

Erfahrungswissen der Älteren - ein Gewinn für alle Generationen: Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen" Berlin 2006

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzband / conference proceedings

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB). (2006). *Erfahrungswissen der Älteren - ein Gewinn für alle Generationen: Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen" Berlin 2006* (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis, 96). Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-128607>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen“

Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ Berlin 2006

ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 96

Anna Schelling (Redaktionelle Bearbeitung)

ISAB Köln
Overstolzenstr. 15
50677 Köln

Tel.: 0221 / 41 20 94

Fax: 0221 / 41 70 15

eMail: isab@isab-institut.de

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
<u>Vorträge im Plenum</u>	
1. Erfahrungswissen der Älteren – Gewinn für alle Generationen Eröffnung der 5. Fachtagung	5
<i>Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im BMFSFJ, Berlin</i>	
2. Erfahrungswissen aktiviert: Was seniorTrainerinnen leisten	12
<i>Dr. Dietrich Engels, ISG Köln/Berlin</i>	
3. Schöpferisch altern: Neue Konzepte für neue Entwicklungen	25
<i>Prof. Dr. Leopold Rosenmayr, Wien</i>	
<u>Gesprächsrunden im Plenum</u>	
4. Wie profitieren Kommunen von seniorKompetenzteams? Gesprächsrunde mit seniorKompetenzteams aus vier Kommunen	34
<i>Helmut Ahnefeld, seniorKompetenzteam Minden-Lübbecke Anneliese Kron, seniorKompetenzteam Hamburg Achim Krumbiegel, seniorKompetenzteam Westküste Peter Müller, seniorKompetenzteam Fürth Petra Schwarz, Journalistin, Berlin (Moderation)</i>	
5. Zusammenarbeit der Agenturen für Bürgerengagement mit senior- Trainerinnen und seniorKompetenzteams. Gesprächsrunde mit vier Agenturen für Bürgerengagement.	47
<i>Andreas Winter, StadtteilTREFF Süd, Herford Marco Mehwald, Freiwilligenagentur Minden Gabriele Glandorf-Strotmann, Freiwilligen-Zentrum Hamburg Ingrid Ehrhardt, Freiwilligenzentrum Hannover Christine Dechau, Seniorenbüro Schwerin Petra Schwarz, Journalistin, Berlin (Moderation)</i>	
6. Bilanz des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initia- tiven“ aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung	53
<i>Joachim Braun, ISAB-Institut, Köln Dr. Dietrich Engels, ISG, Köln Prof. Dr. Joachim Burmeister, Hochschule Neubrandenburg</i>	
7. Wie geht es nach Abschluss des Modellprogramms weiter? Anwen- dung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in allen Bundesländern Podiumsdiskussion mit Verantwortlichen der beteiligten Landes- ministerien	63
<i>Dr. Gertrud Zimmermann, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Gabi Frank-Mantowski, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz Landesleitstelle "Älter werden in Rheinland-Pfalz" Peter Fettweis, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW Christine Schwendner, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen Elvira Henke, Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern Dorothea Blume, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes Schleswig-Holstein</i>	

Foren

8.	seniorKompetenzteams und ihre zukünftige Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren (Forum 1)	75
	<i>Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln (Moderation)</i> <i>Eduard Kuntz, seniorTrainer, Arnsberg (Moderation)</i>	
8.1.	Kurzbeschreibung der Forumsziele	76
8.2.	Berichterstattung zu Forum 1	78
	<i>Dr. Gisela Notz, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn</i>	
8.3.	seniorKompetenzteams und ihre Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“	83
	<i>Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln</i>	
8.4.	Vorstellung des Organisationsmodells einer Bundes-AG für senior-Kompetenzteams	85
	<i>Eduard Kuntz, seniorTrainer, Arnsberg</i> <i>Herbert Schmidt, seniorTrainer, Würzburg</i>	
8.3.	Vorstellungen zur Organisation der internetbasierten Kommunikation und Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft und mit externen Akteuren	89
	<i>Inge Hella Kaschig, seniorTrainerin, Dreieich</i>	
8.4.	Organisationsmodell der Landesarbeitsgemeinschaft der seniorKompetenzteams in Bayern	94
	<i>Dietmar Förster, seniorTrainer, Feldkirchen</i>	
9.	Verantwortungsübernahme Älterer im Gemeinwesen Unterstützung bei der bundesweiten Abwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen ab 2006 (Forum 2)	98
	<i>Joachim Braun, ISAB-Institut Köln (Moderation)</i> <i>Eric Rahn, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Berlin (Moderation)</i>	
9.1.	Kurzbeschreibung der Forumsziele	99
9.2.	Berichterstattung zu Forum 2	100
	<i>Marita Gerwin, Koordinationsstelle „Zukunft Alter“, Arnsberg</i>	
9.3.	Chancen und Anforderungen an die Übernahme des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen	105
	<i>Joachim Braun, ISAB-Institut Köln</i>	
9.4.	Erfahrungswissen multiplizieren – neue Verantwortung übernehmen in Rheinland-Pfalz	110
	<i>Cornelia Schuck-Klebow, Ministerium des Inneren und Sport, Rheinland Pfalz</i>	
9.5.	Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts in Schwerte	113
	<i>Ernst Schmerbeck, Die Börse -Freiwilligenzentrum Schwerte</i>	
9.6.	Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts in Bad Oeyn- hausen	115
	<i>Werner Röbbecke, Ehrenamtsbeauftragter der Stadt Bad Oeynhausen</i>	
9.7.	Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts in Sachsen- Anhalt	116
	<i>Wolfgang Kunitz, Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor)-Ruhestand“ Sachsen- Anhalt e.V.</i>	

10.	„Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ im internationalen Kontext: Positive Resonanz und neue Kooperationen (Forum 3)	120
	<i>Silke Brauers, ISAB-Institut Köln (Moderation)</i>	
10.1	Kurzbeschreibung der Forumsziele	121
10.2.	Berichterstattung zu Forum 3	122
	<i>Merle Fromberg-Beeck</i>	
10.3.	„Erfahrungswissen für Initiativen“ im internationalen Kontext: Positive Resonanz und neue Kooperationen	126
	<i>Silke Brauers, ISAB-Institut Köln</i>	
10.4.	EU-Transferproject LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe’s Ageing Society	129
	<i>Benoît Hameleers, NPOE, Baarn, Niederlande</i>	
	<i>Silke Brauers, ISAB-Institut Köln</i>	
10.5.	Pilotprojekt „innovage“ von Migros-Kulturproduzent in drei Regionen der Schweiz	132
	<i>Heinz Altorfer, Migros Genossenschafts-Bund, Zürich, Schweiz</i>	
	<i>Prof. Collette Peter, Hochschule für soziale Arbeit, Luzern, Schweiz</i>	
10.6.	Planungen zur Implementierung des EFI-Konzeptes in Niederösterreich	136
	<i>Silvia Schuster, Landesseniorenreferat, St. Pölten, Österreich</i>	
10.7.	Implementierung des EFI-Konzeptes in Helsinki-Vantaa, Finnland	139
	<i>Prof. Dr. Jochim Burmeister, Hochschule Neubrandenburg</i>	
10.8.	Internationaler Erfahrungsaustausch	141
	<i>Ingrid Ehrhardt, Freiwilligenzentrum Hannover</i>	
11.	Voraussetzungen und Perspektiven des Engagements der seniorTrainerinnen (Forum 4)	143
	Rahmenbedingungen und Perspektiven für das Engagement der Älteren: Ergebnisse begleitender Forschungsprojekte zum EFI-Modellprogramm	
	<i>Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Forschungsinstitut Geragogik eV., Witten (Moderation)</i>	
	<i>Dr. Peter Zeman, Deutsches Institut für Altersfragen, Berlin (Moderation)</i>	
11.1.	Kurzbeschreibung der Forumsziele	144
11.2.	Berichterstattung zu Forum 4	144
	<i>Dr. Kirsten Aner, Universität Kassel</i>	
11.3.	Untersuchung konkreter Hindernisse für das freiwillige Engagement von seniorTrainerinnen in verschiedenen Handlungsfeldern bürgerschaftlichen Engagements	150
	<i>Dr. Elke Olbermann, Universität Kassel</i>	
	<i>Dr. Franz Bettmer, Universität Kassel</i>	
11.4.	11.4. Projekt „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen“	158
	<i>Dr. Peter Zeman, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin</i>	
	<i>Sonja Kubisch, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin</i>	
11.5.	Lässt sich Persönlichkeitsentwicklung im Alter unterstützen? - Eine quasexperimentelle Felduntersuchung	159
	<i>Andrea Mühlig-Versen, International University Bremen</i>	
	<i>Ursula M. Staudinger, International University Bremen</i>	

11.6.	Voraussetzungen für Projektpartnerschaften von <i>senior</i>Trainerinnen und örtlichen Akteuren am Beispiel von zwei Engagementvorhaben <i>Andreas Winter</i> , StadtteilTREFF Süd, Diakonischer Werk Herford	159
11.7.	Aufbau von Zweigstellen und kooperativen Netzwerken im Kreisgebiet durch <i>senior</i>Trainerinnen <i>Ele Diekmann</i> , <i>senior</i> Trainerin, Herford	160
12.	<i>senior</i>Trainerinnen in der Praxis (Forum 5) Aktuelle und zukünftige Tätigkeitsfelder für <i>senior</i>Trainerinnen <i>Dr. Dietrich Engels</i> , ISG Köln (Moderation)	162
12.1.	Kurzbeschreibung der Forumsziele	163
12.2.	SoKo – Soziale Kompetenz an Schulen <i>Heinz Jung</i> , <i>senior</i> Trainer, Düsseldorf	165
12.3.	Kooperationsbeziehungen zwischen Seniorenbeiräten und <i>senior</i>-Trainerinnen / <i>senior</i>Kompetenzteams <i>Brigitte Paetow</i> , Landesseniorenbeirat Mecklenburg Vorpommern / Kreisseniorenbeirat Bad Doberan	171
12.4.	Aufbau einer Freiwilligenagentur in Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus in Stuhr-Brinkum <i>Edith Fahrenholz</i> , Landkreis Diepholz	175
13.	Generationsübergreifende Freiwilligendienste (Forum 6) Aufbau generationsübergreifender Freiwilligen-Dienste durch <i>senior</i>-Kompetenzteams und Agenturen für Bürgerengagement <i>Gabriella Hinn</i> , Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros Bonn (Moderation) <i>Ulrich Kluge</i> , Seniorenbüro Hamburg (Moderation) <i>Lieselotte Kuppinger</i> , <i>senior</i> Kompetenzteam Westküste (Berichterstattung)	178
13.1.	Kurzbeschreibung der Forumsziele	179
13.2.	Problematik, Intention, Bedeutung, runde Tische <i>Dr. Gertrud Zimmermann</i> , Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	180
13.3.	Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms mit dem Fokus auf ältere Menschen <i>Susanne Krank</i> , Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung an der Ev. Fachhochschule Freiburg	183
13.4.	Kooperation zwischen Agentur und <i>senior</i>Kompetenzteam und Kooperation mit Einrichtungen <i>Gabriele Glandorf-Strotmann</i> , Freiwilligen Zentrum Hamburg <i>Anneliese Kron</i> , <i>senior</i> Trainerin Hamburg:	186
13.5.	Freiwilligendienste als Motor kommunaler Engagementförderung in Kooperation mit dem Seniorenbeirat <i>Otti Vielsäcker</i> , Seniorenbeirat Ettlingen:	189
13.6.	Qualifizierung und Anerkennungskultur <i>Barbara Weigl</i> , Freiwilligenagentur Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin <i>Barbara Schumann</i> , <i>senior</i> Trainerin Erfurt:	193
13.7.	Abschließende Diskussion / Ergebnisse	197

1. Erfahrungswissen der Älteren – Gewinn für alle Generationen

Eröffnung der 5. Fachtagung

Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Kürzlich ging ein Bericht über eine Erhebung des Emnid-Instituts durch die Presse. Er stand unter der Überschrift: „Deutsche Spitzenreiter im Pessimismus“. Dargestellt wurde die negative Zukunftssicht der über 50 jährigen. In den Kommentierungen wurde die Forderung aufgestellt, Deutschland brauche in Zukunft ein neues Altenbild. Bezogen auf die Nachberufliche Lebensphase bedeute dies: eine Mitmach-Mentalität, eine neue Definition von Kompetenz und Kreativität und einen gesunden Altersmix statt einer Jugendorientierung. Wenn ich mir das Modellprogramm Erfahrungswissen für Initiativen (EFI) anschau, so sehe ich all dies bereits erfüllt. Die Ergebnisse und Erfahrungen dieses Programms sind richtungweisend für die Zukunft.

1. *seniorTrainerinnen* sind kompetent und kreativ
2. sie machen mit, sie setzen sich ein
3. in den meisten Projekten ist der Altersmix eine Selbstverständlichkeit

Das BMFSFJ hat das Modellprogramm gestartet, um zu beweisen: Ältere Menschen sind kompetent, sie besitzen ein reiches Erfahrungswissen. Kreativität und Innovationskraft sind kein Privileg der Jugend, sondern sie sind in jedem Alter anzutreffen – auch jenseits des Renteneintrittsalters. Dies hat auch heute, 4 Jahre nach dem Start von EFI, seine Aktualität nicht verloren. Wir wollen deutlich machen: Ältere Menschen sind keine Last, sondern ein Aktivposten für die Gesellschaft. Ältere Menschen brauchen aber auch attraktive Möglichkeiten, sich in die Gesellschaft einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Wir brauchen neue Verantwortungsrollen für das Alter. Die *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen*, die im Modellprogramm EFI aktiv geworden sind, zeigen, wie eine solche Verantwortungsrolle aussehen kann. Für viele ist die Hilfe und Unterstützung bestehender Gruppierungen ein zentrales Anliegen. Für beinahe ebenso viele steht jedoch der Wunsch im Vordergrund, eigene Projekte zu entwickeln und aufzubauen.

Nach vier Kursdurchläufen haben jetzt rund 1000 *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen* diese Fortbildung abgeschlossen. Obwohl die Kursteilnehmer des letzten Kurses oft noch gar nicht in ein Engagement starten konnten, wurden bereits rund 3000 Projekte gestartet oder betreut und begleitet. Dies heißt, viele *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen* sind nicht nur in einem Projekt aktiv, sondern in mehreren. Sie bauen Projekte auf, entlassen erfolgreich gestartete Projekte in die Selbständigkeit und wenden sich neuen Aktivitäten zu. *seniorTrainer* und

Trainerinnen wirken wie ein Motor, der das freiwillige Engagement antreibt, das Engagement der Seniorinnen und Senioren, aber auch das Engagement von Menschen in anderen Altersgruppen. Bei diesen Projekten gibt es kaum einen Bereich der ausgespart bleibt. *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen sind aktiv im sozialen Bereich, bei Hilfe und Pflege, Arbeit mit Schulen, Kindergärten und Jugendzentren, im Bereich Migration, Randgruppenbetreuung, Wohnen im Alter, bei Kultur, Sport und vielem mehr. Die Ideenvielfalt ist mehr als beeindruckend.

Man könnte ja befürchten: Wenn bereits so viel aufgebaut und entwickelt wurde, führt dies zur Entmutigung. Was bleibt mir denn zu tun übrig, wenn es ja schon fast alles gibt. Das ist aber keineswegs so, sondern je mehr Ideen entstehen, desto stärker werden die gestaltende Kraft und die Phantasie für neue Ansätze, die klare Sicht über ungedeckten Bedarf und über neue Möglichkeiten, das Gemeinwesen mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Neben dem direkten Nutzen für die Zielgruppen steht der Nutzen für die Gemeinschaft: Gemeinschaftsaktivitäten führen unterschiedlichste Menschen, verschiedene Generationen und Lebensentwürfe zusammen. *senior*Trainerinnen, die solche Projekte aufbauen, sind Hefe und Kitt unserer Gesellschaft. Sie sind im wahren Sinn „Multiplikatoren“, weil sie durch ihr Tätigsein das Erfahrungswissen multiplizieren.

Das Modellprogramm EFI hat angesetzt, eine neue Verantwortungsrolle für das Alter zu schaffen und damit das Altersbild der Gesellschaft zu verändern. Dies ist bereits heute eine zentrale Aufgabe. Die Bedeutung wird sich noch verstärken, wenn wir die Herausforderungen des demografischen Wandels meistern wollen. Damit ein neues Altenbild entstehen kann müssen wir auch die Vorstellungen ändern, die wir in unseren eigenen Köpfen haben. Die wichtigste Erkenntnis heißt: Weiterentwicklung ist auch im höheren Lebensalter möglich. Wir alle haben den Spruch im Kopf: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Ich glaube nicht, dass dies wie erwünscht Kinder und Jugendliche zum Lernen anspornt. Stattdessen müssen wir aber befürchten, dass dies Ältere entmutigt und sich als Vorurteil verfestigt. Oft haben ältere Menschen das Zutrauen in die eigenen Kompetenzen verloren. Dennoch sind sie neugierig auf die Möglichkeiten, die ihnen das Leben bietet. Daher brauchen sie eine Ermutigung, voran zu gehen, neu zu starten, sich selbstbewusst und aktiv einzubringen.

Ein wichtiges Ziel der Bildungsarbeit im Alter ist es, den Menschen Mut zu machen, sie in ihren Fähigkeiten zu bestärken. Eine solche Bildungsarbeit hat nichts mit dem Lernen als Nürnberger Trichter zu tun, es geht vielmehr um den Aufbau von Lernprozessen, um die gemeinsame Erarbeitung von Lerninhalten. Diese Weiterbildung wird auch im Bereich des freiwilligen Engagements immer wichtiger, weil immer höherwertige Aufgaben dem freiwilligen Engagement der Bürgerinnen und Bürger überantwortet werden und sowohl die Ansprüche der Freiwilligen als auch der Träger der Freiwilligenarbeit steigen.

Ein Anliegen des Bildungsansatzes im Modellprogramm EFI ist es, ältere Menschen dabei zu unterstützen, ihr Erfahrungswissen weiterzugeben. Es ist eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe, die Kenntnisse und Erfahrungen der älteren Generation für die Gesellschaft nutzbar zu machen und sie an die kommenden Generationen weiterzureichen. Wir können nicht auf die großen Potenziale verzichten, die ältere Menschen besitzen, und die sie bereit sind, für die Gemeinschaft einzusetzen. Erfahrungen besitzen und Erfahrungen so weiterzugeben, dass sie von anderen akzeptiert werden, das können durchaus zwei unterschiedliche Dinge sein. Deswegen war es auch ein Anliegen des im Modellprogramm entwickelten Curriculums, Erfahrungswissen und Weitergabefähigkeit miteinander zu vereinen. Das heißt, die Selbstfindung zu ermöglichen, das Gefühl für die Wertigkeit des eigenen Erfahrungswissens zu stärken, Kreativität anzuregen und Wege aufzuzeigen, wie diese Innovationskraft eingesetzt werden kann, die Sensibilität für andere Menschen zu vergrößern und die Wahrnehmung fremder Milieus zu erweitern. All dies baut auf den vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmer auf, bestärkt und erweitert sie.

Es ist ein innovatives Curriculum entstanden, das der besonderen Motivation und Lernsituation älterer Menschen Rechnung trägt, das sie herausfordert und ihre Fähigkeiten weckt. Die große Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit den Kursen (über 90% sind sehr zufrieden oder zufrieden) spricht für die hohe Qualität des Curriculums.

Prof. Burmeister und seinen Mitarbeiterinnen sage ich meinen herzlichen Dank für diese Aufbauarbeit. Ich möchte dabei auch an Herrn Prof. Detlev Knopf erinnern, der diese Arbeit gestartet hat und leider so frühzeitig aus dem Leben geschieden ist. Gemeinsam haben unsere Bildungsexperten die Basis dafür gelegt, dass wir heute wissen: Die *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen sind nicht nur für andere aktiv, sie haben auch für sich selbst etwas mitgenommen. Etwas für andere zu tun und gleichzeitig eine Bereicherung des eigenen Lebens zu erfahren, ist der Königsweg zur Förderung des freiwilligen Engagements.

Eine kürzlich abgeschlossene Vergleichsgruppenuntersuchung (von Frau Prof. Dr. Staudinger, Bremen) weist nach, dass bei den Kursteilnehmern soziale Kompetenz, Fähigkeit zur Bewältigung von kritischen Lebensereignissen und zur Stressverarbeitung zugenommen haben, dass außerdem eine allgemeine Aktivierung in allen Lebensbereichen eingetreten ist, einer resignativen Haltung gegengesteuert wurde und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zugenommen hat. Aus den laufenden Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitung wissen wir auch, dass es den Teilnehmern einfach Spaß gemacht hat, mit anderen gemeinsam ihre Fähigkeiten zu erkunden und neue Wege zu erproben.

Nach Abschluss des Kurses haben ca. 80 % der Kursteilnehmer ein Engagement aufgenommen. Auch dies zeigt die hohe Einsatzbereitschaft und das Durchhaltevermögen älterer Menschen. Das Modellprogramm EFI hat den Beteiligten Mut gemacht. Es hat den einzelnen das Gefühl gegeben: Wir können unsere Welt gestalten, wir können sie verändern.

Damit sind *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen* typisch für einen neuen Ansatzpunkt des freiwilligen Engagements.

Der Freiwilligensurvey des BMFSFJ hat zwischen den Jahren 1999 und 2004 eine hohe Steigerungsrate des freiwilligen Engagements älterer Menschen nachgewiesen. Besonders stark ist dieser Anstieg mit 6 % in der Gruppe der 56-65 jährigen, aber auch das Engagement der über 65 jährigen ist stark gestiegen. Ältere Menschen haben dabei ein größeres politisches Interesse und das Bedürfnis, unsere Welt mitzugestalten gezeigt als andere Altersgruppen.

Es gibt *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen*, die sich mit ihrem Engagement als Einzelkämpfer wahrnehmen, die hierunter nicht leiden, sondern daraus ihr Selbstwertgefühl schöpfen. Sie haben einen schweren Weg gewählt, der in manchen Fällen durchaus zu großen Erfolgen geführt hat. Dies wollen wir anerkennen. Dennoch haben wir das Schwergewicht der weiteren Arbeit im Modellprogramm auf den Aufbau von *seniorKompetenzteams* gelegt.

Wir alle haben es schon erlebt, dass die Kompetenzen älterer Menschen, ihre Leistungsfähigkeit und Engagementbereitschaft von der Gesellschaft nicht hinreichend gewürdigt werden. Wenn *seniorTrainerinnen* gegen solche Vorurteile angehen müssen, brauchen sie eine Rückendeckung. Sie finden den größten Rückhalt bei den Aktiven, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Sie können in der Gruppe aber auch an den Erfolgen, die von anderen erzielt wurden, teilhaben und können ihre Erfolgserlebnisse anderen vermitteln. Sie finden Verständnis und Unterstützung, wenn sie auf Schwierigkeiten und Widerstände stoßen, sie können sich mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten wechselseitig stützen und ergänzen. Im Berufsleben gilt die Teamfähigkeit als eine wichtige Schlüsselqualifikation – im Bereich des freiwilligen Engagements ist es nicht anders.

Träger und Kommunen haben in diesen *seniorKompetenzteams* sachkundige und verlässliche Partner, die vielerorts bereits als Impulsgeber für freiwilliges Engagement im Gemeinwesen wirken. Die Anlaufstellen des freiwilligen Engagements haben im Aufbau der *seniorKompetenzteams* eine wichtige Aufgabe übernommen, indem sie für die Tätigkeit werben, den Praxiseinsatz begleiten und manchmal auch Konflikte moderieren, indem sie Kontakte herstellen und dem Projekteinsatz den Weg bereiten. Viele Anlaufstellen haben dadurch ein starkes Anwachsen ihrer Arbeitsbelastung erlebt, das so auf Dauer nicht aufrechterhalten werden kann. Wichtig ist deswegen der Schritt der *seniorKompetenzteams* zur Selbstorganisation bis hin zur aktiven Unterstützung der Anlaufstellen.

Die große Bedeutung, die wir diesen Kompetenzteams beimessen zeigt sich auch daran, dass wir einigen die Möglichkeit geboten haben, sich an dem neuen Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ zu beteiligen. Es ist eine Herausforderung zu erproben, ob Freiwilligendienste auch durch ältere Freiwillige selbst aufgebaut werden

können und ob es beim Aufbau lokaler Freiwilligendienste gelingt, nicht nur im Bereich der großen Verbände aktiv zu werden, sondern auch kleinere Gruppierungen zu unterstützen, um Nutznießer von Freiwilligendiensten zu werden.

Das BMFSFJ hat als einen Schwerpunkt dieser Legislaturperiode das Ziel formuliert, die Erfahrungen älterer Menschen besser zu nutzen. Daneben wird der generationsübergreifende Ansatz von besonderer Bedeutung sein. Wir planen den Aufbau von Mehrgenerationenhäusern, in denen sich Jung und Alt begegnen können, in denen sie gemeinsam aktiv sein können und ein gelebtes Miteinander erfahren. Auch beim Aufbau der Mehrgenerationenhäuser werden wir *senior*Kompetenzteams einbeziehen. Diese Begegnungsstätten brauchen interessante und gute Projekte, um sie mit Leben zu füllen. Ich denke, bei den *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen haben wir hierfür eine gute Adresse. Um bundesweit Erfolg zu haben, braucht es bundesweite Strukturen. Sie sollten zwar den örtlichen Besonderheiten Rechnung tragen müssen aber in Kernbereichen identisch sein, um optimale Ergebnisse zu erzielen.

Das Modellprogramm hat mit 35 beteiligten Anlaufstellen, 12 Bildungsträgern und 10 Bundesländern, dem Schwerpunkt „Curriculum Entwicklung“ und dem Schwerpunkt „Engagementförderung“, den vielen beteiligten Akteuren, den Bildungsreferenten, den Hauptamtlichen der Anlaufstellen, den einbezogenen Trägern und vor allem auch den vielen engagierten *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen eine Fülle von Personen und Themen bewegt. Man kann sich vorstellen, welche immense Aufgabe der Koordination, der Betreuung und Beratung anfiel, damit trotz aller Vielfalt ein einheitliches Programm entstehen konnte, das nun seine positiven Wirkungen zeigt. Für diese bravourös gemeisterte Aufgabe herzlichen Dank dem ISAB, Herrn Braun und seinem Team.

Wir möchten mit unserer Politik deutlich machen: Ältere Menschen haben einen Platz in der Mitte der Gesellschaft. Das Modellprogramm EFI zeigt, wie dies gefördert werden kann. Es trägt dem Wunsch Älterer nach aktiver Teilhabe und breit gefächerten Gestaltungsmöglichkeiten Rechnung. Dies wollen wir nun über die Modellphase hinaus in die Gesellschaft tragen. Damit dies gelingt, müssen wir die gesellschaftlichen Akteure überzeugen. Wir müssen Beweise vorlegen und „Meinung bilden“. Hierzu bedarf es einer sorgfältigen Evaluation, die Lernprozesse in das Programm hinein vermittelt und Lernprozesse nach außen ermöglicht. Während der Tagung werden Sie von den Ergebnissen der Evaluation erfahren, ich danke dem ISG, Herrn Dr. Engels und seinen Mitarbeitern für die engagierte und wissenschaftlich saubere Arbeit. Ich danke auch dem wissenschaftlichen Beirat des Modellprogramms, der die Ergebnisse diskutiert, Fachgutachten erstellt und ergänzende Studien durchgeführt hat, durch die das thematische Gesamtfeld einen großen Schritt voran gekommen ist.

Diese Tagung ist die letzte Fachtagung innerhalb des Modellprogramms, aber es ist keine Abschluss-tagung, denn das Modellprogramm endet zwar mit Ablauf des Jahres 2006 aber die *senior*Kompetenzteams starten jetzt erst richtig.

Eine wichtige Aufgabe der kommenden Jahre wird es sein, für das Konzept „*senior*Kompetenzteam“ zu werben und die Kompetenzteams bundesweit zu implementieren. Wir haben den Start in die Breite vor und wünschen uns, dass es im Laufe der nächsten Jahre *senior*Kompetenzteams in möglichst vielen Kommunen geben wird. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei Ländern und Kommunen. Viele Bundesländer haben sich bereits während der Modellphase intensiv beteiligt und werden jetzt noch verstärkt aktiv. Dies begrüße ich sehr. Es ist ja mitnichten eine Selbstverständlichkeit, dass gemeinsame Aktivitäten erfolgreich verlaufen und konstruktiv aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Wir werden diese Bestrebungen nach unseren Möglichkeiten unterstützen.

Es wird sich im Laufe des Jahres erweisen, ob dies auch zu einer finanziellen Beteiligung führen kann. Genauso wichtig ist aber die ideelle Unterstützung. Wir wollen Entscheidungsträger auf allen politischen Ebenen für die Projektidee gewinnen. Mit weiteren Projekten, mit Tagungen und Workshops sind wir bestrebt, Kommunen davon zu überzeugen, die Potenziale älterer Menschen zu nutzen und ihre aktive Teilhabe zuzulassen und zu fördern. Wir haben mit den Seniorenvertretungen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene wichtige Kooperationspartner gefunden. Ich bin gespannt, zu welchen Ergebnissen dies führen wird. Für alle, die mit dem Aufbau von *senior*Kompetenzteams starten wollen, haben wir die Erfahrungen des Modellprogramms ausgewertet und so aufbereitet, dass sie von allen Interessierten genutzt werden können. Wir können bereits ein großes Interesse in der Fachöffentlichkeit feststellen.

Mein herzlicher Dank gilt allen Beteiligten, die diesem Modellprogramm zu einem solch großen Erfolg verholfen haben. Ganz besonders anerkennen möchte ich das beeindruckende Engagement der älteren Menschen selbst, der *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen, die sich eingebracht haben, die experimentiert haben, die diese neue Verantwortungsrolle für das Alter mit Leben gefüllt haben. Sie sind mit ihren Projekten vor Ort gestartet und haben andere nachgezogen – sie setzen ihr Erfahrungswissen ein und machen allen deutlich: Ältere Menschen sind kreativ, sie sind innovativ, sie haben eine große Leistungsmotivation und Bereitschaft, sich für das Gemeinwesen und die nachkommenden Generationen einzusetzen. Genau dies brauchen wir.

Sie, liebe *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen, zeigen uns: Es gibt keinen Grund zum Pessimismus für Deutschland.

2. Erfahrungswissen aktiviert: Was *seniorTrainerinnen* leisten

Ergebnisse der Evaluation des EFI-Modellprogramms

Dr. Dietrich Engels, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Wenn wir gegen Ende des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ ein Resümee ziehen wollen, so könnte es lauten:

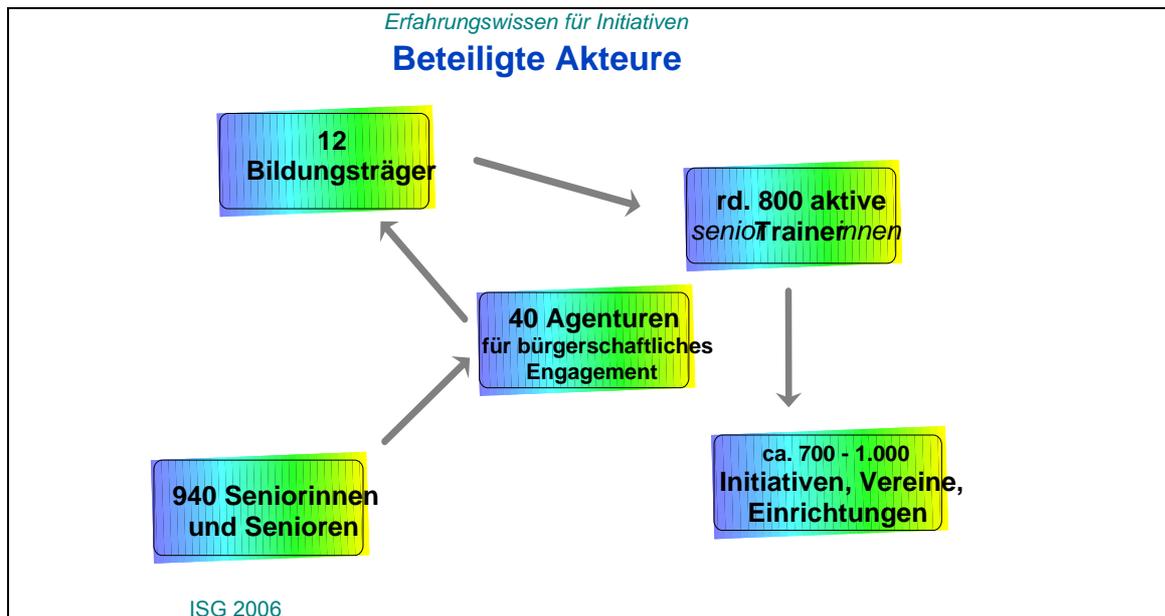
Im Verlaufe des EFI-Programms haben

- engagierte und qualifizierte *seniorTrainerinnen*
- eine Vielzahl von Projekten angestoßen und vorangebracht,
- dabei die in Kursen erworbenen Kompetenzen ebenso wie mitgebrachtes Erfahrungswissen genutzt
- und damit für Vereine, Initiativen, Einrichtungen und die Kommune insgesamt eine breite Wirkung entfaltet.

Im Folgenden möchte ich Ihnen die Ergebnisse der Evaluation zu den einzelnen Aspekten dieses Resümees präsentieren.

Zuvor möchte ich aber noch einmal den Aufbau des EFI-Programms skizzieren, unterfüttert mit den Zahlen, die uns heute vorliegen. Im Rahmen des Modellprojekts *Erfahrungswissen für Initiativen* wurden zwischen Herbst 2002 und Frühjahr 2006 vier Kurse zur Weiterbildung zu *seniorTrainerinnen* durchgeführt, an denen insgesamt rd. **940** Seniorinnen und Senioren teilgenommen haben. Ausgewählt von **40** örtlichen Agenturen für Bürgerengagement, wurden sie in **12** Bildungseinrichtungen zu Multiplikatoren, Initiatoren neuer Projekte und Beratern von Vereinen und Organisationen geschult. Die Weiterbildungskurse bestehen aus drei Blöcken à drei Tagen und werden durch Erprobungsphasen unterbrochen, in denen die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen umgesetzt werden können. Über 80% der *seniorTrainerinnen* werden anschließend in dieser Funktion aktiv, hochgerechnet sind dies etwa 800 Personen. Sie haben mit ihrem Erfahrungswissen bisher mindestens 700 bis 1.000 Vereine und Organisationen unterstützt.

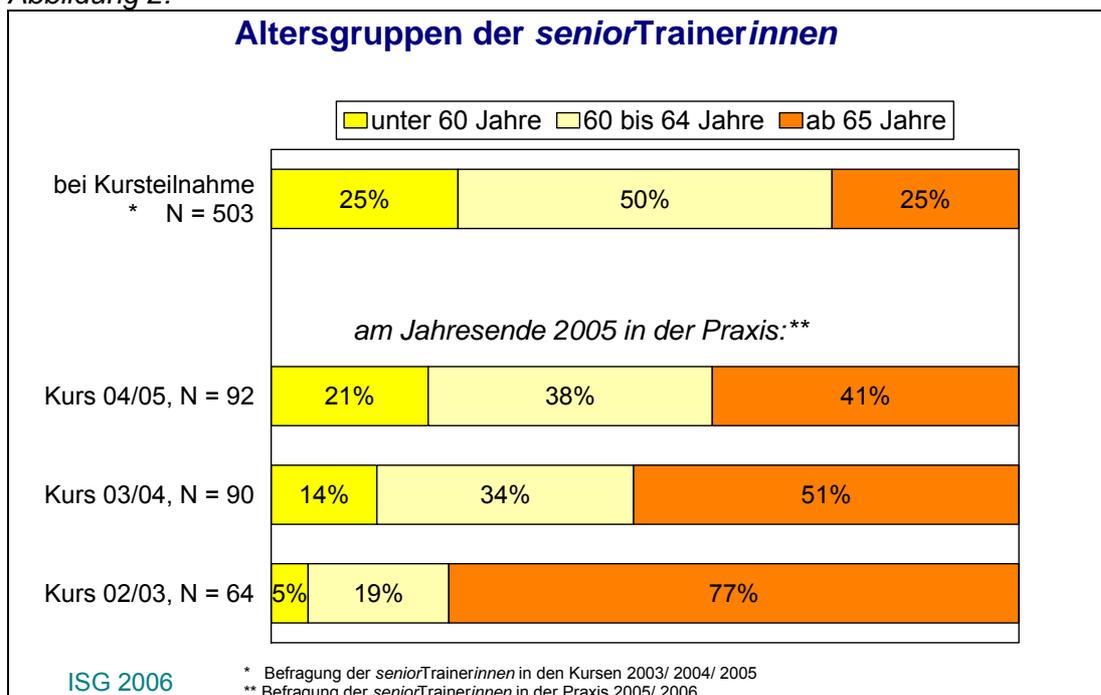
Abbildung 1:



1. Wer sind die seniorTrainerinnen, was zeichnet sie aus?

Sehen wir uns zunächst einmal die Personengruppe der *seniorTrainerinnen* an, so zeigt sich, dass es besondere Personen sind, die sich in dieser Weise engagieren (diese Auswertung basiert auf den soziodemografischen Angaben von rd. 500 *seniorTrainerinnen* der ersten 3 Kurse, die sich an den Befragungen des ISG beteiligten).

Abbildung 2:

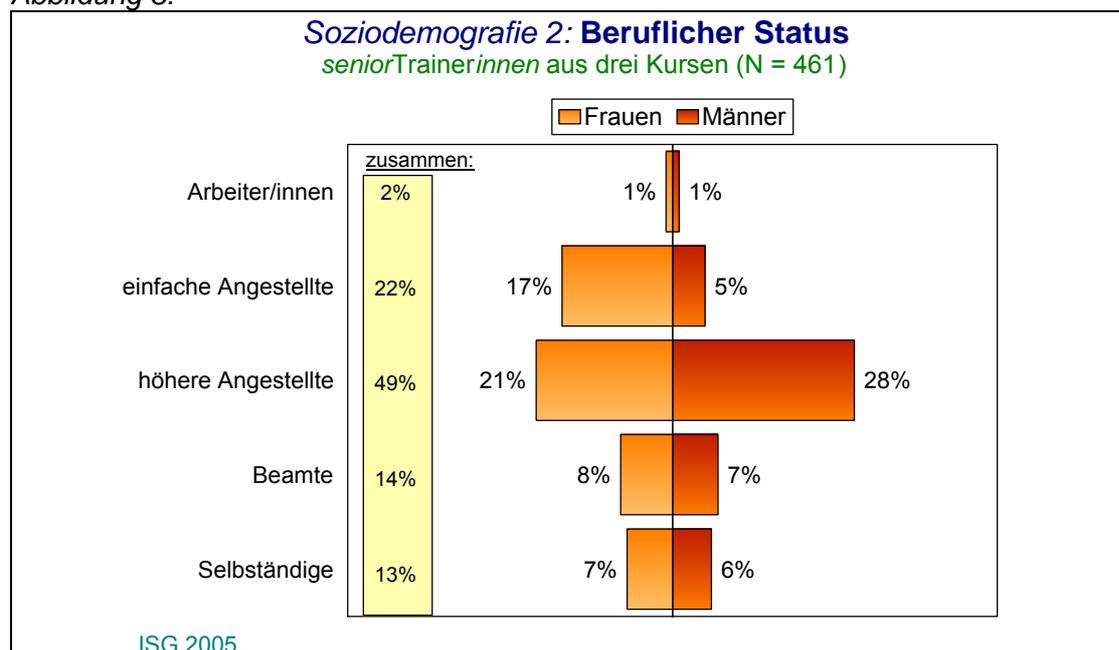


Bei Kursteilnahme zeigte sich in allen Kursen die gleiche Altersstruktur: die Hälfte war zwischen 60 und 65 Jahre alt, ein Viertel war jünger und ein Viertel älter.

Aber: Lässt das Engagement mit zunehmendem Alter nach? Dazu liefert eine Befragung aller *seniorTrainerinnen* der ersten drei Kurse aus dem Herbst/ Winter 2005 ein interessantes Ergebnis: Zwar springen einige ab – meist aus persönlichen (gesundheitlichen, familiären) Gründen; aber ein erheblicher Teil der *seniorTrainerinnen* bleibt engagiert und altert in der neuen Rolle. So sind drei Viertel von denen, die den ersten Kurs im Herbst 2002 besucht haben, mittlerweile über 65 Jahre alt. Dies lässt erkennen, dass es sich um ein nachhaltiges Engagement handelt und keineswegs um ein „Strohfeuer“, das kurz nach dem Kursbesuch bald wieder erlischt.

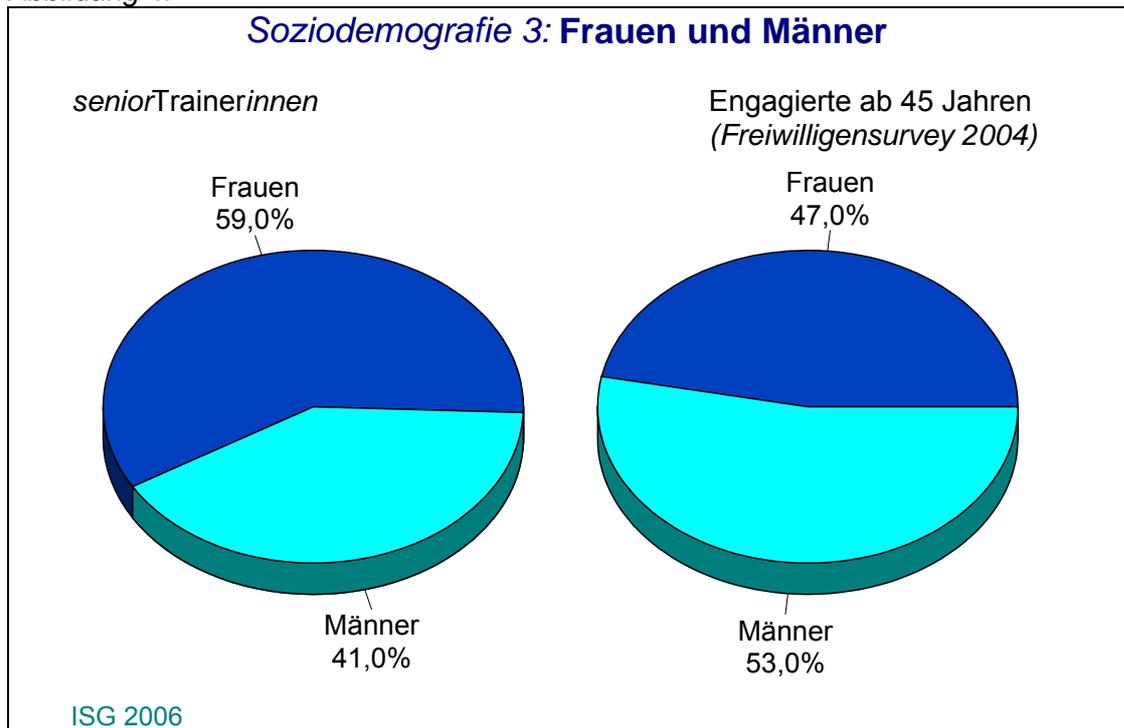
Bei allen Kursteilnehmern recht einheitlich ist auch der berufliche Hintergrund: Von ihrer (früheren) beruflichen Stellung her handelt es sich eher um „Elite“-Senioren, drei Viertel von ihnen waren höhere Angestellte/ Beamte/ Selbstständige, nur ein Viertel einfache Angestellte oder Arbeiter; es handelt sich also um qualifizierte Personen, oft mit Leitungserfahrungen.

Abbildung 3:



Angesichts dessen überrascht die Geschlechterrelation: 59% der *seniorTrainerinnen* sind Frauen und 41% Männer. Vergleicht man dies mit den Anteilen der Engagierten in der Gesamtbevölkerung, so liegt dort der Anteil der Frauen bei 47% (vgl. Freiwilligensurvey 2004). *SeniorTrainerinnen* sind also Personen, die eine anspruchsvolle Engagementform gewählt haben, und dabei einen etwas höheren Frauenanteil aufweisen, während sonst Frauen im Engagement generell, besonders aber in anspruchsvollen Engagementformen unterrepräsentiert sind (darauf hat unter Anderen Gisela Notz wiederholt hingewiesen).

Abbildung 4:

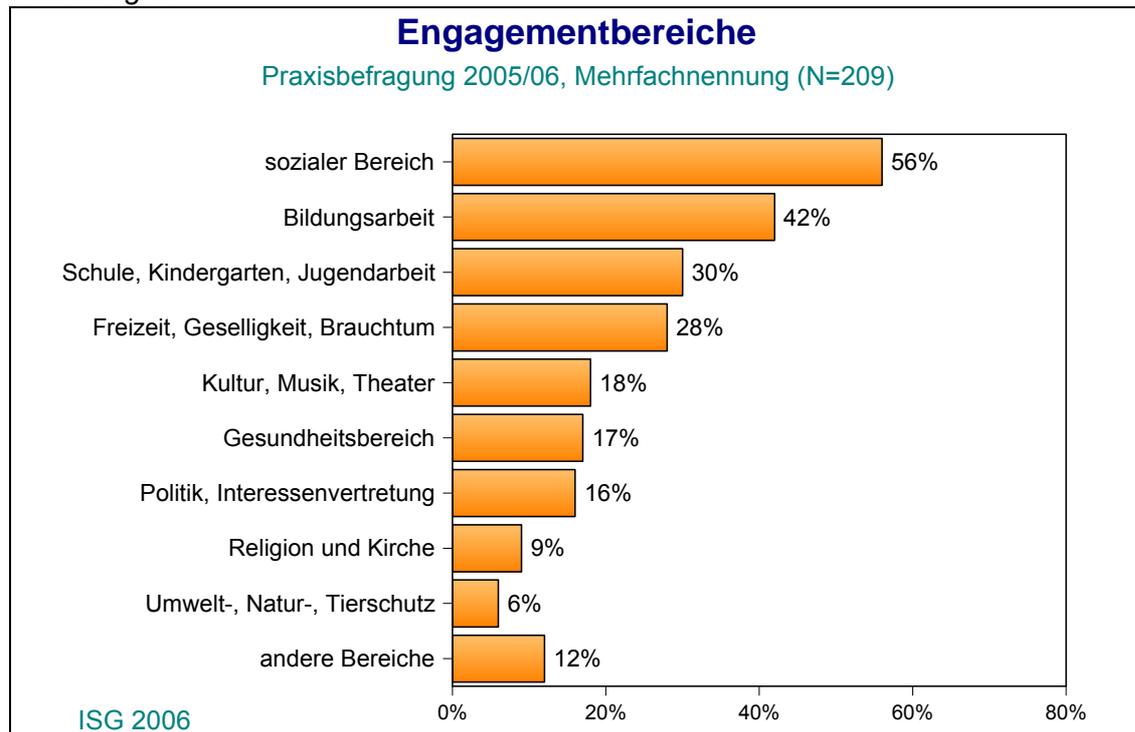


2. Was leisten die seniorTrainerinnen?

Nun aber zur zentralen Frage, was die *seniorTrainerinnen* in ihrer Praxis leisten: Rd. 80% der von uns Befragten waren zum Befragungszeitpunkt als *seniorTrainerinnen* aktiv. Unterschiedlich ist die bisherige Dauer des Engagements, *seniorTrainerinnen* des 1. Kurses waren seit durchschnittlich 33 Monaten aktiv, des 2. Kurses seit 22 Monaten und des 3. Kurses K3 seit 10 Monaten. Überwiegend wurde mit der praktischen Umsetzung also unmittelbar nach dem Kurs begonnen.

Die Rangfolge der wichtigsten Engagementbereiche ist während des gesamten Programms recht ähnlich geblieben: Der Bereich der sozialen Arbeit steht an erster Stelle, gefolgt von Bildungsarbeit, Kinder- und Jugendarbeit sowie dem Engagement im Freizeitbereich.

Abbildung 5:



Welche Projekte und Aktivitäten sich genau dahinter verbergen, höhern wir uns am besten im Originalton an – im Rahmen unserer Befragungen haben die *seniorTrainerinnen* ihre Projekte stichwortartig skizziert:

- **Beispiele aus dem sozialen Bereich:**

(1) *Senior/innen helfen sich gegenseitig*

„Aufbau einer Tauschbörse für Senioren, z.B. ein betagter Herr kann keine Hemden bügeln, dafür noch Auto fahren, möchte als Gegenleistung fürs Bügeln kleine Besorgungen machen oder jemanden zum Arzt fahren. Schneeballsystem auf Freiwilligenbasis.“

(2) *Angehörige von Pflegebedürftigen entlasten*

Aufbau eines Cafés für Demenzkranke, Angehörige und Laienhelfer. Aus meiner beruflichen Erfahrung mit Demenzkranken und einem Kurs zum Laienhelfer werde ich in Zusammenarbeit mit der Stadt, der Caritas und der Alzheimergesellschaft beim Aufbau dieser Begegnungen mitwirken. Ziel ist es, die Familien zu entlasten, durch stundenweise Betreuung im Café oder zu Hause.“

- **Beispiele aus dem Bereich der Kinder- und Jugendarbeit:**

(3) *Gemeinsam gegen Gewalt*

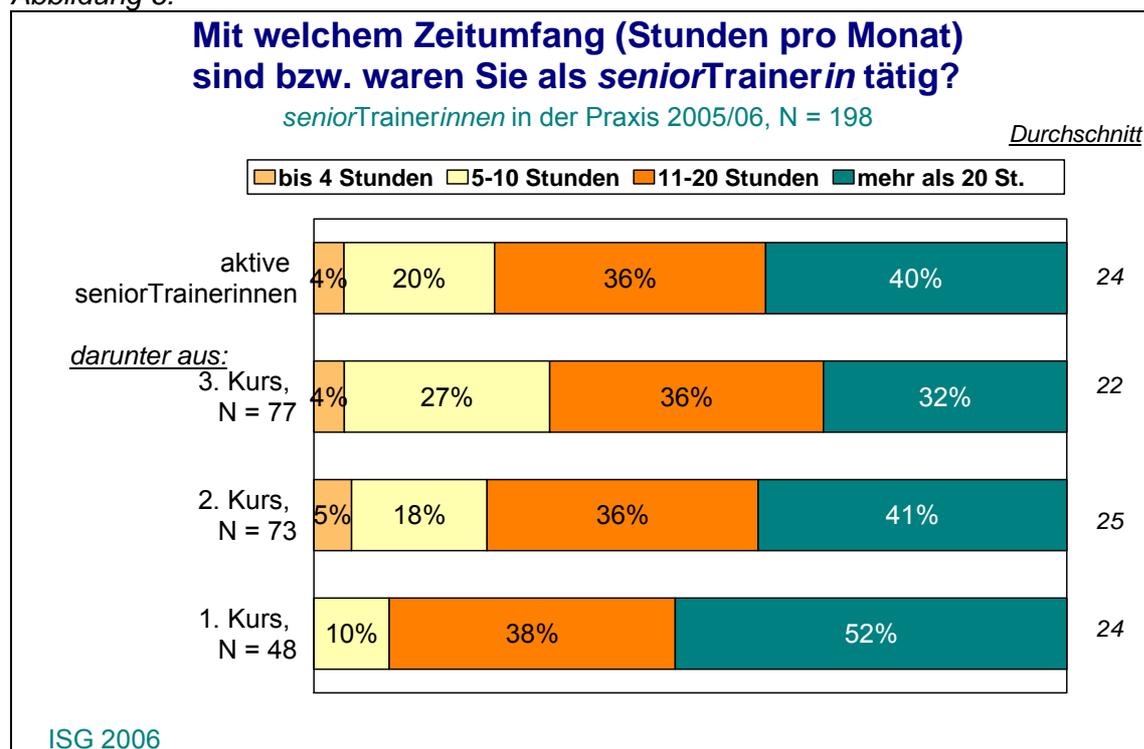
„Schüler, Lehrer, Trainer und Vereine sollen bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Gewaltprävention im Sport unterstützt werden. Dies geschieht in enger kooperativer Zusammenarbeit aller Beteiligten mit einem gutem Kommunikationsaustausch und gemeinsamen Zielsetzungen. Mediatoren sollen in die Unterrichtsstunden sowie Problemlotsen im Training aktiv eingebunden werden. Es findet ein Ideenaustausch statt, gegenseitiges Verständnis aller Beteiligten wird geweckt.“

(4) Bewerbungshilfe

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

Dabei investieren die *seniorTrainerinnen* eine Menge Zeit in ihre Projekte, im Durchschnitt sind es 24 Stunden pro Monat.

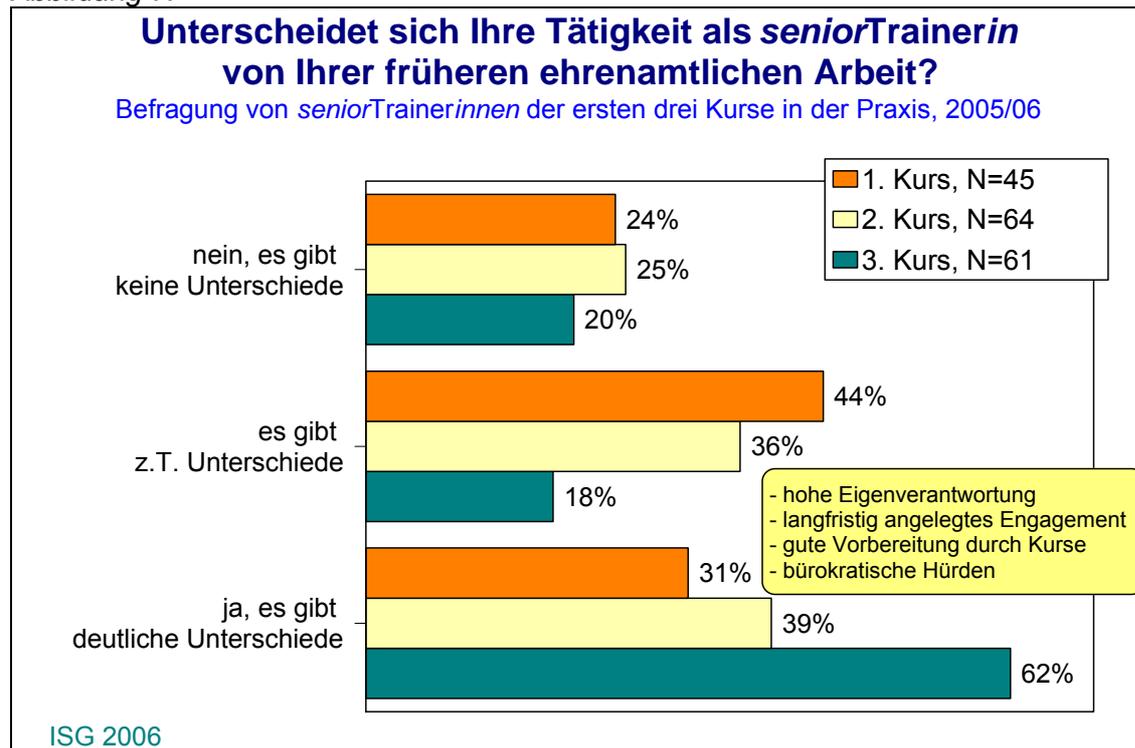
Abbildung 6:



Auch in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage der Nachhaltigkeit des Engagements: Nimmt der Umfang dieses Engagements mit der Zeit ab? – Unsere Befragungsergebnisse belegen eher das Gegenteil: Die Intensität nimmt im Zeitverlauf keineswegs ab, aus dem 1. Kurs sind über die Hälfte (52%) 20 Std. pro Monat oder mehr tätig; eher ist die umgekehrte Tendenz zu beobachten: wer schon lange dabei ist, ist auch zeitlich intensiv engagiert.

Dabei ist es im Laufe des Modellprogramms zunehmend besser gelungen, das Spezifische der *seniorTrainerinnen* deutlich zu machen: Während nach dem 1. Kurs nur 31% einen deutlichen Unterschied gegenüber „normaler“ ehrenamtlicher Arbeit sahen, verdoppelte sich dieser Anteil bis zum 3. Kurs, aus dem 62% deutliche Unterschiede sehen – die Rolle der „*seniorTrainerinnen*“ konnte also während der Projektlaufzeit zunehmend schärfer konturiert werden.

Abbildung 7:



Was daran anders ist als an herkömmlichen Engagementformen, bezeichnen die *seniorTrainerinnen* selbst mit den Stichworten „hohe Eigenverantwortung“, „langfristig angelegtes Engagement“ und die spezifische „Vorbereitung durch Kurse“; allerdings haben sie auch die Erfahrung gemacht, dass sie sich in besonderer Weise mit „bürokratischen Hürden“ auseinandersetzen müssen, was auch daran liegen mag, dass etablierte Institutionen möglicherweise noch Schwierigkeiten mit diesem neuen Engagementstyp haben.

3. Welche Kompetenzen und welches Erfahrungswissen setzen die *seniorTrainerinnen* dabei ein?

In den drei (jeweils dreitägigen) Kursblöcken wurden – entsprechend der Konzeption im Rahmencurriculum – folgende Inhalte und Methoden vermittelt:¹

- Im ersten Kursblock stehen zunächst die Reflexion eigener Rollenerfahrungen und eine Vergewisserung von Erfahrungswissen und Kompetenzen im Vordergrund; beispielhaft werden

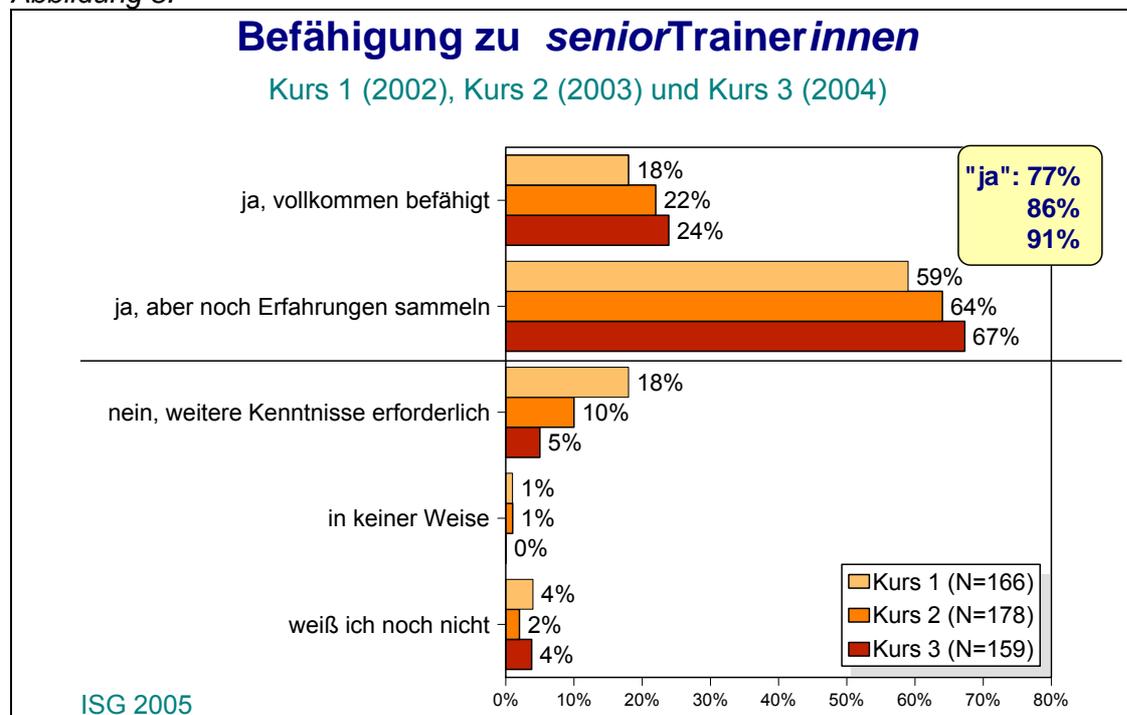
¹ Vgl. J. Burmeister/ A. Heller/ I. Stehr, Weiterbildung älterer Menschen zu *seniorTrainerinnen* – Rahmencurriculum 2004, Neubrandenburg 2004

dann mögliche Rollenprofile von *seniorTrainerinnen* vorgestellt und vor dem Hintergrund der Möglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements erörtert.

- In den weiteren Kursblöcken steht die Auseinandersetzung mit typischen Rollenprofilen wie „Beratung von Initiativen“, „Initiierung von Projekten“, „Zeitzeugentätigkeit“ oder „Anregung, Förderung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement“ auf dem Plan, die dazu erforderlichen Kompetenzen werden herausgearbeitet und eingeübt.
- Die dazwischen liegenden Phasen der Praxiserfahrung dienen dazu, Engagementfelder kennen zu lernen und eigene Projektideen zu testen.

Dieses Kursangebot wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schon immer positiv bewertet, allerdings von Jahr zu Jahr immer besser – der Anteil der „sehr guten“ Bewertungen nahm stetig zu.

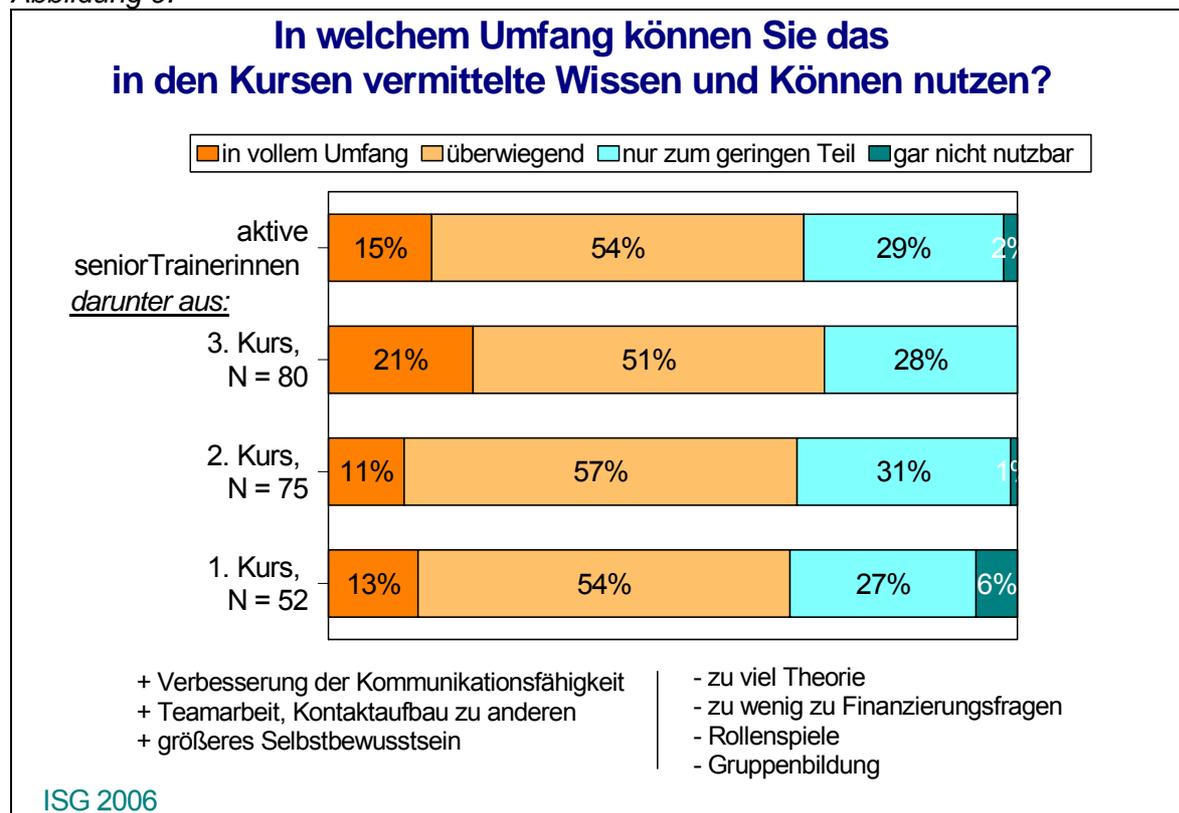
Abbildung 8:



Das **Kursziel**, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich zu einer Tätigkeit als *seniorTrainerinnen* befähigt fühlen, konnte im Laufe des Modellprogramms immer besser erreicht werden: Fast alle Teilnehmer/innen (91%) fühlen sich durch den Kurs zur Tätigkeit als *seniorTrainerinnen* gut befähigt, dieser Anteil ist von 77% im ersten Kurs über 86% im zweiten Kurs auf den aktuellen hohen Wert angestiegen. Rückläufig ist dagegen die unsichere Haltung mit der Meinung, vor einer Aktivität als *seniorTrainerin* noch weitere Kenntnisse zu benötigen – dieser Anteil ging von 18% im ersten Kurs auf nur noch 5% im dritten Kurs zurück. Darin kommt auch die Weiterentwicklung der Kurse, insbesondere durch eine stärkere Praxisorientierung und den Einbau von Praxisphasen zwischen den Kursblöcken, zum Ausdruck.

So berichten auch rd. 70% der *seniorTrainerinnen*, dass sie das in den Kursen vermittelte Wissen und Können in ihrer Praxis gut nutzen konnten. Diese Bewertung fällt auch bei denen, deren Kursbesuch schon länger zurück liegt, nicht viel anders aus als bei den Teilnehmer/innen des 3. Kurses, d.h. der Weiterbildungskurs verliert auch mit größerem zeitlichem Abstand nicht seine Bedeutung für die *seniorTrainerinnen*.

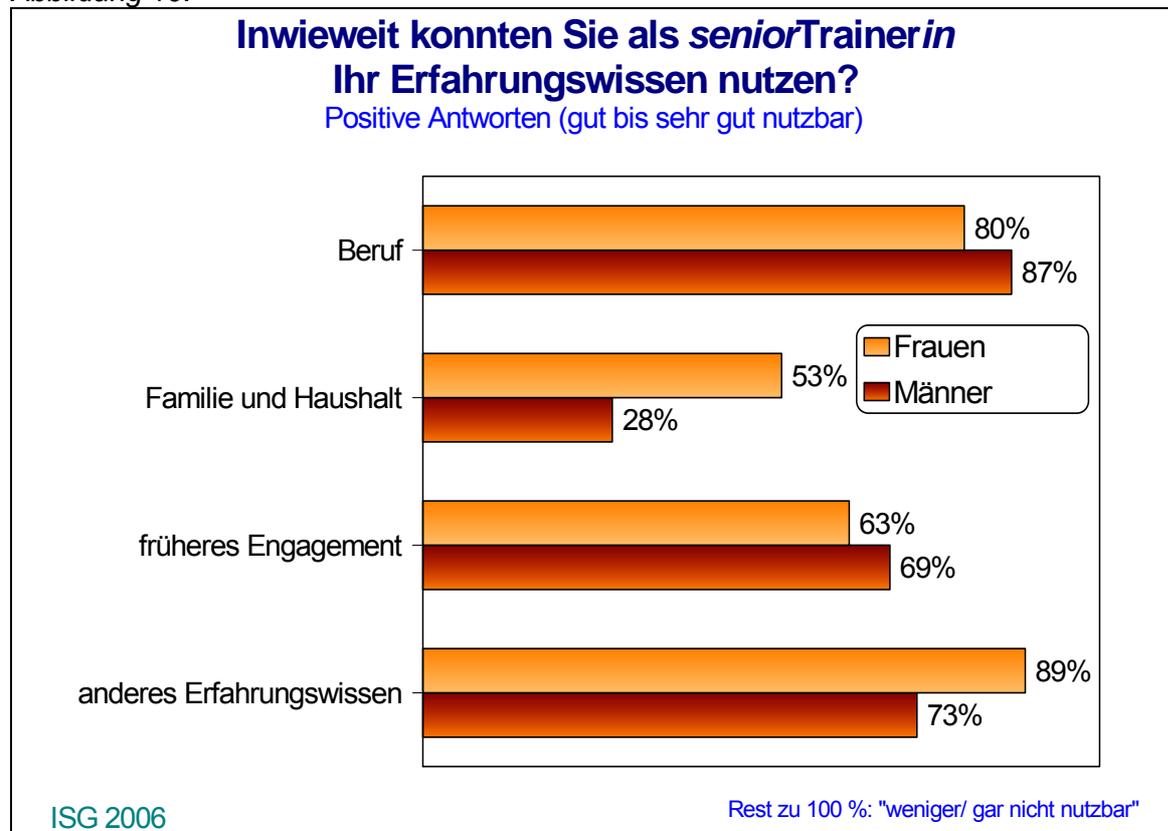
Abbildung 9:



Was war besonders hilfreich? Hier werden genannt: die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, die Teamarbeit, die Stärkung des Selbstbewusstseins. Als weniger nützlich werden demgegenüber zuviel Theorie oder Rollenspiele gewertet, und zu Finanzierungsfragen sowie der Arbeit mit Gruppen hätten sich manche Teilnehmer/innen noch mehr Informationen gewünscht.

Von dem bereits vorher vorhandenen Erfahrungswissen konnten in der Praxis vor allem die im Beruf und in früherer ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen Kompetenzen genutzt werden, weniger dagegen die aus Familien- und Hausarbeit.

Abbildung 10:

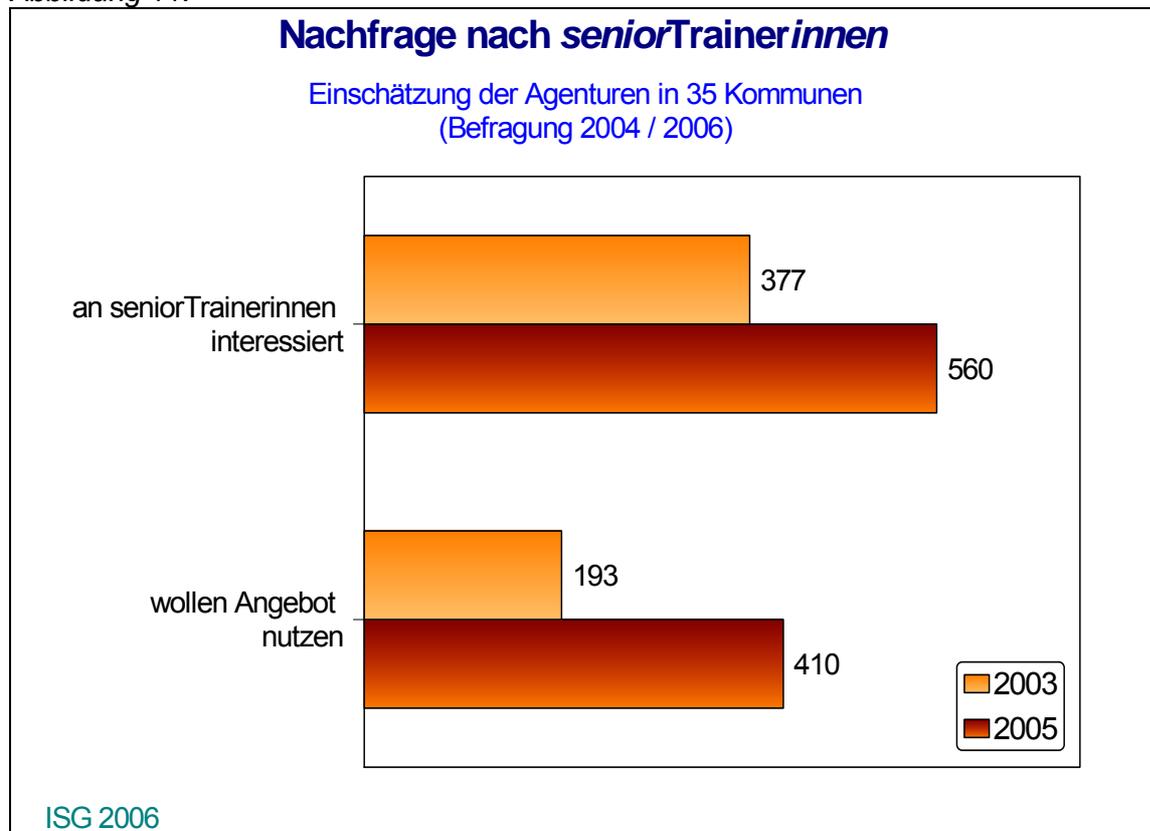


Auch auf längere Sicht hat sich diese Einschätzung nicht verändert, die Rangfolge Beruf – Ehrenamt – Familie bleibt bei den *seniorTrainerinnen* aller Kurse gleich. Das Erfahrungswissen aus Familie und Haushalt wird zwar – erwartungsgemäß – von Frauen höher bewertet als von Männern, bemerkenswert ist aber, dass auch für Frauen das berufliche Wissen an vorderer Stelle steht. Unter „anderem Erfahrungswissen“, das auch als sehr hilfreich bewertet wird, wurden persönliche Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeit oder persönliche Kontakte genannt.

4. Welche Wirkungen haben die *seniorTrainerinnen* entfaltet?

Die Wirkungen der *seniorTrainerinnen* bestehen natürlich in erster Linie in dem Nutzen, den sie für ihre Kooperationspartner bringen. Schauen wir uns zunächst einmal an, wie sich deren Interesse im Projektverlauf entwickelt hat: Nach Einschätzung der Agenturen für Bürgerengagement waren in den beteiligten Kommunen im Jahr 2003, also in der Anlaufphase des Projektes, rd. 380 Initiativen, Vereine und andere Organisationen an *seniorTrainerinnen* interessiert, zwei Jahre später ist diese Zahl auf 560 angestiegen (+50%).

Abbildung 11:

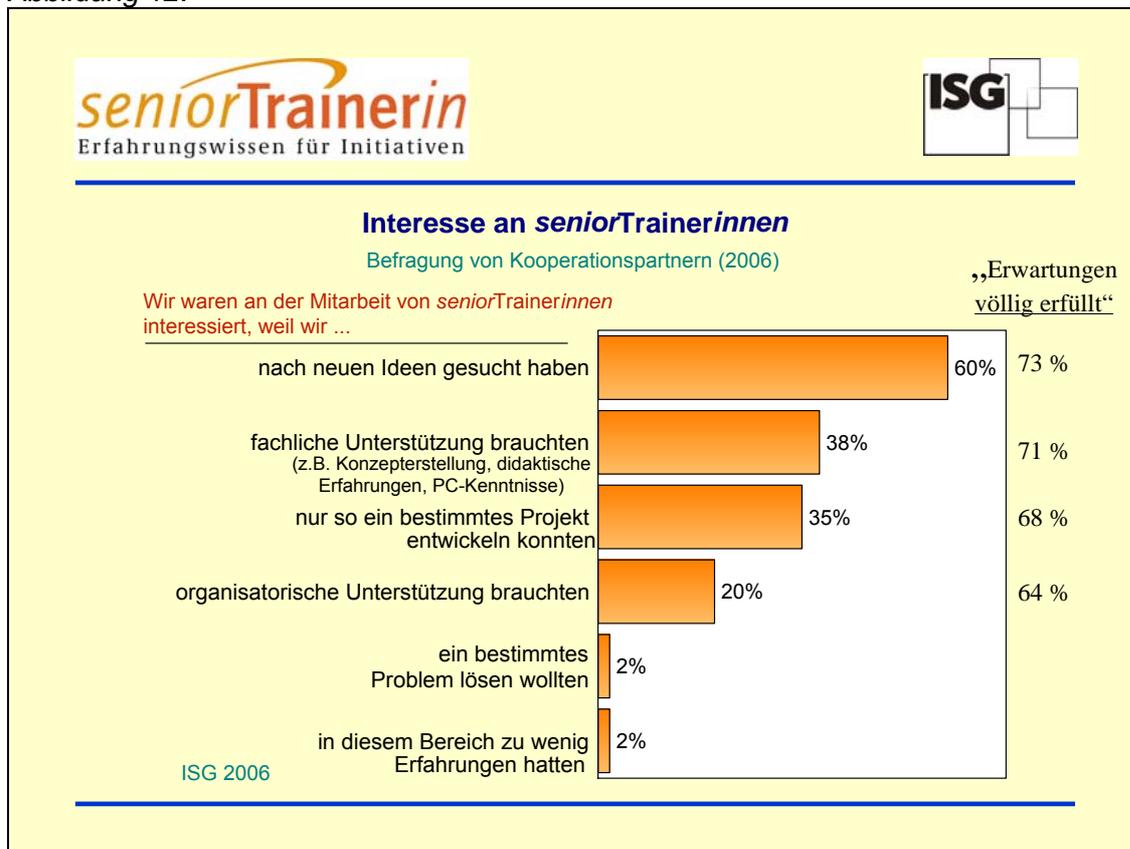


Das noch konkretere Interesse in der Form, dass die Kooperationspartner mit *senior*Trainerinnen zusammen arbeiten wollen, äußerten im Jahr 2003 knapp 200 Organisationen – diese Zahl hat sich zwei Jahre später mehr als verdoppelt (auf 410).

Worin liegt nun das spezifische Interesse der Kooperationspartner an den *senior*Trainerinnen? Aus einer Befragung der Kooperationspartner (2006) geht hervor, dass es vor allem die neuen Ideen sind, die die *senior*Trainerinnen einbringen, auch ihre fachliche Unterstützung, und manches Projekt hätte aus eigenen Kräften nicht durchgeführt werden können. Weniger wichtig ist den Kooperationspartnern, mit Hilfe der *senior*Trainerinnen ein bestimmtes Problem lösen oder mangelnde Erfahrung kompensieren zu können.

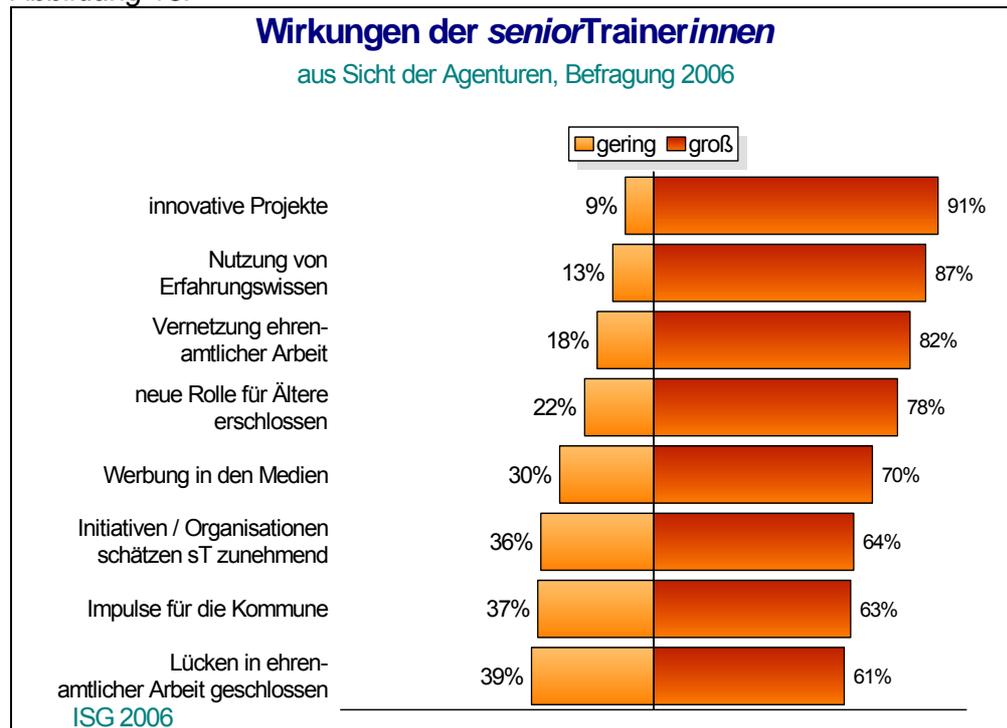
Inwieweit wurden nun diese Erwartungen erfüllt? Die uneingeschränkte Antwort, dass die Erwartungen „völlig erfüllt“ wurden, geben 73% derer, die an den neuen Ideen interessiert waren, 71% derer, die fachliche Unterstützung suchten, und 86% derer, die nur so ein bestimmtes Projekt entwickeln konnten – d.h. in den wichtigsten Interessensbereichen wurden die Erwartungen der Kooperationspartner auch am besten erfüllt. Dazu passt die Einschätzung der Agenturen für Bürgerengagement, die ebenfalls die Wirkungen der *senior*Trainerinnen insbesondere bei innovativen Projekten, weiterhin bezüglich des Einsatzes ihres reichhaltigen Erfahrungswissens sowie der Vernetzung ehrenamtlicher Arbeit sehen. Weniger charakteristisch ist dieser Einschätzung zufolge, dass sie Lücken in der

Abbildung 12:



ehrenamtlichen Arbeit schließen, aber das war auch nicht Ziel des Programms. Angestrebt war allerdings, dass sie Impulse für die Kommune geben – auch hier sehen die Agenturen eine positive Wirkung der *seniorTrainerinnen*, beurteilen sie aber etwas zurückhaltender als die anderen Wirkungen.

Abbildung 13:



5. Fazit

Die Evaluation des EFI-Modellprogramms hat ergeben, dass sich das EFI-Konzept als auch längerfristig wirksam erweist:

- Ein großer Teil der Kursteilnehmer ist auch drei Jahre nach Kursende noch als *seniorTrainerinnen* aktiv - trotz fortgeschrittenen Alters.
- Diese längerfristig aktiven *seniorTrainerinnen* stecken mit fortschreitendem Alter auch zeitlich nicht zurück, sie weisen den höchsten Anteil derer auf, die mehr als 20 Stunden pro Monat aktiv sind.
- Die im Kurs vermittelten Kenntnisse und Kompetenzen werden auch aus größerer Distanz heraus als sehr hilfreich in der Praxis gewertet.
- Eine „Ermüdungstendenz“ ist nicht zu erkennen.

Als Resümee habe ich eingangs vorgeschlagen, dass es sich bei EFI um ein Modellprogramm handelt, in dessen Verlauf engagierte und qualifizierte *seniorTrainerinnen* eine Vielzahl von Projekten angestoßen und vorangebracht, dabei die in Kursen erworbenen Kompetenzen ebenso wie mitgebrachtes Erfahrungswissen genutzt und damit für Vereine, Initiativen, Einrichtungen und die Kommune insgesamt eine breite Wirkung entfaltet haben. Dies ist, wie ich Ihnen gezeigt habe, mit den Ergebnissen der Evaluation eindrucksvoll zu belegen.

3. Schöpferisch altern: Neue Konzepte für neue Entwicklungen

Prof. Dr. Leopold Rosenmayr, Wien

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Mit 85 in Frühpension?

Picasso war über 80, als er von einer Journalistin gefragt wurde, wie alt er denn sei, und antwortete: „J'ai ne pas d'âge.“ Ich habe kein Alter. Eine solche Antwort ist aus der Größe und Souveränität dieses Mannes heraus zu erklären.

Aber in der Tat: Das Geburtsdatum sagt über das vielschichtige seelische und körperliche Alter nur bedingt etwas aus. Ich ziehe es daher vor zu sagen: Ein homogenes Alter gibt es selbst im einzelnen Individuum nicht, nicht einmal biologisch. Die Organe altern verschieden, der Bewegungsapparat, das Gehirn, sie mögen verschieden „alt“ sein. Oft gibt es auch bewusst oder unbewusst eine Fassade, und es steht etwas dahinter, das verborgen werden soll.

Vorhanden ist viel mehr als das, was sichtbar oder bewusst wird. Es gibt Schmerzen, es gibt Probleme, und es gibt das, was Ernst Jünger beschrieb: Wenn man in seinen gelebten Boden hineinschaut, und man darin gräbt, tritt so Vieles hervor an Schuld, an nicht Gelebtem, an Unerfülltem, dass man sich selber gegenüber gütig sein sollte. Die Güte sich selber gegenüber erleichtert die Güte anderen gegenüber. Das kann das Alter weit und groß machen.

Ich möchte mit einer kleinen Geschichte beginnen. Im Salzkammergut, zwischen Aussee und Hallstadt, steht der Saarstein, ein leicht zu besteigender Berg. Dort liegt eine bewirtschaftete Alm. Ich verbrachte früher den August regelmäßig in den Bergen des Salzkammerguts und besuchte immer die Alm auf dem Saarstein. Die alte Sennerin lebte dort den Sommer über mit 4, 5 jungen Sennerinnen, 20 – 30 Kühen und einer Menge Jungvieh. Sie betreute auch eine Jausenstation und ich freute mich, sie jedes Jahr wieder zu sehen.

Bei einem Besuch vor einigen Jahren meinte ich: „Nächstes Jahr sehen wir uns wieder.“ Sie sagte: „Wer weiß.“ „Was ist denn los?“ „Ich gehe in Frühpension.“ Darauf fragte ich sie, wie alt sie sei. Ihre Antwort: „85.“ Sie war also jemand, der seine eigene Lebenszeit zu bestimmen wusste.

Noch eine zweite Geschichte möchte ich über meine Tante hinzufügen, die Schwester meines Vaters, geboren 1906. Wir feierten vor einigen Monaten ihren 100. Geburtstag. Bei dieser Gelegenheit erzählte sie aus ihrem Leben.

1945 versuchte sie ihr kleines im Bombenhagel verbranntes Schuhgeschäft in einem Wiener Außenbezirk tagelang von Asche und Schutt auszuräumen. Ihr Mann war noch in

Kriegsgefangenschaft. Als sie schon fast fertig war, blitzte etwas Weißes auf. Es war eine gipserne Hitler-Büste. Die war nicht verbrannt. Sie bracht diese Büste zum restlichen Schutt. 1938 mussten in Wien die Geschäftsleute Hitler-Büsten anschaffen. Ein Geschäftsmann, der dies nicht machte und sie nicht ins Schaufenster stellte, fiel unangenehm auf.

Meine Tante ist nun nach dem 100. Geburtstag in ein Heim umgezogen. Bis vor kurzem lebte sie noch allein und erledigte ihren Haushalt bis auf eine wöchentliche Hilfe allein. Ich fragte sie, wie es ihr denn jetzt im Heim gehe. „Also mit den alten Weibern tu ich mich schwer“, war ihre Antwort, „sie lügen so viel. Sie tun so, als ob sie schwerhörig wären und als hörten sie mich nicht. Aber im Grunde genommen wollen sie gar keinen Kontakt zu einem Neuankömmling.“

1. Individualität tritt im Alter noch stärker hervor

Ich fragte sie, was sie sonst noch zu berichten hätte. Sie erzählte, dass eine Dame, mit der man reden könne, furchtbar geklagt habe, dass sie 80 werde. Das sei schlimm, das sei eine Grenze, die ganz schrecklich sei. Und dann fragte diese Dame meine Tante, wie alt denn sie sei. „Ich bin gerade 100 geworden.“ Diese Dame empört: „Aber Sie haben ja gar keine Falten!“ Darauf meine Tante: „Ich habe die Falten nicht im Gesicht, ich habe sie am Bauch.“ Ich erzähle diese Geschichte, weil jeder seine Falten, das heißt, seine Schwächen, beim Älterwerden anderswo hat.

Um auf diese Schwächen zu kommen: Die hauptsächlichen gesundheitlichen Schwächen beim Älterwerden liegen in der Wirbelsäule, der Hüfte, dem Rücken, dem Herz-Kreislauf-System, dem Gehirn und der Blase. Jeder ist mit seinen Beschwerden, seinem Alter, seinen Einbußen singular. Eine Typologie der Multimorbidität gibt es nicht. Sie ist immer individuell. Also es stimmt: Einer hat die Falten im Gesicht, ein anderer am Bauch. Die Individualität darf nicht gering geschätzt werden, sie prägt sich mit dem Alter sogar zunehmend aus.

Aber Individualitäten haben auch Entfaltungsmöglichkeiten. Wir haben im Schnitt 25 – 30 Jahre nachberufliche Lebenserwartung und in dieser Phase ein 15 – 20jähriges Tätigkeitspotenzial. Und die Förderung dieses Potenzials ist eines der Hauptanliegen unserer Zeit. Das Potential ändert sich nach dem Motto des Philosophen Heraklit um 500 v. Chr. „Alles fließt“. Aber man kann den Fluss lenken.

Was ändert sich wirklich? Wie ändern sich die Aufgaben, wie ändern sich die Möglichkeiten der Entfaltung? Sie ändern sich, aber nicht so, dass man im Alter keine Zukunft hat, wie Simone de Beauvoir noch glaubte. Darüber sind wir jetzt hinweg. Unsere Aufgabe ist es zu erkennen, was wir in der gesellschaftlich und individuell sich verändernden Spätlebens-Phase tun können. Ich möchte hierzu einige Gedanken in Erinnerung rufen.

Ursula Lehr meinte, es sei möglich, die Kompetenzen der Daseinsbewältigung im späten Leben zu erhöhen. Dies geschieht, meine ich, nicht zuletzt dadurch, dass man die Ansprüche an sich selbst erhöht. Dann lässt sich etwas entwickeln.

Paul Baltes meint, dass es bestimmte Grundeinstellungen gebe, mit deren Hilfe man sich das Altern erleichtern könne. Er spricht drei Dimensionen an: Selegieren, optimieren, kompensieren. Ich wende dies auf unsere Thematik an:

- Selegieren: Ich suche mir das heraus, bei dem ich das Gefühl habe, dass ich es gut bewältigen kann.
- Optimieren: Ich versuche, das zu betonen und mir dafür Zeit zu nehmen, was mir besonders wichtig ist, was ich zur Geltung bringen möchte.
- Kompensieren an einem Beispiel: Wenn mir ein Name, den ich gerne nennen möchte, nicht einfällt, mache ich einen Bogen um diesen Namen und suche die Sache zu erläutern.

Solche Einstellungen sind lebenserleichternd. Aber die Gestaltungskraft muss man woanders finden.

2. Leben ist Kampf und Widerstand

Nun ein paar Worte zu meiner eigenen Position. Ich möchte den Begriff des Lebens in den Vordergrund stellen, zuerst den des biologischen Lebens.

Im Sprachwörterbuch habe ich zu meinem Erstaunen etwas gefunden, das weiterführt. Den Begriff Bios, Leben, kennen wir alle von der Bio-Nahrung. Die indogermanische Grundform, aus der „bio“ hervorging, ist „qui“. Die lateinische Form ist „vita“. Die gotische ist „quek“. Im Althochdeutschen wird es zu „keck“. Dieses althochdeutsche Wort entspricht meiner Philosophie des Lebens und des Alterns. Das Leben ist im Grunde Widerstand, Keckheit gegen Untergang.

Der Physiker und österreichische Nobelpreisträger Erwin Schrödinger hat von Negentropie gesprochen, der Gegenkraft zur Entropie, zu den Prozessen der Abnutzung und Ordnungsverluste, zum gesamten Vergehen der Schöpfung und des Alls. Negentropie ist Widerstand und Aufbau gegen Verfall und Ordnungsverlust.

Davon gehe ich in meinem Denken aus - die Lebenskräfte der Erneuerung wahrzunehmen und sie zu nutzen. Es gibt die Tendenz in unserem Denken, ja die Sehnsüchte, sich zu ändern, Sehnsüchte, etwas kennen zu lernen, durch Selbststeuerung das eigene Dasein zu erweitern, vielleicht sogar auch, es zu vertiefen.

Man muss die Selbststeuerung als innere Emanzipation stärken. Ich wende den Begriff Emanzipation aus der Sozialphilosophie und der Politik in der Altersforschung an. Dazu kommt: Wechselseitige Sicherung und Sinnggebung gilt es aufzubauen und dabei die Zulassung von Fantasie zu erweitern. Mir ist es wichtig, zur Psychologie diese sozialwissenschaftlichen Aspekte der Ent-Fesselung zu berücksichtigen. Das Zusammenwirken, Ermutigen zwischen Menschen, fördert die Entfaltung von Fantasie und ihren Kräften. Wachstum ist eng mit Wechselseitigkeit und Austausch verbunden.

Ich betone die Einstellung zum Altern als Bereitschaft, etwas zu schaffen, zugleich als Widerstand, als eine Haltung, keck zu sein, um nicht zu erliegen. Man muss allerdings berücksichtigen, dass man sich Illusionen über sich und seine Kräfte machen, dass man sie

überschätzen kann. Die richtige Einschätzung erfordert, dass ein schöpferisches Altern bei Selbstkritik an der Gestaltungsfähigkeit festhält, und dass trotz Defiziten, die Impulse für Erneuerung, die sich dem Menschen anbieten, nicht aufgegeben werden.

Unser Zeitalter darf nicht nur ein technologisches sein, das durch Erfindungen vorangeht. Es sollte dem Menschen für sich selber Stärkung bieten. Die schöpferische Kraft des Menschen muss gestützt werden. Was heißt das?

Das bedeutet, die Fähigkeiten der Reaktion aufeinander, der Kooperation, den Mut zum Experiment, die Kontaktfähigkeit, die Versöhnungsbereitschaft und die Beurteilungsfähigkeit zu stärken. Man soll vor neuen Dingen nicht kapitulieren und bisherigen Lösungen kritisch gegenüber stehen. Frühere Erfahrungen helfen, aber nie direkt.

Sigmund Freud meinte in seinem Spätwerk, Einstellungen sich selber gegenüber zu überprüfen, sei zentral wichtig. Bisherige Lösungen müsse man kritisch beurteilen. Ich folgere daraus: Das Ich soll mehr und mehr zur Selbsterneuerung beitragen. Dazu muss man es ausdrücklich stärken. Sonst bleibt es in „Wiederholungszwängen“ hängen. Das Ich gewinnt seine Qualitäten nicht von sich aus.

Nach dem Soziologen und Philosophen Georg Simmel (1858-1918) muss man Brücken schlagen zwischen dem eigenen Willen und den Verwirklichungschancen. In jedem Menschen schlummern unzählige Möglichkeiten, ein anderer zu werden, als er tatsächlich geworden ist. Das heißt allerdings auch, nicht nur zu optimieren, nicht nur zu kompensieren, nicht nur zu versuchen, wie man sich besser anpassen kann, sondern auch gezielt Wagnisse zu setzen. Schon Platon schrieb: Der Mensch *ist* eigentlich nicht, er *wird* immer.

Der Heilige Augustinus (354-430 n.Chr.) verfasste gegen Ende seines Lebens ein Buch, das er „Retractationes“, Rücknahmen, nannte. Was habe ich geschrieben oder gesagt, zu dem ich heute nicht mehr stehe, fragte er sich. Wie sehe ich die Dinge jetzt? Ich glaube, dass in einer schnelllebigen Welt es besonders wichtig ist, sich zu korrigieren und zu ändern. Aber auch „Retractationes cordis“, also nicht nur im Kopf etwas zurückzunehmen, sondern auch im Herzen befreit, ermöglicht, sich neue Ziele zu setzen und die Kraft zu finden, sie zu verfolgen. Das mag heißen, Einstellungen, z. B. der Partnerin, dem Partner, den Freunden, den Kindern gegenüber, den Schwiegerkindern, den Enkeln, den Berufskollegen usw. bereit zu sein, zu revidieren, nicht nur einmal, sondern immer wieder.

3. Integration beginnt bei sich selbst

Im Alternsprozess müssen sich die Älteren und Ältesten auch in sich selber integrieren. Wir sprechen davon, dass die Gesellschaft die älteren Menschen integrieren soll. Aber der Kampf um die Integration ist auch ein Kampf, um in sich selber einander Widerstrebendes zu verbinden, auch wenn Spannungen und Paradoxien erhalten bleiben. Ein solcher Kampf setzt voraus, dass man auf Verschiedenes verzichtet, z.B. auf Meinungen, die man früher hatte. Und er bringt es mit sich, dass man seine Auffassungen ändert. Ein innerer Drehprozess ist ja stets im Gange, manches fällt hinunter, manches kommt neu herauf.

Ein entscheidender Prozess ist auch die Beziehung zum „relevant other“, zum bedeutungsvollen, zum wichtigsten „Anderen“, während des ganzen selber gesteuerten Lebens oder in bestimmten seiner Phasen. Selbst da gilt, trotz Nähe: Meine Welt ist nicht deine Welt, und deine kann ich schwer verstehen. Wie ist es möglich, die Einstellungen, die Kontakte, die Beziehungen zu erhalten, ja weiter zu entwickeln? Sie können sich entwickeln, wenn ich den anderen Menschen in seiner Andersartigkeit anerkenne und akzeptiere. Wenn man für jemanden da sein will, dann muss man für die Art des Anderen da sein wollen.

Institutionen, soziale Einrichtungen, die Kirchen, auf andere Weise die politischen Gruppen und Parteien, können bis zu einem gewissen Grad Gemeinsamkeit und eine gewisse Sicherheit geben. Sicherheit in sich zu gewinnen, hängt allerdings stark von der eigenen Bemühung ab. Es kommt zu mehr Enttäuschungen beim Selbersuchen, als wenn man mit bestimmten Voreinstellungen und Gemeinsamkeiten in Gruppen, die institutionell vorselektiert sind, rechnen kann, wie z. B. in kirchlichen Verbänden oder Vereinen. Wie soll man Selbstvergewisserung auf sich selber gestellt erreichen?

Es gibt einige hilfreiche Gedanken dazu, die aus Forschung und Erfahrung abgeleitet werden können.

- Erstens, sich mit der Gesundheit neu auseinander zu setzen, aktiv sich für die eigene Gesundheit einzusetzen, durch Selbstdisziplin, Übung und schließlich die Fähigkeit zu erhöhen, Schmerzen zu ertragen.
- Zweitens: Das Wissen, das man sich erwarb, als Brücke zwischen den Generationen anzuwenden, nicht zur Selbsterhöhung einzusetzen.
- Und drittens: Tun und Seinlassen. Das bedeutet Selbstbegrenzung, um die eigenen Kräfte zu schützen, aber auch zu stärken und zu erweitern. Grenzziehungen ermöglichen es, die eigene Tätigkeit zu fokussieren, auf Ziele auszurichten.

Neue gesellschaftliche Voraussetzungen von Wettbewerb und Stress erfordern es heute, Bemühungen um Gesundheit und Alltag mehr und mehr miteinander zu verbinden. Jeder Tag wird im späten Leben zu einem Rehab-Tag. Dazu muss auch an den Sozialverhältnissen individuell gearbeitet werden.

Die Schwierigkeiten zwischen Alt und Jung sollten nicht als Katastrophen gesehen werden. Und das versteckt Grollende, das unausgesprochene Konfliktpotential, wäre vorerst in sich selber aufzudecken. Dann kann man probieren, das Trennende anderen Generationen gegenüber anzusprechen, in der Absicht, es zu überbrücken.

4. Kurzer Blick in das Ergänzungsfach Demographie

Und nun zu den demografischen Veränderungen. Die heutigen Bestseller gehen immer nur von der demografischen Wandlung aus. Das halte ich für bedenklich. Die heute 80-jährigen Menschen sind mit den Menschen, die in 50 Jahren 80 sein werden, nicht vergleichbar. Gerade wenn man älter wird, sieht man, wie der Historiker Wilhelm Dilthey vor 100 Jahren meinte, dass man die Menschen in ihrem Geworden-sein nur verstehen könne, wenn man die Geschichte zu verstehen sucht. Wir können Menschen, Generationen in Geschichte und

Gegenwart, nicht eins zu eins als statistische Größen miteinander vergleichen, z. B. nicht die über 50jährigen vor 50 Jahren mit den heute über 50jährigen.

Noch eines ist wichtig: Demografische Veränderungen gehen immer aus sozialen Veränderungen, aus dem Verhalten der Menschen hervor, wenn die so entstandenen demographischen Strukturen sich dann auch ihrerseits auf das Verhalten der Menschen und die sozialen Verhältnisse auswirken.

Mit dieser Einschränkung nun einige demografische Daten: 2050 wird es 16-mal so viel Hundertjährige in Deutschland geben wie heute. Wie anders sie sein werden als die heutigen Hundertjährigen, das wissen wir nicht. Es wird mehr als dreimal soviel Achtzigjährige geben. Es wird zu einer Verdoppelung der Singles 75+ kommen. Weniger Menschen werden geheiratet haben, die Scheidungen nehmen zu, folglich auch das Alleinleben. Die Voraussetzungen für das Alter werden 2050 andere sein, medizinisch und ökonomisch gesehen. Ist eine Alternskultur zu erwarten? Mit welchen Ausprägungen ist zu rechnen? Mehr Technologie-Verständnis, mehr Beachtung des eigenen Körpers? Welche Normen werden die Beziehungen steuern? Welches Verhältnis zu Geschichte wird man aufgebaut haben?

Und nun einen Blick auf die Weltbevölkerung. Sie ist im vergangenen Jahrhundert dramatisch angewachsen. Sie wird erstmals in der Geschichte der Menschheit anfangen zu schrumpfen. In allen Teilen der Welt wird die Geburtenrate zurückgehen. Die Integration der Älteren und Alten wird zunehmend Probleme bringen. In China werden zurzeit Wohnungen für die Familien gebaut, die auch ein Zimmer für die alten Eltern vom Land enthalten.

Die Bevölkerungsänderung, die im Gange ist, muss als ein Prozess gesehen werden, der durch neue Sozialformen beeinflusst wird. Die Familie wandelt sich zunehmend zur „Bohnenstangenfamilie“, enthält also viele, bis zu fünf Generationen, aber wenig Geschwister. Diese Zukunft ruft nach neuen Sozialformen und Freundschaftsnetzwerken. Sie erfordert mehr Annäherungsfähigkeit, mehr auf Menschen außerhalb der Familie zuzugehen und einzugehen. Die Fähigkeit, Andersheit zu akzeptieren, ist aufzubauen und bis ins hohe Alter zu praktizieren. Wie wird sich das mit dem Individualismus, der steigenden Zentriertheit auf Eigeninteressen in der Wettbewerbsgesellschaft des globalisierten Kapitalismus vertragen?

Was können die Generationen tun? In Familien kann das Verhältnis zu den Älteren und Alten, wenn auch konfliktreich, erlernt werden. Wir beobachten, dass sich das Großelternsystem zum Teil verstärkt und verklärt hat. Die Großmutter-Rolle sei die „Delikatesse des Lebens“, hat man behauptet. Aber auch Großelternschaft reduziert sich.

Der Abstand über die Eltern hinweg zu den Großeltern ist etwas, was in unserer jetzigen Situation und Kultur wichtig ist. Dort, wo es Großeltern und Enkel gibt, liegt auch ein wichtiger Realisierungsbereich in der Familie, der nicht geschmälert werden sollte. Er dürfte aber auch nicht die Zuneigung zwischen Opa und Oma beeinträchtigen und alle Zuwendung auf die Enkel richten. Zurzeit würde in Europa vieles ohne die Oma nicht laufen, vor allem durch deren Stützung der Töchter und Schwiegertöchter, im Haushalt und bei der Betreuung der Kinder.

In Hinkunft werden die Beziehungen aufgrund der Singularisierung abnehmen. Die ganze Last tragen die Frauen, die zum Teil berufstätig, durch die Familienrolle erschöpft und ausgepowert sind. Hier ist dringende Entlastung für die Frauen im mittleren Alter notwendig. Die Familien werden durch die Großelternbeziehungen und die aufopfernde Haltung der 50–75jährigen Frauen in der Pflege gestützt. Trotz Konflikten in der Familie besteht ein solches Verhältnis, dass man sagen kann, hier gibt es durch die Familie geschaffene Brücken. Noch werden 75-80 Prozent aller Pflegefälle, darunter die schwersten, zu Hause betreut.

5. Alternative Quellen sozialen Vertrauens

Wenn wir in die Zukunft schauen, sehen wir, dass sich große Änderungen vollziehen werden. Man wird sich zur Familie Alternativen und Ergänzungen der sozialen Nähe suchen müssen. Ohne diese Bemühung wird es kein glückliches Alter geben. Die Singles werden sonst in Hilflosigkeiten psychischer und sozialer Art geraten. Neue Tendenzen von Gesellschaftsaufbau werden wirksam werden müssen. Aus welchen Werten und Ressourcen heraus?

Eine historische Erinnerung, wie mit der eigenen Vergangenheit umgegangen wurde: Im frühesten deutschen Epos, dem Hildebrandslied, kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen Vater und Sohn. Hildebrand hatte seinen Sohn verlassen, um Waffenmeister König Etzels zu werden.

In einer Schlacht trifft er Jahrzehnte später auf den Sohn. Der Sohn will nichts von seinem Vater wissen, wirft ihm vor, ihn als Kind verlassen zu haben, ohne jegliche Regelung seiner Zukunft und Erbschaft. „Und sie schlugen aufeinander ein“, heißt es im Hildebrandslied.

Was bedeutet das? Wenn man sich nicht verständigen kann, wenn der eine dem anderen misstraut, der andere sich nicht glaubhaft vermitteln kann, dann werden wir auch in Zukunft einen Kampf um die finanziellen Mittel, um die Höhe der Pensionen, die Leistungen des Gesundheitssystems, um die Förderungen der Schulen, um die Stipendien auf der Uni haben. Ich glaube, dass die Wachsamkeit, die ständige politische und persönliche Bemühung darauf hin zielen sollte, dass man nicht grimmig auf die Schilde einschlägt, dass sie heiß werden und zerbersten, wie das Hildebrandslied den Zweikampf zwischen Vater und Sohn schildert. Die Zukunft gehört dem Verhandeln, den geglückten Kompromissen.

In der europäischen Geschichte gibt es noch ein anderes Beispiel, im Epos des Vergil, der Äneis, entstanden zur Zeit des Kaisers Augustus in Rom, um die Zeitenwende. Aus dem brennenden Troja versucht Äneas, seinen Vater Anchises und Julus, sein Kind, zu retten.

Die Griechen haben Troja mit Hilfe des großen hölzernen Pferdes erobert, in dessen Bauch versteckt sie sich in die Stadt hineingeschmuggelt hatten. Hochadelige Trojaner waren zur Einsicht gekommen, es helfe nur noch die Flucht vor Tötungen und Rache der Eroberer. Dem Äneas, Mitglied des Stadtadels, kommt im schrecklichen Tumult in den brennenden Häusern die Frau abhanden. Er sucht sie, rennt zurück, er findet sie nicht mehr, dann rettet er den Vater und das Söhnchen.

Sie fliehen über das Meer nach Italien, wo der Vater stirbt. Aber Äneas sucht den Vater in der Unterwelt auf, um sich Rat bei ihm zu holen. Der Sohn wagt den Weg in die Unterwelt, um sich mit dem Vater über die Zukunft der von ihm geführten trojanischen „Emigranten“, der Einwanderer nach Italien, zu beraten.

Und was sagt nun Vater Anchises bei dieser Begegnung zwischen ihm, dem „Schatten“, und dem lebenden Sohn in den Gefilden der Unterwelt? Er gibt nach dem 6. Buch der Äneis dem Sohn Rat, „wie er der Gefahr entginge und Mühsal ertragen könne“. War das „Wissensvermittlung“? Was war es?

Sollte man nicht bei verstorbenen Eltern manchmal fragen, wie man „der Gefahr entgehen“ und wie man „Mühsal besser ertragen“ könne? Das war jedenfalls zur Zeit des Kaisers Augustus der Rat des Dichters Vergil, nämlich sich durch die Beziehung zu uns nahe stehenden Menschen, lebenden und verstorbenen, bei entscheidender Problemlösung inspirieren zu lassen. Der Schatten des Verstorbenen, des Vaters Anchises, habe dem lebenden Sohn Äneas „das Herz entflammt für die rühmlichen kommenden Dinge“, heißt es in Vergils Epos „Äneis“.

Die Haltung des Äneas war nicht bloß Nostalgie. Die Botschaft des Vaters war mehr als bloße Wissensvermittlung. Sie war eine Stärkung, gewonnen aus den Tiefen eines vollendeten Lebens des Vaters. Äneas wollte lernen, er wollte sich auch „etwas sagen lassen“. Erfahrungswissen anderer kann nur verwerten, wer dazu bereit ist, selber dauernd wissen will, selber lernt und dadurch seine eigene Erfahrung verändert.

Auch die Geberseite der Älteren und Alten sei zur Vorsicht gemahnt: Niemand ist davor gefeit, mit der eigenen, unter Umständen geglückten Erfahrung, einen anderen in seiner Erfahrungsmöglichkeit zu entmutigen oder zu blockieren.

Erfahrung zu vermitteln, ist ein sehr heikles Geschäft. Innere Kritik und die Fähigkeit ist zu entwickeln, sich Rechenschaft über die eigene Erfahrung zu geben. Man muss sich fragen, blockiere ich jemanden, indem ich ihm meine Erfahrung nahe zu bringen versuche? Denn Eigenerfahrung der Jüngeren ist für Selbstfindung unersetzlich. Der bloßen Vermittlung von Erfahrung ist die Hilfe der oder des Erfahrenen bei der Selbstfindung des Suchenden vorzuziehen. Hiezu ein historisches, vielleicht legendäres Beispiel:

Der Mönch Bodidharma war es, der über den Himalaya aus Indien um 500 n. Chr. den Buddhismus nach China brachte, von wo er dann, Jahrhunderte später, durch reisende chinesische Mönche, nach Japan übersprang und dort seine kulturellen Triumphe feierte. Es kam in Japan zu der großen intellektuellen Entwicklung des Zen-Buddhismus (Bodidharma wird heute noch als „Daruma“, als eine allbekannte Figur in vielen Darstellungen, mehr in der Volkskunst, gefeiert).

Nach Jahren seines Aufenthaltes in China beschloss Bodidharma, die Heimreise, den weiten Weg von China nach Indien über ganz beschwerliche Pfade wieder zurückzulegen. Das geschah zur Zeit der Völkerwanderung in Europa.

6. Mühevoll Konvergenz von Eigenerfahrung und Fremderfahrung

Was tat nun Bodidharma vor seiner späten Heimreise? Bodidharma rief seine Schüler zusammen, es sollte sein Nachfolger gefunden werden. Er fragte die einzelnen, was sie von ihm gelernt hätten. Einer sagte, er habe gelernt, geduldig zu sein, ein anderer gab an, gelernt zu haben, nicht zu hohe Ansprüche zu stellen. Sie alle waren in Bodidharmas Augen nicht wirklich für seine Nachfolge geeignet. Ganz zum Schluss antwortete einer auf die Frage, was er von Bodidharma gelernt hätte, damit, dass er lächelnd den Kopf senkte, in einer Mischung von Dankbarkeit und innerer Zufriedenheit. Ihn ernennt Bodidharma zu seinem Nachfolger. Was heißt das? Der Nickende hatte in sich selber sein Wissen gefunden. Das also hatte er von Bodidharma „gelernt“.

Aus unserer eigenen westlichen Tradition lässt sich eine unserer Kultur entsprechende Konsequenz ziehen, nämlich anzuknüpfen an die Lehre des italienischen Philosophen Tommaso Campanella (1586-1639). In einer neuen Gesellschaft, die Campanella in einer Utopie zu entwerfen suchte, bedürfe es zur Wissensvermittlung der inneren Anteilnahme. Daher sei sehr viel Hingabe und Liebe nötig. Andererseits sei – bei aller Liebe und Zuwendung - immer Nachdenklichkeit und daher auch Grenzziehung erforderlich. Um sein Leben und sein Wissen zu planen, brauche es zweierlei: einerseits die Vernunft, aber andererseits eben auch die Liebe, einschließlich der Liebe zu sich selbst.

Für alle Vermittlung von Wissen, der Vermittlung der Erfahrungen der älteren Generationen an die jüngeren, ist Einsatz für Kooperation nötig. Die Grenzen des Erreichbaren durch Vernunft sind abzuschätzen. Wenn Du gibst, gibst Du dann großzügig, wenn Du abschätzen kannst, was Du gibst und dabei mit dir im Einklang bist. Dieses Geben, diese Tätigkeiten haben „nach oben“ im Alter keine Grenze. Sie weisen in andere Leben hinein, bringen ein wenig „Verewigung“. Andererseits ist die Hingabe für einen gemeinsamen Gewinn unerlässlich. Begleitet sollte das Handeln von ausgewogenem Bedacht auf die eigene Erfüllung sein. Das ist eine gute Grundlage für jeglichen Altruismus. Im Grunde sollte es in jeglichem Alter zu einer Steigerung des Altruismus kommen. Aber auch spät im Leben ist es dafür nicht zu spät.

Leopold Rosenmayr ist emeritierter Professor für Soziologie und Sozialphilosophie an der Universität Wien. Er wird im Herbst 2006 in seinem 115. Semester als Hochschullehrer tätig sein. Rosenmayr ist Träger verschiedener Preise, darunter auch des Schader-Preises für angewandte Soziologie (Berlin). Er ist Mitglied der österreichischen Akademie der Wissenschaften. Gemeinsam mit dem Mediziner Prof. Franz Böhmer brachte er den multidisziplinären Sammelband „Hoffnung Alter, Forschung, Theorie, Praxis“, Wiener Universitätsverlag 2003, heraus. Seine jüngste Veröffentlichung ist „Schöpferisch altern: eine Philosophie des Lebens“, Lit-Verlag, Berlin-Wien, 2006.

4. Wie profitieren Kommunen von *senior*Kompetenzteams? Gesprächsrunde mit *senior*Kompetenzteams aus vier Kommunen

Moderation: *Petra Schwarz, Journalistin, Berlin*
Mitwirkende: *Helmut Ahnefeld, seniorKompetenzteam Minden-Lübbecke*
Anneliese Kron, seniorKompetenzteam Hamburg
Achim Krumbiegel, seniorKompetenzteam Westküste
Peter Müller, seniorKompetenzteam Fürth

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Schwarz: Wie profitieren Kommunen von *senior*Kompetenzteams – hat Ihre Kommune profitiert?

Müller (Fürth): Ja, ganz sicher. Wir haben in Fürth innerhalb kürzester Zeit, in ca. einem Jahr, 110 Mitarbeiter gewonnen, die sehr aktiv sind. Wir decken einen breiten Bereich ab, von Kindergärten über Schulen bis hin zur Wohnberatung. Ich denke, die Kommune würde ohne diese Aktivitäten viel schlechter ausschauen, denn was da auf die Beine gestellt wurde, kann sich sehen lassen. Ich glaube, die Kommune hat sehr große Vorteile davon.

Schwarz: Können Sie die Vorteile für die Kommunen konkret benennen?

Müller (Fürth): Ich glaube, dass wir Aufgaben erledigen, die normalerweise von den Kommunen nicht erledigt würden. Wenn wir zum Beispiel an die Wohnberatung denken, so ist für diese kein Platz im Budget der Kommune. Wir sind hier mit Kollegen und Kolleginnen tätig, um Hemmschwellen abzubauen und ältere und behinderte Menschen betreffs ihrer Wohnsituation zu beraten. Denken sie an das Bad und sonstige Dinge des täglichen Lebens – ich glaube, das ist ein Bereich in dem sich niemand von der Kommune betätigen würde.

Schwarz: Frau Kron, wie sieht es bei Ihnen in Hamburg aus?

Kron (Hamburg): In Hamburg laufen inzwischen weit über 50 breit gefächerte Projekte. Ich möchte sie nicht im Einzelnen aufzählen, aber ich denke, die Kommune profitiert in vielen Bereichen von dem Einsatz der *senior*Trainerinnen. Zum einen, indem *senior*Trainerinnen die in der Kommune bestehenden Initiativen unterstützen und zum anderen, indem sie neue Handlungsfelder eröffnen und in für die Gesellschaft wichtige Felder ihre Gedanken einbringen und etwas aufbauen. Ich denke dabei besonders an die Problematik in den Schulen. Wir hören immer wieder, auch wegen der Pisa Ergebnisse, wie schlecht es um die

Lesekompetenz der Schüler bestellt ist. In vielen Bundesländern arbeiten *senior*Trainerinnen in diesem Bereich – so wie wir in Hamburg. Ein meiner Meinung nach sehr wichtiges Beispiel, das der Kommune insgesamt sehr hilft.

Schwarz: Sie versuchen, jungen Menschen besser Lesen beizubringen. Ein Beispiel?

Kron (Hamburg): Wir bauen beispielsweise in den Schulen Leselernhelfer auf. Das heißt, *senior*-Trainerinnen sind damit beschäftigt, Freiwillige zu finden und zu schulen, die dann nachmittags in den Schulen Schülern zur Seite stehen um ihnen beim Lesen zu helfen, die gleichzeitig aber auch als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Als eine Art Lebenshilfe, so dass Menschen da sind, von denen die Kinder wissen: zu dem kann ich gehen, mit dem kann ich reden und der kommt dann ganz zuverlässig. Wir bauen so in Hamburg ein Netzwerk auf. Das Konzept erweist sich als sehr erfolgreich.

Schwarz: Wird das von den jungen Leuten gut angenommen?

Kron (Hamburg): Das hängt natürlich ein wenig von der jeweiligen Altersstufe ab. Zunächst denkt man, mit Hauptschülern wird es schwierig. Das ist ein Vorurteil, das nicht stimmt. Auch die Hauptschüler, die oft in ihrer Schullaufbahn viele Frusterfahrungen hatten, sehen: da ist jetzt jemand, der kommt – der für mich kommt, und der das freiwillig macht und gerne und mit dem ich Dinge besprechen kann, über die ich in der Gruppe mit anderen Schülern nicht sprechen mag. Der Schüler sieht: der hilft mir, der gibt mir ganz wesentliche Tipps. Kleine Kinder sind natürlicher offener. Die finden einfach klasse, dass jemand da ist und ihnen zur Seite steht und ihnen hilft, auch im Alltag besser zu Recht zu kommen.

Schwarz: Graben Sie Lehrern nicht ein bisschen das Wasser ab?

Kron (Hamburg): Wenn wir das tun würden, wären wir verkehrt.

Schwarz: Sie ergänzen sich also gut?

Kron (Hamburg): Ja. Es ist immer das Wichtigste, dass wir an die Schulen gehen und sagen: dieses und jenes könnten wir leisten. Wenn wir dann auf Interesse stossen, und das ist in den meisten Schulen so, gehen wir hin. Die Lehrer sagen oft, wir können das, was ihr zusätzlich bietet, wunderbar nutzen und sind euch dankbar, wenn ihr es uns anbietet. Wir nehmen den Lehren nichts weg. Wie haben immer im Blick, dass wir auf keinen Fall jemandem eine Stelle wegnehmen, sondern dass wir Zusatzangebote, welche die Schule in dieser Form nicht leisten kann, anbieten und gemeinsam mit den Lehrern daran arbeiten.

Schwarz: Achim Krumbiegel ist auf dem Podium. Er ist vom *senior*Kompetenzteam Westküste, aber auf seinem Schild steht *senior*Kompetenzteam Ösum?

Krumbiegel (Büsum): Wir sind in Dittmarschen zu Hause; einem Landkreis in Schleswig Holstein. Dittmarschen hat nur 130.000 Einwohner und wir sind als *seniorTrainerinnen* sehr verteilt. Nicht alle unsere Agenturen sind im gleichen Ort angesiedelt, daher nennen wir uns Kompetenzteam Westküste.

Schwarz: Wie profitiert Ihre Kommune von Ihnen als *senior*Kompetenzteam? Haben Sie eine gute Zusammenarbeit mit den Politikern? Wissen die, was sie an Ihnen haben?

Krumbiegel (Büsum): Wir sind in Schleswig Holstein ein Jahr später als andere Länder der Bundesrepublik in das EFI Programm eingestiegen und hatten am Anfang natürlich sehr viel Arbeit zu leisten. Wie schon gesagt sind wir ein Schneckenkreis und es galt nicht nur den Bürgermeister von Meldorf davon zu überzeugen, was er an den *senior-Trainerinnen* hat, sondern die vielen Bürgermeister, die wir im Kreis haben, alle zu überzeugen. Das ist nicht ganz einfach. Wir haben sehr viel Aufklärungsarbeit leisten müssen. Wir mussten nicht nur erklären, was *seniorTrainerinnen* eigentlich sind, das Problem haben alle, sondern wir mussten den vielen Bürgermeistern auch erklären, was wir tun und welche Vorteile sie davon haben. Wir sind zum Beispiel in die Bürgermeisterdienstversammlung gegangen und haben dort Präsentationen gemacht; wir haben mit dem Landrat gesprochen – teilweise machen wir dort unsere Versammlungen – und so weiter. Das ist viel Kleinarbeit, aber ich denke, man hat inzwischen verstanden was die *seniorTrainerinnen* sind und wie viele Vorteile sie der Kommune bringen können.

Schwarz: Welche konkreten Vorteile bringen Sie Ihrer Kommune?

Krumbiegel (Büsum): Wir haben zum Beispiel ein zweites Modellprogramm, an dem wir sehr intensiv arbeiten, die Generationsübergreifenden Freiwilligendienste. Das ist ein neues Programm, das die Bundesregierung und die Landesregierung gestartet haben. Wir versuchen nicht nur, Freiwillige zu finden, die sich engagieren möchten, sondern eben auch Institutionen zu finden und beide zusammen zu bringen. Es ist ähnlich wie meine Vorredner es sagten: man leistet Tätigkeiten, die die Kommune sonst, aus welchen Gründen auch immer, nicht leisten würde. Meist wird das Geld als Grund angeführt. Die fehlende Leistung erbringen wir dann.

Schwarz: Wie sieht das bei Ihnen aus, Herr Ahnefeld? Wissen die Kommunen und die entsprechenden Personen, was sie an Ihnen haben?

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Bei uns läuft es noch etwas holprig. Das hängt damit zusammen, dass in unserer Kommune ein Personalwechsel stattgefunden hat, was zwangsläufig bedingt, dass die neuen zuständigen Personen sich erst einarbeiten müssen. Diese sind zwar offen für EFI, haben aber noch andere Aufgaben und nehmen die zuerst wahr. Grundsätzlich haben wir sehr positive Signale bekommen. EFI ist gut angekommen,

die Kommune wird sich zukünftig daran beteiligen, soviel ist uns schon signalisiert worden. Wir haben bereits einen Gesprächstermin beim Bürgermeister, wo hoffentlich konkrete Projekte unter Dach und Fach kommen können. Wann das letztendlich genau sein wird, ist im Augenblick noch nicht zu ersehen, aber ich hoffe im Laufe dieses Jahres.

Schwarz: Welche Projekte wollen Sie gerne starten?

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Es geht in erster Linie darum, ein bestehendes Internetcafé, das von *senior-Trainerinnen* betrieben wird, zu einem weitergehenden Beratungszentrum umzufunktionieren. Das Café soll als eine Art Tagesstätte wahrgenommen werden, die Alt und Jung zusammenführt. Das sind aber Überlegungen, die noch mehr konkretisiert werden müssen.

Schwarz: Und dieses Internetcafé ist vorwiegend auf Ältere ausgerichtet, dennoch sollen sich dort Jung und Alt treffen?

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Genau. Im Moment ist das Café ausschließlich auf Senioren ausgerichtet, wobei wir auch die PC-Schulungen dort mit eingliedert haben. Das wird sehr gut angenommen. Wir haben jetzt den fünften Kurs angeboten, und die Kurse sind immer alle ausgebucht.

Schwarz: Ob die Zusammenarbeit fruchtet, hängt oft an den verantwortlichen Personen auf beiden Seiten. Herr Müller – sind die Politiker bei Ihnen offen für das, was Sie tun?

Müller (Fürth): Ja, obwohl es noch besser werden könnte. Aber wir arbeiten stetig am Zusammenspiel und wenden uns regelmäßig an die verantwortlichen Personen. Ich denke, dass wir gute Erfolge verbuchen. Das fängt beim Oberbürgermeister an und hört bei den Fraktionen auf. Sie müssen a) Vertrauen schaffen, b) immer wieder neue Themen auf die Tagesordnung bringen und c) danach entsprechend nachhaken – dann schaffen Sie es mit der Zeit. Ich glaube, dass auch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für beide Parteien sehr wichtig ist, sowohl für uns, als auch für die Stadt. Nach dem alten Grundsatz „Tu Gutes und sprich darüber“ sollten wir die Dinge, die wir leisten, auch publik machen. Wir helfen so uns selbst und der Stadt – denn auch die Stadt kann so etwas vorweisen. Letzten Endes hat die Stadt Vorteile von uns, das muss man klar und deutlich sagen. Das Engagement der Ehrenamtlichen hilft der Stadt. Die älteren und die jüngeren Bürger profitieren von unserem Engagement – ich denke da speziell an die Schulen, Kindergärten etc., in denen unsere Mitarbeiter tätig sind. Das sollten wir in der Öffentlichkeitsarbeit klar darstellen.

Schwarz: Unbedingt – die Kommunen müssten Sie doch mit offenen Armen empfangen und noch mehr Engagement von Ihnen einfordern.

Müller (Fürth): Im Prinzip tun sie das, nur haben die natürlich auch ihre Sachzwänge. Zudem besteht leider immer Konkurrenz mit anderen Organisationen, die ähnliche Tätigkeiten wie wir übernehmen. Denken Sie an die Wohlfahrtsverbände etc. Man muss daher die Kooperation und Koordination letzten Endes selbst bestreiten, d.h. man muss mit den Leuten reden und versuchen, die Gebiete, in denen jeder tätig ist, ein bisschen abzugrenzen, so dass keine großen Überlappungen oder sogar gegenseitige Störungen entstehen. Denn letzten Endes geht es doch um ein gemeinsames Ziel: den Bürgern eine gute Versorgung zu gewährleisten. Und wenn das gelingt, ist allen geholfen.

Schwarz: Frau Kron, empfängt man Sie mit offenen Armen?

Kron (Hamburg): Man empfängt uns sehr freundlich und mit großem Interesse. Die Frage „Wie ist die Zusammenarbeit mit den Politikern? Wissen die Politiker, was sie an Ihnen haben?“ kann wohl erst dann endgültig beantwortet werden, wenn sich zeigt, ob wir in der Lage sind, das EFI-Programm nach Auslaufen der Bundesgelder weiter zu führen. Dann zeigt sich, ob uns die Kommune ausreichend entgegen kommt – ohne die Zusammenarbeit mit der Kommune wird uns eine Weiterführung kaum gelingen. Wir haben in Hamburg eine Innerbehördliche für Soziales und Familie, mit der wir eng zusammenarbeiten. In der Behörde für Bildung gibt es ein Referat für bürgerschaftliches Engagement, das sehr interessiert an uns ist und bei dem wir relativ sicher sind, dass wir weiterhin offene Türen finden werden. Ich wünsche mir, dass wir als *seniorTrainerinnen* im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements einen festen Platz haben. Dass wir nicht nur als nette Ansprechpartner gelten, sondern selbstverständlich dazugehören. Wenn wir tatsächlich eine neue Verantwortungsrolle übernehmen wollen wird es – auch für die Fortführung unserer Arbeit – sehr wichtig sein „auf Augenhöhe“ miteinander zu arbeiten. Ich bin zuversichtlich. Nicht nur bitten, sondern auch einfordern.

Krumbiegel (Büsum): Ich denke, um Augenhöhe geht es gar nicht. Wenn wir ehrenamtliche Leistungen bringen sind wir immer herzlich willkommen. Die verschiedenen *senior*Kompetenzteams in der Bundesrepublik sind jedoch sehr unterschiedlich strukturiert. In Meldorf haben wir eine Agentur für bürgerschaftliches Engagement, die aber nur mit einer halben Stelle besetzt war und erst durch das EFI-Programm und die Freiwilligendienste weitergehend finanziert wurde. Die Kommune ist uns gegenüber sehr offen – wenn wir ihr Vorteile bringen. Wenn aber die Kommune Finanzen einbringen muss, sind die Taschen sehr zugeknöpft. Ich frage mich, wie es weitergehen soll. Wir brauchen für die Kompetenzteams eine gewisse Infrastruktur, die wir Ehrenamtlichen nicht stellen können. Wir brauchen Kopierer, Telefon und anderes mehr. Wir werden uns sicher nicht leicht von unserer ehrenamtlichen Arbeit abhalten lassen. Wenn man aber immer wieder betteln muss und sich fragt „Wo kriege ich ein paar Mark her?“ geht es nicht mehr weiter. Und ich frage mich, was wir gemeinsam mit der Politik tun können, um die finanziellen Mittel zu gewährleisten. Denn wir als Ehrenamtliche sind sonst irgendwann frustriert und geben auf. Wir sagen heute bereits, dass

man sich ein Ehrenamt leisten können muss. Ich fahre im Jahr 5.000 - 10.000 Kilometer mit meinem PKW – rein ehrenamtlich, ohne eine Pfennig Unterstützung. Ich tue das nach wie vor gerne, frage mich aber, wie es weitergehen soll.

Kaschig (Rödermark): Frage an Herrn Müller. Lokale Öffentlichkeitsarbeit – welche Medien waren am wichtigsten für das Bekanntmachen Ihrer Arbeit?

Müller (Fürth): Es gibt in Fürth eine Stadtzeitung, eine Art kommunales Blatt. Alles, was der Bürgermeister tut, wird dort berichtet. Wir haben die Möglichkeit, unsere Aktivitäten dort darzustellen. Es gibt zudem die unabhängige Fürther Zeitung, eine Regionalzeitung, in der wir unsere Arbeit ebenfalls bekannt machen. Wir schicken unsere Pressemitteilungen auch an die regionalen Rundfunkanstalten und lokalen Werbeblätter. Am besten funktioniert die Zusammenarbeit mit der Stadtzeitung und der Fürther Zeitung, da finden wir immer ein offenes Ohr.

Schwarz: Das mit den Pressemitteilungen ist schwierig, wenn ich das als Journalistin sagen darf. Können Sie sich vorstellen, wie viele Pressemitteilungen bei uns pro Stunde eingehen, entweder per Fax oder per E-Mail? Ich kann nur den Tipp geben: selber hingehen und sich persönlich vorstellen.

Köhl (Aachen): Mich interessiert, welche die größten Fehler sind, die man als *senior*-Trainerin oder als *senior*Kompetenzteam gegenüber der Kommune machen kann. Wir legen immer den Finger in eine offene Wunde, da wir dort aktiv werden wollen, wo etwas nicht gut läuft. Man kommt mit der positiven Einstellung, etwas lösen zu wollen, und jemand anderes wird indirekt vorgeführt. Bei allen guten Absichten – welche Fehler sollte man in der Kooperation mit der Kommune nach Möglichkeit vermeiden?

Kron (Hamburg): Am Beispiel der Arbeit mit Schulen: Wir dürfen nicht sagen: „Was da bei Pisa unterm Strich raus gekommen ist hat Ihre Schule zu verantworten, das ist ja jämmerlich. Jetzt kommen wir und dann wird das schon werden.“ Es muss zuerst ein Konzept entwickelt werden. Man muss sich überlegen, was man leisten kann und das dann anbieten. Später müssen wir auf die Politiker zugehen und sagen, was man geleistet hat und dass man dies fortführen möchte. Wir sollten nie sagen: „Wir haben Defizite festgestellt und unsere Mitarbeit ist dringend nötig, um diese Defizite aufzufangen.“ Ich glaube, es ist nie förderlich, wenn man sagt, ihr habt etwas falsch gemacht und wir wissen, wie es geht.

Krumbiegel (Büsum): Ich glaube, man kann keine Fehler machen. Man muss seine Arbeit, von der man überzeugt ist, einfach richtig verkaufen. Wir haben das folgendermaßen gemacht: Wir sind persönlich zum Bürgermeister und zum Landrat gegangen und haben dort unser Konzept vorgestellt. Nicht die einzelnen Projekte, die sind in unserer Verantwortung und gehen den Bürgermeister eigentlich gar nichts an. Sondern wir haben das EFI-

Programm vorgestellt. Die wissen teilweise noch gar nicht, was EFI ist. Außerdem machen wir EFI in der Zeitung bekannt, zu der wir ein gutes Verhältnis haben. Wir haben eigene Sendungen beim OK-Radio gemacht. Wichtig ist immer, selbst hinzugehen. Es nützt kein Papier. Hingehen, sich vorstellen und später Kontakte pflegen. Sagen: „Ok, wir haben das und das vor, und Deine Hilfe brauchen wir“. Einmal im Monat gibt es ein kommunales Treffen, bei dem der Bürgermeister fast immer dabei ist. Dann muss man einfach hingehen. Und wenn wir dort nicht weiter kommen – dann gibt es noch andere Parteien, nicht nur die, die gerade regiert.

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Bei uns lief an sich alles sehr positiv. Wir haben versucht, uns parteipolitisch neutral zu verhalten, um niemandem auf die Füße zu treten. Wir haben bei den zuständigen Behörden positive Resonanzen gehabt. Es ist jedoch ein langer Instanzenweg gewesen.

Fettweis (Düsseldorf): Ich arbeite im Generationenministerium in Düsseldorf. Ich möchte in einem Punkt Herrn Krumbiegel widersprechen. Sie haben das Problem der gleichen Augenhöhe etwas herunter gespielt. Ich halte das Problem für ausgesprochen wichtig in Hinblick auf das Gelingen des EFI-Programms. Ich glaube, Sie praktizieren die gleiche Augenhöhe sogar – das heißt auch, ganz konkrete Forderungen zu stellen. Wir müssen gemeinsam arbeiten um erfolgreich zu sein. Bund und Land müssen die Kommunen von der einen Seite bearbeiten und klarmachen, wie sinnvoll bürgerschaftliches Engagement ist und Sie als diejenigen, die bürgerschaftliches Engagement ausüben, machen das von der anderen Seite. Meine Botschaft in dieser Runde: Ich halte die Diskussion auf gleicher Augenhöhe, die wir ja auch hier im EFI-Projekt – so ist zumindest mein Eindruck – seit vier Jahren sehr gut praktizieren, für außerordentlich wichtig.

Krumbiegel (Büsum): Natürlich ist die gleiche Augenhöhe ein ganz wichtiger Punkt. Ich meine nur, dass die Art der Zusammenarbeit sehr von den beteiligten Personen abhängt.

Cramer (Minden): Braucht es dann nicht spezifische Qualifikationen, auch im Umgang mit den Politikern vor Ort? Ich nehme an, viele von Ihnen sind auch schon bevor Sie sich im EFI engagiert haben in der Kommune gut verankert gewesen. Sollte man, um Projekte auf den Weg zu bringen, nicht gezielt nach Leuten suchen, die bereits Kontakte in der Kommune haben und diese spezifische Art von Erfahrungswissen bewusst nutzen?

Kron (Hamburg): Ich denke, die Anbindung der *senior*Trainerinnen an die Anlaufstellen ist wichtig. In Hamburg arbeiten wir mit unseren Anlaufstellen und den Bildungsträgern sehr eng zusammen. Wir haben über unsere Anlaufstellen den Zugang zu den Gremien der Stadt bekommen, bei denen wir uns vorstellen können. Und über diese Gremien sind wir immer bekannter geworden. Ich denke, dass es auch weiterhin eine enge Kooperation mit den Anlaufstellen und den Trägern in Hamburg geben wird.

Müller (Fürth): Ich glaube, die meisten bei uns haben eine solche spezifische Qualifikation im Umgang mit Politikern bereits teilweise. Jeder übt das in der Familie oder im Beruf. Man lernt dann die speziellen Ansprechpartner in der Kommune kennen, d.h. man lernt, wie diese reagieren. Es muss aber immer ein gegenseitiges Geben und Nehmen bestehen.

Schwarz: Herr Ahnefeld, wie ist das bei Ihnen? Braucht man spezifische Qualifikationen, um mit den Politikern bzw. Verantwortlichen in den Kommunen auch auf gleicher Augenhöhe ins Gespräch zu kommen, oder erwirbt man diese Qualifikation im Laufe der Arbeit als *seniorTrainerin* bzw. Kompetenzteam?

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Ich glaube, man muss diese Qualifikationen bereits besitzen. Wir haben in unserer Gruppe einen *seniorTrainer*, der früher in der Kommune eine führende Rolle gespielt hat. Er hat uns oft gezeigt, wie Vieles sinnvoller angegangen werden kann werden kann. Man muss wirklich Klinken putzen gehen, aber an der richtigen Stelle, und man darf keinen übergehen. Man muss alle ansprechen. Vergisst man jemanden, hat man hinterher irgendwo schlechte Karten.

Krumbiegel (Büsum): Wie Sie schon sagten – Klinkenputzen! Eine Kommune besteht ja nicht nur aus dem Bürgermeister oder Landrat, sondern dieser hat eine ganze Menge Mitarbeiter um sich. Das ist manchmal nicht ganz einfach, da gebe ich Ihnen Recht. Man muss daran arbeiten, aber ich denke, wir als *seniorTrainerinnen* sind inzwischen soweit vorangekommen, dass uns das schwer nicht fallen dürfte.

Goldberg (Nordhorn): Ursula Goldberg aus Nordhorn in der Grafschaft Bentheim, *seniorTrainerin*. Wir haben die Schwierigkeit, dass hauptberufliche Ehrenamtliche, besonders in den Wohlfahrtsverbänden, uns ein wenig abwehrend gegenüberstehen. Sie meinen, wir stünden ihnen im Wege oder nähmen ihnen das Brot weg. Wenn Sie da nicht ein sehr genaues Programm haben und sagen „Das könnten wir Euch anbieten“, wird es schwer. Die Politiker sind offener, sie hören uns nicht bloß zu, sondern reden parteiübergreifend auch im Stadtrat miteinander und unterstützen uns häufiger. Betreffs der Öffentlichkeitsarbeit ist es bei uns so, dass wir nicht genügend darauf hinweisen, dass wir als *seniorTrainerinnen* eine bestimmte Sache geleistet haben. Es heißt dann meist: Das war die VHS oder der Kreissenioresenrat oder Frau Goldberg. Ich denke, wir müssen das EFI-Programm und die *seniorTrainerinnen* noch viel, viel mehr bekannt machen.

Müller (Fürth): Da laufen Sie bei mir persönlich offene Türen ein, denn ich finde schon die Bezeichnung kritisch. *seniorTrainer* klingt so nach Fitnessstudio für Ältere. Wenn Sie bei einer Firma sind sagen Sie z.B.: Ich bin Verkaufsleiter bei der Firma XY, so aber sind Sie „*seniorTrainer*“ - bei wem? Wenn Sie irgendwo neu hinkommen, haben Sie automatisch Probleme, überhaupt begreiflich zu machen, wo Sie eingebunden sind. Und wenn Sie dann noch nach Geldern fragen, sind Sie in einer Situation, die nicht unbedingt förderlich ist. Wenn

zusätzlich die Wohlfahrtsverbände noch gegensteuern ist es sicherlich problematisch, da gebe ich Ihnen Recht.

Kron (Hamburg): Ich denke, eines ist ganz wichtig - *seniorTrainerin* zu sein ist keine Privatrolle. Und wir dürfen in der Öffentlichkeit nicht als Privatleute auftreten, sondern als *seniorTrainerinnen*, und müssen als solche wahrgenommen werden. Es liegt noch viel Arbeit vor uns, um in der Öffentlichkeit überhaupt allgemein wahrgenommen zu werden. Die Bedingungen in der Stadt Hamburg sind sicher anders als im Flächenland. Bei uns kommt z.B. nie der Bürgermeister zur Sitzung. Konkurrenz zu den Wohlfahrtsverbänden habe ich persönlich noch nicht empfunden, vielleicht habe ich das aber einfach nicht wahrgenommen. Sie hörten vorhin von Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten, die bauen wir in Hamburg auch auf. Wir haben dafür von Anfang an einen runden Tisch ins Leben gerufen, wo wir mit allen Akteuren immer wieder zusammensitzen. Ich glaube, wegen dieser Zusammenarbeit ist von Anfang an kein Konkurrenzdenken entstanden.

Schwarz: Es gibt also große regionale Unterschiede. Beim Bekanntmachen müssen wir Medien mithelfen, da haben Sie Recht.

Kuntz (Arnsberg): Ich bin *seniorTrainer* seit der ersten Staffel. In Arnsberg haben wir gleiche oder ähnliche Probleme, wie wir sie gerade aus dem Auditorium gehört haben. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass wir hart kämpfen müssen, um eine gleiche Augenhöhe zu erreichen. Damit ist gemeint, dass Anerkennung besteht, auch für uns Ältere. Ich habe zu meiner Freude wahrgenommen, dass das Altersbild sich dank der Unterstützung der Ministerien und unser eigenen Arbeit schon deutlich geändert hat. Trotzdem müssen wir noch viel mehr in die Öffentlichkeit treten. Und zwar nicht nur punktuell, wie das bei uns in Arnsberg im Sauerland geschehen ist. Wir haben aber eine Menge geschafft, allein an Veröffentlichungen auf Landesebene, gut 16 Stück. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass selbst aus den eigenen Reihen der Älteren angezweifelt wird, dass wir mit den Verantwortlichen der Kommunen auf gleicher Augenhöhe sind. In Arnsberg haben wir erst seitdem Frau Petra Vorwerk-Rosendahl auf Seite der Kommune verantwortlich ist ein gut arbeitendes *seniorKompetenzteam*. Seit der Zeit sind wir voll funktionsfähig. Wir müssen uns auf Bundesebene jedoch noch mehr vernetzen, wir müssen uns noch mehr austauschen, zusammenwachsen und gemeinsam handeln. Und diesen Punkt werden wir im Forum 1 noch einmal vorstellen, wir werden uns bemühen, eine aus *seniorTrainer*-Reihen entstandene Bewegung zur bundesweiten Vernetzung weiter voranzutreiben.

Paetow (Schwerin): Ich bin *seniorTrainerin* aus Mecklenburg-Vorpommern und im Landesseniorenbeirat. Sie haben eindrücklich beschrieben, wie Sie sich bei der Durchsetzung oder Anbindung der Tätigkeiten der *seniorTrainerinnen* an die Kommunen gewandt haben. Aus meiner Sicht gibt es da eine Institution, über die noch nicht gesprochen

wurde. Haben Sie sich auch an die Seniorenbeiräte gewandt, soweit diese in Ihren Kommunen vorhanden sind? Haben Sie dort Unterstützung bekommen?

Kron (Hamburg): Bei uns ist es Regel, dass zu den Plenumsitzungen die Leiterin des Landesseniorenbeirats Hamburg dabei ist. Wir arbeiten seit Beginn eng zusammen und haben auch ein Projekt mit dem Landesseniorenbeirat gemacht.

Krumbiegel (Büsum): Wir, das *senior*Kompetenzteam Westküste, haben allein in den einzelnen Kommunen des Dittmarschen Kreises drei Seniorenbeiräte gegründet. Es gab dort noch keine. Die Senioren sind auf uns zugekommen und haben um unsere Unterstützung gebeten. Der Seniorenbeirat aus Meldorf ist häufig bei unseren Sitzungen dabei, aber wir haben leider etwas unterschiedliche Betrachtungsweisen.

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Der Seniorenbeirat bei uns ist über die Arbeit der EFI's informiert worden. Wir haben uns dort vorgestellt, sind im Grunde positiv aufgenommen worden und haben Unterstützung bekommen, unter anderem bei den Räumlichkeiten.

Müller (Fürth): Wir in Fürth haben das große Glück, dass eines unsere Mitglieder auch im Seniorenbeirat ist. Damit gibt es eine sehr enge Verzahnung und eine gute Arbeitsituation.

Krumbiegel (Büsum): Wenn der Seniorenbeirat auf uns zukäme und um Unterstützung bäte, würden wir natürlich helfen. Wir haben von unserer Seite bisher keinen Grund gehabt, den Seniorenbeirat um Unterstützung zu bitten, denn die haben einfach eine andere Aufgabe. Sie arbeiten nicht in Projekten, sondern sollen dafür sorgen, dass das Zusammenspiel von Senioren und Kommune gut funktioniert.

Kron (Hamburg): Wir in Hamburg unterstützen uns schon dadurch gegenseitig, dass wir voneinander wissen. Es gab von Anfang kein Konkurrenzdenken zwischen uns, denn wir wussten, dass wir verschiedene Dinge tun. Der Seniorenbeirat unterstützt uns, wenn Projektanfragen aus dem Landesseniorenbeirat auf uns zukommen. Und der Landesseniorenbeirat selbst unterstützt uns als Multiplikator und Türöffner ganz wesentlich bei der Öffentlichkeitsarbeit.

Müller (Fürth): Bei uns funktioniert das Zusammenspiel mit dem Seniorenbeirat recht gut. Es gibt dabei aber immer einen klaren politischen Hintergrund. Mal spielt die eine Seite eine Rolle und mal die andere. Nicht alles ist positiv, es gibt auch Negatives.

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Wir sind bisher noch nicht an den Seniorenbeirat herangetreten. Als eine Unterstützungsmöglichkeit sehe ich das, was die anderen Vorredner auch gesagt haben, nämlich unseren Bekanntheitsgrad zu vergrößern.

Essmann (Eschwege): Ich bin *senior*Trainer aus Eschwege. Es existiert weder im Kreis noch in irgendeiner der Gemeinden oder Städte ein Seniorenbeirat. Das heißt, es ist noch ein großes Betätigungsfeld offen und ich möchte mich gern an der Realisierung beteiligen. Ich habe bereits Kontakte zu einer *senior*Trainer-Kollegin geknüpft, die im Vorstand der Landes-seniorenvertretung in Hessen war. Ich habe mir eine Mustersatzung und den Aufbau angesehen. Dann habe ich Politiker angesprochen, wir hatten Kommunalwahl, so dass die Gründung eines Seniorenbeirats zum Politikum geworden ist.

Ich erinnere mich an ein Schreiben der Bundesministerin Renate Schmidt, die uns *senior*Trainerinnen sinngemäß geraten hat: „Mischt euch ein!“. Daran möchte ich noch einmal erinnern. Für mich heißt das: sich aktiv in das Gemeinwesen einbringen. Ich denke, die Frage „Wie profitieren Kommunen?“ ist etwas weitläufiger zu sehen. Es geht dabei nicht nur um die Vorteile der Kommune als Verwaltung. Die Kommune ist für mich mehr. Das sind die Vereine, das ist der Hausfrauenbund, das sind die Wohlfahrtsverbände, das sind die Politiker. Die Politiker haben ein sehr begrenztes Betätigungsfeld. Wir können viel mehr erreichen, wenn wir uns zu Herzen nehmen, was Frau Schmidt damals geschrieben hat: Mischen Sie sich ein! Ich habe mich eingemischt. Meine Mutter war in einem Altersheim, dem ich anbot, in Rahmen einer Caritas-Altenstiftung Angehörigenarbeit zu leisten. Das hatte zur Folge dass ich schließlich vom Diözesan-Caritasverband in Aufgaben mit einbezogen wurde.

Schmidt (Würzburg): Peter Müller hat nach einem Dach für EFI gefragt. Darauf hat Eduard Kuntz schon herzlich zum morgigen Forum 1 eingeladen. Eine Reihe von *senior*Trainerinnen arbeitet hart daran, das Ende 2006 auslaufende EFI-Projekt nachhaltig zu sichern, fortzuführen und weiterzuentwickeln. Daraus soll für alle *senior*Trainerinnen ein Dach werden.

Zu der Anmerkung von Herrn Krumbiegel: unter Geldmangel leiden wir alle. Herr Ahnefeld betreibt ein Internetcafé, auch ich habe vor etlichen Jahren eines gegründet. Wir hatten die gleichen Startschwierigkeiten, heute mussten wir einen Verein gründen, weil das Vermögen zu groß geworden ist. Wir können dieses Geld nun für andere Dinge einsetzen. Wie sind wir an das Geld gekommen? Wir bieten einen Nutzen. Wir sind nahezu ausgebucht, das heißt wir sind hier in einer Marktlücke, und die bieten wir nicht umsonst an, wir nehmen dafür Geld.

Schwarz: Was bieten Sie genau an?

Schmidt (Würzburg): Wir steigern die Medienkompetenz der Älteren Bürger. Wir holen jeden Einzelnen dort ab, wo er her kommt, und helfen ihm, in das Internet einzusteigen. Wir bieten keine Kurse, das machen Volkshochschulen, Kolpingwerk und andere viel besser. Wir bieten individuelle Lösungen, wir helfen dem Einzelnen. Der Altersdurchschnitt der Besucher liegt etwa bei 65, und jeder hat eine individuelle Lerngeschwindigkeit. Wie gesagt, dafür nehmen wir Geld. Der Referent muss das nicht umsonst machen und der Rest fließt in die Kasse. Wir brauchen nicht zur Stadt oder woanders hin zu gehen, wenn wir Hardware

brauchen, wenn wir Kopien brauchen, wenn wir Telefon brauchen. Ich denke, alle *senior*Trainerinnen müssen auf der einen Seite ihr Erfahrungswissen herausgeben und auf der anderen Seite wie kleine Unternehmen arbeiten und versuchen, sich selbst ein Einkommen zu schaffen.

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Als wir das Internetcafé aufgemacht haben, wollten wir von Anfang an, dass es sich selbst trägt. Wir wussten ja, dass die Förderung vom Bund irgendwann ausläuft, daher haben wir von Anfang gesagt: wir müssen uns selbst finanzieren. Wir wollen mit unseren Kursen keine Konkurrenz zu den Volkshochschulen sein. Wir haben vielmehr die Erfahrung gemacht, dass die Volkshochschulen ein Wissen anbieten, dass die Älteren gar nicht mehr in dem Umfang brauchen. Darauf haben wir die Kurse abgestimmt. Dadurch haben wir uns finanziert, auch bereits für die nächsten Jahre.

Perschon (Lübeck): Ich bin *senior*Trainer aus Schleswig Holstein. Herr Schmidt, ich finde sehr beeindruckend was sie machen, aber ich möchte davor warnen, das als eine Perspektive für alle darzustellen. Es gibt große und gesellschaftlich sehr wichtige Bereiche, in denen *senior*-Trainerinnen tätig sind, die sich nicht aus Teilnehmerbeiträgen finanzieren lassen. Dort ist das finanzielle Problem nicht so einfach zu lösen.

Zu der Kooperation mit den Seniorenbeiräten und Seniorenräten: Ich meine, hier muss jede Distanz überwunden und kooperiert werden, damit wir uns in dem, was wir tun, oder tun möchten, nicht überschneiden oder stören. Ohne Kooperation und Vernetzung läuft in einer Gemeinde meines Erachtens nichts.

Müller (Fürth): Was die Gelder betrifft: man muss immer vor Ort klären, wo und wie man Gelder bekommt. Die Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden ist nicht leicht, das ist klar. Da bleibt oft nur der runde Tisch, man muss sich zusammensetzen und die Themen absprechen. Also echte Kooperation und Koordination.

Kron (Hamburg): Wir arbeiten mit den Trägern der Freiwilligendienste in Hamburg zusammen. Wir haben uns von Anfang an um eine Partnerschaft bemüht. Wir bieten gemeinsam Fortbildungen für unsere Freiwilligen an und gehen gemeinsam in die Öffentlichkeit und machen gemeinsam Veranstaltungen. Leider ist noch nicht klar, ob und wie wir in Zukunft an Gelder kommen werden.

Krumbiegel (Büsum): Wir arbeiten recht gut mit verschiedenen Trägern zusammen. Hospiz ist zum Beispiel eine Institution bei uns, mit der wir sehr eng zusammenarbeiten. Geld gibt es hier oder da, wenn zum Beispiel ein *senior*Trainer einen Vortrag hält – allerdings immer sehr geringe Summen.

Ahnefeld (Minden-Lübbecke): Bei uns in der Gemeinde gibt es durchaus eine Zusammenarbeit. Die Chefs der Ruhrpot Verbände treffen sich regelmäßig. Die Freiwilligenverbände sind dort eingegliedert, daher sind wir auch vertreten.

Krumbiegel (Büsum): Wir hatten vorhin gesagt, dass wir EFI aggressiver bekannt machen müssen. Wir haben uns Folgendes schon mal ausgedacht: Diese Mütze (auf der *Seniorkompetenzteams Westküste* steht) möchte ich dem Herrn Staatssekretär mit nach Berlin geben. Er soll, wenn es um die Finanzen geht, immer daran denken, dass wir als *seniorTrainerinnen* auch für eine Generation stehen, die für andere da ist. Wir brauchen nicht bloß finanzielle, sondern auch ideologische Unterstützung. Herzlichen Dank, alles Gute für Berlin und eine schöne Tagung.

Schwarz: Meine Damen und Herren, ich darf mich recht herzlich für ihre Beiträge bedanken.

5. Die Zusammenarbeit der Agenturen für Bürgerengagement mit *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams*.

Gesprächsrunde mit vier Agenturen für Bürgerengagement.

Moderation: *Petra Schwarz*, Journalistin, Berlin

Mitwirkende: *Andreas Winter*, StadtteilTREFF Süd, Herford

Marco Mehwald, Freiwilligenagentur Minden

Gabriele Glandorf-Strotmann, Freiwilligen-Zentrum Hamburg

Ingrid Ehrhardt, Freiwilligenzentrum Hannover

Christine Dechau, Seniorenbüro Schwerin

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Schwarz: Guten Tag. Auf dem Podium begrüße ich Vertreter verschiedener Agenturen für Bürgerengagement, die am EFI-Programm teilnehmen. Frau Dechau, Sie kommen woher und Sie haben mit EFI inwiefern zu tun?

Dechau: Ich bin die Agenturleiterin des Seniorenbüros Schwerin. Wir führen die Gewinnung und Auswahl der *seniorTrainerinnen* durch und begleiten sie später auch im Ehrenamt. Die Ehrenamtlichen zu begleiten ist ein neues Aufgabenfeld für uns.

Schwarz: Wie muss man sich diese Begleitung konkret vorstellen?

Dechau: Wir sind eine Agentur, die ein größeres Aufgabengebiet hat; im Bereich der Begleitung Ehrenamtlicher ist das die regelübergreifende Vermittlung. Zum ersten Mal ist es so, dass wir qualifizierte Ehrenamtliche vermitteln können. In dem Prozess haben auch die Ehrenamtlichen gelernt, ihre Rolle zu definieren. Wer sind wir als *seniorTrainerinnen*, welches Erfahrungswissen habe ich und was kann ich anderen in der Praxis anbieten? Ich denke, dass dieser neue Ansatz es auch den Agenturen leichter macht, für die *seniorTrainerinnen* den Zugang zu Initiativen, Vereinen etc. zu schaffen.

Schwarz: Wie sind die Erfahrungen insgesamt gesehen?

Dechau: Vorhin wurde von den *seniorTrainerinnen* eine größere partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Agenturen gewünscht. Wir haben dies in Schwerin und im gesamten Land Mecklenburg-Vorpommern sehr gut geschafft. Weil wir eine EFI-Struktur aufgebaut haben, wo wir alle im Team zusammenarbeiten. Wir in Schwerin arbeiten eng mit dem Landesministerium zusammen, und wir arbeiten sehr eng mit dem Bildungsträger

zusammen. Genauso tun das die drei Agenturen und die jeweiligen *senior*Kompetenzteams in den Regionen. Fünf Jahre EFI sind so schnell vergangen, es könnten ruhig noch ein paar mehr werden

Schwarz: Das ist sicherlich im Interesse vieler Menschen hier im Raum. Auf dem Podium sitzt Ingrid Ehrhardt vom Freiwilligenzentrum Hannover. Wie läuft es aus ihrer Sicht in Hannover, und was machen sie dort ganz konkret?

Ehrhardt: Ich höre neidvoll zu. So positiv wie in Schwerin sind unsere Erfahrungen leider nicht. Wir haben sehr positive Erfahrungen bei der Gewinnung von *senior*Trainerinnen für das EFI-Programm, die sehr viele Kompetenzen einbringen und sehr engagiert sind. Aber die Zusammenarbeit mit den Agenturen, zum Beispiel der Niedersächsischen Agentur, ist sehr locker. Mit dem Ministerium arbeiten wir als Freiwilligenzentrum sehr gut zusammen, leider hat dort jedoch das Personal in diesen 5 Jahren EFI mehrfach gewechselt, so dass wir nicht das Gefühl haben, dass das Programm auf andauerndes Interesse stößt. Viel Unterstützung für das EFI-Programm können wir uns aus dem Ministerium für die Zukunft leider nicht erwarten.

Schwarz: Müssen Sie vielleicht etwas offensiver auftreten? Oder laufen Sie vor verschlossene Türen?

Ehrhardt: Ich glaube, das Problem ist, dass es einfach sehr viele Programme gibt. Man muss für jedes Programm die Mitarbeiter in den Ministerien wieder neu gewinnen. Wenn unsere Ansprechpartner einmal jährlich wechseln, dann schaffen wir es gerade, uns vorzustellen und zu sagen, wer und was *senior*Trainerinnen sind. Und wenn dann der nächste Personalwechsel schon ansteht, passiert einfach nicht genug.

Schwarz: Danke, ich finde, man sollte die Situation klar benennen. Marco Mehwald ist auf unserem Podium, er ist von der Freiwilligenagentur Minden. Was sind die Erfahrungen Ihrer Agentur in der Zusammenarbeit mit den *senior*Trainerinnen?

Mehwald: Unsere Erfahrungen sind sehr unterschiedlich. Wir sind mit unserer Agentur in einem sehr ländlich geprägten Flächenkreis mit 13 Städten und Kommunen angesiedelt. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir im städtischen Bereich sehr gut Fuß gefasst haben, aber je weiter es an die Ränder des Kreises herangeht, desto schwieriger wird es, bei den Kommunen und auch bei den Bürgern Unterstützung zu finden. Im städtischen Kontext, so glaube ich, hat es sich besser entwickelt. Wir haben in den größeren Städten Minden und Bad Oeynhausen sehr gute Erfahrungen gemacht und haben dort für die Aktivitäten der *senior*Trainerinnen bei den politischen Entscheidungsträgern offene Ohren gefunden, während das bei den kleineren, ländlicheren Kommunen schwieriger ist.

Schwarz: Wie gehen Sie mit dieser Situation um?

Mehwald: Man muss immer wieder aufeinander zugehen und sich in Erinnerung bringen und hoffen, dass dieses aufeinander zugehen von der anderen Seite wieder zurückkommt. Dass man als *seniorTrainerin* wahrgenommen wird und man gesagt bekommt: wir möchten auch gerne mit ihnen kooperieren.

Schwarz: Was bieten die *seniorTrainerinnen* in Ihrem Landkreis an?

Mehwald: Das ist relativ breit gestreut. Einmal die Senioren-Computerhilfe, die inzwischen auch in allgemeinere technische Beratung von Senioren ausgeweitet wurde. Wir haben durch die *seniorTrainerinnen* viele Kulturprojekte in Minden organisieren können. Wir unterstützen Einzelpersonen und kleinere Initiativen in ihrem Aufbau oder bei Problemlagen durch Beratungsangebote. Wir unterstützen sie in Zusammenarbeit mit anderen Trägern auch finanziell. Es gibt unterschiedliche Angebote, zum Beispiel bieten wir Finanzberatung für allein erziehende Mütter an. Wir haben mit einem Kooperationspartner eine Ernährungsberatung für allein erziehende Mütter aufgebaut. Das sind alles sehr positive Projekte, die da aufgebaut wurden.

Schwarz: Das klingt alles sehr praktisch und sinnvoll. Ich kann mir vorstellen, dass es eine große Resonanz gibt.

Mehwald: Die Anfragen von Institutionen und Einzelpersonen haben in den letzten paar Jahren deutlich zugenommen. Wir haben uns dadurch, dass wir als *seniorKompetenzteam* auftreten, gut bekannt gemacht.

Schwarz: Vielen Dank, Herr Mehwald. Zu meiner Linken sitzt Gabriele Glandorf-Strotmann vom Freiwilligenzentrum Hamburg. Wie sind die Verhältnisse bei Ihnen und was sind Ihre Erfahrungen?

Glandorf-Strotmann: Die Trägerschaft für das Freiwilligenzentrum Hamburg haben das Erzbistum Hamburg und der Caritas-Verband Hamburg. Wir gehören damit den Wohlfahrtsverbänden an, mit denen man in Hamburg auch sehr gut zusammenarbeiten kann. Wir als Freiwilligenzentrum sind besonders deswegen in das EFI-Programm eingestiegen, weil es eben um das Erfahrungswissen für Initiativen ging. Es geht in dem Programm damit auch um die konkrete Gestaltung unserer Gesellschaft. Mit diesem Programm ist es in Hamburg sehr gut gelungen, Menschen zu finden, die eine aktive bürgerschaftliche Rolle wahrnehmen möchten. Im EFI-Programm ist es entscheidend gelungen, die verantwortlichen Institutionen und die Menschen, die sich engagieren möchten, in partnerschaftlicher und kooperativer Weise zusammenzubringen. Die Partner arbeiten mit Freude und konstruktiv zusammen.

Ein Vorwurf bleibt dabei ein steter Diskurs: Arbeiten *seniorTrainerinnen* an Projekten, die besonders für die Behörde Soziales und Familie interessant sind, weil die sonst keine Gelder mehr dafür haben? Das ist eher nicht der Fall. Vielmehr haben die *seniorTrainerinnen* das Selbstbewusstsein zu sagen: Wir sind sehr interessiert an dem, was im Gemeinwesen passiert. Wir gucken selber ganz konkret hin, wir haben und behalten selbst einen kritischen Blick. Wir entscheiden aber auch nach unseren eigenen Interessen, wie wir uns mit unseren Kompetenzen einbringen können. Die *seniorTrainerinnen* kommen daher gar nicht in die Gefahr, Ausfallbürgen zu sein, auch wenn sie Projekte machen, die ansonsten nicht bezahlbar wären. Es gibt einen notwendigen anderen Blickwinkel, den sich die *senior-Trainerinnen* sehr gut erhalten.

In dem Trägerverbund, den wir in Hamburg haben, haben die Seniorenbildung und das Seniorenbüro in Hamburg sehr viel für die Engagementförderung getan, das wird immer deutlicher. Was bedeutet bürgerschaftliches Engagement konkret? Bürgergesellschaft bedeutet immer auch ein „wer macht für jemanden etwas?“. Die *seniorTrainerinnen* wollen sich natürlich für andere einsetzen, sie wollen beraten, sie wollen vernetzen – aber sie wollen es mit anderen und in der Gruppe zusammentun. Das heißt, in der Gruppe werden auch neue Engagementfelder entdeckt und erfunden. Dabei hilft besonders, dass man sich in Treffen austauscht, dass man andere *seniorTrainerinnen* kennen lernt und dass man einschätzen lernt, wer was kann und wie man das sinnvoll zusammenbringen kann. Besonders als Gruppe treffen die *seniorTrainerinnen* immer wieder auf neue Felder des ehrenamtlichen Engagements, und das ist etwas wirklich Innovatives.

Schwarz: Was ist dabei im Miteinander konkret Neues entstanden?

Glandorf-Strotmann: Innerhalb der Selbstorganisation sind Formen entwickelt worden, wie *seniorTrainerinnen* sich miteinander austauschen und miteinander arbeiten können. Sie haben als ein eigenes Projekt zum Beispiel die „Spree Akademie“ aufgebaut, die seit 10 Jahren läuft. Das ist eine Akademie für die 2. Lebenshälfte, in der Kurse, Führungen und so weiter angeboten werden. Es gibt dort ein Kursprogramm für andere *seniorTrainerinnen* und ein Schulprojekt. Es gibt außerdem eine gute Kooperation mit den Handwerkskammern und Handelskammern, also mit anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, die wir für sehr wichtig erachten für uns als Türöffner fungieren.

Schwarz: Schönen Dank für das, was sie uns berichtet haben. Last but not least begrüße ich auf dem Podium Herrn Andreas Winter von der Agentur im Diakonischen Werk Herford. Wie ist die Situation bei Ihnen?

Winter: Wir sind ein Bildungsträger und haben ähnliche Rahmenbedingungen wie der Kollege Mehwald, agieren also auch eher im ländlichen Raum. Das hat uns natürlich vor sehr ähnliche Probleme gestellt. Aus meiner Sicht ist es für das Gelingen des

Agenturhandelns notwendig, dass die Agentur an einem Ort in der sozialen Infrastruktur situiert ist – und zwar dort, wo es eine relativ gute Informationsdichte gibt. Wo eben viele Dinge zusammenfließen, so wie das in ländlicheren Gebieten eben nicht immer möglich ist. Wir versuchen als Reaktion auf diese Probleme, mit den *seniorTrainerinnen* gemeinsam an unseren jeweiligen Wohnorten im Kreis Herford Satelliten, das heißt Dependenz, zu bilden. Diese haben in den jeweiligen Kommunen eine eigene Erkennbarkeit und tragen den lokalen Besonderheiten eher Rechnung als eine zentral verortete Agentur das leisten kann.

Schwarz: Was ist, abgesehen von der Lösung solcher organisatorischer Probleme, besonders gut gelaufen bei Ihnen?

Winter: Als besonders gelungen empfinde ich ein von den *seniorTrainerinnen* initiiertes Beratungsangebot zu Marketingfragen im sozialen Bereich. Dort werden Initiativen Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Denken Sie zum Beispiel an eine Begegnungsstätte, die unter Publikumsschwund, Abnahme der Besucherzahl leidet. Es kommt keiner mehr hin und man will sich neue Kreise von Besuchern erschließen und ist vielleicht aus sich selbst heraus gar nicht in der Lage festzustellen, was anders und besser gemacht werden könnte und wo andere Angebotsschwerpunkte gelegt werden sollten. Dafür gibt es durch *seniorTrainerinnen* eine Beratungsmöglichkeit, wie das Angebot zu optimieren wäre etc. Genau hier wird Erfahrungswissen vermittelt: wenn jemand in der Ökonomie Führungskraft gewesen ist, in der Abteilungsleitung war oder Personalverantwortung für 1500 Personen hatte, dann hat dieser Mensch eine andere Herangehensweise an gewisse Probleme. Und dieses berufliche Wissen, dieses Erfahrungswissen, kann sehr hilfreich sein. Ich sage ganz bewusst: „kann“, denn das Entscheidende ist, dass dieses Wissen in einem diskursiven Prozess gut vermittelt wird. Und: in welcher Form kann ich das, was ich in der Ökonomie gelernt habe, auf den sozialen Bereich übertragen, das geht nicht eins zu eins. Entscheidend ist, dass die *seniorTrainerinnen* bereit sind, sich auf ihre Rolle als bürgerschaftlich Engagierte vorzubereiten. Sie sind häufig unerfahren in der Funktionsweise Bürgerschaftlichen Engagements. Man muss dann aufeinander zugehen. Und da lernen die sozialen Felder genauso dazu wie die ökonomischen, das ist, finde ich, das Entscheidende und das richtig gut gelungene bei ganz vielen konkreten Projekten – weil es sich im Großen und im Kleinen zeigt.

Schwarz: Danke für die Erläuterungen. Frau Ehrhardt, aus Hannover.

Ehrhardt: Ich wollte gern noch einmal auf dieses Marketing-Thema eingehen, weil auch wir ein paar Marketing-Profis bei uns im Freiwilligenzentrum haben. Ich glaube, es wird immer wichtiger für die Freiwilligen-Organisationen, dass sie etwas von Marketing verstehen. Je mehr Gelder wegfallen, desto effizienter muss man mit seinen Ressourcen umgehen. Wir hatten z.B. eine Anfrage von einem Wohlfahrtsverband, der Kuren anbietet. Es gibt da sehr viele Anbieter auf dem Markt – Mutter-Kind-Kuren etc. Die *seniorTrainerinnen* haben sich

angesehen, wie dieser Wohlfahrtsverband eigentlich sein Produkt vermarktet. Sie haben festgestellt, dass die Flyer noch aus den 50er Jahren waren. Damit kann man heute niemanden mehr ansprechen. Es sind manchmal ganz einfache Sachen, wo mit ein paar erfahrenen Fragen Denk- und Handlungsprozesse in Gang gesetzt werden können – und manchmal ist die Sachlage sicherlich auch ganz kompliziert. Bei einer solchen Zusammenarbeit entsteht ein immer neuer Pool von Mitarbeitern, die lernen müssen, zusammenzuarbeiten.

Was bei uns in Hannover besonders gut gelungen ist, ist die Tatsache, dass inzwischen wichtige, neue Aufgaben für *seniorTrainerinnen* direkt bei uns im Freiwilligenzentrum angefragt werden. Wir haben z.B. ein sehr gutes Projekt, eine Art Ergänzungsschule. Diese basiert auf einem spanischen Modellprojekt. Es sollen jetzt mit arbeitslosen jungen Leuten, die höchstens 25 sind, aber eine abgeschlossene Ausbildung haben, drei Unternehmen gegründet werden, als Kooperativen. Und für diese Unternehmensgründungen hat man sich gewünscht, dass *seniorTrainerinnen* mitarbeiten, um diese jungen Leute in ihrer Existenzgründung zu unterstützen. Ein sehr spannendes Projekt, eine wirkliche Perspektive für junge Leute. In Spanien haben sie sehr gute Erfahrungen mit dem Projekt gemacht. Man muss bei der Auswahl der jungen Leute darauf achten, dass diese ein wenig „Unternehmerpersönlichkeit“ besitzen. Mit Hilfe der *seniorTrainerinnen* werden die jungen Leute Firmen besuchen und es werden Workshops in verschiedenen Bereichen wie zum Beispiel Produktentwicklung und Marketing veranstaltet – also: wie vermarkte ich mein Projekt, wie richte ich eine Buchhaltung ein usw.

Schwarz: Vielen Dank! Ich sehe, noch ein Beitrag aus dem Publikum:

Grimm (Düsseldorf): Ich bin *seniorTrainer*. Ich möchte kurz erzählen, was bei uns in Düsseldorf besonders gut funktioniert: wir sind in der Diakonie angesiedelt und haben mit unserem Servicebüro ein umfangreiches Info-Buch erstellt, in dem u.a. die eingegangenen Nachfragemeldungen für ehrenamtliche Jobs und die möglichen Betätigungsfelder für Ehrenamtliche vollständig verzeichnet sind und weitergepflegt werden. Dazu kommen natürlich auch noch weitere Ideen, die aus Gesprächen etc. entstehen. Wenn Förderungsangebote oder Anfragen zu ehrenamtlicher Arbeit da sind, kann die Nachfrage so innerhalb kürzester Zeit bedient werden. Im Rahmen der Fortbildungen in unserer Anlaufstelle laden wir Leute ein, die eine ehrenamtliche Aufgabe suchen und dann sofort mit Hilfe dieses Buches mit Vorschlägen bedient werden können – und das mit ganz großem Erfolg. Unter 0211- 7353361 gibt Ihnen die Verantwortliche Frau Wolter gern ihr Know-how dazu weiter.

Schwarz: Vielen Dank für die Informationen. Und auch Ihnen meine Damen, meine Herren, ganz herzlichen Dank dafür, dass sie von Ihren Erfahrungen bei der Arbeit mit EFI berichtet haben!

6. Bilanz des Bundesmodellprogramms “Erfahrungswissen für Initiativen“ aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung

Gesprächsrunde mit Mitgliedern der wissenschaftlichen Begleitung des EFI-Programms

Moderation: *Petra Schwarz, Journalistin, Berlin*

Mitwirkende: *Joachim Braun, ISAB-Institut, Köln*

Dr. Dietrich Engels, ISG, Köln

Prof. Dr. Joachim Burmeister, Hochschule Neubrandenburg

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Schwarz: Ich begrüße auf dem Podium Herrn Braun vom ISAB-Institut in Köln, Dr. Engels vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik ebenfalls aus Köln und Prof. Dr. Burmeister von der Hochschule Neubrandenburg. Meine Herren, wie sieht Ihre Bilanz nach fünf Jahren EFI-Modellprogramm aus?

Braun: Zu meiner Bilanz aus Sicht der Projektkoordination und Beratung des EFI-Programms möchte ich zwei Punkte ansprechen: erstens das allgemeines Feedback und zweitens die wichtigen Resultate.

Zum allgemeinen Feedback: Die fünfjährige Laufzeit des Programms wurde von den 90 hauptberuflich am Modellprogramm mitwirkenden Akteuren und von den 1.000 *senior*Trainerinnen sehr gut genutzt, um die Ziele des Programms umzusetzen. Die Mitarbeiter aus den am Modellprogramm beteiligten Agenturen für Bürgerengagement und die überregionalen Bildungseinrichtungen mit ihren Kursleitern haben ebenso zum Erfolg des Programms beigetragen, wie die Vertreter der Ministerien von 10 Bundesländern und die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des EFI-Programms.

Dank der großen Kooperationsbereitschaft aller beteiligten Akteure und der Unterstützung des Bundesministeriums konnten die programmatischen Ziele des Modellprogramms in 35 Kommunen umgesetzt werden. Den drei Instituten, die die wissenschaftliche Begleitung getragen haben, war es dadurch möglich, den zu Beginn des Programms formulierten Anspruch eines lernenden Systems zu realisieren. Nicht zuletzt durch die fünf EFI-Fachtagungen, mehrere Workshops mit den Agenturen, den Bildungseinrichtungen und den *senior*Trainerinnen und viele bilaterale Kontakte vor Ort ist im EFI-Programm ein Netzwerk von Partnern entstanden, die gut zusammengearbeitet haben. Dafür möchte ich allen Beteiligten auf der letzten großen EFI-Tagung hier in Berlin danken.

Aus Sicht der Projektsteuerung durch ISAB lassen sich aus dem fünfjährigen EFI-Programm folgende wichtige Resultate bilanzieren:

- Es ist gelungen, ein praktikables Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zu entwickeln, ein Struktur- und Handlungskonzept, das bundesweit von Städten und Kreisen übernommen werden sollte, wenn die Folgen des demografischen Wandels produktiv bewältigt werden sollen. Daher wäre es begrüßenswert, wenn ein bundesweites Implementierungsprogramm in 200 – 300 Kommunen gestartet werden könnte.
- Dank des hohen Engagements der 1.000 im Programm qualifizierten und aktiven *senior-Trainerinnen* konnte der Nachweis erbracht werden, dass Ältere ihr Erfahrungswissen produktiv durch bürgerschaftliches Engagement in das Gemeinwesen einbringen können und wollen. Sie haben gezeigt, dass sie Verantwortung übernehmen können und Leistungen in der Rolle des Beraters, des Initiators neuer Projekte, des Vernetzers im Gemeinwesen und als Koordinator des *senior*Kompetenzteams erbringen können.
- Durch die im Programm aufgebauten *senior*Kompetenzteams, die selbstorganisierten Zusammenschlüsse der *senior*Trainerinnen in ihrer Kommune, ist eine Organisationsform entstanden, die über die Programmlaufzeit hinaus die Chance zur Nachhaltigkeit des Engagements von *senior*Trainerinnen gewährleisten kann. Wie wir im Forum 1 erfahren werden, sind bereits weitgehende Aktivitäten entwickelt worden, um eine `Bundesarbeitsgemeinschaft *senior*Kompetenzteams Deutschland` zu gründen, in der auch alle künftig entstehenden *senior*Kompetenzteams und sich engagierende *senior*Trainerinnen Mitglied werden können. Dadurch wird die Nachhaltigkeit des Programms erheblich unterstützt.
- Für Agenturen für Bürgerengagement lohnt sich die Gewinnung und Begleitung der *senior*Trainerinnen. Daher sollten möglichst viele Agenturen das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in ihr Aufgabenprofil einbinden.
- Wie die Erfahrungen gezeigt haben, sind für die erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in weiteren Kommunen zwei Voraussetzungen wichtig:

- Agenturen für Bürgerengagement, die *senior*Trainerinnen gewinnen und bei ihrem Engagement begleiten, mussten lernen, wie der Umgang mit selbstbestimmten Älteren konstruktiv gestaltet werden kann.

Die Älteren, die sich als *senior*Trainerinnen engagieren und mit den Agenturen zusammenarbeiten, mussten lernen, wo die Grenzen der Unterstützung der personell oft zu schwach besetzten Agenturen liegen.

In den Kommunen, in denen es gelungen ist, dass Agenturen, *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams partnerschaftlich und auf gleicher Augenhöhe miteinander umgehen, konnten die Ziele des EFI-Programms am besten umgesetzt werden.

- Die im hohen Maße auf die Internetnutzung konzentrierte Kommunikation und Informationsaustausch im Modellprogramm haben zwar viele Vorteile, stoßen jedoch auch an Grenzen. Daher sollte bei bundesweit agierenden Programmen auch dem Einsatz von Printmedien eine wichtige Rolle zukommen.

Die Kosten hierfür sollten aufgebracht werden, damit viele der im Internet auf der EFI-Website bereit gestellten Informationen (zu Tagungen, Projektergebnisse, etc.) von allen Beteiligten besser genutzt werden können.

Alle, die sich über die Ergebnisse des EFI-Programms informieren wollen, können sich an ISAB wenden. Sie können den informativen Zwischenbericht anfordern und ab Herbst 2006 den Abschlussbericht mit vielen interessanten Ergebnissen aus der Evaluation des Programms.

Wir hoffen, dass diese Berichte zur weiteren Verbreitung der Ergebnisse des EFI-Programms beitragen.

Burmeister: Ich bin gebeten worden, zur Bilanz der EFI-Curriculumsentwicklung zu sprechen. Die Bilanz des Curriculums ist an zwei Produkten anschaulich ersichtlich: einem Buch und einer CD. Inhaltlich heißt diese Bilanz: Weiterbildung älterer Menschen zu *seniorTrainerinnen* für bürgerschaftliches Engagement. Sie umfasst die zahlreichen Ergebnisse, die wir in einem sehr kommunikativen Prozess mit Bildungsträgern und Agenturen, Forschungseinrichtungen und anderen zusammentragen konnten. Darin ist enthalten, welche Bausteine und Weiterbildungsmodule uns geeignet scheinen, ältere interessierte Menschen zu *seniorTrainerinnen* auszubilden und dabei die verschiedenen Partner einzubeziehen. In stark verkürzter Fassung sind diese Ergebnisse auf dem gleichnamigen Faltblatt enthalten.

Um zu den vorliegenden Ergebnissen zu kommen, haben wir weiterbildungsbezogen einen dreijährigen Prozess hinter uns, in dem mit EFI Konzepte entwickelt wurden, um das Erfahrungswissen älterer Menschen für die Gesellschaft zu nutzen und einzusetzen und die öffentliche Anerkennung des Alters zu stärken. Um dieses Erfahrungswissen umzusetzen ist ein Kurs, d.h. ein Rahmencurriculum, entstanden, das ein praxisorientiertes Lehr- und Lernangebot darstellt. Dieses Curriculum ist Teil des bildungspolitischen Ziels des EFI-Programms. Wir haben es in einem sehr kommunikativen und diskursiven Prozess mit vielen Beteiligten und verschiedenen interessanten Workshop-Formen gemeinsam entwickelt. Ich denke, es ist uns gelungen ein sehr gutes Weiterbildungsprogramm zu schaffen, das noch in diesem Sommer in einer weiter verfeinerten Fassung vorliegen wird.

Ich möchte zu der Entwicklung und der zentralen Fragestellungen etwas sagen: wir konnten bei der Konzeption von dem 2002/03 durch unseren geschätzten Kollegen Prof. Detlef Knopf erstentwickelten Curriculumsansatz ausgehen. Dieser hat die Grundlage für den ersten EFI-Kurs in der ersten EFI-Staffel dargestellt, die mit sehr viel Weiterbildungselan 2002 begonnen hat - und deren Teilnehmer, wie wir von Herrn Engels gehört haben, nach wie vor aktiv sind.

Ungeachtet des Themas „Bilanz“ möchte ich etwas zum Entwicklungsprozess sagen. Die Entwicklung des Weiterbildungsrahmens unterlag systematischen Problemen, da das Weiterbildungskonzept bzw. Rahmencurriculum parallel zur Entwicklung einer neuartigen Verantwortungsrolle, der der *seniorTrainerinnen*, entwickelt werden musste. Für diese gab es in den Anfangsjahren keinen systematischen Erkenntnisstand. Wir standen damit vor einer doppelten Aufgabe. Wir wussten nicht, wie die neue Verantwortungsrolle der *seniorTrainerinnen* aussehen würde. Wir wollten bei der Entwicklung dieser Verantwortungsrolle helfen und sie in das in der Entstehung begriffene Curriculum einbringen. Welche Rollenprofile könnten geschrieben werden? Wie könnten wir die Lernenden, die älteren interessierten Bürgerinnen und Bürger, darin unterstützen, gleichermaßen ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen einzubringen und Interessen und Neugier zu artikulieren? Wir wollten erreichen, dass sich die Curriculums-Teilnehmer mit den Fragen auseinandersetzen: Wer bin ich? Was kann ich? Was interessiert mich? Dazu sollten sie sich die – noch in der Entstehung begriffenen – neuen Rollenprofile aneignen.

Unsere Bilanz dieses Entwicklungsprozesses ist, dass wir etwa zur Halbzeit des Modellprogramms vier idealtypischen Rollenprofile vorschlagen konnten. Diese Rollenprofile dienen nicht nur als Grundlage für Diskussionsfragen, sondern auf ihnen bauen Lernanregungen und –empfehlungen genauso auf, wie die Qualifikationen für das Curriculum. Mittlerweile besteht die neue Verantwortungsrolle für *seniorTrainerinnen* aus genau diesen vier Rollenprofilen: Berater und Unterstützer von Initiativen, Initiator neuer Projekte, Netzwerker und Teamkoordinator. Es engagieren sich, allgemein gesagt, ältere Menschen, die an der Fortentwicklung ihres Gemeinwesens interessiert sind. Sie bringen ganz unterschiedliche Bürgerinteressen ein und gehen unterschiedliche Probleme auf verschiedene Art und Weisen an. Das ist gut so.

Gerade in den letzten zwei Jahren war die Entwicklung dahingehend, die *seniorKompetenzteams* besonders zu fördern und zu entscheiden, wie und in welcher Form ein solches Team am sinnvollsten gebildet werden kann und welches seine vorrangigen Aufgaben sein sollten. Hier sind die bestehenden Erfahrungen mit dem EFI-Programm eingeflossen. Die Bildung von *seniorKompetenzteams* ist in die beiden letzten Fassungen des Rahmencurriculums in Form von Kursbausteinen und Kursmodulen eingeflossen.

Das Weiterbildungskonzept ist eine Hilfe für Kursplaner, Kursleiter/innen und Referenten, die *seniorTrainerinnen*-Kurse planen und durchführen. Das Curriculum ist damit nur indirekt für Sie als *seniorTrainerinnen* gedacht – Sie können natürlich gern alles in den Veröffentlichungen nachlesen. Das Weiterbildungskonzept besteht aus drei mal drei Tagen plus zwei Praxisphasen. Wir wollen damit einen Rahmen für zukünftige *seniorTrainerinnen* bieten, in dem sie sich über ihre Rollen und Rollenerfahrungen im Leben klar werden können. Sie sollen sich ihrer selbst und ihrer Interessen vergewissern und herausfinden: was möchte ich, in dieser Phase des Übergangs nach der Erwerbsarbeit, mit meinem Leben anfangen?

Möchte ich mit anderen interagieren, möchte ich aktiv bleiben, möchte ich mich engagieren? Und: möchte ich neue Ideen entwickeln und neue Projekte anstoßen? Ist all dies etwas, das ich schon immer tun wollte? Das Erfahrungswissen der älteren Menschen soll aufgenommen werden und dann übergeleitet in eine Suchbewegung zur Findung und zur Artikulation des eigenen Rollenprofils, damit man sich vorstellen kann, wie für einen selbst ein Engagement im freiwilligen Bereich am sinnvollsten gestalten werden könnte.

Teil unserer Bilanz ist die Erkenntnis, dass der Umgang mit der bunten Vielfalt der Vereine, Initiativen und Organisationen vor Ort in das Curriculum einfließen muss. Die *seniorTrainerinnen* wollen sich selbst organisieren und müssen einen sinnvollen Weg finden, mit ihren Ideen und Anliegen an die örtlichen Initiativen etc. heranzutreten. Sie treten dort nicht als Journalist oder Vertreter der Kommune auf, sondern als *seniorTrainerinnen*. Diese Funktion ist manchmal schwierig zu vermitteln, deswegen muss im Curriculum Wissen um den Freiwilligensektor vermittelt werden. Genauso muss in der Weiterbildung Wissen über den demographischen Wandel und den Wandel des Alters in dieser Gesellschaft erworben werden. All dieses Wissen soll von den *seniorTrainerinnen* in Beziehung zur eigenen Situation gesetzt werden und auf die Bildung des individuellen Rollenprofils angewendet werden.

Ein während der Entwicklung des Curriculums viel diskutiertes Thema war die Frage, wie die *seniorTrainerinnen* sich selbst organisieren und gut zusammenarbeiten können. Eine gute Zusammenarbeit im Team ist unter anderem deswegen wichtig, weil die Rolle als *seniorTrainerin* eine öffentliche Rolle ist und sein soll. Das macht die Vermittlung von guter Öffentlichkeitsarbeit wichtig. In diesem Anspruch und Wirken, aber auch in der organisierten Struktur unterscheiden sich die *seniorTrainerinnen* von vielen anderen ehrenamtlich engagierten Menschen im Land.

Wir haben dieses Kurskonzept in einem engen und inhaltsreichen Prozess mit Bildungsträgern, Bildungseinrichtungen und Agenturen zusammen gestaltet. Wir haben mit Kursleitern zusammen gearbeitet und Workshops durchgeführt. Das war genauso für uns wie für die Bildungsträger, die die *seniorTrainerinnen*-Kurse durchgeführt haben, eine neue und interessante Erfahrung. Es war sehr lehrreich, in einem so engen Netzwerk mit ganz verschiedenen Akteuren, Theoretikern und Praktikern, zusammen zu arbeiten. Ich glaube, dass diese Zusammenarbeit äußerst produktiv gewesen ist und dass sich dies in dem entstandenen Rahmencurriculum zeigt. Natürlich kann man durch die laufende praktische Anwendung des Curriculums viel lernen und auch verbessern. So haben wir die Weiterbildung in den letzten Jahren immer wieder verfeinert und verbessert. Wir sind voller Ideen, was man weiterhin verbessern könnte. Gerade unter dem Gesichtspunkt, dass das Modellprogramm ausläuft und wir das Know-how in Zukunft interessierten Kommunen und Bildungsträgern zur Verfügung stellen können, bietet es sich zum Beispiel an, die Module so

umzuwandeln, dass das Curriculum auf die jeweiligen Gegebenheiten abgestimmt angewendet werden kann.

Engels: Zur Evaluation. Was mich bei diesem Projekt am meisten beeindruckt hat, ist, wie sich das Rollenprofil der *seniorTrainerinnen* entwickelt hat, wie wir zusehen konnten, wie es an Kontinuum gewonnen hat. Es war zu Anfang nicht absehbar, wie sich das Profil entwickeln würde. Auch das Konzept selbst war zu Anfang noch offen. Wir haben uns gefragt: was wollen wir eigentlich genau machen? Was sollen „*seniorTrainerinnen*“ einmal sein? Frau Zimmermann hat dazu immer gesagt: gerade das wollen wir herausfinden! Wir legen nicht von Anfang an alle Details fest. Sie hat sich gegen die Forderung gewehrt, es müsse von Anfang an alles letztgültig durchdacht sein, da sie das Programm den streckenweise noch gar nicht bekannten Rahmenbedingungen anpassen wollte. Dieser Prozess der Anpassung, das finde ich beeindruckend, hat sich im Laufe dieser Jahre so vollzogen, dass das EFI-Konzept und die Rolle der *seniorTrainerinnen* immer klarer konturiert wurden. Die Kurse sind immer praxisnäher und konkreter in der Vermittlung geworden. Genauso die organisatorischen Bedingungen, d.h. die verbesserte Einbindung der *seniorTrainerinnen* an die Agenturen und, dass sie inzwischen in selbstorganisierter Form von *seniorKompetenzteams* agieren. Die Organisationsformen sind mit der Zeit deutlicher und besser geworden. All das war zu Anfang noch nicht absehbar und ich finde es bemerkenswert, dass es sich so entwickelt hat.

Zur Rolle der Evaluation – auch wir sind mit EFI gewachsen. Wir haben nicht nur von außen beobachtet, sondern auch mit Fragebögen gearbeitet, die am Anfang nicht auf große Begeisterung gestoßen sind. Wir haben von vielen *seniorTrainerinnen* scharfe Kritik gehört, weil sie nicht wussten, zu welchen Ergebnissen ein solches Erhebungsinstrument führen würde. Insgesamt sind wir durch den Prozess der Evaluation und die verwendeten Erhebungsinstrumente gut und flexibel abgedeckt, wie Sie meiner gestrigen Rede entnehmen konnten.

Schwarz: Vielen Dank Herr Engels, Herr Burmeister und Herr Braun. Gibt es zu den gehörten Bilanzen Fragen von den Zuhörern?

Fritz Hempler (Offenbach): Ich gehöre zur Anlaufstelle Dreieich, zur Winkelsmühle. Wenn ich ihre Bilanz zum sozialen Engagement der *seniorTrainerinnen* höre, fällt mir auf, dass sie sachlich sehr nüchtern ist – sicherlich aus gutem Grund. Ich würde gerne noch einen anderen Aspekt einbringen. Ich glaube, dass der Beitrag der *seniorTrainerinnen* zu einer Veränderung des Lebens hier in Deutschland führt, durch das, was sie tun und vor allem, wie sie es tun. Denn die *seniorTrainerinnen* vermitteln durch ihre Art der Arbeit, dass sie sich gerne engagieren. Sie vermitteln, dass das Leben schön ist und ihnen Spaß macht. Ich vermisse bei ihnen diesen emotionalen Teil der Arbeit, dieses Mehr.

Schwarz: Meine Herren, hängt das damit zusammen, dass Sie Wissenschaftler sind?

Burmeister: Nein, ich habe an meinem Beruf und an EFI sehr viel Spaß. Auch die Curriculumsentwicklung hat sehr viel kreative Freude bereitet, besonders im Sinne einer Freude am Team, einer Freude am Ideenfinden, einer Freude am Projektentwickeln und einer großen Freude am Weiterlernen. Durch die Teamarbeit und die *seniorTrainerinnen*-Kurse sind Menschen, die sich unter anderer Umständen nicht kennen gelernt hätten, die aber gemeinsame Interessen haben, in einem sozialen Kontext zusammen gekommen. Das ist etwas, was ich sehr schätze. Auch dieser sehr wichtige Aspekt gehört zu meiner Bilanz.

Braun: Ich finde Ihre Anmerkung sehr gut, dass das Engagement von *seniorTrainerinnen* zur Veränderung des Lebensgefühls in Deutschland beitragen kann. Es ist richtig, dass dies bei dem, was wir hier bilanziert haben, kaum zum Ausdruck gekommen ist. Das liegt auch daran, dass es schwer ist, erfahrbar zu machen, was das Gesamtengagement der 1000 *seniorTrainerinnen* tatsächlich bewirkt hat. Ich würde Ihnen gerne eine Frage zurückgeben: Es existieren dazu bereits unzählige Presseberichte, trotzdem ist der emotionale Aspekt des Lebensgefühls noch nicht ausreichend vermittelt worden, obwohl diese Botschaft möglicherweise wichtiger als viele wissenschaftliche Berichte ist. Haben Sie Vorschläge, wie es gelingen kann, dies nachzuholen?

Engels: Ich glaube, dass es auch mit unserer Rolle als Wissenschaftler zusammenhängt. Wir werden eben nach eher nüchternen Zahlen und belastbaren Fakten gefragt, die objektiv zeigen sollen, welchen Nutzen das Modellprojekt hat. Ich finde es wichtig, dass die Ergänzung zum emotionalen Aspekt von Ihnen aus dem Publikum kommt und dass dieses lebendige Element von Ihnen beigetragen wird. Das ist besser als andersherum, wenn wir von unserer Seite in den buntesten Farben etwas propagieren würden.

Schwarz: Eine Wortmeldung aus dem Publikum, bitte!

Wolfgang Kunitz (Salzwedel): Bei aller positiver emotionaler Bilanz – ich habe den Eindruck, dass das EFI-Programm, zumindest in Niedersachsen, und speziell in Hannover, nicht gut läuft. Wenn ich zu Sachsen Anhalt eine Einschätzung geben darf, dann muss ich sagen: da läuft es fast überhaupt nicht. Wir müssen versuchen, dieses wertvolle und gute Programm auf ein einheitliches Niveau zu bringen. Ich habe versucht, beim Land finanzielle Mittel für die Fortführung der Ausbildung von *seniorTrainerinnen* in Sachsen Anhalt zu beantragen und bin bei der Beantragung auf sehr widrige Umstände gestoßen. Ich habe feststellen müssen, dass es im Ministerium Mitarbeiter gibt, die sich zwar gegenseitig auf Grammatik und Rechtschreibung korrigieren, sich jedoch nicht mit sachlichen Fragen beschäftigen. Hier liegt das Problem, hier sollte man versuchen, etwas zu bewegen. Sicher ist Deutschland ein pluralistischer Staat und man kann an bestimmten Stellen keinen

Einfluss nehmen, aber von Seiten der Bundesministerin sollte versucht werden, solch ein erfolgreiches Programm wie EFI auf ein deutschlandweit einheitlich gutes Level zu bringen.

Braun: Es ist richtig, dass das Programm in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gelaufen ist. Das, was wir hier an Bilanz gebracht haben, steht vor allem für die zahlreichen Bundesländer, in denen es gut gelaufen ist. Dass es einzelne Bundesländer gibt, in denen EFI weniger gut gelaufen ist, ist den Beteiligten, die damit gemeint sind, auch klar. Deswegen denke ich, wir sollten von den besten Beispielen lernen. In ein oder zwei Bundesländern wird das EFI-Programm nach Auslaufen der Bundesfinanzierung laufen und der Begriff der „seniorTrainerinnen“ in den der „Engagement-Lotsen“ geändert. Es bestehen im Augenblick Konkurrenzen um neue Begriffe und neue Modelle. Hinter dem Stichwort „Engagement-Lotsen“ verbirgt sich ein Modell, das sich an alle Altersgruppen wendet und den altersspezifischen Gesichtspunkt von EFI in den Hintergrund drängt. Wir sind uns der Unterschiede in den einzelnen Ländern sehr wohl bewusst.

Zimmermann: Sachsen Anhalt ist keines der am Modellprogramm beteiligten Bundesländer. Ich kenne die Situation dort sehr gut. Wir haben versucht, Sachsen Anhalt nachhaltig mit in das EFI-Programm einzubeziehen. Das ist nicht gelungen. Ich weiß, dass es dort Initiativen gibt, die mit viel Engagement versuchen, das zu erreichen, was uns nicht gelungen ist. Soviele zum Hintergrund von Herrn Kunitz Anmerkung. Wir können als Bilanz nur angeben, wie es in den Bundesländern gelaufen ist, die am Programm beteiligt waren. Diese hatten eine sehr lange Modelllaufzeit, um das zu entwickeln, was heute besteht. Den Wunsch, dass EFI möglichst in allen Bundesländern angewendet werden sollte, kann ich nur teilen. Wir leben aber in einem föderalen System und die Hauptverantwortung für derlei Entscheidungen liegt bei den Ländern. Zehn Bundesländer haben EFI in beispielhafter Weise aufgegriffen und mitgetragen. Ob es im Zuge des auslaufenden Modellprogramms möglich sein wird, weitere Bundesländer einzubeziehen und in die Verantwortung zu nehmen, wird sich erweisen.

Dieter Döring (Lübeck): Ich möchte einen Punkt aufgreifen, der bei Herrn Engels Vortrag in der Statistik etwas versteckt angesprochen wurde, für mich aber einer der spannendsten Punkte ist. Ich habe selten eine Situation erlebt, in der Menschen mit so unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Biografien zusammen gekommen sind und zusammen gearbeitet haben, wie im seniorTrainerinnen-Programm. Welche Spannungen es da gegeben hat, welche Schwierigkeiten, sich gegenseitig zu verstehen. Manchmal waren es Spannungen bis zum Zerreißen. Gerade das ist ein wichtiger Teil des Ausbildungsprogramms – Menschen im so genannten dritten Lebensalter mit ganz unterschiedlicher biografischer und beruflicher Erfahrung zusammenzubringen und ihnen die Chance zu geben, zum Wohle der Gesellschaft etwas sinnvolles zu leisten. Das gelingt erstaunlich oft und scheitert manchmal – aber ich denke, auch das ist richtig und wichtig.

Wolfgang Grimm (Düsseldorf): Eine kurze Anmerkung zu den Tageskursen. Wir haben es sehr gut in Erinnerung, 3 Tage gemeinsam im Tagungshotel „eingesperrt“ zu sein, das hat uns gut getan. Ich denke aber, man sollte bei den Tagungskursen in der Mitte des Kurses eine Abendfete veranstalten und aus dem Ende ein großes Ereignis machen, damit die Beteiligten sich von vorn herein auch auf persönlicher Ebene besser kennen lernen. Wenn ein gegenseitiges Verständnis nicht gegeben ist, leidet die spätere Zusammenarbeit als *senior*Trainerinnen und besonders als *senior*Kompetenzteam. Mich haben die Vorschläge zu den Rollenprofilen manchmal verwirrt, da diese sehr auf den jeweiligen persönlichen Biographien basieren. Wenn ich mich zum *senior*Trainer weiterbilde, dann will ich diesen Veränderungsprozess von Anfang bis Ende mit anderen zusammen erleben. Es ist besser, ein mehrfach qualifiziertes Team zu haben, in dem jeder jeden bei Bedarf ersetzen kann, in dem aber dennoch in der Teamarbeit jeder das macht, was er am besten kann.

Burmeister: Dem stimme ich zu. Das Curriculum ist etwas nüchtern, da es für die Teamer und für die Kursleiter als methodische Grundlage gedacht ist. Dass Sie sich kennen und schätzen lernen, um miteinander arbeiten zu können, ist äußerst wichtig. Wir haben diesen Punkt der Teamkoordination aus genau dem Grund in Hinsicht auf die Bildung von *senior*-Kompetenzteams mittlerweile abgeändert.

Jutta Trube (Hannover): Ich möchte noch einmal den Aspekt der Stimmung ansprechen. Das Ende der Erwerbstätigkeit stellt die Menschen vor die Frage, was für ein Konzept sie für ihr zukünftiges Leben entwickeln sollen. In diesem Zusammenhang hat es vom ZDF vor kurzem eine Sendung zu der Frage „Lebenskrise mit dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit“ gegeben. Zwei Menschen in dieser Situation haben sich dazu in einem sehr offenen Interview geäußert. Einer davon ist ein *senior*Trainer aus Hannover. Er hat bestätigt, wie ihm gerade die Mitarbeit im EFI-Programm geholfen hat, überhaupt wieder eine Perspektive für sein Leben und Lebensfreude zu entwickeln. So schlecht wie hier dargestellt stehen die Dinge in Hannover im Übrigen nicht.

Burmeister: Das Curriculum ist natürlich immer noch verbesserbar und wird es auch bleiben, schließlich lernen wir mit jeder neuen Erfahrung dazu. Wir müssen nicht nur in der Mitte und am Ende feilen, worauf Herr Grimm bereits hingewiesen hat, sondern auch am Anfang. Wenn wir Tageskurse anbieten – also wirklich Tage zusammen verbringen – lohnt es sich, und das ist in die neueste Fassung des Rahmencurriculums bereits eingegangen, zu Beginn bereit explizite „Kennenlernzeit“ mit einander zu verbringen.

Publikumsmeldung²: Ich habe noch nie Seminare mit einer derartigen Heterogenität von Menschen mit ganz unterschiedlichen Lebensläufen und Lebenssituationen besucht und ich habe auch selten eine – phasenweise – so hohe Intensität von Auseinandersetzung kennen

² Name leider unverständlich

gelernt. Um auch diesen emotionalen Gehalt zu vermitteln, muss man wirklich sagen: Was haben wir miteinander gerauft, was haben miteinander gelacht und was haben wir auch miteinander bewegt! Insofern warne davor, nur Zahlen zu betrachten, die vielleicht Zufriedenheit messen. Zufriedenheit ist ein wichtiger Indikator, aber Lernen vollzieht sich auch in anderen Phasen. Gerade da, wo die Zufriedenheit niedrig und der Grad der Auseinandersetzungen hoch ist, ist der Lerneffekt oft am höchsten. Deswegen muss man das Gesamtbild betrachten.

Erik Rahn (BBE Berlin): Ich wollte Sie in diesem Gefühl der Zusammengehörigkeit trotz ganz unterschiedlicher biographischer Ausgangslagen bestärken. Ich spüre dieses Gefühl hier wie auch auf den anderen Tagungen – nehmen Sie das mit! Ich teile die Hoffnung, dass EFI auch nach Auslaufen der Bundesförderung in weiteren Kommunen Anwendung findet. Wie ist diese Hoffnung zu verwirklichen? Zum Teil können die *senior*Trainerinnen selbst dazu beitragen, Sie sind eine unglaubliche Ressource, die sich in den letzten Jahren wegweisend entwickelt hat, und Sie sind die eigentlichen Trendsetter für das mittlerweile tatsächlich in der Mitte der Gesellschaft angekommene Thema des demografischen Wandels. Es wäre aus meiner Sicht fatal, all das Wertvolle, das in fünf Jahren EFI entstanden ist, nun einfach im Sande verlaufen würde. Ich möchte Sie darin bestärken, dass Sie das auf jeden Fall bewahren.

Schwarz: Was ist denn nötig, damit alle in den letzten 5 Jahren gemachten Erfahrungen und Know-how nicht verloren gehen und auch nach Auslaufen des Bundesmodellprojekts weitergeführt oder sogar auf andere Bundesländer und Kommunen angewendet werden kann?

Braun: Vor allem müssen sich die Bundesländer, die am Modellprogramm beteiligt waren, dafür einsetzen und Unterstützungsstrategien entwickeln, wie das Konzept in Kommunen, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, eingerichtet werden kann. Dafür sehe ich in einer ganzen Reihe von Bundesländern sehr positive Signale. Die Frage wird in der Abschlussdiskussion dieser Tagung genauer behandelt werden.

Schwarz: Freuen wir uns auf die Abschlussdiskussion. Ich danke Ihnen, meine Herren, und Ihnen aus dem Publikum für Ihre Beiträge. Auf Wiedersehen!

7. Wie geht es nach Abschluss des Modellprogramms weiter? Anwendung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissen der Älteren“ in allen Bundesländern

Podiumsdiskussion mit Verantwortlichen der beteiligten Landesministerien

Moderation: *Petra Schwarz*, Journalistin, Berlin

Mitwirkende: *Dr. Gertrud Zimmermann*, Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Gabi Frank-Mantowski, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit
Rheinland-Pfalz Landesleitstelle "Älter werden in Rheinland-Pfalz"

Peter Fettweis, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des
Landes Nordrhein-Westfalen

Christine Schwendner, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und
Sozialordnung, Familie und Frauen

Elvira Henke, Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Dorothea Blume, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und
Senioren des Landes Schleswig-Holstein

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

Schwarz: Vor Beginn der Schlussrunde geht das Wort an Eduard Kuntz, *senior*Trainer aus Arnsberg und Teilnehmer an Forum 1.

Kuntz: Vielen Dank. Ich habe die Ehre, kurz über den Verlauf und das Ergebnis von Forum 1 zu berichten. Forum 1 hat die Frage behandelt, ob und wie das EFI-Programm nach dem Auslaufen des Bundesmodellprogramms am 31.12.2006 weitergeht. Bereits in Würzburg, vor fast einem Jahr, hatten wir beschlossen, uns weiter zu formieren und den Gedanken EFI nicht im Sande verlaufen zu lassen, sondern das aufzugreifen und weiter auszubauen, was bisher geschaffen worden ist. Zusammen haben wir bereits viel erreicht. Wir haben viele Projekte zu Ende geführt und viele Projekte in Angriff genommen. Wir haben viele Leistungen im sozialen, aber auch im wirtschaftlichen Bereich erbracht. Was verbindet uns *senior*Trainerinnen? Das EFI-Modell hat gezeigt, dass uns gerade die Vielseitigkeit der Bedürfnisse und Ideen, aber auch die Gemeinsamkeiten der älteren Menschen verbinden. Das sind z.B. der Wunsch nach Anerkennung im Alter oder der Wille, das Altersbild zu verändern, aktiv zu sein und sinnvolle Aufgaben übernehmen zu wollen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Fortbestand des EFI-Modellprogramms in Deutschland zu sichern und es unter dem Namen „EFI-D“ weiterzuführen. Dazu bedarf es Ihrer aller

Mitarbeit. Sie sind herzlich dazu eingeladen, gebeten und aufgefordert – es ist in Ihrem Interesse. In Forum 1 haben wir festgestellt, dass der Wille und die Notwendigkeit bestehen, das, was wir bereits geschaffen haben, gemeinsam weiter zu tragen und gemeinsam fortzusetzen. Ein wichtiger Punkt ist dabei die Grundsatzfrage, was wir mit EFI-D erreichen wollen. Wir möchten in erster Linie die für uns als ältere Ehrenamtliche relevanten Informationen zusammenfassen und weiterleiten, so dass wir alle auf gleichem Niveau und auf gleicher Augenhöhe auch gegenüber den Vertretern der Politik agieren können. Durch unsere Gemeinsamkeit und unseren Zusammenhalt wollen wir den Kommunen und den Ministerien zeigen, wie unsere Interessen gelagert sind. Wir wollen das Altersbild wirklich verändern.

Die vielen Einzelheiten, die wir dazu besprechen konnten, will ich Ihnen aus Zeitgründen ersparen. Sie können in Kürze alle Ergebnisse im EFI-Forum auf der EFI-Homepage unter www.seniortrainer.de, nachlesen. Interessenten, die an der Fortführung des EFI-Programmes mitarbeiten wollen, melden sich bitte beim ISAB-Institut oder bei mir. Um Ihre Hilfe habe ich deshalb gebeten, weil wir wirklich Hilfe brauchen. Damit alle mitmachen können, wird sich EFI-D soweit öffnen, dass die Mitglieder zwar in erster Linie *seniorTrainerinnen* sein werden, aber auch Kompetenzteams sein können oder einzelne Personen, auch juristische Personen, jedoch keine professionellen Unternehmen. In diesem Zusammenhang bitte ich die Agenturen für Bürgerengagement, uns gleichermaßen zu unterstützen. Ich habe festgestellt, dass alle Agenturen einen Fortbestand des EFI-Programms gerne sähen. Daher die Bitte: Informieren Sie all diejenigen, die hier nicht dabei sein konnten, alle, die Interesse haben, sich uns anzuschließen – damit wir EFI-D installieren können. Damit wir Sie alle dabei unterstützen können, sich auf kommunaler Basis weiter zu formieren und zusammenzuarbeiten. Ich bedanke mich herzlich bei Ihnen. (eduardkuntz@t-online.de)

Schwarz: Herzlichen Dank, Herr Kuntz. Das Wort geht nun an Herrn Krumbiegel vom *senior*Kompetenzteam Westküste.

Krumbiegel: Bevor wir mit der Abschlussdiskussion beginnen, möchte ich mich im Namen aller recht herzlich bei Frau Dr. Zimmermann bedanken. Frau Dr. Zimmermann hat uns seit dem Start des EFI-Programms begleitet. Sie hat sich immer für unser Programm eingesetzt und in sehr vielen Details geholfen. Sie war in einigen der Kompetenzteams und Agenturen zu Gast und hat sich dort informiert und geholfen. Und ich muss sagen, diese Detailaufgaben waren teilweise sehr zeitaufwendig. Vielen Dank!

Schwarz: Wir wollen nun darüber sprechen, wie es mit EFI nach Abschluss des Bundesmodellprogramms weiter geht. „Anwendung des Konzeptes in allen Bundesländern“, so das Programm. Auf dem Podium Vertreter aus Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und dem Bund. Herzlich

willkommen. Frau Dr. Zimmermann vom Bundesministerium - geht es weiter und wie geht es weiter?

Zimmermann: Es ist gut, dass Sie mit mir beginnen, denn ich werde erst einmal Wermutstropfen in den Wein träufeln müssen; danach können die Kollegen wieder Mut machen. Warum geht es von Seiten des Bundes nicht weiter? Wir dürfen als Bund nur Modellprojekte fördern, d.h. wir haben lediglich so genannte Anregungs- und Koordinierungskompetenzen. Diese haben wir im EFI-Programm sehr erfolgreich wahrgenommen. Wir haben das Programm von Anfang gemeinsam mit den Bundesländern gemacht, da klar war, dass wir die Finanzierung nach einer gewissen Zeit wieder einstellen müssen. Wir haben inzwischen fünf Jahre finanziert, normal sind bei Bundesmodellen nur drei Jahre. Wir haben also das ausgeschöpft, was von unserer Seite aus überhaupt möglich ist. Und Nun müssen wir als Bund die Zuständigkeit an die Länder und Kommunen abgeben. Was wir im Weiteren tun können, ist, die Idee der *senior*Kompetenzteams und der *senior*Trainerinnen weiterhin aktiv zu unterstützen. Dies ist für mich selbstverständlich: wir werden versuchen, die Kommunen davon zu überzeugen, dass sie das EFI-Programm übernehmen. Wir werden dazu Tagungen und Workshops für die Kommunen veranstalten und versuchen, kommunalen Entscheidungsträgern zu vermitteln, dass Selbstorganisation und freiwilliges Engagement älterer Menschen einen wichtigen Stellenwert in den Kommunen haben. Darüber hinaus können wir versuchen, die Öffentlichkeit mit anderen Projekten, die in eine ähnliche Richtung gehen, weiterhin zu mobilisieren.

Schwarz: Vielen Dank. Frau Gabi Frank-Mantowski ist von der Landesleitstelle „Älter werden in Rheinland-Pfalz“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familien und Gesundheit in Rheinland-Pfalz. Frau Frank-Mantowski, machen Sie weiter?

Frank-Mantowski: Ja, wir machen in Rheinland-Pfalz mit dem EFI-Programm weiter. Wir sind mit der Weiterführung am 01.04.2006 gestartet, also vor knapp 11 Tagen. Das Programm setzen wir weiterhin so um, wie es auch bisher läuft. Wir haben unter den Kommunen, Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros und auch im Bereich der Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz neue Anlaufstellen gesucht. Es haben sich acht Anlaufstellen beworben, zwei haben eine Option für das nächste Jahr gegeben. Wir haben vier ausgewählt. Das sind ganz unterschiedliche Träger: Die Arbeiterwohlfahrt im Kreis Altenkirchen, eine Kommune des Landkreises Neuwied, die Freiwilligenagentur Karat in Neustadt an der Weinstraße und ein protestantisches Dekanat, das Dekanat Bad Dürkheim an der Weinstraße. Bisher hatten wir drei Träger, jetzt machen wir mit vier weiter. Wir werden weiterhin pro Jahr ca. 20 *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer ausbilden. Wir arbeiten mit dem bisherigen Bildungsträger der evangelischen Arbeitsstelle „Bildung und Gesellschaft“, weil wir dort gute Erfahrungen gemacht haben. Obwohl das laufende Programm endet, arbeiten wir mit den bisherigen Anlaufstellen weiter zusammen. Wir haben bisher zwei Qualifizierungsseminare für die *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen durchgeführt, eins pro Jahr, und machen in

diesem Jahr Ende April wieder eines, an dem sich auch alle bereits ausgebildeten *senior*Trainerinnen beteiligen können. Bisher haben sich 19 angemeldet. Es wird dort wieder die Chance der - wie von Herrn Kuntz angeregt – Netzbildung geben. Wir suchen insgesamt noch nach besseren Vernetzungsmöglichkeiten.

Schwarz: Dankeschön. Wir stellen diese Frage allen hier auf dem Podium. Herr Fettweis vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration Nordrhein-Westfalen. Machen Sie weiter und wenn ja, wie? Falls nicht, warum?

Fettweis: Ich muss eins vorwegschicken. Was ich vortrage, ist politisch noch nicht endgültig entschieden, aber die Signale sind so, dass ich mich zu den Inhalten äußern kann. Die bisherigen Entscheidungsprozesse zur Weiterführung des EFI-Programms machen mich eigentlich ganz zuversichtlich.

Wir werden EFI nicht in gleicher Form weiterführen. Wir machen etwas anderes: wir schaffen eine Qualifizierungsoffensive für Ältere auf Grundlage des bürgerschaftlichen Engagements, um den Gestaltungswillen der Älteren auf einer breiten Basis zu stützen. Die Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Organisationen und Einrichtungen der Seniorenarbeit sollen besser auf die Ansprüche und Anforderungen der älteren Generation vorbereitet werden. EFI hat da natürlich auch schon allerhand geleistet, aber die Qualifizierungsoffensive ist eine Weiterentwicklung der Projekte EFI sowie einem Projekt, das wir in Nordrhein-Westfalen „Aufwind“ genannt haben. Die Organisation soll von einem so genannten – das ist jetzt ein Arbeitstitel – „Kompetenzzentrum für innovative Seniorenarbeit und Qualifizierung“ übernommen werden. Unser Plan ist, auf der Grundlage des etwas abgespeckten EFI-Curriculums von Prof. Burmeister in Nordrhein-Westfalen rund 100 – 120 *senior*Trainer und *senior*Trainerinnen zu qualifizieren. Dies soll unter dem Stichwort „Verstetigung“ in den bisherigen Anlaufstellen passieren. Wir haben zudem bereits zwei weitere Kommunen auf Kosten des Landes qualifiziert. Die Städte Paderborn und Hilden haben schon die vierte EFI-Staffel mitgemacht und es gibt weitere ca. 8 – 12 ernsthaft interessierte Kommunen. Was davon konkret umgesetzt werden kann, wird von den weiteren Gesprächen abhängen. Wir hoffen auf ca. 14 Anlaufstellen, die wir wie bisher mit Landesmitteln bis in Höhe von jeweils 5.000 Euro unterstützen werden. Die bisher zusätzlich gezahlten 5.000 Euro aus Bundesmitteln fallen in Zukunft weg, wie Frau Zimmermann gesagt hat. Deswegen haben wir den Kommunen bereits vermittelt, dass die Bundesmittel zukünftig durch die Akteure bezahlt werden müssen. Das muss nicht unbedingt Bargeld in Höhe von 5.000 Euro sein, das können durchaus auch Sachleistungen sein, wie z.B. die kostenlose Bereitstellung von Räumlichkeiten. Noch besser wäre, wenn die Kommune sagt, dass z.B. die Leiterin der Leitstelle „Älter werden“ in unserer Region oder der Altenplaner sich mit einem gewissen Stundenanteil an dem ehemaligen EFI-Projekt beteiligen werden. Rechnet man das auf ein Jahr um, sind das mehr als 5.000 Euro. Natürlich haben die

Anlaufstellen in der Regel auch in der Vergangenheit mehr als 10.000 Euro jährlich gebraucht. Dieses Mehr waren immer Eigenmittel.

Wir beschäftigen uns seit geraumer Zeit mit dem Thema der Weiterbildung hauptamtlicher Leiter/innen von Begegnungsstätten. Unser Ziel in Nordrhein-Westfalen ist es, die Begegnungsstätten zu so genannten „Servicezentren für ältere Menschen“ auszuweiten. Dabei sind die Leitungskräfte der Begegnungsstätten die wesentlichen Akteure. Deswegen gab es für diese zwei Qualifizierungsdurchgänge im Rahmen des Projekts „Aufwind“ mit überraschend guten Ergebnissen. Nach einem abgeschlossenen und einem fast abgeschlossenen Durchgang am praktischen Beispiel vor Ort sind die Ergebnisse so ermutigend, dass wir planen, jedes Jahr weitere 40 hauptamtliche Leitungskräfte von Begegnungsstätten zu qualifizieren. Das alles findet bei einem Träger der Weiterbildung statt, der bisher auch im EFI-Programm tätig war, dem evangelischen Erwachsenenbildungswerk in Düsseldorf. Dieses wird die Weiterbildungen künftig zentral für Nordrhein-Westfalen anbieten. Wir haben ein etwas anderes Schulungskonzept als EFI, von dem wir glauben, dass es dennoch genauso effektiv sein wird, aber etwas billiger. Wir müssen auch in Nordrhein-Westfalen mittlerweile sehr sparen. Es gibt in diesem Kontext eine weitere Entwicklung: nicht alle Begegnungsstätten – wir haben rund 2.000 in Nordrhein-Westfalen – werden von hauptamtlichen Kräften geleitet. Wir können auf die Erfahrungen von sehr vielen ehrenamtlich engagierten Leitungskräften zurückgreifen. Außerdem haben wir im Rahmen anderer Modellprojekte aus der Vergangenheit, besonders dem Aalener Modell, hervorragende Ergebnisse, die uns zu der Idee haben kommen lassen, in Aalen eine Art „Lernlabor“ einzurichten. Das ist ein Angebot an interessierte Kommunen, ihre Leitungskräfte nach Aalen zu schicken um nicht nur in Form eines frontalen Vortrages, sondern anhand eines Frage- und Antwortspiels sowie anhand vom Durchspielen praktischer Entscheidungs- und Organisationsprozesse Informationen zum Thema zu erhalten. Wir schulen so nicht nur die hauptamtlichen Leitungskräfte, sondern geben den interessierten Kommunen auch die Chance, ehrenamtliche Kräfte weiterzubilden.

Zum Geld: Das Qualifizierungszentrum hat natürlich Personalbedarf. Es ist unter anderem mit Personen besetzt, die schon im EFI-Programm die Ausbildungen geleitet haben. Insgesamt wollen wir, auf vier Kalenderjahre verteilt, ein Fördervolumen von rund einer Million Euro aufwenden. Wenn man berücksichtigt, dass die Träger der Weiterbildung weitere 20% Eigenanteil erbringen, geht es hier um ein Investitionsvolumen von rund 1,2 bzw. 1,3 Million Euro für drei Zeitjahre. Dazu kommt, das kann ich nicht in Geld ausdrücken, der Verein Zwar e.V. - Zwischen Arbeit und Ruhestand -, in dem 5 ¾ Stellen Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen arbeiten. Mit Zwar e.V. habe ich das Abkommen getroffen, dass eine Vollzeitstelle in die Qualifizierung des EFI-Programms geht, so das insgesamt drei vollzeitäquivalente Stellen für EFI-Schulungen zur Verfügung stehen. Die Begegnungsstätten laufen zurzeit noch außen vor, da dies mit zusätzlichem Personal verbunden ist.

Schwarz: Sie nennen das Programm weiterhin EFI?

Fettweis: Ja, natürlich. Wir werden es dann in aller Bescheidenheit „EFI-NRW“ nennen.

Schwarz: Vielen Dank, Herr Fettweis. Dann schauen wir nach Bayern. Christine Schwendner vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ist auf dem Podium. Geht es bei Ihnen weiter?

Schwendner: Die positive Nachricht: Ja, bei uns geht es ebenfalls weiter. Allerdings in einer modifizierten und etwas abgespeckten Form. Wir werden in einer Programmlaufzeit von weiteren drei Jahren versuchen, die sechs bestehenden und darüber hinaus einige neue Anlaufstellen mit einer Summe von 5.000 Euro pro Anlaufstelle pro Jahr zu fördern. Uns ist klar, dass dies eine Teilfinanzierung ist. Der Nutzen des bürgerschaftlichen Engagements muss für die Kommune so deutlich sein, dass die Kommune auch bereit ist, sich nachhaltig selbst an dem Programm zu beteiligen.

Wir werden die Bildung in zwei Schritten organisieren. Derzeit gibt es in Bayern das Landesnetzwerk „Bürgerschaftliches Engagement“. In Personalunion des Geschäftsführers existiert damit bereits einen Bildungsträger, der die *seniorTrainerinnen* bisher als einer der beiden überörtlichen Bildungsträger geschult hat. Das Landesnetzwerk „Bürgerschaftliches Engagement“ hat nun die Aufgabe, die diesjährigen Anlaufstellen und die neuen Anlaufstellen nach dem Prinzip „train the trainer“ zu qualifizieren, so dass die einzelnen Anlaufstellen später vor Ort die weiteren Schulungen übernehmen können. Es wird bei uns damit keine zentralen Qualifizierungen geben. Inwieweit die Anlaufstellen dies tatsächlich selbst übernehmen und ob sie sich in Verbänden zusammenschließen - wie die konkrete Ausgestaltung sein wird – ist noch offen. Die Laufzeit beginnt am 01.01.2007 auf drei Jahre. Unsere Zielsetzung ist, sowohl das EFI-Programm zu verstetigen, als auch neue Anlaufstellen für die Idee zu gewinnen. Es ist ähnlich, wie Frau Dr. Zimmermann das Eingangs erwähnt hat: wir sehen uns nicht in der Dauerförderung solcher Projekte, wir als Land sehen uns für weitere drei Jahre als Impulsgeber, um noch einmal eine Anschubfinanzierung zu gewährleisten. Nach drei Jahren wird die Finanzierung eingestellt. Wir hoffen, dass sich die Idee bis dahin so verstetigt hat, dass die Frage, ob Gelder in das EFI-Programm fließen, gar nicht mehr gestellt werden muss. Es kann nicht Aufgabe des Landes sein, eine dauerhafte Finanzierung zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist uns wichtig, eine Ausdifferenzierung von Engagementfeldern und Engagementbereichen im Auge zu behalten. Wir sehen EFI und die *seniorTrainerinnen* als eine von mehreren Möglichkeiten für ältere Menschen, sich in verschiedenen Bereichen gesellschaftlich zu beteiligen und zu engagieren. Deshalb sehen wir EFI als einen Baustein im Gesamtpool von bürgerschaftlichen Engagement.

Schwarz: Danke schön, Frau Schwendner, für diese Information. Wir gehen aus dem südlichen Bayern zum nördlichen Mecklenburg-Vorpommern zu Frau Elvira Henke vom Sozialministerium des Landes, die bereits gesagt hat: „Wir machen weiter!“

Henke: Ja, und ich bin stolz darauf, dass wir weitermachen können. Leider nicht in dem Umfang, wie Herr Fettweis es für Nordrhein-Westfalen beschrieben hat, dazu ist Mecklenburg-Vorpommern einfach zu arm. Wir haben das EFI-Projekt in zwei Bereiche geteilt: einerseits ist es uns wichtig, dass die bereits ausgebildeten *seniorTrainerinnen* weiterhin qualifizierte Unterstützung erhalten und, in kleinerem Rahmen, vom Bildungsträger weiter begleitet werden. Ich betrachte die Anlaufstellen und den Bildungsträger als gleichwertige Partner. Als nächsten Punkt haben wir uns zum Ziel gesetzt, das EFI-Konzept auch weiterhin zu verwirklichen, d.h., wir werden jährlich 20 neue *seniorTrainerinnen* ausbilden. Wir behalten unseren zentralen Bildungsträger bei und, bis auf eine, auch unsere Agenturen. Das bisher an EFI beteiligte Seniorenbüro Neubrandenburg wird sich künftig an einem neuen Bundesmodellprojekt beteiligen. Darüber sind wir natürlich sehr froh. Unser Bildungsträger hat gemeinsam mit den Agenturen maßgeblich dazu beigetragen, dass wir das Programm auf Landesebene fortsetzen können. Diese haben eine dermaßen gute Öffentlichkeitsarbeit geleistet, dass, als die Entscheidung anstand, ob wir das EFI-Programm fortführen wollen, alle Fraktionen gar nicht anderes konnten. Sie alle wussten, was EFI heißt und sie mussten einfach sagen, „wir brauchen dieses Programm“.

Großer Nachholbedarf besteht noch bei den Kommunen. Wir haben deswegen kürzlich Vertreter der Landesseniorenbeiräte in die Ausbildung miteinbezogen und erhoffen uns davon eine weitere Verstetigung von EFI auf kommunaler Ebene.

Schwarz: Dankeschön, Frau Henke! Dorothea Blume vom Ministerium für Soziales, Gesundheit Familie, Jugend und Senioren Schleswig-Holstein - Wie sieht es bei Ihnen aus? Geht es bei Ihnen weiter?

Blume: Auch wir gehören zu den Bundesländern, die weitermachen, da auch wir überzeugt sind, dass EFI ein sehr erfolgreiches Programm ist. Zum einen werden wir das Bestehende fortführen, nämlich - wie auch in anderen Bundesländern - den Austausch mit Vertretern der *seniorTrainerinnen*, der Agenturen und der überörtlichen Bildungsträgern auf Landesebene sowie regelmäßige Fortbildungen für *seniorTrainerinnen*, welche von den *seniorTrainerinnen* eigenständig vorbereitet werden sollen. Das Land übernimmt dabei zum größten Teil die Kosten, was viel wert ist. Wir werden zudem weitere *seniorTrainerinnen*, maximal ca. 24 pro Jahr, beim bisherigen Bildungsträger nach dem bewährten Modell qualifizieren, d.h. dreimal drei Tage mit Praxistagen und mit der Übernachtung vor Ort.

Wir werden noch in diesem Jahr drei bis vier neue Standorte auswählen, daher ist die Bereitschaft der Kommunen unbedingt erforderlich. Das Land wird die Qualifizierungskosten der *seniorTrainerinnen* weiterhin übernehmen. Wir erwarten von den Kommunen, dass sie sich beteiligen, mit mehr als nur Lippenbekenntnissen. Dass sie also zum einen die Sachmittel zur Verfügung stellen und sich zum anderen bereit erklären, Türen zu öffnen. Wir wären auch sehr froh, wenn die Kommunen auf irgendeine Art und Weise anteilig Personal

zur Verfügung stellten. Wir sind noch in der Vorbereitung, was die Weiterqualifizierung angeht, da wir die Haushaltslage abwarten müssen. Anfang Juni richten wir einen Informationstag für die Kommunen und interessierte Anlaufstellen aus. Natürlich werden wie bisher auch die Seniorenvertreter bzw. den Landesseniorenrat beteiligt und informiert. In Schleswig-Holstein sind, wie vielleicht in anderen Ländern auch, einige Mitglieder der Seniorenbeiräte auch *seniorTrainerinnen* geworden, was ich außerordentlich nützlich und hilfreich finde.

Schwarz: Die mangelnde Bereitschaft der Kommunen, an der Fortführung des EFI-Programms mitzuarbeiten, scheint häufig das größte Problem zu sein. Warum sind die Kommunen so wenig interessiert?

Blume: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es ganz wichtig ist, die Kommunalvertreter persönlich anzusprechen. Persönliche Kontakte helfen dabei natürlich sehr. Wenn ich den Kontakt zum Bürgermeister einer Stadt aufgenommen habe, hat der meist gesagt „Ich sage, wir sind dabei, schicken Sie Unterlagen“. Ansonsten haben wir gute Erfahrungen mit Anlaufstellen gemacht, die sehr eng an die Kommunen angebunden sind. Wir haben bislang keine Anlaufstelle, die einem Wohlfahrtsverband angeschlossen ist. Ich weiß nicht, wie die Erfahrungen der anderen sind.

Schwarz: Auch Frau Henke hatte erwähnt, dass noch Nachholbedarf betreffs der Zusammenarbeit mit den Kommunen besteht.

Henke: Das hängt sicherlich auch mit der Finanzausstattung der Kommunen in den neuen Bundesländern zusammen. Es werden dort vor allem Pflichtaufgaben erfüllt und alles, was zu den freiwilligen Leistungen gehört, als eher nachrangig betrachtet. Dennoch bin ich der Meinung, dass wir transparent machen müssen, wie viel Nützliches *seniorTrainerinnen* einbringen. Sie sind ein Gewinn, und wenn die Kommunen das erkennen, sind sie vielleicht auch bereit, Unterstützung zu leisten. Wir unterstützen aus genau dem Grund den Landesseniorenbeirat und seniorenfreundliche Kommunen und hoffen, so an die Kommunen heranzukommen.

Schwarz: Ist wirklich immer nur das Geld das Problem? Frau Schwendner sagt „Nein“?

Schwendner: Geldmangel ist natürlich immer ein Problem. Es ist zumindest in Bayern aber auch so, dass bestimmte Kommunen bereits eigene Konzepte für Bürgerengagement haben, ob das nun Methoden, Paten- oder Botschaftermodelle sind. Die Frage ist daher immer, ob die bereits in den Kommunen existierenden Konzepte parallel zum *seniorTrainerinnen*-Modell laufen sollen oder ob EFI als so wichtig erachtet wird, dass die übrigen Projekte eingestellt werden.

Frank-Mantowski: Die Kommune ist für mich einer der wichtigsten Ansprechpartner der *seniorTrainerinnen*. Wir hatten in Rheinland-Pfalz während der Modelllaufzeit zwei Kommunen, die diesen Anspruch als Ansprechpartner nicht erfüllt haben, in denen die *seniorTrainerinnen* aber trotzdem Erfolg mit ihrer Arbeit hatten. Natürlich hat auch die Kommune einen Gewinn von den Projekten der *seniorTrainerinnen*. Es ist in erster Linie wichtig, dass die Kommune die Arbeit der *seniorTrainerinnen* wahrnimmt und schätzen lernt. Bis die Kommunen das freiwillige Engagement älterer Menschen, insbesondere angesichts des demographischen Wandels, schätzen lernen, braucht es wohl noch eine Weile. In Rheinland-Pfalz gehen die Landesgelder in Höhe von jeweils 5.000 € direkt an die Anlaufstellen. Die Kommunen sind in Bezug auf weitere Gelder bzw. zur weiteren Unterstützung laufender Projekte gefragt. In Rheinland-Pfalz haben *seniorTrainerinnen* sehr viel bewirkt. Wie Prof. Rosenmayr sagte: EFI muss eine Bewegung werden, um bestehen zu bleiben. Dazu wird hoffentlich auch die Bundesarbeitsgemeinschaft zur Gründung von EFI-D beitragen. Dann werden, so glaube ich, auch die Kommunen sehr viel mehr auf das Potential der *seniorTrainerinnen* zurückgreifen und sagen: „Hier sind Menschen, die sich für unsere Gemeinschaft engagieren.“

Fettweis: Ich denke, in Einzelfällen kann man das so sehen, wie Frau Frank-Mantowski soeben beschrieben hat. Aber als generelle Position halte ich das nicht für verantwortbar. Im Grundgesetz steht: Für die Daseinsvorsorge ist die Kommune zuständig. Die Lebensverhältnisse der älteren Generation und die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements sind davon ein ganz wesentlicher Bestandteil. Wir haben die Kommunen zu sehr außen vor gelassen. Wir hätten – nach meiner Einschätzung – die Kommunen von Anfang an mehr einbinden und in die Pflicht nehmen müssen. Die Begründung der Kommunen, aufgrund der Finanzsituation nicht mehr leisten zu können, ist sicherlich sehr eingängig, aber kaum akzeptabel. Es ist ein Irrglaube, dass in Deutschland kein Geld mehr vorhanden sei. Wir haben Geld, die Frage ist nur, mit welchen Prioritäten es wo eingesetzt wird. Wir haben den Bürgermeister von Arnsberg, Herrn Vogel, gebeten, einmal die Arnsberger Strukturen analysieren zu lassen. Dabei stellte sich heraus, dass bürgerschaftliches Engagement für die Kommunen den gleichen Stellenwert hat wie das Bundessozialhilfegesetz. Das ist natürlich eine sehr gewagte Prognose. Unser Innenministerium zum Beispiel, das die Dienstaufsicht über die Kommunen hat, hat diese These nicht beanstandet. Ich wundere mich, wie wenig die Kommunen sich diese Thesen zu Eigen machen.

Zimmermann: Ich denke, dass jeder, der hier gesprochen hat, gleichermaßen Recht hat. Wir können die Situation in Mecklenburg-Vorpommern nicht mit der Situation in Nordrhein-Westfalen vergleichen. Bei einem Bundesprogramm muss oft vom kleinsten gemeinsamen Nenner ausgegangen werden. Wenn wir als Bund versucht hätten, von Anfang an die Kommune verpflichtend mit einzubeziehen, so würde EFI heute nicht existieren. Nordrhein-Westfalen hat in den vergangenen Jahren fantastische Aufbauarbeit geleistet. Das war nicht

immer so, es gab dort in den letzten Jahren politischen Rückenwind und mehr Geld als in einigen anderen Bundesländern. Herr Dr. Zeman vom DZA hat in unserem Auftrag eine dahingehende Untersuchung durchgeführt und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass sehr viel von dem, was mit EFI in Zukunft erreicht werden kann, davon abhängt, welche – ich sage das vorsichtig - „Leitkultur des aktiven Alters“ es in dem jeweiligen Bundesland gibt. Das ist in der Bundesrepublik keineswegs einheitlich.

Schwarz: Wir haben von ganz verschiedenen Arten und Weisen gehört, wie Sie weiter vorgehen möchten. Niemand hat gesagt, es geht nicht weiter. Wie sieht die Zukunft des EFI-Programms in anderen Bundesländern aus?

Zimmermann: Zehn Länder waren am Modellprogramm beteiligt. Ich weiß nicht im Detail, wie es in den jeweiligen Bundesländern aussieht, aber ein grobes Bild kann ich geben. In Hamburg z.B. findet zurzeit leider ein Personalwechsel statt, deswegen ist die Kommunikation in letzter Zeit etwas eingeschränkt. Hamburg wird das EFI-Programm weiterhin unterstützen, ich weiß jedoch nicht, in welchem Umfang, da wir über Details nicht mehr sprechen konnten. Das Signal war jedoch eindeutig: Hamburg unterstützt das EFI-Programm weiter. In Hessen geht es in gewisser Weise auch weiter, allerdings wird das EFI-Programm dort nicht weiter ausgebaut, sondern es werden so genannte Ehrenamtslotsen gebildet. Das, was wir für Ältere angeboten haben, wird dort generationsübergreifend weiter ausgebaut. Ähnliche Signale kommen aus Niedersachsen. Auch dort wird versucht, das EFI-Modell generationsübergreifend auszubauen. Da ich aus der Seniorenpolitik komme, sehe ich das mit einem weinenden Auge, aber es geht immerhin auch dort weiter.

Schwarz: Warum mit einem weinenden Auge?

Zimmermann: Weil es unser Anliegen ist, die Rolle älterer Menschen in der Gesellschaft zu stärken und gerade für die älteren Menschen etwas aufzubauen. Wenn aus den *seniorTrainerinnen* Ehrenamtslotsen werden, so hat das nicht mehr die Signalwirkung, dass hier eine Rolle für die ältere Generation geschaffen wird. Alle *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* arbeiten in den und durch die von ihnen initialisierten und geförderten Projekte ja immer auch generationsübergreifend. Es geht mir eher um die Signalwirkung der Benennung, die in die Gesellschaft geht. Für die Gesellschaft werden Ältere dann Ehrenamtslotsen sein – nach dem Curriculum ausgebildet, das für das EFI-Programm entwickelt wurde.

Auch in Brandenburg wird es weitergehen, ich weiß leider nicht genau, wie. Thüringen ist das einzige Land, aus dem ich keinerlei Signal habe, das es weitergeht. Ich werde weiter den Kontakt suchen und versuchen, noch etwas zu bewegen. Trotzdem bleibt Thüringen das einzige Bundesland, für das ich keine positive Meldung weitergeben kann.

Sachsen-Anhalt zum Beispiel ist leider gar nicht am Modellprogramm beteiligt. Wir hoffen natürlich, dass wir auf kommunaler Ebene weitere Bundesländer gewinnen können, die bereits durch die Generationsübergreifenden Freiwilligendienste jeweils eine Anlaufstelle im Land haben.

Schwarz: Die heutige Frage ist: Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in *allen* Bundesländern – wie kann das Konzept auf andere Bundesländer übertragen werden?

Zimmermann: Ich denke, wir sind noch nicht am Ende des EFI-Programms angelangt, sondern an einer, wenn auch schwierigen, Weichenstellung. Wir vom Bundesministerium versuchen, ein wenig zu helfen, damit der Übergang besser funktioniert. Deswegen hat das ISAB-Institut von uns den Auftrag, noch in diesem Jahr 20 Kommunen zu gewinnen und dort Anlaufstellen zu qualifizieren und zu beraten, damit diese das EFI-Modell in Eigenregie aufbauen können. Diese Kommunen müssen jedoch ohne Mittel von Bund und Ländern auskommen. Gleichzeitig hat Prof. Burmeister von der Hochschule Neubrandenburg den Auftrag, in den gewonnenen Kommunen die entsprechenden Bildungsträger so zu beraten, dass sie das Curriculum entsprechend anwenden können.

Schwarz: Es stimmt optimistisch, dass die Bundesländer, die am EFI-Programm teilgenommen haben, das Modell weiterhin verfolgen werden – wenn auch streckenweise mit anderer Bezeichnung. Außerdem laufen die Vorbereitungen zur Gründung von „EFI-D“, einer deutschlandweiten übergreifenden Initiative zur Erhaltung des EFI-Gedankens – mit allen, die bereits aktiv sind und diejenigen „infizieren“ möchten, die noch aktiv werden wollen. Damit bleibt nur, Ihnen dafür Kraft und Erfolg zu wünschen. Machen sie weiter so und werben sie andere, sich ebenfalls zu engagieren. Ich finde es bewundernswert, sich aktiv mit seinen Erfahrungen auf allen Gebieten in unserer Gesellschaft einzubringen und zu helfen. Bevor wir zum Schlusswort von Frau Dr. Zimmermann kommen, noch eine Wortmeldung von Herrn Fettweis.

Fettweis: Ich war von Anfang an dabei und habe den Entwicklungsprozess aus dem Plenum heraus, aber auch in der Zusammenarbeit mit den Kollegen und Kolleginnen aus den Ländern und vor allem mit Frau Dr. Zimmermann kennen gelernt. So viele Bundesländer in einem Projekt – das ist mit Flöhe hüten vergleichbar. Die föderalen Strukturen sind in unserer Republik ja sehr ausgeprägt. Aber ich denke, die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium, vor allem natürlich mit Frau Dr. Zimmermann und ihren Mitarbeiterinnen, war etwas ganz besonderes, genauso wie das EFI-Programm etwas Besonderes ist. Dafür möchte ich einfach Danke sagen.

Schwarz: Vielen Dank. Ich gebe an Frau Zimmermann für das Schlusswort.

Zimmermann: Das Modellprogramm endet, das macht einen wehmütig. Noch aber läuft das EFI-Programm bis Ende 2006. Diese Fachtagung ist daher keine Abschlussveranstaltung,

sondern vielmehr ein Start in neue Programmformen, den wir im letzten Jahr der Bundesprogrammlaufzeit durchführen wollten, um die Weiterführung von EFI zu besprechen. Ich denke, das ist sehr gut gelungen. Wir alle zusammen können sehr stolz auf das sein, was wir in den vergangenen Jahren erreicht haben. Wir haben fantastische Statistiken vorliegen, die es uns ermöglichen, für dieses Programm und den Gedanken EFI, *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* zu werben und andere zu überzeugen. Wir können 1000 *seniorTrainerinnen* und 3000 von Ihnen angestoßene, unterstützte oder weitergeführte Projekte vorweisen. Das beeindruckt. Wir leben in einer Zeit, in der man mit Zahlen überzeugen kann. Trotzdem stehe ich hier und sage Ihnen, dass die Zahlen nicht das Entscheidende sind. Vieles mehr als bloße Zahlen und Statistiken ist in diesem Programm entstanden. Es ist leider schwierig, dieses Mehr zu fassen und zu formulieren. Es ist vielleicht vor allem ein gefühltes Mehr.

Wir haben darum gerungen, die Rolle der *seniorTrainerinnen* zu definieren. Eigentlich lässt sich diese Rolle nur leben, und nicht beschreiben. Das *gelebte* EFI ist das, was letztendlich wirkt und weiterführt. Vielleicht ist es tatsächlich gelebter Gemeinsinn, der sich in diesem Programm manifestiert und der das erwähnte Gefühl hervorbringt, dass EFI zu einer Bewegung wird, werden muss. Es ist ganz wichtig, dass so ein Gemeinschaftsgefühl entstanden ist. Herr Staatssekretär Kues hat zu Anfang bereits vielen Akteuren gedankt, das möchte ich jetzt nicht im Einzelnen wiederholen, sondern möchte mich nur noch einmal ganz herzlich von Seiten des Ministeriums bei den Bildungsträgern und den Anlaufstellen bedanken. Es war für die Anlaufstellen und für die Bildungsträger ein Wagnis und sicherlich nicht immer leicht, sich am EFI-Programm zu beteiligen. Es ist in diesem Programm niemals ruhig geworden. Es ist immer weitergegangen. Ich möchte mich auch ganz herzlich bei den Ländern hier auf dem Podium, aber auch bei den Ländern, die heute nicht dabei sein können, bedanken. Unsere Zusammenarbeit hat einen fantastischen Nutzen für alle gebracht. Wir haben zum Beispiel über das EFI-Programm einen Bund-Länder-Arbeitskreis aufgebaut, was es in vergleichbarer Form bisher nicht gab. Wer für die aktiven und engagierten Senioren zuständig ist, steht immer ein wenig im Schatten der Altenhilfe. Die Altenhilfe hat gut ausgebaute Strukturen und Gelder und die Möglichkeit, sich auf regelmäßigen Treffen abzustimmen. Wir hatten diese Möglichkeit der gegenseitigen Abstimmung bisher nicht und haben daher beim letzten Treffen beschlossen, dass wir diese neu entstandene Runde auch nach dem Auslaufen des Bundesmodellprogramms weiter fortsetzen möchten. Für die gesamtpolitische Seniorenarbeit in Deutschland ist das ein riesiger Fortschritt. Auch dafür möchte ich mich sehr herzlich bedanken. Ich möchte mich außerdem noch einmal recht herzlich bei Herrn Bischoff und dem ISAB-Institut für die wunderbare Organisation bedanken und bei Frau Schwarz, die uns so gut durch das Programm geführt hat. Es bleibt, Ihnen allen zu danken, dass Sie gekommen sind und mitdiskutiert haben und dass Sie alle – so glaube ich - das EFI-Programm und den EFI-Gedanken weitertragen möchten und werden.

8. seniorKompetenzteams (Forum 1)

seniorKompetenzteams und ihre zukünftige Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“

Moderation: *Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln*
 Eduard Kuntz, seniorTrainer, Arnsberg
Berichterstattung: *Dr. Gisela Notz, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn*

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
 Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
 „Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

- 1. Kurzbeschreibung der Forumsziele**
- 2. Berichterstattung zu Forum 1**
Dr. Gisela Notz, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- 3. seniorKompetenzteams und ihre Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“**
Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln
- 4. Vorstellung des Organisationsmodells einer Bundes-AG für seniorKompetenzteams**
Eduard Kuntz, seniorTrainer, Arnsberg
Herbert Schmidt, seniorTrainer, Würzburg
- 5. Vorstellungen zur Organisation der internetbasierten Kommunikation und Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft und mit externen Akteuren**
Inge Hella Kaschig, seniorTrainerin, Dreieich
- 6. Organisationsmodell der Landesarbeitsgemeinschaft der seniorKompetenzteams in Bayern**
Dietmar Förster, seniorTrainer, Feldkirchen

8.1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

*Senior*Kompetenzteams unterstützen die Verantwortungsübernahme Älterer im Gemeinwesen und die Weitergabe ihres Erfahrungswissens auf vielfältige Weise. Nach Innen dienen sie dem kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch der *senior*Trainerinnen. Nach Außen sorgen sie dafür, dass die *senior*Trainerinnen-Rolle in der Kommune wahrgenommen und realisiert wird. Die örtlichen *senior*Kompetenzteams sind aber auch ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt für den überregionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch und die Vernetzung der *senior*Trainerinnen. Die Älteren werden auf Landes- und Bundesebene zunehmend zu Managern ihrer selbstbestimmten Verantwortungsübernahme. Sie kooperieren mit ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Verbänden, um Erfahrungen gemeinsam zu reflektieren und Konzepte gemeinsam weiter zu entwickeln. Dadurch leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Bürgergesellschaft.

Vor diesem Hintergrund hat sich nach der 4. EFI-Fachtagung 2005 in Würzburg eine Arbeitsgruppe von *senior*Trainerinnen aus verschiedenen Kommunen zusammengefunden, die in mehreren Workshops ein Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft *senior*Kompetenzteams entwickelt hat mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit des Konzeptes zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren und den Selbstorganisation der *senior*Trainerinnen zu unterstützen. Parallel dazu bilden sich derzeit Landesarbeitsgemeinschaften für *senior*Kompetenzteams und auch die Selbstorganisationsprozesse der *senior*Kompetenzteams auf örtlicher Ebene schreiten weiter voran, u.a. durch örtliche Vereinsgründungen.

Hauptanliegen der Bundes Ag *senior*Kompetenzteams ist es, nach Abschluss des Modellprogramms den Erfahrungsaustausch zwischen den *senior*Kompetenzteams aufrechtzuerhalten, die bereits in 2006 in 20 Kommunen außerhalb des Modellprogramms entstehenden *senior*Kompetenzteams einzubeziehen und den Aufbau weiterer *senior*Kompetenzteams in vielen Kommunen außerhalb des Modellprogramms zu befördern.

Die Bundes Ag *senior*Kompetenzteams und die zu gründenden Landes Ag's eröffnen die Perspektive, zur Verstetigung und Verbreiterung der Kernideen des EFI- Programms in vielen Kommunen und zur bundesweiten Verankerung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“.

Ziel des Forums ist es,

- über die bisherigen Aktivitäten der Arbeitsgruppe zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams zu berichten;
- das entwickelte Organisationsmodell einer Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams vorzustellen, Ziele, Strukturen und Perspektiven einer Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams zu diskutieren sowie Bündnispartner für die Gründung zu gewinnen;
- einen Blick auf aktuelle Selbstorganisationsprozesse auf Landesebene und auf örtlicher Ebene zu werfen;
- Ansätze für eine internetbasierte Kommunikation und Zusammenarbeit der *senior*Kompetenzteams vorzustellen.
- Terminvereinbarungen zur Gründung der Bundes Ag:
 - Ausarbeitung der Satzung
 - Vorbereitung der Gründungsversammlung
 - Gründungsversammlung im September zu der die Sprecher aller *senior*Kompetenzteams eingeladen werden
 - Außendarstellung der Bundes Ag und Mitgliederwerbung ab Oktober 2006

Wichtige Unterlagen für die Beratung im Forum sind

- Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft *senior*Kompetenzteams: Erfahrungswissen für Initiativen vom 6./7. Februar 2006 (Tagungsmappe Ziffer 8)
- der „Leitfaden für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Gewinnung und Begleitung von *senior*Trainerinnen. Übertragung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen.“
- der EFI-Newsletter Nr. 7 „Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“
- der EFI-Newsletter Nr. 8 „Leistungen der *senior*Kompetenzteams für Kommunen“

8.2. Berichterstattung zu Forum 1

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

Im Forum 1 „*senior*Kompetenzteams“ wurde das Modellprojekt „Erfahrungswissen für Initiativen“, das am 31.12. 2006 zu Ende geht, insgesamt positiv bewertet. Dass es sich um ein erfolgreiches Programm handelt, wurde auch aus den Beiträgen der *senior*Trainerinnen deutlich. Mit großen Engagement und realistischen Vorstellungen für die Zukunft, die Visionen nicht aussparten, beschäftigten sich die Frauen und Männer mit ihren neuen Verantwortungsrollen und damit, ein „neues Bild des älteren Menschen in die Öffentlichkeit zu tragen“ (Zimmermann, BMFSFJ). Nun geht es darum, dafür zu sorgen, dass das bis jetzt erarbeitete auch nach Ablauf des Modellprogramms weitergeführt wird. „Das Programm soll nicht baden gehen“, darin waren sich die TeilnehmerInnen einig. Sie haben erfahren, dass viele ältere Menschen viele ähnliche Ziele haben, sie haben neue Freunde gefunden und neue Wege der Kommunikation. Sie wollen die Kontakte nicht missen und neue knüpfen.

In 20 Kommunen bestehen bereits *senior*Kompetenzteams, 20 – 25 weitere sollen gewonnen werden. Mehrere Kommunen haben ihr Interesse ausgesprochen, die Umsetzung des Konzepts in weiteren Kommunen zu fördern. Es ist damit zu rechnen, dass noch in diesem Jahr, bzw. Anfang nächsten Jahres in etwa 100 Gemeinden Kompetenzteams bestehen.

*senior*Kompetenzteams sind im Laufe des EFI-Programms zu einem wichtigen Dreh- und Angelpunkt für den überregionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch und die Vernetzung der *senior*Trainerinnen geworden. Ihr Hauptanliegen ist es, nach Abschluss des Modellprogramms den Erfahrungsaustausch aufrechtzuerhalten.

Die gehaltenen Inputs von Stefan Bischoff, Dietmar Förster, Siegfried Heger, Inge Hella Kaschig und Eduard Kuntz sind in den diesem Bericht folgenden Abschnitten dokumentiert. Sie alle fragten danach, wie und unter welchen Bedingungen das Konzept zu sichern ist. Da außer Stefan Bischoff (ISAB-Institut Köln) alle selbst *senior*Trainerinnen sind, sprachen ExpertInnen ihrer eigenen Situation.

Im Forum 1 wurde

- über die bisherigen Aktivitäten der Arbeitsgruppe zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams berichtet,
- ein Organisationsmodell vorgestellt und diskutiert,
- Ansätze für eine internetbasierte Kommunikation der *senior*Kompetenzteams vorgestellt.

Was interessiert die *seniorTrainerinnen* an der Weiterführung des Programms?

Deutlich wurde, spätestens bei der Diskussion der Frage danach, warum die *seniorTrainerinnen* selbst daran interessiert sind, das Thema weiterzuführen, dass es sich hier nicht um „blinden Aktionismus“ handelt, sondern dass die Befragten sorgfältig über die Konsequenzen ihres Engagements für sich und andere nachdenken. Sie wollen ihr eigenes Selbstwertgefühl stärken, nicht zum alten Eisen gehören und gleichzeitig gesellschaftlich Nützliches leisten, möglich intergenerativ: „Wir können etwas bewegen, gehören nicht zum alten Eisen, können mit anderen gemeinsam aktiv am gesellschaftlichen Wandel, hin zu einer neuen Kultur des Alterns, arbeiten“, das war Konsens. Deshalb wollen sie auch nach Abschluss des EFI-Programms ihr Erfahrungswissen durch Weiterbildung reflektieren, strukturieren und weiter entwickeln. Sie wollen mit „denen vernetzt sein“, mit denen sie das Programm durchgeführt haben, denken aber auch an eine Öffnung für Menschen „von außerhalb des EFI-Programms“. Es geht um Solidarität der Älteren und die darf nicht exklusiv wirken, sondern soll Menschen aus unterschiedlichen Zusammenhängen, Herkunftsländern, Kulturkreisen und Lebensweisen vereinen. „Wir wollen keinen verlieren“, könnte man das Diskutierte zusammenfassen. Die Frage der Qualifikationskriterien für die „Neuen“ muss freilich noch bearbeitet werden, ebenso muss er/sie die Ziele von EFI anerkennen. Örtliche und landesweite Vernetzungen sollen unterstützt werden.

Die Akteure sind der Überzeugung, dass sie im Leben noch einiges bewirken können. Der Gesellschaft wollen sie zeigen, dass sie auf den Zustand der Welt Einfluss nehmen können, weil sie aufgrund ihres Erfahrungswissens Ideen gesammelt haben, die sie zum Nutzen für sich und die Gemeinschaft einbringen wollen. Einige finden es einen Skandal, dass der Staat sich immer mehr aus seiner Verantwortungsrolle zurückzieht, sie wollen auf keinen Fall Arbeiten übernehmen, die bezahlt geleistet werden müssen oder sollten; auch nicht in Projekten, die wegen aktueller Mittelkürzungen nicht finanziert werden. Sie wollen zusätzliche Arbeiten leisten und keine Lückenbüsser sein.

EFI D = Erfahrungswissen für Initiativen deutschlandweit

Bereits bei der 4. Fachtagung 2005 in Würzburg erfolgte der Start für die Weiterführung des Projekts nach Abschluss des Modellprogramms. Eine Arbeitsgruppe von *seniorTrainerinnen* aus verschiedenen Kommunen stellte dort in mehreren Workshops ein Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft *seniorKompetenzteams* vor, mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit des Konzeptes zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren und der Selbstorganisation durch landes- und bundesweite Vernetzung der *seniorKompetenzteams* sicherzustellen. Das Konzept erfreute sich großer Zustimmung. Anschließend wurde eine bundesweite Arbeitsgemeinschaft „Zukunft der *seniorTrainerinnen* ab 2007“ gegründet. Parallel dazu bildeten sich anschließend Landesarbeitsgemeinschaften für *senior-*

Kompetenzteams und örtliche Vereinsgründungen. Dabei wurden die unterschiedlichen Interessen auf den verschiedenen Ebenen berücksichtigt. Auf den örtlichen Ebenen geht es vorerst vor allem um die Initiierung von Projekten, denn EFI soll weiter in einer kooperativen Form verwirklicht werden. Eine Reihe von weiteren Aktivitäten zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenkompetenzteams „EFI Deutschland“ sind seitdem geschehen. Insgesamt ist noch vieles offen für weitere Ideen. Es besteht ein hohes Maß an Bereitschaft, EFI-D in eigener Regie zu übernehmen um einen Erfahrungsaustausch zwischen den Seniorekompetenzteams aufrecht zu erhalten.

EFI-D braucht Unterstützung und Strukturen

Im Rahmen des EFI-Programms sind bereits tragfähige Strukturen geschaffen worden. Daran kann angeknüpft werden. Angeknüpft werden kann auch an die vielfältigen Kooperationsstrukturen mit Seniorenbeiräten, Parteien, Wohlfahrtsverbänden und anderen Organisationen, die in den verschiedenen Regionen unterschiedlich verlaufen. Darüber hinaus gibt es ein großes, bis jetzt noch unausgeschöpftes Potential, das erschlossen werden kann. Für die Zukunft geht es um die Schaffung vernetzter Strukturen und zwar bundesweit. Warum – so klang es durchaus aus einigen Beiträgen - kann das nicht der Beginn einer Bewegung von Älteren oder einer Altenbewegung sein, die bereit ist, für sich und andere, für die Mit- und Umwelt Verantwortung zu übernehmen: „Ende EFI – Anfang einer neuen Alterskultur“. Der Traum von einer Bewegung von aktiven Älteren, die weiter lernen, lebenslang, gemeinsam mit anderen Gleichgesinnten kooperieren, sich solidarisieren und ehrenamtlich und freiwillig, kostenlos aber nicht umsonst, arbeiten, wurde verschiedentlich von den AkteurInnen artikuliert. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass sich das Bild der Alten in unserer Gesellschaft bereits positiv verändert habe und weiter verändern wird, und dass es gerade deshalb notwendig wird, dass die EFI-Akteure mit ihren Anliegen verstärkt an die Öffentlichkeit gehen. Es geht auch um Einmischen und aktivierende Rollen im Gemeinwesen, also um Zusammenarbeit sowohl mit den KommunalpolitikerInnen wie mit sozialen Bewegungen und außerparlamentarisch agierenden Gruppen.

Der Paradigmenwechsel vom EFI-Programm zur Selbstorganisation wird durch die wissenschaftliche Begleitung des ISAB unterstützt und aus Drittmitteln finanziert.

Der Name „*seniorTrainerinnen*“ sollte beibehalten werden, weil er einen Wiedererkennungswert hat. Das „Seniortrainerlogo“ soll weiter benutzt werden, falls ein Verein oder eine Organisation gegründet werden sollte. Auch die Homepage soll bis Ende 2006 und wahrscheinlich darüber hinaus zur Verfügung stehen.

Das Bundesministerium wird weiterhin finanzielle Mittel für ein wie auch immer geartetes EFI zur Verfügung stellen. Ebenso ist mit der Unterstützung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros zu rechnen. Die Frage ist nun, was mit diesen Mitteln geschehen soll.

Konsens herrschte darin, dass es nicht um eine Verstärkung der Gratisarbeit alleine gehen könne. Dass ehrenamtliche Arbeit von Älteren notwendig und nützlich ist, war Konsens, aber auch, dass sie nicht umsonst zu haben ist. Wenn EFI zukünftig selbstorganisiert arbeiten will, braucht es Unterstützungsstrukturen. Vor allem sei eine Sicherstellung der Finanzierung wichtig.

Wenn eine Organisation gegründet wird, die *seniorTrainerinnen* zusammenführen, *senior*Kompetenzteams zusammenhalten und Erfahrungsaustausch ermöglichen soll sowie einen Infopool, Internetkommunikation, hin und wieder eine Tagung oder Veranstaltung und natürlich Weiterbildung initiieren soll, genügt die ehrenamtlich eingebrachte Zeit alleine nicht, sondern Geld, Räume und andere Ressourcen werden ebenso notwendig. „Wir brauchen Anschubfinanzierung“ und „eine Halbe Kraft“, sagten *seniorTrainerinnen*.

EFI-D will auch Mitgliederbeiträge erheben. Die Höhe dieser Beiträge wurde kontrovers diskutiert. Deutlich wurde aber auch, dass es den AkteurInnen nicht nur um die Höhe des Beitrages geht, sondern sie fragen auch danach, welchen Nutzen sie selbst und andere davon haben, wofür das Geld ausgegeben wird und was damit zusätzlich geleistet werden kann. Unklar blieb zunächst auch, ob jedes einzelne Mitglied eines *senior*Kompetenzteams Mitglied in einem bundesweiten Verein werden soll, oder das gesamte Team. Die Wichtigkeit der Vereinsstruktur für die Möglichkeit, Spenden einzutreiben, wurde immer wieder betont.

Internetbasierte Kommunikation

Mit der Vereinsgründung geht es auch um die Weiterentwicklung des EFI-Forums und der EFI-Website und deren Bedeutung für den internetbasierten Erfahrungsaustausch. Das Internet ermöglicht Informationsbeschaffung und –austausch und die gleichzeitige Kommunikation mit mehreren Akteuren, beschleunigt den Austausch und spart (Reise)Kosten. Von den *seniorTrainerinnen* wird es auch gerne zur öffentlichkeitswirksamen Präsentation ihrer Leistungen benutzt.

Die meisten *seniorTrainerinnen* haben heute Zugriff zum Internet. Wer keinen Computer zu Hause hat, kann die Geräte der Kontaktstellen benutzen. Das war zu Beginn des Programms noch schwierig. Die EFI-Website steht zur Verfügung und wird gerne genutzt. Weitere Aufklärungsarbeit ist notwendig, ebenso die weitere Stützung der Medienkompetenz der Älteren. Dennoch darf niemand, da waren sich alle einig, der über das Kommunikationsmittel Internet und E-Mail nicht verfügt, oder nicht verfügen will, aus dem Projekt oder dem zu gründenden Verein ausgeschlossen werden oder herausfallen. Deshalb – und auch aus

weiteren Gründen der face-to-face-Kommunikation – sind gemeinsame Treffen und Tagungen weiterhin wünschenswert.

Zusammenfassung und Fazit

1. Es soll eine Lösung gefunden werden, wie EFI weitergeführt werden kann.
2. Die Gemeinsamkeiten verschiedener bestehender Gruppen und Initiativen sollen herausgearbeitet werden.
3. Es sollte so schnell wie möglich – aber nicht überstürzt - ein Verein gegründet werden.

Eine Satzung muss formuliert werden, Gelder müssen akquiriert werden, die Internetseite muss überarbeitet werden. Dabei sollen vorhandene Strukturen genutzt werden. Dennoch muss ein immenses Maß an Arbeit bewältigt werden, bevor Projekte initiiert werden können.

Am Ende dieser konstruktiven und im Blick auf die gemeinsame Zielsetzung hin solidarisch geführten Diskussion fassen die anwesenden *seniorTrainerinnen* folgenden Beschluss:

„Die hier anwesenden *seniorTrainerinnen* stimmen der weiteren Vorbereitungsarbeit, die zur Vereinsgründung führen soll, zu.“

Der Beschluss wurde durch die im Forum 1 anwesenden *seniorTrainerinnen* einstimmig gefasst. MitmacherInnen für den Gründungsprozess werden noch gesucht. Einige meldeten sich spontan am Ende der Versammlung.

8. 3. SeniorKompetenzteams und ihre Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“

Stefan Bischoff, ISAB-Institut Köln

Ich begrüße Sie zum Forum 1, das wir unter das Thema „SeniorKompetenzteams und ihre zukünftige Rolle zur Sicherung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren““ gestellt haben. Wir wollen insbesondere die Fragen diskutieren, wie *senior*Kompetenzteams zur Verstetigung und Verbreiterung der Kernideen des EFI-Programms in vielen Kommunen und zur bundesweiten Verankerung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ beitragen können.

Zuerst möchte ich Ihnen die Mitwirkenden vorstellen, die das Forum mit vorbereitet haben und die heute einen besonderen Part übernommen haben.

Dies sind:

Herr Eduard Kuntz, *senior*Trainer aus Arnsberg, wird mich zum einen als Co-Moderator in diesem Forum unterstützen.

Herr Kuntz wird darüber hinaus zusammen mit Herrn Herbert Schmidt, *senior*Trainer aus Würzburg, die bisher entwickelten Planungen zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams vorstellen.

Frau Inge Hella Kaschig, *senior*Trainerin aus Dreieich. Sie wird uns aus ihren Erfahrungen über die Möglichkeiten und Chancen moderner internetbasierter Kommunikation berichten.

Herr Dietmar Förster, *senior*Trainer aus Feldkirchen bei München, wird uns seine bisherigen Überlegungen für die Gründung einer Landesarbeitsgemeinschaft für *senior*Kompetenzteams in Bayern präsentieren.

Last but not least wird uns Herr Siegfried Heger, *senior*Trainer aus Würzburg, darüber berichten, welche Planungen bei der *senior*Trainerinnen aus Würzburg diskutiert werden, um die Nachhaltigkeit des bisher erreichten über das Jahr 2006 hinaus abzusichern.

In meinem einleitenden Statement werde ich kurz darüber berichten, welche Schritte von ISAB bisher unternommen wurden, um den Selbstorganisationsprozess der seniorTrainerinnen und der seniorKompetenzteams bundesweit zu unterstützen.

Gerade in der Schlussphase des EFI-Programms rückt die Frage, wie die Nachhaltigkeit des im Modellprogramm Erreichten gesichert werden kann, ins Zentrum unserer Bemühungen.

SeniorKompetenzteams fördern schon heute die Verantwortungsübernahme Älterer im Gemeinwesen und die Weitergabe ihres Erfahrungswissens auf vielfältige Weise. Nach Innen dienen sie dem kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch der *seniorTrainerinnen*. Nach Außen sorgen sie dafür, dass die *seniorTrainerinnen*-Rolle in der Kommune wahrgenommen und realisiert wird. Die örtlichen *seniorKompetenzteams* sind aber auch ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt für den überregionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch und die Vernetzung der *seniorTrainerinnen*. Die Älteren werden auf Landes- und Bundesebene zunehmend zu Managern ihrer selbstbestimmten Verantwortungsübernahme. Sie kooperieren mit ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Verbänden, um Erfahrungen gemeinsam zu reflektieren und Konzepte gemeinsam weiter zu entwickeln. Dadurch leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Bürgergesellschaft.

Vor diesem Hintergrund hat sich nach der 4. EFI-Fachtagung 2005 in Würzburg eine Arbeitsgruppe von *seniorTrainerinnen* aus verschiedenen Kommunen zusammengefunden, die – unterstützt durch ISAB - in mehreren Workshops ein Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft *seniorKompetenzteams* entwickelt hat mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit des Konzeptes zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren und den Selbstorganisation der *seniorTrainerinnen* zu unterstützen. Herr Kuntz und Herr Schmidt werden hierrüber ausführlich berichten.

Parallel dazu wird derzeit auf der Ebene der beteiligten Bundesländer darüber beraten, ob und wie die Selbstorganisationsprozesse der *seniorKompetenzteams* auf örtlicher Ebene stabilisiert und weiterentwickelt werden können. U.a. gehen die Überlegungen dahin, Landesarbeitsgemeinschaften für *seniorKompetenzteams* zu gründen und ggf. auch auf örtlicher Ebene die Nachhaltigkeit durch örtliche Vereinsgründungen zu unterstützen.

Hauptanliegen der Bundes Ag *seniorKompetenzteams* ist es, nach Abschluss des Modellprogramms den Erfahrungsaustausch zwischen den *seniorKompetenzteams* aus dem

Modellprogramm aufrechtzuerhalten und die bereits in 2006 in über 20 Kommunen außerhalb des Modellprogramms entstehenden *senior*Kompetenzteams einzubeziehen sowie den Aufbau weiterer *senior*Kompetenzteams in vielen Kommunen außerhalb des Modellprogramms zu befördern.

Durch die Bundes-AG *senior*Kompetenzteams soll ein Netzwerk geschaffen werden, das den weiteren Aufbau von *senior*Kompetenzteams und den bundesweiten Erfahrungsaustausch von *senior*Trainerinnen und *senior*Kompetenzteams unterstützt sowie die bundesweite Implementierung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ maßgeblich unterstützt.

8.4. Vorstellung des Organisationsmodells einer Bundes-AG für *senior*Kompetenzteams

Eduard Kuntz, Arnsberg und Herbert Schmidt, Würzburg

1 Ausgangsüberlegungen und Historie der Arbeitsgruppe

Das EFI-Modell verdeutlicht die Vielseitigkeit der Bedürfnisse, aber auch die Gemeinsamkeiten älterer Menschen, wie z.B.

- Anerkennung im Alter - Altersbild verändern
- Aktiv sein wollen - sinnvolle Aufgaben übernehmen
- Mitgestalten in der Gesellschaft - an Entscheidungen teilnehmen
- Auf dem Laufenden sein - kommunizieren, Internet
- Lebenslang lernen - Wissensdrang
- Altes erhalten - Erfahrungswissen weitergeben
- Neues schaffen, kreativ sein sich flexibel den Herausforderungen stellen
- Gemeinsam mit anderen - kooperieren mit Gleichgesinnten

und das alles ehrenamtlich, freiwillig und kostenlos, aber nicht umsonst!

Das EFI-Modell hat bestätigt, wie notwendig es ist, ältere Menschen in alle Prozesse zu integrieren

Die Erkenntnisse zeigen eindeutig und unwiderlegbar

- Die Notwendigkeit ältere Menschen mit einzubinden, weil der
- Nutzen daraus für die Gesellschaft immens hoch ist, aber auch
- ein Nutzen für ältere Menschen selbst (Selbstwertgefühl) und

- ein nicht zu unterschätzender Nutzen für alle Generationen entsteht

Das Ziel muß sein: Den Fortbestand der Idee des „EFI-Modells“ zu sichern und auszubauen. Das will sich die Bundesarbeits-gemeinschaft „EFI-D“ als Aufgabe stellen.

- Dazu bedarf es der Mitarbeit aller *seniorTrainerin!*
- Sie sind herzlich dazu eingeladen – gebeten – aufgefordert, denn es ist in Ihrem Interesse.

Historie:

05./07.06.2005, 4. EFI-Tagung Würzburg :

Eine Gruppe der *seniorTrainerin* beschließt eine Arbeitsgemeinschaft zum Erhalt des „EFI-Gedankens“ zu gründen. Herbert Schmidt, Würzburg, regt die Mitarbeit dazu an.

03.11.05, 1. Workshop in Essen auf der vitacitiv.

Hier wird der Grundstein für die ersten Zielsetzungen gelegt.

21./22.11.2005, 2. Workshop in Köln:

Die ersten Umriss eines Strategiepapiers entstehen.

6./7.02.2006, 3. Workshop in Köln:

Das erste Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland wird entwickelt. Nachfolgend wird das Papier in verschiedenen Gremien diskutiert und weiterentwickelt mit dem Ziel, dieses auf der 5. EFI-Fachtagung in Berlin vorzustellen und zu diskutieren.

Die Gruppe besteht derzeit aus 15 Mitgliedern und erfreut sich großen Interesses.

2. Strategiepapier zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft „EFI Deutschland e.V.“ – Bundesarbeitsgemeinschaft der *seniorKompetenzteams*: Erfahrungswissen für Initiativen

Präambel

- Im Rahmen des Bundesmodellprogramms Erfahrungswissen für Initiativen wurden wichtige Erkenntnisse gesammelt, unter welchen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen ältere Menschen, dazu bereit sind, sich in neuen Formen bürgerschaftlich zu engagieren.
- Die Erkenntnisse des Bundesmodellprogramms belegen eindeutig, dass *seniorTrainerin* und *seniorKompetenzTeams* erfolgreich arbeiten.

- EFI Deutschland begreift sich als Interessenvertretung der *seniorTrainerin*, um die im Modellprogramm entwickelten Erfahrungen zu einer neuen Verantwortungsrolle nachhaltig zu sichern, bekannt zu machen, weiter zu entwickeln und die Umsetzung zu unterstützen.
- *seniorTrainerin* und *seniorKompetenzTeams* verstehen sich als unabhängige Förderer des bürgerschaftlichen Engagements und unterstützen Politik, Wirtschaft und Gemeinwesen, sich für neue Formen der Verantwortungsübernahme durch engagierte Ältere zu öffnen.

Zweck und Ziele

- Verfolgt Zielsetzungen auf dem Gebiet der Altenhilfe
- Stärkung des Zusammenhaltes der Generationen
- Gesellschaftliche Teilhabe/Teilnahme älterer Menschen ermöglichen
- Erfahrungswissen der Älteren erschließen und nutzbar machen
- Förderung des lebenslangen Lernens
- Unterstützung von Prozessen der Selbstorganisation
- Förderung des nationalen und internationalen Erfahrungsaustauschs
- Rahmenbedingungen thematisieren, Erschließung neuer Wege
- Für die Gestaltung des demografischen Wandels die Potentiale der Älteren nutzen
- Veränderung des Altersbildes aufzeigen
- Sicherung und Weiterentwicklung der Ergebnisse aus dem Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“

Zweckverwirklichung - Maßnahmen

- Öffentlichkeitsarbeit auf nationaler und internationaler Ebene
- Kooperation mit Bundesministerien
- Zusammenarbeit mit Landesarbeitsgruppen
- Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten
- Planung und Durchführung von Fachtagungen und Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch
- Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern
- Organisation der internetbasierten Kommunikation und Information
- Ggf. Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Internet-Kommunikation mit Gruppen, die über geeignete Infrastrukturen verfügen.
- Förderung des nationalen und internationalen Erfahrungsaustauschs
- Rahmenbedingungen thematisieren, Erschließung neuer Wege
- Bildung und Förderung von Netzwerken mit Organisationen, die vergleichbare Ziele haben
- Gremienarbeit auf politischer Ebene

Mitglieder

- ⇒ Einzelmitglieder
- ⇒ *seniorTrainerin*
- ⇒ andere Einzelpersonen, mit vergleichbarer Kompetenz und Zielsetzung
- ⇒ alle auf der Grundlage von „EFI“ qualifizierten Personen
- ⇒ *seniorKompetenzTeams*
- ⇒ Organisationen, die sich mit dem bürgerschaftlichen Engagement (nichtkommerzielle Basis) beschäftigen, Voraussetzung vergleichbare Zielsetzung, wie die der Bundesarbeitsgemeinschaft
- ⇒ Fördermitglieder

Namen

- EFI Deutschland e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft der *seniorKompetenzteams*:
Erfahrungswissen für Initiativen

www.efi-de.net

oder

- *seniorKompetenz* Deutschland e.V.
- Senioren Deutschland e.V.
- Senatoren Deutschland e.V.
- *seniorTraierin* Deutschland e.V.

Organisation

- Rechtsform:
 - Eingetragener Verein, dessen Gemeinnützigkeit anerkannt ist
- Vereinssitz:
 - Frankfurt, Köln, Bonn, Berlin, Arnsberg
- Vorstand:
 - 3 Vorstandsmitglieder (1. bis 3. Vorsitzender), aber immer zwei gemeinsam
 - Schatzmeister/Schatzmeisterin
 - Schriftführer/Schriftführerin
- Erweiterter Vorstand: Vorstand + Beirat (Kuratorium)
- Geschäftsstelle:
 - mindestens 1 Halbtagsstelle (öffentlich geförderte Wiedereingliederung) und entsprechende Büroausstattung

Zeitplan

- Vorstellung des Strategiepapiers auf der 5. EFI - Fachtagung 9.4. -11.4.2006 in Berlin, Forum 1

- Vorbereitung der Gründungsversammlung
Mai – Juli 2006
- Gründungsversammlung Ende August 2006
- Auftaktveranstaltung September 2006
zur Präsentation der dann bereits gegründeten Bundesarbeitsgemeinschaft

Argumentationshilfen

- Nachhaltigkeit des EFI-Programms sichern
- Weiterentwicklung (inhaltlich und räumlich)
- Interessenvertretung der seniorTrainerin - seniorKompetenzteams
- Signale setzen (national und international)
- Ermöglichungsräume schaffen, Ermutigungsinstanz
- Koordination der Zusammenarbeit mit Regierung und anderen Organisationen
- Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation
- Neue Qualität, Diskurs ins Bewusstsein bringen
- vorhandene Strukturen nutzen
- Voraussetzungen schaffen für eine neue Form des „bürgerschaftliches Engagements“
- Weiterbildung und Qualifizierung fördern
- Informationen sammeln, verdichten und weiterleiten (z.B. wissenschaftliche Auswertungen)
- Gemeinschaft pflegen und fördern
- Neue Ideen prüfen und ggf. deren Entwicklung unterstützen
- Initiativen anregen

8.5. Vorstellungen zur Organisation der internetbasierten Kommunikation und Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft und mit externen Akteuren

Inge Hella Kaschig, seniorTrainerin, Dreieich

EFI- AG: Mitglieder (sTr) sollen

(Anlaufstellen): Sozialarbeit leisten,

(Initiatoren des Bundes): Auch zur
Änderung des Altersbildes beitragen

Internetbasierte Zusammenarbeit / Kommunikation

Austausch (senden und empfangen) von
Informationen zwischen EFI-AG und Umwelt.

Umwelt (hat viele Aspekte), ist
Außenwelt/ Mitglieder/ Sponsoren,
national / international
Bundes-/ Landes-/kommunale Ebene
Wirtschaft und Politik/ Wissenschaft und
Technik/ Verbände.

Internetbasierte Zusammenarbeit / Kommunikation

Das Internet ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit
mit imagebildender Wirkung (Ziel: Altersbild)

Kulturtechnik wie Lesen und Schreiben?

Noch internetbasierte....

Das Internet erspart im Austausch mit der
Umwelt Zeit (Bearbeitungs-Durchlaufzeiten) und Kosten (Reise!) auch bei ST und ist
umweltschonend.

Inhalte der Kommunikation und Zusammenarbeit:

Die Kategorien: Themen/ Termine/ Kontakte/
Suchmaschinen / Archivierung/ links sind nicht so anders als sonst im Internet.

Die Inhalte sind teilweise identisch zwischen
Mitgliedern und EFI-AG.

Allgemeine Themen:

Wie Seniorenthemen (Frau DR E Bubolz-Lutz), Themen von Bundes- Landesregierung,
allgemeine Entwicklungen z.B. blended learning werden sich bei Mitgliedern und der EFI-AG
finden.

Spezielle Themen „Mitglieder“

könnten Besprechungen einzelner Projekte sein, Profile einzelner sTr / Kompetenzteams
Adressen Schwerpunkte der Anlaufstellen...

Noch Inhalte

Spezielle Themen EFI-AG wären:
Zusammenfassen der Ergebnisse von
gleichartigen EFI-Einsätzen überregional,

Medienbeobachtung, d.h. Veränderung in der
öffentlichen Wahrnehmung (bezogen auf das
Altersbild)

Aufgreifen von wirtschaftlichem Interesse der
Mitglieder soweit mit der sTr Aufgabe
verbunden (Beispiele: Verbilligtes Office in
Oesterreich, adobe Ersatz als freeware, t-com
Redaktionsrabatt pro Monat.....)

Auch in den anderen Kategorien: Termine/ Kontakte
/ Suchmaschinen kann es Überschneidungen geben.

Technik - tools für die Internetarbeit:

Es gibt viele, die viel können, Auswahl abhängig

Hp:

verschiedene technische Grundlagen (verbreitet PHP mit mysql oder oracle), boards,
portale, blogger mit und ohne rss

noch Technik-tools:

Kommunikation:

Forum/Schreibchat/audiochat/ internettelefonie
(skype, 1+1, t-com.....), videostream, podcasting.....

Zusammenarbeit:

Zusätzlich zu Komm.:

Plattformen zur gemeinsamen Bearbeitung von Doku, z.B. Wiki, oder
bscw (Fraunhofer Institut).

Ideen zur/ vor Realisierung:

Viele technische tools (HW / SW), die viel können:

Ausgewählt werden für den praktischen Einsatz keine Exoten.

Klein anfangen, small ist beautiful:

Eingesetzt bleiben nur tools, die auch genutzt werden.

Definition des erforderlichen Nutzungsgrades über Statistik.

Qualitätsstandards/ Definition über:

Barrierefreien Internetzugang: (Bildauflösung, Kombinationen
Schriftfarbe-Hintergrund, Schriftgröße, Tastatur statt
Maus, (nicht wscw)

journalistische Vorgaben:

Zahl von Absätzen, Länge in Zeichen,
Überschriftenlänge in Zeichen (Artikel-, Absatz-)
Vorgabe von Bildgrößen

Noch: Ideen vor/(zur) Realisierung

Impressum: Wer haftet

Archivierung:

Nach welcher Zeit kommen Informationen ins Archiv,

Zugänge:

1 Login für jedes Mitglied (z.B. Kompetenzteam),
nicht für jeden ST mit voller Berechtigung,
Gastlogins mit nur Leseberechtigung ?

E-mail Benachrichtigung / rss reader ?

Equipment

Bedarfe:

HW / SW der Mitglieder

teilweise vorhanden, Ergänzungen ? Installationen
/ Konfigurationen...

Serverplatz für die EFI-AG und SW je nach
Entscheidungen
(Clients auch für die zentrale EFI-
AG als Laptops bei einzelnen sTr /Mitgliedern
vorhanden.)

Noch Equipment:

Wieviel Serverplatz wird gebraucht ?
Bei einem der Mitglieder ?
bei kooperativen Organisationen ?
webhosting ?

Die SW
ist eher kostenlos zu erhalten.

Aufbau / Ablauforganisation EFI- AG /
Bereich internetbasierte Kommunikation / Zusammenarbeit

Spätestens nach Gründung der EFI-AG als Verein:
Benennung von 4-5 ST aus dem Kreis der Mitglieder
zur Präzisierung/ Detaillierung/ Priorisierung der angedeuteten Fragen (von Abgrenzung
Mitglieder /EFI-AG/ über Inhalt bis Equipment-Einsatz)

(1-2)Personen der bisherigen Unterstützer sollten dazu kommen
Alle Arbeitsschritte werden von den „mitarbeitenden“ sTr bei den Mitgliedern, aus deren Mitte
sie kommen, schon während der Erarbeitung diskutiert.

Nach Konkretisierung des Anforderungsprofils für die EFIAG

Noch: Aufbau/Ablauforganisation

lassen sich HW / SW für die EFI-AG bestimmen.

Soweit derzeit absehbar werden die Entscheidungen für diesen Bereich, den in der Satzung
festgelegten Regeln folgen.

Nach Ablauf der ersten Wochen wird sich ein fester zeitlicher Rhythmus für Abstimmungsgespräche ergeben, z.B. alle 4 Wochen, oder jeden ersten Montag...im Monat.

Um die Internetarbeit vom ersten Tag an kostengünstig zu gestalten (Reisekosten, Zeit), werden diese Zusammenkünfte internetbasiert mit Audiochat und Dokumentenaustausch bzw gemeinsamer Arbeit an einem Dokument mit Wiki erfolgen, möglicherweise mit eigenem Forum/e-mail. Das hat den Vorteil, dass sich auf diese Weise eine Gruppe bildet, die die Werkzeuge selbst ausprobiert, und neue tools gut einordnen/führen kann, also auch an der Entwicklung dranbleibt.

Notwendige Entscheidungen

1. Benötigt werden 4-5 ST aus dem Mitgliederbereich und 1-2 der bisherigen Unterstützer für die Arbeit am EFI-AG- Internetauftritt akzeptiert/realisiert?

2. Finden sich 4-5 sTr und 1-2 weitere Personen, die an der Arbeit interessiert sind und die Basiskenntnisse für die Internetarbeit mitbringen ?

3. Es wäre wichtig, dass die Entscheidung zu Punkt 1 und 2 bereits jetzt schon fallen könnten, um die Entwicklung live zu kommunizieren, fallen oder muss gewartet werden, bis der Verein gegründet ist.

4. Welche Arbeiten könnten jetzt schon angefasst werden?

Beispielsweise das Aufsuchen der kooperationsbereiten „Organisationen“, um abzuklären, welche Möglichkeiten der Zusammenarbeit es im Bereich des Internetauftritts gibt?

8.6. Organisationsmodell der Landesarbeitsgemeinschaft der seniorKompetenz-teams in Bayern

Dietmar Förster, seniorTrainer, Feldkirchen

Konzept zur Gründung einer bayerischen Arbeitsgemeinschaft

sTaB

Verein zur Unterstützung und Vernetzung aller senior Trainer/innen Aktivitäten in Bayern

Präambel

- sTaB versteht sich als Teil der entstehenden Bundesarbeitsgemeinschaft EFI Deutschland
- Ihre Zielvorstellungen, Entschlüsse und Rahmenbedingungen sind Vorgaben für eigene Festlegungen und Handlungen
- Schwerpunkt der sTaB-Aktivitäten ist die Vernetzung und Koordination der bestehenden senior Trainer/innen-Organisationen in Bayern
- sTaB betreut auch eigene bayernweite Projekte

Zweck

- Vernetzung des Engagements der senior Trainer/innen in Bayern
- Aufbau und Betrieb eines sTaB-Informationszentrums
- Absicherung und Ausbau der bestehenden senior Trainer/innen Ausbildung
- Aufwertung der ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Akquisition und Pflege von Sponsoren
- Unterstützung und Koordination der Pressearbeit und Publikationen
- Direkte Betreuung der sTaB-eigenen Projekte
- Bindeglied zu EFI Deutschland

Was bietet sTaB

(Aufgaben / Ziele)

- Ein sTaB- Netzwerk zur Verknüpfung aller Aktivitäten der bayerischen Stützpunkte mit einer Anbindung an EFI- Deutschland
- Eine konkrete Unterstützung zur Erarbeitung und Realisierung eines erweiterten Ausbildungskonzeptes für senior Trainer
- Neukonzeption zur besseren Motivation (Honorierung) ehrenamtlicher Tätigkeiten
- Ein Informationssystem über die Aktivitäten und Ergebnisse bayerischer EFI-Projekte
- Eine PR-Gruppe zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit und des Sponsorings
- Regelmäßige Absprachen mit EFI-Deutschland
- Die Organisation regelmäßiger Meetings der Vertreter aller senior Trainer/innen Bayerns

Mitglieder

- Einzelmitglieder
 - Seniortrainer
 - weitere Einzelpersonen mit vergleichbarer Kompetenz und Zielsetzung
- Organisationen des bürgerschaftlichen Engagement mit sTaB vergleichbarer Zielsetzung
- Sponsoren, die die sTaB- Aktivitäten und Projekte unterstützen
- In der Öffentlichkeit stehende Persönlichkeiten, die die sTaB- Vorstellungen vertreten

Organisation

- Rechtsform:
 - Eingetragener gemeinnütziger Verein
- Vereinssitz:
 - München (?)
- Vorstand :
 - Vertretungsberechtigte Vorstände
 - Kassenwart
 - Schriftführer
 - Pressewart
- Geschäftsstelle:
 - Eine Halbtagesstelle (?)

Zeitplan

- Vorstellung der bisherigen Ergebnisse auf der 5. EFI-Fachtagung, Forum 1
- Gründungsversammlung Mai/Juni 2006
- Akquisition zur Ein- und Anbindung bestehender bayerischer EFI-Organisationen (Stützpunkte) Juni/August 2006
- staB e.V.-Event September 2006
(Motivation der Vereinsmitglieder und möglicher Sponsoren)

Erfahrungen zum Aufbau

- Ein Internet-Kommunikationsnetz, auch mit entsprechender Datenbasis, trägt alleine keine verteilte Arbeitsgemeinschaft •Das Klientel „senior Trainer/innen“ ist vorwiegend mit persönlicher Kommunikation zu motivieren Trotz Ehrenamtlichkeit ist der Benefit-Gedanke bei senior Trainern/innen ausgeprägt
- Geld spielt aber eher eine untergeordnete Rolle

Argumentationshilfen

- Nachhaltigkeit und Qualität des EFI-Programms wird auf Landesebene erweitert und gesichert
- Optimierung des bürgerschaftlichen Engagements in den Regionen
- Bessere Transparenz der bayerischen senior Trainer-Aktivitäten
- Erweiterung der finanziellen Basis für EFI- Projekte und -Einrichtungen

9. Verantwortungsübernahme Älterer im Gemeinwesen (Forum 2)

Unterstützung bei der bundesweiten Abwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen ab 2006

Moderation: *Joachim Braun*, ISAB-Institut Köln
Eric Rahn, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Berlin

Berichterstattung: *Marita Gerwin*, Koordinationsstelle „Zukunft Alter“, Arnsberg

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

- 1. Kurzbeschreibung der Forumsziele**
- 2. Berichterstattung zu Forum 2**
- 3. Chancen und Anforderungen an die Übernahme des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen**
Joachim Braun, ISAB-Institut Köln
- 4. Erfahrungswissen multiplizieren – neue Verantwortung übernehmen in Rheinland Pfalz**
Cornelia Schuck-Klebow, Ministerium des Inneren und Sport, Rheinland Pfalz
- 5. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts in Schwerte**
Ernst Schmerbeck, Die Börse -Freiwilligenzentrum Schwerte
- 6. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes in Bad Oeynhausen**
Werner Röbbcke, Ehrenamtsbeauftragter der Stadt Bad Oeynhausen
- 7. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes in Sachsen-Anhalt**
Wolfgang Kunitz, Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor)-Ruhestand“ Sachsen-Anhalt e.V.

9.1. Zielsetzung des Forums 2

Wie die Resonanz auf die Aktivitäten von ISAB zur Information über das im EFI-Programm entwickelte Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ gezeigt hat, besteht ein hohes Interesse in Kommunen, bei Agenturen für Bürgerengagement und bei Bildungseinrichtungen, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, an dessen Übernahme.

Die Zusendung der im EFI-Programm entwickelten Arbeitshilfen zur Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren in der Verantwortungsrolle als *senior*Trainerin und zum Aufbau von *senior*Kompetenzteams, insbesondere der

- „Leitfaden für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Gewinnung und Begleitung von *senior*Trainerinnen. Übertragung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen.“
- das Kurskonzept „Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainerin. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke.“

führte zu 120 Interessenbekundungen und 25 Zusagen in 2006 das Konzept zu übernehmen. Zugleich wurde deutlich, dass viele Kommunen und Agenturen Beratungsbedarf haben, der über die zur Verfügung Stellung der schriftlichen Arbeitshilfen hinausgeht.

Ziel des Forums ist es,

- über die bisherigen Aktivitäten zur Konzeptübernahme zu berichten
- über die geplanten Förderaktivitäten der Bundesländer zu informieren
- erste Erfahrungen mit der Konzeptübernahme zu diskutieren
- zu klären, welche Bündnispartner für die bundesweite Implementierung des Konzeptes gewonnen werden können.

Vorgestellt werden die Kernelemente des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ und die hierzu dokumentierten Materialien insbesondere in der EFI-Website. Am Beispiel Rheinland-Pfalz wird gezeigt, welche Maßnahmen das Land zur Förderung der Nachhaltigkeit der im EFI-Programm erprobten Strategien umsetzen will.

Aus vier Kommunen, die mit der Umsetzung des Konzeptes begonnen haben, wird über erste Erfahrungen berichtet. Hierzu sollen Erkenntnisse über erforderliche Beratung und Unterstützung zur Implementierung des Konzeptes in anderen Kommunen gewonnen werden.

Wichtige Unterlagen für die Beratung im Forum sind der Leitfaden, das Kurskonzept und das im EFI-Newsletter Nr. 7 „Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ sowie im EFI-Newsletter Nr. 8 „Leistungen der *senior*Kompetenzteams für Kommunen“ zusammengefasste Know-how zur Umsetzung des Konzeptes.

9.2. Berichterstattung zu Forum 2

Herr Braun begrüßt die Anwesenden und erläutert die Kernidee, die Ziele und die Strategie des EFI- Programms und stellt die Akteure des Forums vor.

Forumsinhalte:

- Praxisgerechte Arbeitshilfen zur Erschließung des Erfahrungswissen der Älteren in der Verantwortungsrolle als *seniorTrainerinnen*
- Beratungsleistungen für Kommunen bei der Implementierung des Konzeptes
- Unterstützung durch die Bundesländer

Herr Rahn übernimmt die weitere Moderation des Forums

Kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmer des Forums mit einer Abfrage, wer im EFI- Projekt involviert ist, in welcher Funktion die übrigen Teilnehmer des Forums tätig sind und welche

Erwartungen an das Forum 2 gestellt werden:

Herr Menneke (Seniorenbüro Bremen): möchte im Juni in das Projekt einsteigen. Die Qualifizierung soll aus Kostenersparnisgründen in einer Tagesform – ohne Übernachtung im Hotel – erfolgen. Die Stadtverwaltung Bremen hat die Finanzierungszusage inzwischen erteilt. Seine Erwartungen an das Forum: Aus den Erfahrungen und den Fehlern und Erfolgskriterien der an der Modellmaßnahme Beteiligten lernen.

Frau Vorwerk-Rosendahl (Koordinationsstelle für Bürgerschaftliches Engagement der Stadt Arnsberg) erwartet eine verstärkte Möglichkeit zum interkommunalen Erfahrungsaustausch.

Herr Hinse (Ludwigshafen) erwartet Erkenntnisse aus den Reihen der Beteiligten an der Modellphase, auf die er beim Aufbau der Freiwilligen-Zentrale Ludwigshafen zurückgreifen kann. Getreu dem Motto: „Fehler müssen nicht zweimal gemacht werden“.

Herr Henke (Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern) möchte aus diesem Forum Erkenntnisse mitnehmen, welche Vorteile eine Kommune hat, wenn sie in das Programm EFI einsteigt. In seinem Statement weist er explizit auf die Fragen hin, die nun zum Abschluss der Modellphase zu klären sind:

- Wie kann die Nachhaltigkeit des EFI-Konzepts gesichert werden?
- Kann diese Nachhaltigkeit und Verstetigung durch den Aufbau des bundesweiten Netzwerkes *seniorKompetenzteam* (EFI-D) gesichert werden?

Herr Braun erläutert:

Wie die Resonanz auf die Aktivitäten von ISAB zur Information über das im EFI-Programm entwickelte Konzept "Nutzung des Erfahrungswissen der Älteren" gezeigt hat, besteht in Kommunen, bei Agenturen für Bürgerengagement und bei Bildungseinrichtungen, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, ein hohes Interesse an der Übernahme des Konzepts.

Die Zusendung der im EFI-Programm entwickelten Arbeitshilfen zur Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren in der Verantwortungsrolle als *seniorTrainerinnen* und zum Ausbau von *senior*Kompetenzteams, insbesondere

- der Leitfaden für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Gewinnung und Begleitung von *seniorTrainerinnen*. Übertragung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen in Kommunen“, und
- das Kurskonzept „Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerinnen*. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke,“

führte zu 120 Interessensbekundungen und 25 Zusagen im Jahr 2006, um das Konzept zu übernehmen.

Zugleich wurde deutlich, dass viele Kommunen und Agenturen einen Beratungsbedarf haben, der über die zur Verfügung Stellung der schriftlichen Arbeitshilfen hinausgeht.

Ziel des Forums ist es,

- über die bisherigen Aktivitäten zur Konzeptübernahme zu berichten
- über die geplanten Förderaktivitäten der Bundesländer zu informieren
- erste Erfahrungen mit der Konzeptübernahme zu diskutieren
- zu klären, welche Bündnispartner für die bundesweite Implementierung des Konzeptes gewonnen werden können.

Herr Braun erläutert zum Ende seines Inputs noch einmal die Aktivitäten des ISAB–Instituts mit dem Ziel, das Konzept in die Städte, Gemeinden und Landkreise zu übertragen.

Wichtig wäre es, die Idee in den Kommunen zu implementieren und die Chancen darin zu erkennen, dass Ältere der Motor für soziales Engagement sein können und bedeutende Verantwortungsrollen im Hinblick auf die Gestaltung des demographischen Wandels wahrnehmen können. Er weist auf folgende Kernelemente hin:

- 30 bis 40 Kommunen zeigen ernsthaftes Interesse, im Jahr 2006 das Programm zu übernehmen. Dies alles sind Anlaufstellen, in denen auch die Länder ihre Beteiligung – in den unterschiedlichsten Formen – zugesichert haben. Die Fördermittel differenzieren zwischen 5.000,00 bis 8.000,00 Euro.
- Im Juli 2006 informiert die Web-Site des ISAB-Instituts darüber, wie es nun letztendlich im Programm EFI weitergehen wird.
- Im Newsletter 7 wird noch einmal das Handlungs- Konzept EFI vorgestellt.

Es hat sich herauskristallisiert, dass auf kommunaler Ebene ein hoher Beratungsbedarf besteht, dem die ISAB nicht in der gewünschten Form nachkommen kann.

In diesem Zusammenhang verweist er auf den Praxisleitfaden Nr. 90 und den Newsletter Nr. 7. Der Praxisleitfaden ist in einer Auflage von 2.000,00 Stück durch das Bundesministerium finanziert worden.

Eine andere Idee, den erhöhten Beratungsbedarf zu decken wäre evtl., dass sich eine Partner-Kommune für eine kollegiale Beratung zur Verfügung stellt.

Die Kommunen in den neuen Bundesländern haben wegen der dramatischen Entwicklung im demographischen Wandel einen erhöhten Beratungsbedarf. Hier ist in Zukunft eine intelligente Lösung zu finden, um auch in den neuen Bundesländern eine Verstetigung des Konzeptes zu erzielen.

Die ISAB lädt vom 15.-17. Juni 2006 zu einem Workshop ein, in dem mit 20 neuen Kommunen das Konzept diskutiert werden soll. In die Weiterführung des Konzeptes sind 12 Bildungsträger und 7 eingebunden und gefördert worden.

In diesem Zusammenhang kommt die Frage aus dem Forum:

„Sind dies 7 geförderte Kompetenzteams aus 7 Bundesländern, die bisher nicht an der Modellphase beteiligt waren?“

Antwort von Herrn Braun: „Es sind 7 Teams einer Bundesarbeitsgemeinschaft der *senior*Kompetenzteams, die diesen Workshop besucht haben.“

Die Frage ist: „Wie sichert man nach der Modellphase eine bundesweite Qualifizierung zu?“

Herr Braun, mit seiner klaren Aussage: „Meiner Meinung nach geht das nur über eine Bundesarbeitsgemeinschaft der *senior*Kompetenzteams!“

Der Begriff „*senior*Trainerin“ ist nicht urheberrechtlich geschützt.

Die Kardinalfrage nach Beendigung der Modellphase ist: **Wer bezahlt für was?**

Idee für die Zukunft:

Das ISAB- Institut bietet an, das EFI-Internet-Forum evtl. der Bundesarbeitsgemeinschaft zur Verfügung zu stellen. Sicherlich wäre es erforderlich, dass eine Bundesarbeitsgemeinschaft eine kleine Geschäftsstelle einrichtet, von der aus bundesweit agiert werden kann.

In diesem Zusammenhang kommen die Anregungen aus dem Forum:

- Für den Aufbau einer dauerhaften Struktur müssen Visionen her!
- Wir brauchen gemeinsame Ziele, die die intergenerativen Ansätze in den Kommunen unterstützen!
- Ganz ohne Anbindung an Hauptamtlichkeit wird es in Zukunft sicherlich nicht gehen!
- Es muss eine bundesweite Bewegung mit Visionen für die Zukunft werden, wenn wir viele Menschen mitnehmen wollen!
- Eine Sicherung der Nachhaltigkeit geht nur über die Verpflichtung der Kommunen und ihrer Entscheidungsträger
- Wir müssen die Entscheidungsträger überzeugen, dass *senior*Kompetenzteams ein Gewinn für die Kommunen sind.

Anfrage aus dem Forum:

Warum werden die Bundesarbeitsgemeinschaften nicht an die bereits vorhandenen Strukturen angedockt? Warum erfolgt keine Vernetzung mit der BAGSO oder BAGFA? Warum müssen neue Strukturen geschaffen werden?

Eindeutige Meinung des gesamten Forums in der anschließenden Diskussion zu der Frage:

***senior*Kompetenzteams wollen sich selbst organisieren und nicht an vorhandene Strukturen angedockt werden!**

Diskussion:

Schwierigkeiten in den neuen Bundesländern: Die „Marke“ EFI ist in diesen Ländern nicht ausreichend kommuniziert worden und somit nicht flächendeckend bekannt.

Der Mehrwert für die Kommunen ist nicht ausreichend publiziert und erkannt worden. Der Gewinn für die Kommunen ist nicht transparent, und somit auch nicht die Qualität der Projekte für die Kommunen.

In den neuen Bundesländern ist das Konkurrenzdenken zwischen den Systemen noch sehr hinderlich. Als großes Problem zeigt sich in der Tatsache, dass immer noch „gegeneinander“ gearbeitet wird, und somit Synergien nicht genutzt werden, indem sich die Akteure und Organisationen vernetzen und ergänzen.

Die Spitzenverbände müssen die sog „Türöffner“ sein. Das EFI-Projekt muss in den neuen Bundesländern viel stärker publiziert werden.

Dazu müssen wir die Repräsentanten der Kommunen, die Bürgermeister als Botschafter der Idee vor Ort gewinnen.

Wichtig erscheint allen im Forum, dass das Curriculum als einheitliches Qualifizierungsprogramm zugrunde gelegt wird und auch als „Qualitätsmerkmal“ abzusichern ist.

Eine überregionale, begleitende Öffentlichkeitsarbeit, die zentral gesteuert wird, ist aus der Sicht der Forumsteilnehmer sehr bedeutsam. Erst dadurch kann die regionale Öffentlichkeitsarbeit als Einbindung in ein bundesweites System ihre Wirkung zeigen.

- Resümee durch Herrn Prof. Dr. Rosenmayr, Universität Wien
- Es gilt das gesprochene Wort:
- „EFI- muss eine Bewegung in Deutschland und in Europa werden!
- Sie müssen die Menschen anstecken, mitnehmen, begeistern von der Idee.
- Wir brauchen ein Signal für die Zukunft.
- Sie haben mit dem Konzept ein Qualitätssiegel- eine Marke – geschaffen, die es nun gilt,
- mit effektiven Marketing- Strategien offensiv zu vermarkten.
- Sie brauchen jetzt eine führende und allseits anerkannte öffentlich wirksame Persönlichkeit, die sich an die Spitze Ihrer Bewegung setzt.
- Sie brauchen ein Manifest!
- Es gibt eine besonders kritische Phase von der Bewegung zur Organisation zu gelangen!
- Diese Phase müssen sie mit intelligenten Lösungsstrategien meistern!

8.3. Chancen und Anforderungen an die Übernahme des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen

Joachim Braun, ISAB-Institut Köln

3.1. Begrüßung und Ziele des Forums

Ich begrüße Sie zum Forum 2, das wir unter das Thema „Verantwortungsübernahme Älterer für das Gemeinwesen“ gestellt haben. Wir wollen insbesondere die Fragen diskutieren, die sich für Kommunen und Agenturen für Bürgerengagement stellen, die das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ anwenden wollen, um Strategien und Vorgehensweisen für die Gewinnung neuer Kommunen und die Aufgaben von *senior*Kompetenzteams zu entwickeln.

Zuerst möchte ich Ihnen die Damen und Herren vorstellen, die das Forum mit vorbereitet haben und die heute einen besonderen Part übernommen haben.

Herr Rahn vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement. Er wird mit mir das Forum moderieren.

Frau Gerwin von der Koordinationsstelle Zweite Lebenshälfte Generation 50+ aus Arnsberg. Sie hat sich dankenswerterweise als Berichterstatterin bereit erklärt.

Frau Schuck-Klebow vom Ministerium des Inneren und für Sport aus Rheinland-Pfalz. Sie wird uns am Beispiel Rheinland-Pfalz darüber informieren, wie ein am Bundesmodellprogramm beteiligtes Bundesland die Ideen und das Konzept des EFI-Programms ab 2007 fortführen will.

Über erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen, die nicht am EFI-Programm beteiligt waren, informieren uns

Herr Schmerbeck von der Börse Freiwilligenzentrum Schwerte

Herr Röbbcke, Ehrenamtsbeauftragter der Stadt Bad Oeynhausen

Herr Kramps vom Seniorenbüro der Stadt Paderborn

Herr Kunitz von der Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im Vorruhestand“ aus Sachsen-Anhalt

Wie die Vorträge und Diskussionen am gestrigen Tage gezeigt haben, kann das fünfjährige EFI-Programm auf eine erfolgreiche Bilanz zurückblicken. Nicht zuletzt durch das hohe Engagement der *senior*Trainer und der *senior*Kompetenzteams ist es gelungen, Wege und Strukturen zu entwickeln und aufzuzeigen, wie Ältere ihr Erfahrungswissen nutzbringend für

sich selbst und für die Gemeinschaft in verschiedenen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagement in ihre Kommune einbringen können.

In meinem einleitenden Statement werde ich darüber berichten, welche Schritte von ISAB bisher ergriffen wurden, um das EFI-Konzept über den Rahmen der Projektbeteiligten hinaus bekannt zu machen und welche Schritte ergriffen wurden, um weitere Kommunen für die Übernahme des Konzeptes zu gewinnen.

Gerade in der Schlussphase des EFI-Programms rückt die Frage, wie die Nachhaltigkeit des im Modellprogramm Erreichten gesichert werden kann, ins Zentrum unserer Bemühungen. Daher möchte ich sie besonders auf die parallel zu unserem Forum im Forum 1 laufenden Beratungen zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft *senior*Kompetenzteams hinweisen, über die sie sich nach der Tagung informieren können. Durch die Bundes-AG *senior*Kompetenzteams soll ein Netzwerk geschaffen werden, das den weiteren Aufbau von *senior*Kompetenzteams und die Implementierung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ maßgeblich unterstützen soll.

3.2. Chancen und Anforderungen an die Übernahme des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen.

Auf der 4. EFI-Fachtagung in Würzburg im Mai 2005 wurde darüber informiert, dass im letzten Jahr des EFI-Programms verschiedene Aktivitäten ergriffen werden, um in nicht am Modellprojekt beteiligten Kommunen die Bereitschaft zur Übernahme des Konzeptes aufzubauen.

Ich möchte sie einleitend darüber informieren welche Maßnahmen ISAB hierzu seit Oktober 2005 durchgeführt hat und welche Erfahrungen bei den ersten Implementierungsversuchen des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ gewonnen wurden.

Längerfristiges Ziel ist es, im Anschluss an das 2006 auslaufende Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ das entwickelte und bewährte Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens Älterer“ bundesweit in Städten und Kreisen zur Anwendung zu bringen.

Dies führt uns zur zentralen Frage des Forums, was bei der Gewinnung von Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen beachtet werden muss, damit das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in möglichst vielen Kommunen implementiert werden kann.

Vorab werde ich die wichtigsten Argumente benennen, die für die Übernahme des Konzeptes in vielen Kommunen sprechen.

Ziel der Übernahme des Konzeptes ist es, den Leitgedanken eines Chancen ergreifenden, aktiven und Verantwortung wahrnehmenden Alters mit Nachdruck aufzunehmen.

Kommunen sollen dabei unterstützt werden, den demografischen Wandel in einer älter werdenden Gesellschaft auch als Chance und Motor für gesellschaftliche Veränderungen zu begreifen. Sie sollen Rahmenbedingungen entwickeln, damit Ältere motiviert und in die Lage versetzt werden, mehr als bisher selbstbestimmt Verantwortung für ihr Gemeinwesen zu übernehmen und eigenverantwortlich tätig zu werden. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer auf Partizipation, Gleichberechtigung und aktiver Mitwirkung aufbauenden Bürgergesellschaft.

Aufgrund seiner multiplikatorischen Wirkungen kann das Konzept die Zahl der älteren Bürgerinnen und Bürger erhöhen, die sich in neuen Verantwortungsrollen bürgerschaftlich engagieren und in das Gemeinwesen einbringen.

Das im Bundesmodellprogramm entwickelte strategisch-konzeptionelle und inhaltliche Handlungskonzept zur nachhaltigen Aktivierung und Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren durch bürgerschaftliches Engagement hat anschaulich gezeigt, wie die Älteren an der Gestaltung der Folgen des demographischen Wandels erfolgreich mitwirken können.

Das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ ist zukunftsweisend, weil es genau das erfasst, was häufig fehlt:

Ein neues Rollenprofil, das es den Älteren ermöglicht, ihr Engagement als *senior*Trainerinnen selbstbestimmt und selbstorganisiert zu gestalten, ein Weiterbildungskurs, der auf das Engagement in der neuen Verantwortungsrolle vorbereitet und nicht zuletzt eine begleitende Unterstützung durch eine örtliche Agentur für Bürgerengagement und durch selbst organisierte *senior*Kompetenzteams.

I. Nach den bisherigen Recherchen von ISAB besteht bisher in 30-40 Kommunen außerhalb des Modellprogramms ein ernsthaftes Interesse das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in 2006 umzusetzen.

Dies sind überwiegend Kommunen aus Bundesländern, die für die Agentur und die Bildungseinrichtung finanzielle Unterstützung zwischen 5.000 und 8.000 Euro bereitstellen.

Erfreulicherweise haben sich bisher Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern bereit erklärt, das im Bundesmodellprogramm erfolgreich erprobte Konzept nicht nur politisch zu unterstützen sondern

auch durch die zur Verfügung Stellung von Fördermittel zur Nachhaltigkeit des Programms beizutragen.

Ich gehe davon aus, dass wir sie bis Juli 2006 über die EFI-Website konkret darüber informieren können, welche Bundesländer die Anwendung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen außerhalb des Modellprogramms ab 2007 mit welchen Modalitäten unterstützen werden. Die hier im Forum anwesenden Ländervertreter bitte ich in der Diskussion über den Stand der Fortführungsaktion in ihrer Kommunen zu berichten.

Auf das erste Informationsschreiben von ISAB, in dem über das Konzept und das Angebot zur Umsetzung informiert wurde, haben sich über 40 Kommunen hinaus 90 Vertreter von Agenturen, von Bildungseinrichtungen und von Kommunen gemeldet, die grundsätzlich interessiert sind. Der dabei deutlich gewordene Beratungsbedarf kann mit den aktuell verfügbaren Beratungsressourcen nicht befriedigt werden.

Ich hoffe, dass es gelingt, durch die Bildung von Partnerschaften der am Modellprogramm beteiligten Kommunen mit nicht am Modellprogramm beteiligten Kommunen für die Übernahme des Konzeptes zu werben und die Umsetzung des Konzeptes in neuen Kommunen zu unterstützen.

Die zögerliche Bereitschaft vieler Kommunen aus den neuen Bundesländern, in denen der Anteil der Älteren zugleich überdurchschnittlich hoch ist, zeigt zum einen, dass die materiellen Möglichkeiten der ostdeutschen Kommunen besonders schlecht sind und zum anderen, dass die Fähigkeiten und Einsichten, neue Wege bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu gehen, geringer ausgeprägt sind als in vielen Kommunen der alten Bundesländer.

Daher wäre es hilfreich, wenn die Kommunen in den neuen Bundesländern mit einem besonderen Unterstützungsprogramm in die Lage versetzt werden könnten, mit Hilfe ihrer Agentur für Bürgerengagement *senior*Trainerinnen zu gewinnen und *senior*Kompetenzteams aufzubauen.

II. Wie können wir uns die Übernahme und Anwendung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissen der Älteren“ in einer Kommune vorstellen?

Die Initiative zum Aufgreifen des Konzeptes kann von der Kommunalpolitik oder Verwaltung, von einer Agentur oder einer Bildungseinrichtung oder von interessierten Senioren ausgehen. Die modellhafte Darstellung des Konzeptes im Newsletter Nr. 7 zeigt, dass sich drei Akteure zusammenfinden müssen, wenn das Konzept erfolgreich umgesetzt werden soll: die Kommune, eine Agentur für Bürgerengagement und eine Bildungseinrichtung. Die Agentur ist zuständig für die Gewinnung der *senior*Trainerinnen und nach ihrer Qualifizierung

in einer Bildungseinrichtung für ihre begleitende Unterstützung, also für Hilfen beim Zugang in verschiedene Engagementbereiche, zu Initiativen, Vereinen oder Einrichtungen.

Hierzu bedarf es einer Vielzahl von Gesprächen und Abstimmungen zur Überzeugung aller Beteiligten vom erwartbaren Nutzen des Konzepts.

III. Aus den Erfahrungen und Ergebnissen des Bundesmodellprogramms kann ISAB interessierten Kommunen eine Reihe von Arbeitshilfen und Informationen zur Verfügung stellen.

Die Wichtigsten sind (zeigen)

- der Leitfaden, das Kurskonzept, die in der ISAB Schriftenreihe Nr. 90 + 91 veröffentlicht wurden, sowie die Newsletter 7 und 8 und Infos auf der EFI-Website (www.seniortrainer.de)

In diesen Materialien ist das Know-how, wie das Konzept umgesetzt werden kann, welche Probleme auftreten und wie sie gelöst werden können, dokumentiert.

IV. Wie die ersten Erfahrungen mit der Werbung für die Übernahme des Konzeptes in den Kommunen zeigen, können mit den im letzten Jahr des Modellprogramms eingesetzten Informationsstrategien nicht all zu viele Kommunen für die Übernahme gewonnen werden.

Wenn eine bundesweite Implementierung des Konzeptes gelingen soll, wird es wichtig sein, über die zur Verfügungstellung schriftlicher Materialien hinaus Vertreter von Kommunen, von Agenturen und Bildungseinrichtungen in Workshops zu qualifizieren und gemeinsam mit dem Konzept vertraut zu machen.

Elementares Erfordernis dafür, dass das in 5 Jahren erprobte und evaluierte Konzept in vielen Kommunen zur Anwendung kommt, ist auch, eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit durch die Kommunen über die Ergebnisse des Modellprogramms und die Anforderungen zur Anwendung des Konzeptes informiert werden.

Wir gehen davon aus, dass aus dem Kreis der bisher am Konzept interessierten Kommunen mindestens 20 bereits in 2006 mit dessen Anwendung starten werden. Diese Kommunen werden am 06./07. Juni zu einer Fachtagung eingeladen, in der alle zentralen Fragen der Konzeptumsetzung mit den Vertretern der Kommunen, der Agenturen für Bürgerengagement und den Bildungseinrichtungen diskutiert und beraten werden.

Die Kursleiter von Bildungseinrichtungen außerhalb des Modellprogramms, die in 2006 neue *seniorTrainerinnen* qualifizieren, werden in zwei Workshops von der Hochschule Neubrandenburg geschult. Eine Einladung für diese Workshops kann ich ihnen hier überreichen.

V. Auch im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ werden 7 Kommunen mit dem Ziel gefördert, *senior*Kompetenzteams aufzubauen. Diese verschiedenen Aktivitäten und die weitere Förderbereitschaft der Bundesländer können dazu führen, dass das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ Ende 2006 in ca. 50 Kommunen umgesetzt sein wird.

In Anbetracht der insbesondere in den nächsten 15-20 Jahren vor uns liegenden und zu bewältigenden Folgen des demografischen Wandels wird es nach Abschluss des Modellprogramms unverzichtbar sein, weitere Impulse und Anstrengungen zu setzen, um die Chancen zur Übernahme des Konzeptes in vielen Kommunen in Deutschland zu erreichen und bundesweit zu implementieren.

9.4. Erfahrungswissen multiplizieren – neue Verantwortung übernehmen in Rheinland Pfalz

Cornelia Schuck-Klebow, Ministerium des Inneren und Sport, Rheinland Pfalz

4.1. Allgemeines zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements in Rheinland-Pfalz

Die Geschäftsstelle Ehrenamtsförderung bei dem Ministerium des Innern und für Sport ist Ansprechpartnerin für ehrenamtliche Organisationen, Verbände und sonstige Initiativen. Sie unterstützt und fördert lokale Ehrenamtsbörsen, organisiert Treffen zum Erfahrungs- und Informationsaustausch, bietet Fortbildungsveranstaltungen an, wirkt mit bei Fachtagungen und Präsentationen, erstellt Handreichungen und Fachinformationen zum Thema und unterstützt logistisch und finanziell neue innovative Projekte auf kommunaler Ebene. Darüber hinaus berät sie Ehrenamtliche bei Einzelfragen und bei der Durchführung von kommunalen Projekten.

Sie gibt die Ehrenamtszeitung "wir-tun-was" heraus, in der sich Ehrenamtliche präsentieren können und die Informationen zu allen aktuellen Fragen ehrenamtlichen Engagements bietet.

Weitere Maßnahmen:

- Unterstützung der rheinland-pfälzischen Freiwilligenagenturen und Ehrenamtsbörsen
- Vergabe des Ehrenamtspreises für herausragende Ehrenamtsprojekte der Kommunen
- Organisation des Ehrenamtstages

- Einzelprojektförderung: Mit bis zu 5.000 € können Einzelprojekte in den Kommunen einmalig bezuschusst werden, wenn sie bereichsübergreifend ehrenamtliches Engagement unterstützen, z.B.
 - Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche
 - Ausbildung von Moderatoren
 - Maßnahmen zur Vernetzung
 - Innovative Anerkennungsmaßnahmen.

Für das Jahr 2006 sind folgende Projekte geplant:

- Nach der Fachtagung "Frauen und Männer im Ehrenamt - Chancengleichheit durch Gender Mainstreaming?" im Januar 2004: Fortsetzung des Projekts und Vertiefung des Themas auf der Ebene der Freiwilligenagenturen
- Landesweiter Ehrenamtstag am 27. Mai 2006 in Rockenhausen (Donnersbergkreis)
- Verleihung des Ehrenamtspreises für herausragendes Engagement der Kommunen im Dezember 2006
- Fortführung des EFI-Bundesmodellprogramms gemeinsam mit Sozial- und Weiterbildungsministerium auf der Landesebene.

4.2. Die Fortführung des EFI-Programms auf Landesebene

Ab 2006 qualifiziert Rheinland-Pfalz in einem eigenen Projekt seniorTrainer und seniorTrainerinnen, in Kooperation von drei Ministerien, dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, dem Ministerium des Innern und für Sport und dem Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur.

Projekträger ist - wie bisher auch - die Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft der Pfalz in Kaiserslautern.

Die örtlichen Anlaufstellen beteiligen sich mit der Bereitstellung von Begleitung, Räumlichkeiten und Sachmitteln sowie - bei Bedarf - mit eigenen zusätzlichen Finanzmitteln. Die seniorTrainer bewerben sich bei den Anlaufstellen und verpflichten sich nach der Qualifizierung zu zwei Jahren selbstgesteuerten Engagements.

Zwischen Bildungsträger, Anlaufstellen und seniorTrainerinnen werden Selbstverpflichtungsverträge für die verbindliche Zusammenarbeit und die Aufgaben geschlossen.

Der Bildungsträger ist zuständig für die Durchführung der Qualifizierungsseminare und die Koordination aller Beteiligten aus Rheinland-Pfalz auf der Grundlage des Curriculums des Bundesmodellprogramms und des Curriculums zur Regionalisierung.

Außerdem ist er für die Durchführung der zwei- bis dreimal jährlich stattfindenden Koordinationstreffen, die Qualifizierungsmodule sowie das Zusatzseminar verantwortlich.

Als Anlaufstellen können sich Kommunen und Einrichtungen bewerben, die freiwillig Aktive für gemeinnützige Projekte gewinnen wollen. Dies sind Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros und weitere Einrichtungen für ehrenamtliches Engagement.

Die Anlaufstellen betreuen und begleiten die seniorTrainer und moderieren deren Selbstorganisation.

Pro Jahr können sich drei bis vier Anlaufstellen um die Landesförderung bewerben. Sie müssen fünf bis sieben seniorTrainer anwerben.

Bei diesen handelt es sich um ältere Menschen mit Interesse an neuen Aufgaben und ehrenamtlichem Engagement.

Sie absolvieren während der Dauer eines Jahres eine Fortbildung von drei mal drei Tagen und verpflichten sich, zu einem anschließenden zweijährigen selbstgesteuerten Engagement sowie Projektarbeit in Kooperation mit der Anlaufstelle.

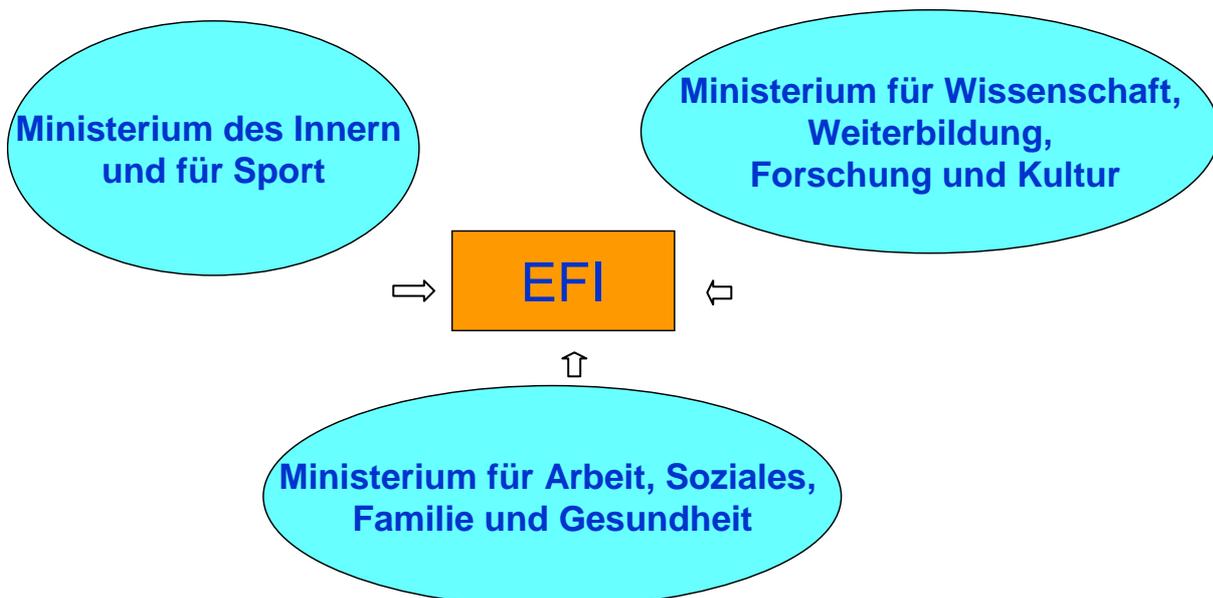
Sie müssen ihre Aufgaben selbst organisieren und sich untereinander vernetzen.

An Kosten für die beteiligten Ressorts fallen an:

- 5.000 € pro Jahr für die Anlaufstellen
- Kosten des Bildungsträgers
- Schulungskosten.

Zeitplan

- bis Ende März 2006: Auswahl der Anlaufstellen
- bis Ende Mai 2006: Einführung der Anlaufstellen
- bis Juli 2006: Suche nach *seniorTrainerinnen*
- September 2006 bis Februar 2007: Qualifizierung der *seniorTrainerinnen*
- Februar/März 2007: Überreichung der Urkunden



9.5. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts in Schwerte

Ernst Schmerbeck, Die Börse -Freiwilligenzentrum Schwerte

Das Freiwilligenzentrum Schwerte/Nordrhein-Westfalen

(www.freiwilligenzentrum.schwerte.de) wurde auf den jährlichen Fachtagungen der bagfa aufmerksam auf das Projekt „Seniortrainer/in“.

Wir begannen mit einer Informationssammlung, wobei uns die ISAB eine besondere Hilfe war, und prüften dann das Bedürfnis in unserer Stadt (rd. 50.000 Einwohner).

Zum Freiwilligenzentrum „Die Börse“ Schwerte:

Seit 4 Jahren nur mit Freiwilligen mit entsprechendem Erfahrungswissen – auch bezüglich der örtlichen Gegebenheiten - arbeitend; ein Teammitglied 26, die anderen 50 Jahre und älter, insgesamt 8 Personen. Träger Kirchengemeinden, Krankenhäuser, Hospiz, Kulturvereine, Sozialverbände, Sportvereine und Stadt sowie Fördermitglieder.

Begrenzt aber mehr und mehr in der Projektentwicklung und -umsetzung tätig (Freiwilligentage, Sprachförderung für Migrantenkinder in Kitas, Nachgehende Patientenbetreuung nach Krankenhausentlassung), stoßen aber mehr und mehr an die Grenzen unserer zeitlichen Kapazität, im Übrigen leisten wir das normale Vermittlungs- und Gewinnungsgeschäft einer Freiwilligenagentur.

Das Team des Freiwilligenzentrums konnte ich für die Umsetzung in Schwerte gewinnen.

Gründe

1. unsere eben genannten Kapazitätsgrenzen,
2. die Erkenntnis, dass, bedingt durch den sozialen Gezeitenwechsel mehr und gesellschaftliche Mängelsituationen erkennbar werden und behoben werden müssten,
3. dafür verstärkt das Erfahrungswissen Älterer mobil zu machen, zu erschließen und schließlich
4. dadurch die Arbeit des Freiwilligenzentrums zu unterstützen und zugunsten der örtlichen Gemeinschaft zu optimieren.

Anschließend haben Vorbereitungsgespräche mit den örtlichen Institutionen stattgefunden. Die Resonanz war bei allen sehr positiv.

Zusätzliche Informationsgespräche mit einer benachbarten Koordinierungsstelle für bürgerschaftliches Engagement (Arnsberg) über die konkrete Umsetzung des EFI-Projektes wurden geführt.

Es folgte die Vorstellung des Projektes im Senioren- und Heimbeirat der Stadt, dort gab es ebenfalls eine positive Resonanz und Ermutigung, unmittelbar danach begann die Pressearbeit.

Anschließend folgt die Vorstellung in dem Ratsausschuss für Soziales, demografischen Wandel und Generationen, dann geht es auch um Geld.

Parallel dazu läuft die Sammlung von Projektideen im Sinne eines Ideenpools, um an Hand deren in den Gesprächen, der Öffentlichkeitsarbeit das Projekt möglichst konkret werden zu lassen.

Beim Land Nordrhein-Westfalen wurde das Projekt angemeldet, dort können aber erst Zusagen nach Verabschiedung des neuen Landeshaushalts (Mai/Juni 2006) gemacht werden.

Daneben wird in Einzelgesprächen mit "gewichtigen" Multiplikatoren (Fraktionssprechern usf.), Meinungsmachern, dem entstehenden Lok. Bündnis für Familien usf. für das Projekt geworben, um es u.a. damit ins kommunale Bewusstsein zu heben.

Erste Mitstreiter konnten geworben werden.

Die VHS hat inzwischen eine Kalkulation der Qualifizierungskosten vorgenommen, so dass in den weiteren Gesprächen hinsichtlich des Finanzbedarfs über konkrete Summen gesprochen werden konnte.

Wir wären sicherlich mit dem Projekt weiter, wenn die Finanzierung klar wäre. Schwere steht wie viele andere Gemeinden unter Haushaltssicherung, d.h., ihr Finanzgebaren steht unter der Kuratel des Staates.

Ganz konkret werden die Dinge nach Verabschiedung des Landeshaushalts 2006.

Anfragen aus dem Forum: Wer finanziert? Wer qualifiziert?

Antwort: Das Land NRW wird voraussichtlich finanzieren, wenn Qualifizierung zentral erfolgt.

9.6. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes in Bad Oeynhausen

Werner Röbbcke, Ehrenamtsbeauftragter der Stadt Bad Oeynhausen

Überlegungen und Aktivitäten des Ehrenamtsbeauftragten

Wo bin ich aktiv?

- Stadt mit 53.000 Einwohnern
- Staatsbad
- Sitz des Herz- und Diabeteszentrums NRW
- Überproportional viele Altenheime

Wer bin ich?

- Pensionierter Kommunalbeamter

Warum bin ich ehrenamtlich tätig?

- Wie im Beruf, möchte ich
 - vermitteln
 - vernetzen
 - koordinieren

Wie wurde ich ehrenamtlich tätig?

- Fortbildung im Rahmen des EFI-Programms zum *senior*Trainer
- Kontakte über die Freiwilligenagentur Minden zur Stadt Bad Oeynhausen

Was sind meine Zielvorstellungen?

- Vermitteln, vernetzen und koordinieren zwischen
 - Ehrenamtlichen
 - solchen, die ehrenamtlich tätig werden wollen und
 - Vereinen und Gruppen

Was sind meine Zielvorstellungen?

- Grundsatz I
 - Arbeit entsprechend den Wünschen und Vorstellungen der Ehrenamtlichen, der Interessenten und der Organisationen

- Grundsatz II
 - Angebote zur Unterstützung der Arbeit der Ehrenamtlichen unterbreiten
- Grundsatz III
 - Sammlung von statistischem Material
- Grundsatz IV
 - Aufbau einer Ehrenamtsbörse

Was sind meine aktuellen Projekte?

- Bearbeitung aktueller Wünsche
- Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
- Datensammlung in Zusammenarbeit mit Vereinsringen
- Aufbau Ehrenamtsbörse

Ausblick auf EFI in Bad Oeynhausen

- Bundesförderung läuft zum 30. April 2006 aus!!!
- Weitere Förderung durch das Land Nordrhein-Westfalen???
- Kommunen als letztes Glied in der Kette!!!
- Mit den vorhandenen *senior* Trainerinnen und Interessenten für ehrenamtliche Tätigkeiten weitermachen!!!

9.7. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes in Sachsen-Anhalt

Wolfgang Kunitz, Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor)-Ruhestand“
Sachsen-Anhalt e.V.

Ich bin Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor)-Ruhestand“ Sachsen-Anhalt e.V. und im Zusammenhang mit dem EFI-Modellprojekt ist die Landesarbeitsgemeinschaft der Maßnahmeträger.

Zur LAG eine kurze Vorstellung: Wir sind im Land Sachsen-Anhalt ansässig und landesweit tätig. 1994 gegründet, gehören zurzeit 26 Vereine und Gruppen mit ca. 1200 Mitgliedern der LAG an. Vorrangig betreiben wir Projektarbeit.

Im Jahr 2002 kam Herr Peter Wetzel mit dem Angebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu uns, das Modellprojekt EFI auch in Sachsen-Anhalt ins Leben zu rufen. Herr Wetzel war damals ehrenamtliches Mitglied des Vorstandes der LAG

und in dieser Funktion verantwortlich für Bildung in der LAG. Hauptberuflich ist er Mitarbeiter der Bildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ in Sachsen-Anhalt.

„Arbeit und Leben“ sollte und wollte als Bildungsträger eintreten. Die LAG, in ihr waren zum damaligen Zeitpunkt 70 Vereine und Gruppen mit 4000 Einzelmitgliedern zusammen geschlossen, war ihrerseits bereit, als Maßnahmeträger wirksam zu werden.

Die Rechnung wurde jedoch ohne die Landesregierung von Sachsen-Anhalt gemacht. Zu dem Zeitpunkt war gerade die neue CDU/FDP-geführte Regierung gewählt worden. Zuständiger Minister für Soziales und Gesundheit wurde Herr Gerry Kley. Neu in diesem Amt und in Fragen Ehrenamtsarbeit vollkommen unerfahren, war er damals nicht bereit, zugunsten des Projekts positive Entscheidungen zu treffen. Vielleicht ist er auch einfach von seinen Mitarbeitern schlecht beraten worden. Fakt ist, dass das genannte Ministerium eine anteilige Finanzierung des Bundesprojekts ablehnte.

Zwischenzeitlich wurde ich im Juni 2004 zum Vorsitzenden der LAG gewählt.

Im Jahr 2004 habe ich dann, mehr oder weniger durch Zufall, eine Einladung zum BMFSFJ nach Bonn erhalten. Dabei ging es in Fortsetzung der Ausbildung von *senior*Trainerinnen um die Bildung von *senior*Kompetenzteams.

Das Thema machte mich neugierig. So beschäftigte ich mich nun noch einmal intensiv mit dem umfangreichen Material, das vom Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB) in Köln bereitgestellt worden war. Des Weiteren knüpfte ich Kontakte zum Institut und zum zuständigen Bereich des BMFSFJ unter Leitung von Frau Dr. Zimmermann. Dort wurde ich bereitwilligst unterstützt. Ich erhielt Antworten auf meine vielen neugierigen Fragen. Mit einem jetzt neuen Kenntnisstand nahm ich an einer Veranstaltung der Landesseniorenvertretung von Sachsen-Anhalt teil. Auf dieser Veranstaltung sprach auch der Ministerpräsident des Landes von Unterstützung des Ehrenamtes. Zunächst war dies aber lediglich ein Lippenbekenntnis. Trotzdem war ich von den Worten des Ministerpräsidenten dazu inspiriert worden, Unterstützung für die Realisierung des Modellprojekts von der Landesregierung einzufordern.

Ein Bildungsträger, die URANIA aus Salzwedel, vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Dr. Wolfgang Fölsch, war schnell gefunden.

Im März 2005 stellte ich direkt an den genannten Minister des Sozialministeriums den Antrag auf finanzielle Unterstützung zur Umsetzung des Projekts im Land Sachsen-Anhalt. Es dauerte ein weiteres halbes Jahr, ehe uns grünes Licht gegeben wurde. Wir waren trotz der Wartezeit sehr froh und freuten uns über dieses erste wirkliche Erfolgserlebnis. Wenn ich von „Wir“ spreche, dann meine ich die URANIA und die LAG.

Nach dem Erhalt der Zusage durch das Sozialministerium haben wir sofort Kontakt zum BMFSFJ, dem ISAB und dem Landesring MV des Deutschen Seniorenring e.V. hergestellt, um die erste Etappe der Ausbildung von *seniorTrainerinnen* in Sachsen-Anhalt in guter Qualität zu sichern. Positiv überrascht waren wir, als wir zu einem Informationsgespräch nach Schwerin fuhren, dass dort – wie selbstverständlich – eine Vertreterin des Sozialministeriums anwesend war und uns mit Rat und Tat geholfen hat. Dagegen wurden unsere Bemühungen, weitere konkrete Unterstützung vom Sozialministerium in Magdeburg zu erhalten, vom zuständigen Referatsleiter sofort abgeblockt. Dazu zwei Beispiele:

- Der zuständige Referatsleiter wurde von uns gebeten, an der Eröffnung des ersten Lehrgangs teilzunehmen und an die Lehrgangsmitglieder ein paar aufmunternde Worte zu richten – Ablehnung!
- Zur Dokumentation der Unterstützung durch die Landesregierung und der Wertigkeit der Qualifikation hatten wir die Absicht, das Abschlusszertifikat für die Teilnehmer mit dem Logo des Landes und mit der Unterschrift eines Vertreters des Ministeriums zu versehen – Ablehnung!

So haben wir den ersten Lehrgang durchgeführt, in einem Zeitrahmen von 3 Tagen mit 15 Teilnehmern. Die anfängliche Skepsis der Teilnehmer war schnell verflogen, denn das Auftreten von *seniorTrainerinnen* aus Mecklenburg-Vorpommern, die Vorstellung ihrer erreichten Erfolge, sowie gut vorbereitete Lektoren, die ihre Themen interessant, anschaulich und praxisnah vortrugen und dabei auch die Lehrgangsteilnehmer direkt einbezogen haben, haben zum Gelingen des ersten Lehrgangs beigetragen. Alle Teilnehmer waren begeistert, es gab keine Kritiken und alle wollen zu den nächsten Lehrgängen wieder kommen.

Gutes spricht sich auch schnell herum, so gibt es bereits Anfragen von Vereinen und Verbänden, ob noch eine Teilnahme möglich ist bzw. ob weitere Lehrgänge durchgeführt werden.

Die Fortsetzung der Ausbildung der ersten 15 *seniorTrainerinnen* von Sachsen-Anhalt ist nach Überwindung neuer bürokratischer Hindernisse durch das Sozialministerium für die Module 2 und 3 gesichert.

Welche Probleme gab und gibt es bei der Organisation und Durchführung, welche Erfahrungen haben wir gemacht, die in unseren Augen auch eine Relevanz für die Ausbildung zur *seniorTrainerin* anderswo haben könnten? Vielleicht ist auch das eine oder andere Problem, welches bei uns aufgetaucht ist, woanders längst gelöst worden:

1. Seitens der staatlichen Unterstützung bis hin zu den Kommunen muss es eine größere Unterstützung bei der Umsetzung solcher Projekte geben. Es wird viel davon geredet, dass auf Grund des demographischen Wandels in Deutschland das Erfahrungswissen der Älteren stärker als bisher genutzt werden muss. Wenn dazu jedoch konkrete Maßnahmen vorgeschlagen werden, werden diese mit viel Vorbehalt betrachtet und in vielen Fällen abgelehnt.
2. In dieser Form von Qualifizierung sollten nicht nur Ältere einbezogen werden. Auch die Jüngeren kommen oft recht schnell, beruflich oder ehrenamtlich, in Situationen, in denen ein möglichst optimaler Umgang mit Älteren notwendig wird. In unserem Lehrgang sind die Teilnehmer übrigens zwischen 35 und 75 Jahren alt. Sie vertragen sich und ergänzen sich gegenseitig.
3. In dieses Modellprojekt hätten die Seniorenvertretungen des Bundes, der Länder und der Städte von Anfang an mit einbezogen werden müssen. Sie haben – wenn auch keinen sehr großen – Einfluss auf staatliche Stellen.
4. Es sollte bei der Umsetzung solcher Projekte der Föderalismus der Bundesrepublik nicht zu sehr in den Vordergrund gerückt werden. Meines Erachtens wäre es eine gute Sache, wenn wir bundesweit von gleichen Zielstellungen, gleicher Durchführung und gleichen Ergebnissen sprechen könnten. So sollte unter anderem die Teilnahmebestätigung die gleiche Form und das gleiche Aussehen haben.
5. Das relevante Bundesministerium sollte auf die Länderministerien und diese auf die Kommunen einen stärkeren Einfluss nehmen, damit auch die Fortsetzung derartiger Projekte und die rasche praktische Umsetzung konstruktiver Ideen gewährleistet werden.

10. „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ im internationalen Kontext: Positive Resonanz und neue Kooperationen (Forum 3)

Moderation: Silke Brauers, ISAB-Institut Köln

Berichterstattung: Merle Fromberg-Beeck

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

- 1. Kurzbeschreibung der Forumsziele**
- 2. Berichterstattung zu Forum 3**
- 3. „Erfahrungswissen für Initiativen“ im internationalen Kontext:
Positive Resonanz und neue Kooperationen**
Silke Brauers, ISAB-Institut Köln
- 4. EU-Transferproject LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe´s Ageing Society**
Benoit Hameleers, NPOE, Baarn, Niederlande
Silke Brauers, ISAB-Institut Köln
- 5. Pilotprojekt „innovage“ von Migros-Kulturproduzent in drei Regionen der Schweiz**
Heinz Altorfer, Migros Genossenschafts-Bund, Zürich, Schweiz
Prof. Collette Peter, Hochschule für soziale Arbeit, Luzern, Schweiz
- 6. Planungen zur Implementierung des EFI-Konzeptes in Niederösterreich**
Silvia Schuster, Landesseniorenreferat, St. Pölten, Österreich
- 7. Implementierung des EFI-Konzeptes in Helsinki-Vantaa, Finnland**
Prof. Dr. Jochim Burmeister, Hochschule Neubrandenburg
- 8. Internationaler Erfahrungsaustausch**
Ingrid Ehrhardt, Freiwilligenzentrum Hannover

10.1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

Das Interesse von Partnern aus Europa bzgl. einer Anwendung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ steigt stetig. Bereits auf der 4. EFI-Fachtagung 2005 stieß das internationale Forum zum Vergleich verschiedener Programme zur Förderung des Engagements Älterer auf positive Resonanz. Inzwischen sind einige Kooperationen und Pilotvorhaben begonnen worden, in denen innovative Bausteine aus dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ in anderen Ländern implementiert werden.

Ziel des Forums ist es,

- über positive Reaktionen aus verschiedenen Ländern zu berichten,
- über aktuelle Pilotvorhaben, Transferprojekte und den internationalen Austausch von *senior*Trainerinnen zu informieren sowie
- weitere internationale Perspektiven innerhalb des EFI-Programms zu diskutieren und Vorschläge zur Intensivierung der internationalen Kooperation zu formulieren.

Vorgestellt werden Ansätze aus Österreich, der Schweiz und Finnland. Desweiteren wird über das im Oktober 2005 gestartete EU-Transferprojekt „LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe’s Ageing Society“ informiert, in dem das Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ als ein europäisches Best-Practice-Beispiel involviert ist. Ziel des LACE-Projektes ist es, nach einem Vergleich von Beispielen aus Belgien, den Niederlanden und Deutschland ähnliche Pilotprojekte in Slowenien, Italien, Spanien und Irland zu starten.

Für dieses Forum ist es gelungen, Programm-Repräsentanten aus verschiedenen Ländern zu gewinnen, die jeweils ihre Ansätze, aber auch die Problematiken bei der Implementierung zur Diskussion stellen. **Das Forum spricht diejenigen an, die**

- interessiert sind an internationalen Aspekten im EFI-Programm,
- sich über aktuelle Erfahrungen in Pilotvorhaben austauschen wollen sowie
- an einer (internationalen) Anwendung des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in ihrem Heimatland interessiert sind.

Fragen für die Diskussion:

- Welche Aspekte des Konzeptes „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ sind für die internationale Anwendung besonders interessant? Was eignet sich besonders gut zur Anwendung im europäischen Ausland? Welche Aspekte sind speziell auf die deutsche Ausgangssituation zugeschnitten?
- Welche Kooperationsprojekte gibt es? Wer sind die beteiligten Organisationen und Partner?
- Wie könnte die internationale Kooperation im EFI-Projekt auch zukünftig gestärkt werden?

10.2. Berichterstattung zu Forum 3

Merle Fromberg-Beeck

Das internationale Forum der 5. Fachtagung des Bundesmodell-programms „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ in Berlin steht in Bezug zu einer Reihe anderer Foren und Tagungen im In- und Ausland, die bürgerschaftliches Engagement und neue Verantwortungsrollen für Ältere eingehend diskutiert haben. So fand bereits auf der 4. EFI-Fachtagung ein erstes internationales Forum statt, in dem Projekte in den USA, Finnland, Belgien und den Niederlanden miteinander verglichen wurden.

Weitere Tagungen und Konferenzen, in denen das Bundesmodellprogramm einem internationalen (Fach-)Publikum vorgestellt wurden, waren u.a.:

- Eurofestation Konferenz (2004)
- European Volunteer Center (2005)
- Weltkongress der International Association of Gerontology (2005)
- EURAG Kongress (2005)
- LILL-Konferenz (2005)

Diese Vielzahl an Treffen zeigt, welche positive Resonanz das Bundesmodellprogramm im In- und Ausland hat. Im Vergleich mit ähnlichen Projekten und Ansätzen lässt sich feststellen, dass das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ mit 900 *seniorTrainerinnen* das umfangreichste Modellprogramm ist und über ein komplexes Netzwerk verfügt.

Ziel des zweiten internationalen Forums in Berlin war es, weitere ausländische Projekte, die Konzept-Bausteine des Bundesmodellprogramms übernommen haben oder zukünftig übernehmen wollen, vorzustellen. Gemeinsamer Erfahrungsaustausch kann nützliche neue Impulse setzen. Diesbezüglich bestehen durch das ISAB-Institut Kontakte zum EU-Transferprojekt „LACE“, zum Pilotprojekt „innovage“ in der Schweiz, zu einem Modellprojekt in Finnland sowie zu einem Pilotprojekt in Niederösterreich. Eine spanische Stiftung hat sich zudem im November 2005 über die lokale Umsetzung des *seniorTrainer*-Konzeptes in Köln erkundigt. Auch *seniorTrainerinnen* haben inzwischen Kontakt zu ausländischen Kooperationspartnern aufgenommen. So haben die *seniorTrainerinnen* des Freiwilligenzentrums Hannover einen Austausch mit der niederländischen SESAM Academie gestartet.

Über die Planungen zur Implementierung des Konzeptes zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer in Niederösterreich berichtete das Landesseniorenreferat St. Pölten. Neben den allgemeinen Zielen des Bundesmodellprogramms wird in Österreich der Schwerpunkt insbesondere auf Gesundheitsaspekte gelegt. („Lebenszufriedenheit und

Gesundheit durch Aktivierung verbessern“). Der Begriff *seniorTrainerin* wird durch den Begriff „Aktiv-plus-Coaches“ ersetzt, da laut einer Umfrage 74% der Älteren den Begriff „Senioren“ eher ablehnen. Die Aufgaben der Agenturen übernehmen sogenannte Aktiv-plus-Servicestellen. Die Aufgabe der Bildungsträger sollen sogenannte Aktiv-plus-Akademien übernehmen. Zunächst sind vier Aktiv-plus-Servicestellen geplant, die in bereits vorhandenen Büros für Dorf- und Stadterneuerung integriert werden und finanzielle Unterstützung vom Landesseniorenreferat erhalten. Im Gegensatz zum deutschen Bundesmodellprogramm gibt es in Österreich keine festgelegten Bildungsträger, sondern unterschiedlichste Erwachsenenbildungs-einrichtungen können sich an der Ausbildung beteiligen. In Absprache mit der Landesakademie wird eine detaillierte Coachausbildung vorgegeben, so dass dennoch eine einheitliche Ausbildung gewährleistet ist.

Eine weitere Implementierung des Konzeptes zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer im Ausland stellt das Pilotprojekt „innovage“ in der Schweiz dar. Träger dieses Projektes ist Migros-Kulturprozent in Zusammenarbeit mit der Hochschule für soziale Arbeit in Luzern. Das Besondere an diesem Projekt ist durchaus auch die Trägerschaft. Die Migros AG als ein führendes Schweizer Unternehmen nimmt sich gesellschaftlicher Herausforderungen an und unterstützt in diesem Fall innovative Ansätze zur Förderung des Engagements Älterer. Die Ziele werden analog zum deutschen Konzept formuliert, jedoch setzt das Programm seinen Schwerpunkt auf Selbstorganisation und Bildung eines Netzwerkes. Persönliche Motivationen und gesellschaftlicher Nutzen sollen verbunden werden. Das Schweizer Curriculum entspricht in weiten Teilen dem des deutschen Modellprogramms. Beginnen wird das Pilotprojekt in drei Schweizer Regionen: Lausanne, Luzern und St. Gallen. Dort werden Regionalleitungen eingesetzt, die die Rolle der deutschen Agenturen übernehmen und mit einem Budget ausgestattet werden. Der Begriff *seniorTrainerin* wird in der Schweiz durch sogenannte „innovage-Berater“ ersetzt. „Innovage“ ist ein Kunstbegriff, der sich aus Innovation und age (=Alter) zusammensetzt und für etwas Neues, Innovatives im Alter stehen soll. Die Weiterbildung der innovage-Berater/innen wird in der Schweiz von regionalen Fachhochschulen übernommen und ist im Gegensatz zu anderen Ländern nicht kostenfrei für die Teilnehmer. Es werden Kostenbeiträge in Höhe von 1000 Franken auf die Teilnehmer zukommen. Dies wird nicht als Nachteil gesehen, da zum einen ein qualifiziertes Weiterbildungsangebot dahinter steht und zum anderen gilt in der Schweiz mehr als anderswo der Leitsatz „Was nichts kostet, ist nichts“.

Die Implementierung von EFI in der Schweiz wird von den Verantwortlichen als eine „lernende Organisation“ gesehen. Man begibt sich gemeinsam auf einen Weg, viele Parameter sind noch nicht abschließend fixiert. Feststehendes Hauptziel ist und bleibt jedoch die Verselbständigung der innovage-Berater/innen und ihrer Netzwerke.

Eine weitere Implementierung des EFI-Konzeptes hat es in Vantaa, einer jungen Stadt nördlich von Helsinki, Finnland gegeben. Durch Kontakte zu Professor Burmeister von der Hochschule Neubrandenburg ist man auf das Bundesmodellprogramm aufmerksam

geworden und so ist auch die dortige Universität, Laurea University of Applied Sciences, in Zusammenarbeit mit der Stadt Vantaa, Abteilung Gesundheit und Soziales (Referat Freiwilliges Engagement) Träger des Projektes. Hintergrund für die Implementierung von EFI war auch die Tatsache, dass die z.Zt. junge Stadt Vantaa, mit nur 9,5% Bevölkerungsanteil über 65 Jahren, bereits in 10 Jahren eine Verdoppelung dieser Zahlen erwartet.

Ziele, Programm und Curriculum werden analog zum deutschen Bundesmodellprogramm formuliert. Die Zeitspanne ist aber sehr verkürzt. So läuft das Pilotprojekt von Februar bis Mai 2006. Durchführende sind Dozentinnen der Hochschule. Insgesamt gibt es 10 Teilnehmer (7 weiblich / 3 männlich), die durch Ausschreibungen von Freiwilligenagenturen im Herbst 2005 angeworben wurden. Die Teilnehmer sind zwischen 56 und 68 Jahren alt und haben zu 90% mindestens einen Fachhochschulabschluss. Alle verfügen über Erfahrungen im bürgerschaftlichen Engagement und ihre Motivation entspricht der der deutschen *seniorTrainerinnen*. Das Kurskonzept mit seinen Weiterbildungsmodulen entspricht ebenfalls der deutschen Fassung. Bei der Auswertung (Bachelor-Arbeiten von Student/innen) werden übertragbare Konzepte für andere finnische Regionen eine wichtige Rolle spielen.

Im Oktober 2005 startete das EU-Transfer-Projekt LACE (Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe's Ageing Society). Es wird über das Sokrates-Programm der EU (Grundtvig-Förderung) finanziert, in Deutschland durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert

Ziele des Projektes sind:

- Ältere zu bürgerschaftlichem Engagement motivieren
- Weiterbildungskonzepte von Good-practice-Modellen entwickeln und implementieren
- Netzwerke erstellen
- Übertragbarkeit in andere Länder erarbeiten und
- somit langfristig ein positives Altersbild schaffen.

Ausgehend von drei Best-Practice-Beispielen (u.a. dem Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“) werden vier Pilotprojekte in Slowenien, Italien, Spanien und Irland beim Aufbau unterstützt und deren Kooperation gefördert.

Zu den Ausgangsprojekten zählt z.B. die SESAM Akademie in den Niederlanden, die seit 2003 existiert und auf der Idee der Legacy Leadership Institutes in den USA basiert. Seit 2004 ist sie eine unabhängige Organisation. Die Ausbildung zu sogenannten SESAM-Beratern ist kostenlos. Die Berater verpflichten sich zu 80 Tagen freiwilligen Einsatz. Ihre Serviceleistungen werden von den Initiativen gegen ein geringes Entgelt, das die SESAM-Dachorganisation erhält, entlohnt.

Ein weiteres Modellprojekt ist das „Seniorberater-Projekt“ in Belgien, das bereits seit 1989 besteht. Mehr als 500 Teilnehmer haben eine anerkannte zweijährige berufsbegleitende Ausbildung zum Seniorberater durchlaufen. Teilnehmer aus allen Altersgruppen durchlaufen die formale Qualifizierung. Die Qualifizierung zielt darauf ab, Interessierte für die Arbeit mit

und in Initiativen und Organisationen mit dem Fokus auf ältere Bevölkerungsgruppen zu arbeiten. Die Seniorberater sind nicht ehrenamtlich, sondern hauptamtlich tätig.

Drittes Modellprojekt im LACE-Verbund ist das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“.

Ziel des LACE-Projektes ist es, von bestehenden Projekten zu lernen und ähnliche Ansätze in weiteren Ländern der EU auszuprobieren. Die Finanzierung der neuen Pilotprojekte erfolgt durch die jeweils beteiligten Projektpartner und deren Finanzgeber. Koordinierende Funktion hat die niederländische Organisation NPOE.

In der abschließenden Podiumsdiskussion berichteten Vertreter von Bildungsträgern aus Bayern und Brandenburg über ihre Erfahrungen im Austausch mit internationalen Partnern. Das Altersbild ist in verschiedenen Ländern durchaus unterschiedlich und auch die Bereitschaft von Älteren, sich bürgerschaftlich zu engagieren, variiert stark: in Spanien sind nur ca. 5% der Älteren ehrenamtlich aktiv, in Deutschland und Belgien ca. 25%. Jedoch müssen sich alle Länder mit dem demographischen Wandel auseinander setzen. Erfahrungsaustausch bietet Möglichkeit zur Eigenreflexion, aber auch Ansätze zu neuen Ideen und Gedankengängen. Gemeinsame Perspektiven stärken die EU-weite Implementierung ähnlicher Ansätze. So ist es auch sehr erfreulich, dass sich internationale Kontakte zwischen freiwillig aktiven Älteren entwickeln. Dies geschieht bereits zwischen *seniorTrainerinnen* aus Niedersachsen mit Norwegen (Oslo) und den Niederlanden (mit SESAM-Berater/innen). Ein *seniorTrainerinnen*-Projekt mit deutschen Ruheständlern in Spanien ist angedacht.

Zu den Voraussetzungen für die Etablierung von Ansätzen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements Älterer zählen soziokulturelle Voraussetzungen (Motivation der Älteren muss vorhanden sein), die Qualifizierung als Vorbereitung auf die neuen Freiwilligen-Rollen sowie die entsprechende Begleitung im freiwilligen Engagement.

Ein wichtiges Essential ist darüber hinaus die Erstellung einer Infrastruktur, die eine Selbstorganisation und eine Netzwerkschaffung in den einzelnen Ländern und auch international ermöglicht. Um unbürokratisch internationale Brücken zu bauen, könnten *seniorTrainerinnen* sich auch sehr gut an bestehenden Kooperations-Netzwerken wie z.B. bereits existierende EU-Austauschprogramme sowie z.B. den Städtepartnerschaften orientieren.

10.3. „Erfahrungswissen für Initiativen“ im internationalen Kontext: Positive Resonanz und neue Kooperationen Silke Brauers, ISAB-Institut Köln



„Erfahrungswissen für Initiativen“ im internationalen Kontext: Positive Resonanz und neue Kooperationen

Silke Brauers, ISAB-Institut

5. EFI-Fachtagung
9.-11. Juni 2006
Berlin



© ISAB- Institut, April 2006

1

Trends in Europa

Freiwilligenpolitik:

- EU-Programm „EU Active Citizenship“ (2007-2013)
- Arbeitsmarktpolitik vs. Freiwilligenpolitik?

Bildungssektor:

- Verbindung von Weiterbildung und bürgerschaftlichem Engagement
- Ältere als neue Zielgruppe
- versch. nationale Weiterbildungs-Kulturen“



Freiwilligensektor:

- neue Altersgruppe: „babyboomer“
- neue Freiwilligen-Rollen
- Modernisierung von NGOs
- Kooperation mit Unternehmen

Seniorenpolitik:

- Demografischer Wandel / alternde Gesellschaften
- Grünbuch „Confronting Demographic Changes: a new solidarity between the generations“ (März 2005)
- „Active Ageing“

© ISAB- Institut, April 2006

2

EFI International

**Eurofestation
Konferenz 2004**

**European
Volunteer Center
2005**

**Weltkongress der
International
Association of
Gerontology 2005**

**EURAG-Kongress
2005**

**LiLL-Konferenz
2005**

seniorTrainerin
Erfahrungswissen für Initiativen

Resonanz

- EFI ist umfangreichstes Modellprogramm
- *seniorTrainerin* = interessantes Rollenmodell
- internationaler Fokus: babyboomer-Generation
- innovativ: Kopplung von Weiterbildung und bürgerschaftlichem Engagement für neue Rollenprofile
- top-down-approach

© ISAB- Institut, April 2006

3

Kooperation und Austausch

seniorTrainerin
Erfahrungswissen für Initiativen

EU-Transferprojekt „LACE“

Pilotprojekt „innovage“

Pilotprojekt in Finnland

Planungen in
Niederösterreich

Stiftung aus Spanien

Austausch von
seniorTrainerinnen mit
SESAM Academie, NL

© ISAB- Institut, April 2006

4

Agenda

9.00 – 9.30 Uhr	Positive Resonanz in Europa / Einstieg
9.30 – 10.00 Uhr	Planungen in Niederösterreich
10.00 – 10.30 Uhr	Pilotprojekt Schweiz
10.30 – 11.00 Uhr	Pilotprojekt Finnland
<hr/>	
11.30 – 12.00 Uhr	EU-Transferprojekt „LACE“
12.00 – 13.00 Uhr	Podiumsdiskussion

© ISAB- Institut, April 2006

5

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Information:

ISAB-Institut

Silke Brauers

Overstolzenstr. 15

D-50677 Köln

silke.brauers@isab-institut.de

www.isab-institut.de


Erfahrungswissen für Initiativen
www.efi-programm.de
www.seniortrainer.de

© ISAB- Institut, April 2006

6

10.4. EU-Transferproject LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe´s Ageing Society

Benoit Hamelaers, NPOE, Baarn, Niederlande

Silke Brauers, ISAB-Institut Köln

Agenda

1. Ziele
2. Aktivitäten im Projekt
3. Partner
4. Good-Practice-Modelle

LACE

- **Offizieller Projektstart: Oktober 2005**
- **Finanzierung** über das Sokrates-Programm der EU (Grundtvig-Förderung)
- In Deutschland **ko-finanziert** durch das BMFSFJ
- Information im **Internet: www.lace-project.net**

Oberstes Ziel des Projektes:

Aktive gesellschaftliche Teilhabe von älteren Menschen in Europa fördern!

Ziele (1):

1. **Motivation:** mehr ältere Menschen zu bürgerschaftlichem Engagement motivieren
2. **Bildung:** Weiterbildungskonzepten anhand von Good-Practice-Modellen entwickeln und implementieren
3. **Vernetzung:** Netzwerke zwischen den Sektoren Erwachsenenbildung, (Senioren-)Politik, Freiwilligensektor aufbauen und stärken

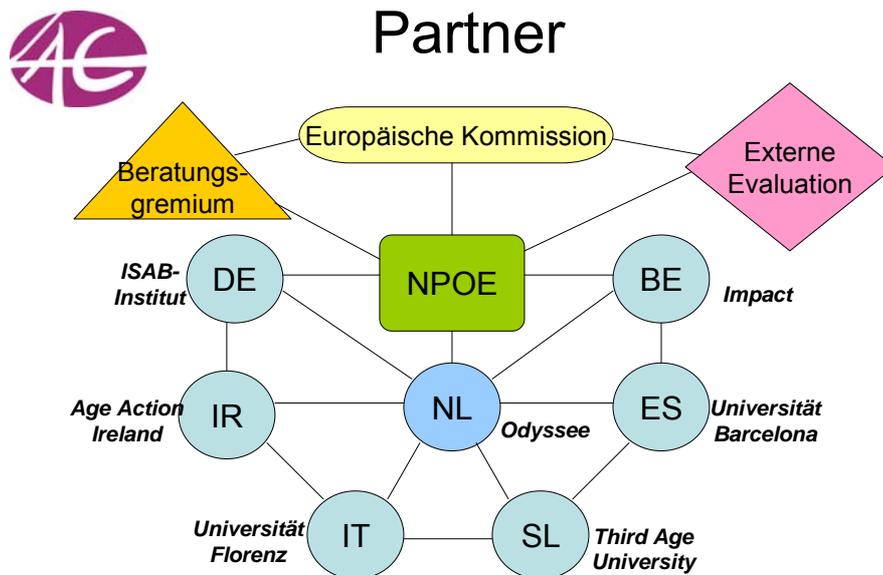
Ziele (2):

4. **Roll-Out:** Die Anwendung und Übertragung der Konzept-Bausteine in anderen EU-Ländern motivieren und unterstützen
5. **Langfristig:** ein positives Altersbild in Europa fördern

Aktivitäten im Projekt:

- **Potenzial-Analyse** für die Verbesserung und Übertragung von drei existierenden Bildungsprogrammen und Konzeptbausteinen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements Älterer
- Aufbau von **4 Pilotprojekten** in Italien, Irland, Spanien und Slowenien ("Shadowlearning" ab September 2006)

- Entwicklung von **Arbeitshilfen/Guidelines zur weiteren Übertragung und Aufbau** ähnlicher Programme in Europa (ab September 2006)
- **Ergebnisbericht** mit Empfehlungen an die EU



**Good-Practice-Modell Nr. 1:
 SESAM Akademie (NL)**

- Entwickelt von der Niederländischen Plattform Ältere und Europa (NPOE) basierend auf den “Legacy Leadership Institutes” in den USA
- Start in 2003; unabhängige Organisation ab 2004
- Erwachsenenbildung, 12-wöchiger Kurs (2 Tage pro Woche), inkl. 3 Wochen Erfahrungsphase
- Pensionierte Manager werden zu sogenannten SESAM advisors (Berater) oder coaches für eine Tätigkeit im Freiwilligensektor ausgebildet
- Teilnahme kostenlos: Teilnehmer verpflichten sich jedoch auf mindestens 80 Tage freiwilligen Einsatz
- Fähigkeiten und Erfahrungen der Einzelnen werden genutzt, neue soziale Netze und neue Freiwilligen-Rollen aufgebaut
- Organisationen im Freiwilligen-Sektor entrichten für den Service von SESAM-Advisors oder –Coaches eine minimale Gebühr

**Good-Practice-Modell Nr. 2:
Seniorenberater (BE)**

- Higher Institute for Family Sciences, Brüssel
- Anerkannte zweijährige Ausbildung in 4 Modulen
(Zertifikat über das Flämische Bildungsministerium)
- Fokus: Die Fähigkeiten von Menschen zu verbessern, die im Seniorenssektor tätig sind bzw. interessiert sind an einem Engagement/Arbeit mit älteren Bevölkerungsgruppen
- Seit 1989: 500 Teilnehmer

**Good-Practice-Modell Nr. 3:
Erfahrungswissen für Initiativen (DE)**

- Bundesmodellprogramm 2002 – 2006
- Initiiert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit 10 Bundesländern
- Seit 2002: über 900 aktive ‚seniorTrainer‘, die im Freiwilligensektor beraten und unterstützen
- 4 verschiedene Rollenprofile
- Vernetzung im Internet
- Lokale ‚seniorKompetenzteams‘

Neue Initiativen ab Herbst 2006

- Italien
- Spanien
- Slowenien

10.5. Pilotprojekt „innovage“ von Migros-Kulturproduzent in drei Regionen der Schweiz

Heinz Altorfer, Migros Genossenschafts-Bund, Zürich, Schweiz

Prof. Collette Peter, Hochschule für soziale Arbeit, Luzern, Schweiz

: innovage

Ein Projekt zur Erschliessung von Erfahrungswissen für gemeinnützige Initiativen

Initiiert und realisiert von Migros-Kulturproduzent in Zusammenarbeit mit der HSA Hochschule für Soziale Arbeit Luzern

Wer steht hinter innovage?

Migros-Kulturproduzent:

- Freiwilliges gesellschaftliches Engagement des grössten schweizerischen Detailhändlers Migros
- 50 Jahre Förderung von Kultur, Sozialem und Bildung
- Breite Förderung freiwilliger Initiativen
- Eigene Projekte zur sozialen Innovation
- Promotor von Netzwerken und Plattformen

Partnerin HSA Luzern:

- Die HSA Hochschule für Soziale Arbeit Luzern ist eine Teilschule der Fachhochschule Zentralschweiz

Persönlichen Sinn und gesellschaftlichen Nutzen verbinden

Perspektivenreiche Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase, bzw. der Zeit nach der aktiven Familienphase

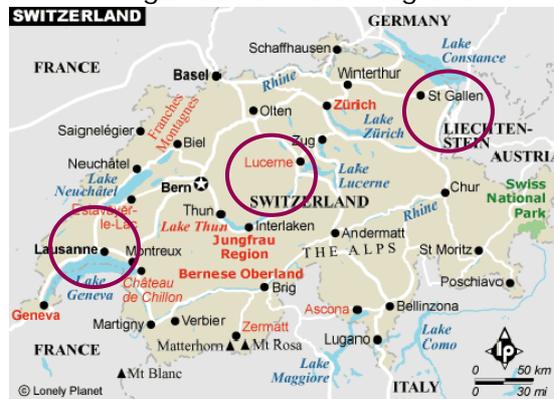
Förderung und Unterstützung der Zivilgesellschaft

Exempel für konstruktive Altersrollen

Gründung von selbstorganisierten Netzwerken in verschiedenen Regionen der Schweiz;
Zusammen-schluss zu innovage Schweiz

:innovage

- September 2006:
- Gleichzeitiger Start in drei Regionen



5. Fachtagung EFI 9.-11. April 2006 in Berlin

Partner: Hochschule für Sozial Arbeit Luzern

4

Konzept und Realisation **MIGROS** Kulturprozent

:innovage



5. Fachtagung EFI 9.-11. April 2006 in Berlin

Partner: Hochschule für Sozial Arbeit Luzern

5

Konzept und Realisation **MIGROS** Kulturprozent

:innovage

Innovage-Seminar - Rahmencurriculum

-
-

2 Tage	2 Tage	2 Tage	2 Tage	1 Tag
Standort bestimmen und sich organisieren	Kontaktieren und initiieren	Engagieren und Kooperieren	Begleiten und Gestalten	Abschliessen und Weiterführen
Gesellschaft im Wandel Erfahrungswissen und Rollenprofil Standortbestimmung Die Zivilgesellschaft	Alter im Wandel Projekte entwickeln, Kontakte aufnehmen Zivilgesellschaftliches Engagement	Gemeinnützige Arbeit im Wandel Beraten und Coachen, Moderieren Zivilgesellschaftliche Einsatzfelder	Netzwerke Netzwerken, Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit Zivilgesellschaftliches Handeln	Evaluation Überprüfen Rollenprofil Präsentation eigenes Projekt Netzwerk innovage: Gründungsver-sammlung

5. Fachtagung EFI 9.-11. April 2006 in Berlin

Partner: Hochschule für Sozial Arbeit Luzern

Konzept und Realisation **MIGROS** kulturprozess

6

Ziele des innovage-Seminars

- ➔ Auseinandersetzung mit eigenem Erfahrungswissen und neuer Rolle
- ➔ Wissenserwerb über zivilgesellschaftliche Einrichtungen und deren Rahmenbedingungen
- ➔ Vermittlung von Kontextwissen (Zivilgesellschaft, Gesellschaftlicher Wandel, Alter im Wandel)
- ➔ Förderung der Selbstorganisation der Teilnehmenden (generieren von Projektideen)
- ➔ Vorbereiten des zivilgesellschaftlichen Einsatzes
- ➔ Konzipierung und Gründung des Netzwerks innovage in der jeweiligen Region

Fördern der Selbstorganisation

Selbstorganisationsgruppe:

- ➔ Erkunden und Erforschen zivilgesellschaftlicher Einrichtungen
- ➔ Generieren von Projektideen
- ➔ Gegenseitige Unterstützung und Feedbacks
- ➔ Gründung des Netzwerks innovage

innovage als lernende Organisation

Gemeinsamer Projektaufbau

Regelmässige interregionale Workshops (Erarbeiten von Grundlagen und Konzepten;
Erfahrungsaustausch, Bearbeiten von Problemstellungen)

Elektronische Austauschplattform „Ilias“

Gegenseitiges Lernen und Unterstützen

:innovage



5. Fachtagung EFI 9.-11. April 2006 in Berlin

Partner: Hochschule für Sozial Arbeit Luzern

10

Konzept und Realisation **MIGROS**
kulturprozent

Auskunft:

Migros-Genossenschafts-Bund

Direktion Kultur und Soziales

Doris Candinas

Postfach

8031 Zürich

Tel. 044 277 21 73

E-Mail: doris.candinas@mgb.

Informationen finden Sie auch im Internet unter:

www.innovage.ch

10.6. Planungen zur Implementierung des EFI-Konzeptes in Niederösterreich

Silvia Schuster, Landesseniorenreferat, St. Pölten, Österreich

Ziel

- Erfahrungspotential, geistiges Potential von Senioren für gemeinnützige Zwecke nutzen und in Initiativen umsetzen
- Neue Freiwillige - Senioren finden
- Neues Bild der Senioren und positives Image für die Senioren in der Gesellschaft gewinnen
- Lebenszufriedenheit und Gesundheit durch Aktivierung verbessern
- Neubewertung und Bewerbung des nachberuflichen Engagements

Erfahrungswissen - eine wertvolle Ressource für freiwilliges Engagement

Programm

- Suche von Senioren und aktiv-plus-Coaches
- Organisation der Ausbildung und Unterstützung der aktiv-plus-Coaches
- Ausarbeitung von Einsatzbereiche und Funktionen
- Begleitung und Organisation von Erfahrungsaustausch (auf regionaler Ebene)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Schaffung von Instrumenten zur Auszeichnung und Wertschätzung der Teilnehmer/Innen

aktiv-plus-Coaches

- ***als Unterstützung von Freiwilligenorganisationen und –initiativen (projekt- und/oder fachbezogen)***

Für Initiativen, Vereine, Einrichtungen, Selbsthilfegruppen wird eine neue Leistung erbracht. (z.B. fachliche Beratung im Vereinsrecht, Öffentlichkeitsarbeit, Zugangswege, Kontakte herstellen usw.)

- ***als Initiatoren von neuen Projekten***

Ein Vorhaben oder eine neue Initiative wird in einem neuen organisatorischen Rahmen aufgebaut.

- ***Bereitstellung fachlicher Erfahrungskompetenz***

Fachwissen wird verschiedenen Organisationen zur Verfügung gestellt

- **als allgemeiner Unterstützer – Vernetzter – Koordinator von bürgerlichen Engagement in der Gemeinde**

Übergreifende Aktivitäten zur Förderung der Engagementbereitschaft und der Zugänge zu freiwilligen Engagement

Ausbildungsprogramm

1. **Kursbeginn**
Kennen lernen, Erwartungen, Motive
2. **Rollenprofile als Seniortrainer**
Initiativberater, Projektentwickler, Netzwerker, Teamkoordinator
3. **Gesellschaft im Wandel**
Demografischer Wandel, Globalisierung, Individualisierung, Familie im Wandel
4. **Alter(n) im Wandel**
Strukturwandel des Alters, Freizeit und Bürgerengagement im Alter
5. **Bürgerschaftliches Engagement**
Ehrenamt im Wandel, örtliche Strukturen, Begriffe, Kernprobleme
6. **Unterstützungsformen von bürgerlichem Engagement**
7. **Kontakt, Gespräch, Moderation**
8. **Erfahrungsphase**
9. **Engagement als Initiativenberater**
Gruppenprozesse beobachten, Beratung üben, Konflikte kennen lernen
10. **Engagement als Projektentwickler**
Konzepte entwickeln, Projekte planen
11. **Engagement als Netzwerker**
12. **Engagement als Teamkoordinator**
13. **Öffentlichkeitsarbeit**

14. Unsere Rollenprofile als aktiv-plus-Coaches



Service aktiv - Agentur

Vier regionale Büros für Dorf- und Stadterneuerung dienen als regionale Anlaufstelle für:

- Treffpunkt
- Ort für Erfahrungsaustausch
- Vorbereitung für neue Aufgaben
- Kontaktstelle zu Gemeinden

10.7. Implementierung des EFI-Konzeptes in Helsinki-Vantaa, Finnland

Prof. Dr. Jochim Burmeister, Hochschule Neubrandenburg

Projekträger und Projektsteuerung:

Laurea University of Applied Sciences

in Kooperation mit der

Stadt Vantaa

(Abt. Gesundheit und Soziales / Referat für Freiwilliges

Engagement)

Begleitung (extern): Prof. Dr. Burmeister (Hochschule Neubrandenburg)

Stadt Vantaa:

- liegt in der Hauptstadtregion nördlich von Helsinki
- ca. 185.000 Einwohner (2005)
- gegenwärtig nur 9,5 % Bürger über 65 Jahre
- Erwartung, dass sich diese Zahl in 10 Jahren verdoppeln wird

Profil des finnischen Programms:

- * Erfahrungswissen der Älteren für ein aktives Alter nutzen
- * Zeitraum: Februar – Mai 2006
- * Weiterbildungskurs nach Vorbild des EFI - „Kurskonzept für ältere Bürger...“
- * Durchführende: Dozent/innen der Hochschule

Profil der Teilnehmer/innen:

- 10 Teilnehmer/innen (7 weibl./ 3 männl.)
- Altersstruktur: 56 -68 Jahre
- Bildungshintergrund: zu 90% mindestens Fachschulabschluss
- Frühere Berufe: Krankenschwester (2), Sekretärin, (Verwaltungs-) angestellte, Lehrer (2), Produktmanager

Profil der Teilnehmer/innen:

- Alle TN haben Erfahrungen mit freiw. Eng.
- Motivation für Teilnahme am Programm:
 - Interesse am gemeinnützigen Handeln
 - Zeit und Energie für neue Aktivitäten im Alter ist vorhanden
 - Neue Ideen finden
 - Andere Senioren mithilfe des eigenen Erfahrungswissens aktivieren wollen
 - Mehr Erfahrungen als „Trainer“ bekommen
 - Mehr über die Bedarfe und Möglichkeiten im Freiwilligensektor erfahren

Kurskonzept / 8 Weiterbildungsmodule:

1. Kennen lernen / Programmorientierung
2. Freiwilliges Engagement in Finnland

Eigene Rollenerfahrungen, Träume, Lebensgeschichte(n)

3. Rollenprofile für Ältere (Bsp. Deutschland)
4. Freiwilliges Engagement von Senioren (Übersicht und Beispiele)
5. Eigene Engagementideen und -vorstellungen für Initiativen
6. „Übungen“ (Erfahrungsphase)
7. Auswertung der „Übungen“ und die eigene Zukunft
als *seniorTrainer*
8. Eigenes Rollenprofil und Übergang sowie Kursauswertung

Vorstellungen für Aktivitäten als *seniorTrainerin*:

(Stand Ende März 2006, kurz nach der Erfahrungsphase)

- Gruppen bilden: Musik, Theater, Lesezirkel usw.
- Zeitzeugentätigkeit
- Mit älteren Bürgern der Stadt Vantaa arbeiten
- Aktivitäten in Seniorenwohneinrichtungen anbieten
- Trainieren, Organisieren...

Welches Rollenprofil könnte Ihnen liegen?

- Mitglied und Begleiter einer Gruppe („peer“)
- Projektleiter für unterschiedliche Aktivitäten
- Projektstarter / -entwickler
- Projekt- bzw. Gruppenleiter

Auswertung und Perspektive:

1. Prozessbegleitende Befragungen der Teilnehmer/innen, Dozenten/innen und Beteiligten der Stadt Vantaa
zu Programmbeginn, nach der Erfahrungsphase sowie nach Ende des Programms
2. Bachelor - Arbeiten von Studenten und Berichterstattung / Veröffentlichungen (auch vergleichend deutsch-finnisch)
3. Vorlage eines übertragbaren Kurskonzeptes für andere Regionen/Kommunen in Finnland.

10.8. Internationaler Erfahrungsaustausch

Ingrid Ehrhardt, Freiwilligenzentrum Hannover

Warum reisen?

Moderne Freiwilligenarbeit ist oft von internationalen Modellen inspiriert, wie z. B. Freiwilligenagenturen, Freiwilligentage oder das Konzept des Corporate Citizenship. Und wir sind neugierig....

So waren auch die Ziele unserer Reise

- Horizonterweiterung
- von anderen Freiwilligenkulturen lernen

SESAM Academie

(Senioren en Samenleving) =

Senioren und Gesellschaft / Zusammenleben

Ziele:

Die SESAM Academie

- unterstützt Freiwilligenorganisationen bei der Bemühung um Qualitätsverbesserung
- bietet SeniorInnen, die jahrelang in Leitungsfunktionen tätig waren, Möglichkeiten, ihre Kenntnisse und Erfahrungen sinnvoll einzubringen

Strukturen

- Schmales Management
- 75 Freiwillige
- Klare Aufgabenstellung / Klare Rollen
- Klare Erwartungen
- Hohe Transparenz
- Kommunikation per Internet

Finanzen

- Im Hintergrund ausgeprägte Freiwilligenkultur
- Hohe gesellschaftliche Akzeptanz
- Stiftung
- Jahresbudget
zwischen 160.000 und 200.000
- Beratung gegen Honorar von 50 Euro pro Tag

Arbeitsweise

- Rollen: Berater/Adviser oder Coach
- Vorgehensweise: einheitlich, z. B.
- Auftrags- u. Feedback-Fragebogen
- Aktionsplan
- Reflexionstreffen
- Kommunikation per Internet
-

BeraterIn und Coach gehen methodisch vor:

- Take-in-Gespräch (vor Auftragsannahme)
- Analyse / Problemerkfassung
- Aktionsplan
- Regelmäßige Meetings / Coachings
- Reflexion der eigenen Arbeit
- Abschlussgespräch
- Feedbackfragebogen

Fortbildung und Einstieg in die Tätigkeit

- 3-tägiges Einführungsprogramm
- 3-monatiges Probearbeiten an der Seite einer/s Adviser/Coach

bei Eignung beginnt

- 3-monatige Fortbildung zur/m Adviser/Coach
- Gegenleistung: Verpflichtung zu 80 Einsatztagen

Anforderungen an die freiwilligen Berater und Coaches

- Abstand zur alten Berufsrolle
- Offenheit (über Probleme, die nicht gelöst werden konnten)
- Kritikfähigkeit

11. Voraussetzungen und Perspektiven des Engagements der *seniorTrainerinnen* (Forum 4)

Rahmenbedingungen und Perspektiven für das Engagement der Älteren: Ergebnisse begleitender Forschungsprojekte zum EFI-Modellprogramm

Moderation: *Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz*, Forschungsinstitut Geragogik eV., Witten
Dr. Peter Zeman, Deutsches Institut für Altersfragen, Berlin

Berichterstattung: *Dr. Kirsten Aner*, Universität Kassel

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

- 1. Kurzbeschreibung der Forumsziele**
- 2. Berichterstattung zu Forum 4**
- 3. Untersuchung konkreter Hindernisse für das freiwillige Engagement von *seniorTrainerinnen* in verschiedenen Handlungsfeldern bürgerschaftlichen Engagements**
Dr. Elke Olbermann, Universität Kassel
Dr. Franz Bettmer, Universität Kassel
- 4. Projekt: „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen**
Dr. Peter Zeman, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin
Sonja Kubisch, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin
- 5. Lässt sich Persönlichkeitsentwicklung im Alter unterstützen? - Eine quasexperimentelle Felduntersuchung**
Andrea Mühlig-Versen, Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development, International University Bremen
Ursula M. Staudinger, International University Bremen
- 6. Voraussetzungen für Projektpartnerschaften von *seniorTrainerinnen* und örtlichen Akteuren am Beispiel von zwei Engagementvorhaben**
Andreas Winter, StadtteilTREFF Süd, Diakonischer Werk Herford
- 7. Aufbau von Zweigstellen und kooperativen Netzwerken im Kreisgebiet durch *seniorTrainerinnen***
Ele Diekmann, *seniorTrainerin*, Herford

11.1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

- **Persönlichkeitsentwicklung durch die Beteiligung an EFI**
- **Hindernisse im Alltag des Engagements von *seniorTrainerinnen* und wie man sie überwinden kann**
- **Strukturen für die Entwicklung und Nachhaltigkeit des freiwilligen Engagements von *seniorTrainerinnen***

Das Modellprogramm wurde von drei – teilweise noch laufenden - Forschungsprojekten begleitet, die unterschiedliche Ebenen untersucht haben, auf denen EFI Erfolge erzielt hat, auf denen aber auch weiterhin Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden müssen: die individuelle Ebene der Persönlichkeitsentwicklung von *seniorTrainerinnen*, die Ebene der sozialen Interaktionen, auf der *seniorTrainerinnen* häufig spezifische Hindernisse zu überwinden haben und die Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen und Handlungsperspektiven, von denen die Nachhaltigkeit des bürgerschaftlichen Engagements abhängt. Die (bisherigen) Ergebnisse der drei Satellitenprojekte werden auf diesem Forum erstmals präsentiert.

Ziel des Forums ist, die Untersuchungsergebnisse mit praktischen Erfahrungen der Teilnehmer zu vergleichen, Faktoren und Rahmenbedingungen zu diskutieren, die das Engagement von *seniorTrainerinnen* fördern und Folgerungen für die weitere Entwicklung abzuleiten. Daran orientieren sich Ablauf und Arbeitsweise des Forums.

11.2. Berichterstattung zu Forum 4

Dr. Kirsten Aner, Universität Kassel

Voraussetzungen und Perspektiven des Engagements von Seniortrainerinnen

Moderiert von Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Forschungsinstitut Geragogik e.V., Witten, und Dr. Peter Zeman, DZA, Berlin, befasste sich das Forum mit den Rahmenbedingungen und Perspektiven für das Engagement Älterer auf der Grundlage von Ergebnissen begleitender Forschungsprojekte.

Zunächst gaben Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die in den Begleitforschungsprojekten tätig sind, den Anwesenden einen Einblick in ihre zum Teil abgeschlossenen, zum Teil aber auch noch laufenden Studien.

Den Anfang machte Dr. Elke Olbermann mit der Vorstellung des Projekts "Untersuchung konkreter Hindernisse für das freiwillige Engagement von Seniortrainerinnen in verschiedenen Handlungsfeldern bürgerschaftlichen Engagements" (Universität Kassel,

Leitung Prof. Fred Karl, Koordination Dr. Kirsten Aner, Mitarbeit: Dr. Elke Olbermann und Dr. Franz Bettmer).

Den Einstieg in die Thematik erleichterten zwei gemessen an den ursprünglichen Zielen ganz unterschiedlich verlaufene Beispiele von *seniorTrainerinnen*- Engagements, die zwar fiktiv aber auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse des Projektes konstruiert worden sind, mithin durchaus realistische Engagementverläufe widerspiegeln. Die Studie arbeitet mit qualitativen Einzelinterviews mit *seniorTrainerinnen*, Kooperationspartnern und Agenturen für Bürgerengagement, mit der Analyse von Gruppendiskussionen in eigens dafür durchgeführten Workshops und mit Sekundäranalysen der Befragungen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Köln).

Das Forschungsdesign geht davon aus, dass die Ebene der unmittelbaren Interaktion zwischen *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartnern von zentraler Bedeutung ist. Sie stellt *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartner vor neue Herausforderungen, denn es müssen neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt werden, die bisher ohne Beispiel sind. Ziel des Forschungsprojekts ist es, zunächst auftretende Schwierigkeiten systematisch zu erfassen, ihre Ursachen und Zusammenhänge zu analysieren. Darüber hinaus sollen Lösungsansätze identifiziert und weiterentwickelt sowie konkrete Orientierungen für die Praxis bereitgestellt werden.

Nach den bisherigen Ergebnissen des Projektes lassen sich zum einen Themen bestimmen, die für den Aufbau von Kooperationen wichtig sind. Diese lassen sich drei Bereichen zuordnen: Konzeptionsentwicklung, Abstimmung von Arbeitsvollzügen und Regeln des wechselseitigen Austauschs. Darüber hinaus wird der Versuch einer Typenbildung unternommen. Bisher wurden fünf Idealtypen von Engagementverläufen unterschieden, die durch jeweils spezifische Kooperationsmerkmale und -bedingungen gekennzeichnet sind. Mit dieser Typenbildung soll nicht etwa der Anspruch erhoben werden, die Praxis vollständig abzubilden. Vielmehr können die Typen als Referenzfolie für die Akteure genutzt werden, um für sich zu Fragen zu klären wie: „Welcher Art ist mein Engagement? Wo stehen wir mit unserem Engagementvorhaben und der diesbezüglichen Kooperation? Welche Weichenstellungen bestimmen die Perspektiven meines Vorhabens?“ Damit soll dem zentralen Anliegen des Projektes entsprochen werden, Ursachen und Zusammenhänge von Schwierigkeiten durchschaubar zu machen und eine praxisbezogene Handreichung für einen erfolgreichen Aufbau von Kooperationen im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements über die Laufzeit des Programms hinaus geben zu können.

Als weiteres Projekt der Begleitforschung stellte Andrea Mühlig-Versen, International University Bremen, Jacobs Center of Lifelong Learning and Institutional Development, die bereits angeschlossene quasiexperimentelle, längsschnittliche Felduntersuchung "Lässt sich Persönlichkeitsentwicklung im Alter unterstützen?" (International University Bremen, Leitung: Ursula M. Staudinger, Mitarbeit: Andrea Mühlig-Versen) zur Diskussion.

Hier konnte festgestellt werden, dass die Teilnahme an dem EFI-Programm mit höherem Wohlbefinden einhergeht als bei anderen freiwillig Engagierten. Die EFI-TeilnehmerInnen sind insgesamt stärker motiviert als die anderen freiwillig Engagierten. Allerdings wird diese höhere Motivation eingeschränkt, wenn die *seniorTrainerinnen* nicht genügend Selbstbestimmung in ihren Projekten erleben. Die erlebte Selbstbestimmung bei den EFI-TeilnehmerInnen ist auch eine wichtige Voraussetzung für das Anwachsen der Offenheit für neue Erfahrungen, eine wichtige Eigenschaft, die üblicherweise mit dem Alter zurückgeht. Besonders während der Kursphase stellte sich EFI als Schutzschild bei kritischen Lebensereignissen heraus. Aber es konnte auch festgestellt werden, dass der Übergang von der Kursphase in die „freie“ Projektarbeit verletzlich macht und auf die Begleitung in dieser Phase besonderes Augenmerk gerichtet werden sollte. Insgesamt scheinen sich die stärkere soziale Einbindung und die Vermittlung von wichtigen Kompetenzen im EFI-Programm sehr positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung der *seniorTrainerinnen* auszuwirken.

Angeregt von zahlreichen neuen Informationen hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums nach der Pause Gelegenheit, in Arbeitsgruppen ihre konkreten eigenen Erfahrungen und Fragen miteinander zu diskutieren.

Eine der Gruppen – moderiert von Dr. Elke Olbermann – stand unter der Überschrift "Welche Hindernisse für das Freiwillige Engagement der *seniorTrainerinnen* wurden erlebt?". Den Input übernahm Andreas Winter, StadtteilTREFF Süd des Diakonischen Werks Herford. Er berichtete von einem Engagementvorhaben, das sich nicht verwirklichen ließ.

Dargestellt wurde das Vorhaben einer *seniorTrainerin* (hier Frau A. genannt), die an der Weiterbildung 2004/2005 teilgenommen hatte. Frau A. hatte vor der Weiterbildung keine konkreten Vorstellungen im Hinblick auf mögliche Engagementbereiche. In der Weiterbildung lernte sie durch einen anderen Teilnehmer die Arbeit der sog. „Tafeln“ kennen. Aufgrund einer ihrerseits wahrgenommenen Unterversorgung an ihrem Wohnort entstand das Vorhaben, die Grundidee der Tafeln auch an ihrem Wohnort zu realisieren. In den Arbeitsgruppentreffen zwischen den Weiterbildungsblöcken wurde die Idee konzeptionell weiterentwickelt. Frau A. hospitierte in einer bestehenden Organisation, mit Hilfe anderer *seniorTrainerInnen* wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Im nächsten Schritt trat Frau A. in Gespräche mit der bestehenden Organisation im Hinblick auf eine Zweigstellenbildung und nahm parallel dazu Kontakt zu möglichen lokalen Kooperationspartnern auf. (Anm. Im Unterschied zu vielen anderen *seniorTrainer*-Projekten bestanden im Vorfeld zwischen den gewünschten Kooperationspartnern und der Agentur keine arbeitsinhaltlichen Kontakte, die in der Anbahnung von Frau A.'s Projektidee möglicherweise hätten hilfreich sein können.)

Den an dieser Stelle geäußerten Einwänden gegen ihre Projektidee begegnete sie mit Hinweisen auf ihre selbstbestimmte Rolle als *seniorTrainerin*, die durch ihre Weiterbildung

gelernt habe, wie man Projekte realisiert und das sie nicht gewillt sei, sich ihre Idee „kaputt machen“ zu lassen. Trotz dieser ungeklärten Fragestellungen nahm Frau Kontakt zur lokalen Presse auf und erklärte dort ihr Vorhaben, was zu weiteren Spannungen zwischen ihr, den gewünschten Kooperationspartnern und der bestehenden Tafel führte. Klärungsversuche mit Frau A. erwiesen sich als schwierig, da die Bereitschaft, das eigene Handeln kritisch zu betrachten, nicht sehr ausgeprägt war. Das Geschehen wurde ihrerseits vermeintlichen Blockadeversuchen und dem trägerorientiertes Eigeninteresse der Kooperationspartner zugeschrieben. Das Scheitern dieser Projektidee erlebte sie selbst als persönliche Kränkung; eine (selbst)-kritische Betrachtung des formalen Vorgehens findet kaum statt. Aus Agentursicht wäre neben der Erarbeitung individueller Kompetenzprofile von *seniorTrainerInnen*, eine stärkere Gewichtung des Erkennens eigener Kompetenzgrenzen wünschenswert.

In der zweiten Arbeitsgruppe – moderiert von Dr. Kirsten Aner – ging es um die Frage "Wodurch konnten Hindernisse überwunden werden?" Ele Diekmann, *seniorTrainerin* in Herford, konnte von zwei gelungenen Engagementvorhaben berichten. In beide Projekte konnte sie ihr Profil, das sie sich in der *seniorTrainerinnen*-Ausbildung erarbeitet hatte, einbringen: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vortragsarbeit, Konfliktberatung. Als *seniorTrainerin* gründete sie in Vlotho die „Initiative Zeitspende“. Die Initiative hat sich zur Aufgabe gemacht, alte, einsame und hilfsbedürftige Menschen zu unterstützen.

Frau Diekmann konnte außerdem als Initiatorin vor Ort dazu beitragen, dass das Bundesmodellprogramm „Pflegebegleiter“ umgesetzt werden kann. PflegebegleiterInnen stehen pflegenden Angehörigen zur Seite. Sie informieren über Unterstützungsmöglichkeiten und ermuntern zur Selbstsorge. Beide Projekte ergänzen sich gegenseitig und tragen zu einer besseren niedrighwelligen Unterstützung älterer Menschen im Kreisgebiet bei. Die Vorhaben standen zunächst vor der Schwierigkeit, dass gerade im ländlichen Raum – wo jeder jeden kennt – Menschen nicht gerne zugeben, dass sie Hilfe brauchen. Frau Diekmann beschrieb, wie intensiv deshalb Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden muss und, dass es guter Kontakte zu Ärzten, Krankengymnastik-Praxen, Apotheken, aber auch zur Politik sowie zu Vereinen bedarf. Ein Vertrauensverhältnis als Grundlage des notwendigen Netzwerks entstand durch zahlreiche persönliche Kontakte. Aber auch die gute Zusammenarbeit mit der Stadt Vlotho und dem Kreis Herford ermöglichte das Gelingen. Raum- oder Materialprobleme gibt es nicht. Die *seniorTrainerInnen*, ZeitspenderInnen und PflegebegleiterInnen bekommen von der Stadt Vlotho einen Raum und Büromaterial für die gemeinsame Nutzung zur Verfügung gestellt. Problematisch ist allerdings noch immer, den Auslagenersatz für die Ehrenamtlichen sicherzustellen. Hierfür wurde noch keine Lösung gefunden, weil die neuen Ehrenamtlichen sich bisher gegen Vereinsgründungen aussprechen.

Im anschließenden Plenum wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zusammen geführt. Noch einmal wurden die "Mühen der Ebene" zum Thema. Teilweise kontrovers diskutierte Stichworte waren: Selbst- und Fremdwahrnehmung der *seniorTrainerInnen*, ihr (verständliches) Festhalten an geplanten Projekten, das manchmal ungeklärte oder zumindest den *seniorTrainerInnen* unklare Selbstverständnis der Agenturen und die fehlende Transparenz der Kommunalpolitik in Bezug auf die Förderung bürgerschaftlichen Engagements. Mehrfach wurde betont, dass sich alle Beteiligten beim Aufbau der Kooperationen auf eine mühevollen Kleinarbeit einlassen, die viel Geduld erfordert und deshalb nicht zuletzt Zeit benötigt.

Im Anschluss an diese Diskussion stellte Dr. Peter Zeman den "Stand der Dinge" im Forschungsprojekt „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen“ (DZA Berlin, Leitung Dr. Peter Zeman, Mitarbeit Sonja Kubisch) vor.

Ausgangspunkt des Projekts ist die Überlegung, dass das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ die Anforderung einer Nachhaltigkeitsentwicklung (im Sinne der Verstetigung von Kernelementen und des Transfers über den modellhaft gesicherten Rahmen hinaus) mit anderen Modellprogrammen teilt. Allerdings ergeben sich spezifische Aufgaben aus den strukturellen Besonderheiten von EFI: (1) der Positionierung im Schnittpunkt unterschiedlicher Politikfelder, (2) der Beteiligung aller Ebenen des föderalen Systems und (3) der Organisation des Programms als Netzwerk.

Die noch laufenden Untersuchungen des DZA zu dieser Problematik zeigen die Notwendigkeit, das EFI-Konzept in bereits bestehende Institutionen zu implementieren, deren Vertreter/innen Netzwerke der Kooperation und Kommunikation bilden müssen, um die Wirksamkeit des Programms zu sichern und zu verbreitern. Erst in der gemeinsamen Sinnfindung von Akteuren mit unterschiedlichen Relevanzsystemen und Handlungslogiken entwickelt sich nämlich das innovative Potenzial des in EFI aufbereiteten Erfahrungswissens der Älteren und die Weichen für seine Wirksamkeit werden an den Knotenpunkten dieser Vernetzung gestellt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie sollte das Kernkonzept (Erfahrungswissen, neue Verantwortungsrolle, Partizipation, Nutzung von Potenzialen des Alters) erhalten und zugleich „Schneeballeffekte“ im Sinne einer breiteren Mobilisierung, Unterstützung und Selbstorganisation Älterer als *seniorTrainerinnen* in der Praxis auslösen. Dies verlangt, an *allen* Strukturelementen des Programms anzusetzen (Organisation als *Netzwerk*, *ressortübergreifende* Relevanz und Verankerung *auf allen Ebenen* des föderalen Systems: national, auf Länderebene und kommunal).

Bereits jetzt zeigt die Untersuchung, dass die strukturelle Komplexität des Programms nicht nur Sicherung, sondern *Entwicklung* von Nachhaltigkeit erfordert. Neben die Verstetigung der zentralen und innovativen Programmelemente müssen gezielte Adaptionleistungen

treten. Hierzu suchen die WissenschaftlerInnen – auf Ebene von Ländern und Kommunen – nach kompatiblen Leitbildern der Engagementförderung und Seniorenpolitik, nach passenden Förderstrukturen und nach kooperationsbereiten und kooperationsfähigen Institutionen und Akteuren.

Im Schlussplenum wurde die Zufriedenheit mit dem EFI-Programm als „lernendes System“ gleichermaßen diskutiert wie noch immer vorhandene Schwachstellen, welche sich in den im Forum vorgestellten Forschungsprojekten wie auch in der den ForumsteilnehmerInnen – wenngleich aus ganz verschiedenen Akteursperspektiven – vertrauten Praxis des *seniorTrainerinnen*-Engagements zeigen. Weitgehende Einigkeit herrschte darüber, dass kritische Punkte insbesondere die nicht gänzlich geklärte Bedarfs- und Nachfragersituation, die (zukünftige) Rolle der Agenturen und vor allem das öffentliche „EFI-Bewußtsein“ in den Kommunen sind.

Zugleich wurde deutlich, dass auch scheinbar misslungene Engagementvorhaben geeignet sind, Lernprozesse anzuregen, die letztlich zu einer Verstetigung der bürgerschaftlichen Aktivitäten in den Kommunen und Kreisen beitragen können. Dabei kommt es für alle Akteure, also nicht nur für die *seniorTrainerinnen* und Agenturen im Programm, sondern auch für die potenziellen Kooperationspartner und Kommunen darauf an, sich mit den „neue Verantwortungsrollen“ im Kontext des sog. neuen Ehrenamts auseinander zu setzen und diese für die diversen Engagementfelder auszubuchstabieren. Ohne Reibungsverluste wird die Erprobung neuer Rollen nicht gehen, darin waren sich die TeilnehmerInnen des Forums einig. Ob die Reibung neue Feuer entfacht oder Prozesse zum Stillstand bringt, dürfte auch von den zukünftigen Rahmenbedingungen für die angestrebten Kooperationen abhängen.

Eine wichtige Rolle kommt dabei den Agenturen – nach Meinung einzelner DiskutantInnen insbesondere dort, wo noch keine selbst tragenden Netzwerke von Engagierten entstanden sind. Nach Meinung anderer sind die Agenturen generell, also auch in Zukunft eine wichtige Schnittstelle zwischen (potenziell) Engagierten und Institutionen, Initiativen sowie Kommunen und regionaler Öffentlichkeit. Schließlich komme es nicht vorrangig auf die Zahl der ehrenamtlich Mitarbeitenden an, sondern vor allem darauf, inwieweit es gelingt, neue Formen der Verantwortungsübernahme tatsächlich in lokales Umfeld und Gesellschaft einzubetten. Einig war man sich darin, dass einzig eine gegenseitige Öffnung aller Beteiligten erfolgversprechend scheint.

11.3. „Untersuchung konkreter Hindernisse für das Engagement von *seniorTrainerinnen* in verschiedenen Handlungsfeldern bürgerschaftlichen Engagements“

Dr. Elke Olbermann, Universität Kassel

Dr. Franz Bettmer, Universität Kassel

3.1. Zwei Beispiele von *seniorTrainerinnen* - Engagements

Das erste Beispiel beschreibt eine Initiative zur Realisierung einer Stadtteilzeitung zum Thema Bürgerengagement.

a) Beispiel 1: Initiativgruppe Stadtteilzeitung „Bürgerengagement - Wir für uns und andere“

Frau A. hat während ihrer Weiterbildung zur *seniorTrainerin* die Erfahrung gemacht, dass es sehr aufwendig und mühsam ist, Informationen darüber zu bekommen, welche Möglichkeiten es gibt, sich in ihrem Stadtteil freiwillig zu engagieren. Aus dieser Erfahrung ist die Idee einer Stadtteilzeitung entstanden, die sich ausschließlich mit dem Thema bürgerschaftliches Engagement im Stadtteil befasst. Frau A. weiß, dass sie dieses Vorhaben nicht alleine realisieren kann. Als ersten Schritt möchte sie daher weitere interessierte BürgerInnen für diese Idee gewinnen.

Hierzu sucht sie zunächst Unterstützung bei ihrem Ansprechpartner in der Freiwilligenagentur. Dieser bestärkt Frau A. in ihrer Idee. Gemeinsam beraten sie die ersten Maßnahmen zur Bekanntmachung des Vorhabens. Eine Pressemitteilung wird erstellt. Der Agenturmitarbeiter kann zudem seinen Kontakt zu einem Redakteur der Lokalzeitung nutzen und ein Interview mit Frau A. erreichen. Tatsächlich erscheint ein Beitrag in der nächsten Ausgabe, in dem über das Vorhaben von Frau A. informiert und dafür geworben wird.

Auch in dem *senior*Kompetenzteam wird das Projekt vorgestellt und diskutiert. Es findet sich niemand der unmittelbar daran mitarbeiten möchte. Die anderen *seniorTrainerinnen* unterstützen Frau A. aber bei der Gewinnung von weiteren Interessierten, indem sie in ihren eigenen Projekten das Vorhaben bekannt machen.

Aufgrund der Öffentlichkeitsarbeit zur Projektidee Stadtteilzeitung „Bürgerengagement“ kommen zu den ersten Treffen jeweils einige interessierte BürgerInnen. Auch die Leiterin des Stadtteilbüros wird auf das Vorhaben aufmerksam. Die Stadt hat großes Interesse an der Förderung bürgerschaftlichen Engagements und möchte ihr Informationsangebot hierzu verbessern. Die Leiterin des Stadtteilbüros bietet daher Frau A. ihre Unterstützung an, die diese daraufhin zu den regelmäßigen Treffen des Initiativkreises einlädt.

Der Teilnehmerkreis an den Treffen ist sehr heterogen. Es kommen vor allem interessierte BürgerInnen, die auf der Suche sind nach einer sinnvollen Betätigung. Unter den TeilnehmerInnen sind aber auch bereits ehrenamtliche Engagierte, die in dem Zeitungsprojekt vor allem die Möglichkeit sehen, ihre eigene Initiative bekannt zu machen. Es gibt also durchaus unterschiedliche Interessenslagen der TeilnehmerInnen. Diese werden in der Gruppe jedoch nicht explizit thematisiert.

Frau A. hat die Funktion der Moderation der Gruppe übernommen. Nachdem festgestellt wird, dass keiner der TeilnehmerInnen über konkrete Erfahrungen bezüglich des Aufbaus einer Stadtteilzeitung verfügt, werden zunächst Informationen zu dem Thema gesammelt und Erfahrungen mit ähnlichen Vorhaben aus anderen Städten zusammengetragen. Verschiedene Konzepte werden vorgestellt und diskutiert. Aber es gelingt nicht, sich in der Gruppe auf ein Konzept zu verständigen. Erschwert wird dieser Prozess durch eine starke Fluktuation der TeilnehmerInnen. Die Einbeziehung von Neuen erfordert jeweils Zeit, neue Perspektiven werden eingebracht, wodurch die Diskussionen zu einigen bereits ausgiebig erörterten Aspekten der Umsetzung der Stadtteilzeitung immer wieder neu aufgerollt werden.

Die Weiterentwicklung des Vorhabens stagniert. Konkrete Vereinbarungen und Entscheidungen zur weiteren Vorgehensweise werden nicht getroffen. Frau A. fühlt sich in ihrer Rolle als Moderatorin überfordert und überlegt, ob sie sich aus dieser Funktion zurückziehen soll. Der Mitarbeiter der Freiwilligenagentur appelliert an ihre Verantwortung für das Projekt und kann sie zum Weitermachen überreden. Die Leiterin des Stadtteilbüros erkennt die Überforderung von Frau A., sieht jedoch keine Möglichkeit der Unterstützung, da sie befürchtet Frau A., zu verletzen.

Eine Realisierung der Stadtteilzeitung erscheint somit eher unwahrscheinlich.

Soweit das erste Beispiel.

Das zweite Beispiel beschreibt den Aufbau einer Unterstützerguppe „Musik in einem Kinderheim“.

b) Beispiel 2: Aufbau einer Unterstützerguppe „Musik in einem Kinderheim“

Herr S., ehemaliger Verwaltungsangestellter und Hobbymusiker, hat die Idee ein Angebot der musikalischen Freizeitgestaltung für sozial benachteiligte Kinder bereitzustellen. Er hat bereits mit einem Musikverein Kontakt aufgenommen, der die Instrumente zur Verfügung stellen würde. Herr S. stellt seine Idee der Leiterin eines Kinderheimes vor. Diese zeigt großes Interesse an der Idee, sieht aber Probleme bezüglich der Umsetzung, da die Kinder nicht einfach einer fremden Person überlassen werden können, und Herr S. zudem keine pädagogischen Fachkenntnisse nachweisen kann.

Da das Angebot der musikalischen Förderung der Kinder in dem Heim sehr gering ist, möchte sie aber nach Möglichkeiten suchen, wie sich das Angebot von Herrn S. realisieren dennoch lässt. Sie lädt Herr S. ein, seine Idee bei der nächsten MitarbeiterInnenbesprechung vorzustellen. Die Resonanz ist ambivalent. Einige MitarbeiterInnen sind skeptisch, u. a. weil sie eine Mehrbelastung befürchten. Zudem werden Bedenken geäußert, ob bei den Kindern überhaupt ein Interesse vorhanden ist und ob hierfür geeignete Räumlichkeiten vorhanden sind. Es gibt aber auch MitarbeiterInnen, die von der Idee begeistert sind und das Vorhaben unterstützen möchten. Eine Sozialarbeiterin und ein Praktikant erklären sich bereit, gemeinsam mit Herrn S. und der Heimleitung ein Konzept zu erarbeiten, das in den Heimalltag integrierbar ist.

Es finden mehrere Besprechungen statt, in denen eine Verständigung über die Ziele, Inhalte und Methoden des Musikangebotes von Herrn S. erfolgt. Herr S. erhält zudem umfangreiche Informationen über das Heim, die Organisationsstruktur und das pädagogische Grundkonzept. Es werden verbindliche Regeln und Vereinbarungen getroffen, so wird u. a. festgelegt, dass die Musikstunden von Herrn S. grundsätzlich von einer pädagogischen Fachkraft begleitet werden. Diese ist zugleich die zuständige Ansprechpartnerin für Herrn S., z.B. bei organisatorischen Fragen und Anregungen oder bei Problemen mit einzelnen Kindern. Darüber hinaus hat Herr S. die Möglichkeit an bestimmten heiminternen Fortbildungsveranstaltungen und Besprechungen teilzunehmen.

Nach einem Jahr ist das Musikangebot von Herrn S. fester Bestandteil der Freizeitangebote des Heimes. Aufgrund der großen Nachfrage der Kinder wird zurzeit geplant das Angebot auszuweiten. Herr S. konnte weitere Freiwillige für sein Engagement begeistern, so dass sich eine Freiwilligengruppe gegründet hat, die es ermöglicht, dass noch mehr Kinder die Möglichkeit haben, das Angebot wahrzunehmen und die gewährleistet, dass nun auch eine gezielte Förderung von besonders interessierten und begabten Kindern erfolgen kann. Herr S. ist es zudem gelungen, Sponsoren für neue Instrumente zu gewinnen, so dass die Kinder auch außerhalb der Gruppenstunden eigenständig üben können.

Bei den beschriebenen Beispielen handelt es sich um fiktive Engagementbeispiele, die auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse des Projektes konstruiert wurden. D.h. sie spiegeln durchaus realistische Engagementverläufe wieder, die so oder ähnlich in der Praxis auftreten.

Die beiden Beispiele zeigen, dass das Engagement von *seniorTrainerinnen* unterschiedlich verlaufen kann und die Zielerreichung in unterschiedlichem Maße realisiert werden kann. Während in dem ersten Beispiel das ursprüngliche Ziel des Vorhabens nur ansatzweise erreicht werden konnte, zeigt das zweite Beispiel eine nahezu vollständige Zielerreichung.

Woran liegt es nun, dass in dem einen Fall die Ziele erreicht werden konnten, während dies in dem anderen Fall nicht möglich war. Dies ist eine zentrale Fragestellung, mit der wir uns in unserem Forschungsprojekt auseinandersetzen und auf die wir empirisch abgesicherte Antworten finden wollen.

Wir gehen dabei davon aus, dass die Ebene der unmittelbaren Interaktion zwischen *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartnern von zentraler Bedeutung ist. Die *seniorTrainerinnen*-Rolle bietet vielfältige Chancen. Sie stellt *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartner aber auch vor neue Herausforderungen. Neue Formen der Zusammenarbeit müssen entwickelt werden. Dies erfordert Klärungs- und Verständigungsprozesse, die in den konkreten Interaktionen auszuhandeln sind. Solche Verständigungsprozesse sind nicht selbstverständlich und führen nicht zwangsläufig zu befriedigenden Ergebnissen.

3.2. Was sind die Ziele des Projektes?

In dem Forschungsprojekt geht es darum, weitergehende Erkenntnisse zu den

Interaktionszusammenhängen zu gewinnen. Im Einzelnen verfolgt das Projekt folgende Ziele:

Im Vordergrund steht die Untersuchung der Interaktionen zwischen *seniorTrainerinnen*, Kooperationspartnern (Freiwilligeninitiativen, Organisationen und Einrichtungen) und örtlichen Agenturen. Dabei werden sowohl die Erwartungen, als auch die konkreten Erfahrungen und Handlungsmuster sowie die jeweiligen Rollenverständnisse der beteiligten Akteure in den Blick genommen.

Ziel ist es auftretende Schwierigkeiten systematisch zu erfassen und die Ursachen und Zusammenhänge solcher Schwierigkeiten zu analysieren.

Darüber hinaus wollen wir aber auch Lösungsansätze identifizieren und weiter entwickeln und somit konkrete Orientierungen für die Praxis bereitstellen.

3.3. Wie gehen wir dabei vor?

In unserem Forschungsprojekt gehen wir von einem qualitativem Forschungsansatz aus, d.h. wir wollen die Thematik aus der Perspektive der beteiligten Akteure erfassen. Hierzu führen wir **qualitative Einzelinterviews** mit *seniorTrainerinnen*, Kooperationspartnern und Agenturen für Bürgerengagement durch. Zusätzlich werden **Sekundäranalysen** der Befragungen der Begleitforschung des Modellprogramms, also der überwiegend quantitativ ausgerichteten Erhebungen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Köln) durchgeführt. Wir konzentrieren uns dabei vor allem auf die offenen Fragen, in denen die Befragten die Möglichkeit haben, ihre Sichtweisen mit eigenen Worten darzulegen. Darüber hinaus führen wir mehrere **Workshops** mit *seniorTrainerinnen*, Kooperationspartnern, Agenturen für Bürgerengagement und weiteren relevanten Akteuren durch, um die Untersuchungsergebnisse zu diskutieren und Lösungsansätze weiter zu entwickeln. Zwei Workshops haben bereits stattgefunden, der dritte und letzte findet am 18. und 19. Mai 2006 in Kassel statt. Am Ende des Forschungsprojektes, d.h. Ende dieses Jahres, werden die Ergebnisse in einem **Abschlussbericht** dokumentiert. Zu den Aufgaben des Projektes gehört aber auch die Erstellung einer **Handreichung**, die konkrete Anregungen und Orientierungen für den Aufbau und die Gestaltung von Kooperationen zwischen *seniorTrainerinnen* und Organisationen oder Einrichtungen bereitstellen soll.

3.4. Was haben wir bisher herausgefunden?

Im Folgenden werde ich einige ausgewählte Ergebnisse des bisherigen Forschungsprozesses skizzieren. Allerdings möchte ich noch einmal darauf hinweisen, dass unser Projekt noch nicht abgeschlossen ist. Die Auswertungen des umfangreichen Interviewmaterials befinden sich noch am Anfang. Bei den Ergebnissen handelt es sich also um Zwischenergebnisse, die als vorläufig zu betrachten sind und eine Diskussionsgrundlage für die heutige Veranstaltung darstellen.

Wie bereits gesagt, stehen Fragen der Kooperation im Mittelpunkt unserer Untersuchungen. Wir gehen davon aus, dass die Ausübung der *seniorTrainerinnen* -Rolle ganz wesentlich

davon abhängt, dass man Kooperationen aufbauen kann. Die Aussagen unserer InterviewpartnerInnen bestätigen dies. Die Hindernisse und Schwierigkeiten, die in den Interviews benannt wurden, bezogen sich ganz überwiegend auf die Voraussetzungen und Verläufe von Kooperationen.

Nach den bisherigen Ergebnissen des Projektes lassen sich zunächst eine Reihe von Themen bestimmen, die für den Aufbau von Kooperationen wichtig sind und die in den Interaktionen zwischen *senior*Trainerinnen und Kooperationspartnern thematisiert und geklärt werden sollten. Diese Themen lassen sich drei Bereichen bzw. Dimensionen zuordnen. Sie beziehen sich auf

- a) die Konzeptionsentwicklung,
- b) die Abstimmung von Arbeitsvollzügen und
- c) auf Regeln des wechselseitigen Austausches.

zu a) Im Bereich der Konzeptionsentwicklung geht es im Wesentlichen um Verständigungen über

- die „Passung“ von Bedarfen und Kompetenzen (Was wird von den Beteiligten benötigt, was kann eingebracht werden und wie passt das zusammen?),
- gemeinsame Ziele (Was wollen wir erreichen?),
- Mittel zur Zielerreichung (Wie wollen wir das erreichen?).

zu b) Die Abstimmung von Arbeitsvollzügen erfordert vor allem Verständigungen über

- die Bestimmung und Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten und
- die verbindliche Organisation von Arbeitsabläufen.

Zu c) Im Bereich der Regeln für den wechselseitigen Austausch sind Verständigungen wichtig über

- Informationsgrundlagen und Informationsflüsse,
- Kommunikationsthemen (z. B. Feedbacks, Arbeitshemmnisse, Zielkontrolle, Unzufriedenheiten) und
- Kommunikationsformen (Gremien, regelmäßige Treffen, gemeinsame Besprechungen usw.).

In der Praxis ist es nicht selten so, dass viele dieser Themen gar nicht angesprochen werden. Häufig übersieht man, dass es unterschiedliche Vorstellungen gibt und versäumt es, diese zu thematisieren. Das kann zu Kooperationsproblemen führen oder einfach dazu, dass das Engagement anders zugeschnitten wird als geplant und man die eigentlich angestrebten Ziele nicht erreicht.

Die bisherigen Ergebnisse des Projektes zeigen, dass eine Verständigung über diese Themen wichtig ist für den Aufbau und die Gestaltung von Kooperationen. Sie zeigen aber

auch, dass Verständigungen zwischen *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartnern zu diesen Themen von bestimmten Voraussetzungen bzw. Bedingungen abhängen.

Die bisherigen Auswertungen der Interviews verweisen auf folgende Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um eine Verständigung zwischen *seniorTrainerinnen* und Kooperationspartnern zu erreichen. Diese Bedingungen beziehen sich auf die oben genannten drei Themenbereiche.

a) Bedingungen im Bereich der *Konzeptionsentwicklung*

Prozesshaftigkeit von Konzeptionsentwicklungen zulassen: Konzepte sollten als grundsätzlich verhandelbar angesehen werden. Auch was der genaue Bedarf ist und wofür die vorhandenen Kompetenzen genau eingesetzt werden können, muss häufig erst ausgehandelt werden. Als Problem erweist sich daher, dass Kooperationspartner häufig halbwegs ausgereifte Konzepte erwarten, während *seniorTrainerinnen* häufig eine gemeinsame Konzeptentwicklung präferieren.

Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung oder –ergänzung erschließen: Grundsätzlich sollte es möglich sein, die Kompetenzgrenzen zu thematisieren. Das bezieht sich auf Situationen, in denen besondere Anforderungen bestehen oder zusätzliche Anforderungen im Entwicklungsverlauf entstehen. Beispiel wären Moderationskompetenzen, die häufig wichtig werden, aber nicht immer hinreichend vorhanden sind. Es kann hier um Fragen gehen, wie man weitere Kompetenzen erwerben kann oder ob man noch andere Personen mit spezifischen Kompetenzen hinzuziehen kann.

b) Bedingungen im Bereich der *Abstimmung von Arbeitsvollzügen*

Balance zwischen Selbständigkeit und Verbindlichkeit erreichen: Beide Interaktionspartner müssen auf die jeweiligen Bedürfnisse nach Selbständigkeit und Verbindlichkeit eingehen. Einerseits besteht bei *seniorTrainerinnen* der Wunsch der Erhaltung von Freiheiten (kein Druck, keine arbeitsähnlichen Verpflichtungen). Andererseits brauchen Kooperationspartner Sicherheiten für die Arbeitsvollzüge, die sie in ihren eigenen Organisationsstrukturen verankern müssen (Bedarf an Verlässlichkeit und Verbindlichkeit).

Leistbare Unterstützung durch Kooperationspartner bestimmen: Engagement ist nicht umsonst zu haben. Auch die Kooperationspartner müssen Zeit, Ressourcen und Arbeit einbringen. Das muss aber im Rahmen des Leistbaren bleiben.

Organisationsstruktur des Kooperationspartners für das Engagement öffnen: Mehr oder weniger starre Organisationsstrukturen bieten wenig Möglichkeiten, die Angebote von *seniorTrainerinnen* zu integrieren. Flexibilität ist notwendig, z.B. Anpassung von Öffnungszeiten, Bereitschaft zur Neustrukturierung von Arbeitsabläufen und Integration von *seniorTrainerinnen*.

Bereitschaft zur Rollenerweiterung beim Ansprechpartner entwickeln: Zumindest der unmittelbare Ansprechpartner der *seniorTrainerin* müsste in der Lage sein, seine Rolle, die er in der eigenen Organisation hat, zu erweitern oder auch neu zu definieren. Umgekehrt

müssen sich natürlich auch die *seniorTrainerinnen* auf die Arbeitsbedingungen des Kooperationspartners einstellen.

c) Bedingungen im Bereich der *Regeln für den wechselseitigen Austausch*

Formen der Anerkennung entwickeln: Einen sehr hohen Stellenwert hat bekanntlich die Anerkennung. Damit meinen *seniorTrainerinnen* nicht so sehr die symbolische Anerkennung, sondern vielmehr konkrete Rückmeldungen zu dem, was sie leisten. Es geht also um ein Feedback und dabei auch um kritisch-produktive Rückmeldungen - also allgemein um eine Reflexion.

Informiertheit sicherstellen: Der Informationsbedarf hängt von Art und Inhalt des Engagements ab. Äußerst wichtig ist die gegenseitige Informiertheit über die jeweiligen Arbeits- bzw. Engagementbedingungen sowie die Organisationsstrukturen des Kooperationspartners.

Gleichberechtigung bei relevanten Entscheidungen herstellen: Die gleichberechtigte Einbindung in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse der Organisation des Kooperationspartners sind wesentliche Voraussetzungen, weil es sonst zu konterproduktiven oder parallel verlaufenden Prozessen kommt. Man kann ansonsten kaum Reflexionen über Nutzen, Verbesserungsmöglichkeiten usw. anstellen und auch die angestrebte Prozesshaftigkeit ist nicht gewährleistet. Grundlegend ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Insgesamt konnten somit im bisherigen Forschungsprozess eine Reihe von relevanten Themen und Bedingungen identifiziert werden, die für den Aufbau und die Gestaltung von Kooperationen zwischen *seniorTrainerinnen* und Einrichtungen, Organisationen etc. relevant sind und entsprechend berücksichtigt werden sollten. Darüber hinaus haben wir den Versuch einer ersten Typenbildung unternommen. Wir haben dabei noch nicht den Anspruch, dass die Praxis damit vollständig und völlig stimmig abgebildet ist. Vielmehr handelt es sich um erste Annäherungen und Strukturierungen. Demnach können fünf typische Engagementformen bzw. Engagementtypen unterschieden werden, die durch jeweils spezifische Kooperationsmerkmale und -bedingungen geprägt sind.

1. „Idealtypisches *seniorTrainerinnen*-Engagement: Hierbei sind die Voraussetzungen für eine für alle Beteiligten gewinnbringende und zufrieden stellende Kooperation nahezu vollständig gegeben, bzw. konnten kommunikativ erreicht werden. Dies entspricht dem am Anfang beschriebenen zweiten Engagementbeispiel „Musik im Kinderheim“

2. „Entwicklungsstau“: Charakteristisch für diesen Typus ist, dass die Umsetzung des Engagementvorhabens stagniert. Dies scheint vor allem bei größeren Projekten vorzukommen. Die Kooperation ist geprägt durch zu wenig Kommunikation über gemeinsame Ziele und Mittel der Zielerreichung, zu wenig Kommunikation über Arbeitshemmnisse, Zielkontrolle, Unzufriedenheiten und zu wenigen Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung bzw. Hinzunahme weiterer Kompetenzen. Dies birgt die Gefahr der Überforderung, Frustration und „Versandung“. Dies entspricht dem am Anfang

beschriebenen ersten Engagementbeispiel „Stadtteilzeitung Bürgerengagement“.

3. „weitgehende isolierte Aufgabenwahrnehmung“: Die Arbeitsaufgaben sind klar definiert und werden von dem bzw. der *senior*Trainerin weitgehend selbständig ausgeführt. Eine Integration in die Organisationszusammenhänge des Kooperationspartners ist nicht gegeben (keine offene Organisationsstruktur) und eine Definition gemeinsamer Ziele findet nicht statt. Insgesamt werden nur wenige Leistungen seitens des Kooperationspartners zur Förderung des Engagements erbracht.

4. „Personengebundene Aktionsvielfalt“ (Aktivismus): Charakteristische Merkmale dieses Typus ist, dass Vieles angestoßen wird, aber keine Konzeptionsentwicklung oder zielorientierte Umsetzung erfolgt. Im Vordergrund stehen die Nutzung persönlicher Beziehungen und die Haltung eines „Engagements auf Anfrage“. Das Engagement ist zudem geprägt durch eine geringe Verbindlichkeit. Es werden keine Kooperationen aufgebaut und ein eigenes Rollenprofil wird nicht entwickelt (keine Strukturentwicklung). Das Engagement beruht weitgehend auf der Tatsache, „dass man sich kennt“. Alles steht und fällt mit der Person.

5. „Abbruch“: Typisch hierbei ist, dass der Aufbau einer Kooperation in einem frühen Stadium nicht weiterverfolgt wird. Eine Prozesshaftigkeit der Konzeptionsentwicklung wird nicht zugelassen. Eine Passung von Bedarf und Kompetenzen ist nicht gegeben bzw. wird nicht erreicht. Eine Kommunikation bzw. eine Verständigung über gemeinsame Ziele findet nicht statt.

Welchen Nutzen hat die Typenbildung für die Praxis?

Die Typen sollen den an der Umsetzung eines Engagementvorhabens beteiligten Akteuren eine Referenzfolie bieten, um für sich zu klären, „wo stehe ich mit meinem Engagement“ bzw. „wo stehen wir mit unserem Engagementvorhaben und der diesbezüglichen Kooperation“. D.h. die Typen können den Akteuren die Möglichkeit geben, sich zuzuordnen bzw. sich wieder zu finden, indem sie Parallelen und Ähnlichkeiten entdecken.

Die Typen liefern zudem Hinweise auf die Frage: „Was prägt mein Engagement?“. Sie unterstützen das Erkennen der prägenden Zusammenhänge und die Identifikation von Ursachen für auftretende Probleme. Sie liefern damit auch mögliche Antworten und Hinweise auf die Frage: „Woran könnte es liegen, dass es evtl. nicht optimal oder nicht zufrieden stellend funktioniert?“.

Schließlich können die Typen Orientierungen und Anregungen für Lösungsansätze zur Überwindung von Hindernissen liefern, d.h. mögliche Antworten auf die Frage geben: „Was könnte ich tun? Wo kann ich ansetzen?“

Damit soll dem zentralen Anliegen des Projektes entsprochen werden, Ursachen und Zusammenhänge von Schwierigkeiten durchschaubar zu machen und praxisbezogene Empfehlungen für einen erfolgreichen Aufbau von Kooperationen geben zu können. Ziel der Typenbildung ist es insgesamt, zur Optimierung von Engagementverläufen beizutragen.

11.4. Projekt „Untersuchung von Strukturen zur nachhaltigen Unterstützung des Engagements älterer Menschen“

Dr. Peter Zeman, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

Sonja Kubisch, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

Die Anforderung einer Nachhaltigkeitsentwicklung (im Sinne der Verstetigung von Kernelementen und des Transfers über den modellhaft gesicherten Rahmen hinaus) teilt das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ mit anderen Modellprogrammen.

Allerdings ergeben sich spezifische Aufgaben aus den strukturellen Besonderheiten von EFI:

- (1) der Positionierung im Schnittpunkt unterschiedlicher Politikfelder,
- (2) der Beteiligung aller Ebenen des föderalen Systems und
- (3) der Organisation des Programms als Netzwerk.

Unsere noch laufenden Untersuchungen zeigen die Notwendigkeit, das EFI-Konzept in bereits bestehende Institutionen zu implementieren, deren Vertreter/innen Netzwerke der Kooperation und Kommunikation bilden müssen, um die Wirksamkeit des Programms zu sichern und zu verbreitern.

Erst in der gemeinsamen Sinnfindung von Akteuren mit unterschiedlichen Relevanzsystemen und Handlungslogiken entwickelt sich nämlich das innovative Potenzial des in EFI aufbereiteten Erfahrungswissens der Älteren und die Weichen für seine Wirksamkeit werden an den Knotenpunkten dieser Vernetzung gestellt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie sollte das Kernkonzept (Erfahrungswissen, neue Verantwortungsrolle, Partizipation, Nutzung von Potenzialen des Alters) erhalten und zugleich „Schneeballeffekte“ im Sinne einer breiteren Mobilisierung, Unterstützung und Selbstorganisation Älterer als *senior*Trainerinnen in der Praxis auslösen.

Dies verlangt, an *allen* Strukturelementen des Programms anzusetzen (Organisation als *Netzwerk*, *ressortübergreifende* Relevanz und Verankerung *auf allen Ebenen* des föderalen Systems: national, auf Länderebene und kommunal).

Unsere Untersuchung zeigt bereits jetzt, dass die strukturelle Komplexität des Programms nicht nur Sicherung, sondern *Entwicklung* von Nachhaltigkeit erfordert.

Neben die Verstetigung der zentralen und innovativen Programmelemente müssen gezielte Adaptionenleistungen treten. Hierzu suchen wir – auf Ebene von Ländern und Kommunen - nach kompatiblen Leitbildern der Engagementförderung und Seniorenpolitik, nach passenden Förderstrukturen und nach kooperationsbereiten und kooperationsfähigen Institutionen und Akteuren.

11.5. Lässt sich Persönlichkeitsentwicklung im Alter unterstützen? - Eine qualexperimentelle Felduntersuchung

Andrea Mühlig-Versen, Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development, International University Bremen

Ursula M. Staudinger, International University Bremen

Die International University Bremen (Prof. Dr. Ursula M. Staudinger) stellte in einer Längsschnittstudie fest, dass die Teilnahme an dem EFI-Programm mit höherem Wohlbefinden einhergeht als bei anderen freiwillig Engagierten.

Die EFI-Teilnehmer sind insgesamt stärker motiviert als die anderen freiwillig Engagierten. Allerdings wird diese höhere Motivation eingeschränkt, wenn die seniorTrainerinnen nicht genügend Selbstbestimmung in ihren Projekten erleben.

Die erlebte Selbstbestimmung bei den EFI-Teilnehmern ist auch eine wichtige Voraussetzung für das Anwachsen der Offenheit für neue Erfahrungen, eine wichtige Eigenschaft, die üblicherweise mit dem Alter zurückgeht.

Besonders während der Kursphase stellte sich EFI als Schutzschild bei kritischen Lebensereignissen heraus.

Aber es konnte auch festgestellt werden, dass der Übergang von der Kursphase in die „freie“ Projektarbeit verletzlich macht und auf die Begleitung in dieser Phase besonderes Augenmerk gerichtet werden sollte.

Insgesamt scheinen sich die stärkere soziale Einbindung und die Vermittlung von wichtigen Kompetenzen im EFI-Programm sehr positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung der seniorTrainerinnen auszuwirken.

11.6. Voraussetzungen für Projektpartnerschaften von *seniorTrainerinnen* und örtlichen Akteuren am Beispiel von zwei Engagementvorhaben

Andreas Winter, StadtteilTREFF Süd, Diakonischer Werk Herford

Dargestellt wird das Vorhaben einer seniorTrainerin (hier Frau A. genannt), die an der Weiterbildung 2004/2005 teilgenommen hat.

Frau A. hatte vor der Weiterbildung keine konkreten Vorstellungen im Hinblick auf mögliche Engagementbereiche. In der Weiterbildung lernte sie durch einen anderen Teilnehmer die Arbeit der sog. „Tafeln“ kennen. Aufgrund einer ihrerseits wahrgenommenen Unterversorgung an ihrem Wohnort entstand das Vorhaben, die Grundidee der Tafeln auch

an ihrem Wohnort zu realisieren. In den Arbeitsgruppentreffen zwischen den Weiterbildungsblöcken wurde die Idee konzeptionell weiterentwickelt. Frau A. hospitierte in einer bestehenden Organisation, mit Hilfe anderer seniorTrainer wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt.

Im nächsten Schritt trat Frau A. in Gespräche mit der bestehenden Organisation im Hinblick auf eine Zweigstellenbildung und nahm parallel Kontakt zu möglichen lokalen Kooperationspartnern auf. *(Anm. Im Unterschied zu vielen anderen seniorTrainer-Projekten bestanden im Vorfeld zwischen den gewünschten Kooperationspartnern und der Agentur keine arbeitsinhaltlichen Kontakte, die in der Anbahnung von Frau A.'s Projektidee möglicherweise hätten hilfreich sein können)*

Den an dieser Stelle geäußerten Einwänden gegen ihre Projektidee begegnete Sie mit Hinweisen auf ihre selbstbestimmte Rolle als seniorTrainerin, die durch ihre Weiterbildung gelernt habe, wie man Projekte realisiert und das sie nicht gewillt sei, sich ihre Idee „kaputt machen“ zu lassen.

Trotz dieser ungeklärten Fragestellungen nahm Frau Kontakt zur lokalen Presse auf und erklärte dort ihr Vorhaben, was zu weiteren Spannungen zwischen ihr, den gewünschten Kooperationspartnern und der bestehenden Tafel führte.

Klärungsversuche mit Frau erwiesen sich als schwierig, da die Bereitschaft, das eigene Handeln kritisch zu betrachten, nicht sehr ausgeprägt war. Das Geschehen wurde ihrerseits vielmehr dahingehend interpretiert, den vermeintlichen Kooperationspartnern Blockadeversuche und trägerorientiertes Eigeninteresse zu attestieren. Das Scheitern dieser Projektidee wird ihrerseits als persönliche Kränkung erlebt; eine (selbst)-kritische Betrachtung des formalen Vorgehens findet kaum statt.

Aus Agentursicht wäre neben der Erarbeitung individueller Kompetenzprofile von seniorTrainerInnen, eine stärkere Gewichtung des Erkennens eigener Kompetenzgrenzen wünschenswert.

11.7. Aufbau von Zweigstellen und kooperativen Netzwerken im Kreisgebiet durch *seniorTrainerinnen*

Ele Diekmann, seniorTrainerin, Herford

Forum: Aufbau von Zweigstellen und kooperativen Netzwerken im Kreisgebiet durch seniorTrainerInnen: „Wodurch konnten Hindernisse überwunden werden?“

Als seniorTrainerin habe ich in Vlotho die „Initiative Zeitspende“ gegründet und das Bundesmodellprogramm (zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung) „Pflegebegleiter“ als Initiatorin umgesetzt.

Die Initiative Zeitspende hat sich zur Aufgabe gesetzt, alte, einsame und hilfsbedürftige

Menschen zu unterstützen. PflegebegleiterInnen stehen pflegenden Angehörigen zur Seite. Sie informieren über Unterstützungsmöglichkeiten und ermuntern zur Selbstsorge. Beide Projekte ergänzen sich.

Gerade im ländlichen Raum besteht das größte Problem darin, dass die Menschen nicht gerne zugeben, dass sie Hilfe brauchen. Es bedarf intensiver Öffentlichkeitsarbeit und guter Kontakte zu Ärzten, Krankengymnastik-Praxen, Apotheken, aber auch zur Politik sowie zu Vereinen, um eine Vertrauensebene aufbauen zu können. Zutrauen fassen die betroffenen Personen durch positive persönliche Kontakte.

Eine gute Zusammenarbeit mit der Stadt Vlotho und dem Kreis Herford ermöglicht, dass es Raum- oder Probleme wegen Schreibmaterialien nicht gibt. seniorTrainerInnen, ZeitspenderInnen und PflegebegleiterInnen haben von der Stadt Vlotho einen Raum für die gemeinsame Nutzung zur Verfügung gestellt bekommen.

Problematisch ist es, den Auslagenersatz für die Ehrenamtlichen sicherzustellen. Hierfür wurde noch keine Lösung gefunden, da bei den Ehrenamtlichen eine starke Abneigung gegen Vereinsgründungen besteht.

In beiden Projekten kann ich mein Profil, das ich in der seniorTrainerinnen-Ausbildung erarbeitet habe, einbringen: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vortragsarbeit, Konfliktberatung.

12. seniorTrainerinnen in der Praxis (Forum 5)

Aktuelle und zukünftige Tätigkeitsfelder für *seniorTrainerinnen*

Moderation: *Dr. Dietrich Engels, ISG Köln*
 Dr. Ilona Stehr, Stätte der Begegnung e.V., Vlotho

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
 Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
 „Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

2. SoKo – Soziale Kompetenz an Schulen

Heinz Jung, seniorTrainer, Düsseldorf

3. Kooperationsbeziehungen zwischen Seniorenbeiräten und *seniorTrainerinnen* / *seniorKompetenzteams*

*Brigitte Paetow, Landesseniorenbeirat Mecklenburg Vorpommern / Kreissenorenbeirat
Bad Doberan*

**4. Aufbau einer Freiwilligenagentur in Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus
in Stuhr-Brinkum**

Edith Fahrenholz, Landkreis Diepholz

12.1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

Seit 2002 wurden im Rahmen des Modellprogramms über 1.000 Ältere aus 10 Bundesländern zu *seniorTrainerinnen* ausgebildet, die sich heute in ihren Gemeinwesen in einem weiten Spektrum von Engagementbereichen engagieren. Sie initiieren neue Projekte, unterstützen bestehende Initiativen und wirken als Vernetzer und Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in allen Altersgruppen. Mit ihrem Engagement zeigen sie: Ältere Menschen verfügen nicht nur über ein hohes Maß an Kompetenzen, Kreativität und Einsatzbereitschaft, sie sind auch bereit, diese Fähigkeiten in ein Engagement einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

Mit dem steigenden Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft müssen die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe im Alter verstärkt und ausgebaut werden. Immer mehr Menschen in der nachberuflichen Lebensphase verfügen über ein großes Potenzial an Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen. Um die mit dem demografischen Wandel einhergehenden Herausforderungen zu meistern und die Lebensqualität in den Kommunen zu sichern, ist es nicht nur wichtig, die Potenziale der Älteren für die Gesellschaft in den am Modellprojekt beteiligten Kommunen auch nach Abschluss des Modellprogramms nutzbar zu machen, sondern darüber hinaus andere Kommunen für die Übernahme des Konzepts „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ zu gewinnen.

Vor diesem Hintergrund wird in Forum 5 aus Sicht der Evaluation zunächst darüber berichtet:

- welche Älteren sich zu *seniorTrainerinnen* haben fortbilden lassen (Demografie),
- welche Erfahrungen sie in ihr Engagement als *seniorTrainerinnen* einbringen,
- in welchen Engagementbereichen die aktiven *seniorTrainerinnen* tätig sind,
- wie sie Ihre Verantwortungsrollen wahrnehmen und welche Leistungen sie erbringen (als Multiplikator, Vernetzer, Initiator, Projektentwickler, Teamorganisator etc.),
- welche Motive und Ziele ihrem Engagement zugrunde liegen und wie sie die Wirksamkeit ihres Engagements beurteilen,
- wie die Kooperationspartner und Nutznießer der *seniorTrainerinnen* deren Engagement beurteilen.

Außerdem wird anhand konkreter Beispiele gezeigt,

- wie *seniorTrainerinnen* ihr Erfahrungswissen zur Förderung des Generationenzusammenhalts einsetzen (*Heinz Jung: SoKo – Soziale Kompetenz an Schulen*),
- wie *seniorKompetenzteams* und Seniorenvertretungen kooperieren und sich in ihrer Arbeit gegenseitig ergänzen können (*Brigitte Paetow: Kooperation von seniorKompetenzteams und Seniorenvertretungen*),
- wie *seniorTrainerinnen* innovative Wege beschreiten, um neue infrastrukturelle Angebote zur Engagementförderung zu schaffen (*Edith Fahrenholz: Aufbau einer Freiwilligenagenturen durch seniorTrainerinnen in Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus in Stuhr-Brinkum*)

Schließlich soll das Forum 5 eine Plattform bieten, um mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums darüber ins Gespräch zu kommen, welche bislang nicht oder nur wenig beachteten Tätigkeitsfelder zukünftig für *seniorTrainerinnen* von Interesse sein könnten. In diesem Zusammenhang wird auch von Bedeutung sein, die hierfür ggf. notwendigen Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen.

Grundlage für die Beratung im Forum 5 sind die auf der EFI-Website dokumentierten Leistungen und Projekte der *seniorTrainerinnen* und der *seniorKompetenzteams*, vergleiche insbesondere:

- *seniorTrainerinnen* in der Praxis
 - Projekte in 35 Kommunen
 - Kurzprofile: Verantwortungsübernahme der *seniorTrainerinnen* in 12 Engagementbereiche
 - Leistungen der *seniorKompetenzteams*

sowie

- Presseberichte über *seniorTrainerinnen* in den 10 am Modellprogramm beteiligten Bundesländer

12.2 SoKo – Soziale Kompetenz an Schulen

Heinz Jung, seniorTrainer, Düsseldorf

Pilotprojekt: Soziale Kompetenz an der Schule erwerben

... durchgeführt an

Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien

in den drei

DRK-Kreisverbänden Duisburg, Krefeld und Neuss

Träger:

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Nordrhein e.V. in Kooperation mit den drei
Kreisverbänden des Deutschen Roten Kreuzes Duisburg, Krefeld und Neuss

Was bezweckt dieses Projekt?

Das Projekt dient der Förderung des freiwilligen Engagements von Jugendlichen begleitet von
freiwilligen Erwachsenen, genannt Mentoren oder Seniortrainer.

Welche Jahrgangsstufe soll in das Projekt eingebunden werden?

Jahrgangsstufe 7 (Vorbereitungsphase)

Jahrgangsstufe 8 (Durchführungsphase)

Der Träger **wünscht** die Teilnahme aller Schüler/innen der Jahrgangsstufe 7, jedoch
mindestens 50-60 Jugendliche pro teilnehmende Schule.

Wie soll das Projekt laufen?

Schülerinnen der Jahrgangsstufe 7 sollen in 7 (2. Hj.) vom Träger oder von Seniortrainern auf
SoKo vorbereitet und geschult werden, damit sie verstehen, warum sie an diesem Projekt
teilnehmen sollen.

Wie soll das Projekt laufen?

Mit Beginn des 8. Schuljahres sollen sich die Schüler/innen in einer Einsatzstelle **ihrer Wahl**
(öffentliche, soziale Einrichtung oder bei einer hilfsbedürftigen Person **aus ihrem privaten**
Umfeld) ein Schuljahr lang sozial engagieren.

(40 Wochen 1,5 Std. pro Woche, insgesamt 60 Stunden im Schuljahr oder im Block während
der Ferien möglich)

Wo können sich die Jugendlichen engagieren?

Innerhalb der Schule:

- JRK – Schulsanitätsdienst
- JRK – Streitschlichter-Gruppe
- Bibliothek
- Schulgarten
- Pflanzendienst im Schulgebäude
- Reparaturdienst in Kooperation mit dem Hausmeister
- Mediendienst
- Schüler helfen Schülern

Wo können sich die Jugendlichen engagieren?

Außerhalb der Schule, vorzugsweise im Stadtteil:

- Einrichtungen des DRK-Kreisverbandes
- Einrichtungen anderer gemeinwohlorientierten Träger
- Kindergarten, Kinderheim, Jugendheim
- Kirche, Moschee, Synagoge
- Altenhilfe
- Behindertenhilfe
- Krankenhäuser
- Sportvereine
- Tierheime
- Stadtbücherei
- Museen
- Stadtbücherei
- bedürftige Privatpersonen,
Nachbarschaft, Bekanntenkreis
oder über die Gemeinde
- u.v.m.

Was haben die Schüler/innen von der Teilnahme an dem Projekt?

Nach dem Ende des Projekts 2007 und 2008 erhalten die Teilnehmer/innen d.h. sowohl die Erwachsenen als auch die Schüler/innen ein Zertifikat vom Träger, welches die Bewerbungschancen der Jugendlichen durch die Zusatzqualifikation verbessert und eine zusätzliche Empfehlung darstellt.

Warum ist dieses Projekt in der Kategorie „generationsübergreifenden Freiwilligendienste“ zu finden?

Erwachsene Freiwillige, rüstige Rentner, Personen im Vorruhestand oder Eltern, die Zeit aufbringen möchten, sollen die Jugendlichen in ihren Einsatzstellen betreuen, begleiten und beraten, damit dieses Projekt nicht den Lehrern der Stufe zur Zusatzarbeit wird und die Schüler in ihrem sozialen Engagement mit auftauchenden Fragen und Problemen nicht allein gelassen werden.

Generationsübergreifend,

... weil der Brückenschlag zwischen jungen und älteren Menschen den Abbau von Vorurteilen fördert und junge Menschen von den Erfahrungen der Älteren profitieren können.

Wer betreut die erwachsenen Freiwilligen?

Die erwachsenen Freiwilligen werden vom Träger (der Projektleitung) betreut, geschult und treffen sich zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch.

Ziel des Projekts (hinsichtlich der Schüler/innen)

- Werteerziehung
- Demokratieerziehung
- Entwicklung des Fürsorgegefühls
- Lernen Verantwortung für andere zu tragen
- Gewaltpräventive Ziele
- Intensivierung des Wir-Gefühls an der Schule
- Verbesserung des Schulklimas
- Förderung des Sozialverhaltens
- Senkung des Aggressionspotentials durch Übernahme von Verantwortung und Mitbestimmung im Stadtteil
- Stärkere Identifikation mit der Schule und dem sozialen Umfeld
- Integration in das gesellschaftliche Geschehen
- Abbau von Vorurteilen in den Generationen
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- Aufbau von Lebensperspektiven, auch soziale Berufe betreffend
- Verbesserung von Teamfähigkeit, Empathiefähigkeit, Kommunikationsfähigkeit

Ziel des Projekts (hinsichtlich der erwachsenen Freiwilligen)

- Erhalten einer sinnstiftenden Aufgabe
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- das Gefühl weiterhin gebraucht zu werden
- Gewinnung von Anerkennung

Ziel des Projekts (hinsichtlich der Schule)

- Gewaltpräventive Ziele
- Sensibilisierung der Schüler für die soziale Not in anderen Lebensbereichen
- Unterrichtsthemen, die aus den Erfahrungen der Schüler in den Einrichtungen einfließen und in den Unterricht integriert werden können
- Reichen der sozialen Kompetenz an die Schüler/innen, die nur in der Schule eine Chance dazu haben.

Ziel des Projekts (hinsichtlich des Ministeriums und des DRK)

- Förderung der Bereitschaft zu bürgerlichem Engagement und damit zur Entwicklung einer Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit,
- Anstoß von lebenslangem Engagement bei den Jugendlichen,
- durch Förderung des freiwilligen Engagements gewinnt das DRK oder auch andere Wohlfahrtsverbände aktive Mitglieder, ohne deren Einsatz sie nicht bestehen können,
- der erste DRK-Grundsatz „Menschlichkeit“ wird durch derartige Projekte besonders unterstrichen

Zuwendung vom BMFSFJ wofür?

- Aufwandsentschädigung der mindestens 40 erwachsenen Freiwilligen (Fahrgelder, Telefon)
- Vollzeitstelle der Projektleitung (Arbeitsplatz)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kosten für die Schulung der Teilnehmer

Projektlauf (Zeitplan)

Vorbereitungsphase:

- Bekanntmachung des Projektes bei den Schulen, Eltern und anderen Beteiligten
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kontaktaufnahme zu den Freiwilligenzentren
- Vorbereitung der Schüler ab Februar 2006
- Schulung der Seniortrainer bis Juni 2006
- Finden von Einsatzstellen seitens der Schüler/innen bis zu den Sommerferien

Durchführungsphase:

- Beginn nach den Sommerferien 2006 – 2007
- Workshops mit den erwachsenen Freiwilligen
- Schulung der neuen Jahrgangsstufe 7 im 2. Halbjahr 2007
- Schulung von evtl. neuen erwachsenen Freiwilligen
- Finden von neuen Einsatzstellen für den neuen Jahrgang

Durchführungsphase:

- Vorbereitung der Auswertung für den ersten Jahrgang, die ihr Engagement hinsichtlich dieses Projektes beenden,
- Zertifikatsübergabe im feierlichen Rahmen in der Aula der Schule,
- Einsatz der neuen Jahrgangsstufe 8 nach den großen Ferien 2007,

Auswertungsphase:

- Zertifikatsübergabe im Juni 2008 für den 2. teilnehmenden Jahrgang
- Zusammenstellung der Ergebnisse und Erstellen eines Projektberichtes an das BMFSFJ

Entstehung des Konzepts für dieses Projekt:

Das, was wir als Pilotprojekt zur bundesweiten Durchführung empfehlen, ist als pädagogische Maßnahme zur Werteerziehung unter dem Begriff „**Service Learning**“ in Amerika, Skandinavien ein fester Bestandteil im Unterrichtsplan der Schüler/innen.

Seit Anfang 2000 hat es auch durch verschiedene Projekte, meist initiiert von Wohlfahrtsverbänden, den Einzug nach Deutschland geschafft.

- durch ein solches „Service-Learning“-Projekt wird ein „echtes“ Problem im Stadtviertel gelöst,
- innerhalb des Projektes setzen sich die Schüler/innen inhaltlich mit einem Themenfeld auseinander, das gegebenenfalls auch mit ihrem Curriculum verknüpft ist,
- die Schüler arbeiten werden in die Gemeinde integriert und arbeiten eng mit den Partnern in der Gemeinde zusammen,
- durch die Projektarbeit können die Schüler systematisch bestimmtes Wissen erwerben,
- Fertigkeiten und Haltungen entwickeln,

Projektbeispiele:

Projekt des Freiwilligenzentrums Dillenburg und der Neuen Friedenschule

Merkenbach/Sinn:

Jährlich sind seit 1999 120 Schüler/innen einmal pro Woche in sozialen, ökologischen, kulturellen Einsatzfeldern tätig; nicht nur in den Einrichtungen, auch bei Einzelpersonen. Das Projekt erhielt mehrere Auszeichnungen, u.a. den Innovationspreis des Landes Hessen.

„Neustädter Modell- Freiwilliges Soziales Schuljahr“

Schüler/innen der Klassen 8 und 9 wird vom Freiwilligenzentrum eine breiten Palette von Einsatzmöglichkeiten angeboten. Die Jugendlichen engagieren sich ein Jahr wöchentlich zwei Stunden und erhalten am Schuljahresende ein qualifiziertes Zeugnis.

Das Projekt gewann einen Startsocial Bundespreis 2004.

12. 3. Kooperationsbeziehungen zwischen Seniorenbeiräten und seniorTrainerinnen / seniorKompetenzteams

Brigitte Paetow, Landesseniorenbeirat Mecklenburg Vorpommern /
Kreisseniorenbeirat Bad Doberan

Aufgabenstellung

- Sicherung der Nachhaltigkeit aus dem Bundesmodellprogramm zur Tätigkeit von Seniortrainern auch über das Jahr 2006 hinaus
- Dauerhafte Verankerung der neuen Verantwortungsrolle Älterer in den Kommunen als
 - Berater/in Unterstützer/in Initiativen, Vereinen, Verbänden
 - Initiator von neuen Projekten
 - Vernetzer/in im Gemeinwesen
 - Teamkoordinator bzw. Moderator eines lokalen Kompetenzteams

Vorhandene Strukturen

- Seniorenbeiräte
- Seniorenbüros
- Bildungsträger für das Efl-Programm
- Anlaufstellen für Seniortrainer/ Seniorkompetenzteams

Struktur der Seniorenbeiräte in M/V

1 Beirat auf Landesebene

18 Beiräte (6 kreisfreie Städte 12 Landkreise)

44 Kommunale Seniorenbeiräte

Aufgabe des LSB MV(it. Satzung)

- macht den Landtag und seine Ausschüsse, die Landesregierung, die kommunalen Spitzenverbände und die Öffentlichkeit auf die Anliegen älterer Menschen aufmerksam, insbesondere unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung der Gesellschaft
- wirkt mit an der Fortschreibung des Landesprogrammes "Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern"

Voraussetzung:

- Seniorenbeiräte öffnen sich für neue Formen des bürgerschaftlichen Engagements und haben die Bereitschaft zur Weiterentwicklung der lokalen Engagementkultur

-2005 dazu 2 Veranstaltungen der BAG LSV
e.V. auf Bundesebene

Es gibt viele gute Gründe für eine Kooperation zwischen Seniorenvertretungen und Strukturen des Seniortrainerprogramms

Die vorhandene flächendeckende Struktur der Seniorenbeiräte kann genutzt werden

- Für die Gewinnung von Akteuren sowie Multiplikatoren für dieses Programm aus ihren Reihen
- Beispiele:
 - Am 1.Grundkurs 2002 nahmen 3 Mitglieder von Seniorenbeiräten teil
 - Seit 2003 ein Seniortrainer/in Vorsitzende des Landessenorenbeirates
- Seniorenbeiräte leisten Öffentlichkeitsarbeit
- Beispiele:
 - Jährliche Werbung für das Seniortrainerprogramm auf Veranstaltungen des Landessenorenbeirates M/V e.V.
 - 2005 auch Vorstellung des Modellprogramms „generationsübergreifenden Freiwilligendienste“
 - Der LSB stellt während der Ausbildung der Seniortrainer auch die Tätigkeit in den Beiräten und dem Altenparlament vor

Seniorenbeiräte nutzen ihre Beraterfunktion für die politischen Entscheidungsebenen auch zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements von Senioren

- Leitanträge für das Altenparlament
- Landesprogramm „Älter werden in M/V“
- Gemeinsame Aktivitäten zur Fortführung des Efl-Programms
- Regionalkonferenzen des LSB unter Einbeziehung von Seniortrainern
- Kooperationstreffen des LSB
- Vernetzung der Aktivitäten

Seniorenbeiräte profitieren von der Mitwirkung von Seniortrainern

- von den ausgebildeten Seniortrainern arbeiten jetzt mehrere in diesen Gremien mit (Schwerin, LK DBR, Ostseebad Rerik)
- Seniortrainer haben wichtige Projekte in den Kommunen in Angriff genommen (Prävention gegen Gewalt an Schulen, Senioren ans Netz, Leseförderung von Kindern Umwelt..)

Seniorenbeiräte unterstützen Seniortrainer

- Unterstützung bei Projekten
 - Trägerfunktion

- Aufgabenstellung
- Vorstellung zur Nachnutzung
- Mitarbeit im Wettbewerb
„Seniorenfreundliche Kommune“

- Anbindung an gewachsene und anerkannte Strukturen

Kooperation zum Vorteil der Kommunen

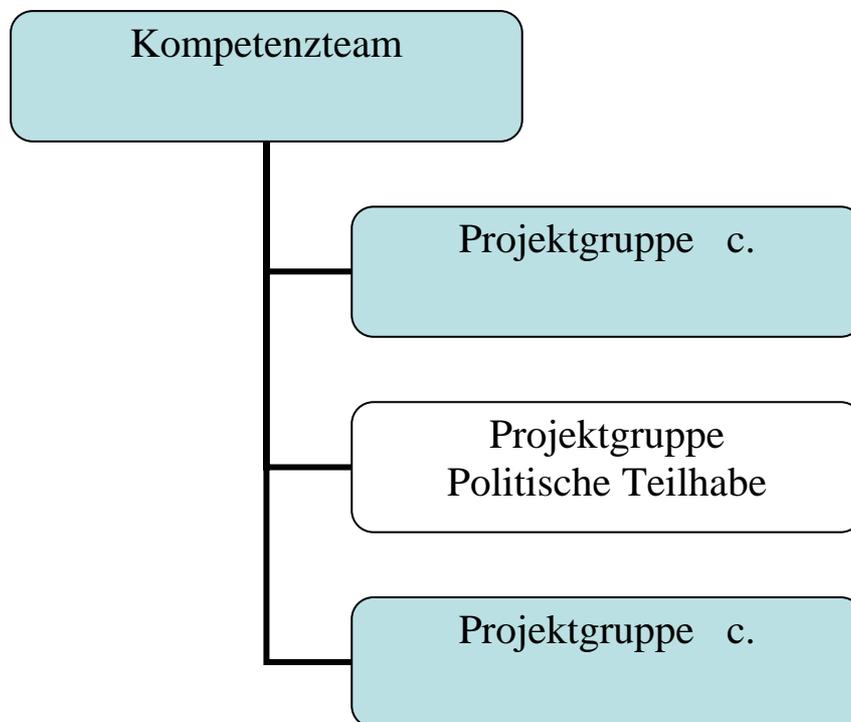
- Koordinierte Seniorenpolitik
- Abgestimmte Handlungsfelder
- Bündelung der Kompetenzen

- Schlussfolgerung:
S e n i o r e n k o m p e t e n z t e a m

Seniorenkompetenzteams

- Seniorenbüro Neubrandenburg
Träger des Modellprojektes
„Generationsübergreifende
Freiwilligendienste“
- Seniorenakademie Rostock
Seniorenkompetenzteam mit
Projektgruppen

Seniorkompetenzteam in Rostock



- Projektgruppe
„Politische Teilhabe“
Aufgabe:
-Unterstützung bei der Bildung von SB in den Kommunen
-Mitwirkung im Altenparlament M/V

Resümee

- Seniortrainer mit ihren unterschiedlichen Organisationsstrukturen, z.B. Seniorkompetenzteams, stellen eine Bereicherung im Spektrum des bürgerschaftlichen Engagements der Kommunen dar.
- Seniorenvertretungen/Seniorenbeiräte handeln in ihrem eigenen Interesse, wenn sie diese Strukturen unterstützen.

Aufbau einer Freiwilligenagentur in Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus in Stuhr-Brinkum

Edith Fahrenholz, Landkreis Diepholz

Der SeniorTrainer

Hermann Helms

69 Jahre

Beruf:

Obst- und Gemüsehändler

Derzeitige ehrenamtliche Tätigkeiten:

- Vorsitzender des Kreissenioresenbeirates
- Vorsitzender des Sozialverbandes – Ortsgruppe
Seckenhausen

Ausgebildeter SeniorTrainer seit Februar 2006

Das Mehrgenerationenhaus

Mehr-Generationen-Haus „Schaumlöffel“

Bisherige Angebote:

- Begegnungsraum für generationsübergreifendes Miteinander
- Kleine Kleinkindertagesstätte „Löffelchen“ für Kinder von 1 – 3 Jahren
- gerontopsychiatrische Beratungsstelle mit
Betreuungsgruppen für Betroffene,
Angehörigenselbsthilfegruppen u.a.

Der Rahmen

- Die Freiwilligenagentur wird an das Mehrgenerationenhaus angegliedert
- Zu konkret festgelegten Servicezeiten wird im Mehrgenerationenhaus ein Raum zur Verfügung gestellt
- Die Freiwilligenagentur erhält einen separaten Telefon- und Internetanschluss

- Eine Kraft übernimmt täglich 2 Stunden
Arbeiten für die Freiwilligenagentur
- Außerhalb der Servicezeiten nehmen andere
Mitarbeiter/innen des Mehrgenerationenhauses
Telefonanrufe entgegen
- Die Gemeinde Stuhr unterstützt mit 5.000 € für
eine Pilotphase von 10 Monaten

Das Konzept

Die Bürokratie

- Ansprechpartnerin während der Servicezeiten
- Vereinbarung von Beratungsgesprächen
- Aufbau und Pflege einer Datenbank
- Dokumentation der Arbeit in der Startphase

Der/die BeraterInnen

- Intensive Beratung und ggfs. Begleitung von
Interessierten
- Erarbeitung von Profilen zur erforderlichen
ehrenamtlichen Tätigkeit mit örtlichen
Vereinen, Organisationen, Institutionen
- Öffentlichkeitsarbeit

Der Start

26.03.2006 Vorstellung der Freiwilligenagentur anlässlich des Frühlingsempfanges
der Gemeinde Stuhr

02.05.2006 Eröffnung der Freiwilligenagentur Suhr

Initiativen des SeniorTrainers

- Informationen sammeln aus anderen
Freiwilligenagenturen
- Konzepterstellung: Wie kann es in meiner
Gemeinde funktionieren?

- Suchen eines Kooperationspartners
- Gewinnung von „Mitstreitern“

Initiativen des SeniorTrainers

- Gespräche mit der Gemeinde und dem Mehrgenerationenhaus seit August 2005
 - ❖ Überzeugung von der Idee
 - ❖ Abklärung der Umsetzungsmöglichkeiten
 - ❖ Verhandlungen über Rahmenbedingungen
- Mitarbeit bei der Gestaltung eines Flyers und der Organisation von öffentlichen Veranstaltungen
- Vorstellung des Konzeptes sowohl in der Gemeinde wie auch an anderen Orten

13. Generationsübergreifende Freiwilligendienste (Forum 6)

Aufbau generationsübergreifender Freiwilligen-Dienste durch *senior*Kompetenzteams und Agenturen für Bürgerengagement

Moderation: *Gabriella Hinn*, Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros Bonn
Ulrich Kluge, Seniorenbüro Hamburg

Berichterstattung: *Lieselotte Kuppinger*, *senior*Kompetenzteam Westküste

Aus: Erfahrungswissen der Älteren – ein Gewinn für alle Generationen
Bericht zur 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms
„Erfahrungswissen für Initiativen“, Berlin 2006

1. Kurzbeschreibung der Forumsziele

2. Problematik, Intention, Bedeutung, runde Tische

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

3. Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms mit dem Fokus auf ältere Menschen

Susanne Krank, Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung an der Ev. Fachhochschule Freiburg

4. Kooperation zwischen Agentur und *senior*Kompetenzteam und Kooperation mit Einrichtungen

Gabriele Glandorf-Strotmann, Freiwilligen Zentrum Hamburg

Anneliese Kron, *senior*Trainerin Hamburg:

5. Freiwilligendienste als Motor kommunaler Engagementförderung in Kooperation mit dem Seniorenbeirat

Otti Vielsäcker, Seniorenbeirat Ettlingen:

6. Qualifizierung und Anerkennungskultur

Barbara Weigl, Freiwilligenagentur Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin

Barbara Schumann, *senior*Trainerin Erfurt:

7. Abschließende Diskussion / Ergebnisse

13.1. Forumsziele

- Erfahrungsaustausch zur Einrichtung generationsübergreifender Freiwilligen-Dienste und zur Gewinnung von Freiwilligen: Anforderungen, örtliche Strategien, Vernetzungsmöglichkeiten und Best-practice-Beispiele
- Erfahrungen von *senior*Kompetenzteams bei der Einrichtung Runder Tische in Kommunen und beim Projektaufbau

Ulrich Kluge stellt das Programm des Forums vor: ging es in dem Hannoveraner Workshop mehr um rechtliche Fragestellungen, will das Forum heute sich primär dem Thema widmen:

Freiwillige organisieren generationsübergreifende Freiwilligen-Dienste für Freiwillige.

Ziel ist es u.a. Erfahrungen darzustellen und Überblicke zu schaffen über bestehende Modelle, sowie die Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms aufzunehmen. Er weist darauf hin, dass es sich um erste Auswertungen der first practice Modelle handelt und best practice sich möglicherweise erst noch entwickeln wird. Es zeichnen sich jedoch bereits jetzt viele Anregungen und Ideen ab für die Praxis der am Modellprogramm beteiligten Regionen.

2. Programmatik, Intention und Bedeutung der Runden Tische

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

Frau Dr. Zimmermann geht auf die Historie ein und erläutert, wie es zu der Einrichtung der Modellprogramme gekommen ist:

Die Kommission, die sich mit der Zukunft der Zivilgesellschaft zu befassen hatte, suchte nach Lösungen, wie das freiwillige soziale Jahr bei der zunehmenden Zahl der Jugendlichen ersetzt werden können. Es wurde schnell deutlich, dass andere Formen von Freiwilligendiensten ausprobiert werden müssten.

Die Idee war, auch ältere Menschen in diese Dienste mit einzubeziehen und nicht nur generationsübergreifend zu wirken, sondern das Angebot auch generationsunabhängig -z.B. auch Ältere für Ältere- auszuweiten. Es folgte dann die Einbeziehung der EFI's, die mit ihren *senior*Kompetenzteams die Freiwilligendienste aufbauen sollten.

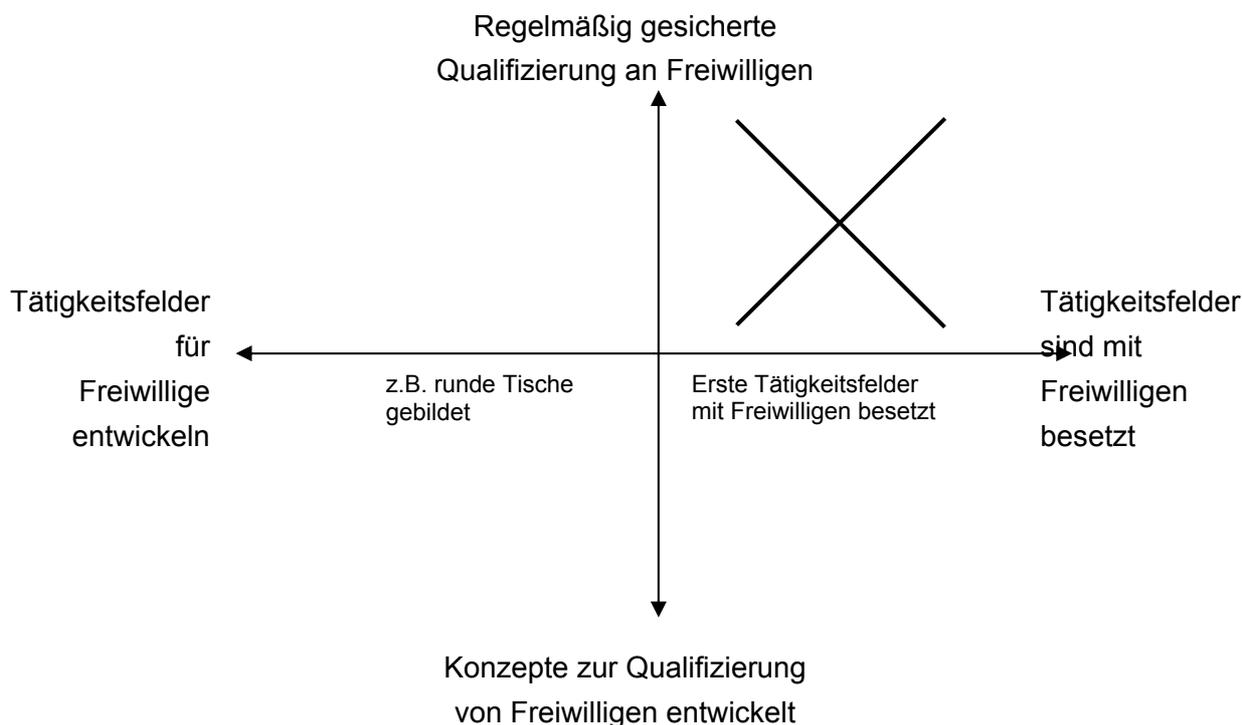
Jedes Bundesland erhielt 1 Projekt, 12 *senior*Trainer-Projekte bestehen und 6 ohne EFI-Anbindung. Letztere qualifizieren jetzt ihre *senior*Trainer ohne ISAB nach der vorhandenen Literatur.

Neu verankert sind zwei Fragenkomplexe:

1. Können auch kleine trägerübergreifende Strukturen durch Ehrenamtliche aufgebaut werden oder müssen das Hauptamtliche tun? Würde eine stärkere kommunale Einbindung andere Vernetzungsstrukturen ermöglichen?
2. Z. Zt. haben nur große Träger Zugang zu den freiwilligen Diensten. Können die *senior*Trainer als Serviceleister für die FSD erreichen, dass auch kleine Träger in den Genuss von Freiwilligenplätzen kommen und damit nicht nur etablierte Strukturen bedient werden?

Frau Dr. Zimmermann schließt mit dem Hinweis, dass der Zeitpunkt für mögliche gesetzliche Regelungen noch ungewiss sei.

Runde Tische und Qualifizierung der Freiwilligen sind zentrale Elemente des Projekts. Eine Standortbestimmung der im Forum vertretenen Kommunen erfolgt durch die Zuordnung in ein Koordinatensystem mit folgenden Achsen:



Alle anwesenden Kommunen bestimmen ihren Standpunkt im oberen Bereich **X** der jeweiligen Achsen mit geringfügigen graduellen Unterschieden. Dazu wird im Einzelnen erläutert:

Bremen: Netzwerk mit Schulen gebildet seit einem $\frac{3}{4}$ Jahr (Lesezeit)

Kaiserslautern: Freiwilligenagentur (keine runden Tische) Arbeit mit Alten- und Pflegeheimen und Schulen

Hamburg: Runde Tische gebildet für Austausch und Einsatzstellen, gemeinsame Fortbildungen mit freien Trägern für die Freiwilligen, Anerkennungskultur entwickelt

Emsland: Integrationsberatung, Seniorenbetreuung, runder Tisch

Köln: *senior*Trainer konstituieren sich, Multiplikatorenprogramme

Landkreis Mühldorf: Findung im Team, keine runden Tische, in bestehende Strukturen und Vernetzungen eingeklinkt, Schüler für Schülerhilfen, Nachhilfeunterstützung, Berufspaten, Fortbildungsangebote aus der Region

Kreisstadt Bergheim: 10 *senior*Trainer, runder Tisch zur Bedarfsermittlung, Team entwickelt, Behindertenfreizeitgestaltung, Fortbildung partielles Angebot

Westküste	Runder Tisch zur Bedarfsermittlung, <i>senior</i> Kompetenzteam, Projekt
Landkreis Dithmarschen:	offene Ganztagschule, 7 unterschriebene Verträge, Freiwillige auf der Warteliste, Zusammenarbeit mit Bildungsträgern
Landkreis Uckermark:	28 <i>senior</i> Trainer, 5 Kompetenzteams, 15 Projekte, runder Tisch, Projekte überwiegend im sozialen Bereich
Berlin:	Bürgerschaftliches Engagement wird ausgebildet, 14 Teilnehmer /innen in Ausbildung, Freiwilligenagentur, runde Tische
Landkreis München/ Lübbecke:	5 <i>senior</i> Trainer, keine runden Tische, bestehende Tische genutzt, Schulprojekte, Demenzbegleitung, Qualifizierung erfolgt bedarfsorientiert
Neubranden- burg:	Seniorenbüro, EFI-Stammtisch, 5 <i>senior</i> Trainer im Kompetenzteam, bestehende Strukturen werden genutzt, 6 Lehrgänge zur Qualifizierung, Zertifikat als Anerkennung

13.3. Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms mit dem Fokus auf ältere Menschen

Susanne Krank, Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg

Frau Krank weist darauf hin, dass es sich um eine Zwischenauswertung von first practice Modellen handelt und hofft, dass Anregungen und Ideen für die Praxis der Teilnehmenden am Programm enthalten sind.

1. Eckdaten:

- Im ganzen Bundesgebiet nehmen **52 Modellprojekte** an dem Modellprogramm teil; Ballungszentren: Rheinland, Berlin

Darunter ist ein „D2-Projekt“, das sich wiederum in 18 Teilprojekte aufteilt.

- Circa **120 Träger** sind derzeit beteiligt.
- Über **430 Einsatzstellen** wurden bisher gewonnen
- Rund **3100 Freiwillige** sind aktiv. Davon 2/3 Frauen, Männer sind zunehmend in neuen Engagementfeldern tätig.
- Bei den **D2 Projekten** sind bisher **318 Freiwillige** tätig (davon: 204 ♀ und 114 ♂)

2. Schlüsselergebnisse der Evaluation Jan.-März 2006:

2.1 Erkenntnisse aus der Trägerbefragung

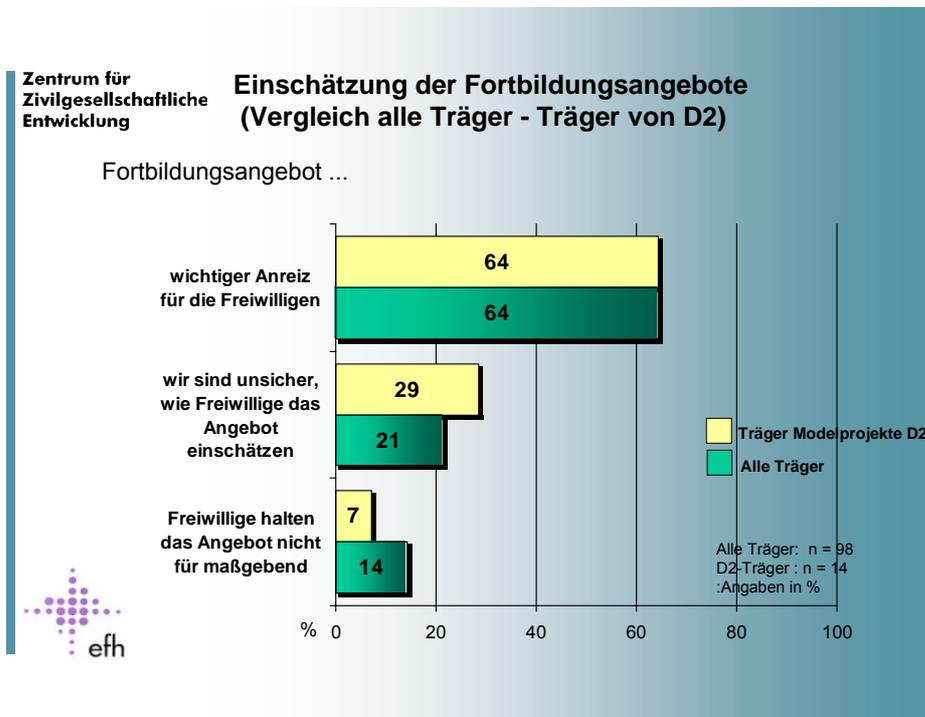
Pluralität der Altersgruppen:

- Die jüngste Altersgruppe der 16-25 jährigen ist recht ausgeprägt vertreten
- Die Altersgruppe der 26-35 jährigen ist (noch) relativ schwach besetzt
- Es zeigen sich spürbare Erfolge der Träger bei der Gewinnung von Freiwilligen in den Altersgruppen 36-45 Jahre, 46-55 Jahre und 56-65 Jahre
- Auch in der Altersgruppe der 66-75 Jahre alten Freiwilligen sind Fortschritte zu erkennen
- Kaum vertreten sind Freiwillige im Alter ab 76 Jahren

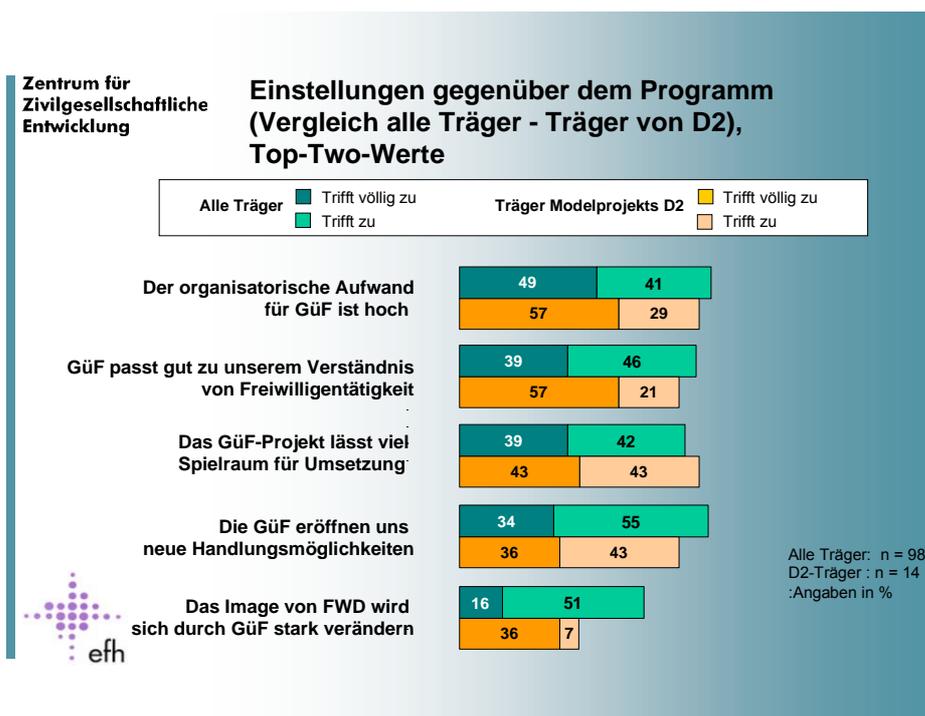
Bewertung des Dienstbegriffs:

- Der **Dienstbegriff wird derzeit uneinheitlich bewertet, verschieden genutzt** und häufig bietet er gerade **älteren Teilnehmer/innen keine Identifikationsmöglichkeit**

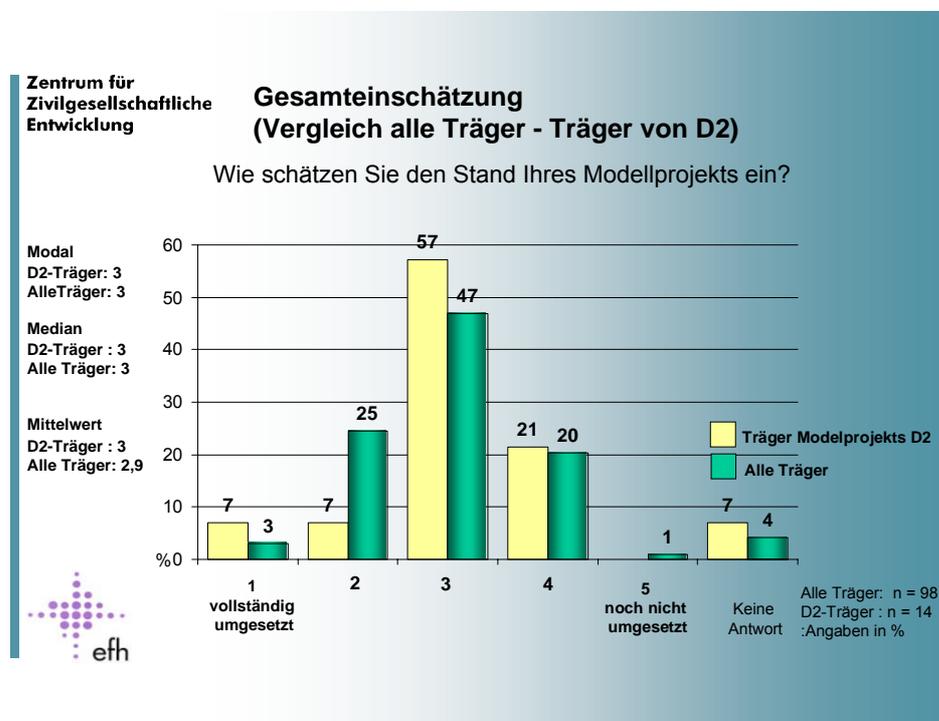
Fortbildungsangebote sind ein wichtiger Bestandteil:



Rahmenbedingungen werden unterschiedlich gehandhabt



Einschätzung zum Modellprogramm:



3.2 Erkenntnisse aus den Vor-Ort-Besuchen für alle Projekte

Chancen des Programms bei Einsatzstellen und Träger

- Der Freiwilligendienst fördert **Kooperation und Vernetzung**, auch zwischen Mitbewerbern – Bildung neuer Kooperationen unterschiedlichen Zuschnitts, wobei Wettbewerb durchaus als produktive Chance (z.B. zur Innovation) gesehen wird
- Der Freiwilligendienst fördert die **Positionsbestimmung** der Träger (im Hinblick auf Programmatik, Produkte, Strukturen, Prozesse, Qualität und Image)

Was macht das Programm bei den Freiwilligen attraktiv?

- Die Projekte orientieren sich meist an den individuellen **Potenzialen und** (mitgebrachten, erwünschten) **Kompetenzen der Freiwilligen** (Nachfrageorientierung)
- Bei dem Einsatz der Freiwilligen ist die „**biografische Passung**“ entscheidend. Die (Überbrückung von) Lebensphasen (z.B. Ruhestand, Erwerbslosigkeit) spielen eine große Rolle.

- Es bietet sich die Chance für Unternehmergeist und **projektbezogenes Arbeiten**
- **Mischung aus Flexibilität und Sicherheit** („flexicurity“) bietet sich den Freiwilligen – Flexibilität seitens der „dienstgebenden“ Organisation und gleichzeitig formale Sicherheiten v.a. in Form eines klaren inhaltlichen Profils des Freiwilligendienstes, einer vertrauenswürdigen, verlässlichen Struktur /Organisation, sowie einer guten (informellen) Atmosphäre
- Die **Verbindlichkeit des Dienstes** wird nicht an der zu leistenden Stundenzahl oder Dauer des Dienstes festgemacht, sondern an den **Inhalten** und Strukturen des Dienstes.

In der anschließenden Diskussion kristallisieren sich folgende noch zu klärende Fragenkomplexe heraus:

- Finanzierung der EFI's 2007 und darüber hinaus
- Aufwandsentschädigungen, Abgrenzungsprobleme zum Ehrenamt
- Begriff Freiwilligendienst wird ungünstig erlebt, es besteht eine fließende Grenze zur Freiwilligenarbeit
- Stundenzahl 20 ist zu hoch. (Frau Dr., Zimmermann räumt Modifizierungsmöglichkeiten ein und berichtet über bereits erfolgte Änderungen.)
- Länder nicht genügend ins Modellprogramm einbezogen
- Möglichkeit der steuerlichen Begünstigung von Auslagen der Freiwilligen und *seniorTrainer*.

13. 4. Kooperation zwischen Agentur und *senior*Kompetenzteam und Kooperation mit Einrichtungen (Praktisches Beispiel)

Gabriele Glandorf-Strotmann, Freiwilligen Zentrum Hamburg

*Anneliese Kron, Sprecherin AGdFWD und *seniorTrainerin**

Unser Verständnis:

Freiwilligen-Zentrum und *seniorTrainerInnen* stehen als Organisation und Organisatoren für Engagementförderung in Hamburg.

Die im EFI-Programm beschriebene Verantwortungsrolle der Vernetzer und der Initiatoren wird in diesem Arbeitszusammenhang besonders deutlich.

Institution und bürgerschaftlich Engagierte bauen gemeinsam an neuen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement.

Sie selbst sind dabei Modell einer Zusammenarbeit für den Aufbau von Bürgergesellschaft.

Die Positionen zueinander sind dabei von Spannung getragen, die Kreativität und Ausdauer ermöglichen, gleichzeitig ist stets auf die Gefahr der Überforderungen zu achten – denn „Überstunden“ gibt es im freiwilligen Engagement nicht.

Was macht die Kooperation aus:

- Gemeinsame Geschichte durch das Modellprogramm EFI – wir kennen uns
- Gemeinsame Entscheidung im Januar 2005 für die Bewerbung um die Teilnahme am Modellprogramm generationsübergreifende Freiwilligendienste
- Partner auf Augenhöhe sein zur Erreichung der gemeinsamen Zielsetzung
- Rollenklarheit der Institution und der *seniorTrainerInnen*
- **seniorTrainerInnen:** verantwortlich als Engagementförderer für:
 - die Umsetzung der Intentionen des Programms,
 - die Gestaltung der Praxis mit eigener Fachlichkeit
 - den kritischen Blick der Freiwilligenperspektive
 - das eigene Leiten, Entwickeln und Vernetzen
 - die Repräsentanz nach außen
- **Freiwilligen Zentrum:** verantwortlich als Träger
 - für Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Modellprogramms
 - ist dienstlich verantwortlich, besonders für die Finanzen
 - für den Gesamtkontext Engagementförderung in Hamburg
 - für Repräsentanz nach außen in Absprache mit den seniorTrainerInnen
 - ist moderierend und unterstützend mit eigener Fachlichkeit

Struktur der Kooperation:

- Arbeitsgruppe gFWD als Teil der *seniorTrainer* in Hamburg
(Gesamt = *seniorKompetenzteam*)
- Trifft sich alle 4 Wochen

- Workshops alle halbe Jahre
- Besteht aus 11 Personen (fluktuiert)
- Prinzip des Tandems
- Freiwilligen Zentrum begleitet, ist Teil der AG
- Bürokratie für die Sachverwaltung
- Vernetzt sich mit weiteren Trägern gFWD in Hamburg als Struktur (Runder Tisch Träger)

Arbeitsfelder der Kooperation:

- Instrumente / Formulare für die Gewinnung von Plätzen erarbeiten (Infomappe)
- Infoveranstaltungen organisieren, durchführen
- Runde Tische einrichten
- Austausch mit Freiwilligendienstleistenden untereinander organisieren
- Fortbildungen für die Freiwilligendienstleistenden anbieten, veranstalten, organisieren
- Fortbildungen für die seniorTrainerInnen selbst zur Unterstützung des eigenen Tuns in diesem Bereich
- Runder Tisch Träger FWD Hamburg moderieren, Protokollführung
- Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit
- Absprachen in Bezug auf Umgang mit Hartz IV Empfängern mit der Arge Hamburg
- Gemeinsame Fortbildungsangebote
- Stete Evaluation
- Gemeinsame Workshops zu Zwischenbilanzen
- Anerkennungsformen für sich und weitere Freiwilligendienstleistenden entwickeln

Kooperation mit Einrichtungen:

- Nutzen der Ressourcen des Freiwilligen Zentrums – Zugangswege, Infoschreiben, Veranstaltungen, knüpfen an Netzwerke an
- Einsatzstellen finden
- Reflexionsgespräche mit Einsatzstellen, Freiwilligen, seniorTrainerInnen, Träger führen
- Freiwilligenbörse im Januar 06 genutzt zum Bekanntmachen der gFWD
- Tandem verantwortlich für Einsatzstelle plus Freiwilligen
- Vereinbarungen über Einsatz und Bedingungen
- Persönliche Begleitung während des Freiwilligendienstes

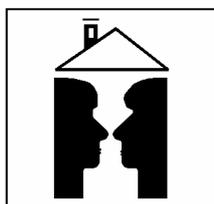
13.5. Freiwilligendienste als Motor kommunaler Engagementförderung in Kooperation mit dem Seniorenbeirat

Otti Vielsäcker, Seniorenbeirat Ettlingen, Sprecherin des seniorKompetenzteams Ettlingen

Das Thema möchte ich am Beispiel der Arbeit des Seniorenbeirats der Stadt Ettlingen, dem ich seit 7 Jahren als Seniorenbeirätin angehöre und der im November/Dezember 2005 in das Bundesmodellprogramm einstieg aufzeigen.

Der Seniorenbeirat der Stadt Ettlingen (1994 gegründet)

- Ist ein beratendes Gremium der Stadt Ettlingen.
- Er vertritt die Interessen der älteren Bürgerinnen und Bürger Ettlingens.
- Arbeitet unabhängig und ist parteipolitisch und konfessionell neutral.
- Führt seine Aufgaben ehrenamtlich.
- Die zwölf Mitglieder des Seniorenbeirats werden durch den/die Oberbürgermeister/in für eine Amtszeit von drei Jahren berufen.
- Dem Seniorenbeirat obliegt in Selbstverwaltung die Organisation und Führung des städtischen Seniorentreffs.



**Begegnungszentrum
am Klösterle
mit Seniorenbüro**

Anlaufstelle für freiwilliges Engagement

Aufgaben des Seniorenbeirats

- Die Eigeninitiative und Selbstständigkeit der älteren Menschen Ettlingens zu erhalten; ihre Vitalität, ihre Ressourcen, ihre Kompetenzen zu fördern.
- Die Integration und Teilhabe der älteren Bürgerinnen und Bürger in allen gesellschaftlichen und gesellschaftspolitischen Bereichen zu ermöglichen und diese – wenn nötig – einzufordern.
- Die Bestrebungen der vielfältigen Dienste und Angebote im Bereich der Altenarbeit hinsichtlich Effektivität der Gesamtarbeit fördernd zu unterstützen und auf eine Vernetzung hinzuwirken.

- Sich dem demographischen Wandel zu stellen, für die Gleichwertigkeit aller Altersstufen einzutreten und den Dialog der Generationen in Ettlingen zu fördern und zu unterstützen.
- In Zusammenarbeit mit der Verwaltung und den Organisationen der Senioren- und Altenarbeit Seniorentage in der Stadt Ettlingen zu organisieren und durchzuführen.
- Eine adäquate Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen.

Der Treffpunkt dient als Anlaufstelle für alle Bürgerinnen und Bürger Ettlingens

- die ihre nachberufliche Lebensphase aktiv und abwechslungsreich gestalten wollen.
- die bereit sind, ihre Lebenserfahrung und ihre berufliche Kompetenz ehrenamtlich einzubringen: neue Projekte, Arbeitskreise und Interessensgruppen anzuregen und zu leiten.
- die sich mit Gleichgesinnten gemeinnützig oder im Sinne ihrer Freizeitgestaltung engagieren möchten.

Die "**Cafeteria**" des Hauses bietet darüber hinaus die Möglichkeit des zwanglosen Miteinanders und des geselligen Beisammenseins. In wechselndem Rhythmus finden hier **Bildausstellungen, Lesungen oder Musikdarbietungen statt.**

Im "**Saal**" werden – unterstützt durch Großleinwand und modernste Medien – **Vorträge** verschiedenster Thematik gehalten sowie andere **Veranstaltungen** durchgeführt.

Initiativen des Seniorenbeirats

Unter dem Motto "Senioren für Senioren" wurden im Laufe der 12 Jahre die verschiedenen Aktivgruppen aufgebaut.

Derzeit arbeiten 50 verschiedene Gruppen. Insgesamt engagieren sich 105 "Ehrenamtliche Mitarbeiter" (Gruppenleiter, Rezeption und Verwaltung, Soziale Dienste, Cafeteria).

"Soziale Dienste"

- "OASE" Senioren helfen Senioren
- Taschengeldbörse in Zusammenarbeit mit Jugendzentrum
- Ausgabe von Notruf-Handys
- Beratung durch die IAV-Stelle

Spezielle Mitwirkung und Zusammenarbeit des Seniorenbeirats

- Arbeitskreis "Bürgerschaftliches Engagement" Ettlingen
- Arbeitskreis "Heimbeiräte und Heimleitungen der stationären Einrichtungen der Altenhilfe und des Seniorenbeirats"
- "Menschen mit Behinderungen" Netzwerk Ettlingen
- Agendagruppe "Barrierefreies Ettlingen"
- Arbeitskreis "Soziale Dienst

Aktivgruppen

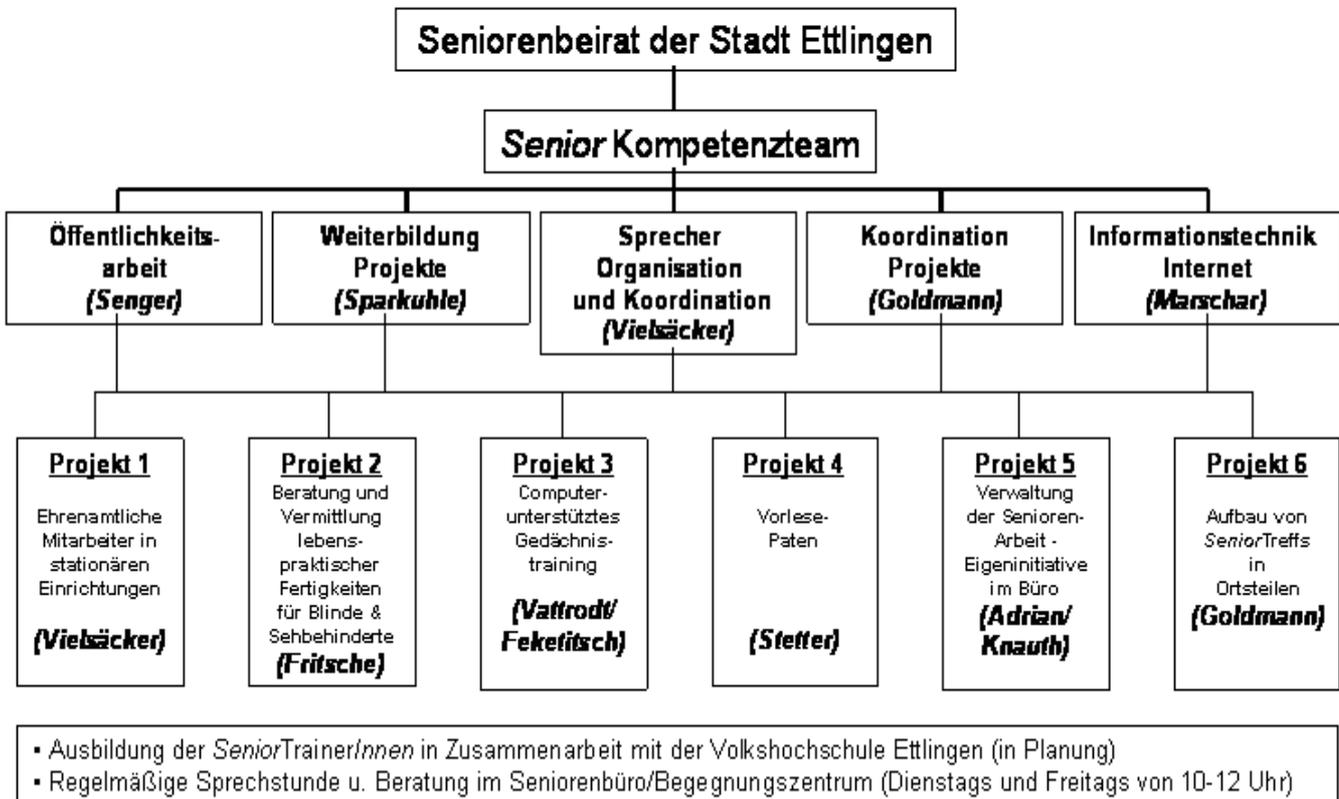
- Aquarellmalen
- Arbeitskreis Geschichte
- Basteln "Goldene Finger"
- Boulegruppen "Pétanque Oldies"
- Bridge
- Canasta
- Computer-Treff-Workshops
- Doppelkopf
- Englisch Arbeitskreis "Anyway"
- Englisch für Touristen
- Ettlinger Seniorenbühne
"Kaleidoskop"
- Französisch-Gesprächskreis "50 plus"
- Freundeskreis "Denkanstoß"
- Funktionelle Gymnastik "50 plus"
- Gedächtnistraining /Anfänger-und
Übungskurse
- Gesprächskreis "Lebenssinn"
- Handarbeitskurs
- Hobbyradler "Die große Tour"
- Hobbyradler "Kleine Runde"
- Interessengruppe Aktien – online
- Interessengruppe Aktien,
langfristige Anlagen
- Karte-ab-60-Club
- Kegelgruppen
- Literaturkreis
- Motivzeichner
- Musikgruppe "Die Zupfer"
- Romme-Gruppen
- Schach "Die Denker"
- Seniorenkabinett "Graue Zellen"
- Seniorentanz
- Seniorenwandergruppe
- Singgemeinschaft "50 plus"
- Tanzkreis "Senioren 50 plus"
- Tennis
- Tischtennisgruppe "Wirbelwind"
- Vortragsreihe "Freunde klassischer
Musik"

So Aufbau und Stand unserer Arbeit bis wir im November/Dezember 2005 nachträglich in das Bundesmodellprojekt Generationsübergreifende "Freiwilligendienste / seniorKompetenzteam" einstiegen.

Die Entwicklung und derzeitiger Stand dieses neuen Projekts zeigt folgendes Bild:

Modellprogramm „Impulse für die Zivilgesellschaft“
 zum Aufbau generationsübergreifender Freiwilligendienste

Seniorenbeirat
 der Stadt Ettlingen
 März 2006



1. Die bisherige sehr offene, sehr kreative, freie und individuell ausgerichtete Arbeit mit und für ältere Menschen so weit wie möglich zu erhalten.
2. Entsprechend dem demographischen Wandel und im Hinblick auf die Entwicklung zur Zivil- und zur Bürgergesellschaft, die nachberufliche Bildungsarbeit stärker zu qualifizieren, indem wir sie differenzieren, strukturieren und systematisieren. Es gilt beide Bereiche über die Laufphase des Modellprogramms hinaus zusammen zu führen, dabei sensibel vorzugehen und einen guten Kompromiss zu finden

13. 6. Qualifizierung und Anerkennungskultur

Barbara Weigl, Freiwilligenagentur Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin

Barbara Schumann, seniorTrainerin, Erfurt

Das *senior*Kompetenzteam Berlin ist seit Oktober 2005 in der Projektförderung des BMFSFJ vertreten.

Projekträger ist der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin.

Projektausführend ist die Berliner Landesfreiwilligenagentur - Treffpunkt Hilfsbereitschaft.

Darstellung der Qualifizierung der Seniortrainer/innen für deren Einsatz im Seniorekompetenzteam.

Folgende **Kursbausteine** werden beim ersten Ausbildungsgang vermittelt:

- Motive, Interessen, Erwartungen an die Kursarbeit
- Rollenerfahrungen aus Familie, Beruf, etc.
- Künftige Rollenprofile
- Gesellschaftlicher und Alter(n) im Wandel
- Bürgerschaftliches Engagement
- Unterstützungsformen für Bürgerengagement
- Projektmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gesprächsführung und Moderation
- Beratung von Initiativen
- Entwicklung von Projekten
- Netzwerktätigkeiten im Gemeinwesen
- Teambezogene Koordinierungsprozesse

Weitere **Aspekte der Qualifizierung und Anerkennung:**

- Der Anteil der biografischen Selbstreflektion hat einen hohen Stellenwert zu Beginn, aber auch im Gesamtverlauf der Weiterbildung.
- Kompetenzerweiterung und Anwendung des Dazugelernten sind wichtige Motive für die Teilnahme an der *senior*Trainerinnen-Ausbildung. Die Akzeptanz der *senior*Trainerinnen-Rolle ist durch die Weiterbildung sehr hoch. Die Identifikation als Teil des *Senior*Kompetenzteams ist nicht bei allen Teilnehmern/innen gegeben.

- Die nicht-monetäre Anerkennung in Form von Bildungsangeboten, Wertschätzung der Arbeit sowie Teilhabe an Entscheidungsprozessen innerhalb der Projektarbeit (auf Augenhöhe) wird als sehr wichtig empfunden.
- Für einige Teilnehmer/innen wäre eine monetäre Gegenleistung attraktiv. Solange den Teilnehmer/innen keine zusätzlichen Kosten (Fahrtkosten, etc.) entstehen, spielt die monetäre Anerkennung eine geringe Rolle.
- Wichtig ist, keine Bevorzugung des durch Bundesmittel geförderten *senior*Kompetenzteams im Vergleich zu anderen Berliner Engagementangeboten herzustellen.

Das Bundesmodellprojekt „Erfahrungswissen für Initiativen“ hat der ehrenamtlichen Arbeit in Erfurt viele neue Impulse verliehen.

Neue, aktive Mitstreiter zur Umsetzung der ständig wachsenden Aufgaben in der Altenarbeit und für das bürgerschaftliche Engagement als Motoren Multiplikatoren zu gewinnen, sicherte eine höhere Qualität, Vielfalt, Breitenwirksamkeit und auch Nachhaltigkeit der Ehrenamtsarbeit.

Der Vorstand des Schutzbundes als Trägerverein und viele aktive Ehrenamtliche der Kommune haben sich trotz aller anfänglichen Probleme mit Weitsicht für die Beteiligung am EFI-Bundesmodellprojekt eingesetzt. Diese Weitsicht wird durch vielfältige Projekte und Initiativen, die die 28 *senior*Trainerinnen auslösten und vorbereiten, bestätigt.

Die gründliche Auswahl von aktiven Bürgern durch das Kompetenzzentrum beim Schutzbund als generationenübergreifende Agentur für die Qualifizierung durch das Bundesministerium hat sich bewährt. Darüber hinaus hat das Kompetenzzentrum eine eigene begleitende Bildungsreihe zur Qualifizierung und Motivation von Ehrenamtlichen aufgelegt.

Es werden engagierte Bürger angesprochen, um entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen als *senior*Trainerinnen, Leiter von Projekten oder Leiter von Interessen- und Selbsthilfegruppen zu wirken. Dabei ist der früher ausgeübte Beruf nicht immer entscheidend, sondern solche Eigenschaften wie Kreativität, positive Lebenseinstellung, Durchsetzungsvermögen, Kommunikations- und Teamfähigkeit und natürlich Mut, Neues zu wagen und umzusetzen und die Menschen dafür zu begeistern, das Neue mit zu tragen.

Die Ausbildung durch das Bundesministerium wird von uns Erfurter *senior*Trainerinnen als sehr interessant, lehrreich und teamfördernd eingeschätzt. Die Lehrveranstaltungen trugen dazu bei, die ersten Teams zu bilden. Die Motivation der Teilnehmer nach den Kursen war immer spürbar. Bei der letzten Staffel zur Ausbildung als *senior*Trainerinnen waren wir vom Schutzbund eine große Gruppe von acht Personen. Natürlich konnten wir bereits einige

Erfahrungen in der Arbeit als *seniorTrainerinnen* vorweisen, aber das war auch gut so, denn so konnte einiges in der Gruppe bereits umgesetzt werden. Unsere Ausbildung hat uns sehr viel Spaß gemacht. Das lag aber auch im Wesentlichen daran, dass die Zusammensetzung der Staffel toll war, es war ein gegenseitiges Geben und Nehmen und am Ende wurden zahlreiche interessante Projekte entwickelt, die es gilt, in der kommenden Zeit umzusetzen.

Wir Erfurter haben drei Projekte ins Leben gerufen, die auch alle mit großem Erfolg angelaufen sind.

Zum einen handelt es sich um eine „Begegnungsstätte für Computersenioren“. Hier wurde ein Computer-Kabinett eingerichtet, wo regelmäßig Kurse „rund um den Computer“ durchgeführt werden. Große Unterstützung erhielten wir dabei durch die Firma Siemens, das war natürlich besonders toll. Die Teilnehmer – ob Senioren oder Langzeitarbeitslose – sind begeistert. Wir wollen künftig auch hier generationsübergreifend tätig werden (eventuell mit Gymnasiasten), aber das ist noch in Arbeit.

Zum anderen gibt es in unserem Beratungszentrum beim Schutzbund eine Anlaufstelle für die Beratung für Angehörigen von Demenzkranken. Hier entstand ein Helfer/innenkreis für niedrigschwellige Demenzberatung. Die Helfer/innen werden regelmäßig von einer Fachkraft theoretisch oder in Form von Erfahrungsaustauschen und Rollenspielen geschult.

Diese Fachkraft war auch in der letzten Staffel *seniorTrainerinnen* und gemeinsam haben wir das Projekt „Café der Erinnerungen“ entwickelt und gestartet. Es handelt sich um Tanznachmittage für Demenzkranke und Angehörige.

Im Zuge der demographischen Entwicklung nehmen die Probleme von Demenz und Alzheimer rapide zu und deshalb messen wir diesem sensiblen Thema eine ganz besondere Bedeutung zu. Also sind wir im März erstmals gestartet.

Wir hatten die Presse wider Erwarten voll auf unserer Seite und sogar Erfurt tv hat eine Woche lang im stündlichen Wechsel darüber berichtet. man glaubt nicht, was Musik alles erreichen kann. Für die Angehörigen der Demenzerkrankten soll es eine Entspannung sein, sie sollen die Gelegenheit haben, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. Für sie sind solche Nachmittage von enormer Wichtigkeit, um nicht ein das zweite Opfer der Krankheit ihrer Angehörigen zu werden.

Als drittes Projekt haben wir eine „Bürgerwerkstatt für die soziale Stadt“ in Angriff genommen. Es geht darum, Jugendlichen unter 20 Jahren Lebenshilfe zu geben, bzw. Fähigkeiten z.B. im Holz bearbeiten, Nähen, Malern, Basteln oder Tapezieren zu vermitteln. Ihnen bei Behördengängen zu helfen, Preisvergleiche beim Einkaufen zu machen und vieles anderes mehr. Das Projekt ist am 03.04.2006 angelaufen. Wir arbeiten mit Förderschulen zusammen und wir erreichen vor allem hier ein Klientel der sozial Schwächsten wo u.a. Gewalt und Missbrauch in den Familien an der Tagesordnung sind.

In Vorbereitung ist ein weiteres Projekt für eine Tanzgruppe „Line-Dance“. Eine weitere *seniorTrainerin* ist Leiterin des Leselernprojektes „Mentor“. Zusammenfassend: von den acht *seniorTrainerinnen* der letzten Staffel sind bereits 6 voll im Geschäft und darauf sind wir stolz. Die *seniorTrainerinnen* genießen in der Kommune eine hohe Wertschätzung und Anerkennung. Die Redakteure der örtlichen Presse berichten regelmäßig über unsere Projekte und Veranstaltungen. Eine Schulungsveranstaltung wurde durch Erfurt tv übertragen.

Die Wertschätzung der Arbeit der *seniorTrainerinnen* wird auch dadurch deutlich, dass bekannte Persönlichkeiten der Kommune die Schirmherrschaft über bestimmte Vorhaben übernommen haben, z.B.

- Schirmherr für das Leselernprojekt „Mentor“ ist
Herr Prof. Wolfgang Bergsdorf, Präsident der Universität Erfurt
- Schirmherr für ein Brachenprojekt „Heil- und Therapiegarten“ ist der
Oberbürgermeister unserer Stadt, Herr Manfred Ruge

Verschiedene Projekte wurden z.B. durch die Sparkassenstiftung und den Paritätischen Wohlfahrtsverband ausgezeichnet.

seniorTrainerinnen wirken motivierend auf das Engagement der Bürger. So möchten Ehrenamtliche nach dem Projektzeitraum eine Qualifizierung als *seniorTrainerinnen* absolvieren. Der Vorstand des Schutzbundes führte deshalb mit dem Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit ein Gespräch, um unter anderem über die Aktivitäten der *seniorTrainerinnen* und die Fortsetzung von deren Arbeit zu beraten. Dazu wurde vom *seniorKompetenzzentrum* eine fachliche Konzeption erarbeitet, die mit dem Antrag auf finanzielle Unterstützung übergeben wurde.

Diese Konzeption basiert auf der Vielfalt des Engagements von Erfurter Bürgern, die auch ohne Qualifizierung durch das Bundesministerium eine kontinuierliche ehrenamtliche Arbeit mit positiven Wirkungen auf die Lebensqualität der Bürger leisten.

Zum Beispiel hat der Leiter des Musikensembles beim Schutzbund auf dem Titelblatt des „Allgemeinen Anzeigers“ mit Wort und Bild neue Musiker zur Erweiterung des Repertoires und zum Mitspielen im Ensemble aufgerufen. Gleichzeitig beteiligte er sich an einer Ausschreibung für eine finanzielle Förderung durch die Stadtwerke Erfurt für sein Projekt „Senioren spielen für Senioren“. Von 72 eingereichten Projekten wurden 15 mit je 1000 Euro ausgezeichnet. Unter diesen 15 war auch unser Ensemble.

Das sind Erfolge, die wir für unsere Arbeit brauchen, die uns motivieren und uns Mut machen. Die Anerkennung und Wertschätzung von ehrenamtlicher Arbeit sind entscheidende Kriterien für eine positive Stimmung, für Nachhaltigkeit und auch soziales Wohlbefinden.

Die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, die Vernetzung mit anderen Akteuren und der Spaß an der Arbeit sind entscheidend für den Erfolg und die Fortsetzung von Aktivitäten. So wurde die fleißig Arbeit der *seniorTrainerinnen* und anderer Aktiver mit einem gemeinsamen Besuch der Oper und anderen Ausflügen belohnt.

Diese gemeinsamen Veranstaltungen tragen dazu bei, dass sich die ehrenamtlichen Engagierten näher kennen lernen und für ihre weitere Arbeit motiviert werden. Darüber hinaus sind musikalisch-literarische Veranstaltungen sowie diverse Feste mit Darbietungen der eigenen Kulturgruppen gern besuchte Veranstaltungen der Ehrenämter.

Ein besonderer Höhepunkt war im Jahr 2005 der Aktionstag zum Ehrenamt mit 220 Vertretern aus Vereinen, Verbänden und Organisationen der Stadt Erfurt, mit der Auszeichnung ausgewählter Bürger mit dem Thüringer Ehrenamtszertifikat. Die Sender „Radio Frei“ oder Radio „Funkwerk“ berichten in Abständen über die Aktivitäten der Ehrenämter. Mit „Radio Frei“ laufen derzeit Gespräche über eine regelmäßige Seniorensendung.

Wir gehen im Schutzbund immer davon aus, dass Ehrenamtsarbeit Spaß machen muss. Nur so werden wir als *seniorTrainerinnen* für unsere Arbeit motiviert. Wir müssen spüren, dass wir nicht allein gelassen werden – auch wenn es mal Probleme gibt.

Deshalb ist es gut, dass unser *seniorKompetenzzentrum* seine *seniorTrainerinnen* in regelmäßigen Abständen zu gemeinsamen Erfahrungsaustauschen zusammen holt, an denen unter anderem auch Vorstandsmitglieder teilnehmen. Dann geht es um die Suche nach Problemlösungen. Das tut gut und spornt an!

13. 7. Abschließende Diskussion / Ergebnisse

Frau Dr. Zimmermann hebt hervor, dass sich für sie 3 Qualifizierungsblöcke herauskristallisieren:

1. Ausbildung zum *seniorTrainerin*
2. Qualifizierung für konkrete Arbeitsansätze
3. Allgemeiner Block: Alt –oder Älterwerden

Zu allen drei Blöcken gibt es bereits verschiedene Projekterfahrungen, die in mögliche Curricula einfließen können.

In der Zusammenfassung würdigt Ulrich Kluge die Möglichkeiten und Grenzen eines zeitlich begrenzten Forums zu diesen kompakten Themen.

Herausgekommen ist eine Sortierung und Würdigung des Ist-Standes in den jeweiligen Standorten, wo in dieser kurzen Projektlaufzeit soviel geleistet wurde.

Weitere Ergebnisse des Forums sind:

- Bei den Qualifizierungsangeboten, mit oder ohne Anerkennung, ist eine bunte Vielfalt auszumachen, gemeinsamer Nenner kann das Älterwerden sein.
- Als funktionierende Momente –ob neu oder bereits vorhanden- werden die runden Tische für die Freiwilligendienste betrachtet.
- Die Arbeitsfelder für die Freiwilligendienste entstehen eher im Kinder- und Jugendbereich, im Umwelt und Naturschutz gibt es weniger.
- Freiwillige machen eine Anerkennungskultur für Freiwillige bleibt ein noch zu klärender Punkt.