, ist der Zugang leichter. Bei uns war auch noch das „Glück“ vorhanden, dass eine höchst aufgeschlossene Schulrätin des staatlichen Schulamtes unser Projekt unterstützte und zum Teil erreichte, dass einzelne Lehrer stundenweise für eine Kooperation freigestellt wurden.
- Unterstützt wird diese vorhandene Öffnung dann, wenn auch unkompliziert etwas Geld für Projekte vorhanden ist.
- Besonders dort, wo Hauptamtliche des ZAB als Coaches mit den *seniorTrainerinnen* das Projekt begleiten, läuft es besser. Dass *seniorTrainerinnen* in einem Fall ein eigenes erfolgreiches Projekt entwickeln konnten, liegt auch an der hervorragenden Fähigkeiten der dort eingesetzten *seniorTrainerinnen*, sich selbst zu organisieren. Sie haben eigenständig Geld aus dem LOS-Projekt beantragt und bewilligt bekommen. Stark macht diese Gruppe vor allem, dass sie als Team auftreten (mittlerweile sind drei SeniorTrainerinnen dort involviert). Im Team sind zwei ehemalige Führungskräfte aus der Wirtschaft und ehema-

liger leitender Angestellter der Bundesanstalt für Arbeit - geradezu ideal für die Berufsberatung und das Bewerbungstraining der Hauptschüler.

- Hauptamtliche sind durchaus aufgeschlossen, wenn ihre Fachlichkeit gewahrt bleibt und man gute Arrangements der Zusammenarbeit aushandeln kann. Wir haben zwar keine ausdrücklichen schriftlichen Kontrakte mit den Schulen geschlossen, aber doch sehr verbindliche mündliche Absprachen.
- Ein professionell moderiertes Freiwilligenmanagement, sei es von Seiten des ZAB oder von Seiten der Schule ist für die Dauerhaftigkeit der Projekte hilfreich. Unsere Hoffnung ist, dass dies SeniorTrainerinnen einmal vollständig selbstständig handhaben werden. Im Augenblick ist dies noch nicht der Fall. Gut Ding will Weile haben.
- Die Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen sollte im EFI-Curriculum einen besonderen Stellenwert haben. Wir haben in den Kursen anhand von gemeinsam erarbeiteten Checklisten für die Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und Institutionen sowie mit Rollenspielen diese Thematik aufgegriffen.
- Kompetenzteams von *seniorTrainerinnen*, die sich gegenseitig unterstützen und vertreten, erhöhen die Verlässlichkeit und Fachlichkeit und bringen in der Regel mehr Spaß als Einzelgängertum.

Zusammenfassend lässt sich sagen. Sicher ist die Schule (die Grundschule weniger als das Gymnasium) durch die curricularen Anforderung ein eher „verregelter“ Raum. Die Zusammenarbeit mit Kindergärten fällt oft leichter, weil es hier weniger formale Zwänge gibt. Dennoch lohnt sich gerade auch als *seniorTrainerinnen*, in „harte“ hauptamtliche Bereiche vorzudringen. Die Bereitschaft ist nach unserer Erfahrung nicht so schlecht von Seiten der Hauptamtlichen, wie dies manchmal kolportiert wird. Voraussetzung ist freilich: man muss signalisieren, dass man als professioneller Partner auf „Augenhöhe“ ist. Hierin inbegriffen ist, die jeweilige Professionalität, Verlässlichkeit und Fachlichkeit des jeweils anderen Partners anzuerkennen und wertzuschätzen.

4. Ausblick

Aufgrund unserer (gewachsenen) Erfahrungen möchten wir unseren eingeschlagenen Weg weiter gehen. Wir werden im kommenden Kurs einen neuen Schwerpunkt auf Engagementberatung und -unterstützung legen. Auch hier spielt eine strategische Entscheidung des ZAB herein. Das ZAB stößt an die Grenzen seiner Kapazitäten. Deshalb möchten wir (wie es die Hopis gemacht haben, wenn ein Dorf eine gewisse Größe überschreitet, ein neues zu gründen) neue Dependancen errichten. Dieses Projekt werden wir in Zusammenarbeit mit den Nürnberger

„Kulturläden“ starten. Sie könnten stadtteilnahe Anlaufstellen für Bürgerschaftliches Engagement bilden. Außerdem steht an, ein neues Zentrum Aktiver Bürger in Nürnbergs Nachbarstadt Fürth aufzubauen. Gerade für diese neuen Infrastrukturen sind wir auf kompetente *senior* Trainerinnen angewiesen.

11.3.3 Input 2: Günter Oberthür - "Hauptamtliche „Profis“ und ehrenamtliche „Laien“ – Freiwilligenengagement in institutionellen Zusammenhängen"

Vorbemerkungen zum Erfahrungshintergrund

- Tätigkeitsbereich sozialpflegerischer Institutionen (Altenhilfe, Gesundheitswesen, Hospizbereich, Wohlfahrtsverbände, Beratungsstellen, kirchlicher und ländlicher Raum)
- Sichtweisen von Mitarbeitenden, Leitungen, Trägerverantwortlichen und Senioren(-beiräten)
- Informationen für Heimleitungen, Wohlfahrtsverbände, Verantwortliche in kirchlicher Seniorenarbeit und kommunaler Seniorenbeiräte
- Erfahrungen von Studienfahrten zu Hospizen in England
- Deutsch-niederländische Kontakte

Ambivalenz der Einrichtungen

- Ehrenamtliche gesucht und gewünscht, aber
 - Verhaftung in der Mentalität des klassischen Ehrenamtes
 - Defizite im Management
 - Unerfüllbare Erwartungen

Objektive Spannungsfelder

- Mentalität der Fürsorge contra Konzept der Selbsthilfe (Paradigmenwechsel)
- Etablierung beruflicher Profession und berufsständischer Vertretungen
- Fortschritte im Qualifizierungs- und Ausbildungsniveau
- Befürchteter Verzicht auf klientennahe, motivierende Tätigkeit
- Verschwiegener Verdacht eigenen Versagens (schlechtes Gewissen)
- Konkurrenz zu bestehenden Vereinen und Initiativen (im kirchlich-ländlichen Raum)

- Familienmythos
- Schlechtes Image (z.B. der Altenhilfe im Vergleich zur Hospizarbeit)

Erfolgsmodell Niederlande: Beispiel: Seniorenzentrum in Lichtenvoorde (NL, Wim Hofacker):

- 280 Freiwillige in 10 Jahren
- Das sind 1999 fast 18.000 Arbeitsstunden
- Im Geldwert von über 200.000 Euro

Empfehlungen aus den holländischen Erfahrungen:

1. Freiwilligenarbeit braucht Leitungsverantwortung

- muss von „oben“ gefördert und organisiert werden, um von „unten“ zu wachsen
- Entwicklung einer Konzeption und klarer Ziele als partizipativer Prozess
- Mitarbeitende zu Mitverantwortlichen bei der Freiwilligenarbeit machen
- Widerstände ansprechen und überwinden
- Öffentlichkeitsarbeit für positives Image der Einrichtung (Altersbild) und der Rolle (sT)

2. „Stellenbeschreibung“ für Freiwillige

- Klärung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie Abgrenzung zu den hauptamtlichen Mitarbeitenden
- Kein billiger Ersatz für Arbeitsplätze
- (Arbeits-)Zeitregelungen, Vertretungen, Verlässlichkeit

3. Personelle Begleitung

- Auswahlverfahren, -kriterien für Freiwillige
- Einarbeitungszeit und Einführung
- Kontinuierliche Begleitungsstruktur
- Klärungsinstanz für Konflikte
- Qualifizierungsmöglichkeiten und Fortbildung

4. Organisation

- Mitsprache- und Vertretungsmöglichkeiten für alle Beteiligten
- ggf. Kostenerstattungen
- Versicherungsfragen

5. Erfahrungen bei seniorTrainerInnen

- Erfolg ist ein Langzeitprozess
- Erfolg braucht beschriebene Bedingungen/ Voraussetzungen (vgl. Zwischenbericht 7.3.10)
- Wolfgang Schuldej, Oldenburg, Seniorenzentrum am Küstenkanal
- Helen Wächtershäuser, Hannover, Ev. Altenheim

11.3.4 Input 3: Uta Shaughnessy: Die Lust und der Frust mit den Kommunalverwaltungen

Das Thema „Wohnberatung“ begann mich zu beschäftigen, als ich anfang, meine Wohnung „single-sicher“ zu gestalten. Im Bad praktische Haltebügel, die Küche mit neuem Boden, die Unterschränke mit Schubladen ausstattete und auch den Flur berücksichtigten. Meinen Freunden fiel die Umgestaltung auf, der Informationsaustausch begann und ich recherchierte mal die Wohnraumberatungsangebote in der Stadt.

Es gab was vom Senioren- und Stiftungsamt, beim Landratsamt, bei verschiedenen Sozialstationen – es gab jedoch kein erkennbares Miteinander und es gab auch keine leicht erkennbaren Hinweise auf Wohnraumanpassung.

„Vernetzung“ schien angebracht und vor allen Dingen Öffentlichkeitsarbeit.

Ich komme aus der Werbung und PR – da sah ich meine Chance. Beim Senioren- und Stiftungsamt fand ich bei der Leitung offene Ohren. Der Sachbearbeiter, der unter anderem die Wohnberatung bearbeitet, lehnte meinen Vorstoß gleich ab, weil er das ja schon seit zehn Jahren macht und sowieso keine Nachfrage da sei. Außerdem könne ich nicht zu Beratungen gehen, weil die Gespräche mit den Betroffenen unter den Datenschutz fallen. Es werde schließlich auch über Geld geredet.

Hier war dann Diplomatie gefragt. Ich gewann diesen Mann, weil ich ihm versprach, nur Vorträge zu erarbeiten, er aber nach außen gehe usw., usw.

Im Laufe einiger Monate gewann ich Mitstreiter beim Landrats- und Wohnbauförderungsamt, Freiwillige, die aus handwerklichen Bereichen kommen, Architekten, die am Thema interessiert sind und Menschen, die aus verschiedenen Bereichen und Kulturen ihre Erfahrungen mit einbringen können. Unsere Treffen im Seniorenamt verliefen vielversprechend bis zu dem Tag, als wir unsere Beratung auch auf jüngere Menschen und Behinderte ausdehnen wollten. Mein Freund, der Sachbearbeiter – er wurde immer zu den Sitzungen eingeladen – machte klar, dass wir die Räumlichkeiten vom Seniorenamt zur Verfügung gestellt bekamen und außerdem das Projekt dem Hauptthema „Aktiv älter werden“ zugeordnet worden sei. Also nichts mit jungen Menschen, die ja auch mal älter werden.

Aber davon abgesehen, gab es kein Geld für Schulungen – die unbedingt notwendig gewesen wären. „Wir haben nix Geld für nix“ war der Spruch des Gebietsleiters. Aber, es wäre gern gesehen, wenn ich als *EFI-senior* Trainerin die Kurse selbst organisiere, Sponsoren suche und dann loslege. Ich muss dazu sagen, dass ich im Sozialreferat immer wieder moralische Anschübe bekommen habe, es wurde mir auch fachmännische Unterstützung für selbstorganisierte Bildungsmaßnahmen zugesagt. – Aber bevor ich eine derartige Maßnahme starte müsste ich mich selbst erst mal soweit bilden, dass ich wüsste, wie ich für den Fachbereich „Wohnberatung“ eine Fortbildung in Gang bringe.

Ich will vernetzen, die breite Öffentlichkeit mit Hilfe der Medien, durch Vorträge und vieles mehr auf die Möglichkeiten aufmerksam machen, dass es mit guter Beratung für alte und junge und/oder behinderte Menschen Möglichkeiten geben kann, in den eigenen vier Wänden zu verbleiben.

Was hier in Kurzform und nicht vollständig steht, ist das Ergebnis von 10 Monaten ernsthaften Einsatzes. Nun nehme ich die Sommerpause zum Nachdenken und für die Suche nach neuen Wegen, um doch noch eine erfolgreiche Wohnraumberatungs-Vernetzung zu starten. Und ich suche meine verlorene Lust – ich bin da ganz optimistisch....

11.4 Workshop 4: Strategien der Agenturen für Bürgerengagement zur Verankerung der *senior*Trainerinnen-Rolle in ihren Kommunen

(Moderation: Dr. Jan Steinhaußen, Soziokulturelles Forum Weimar)

Moderation: Dr. Jan Steinhaußen, Soziokulturelles Forum Weimar
Berichterstattung: Dr. Elke Olbermann, ISAB-Institut Köln
Input: Petra Hüttner, Treffpunkt Seniorenbüro, Regensburg
Marita Gerwin, Wendepunkt der Stadt Arnsberg
Petra Vorwerk-Rosendahl, Wendepunkt der Stadt Arnsberg

Kernfragen Workshop 4

- Welche Erfahrungen wurden von den Agenturen und den *senior*Trainerinnen bei der Verankerung der *senior*Trainerinnen-Verantwortungsrollen in den Kommunen gemacht?
- Welche Strategien, Maßnahmen, Konzepte wurden bisher erprobt, welche haben sich bewährt bzw. nicht bewährt?
- Traten Konflikte zwischen etabliertem Ehrenamt / freiwilligem Engagement und den *senior*Trainerinnen auf?
- Gibt es z.B. eine Konkurrenzsituation zu Seniorenvertretungen?
- Mit welchen Strategien können die Agenturen für Bürgerengagement stärker zur Verankerung der *senior*Trainerinnen-Rolle in ihrer Kommune beitragen?
- Welche Kooperationspartner sind hierfür besonders wichtig?
- Welche Planungen haben die Agenturen für die zweite Modellprogrammphase?

Bezug: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Kap. 5

11.4.1 Ergebnisse Workshop 4: Dr. Elke Olbermann

Beim Workshop der Agenturen für Bürgerengagement im April 2004 wurde ein hoher Bedarf an Erfahrungsaustausch über Rahmenbedingungen und Maßnahmen der Verankerung der *senior*Trainerinnen-Rolle in den Kommunen deutlich. (siehe Dokumentation in EFI-Homepage¹). Es zeigte sich, dass es in der ersten Phase des EFI-Programms noch nicht hinreichend gelungen ist, die Leistungen und Chancen des *senior*Trainerinnen-Engagements in den Kommunen zu vermitteln und sie als neuen Bestandteil der örtlichen Engagementkultur mit den bestehenden Strukturen zu vernetzen. Ziel des Workshops vier im Rahmen der 3. zentralen EFI-Tagung war es, die diesbezügliche Diskussion mit einem erweiterten Kreis von EFI-Akteuren fortzuführen und konkrete Strategien zur Verankerung der *senior*Trainerinnen-Rolle in den Kommunen zu erörtern.

Im Rahmen des Workshops wurden vor allem zwei zentrale Fragestellungen diskutiert:

- 1. Welche Erfahrungen gibt es bisher (Bestandsaufnahme/Analyse)?**
- 2. Welche Strategien müssten in den kommenden zwei Jahren entwickelt werden, um das EFI-Programm stärker in Kommunen zu etablieren?**

Zu 1: Welche Erfahrungen gibt es bisher (Bestandsaufnahme/Analyse)?

Mit den Beiträgen von Petra Hüttner (Seniorenbüro Regensburg) sowie Marita Gerwin und Petra Vorwerk-Rosendahl (Fachdienst „Wendepunkt“ der Stadt Arnsberg) wurden die Erfahrungen von zwei Agenturen für Bürgerengagement in kommunaler Trägerschaft bezüglich der Etablierung der *senior*Trainerinnen-Rolle in den Kommunen vorgestellt (siehe Kap. 12.4.2 und Kap. 12.4.3). Dabei wurde deutlich, dass die beiden Agenturen mit jeweils unterschiedlichen Vorgehensweisen und Strategien bereits einen relativ hohen Grad der Vernetzung zwischen *senior*Trainerinnen und den bestehenden ehrenamtlichen und hauptamtlichen Strukturen in ihren Kommunen erreicht haben. Die Erfahrungen zeigen u.a., dass es für eine erfolgreiche Etablierung der *senior*Trainerinnen-Rolle wichtig ist, dem Eindruck entgegen zu wirken, *senior*Trainerinnen seien „Freiwillige 1. Klasse“. Ziel sollte es sein, die *senior*Trainerinnen-Rolle als eine neue Form Freiwilligenengagements neben anderen zu vermitteln („*senior*Trainerinnen sind nicht generell besser, sondern anders!“).

¹ <http://www.efi-programm.de/dokumente/projektsteuerung/Bericht-Workshop-fuer-Agenturen-fuer-BE-april04.pdf>

In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass die Stellung des EFI-Programms in den Kommunen sehr stark von der Stellung der Agenturen und deren Ressourcen und finanziellen Ausstattung abhängt. Auch seien die Ausgangssituationen und Handlungsspielräume von Agenturen in kommunaler Trägerschaft und die der Agenturen in „freier“ Trägerschaft unterschiedlich. Freie Träger hätten z.T. ganz andere Strategien und Probleme. Teilweise wurde auch von Interessenkonflikten bei der Umsetzung des EFI-Programms berichtet, wenn z.B. die Finanzierung durch die Stadt erfolgt, aber Träger der Agentur ein Wohlfahrtsverband ist. Konkurrenzen zwischen verschiedenen Verbänden vor Ort blockieren zum Teil die Vernetzungsbemühungen und beschränken die Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit.

Es wurde darauf hingewiesen, dass die Agenturen in freier Trägerschaft größere Probleme bezüglich der Verankerung des Programms innerhalb der Kommune haben als Agenturen in kommunaler Trägerschaft. Für die Agenturen in freier Trägerschaft sei es schwieriger kommunale Akteure und Entscheidungsträger zu erreichen und diese für das EFI-Programm und die neue *senior*Trainerinnen-Rolle zu begeistern. Es wurde die Auffassung vertreten, dass die kommunale Ebene, d.h. Politiker und Verantwortliche in den Kommunen bisher nicht genügend in das Programm eingebunden seien. Die Überzeugungsarbeit in Verwaltung und Politik und die gezielte Einbeziehungen relevanter Akteure sollte daher in der zweiten Programmphase Priorität haben.

In diesem Zusammenhang wurde auch das Selbstverständnis der Agenturen für Bürgerengagement (in freier Trägerschaft) und ihr Verhältnis zur kommunalen Verwaltung thematisiert. Die Agenturen seien nicht Teil oder „verlängerter Arm“ der Verwaltung, sondern ein kritisches und solidarisches Gegenüber. Angesichts der Zielsetzung, einen Beitrag zur Bürgergesellschaft und zur Demokratisierung zu leisten, bieten *senior*Trainerinnen auch ein Potenzial, kritisch gegenüber bisherigen Strategien und der kommunalen Bürokratie zu sein und konstruktiv an neuen Ansätzen zu arbeiten. Die Möglichkeit, zukunftsweisende Wege zu finden, wie neue Strukturen nachhaltig aufgebaut werden können, sollte von den Agenturen genutzt und gefördert werden. Ziel sollte es sein, einen kritischen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit der Kommunalverwaltung zu entwickeln.

Von einigen Agenturmitarbeiter/innen wurde ein Bedarf an Argumentationshilfen zur Gewinnung von kommunalen Entscheidungsträgern geäußert. Herr Fett-

weis (Ministeriumsvertreter NRW) verwies hierzu auf eine Untersuchung zu Düsseldorfer Netzwerken, die u.a. eine Kosten-/ Nutzenanalyse von bürgerschaftlichem Engagement beinhaltet. Demnach liegt das Kosten- Nutzenverhältnis bei 1: 8-9, d.h. für jeden von der Kommune in bürgerschaftliches Engagement investierten Euro bekommt die Kommune Leistungen im Wert von acht bis neun Euro zurück. Hinzu kommen weitere positive Effekte in Form von besserer Gesundheit, funktionierenden sozialen Netzen und höherer Lebensqualität der Bevölkerung.

Schließlich wurde von den Workshopteilnehmern angemerkt, dass das jeweilige Vorgehen zur Verankerung der *senior*Trainerinnen-Rolle nicht nur von der Trägerschaft und den Ressourcen der Agentur abhängt, sondern auch die Größe der Kommune berücksichtigt werden müsse. Strategien für größere Städte und Ballungsgebiete seien nicht ohne weiteres auf ländliche Gebiete und kleinere Städte übertragbar.

Zu 2. Welche Strategien müssten in den kommenden zwei Jahren entwickelt werden, um das EFI-Programm stärker in Kommunen zu etablieren?

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen wurden folgende Ideen und Strategien zusammengetragen, um das EFI-Programm und die *senior*Trainerinnen-Rolle in der zweiten Programmphase stärker in den Kommunen zu verankern.

1. Einbindung in städtische Strukturen

Die Förderung der Vernetzung des EFI-Programms mit den kommunalen Strukturen sollte zukünftig im Zentrum der Arbeit der Agenturen stehen. Ziel sollte eine kontinuierliche Kooperation mit den städtischen Fachdiensten, bestehenden Seniorennetzwerken oder den Koordinationsstellen für bürgerschaftliches Engagement sein. Als Handlungsstrategien wurden hier genannt:

- Förderung von Projekten, die von kommunalen Interesse sind
- ständige Präsenz von EFI, u.a. durch Präsentationen zusammen mit *senior*Trainerinnen in verschiedenen Gremien, Arbeitskreisen und bei Veranstaltungen
- Entwicklung eines Kooperationsmodells zwischen *senior*Trainerinnen und Kommune
- Beteiligung/Mitwirkung/Anknüpfung an Leitbildentwicklung der kommunalen Seniorenpolitik

2. *senior*Trainerinnen sollten sich auch direkt an kommunale Instanzen und Entscheidungsträger wenden

Die *senior*Trainerinnen sollten den Prozess der Verankerung in der Kommune auch zunehmend selbst in die Hand nehmen und sich direkt an kommunale Instanzen und Entscheidungsträger wenden. Hierbei spielt die Förderung der Teambildung der *senior*Trainerinnen eine zentrale Rolle. Wichtig für die Verstetigung und kommunale Verankerung ist es, dass die *senior*Trainerinnen ein gemeinsames Gruppenbild erzeugen und dies nach außen vermitteln.

3. Förderung trägerübergreifender Kooperationen

Zur Verstetigung des EFI-Programms sollten sich die Agenturen in der zweiten Programmphase auch verstärkt um trägerübergreifende Kooperationen bemühen, u.a. durch kontinuierliche Informationen und projektbezogene Zusammenarbeit mit Gruppen, Vereinen, Verbänden und anderen Institutionen („Je mehr Kooperationspartner um so besser“).

4. Bekanntmachung des *senior*Trainerinnen-Labels

Generell sollte die Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen zur Bekanntmachung des Labels *senior*Trainerin weiter fortgeführt bzw. intensiviert werden. Ziel dabei ist es, den Nutzen der angebotenen Leistungen der *senior*Trainerinnen gegenüber Institutionen und kommunalen Fachdiensten zu verdeutlichen und die diesbezügliche Nachfrage anzuregen.

5. Leitziele /Philosophie des Programms transportieren

Die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollten dabei so angelegt und gestaltet sein, dass sie die Leitziele und die Philosophie des Programms transportieren und verständlich machen. Um dies zu erreichen, wurde eine stärker zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit angeregt, die insbesondere folgende Zielgruppen ansprechen sollte:

- kommunale Entscheidungsträger
- Träger von potenziellen Kooperationspartnern, die vom *senior*Trainerinnen-Engagement profitieren könnten (Einrichtungen, Vereine, Verbände etc.)
- hauptamtliche Mitarbeiter/innen in Einrichtungen, Vereinen, Verbänden etc
- ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Einrichtungen, Vereinen, Verbänden etc

Es wurde hervorgehoben, dass die Agenturen weiterhin Pionierarbeit betreiben müssen, um Ängste und Vorbehalte bei haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen abzubauen. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass die Öffentlichkeitsarbeit der Agenturen nicht nur bei den Mitarbeiter/innen ansetzen, sondern auch an den Schaltstellen und übergeordneten Ebenen ansetzen sollte.

Als ein wichtiger Aspekt der Öffentlichkeitsarbeit zum EFI-Programm wurde die Notwendigkeit des sensiblen Umgangs mit der „besonderen Qualität“ des *senior*Trainerinnen-Engagements herausgestellt. Andere Freiwillige dürfen nicht abgewertet werden. Vielmehr sollte ein partnerschaftliches Zusammenwirken propagiert werden, bei dem jeder einen wichtigen Part im Netzwerk des bürger-schaftlichen Engagements übernimmt.

Es wurde angeregt, für die *senior*Trainerinnen-Rolle als eine neue Ausprägung bürgerschaftlichen Engagements zu werben und sie als moderne Form der Zivilgesellschaft in Kommunen vorzustellen und bekannt zu machen.

6. Gewinnung von Multiplikatoren

Auch die Gewinnung von Mitstreitern und Multiplikatoren wurde als wichtiger Schritt zur kommunalen Verankerung des EFI-Programms genannt. In diesem Zusammenhang wurde eine stärkere Fokussierung intergenerative Ansätze und eine stärkere Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit zum EFI-Programm auch auf jüngere Menschen angeregt (z.B. auch Studierende als zukünftige Hauptamtliche gezielt über EFI informieren).

7. Gremienarbeit

Außerdem sollten die Agenturen der politischen Arbeit, d.h. vor allem der Mitwirkung in Gremien einen größeren Stellenwert zumessen. Hier könnten auch die *senior*Trainerinnen wichtige Aufgaben übernehmen, indem sie sich in kommunalen Gremien engagieren. Als weitere Ansatzpunkte wurden u.a. genannt: Seniorenvertretungen für Programm gewinnen, kommunalpolitische Fraktionen informieren, Arbeitsgruppen der Fraktionen ansprechen, zum „politischen Frühstück“ gehen, Politiker befragen etc.

Auch sollte darauf hingewirkt werden, dass sich die Träger der Agenturen stärker für die Verankerung des EFI-Programms einsetzen.

8. Einflussmöglichkeiten auf Bundes- und Länderebene nutzen

Die Aktivitäten der Agenturen in den Kommunen sollten durch flankierende Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene unterstützt werden, z.B. Deutschen Städte- und Gemeindetag als Forum der Bewußtseinsbildung für neue Formen des Bürgerengagements der *senior*Trainerinnen und für das EFI-Programm einbinden.

Generell sollten bundesweite Organisationen, die für Kommunalpolitiker wichtig sind, stärker einbezogen werden. Es wurde angeregt, einen Workshop mit Verantwortlichen in den Kommunen durchzuführen, um Konzepte der Förderung des *senior*Trainerinnen –Modells zu entwickeln.

9. Fortbildungen für Agenturen anbieten

Schließlich wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung und die Absicherung der Nachhaltigkeit des EFI-Programms für die Agenturen neue Herausforderungen und Aufgaben mit sich bringen, für die sie ebenfalls Unterstützung benötigen. In diesem Zusammenhang wurde u.a. ein Bedarf an spezifischen Fortbildungsangeboten für die Agenturmitarbeiter/innen geäußert.

11.4.2 Input 1: Petra Hüttner

Welche Strategien, Maßnahmen, Konzepte wurden bisher erprobt, welche haben sich bewährt bzw. nicht bewährt?

Strategien um die Rolle der seniorTrainerinnen zu verankern, bzw. zu verstetigen.

- 1.) Zusammenarbeit mit den seniorTrainrinnen: Übernahme in den eigenen Aufgabenbereich der Einrichtung. Zum Beispiel das Angebot der EFI Wohnberatergruppe. Eine enge Zusammenarbeit der Ehrenamtlichen in der allgemeinen Wohnberatungsstelle, wird dieses Angebot durch Ehrenamtliche von sich aus verstetigen. Das Angebot wird über die Beratungsstelle und über private Nutzer weitergetragen. Einrichtung von eigenen Sprechstunden im eigenen Büro des Seniorenbüros tragen ebenso zur Verankerung bei. Die Angebote werden mit Mundpropaganda weitergegeben.
- 2.) Öffentlichkeitsarbeit: Zusammenarbeit in Gremien unterschiedlicher Art: zum Beispiel Vorstellung von EFI in beim katholischen Bildungswerk oder beim Arbeitskreis Gesundheit im Alter, sowie beim Verein KISS, der die Aufgabe hat Selbsthilfegruppen zu unterstützen. Auf diese Weise werden die Angebote unserer Projekte bei anderen Initiativen bekannt, Schnittstellen, Synergien und mögliche Kooperationen sind auf diese Weise möglich.
- 3.) Um EFI auch künftig in die soziale Arbeit mit älteren Menschen einbeziehen zu können, bzw. dem Auftrag eines neuen Rollenverständnis für das Alter zu erreichen, habe ich in Zusammenarbeit mit *seniorTrainrinnen* an den Fachhochschulen innerhalb einiger Seminare am Institut in der sozialen Arbeit mit Menschen präsentiert. Denn bei den künftigen Fachleuten sollte bereits jetzt schon ein Bewusstsein für ein anderes Ehrenamt geschaffen werden. Also vermehrter Einsatz im Jugendbereich.
- 4.) Veranstaltungen: Beteiligung an der Woche **Engagement macht stark** im Rahmen einer Ausstellung im DEZ. Das Seniorenbüro wird vertreten sein, für EFI steht ein ganzer Tag zur Verfügung. Methoden: Beamerpräsentation der Einzelprojekte, Flyer und Beratungsangebote während der Ausstellung, Gewinnspiel.

5.) Öffentlichkeitsarbeit im üblichen Rahmen, z.B. Pressekonferenz, eine eigenen Verleihung und Wertschätzung durch die Bürgermeisterin, Zusammenarbeit mit TVA Regionalfernsehen:

- Bewährt hat sich die Zusammenarbeit mit einem festen Ansprechpartner bei der MZ. Er wird EFI begleiten und wir haben auch gute Presse bekommen. Interessiert ist die Presse vor allem an repräsentativem Bildmaterial. Zum Beispiel Rampenlifteininstallation durch die Wohnberatergruppe.
- Weniger geeignet sind Pressekonferenzen. Die Information steht nur einmal in der Zeitung und ist nicht sehr nachhaltig. Deshalb ist Kontinuität mit Hilfe eines festen Ansprechpartners bei der Presse wichtig. Regelmäßige kleinere Artikel mit Wiedererkennungswert sind wesentlich effektiver.

Traten Konflikte zwischen etabliertem Ehrenamt / freiwilligem Engagement und den seniorTrainerinnen auf?

Hier in Regensburg gibt es keine Probleme, wir haben immer eine gute Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, z.B. dem Gustav-Adolf-Wiener-Haus (potentieller Konkurrent). Dort sind jedoch auch etwas andere Schwerpunkte vorhanden. Es handelt sich hier um eine Begegnungsstätte.

Schwieriger hat sich die Situation im Seniorenbüro selbst gestaltet, denn hier entstand etwas wie Konkurrenz zwischen den Gruppen. Dieser Umstand hat sich aber mit dem Wechsel von *seniorTrainerinnen* in die anderen Gruppen hinein in-between gelegt. Aber wir legen auch immer Wert darauf, EFI nicht zu überbegleiten.

In diesem Zusammenhang meine, bzw. unsere Meinung zum Vorschlag Bundesverdienstkreuz.....

- a.) wir haben niemand, der diesem hohen Anspruch genügt und
- b.) wir werden auch innerhalb des Seniorenbüros keine Unterscheidung zwischen ursprünglichen EhrenamtlerInnen und SeniorTrainerInnen treffen. Die Frage jemanden für die Auszeichnung zu bestimmen erledigt sich deshalb von sich aus. Wir haben innerhalb des Seniorenbüros eben auch andere Freiwillige, die sich, was das Engagement angeht, nicht wesentlich von EFI abheben. Die Auszeichnung bzw. die Benennung einer Person aus der EFI-Gruppe würde das Miteinander im Büro stark gefährden.

Gibt es z.B. eine Konkurrenzsituation zu Seniorenvertretungen?

Nein

Mit welchen Strategien können die Agenturen für Bürgerengagement stärker zur Verankerung der seniorTrainer-Rolle in ihrer Kommune beitragen?

Welche Kooperationspartner sind hierfür besonders wichtig? (siehe oben)

Welche Planungen haben die Agenturen für die zweite Modellprogrammphase?

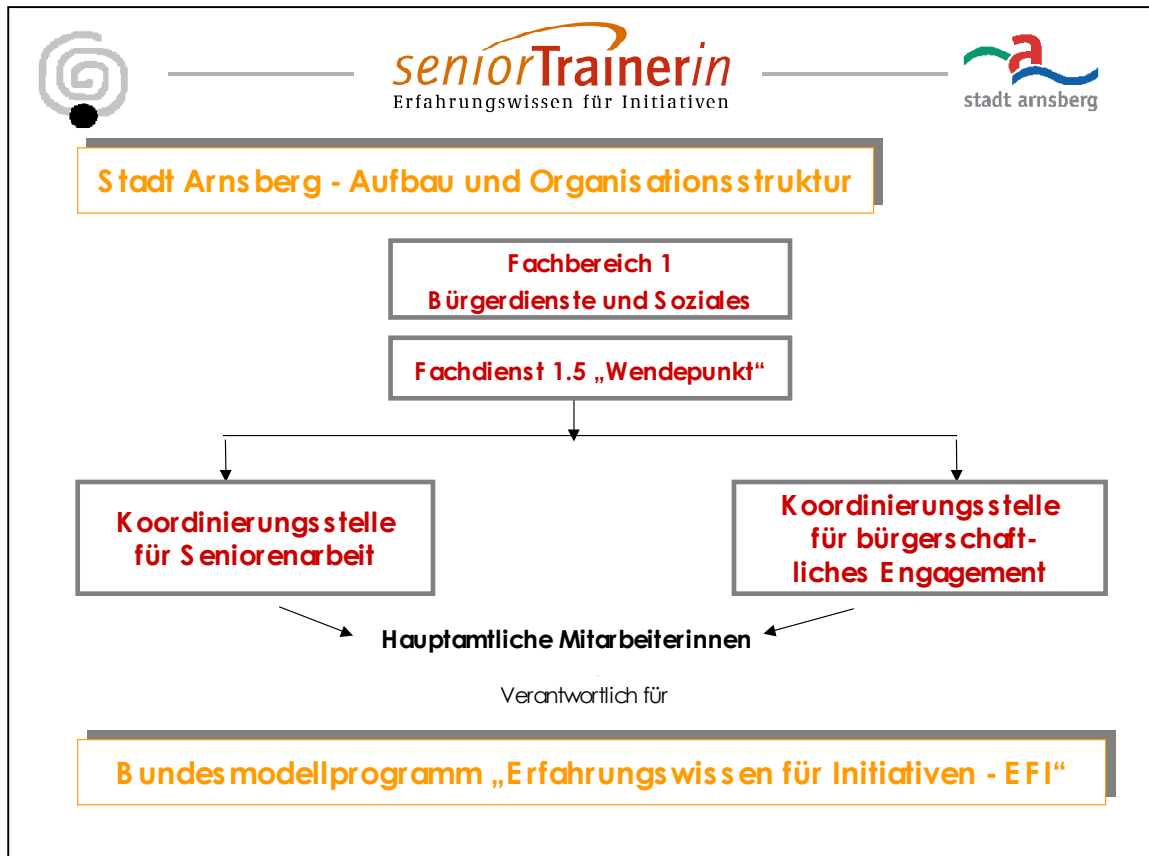
Regensburg möchte vermehrt Projekte fördern, die sich auf die Hilfe für ältere, bedürftige und hochbetagte Menschen beziehen. Angedacht sind zum Beispiel das **Betreute Wohnen Zuhause oder administrative Hilfen für alleinstehende Menschen**. Der Aufbau einer guten Helfergruppe mit Angeboten unterschiedlicher Art wäre sehr vorteilhaft.

In diesem Zusammenhang denke ich auch an die Erweiterung einiger Angebote, wie z.B. das Angebot **Tagesausflüge für Menschen im Pflegeheim** in das Museumsdorf Neusath –Perschen. Die Museumspädagogik richtet ihre Angebote inzwischen auch auf alte und auch verwirrte Menschen und kooperiert außerdem mit dem Seniorenbeauftragten Schwandorfs. Erste Kontakte von Regensburg zu beiden Initiatoren sind bereits geknüpft. Eine Reise mit dem Cafe` für Demenzerkrankte wurde bereits unternommen. Ein STs für die Organisation und Begleitung wäre erstrebenswert.

Für die Zusammenarbeit mit Vereinen und Selbsthilfegruppen haben wir ein **Projekt Event-Manager** in Planung.

Für die Zusammenarbeit mit der Gesamtgruppe EFI bei Genehmigung einer vierten Staffel, ist die Trennung der Gesamtgruppe nötig. Wie das in das gegebene Zeitkontingent hineinpassen soll, kann ich nicht beantworten. Die Qualität der Begleitung wird sicher darunter leiden.

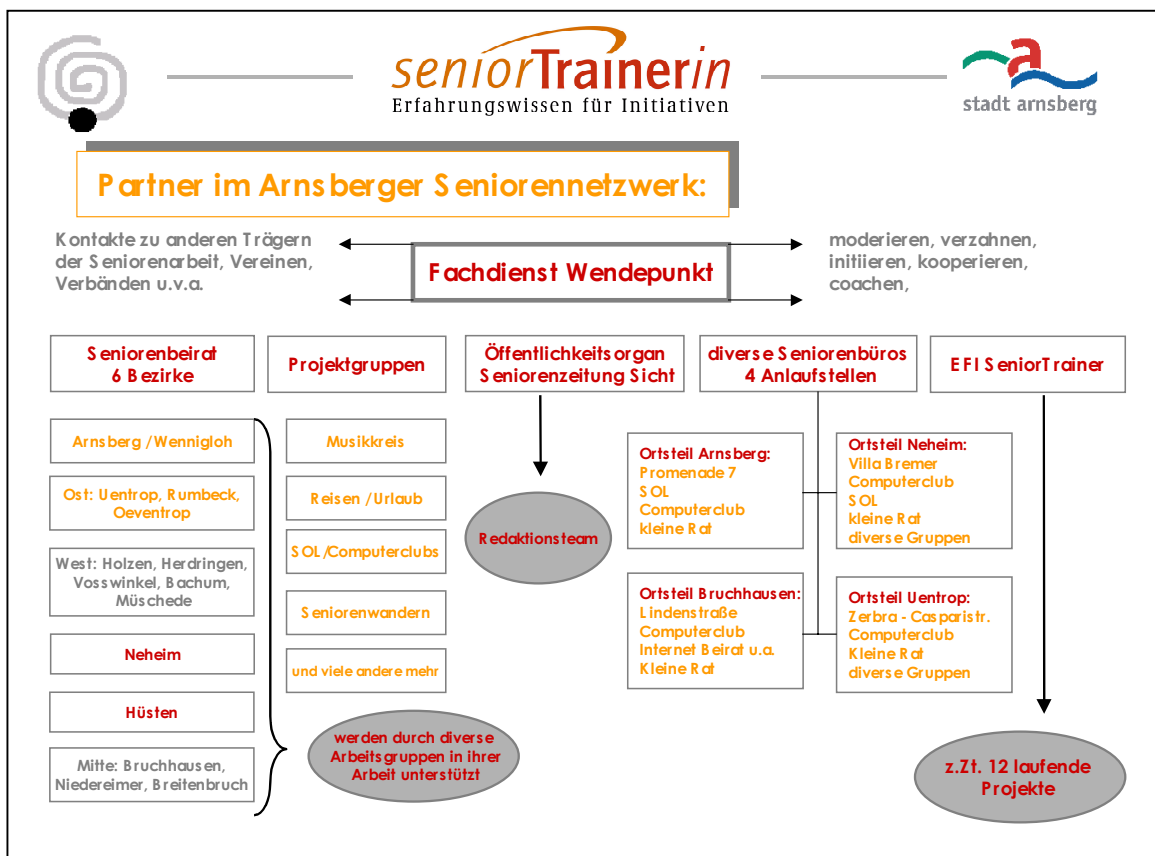
11.4.3 Input 2: Marita Gerwin / Petra Vorwerk-Rosendahl



Aufgaben der Stadt Arnsberg im Bereich der Seniorenarbeit und des Bürgerschaftlichen Engagements

- Initiierung, Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von fremd- oder eigeninitiierten Konzepten und Projekten
- Konzeptentwicklung und Fortschreibung
- sorgt für Kompetenzförderung der einzelnen Gruppen durch die Organisation und Planung von Fort- und Weiterbildungen
- unterstützt im logistischen und finanziellen Bereich die unterschiedlichen Organisationsteams, die für die Durchführung der Projekte verantwortlich sind und stellt damit die notwendigen Strukturen her
- vermittelt Interessierte in bestehende und entstehende Projekte der Senior-Trainer
- Fachliche Beratung der Akteure

- Vernetzung und Kooperationsförderung der Akteure und Partner im Netzwerk und Extern
- Öffentlichkeitsarbeit
- Planung, Organisation und Durchführung von regelmäßigen projektübergreifenden „Austauschmöglichkeiten“

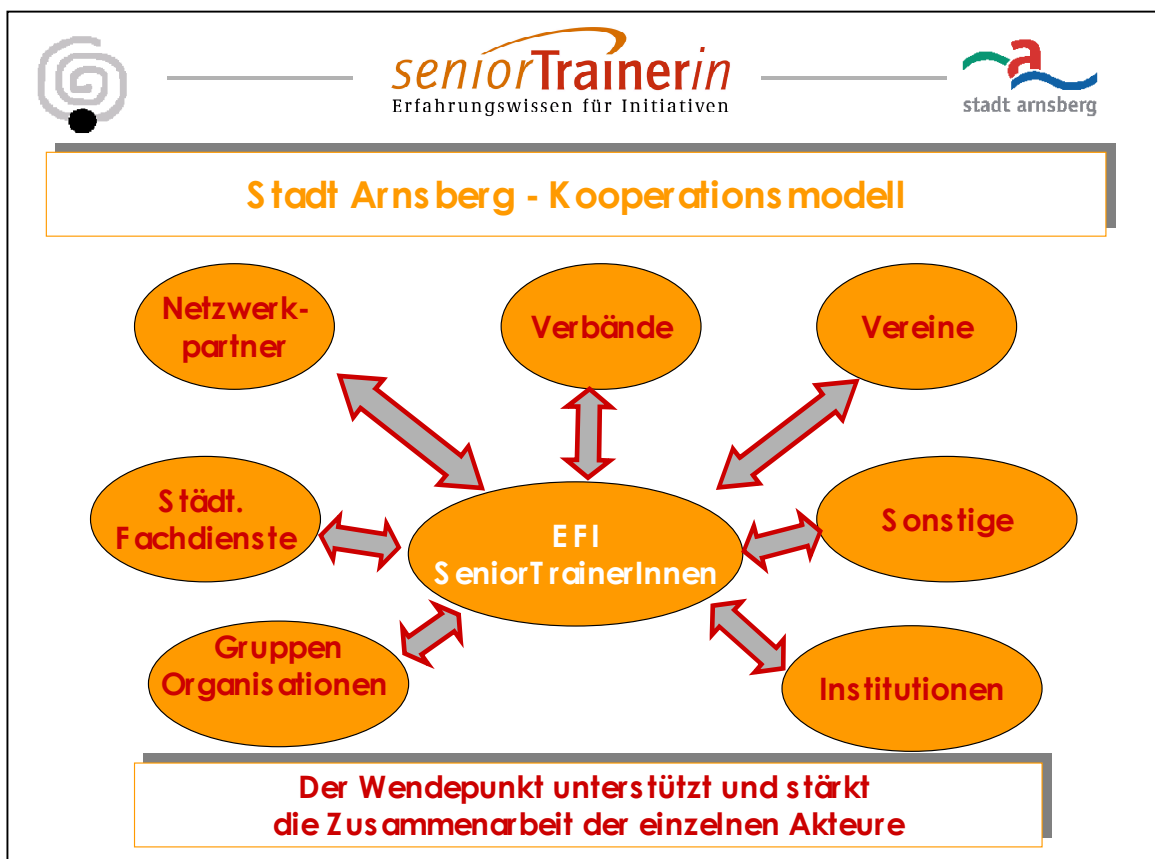


Die Stadt Arnsberg bietet Menschen in der dritten Lebensphase im „Arnsberger Seniorennetzwerk“:

- Sinnerfüllte Lebensgestaltung
- neue Orientierung und Perspektiven
- neue Kontakte und Freundschaften
- lebenslanges Lernen
- Strukturen für Beteiligungsformen im bürgerschaftlichen Engagement
- Übernahme von Verantwortung für das Gemeinwesen
- Geeignete Einsatzfelder und Betätigungsmöglichkeiten
- Selbstbestimmung
- Lust am Leben

Strategien zur Verankerung der SeniorTrainer - Rolle in der Kommune

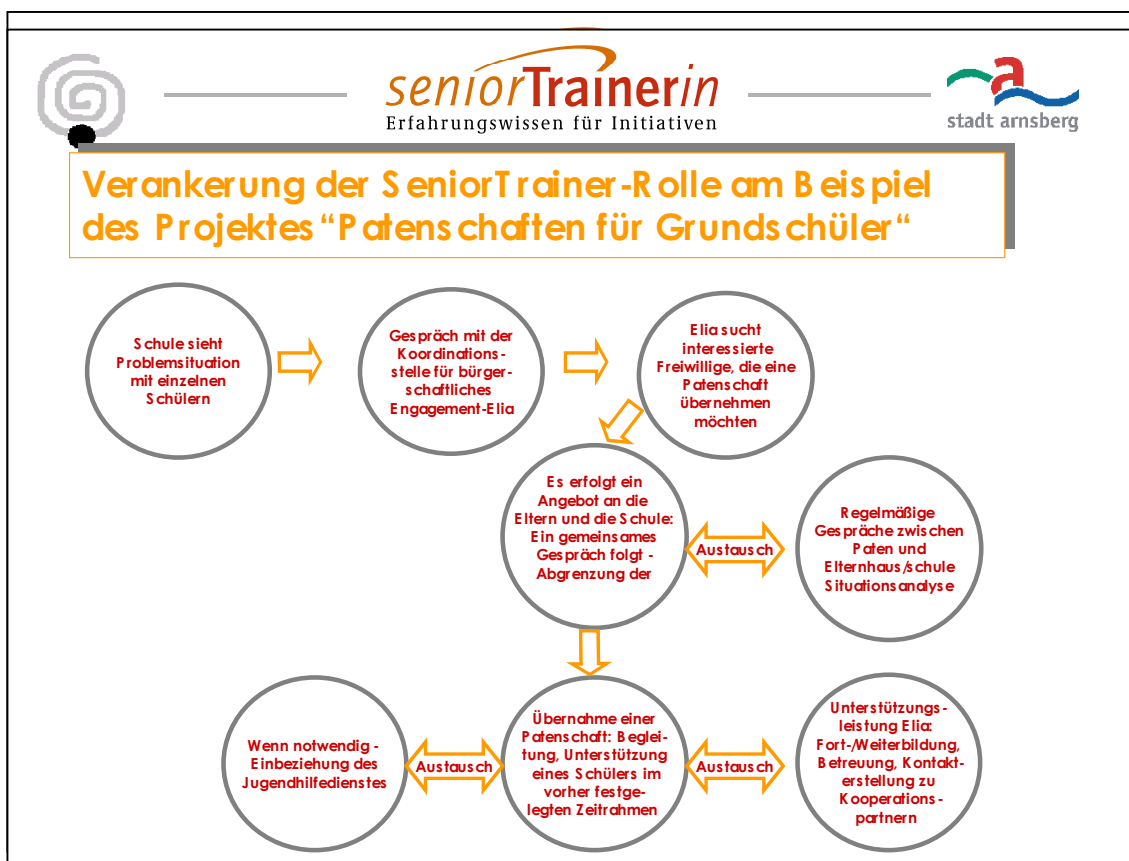
- (Einbindung in städtische Strukturen, wie z.B. Seniorennetzwerk
- (Projektangliederung Koordinationsstelle bürgerschaftliches Engagement
- (Förderung von Kooperationen mit städtischen Fachdiensten, Vereinen, Verbänden oder anderen Institutionen
- (Bekanntmachung des „Labels“ über örtliche Presse um Nachfrage nach der angebotenen Leistung zu erzeugen
- (Teambildung unterstützen um ein einheitliches Gruppenbild nach außen zu erzeugen



Projektideen der Arnsberger

- Beratung und Unterstützung in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit
- Erfahrungs- und Austauschbörse für Leiter/Innen von Seniorengruppen und Seniorenbegegnungsstätten

- Wohnberatung für ältere Menschen und professionelle Planer von Seniorenwohnanlagen
- Freiwilliges Jahr für Jugendliche
- Unterstützung eines Projektes in einer Schule für erziehungsschwierige und lernbehinderte Kinder zur Rückführung in eine Regelschule
- Initiierung eines Seniorenbeirates in der Stadt Warstein
- Entwicklung eines leicht zu handhabenden Handys für Menschen, die nur telefonieren möchten!
- Berufsorientierung / Bewerbungstraining für Abschluss-klassen
- Freude am Reisen für Senioren und Behinderte
- Vorträge zur Unfallverhütung im Haushalt und Straßenverkehr „Was soll schon groß passieren!“
- Entwicklung der Broschüre: Senioren - Wegweiser als Ratgeber und Information für die Bürger der Stadt Arnberg
- Erziehungspatenschaften / Patenschaften für Grundschul Kinder



Verankerung der SeniorTrainer-Rolle am Beispiel des Projektes "Patenschaften für Grundschüler"

Feste Kooperationspartner:

- SchülerInnen
- Schule
- Jugendhilfedienst
- Fachdienst Schule
- Eltern
- Koordinationsstelle für Bürgerengagement



seniorTrainerin
Erfahrungswissen für Initiativen



stadt arnsberg

**Arnsberg - eine lebenswerte Stadt
für Seniorinnen und Senioren**



**Im Alter selbstbestimmt und engagiert leben -
Arnsberg macht's möglich**

**11.5 Workshop 5: Eine neue Verantwortungsrolle lernen....
Curriculumentwicklung und Weiterbildungskurse für
Ältere zu *senior*Trainerinnen**
(Moderation Prof. Dr. Joachim Burmeister, FH Neubrandenburg)

Moderation: Prof. Dr. Joachim Burmeister, FH Neubrandenburg
Berichterstattung: Dr. Ilona Stehr, Stätte der Begegnung, Vlotho
Input: Dr. Ilona Stehr, Stätte der Begegnung, Vlotho
Anne Heller, FH Neubrandenburg
Heike Baier, Evangelische Arbeitsstelle Kirche, Bildung
und Gesellschaft, Kaiserslautern
Rosemarie Ott, *senior*Trainerin, Kaiserslautern

Kernfragen Workshop 5

- Welche Erfahrungen haben Bildungsträger, Agenturen und *senior*Trainer mit dem weiterentwickelten Rahmencurriculum 2003 gemacht?
- Hat sich die stärkere Einbindung der Agenturen in die Weiterbildungskurse bewährt?
- Welche Bedeutung haben die Weiterbildungspartnerschaften zwischen Bildungsträgern, Agenturen und *senior*Trainern für die Weiterbildungskurse?
- Welche weiteren Verbesserungen sind im *senior*Trainer-Curriculum notwendig, um die erfolgreiche Ausübung der neuen Verantwortungsrolle zu erreichen?

Bezug: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Kap. 4

11.5.1 Ergebnisse Workshop 5: Dr. Ilona Stehr

Im Workshop fünf gab es vor allem drei Diskussionspunkte:

1. Erfahrungen mit dem erweiterten Rahmencurriculum
2. Wie finden *senior*Trainerinnen ihre Rolle und wie unterstützen sie andere Initiativen
3. Wie kann Engagement nach der Weiterbildung sichergestellt werden?

Zu 1: Erfahrungen mit dem Rahmencurriculum:

Es wurde von Bildungsträgern festgestellt, dass die Rollenspiele gut bei den Teilnehmer/innen angekommen sind, es jedoch noch fraglich ist, ob das kennen lernen und ausprobieren der verschiedenen Rollen die Teilnehmer/innen wirklich dazu motiviert, sich einer anderen, als der schon ausgesuchten Rolle oder Tätigkeit zuzuwenden. Es wurde noch einmal deutlich gemacht, dass die Rollenspiele die Funktion haben, den Teilnehmer/innen zu zeigen, dass es ganz verschiedene Möglichkeiten gibt, sich bürgerschaftlich als *senior*Trainerinnen zu engagieren und eben auch solche, die sie vielleicht noch nicht kennen, auch wenn sie schon erfahren sind im Ehrenamt.

Aus Bildungsträgersicht wurde auch auf die Schwierigkeit hingewiesen, die Teilnehmer/innen für fremde Milieus aufzuschließen. Selbst für bereits festgelegte kann es wichtig sein, mal neue Erfahrungen zu machen. Dafür braucht man noch mal eine gute Methode. Hilfreich wäre es hier, wenn es gelingen könnte, einen ethnographischen Blick zu entwickeln und auch Bekanntes einfach mal anders wahrzunehmen.

Für die Bearbeitung des Themas Bürgerschaftliches Engagement wurde vorgeschlagen, die Teilnehmer/innen in die Praxis mitzunehmen um hier die Strukturen und Probleme kennen zu lernen und ihnen auch Beispiele praktisch vorzuführen. Gut ist es auch, wenn *senior*Trainerinnen aus ihrer Praxis erzählen, von ihren Erfahrungen und Entwicklungen. Die Lerneffekte sind enorm hoch.

Hinsichtlich der verwendeten Methoden gab es den Hinweis, dass sie vor- und nachbesprochen werden müssen, weil manche davon auch in der *senior*Trainerinnen-Praxis Anwendung finden können.

Als ein ganz wichtiger Erfolg des Programms wurde die Selbstreflexionsfähigkeit angesehen, die mit der Weiterbildung entwickelt wird. *senior*Trainerinnen können dann gut Multiplikatorenfunktion übernehmen.

Zu 2: Wie finden seniorTrainerinnen ihre Rolle und was tun sie

Eine Meinung war, dass die *senior*Trainerinnen ihre Rolle schon vor der Weiterbildung gefunden haben, eine andere war, dass der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen nach einer neuen Orientierung sucht und die in der Weiterbildung gefunden hat. Festgestellt wurde außerdem, dass die Weiterbildung offenbar Kompetenzen vermittelt, die Menschen befähigt, immer wieder neue Projekte in

Gang zu bringen und diese dann in gute Hände zu übergeben, damit sie wieder etwas Neues anfangen können.

Auch wurde noch einmal auf die Schwierigkeit hingewiesen, einerseits nach einer persönlichen Passung zu suchen, andererseits aber auch den zukünftigen Verwendungszusammenhängen zu entsprechen (was müsste gemacht werden). Hier wurden dann einige Beispiele genannt, wo der Verwendungszusammenhang zunächst nicht da war, sich aber dann doch Möglichkeiten zur Umsetzung ergeben haben. Erst muss manche Idee vielleicht erst in der Welt sein, dann finden sich auch Umsetzungschancen. Es wurde berichtet, dass Initiativen ihre Fragen und Wünsche nach Unterstützung an *senior*Trainerinnen richten konnten und da kamen Wünsche wie Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit und Gestaltung einer Homepage. Dies sollte für das neue Rahemncurriculum mit bedacht werden.

Ob die Projekte, die man sich ausgedacht hat, auch tatsächlich zur Umsetzung kommen, ist oft eine Sache der Nachfrage. Hier gibt es durchaus Erfolge zu melden. Da machen *senior*Trainerinnen Vorschläge, wie eine Initiative einen Mittagstisch einrichten kann, da unterstützen *senior*Trainerinnen die Öffentlichkeitsarbeit einer Landesseniorenvertretung, da wurden Konflikte mit Hilfe von *senior*Trainerinnen gelöst, da wurden Senioren in Sachen Einkaufen im Internet schlau gemacht. *senior*Trainerinnen sind auch recht flexibel. Manche Projekte haben eine ganz kurze Laufzeit, werden groß in der Presse dargestellt, weil sie eben was ganz Neues sind und sind dann auch schon zu Ende. Aber das ist eben so. Und dann wird was Neues gestartet.

zu 3: Wie kann man aus der WB aussteigen und wie kann Engagement nach der WB sichergestellt werden?

Hier wurde noch einmal deutlich gemacht, dass es die Erwartung gibt, dass die Teilnahme an der Weiterbildung ein Engagement zur Folge haben müsste. Das muss bereits im Vorfeld mit den zukünftigen Teilnehmer/innen besprochen werden. Jedoch muss es auch nach dem 1. Kurs die Möglichkeit geben, dass jemand für sich feststellt, dass er nicht weitermachen kann oder möchte. Bei einigen Bildungsträgern und Agenturen wurde festgelegt, dass eine Engagementzeit von ca. 2 Jahren erwartet wird. (Selbstverpflichtung). Man kann sich auch von einem Teilnehmer/innen trennen, wenn sich herausstellt, dass er mit der Weiterbildung ökonomische Interessen verfolgt.

11.5.2 Input 1: Ilona Stehr - Curriculumentwicklung im Rückblick: Was hat sich bewährt, was hat sich verändert?

Anhand der Struktur des Weiterbildungsprogramms werden wir Rückschau halten auf die Schritte der Curriculumsentwicklung, auf Kurserfahrungen und wie wir sie verarbeitet haben.

Am Anfang

Am Anfang stand das Rahmencurriculum von Detlef Knopf das 2002 erstmals erprobt wurde. Es bot eine Reihe von Methoden an zur Anregung eines Rollenfindungsprozesses sowie Lerninhalte zur Kompetenzerweiterung für eine Tätigkeit im bürgerschaftlichen Engagement. Gleichzeitig gab es den Kursleiter/innen und den Teilnehmer/innen aber auch viel Freiheit, neue Themen aufzunehmen und eigene erfolgreich praktizierte Methoden und Übungen einzusetzen.

Fortschreibung

Für die Fortschreibung des Rahmencurriculums haben wir gelernt aus den positiven wie negativen Erfahrungen der Kursleiter, der Agenturen und auch der *senior*Trainerinnen. Wir haben nach dem 1. und 2. Durchgang die Kursunterlagen ausgewertet, haben mit Kursleitern und *senior*Trainerinnen Interviews geführt und zu bestimmten Kurseinheiten Kursbesuche durchgeführt. So konnten wir für einige aufgetretene Probleme versuchen neue Lösungen anzubieten.

Was ist geblieben?

Geblieben ist die Struktur von drei mal drei Tagen Kurs und dazwischen jeweils eine Praxisphase von vier bis sechs Wochen. Einige wenige Bildungsträger – vor allem wenn die Anreisewege der Teilnehmer/innen lang sind – strecken die Kurse auf drei bis vier Tage.

Geblieben ist auch das Ziel der Weiterbildung einen Rollenfindungsprozess anzuregen. Der Weg dorthin hat sich jedoch verändert. In der 1. Staffel gab es vielfach bei den Teilnehmer/innen Irritationen, weil eine „eigene Projektidee“ zu finden schon sehr früh auf dem Programm stand. Dahinter stand die Annahme, dass eine Projektidee einen ersten Bezug herstellt zur späteren Tätigkeitsfeld Bürgerschaftliches Engagement. Obwohl die Betonung und die Intention des Ausgangscurriculums 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 Teilnehmer/innen noch keine Idee vorzuweisen hatte, war dann oft verunsichert. Verlangsamung des Rollenfindungsprozesses war nun die Aufgabe.

Was hat sich verändert?

Dehnung des Rollenfindungsprozesses: Curricular haben diese Erfahrungen zu maßgeblichen Veränderungen in der Methodik geführt. Der Rollenfindungsprozess wurde – wie in der Struktur zu sehen ist, gedehnt und zwar vom 1. bis zum 3. Kursblock. Er beginnt mit der Entwicklung von Rollensympathien, geht über Rollenskizzen bis hin zu einem klaren Rollenprofil. Und die Praxisphasen sind so organisiert, dass in Bezug auf das mögliche eigene Rollenprofil weitere Kenntnisse, Informationen und Erfahrungen gewonnen werden. Diese Dehnung des Rollenfindungsprozesses hat, wie wir heute wissen, den Lernprozess deutlich entspannt.

Klarere Rollenbeschreibungen: Zu Beginn gab es große Unsicherheiten, wie die neue Verantwortungsrolle eigentlich aussehen soll, welche Formen und Profile es eigentlich gibt und was man dafür eigentlich lernen müsste. Nach dem 1. Durchgang konnten aufgrund von umfangreichen Befragungen der ersten nun schon ausgebildeten *senior*Trainerinnen durch das ISAB und das ISG erste Profile erkennbar gemacht werden. Damit konnte die *senior*Trainerinnen-Rolle genauer beschrieben werden und es fanden sich in der Praxis dafür auch Anknüpfungspunkte: Gefunden als *senior*Trainerinnen-Profil wurde der Berater/Unterstützer von Initiativen, der Initiator von neuen Projekten, der Vermittler von Fachthemen und Themen der Lebenserfahrung und der Vernetzer bzw. Förderer von bürgerschaftlichem Engagement. Diese schon klarer gewordenen Profile konnten nun curricular verarbeitet werden. Es gab die Möglichkeit, den Teilnehmer/innen praxisnahe Rollenbeispiele vorzustellen. Wir glauben, dass dies ein wichtiger Schritt für alle Beteiligten war, der so genannten neuen Verantwortungsrolle ein konkretes Gesicht zu geben. Möglicherweise finden wir bis zum Ende des Modellprogramms noch weitere mögliche Rollenprofile für *senior*Trainerinnen.

Rollenannäherung durch Rollen(bei)spiele: Methodisch haben wir für die Rollenannäherung die Methode des Rollenspiels gewählt, um eine Möglichkeit zu schaffen, dass sich die Teilnehmer/innen in den verschiedenen Rollen selbst erproben können. Wir waren uns aber nicht sicher, ob die Teilnehmer/innen sich auf die Form des spielerischen Lernens einlassen würden. Entgegen unseren Er-

wartungen war die Bereitschaft der Teilnehmer/innen sich spielerisch die Rollen zu erschließen, sehr hoch und nur ganz selten gab es kritische Stimmen. Fünf verschiedene Rollen(bei)spiele waren im Angebot, die auf zukünftige Verwendungssituationen zugeschnitten waren. Zeitlich war es nicht möglich, dass alle Teilnehmer/innen alle Rollenszenarien durchspielen.

Die Kursleiter haben entweder eine Auswahl vorher getroffen, oder aber den Teilnehmer/innen die Wahl überlassen, welche Rolle sie gern erproben möchten. Die Szenarien waren auf zukünftige Verwendungssituationen zugeschnitten. Favoriten bei den Rollensympathien waren die Rollen des Beraters und Unterstützers und des Initiators. Auch für die Rolle des Vermittlers von Fachwissen gab es Interessenten. Seltener gab es Interesse für eine Tätigkeit als Zeitzeuge oder als Vernetzer. Auffällig war, dass mit den Situationen weitaus weniger spielerisch umgegangen wurde, als das eigentlich vorgesehen war. Die Teilnehmer/innen haben sich in hohem Maße mit ihrer Rolle identifiziert und diese wirklich ernst genommen. Die Aufgaben wurden sehr lösungsorientiert behandelt. Dabei ging es mehr um die Sache (z.B. das Sommerbad wirklich zu retten) als darum, auf das eigene Erleben in den verschiedenen Rollen zu achten. Die Rollenspiele innerhalb der Gruppe oder auch im Plenum zu reflektieren, erwies sich sodann manchmal als nicht einfach. Den Teilnehmer/innen war es zunächst wichtig, die Lösungsansätze aus der Gruppe für das Sachproblem darzustellen. Schwieriger war es, der Frage nachzugehen, wie man denn mit einer bestimmten Rolle zu rechtgekommen sei und sich selbst und die anderen in der Gruppe wahrgenommen hat. Als hilfreich für die Reflexion hat sich in solchen Fällen eine Beobachterrolle erwiesen, die in manchen Kursen eingeführt wurde. Genutzt wurde zu diesem Zweck gelegentlich auch ein Protokoll, das jede Gruppe im Nachgang geschrieben hat und das die Auswertung unterstützte. Bewährt hat sich ebenso, wenn ein Rollenspiel beispielhaft im Plenum durchgeführt und dann gemeinsam analysiert und reflektiert wurde.

Insgesamt kann man sagen, dass sich für die Rollenfindung die Rollenspiele insofern bewährt haben, als dadurch Suchbewegungen ausgelöst bzw. mindestens angeregt. Außerdem konnten wir feststellen, dass sich der spielerische Umgang miteinander, um eine Aufgabe zu lösen, sich positiv auf die Gruppenstimmung ausgewirkt hat.

Bürgerschaftliches Engagement als Thema: Das Thema Bürgerschaftliches Engagement ist in das erweiterte Curriculum stärker aufgenommen worden.

Auch hier waren die Erfahrungen des 1. Jahres wichtig. Die Agenturen wie auch die Kursleiter stellten fest, dass die Teilnehmer/innen nur über wenige Kenntnisse über den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements verfügen. Dies galt für Neueinsteiger – von denen wir in Zukunft immer mehr haben werden – aber auch für erfahrene Ehrenamtliche, die oft nur einen kleinen Ausschnitt, nämlich den, in dem sie selbst tätig sind, genauer kennen.

Ein Kursleiter hat, um noch einmal den Unterschied zwischen ehrenamtlich Tätigen und *senior*Trainerinnen deutlich zu machen, darauf hingewiesen, dass *senior*Trainerinnen in der Lage sein müssen, über den eigenen Tellerrand zu schauen, d.h. das Bürgerschaftliche Engagement in der eigenen Kommune zu kennen, die Strukturen zu durchschauen und Bedarfe zu erkennen. Das Thema Bürgerschaftliches Engagement hat mittlerweile seinen Platz in allen drei Kursblöcken, wie auch in den beiden Praxisphasen. Im 1. Kurs ist es eigenes Thema, in den anderen Kursen thematisch „versteckt“ in verschiedenen Übungen, z.B. wenn es um Beratung geht, dann um ein Problem, das im Bürgerschaftlichen Bereich auftreten kann.

Zur Bearbeitung dieses Themas Bürgerschaftliches Engagement wurden von den Kursleitern noch weitere Wege gefunden worden: Mitarbeiter von Agenturen engagierten sich in den Kursen als Referenten und brachten ihre Erfahrungen aus dem Freiwilligenbereich ein. Vertreter der regionalen Engagementszene sowie Experten und Politiker aus der Kommune referierten zu ausgewählten Themen und stellten Engagementfelder vor. Es wurde auch die Gelegenheit genutzt, die Praxis vor Ort aufzusuchen. So gab es Exkursionen zu unterschiedlichen Einrichtungen, Initiativen und Organisationen. Die Bandbreite führt vom Besuch eines ausschließlich mit Freiwilligen geführten Altenheimes in den Niederlanden, über die Stippvisite bei der regionalen Agentur bis hin zu Besuchen beim Seniorenbeirat und Kommunalvertretern. Solche Praxiskontakte erwiesen sich als sehr nutzbringend, machen sie doch den zukünftigen Wirkungsbereich anschaulicher und regen den Blick ‚über den eigenen Tellerrand‘ an.

Offenheit für die Aneignung und Erweiterung rollenspezifischer Kompetenzen: Die Aneignung bzw. Erweiterung rollenspezifischer Handlungskompetenzen wie Beratung, Kommunikation, Arbeit mit Gruppen usw. sind Schwerpunkte im 2. und 3. Kursblock. Die Teilnehmer/innen hatten hier die Möglichkeit viele Kompetenzen zu üben und auszuprobieren und sie in Beziehung zu setzen zu den ihnen sympathischen Rollenprofilen, ohne sich bereits auf eine ganz konkrete

Tätigkeit festzulegen. Anders als im 1. Durchgang, wo es im Zuge dieser „Projektdynamik“ dazu kam, dass die Teilnehmer/innen gesagt haben: ich will dieses oder jenes Projekt machen und dazu brauche ich diese oder jene Kompetenzen und die anderen sind für mich nicht so notwendig, konnte durch die Streckung des Rollenfindungsprozesses die Offenheit und das Interesse für den Erwerb ganz verschiedener Kompetenzen erhalten bleiben.

Größerer Methodenpool: Das erweiterte Curriculum ist in Bezug auf die Vermittlung von Handlungskompetenzen durch viele Übungen und Methoden aus den verschiedenen Kursen angereichert worden, so dass die Kursleiter hier eine größere Auswahl fanden.

Neue Themen: Neben den im 1. und 2. Curriculum angebotenen Themen gab es von Teilnehmerseite her oder weil es die Kursleiter wichtig fanden, noch weitere Themen, die von Interesse waren und die in Form von Referaten von Kursleitern, und Gruppendiskussionen aber auch mit Filmen behandelt wurden. So z.B. Themen wie Alter und Altern, demographischer Wandel, Unterschied altes und neues Ehrenamt, Öffentlichkeitsarbeit, Kooperation.

Praxisphase als Lernphase: Während im 1. Durchgang die 1. und 2. Praxisphase, wie schon erwähnt, dazu genutzt wurden, die Projektidee in die Tat umzusetzen, sind im 2. Durchgang die Praxisphasen stärker als weitere Lernphasen – an einem anderen Ort und weitgehend selbstorganisiert – konzipiert worden. In der 1. Phase ging es hauptsächlich darum, das bürgerschaftliche Engagement zu erkunden in Richtung der Entwicklung eines eigenen Rollenprofils. Es gab konkrete Aufgaben zu bearbeiten, wie z.B. Hospitationen, Praktika, Felderkundung, Bedarfsanalyse usw. und dann auch gemeinsame Treffen, bei denen ein Austausch über die Erfahrungen erfolgte.

In der zweiten Praxisphase gab es ebenfalls konkrete Aufgaben, zum einen durch eine praktische Tätigkeit an der Schärfung des individuellen Rollenprofils zu arbeiten und eine Gemeinschaftsaufgabe, um die Zusammenarbeit und Kooperation der Gruppe zu stärken.

Darüber, wie die Praxisphasen abgelaufen sind, was konkret im Einzelnen dort passiert ist, wissen wir nicht sehr viel. Einige unserer Informationen stammen aus Kursbesuchen oder aus Gesprächen mit *senior* Trainerinnen. In der Regel haben Bildungsträger und Agenturen die Praxisphasen gemeinsam vorbereitet und ge-

plant. So kamen Agenturmitarbeiter in die Kurse, um sich vorzustellen und erste Termine und Treffen abzustimmen. Die Bildung der Lerngruppen fand zum Teil noch im Kurs statt oder wurde in die erste Woche der Praxisphase verlagert, wo es dann verbindliche Terminabsprachen gab. Es fanden sich Gruppen manchmal ziemlich schnell, andere brauchten mehr Zeit, um zusammen zu kommen. Abhängig ist dies auch von den Gegebenheiten vor Ort, z. B. haben es Teilnehmer/innen in ländlichen Räumen schwerer, Kontakte zueinander zu pflegen.

Beobachtet wurde auch, dass die Zusammenarbeit innerhalb der Lerngruppen vielfach von der ‚inneren Chemie‘ abhängig ist. Dort, wo sie stimmt, kommen die Gruppen miteinander gut voran, unterstützen sich gegenseitig und nutzen die Agentur nur bei Bedarf. Es gibt auch andere Erfahrungen, wo es innerhalb der Gruppen zu Konflikten kommt bzw. Teilnehmer/innen nicht in einer Gruppe arbeiten möchten und sich eher als Einzelkämpfer verstehen.

Die Rolle der Agenturen, so hatten wir uns das gedacht, sollte mehr die des Begleiters oder Mentors sein, die Kontakte ermöglichen und herstellen, Infos weitergeben, Menschen zusammenbringen usw. Nach unseren heutigen Informationen war das ganz unterschiedlich: Manche Agenturen waren gefragt, wenn es konkrete Bedarfe nach Hilfestellungen und Unterstützungen gab. Andere Agenturen mussten den Kontakt zu ihren Gruppen selbst suchen, weil sie keine Unterstützung brauchten und alles völlig selbstorganisiert in die Hand nahmen, wieder anderen Agenturen konnten offenbar nicht ausreichend unterstützen – hier hätten sich Gruppen etwas mehr Führung gewünscht. Wieder andere Agenturen haben genau die Unterstützung gegeben, die die Gruppen brauchten. Mangelnde Unterstützung durch Agenturen, so zeigen Beispiele, kann dabei zur Folge haben, dass die Selbstorganisationsfähigkeit herausgefordert wird und auch erfolgreich gelingt. Es kann aber auch sein, dass die Orientierungslosigkeit vergrößert wird.

Insgesamt kann man sagen, dass der 2. Durchgang der Weiterbildung insgesamt für Kursleiter/innen und Teilnehmer/innen entspannter verlief. Dazu hat wahrscheinlich beigetragen, dass es eine größere Handlungssicherheit der Akteure gab und dass sich das Bild des *senior* Trainerinnen so langsam zu schärfen beginnt. Es gibt im Curriculum noch Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Richtung Handlungskompetenzen speziell für den Freiwilligenbereich.

11.5.3 Input 2: Anne Heller - Zu Veränderungen im Rahmencurriculum 2004/Ausblick auf die zukünftige Gestaltung der Weiterbildung von *senior* Trainerinnen

Inhaltliche und methodische Schwerpunktsetzungen in den Kursblöcken

Thema Rollenerfahrungen und Erfahrungswissen

Es wird in der Weiterbildung noch stärker als bisher darum gehen, dass die Teilnehmerinnen Erfahrungen, die sie im Laufe ihres Lebens gemacht haben, im Kurs thematisieren. Dazu zählen neben Lebensweisheit, sozialen und fachlichen Kompetenzen ebenso Wissensbestände aus unterschiedlichsten Zusammenhängen: aus dem privaten und familiären Bereich, der beruflichen Tätigkeit sowie Erfahrungen aus der ehrenamtlichen Arbeit. Ziel wird es hier sein, individuelle Lebenserfahrung und persönliche Kompetenzprofile vor dem Hintergrund eigener Rollenklärung - und Findung zu reflektieren.

Für die Bearbeitung des Themas stehen im Rahmencurriculum 2004 umfangreiche Methoden zur Auswahl. Sie knüpfen noch deutlicher als bisher an die Lebenswelt der Teilnehmerinnen an und nehmen diese vielfältig in den Blick. Dazu gehört es, dass sich die/ der Einzelne der Rollen, die im Leben bisher besetzt wurden, von denen man sich verabschiedet hat oder die man auch weiterhin besetzen wird, vergewissert und dass diese im Kurs benannt werden. Von Interesse ist es, welche Rollen gern oder auch weniger gern ausgefüllt / gespielt wurden und welche Gründe es dafür gibt oder gab (Rollen in der Familie, im Beruf, im Ehrenamt). Darüber hinaus erfolgt ein Austausch dazu, welche Rollen zukünftig in Frage kommen; was die/ der Einzelne sich (nicht) vorstellen kann und welche Interessen und Pläne es gibt.

Thema Bürgerschaftliches Engagement/ Demografie/ Alter

Kurserfahrungen aus beiden Durchgängen der Weiterbildung zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Teilnehmerinnen wenig bzw. nicht ausreichend über Strukturen, Arbeitsweisen und Besonderheiten des Freiwilligenbereiches weiß. Dies gilt zum einen für die Neueinsteiger aber auch für bewährte Ehrenamtler mit jahrelanger Erfahrung. Ziel der Weiterbildung ist es daher, noch deutlicher als bisher, die Sicht der Teilnehmer für bürgerschaftlich geprägte Zusammenhänge zu schärfen und sie auch dahingehend auf ihr Rollenangebot vorzubereiten.

Es wird in der praktischen Kursarbeit darum gehen, u.a. Kenntnisse zu Strukturen, Geschichte und Situation im Freiwilligenbereich zu vermitteln und insbesondere mit den Arbeitsweisen und Eigenarten des Freiwilligensektors bekannt zu machen. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter der Agenturen noch stärker als bisher zu diesem Thema in die Kursarbeit integriert werden, was sowohl die Vorbereitung als auch die Durchführung betrifft. Sie sind hier als Experten in eigener Sache gefragt und können kompetent zu kommunalen Bedingungen der Freiwilligenarbeit Auskunft geben. Darüber hinaus ist es sinnvoll und hat sich in den beiden bisherigen Kursdurchgängen bereits bewährt, dass weitere Aktive aus der Freiwilligenzene in die Kursarbeit miteinbezogen werden.

Für die Gestaltung der Kursarbeit bietet das RC 2004 eine Vielfalt an inhaltlichen und methodischen Anregungen, die zu einer Auswahl einladen:

1. Bürgerschaftliches Engagement (allgemeiner Überblick)
 - Strukturen und Formen freiwilligen Engagements in Deutschland
 - Engagementbereiche und Tätigkeitsfelder
 - Organisationsformen von Engagement
 - Umfang freiwilligen Engagements
 - Engagementquoten nach Bundesländern
 - Vergleich alte und neue Bundesländer
2. Gesellschaftlicher Wandel und Wandel ehrenamtlicher Tätigkeiten
 - Historische Entwicklungslinien
 - Strukturwandel des Ehrenamts
3. Begrifflichkeiten
 - Ehrenamt
 - Volunteering
 - Bürgerarbeit ...
4. Wege und Instrumente der Engagementförderung
 - Freiwilligenagenturen
 - Seniorenbüros
 - Selbsthilfekontaktstellen
 - Jugendringe

Vermittlung rollenspezifischer Kompetenzen

*senior*Trainerinnen werden in ihrem zukünftigen Wirkungsbereich, dem Freiwilligensektor, vor vielfältigen Aufgaben und Anforderungen stehen, die ebenso vielfältige Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen, um hier erfolgreich sein zu

können. Im zweiten und dritten Kursblock wird es daher weiterhin um die Vermittlung und Erprobung rollenspezifischer Kompetenzen gehen. Es gibt allerdings deutliche Veränderungen dahingehend, als das RC 2004 den zukünftigen Wirkungsbereich der *seniorTrainerinnen* konkret in den Blick nimmt und ausgehend davon und von Erfahrungen bereits tätiger *seniorTrainerinnen* realitätsnahe Übungssituationen schafft. Anforderungen, denen sich Teilnehmer zukünftig stellen müssen, werden für die Kursarbeit methodisch – didaktisch so aufbereitet, dass mögliche „Ernstsituationen“ geübt werden können. Jedem Rollenprofil, das *seniorTrainerinnen* ausfüllen können, sind spezifische Kompetenzen zugeordnet, für deren Erprobung Szenarien geschaffen wurden.

Themenüberblick

Rollenprofil	Kompetenz	Anregungen für die Kursarbeit
Unterstützung und Beratung von Initiativen	Kommunikation und Gesprächsführung Beratung und Gestaltung von Beratungsbeziehungen Konflikte und Konfliktmoderation Arbeit mit Gruppen	Gestörte Kommunikation in der Gruppe Beratung eines Vereins zu neuen Einnahmequellen Vereinsarbeit intern: Ehrenamt contra Hauptamt Konfliktpotenzial in der Gruppe Auseinandersetzung mit eigener Gruppen – und Leitungserfahrung Interaktion in der Gruppe
Initiierung von Projekten und Aktionen im Gemeinwesen	Initiierung von Projekten und Aktionen	Felderkundung für ein neues/ altes Projekt Auf der Suche nach Partnern und Unterstützern
Referenten- und Zeitzeugentätigkeit	Vortrags- und Präsentationstechniken I. Zeitzeugenarbeit	Wir präsentieren uns in der Öffentlichkeit Meine persönliche Erinnerung – die Erinnerung vieler?
Anregung, Förderung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement	Vernetzung im Freiwilligenbereich	Anregung und Förderung von kommunalem Engagement Lebendiges Gemeinwesen Wie funktionieren Netzwerke im Freiwilligenbereich?
Organisation und Koordination eines <i>seniorTrainerinnen</i> - Teams	Organisationslernen Öffentlichkeitsarbeit des <i>seniorTrainerinnen</i> - Teams in der Kommune Kommunikation in eigener Sache	<i>seniorTrainerinnen</i> Teams -Gruppen wie alle anderen? Unser <i>seniorTrainerinnen</i> –Team: wer sind wir - was können wir? Eine neue Elite – <i>seniorTrainerinnen</i>

11.5.4 Input 3: Heike Baier

Vorbemerkungen

- Auch die Kursleitung **lernt im Miteinander der Kurse** von den angehenden *senior*Trainerinnen, auch wofür sie Verantwortung übernehmen und wofür nicht!
- Die älteren Menschen lehnen den Begriff *senior*Trainerin ab, sie verbinden damit nicht ihre Tätigkeit
- *senior*Trainerinnen sprechen von sich selbst auch nicht von einer Verantwortungsrolle, die sie sich aneignen; dies ist eine Zuschreibung von außen, die jedoch das Selbstbild verändert und das Selbstwertgefühl steigert

Was sich bewährt hat!

Das Rahmencurriculum in seiner vorliegenden Fassung hat sich bewährt, die erste Fassung war für die konkrete Kurspraxis wenig hilfreich, sie hat eine (Vor)Ahnung vom *senior*Trainer vermittelt und geweckt.

- Die **Passung** zw. Erwartungen an die Personengruppen und die real existenten Menschen gelingt besser, trotzdem sind es Individualisten!
- Der **Turnus** von dreimal 4 Tagen.
- **Vereinbarung von Regeln** zum Miteinander im Kurs (sichtbar aufgehängt!)
- **Lernschritte visualisieren** und damit Transparenz/Zusammenhänge herstellen
- **EFI-Tagebuch, Materialmappe**
- **Klarer Tagesrhythmus**
- Viel Raum für **gegenseitigen Erfahrungsaustausch und Beratung** (wichtig für die RG)
- **Unterschiedliche Feedbackformen** einüben
- **Vorstellung der Agenturen im 1. Modul**, verstärkt mit der Vorstellung konkreter Praxisfelder
- **Themenblöcke:**
 - Moderation
 - Mit Gruppen arbeiten
 - Präsentationsformen
 - Projektarbeit
 - Öffentlichkeitsarbeit

- **Zwischenphasen**, insbesondere die zweite gemeinsam gestellte Aufgabe für die RG
- **Rollenspiele** kommen unterschiedlich an!
- **Denkmodell der Triade von Sylvia Kade**: Ich für mich, ich mit anderen für mich, ich mit anderen für andere

Was wir verändert/ dazu gelernt haben!

- Persönliche **Auseinandersetzung mit Altersbildern** wird abgelehnt, ergibt sich eher über Sachthemen by the way, erfordert Vertrautheit in der Gruppe
- Der **Projektbegriff** wurde entlastet
- **Entschleunigen**: Zeiträume für Prozesse einplanen (auch freie Zeit!)
- **Vielseitiger Büchertisch**, nicht nur zum Thema Alter, wurde auch genutzt
- **Thema "freiwilliges Engagement und seine Rahmenbedingungen"** kam neu im 2. Kurs hinzu
- **Anglizierte Fachsprache** nur mit deutscher Übersetzung
- Weniger Theorie zugunsten von **mehr praktischer Übung**

Worauf wir (noch mehr) wert legen, was uns herausfordert?

- **Kompetenzen der TN** stärker mit einbeziehen
- Den **Praxisbezug verstärken** auf dem Hintergrund angestrebter Tätigkeitsfelder
- **Teamarbeit/ Gruppenarbeit beibehalten**
- Vielfältige, auch kreativitätsfördernde zuweilen zumutende **Arbeitsweisen** (z.B. Tonarbeiten!) beibehalten
- **Ermutigen sich "fremden Milieus"** zu nähern

11.5.5 Input 4: Rosemarie Ott

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin Rosenmarie Ott, 63 Jahre alt, seniorTrainerin und in der Ehrenamtsbörse VehRa in Ludwigshafen beheimatet.

Ich möchte mit einem Aphorismus von Willy Möbus beginnen: "**Glücklich ist, wer ein Ziel hat, und ein neues findet, wenn er das alte erreicht hat.**"

Etwa zwei Jahre nach Eintritt in meinen Ruhestand - in dieser Zeit hatte ich noch einen befristeten Auftrag meiner Dienststelle - war ich im Frühjahr 2003 in Kaiserslautern auf einer Tagung. Im gleichen Haus und am gleichen Tag fand eine Präsentation von Ehrenamtlichen in Kaiserslautern statt. Hier stieß ich zufällig auf den Prospekt der "seniorTrainerinnen". Nach dem Durchlesen dieses Prospekts dachte ich: Da mache ich mit - wenn sie mich wollen. Bis dahin war ich ehrenamtlich nur in den Freundeskreisen in Speyer tätig. Das Vorstellungsgespräch fand in Ludwigshafen bei der Ehrenamtsbörse VehRa statt. Nun, nach dem Gespräch stand fest: Ich darf mitmachen. Das war ein gutes Gefühl für mich.

Die Zeit für das **erste Kursmodul** rückte schnell näher. Und ich war gespannt darauf, was mich erwarten würde. An neuem Wissen, Menschen kennenzulernen, die ebenso wie ich auch noch im Ruhestand tätig sein wollten. Sehr locker und leicht verlief die Vorstellungsrunde. Man kam sich über Gespräche über das Hobby schnell näher. Dann begann die eigentliche Arbeit auf sehr angenehme Art und Weise. Hier wurde mir nun klar, was unter einem seniorTrainer zu verstehen ist.

Das Seminar war gut vorbereitet, alle Fragen wurden kompetent beantwortet. Die Arbeit im Plenum und in Kleingruppen machte viel Freude. Alte Begriffe wie Feedback als Kommunikationsform und Selbst-Reflexion erhielten durch die persönliche Umsetzung einen neuen Stellenwert. Ziel dieses Moduls war es, unsere eigenen Erfahrungswerte zu erkennen und in zukünftigen neuen Verantwortungsrollen umzusetzen. Unsere Gruppe (20 Personen aus 3 Freiwilligenbörsen) paßte gut zusammen. Die Zeit des Abschieds rückte schnell näher und damit auch die Zeit der ersten Tätigkeit der Praxisphase.

Nach dem ersten Kursmodul gab es ein Treffen in Ludwigshafen in der Ehrenamtsbörse mit der Referentin. Es wurde ein Feedback gegeben und wer noch keinen Praktikantenplatz hatte, dem wurde von der Ehrenamtsbörse etwas vermittelt. Einige von uns waren schon in eigene Projekte eingebunden.

Da ich diese Praxisphase in Speyer absolvieren wollte, nahm ich die Tätigkeit des Krankenhaus-Besuchsdienstes auf, die mir die Ehrenamtsbörse vermittelt hatte. Es stand für mich jedoch ziemlich schnell fest, dass das nicht das war, was ich eigentlich machen wollte. Außerdem konnte ich von dem bisher Gelernten kaum etwas einsetzen.

Die Gruppe der zukünftigen seniorTrainer traf sich in dieser Zeit einmal in Speyer zu einem Gedankenaustausch und einer Vorbereitung auf das zweite Kursmodul.

Das **zweite Kursmodul** stand an. Auch dieses war wieder bestens durchorganisiert mit genügend Zeit für jeden. Es gab einen Büchertisch mit Literatur zum Ausleihen und Literaturhinweise. Die Arbeit in den Gruppen wurde immer effektiver - man kannte sich inzwischen ja auch ganz gut. Auch dieses Mal wieder viel neues: Felderkundung, Spezifische Feldanalyse, Moderation von Gruppen, Strukturen bürgerschaftlichen Engagements in den Kommunen, Beratung. Immer wieder wurde jeder in Gespräche und Diskussionen einbezogen, so dass keiner das Gefühl hatte, abseits zu stehen. Hier wurde mir auch klar, was ich in Zukunft machen wollte: Neue Ideen entwickeln mit anderen und für andere. So entstand der Gedanke an die Planung eines Literatur-Cafés.

Nach Abschluss des Moduls habe ich weiterhin meine Krankenhaus-Besuche gemacht und mich nebenher kundig gemacht, was für Möglichkeiten es für die Eröffnung eines Literatur-Cafés gibt.

Das **dritte Kursmodul** und damit der Abschluss dieser Ausbildung, kam schnell. Hier wurde nun einiges erarbeitet, was für meine Tätigkeit als seniorTrainer sehr wichtig ist: Projektplanung und Öffentlichkeitsarbeit, der Umgang mit der Presse, das Gewinnen von Sponsoren. Dieses Seminar hätte meiner Meinung nach noch zwei Tage länger dauern können, um die Themen Projektplanung/Öffentlichkeits- und Pressearbeit-/Sponsoring ausführlicher zu behandeln. Wir haben jedoch viel Material an die Hand bekommen, um damit arbeiten zu können und es steht uns auch die Ehrenamtsbörse mit Rat und Tat zur Seite.

Nun noch etwas zu meinen Projekten:

Da ist zunächst das Projekt Literatur-Café, das langsam Fortschritte macht. Aus der Idee ist inzwischen eine feste Planung geworden. Der Raum steht zur Verfügung (durch die Ehrenamtsbörse), mit verschiedenen Buchhandlungen wurden Kontakte aufgenommen, um Leseexemplare neuer Bücher zu bekommen, helfende Hände sind auch da. So haben sich schon einige Personen gemeldet, die sehr gerne bei der Realisation mitarbeiten möchten. Die Eröffnung soll Ende Oktober/Anfang November sein und neben Büchern, auch Vorlesenachmittage, Autorenlesungen und Vespermusiken anbieten. Das ganze soll mit ehrenamtlichen Mitarbeitern bewältigt werden. Zur Zeit bin ich dabei, eine Felderkundung durchzuführen, wie viel Angebote dieser oder ähnlicher Art in Ludwigshafen vertreten sind und ob man evtl. zu gemeinsamen Aktivitäten kommen kann. Zielsetzung ist es, Menschen an das Lesen heranzuführen, ohne dass Bücher gekauft werden müssen. Unsere Klientel sollen Schüler, Mütter mit Kindern und ältere Menschen sein.

Des weiteren bin ich im Organisations-Team des jährlich stattfindenden Ehrenamtstages in Ludwigshafen tätig. Eine Arbeit, die sehr viel Sorgfalt und Übersicht erfordert.

Die ehrenamtliche Tätigkeit die ich schon seit einem Jahr mache, ist der Vorsitz des Freundeskreises Speyer-Yavne/Israel. Hier gab es massive Schwierigkeiten - der Freundeskreis drohte sich aufzulösen - weshalb mein Vorgänger seinen Rücktritt beschloss. Seit der Übernahme hat sich das ganze wieder stabilisiert und unsere Treffen haben im Durchschnitt 20 Teilnehmer. Die monatlichen Treffen werden immer wieder durch Vorträge, Besichtigungsfahrten in Museen oder Treffen mit jüdischen Gruppen angereichert. Im Frühjahr dieses Jahres wurde auch eine Reise in unsere Partnerstadt in Israel - gemeinsam mit der Stadtverwaltung - organisiert. Dies erfordert eine Menge Schreibearbeit. Telefonate, Organisation und natürlich bei den Treffen auch Moderation. Vieles davon habe ich bei der Ausbildung zum seniorTrainer erlernt.

Außerdem habe ich meinen Besuchsdienst im Krankenhaus beibehalten.

Ich bin dankbar für die Ausbildung zum seniorTrainer bei unserem kompetenten Team und versuche, viele Bekannte für die ehrenamtliche Tätigkeit zu motivieren

12 Schlußwort

*(Dr. Gertrud Zimmermann, Referatsleiterin im
Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend)*

13 Pressemeldungen und -berichte

13.1 Pressemitteilung des BMFSFJ, Nr. 203, Berlin, 22. Juni 2004: „Ältere leisten unverzichtbaren Beitrag für sozialen Zusammenhalt“ Fachtagung in Lingen diskutiert erste Ergebnisse des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

„Wir können und wollen auf das Erfahrungswissen, die Kenntnisse und Kompetenzen der älteren und alten Menschen nicht verzichten“. Dies stellte die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Christel Riemann-Hanewinckel anlässlich der Tagung „Halbzeitbilanz und Perspektiven des Modellprogramms Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ fest, die heute und morgen in Lingen im Emsland (Niedersachsen) stattfindet. „Unser Modellprogramm zeigt, dass ältere Menschen aktiv, engagiert und mit großem Erfolg ihre eigenen Erfahrungen und Kompetenzen an andere weitergeben wollen.“ Das Modellprogramm EFI wurde im April 2002 vom Bundesministerium gestartet, um älteren Menschen die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrung als so genannte SeniorTrainer und SeniorTrainerinnen weiterzugeben.

„Ältere Menschen sind heute so gut qualifiziert und so lange fit wie keine Generation vor ihnen. Dass sie gesellschaftlich und sozial aktiv bleiben wollen, belegt die große Zahl freiwillig engagierter älterer Menschen in unseren Kursen“, so die **Parlamentarische Staatssekretärin Riemann-Hanewinckel**. „Die Ergebnisse unseres Modellprogramms verdeutlichen, dass gerade ältere Menschen auf eine vielfältige Lebenserfahrung in Familie, Beruf und Ehrenamt zurückgreifen können und diese für die Kommunen, das Gemeinwesen einsetzen wollen.“

Das Interesse und die Nachfrage nach den Kursen zum SeniorTrainer bzw. zur SeniorTrainerin sind groß: Über 90 Prozent der Kursteilnehmer und Kursteilnehmerinnen sind zufrieden oder sehr zufrieden. Das zeigt die Zwischenbilanz zum Modellprogramm EFI. Gleichzeitig wird die Verpflichtung zur Weitergabe der eigenen Erfahrungen sehr ernst genommen: Rund 85 Prozent der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer wurden nach dem Kurs als SeniorTrainer oder SeniorTrainerin aktiv. 460 von ihnen haben ca. 1.000 Projekte in den Bereichen Soziales, Kinder- und Jugendbereich, Sport und Kultur, aber auch Weiterbildung,

z.B. zum Umgang mit dem Internet, aufgebaut und Initiativen bei der Projektentwicklung beraten.

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde im April 2002 gemeinsam mit 10 Bundesländern an 35 Standorten ins Leben gerufen. Es reagiert auf die demografischen Veränderung der Gesellschaft: Ein Drittel der Bundesbürger und Bundesbürgerinnen wird künftig 60 Jahre und älter sein. Das Modellprogramm hat zum Ziel, dieser Bevölkerungsgruppe soziale Kontakte und eine aktive Teilhabe und Gestaltung der gesellschaftlichen Veränderungen zu ermöglichen.

SeniorTrainer oder SeniorTrainerin nehmen Managementaufgaben und Multiplikatorenfunktionen im Bereich des Bürgerschaftlichen Engagements wahr. Sie bauen eigene Projekte auf oder beraten bestehende Initiativgruppen aller Altersklassen. Dazu gehört z.B. Projektplanung, Gesprächs- und Verhandlungsführung, Öffentlichkeitsarbeit oder der Aufbau einer Projektgruppe. Sie ebnen den Weg zu einem selbstorganisierten und selbstgesteuerten Engagement älterer Menschen.

Die Fachtagung in Lingen findet am 22. und 23. Juni 2004 statt und soll dem Erfahrungsaustausch und einer ersten Bilanzierung dienen. Es nehmen 100 Hauptamtliche aus dem Ehrenamtsbereich, Bildungsreferenten und Bildungsreferentinnen, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und Vertreter und Vertreterinnen von Ländern und Kommunen und über 40 SeniorTrainer und SeniorTrainerinnen an der Tagung teil.

Weitere Informationen zur Tagung, zum Modellprogramm EFI und den SeniorTrainer und SeniorTrainerinnen finden Sie unter www.seniortrainer.de.

Lingener Tagespost

17. Juni 2004

„Schaukelstuhl ist keine Alternative“

Modellprojekt „seniorTrainer“: Lebenserfahrung weitergeben – LWH-Tagung

Holthausen (pe) Ruhestand – Füße hoch und nichts mehr tun? Oder von einer Aktivität in die andere fliehen, nur noch unterwegs sein? Günter Oberthür, stellvertretender Leiter des Ludwig-Windthorst-Hauses in Lingen-Holthausen, hat eine andere Idee.

„Weder der Schaukelstuhl noch Mallorca kann eine Alternative sein“, meint Oberthür. Dann schon eher der „seniorTrainer“. Im September beginnt der dritte Kurs im LWH. Mit einer Art Sportbetreuer für alte Leute hat der Begriff im Übrigen rein gar nichts zu tun.

„Die Bezeichnung ‚seniorTrainer‘ ist ‚recht missverständlich‘, erläutert Ober-

thür und bietet als Übersetzung „die Weitergabe von Wissen an, das auf Lebenserfahrung aufbaut“. Diese erfolge zum Beispiel durch Menschen, die in den Ruhestand getreten seien, die sogenannten „jungen Alten“. Von deren Erfahrungswissen könnten viele profitieren, und umgekehrt benötigten die Älteren in ihrer neuen Lebensphase ein sinnvolles Betätigungsfeld, erklärt Oberthür.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor zwei Jahren das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) gestartet mit dem Ziel, die Lebenserfahrung älterer Menschen stärker in die Ge-

sellschaft einzubeziehen. Konkret: Ausgebildete „seniorTrainer“ sollen bereits bestehende ehrenamtliche Initiativen in Vereinen und Verbänden begleiten oder diese ins Leben rufen. Die Einsatzfelder sind vielfältig: Ob es der Aufbau eines Besuchsdienstes ist, Projekte in der Kinder- und Jugendarbeit, Projekte mit Ausländern, Kulturarbeit oder der Umweltschutz.

Angesprochen werden im Rahmen des Modellprogramms Frauen und Männer, die bereits im Ruhestand sind, demnächst aus dem Beruf ausscheiden, die aktive Familienphase beenden oder bereits erfahrene Ehrenamtliche sind. Die Ausbildung zum „seniorTrai-

ner“ erfolgt in bundesweit elf Bildungseinrichtungen, eines davon ist das LWH. Ihm zugeordnet ist unter anderem die Freiwilligenagentur in Lathen.

In zwei Durchläufen sind bereits 40 Männer und Frauen, darunter auch Teilnehmer aus dem Emsland und der Grafschaft, im LWH zu „seniorTrainern“ ausgebildet wurden. Im September beginnt der nächste Kurs. Die Zahl der Anmeldungen übersteigt das Angebot an freien Plätzen.

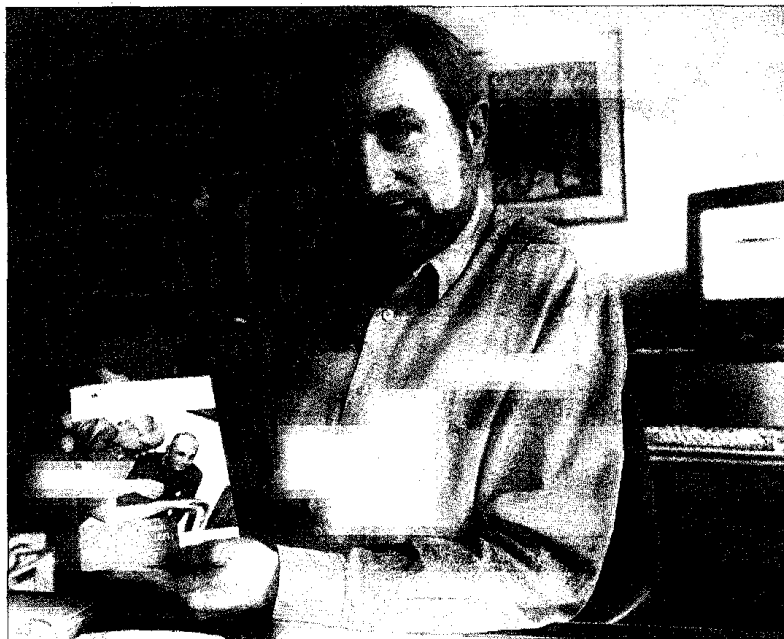
„Die Interessierten kommen aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern“, sagt Oberthür. Es seien Handwerker darunter, Lehrer, auch Unternehmensberater. Wie diese ihr Wissen und ihre Lebenserfahrung richtig weitergeben können, lernen die

Sinnvolles Tun in neuer Lebensphase

Teilnehmer in den Kursen.

Das ist mitunter harte Arbeit: „Wer in einem Rollenspiel länger als zehn Minuten braucht, um jemandem zu erklären, worum es geht, tut sich schwer, eine Idee in die Tat umzusetzen“, nennt der Dipl.-Theologe ein Beispiel.

Zur Halbzeit des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ findet in der nächsten Woche im LWH eine dreitägige Fachtagung statt. Dort soll eine Zwischenbilanz gezogen werden. Auch „seniorTrainer“ werden dabei sein. Sie sind ein Beleg dafür, dass ältere Menschen nicht nur über ein breites Erfahrungswissen aus Beruf, Familie und freiwilligem Engagement verfügen, sondern dies auch weitergeben und weiterhin aktiv sein wollen.



GÜNTER OBERTHÜR und das Ludwig-Windthorst-Haus sind nächste Woche Gastgeber der Fachtagung zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, kurz EFI. Foto: Pertz



ALS „SENIORTRAINER“ ist dieser Rentner weit gereist: Er betreute in China ein Schädlingsbekämpfungsprojekt.

Foto: dpa

Holthausen

Ausbildung zum „seniorTrainer“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startete vor zwei Jahren das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) mit dem Ziel, die Lebenserfahrung älterer Menschen stärker in die Gesellschaft einzubeziehen. Ausgebildete „seniorTrainer“ sollen ehrenamtliche Initiativen in Vereinen und Verbänden begleiten oder ins Leben rufen. Die Ausbildung zum „seniorTrainer“ erfolgt in elf Bildungseinrichtungen, eine davon ist das LWH. Ihm zugeordnet ist u. a. die Freiwilligenagentur in Lathen. Zur Halbzeit des Modellprogramms wird in der nächsten Woche im LWH Zwischenbilanz gezogen.

14 Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Ahnfeld, Helmut, seniorTrainer, Minden,
Albers-Prigge, Heike, Freiwilligen-Agentur Neumünster
Aner, Kirsten, Uni Kassel, FB 04
Appel, Doris, Frankfurt / M.
Arnold, Renate, Seniorenbüro Eisenach
Aumüller-Roske, Dr. Ursula, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Hannover
Baier, Heike, Ev. Arbeitsstelle Kirche, Bildung und Gesellschaft, Kaiserslautern
Bauer, Monika, Lindau
Becker, Jürgen, seniorTrainer, Buxtehude
Bischoff, Stefan, ISAB-Institut, Köln
Blum, Wolfgang, seniorTrainer, Düsseldorf
Bollhorst, Johanna, ISAB-Institut, Köln
Bomplitz, Helga, Landesring M/V des Deutschen Seniorenring e.V., Schwerin
Borm, Helmut, seniorTrainer, Suhl
Brauers, Silke, ISAB-Institut, Köln
Braun, Joachim, ISAB-Institut, Köln
Brendel, Ursula, Seniorenbüro Winkelsmühle, Dreieich
Bubolz-Lutz, Dr. Elisabeth, Fogera, Viersen
Burmeister, Prof. Dr. Joachim, Fachhochschule Neubrandenburg
Costard, Haide, seniorTrainerin, Nürnberg
Dechau, Christine, Seniorenbüro Schwerin
Degener, Michaela, Öcher Börse für Wissen, Interessen und Kontakte, Aachen
Dinger, Gerhard, seniorTrainer, Germering
Döring, Dieter, Freiwilligenagentur für Lübeck e.V.
Dressel, Anke, Kompetenzzentrum für aktive Senioren und bürgerschaftliches Engagement Erfurt
Eder, Bernhard, KAB - Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik, Waldmünchen
Ehrhardt, Ingrid, Freiwilligenzentrum Hannover
Eis, Anneliese, seniorTrainerin, Brieselang
Engels, Dr. Dietrich, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln
Essmann, Jost, seniorTrainer, Eschwege
Exner, Gisela, seniorTrainerin, Herford
Fettweis, Peter, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Frank-Mantowski, Gabi, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz, Mainz

Franze-Hartmann, Ramona, Freiwilligenagentur Cottbus

Fromberg-Beeck, Merle, Agentur für bürgerschaftliches Engagement EVE, Meldorf

Gerwin, Marita, Wendepunkt der Stadt Arnsberg

Gies, Barbara, seniorTrainerin, Trier

Gietz, Helmut, seniorTrainer, Eschborn

Gittermann, Anneke, Freiwilligenzentrum Kassel

Glandorf-Strotmann, Gabriele, Freiwilligen-Zentrum Hamburg

Goldberg, Ursula, seniorTrainerin, Nordhorn

Gräber, Renate, seniorTrainerin, Eschenburg-Eiershausen

Grahmann, Monika, Freiwilligen Agentur Suhl

Grell, Susanne, Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderung der Stadt Würzburg

Grieß, Kurt, seniorTrainer, Sögel

Günther, Christine, Seniorenbüro Jena

Hanke, German, Ev. Arbeitsstelle Kirche, Bildung und Gesellschaft, Kaiserslautern

Hawighorst, Dr. Christine, Landkreis Emsland - Sozialdezernentin

Heetderks, Gerrit, Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., Düsseldorf

Heger, Siegfried, seniorTrainer, Würzburg

Heger, Ingrid, seniorTrainerin, Würzburg

Heil, Birgit, seniorTrainerin, Much

Heller, Anne, Fachhochschule Neubrandenburg

Henke, Elvira, Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

Hering, Mechthild, Bildungshaus Bad Nauheim

Herstedt, Frau, Weber Shandwick, München

Hinn, Gabriella, BaS, Bonn

Hinse, Heinz, Katholische Akademie und Heimvolkshochschule- Ludwig-Windhorst-Haus, Lingen

Höhnemann, Ingeborg, Soziale Regiestelle Havelland, Rathenow

Hüttner, Petra, Treffpunkt Seniorenbüro, Regensburg

Janning, Heinz, Freiwilligenagentur Bremen

Jöhrendt, Monika, Seniorenbüro Neubrandenburg e.V.

Jung, Heinz D., seniorTrainer, Krefeld

Just, Elke, Bundesverwaltungsamt, Köln

Karl, Prof. Dr. Fred, Uni Kassel
Keller, Sylvia, InselAgentur Germering
Keup, Kerstin, REKIS Uckermark Selbsthilfekontaktstelle, Prenzlau
Klein, Dr. Ansgar, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Berlin
Kluge, Ulrich, Seniorenbüro Hamburg
Knüppel, Liane, Erwachsenenbildnerin, Königswinter
Koch, Margarete, Freiwilligenzentrum Dillenburg
Kolinski, Hans-Peter, seniorTrainer, Heldenstein
Kötter, Christoph, Bundesverwaltungsamt, Köln
Kötter-Westphalen, Andrea, Seniorenbildung Hamburg e.V.
Krentz, Monika, seniorTrainerin, Prenzlau
Kron, Anneliese, seniorTrainerin, Hamburg
Krumbiegel, Achim, seniorTrainer, Büsum
Kubisch, Sonja, DZA Berlin
Kuntz, Eduard, seniorTrainer, Arnsberg
Lang, Monika, seniorTrainerin, Aachen
Langer, Martin, seniorTrainer, Kühlungsborn
Leitner, Ute, seniorTrainerin, Eisenach
Liebenberg, Aline, Zentrum Aktiver Bürger, Nürnberg
Lindemann, Gerhard, seniorTrainer, Koserow
Lober, Beate, seniorTrainerin, Jena
Lucas, Hans, Fachdienst Förderung des Ehrenamts - Ehrenamtsagentur des Kreises Offenbach, Dietzenbach
Luig, Jürgen, Hansestadt Lübeck, FB Wirtschaft und Soziales
Lutze, Ursel, Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte, Eberswalde
March, Renate, Kompetenzzentrum für aktive Senioren und bürgerschaftliches Engagement, Erfurt
Maubach, Barbara, seniorTrainerin, c/o Kölner Freiwilligen Agentur e.V.
Mehwald, Marco, Freiwilligen-Agentur Minden
Michel, Ingrid, seniorTrainerin, Kassel
Mühlig-Versen, Andrea, International University Bremen
Müller, Lydia, Freiwilligenagentur Kaiserslautern
Müller, Elisabeth, BMFSFJ, Bonn
Münchmeier, Anne, seniorTrainerin, Flintbek
Nell, Karin, Ev. Erwachsenen Bildungswerk Nordrhein e.V., Düsseldorf
Nottebohm, Ina, Akademie am See Koppelsberg, Plön
Oberthür, Günter, Katholische Akademie und Heimvolkshochschule - Ludwig-Windhorst-Haus, Lingen-Holthausen

Oedding, Meike, Wendepunkt der Stadt Arnsberg
Olbermann, Dr. Elke, ISAB-Institut, Köln
Ott, Rosemarie, seniorTrainerin, Speyer
Peters, Jochen, Haus der Begegnung - Familienzentrum u. Selbsthilfekontaktstelle, Mühldorf/ Inn
Post, Günter, seniorTrainer, Arnsberg
Reinhold, Christina, seniorTrainerin, Oldenburg
Rensen, Dorothee, REBEKA - Regionale Kontakt- und Beratungsstelle für Selbsthilfe und Gesundheitsförderung im Ammerland, Edewecht
Riemann-Hanewinkel, Christel, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
Rink, Marlies, seniorTrainerin, Flessenow
Röbke, Dr. Thomas, ISKA Institut für soziale und kulturelle Arbeit, Nürnberg
Rochna, Wolfgang, seniorTrainer, Arnsberg
Rosenmayr, Prof. Dr. Leopold, Wien
Rössler, Helmut, seniorTrainer, Cottbus
Rütting, Sylvia, Universität Rostock
Schmidt, Herbert, seniorTrainer, Hafenlohr
Schmücker, Gerd, seniorTrainer, Regensburg
Schnarcke, Allmut, Seniorenbüro Neumünster
Schneider, Udo, seniorTrainer, Lübeck
Schreiber, Dr. Dorothea, Ministerium für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg
Schroth, Monika, Vehra - Ehrenamtsbörse, Ludwigshafen
Schünemann-Flake, Ute, ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund
Seidel, Georg, seniorTrainer, Minden
Shaughnessy, Uta, seniorTrainerin, Augsburg
Sipreck, Julia, BüroAktiv Seniorenbüro und Freiwilligenagentur, Frankfurt a.M.,
Sprink, Meinolf, Bundesverwaltungsamt, Köln
Stanjek, Paul, ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund
Stehr, Dr. Ilona, Stätte der Begegnung e.V., Vlotho
Steinhausen, Dr. Jan, Soziokulturelles Forum der Marie-Seebach- Stiftung Weimar
Stratmann, Jutta, Projektmanagement Seniorenpolitik ProSe, Dortmund
Suhr, Marlis, EVE - Agentur für bürgerschaftliches Engagement, Meldorf
Tetzner, Jörg, seniorTrainer, Hannover
Timmes-Reinersmann, Cornelia, seniorTrainerin, Warstein
Völker, Sibylle, seniorTrainerin, Minden

Vorwerk-Rosendahl, Petra, Wendepunkt der Stadt Arnberg

Wichmann, Karen, Freiwilligenagentur Cottbus

Winter, Andreas, StadtteilTREFF Süd, Herford

Wolf, Ingrid, seniorT rainerin, Kaiserslautern

Wolter, Ursula, MachMit-Servicebüro für freiwilliges Engagement, Düsseldorf

Zeman, Dr. Peter, Deutsches Zentrum f. Altersfragen DZA, Berlin

Zimmermann, Dr. Gertrud, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn

15 Gedicht zur 3. EFI-Fachtagung *(Anneliese Eis, seniorTrainerin, Brieselang)*

Zur 3. Fachtagung der EFI-Akteure lud man uns ein
In Lingen-Holthausen sollte es sein.
Vom 21. bis 23. Juni 2004 fand es dann statt
Wo jeder sich im Ludwig-Windthorst-Haus eingefunden hat.
Die Anreise zur Bildungsstätte war nicht so schön
Man ließ uns 45 Minuten im Regen steh`n.
Die schöne Umgebung und das leckere Essen
Ließen die kleine Panne ganz schnell vergessen.
Man hörte sich die Info zum „Expertinnen-Pool“ an
Und im „Alten Heuerhaus“ der gemütliche Abend begann.

Am nächsten Morgen fing es dann
Mit Begrüßung und Vorstellung der Teilnehmer an.
Vier seniorTrainer stellten ihre Projekte vor
Auch bei der Zwischenbilanz EFI war jeder ganz Ohr.
Es folgten Ergebnisse der Weiterbildungskonzeption
ebenso Aufgaben aus Sicht der Evaluation.
Selbst Erfolg und Nachhaltigkeit vom EFI-Programm
Genau wie Senior-Engagementförderung zur Sprache kam.
Nach der Mittagspause war jedem klar
In welchem der fünf Workshops er nun war.
In 1 wurde über die Verantwortungsrolle diskutiert
In 2 die Selbstorganisation vom Kompetenzteam studiert.
In 3 es um Gewinnung und Öffnung von Institutionen ging
In 4 wie kann man die Verankerung der Agenturen anfangen.
In 5 stand die Curriculumentwicklung auf dem Programm
Später der Bericht über das EFI-Diskussionsforum kam.
Die Theatergruppe „Restrisiko“ hat uns vorgeführt
Was heutzutage mit Alten in Heimen passiert.
Man nimmt ihnen die Würde und bevormundet sie sehr
Um die Tiere im Tierheim kümmert man sich da mehr.
Es war scharf beobachtet und gut dargebracht
Dann ging`s zum geselligen Abend oder sagt „Gute Nacht“

Mittwochfrüh wurden die Ergebnisse der Workshops vorgestellt
Und das am 24.9. für „Engagement macht stark“ der Startschuss fällt.
Dann kam: Kreativität im späten Leben- Erwecken und Stützen
Und wie die seniorTrainer den Kommunen nützen.
Als Schlusswort kann ich hier nur sagen
Es war Interessant an allen Tagen
Viele neue Gesichter und tolle Ideen
Und würde gerne alle Wiedersehen.
Von der Regierstelle Rathenow im Havelland
Den Weg als seniorTrainer nach Lingen fand
Sage ich dem ganzen Teilnehmerkreis

Herzliche Grüße Anneliese Eis