SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerin: ein Kurskonzept für lokale Netzwerke

Burmeister, Joachim; Heller, Anna; Stehr, Ilona

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Burmeister, J., Heller, A., & Stehr, I. (2007). *Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerin: ein Kurskonzept für lokale Netzwerke.* (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis, 104). Köln: Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-128727

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.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ISAB
Institut für
Sozialwissenschaftliche
Analysen und Beratung

ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 104

Joachim Burmeister . Anne Heller . Ilona Stehr

Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*in*

Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke

Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*in*

Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke

Joachim Burmeister
Anne Heller
Ilona Stehr

Köln, im Dezember 2007
ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 104

Das Kurskonzept wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als eine Veröffentlichung im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ erstellt. Für den Inhalt tragen die Autoren und Autorinnen die alleinige Verantwortung.

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

© ISAB Institut GmbH – ISAB-Verlag, 2007

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

Umschlaggestaltung:	Billaudelle – Agentur für Medien, Design & Illustration, Elsdorf
Umschlagfoto:	Peter Wetzel
Druck und Bindung:	DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Printed in Germany

ISBN-10: 3-929877-24-4
ISBN-13: 978-3-929877-24-3
2. überarbeitete und erweiterte Auflage Dezember 2007

Vorwort des Herausgebers

Der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung nimmt in Deutschland und europaweit ständig zu. Viele Ältere verfügen über eine große Lebens- und Berufserfahrung, über Erfahrungswissen, das sie in die Gesellschaft einbringen möchten. Sie sind lernbereit und auf der Suche nach neuen, sinnstiftenden Aufgaben und Verantwortungsrollen, gerade auch außerhalb familiärer und beruflicher Zusammenhänge. Gleichzeitig steht unsere Gesellschaft vor grundlegenden Herausforderungen im Hinblick auf die demografische Entwicklung, die Weiterentwicklung unseres Sozialstaats und die Veränderungen der Wirtschaftswelt. Die Zivilgesellschaft und das bürgerschaftliche Engagement aller Generationen und besonders die wachsende Gruppe älterer Menschen mit ihren Kompetenzen und ihrem Erfahrungswissen wird dabei eine bedeutende Rolle spielen.

Die Entwicklung von Tätigkeitsfeldern, in denen ältere Menschen Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen können, ist notwendig, um ein gesellschaftlich akzeptiertes Rollenbild des Alters zu schaffen, das älteren Menschen die Möglichkeit zum Mitgestalten und Mitentscheiden bietet und gleichzeitig in der Öffentlichkeit deutlich macht, welchen Beitrag ältere Menschen zum Gemeinwohl und für die nachfolgenden Generationen leisten. Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) hat mit dem Aufbau einer neuen gesellschaftlichen Altersrolle, der Verantwortungsrolle als *senior*Trainer*in*, die einer Multiplikatoren- und Leitungsfunktion im Freiwilligenbereich entspricht, einen substanziellen Beitrag hierzu geleistet.

Im Verlauf des Modellprogramms wurden rund 1.000 ältere Menschen zu *senior*Trainer*innen* qualifiziert. Sie haben an Weiterbildungskursen teilgenommen, für die eigens ein innovatives Curriculum entwickelt wurde, das dem Erfahrungswissen der Teilnehmer Raum gab und sie aktiv einbezog. Sie haben dort einen Prozess der Selbstvergewisserung über ihre Kompetenzen durchlaufen, Projektentwicklung und Teamarbeit trainiert, die neue Altersrolle „*senior*Trainer*in*“ für sich entworfen und anschließend in der Praxis umgesetzt. Durch ihr Engagement wurden neue Wege der Selbstorganisation, Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern erschlossen. Der soziale Zusammenhalt in der Kommune wurde gestärkt und generationsübergreifende Solidaritäten gefördert. Das Spektrum der Engagements reicht von Aktivitäten im sozialen Bereich bis hin zu innovativen Projektideen im Bereich Kultur oder Politik.

Im Ergebnis des EFI-Programms ist es nicht nur in den beteiligten 35 Städten gelungen, eine neue gesellschaftliche Altersrolle zu schaffen und bei Freiwilligeninitiativen, Vereine und Verbände die Akzeptanz für das verantwortliche En-

gagement älterer Menschen zu erhöhen. Im Jahr 2007 haben über 40 weitere Städten und Kreisen in Deutschland die entwickelte Konzeption zur Erschließung und zum gesellschaftlichen Einsatz des Erfahrungswissens älterer Menschen aufgegriffen und Ältere als *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer weitergebildet. Um die EFI-Konzeption auch in den nächsten Jahren nachhaltig umzusetzen, hat sich 2006 die Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Trainer*innen* und *senior*-Kompetenzteams, EFI-Deutschland e.V., gegründet, die örtliche Selbstorganisationsprozesse durch die Vernetzung der *senior*Kompetenzteams unterstützten und Anstöße zur Gründung von s*enior*Kompetenzteams in weiteren Kommunen geben möchte (http://www.efideutschland.de).

Das vorliegende, überarbeitete und erweiterte Kurskonzept für lokale Netzwerke zur Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*innen* richtet sich deshalb an Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere an örtliche und überörtliche Bildungseinrichtungen, sowie an örtlichen Agentur für Bürgerengagement (z. B. Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen oder Selbsthilfekontaktstellen), die daran interessiert sind, an der Weiterentwicklung des Bürgerengagements und an der Erschließung von Verantwortungsrollen für Ältere mitzuwirken. Im Kurskonzept ist das im Modellprogramm entwickelte Know-how in Form praxisgerechter Arbeitshilfen aufbereitet.

Das Kurskonzept ist Teil der im EFI-Programm erfolgreich erprobten Konzeption zur Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren. Diese Konzeption zeigt die Rahmenbedingungen und Partner, die es ermöglichen, Ältere für die neue Verantwortungsrolle im freiwilligen Engagement, der Rolle der *senior*Trainer*innen* zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten. Sie besteht aus vier Kernelementen und wird in jeder Kommune mit verschiedenen Partnern in enger Kooperation umgesetzt. Dokumentiert sind diese Erfahrungen in weiteren Veröffentlichungen, die in der ISAB Schriftenreihe: „Berichte aus Forschung und Praxis“ erschienen sind (vgl. Literaturliste) und über das ISAB-Institut bezogen werden können (http://www.isab-institut.de / Rubrik: ISAB-Veröffentlichungen). Weitere Informationen zu den Zielen und Ergebnissen des Modellprogramms sowie zur Verantwortungsübernahme Älterer in allen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements finden sich ferner auf der Website des Modellprogramms (http://www.efi-programm.de) sowie auf der ISAB-Website unter dem Stichwort „seniorTrainer – Erfahrungswissen Älterer in Kommunen nutzen“.

Joachim Braun

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung **6**

1. Zum bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen als *senior*Trainer*innen*..... 7
2. Das Tageskurskonzept: Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Tageskursen..... 13
3. Das Kompaktkurskonzept: Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Kompaktkursen 22
4. Kompaktkurs- oder Tageskurskonzept..... 31

B. Bausteine..... **32**

1. Baustein: Kursbeginn, Kennen lernen, Motive, Erwartungen..... 32
2. Baustein: Vier Rollenprofile als *senior*Trainer*in*/ Rollenannäherungen 43
3. Baustein: Gesellschaft im Wandel..... 53
4. Baustein: Alter(n) im Wandel 62
5. Baustein: Bürgerschaftliches Engagement 69
6. Baustein: Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement 78
7. Baustein: Kontakt, Gespräch und Moderation 84
8. Baustein: Die Erfahrungsphase 98
9. Baustein: Engagement als Initiativenberater 107
10. Baustein: Engagement als Projektentwickler 119
11. Baustein: Engagement als Netzwerker..... 125
12. Baustein: Engagement als Teamkoordinator 134
13. Baustein: Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising..... 141
14. Baustein: Unsere Rollenprofile als *senior*Trainer*innen* 144

C. Kursmaterialien und Arbeitspapiere für Kursleiter und Kursteilnehmer **148**

D. Literatur **212**

E. Feingliederung des Berichtes **219**

CD-ROM letzte Seite Einbandes: Hintergrundtexte zu Teil B: Bausteinen 1-14; Kursmaterialien und Arbeitspapiere aus Teil C sowie Publikationen, Newsletter und Plakate zum EFI-Programm

A. Einführung

Dieses Kurskonzept zur Weiterbildung älterer Menschen zu *senior*Trainer*innen*[1] wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegt. Es stellt einerseits die Endfassung eines Rahmencurriculums dar, das im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen" (EFI - Programm) entwickelt worden ist und - zunächst - Empfehlungen insbesondere für *überörtliche* Weiterbildungsträger und -einrichtungen zur Durchführung von Kursen in *kompakten Zeitformen* (ca. drei mal drei Tage plus zwei integrierten Praxisphasen) enthalten hatte (Burmeister et al. 2004). Andererseits wird hier zugleich eine erweiterte Fassung des 2005 erschienenen Kurskonzepts für die Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainer*innen* vorgelegt, das - bei insgesamt ähnlichen Inhalten wie das Rahmencurriculum – genauere Empfehlungen für die Strukturierung von Weiterbildungskursen unter *Tages*kursbedingungen beschrieben hat (Burmeister et al 2005).

Die Frage, ob und in welchen Hinsichten sich das *unter Modellbedingungen* operierende Rahmencurriculum (2004) verändern würde und müsste, wenn es – wie auch das gesamte Programm – für Anschlüsse im kommunalen Bereich anwendbar sein sollte, hatte zur Überarbeitung und Anpassung der Themen, Methoden, Lernformen und der Kursmaterialien geführt (2005).

Beide Konzepte liegen nun integriert vor, und interessierte Bildungseinrichtungen bzw. Kursplaner können je nach Rahmenbedingungen und zeitlichen bzw. kapazitätsbezogenen Möglichkeiten „vor Ort" auf die jeweils näher beschriebenen *Kompaktkurs- oder Tageskurskonzepte* zurückgreifen (vgl. 2. und 3.).

Kompaktkurs- und Tageskurskonzept gehen gleichermaßen von der Annahme aus, dass Weiterbildungskurse für ältere Menschen zu *senior*Trainer*innen* - möglichst - in enger Zusammenarbeit von überregional oder lokal operierenden Bildungseinrichtungen und örtlichen Agenturen für Bürgerengagement (wie Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen, Netzwerkbüros etc.) sowie weiteren interessierten Akteuren (Vereinen, Organisationen, politisch bzw.

[1] In diesem Kurskonzept wird – dem Logo des EFI – Modellprogramms folgend – die Schreibweise senior*Trainer*in bzw. senior*Trainer*innen verwendet. – Ansonsten wird aus Lesbarkeitsgründen die männliche Form verwendet. Modellprogramm und Kurskonzept bringen interessierten und beteiligten Akteurinnen die gleiche Wertschätzung entgegen und unterstützen die gender mainstreaming Perspektive.

kommunal Verantwortlichen, *senior*Kompetenzteams u. ä.) stattfinden und von ihnen umgesetzt werden (lokale Netzwerke).

Für Interessierte an der *senior*Trainer*in*– Weiterbildung und potentielle Anwender in Städten, Kreisen und Gemeinden, die das EFI- Modellprogramm nicht detailliert verfolgt haben, folgt im *ersten Teil* dieser Einführung eine zusammenfassende Übersicht zu Themen aus der gesellschaftlichen Debatte um das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen und zu Überlegungen zur gesellschaftlichen Verantwortungsrolle von *senior*Trainer*innen*. Darin erfolgt auch eine kurze Beschreibung der Profile bzw. Handlungsformen, von denen angenommen wird, dass sie diese Altersrolle kennzeichnen können.

Im *zweiten Teil* dieser Einführung wird das Weiterbildungskonzept mit seinen Kursempfehlungen zu Bausteinen und Themenbereichen, zu Methoden und Lernformen, zur Lernorganisation sowie seinen Kursmaterialien und den im „Reader" (auf einer CD-Rom) enthaltenen Texten im einzelnen skizziert. Dabei spielt die Vorstellung, dass die Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainer*innen* und zur Selbstorganisation Älterer in (Kompetenz-) Teams durch (kommunale) Netzwerke unterstützt wird, eine maßgebliche Rolle. Agenturen für Bürgerengagement, (Weiter-) Bildungseinrichtungen, lokale Initiativen, Vereine, Gruppen und Netzwerke im Freiwilligensektor, erfahrene *senior*Trainer*innen* sowie weitere einschlägige lokale Partner, zum Beispiel aus der Verwaltung, bilden eine gemeinsame Plattform einerseits für die Organisation der *senior*Trainer*innen* - Weiterbildung und andererseits für die Diskussion und Umsetzung des Leitbildes vom bürgerschaftlich engagierten älteren Menschen, der in seinem Gemeinwesen freiwillig und bewusst Gemeinwohl bezogen tätig ist.

1. Zum bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen als *senior*Trainer*innen*

Die Weiterbildung von älteren Menschen nach dem Ende ihrer Erwerbsphase ist ein zentraler Bestandteil des BMFSFJ – Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen" gewesen, dessen Absicht es war, das „Erfahrungswissen älterer Menschen für die Gesellschaft einzusetzen und damit die öffentliche Anerkennung des Alters zu stärken" (Ausschreibung BMFSFJ 2001). An dem Programm waren zwölf überörtliche Bildungsträger und 35 Agenturen für Bürgerengagement aus zehn Bundesländern beteiligt (vgl. Braun, Burmeister, Engels 2004).

Das Programm operierte in zwei Richtungen: zum einen wollte man - zunächst beispielhaft - die am Programm beteiligten Älteren in der *Wertigkeit* ihres Erfahrungswissens bestärken und andererseits wollte man Strategien entwickeln, damit ihr Wissen in die Gesellschaft insgesamt besser *hineinwirken* und für alle in größerem Umfang genutzt werden kann. Da die Weiterbildungsansätze an diese gesellschaftlichen Themen anschließen und sie gleichsam in Lernthemen umsetzen wollen, ist ein Blick auf die Begründungen und Ziele des Programms hilfreich.

„Erfahrungswissen für Initiativen“: Programmziele

Die zentrale Vorstellung des EFI – Programms, auf das Erfahrungswissen Älterer zurückzugreifen und seine Wertigkeit für Individuen und die Gesellschaft hervorzuheben, greift - neben historischen Vorbildern von der Lebenserfahrenheit „des Alters“ - auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Überlegungen zurück. Die folgenden senioren- und engagementpolitischen Überlegungen sowie weiterbildungsbezogenen Zielsetzungen spielten im Modellprogramm eine wesentliche Rolle:

Zunächst: von der *seniorenpolitischen* Seite des Programms wurde davon ausgegangen, dass im Zuge sowohl gesellschaftlicher Individualisierungsprozesse, als auch des Strukturwandels des Alters ältere Menschen zunehmend selber gefordert sind, ihre Teilhabe an der Gesellschaft und die ihnen wichtigen sozialen Einbindungen zu erschließen und zu gestalten. In diesen Entwicklungen liegen offenbar gleichermaßen Chancen und Risiken: So ist beobachtbar, dass neben der mit zunehmendem Lebensalter zumeist stattfindenden Verringerung familiengebundener Aufgaben und dem früher oder später erfolgenden Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, das häufig mit Verlusten an Sozialkontakten verbunden ist, der Wandel der Lebens- und Familienformen Risiken der Desintegration und der Ausgrenzung in sich bergen können. Untersuchungen hierzu zeigen, dass Ältere die mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben verbundenen Kontaktverluste oftmals durch eine Intensivierung der verbleibenden Familienkontakte ausgleichen möchten – was aber aufgrund sich verändernder Familienstrukturen (Singlehaushalte, Mobilität etc.) oder aufgrund divergierender Interessen nicht unbedingt gelingen muss.

Der gesellschaftliche Wandel, der von nicht wenigen Älteren (zunächst) als Verlust an Sinn und Orientierung, an Aufgaben und sozialer Zugehörigkeit erlebt wird (Kade 2001), macht Neuorientierungen für die nachberufliche Lebensphase,

die etwa zwei Jahrzehnte und länger dauern kann, notwendig und die Suche nach sinnstiftenden Aufgaben – über Familie, Hobby und gegebenenfalls andere lokale Anschlüsse hinaus – für viele Senioren/innen zu einer Herausforderung. Für das EFI –Programm wurde dabei angenommen, dass mit der Entwicklung einer neuen Verantwortungsrolle für Ältere, die mit dem Begriff *senior*Trainer*in* beschrieben wird, solchen Entwicklungen und sich verändernden Interessen Älterer Rechnung getragen werden kann.

Der *Kerngedanke* des Programms war, Älteren neue Formen der gesellschaftlichen Teilhabe zu eröffnen. Es sollte ihnen ermöglicht werden, ihre Erfahrungen, Fähigkeiten und Interessen in ein Engagement für und mit anderen Menschen einzubringen, das neben seiner gemeinwohlbezogenen Ausrichtung auch persönliche Sinnstiftung, soziale Einbindungen und Anerkennung geben kann.

Das *Erfahrungswissen* der Älteren spielt in diesem Ansatz die maßgebliche Rolle. Als Leitbegriff werden hiermit das im Laufe des Lebens gesammelte personengebundene Wissen und Können verstanden, das sich in vielfältigen Formen zeigt: als sog. Gebrauchswissen für die Alltagsgestaltung, sodann als erlernte, ausgebildete Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie als persönliche Urteilskraft, mit deren Hilfe Kenntnisse und Fertigkeiten eingesetzt werden können. Das EFI – Programm wollte hierbei einen Beitrag leisten, dieses Reservoir an Erfahrungswissen gleichermaßen zur individuellen Entfaltung und zur Unterstützung des Freiwilligensektors zu nutzen. Das freiwillige Engagement von *senio*rTrainer*innen*, so die seniorenpolitische Auffassung des Programms, kann und soll in dieser Weise ein positiveres Altersbild in der Gesellschaft fördern, Ausgrenzungen Älterer entgegenwirken und neue, sinnvolle Profile gesellschaftlicher Teilhabe ausdifferenzieren helfen.

Darüber hinaus ging das EFI – Programm in seiner *engagementpolitischen* Begründung von einem beachtlichen (potentiellen) Interesse älterer Bürger aus, sich für Gemeinwesen und Gemeinwohl zu engagieren bzw. engagieren zu wollen. Die Erkenntnisse aus den Freiwilligensurveys 1999 und 2004 zum Wandel der Engagementinteressen, zu den Engagementerwartungen und -potentialen in Deutschland sowie zu Engagementeinstellungen Älterer in der Nacherwerbsphase zeigen nicht nur, dass eine wachsende Anzahl der über 60-Jährigen ehren-

amtlich in verschiedensten Funktionen tätig ist (ca. 30 %). Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass die Generation, die aus dem Erwerbsleben ausscheidet bzw. ausgeschieden ist, ein wachsendes Interesse an Informationen über die Möglichkeiten zum ehrenamtlichen, freiwilligen Engagement hat, viele von ihnen gern ihre Erfahrungen und Kenntnisse weitergeben würden und noch ca. 40 % von ihnen weiterbildungsinteressiert sind. Vor dem Hintergrund der allgemeinen demografischen Erwartungen, wonach der Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung in den kommenden Jahren erheblich wachsen und die Alterspyramide nachhaltig verändern wird, ging das EFI – Programm auch von einer wachsenden Zahl engagementbereiter Menschen aus, die ihre Kompetenzen aus Beruf, Familie, Alltag, Hobby usw. der Gesellschaft – und hier vor allem kleineren Vereinen, aktiven Initiativen und Gruppen – zur Verfügung stellen können und wollen. Das EFI – Programm verstand sich insofern auch als ein Angebot zur Rollenfindung für diejenigen Älteren, die als *senior*Trainer*innen* Neues initiieren und Gruppierungen aller Art, die in der Regel selber ehrenamtlich agieren, begleiten und beraten wollen.

Schließlich gehörte zu den *bildungspolitischen* Zielen des Modellprogramms die Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungsangebots, in dem Ältere sich gleichermaßen ihres Erfahrungswissens vergewissern können, Suchbewegungen zur Rollenfindung als *senior*Trainer*in* durchführen und sich mit der Erweiterung ihres Wissens und Könnens für ein Engagement im Freiwilligensektor befassen – allein oder im Team mit anderen *senior*Trainer*innen* gemeinsam.

Neue Verantwortungsrolle und Handlungsformen von *senior*Trainer*innen*

Die Debatten zu den Zielen und Strategien im EFI – Programm haben sich intensiv mit der Frage befasst, wie die *Verantwortungsrolle und die sie kennzeichnenden Handlungsformen* von Älteren als *senior*Trainer*innen* aussehen können. Welche Merkmale wären dieser Rolle zuzurechnen, und welche Unterscheidungen sind im Blick auf das Handeln anderer ehrenamtlich tätiger (älterer) Menschen festzustellen?

Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass *senio*rTrainer*innen* mindestens folgendes gemeinsam ist: sie verbindet zunächst die Situation der *Nachberuflichkeit* (Renten- bzw. Pensionärsstatus) und ihr Interesse an *freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeiten*, in die sie ihr personengebundenes *Erfahrungswissen* (Gebrauchswissen, Fachkompetenzen) aus Familie, Aus- und Fortbildung, Beruf und Hobby

bewusst und gezielt einbringen. Hinzu kommt, dass alle eine *engagementbezogene Weiterbildung* zu *senio*rTrainer*innen* durchlaufen, in der sie einerseits gezielt und anwendungsbezogen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern und auf ein persönliches Engagement im Freiwilligensektor beziehen lernen *(Qualifikationsaspekt).* Andererseits erhalten sie auch die Gelegenheit, ihre individuellen Lebenserfahrungen und Lebenserwartungen in der Phase des Übergangs in das Alter mit Blick auf gesellschaftliche Erwartungen an Ältere zu verbinden und dabei einen – für sie – passenden, sinnvollen Rahmen für ein verantwortungsbezogenes Engagement „für Initiativen" zu prüfen und zu formulieren *(Reflexionsaspekt).* Was immer *senior*Trainer*innen* konkret tun, sie dürften (und sollten) es gleichsam mit einem – nunmehr geschulten - „bürgerschaftlichem Scharfblick" tun (können), der über die individuellen Interessen und Erwartungen hinaus die gedeihliche *Entwicklung des (lokalen) Gemeinwohls* im Auge hat – und ggf. wiederum andere Bürger für eine solche Perspektive anstiften möchte.

Im Modellprogramm hat sich dabei gezeigt, dass es Sinn macht, die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten von *senior*Trainer*innen* zu *vier idealtypischen Rollenprofilen* bzw. Handlungsformen zu bündeln. Danach handeln *senior*-Trainer*innen* ideal typischerweise als:

- ***Initiativenberater***
- ***Projektentwickler***
- ***Netzwerker***
- ***Teamkoordinatoren***

Ihre meist befristeten beratenden, begleitenden, koordinierenden und Netzwerk bezogenen Tätigkeiten richten sich auf Initiativen im engeren Sinne, auf (neue) lokale Projekte und Gemeinwesen bezogene Aufgaben, vor allem

- innerhalb einer bestehenden Freiwilligenorganisation (Initiative, Verein, Verband, Einrichtung)
- in einem neuem Projekt und/oder Gruppe, das/die von ihr/ihm ins Leben gerufen wurde und im Freiwilligenbereich ihrer Kommune zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Zugangschancen zum freiwilligen Engagement beiträgt

- als Unterstützer der Selbstorganisation von mehreren *senior*Trainer*innen* in einem (*senior*Kompetenz-)Team in enger Kooperation mit einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement (Näheres zu den Profilen im 2. Baustein).

Agenturen für Bürgerengagement als kommunale Netzwerker

Zur Struktur des EFI – Modellprogramm und seiner Erweiterung in kommunale Bezüge gehörte die Unterstützung von *senior*Trainer*innen* durch Agenturen für Bürgerengagement, die bei der Auswahl und Weiterbildung der künftigen *senior*Trainer*innen* mitwirken sowie die Umsetzung von deren Engagementvorhaben in der für viele „neuen Welt“ der Initiativen bzw. des Freiwilligensektors begleiten.

Solche örtlichen Unterstützungsagenturen stellen insbesondere *Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen* dar, die – bei aller Verschiedenheit und örtlich unterschiedlichen Kapazitäten – auf der kommunalen Ebene als „clearing-Stellen“ zwischen Bürger/innen mit Interesse an freiwilligem Engagement und Gruppen, Initiativen oder Einrichtungen, in denen sich Ehrenamtliche engagieren, tätig sind. Gemeinsam ist ihnen, dass sie Personen über Tätigkeitsfelder sowie Engagement- und Organisationsmöglichkeiten informieren und beraten, sie in Engagements vermitteln und in ihrem Engagement oder ihrer Selbsthilfe unterstützen (z. B. durch die Begleitung selbst organisierter Gruppen):

Selbsthilfekontaktstellen richten sich dabei insbesondere an Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Sie sind v. a. bei der Initiierung, Begleitung und Beratung von Selbsthilfegruppen sowie bei der Vernetzung von Gruppen und wichtigen kommunalen Akteuren tätig.

Seniorenbüros verfolgen das Ziel, ältere Menschen, insbesondere im Anschluss an die Erwerbsphase, bei der Aufnahme freiwilliger Tätigkeiten, der Vermittlung in Gruppen bezogene Aktivitäten oder der Entwicklung eigener Projekte und Initiativen zu unterstützen.

Freiwilligenagenturen informieren und beraten in der Regel sowohl an freiwilligem Engagement interessierte Bürger über Engagementmöglichkeiten als auch Initiativen, Gruppen oder Einrichtungen, die im Freiwilligensektor tätig sind.

Agenturen für Bürgerengagement sind keine „Einsatzstellen“ für *senior*Trainer*innen*. Vielmehr handelt es sich grundsätzlich um themen-, zielgruppen- und bereichsübergreifende "Entwicklungsagenturen", die gleichsam als Plattformen bzw. „Knoten“ für Kommunikation und Selbstorganisation anzusehen sind – und somit auch als Netzwerkknoten zur Selbstorganisation des freiwilligen Engagements von *senior*Trainer*innen* bzw. Engagement interessierten Älteren tätig sein können (vgl. Braun, Burmeister, Engels 2004).

Das im Teil B detailliert vorgestellte Kurskonzept zur Weiterbildung von künftigen *senior*Trainer*innen* bietet *Empfehlungen* für Kursplaner, Kursleiter bzw. Referenten zur Vorbereitung und Strukturierung von Kursangeboten für interessierte ältere Menschen im Rahmen der organisierten Weiterbildung, wie sie z. B. durch Volkshochschulen, örtliche und überörtliche (Senioren-) Bildungseinrichtungen sowie Zusammenschlüsse von Bildungsanbietern üblich sind.

Gegenstand der nun folgenden Darstellung ist es dabei zunächst, sowohl in das „Tageskurskonzept“ (2.) als auch das „Kompaktkurskonzept“ (3.) der Weiterbildung einzuführen, die jeweiligen Lernmodule einander gegenüberzustellen und interessierten Bildungseinrichtungen bzw. -planern zudem Anhaltspunkte (4.) für die Umsetzung der einen oder anderen Kursstruktur an die Hand zu geben.

2. Das Tageskurskonzept: Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Tageskursen

Rahmenbedingungen und Struktur der Weiterbildung

Entwickelt aus vorgängigen curricularen Ansätzen (vgl. Knopf 2002 und Burmeister et al. 2003; 2004; 2005), in denen - unter Modellbedingungen - für die Weiterbildung von Älteren zu *senior*Trainer*innen* von aufwendigeren, zeitlich kompakteren, internatsbezogenen Rahmenbedingungen (Tagungshäuser) und von einer längeren Dauer der Weiterbildung einschließlich zweier Praxisphasen ausgegangen wird, in denen erfahrungsbezogene, systematisch qualifizierende, (gruppen-) prozessorientierte und soziale Lernprozesse nachhaltig möglich sind, berücksichtigt das Tageskurskonzept alltäglichere Bezugspunkte. Es nimmt an, dass in Kommunen, die in der Regel nicht unter besonderen Bedingungen operie-

ren, vor allem in räumlicher, personeller und finanzieller Hinsicht einerseits gewöhnlichere Rahmenbedingungen für lokale Weiterbildungsanbieter gegeben sein dürften (zuerst in: Burmeister et al 2005). Andererseits ist das reguläre Programm von örtlichen Bildungsträgern und -einrichtungen vielfach auf Tages- und Abendangebote ausgerichtet: eine pragmatische und – auch bei älteren Weiterbildungsteilnehmern – nicht ungewohnte Praxis, auf die beim hier vorgelegten Baustein- oder Modulprinzip bevorzugt Bezug genommen wird.

Das Tageskurskonzept geht von der Annahme aus, dass die Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainer*innen* mindestens etwa 50 Kursstunden und eine integrierte „Erfahrungsphase" von ca. 14 Tagen umfasst, wobei durchaus - je nach örtlichen Interessen und Möglichkeiten - sowohl die Dauer erweitert als auch die Zeitformen (kompakt mit Übernachtung/en o. ä.) verändert werden können. Dabei erscheint es plausibel, dass eine Verteilung der 50 Kursstunden auf insgesamt acht Kurstage mit jeweils ca. sechs Kursstunden sowohl einen guten Lernerfolg als auch die soziale Seite des Lernens (Kennen lernen anderer, Gruppenprozesse, Lernen in Gruppen usw.) befördern können.

Die in diesem Konzept für praktikabel erachtete Struktur der Weiterbildung favorisiert hierbei eine

Erste Kursphase:
mit zwei aufeinander folgenden Kurswochen, die jeweils zwei Kurstage mit jeweils sechs zusammenhängenden Kursstunden (vor- und nachmittags; mittags bis abends o.ä.) umfassen (zusammen 24 Kursstunden plus 2 Std. Kurseinführung)

Erfahrungsphase:
in der die Teilnehmer ca. zwei Wochen lang bei Initiativen oder Vereinen, bei einer Agentur für Bürgerengagement oder andernorts im Freiwilligensektor beobachtend, hospitierend o. ä. tätig sind

Zweite Kursphase:
mit weiteren zwei aufeinander folgenden Kurswochen, die – wie in der ersten Phase – je zwei Kurstage mit je sechs Kursstunden umfassen (24 Kursstunden).

Kurskonzept: Übersicht Zeitstruktur

1. Woche	2.Woche	Erfahr.phase	3.Woche	4. Woche
1. Tag 8 Std.	1.Tag 6 Std.		1. Tag 6 Std.	1. Tag 6 Std.
2. Tag 6 Std.	2. Tag 6 Std.		2. Tag 6 Std.	2. Tag 6 Std.

Den Erfahrungen des Modellprogramms folgend, wäre dabei insbesondere für die erste Kurswoche (= zwei Tage) zu prüfen, den Kurs in ein Tagungshaus bzw. eine Einrichtung mit freundlichen Räumlichkeiten und Übernachtungsmöglichkeiten zu (ver-)legen, um das Kennen lernen, die sozialen Kontakte untereinander und den Gruppenprozess zu fördern.

Die Bausteine der Weiterbildung im Tageskurskonzept

Wie zuvor angedeutet, enthält das Tageskurskonzept für kommunale *senior*Trainer*innen* - Weiterbildung ein Angebot, um zwei Aufgaben strukturieren zu können. Es geht darum, dass die Kursteilnehmer

- unter Einbeziehung ihrer (Rollen-) Erfahrungen und ihres Erfahrungswissens im Sinne eines „role making“ ein geeignetes Rollenprofil für ihre (neue) Verantwortungsrolle als *senior*Trainer*in* gemeinsam mit anderen entwerfen und ausarbeiten (Erfahrungs- und Reflexionsaspekt) sowie
- ihr Wissen und Können / ihre Kompetenzen im Horizont künftig erwartbarer Tätigkeiten im Bereich des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements schärfen und systematisch erweitern können (Qualifikationsaspekt).

Als Planungshilfe für die Kursgestaltung bzw. die Kursverantwortlichen stehen hierfür insgesamt *14 erfahrungs-, reflexions- und qualifikationsbezogene Bausteine* zur Verfügung, die im nachfolgenden Teil B thematisch und methodisch im einzelnen dargestellt sind und durch Kursmaterialien (Teil C) sowie Hintergrundtexte im Reader (auf beigefügter CD) ergänzt werden.

Die Bausteine sind gleichsam als ein *„Speicher" wichtiger Themenbereiche* anzusehen, deren Bearbeitung *senior*Trainer*innen* nützlich sein wird. Die einzelnen *Themen* sind dabei so ausgewählt, dass sie einerseits einen Diskussions- oder Erkenntnisüberblick „zur Sache" bieten und andererseits auf weitergehende Informationen, Fragestellungen und Problemstellungen hinweisen, mit denen sich künftige *senior*Trainer*innen* mit Blick auf ihr bevorstehendes Engagement im Freiwilligensektor einzeln oder als Team sinnvoller Weise befassen könnten.

Die *Zusammenstellung der Bausteine* und ihrer Themen folgt gleichermaßen sachlichen und lernbezogenen Erkenntnissen und Erfahrungen in der *senior*Trainer*in* – Weiterbildung und ist als ein Angebot zur *thematischen Gliederung und zeitlichen Abfolge des Kursprogramms* anzusehen, das an die unterschiedlichen Rahmenbedingungen vor Ort angepasst werden muss und – somit – durchaus auch verändert werden kann.

In der nachfolgenden *Übersicht* sind sowohl die 14 Bausteine der Weiterbildung ausgewiesen als auch gekennzeichnet, ob sie in ihrer Ausrichtung eher „rollenförderliche" oder qualifizierende, Wissen und Kompetenzen förderliche Schwerpunkte betreffen.

Bei den Angaben zum *zeitlichen Umfang* (in Kursstunden) der jeweiligen Themen handelt es sich gleichermaßen um Empfehlungen, in denen Erfahrungen aus früheren (Kompakt-) Kursen aufgenommen sind, die unter Modellbedingungen stattgefunden haben. Kursleiter bzw. Kursteilnehmer befinden darüber, in welchem zeitlichen Ausmaß und in welcher zeitlichen Taktung welcher Themenbereich bzw. Themenausschnitt aufgegriffen werden soll (und kann). Transparenz- und entscheidungsförderlich ist es, wenn im Kurs (ggf. bereits zu Beginn) alle Beteiligten über die Bausteine und ihre Themen informiert sind und ihre Lernwünsche sowie (Des-) Interessen zu diesem „Themenspeicher" äußern können.

Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*in* - Ein Tageskurskonzept für lokale Netzwerke

(Weiterbildungszeitraum: 6 Wochen, 50 Stunden)

1. Baustein (2 Std.)

Kursbeginn
Kennen lernen
Motive, Erwartungen

2. Baustein (6 Std.)

Vier Rollenprofile als *senior*Trainer*in*

Initiativenberater
Projektentwickler
Netzwerker
Teamkoordinator

Rollensympathien

3. Baustein (3 Std.)

Gesellschaft im Wandel

Demografischer Wandel
Globalisierung
Individualisierung
Komplexität
Familie im Wandel

4. Baustein (3 Std.)

Alter(n) im Wandel

Strukturwandel des Alters
Altersbilder, Altersrollen
Freizeit im Alter
Bürgerengagement im Alter

5. Baustein (3 Std.)

Bürgerschaftliches Engagement

Ehrenamt im Wandel
örtliche Strukturen
Begriffe, Kernprobleme

6. Baustein (3 Std.)

Unterstützungsformen für Bürgerengagement

Profile von Agenturen für Bürgerengagement:
Freiwilligenagenturen
Seniorenbüros Selbsthilfekontaktstellen

7. Baustein (6 Std.)

Kontakt, Gespräch und Moderation

Kontakte herstellen
Sich u. andere wahrnehmen
Gespräche führen
Moderieren

8. Baustein

Erfahrungsphase

Profilskizzen

Gruppenbesuche bei Initiativen und Einrichtungen

Interviews

Hospitation

Praktikum

Erfahrungsaustausch

Legende:
hellgrau: rollenspezifische. Kenntnisse
dunkelgrau: Profilentwicklung
mittelgrau: rollenspezifische Kompetenzen

9. Baustein (6 Std.)

Engagement als Initiativenberater

Gruppenprozesse beobachten
Beratung üben
Konflikte erkennen

12. Baustein (6 Std.)

Engagement als Teamkoordinator

Selbstorganisation
Regeln, Koordination
Partizipation im Gemeinwesen

10. Baustein (3 Std.)

Engagement als Projektentwickler

Konzepte entwickeln
Projekte planen

13. Baustein (3 Std.)

Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising

Pressearbeit
Gelder einwerben

11. Baustein (3 Std.)

Engagement als Netzwerker

Erkundung sozialer Räume Netzwerke anregen, und fördern

14. Baustein (3 Std.)

Unsere Rollenprofile als *senior*Trainer*innen*

Rollenprofile präzisieren und präsentieren

Wie zu erkennen ist, umfassen einige Bausteine Lernangebote, die hauptsächlich auf *(Selbst-) Vergewisserung von Erfahrungen und auf Reflexion* ausgerichtet sind. Sie zielen vor allem ab auf die Artikulation von

- Motiven, Interessen, Erwartungen an die Kursarbeit *(Baustein 1)*
- Rollenerfahrungen aus Familie, Beruf etc. sowie Rollensympathien *(Baustein 2)*
- Künftigen Rollenprofilen *(Baustein 14).*

Weitere Bausteine umfassen Lernangebote, die auf *Qualifikation* ausgerichtet sind und ausgehend vom Erfahrungswissen der Teilnehmer besonders die systematische Hinzugewinnung von solchen *Kenntnissen* fördern, die gleichermaßen als allgemeines Hintergrundwissen und für eine Verwendung im Freiwilligensektor sowie für die eigene Lebensabschnittsorientierung der älteren Teilnehmer nützlich sind. Dabei geht es um

- Kernthemen des gesellschaftlichen Wandels *(Baustein 3)*
- Alter(n) im Wandel *(Baustein 4)*
- Bürgerschaftliches Engagement *(Baustein 5)*
- Unterstützungsformen für Bürgerengagement *(Baustein 6)*
- Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising *(Baustein 13).*

Zu den Bausteinen 3, 4, 5, 6 finden sich in den nachfolgenden Kursanregungen und -materialien sowie im Reader vergleichsweise umfangreiche Materialien und Hintergrundtexte, da zu diesen Themenbereichen weder künftige *senior*Trainer*innen* noch Kursleiter / Fachreferenten im Allgemeinen über gleichermaßen profundes systematisches und aktuelles Wissen verfügen und in der Regel hierzu eine besondere Unterstützung begrüßen.

Eine dritte Gruppe von Bausteinen will die künftigen *senior*Trainer*innen* bei der Erweiterung ihrer *Fachkompetenzen (Handlungskompetenzen)* unterstützen, die ihnen in ihrem Engagement „für Initiativen“ hilfreich sein werden.

Für *alle* Teilnehmer bieten die Kursempfehlungen vor der Erfahrungsphase im *Baustein 7* zunächst ein Kompetenz förderliches Lernangebot an, mit dessen Unterstützung sie ihre Fähigkeiten zur Wahrnehmung der kommunikativen und Formenvielfalt des bürgerschaftlichen Engagements schärfen und erweitern können. Hier geht es unter Verwendung von (Fall-)Beispielen insbesondere um *sozi-*

ale Kompetenzen und denkbare „Risiken“, die etwa im Umgang mit Mitgliedern aus Initiativen und Vereinen sowie ehren- und hauptamtlichen Akteuren bei folgenden Aktivitäten entstehen können:

- Kontaktgestaltung
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gesprächsführung und
- Moderation.

Nachdem sich die Teilnehmer im Verlaufe des 1. Kursabschnitts (Bausteine 1 bis 8) für ein oder zwei Rollenprofile entschieden haben, geht es im 2. Kursabschnitt, d. h. nach der Erfahrungsphase schwerpunktmäßig um die Aneignung bzw. Erweiterung von *rollenspezifischen Kompetenzen* (Qualifikation), wie sie für

Beratung von Initiativen und Gruppen *(Baustein 9)*
Entwicklung von Projekten *(Baustein 10)*
Netzwerktätigkeiten in einem Gemeinwesen *(Baustein 11)*
teambezogene Koordinierungsprozesse *(Baustein 12)*

in den „Verwendungszusammenhängen“ des bürgerschaftlichen Engagements nützlich sind.

In Verbindung mit einer feldbezogenen *„Erfahrungsphase“ (Baustein 8)* von etwa zwei Wochen, die die künftigen *senior*Trainer*innen* im Kurs vorbereiten, an einem selber gewählten Ort des bürgerschaftlichen Engagement (z.B. bei einer Initiative) durchführen und im Kurs anschließend auswerten, erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, individuelle Vorstellungen und gemeinsame Erfahrungen mit dem Gelernten zusammenzubringen und ihr künftiges Rollenprofil unter *verschiedenen* Perspektiven zu sehen und zu beurteilen.

Lernen im Netzwerk

Unter Modellbedingungen hat sich die *kontinuierliche Leitung bzw. Begleitung* von Kursen durch ein oder zwei verantwortliche Personen sowohl mit Blick auf die Lernerfolge der Teilnehmer als auch die Entwicklung der Kommunikations- und Gruppenprozesse bei allen Beteiligten als sehr nützlich erwiesen.

Kommunale (Weiterbildungs-) Netzwerke bieten - unter gleichwohl schwierigeren personellen wie finanziellen Bedingungen - eine Plattform, über diese Frage gemeinsam zu beraten und ggf. mit Hilfe erfahrener Freiwilliger und / oder *senior*Trainer*innen* örtliche Lösungen für eine Begleitung der *senior*Trainer*innen* – Kurse „von Anfang bis Ende“ zu entwickeln.

Anders als unter Modellbedingungen wird es künftig ohnehin maßgeblich von den Gegebenheiten und Interessenlagen vor Ort abhängen, ob und in welcher Weise Weiterbildungskurse für Ältere zu *senior*Trainer*innen* initiiert und organisiert werden können. Nachdem im EFI – Modellprogramm die daran beteiligten Agenturen für Bürgerengagement aufgrund ihres Aufgabenprofils als Förderer, Unterstützer und Netzwerker von lokalem bürgerschaftlichen Engagement bereits bei der Auswahl, Begleitung und Weiterbildung von *senior*Trainer*innen* in einschlägiger Weise mitgewirkt haben, kommt ihnen bei der Weiterführung der Programmidee auf der kommunalen Ebene eine vermutlich noch größere Bedeutung zu.

Nach bzw. in Auswertung der Modellerfahrungen ist es plausibel, dass örtliche bzw. regional tätige Agenturen für Bürgerengagement gleichsam die Kernaufgaben der Ansprache, Auswahl und Begleitung interessierter älterer Bürger am bürgerschaftlichen Engagement u n d bei der Unterstützung von *senior*Trainer*innen* und ihren Teams leisten.

Hinweis für überregionale Bildungsträger

Dieses Kurskonzept kann sowohl von lokalen Bildungsträgern und -einrichtungen als auch von überregionalen Weiterbildungseinrichtungen (mit Internatsbetrieb) eingesetzt werden. Mit dem Bausteinsystem ist ein Angebot entwickelt worden, das sich an verschiedene Möglichkeiten vor Ort anpassen lässt. Entsprechend der jeweiligen Ausgangsbedingungen, Interessen und Bedarfe der Kursteilnehmer erlaubt das Bausteinkonzept variable zeitliche, inhaltliche und thematische Schwerpunktsetzungen. Eingeschlossen ist die Möglichkeit, die nach dem 7. Baustein empfohlene Erfahrungsphase schon nach dem 6. Baustein durchzuführen. Auch die Erweiterung um eine 2. Praxisphase – wie unter Modellbedingungen (Rahmencurriculum 2004; vgl. Burmeister et al 2004) – ist somit vorstellbar.

3. Das Kompaktkurskonzept : Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Kompaktkursen

Statt der Organisation der Weiterbildung in Form von Tageskursen kann auch ein Kompaktkonzept (Rahmencurriculum 2004, vgl. Burmeister et al 2004) gewählt werden, wie es in der Modellphase praktiziert wurde. Es soll hier als eine Alternative zum Tageskurskonzept kurz vorgestellt werden.

3.1 Zeitliche Organisation der Weiterbildung

Das Kompaktkonzept sieht als Gesamtzeitraum der Weiterbildung Älterer zu *senior*Trainer*innen* etwa fünf Monate vor. Innerhalb dieses Zeitraumes finden im Abstand von ca. sechs Wochen drei dreitägige Kursblöcke in einem Tagungshaus (mit Übernachtung) statt. Zwischen den Kursblöcken liegt jeweils eine Praxisphase.

3.2 Inhaltliche Strukturierung der Weiterbildung

Für die einzelnen dreitägigen Kursblöcke sind im Rahmen des Modellprogramms Empfehlungen für die inhaltliche Strukturierung entwickelt und erprobt worden. Sie folgen der Idee einer schrittweisen Entwicklung individueller Rollenprofile für eine Aufgabe im bürgerschaftlichen Engagement. Parallel begleitet wird diese Entwicklung durch die Vermittlung rollenspezifischer Kompetenzen. Anhand derer können die Teilnehmer prüfen, welche ihnen ‚sympathisch' sind. Dementsprechend werden sie Rollen- und Engagementideen auswählen. Die Rollenfindung zieht sich wie ein ‚roter Faden' durch die gesamte Weiterbildung. Sie wird unterstützt und gefördert durch zwei Praxisphasen, in denen die Teilnehmer das bürgerschaftliche Engagement in ihrer Kommune näher kennen lernen und ggf. ihre Engagementidee erproben.

Schwerpunkte der einzelnen Kursblöcke

Im 1. Kursblock geht es vor allem um die Reflexion des Erfahrungswissens, um das Kennenlernen der *senior*Trainer*innen*-Rollenprofile, um das bürgerschaftliche Engagement und um die Entwicklung erster Engagementideen (Rollensympathien). Je nach Interesse der Teilnehmer können hier auch Themen, wie „Alter(n) im Wandel" oder auch „Gesellschaft im Wandel" angesprochen werden.

Nach dem Bausteinkonzept des Tageskurskonzepts entspricht das inhaltlich und methodisch den Bausteinen 1, 2 und 5, ggf. ergänzt durch die Bausteine 3 und 4.

Es folgt die 1. Praxisphase mit der Aufgabe der Rollenerkundung und der Erkundung des bürgerschaftlichen Engagements in der eigenen Kommune. Dies entspricht inhaltlich etwa dem 8. Baustein, kann jedoch aufgrund der längeren Dauer intensiver erfolgen.

Schwerpunkt des 2. Kursblocks ist die Vermittlung und Übung von rollenspezifischen Kompetenzen, wie z.B. Kommunikation, Beratung, Konfliktmoderation, Arbeit mit Gruppen usw. Der Kursblock schließt mit einer Rollenskizze ab. Die Inhalte und Methoden dieses Kursblocks finden sich in den Bausteinen 7, 9 und 10.

Es folgt die 2. Praxisphase. Die eigene Engagementidee kann durch Praxiskontakte weiterentwickelt und ggf. bereits erprobt werden.

Im 3. Kursblock werden weitere rollenspezifische Kompetenzen vermittelt, wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzungsstrategien usw. Darüber hinaus wird an der Präzisierung der Rollenangebote gearbeitet. Die Bausteine 11 bis 14 bieten dafür inhaltliche und methodische Anregungen.

Zwei Praxisphasen

Anders als im Tageskurskonzept, in dem *eine* ‚Erfahrungsphase' vorgesehen ist, lassen sich in einem Kompaktkurs *zwei* ‚Praxisphasen' realisieren. Die begriffliche Unterscheidung macht deutlich, dass es bei der Erfahrungsphase eher um eine Felderkundung im Bereich des bürgerschaftliches Engagements geht, in den beiden Praxisphasen aber eine intensivere und längere Begegnung mit der Praxis des bürgerschaftlichen Engagements möglich ist.

Ebenso wie im Tageskurskonzept werden auch hier Lernaufgaben angeregt, die die Selbstlernkompetenz, das Lernen untereinander und die Selbstorganisation als Gruppe bzw. *senior*Kompetenzteam fördern. Darüber hinaus soll der Kontakt mit der Praxis vor Ort den Findungsprozess nach einem individuell passenden Tätigkeits- und Rollenprofil befördern.

Aktivitäten in der 1. Praxisphase

In der 1. Praxisphase lernen die Teilnehmer die Vielfalt der Strukturen und Praxis des bürgerschaftlichen Engagements in der eigenen Kommune kennen. Sie recherchieren im Feld, um ihre eigenen Engagementideen (Profilskizze) weiter zu entwickeln und ggf. schon praktisch tätig zu werden. Die Gruppe (in der Regel wird es die Regionalgruppe sein) arbeitet selbst organisiert an einem Teambildungsprozess, der insbesondere in der Startphase von den Agenturen unterstützt werden kann.

Es wird die Vergabe von Aufgaben empfohlen, die das individuelle Vorgehen und die Dokumentation der Erkundungen strukturieren. Dies können Hospitationen, Mitarbeit an aktuellen Fragestellungen, Leitfrageninterviews, Feld- und Sozialraumerkundung usw. sein. Die Teilnehmer werden angeregt, eine oder mehrere Aufgaben auszuwählen und Lernteams zu bilden, die ihren Austausch auch unabhängig von der Agentur (selbst) organisieren sollten. Darüber hinaus wird angeregt, dass jeder Teilnehmer mindestens an einem Besuch von Praxisstellen teilnimmt, wenn es der Agentur möglich ist, ein solches Besuchsprogramm zu entwickeln.

Da der Teambildung wichtige Bedeutung über die Weiterbildung hinaus zukommt, wird angeregt, einen Teilnehmer zu gewinnen, der – zunächst in der 1. Praxisphase – die Gruppe leitet und den Teambildungsprozess fördert (Rolle: Teamkoordinator).

Zusammenarbeit Bildungsträger und Agenturen:

Zur Vorbereitung und Einführung der Praxisphase empfiehlt es sich, Mitarbeiter aus Agenturen in den Kurs einzuladen, um das Kennen lernen zu fördern sowie Absprachen und Vereinbarungen über Aufgaben, Unterstützungsmöglichkeiten, Zeiten, Treffen, Zuständigkeiten usw. für den anstehenden Zeitraum zu treffen.

Folgende Aufgaben für die Praxisphase werden hier empfohlen:

- **Besuch von Praxisstellen:** In viele Kommunen gibt es Bürgerhäuser, Kultur Einrichtungen oder Begegnungsstätten, in denen bürgerschaftliches Engagement ganz praktisch stattfindet. Dort treffen sich regelmäßig Gruppen, die zusammen an einer Aufgabe arbeiten und miteinander lernen, Aktionen organisieren, beraten, informieren usw. Ein Besuch solcher Einrichtungen und Gespräche mit Akteuren können einen Einblick in die Praxis des bürgerschaftlichen Engagements vermitteln. Die Agentur (oder auch der Teamkoordinator) könnte eine Liste von möglichen Besuchsterminen erstellen, in die sich die zukünftigen *senior*Trainer*innen* eintragen. Die Besuche könnten durch Vertreter der Agenturen und/oder Bildungsträger beleitet werden.

- **Infotag in der Agentur:** Im Kurs gibt es oft wenig Zeit, das bürgerschaftliche Engagement in den verschiedenen Kommunen ausführlich darzustellen. Die Agentur könnte einen Infotag organisieren, an dem die Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten detailliert dargestellt, Aktive aus dem Freiwilligenbereich und natürlich auch *senior*Trainer*innen* zur Vorstellung ihrer Projekte eingeladen werden.

- **Leitfragenkatalog:** Mit einem Leitfragenkatalog können sich die Teilnehmer auf den Weg machen, um Initiativen, Vereine o. ä. und freiwillig Engagierte genauer kennen zu lernen. Sie können damit Entstehungsgeschichte/n und Gründungsanlass einer Initiative erkunden, die Motive und Tätigkeiten von freiwillig Tätigen erforschen, Probleme in der Arbeit ermitteln, sich mit „fremden Milieus“ vertraut machen und ihre Wahrnehmung für unterschiedliche Engagementbereiche sensibilisieren.

- **Hospitationen:** Hospitationen und Besuche sind z. B. vorstellbar in einer von einem *senior*Trainer gegründeten Gruppe oder Initiative, etwa wenn es im Team der Akteure um die Organisation der Arbeit geht, um die inhaltliche Gestaltung, um neue Vorhaben, um Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, die Beobachtung von Gruppenprozessen oder um Leitungsaufgaben in Gruppen bzw. Vereinen.

- **Praktikum in einer Initiative:** Bei häufigeren und regelmäßigen Besuchen (z.B. 1 - 2 Tage pro Woche) bei einer Initiative o. ä. können genauer die besonderen Bedingungen, die Strukturen und Arbeitsweisen in einem Ausschnitt des lokalen Freiwilligenbereichs erfahren werden. Die Teil-

nehmer können dabei gegebenenfalls neben ihren Erkundungen auch eine überschaubare, eingegrenzte Aufgabe übernehmen und die dort tätigen Mitglieder / ehrenamtlich Tätigen unterstützen.

- **Praxiserkundung zur Entwicklung des eigenen Rollenprofils:** Falls Teilnehmer sich nach dem 1. Kursblock bereits sicher sind, welches Rollenprofil sie entwickeln wollen, dann empfiehlt es sich, diesbezüglich „forschend" tätig zu werden. Sie könnten dann beispielsweise erkunden, ob es ihr Angebot schon gibt und wie es entwickelt ist. Sie könnten auch Gruppen, Initiativen, Vereine „unter die Lupe" zu nehmen, um herauszufinden, ob es einen Bedarf nach ihrem Angebot gibt, und welche Erwartungen es in dieser Hinsicht an *senior*Trainer*innen* gibt.

- **Teamkoordination der *senior*Trainer*innen*:** Eine andere Aufgabe für eine/n zukünftige/n *senior*Trainer*in* könnte darin bestehen, die Treffen des *senior*Trainer*innen*-Teams und der *senior*Kompetenzteams zu organisieren, Treffen zu moderieren und die Ergebnisse für alle zu dokumentieren.

- **Strukturerkundung:** Wer Interesse an einer vertiefenden Bearbeitung eines Themas hat, könnte Datenmaterial zum bürgerschaftlichen Engagement in der jeweiligen Kommune sichten, einen Überblick über die bestehende lokale Initiativ- bzw. Vereinslandschaft erarbeiten und ihn bei einem Treffen des Gesamtteams vorstellen.

Für die 1. Praxisphase wird nachdrücklich die Bildung von Lernteams empfohlen, die sich mehrfach bzw. regelmäßig treffen und diese Zeit (in der Regel 4 - 6 Wochen) nutzen, um gemeinsam sowohl mehr über das bürgerschaftliches Engagement in der eigenen Kommune in Erfahrung zu bringen, sich bei individuellen Rollenerkundungen zu unterstützen und ihr Lernen in Teams zunehmend besser selbst zu organisieren. Sie werden angeregt, sich hierfür eine Struktur zu überlegen. Diese Struktur kann Teil des Teambildungsprozesses der Gesamtgruppe und beispielgebend für die 2. Praxisphase sowie für die Weiterentwicklung des *senior*Trainer*innen*-Teams in Richtung *senior*Kompetenzteam nach Abschluss der Weiterbildung sein.

Die regelmäßigen Treffen der Lernteams können darüber hinaus als ein Erprobungs- und Reflexionsraum für die Beantwortung von Fragen und die Umsetzung von Gelerntem oder auch ersten konkreteren Engagementideen sein. So

könnten angehende *senior*Trainer*innen*, die sich beispielsweise im Rahmen der Rolle „Initiator“ erproben möchten, in genau diese Rolle probehalber schlüpfen und im Lernteam „Probevorträge“ halten und damit sowohl eigene didaktische Fähigkeiten erproben als auch zusammen mit den anderen Kenntnisse über Didaktik und Vermittlung austauschen und gegebenenfalls neu erarbeiten.

Aktivitäten in der 2. Praxisphase

Nachdem im 2. Kursblock vor allem am Erwerb von rollenspezifischen Kompetenzen gearbeitet und diese unter dem Aspekt individueller und Team bezogener Engagementvorstellungen (Rollenprofilen) reflektiert wurden, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Vorstellungen für praktische Vorhaben weiter konkretisiert haben. Deshalb kann der Schwerpunkt in der zweiten Praxisphase nun darin bestehen, die Ideen und (ersten) Profile zu einem (künftigen) Angebot weiterzuentwickeln. Die Teilnehmer unternehmen jetzt den Schritt weg von der Beobachter- und Erkundungsposition hin zu Erprobungen im Freiwilligenbereich. Sie grenzen ihr Tätigkeits- und Rollenprofil für sich weiter ein und von anderen ab.

Als Akteure im Freiwilligenbereich nähern sie sich ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld, fragen nach Bedingungen und Chancen für das eigenes Engagement und – so die Empfehlung – erproben sich nun „im Feld“ in zweierlei Weise:

Individuelles Projekt:
Einerseits ist denkbar, dass jeder Teilnehmer im Laufe der Praxisphase von wiederum 4 bis 6 Wochen nun (s)ein „kleines eigenes Projekt“ durchführt und das - weiterhin bestehende - Lernteam als Plattform für die Auswertung seiner Erfahrungen und Erkenntnisse nutzen kann. Es ist noch nicht daran gedacht, dass die Teilnehmer ihre Engagementidee bereits in die Tat umsetzen, sondern lediglich einen ersten Schritt in die Richtung vollziehen. Möglich wäre z. B. Mitstreitern zu suchen, die sich ebenfalls für die Aufgabe interessieren, Kontakte herzustellen zur zukünftigen Zielgruppe, eine erste Unterstützungsleistung für eine andere Initiative zu erbringen. Indem die Teilnehmer gleichsam probeweise handeln, können sie weitere Erfahrungen sammeln und an „ihrem“ Rollenprofil schärfend tätig sein. Die Mitglieder des Lernteams unterstützen sich dabei gegenseitig bei der Reflexion ihrer Erfahrungen.

Es können z. B. die Teilnehmer, deren Engagementvorstellungen schon konkrete Züge angenommen haben, sich nun erste vorbereitende Schritte der Umsetzung überlegen. Beispielweise könnten Kooperationspartner gesucht und über das zukünftige Angebot informiert werden oder Mitstreiter geworben werden. Vielleicht kann ein zukünftige/r *senior*Trainer*in* schon erstmals eine Unterstützungsleistung für eine andere Initiative erbringen. Es geht hier noch nicht darum, das komplette Angebot in die Tat umzusetzen, sondern um einen „Ausschnitt" dessen, der bearbeitet werden soll.

Teilnehmer, die sich noch nicht entschieden haben, welches Rollenprofil für sie das Richtige ist, werden eingeladen, ein kleines „Projekt" exemplarisch in Angriff zu nehmen. Zur Orientierung können die aus dem 1. Kursblock bekannten Rollenszenarien dienen, von denen sie ein „sympathisches" ansatzweise und exemplarisch auf den Weg bringen und so vielleicht ihre Rolle finden. Auch hier geht es nicht um die Umsetzung z. B. der „Hausaufgabenhilfe", sondern nur um einen Ausschnitt aus diesem Projekt, z. B. mit Lehrern und Eltern darüber zu sprechen, wie sie sich ein solches Angebot wünschen würden, ob es einen solchen Bedarf gibt usw. oder sie steigen als „Referent" bei einem anderen *senior*-Trainer ein, erarbeiten ein Thema und tragen es bei einer Veranstaltung vor usw.

Gruppen- bzw. Teamaktion:
Andererseits ist – parallel oder alternativ hierzu – vorstellbar, dass sich *senior*-Trainer*innen* auch gemeinsam (als Gruppe) ein selbst gedachtes und selbst geplantes Projekt vornehmen, um sich als „*senior*Trainer*innen*-Team" – probeweise und erstmals - in der lokalen Öffentlichkeit einzuführen und zu präsentieren. Dabei können sie einen (weiteren) Schritt zu einem gemeinsamen Selbstverständnis (Rollenverständnis) machen, mit dem sie bei ihren künftigen Tätigkeiten auftreten können.

Denkbar wäre es dabei auch, wenn sich die angehenden *senior*Trainer*ininnen* vornehmen, sich probehalber in der Region bzw. ihrem Umfeld schon **als Team von *senior*Trainer*innen*** vorzustellen. Dies könnte in Form eines Pressegesprächs geschehen, mit einem Zeitungsartikel in der örtlichen Presse, mit einem pfiffigen Flyer o. ä. Sie können auch kreative Möglichkeiten wählen, um sich in der Öffentlichkeit zu präsentieren (z. B. Rollenspiel) o. ä. Die Teams suchen ihre „Aktion" durchzuführen und zu dokumentieren. Bericht und Auswertung erfolgen in der Nachbereitung der 2. Praxisphase im 3. Kursblock.

Wenn die Vertreter der Agenturen bereits im Kurs die Vorbereitung der 2. Praxisphase begleiten, können sie mit den Teilnehmern ihrer Regionalgruppen im Anschluss an die Aufgabenstellung bereits erste Ansprachen zum weiteren Vorgehen treffen.

Die folgende Übersicht zeigt die Struktur des Kompaktkonzepts der Weiterbildung mit den inhaltlichen Schwerpunkten der Kursblöcke und Praxisphasen.

Kompaktkurskonzept zur Weiterbildung zum/zur *senior*Trainer*in* aus dem Rahmencurriculum 2004 (vgl. Burmeister et al 2004)

1. Kurs / 3 Tage

Rollensympathien und Engagementideen

- ➜ Rollenerfahrungen, Erfahrungswissen, Kompetenzen
- ➜ Lernformen und Themenspeicher
- ➜ Vier Rollenprofile als *senior*Trainer
- ➜ Bürgerschaftliches Engagement
- ➜ Vorbereitung 1. Praxisphase

1. Praxisphase (4 – 6 Wochen)

Erkundung des bürgerschaftlichen Engagements vor Ort

- ➜ Praxisstellenbesuch
- ➜ Infotag in der Agentur
- ➜ Hospitationen
- ➜ Praktikum
- ➜ Strukturanalyse
- ➜ Koordination *senior*Trainer-*Team*
- ➜ Felderkundung
- ➜ Bedarfsanalyse

2. Kurs / 3 Tage

Rollenskizzen
- ➜ Auswertung 1. Praxisphase

Rollenspezifische Kompetenzen
- ➜ Kommunikation und Gesprächsführung
- ➜Konflikte und Konfliktmoderation
- ➜ Arbeit mit Gruppen
- ➜ Initiierung von Projekten

Rollenspezifisches Wissen
- ➜ Gesellschaft im Wandel
- ➜ Altern im Wandel
- ➜ Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement

- ➜ Vorbereitung der 2. Praxisphase

2. Praxisphase (4 – 6 Wochen)

Rollenerprobung

- ➜ individuelles Kleinprojekt,
- ➜ Gruppenprojekt

3. Kurs / 3 Tage

- ➜ Auswertung der 2. Praxisphase

Präzisierung individueller Rollenprofile
- ➜ Initiativenberater
- ➜ Projektentwickler
- ➜ Netzwerker
- ➜ Teamkoordinator

Rollenspezifische Kompetenzen:
- ➜ Organisationslernen
- ➜ Öffentlichkeitsarbeit
- ➜ Fundraising

- ➜ Übergang in die Rolle *senior*Trainer*in*

4. Kompaktkurs- oder Tageskurskonzept?

Das Kompaktkurskonzept hat gegenüber dem Tageskurskonzept den Vorteil, dass Lern- und Gruppenprozesse intensiver gestaltet werden können. So können innerhalb der Blöcke mehr Kursstunden (6 bis 8 Stunden täglich) angeboten werden, wobei auch deren zeitliche Abfolge individuell flexibler gestaltet werden kann. Lern- und Übungsinteressen von Teilnehmern können stärker berücksichtigt werden. Für die Förderung des Gruppenprozesses bieten die gemeinsamen Abende viele Gestaltungsmöglichkeiten.

Zwei Praxisphasen zwischen den Kursen von bis zu sechs Wochen statt nur einer Erfahrungsphase eröffnen den Teilnehmern die Gelegenheit, sich intensiver mit ihren Interessen und Aufgaben zu beschäftigen. Wie im Tageskurskonzept (8. Baustein) erhalten sie in der 1. Praxisphase die Empfehlung, das bürgerschaftliche Engagement an ihrem Wohnort zu erkunden. In der 2. Praxisphase geht es aber neben der Weiterarbeit an den individuellen Rollenprofilen in einer Gruppenaufgabe zusätzlich darum, sich als Gruppe von *senior*Trainer*innen* und als *senior*Kompetenzteam in einer angemessenen Form zu präsentieren.

In der Modellphase 2002 – 2006 hat sich das Kompaktkonzept der Weiterbildung bei der Vorbereitung Älterer für ein Engagement als *senior*Trainer*innen* im Freiwilligenbereich als sehr geeignet erwiesen. Umfang und Zeitstruktur der Weiterbildung bieten den Älteren ausreichend Gelegenheit sowohl zum Lernen und Erproben anhand vorbereiteter, auf ihre Interessen zugeschnittener, Themen als auch zu Reflexionen über die Findung und Ausgestaltung ihrer Verantwortungsrolle sowie für neue Erfahrungen beim gemeinsamen Lernen in Gruppen.

B Bausteine

1. Baustein: Kursbeginn, Kennen lernen, Motive und Erwartungen

1. Kursbeginn

Zu Beginn werden die Kursteilnehmer in das „*Kurskonzept* zur Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*innen*“ eingestimmt. Anhand der „Einführung“ (vgl. Teil A) informieren Kursleiter bzw. Kursbegleiter die Teilnehmer über die Ziele, Bausteine, Themen, Methoden, Lernformen und die vorgesehene Zeitstruktur der Weiterbildung. Dabei machen sie deutlich, dass das geplante Kursprogramm als ein von ihnen bzw. der Bildungseinrichtung zusammen gestelltes *Angebot* zu verstehen ist, dessen Themen und Methoden im Kursverlauf besprochen und ggf. verändert werden können.

Sie stellen das *Netzwerk* und die Ansprechpartner vor, mit denen die künftigen *senior*Trainer*innen* während und nach dem Kurs zu tun haben werden. Hierzu gehören neben der die Weiterbildung durchführenden bzw. organisierenden Bildungseinrichtung vor allem eine örtliche oder regional tätige Agentur für Bürgerengagement, weiterhin Mitglieder bzw. freiwillig engagierte Mitarbeiter aus örtlichen Initiativen, Gruppen und Vereinen sowie bereits erfahrene, aktive *senior*-Trainer*innen*, die mit den Kursteilnehmern in unterschiedlichen Phasen des Lernens zusammenkommen werden.

Die Kursleiter stellen anschließend vor, welche Bestandteile der 1. Baustein umfasst und führen in die drei folgenden Abschnitte „Kennen lernen“, „Motive und Erwartungen“ und in den „Themenspeicher“ ein. Sie ermuntern die Teilnehmer dazu, sich neben klassisch - vermittelnden auf kommunikative, spielerische Lernformen einzulassen.

2. Kennen lernen für ein soziales Miteinander

Einführung

„Wer bin ich, und wer sind die anderen“? Eine Antwort auf diese Frage zu bekommen, ist zu Beginn einer Weiterbildung das vorrangige Interesse der Teil-

nehmer. Dem dienen a) „warming ups“ und b) Vorstellungsrunden. Beim „warming up“ geht es darum, dass sich Teilnehmer miteinander bekannt machen und ihre Beziehungen anwärmen, das Gemeinschaftsgefühl gestärkt und das gemeinsame Arbeiten und Lernen vorbereitet wird, körperliche Verspannungen und geistige Verkrampfungen sich lösen. Leichte Kontakte, wie z.B. Hände schütteln oder sich auf die Schulter klopfen können dazu gehören (vgl. Arbeitskreis Lungershausen 2000, S.105f).

Vorstellungsrunden bieten den Teilnehmern „erste Orientierungen über die anderen; Gelegenheit, Teil der Lerngruppe zu werden, Vorverständnisse und Erwartungen zu klären; die Möglichkeit, Teambildung mit zu gestalten“ (a. a. O, S.114). Die Vorstellung kann spielerisch, themenunabhängig sein oder aber bereits zum Thema hinführen. Jeder Teilnehmer soll im Prozess des Kennen lernens genügend Raum haben, um mit seinen persönlichen Lernwünschen, Erfahrungen, Fähigkeiten, Kenntnissen und Fragen Teil der Lerngruppe zu werden (vgl. a. a. O, S.115).

Erfahrungen aus der Modellphase *senior*Trainer*innen*-Weiterbildung haben gezeigt, dass die Älteren durchaus offen und bereit sind, sich in spielerischen Formen (z. B. Bewegung im Raum mit Musik) miteinander bekannt zu machen. Für die Aufnahme erster Kontakte können themenunabhängige aber auch am Thema orientierte Fragen die Teilnehmer motivieren „von sich etwas zu erzählen“. Dieses „von sich etwas erzählen“ meint in diesem Abschnitt der *senior*Trainer*innen*-Weiterbildung insbesondere den biografischen Aspekt. Im weiteren Verlauf wird es häufiger um Rückblicke auf das eigene Leben gehen: sowohl auf Rollenerfahrungen und das Erfahrungswissen, das man in den verschiedenen Rollen gewonnen hat, als auch auf die Elemente des bisherigen Lebens, die für die neue Rolle als *senior*Trainer*in* wichtig sein können. Darüber hinaus geht es in der Kennenlernphase um den Aufbau eines sozialen Miteinanders innerhalb des Kurses und für die Zeit danach, wenn die *senior*Trainer*innen* einzeln oder in einem *senior*-Trainer*innen*-Team zusammenarbeiten.

Je nach Art der Fragen und Aufgaben erfahren die Teilnehmer die Heterogenität der Gruppe und entdecken gleichzeitig, dass es Gemeinsamkeiten und Verbindendes innerhalb der Gruppe gibt. Die Teilnehmer nehmen sich mit ihren (unterschiedlichen) Motiven und Interessen an der Weiterbildung wahr und können erfahren, dass die Anderen ebenfalls Interesse an neuen - auf Freiwilligkeit grün-

denden - Tätigkeiten und an der Mitgestaltung einer „neuen Rolle“ in einer neuen Lebensphase haben.

Die folgenden methodischen Anregungen zum Kennen lernen nehmen Bezug auf die Lebensgeschichte und die Rollenerfahrungen der Teilnehmer. Sie können als erste Ansatzpunkte für eine Vergegenwärtigung der eigenen Rolle in der Gesellschaft und im bürgerschaftlichen Engagement gesehen werden – Aspekte, die im weiteren Verlauf der Weiterbildung von Bedeutung sind.

Jede dieser Methoden dient dazu, die Kommunikation in der Gruppe anzuregen und zu fördern. Sie verstehen sich als Türöffner, um miteinander vertraut zu werden und über Erfahrungen ins Gespräch zu kommen. Sie tragen dazu bei, dass Unsicherheiten und Anfangshemmungen abgebaut werden können.

Die Anregungen für die Kursarbeit sind als Beispiele für einen Kurseinstieg zu verstehen. Kursmaterialien befinden sich in Teil C, weitere Hintergrundpapiere im Reader (vgl. CD).

☑ Anregungen für die Kursarbeit

a) Warming up (themenunabhängig)

Begrüßung

Die Teilnehmer bewegen sich zwanglos bei beschwingter Musik im Raum. Die Kursleitung stellt verschiedene Aufgaben:

1. Allen, die einem begegnen, einen „guten Tag“ zu wünschen.
2. Allen, die einem begegnen, zur Begrüßung die Hand schütteln.
3. Die Musik wird unterbrochen. Die Teilnehmer finden sich zu Paaren zusammen und beantworten sich gegenseitig eine Frage, die die Kursleitung stellt: „Mit welchen Erwartungen haben Sie diesen heutigen Tag begonnen?“ - Nach kurzer Zeit setzt die Musik wieder ein und die Paare trennen sich.
4. Die Musik wird unterbrochen. Die Kursleitung ruft eine Zahl 2 bis 5 und die Teilnehmer bilden entsprechende Kleingruppen und beantworten sich gegenseitig wiederum Fragen, die die Kursleitung stellt: „Worüber haben

Sie sich in der letzten Woche besonders gefreut?“ usw. Dann setzt die Musik wieder ein. Dieser Teil kann einige Male wiederholt werden.

Sprichwörter und Lebensweisheiten

An einer Wäscheleine oder auf dem Boden ausgelegt, befinden sich Blätter mit Sprichwörtern, Lebensweisheiten, Aphorismen. Die können nach thematischen Schwerpunkten ausgewählt sein, z. B. zu Themen wie „Anfang“, „Lernen“, „Älterwerden“, „Zukunft“ etc. Die einzelnen Texte sollten mehrfach vorhanden sein, damit eine wirkliche Auswahl möglich ist. Auch leere Blätter sollte es geben für diejenigen, die nichts finden. Jede/r sucht sich ein Blatt aus, das ihn/sie gerade jetzt zu Beginn besonders anspricht. Im Plenum stellen alle ihre Textwahl vor und begründen sie kurz. Die Texte verbleiben bei den Teilnehmern und können am Ende der Weiterbildung noch einmal betrachtet werden.

b) Vorstellungsrunden (themenbezogen)

Meine Lebensgeschichte: „Als wär’s ein Stück von mir“

Die Teilnehmer werden im Vorfeld der Ausbildung gebeten, einen „Gegenstand“ mitzubringen, der für jede einzelne Person eine besondere Bedeutung hat und etwas biografisch „Wichtiges“ symbolisiert, etwas das ihr Leben nachdrücklich geprägt hat: z. B. einen Gegenstand aus der (früheren) Arbeitswelt, aus dem Hobbybereich, aus der Familie usw. Die Teilnehmer stellen sich im Plenum vor und erzählen eine Geschichte, die sie mit dem mitgebrachten Gegenstand verbinden. Die Gegenstände können als Symbole individueller Geschichte(n) für die Dauer des Kurses in Form einer kleinen Ausstellung im Raum verbleiben. Sie werden immer wieder Anlass sein für kleine Gespräche am Rande.

Stellbild

Die Teilnehmer stellen sich einander vor, in dem sie sich nach bestimmten Kriterien (siehe Kursmaterialien Teil C) im Raum verteilen und „aufstellen“. Von den jeweils gefundenen Plätzen aus geben sie Auskunft zu dem Thema, das gerade „gestellt wird“. Die Kursleitung nutzt jeweils die Bildung von Gruppen zur Befragung der Teilnehmer und regt zu ersten Kontaktaufnahmen an. Die Teilnehmer geben zunächst kurze Statements für die gesamte Gruppe, danach bietet sich ein kurzer Erfahrungsaustausch in der jeweiligen Kleingruppe an. Bei der The-

menauswahl empfiehlt sich ein abwechslungsreiches und flexibles Vorgehen, das insbesondere gemeinsame Merkmale in der Gruppe berücksichtigen sollte.

Steckbrief

Die Teilnehmer fertigen einzeln einen vorbereiteten „Steckbrief“ (siehe Teil C) an, d.h. sie tragen auf einem Bogen Papier Stichpunkte ein wie Name, Alter, Beruf, Tätigkeit, ggf. Dauer des bürgerschaftlichen Engagements, Tätigkeitsbereich usw. Natürlich können diese Merkmale variiert werden. Die Steckbriefe können dann an einer Wand aufgehängt werden. Die Teilnehmer gehen im Raum herum und lesen von den Steckbriefen der anderen ab oder stellen ihren eigenen vor.

Wenn noch weniger körperliche Bewegung gewünscht wird, können die Steckbriefe auch vom Sitzplatz aus vorgestellt werden. Sie können anschließend an einer Wand des Raumes für die Dauer der Weiterbildung ihren Platz finden. Der Kursleitung ist zu empfehlen, nach Möglichkeit Verbindungen zwischen den Teilnehmern aufzuzeigen, auf Ähnlichkeiten hinzuweisen etc.

3. Motive und Erwartungen

Die Beweggründe, aus denen sich (ältere) Bürgerinnen und Bürger freiwillig engagieren wollen, liegen auf einer großen Bandbreite. „Anderen Menschen helfen“ oder „etwas für das Gemeinwohl tun“ zu wollen, steht neben dem Interesse, Kenntnisse und Erfahrungen in neue Zusammenhänge gleichermaßen einbringen und erweitern zu wollen. Auch die Erwartungen, selber Freude zu haben und persönliche „soziale Gewinne“ zu erhalten, spielt eine Rolle, wenn das Interesse für ein Engagement geäußert wird.

In die *senior*Trainer*innen*-Weiterbildung kommen der Erfahrung nach vielfach Ältere, die darin geübt sind, verantwortliche Tätigkeiten zu übernehmen und die – auch nach dem Ende ihrer Erwerbsphase – bereit sind, sich für neue Aufgaben weiterzubilden. Ihr Interesse, Neues in einer neuen verantwortungsbezogenen Rolle in der Welt der Gruppen, Initiativen und gemeinnützigen Vereine zu erproben, schließt gleichsam an Gewohntes an: verantwortungsgeleitetes, aufgaben- und lösungsbezogenes Handeln in Beruf und/oder Familie sowie im Freizeitbereich, an die Bereitschaft zur Lösung von neuen Aufgaben bzw. Problemen wei-

terzulernen und – auch in der Nacherwerbsphase – privates und freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement in ein geeignetes Passungsverhältnis zu bringen.

Bei aller Bereitschaft am Lernen und dem Interesse, ihr Erfahrungswissen an Initiativen weitergeben zu wollen, handelt es sich mit der „Welt des bürgerschaftlichen Engagements“ für viele Beteiligte allerdings um eine „neue Welt“, in die es sich sowohl aufgrund der ihr eigenen Vielfalt als auch wegen der oft mangelnden oder nur segmentären eigenen Erfahrungen lohnt, systematisch (vgl. 5. Baustein) und behutsam eingeführt zu werden.

In dem nun folgenden Abschnitt des 1. Bausteins wird den Teilnehmern die Gelegenheit eröffnet, gleichermaßen ihre Engagementinteressen bzw. -motive zu artikulieren und – mit anderen – zu reflektieren. Dabei können sie einen Blick für die soziale Eingebundenheit ihrer Interessen und die Interessen ihrer - gleichfalls meist ehrenamtlich tätigen - Partner in Initiativen, Gruppen o. ä. Handelnden entwickeln, mit denen sie in ihrer Rolle als *senior*Trainer*in* zu tun haben werden.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Motivationsrunde

Die Kursteilnehmer kommen – nach der Einführung in das Kursprogramm und nach einer Kennenlernrunde – nun zu einer Motivationsrunde zusammen, in der sie einander vorstellen, „warum sie *senior*Trainer*in*“ werden wollen. Sie werden dazu gebeten, auf einer vorbereiteten unbeschriebenen *„Motivkarte“* ihren nächsten Angehörigen, Freunden / Bekannten – und stellvertretend den anderen Kursteilnehmern - auf folgende Frage zu antworten: „Was reizt Sie eigentlich an dem “Job“ eines/r freiwillig und unentgeltlich tätigen *senior*Trainers/*in*?“ Die Teilnehmer skizzieren ihre Motive / Interessen und werden anschließend ermuntert, ihre Texte in der Runde der anwesenden Kursteilnehmer ganz oder teilweise vorzulesen.

Danach geht es in einem Rundgespräch um die Fragen,
- *ob und welche gemeinsamen Interessen es gibt,*
- *wo gegebenenfalls Unklarheiten oder*
- *worin Interessenschwerpunkte liegen.*

Zur vergleichenden Auswertung kann der Kursleiter abschließend Hintergrundinformationen anbieten, in denen Erkenntnisse zu den Motiven und Einstellungen (Älterer) zum freiwilligen Engagement gegeben werden. Die Motivationskarten können im Kursverlauf sichtbar bleiben (Pinwand) oder z. B. nach der Erfahrungsphase wieder angesehen und erneut besprochen werden. Außerdem kann die folgende Übung den Austausch über Motive und Interessen mit Hilfe neuerer Daten zum bürgerschaftlichen Engagement vertiefen.

Motive für das freiwillige Engagement in Deutschland (ab 14 Jahren)

Im Freiwilligensurvey 2004 (vgl. BMFSFJ 2005), der eine repräsentative Befragung der deutschen Bevölkerung ab 14 Jahren zum freiwilligen Engagement darstellt, hat man u.a. nach den *Motiven* der Bürger für das freiwillige Engagement in Gruppen, Vereinen usw. gefragt. Die Kursteilnehmer werden eingeladen, sich – in zwei Schritten - mit einigen Erkenntnissen zu beschäftigen und diese mit ihren eigenen Motiven zu vergleichen (Tafel bzw. Kopien):

a) Zunächst werden sie gebeten, anhand der folgenden Items aus der genannten Befragung eigene Vermutungen darüber anzustellen, welche der folgenden „Motive zum freiwilligen Engagement“ „voll und ganz“, „teilweise“ oder „überhaupt nicht“ zutreffen (Angaben in Klammern aus der Befragung in %):

	trifft zu:		
	voll	teilweise	nicht
Ich will durch mein Engagement **die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten**	(65	29	6)
Ich will durch mein Engagement **vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen**	(60	35	5)
Mein Engagement ist eine **Aufgabe, die gemacht werden muss** und für die sich schwer jemand findet	(44	40	16)
Mein Engagement ist auch eine **Form von politischem Engagement**	(21	27	52)

b) Anschließend stellen die Kursteilnehmer Vermutungen darüber an, *ob, wie und aus welchen Gründen* sich evtl. das Interesse für das freiwillige Engagement bei verschiedenen Altersgruppen unterscheiden könnte (Angaben in Klammern aus der Befragung in %):

	trifft zu:		
	voll	teilweise	nicht
Ich will durch mein Engagement **die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten**			
- Bevölkerung 14-54 Jahren	(63	31	6)
- Bevölkerung ab 55 Jahre	(71	24	5)
Ich will durch mein Engagement **vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen**			
- Bevölkerung 14-54 Jahren	(58	37	6)
- Bevölkerung ab 55 Jahre	(64	31	5)
Mein Engagement ist eine **Aufgabe, die gemacht werden muss** und für die sich schwer jemand findet			
- Bevölkerung 14-54 Jahren	(41	42	17)
- Bevölkerung ab 55 Jahre	(52	35	13)
Mein Engagement ist auch eine **Form von politischem Engagement**			
- Bevölkerung 14-54 Jahren	(18	27	55)
- Bevölkerung ab 55 Jahre	(27	27	46)

Die von den Kursteilnehmern selber vorgestellten und anhand einiger repräsentativer Daten erörterten Motive für das (eigene) freiwillige Engagement können mit den Kursanregungen, -materialien und Hintergrundpapieren zum „Strukturwandel des Ehrenamts“ (vgl. 5. Baustein) inhaltlich verbunden werden.

4. Kursbegleitende Angebote

a) Förderung sozialer Kontakte

Nicht nur zur Beginn des Kurses, sondern auch zwischendurch können verschiedene Gelegenheiten zur Stärkung des Miteinanders der Kursteilnehmer geschaffen werden. Nach Phasen des intensiven Arbeitens dienen sie darüber hinaus auch zum Ausgleich und zur Erholung. Gruppenfördernde Aktivitäten mit Freizeitcharakter bieten den Teilnehmern die Möglichkeit, sich zwanglos zu begegnen, Gesprächsthemen frei zu wählen, um mehr voneinander zu erfahren. Gemeinsame Erlebnisse stärken das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit.

☑ Anregung für die Kursarbeit

Gemeinsame (Freizeit-)Erlebnisse

Möglich sind Aktivitäten, die in der Regel am Ende eines Kurstages stattfinden, wie z.B. Kneipenabend, Kino- oder Theaterbesuch, „Bunter Abend“ (selbst gestaltet). Es können aber auch während des Kurstages gruppenfördernde Angebote eingefügt werden, wie z. B. Ausstellungs-, Museums-, Galeriebesuche, Stadt- und Waldspaziergänge. Manche werden sich möglicherweise thematisch auch mit Kurseinheiten verbinden lassen.

b) Tagesfeedbacks

Tägliche Rituale können ebenfalls zur Stärkung des Gruppengefühls beitragen. Am Ende eines jeden Kurstages kann es z. B. eine Übung geben, in der sich alle noch einmal die „Highlights“ des Tages in Erinnerung rufen.

☑ Anregung für die Kursarbeit

„EFI – Tagesrückblick“

Eine bewährte Möglichkeit, den positiven Verlauf von Seminaren zu fördern, ist der so genannte *Tagesrückblick.* Auf diese Weise kann der Ablauf des Seminars beobachtet, darüber berichtet und nach bestimmten Kriterien ausgewertet werden. Es bilden sich drei Gruppen zu folgenden Aufgaben: Gemeinsames Gedächtnis, Steuerung, Soziale Beziehungen. Alle Gruppen haben täglich etwa eine halbe Stunde Zeit, sich zu besprechen. Danach stellen sie ihre Ergebnisse vor. Jede Gruppe entscheidet selbst, wie sie ihre *Nachrichten* den anderen präsentiert, z. B. mit einem kleinen Text, Sketch, Wandzeitung, Zeichnung o. ä.

Kriterien für die Gruppen

Gemeinsames Gedächtnis:

- Sie machen viele Fotos über den Tag und besprechen, was alles gemacht wurde
- Sie überlegen dabei folgendes: war alles verständlich, sind die Themen zu gebrauchen, wurde ein Thema/ Inhalt vermisst, waren die Themen interessant, langweilig, einfach, schwierig?

Steuerung:
- Sie achten auf die Einhaltung der vereinbarten Zeiten (Anfang, Ende, Pause)
- Sie sorgen mit für eine angenehme Arbeitatmosphäre (Getränke, Räume, frische Luft, Entspannung ...)
- Sie überlegen, wie der Tageseinstieg von ca. 10 min aussehen kann und gestalten ihn selbst.

Soziale Beziehungen:
- Wie ist die Stimmung (freundlich, offen, verkrampft, ungemütlich, gelangweilt, angespannt ...)?
- Wie verstehen sich die Teilnehmenden untereinander (miteinander im Gespräch, ist jemand ausgeschlossen, redet jemand ständig ...)?
- Wie ist das Verhältnis zwischen Teilnehmern und Kursleitung?
- Sie machen Vorschläge für den *freien Abend.*

c) Themenspeicher

Einführung

Ein so genannter „Themenspeicher“ bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, eigene Lernerwartungen, -interessen und -themen sichtbar zu machen. Damit erhalten die Teilnehmer ein Instrument, mit dem sie selbst auf die Weiterbildung Einfluss nehmen können. Wenn es z. B. zu einem bestimmten Thema, das nicht bzw. nur am Rande im Kurskonzept enthalten ist, ein nachdrückliches Lerninteresse in der Gruppe gibt, sollte sich die Kursleitung (ggf. in Abstimmung mit dem Netzwerk) darum bemühen, diesem im Kurs oder zu einem gesonderten Zeitpunkt zu entsprechen.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Fortlaufend wachsender Themenspeicher

Zu Beginn der Weiterbildung kann eine Pinwand für den Themenspeicher reserviert werden. Die Teilnehmer werden angeregt, immer dann, wenn sie bei sich einen individuellen Lernbedarf entdecken, diesen kurz zu notieren. Erfahrungsgemäß wird sich der Speicher bereits bei der Erprobung der Rollenprofile (vgl. 2.

Baustein) füllen. Stichworte wie „Beratung lernen“, „Gruppenleitung“, „Moderationstechniken“ etc. werden hier auftauchen.

Von Zeit zu Zeit richtet die Kursleitung den Blick der Gruppe immer mal wieder auf den Themenspeicher. Viele Lerninteressen werden im Kurskonzept enthalten sein. Erstmalig vorkommende Lernwünsche können von der Kursleitung daraufhin überprüft werden, inwieweit sie für die Weiterbildung insgesamt von Bedeutung sind. Für besondere Einzelinteressen kann die Kursleitung Hinweise geben, wie diese Lernerwartungen erfüllt werden können. Am Ende jedes Kurstages kann überprüft werden, welche Lerninteressen bereits abgedeckt und welche noch offen sind.

Themenspeicher als Kurseinheit

Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Lernwünsche der Teilnehmer am 4. Kurstag (vor Beginn der Erfahrungsphase) auf Karten zu sammeln und einen Themenspeicher zu erstellen. Jeder Teilnehmer wird dann gebeten mindestens drei Lernwünsche zu notieren, die im Plenum vorgestellt, kurz begründet und nach Schwerpunkten an einer Pinwand sortiert werden. Die Kursleitung informiert bei dieser Gelegenheit über die Inhalte des Kursblocks nach der Erfahrungsphase und prüft die nicht im Kurskonzept enthaltenen Lernwünsche, inwieweit sie integrierbar sind.

Weiterführende Hinweise

- Arbeitskreis Dr. Lungershausen (2000): ABC der Kurs- und Seminargestaltung. EUROPA-FACHBUCHREIHE Bibliothek der Schulpraxis. Europa-Nr. 77762, Haan-Gruiten.
- Albrecht, Peter (2003): Zitate und Sprichwörter. Edition XXL GmbH. Reichelsheim.

2. Baustein: Vier Rollenprofile als *senior*Trainer*in* - Rollenannäherungen

1. Einführung

Für die neue gesellschaftliche Verantwortungsrolle „*senior*Trainer*in*“ haben sich im Rahmen der Modellphase vier unterschiedliche „idealtypische“ Rollenprofile herauskristallisiert: Initiativenberater, Projektentwickler, Netzwerker und Teamkoordinator. Die Annahme, dass *senior*Trainer*innen* in diesen Rollenausprägungen das bürgerschaftliche Engagement „ihres“ Gemeinwesens in besonderer Weise unterstützen und fördern können, konnte in der Modellphase durch viele Beispiele in der Praxis belegt werden.

Unterstützen und fördern meint hier einerseits, dass sie ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen bestehenden Initiativen, Gruppen und Vereinen und den darin zumeist ehrenamtlich Engagierten mit dem Ziel zur Verfügung stellen, dass diese ihre Aufgaben noch (wieder) besser erfüllen können. Sie beraten, wenn es um Know-how für anstehende Aufgaben, um neue Projekte, um Probleme (z. B. bei Konfliktlagen) oder um neue Formen der Kooperation (z. B. in *senior*Kompetenzteams, Vernetzung, Moderation von Gruppenprozessen) geht. Andererseits meint die Unterstützung und Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, dass die *senior*Trainer*innen* mit „wachem Blick“ ihr Gemeinwesen wahrnehmen, Bedarfe erkennen und darin eigene Projekte entwickeln. Das *senior*Trainer*innen*-Engagement innerhalb bestehender Gruppen, Initiativen und Vereine ist Aufgaben bezogen und zeitlich begrenzt, d. h., wenn das gewünschte Ergebnis erreicht ist, wendet sich der/die *senior*Trainer*in* in der Regel wieder anderen Aufgaben zu. Auch aus den selbst initiierten Projekten ziehen sich die *senior*Trainer*innen* wieder zurück, wenn diese auf sicheren Füßen stehen. Darin unterscheidet sich die *senior*Trainer*innen*-Tätigkeit von anderen Ehrenamtlichen, die sich in der Regel auf „ihre“ Gruppe oder Initiative bzw. „ihren“ Verein konzentrieren.

Das Kennen lernen von „idealtypischen“ Rollenprofilen für *senior*Trainer*innen* und hierauf bezogen die Entwicklung eigener Engagementideen gehört zu den zentralen Aufgaben der Weiterbildung. Hier wird das Spezifische erarbeitet, das *senior*Trainer*innen* von anderen Ehrenamtlichen unterscheidet.

Diese Kurseinheit dient dem Ziel, dass die Teilnehmer ihr persönliches Profil finden und eine erste Ideenskizze für ihr zukünftiges Engagement entwerfen können. Eine Präzisierung ihrer Rollenidee wird dann schrittweise im Verlauf der Weiterbildung erfolgen. In diesem Baustein geht es also zunächst um eine erste Orientierung. Alle weiteren Bausteine, wie z. B. Gesellschaft im Wandel, bürgerschaftliches Engagement oder spezielle Rollenkompetenzen dienen dazu, das individuelle Rollenprofil zu präzisieren und zu schärfen.

2. Methodische Empfehlungen

Um ein erstes Bild von den „idealtypischen" Profilen der *senior*Trainer*innen*-Rolle zu erhalten, werden Rollen(bei)spiele mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen empfohlen, die Situationen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements beschreiben. Durch diese Beispiele können die Teilnehmer mehr darüber erfahren, welche Aufgaben der Freiwilligensektor für sie voraussichtlich bietet. Die Form des Rollenspiels kann dazu beitragen, dass sich die Teilnehmer in den verschiedenen Als-Ob-Situationen ganz konkret selbst erfahren und aus eigenem Erleben heraus entscheiden können, welche Rolle ihnen sympathisch ist und welche nicht, welche Rolle ihnen „liegt", in welcher Rolle sie „mitgebrachte" Erfahrungen einbringen und Kompetenzen anwenden können. Die thematisch auf das bürgerschaftliche Engagement bezogenen Fallbeispiele können die Entwicklung eigener Engagementinteressen im Freiwilligensektor unterstützen und somit eine erste Orientierung über mögliche Aufgaben in diesem Bereich bieten.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Für die Annäherung an die *senior*Trainer*innen*-Rolle werden 8 Rollen(bei)spiele angeboten, in denen typische Tätigkeitsprofile spielerisch dargestellt und besprochen werden. Den 8 Rollen(bei)spielen sind die 4 „idealtypischen" Rollenprofile zugeordnet, in denen die künftigen *senior*Trainer*innen* individuelle und teambezogene Erfahrungen mit Bezug zum Freiwilligensektor machen können.

I.	Initiativenberater	(2 Rollenbeispiele)
II.	Projektentwickler	(2 Rollenbeispiele)
III.	Netzwerker	(2 Rollenbeispiele)
IV.	Teamkoordinator	(2 Rollenbeispiele)

Zunächst erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, das breite Spektrum an Rollenprofilen kennen zu lernen und sich zu erproben. Sie erhalten die Chance, zukünftiges Engagement als Möglichkeit und denkbare Aufgaben zu reflektieren. Durch wiederholte Erfahrungs- und Reflexionsprozesse können die Teilnehmer eine begründete Auswahl der zu ihnen passenden Profile treffen.

Die Rollenannäherung kann in vier Schritten erfolgen:

1. Schritt: Vorstellung der *senior*Trainer*innen*-Profile
2. Schritt: Rollenprofile spielerisch erproben / Rollen(bei)spiele
3. Schritt: Reflexion der Erfahrungen aus den Rollen(bei)spielen
4. Schritt: Austausch über individuelle Rollensympathien

1. Schritt: Vorstellung der *senior*Trainer*innen*-Profile

*Zum Begriff „senior*Trainer*in“*

Bevor die einzelnen Rollenprofile vorgestellt werden, vermittelt die Kursleitung durch eine Definition ein gemeinsames Verständnis vom Begriff *senior*Trainer*in*: Der Begriff „*senior*Trainer*in*“ kennzeichnet eine neue gesellschaftliche Verantwortungsrolle für ältere Erwachsene (Senioren, Personen im Übergang vom Erwerbsleben in der Ruhestand, Menschen in der nachberuflichen Phase) im Freiwilligenbereich eines Gemeinwesens. Damit verbunden ist nicht nur die Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben, sondern ein zentrales Interesse an persönlicher Mitwirkung an der Weiterentwicklung, Förderung und Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements in (m)einer Kommune (siehe dazu auch Einführung in dieses Kapitel).

Aufgabe von *senior*Trainer*innen* ist es, andere im Gemeinwesen tätige Gruppen, Initiativen und Vereine zu unterstützen, gesellschaftliche Bedarfe aufzuspüren und (mit anderen) zu bearbeiten. Gesellschaftspolitisch verbindet sich mit der Verantwortungsrolle *senior*Trainer*in*, das „Erfahrungswissen älterer Menschen für die Gesellschaft einzusetzen und damit die öffentliche Anerkennung des Alters zu stärken“ (BMFSFJ 2001).

Das persönliche Engagement von *senior*Trainer*innen* ist vielfach aufgaben- und projektbezogen sowie mit einem *selber definierten Zeithorizont* verbunden, um sich danach wieder anderen Aufgaben zuzuwenden. Auch darin unterscheiden sie sich von anderen Ehrenamtlichen, die – etwa als Gewählte – in Gruppen, Vereinen Funktionen übernehmen bzw. selbst verpflichtet mitarbeiten.

Als Tätigkeitsfelder für bürgerschaftliches Engagement stehen u. a. zur Auswahl: Soziales und Gesundheit, Jugend- und Bildungsarbeit, Freizeit und Geselligkeit, Kultur und Musik, politischer Bereich, kirchlich/religiöser Bereich, Sport und Bewegung, Schule und Kindergarten, Umweltschutz usw. (vgl. BMFSFJ 1999; 2004).

Vorstellung der Rollenprofile

Die Rolle *senior*Trainer*in* kann verschiedene Profile bzw. Handlungsformen ausbilden. Sie lassen sich im Zusammenhang mit konkreten Tätigkeiten genauer beschreiben und voneinander abgrenzen. Sie können im Kurs vorgestellt und diskutiert werden.

I. Rollenprofil: Initiativenberater
*senior*Trainer*innen* in dieser Rolle beabsichtigen, ihr Erfahrungswissen bei bestehenden, lokalen Gruppen, Initiativen und Vereinen des bürgerschaftlichen Engagements einzusetzen und diese zu beraten: bei der Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, bei der Lösung von Konflikten, Struktur- und Finanzierungsfragen, in der Öffentlichkeitsarbeit, bei der Gewinnung von Mitstreitern sowie bei der Entwicklung neuer Gruppenprojekte. Ihre Beratungs- und Unterstützungsleistungen haben Prozesscharakter und werden in der Regel zeitlich begrenzt sein.

II. Rollenprofil: Projektentwickler

*Senior*Trainer*innen* in dieser Rolle erkennen einen gesellschaftlichen Bedarf vor Ort und bringen eine neue Gruppe, Initiative oder einen neuen Verein an den Start. Projektentwickler können aber auch innerhalb von bestehenden Gruppen, Initiativen und Vereinen neue Projekte anregen oder auch einer Idee zur Umsetzung verhelfen. Sie entwickeln – gemeinsam mit anderen - dafür die Konzepte, suchen Mitstreiter, indem sie andere zum bürgerschaftlichen Engagement im eigenen Gemeinwesen anregen, machen Öffentlichkeitsarbeit. Nach einer gewissen Anlaufzeit übergeben sie die Leitung (falls sie sie am Beginn hatten) in verantwortungsvolle Hände innerhalb des neuen Projektes bzw. innerhalb der bestehenden Initiative und können sich einer neuen Aufgabe zuwenden.

III. Rollenprofil: Netzwerker

*Senior*Trainer*innen* nehmen in einer Art „Außenorientierung“ die Vielfalt des bürgerschaftlichen Engagements einer Kommune in den Blick. Sie beobachten gleichsam „mit *senior*Trainer*innen*-Augen“ ihr *Gemeinwesen*, in dem sie Zuhause sind, und interessieren sich für örtlich tätige Initiativen und Gruppen, für deren Ziele und Probleme. Sie nehmen lokale Handlungsbedarfe und –potentiale wahr, regen andere Bürger an, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und tragen dazu bei, dass Bürger, Gruppen, Vereine und weitere lokale Akteure miteinander kommunizieren und kooperieren. Damit wirken sie direkt in das Gemeinwesen hinein. Nach dem Motto „das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ schaffen *senior*Trainer*innen* als Netzwerker durch neue Formen der Zusammenarbeit Synergieeffekte und helfen so das lokale bürgerschaftliche Engagement weiter zu entwickeln.

V. Rollenprofil: Teamkoordinator

*Senior*Trainer*innen* koordinieren die Zusammenarbeit von Gruppen, fördern den Zusammenhalt und unterstützen die Bildung bzw. Selbstorganisation von (neuen) Teams und *senior*Kompetenzteams. In dieser „Innenorientierung“ organisieren und moderieren sie Teamsitzungen, treffen mit Teams Vereinbarungen über Regeln und Strukturen der Zusammenarbeit, sind bei Fragen und Problemen inhaltlicher und ‚klimatischer’ Art erste Ansprechpartner und halten Kontakt zur Agentur für Bürgerengagement usw. Diese Teamkoordinationsrolle kann sich auf das eigene *senior*Kompetenzteam beziehen aber auch auf Freiwilligendienste und andere Gruppen. Die Stärkung der Selbstorganisation ist dabei vorrangiges Ziel.

2. Schritt: Rollenprofile spielerisch erproben / Rollen(bei)spiele

Mit Hilfe der nachfolgenden Rollen(bei)spiele wird eine Annäherung an erwartbare und gewünschte Rollenprofile ermöglicht. Die Teilnehmer werden an mögliche bzw. denkbare Rollenprofile im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements spielerisch herangeführt. Kenntnisse über die Rollenprofile innerhalb der *senior*Trainer*innen*-Rolle ermöglichen ihnen in Verbindung mit ihrem individuellen Erfahrungswissen eine schrittweise Gestaltung eines eigenen Rollenprofils.

Im Folgenden werden 8 Rollen(bei)spiele für 4 Rollenprofile vorgestellt. Sie entstammen zu einem Teil der Realität, zum anderen Teil sind sie mit dem Bemühen um Praxisnähe konstruiert.

ROLLENPROFIL	THEMA
• I. Initiativenberater	▪ Seniorentreffpunkt ▪ Konfliktberatung „Grüne Damen“
• II. Projektentwickler	▪ Kommunale Seniorenvertretung ▪ Hausaufgabenhilfe
• III. Netzwerker	▪ Sommerbad ▪ Rund um Schule
• IV. Teamkoordinator	▪ Teambildung v. *senior*Trainer*innen* ▪ Aktionstag des *senior*Trainer*innen*-Teams

Die Spielszenarien für die Rollen(bei)spiele befinden sich im Teil C.

Vorstellung der Rollen(bei)spiele

Initiativenberatung: „Seniorentreffpunkt“
Konstruiert wird eine Beratungssituation bei einer Initiative, die unter Mitarbeiterschwund zu leiden hat und von *senior*Trainer*innen* beraten wird. Gemeinsam wird nach Lösungswegen aus der Krise gesucht.

Initiativenberatung: „Grüne Damen“
Bei den „Grünen Damen“ kriselt es im Miteinander. Mitglieder der Gruppe sind unzufrieden mit der Art und Weise, wie die Leiterin mit ihnen umgeht. *Senior*-Trainer*innen* führen ein Beratungsgespräch mit der Gruppe und der Leiterin und versuchen gemeinsam das Problem zu klären.

Projektentwicklung „Seniorenvertretung“:
*Senior*Trainer*innen* wollen eine Seniorenvertretung initiieren und haben die politischen Spitzen einer Kommune zum Gespräch eingeladen, um diese von ihrer Idee zu überzeugen. Ein/e *senior*Trainer*in* hält einen Kurzvortrag zur Einführung, ein anderer moderiert.

Projektentwicklung: „Hausaufgabenhilfe“
*Senior*Trainer*innen* haben ein Konzept für eine Hausaufgabenhilfe entwickelt, stellen dieses Projekt der Rektorin einer Grundschule vor und suchen hier Unterstützung.

Netzwerken: „Sommerbad“
Die drohende Schließung des kommunalen Sommerbades veranlasst *senior*Trainer*innen* zur Mobilisierung der Bevölkerung, um Ehrenamtliche für die Weiterführung zu finden. Sie laden zu einer Bürgerversammlung ein. Ein/e *senior*Trainer*in* moderiert das Treffen.

Netzwerken: „Rund um Schule“
Viele aktive Gruppen unterstützen die Arbeit der Schule, aber jeder für sich allein. *Senior*Trainer*innen* laden zum runden Tisch ein, um über Zusammenarbeit zu diskutieren. Ein/e *senior*Trainer*in* moderiert.

*Teamkoordination: „senior*Trainer*innen bilden ein Team“*
Ausgebildete *senior*Trainer*innen* finden sich zusammen und erarbeiten Regeln für ihre Zusammenarbeit und für ein gutes Miteinander im eigenen Team. Ein/e *senior*Trainer*in* moderiert das Treffen.

*Teamkoordination: „senior*Komptenzteam *plant einen Aktionstag“*
Ein *senior*Kompetenzteam plant einen Aktionstag und verständigt sich darüber, wie dieser Tag gestaltet werden soll. Unterschiedliche Vorstellungen sind ‚unter einen Hut' zu bringen.

Die hier genannten Rollenszenarien stellen *Angebote* an die Teilnehmer dar. Es können auch eigene Rollen(bei)spiele entwickelt werden, die diese Rollenprofile vermitteln. Wichtig ist dabei, dass sich die Teilnehmer in den verschiedenen Rollen erproben können und sich mit den verschiedenen Profilen praxisnah auseinandersetzen. Zur Unterstützung dieses Prozesses können auch in der Praxis tätige *senior*Trainer*innen* eingeladen werden, die von ihrer derzeitigen Aufgabe berichten, oder auch darüber, wie sie zu ihrem jetzigen Rollenprofil gelangt sind.

Zum Vorgehen: Zunächst werden alle Rollenspiele von der Kursleitung im Plenum vorgestellt. Die Teilnehmer werden dann zur Übernahme von Rollen in den Rollenspielen angeregt. Es wird die Arbeit in Kleingruppen empfohlen. Die Teilnehmer können entscheiden, zu welcher Kleingruppe sie sich zuordnen möchten. Es sollte ausreichend Spielzeit zur Verfügung stehen, so dass innerhalb der Kleingruppen von verschiedenen Personen die *senior*Trainer*innen*-Rolle übernommen werden kann. Nach einer vereinbarten Zeit treffen sich die Kleingruppen zur Auswertung wieder im Plenum.

Danach können sich die Teilnehmer noch einmal in neuen Gruppen für ein weiteres Rollenspiel zusammenfinden, um mindestens noch ein weiteres Rollenprofil zu erproben. Zum Abschluss kann ein Rollenspiel im Plenum vorgeführt und ausgewertet werden. Das Plenum bekommt die Rolle des Beobachters mit den entsprechenden Beobachtungskriterien.

Hinweis: Bei der Auswertung der Rollenspielerfahrungen kommt es nicht so sehr darauf an, welche Lösung für das konkrete Problem gefunden wurde, vielmehr sollte es darum gehen, wie die Teilnehmer die Rolle erlebt haben und was vielleicht dabei schwierig war.

3. Schritt: Reflexion der Rollenerfahrungen

Nachdem die Teilnehmer die *senior*Trainer*innen*-Rolle in ihren verschiedenen Profilen kennen gelernt und sich in ihnen spielerisch erprobt haben, geht es jetzt darum, die neuen Erkenntnisse und Erfahrungen in Verbindung mit ihrem individuellen Erfahrungswissen zu reflektieren.

Die Teilnehmer überlegen, welche der soeben gemachten Rollenerfahrungen ihnen bereits vertraut waren, welche ihnen neu und fremd vorgekommen sind. Sie werden angeregt zu einer ersten Auswahl von Rollenprofilen nach dem Kriterium der individuellen Sympathie und zum Weiterdenken in Richtung eines eigenen Rollenprofils.

Die Reflexion der Rollenerfahrungen kann zugleich dazu anregen, individuelle Lernbedarfe zu erkennen und zu benennen: „Welche Kompetenzen müssten erweitert werden“? Die formulierten Lernbedarfe können z. B. in einem Themenspeicher gesammelt werden. Da sich die Themen der Rollen(bei)spiele eng am Feld des bürgerschaftlichen Engagements orientiert haben, können sich ggf. eine Reihe Verständnisfragen ergeben. Auch sie können gesammelt werden und zu einem späteren Zeitpunkt, wenn „bürgerschaftliches Engagement“ Thema ist (vgl. 5. Baustein) oder wenn die Agenturmitarbeiter als Fachleute zur Verfügung stehen, wieder aufgenommen werden.

Erkenntnisse aus den Rollenspielerfahrungen

Im Plenum berichten die Teilnehmer kurz über ihre Rollenspielerfahrungen und für sie wichtige neue – oder auch überraschende – Erkenntnisse. Die Ergebnisse können in Stichpunkten festgehalten werden. Folgende Fragen können zur Orientierung dienen:

- Haben die Rollenspiele dazu beigetragen, Ihr Bild von einem / einer *senior*Trainer*in* zu klären?
- Haben Sie durch das Hineinschlüpfen in eine neue Rolle über sich selbst etwas Neues erfahren?
- Haben Sie bei den Rollenspielen etwas Wichtiges für sich erkannt, das auch für die anderen Teilnehmer von Bedeutung sein kann?
- Gibt es eine *senior*Trainer*innen*-Rolle, die Sie besonders mögen?
- Welche Kompetenzen fehlen uns bzw. möchten wir erweitern?

4. Schritt: Austausch über individuelle Rollensympathien

Welches Rollenprofil gefällt mir?

Die Teilnehmer werden bei diesem Schritt besonders dazu angeregt, (erste) „Rollensympathien“ auszutauschen. Folgende Fragen können im Gespräch in Kleingruppen richtungsweisend sein:

- Welche der - beobachteten oder selber gespielten - Rollen ist mir sympathisch bzw. könnte zu meinen Interessen, meinem Erfahrungswissen bzw. Kompetenzen passen?
- Welches Rollenprofil könnte ich mir als aktive/r *senior*Trainer*in* vorstellen?
- Was brauche ich dafür an weiteren Informationen und Kompetenzen?

Meine ersten Engagementideen und Rollenprofile (Skizze)

Im vorläufig letzten Abschnitt der Rollenannäherung geht es darum, dass die Teilnehmer eine erste Profilskizze ihrer persönlichen *senior*Trainer*innen*-Rolle in Verbindung mit einer eigenen Engagementidee entwerfen.

Für diese Aufgabe erhalten die Teilnehmer ein Arbeitsblatt (siehe Teil C) mit einigen Fragen, die ihnen helfen ihre Engagementidee und ihr Rollenprofil zu beschreiben. Die Teilnehmer arbeiten dabei in Gruppen, stellen sich gegenseitig ihre Ideen vor und halten die Ergebnisse schriftlich fest. In einer abschließenden Plenumsrunde können einzelne Teilnehmer ihre Profilskizzen vorstellen.

Weiterführende Hinweise

◆ Rabenstein, Reinhold; Reichel, René; Thanhoffer, Michael (1998): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. AGB- Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung (Hrsg.). Münster.

3. Baustein: Gesellschaft im Wandel

1. Einführung

Der gesellschaftliche Wandel ist für die Ausarbeitung einer neuen Verantwortungsrolle *senior*Trainer*in* ein wichtiges Thema, dessen Dimensionen im Rahmen der Weiterbildung nur annäherungsweise thematisiert werden können. Dieser Themenbereich ist vor allem darum wichtig, weil die Teilnehmer im Rahmen ihres bürgerschaftlichen Engagements zukünftig mit Aufgaben befasst sein werden, die sich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels ergeben (haben). Darüber hinaus können sie lernen, dass ihre persönliche Biografie – gerade auch als Ältere - durch diesen Wandel mitbestimmt wird, sie selbst also mit ihren Vorstellungen und Möglichkeiten, wie auch mit ihren Problemen, Teil weit reichender, globaler Prozesse sind.

Individualisierungsprozesse, Globalisierungstendenzen, die Zunahme gesellschaftlicher Komplexität, der demografische Wandel, deutliche Veränderungen in den Familienformen oder der Strukturwandel des Alters (vgl. 4. Baustein) - um einige wichtige Schlagwörter zu nennen - lassen sich sowohl allgemein als auch im persönlichen Umfeld beobachten und beschreiben. Für (ältere) Menschen, die sich freiwillig engagieren (wollen), wird es Erkenntnis förderlich sein, ihr (künftiges) Engagement sowohl im Horizont dieses Wandels als auch einer demokratischen Bürgergesellschaft zu sehen. In diesem Baustein geht es darum, den Teilnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, ihr Erfahrungswissen über diese Prozesse zu erweitern und Folgerungen für ihr Selbstverständnis als Ältere und insbesondere für ihr bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*innen* zu besprechen.

Für die Bearbeitung des Themenbereichs „Gesellschaftlicher Wandel“ stehen in diesem Baustein aus Zeitgründen nur einige Aspekte zur Auswahl. Es ist denkbar, einzelne Themen herauszulösen oder aber die Teilnehmer entscheiden zu lassen, welcher Aspekt zum Gegenstand gemacht werden soll.

Für die hier vorgeschlagenen Themen finden sich Kursmaterialien und Hintergrundpapiere im Reader.

Kernthemen zum gesellschaftlichen Wandel:

a) Demografischer Wandel

Daten und Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur verdeutlichen die eindeutige Tendenz zu einer alternden Gesellschaft. Ziel der Bearbeitung dieses Themas ist es, die gesellschaftlichen Herausforderungen dieser raschen Entwicklung zu erkennen. Dabei können Bezüge zur eigenen Familie sowie zu sich verändernden Bedarfslagen im eigenen Gemeinwesen hergestellt werden.

b) Globalisierung

Globalisierung hat den Alltag der Menschen verändert. Für jeden einzelnen wird sie spürbar, sei es in der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie. Neue Möglichkeiten sind entstanden, z. B. durch neue Informationsmedien, offene Grenzen, weltweite Vernetzungen der Wirtschaft, und aber auch neue Herausforderungen, wie z. B. die Notwendigkeit mit neuen Medien, unterschiedliche Nationalitäten im Stadtteil, Abwanderung der Wirtschaft in Billiglohnländer umgehen zu können. Wichtige Globalisierungsentwicklungen können durch theoretische Inputs vermittelt werden, aber auch in Diskussionen über das eigene Erleben ihrer Auswirkungen oder durch Beobachtungen im persönlichen Umfeld.

c) Individualisierung

Individualisierung kann unter dem Aspekt der „Freisetzung“ und den daraus folgenden Anforderungen an Menschen für ihre Lebensgestaltung diskutiert werden. Es kann herausgearbeitet werden, dass sich durch den Wandel bzw. Wegfall von traditionellen Bindungen (Zwängen) zwar neue Chancen für die Lebensgestaltung ergeben, andererseits damit aber auch Sicherheiten und Verlässlichkeiten (z. B. sinnstiftende Strukturen) aufgegeben werden (müssen) und Unsicherheiten zunehmen. Einerseits kann jeder „seines Glückes Schmied“ sein, andererseits ist es aber letztlich doch von vielen Rahmenbedingungen und – teils unkalkulierbaren - Risiken abhängig, ob dies gelingt.

d) Komplexität und Kontingenz

Ein Kennzeichen der modernen Gesellschaft ist, dass die Komplexität zugenommen hat, d. h. es gibt eine Vielfalt an Lebensentwürfen und -möglichkeiten, und

der Einzelne ist zunehmend gefordert, selbst zu entscheiden, welche (Alters-) Biografie er entwirft. Hier kann es darum gehen, bewusster zu machen, dass junge wie auch ältere Menschen hinzulernen können, um Vielfalt reduzieren und lebensphasengemäße Entscheidungen treffen zu können. Orientierung und Entscheidungsfindung können auch zum Problem werden.

e) Zusammenleben im Wandel – Familie und andere Formen

Sehr lebensnah können die Folgen der Individualisierung auf Veränderungen der Familienformen bezogen werden. Hier kann gezeigt werden, dass sich eine Vielfalt an Familienformen entwickelt hat und sich damit auch die Familienrollen verändert haben. In besonderem Maße gilt dies für die Rolle der Frau.

f) Auf dem Weg in eine Bürgergesellschaft

Im Vergleich zu anderen Ländern ist in der Bundesrepublik Deutschland die Tradition einer aktiven Bürgergesellschaft eher schwach entwickelt. Staat und Verwaltung haben in Zeiten des Wohlstands viele Aufgaben übernommen und reglementiert. Die Grenzen des Wohlstands und die Grenzen des Sozialstaates machen ein Umdenken in Richtung auf ein neues Verhältnis zwischen Staat uns seinen Bürgerinnen und Bürgern erforderlich. Das Stichwort heißt „neue bürgerliche Verantwortungsteilung“. In diesem Zusammenhang kommt dem bürgerschaftlichen Engagement eine entscheidende Bedeutung zu.

2. Methodische Empfehlungen

Die Heranführung der Teilnehmer an die Bearbeitung von Themen des gesellschaftlichen Wandels kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: einerseits systematisch mit Hilfe von Datenmaterialen oder kurzen Textauszügen (siehe Reader), andererseits biographisch bzw. erfahrungsbezogen durch Rückblicke auf die persönliche Geschichte und die der eigenen Familie sowie durch das Gespräch über eigene Wahrnehmungen und Alltagserfahrungen. Hierzu werden im Folgenden Anregungen für die Kursarbeit gegeben.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

a) Demografischer Wandel

Demografischer Wandel in der eigenen Familie

Die Teilnehmer werden gebeten, ihre eigene Generation und die ihrer Kinder im Hinblick auf den demografischen Wandel zu vergleichen. Welches Alter haben die eigenen Eltern erreicht, wie viele Geschwister haben die Teilnehmer, wie viele Kinder gibt es in diesen Familien, wie viele Enkel gibt es usw. Wie zeigt sich dieser Wandel bei anderen Familien, in der Verwandtschaft? An diesen persönlichen Beispielen kann der demografische Wandel besonders deutlich gemacht werden.

b) Globalisierung

Aktueller Zeitungsartikel

Fast täglich berichten die örtlichen Tageszeitungen über Ereignisse, die z. B. der globalen Ökonomie, Technisierung, Ökologie oder auch globalen Bedrohungen zugerechnet werden können. Aufgabe an die Teilnehmer kann es sein, aus einem Stapel Zeitungen entsprechende Artikel herauszusuchen, von denen der eine oder andere im Kurs diskutiert wird. Diese Diskussionen werden mit der Frage verbunden: Was bedeutet das für uns?

Globalisierung im Alltag

Produkte aus fernen Ländern stehen bei uns in jedem Supermarkt, das chinesische Restaurant an der Ecke bietet exotische Speisen, französische, italienische, japanische, koreanische Autos stehen in unseren Garagen. Die ganze Welt hat bereits Einzug gehalten in jede Stadt, in jeden Haushalt. Andererseits müssen Urlauber in Spanien auf ihr deutsches Essen nicht verzichten.

Die Teilnehmer werden gebeten, sich in Kleingruppen darüber zu verständigen, wie ihnen Globalisierung im Alltag begegnet. Was erleben sie als positive Auswirkung, was als negative? Im Plenum werden die Ergebnisse zusammengetragen und ggf. weiter diskutiert.

Zusammenleben der Kulturen

Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, Religionen und Traditionen leben schon seit vielen Jahren in Deutschland. Mit der EU-Erweiterung und der Einwanderungspolitik wird die Mischung noch bunter werden. Dass dies nicht immer spannungsfrei verläuft, ist bekannt. Aber welche Chancen bestehen in der kulturellen Vielfalt? Die Teilnehmer werden gebeten im Plenum oder in Kleingruppen, eigene Erfahrungen oder Beobachtungen (vielleicht aus dem bürgerschaftlichen Engagement) zu diskutieren und zu überlegen, was das Gemeinsame oder auch das Trennende zwischen den Kulturen sein kann. In diesem Zusammenhang kann auch die Frage erörtert werden: Wie gehen andere Kulturen mit „ihren Alten“ um?

c) Individualisierung

Perspektivwechsel

Unter dem Aspekt der Individualisierung kann der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand diskutiert werden. Die Freisetzung aus dem Arbeitsleben kann mit Verlusterfahrungen und Orientierungsschwierigkeiten verbunden sein. Es wird ein Perspektivenwechsel erforderlich, um die neue Situation sinnerfüllt zu gestalten. In der Weiterbildung kann das bei Älteren häufig beobachtbare Wechselbad aus Gewissheiten über Vergangenheit und Gegenwart sowie Ungewissheiten über Zukünftiges in den Lebensplanungen thematisiert werden.

Unter der Frage, was im gegenwärtigen nachberuflichen bzw. nachfamiliären Leben „rund“ und was „eckig“ läuft, bekommen die Kursteilnehmer die Möglichkeit, neben Positivem auch Problematisches der neuen Lebensphase zu benennen und sich mit anderen dazu zu verständigen. Auf einem „runden“ und einem „eckigen“ Blatt Papier notieren sie in Einzelarbeit das, was ihnen zum Thema wichtig ist. Anschließend finden sie sich in Gruppen zu Dritt zusammen und tauschen sich zu ihren Ergebnissen untereinander aus. Man kann sich zusätzlich an der Frage orientieren: „Was ist das Runde im Eckigen?“ - „Was ist das Eckige im Runden?“

Was ich einmal werden wollte

Der Lebensabschnitt Ruhestand bringt die Chance, alte und neue Ziele und Träume zu verwirklichen, die im bisherigen Leben zurückgestellt werden mussten. Nicht alles, aber manches könnte wieder aufgegriffen werden, vielleicht auch in der Rolle als *senior*Trainer*in*. Diese Übung hebt ehemalige Berufswünsche ins Bewusstsein mit der Frage: „Was wollten Sie als Kind / Jugendliche/r einmal werden?“

Im Plenum berichten die Teilnehmer über ihre früheren beruflichen Wünsche, inwieweit sie diese realisieren konnten oder was sie daran gehindert hat. Einbezogen wird auch die Überlegung, ob sich künftig hierfür Möglichkeiten in einer Tätigkeit im bürgerschaftlichen Engagement bieten.

Rück-Blick: Rollen in meinem Leben

Ein Ergebnis der Individualisierung ist darin zu sehen, dass die Gesellschaft für ältere Menschen kaum noch verbindende Leitbilder und allgemein wert geschätzte Rollen anzubieten hat. Deshalb werden für die Neuorientierung im Alter einige Fragen wichtig, die zur individuellen Reflexion und zum Austausch mit den anderen Kursteilnehmern anregen:

- Welche Rollen habe ich bisher in meinem Leben gespielt?
- Welche Rollen waren /sind mir wichtig oder unwichtig?
- Welche Rollen haben mir gelegen/ weniger gelegen?
- In welchen Rollen fühlte ich mich wohl/ weniger wohl?

Die Kursleitung führt anhand eines Arbeitspapiers (siehe Teil C) das Stichwort „Soziale Rolle“ ein und bereitet als methodische Anregung verschiedene „Rollenbereiche“ vor mit den Aufschriften: Familie, Beruf, Freizeit/Ehrenamt usw. Diese Blätter werden an Pinwänden angebracht. Die Teilnehmer notieren nun in Einzelarbeit auf Karten die Rollen, die sie in ihrem Leben eingenommen haben. Diese Karten werden den Begriffen an den Pinwänden zugeordnet. Im Plenum stellt jeder abschließend seine Rollen vor und gibt einen Beitrag zu den vorab gestellten Fragen.

d) Komplexität

Garten meines Lebens (Kreativübung)

Wie aus komplexen Zusammenhängen eine Auswahl getroffen werden kann, lässt sich mit der folgenden Übung darstellen. Die Teilnehmer stellen sich ihr Leben als einen Garten vor und überlegen, wie der „eigene Garten" jetzt im Ruhestand aussehen könnte. Sie werden angeregt auf einem Arbeitsblatt darzustellen, wie der neue „Ruhestandsgarten" aussehen soll, was erneuert oder verändert werden soll, was es zu erhalten lohnt. Folgende Fragen können als Orientierung dienen:

- Was möchte ich säen, was möchte ich ernten?
- Was möchte ich nicht mehr anbauen?
- Was möchte ich umgraben/ abschneiden?
- Wofür möchte ich Platz schaffen?
- Wo möchte ich mich ausruhen?

Es können hier Zeichnungen und Collagen entstehen, vieles ist möglich.

e) Familienformen im Wandel

Familienerfahrungen

Am Beispiel der eigenen Familie oder dem (früheren) Umfeld beschreiben die Teilnehmer, wie sie selbst den Strukturwandel der Familie erleben bzw. was sie beobachten. Es können Vergleiche angestellt werden in Bezug auf frühere Formen des Zusammenlebens, der Rollenverteilung innerhalb von Familien und von Alten in Familien, sinnstiftenden Institutionen wie Kirche, Vereine etc.

f) Bürgergesellschaft

Bürger und Bürgerinnen übernehmen die Regie

In der Kursgruppe werden Beispiele aus dem eigenen Gemeinwesen gesammelt, wo bereits eine Übernahme ehemals kommunaler Aufgaben durch Bürgerinnen und Bürger gelungen ist. In vielen Kommunen trifft dies für Schwimmbäder und

Bibliotheken zu. Vielleicht hat ein Kursteilnehmer in einer solchen Initiative mitgewirkt und kann davon berichten. Denkbar ist auch, dass ein entsprechender Initiativenmitarbeiter oder auch ein Kommunalvertreter zu diesem Thema eingeladen wird. – Die Teilnehmer werden zudem ermuntert, sowohl den Aspekt der (idealtypischen) „Gesellschaft der Bürger“ als auch *kritisch* die Frage zu diskutieren, ob „Bürgerengagement für nicht mehr finanzierbare Leistungen des Sozialstaates – verbunden mit dem Abbau an hauptberuflich tätigem Personal - herhalten soll“.

Weiterführende Hinweise

🕮

- Teusch, Ulrich (2004): Was ist Globalisierung? Ein Überblick. Darmstadt.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck-Gernshein, Elisabeth (1994): Auf dem Weg in die postfamiliale Familie – on der Notgemeinschaft zur Wahlverwandtschaft. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt, S.115-138.
- Peuckert, Rüdiger (1991): Familienformen im sozialen Wandel. Opladen.
- Kiss, Gabor (1990): Grundzüge und Entwicklung der Luhmannschen Systemtheorie. 2. neu bearbeitete Auflage. Stuttgart.
- Huschke-Rhein, Rolf (1989): Systemische Pädagogik. Ein Lehr- und Studienbuch für Erziehungs- und Sozialwissenschaften. Band III: Systemtheorien für die Pädagogik. Umrisse einer neuen Pädagogik. Köln.
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (2002): Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht. Schriftenreihe Band 4, Opladen.

4. Baustein: Alter(n) im Wandel

1. Einführung

Die Bearbeitung des Themenbereichs Alter bzw. Altern ist im Rahmen dieser Weiterbildung von besonderer Bedeutung, da die Teilnehmer selbst der älteren Generation angehören, sie sich im Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand befinden und viele nach (neuer) Orientierung suchen. Mit der Überlegung *senior*Trainer*in* zu werden und eine neue, auf das Gemeinwohl gerichtete Verantwortungsrolle mitgestalten zu wollen, werden sie Teil eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses, in dem sich auch die Altersrollen und Altersleitbilder verändern. Es ist die Aufgabe dieses Kursbausteins, einige Kernthemen dieses Prozesses aufzunehmen.

2. Methodische Empfehlungen

Die folgenden methodischen Anregungen sind so geordnet, dass sie jeweils sowohl einen systematischen Zugang über Texte und Materialien (siehe Teil C bzw. Reader) zum Beispiel für Kurzreferate bieten, als auch Übungen, in denen die Teilnehmer biografische und erfahrungsbezogene Beiträge einbringen können.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Strukturwandel des Alters

Im Zuge des demografischen Wandels (vgl. auch 3. Baustein) wird auch von einem Strukturwandel des Alters gesprochen. Dieser zeigt die infolge demografischer/ gesellschaftlicher Veränderungen entstehenden Folgen für das Alter(n) und die Alterssituation auf. Insbesondere vor dem Hintergrund von Diskussionen um eine drohende Überalterung der Gesellschaft ist es anzuraten, Alter(n) und dessen Potenziale differenziert zu betrachten und zu diskutieren. Dies ist mit zukünftigen *senior*Trainer*innen* umso empfehlenswerter, da sie einerseits zu den aktiven Älteren gehören und andererseits gerade in dieser Rolle gefragt sein können, andere Ältere für Engagement anzuregen und zu gewinnen.

Für die Kursarbeit wird empfohlen, einen inhaltlichen Überblick anhand des „Konzepts zum Strukturwandel des Alters“ nach Tews (siehe Reader) zu geben. Als Basiskonzept beschreibt es, wie sich die Altersphase ausweitet und sich das Alter aufgrund demografischer Veränderungen und des sozialen Wandels differenziert. Anhand von *fünf Aspekten* wird darin diese Entwicklung veranschaulicht: Verjüngung des Alters, Frühzeitige Entberuflichung, Feminisierung des Alters, Singularisierung und Hochaltrigkeit.

Der Übergang in die nachberufliche Lebensphase/ den Ruhestand
- Lebenslinien und Perspektiven -

Der Übergang in die nachberufliche Lebensphase ist ein vorhersehbarer Schritt, der gesellschaftlicher Normalität entspricht. Allerdings hat der strukturelle Wandel der Arbeitswelt dazu geführt, dass Menschen heute zunehmend früher und oft auch unfreiwillig aus dem Beruf ausscheiden. Für viele ist der Übergang in die nachberufliche Phase ein (längerfristig) geplanter Schritt, er kann aber auch überraschend plötzlich kommen, wenn Unternehmen Arbeitsplätze abbauen und ältere Arbeitnehmer in den (Vor-)Ruhestand schicken.

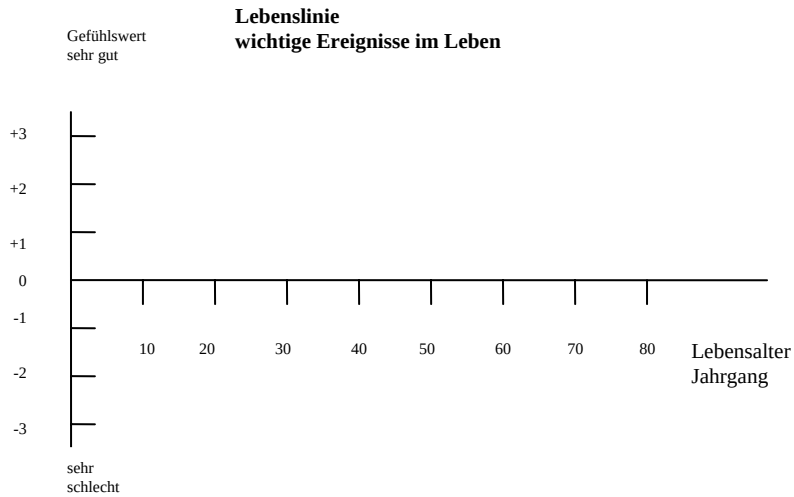
Der Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben verbunden mit dem Eintritt in die nachberufliche Phase/ den Ruhestand bringt in der Regel vielfältige Veränderungen mit sich. Neben dem Wegfall der Arbeit und der Berufsrolle wandeln sich der tägliche Lebensrhythmus und bislang bestehende soziale Strukturen. In der Psychologie wird diese Phase zu den „kritischen Lebensereignissen“ (Filipp et al 1980) gezählt, in denen Umbrüche stattfinden, die durch Neuorientierungen zu meistern sind.

Wie der Übergang vom Einzelnen erlebt wird, ist außerordentlich unterschiedlich. In Abhängigkeit von individuellen Lebenslagen und Sozialisationsbedingungen existieren ein Vielzahl von Ideen und Strategien, diesen Prozess zu bewältigen. Häufig bereiten sich Betroffene bereits frühzeitig auf den nahenden Ruhestand/ die Nachberuflichkeit vor. Die Bandbreite dieser Aktivitäten reicht von intensiver Beschäftigung und Auseinandersetzung mit nachberuflichen Tätigkeitsfeldern bis hin zu gezielter Teilnahme an vorbereitenden Seminaren. Auch Pläne, die auf eine ehrenamtliche Tätigkeit abzielen, können dazu gehören.

In einer Übung „Lebenslinien und Perspektiven“ vergewissern sich die Teilnehmer ihrer gegenwärtigen Lebenssituation. Ihnen gemeinsam ist, dass sie das Erwerbsleben abgeschlossen haben und im Ruhestand sind, bzw. sich in dieser Übergangsphase befinden. Eine Auseinandersetzung mit dem Ende eines Lebensabschnittes und dem Beginn eines neuen macht den Teilnehmern bewusst, dass sie mit der Übernahme neuer Verantwortungsrollen im bürgerschaftlichen Engagement eine Orientierung für die Gestaltung des neuen Lebensabschnitts vornehmen. Sie reflektieren ihre Situation und ihre Planung für die Zukunft.

Die Teilnehmer erhalten ein quer liegendes A4-Blatt. In der Mitte befindet sich eine waagerechte Linie, die in 10-jahres-Abschnitten unterteilt ist. Sie beschreibt die einzelnen Lebensalter. Am linken Rand befindet sich eine senkrechte Linie, die von +3 (sehr gut) bis -3 (sehr schlecht) reicht und am 0-Punkt auf die Lebensalterslinie trifft. Sie beschreibt die Gefühlswelt.

Die Teilnehmer erhalten die Aufgabe, die verschiedenen Ereignisse ihres Lebens mit einem Punkt auf dem Blatt zu markieren (z.B. Heirat mit 20 Jahren sehr gut – Punkt bei 20/+3, mit 40 Jahren Auszug der Kinder eher schlecht – Punkt bei 40/-2 usw.). Anschließend werden die Punkte miteinander verbunden und es entstehen individuelle Kurven. Die Blätter werden an die Wand gehängt und erläutert. Anschließend können im Gruppengespräch Ähnlichkeiten und Unterschiede diskutiert werden. Die Kurseinheit schließt ab mit einem Blick auf die Gegenwart – Wie erlebe ich den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit? - und die erwartete Zukunftsperspektive - Was erwarte ich im bürgerschaftlichen Engagement?



(Quelle: Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (1988): Leben nach der Erwerbsarbeit. Arbeitshilfen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Karlsruhe.)

„Junge" Alte und „alte" Alte?

Die Teilnehmer werden nach der Einführung in wichtige Aspekte des Strukturwandels des Alters gefragt, was Alter(n) für sie selbst bedeutet und wie sich der Einzelne hierzu begreift. Da diese Fragen durchaus Befindlichkeiten auslösen können, ist ein sensibler Themenumgang anzuraten, für den ein eher lockerer Rahmen förderlich ist. Denkbar sind kleine Gesprächskreise mit Gedanken- und Erfahrungsaustausch, zum Beispiel mit folgenden Fragen / Thesen als „Aufhänger":

- Ab *wann* ist „man" alt und *wie* ist „man" alt?
- Fühle ich mich selbst alt?
- Wie waren meine Eltern, Großeltern im Alter?
- „Alt sind immer nur die anderen..."
- Frauen und Männer sind „anders" alt.

Motivierende Gesprächsanlässe können ebenso passende Bilder/ Fotografien/ Aphorismen und Zitate sein. Ein Beispiel: „Die Übergänge von einem Lebensabschnitt zum anderen sind fließender geworden. Es gibt keine festen Regeln mehr dafür, wann ein Mensch zu heiraten hat, in einen Beruf eintritt, zur Schule geht oder Kinder bekommt. Die „Uhr", die uns die rechte Zeit vorgibt..., ist nicht mehr so mächtig und zwingend, wie sie es einmal war" (Bernice Neugarten 1981, Amerikanische Gerontologin).

Freizeit im Alter

Mit dem Einstieg in den Ruhestand vergrößern sich die Zeiträume, die zur freien Verfügung stehen und selbst bestimmt gestaltet werden können. Im Rahmen dieser Weiterbildung stellt sich die Frage, was Ältere im Allgemeinen in ihrer Freizeit tun und welchen Stellenwert darin Tätigkeiten im bürgerschaftlichen Engagement haben? Können Ältere gar zu „Trendsettern" in der Bürgergesellschaft werden, in der der Einzelne mehr Verantwortung für die Gemeinschaft übernimmt?

Ein kurzer Überblick über die Freizeitaktivitäten Älterer (siehe Reader) vermittelt den Teilnehmern, dass sie diese im Ruhestand im Wesentlichen beibehalten werden, während vor allem soziale Aktivitäten (sich um Nachbarn und Mitmenschen kümmern) sogar noch intensiviert und andere, wie z.B. Sport, eher reduziert werden. Auch das Reisen hat bei der älteren Generation einen hohen Stellenwert. Als ein neuer Trend zeichnen sich gegenwärtig Gesundheits- und Wellnessreisen ab.

In der anschließenden Diskussion setzen sich die Teilnehmer mit der Frage auseinander: Was tun sie selbst in ihrer Freizeit, welche Bedürfnisse verbinden sie mit diesen Tätigkeiten und welche Rolle spielt bürgerschaftliches Engagement in diesem Zusammenhang? (vgl. dazu auch 1. Baustein).

Bürgerschaftliches Engagement im Alter

Im Anschluss an die Diskussion über das individuelle Freizeitverhalten und die Rolle des bürgerschaftlichen Engagements kann der Blick noch auf einige empirische Fakten gerichtet werden, die im Rahmen der Freiwilligensurveys 1999 und 2004 ermittelt wurden (siehe Reader). An ihnen wird deutlich, dass die ältere Generation die höchsten Steigerungsraten in den Engagementquoten im Freiwilligenbereich hat. Waren es 1999 bei den 56- bis 64-jährigen noch 34 %, die sich engagierten, so ist der Anteil bis 2004 auf 40 % angewachsen. Er entspricht damit nahezu dem der mittleren Generation. Bei den 66- bis 75-jährigen wurde eine Zunahme von 26 % auf 31 % verzeichnet und bei den über 76-jährigen von 16 % auf 18 %.

Aufgabe für die Kleingruppenarbeit kann es sein, sich Zahlen und Daten genauer anzusehen und hierzu eigene Erfahrungen auszutauschen.

Wandel der Alters(leit)bilder, Altersrollen

Das Bild des älteren bzw. alten Menschen in der Gesellschaft erscheint noch häufig negativ, weil in der Öffentlichkeit vielfach die Belastungen des Alters und die Pflegeproblematik vor Augen geführt werden. Die Unterscheidung zwischen „jungen Alten“ und „alten Alten“ ist jedoch schon ein Beleg dafür, dass sich dieses Bild zu verändern begonnen hat. Dass Alter(n) aber nicht nur Abbau und

Verlust an Fähigkeiten bedeutet, sondern es eine Vielzahl von Alternsformen und Altersleitbildern gibt (siehe Reader), kann durch einen kurzen theoretischen Beitrag vermittelt werden. Ein solcher wird hier besonders empfohlen, weil damit auch deutlich gemacht werden kann, dass die Gesellschaft gleichermaßen begonnen hat, das Wissen, die Erfahrungen und Kompetenzen älterer Menschen in neuer Weise wert zu schätzen.

Neue Altersleitbilder / Altersrollen

An diese sachbezogenen Beiträge kann sich ein Gespräch in Kleingruppen anschließen, in dem es um folgende Fragen geht:

- Was wird als veraltet bzw. in Veränderung angesehen?
- Welche unterschiedlichen Altersleitbilder werden diskutiert?
- Wie wird die Verantwortung Älterer in der sich wandelnden Gesellschaft und für das Gemeinwohl gesehen?

Jede Gruppe bearbeitet eine Frage und hält die Ergebnisse für das Plenum stichpunktartig fest.

„Mein“ (künftiges) Alters(leit)bild

Für viele Ältere ist „aktives Alter(n)“ ein Teil ihres Lebenskonzeptes. Aktivität meint hier nicht nur das Verfolgen von Freizeitinteressen, sondern umfasst auch das Engagement für andere und die Gesellschaft. Die Teilnehmer erhalten im Anschluss an den theoretischen Input über den Wandel der Alters(leit)bilder und -rollen die Aufgabe, ein ‚richtiges’ Bild mit ihren Vorstellungen vom eigenen „Alters-Leit-Bild“ herzustellen. Dafür werden DIN A-3-Blätter und viele verschiedene Materialien zur Verfügung gestellt: Farben, Stifte, buntes Papier, bunte Illustrierte, Woll- und Stoffreste, Gefundenes aus der Natur, Klebstoff usw. Von der Bleistiftskizze bis zur aufwändigen Collage ist alles möglich. Am Ende erhält jeder Teilnehmer ein Passepartout, um „seinem Alterleitbild“ einen Rahmen zu geben. Danach stellen die Teilnehmer ihre Bilder einander vor.

Mein bürgerschaftliches Engagement als senior*Trainer*in:
„Lückenbüßer oder Leitbild für eine Bürgergesellschaft?“ (Rollenspiel)

Die Teilnehmer formulieren zunächst Argumente für und gegen bürgerschaftliches Engagement im Alter. Im Rollenspiel werden dann die Pro- und Kontra - Positionen vorgetragen und diskutiert. Auf diese Weise kann ein vielfältiges und lebendiges Bild sozialer Realität gezeichnet werden. Außerdem erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, sich miteinander in einen intensiven und aktiven Austausch zu begeben.

Zum Vorgehen empfiehlt es sich, dass die Teilnehmer sich in Kleingruppen auf ein Rollenspiel vorbereiten, in dem sie unterschiedliche Rollen besetzen und vertreten. Wichtig ist es hier, die verschiedenen Positionen, die zum Ehrenamt vertreten werden, zum Thema zu machen und sich damit auseinander zu setzen. Zu den sechs Rollen können gehören:

- ein Vertreter eines Wohlfahrtsverbandes
- angehende/r *senior*Trainer*in*
- Kommunalvertreter (Bürgerschaft)
- (Ehe-) Partner des zukünftigen *senior*Trainers
- Angehöriger, der auf Unterstützung der Familie angewiesen ist
- Vertreter Seniorenbeirat.

Es finden sich für jede Rolle ein Vertreter sowie jeweils zwei Berater zusammen. Vorbereitend werden in diesen Kleingruppen möglichst typische Positionen und Argumentationen geklärt, so dass jeder Vertreter diese im anschließenden Rollenspiel überzeugend vertreten kann. Der Gedanke von einer „Bürgergesellschaft“ sollte als Perspektive von den „Pro-Vertretern“ immer mitgedacht werden! – Warum ist es uns wichtig, sich für das Gemeinwohl zu engagieren? – Das Rollenspiel wird vor der Gruppe aufgeführt und bietet ausreichend Anhaltspunkte für nachfolgende Plenumsrunde.

„Werd’ ich noch jung sein, wenn ich älter bin?“ (Film)

Anhand eines Films (Bezugsquelle: www.erwachsenenbildung-ekhn.de), den ein *senior*Trainer gedreht hat, geht es um das Thema Ruhestand als eine neue Erfahrung. Es werden Interviews mit Menschen gezeigt, die sich im „Übergang zum 3.

Lebensalter“ befinden. Es geht um Beobachtungen von Herausforderungen und Problemen beim Älterwerden und darum, wie die Erfahrung des Ruhestands für die Gesellschaft genutzt werden kann. Dieser Film (Laufzeit ca. 45 min) bietet einen guten Anlass, sich über sie eigenen Perspektiven für den Ruhestand und die Engagementvorstellungen auszutauschen.

Weiterführende Hinweise

🕮

- Backes, Gertrud M./ Clemens, Wolfgang (1998): Lebensphase Alter. München.
- Rosenmayr, Leopold/ Böhmer, Franz (Hg.) (2003): Hoffnung Alter. Wien.
- Naegele, Gerhard/ Tews, Hans Peter (Hg.) (1993): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen.
- Braun, Joachim; Bischoff, Stefan (1999): Bürgerliches Engagement älterer Menschen: Motive und Aktivitäten. Engagementförderung in Kommunen – Paradigmenwechsel in der offenen Altenarbeit. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 184. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Rosenbladt, Bernhard von (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 194.1. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Opaschowski, Horst W. (1998): Leben zwischen Muss und Mußе. Die ältere Generation: Gestern. Heute. Morgen. Hamburg.

5. Baustein: Bürgerschaftliches Engagement

1. Einführung

Um die Sicht der Teilnehmer für bürgerschaftliche Zusammenhänge zu schärfen und sie auf ihre Tätigkeit als *senior*Train*erin* vorzubereiten, knüpft die Weiterbildung eng an mögliche Verwendungssituationen an. Da der Freiwilligensektor das Aktionsfeld von *senior*Train*erinnen* sein wird, erscheint es plausibel, grundlegende Kenntnisse zu dessen Strukturen, Arbeitsweisen und Eigenarten anzubieten. Der beobachtbare Wandel in diesem Bereich ist dabei von besonderem Interesse.

Sowohl die Praxis von ehrenamtlich Engagierten als auch von bereits tätigen *senior*Train*erinnen* hat gezeigt, dass diese in der Regel wenig über die Beschaffenheiten und Besonderheiten des Freiwilligenbereiches wissen. Dies betrifft sowohl allgemeine Kenntnisse als auch das Wissen um die jeweiligen lokalen Engagementszenen. Es wird deswegen empfohlen, diesen Themenbereich in die Kursarbeit umfassend einzubeziehen.

Da die Weiterbildung zum Ziel hat, Ältere zu *senior*Trainer*innen* weiterzubilden, ist es für die Kursgestaltung sinnvoll, die Beschreibungen zum Freiwilligensektor mit Erkenntnissen zu den Bedingungen, Formen, Entwicklungen und zur Rolle des Engagements Älterer in der Gesellschaft in Verbindung zu bringen.

Um die „Welt des Bürgerschaftlichen Engagements“ mit ihren Facetten (besser) kennen zu lernen, steht die Bearbeitung folgender Themen im Vordergrund:

- Veränderungen im Ehrenamt und Freiwilligen Engagement
- Ehrenamt und Freiwilliges Engagement in Deutschland
- Gesellschaftlicher Wandel und Wandel ehrenamtlicher Tätigkeiten
- Begrifflichkeiten.

2. Methodische Empfehlungen

Im Folgenden werden Hinweise für theoretische Inputs und Methoden gegeben, die sowohl die persönliche Erfahrung der Teilnehmer thematisieren als auch systematisch über den Gegenstand informieren.

Zu diesem Thema hat es sich bewährt, an die (lokale) Lebenswelt der Teilnehmer anzuknüpfen und sie mit ihren Befindlichkeiten ernst zu nehmen. Dabei kann von den (ehrenamtlichen) Erfahrungen der Teilnehmer profitiert und ein Austausch untereinander angeregt werden. Für eine praxisnahe Bearbeitung des Themas und im Sinne des Netzwerkgedankens bietet sich hierzu eine besonders eine enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen zu diesem Themenbereich an. Mitarbeiter/innen in Agenturen bringen als „Experten in eigener Sache" neben vielfältigen Erfahrungen einschlägiges Wissen zum Ehrenamtsbereich mitbringen. Neben der Kenntnis der lokalen Engagementszene, deren Strukturen und Arbeitsweisen sind sie gleichermaßen mit aktuellen Entwicklungen und Problemlagen vertraut.

Der vorliegende Themen- und Methodenpool hält für eine „Erstbearbeitung" eine Auswahl bereit. In der darauf folgenden Erfahrungsphase (vgl. 8. Baustein) werden Themen weiter gezielt vertieft, wobei neben den Interessen der Teilnehmer auch die regionalen Gegebenheiten und Besonderheiten im Freiwilligenbereich berücksichtigt werden.

1. Die Welt des Bürgerschaftlichen Engagements: Fakten, Trends & Zahlen

Einführung

Seit Ende der 80er Jahre werden mit dem Begriff vom „Strukturwandel des Ehrenamtes" wesentliche Veränderungen im Freiwilligenbereich beschrieben. Neben dem so genannten traditionellen Ehrenamt sind vielfältige Formen des Engagements in unterschiedlichsten Gruppen, Initiativen und Projekte entstanden. Das „neue Ehrenamt" wird unter anderem mit organisatorischen und motivationalen Verlagerungsprozessen beschrieben, die zugleich einen Positionswechsel des Ehrenamtes im gesellschaftlichen Kontext anzeigen. Das Erscheinungsbild des neuen Engagements kennzeichnen verschiedene Kriterien, die in der Weiterbildung vorgestellt und auf mehreren Ebenen thematisiert werden können.

Für die Bearbeitung der folgenden Themen empfiehlt sich wiederum eine Auswahl, die die Vorkenntnisse und Interessen der Teilnehmer sowie den organisatorischen Rahmen der Weiterbildung berücksichtigen. Wissenswertes kann anhand

von Kurzvorträgen im Kurs vermittelt werden, zusätzlich stehen Kursmaterialien (Teil C) und Hintergrundpapiere (vgl. Reader) bereit.

Zur Auswahl stehen folgende Themen:

- Ehrenamt und Freiwilligen Engagement ändern sich
- Ehrenamt und freiwilliges Engagement in Deutschland
- Bereiche und Tätigkeitsfelder, Organisationsformen, zeitliche Strukturen
- Engagementquoten nach Bundesländern, Engagement Ost/ West
- Gesellschaftlicher Wandel und Wandel ehrenamtlicher Tätigkeiten
- Begrifflichkeiten.

2. Ehrenamt und Freiwilligenengagement ändern sich...

Als Einstieg bietet sich eine Übersicht „Vom Ehrenamt zum Bürgerschaftlichen Engagement“ (siehe Teil C) an, in dem wesentliche Veränderungen zum Freiwilligenengagement sichtbar werden. Die Darstellung orientiert sich u.a. an folgenden Kriterien: Gesellschaftliche Bedingungen und Bewertungen von Engagement, Engagementformen, Motivation, Qualität. Darüber hinaus eignet sie sich für einen Austausch über die Kriterien des Strukturwandels.

3. Ehrenamt und freiwilliges Engagement in Deutschland (Umfang, Formen)

Die künftigen *senior*Trainer*innen* werden dazu angeregt, sich mit einigen grundlegenden Zusammenhängen zur Beschaffenheit und zur Entwicklung des Freiwilligensektors in Deutschland zu befassen. Dadurch erhalten sie – auch zur Vorbereitung auf die vor ihnen liegende praktische Erkundungsphase – eine Orientierung, um örtliche Strukturen, z.B. an ihren Heimatorten, zu erkennen. Folgende Aspekte bieten sich an, die durch Hintergrundpapiere (vgl. Reader) erweitert werden können:

a) Engagementbereiche und Tätigkeitsfelder:

Der Freiwilligensurvey 2004 (FWS) gibt an, dass sich 36 % der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland in unterschiedlichen Formen freiwillig engagieren, 1999 waren es 34 %. Es sind 14 Bereiche, in denen freiwilliges Engagement ausgeübt

wird. Dazu zählen in dieser Rangfolge: Sport und Bewegung, Freizeit und Geselligkeit, Kirche und Religion, Kultur und Musik, Freiwillige Feuerwehr/ Rettungsdienst, Politische Interessenvertretung, Umwelt/ Natur/ Tierschutz, Berufliche Interessenvertretung, Bildungsarbeit für Jugendliche, Lokales Bürgerengagement; Gesundheit, Justiz / Kriminalität.

Bemerkenswert ist darüber hinaus die geschlechtsspezifische Betrachtung der Freiwilligenarbeit. Der FWS 1999 zeigt, dass die Bereiche Sport/ Freizeit und Geselligkeit/ Kultur und Musik zu denen gehören, die sowohl von Männern als auch von Frauen ähnlich stark genutzt werden. Frauen sind deutlich stärker in den Bereichen Kindergarten/ Schule sowie dem religiösen/ kirchlichen/ sozialen und Gesundheitsbereich vertreten. Überproportional hoch ist dagegen der Anteil von Männern in den Bereichen Unfall / Rettungsdienst / Freiwillige Feuerwehr/ Politik und politische Interessenvertretung. Ingesamt sind Männer mit 38 % mehr freiwillig tätig als Frauen mit 30 %.

b) Organisationsformen des bürgerschaftlichen Engagements:

Engagement findet in Vereinen, Initiativen, Verbänden und anderen Organisationen statt, wobei dem Verein eine besondere Bedeutung zukommt. Für 41 % der Frauen und 55 % der Männer bildet ein Verein den organisatorischen Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit. Dabei gilt für Männer, dass sie ihre Tätigkeiten vergleichsweise häufiger in Einrichtungen mit festen formalen Strukturen ausüben, dazu gehören außerdem Gewerkschaften und Parteien. Frauen wiederum agieren eher in Initiativen oder selbst organisierten Gruppen, welche einen geringeren Formalisierungsgrad aufweisen (FWS 1999).

Nahezu die Hälfte der verschiedenen Organisationen und Gruppierungen sind am Wohnort angesiedelt. Damit ist die Ausübung freiwilliger Tätigkeit mit fast 80% wohnortgebunden. Überregionale Tätigkeiten werden mehr von Männern als von Frauen ausgeübt.

Freiwillige Tätigkeit ist häufig dadurch gekennzeichnet, dass Aufgaben nur durch Wahl übernommen werden können. Letztlich ist immer der jeweilige organisatorische und institutionelle Rahmen ausschlaggebend dafür, welche formalen Auflagen für freiwillige Tätigkeit gelten. So wird die Ausübung freiwilliger Tätigkeit für die Bereiche Schule/ Kindergarten/ Politik/ politische Interessenver-

tretung/ Justiz/ Kriminalitätsprobleme vorwiegend durch Wahlen bestimmt. Durchschnittlich trifft dies für 60 % der befragten Aktiven zu (FWS 1999).

Engagement steht oft in Verbindung mit Vorstands- und Leitungsfunktionen. Diese bringen der freiwillig tätigen Person häufig ein gewisses Ansehen sowie Öffentlichkeit, sie bedeuten aber auch Einflussnahme, Führung, Macht und Entscheidungsbefugnis. Dies Merkmal trifft für 36 % (noch 1999 waren es 38 %) der freiwillig Tätigen zu, dabei für deutlich mehr Männer als Frauen (FWS 2004).

c) Umfang des freiwilligen Engagements (Zeitliche Strukturen):

Freiwilligenarbeit findet laut FWS 1999 in der Regel über einen längeren Zeitraum statt, durchschnittlich über 8,6 Jahre (Männer 10,4 Jahre/ Frauen 7,9 Jahre). Die Dauer der freiwilligen Tätigkeit steht in engem Zusammenhang .mit dem Alter der Aktiven. So ist die Altersgruppe der 25- bis 59-jährigen relativ stark bei 5 bis 10 Jahren vertreten, wobei Jüngere meist weniger als fünf Jahre aktiv sind.

Für knapp drei Viertel der Engagierten trifft zu, dass ihr Engagement mit Regelmäßigkeit und zeitlichen Verpflichtungen verbunden ist. Bei Männern ist die zeitliche Bindung etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen. Für 72% der Engagierten (FWS 2004) trifft weiterhin zu, dass es so genannte „feste Arbeitszeiten“ gibt. Besonders an Nachmittagen und in den Abendstunden, aber häufig auch an Wochenenden liegen feste Termine. In der Regel wird Freiwilligenarbeit wöchentlich geleistet, knapp 30 % der Engagierten sind immerhin mehrmals wöchentlich und ca. 5 % sogar täglich im Einsatz. Im Durchschnitt leisten Männer und Frauen monatlich 18,1 Stunden freiwillige Arbeit.

d) Engagementquoten nach Bundesländern:

Weitere Erkenntnisse verdeutlichen, dass in den neuen Bundesländern der Anteil freiwillig Engagierter um 6 % geringer ist als in den alten Bundesländern. Insgesamt hat sich der Anteil Engagierter seit 1999 allerdings erhöht, in den alten Bundesländern um 1 % und in den neuen Bundesländern um 3 %. So waren zum Zeitpunkt der Erhebung (2004) in den alten Ländern 37 % freiwillig engagiert, in den neuen Ländern 31 %.

Die größten Unterschiede im Engagement gibt es in den Bereichen Sport und Bewegung / Kirche und Religion / Kultur und Musik, hier weisen die alten Länder eine deutlich höhere Engagementquote auf. Einzig im Bereich Rettungsdienste/ Freiwillige Feuerwehr sind die neuen sind Länder höher beteiligt. Es gibt verschiedene Erklärungsansätze für die Unterschiede in den Engagementquoten Ost und West, z.B.:

- Bevölkerung in den neuen Ländern stärker auf beruflichen, privaten Bereich konzentriert
- keine vergleichsweise langfristig entwickelte und etablierte Organisationsstruktur/Vereinskultur in den neuen Ländern
- wendebedingte Auflösung charakteristischer Engagementstrukturen im Osten (Strukturen waren häufig betrieblich/ institutionell gebunden).

4. Neue Begrifflichkeiten: Vom Ehrenamt zum Freiwilligenengagement

Befasst man sich mit dem Thema des freiwilligen Engagements, so bietet es sich in der Weiterbildung an, über die Bandbreite an *aktuellen Begrifflichkeiten* zu informieren und nachzudenken: Ehrenamt - traditionelles/ altes/ neues/ modernes Ehrenamt – Freiwilligenarbeit – Freiwilligentätigkeit – freiwilliges Engagement – bürgerschaftliches Engagement – Bürgerarbeit – „volunteering“ (vgl. BMFSFJ 2005).

Gegenwärtig ist festzustellen, dass sich die Begriffe *Freiwilliges Engagement* bzw. *Bürgerschaftliches Engagement* weitgehend durchgesetzt haben. Sie umreißen ein umfangreiches Spektrum von Mitwirkungsformen, in denen sich Engagierte in das kulturelle, soziale und politische Geschehen mit einbringen (Burmeister 2002a).

„Bürgerschaftliches Engagement erschöpft sich nicht in traditionellen ehrenamtlichen Tätigkeiten in sozialkaritativen Einrichtungen und Diensten, sondern beinhaltet die ganze Vielfalt Gemeinwohl orientierten Engagements, das von Aktivitäten in Initiativgruppen, über das Engagement in Vereinen, Parteien und Gewerkschaften bis hin zu Vorstandstätigkeiten in gemeinnützigen Wirtschaftsbetrieben reicht. Dieses Gemeinwohl orientierte, freiwillige und unentgeltliche Engagement umfasst sowohl die Beteiligung an politischen Entscheidungen, sei es in Bürgerinitiativen und Beiräten sowie an „Runden Tischen“, als auch konkrete

Leistungsbeiträge bei der Erledigung öffentlicher Aufgaben und Anliegen, so zum Beispiel in selbst organisierten Kindergruppen oder in Trägervereinen von Sportstätten“ (Backhaus-Maul et al 2003, S. 293 f.).

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Meine Erfahrungen als Ehrenamtler

In einer ersten gemeinsamen Gesprächsrunde berichten Engagement erfahrene Teilnehmer von ihren ehrenamtlichen Aktivitäten. Um die (erwartbare) Vielfalt möglichst anschaulich zu machen und für anschließende Diskussionen festzuhalten, bietet sich die Metaplan-Methode an. Die Teilnehmer stellen auf Karten ihre Tätigkeitsfelder dar und kommen so in einen informellen Austausch miteinander.

Fragen zur Orientierung:

- In welchem Bereich/ Bereichen bin ich/ war ich früher ehrenamtlich tätig?
- Wo und für wen engagiere ich mich gegenwärtig?
- Wie sehen meine konkreten Aktivitäten aus?

Weiterführend ist es von Interesse, den Wandel des Ehrenamtes zum Thema im Kurs zu machen. Insbesondere Teilnehmer, die bereits über einen längeren Zeitraum ehrenamtlich tätig sind, könnten Veränderungen wahrgenommen haben, die sich im Freiwilligensektor vollziehen. Sie äußern sich zu folgenden Fragen:

Welche Veränderungen gibt es im lokalen Freiwilligenbereich?
Gibt / Gab es Veränderungen in meiner ehrenamtlichen Arbeit?

senior*Trainer*innen als Konkurrenten und „Arbeitsplatzvernichter“?

Erfahrungen aus der Praxis des bürgerschaftlichen Engagements und Diskussionen im gesellschaftspolitischen Umfeld bzw. in den Medien zeigen, dass uneigennütziges, freiwilliges Engagement nicht immer eindeutig gut geheißen wird. Freiwillige, die aus „besten Absichten“ handeln, können als Konkurrenten am Markt wahrgenommen werden, die ihre Leistungen „unter Preis“ bzw. umsonst

verkaufen und beim Arbeitsplatzabbau geradezu mitwirken… Auch ältere Mitbürger, die in Rente / Pension sind, oder *senior*Trainer*innen*, die ihr Erfahrungswissen Dritten zur Verfügung stellen wollen, können sich Situationen gegenüber sehen, in denen sie sich in dieser Hinsicht „rechtfertigen" sollen.

In der Kursarbeit können sich die Teilnehmer mit dieser gleichsam *ethischen Frage ihres Handelns* als *senior*Trainer*innen* z. B. anhand der folgenden Situation befassen:

In der örtlichen Presse wird ein Artikel mit der Überschrift *„Ehrenamt vernichtet Arbeitsplätze"* veröffentlicht, in dem über folgenden Sachverhalt berichtet wird:

Ehemalige Handwerker - vor allem Zimmerleute und Tischler -, die seit einigen Jahren berentet sind, haben es sich zur Aufgabe gemacht, unentgeltlich bzw. gegen Erstattung der Materialkosten kinderreiche Familien beim Bau ihrer Häuser zu unterstützen. Sie reisen im Landkreis herum und erbringen ihre Arbeiten nur für solche Familien, die sich sonst ein eigenes Häuschen auf keinen Fall leisten könnten. Die Mitglieder der Gruppe prüfen den jeweiligen Bedarf ausführlich und sie ziehen auch nur los, wenn sie alle „Lust zu arbeiten haben" und ihren Zeitplan selber bestimmen können. Natürlich wird diese Hilfeleistung gern angenommen, und die Gruppe ist sehr gefragt.

Bereits in der Vergangenheit hat es allerdings schon mehrfach Kritik an der Gruppe gegeben, da sie mit ihrer Hilfeleistung eine Konkurrenz zu den ansässigen Handwerksfirmen bildet, die ihre Arbeit nicht so „unter Wert" verkaufen können und das Argument der gut gemeinten und uneigennützigen Hilfeleistung nicht akzeptieren können.

Mit Hilfe einiger aufgeschlossener Bürger bzw. mit Unterstützung einer örtlichen Agentur für Bürgerengagement wenden sich die „Parteien" an zwei *senior*Trainer*innen*, die einen guten Ruf am Ort haben, um in diesem Konflikt zu moderieren. Man einigt sich auf die Form des „Runden Tisches" mit verschiedenen Interessenvertretern, um in einer sachlichen Atmosphäre Vorurteile und Fehleinschätzungen zu entkräften.

Es werden Vertreter der Handwerkskammer, der Kommune, zweier ortsansässiger Firmen, der Lokalpresse sowie eines Wohlfahrtsverbandes eingeladen, die sich z.B. mit den folgenden Positionen auseinandersetzen:

„Ehrenamtler vernichten Arbeitsplätze“
„Schwarzarbeit unter dem Deckmantel Ehrenamt“
„Was tut der Staat gegen Billigkonkurrenz aus dem Ehrenamt?“

Aufgabe für die Kursgruppe:
Die Teilnehmer setzen sich mit den dargestellten Positionen auseinander. Dies kann in Kleingruppen erfolgen oder auch in einer pro und contra Runde. Im Ergebnis könnte ein Artikel – eine Richtigstellung bzw. ein Kommentar für das Lokalblatt verfasst werden.

Engagement Ost – Engagement West: zwei Welten?

Der Freiwilligensurvey 2004 (vgl. BMFSFJ 2005) gibt an, dass es in den neuen Bundesländern ca. 6 % weniger Engagierte als in den alten Bundesländern gibt (vgl. oben). Genauere Daten und Gründe hierfür könnten genauer angesehen und diskutiert werden. Als Überblick eignet sich eine Tabelle zum *Umfang des freiwilligen Engagements in den neuen Ländern* (Teil C). - Zusätzlich bietet der Reader ein Hintergrundpapier zu *Erklärungsansätzen für die Unterschiede im Engagement zwischen den alten und den neuen Bundesländern* an.

Weiterführende Hinweise

🕮
- ISAB (Hrsg.) (2001): Die Freiwilligen: das Sozialkapital des neuen Jahrtausends. Förderpolitische Konsequenzen aus dem Freiwilligensurvey 1999. Berichte aus Forschung und Praxis, Nr. 17. Köln. Leipzig.
- Backhaus-Maul, Holger et al. (Hrsg.) (2003): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potenziale und Perspektiven. Opladen.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. München.

6. Baustein: Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement

1. Einführung

Vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen im Freiwilligensektor ist auch die Entwicklung *neuer Wege und Instrumente der Engagementförderung* mit einer beachtlichen Vielfalt von Organisationsformen zu beobachten. Lokal oder regional tätige Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Kontakt- und Koordinationsstellen für Selbsthilfe und/oder Freiwilligenengagement sowie vergleichbare Infrastrukturen (auch: Netzwerke), die unter dem Begriff *Agenturen für Bürgerengagement* gefasst werden können, haben sich bundesweit teils in Abgrenzung teils in Zusammenarbeit mit anderen wohlfahrtsstaatlichen Trägern und Einrichtungen durchgesetzt.

Bei allen lokalen Verschiedenheiten zeigen diese Agenturen Gemeinsamkeiten in ihrem Selbstverständnis, da sie bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfebereitschaft sowie die Verbindung der Beteiligten und Akteure ermöglichen, untereinander fördern wollen und sich hierfür als Anlaufstellen für interessierte Bürger, Gruppen / Vereine und als Partner für lokale Akteure verstehen (Braun 1999, S. 207 f.). Je nach personellen und sächlichen Möglichkeiten und Grenzen informieren, beraten und unterstützen sie interessierte Bürger, Gruppen und Projekte, organisieren Veranstaltungen und bieten eine Engagement unterstützende Öffentlichkeitsarbeit für anfragende Nutzer.

Sie stellen somit auch für individuell operierende *senior*Trainer*innen* bzw. *senior*Kompetenzteams wichtige Knotenpunkte dar, mit deren Hilfe und Know-how sie ihre begleitenden, planenden, koordinierenden oder Netzwerk bezogenen Vorhaben zunächst in der Erfahrungsphase und dann nach dem Abschluss der Weiterbildung durchführen können.

Auch die Agenturen für Bürgerengagement sind im Sinne des vorliegenden Konzeptes als Partner der Weiterbildung für die Kursarbeit anzusehen – und nicht erst als „Abnehmer“ von „fertigen“ *senior*Trainer*innen*. Die Mitarbeiter/innen können ihre professionellen Kompetenzen und ihre Erfahrungen aus der lokalen Engagement- und Selbsthilfeförderung in die Weiterbildung einbringen und als Referenten die Rollenfindung bzw. Kompetenzerweiterung der Kursteilnehmer maßgeblich begleiten.

Kursleiter und Mitarbeiter aus Agenturen finden zur inhaltlichen Vorbereitung dieses Bausteins vertiefende Beiträge auch im „Leitfaden“ zur Tätigkeit von Agenturen für Bürgerengagement (Bischoff; Braun; Olbermann 2005).

2. Methodische Empfehlungen

Das Thema Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement kann im Kurs gleichermaßen erfahrungsbezogen und systematisch bearbeitet werden. Es ist davon auszugehen, dass einige Kursteilnehmer diesen Einrichtungstypus vom Hörensagen kennen und zum Beispiel Vorwissen oder eigene Erfahrungen mit einer Agentur als interessierter Bürger am Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“, als ehrenamtlich Tätiger in einem Verein oder als Mitglied einer Selbsthilfegruppe einbringen können.

In diesem Baustein werden über erfahrungsbezogene Anschlüsse hinaus die beispielhafte Darstellung und Erörterung von (verschiedenartigen) Konzeptionen und Arbeitsweisen der Agenturen für Bürgerengagement im Mittelpunkt stehen. Mitarbeiter aus (örtlichen) Agenturen informieren über die Kernbereiche ihrer Tätigkeit und - soweit möglich - werden engagierte (ältere) Bürger aus Initiativen / Vereinen oder aktive *senior*Trainer*innen* hinzukommen, um mit den Kursteilnehmern über Unterstützungsformen für das bürgerschaftliches Engagement (Älterer) zu diskutieren.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Unterstützung ehrenamtlichen / bürgerschaftlichen Engagements „in meiner Kommune“

Die Kursteilnehmer befassen sich mit der Frage, welche Formen der Unterstützung ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagements sie kennen und/oder selber erlebt haben. Sie tragen die ihnen bekannten Formen zusammen: z.B. das Fortbildungsangebot zum Übungsleiter oder Trainer durch den Sportverband, die Bereitstellung von Aufwandsentschädigungen oder Erstattung von Auslagen („Schuhsohlengeld“) durch ihren Verein, in dem sie Mitglied sind bzw. früher waren, die finanziellen oder ideellen Spenden von „Gönnern“, die gezielt ehrenamtlich getragene Aktivitäten oder wiederkehrend „zu Weihnachten“ die Arbeit

„ihres“ Vereins bzw. „ihrer“ Gruppen uneigennützig unterstützt haben, usw. Sie bringen auch Beispiele für Sachleistungen, die sie - etwa vermittelt durch „ihren“ Wohlfahrtsverband – zur Ausstattung und Unterstützung ihrer regelmäßigen Aktivitäten erhalten haben, und die Teilnehmer berichten ggf. über die Unterstützung, die sie oder andere vielleicht schon einmal von einer „Agentur für Bürgerengagement“ zum Beispiel bei der Suche nach neuen Mitgliedern in der Selbsthilfegruppe bzw. für die Öffentlichkeitsarbeit der Bürgerinitiative XY erhalten haben.

Die Teilnehmer verständigen sich hierbei über ihre Erfahrungen („Erfahrungsaustausch“) und nehmen die Verschiedenartigkeit von Unterstützungsformen zur Kenntnis. Sie nehmen wahr, dass sich die Formen der Unterstützung und der „Anerkennungskulturen“ wandeln (können) und erörtern die Voraussetzungen, unter denen Bürger wie Gruppen / Initiativen überhaupt in den Genuss von Unterstützungsleistungen kommen können. Sie werden in diesem Zusammenhang feststellen, dass Unterstützungsformen von Kommune zu Kommune, von Verein zu Verein etc. verschieden sind.

Was tun Agenturen für Bürgerengagement „in meinem Umkreis“?

Die Kursteilnehmer tragen zusammen, an welchen Orten (Stadt, Landkreis, Bundesland …) es Agenturen für Bürgerengagement (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Kontaktstellen für Selbsthilfe, Bürgerbüros, „Netzwerke“ etc.) gibt und was diese Einrichtungen bzw. Büros ihrer Meinung nach tun.

Sie erhalten dazu vorab Informationen über Agenturen aus ihrem Umkreis in Form von Informationsbroschüren, -zeitungen / -flyern, (Monats-)Programmen, Zeitungsausschnitten etc., die sie gemeinsam lesen und miteinander vergleichen. Informationen dieser Art sind mit Hilfe von Suchmaschinen auch aus dem Internet beschaffbar.

Die Teilnehmer richten bei der Sichtung der Materialien ihre besondere Aufmerksamkeit nach den gemeinsamen Kernaufgaben dieser Agenturen, nach Unterschieden in den Aufgabenprofilen und bei der Ausstattung bzw. den (personellen) Kapazitäten. Dabei werden Vermutungen darüber geäußert - und mit ggf. anwesenden Agenturmitarbeitern erörtert -, „warum es in manchen Gegenden, Landkreisen und Städten überhaupt keine Agentur gibt“.

Aufgabenprofile von Agenturen für Bürgerengagement

Im Mittelpunkt dieses Bausteins wird eine Veranschaulichung der Aufgabenprofile von Agenturen für Bürgerengagement stehen (vgl. Enquete – Kommission 2002, S. 298 ff). Dazu gehören Einblicke sowohl in die vielfältigen bürger- und gruppenbezogenen Unterstützungsleistungen als auch in die Rahmenbedingungen der Agenturarbeit. Da Agenturen sich gleichsam als Anlauf- und Kontaktstellen zwischen verschiedenen Beteiligten in einem Gemeinwesen verstehen, wird zudem die Frage nach einer Einbindung bzw. Vernetzung dieser Unterstützungsinfrastruktur mit anderen kommunalen Akteuren und Einrichtungen für die künftigen *senior*Trainer*innen* von Bedeutung sein.

Die folgenden *fünf Aufgabenbereiche* gehören - in Abhängigkeit von den teils sehr verschiedenen lokalen Kapazitäten - zum allgemeinen Profil einer Agentur für Bürgerengagement (Freiwilligenagentur, Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle[2]) dazu. Sie sind als Themenschwerpunkte für eine Vermittlung (Impulsvortrag mit Beispielen) - durch Agenturmitarbeiter präsentiert – geeignet:

- *Aktivieren und Unterstützen von (interessierten) Bürgern durch Information, Beratung und Vermittlung*
- *Initiieren von neuen und Unterstützen / Vernetzen von bestehenden Gruppen / Initiativen*
- *Beraten und Zusammenarbeiten mit lokalen Akteuren aus Verwaltung, Politik, Verbänden, Organisationen zur Förderung des lokalen Engagements*
- *Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des freiwilligen / bürgerschaftlichen Engagements und der Selbsthilfe*
- *Sächliche, räumliche, technische Serviceleistungen für Bürger und Gruppen / Initiativen.*

*Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement für ältere Menschen bzw. senior*Trainer*innen*

Ergänzend zu dem Abschnitt über die allgemeinen Aufgaben der Agenturen eignet sich dieser Baustein insbesondere dazu, die Rolle von (örtlichen) Agenturen bei der Erschließung des Erfahrungswissens Älterer vorzustellen. Insbesondere

[2] Über systematische *Unterschiede* zwischen den verschiedenen Typen von Agenturen vgl. BMFSFJ 2002. Freiwilligenagenturen in Deutschland. Berlin, S. 32 ff.

Agenturen, die sich am Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ beteiligt haben, können die Bearbeitung dieses Themas durch Darstellung ihres hierauf bezogenen Aufgabenprofils ergänzen (Input mit Gespräch zwischen Agenturmitarbeitern, *senior*Trainer*innen*, Kursteilnehmern, Mitgliedern aus Gruppen / Initiativen):

*„Gewinnung von Älteren für die senior*Trainer*innen-Weiterbildung*

Die Aufgabe besteht in der Gewinnung von interessierten Älteren, die bereit sind, sich in den Bildungseinrichtungen zu *senior*Trainer*innen* weiterbilden zu lassen und als Multiplikatoren das freiwillige Engagement in ihrer Kommune auf vielfältigen Wegen und in neuen Verantwortungsrollen zu unterstützen.

*Unterstützung der senior*Trainer*innen bei der Rollenwahrnehmung*

Die Unterstützung der *senior*Trainer*innen* bei der Entwicklung und Wahrnehmung ihrer neuen Verantwortungsrolle ist eine wichtige Aufgabe. Hierzu gehört ihre Begleitung während der Weiterbildung. Die Unterstützung beim Zugang zu Initiativen, Vereinen und Gruppen, in die sie ihr Erfahrungswissen einbringen können, und die Beratung bei der Erschließung und Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder. In diesem Zusammenhang ist es Aufgabe der Agenturen, den Erfahrungsaustausch und die Selbstorganisation der *senior*Trainer*innen* – auch zu *senior*Kompetenzteams – zu fördern.

*Öffentlichkeitsarbeit für die senior*Trainer*innen*

Um die Öffentlichkeit für die Erprobung und Schaffung neuer Verantwortungsrollen für Ältere und die Bekanntmachung der *senior*Trainer*innen*-Weiterbildung bei Seniorinnen und Senioren zu sensibilisieren, beteiligen sich die Agenturen an der Öffentlichkeitsarbeit.

Weiterführende Hinweise

🕮

◆ Bischoff, Stefan; Braun, Joachim; Olbermann, Elke (Hrsg.) (2005): Leitfaden für die Gewinnung und Begleitung von *senior*Trainer*innen* durch Agenturen für Bürgerengagement (ISAB-Berichte zur Forschung und Praxis; Nr.90). Leipzig.
◆ Braun, Joachim (1999): Bürgerliches Engagement älterer Menschen. Stuttgart.
◆ Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“(2002): Bericht: Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft (Schriftenreihe der Kommission; Band 4). Opladen.
◆ BMFSFJ (2002): Freiwilligenagenturen in Deutschland. (Band 227). Berlin.

7. Baustein: Kontakt, Gespräch und Moderation

1. Einführung

In der Weiterbildung älterer Menschen zu *senior*Trainer*innen* wird von der Annahme ausgegangen, dass sie sich häufig in sozialen Situationen befinden werden, in denen Fähigkeiten zur „richtigen“ Kontaktgestaltung, Gesprächsführung und Moderation nützlich sind. So zeigen Erfahrungen bereits tätiger *senior*Trainer*innen*, dass sie regelmäßig Kontakte zu neuen Partnern, Initiativen und Gruppen herstellen, Gespräche führen, in schwierigen Gesprächssituationen beraten und gefragt werden, Lösungsvorschläge anzubieten. Sie moderieren Veranstaltungen und sind gelegentlich gefordert, auch das eigene Auftreten und die Wirkung auf andere auf den Prüfstand stellen.

Zu den gleichermaßen fachlichen u n d sozialen Kompetenzen, die in der Weiterbildung thematisiert werden können, gehören:

a) (Erst-) Kontakte aufnehmen und gestalten
b) Sich und andere wahrnehmen
c) Gespräche führen / steuern
d) (Gruppen-) Situationen moderieren

2. Methodische Empfehlungen

Im Folgenden werden ausgehend von (Fall-) beispielen, die sich auf soziale Situationen aus dem bürgerschaftlichen Bereich beziehen, (Wahrnehmungs-) Instrumente und Techniken vorgestellt, die sowohl die Sensibilisierung der Teilnehmer als auch deren Know-how zur Steuerung bzw. Moderation für entsprechende Situationen fördern können.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

a) Aufnahme und Gestaltung von Kontakten

Die Kursteilnehmer werden mit einer Situation bekannt gemacht, die in verschiedenen Varianten in Kleingruppen, Partnerarbeit sowie im Plenum bearbeitet werden kann.

Der erste Kontakt – „Was kann schief gehen?“

Vor wenigen Wochen erst hat Frau M. die Weiterbildung zur *senior*Trainer*in* erfolgreich absolviert. Da ergibt sich bereits nach kurzer Zeit eine erste Aufgabe, ein Mitglied einer örtlichen Initiative bittet sie um Hilfe. Die Initiative will im Ort ein Netzwerk für die Betreuung von Kindern berufstätiger Eltern aufbauen und ist noch in der Gründungsphase. Von der Zusammenarbeit mit einer *senior*-Trainer*in* erhofft man sich Unterstützung beim Start des Projekts, insbesondere bei der Planung der Öffentlichkeitsarbeit. Voller Enthusiasmus bereitet sich Frau M. (ehemalige Journalistin) auf ihr erstes Treffen mit der Initiative vor. Da sie vor diesem Termin doch recht aufgeregt ist, bittet sie einen *senior*Trainer, Herrn S., sie zu begleiten.

Der erste Termin:
Frau M. verspätet sich um ca. eine halbe Stunde, sie hatte vorher einen wichtigen Termin, Herr S. ist bereits anwesend. Nach gemeinsamer Begrüßung stellen sich beide vor. Sie berichten von ihrem beruflichen Werdegang und schildern die Weiterbildung zum/zur *senior*Trainer*in.* Frau M. hat eine umfangreiche Materialsammlung zum Thema Öffentlichkeitsarbeit mitgebracht, die sie ausgiebig erläutert. Herr S. ergänzt eigene Erfahrungen (er war einige Zeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit tätig gewesen), und beide unterbreiten ausführliche „Patentrezepte“ für einen ersten öffentlichen Auftritt der Initiative. Der von ihnen danach erwartete rege Austausch mit den Mitgliedern der Initiative bleibt nun jedoch aus und sie ernten nur Schweigen... Nach einer Weile verbleibt man so, dass sich jemand von der Initiative demnächst melden will, doch das passierte nicht.

Herr S. und Frau M. fragen sich: „Was ist schief gelaufen?“ Sie überlegen weiter, wie man den Kontakt noch einmal herstellen und anders gestalten könnte.

Variante A
In Kleingruppen wird zunächst überlegt und zusammengestellt, warum die Beiden „Schweigen geerntet haben“ und was bei diesem Erstkontakt zwischen Beratern und Initiativenmitgliedern „schief gelaufen sein könnte.

In einem zweiten Schritt wird die Aufgabe verallgemeinert und es wird überlegt, was im Allgemeinen „bei einem ersten Kontakt“ zwischen Gruppe und Berater schief gehen könnte. Dazu können Vorschläge für „das erste Treffen“ aus Sicht von *senior*Trainer*in* und einer Initiative gesammelt werden.

Anschließend gibt es Vorschläge zur Wiederaufnahme des Kontaktes und Gestaltung eines neuen Treffens.

Zur Orientierung:

- Was spielt bei einer ersten Begegnung zwischen den(ehrenamtlich tätigen) Mitgliedern einer Gruppe und einem außen stehenden Berater eine Rolle?
- Wie bereitet „man“ sich auf ein erstes Treffen vor?
- Was sollte „man“ bei einem ersten Treffen vermeiden und worauf besonders achten?

Im Anschluss empfiehlt sich eine kurze Plenumsrunde, die wichtige Aspekte für die Gestaltung von Kontaktaufnahmen und ersten Gesprächen noch einmal benennt. (Vorbereitung: u.a. Teilnehmerkreis, Anliegen, Ausstattung und Organisation, Tagesordnung, Zeitrahmen).

Variante B
Von der Kursleitung gibt es eine knappe Schilderung zur Situation der Initiative. In Kleingruppen bereiten sich die Teilnehmer aus Sicht der beiden *senior*Trainer*innen* auf das erste Treffen vor. Jede Gruppe präsentiert ihr Ergebnis, woraufhin sich das Plenum für eine gemeinsame Auswertung anbietet. Interessant wäre auch die Gegenüberstellung des ersten Termins mit einem nachfolgenden.

Variante C
Die geschilderte Situation könnte so oder ähnlich spielerisch dargestellt werden. Möglich ist, dass die Kursleitung in die Rolle der *senior*Trainer schlüpft, vielleicht gibt es auch Teilnehmer, die sich diesen Part mit kurzer Vorbereitungszeit zutrauen. Die Auswertung kann nach den beschriebenen Kriterien erfolgen.

b) Selbst- und Fremdwahrnehmung

Der Erfolg und die Anerkennung von *senior*Trainer*innen* wird nicht zuletzt davon beeinflusst, wie viel „Fingerspitzengefühl“ und Einfühlungsvermögen sie für unterschiedliche soziale Situationen mitbringen, in denen sie gefragt sind und um Unterstützung gebeten werden. Ein sensibler Umgang mit sich selbst und anderen schließt das Wissen darüber ein, wie man auf andere wirkt und von ihnen wahrgenommen wird / werden könnte.

Zur Veranschaulichung und Bewusstmachung der eigenen Wahrnehmung bietet sich die Arbeit mit dem *„Johari – Fenster“* an. Es kann als eine geeignete Möglichkeit eingeführt werden, anhand derer Selbst- und Fremdwahrnehmung erfahrbar und geübt werden kann. Da es insbesondere in der Arbeit mit und für Gruppen einsetzbar ist, hat es für angehende *senior*Trainer*innen* in der Weiterbildung und für ihre zukünftige Praxis Relevanz. Für eine vertiefende Bearbeitung dieses Themas wird eine Übungsfolge empfohlen. Die Teilnehmer üben sich in Selbst- und Fremdeinschätzung, indem sie Eigenschaften realer und fiktiver Personen wahrnehmen, beschreiben und sich darüber bewusst werden, was sie an anderen beeindruckt und wie man aufeinander wirkt.

Das Johari - Fenster

Das Johari – Fenster, benannt nach den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham, gilt als Modell, das einen Vergleich von Selbst – und Fremdwahrnehmung zulässt. Es ermöglicht die Darstellung von Veränderungen hinsichtlich der Wahrnehmung von (interpersonalen) Beziehungen.

Gezeigt wird, dass es Verhaltensweisen gibt, bei denen unbeabsichtigte Mitteilungen zur eigenen Person gemacht werden, gleichzeitig jedoch große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben. Nur ein Bruchteil des Verhaltens einer Person, welches für eine soziale Situation relevant ist, wird eigentlich wahrgenommen. Wesentliche Aspekte sind nicht bekannt, bewusst oder zugänglich, weder von der Person selbst noch von anderen. Das Analyseschema ist anhand von Quadranten veranschaulicht, wobei A, B, C und D für die verschieden Formen der Wahrnehmung stehen.

A Bereich freien Handelns Mir und anderen bekannt	**B** Bereich „Blinder Fleck“ Anderen bekannt
C Bereich des Verbergens Nur mir bekannt	**D** Bereich des Unbewussten Mir und anderen nicht bekannt

Das Johari – Fenster kann sowohl auf Einzelpersonen, als auch auf Gruppen und Teams angewendet werden. Es unterscheidet die Interaktionen zwischen Gruppenmitgliedern nach Bewusstseins- und Bekanntheitsgrad von Motivation, Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen.

Anwendung findet es beim Feedback, für die Kommunikation innerhalb der Gruppe und für Beziehungen zwischen verschiedenen Gruppen (vgl. Hildebrandt 1996).

Sich selbst und andere wahrnehmen

A: Bei der folgenden Aufgabe, die ein positiv eingeschätztes Gruppenklima erfordert, üben sich die Kursteilnehmer darin, sich selbst und ihr Gegenüber wahrzunehmen bzw. einzuschätzen; ein gutes Maß an Sensibilität und Fingerspitzengefühl ist hier gefragt. Zunächst wird auf Kärtchen folgende Frage beantwortet:

- Wie wirke ich auf andere?

Im Anschluss finden sich Paare zusammen. Jeder hält schriftlich fest:

- Was denke ich (glaube ich), was ich zum Gruppenklima beitrage?
- Was möchte ich zu einem guten Gruppenklima beitragen?

Die Paare tauschen sich untereinander aus und gleichen ihre Einschätzungen miteinander ab.

B: In einem weiteren Schritt bietet sich ein Anschluss an die vorausgegangene Übung „Der erste Kontakt – was kann schief gehen“ an. Die Teilnehmer versuchen, sich in die Situation der Mitglieder der Initiative zu versetzen, die um Hilfe angefragt hat. Dabei ist das Verhalten von Frau M. und Herrn S. von besonderem Interesse.

Sie beantworten folgende Fragen:

- Wie habe ich Frau M. und Herrn. S. in dieser Situation wahrgenommen?
- Über welche Eigenschaften verfügen beide, wie könnte man sie beschreiben?
- Wie wirken sie auf andere Menschen?

In freundlicher Gesprächsrunde können die Beobachtungen ausgetauscht werden.

c) Gespräche führen

„Der Erfolg der *senior*Trainer*innen* bei der Beratung, der Weitergabe von Erfahrungswissen sowie im aktiven Gestalten des Gemeinwesens ist ganz wesentlich von gelingender Kommunikation und kompetenter Gesprächsführung abhängig. Eine Auseinandersetzung mit grundlegenden Einsichten der Kommunikationstheorie ist aber auch nützlich für die Klärung des Selbstverständnisses der *senior*Trainer*innen*, für die Entwicklung eines charakteristischen, eigenen Kommunikationsstils“ (Knopf 2002).

Gesprächssituationen bergen Risiken: so soll es beispielsweise bei einem gemeinsamen Gesprächstermin um Sachfragen gehen, doch aus zunächst unerklärlichen Gründen kommt kein vernünftiges und konstruktives Gespräch zustande. Man verliert sich in Formalien, im Streit um Zuständigkeiten und persönliche Befindlichkeiten.

Für einen Einstieg in dieses Thema sind im Folgenden einige schwierige Gesprächssituationen vorgestellt, die erfahrungsgemäß in der Praxis von *senior*-

Trainer*innen* auftreten können. Die Bearbeitung kann sowohl in Gruppen- und Partnerarbeit als auch im Plenum erfolgen.

Schwierige Kommunikation

Das *senior*Trainer*innen*-Team, zu dem auch Frau M. und Herr S. gehören, hat erneut eine Bitte um Unterstützung bekommen. Ein langjährig existierender örtlicher Verein beklagt enormen Mitgliederschwund. Der ehrenamtlich tätige Verein engagiert sich bei der Verbrechensprävention Jugendlicher und arbeitet mit Polizei, Jugendamt, Schulen und anderen Vereinen eng zusammen. Man plant, mit neuen Konzepten und Ideen auch neue Mitglieder zu gewinnen, ist sich in der Strategie aber noch uneinig. In einem ersten Termin mit *senior*Trainer*innen* soll es um eine Art Bestandsaufnahme gehen, in der Ressourcen aber auch Probleme benannt werden. Zwei *senior*Trainer*innen* wurden hierzu eingeladen, kannten jedoch weder Tagesordnung noch Zusammensetzung der Runde.

Das erste Treffen, zu dem die *senior*Trainer*innen* Herr L. und Herr P. gemeinsam erschienen, verlief recht chaotisch. Beide stellten sich vor, was jedoch in allgemeinen Gesprächen unterging. Die Vereinsmitglieder trudelten nach und nach ein, es blieb sehr unruhig. Ein vorbereiteter Beitrag eines Mitglieds zur personellen Situation des Vereins beschäftigte sich fast ausschließlich mit privaten Querelen Einzelner und wurde zunehmend unsachlich. Daraufhin kam es zu Auseinandersetzungen mit Anwesenden, die schließlich laut schimpfend den Raum verließen. Herr P. versuchte, sich Gehör zu verschaffen, scheiterte jedoch daran, da gerade eine Pause vorgesehen war. Die Diskussion zog sich bereits über zwei Stunden hin, und ein Ende war nicht absehbar. Einige lasen mittlerweile Zeitung, andere besprachen Privates. Um die Sache ging es schon lange nicht mehr. Der Termin endete am späten Abend ohne Ergebnis, dabei mit umso mehr Frustration auf Seiten der Beteiligten.

Herr P. und Herr L. fragten sich im nach hinein, ob sie an der Situation etwas hätten ändern können. Dazu schien zunächst eine Analyse dieses Treffens notwendig.

Die Kursteilnehmer finden sich zu zweit oder in Kleingruppen zusammen und analysieren die dargestellte Situation auf Störquellen. Im Anschluss wird überlegt, wie man diese Störungen hätte verhindern oder zumindest abmildern können.

Ein Arbeitsblatt „Schwierige Kommunikation“ bietet mit ausgewählten Situationen, in denen die Kommunikation gestört ist, zusätzlich Orientierung (siehe Teil C):

- Die Diskussion kommt nicht in Gang
- Die Diskussion ufert aus
- Zwischenrufe
- Nachlassende Konzentration

Die Teilnehmer überlegen, welche Lösungsansätze sie in der jeweiligen Situation (bezogen auf den geschilderten Fall) empfehlen würden. Hier bietet es sich an, eigene (ehrenamtliche) Erfahrungen zu berücksichtigen. Im Anschluss kann die Kursleitung die bereits vorbereiteten Lösungsvorschläge im Plenum präsentieren; den Teilnehmern werden diese mit dem Hintergrundpapier „Lösungsvorschläge“ (siehe Reader) zur Verfügung gestellt.

Gestörte Kommunikation in der Gruppe: „Freiwilligentag in Unterberg“

Für *senior*Trainer*innen* sind auch Situationen denkbar, in denen sie von dem „Kommunikationsproblem“ der Beteiligten wissen und sich auf die Begleitung von Kommunikationsprozessen in einer Gruppe einlassen.

Im Folgenden wird dazu eine weitere Situation dargestellt, die bevorzugt in Kleingruppen bearbeitet werden kann, weil es um unterschiedliche Ideen und Ansätze geht, ein bevorstehendes Gespräch vorzubereiten und dabei die Erfahrungen und das Wissen des Einzelnen einzubringen.

Vor einigen Wochen gab es die Bitte an das *senior*Trainer*inner*-Team, die örtliche Projektgruppe, die wie jedes Jahr den „Freiwilligentag Unterberg“ organisiert, bei der Vorbereitung zu unterstützen. In der Projektgruppe wird ausschließlich ehrenamtlich gearbeitet: dabei sind ein Vertreter aus dem kommunalen Kulturbereich, drei Vertreter der Bürgerschaft und ein Mitglied des örtlichen Seniorenbeirats. Zur Vorbereitung des Freiwilligentages sind alle Bürger, die sich freiwillig engagieren, aufgerufen, ihre Ideen und Aktivitäten vorzustellen und hierdurch auch andere einzuladen, mitzumachen. Es geht darum, konkrete Projekte vor Ort kennen zu lernen, miteinander ins Gespräch zu kommen, Kontakte zu knüpfen und Mitstreiter zu finden.

Es gab bereits ein Vorab - Treffen mit einem Mitglied der örtlichen Projektgruppe (Frau S.) und einem *senior*Trainer. Frau S. aus der Bürgerschaft schilderte, dass die Situation dieses Jahr ziemlich schwierig sei, da es nach dem letzten Freiwilligentag internen Streit in der Projektgruppe gegeben hatte. Es gab untereinander Vorwürfe der Profilierung, Unzuverlässigkeit und des Alleingangs einzelner Mitglieder. Man wolle zwar dieses Jahr in der Sache wieder zusammen arbeiten, doch das Klima sei noch angespannt und „die Kommunikation" sozusagen gestört. Deswegen wünsche man sich kompetente Unterstützung von außen, in diesem Fall von einem *senior*Trainer. Der Vorschlag ist von Frau S. selbst gekommen, da sich das *senior*Trainer*innen* - Team bereits in der Bürgerschaft vorgestellt hat und man sich daher kennt. Es wird ein gemeinsamer Termin mit allen Mitgliedern der Projektgruppe für einen Donnerstagabend vereinbart.

In Gruppen mit zwei bis drei Teilnehmern wird überlegt, wie sich die *senior*Trainer*innen* auf diesen ersten Termin mit der Projektgruppe vorbereiten kann. Erarbeitet wird eine möglichst genaue Strategie zum Vorgehen im Gespräch, was dabei wichtig ist und welche formalen „Anker" (z. B. Tagesordnung, Protokoll) man nutzen will. Zur Orientierung folgende Fragen:

- Wie bauen wir eine Gesprächsbeziehung auf (einschließlich Vorstellungsrunde)?
- Welche Untersterstützung können / wollen wir anbieten?
- Wie finden wir heraus, ob und welche(s) Kommunikationsproblem(e) besteht/en?
- Wie gehen wir vor, um den Gruppenmitgliedern eine Lösung des Problems zu ermöglichen?
- Wie schließen wir das Gespräch ab?

*Pro und Contra: „Eine neue Elite: senior*Trainer*innen"*

Die Praxis bereits tätiger *senior*Trainer*innen* hat gezeigt, dass es gelegentlich noch Unklarheiten darüber gibt, wer sie sind und was sie tun. In diesem Zusammenhang wird die Frage gestellt, wodurch sich *senior*Trainer*innen* von anderen freiwillig tätigen Menschen unterscheiden (vgl. auch 2. Baustein). Im Folgenden wird eine Situation geschildert, die das beschriebene Problem in den Blick nimmt und dazu anregen soll, sich mit Äußerungen dieser Art auseinander zu setzen und darauf vorbereitet zu sein.

Situation:
Eine Initiative in der Kommune „Wohnen im Alter – gemeinsam statt einsam“, die sich im Bereich altersgerechtes Wohnen engagiert, möchte Sie als *senior*-Trainer*innen*-Team kennen lernen. Man möchte schauen, ob es vielleicht Projekte gibt, für die man gemeinsam aktiv werden kann. Einige kennen sich bereits von anderen Aktivitäten, z.B. dem Freiwilligentag in der Stadt, aber es gab bis dahin noch keine Idee für eine Zusammenarbeit.

Während eines gemeinsam vereinbarten Termins stellen sie sich als Vertreter Ihres *senior*Trainer*innen*-Teams zu Dritt bei der Initiative als *senior*Trainer*innen* vor. Es sind mehrere hauptamtliche und auch ehrenamtliche Mitarbeiter der Initiative anwesend, denen sie erklären, in welchen Bereichen sie die Initiative unterstützen könnten, z. B. bei Verhandlungen mit Bauträgern, Gesprächen mit Seniorenwohnheimen usw. In ihrem Team ist eine ehemalige Architektin und ein Bauingenieur, die sich gemeinsam in diesem Bereich engagieren will.

Sie erwähnen auch, dass sie alle vor kurzem eine Weiterbildung zum/zur *senior*-Trainer*in* absolviert haben. Bevor es zum Thema kommt, werden sie mit skeptischen Aussagen einzelner Mitarbeiter konfrontiert:

- „So eine Ausbildung hätte ich auch gern gehabt. Aber die gibt es wahrscheinlich nicht für jeden.“
- „Ich kann mir nicht vorstellen, dass sie uns mit Ihrem beruflichen Hintergrund und Ihrer *senior*Trainer*innen* - Ausbildung kostenlos unterstützen wollen.“
- „Wir arbeiten hier schon viele Jahre ehrenamtlich, und man ist mit unserer Arbeit bis jetzt immer sehr zufrieden gewesen. Glauben sie, Sie können besser beraten?“
- „Wir haben die Befürchtung, dass durch Ihr Engagement – hier und anderswo – hauptberufliche Stellen wegfallen...“
- „Ich habe gehört, dass sie schon im Projekt „X“ mitgearbeitet haben. Die hatten jemanden erwartet, der wirklich Ahnung von der Sache hat. Aber das ist meines Wissens völlig daneben gegangen.“

Es wird angeregt, diese Aussagen zum Gegenstand einer Pro – Kontra – Diskussion mit den Teilnehmern werden zu lassen. Es finden sich drei Gruppen zusammen:

Gruppe A Pro: Diese Gruppe argumentiert im Sinne der vorgegebenen Aussagen und stützt diese so gut wie möglich**.**

Gruppe B Kontra: Diese Gruppe argumentiert gegen die Aussagen und versucht die Skepsis so stichhaltig und sachlich wie möglich zu entkräften: Argumentation in eigener Sache!

Es gibt darüber hinaus eine ausgewiesene Gruppe von Beobachtern. Diese registriert die Diskussionspartner so genau und differenziert wie möglich nach folgenden Kriterien:

- Wird die Diskussion sachlich geführt?
- Welche Argumente kommen zum Einsatz?
- Treten die jeweiligen Diskussionsgruppen argumentativ geschlossen auf?
- Wie steht es um Körpersprache und Stimmeinsatz der Diskutanten?
- Wer überzeugt (nicht) und warum?

Die Gruppen bekommen ausreichend Zeit zur Vorbereitung und begeben sich dann in eine engagierte Diskussion miteinander. Im Anschluss ist eine Auswertung wichtig, die sich an den Beobachtungskriterien orientiert.

Die Themenzentrierte Aktion (TZI) nach Ruth C. Cohn

Zur Vertiefung des Themas bzw. bei entsprechendem Interesse eignet sich für alle Kursteilnehmer eine *Einführung in die Methode TZI (Themenzentrierte Interaktion),* die Regeln anbietet, um Gruppenkommunikation zu steuern. Bei der TZI handelt es sich um ein Modell der Gruppenarbeit, das durch die Gleichgewichtigkeit von Beziehungs- und Sachebene Prozesse des Lebendigen - Miteinander- Lernens ermöglichen will, in denen die Lernenden sowohl in ihren kognitiv - rationalen als auch in ihren emotional - sozialen Fähigkeiten ernst genommen und gefördert werden“ (Löhmer, Standhardt 1993, S. 13).

Bei der TZI – Methode handelt es sich nicht „nur“ um ein recht schnell nutzbares Können. Vielmehr wird von erfahrenen Anwendern darauf hingewiesen, dass zu dieser Methode gleichsam „eine Haltung“ gehört. Derjenige, der sie vermitteln möchte, wird wirksam sein, wenn er - für die Gruppenmitglieder erkennbar - „hinter dieser Methode steht“ und die Interventionen glaubhaft erscheinen.

Das Thema kann vorbereitend oder auch ergänzend für das Thema Moderation bearbeitet werden (siehe Reader). Die TZI beruht im Kern auf folgenden Annahmen:

Die existentiellen Postulate

- „Sei dein eigener chairman/ deine eigene chairwoman, sei die chairperson deiner selbst“
- „Beachte Hindernisse auf deinem Weg, deine eigenen und die von anderen. Störungen und Betroffenheiten haben Vorrang; ohne ihre Lösung wird Wachstum verhindert oder erschwert“.

1. Das Strukturmodell TZI

- Jede Gruppeninteraktion enthält vier Faktoren, die man sich bildlich als die Eckpunkte eines Dreiecks in einer Kugel vorstellen kann:
- das ICH (die Person und ihre Anliegen)
- das WIR (die Gruppe und ihre Interessen)
- das ES (das Thema oder die gemeinsame Aufgabe)
- der GLOBE (das Umfeld der Gruppe, natürliche Gegenwartsumgebung inklusive der Bedingtheiten durch Vergangenheit und Zukunftsaspekte)

2. TZI-Hilfsregeln (Kommunikationshilfen und Interventionstechniken)

- Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen.
- Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Sprich für dich selbst und vermeide das Interview.
- Sei authentisch und selektiv in deinen Kommunikationen. Mache dir bewusst, was du denkst, fühlst und glaubst, und überdenke vorher, was du sagst und tust.
- Halte dich mit Interpretationen von anderen so lange wie möglich zurück. Sprich stattdessen deine persönlichen Reaktionen aus.
- Beachte Signale aus deiner Körpersphäre, und beachte diese auch bei anderen Teilnehmern (ebd.).

d) Moderation

Für künftige *senior*Trainer*innen* wird es nützlich sein, über einen Fundus an Moderationstechniken zu verfügen, derer sie sich in verschiedenen Situationen bedienen können. Ob als Berater, Projektentwickler, Netzwerker oder Teamkoordi-

nator eines *senior*Trainer*innen*-Teams bzw. *senior*Kompetenzteams: die Praxis von *senior*Trainer*innen* ist in starkem Maße abhängig von gelingender Kommunikation.

In diesem Kursabschnitt können sowohl einen Überblick zu einzelnen Techniken und Grundelementen der Moderation gegeben als auch ausgewählte Übungen angeboten werden, wobei erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden kann, dass es unter den Teilnehmern bereits ein gewisses Know-how gibt, an das im Kurs angeschlossen werden kann.

1. Moderationstechniken – Wurzeln und Quellen
Die Kursleitung gibt zum Einstieg einen Überblick zum Thema:

- Der Begriff Moderation
- Moderation als Methode
- Rolle des Moderators

Die folgende Einheit beschäftigt sich mit den Grundelementen der Moderation und stellt einen Bezug zu korrespondierenden Techniken und Verfahren, wie TZI und Zukunftswerkstatt her.

2. Grundelemente der Moderationstechniken
Die Teilnehmer bearbeiten die „Grundelemente der Moderation“ anhand eines Arbeitspapiers (Teil C) in Einzelarbeit oder Paaren nach folgenden inhaltlichen Kriterien:

- Sammlung und Visualisierung von Ideen, Vorschlägen und thematischen Aspekten
- Ordnung und Clusterung von Themenbeiträgen
- Bewertung durch Punktfragen
- Planung von Maßnahmen

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden im Anschluss im Plenum vorgestellt, wobei Moderationstechniken (z. B. Visualisierung, Clusterung) ein erstes Mal ausprobiert werden können.

Zukunftswerkstatt

Abschließend kann auf die Zukunftswerkstatt hingewiesen werden. Auch dabei handelt es sich um eine (Moderations-) Methode, um Sach- oder Gruppenprobleme zu bearbeiten und die gemeinsame Suche nach Lösungen zu unterstützen. Sie eignet sich ebenfalls gut zur Vorbereitung von *senior*Trainer*innen*, da sie das Bewusstsein für kritisch-konstruktive Problemlösungswege schärfen kann. Die Methode Zukunftswerkstatt erfordert allerdings zusätzliche Zeit (z. B. Extratag). Ein Hintergrundpapier zur „Zukunftswerkstatt“ befindet sich im Reader.

Weiterführende Hinweise:

🕮

- Brinkmann, D. (2000): Moderne Lernformen und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Friedemann Schulz von Thun (1981): Miteinander reden 1. Reinbek.
- Kuhnt, B.; Müllert, N.R. (1997): Moderationsfibel Zukunftswerkstätten: verstehen - anleiten - einsetzen; das Praxisbuch zur sozialen Problemlösungsmethode Zukunftswerkstatt. Münster.
- Langmack, Barbara; Braune-Krickau, Michael (1993): Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen. Weinheim.
- Löhmer, Cornelia; Standhardt, Rüdiger (1993): TZI. Pädagogisch- therapeutische Gruppenarbeit nach Ruth C. Cohn. Stuttgart
- Seifert, J.W. (1999): Visualisieren, Präsentieren, Moderieren. Offenbach.
- Seifert, J.W. (1999a): Moderation & Kommunikation. Offenbach.
- Schmid, Peter F. (1973): Das beratende Gespräch. Die Phasen eines Gesprächs. Wien.

8. Baustein: Die Erfahrungsphase

Dieser Kursbaustein setzt sich zusammen aus drei Teilen: Der erste Teil beinhaltet die Formulierung einer eigenen ersten Engagementidee durch die Teilnehmer und die Absprache darüber, wie die Erfahrungsphase gestaltet werden soll. Der zweite Teil hat Empfehlungen zur Gestaltung der Erfahrungsphase zum Gegenstand. Der dritte Teil steht am Beginn des nächsten Weiterbildungsabschnittes und enthält die Auswertung der Erfahrungsphase.

Für die Organisation und Durchführung der Erfahrungsphase wird das Netzwerk, bestehend aus Agentur(en) und Bildungseinrichtung (Kern) sowie weiteren Akteuren (Gruppen, Initiativen, Vereine, erfahrene *senior*Trainer*innen*, ggf. andere Akteure aus Verwaltung und Verbänden) gemeinsam aktiv. Ihre Kooperationsmöglichkeiten werden im Folgenden an den entsprechenden Stellen beschrieben.

1. Teil: Zur Vorbereitung der Erfahrungsphase: Erste Engagementideen und Rollenprofile

Einführung

Im vorläufig letzten Abschnitt der Rollenannäherung geht es darum, dass die Teilnehmer eine erste Profilskizze ihrer persönlichen s*enior*Trainer*innen*-Rolle in Verbindung mit einer eigenen Engagementidee entwerfen, d.h. eines der vier Rollenprofile konkretisieren, das ihr Handeln in der Erfahrungsphase leiten soll.

Kurserfahrungen haben gezeigt, dass viele Teilnehmer zu diesem Zeitpunkt der Weiterbildung mehrere Engagementideen haben und verschiedene Rollenprofile spannend finden. Sie werden ermutigt, ihren Interessen, Ideen und Phantasien freien Lauf zu lassen und die verschiedenen Möglichkeiten festzuhalten. Daneben wird es auch Teilnehmer geben, die sich das eine oder andere Rollenprofil zwar vorstellen könnten, damit jedoch noch keine konkrete Engagementidee verbinden und mehr Zeit zur Orientierung brauchen. Sie werden ermutigt, die Erfahrungsphase zur Orientierung zu nutzen.
Für die Kursleitung ist es wichtig zu verdeutlichen, dass Engagementidee und Profilskizze einen ersten vorläufigen Entwurf darstellen, der sich im Laufe der Weiterbildung verändern kann.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Individuelle Engagementideen und Rollenprofile

Für diese Aufgabe erhalten die Teilnehmer ein Arbeitsblatt (siehe Teil C) mit einigen Fragen, die ihnen helfen, ihre Engagementidee und ihr Rollenprofil zu beschreiben. Die Teilnehmer arbeiten dabei in Gruppen, stellen sich gegenseitig ihre Ideen vor und halten die Ergebnisse schriftlich fest. In der abschließenden Plenumsrunde können einzelne Teilnehmer ihre Profilskizzen der gesamten Gruppe vorstellen.

2. Teil: Erfahrungsphase – Planung, Organisation, Durchführung

Einführung

In der Erfahrungsphase lernen die Teilnehmer die „Welt des bürgerschaftlichen Engagements“ in ihrer Kommune näher kennen. Sie begegnen der Praxis in ihren verschiedenen Formen und erhalten so einen Einblick in die konkreten Angebots- und Organisationsstrukturen. Der Kontakt mit der Praxis fördert dabei auch die Suche nach einem individuell passenden Tätigkeits- und Rollenprofil bzw. bietet sich als Anker an für eine bereits gefundene Engagementidee. Darüber hinaus dient die Erfahrungsphase der Stärkung des Gruppenbezuges der Kursteilnehmer.

Die Erfahrungsphase ist im Sinne dieses Kurskonzeptes ebenfalls als eine Lernphase zu verstehen, in der die Teilnehmer das bürgerschaftliche Engagement vor Ort erkunden und damit aus einer (und das gilt insbesondere auch für erfahrene Ehrenamtliche) *neuen* Perspektive wahrnehmen – nicht als Akteure, sondern als Lernende. Erfahrungen aus dem Modellprogramm haben gezeigt, dass dieser Perspektivenwechsel für *senior*Trainer*innen* wichtig ist, um bürgerschaftliches Engagement als Ganzes sehen zu lernen. Viele Aktive kennen oft nur den kleinen Ausschnitt, in dem sie selbst tätig sind. An einem Engagement erstmals Interessierte verfügen meist kaum über systematische Kenntnisse in diesem Bereich.

Um die Erfahrungsphase als Lernphase gestalten zu können, wird dem Weiterbildungsnetzwerk empfohlen, Praxiskontakte und Lernaufgaben gemeinsam vorzubereiten, die die Selbstlernkompetenz der Teilnehmer, das Lernen miteinander und die Selbstorganisation als Gruppe fördern.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Ziele

Die Kursleitung informiert die Teilnehmer am Ende des ersten Abschnittes der Weiterbildung genauer über die Ziele der Erfahrungsphase. Sie dient der Felderkundung allgemein und der Rollenorientierung im Besonderen. Die Teilnehmer werden ermuntert, mit gezielten Fragen und Beobachtungen in das bürgerschaftliche Engagement ihrer Kommune hineinzugehen, um zu recherchieren, zu erkunden, vielleicht selbst etwas zu erproben, Selbstorganisation zu praktizieren, Erfahrungen auszutauschen.

Aufgaben

Für die inhaltliche Ausgestaltung der Erfahrungsphase sind im Vorfeld durch Zusammenarbeit von Agentur, Kursleitung und Initiativen Erkundungsangebote vorbereitet worden, die die Teilnehmer wahrnehmen können. Sie werden vorgestellt und es werden Fragen geklärt. Für die verschiedenen „Begegnungen mit der Praxis“ werden Arbeitspapiere (siehe Teil C) bereitgestellt, die den Teilnehmern helfen, qualifizierte Fragen zu stellen und gezielte Beobachtungen durchzuführen. Diese dienen der Sammlung von Erkenntnissen über das bürgerschaftliche Engagement, dem Austausch und der Reflexion in der Gruppe beim gemeinsamen Treffen. Wenn möglich, sollten die Teilnehmer Praxisaufgaben wahrnehmen, die sich an ihrem Rollenprofil orientieren. Teilnehmer, die bereits eine klare Rollenidee haben, können diese vielleicht schon mal erproben. Darüber wird es von Fall zu Fall mit der Agentur Absprachen geben müssen.

Empfohlen wird, Agenturvertreter in diese Kurseinheit einzubeziehen, um genauere Informationen über die Praxispartner zu vermitteln, Absprachen und Vereinbarungen zu treffen, Zeiten und Organisatorisches zu klären.

Formen der Gestaltung der Erfahrungsphase

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten der Gestaltung der Erfahrungsphase zur Auswahl gestellt. Es sind Empfehlungen, die den örtlichen Bedingungen angepasst werden müssen. Ist eine Anpassung nicht möglich, kann das Weiterbil-

dungsnetzwerk auch eigene Ideen zur Gestaltung der Erfahrungsphase ent-wickeln.

1. Besuche

In vielen Kommunen gibt es Häuser, Einrichtungen und Begegnungsstätten, wo bürgerschaftliches Engagement ganz praktisch stattfindet, wo sich Gruppen, Initiativen und Vereine regelmäßig treffen, gemeinsam an ihren Aufgaben arbeiten, gemeinsam lernen, die Freizeitbeschäftigung anderer inhaltlich gestalten, Aktionen organisieren, beraten, informieren usw. Ein Besuch solcher Einrichtungen und Gespräche mit Akteuren vermittelt einen lebendigen Einblick in die Praxis des bürgerschaftlichen Engagements. Die Agentur wird im Vorfeld Besuchstermine mit den entsprechenden Gruppen und Initiativen vereinbaren, die die zukünftigen *senior*Trainer*innen* als Gruppe wahrnehmen, um sich über die Arbeit zu informieren und gezielt Fragen zu stellen (z. B. mit Fragenkatalog).

Die Teilnehmer erhalten im Kurs eine Liste mit Terminen und Orten, an denen verschiedene Initiativen und Gruppen den zukünftigen *senior*Trainer*innen* für Fragen und Informationen zur Verfügung stehen. Eine Führung durch die Einrichtungen kann auch dabei sein. Die Teilnehmer tragen sich in die Liste ein und erhalten einen Fragenkatalog, mit dessen Hilfe sie das Gespräch mit den Initiativen führen können. Kursleitung und/oder Agenturvertreter begleiten die Gruppe.

2. Einzelinterviews in Initiativen

Im Vorfeld werden Gruppen und Initiativen (oder auch nur die Leiter dieser Gruppen) gebeten, für ein Gespräch innerhalb der zwei Erfahrungswochen (Termin schon mal vorab festlegen) zur Verfügung zu stehen.

Im Kurs werden wichtige Informationen über diese Gruppen vermittelt. Jetzt können die Teilnehmer auswählen, welche Initiative (oder Leiter) sie interviewen möchten. Die Teilnehmer werden gebeten, den Termin beim Interviewpartner noch einmal zu bestätigen. Sie erhalten einen Interviewleitfaden, nach dem sie das Gespräch führen und die Informationen in Stichpunkten notieren können. Es kann angeregt werden, dass die Teilnehmer solche Initiativen und Interviewpartner auswählen, die in irgendeiner Weise der eigenen Rollenidee nahe sind.

3. Hospitation

Nach vorheriger Absprache sind Initiativen gewonnen worden, die einem Hospitanten die Möglichkeit geben, an einer oder mehreren Veranstaltungen und/ oder Sitzungen teilzunehmen. Hospitationen bieten sich z. B. an, wenn es im Team der Akteure um die Organisation der Arbeit geht, um die inhaltliche Gestaltung, um neue Vorhaben oder um Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch bei ihren ganz konkreten Angeboten und Aktionen. Als Aufgabe kommt hier die Beobachtung von Abläufen, Gruppenprozessen und -aktivitäten, zur Moderation und Gruppenleitung in Frage.

4. Kleines Praktikum

In immer mehr Kommunen gibt es Angebote des bürgerschaftlichen Engagements, die täglich bzw. tagsüber stattfinden, wie etwa die „Tafeln", Besuchsdienste oder auch Aktivitäten in den Räumen einer Agentur für Bürgerengagement. Vorstellbar ist, dass die zukünftigen *senior*Trainer*innen* während der Erfahrungsphase an einigen Tagen in der einen oder anderen Initiative vor Ort mitwirken. Die Mitwirkungsmöglichkeiten für Kursteilnehmer wären im Vorfeld mit den Initiativen abzustimmen. Möglicherweise bietet sich hier für Teilnehmer mit einer klaren Engagementidee bereits eine Möglichkeit, ihre Idee probehalber in die Praxis umzusetzen. Während des Praktikums lernen die Teilnehmer Arbeitsweisen, Strukturen und Bedingungen einer Gruppe des bürgerschaftlichen Engagements genauer kennen. Die „Praktikanten" fertigen im Anschluss daran einen kurzen Bericht über ihre Erfahrungen an.

Die genannten Aufgaben für die Gestaltung der Erfahrungsphase sind als Vorschläge zu verstehen, es können auch andere Aufgaben gestellt werden. Entscheidend ist, dass die Teilnehmer ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld genauer kennen lernen und ihre Erfahrungen gemeinsam reflektieren können. Gleichzeitig wird durch die Erweiterung des Praxishorizonts sowohl der Suchprozess nach einem geeigneten eigenen Engagement- und Rollenprofil weiter angeregt als auch der Teambildungsprozess durch ein Treffen aller Kursteilnehmer während der Erfahrungsphase gefördert.

Gestaltungsvorschlag für ein Treffen der Kursgruppe während der Erfahrungsphase

Dieses Treffen der Kursgruppe dient einerseits dem zwischenzeitlichen Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen aus der Praxis, andererseits aber auch der Stärkung des Gruppengefühls. Empfehlenswert ist deshalb ein Veranstaltungsort, an dem sich die Teilnehmer gern treffen und wohl fühlen, ein Ort mit einer kommunikationsfördernden Atmosphäre. Vielleicht eignen sich dafür Räume einer Agentur oder eines Begegnungs- oder Stadtteilzentrums.

Beginnen könnte man mit „Kaffee und Kuchen“ und einer Einladung zum Smalltalk. Dem kann der Erfahrungsaustausch folgen – vielleicht spielerisch in Kleingruppen oder auch in Form einer kreativen Übung. Pausen dürfen dabei ruhig etwas länger dauern, um Raum für das informelle Gespräch und die Stärkung des Miteinanders zu geben.

Ein weiteres Thema dieses Treffens sollte die individuelle Rollenorientierung sein. Möglich und nach Erfahrungen aus dem Modellprogramm wahrscheinlich ist es, dass einige Teilnehmer nach ihren Praxiserfahrungen eine Neuorientierung vornehmen. Dies miteinander zu klären, kann die individuellen Entscheidungen absichern helfen.

3. Teil: Auswertung der Erfahrungsphase im anschließenden Kursblock

Einführung

Die Teilnehmer bekommen Gelegenheit, um ihre persönlichen Eindrücke und Erkenntnisse, die sie in der Praxisphase gewonnen haben, einander mitzuteilen und in einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch zu treten. Das Gespräch in der Gruppe ermöglicht es dem Einzelnen, auch die Erfahrungen der anderen kennen zu lernen und diese mit den eigenen abzugleichen.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Was wurde in der Praxisphase gelernt?

Die Erfahrungsphase wird thematisiert, um individuelle (neue, überraschende) Erfahrungen zu reflektieren und Wissenszuwachs festzustellen. Die Teilnehmer machen sich vor dem Hintergrund von bisher Bekanntem und Vertrautem neue Eindrücke bewusst und teilen diese den anderen mit. Was sie an neuen Kenntnissen zum Freiwilligensektor / bürgerschaftlichem Engagement gewonnen haben, versuchen sie auf ihre künftige Rolle zu beziehen.

Die Teilnehmer werden gefragt, welche Erfahrungen sie gemacht und was sie gelernt haben. Auf vorbereiteten Metaplanwänden finden sich die Überschriften: „Gute Erfahrungen – Schlechte Erfahrungen – Chancen – Risiken“. Die Teilnehmer schreiben Stichworte auf Karten, berichten im Anschluss von ihren Erfahrungen und verteilen die Karten auf die Metaplanwände.

Stand der Dinge

Eine andere Möglichkeit, sowohl Eindrücke und Erfahrungen des Einzelnen als auch der Gruppe zu thematisieren, ist eine bildhafte Darstellung des Erlebten. Sie erleichtert es möglicherweise dem Einzelnen und der Gruppe die wichtigsten Ergebnisse aus der Erfahrungsphase zu illustrieren und den anderen mitzuteilen. Denkbar wäre, diese Methode gemeinsam mit der vorher beschriebenen bzw. alternativ anzubieten und den Teilnehmern die Wahl für eine Methode zu überlassen.

Die Teilnehmer werden gebeten, bei dieser Aufgabe die folgenden Fragen zu beantworten: Was ist in der Zwischenzeit passiert? Was ist für die anderen wichtig zu wissen?

Die Teilnehmer versuchen, mit denen ihnen zur Verfügung stehenden Materialien ihre Eindrücke und Erfahrungen bildlich darzustellen. Der Phantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt. Im Anschluss präsentieren die Teilnehmer die eigenen Darstellungen im Plenum.

Erweiterte Variante

Diese erweiterte Variante betont den besonderen Stellenwert der Erfahrungsphase in der Weiterbildung. Neben dem Erfahrungsaustausch geht es hier vor allem darum, dass die Teilnehmer bewusst Neues, Ungewohntes, den Kenntniszuwachs und ebenso die Lernbedarfe aus der Praxisphase mitteilen und reflektieren. Durch diese Perspektive werden sie erneut für die inhaltliche Arbeit im Kurs angeregt. Außerdem erscheint ihnen die „graue Theorie“ praxisnah in potentiellen Tätigkeitsfeldern zukünftiger *senior*Trainer*innen* verortet.

Während die Teilnehmer für die Erfahrungsphase konkrete Aufgaben zur Bearbeitung bekommen haben, stellen sie jetzt ihre Erkenntnisse in Kleingruppen vor und orientieren sich dabei an folgenden Fragen:

- Welche Erfahrungen und Erkenntnisse haben Sie während ihrer Erfahrungsphase gewonnen?
- Auf welche Weise sind Sie zu ihren Erkenntnissen gekommen (Hospitation, Praktikum, Felderkundung)?
- Gab es für Sie neue, überraschende, ungewöhnliche Erfahrungen und Entdeckungen?

Anschließend präsentieren die Gruppen ihre Ergebnisse.

Reflexion der Selbstorganisations- und Teambildungsprozesse

Für den Fall, dass ein Teilnehmer sich für das Rollenprofil eines Teamkoordinators entschieden und diese Rolle während der Erfahrungsphase wahrgenommen hat, dann bietet sich auch dafür eine Reflexion an. Folgende Fragen dienen zur Orientierung:

- Wie sind Sie zu der Rolle des Teamkoordinators gekommen?
- Welche Aufgaben haben Sie wahrgenommen?
- Was ist gut gelungen?
- Woran muss noch gearbeitet werden?

Im Anschluss an ihre Einschätzung erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit über ihre Erfahrungen mit der Teambildung zu berichten. Die wichtigsten Aspekte,

die für den Teambildungsprozess förderlich waren, können als Zusammenfassung visualisiert werden. Sollten Gruppenbildungsprozesse „schief gegangen“ sein, kann die Kursleitung versuchen, ein Fenster in die Zukunft öffnen: Was wollen wir tun, um ein Team zu werden? Hier können einige Vorschläge gesammelt werden.

9. Baustein: Engagement als Initiativenberater

1. Hinweise für die Bausteine 9 - 12: Rollenspezifische Kompetenzen

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

Aufgabe der Akteure des begleitenden Netzwerkes ist es jetzt zu prüfen, welche Rollenorientierungen bei den Teilnehmern vorhanden sind und den Umfang und das Gewicht der einzelnen Bausteine festzulegen. Unter Einbeziehung der Teilnehmer kann entschieden werden, ob sich **alle** Teilnehmer **alle** spezifischen Kompetenzen für **alle vier** Rollenprofile aneignen wollen oder ob differenziert weitergearbeitet werden soll. Wenn sich z.B. niemand für die Rolle des Netzwerkers interessiert, dann sollte diese Thematik nur kurz und auf das Wesentliche beschränkt behandelt werden. So bleibt mehr Zeit für die Bearbeitung der übrigen Kompetenzen.

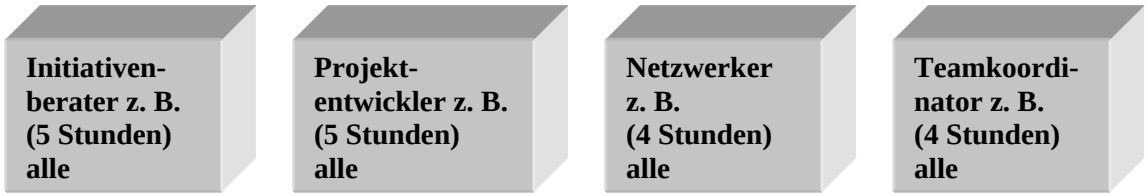
Falls sich mehrheitlich besondere Interessen- bzw. Profilpräferenzen erkennen lassen, also (sehr) viele Teilnehmer eine **bestimmte Rolle** anstreben, dann wäre über eine Teilung der Gruppe nachzudenken, um dem einzelnen intensivere Übungsmöglichkeiten zu bieten. So könnte es beispielsweise zwei Kleingruppen zum Thema Initiativenberatung oder Projektentwicklung geben und eine weitere, in der andere Kompetenzen gelernt werden. Denkbar sind auch vier verschiedene rollenspezifische Kleingruppen.

Im Folgenden wird eine Variante angeboten, die eine Kombination aus Groß- und Kleingruppenarbeit darstellt. Diese Variante geht von der Überlegung aus, welche rollenspezifischen Kompetenzen alle s*enior*Trainer*innen* brauchen können? Dabei dürfte es in der Praxis in den verschiedenen Bezügen um Kommunikationsprozesse mit einzelnen Menschen und (Interessen-) Zusammenschlüssen

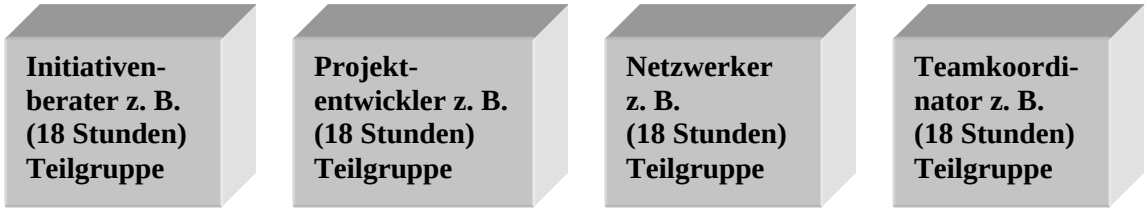
von Menschen (Gruppen) gehen. *senior*Trainer*innen* brauchen deshalb grundlegend Kommunikations-, Beratungs- und Teamkompetenzen. So wird hier vorgeschlagen, die Bausteine 9 und 12 (Initiativenberatung, Teamkoordination) für die **Gesamtgruppe** (je ein Baustein an einem Kurstag) anzubieten. Danach (an einem weiteren halben bis ganzen Kurstag) wird die Gruppe in vier Kleingruppen geteilt. Diejenigen, die als Initiativenberater und Teamkoordinator später tätig werden möchten, erhalten einen weiteren Übungszeitraum, die zukünftigen Netzwerker und Projektentwickler wenden sich parallel dazu ihren spezifischen Kompetenzen zu.

Die Varianten im Überblick:

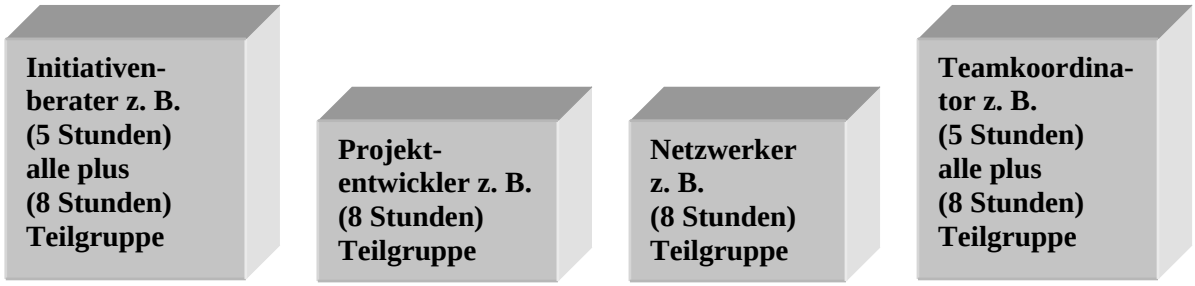
1. Variante:
Alle Teilnehmer üben sich in *allen* rollenspezifischen Kompetenzen
(bis zu 18 Stunden verteilen sich auf 4 Kompetenzen)



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



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



☑ Anregung für die Kursarbeit

Wenn alle drei Varianten denkbar und realisierbar sind, werden sie den Teilnehmern vorgestellt und die Vor- und Nachteile diskutiert. Im Anschluss daran treffen die Teilnehmer die Wahl, in welcher Form sie sich die rollenspezifischen Kompetenzen aneignen wollen.

Hinweis: Je differenzierter in Kleingruppen gearbeitet wird, desto intensiver können sich die Teilnehmer mit den jeweiligen rollenspezifischen Kompetenzen auseinandersetzen. Allerdings wird damit auch mehr Fachpersonal erforderlich. In der 3. Variante wäre dies nur an einem halben bzw. einem Tag notwendig.

2. Einführung

Im Freiwilligensektor, wie in vielen anderen Bereichen auch, finden sich Gruppen zusammen und arbeiten miteinander. „Sie können Projekte tragen, Energien für soziale Anliegen mobilisieren, sie verbinden Sozial- und Selbstveränderung. Die *senior*Trainer*innen* werden mit Gruppen kooperieren, sie werde sie beraten, vielleicht auch selbst initiieren“ (Burmeister et al 2003). Das Wissen um ablaufende Gruppenprozesse, Rollenfunktionen in Gruppen usw. wird nützlich sein,

um andere Gruppen begleiten, unterstützen und selbst als *senior*Trainer*innen* in Gruppen bestehen zu können.

3. Methodische Empfehlungen

Im Kurs laden beispielhafte Situationen, Fragestellungen und Problemsituationen zum Üben und Trainieren von Kompetenzen ein, die zukünftige *senior*Trainer*innen* bei ihren Aktivitäten unterstützen können.

Folgende Themen stehen für diesen Kursabschnitt zur Auswahl:

1. Gruppenprozesse beobachten / steuern
2. Beraten üben
3. Konflikte erkennen / moderieren

☑ Anregungen für die Kursarbeit

1. Gruppenprozesse beobachten/ steuern

Auseinandersetzung mit eigener Gruppen- und Leitungserfahrung

Eine Möglichkeit das Thema zu bearbeiten, besteht in der Vergewisserung und Reflexion von eigenen Gruppen- und Leitungserfahrungen. Mit den folgenden Fragen ist ein Einstieg hierzu möglich (vgl. Maaß; Ritschl 1997, S. 65f).

- Wenn Sie an Ihre (Rollen-)Erfahrungen zurückdenken: Was kann ein Gruppenleiter tun, damit man überhaupt *keine* Lust mehr hat, wiederzukommen und weiter zusammenzuarbeiten?
- Was können Gruppenmitglieder tun, damit der Gruppenleiter *keine* Lust mehr hat, wiederzukommen und mit der Gruppe zusammenzuarbeiten?
- Was können Gruppenmitglieder untereinander tun, wie können sie sich verhalten, damit die Freude an der Zusammenarbeit und ihre Effektivität auf den *Nullpunkt* sinkt?

Die Teilnehmer fertigen in Kleingruppen à vier oder fünf Personen für jede dieser Fragen ein eigenes Plakat an, auf dem die Erfahrungen aufgelistet werden.

Nach einer halben Stunde werden die Ergebnisse zusammen im Plenum vorgestellt und verglichen. Ein Teilnehmer kann dann gebeten werden, eine Diskussion darüber zu moderieren, welche Verhaltensweisen gefordert sind, um gegenteilige, positive Wirkungen zu erzielen. Die Ergebnisse werden wiederum auf Flipchartbögen festgehalten (vgl. Knopf 2002).

Für diese und die nachfolgenden Übungen empfiehlt sich der Bezug zum *TZI - Modell*, welches insbesondere auch für das Gruppenthema ergiebig sein kann (vgl. 7. Baustein).

Konfliktpotenziale in einer Gruppe:
„Freizeit-Reiseverein Sechzig plus – Eine Gruppe unter sich“

Im Folgenden wird von einer Kleingruppe ein Rollenspiel zu diesem Themenbereich präsentiert, in dem jedes Mitglied eine bestimmte soziale Position in der Gruppe einnimmt. Der Fall ist besonders eindringlich geschildert, um die Problematik anschaulich und deutlich zu machen.

In der Stadt existiert seit fünf Jahren ein engagierter Reiseverein, der jährlich Freizeitreisen für interessierte Gruppen innerhalb Deutschlands anbietet und organisiert. Das besondere an dem Angebot: jedes Jahr gibt es ein neues Thema / Gebiet, das mit kompetenter Reisebegleitung erschlossen wird. So war es z.B. im Jahr 2002 der Bayerische Wald, 2003 besuchte man Fischland und Darß in Mecklenburg - Vorpommern, 2004 gab es eine Städtetour nach Weimar, Jena sowie Erfurt und 2005 stand die Nordseeküste auf dem Programm. Das Angebot ist immer überaus beliebt und findet jährlich viele Reiselustige. Seit einiger Zeit gibt es in diesem Vereinsprojekt, das von einer Hauptamtlichen und vier Ehrenamtlichen verantwortet wird, Ärger. Trotz vieler Ideen und guter Nachfrage droht das Programm für den Mai 2006 zu kippen, geplant ist eine Harzreise von West nach Ost.

Herr M. aus der Gruppe kennt Sie als *senior*Trainer*in* aus der örtlichen Wandergruppe und bittet Sie um Hilfe. Er schildert Ihnen kurz die Situation im Verein und deutet an, dass es wohl eher um Beziehungs- als um Sachprobleme ginge. Er weiß von Ihnen als *senior*Trainer*in*, dass sie beratend und unterstützend tätig sind und vor allem Gruppen coachen. Im Namen der Gruppe lädt er Sie zu einem nächsten Termin ein, Sie sollen sich zunächst einmal ein Bild machen.

Sie als *senior*Trainer*in* erleben die Gruppe, alle fünf sind anwesend, in folgender Situation:

Frau K., die hauptberuflich tätige Geschäftsführerin (1/2 Stelle), begrüßt Sie sehr freundlich und bedankt sich für Ihre Bereitschaft zur Unterstützung der Gruppe. Bis auf Herrn *S.*, der sich über den angeblichen Alleingang von *Frau K.* beschwert und meint, das Problem wäre besser intern zu lösen, werden Sie von allen anderen freundlich empfangen. *Herr S.* beginnt gleich darauf, sein Reisekonzept für 2006 vorzustellen (er ist „immer" für das Reiseziel verantwortlich). *Frau K.* ermahnt kurz, dass man sich doch an die Tagesordnung halten wolle. *Frau L.* unterstützt *Frau K.* und liest die Tagesordnung gleich noch einmal vor. Sie meint, *Frau K.* habe schon Recht und immerhin sei sie ja die Vorsitzende. Auch *Herr M.* stimmt hier zu und macht deutlich, dass es zunächst einmal, wie besprochen, um die Gruppe gehe und darum, die Probleme anzusprechen. Es meldet sich daraufhin *Herr X.* zu Wort, der die ganze Zeit leicht nervös wirkte und den Raum schon zweimal verlassen hatte. Er meint, dass er seit längerem unter dem Klima in der Gruppe leide, aber ihn nehme ja sowieso niemand ernst und man kritisiere nur an ihm herum. Auf alle seine Vorschläge / Reiseziele sei man noch nie eingegangen, und dass es im letzten Jahr mit dem Bus- Shuttle von Jena nach Erfurt nicht geklappt hätte, sei angeblich auch seine Schuld gewesen (er ist für den Transport zuständig). *Herr S.* braust auf und verbittet sich „diese Kindereien" und meint noch, dass man hier mal eine „starke Hand" brauche, die die Richtung weist, so könne er jedenfalls nicht arbeiten. *Herr X.* verlässt daraufhin entnervt den Raum. - In dieser Situation sind Sie als *senior*Trainer*innen* gefragt!

Es finden sich fünf Teilnehmer aus der Gruppe, die Interesse am Rollenspiel haben und es auch vor der Gruppe darstellen möchten, zusammen: Herr M., Frau K., Herr S., Frau L., Herr X. Die Teilnehmer stellen sich auf die beschriebene Situation ein und spielen diese vor. Wichtig ist, dass die unterschiedlichen Typen in der Gruppe sehr deutlich und anschaulich werden. - PS: Die jeweilige Person sollte kenntlich gemacht werden (Namenschild).

Die Gruppe ist in der aufmerksamen Beobachterposition in der Rolle des *senior*-Trainers, der um Unterstützung gebeten wurde. Nach dem Rollenspiel treffen sich Kleingruppen und werten nach folgenden Fragen aus:

- Welche Gruppenpositionen wurden erkannt?
- Wer war Alpha, Beta, Gamma 1 oder Gamma 2, Gamma 3 und Omega?

- Beschreiben und charakterisieren sie diese Personen so genau wie möglich.
- Welche Wirkung haben diese jeweils in der Gruppe?
- Wie kann der Gruppe geholfen werden (erste Ideen)?

Zur Orientierung und Vertiefung siehe auch im Teil C die Kursmaterialien: Fünf Phasen einer Konfliktmoderation, Konfliktanalyse, Soziale Positionen in Gruppen, Grundbedürfnisse einer Gruppe.

Im Anschluss kann überlegt werden, welche Position man selbst (häufig) in Gruppen einnimmt oder eingenommen hat. Dies muss nicht öffentlich passieren!

Diese Aufgabe, die in der Praxis besondere Kompetenzen und Fähigkeiten von *senior*Trainer*innen* fordern würde, bietet sich für eine Reflexion zu folgendem Thema an: „Meine Grenzen als *senior*Trainer*in*“. Die Teilnehmer überlegen in Kleingruppen oder zu zweit, wo sie ihre eigenen Grenzen in ihrer Tätigkeit als *senior*Trainer*in* setzen würden. Folgende Fragen zur Orientierung:

- Wo liegen meine fachlichen Stärken, über welche Kompetenzen verfüge ich?
- Auf welche Erfahrungen kann ich zurückgreifen?
- Welche Aufgaben und Problemfelder traue ich mir als *senior*Trainer*in* nicht oder nur eingeschränkt zu? Welche Gründe gibt es dafür?
- Darf man als *senior*Trainer*in* auch „nein“ sagen?
- Was könnte ich tun, wenn ich einer Bitte/ Anfrage nicht nachkommen kann oder will?

2. Beraten üben

Wenn *senior*Trainer*innen* Initiativen, Vereine und Projekte beraten und begleiten, bedeutet dies für die Weiterbildung nicht, „... für die angehenden *senior*Trainer*innen* Maßstäbe professioneller Beratung verbindlich zu machen. Vielmehr soll die Auseinandersetzung mit Modellen der (professionellen) Beraterrolle Gelegenheit bieten, die Entwicklung eines eigenen Rollenverständnis’ zu unterstützen“ (Knopf 2002).

Beratung für neue Einnahmequellen eines Vereins - „Kulturfabrik e.V. auf der Suche nach neuen Einnahmequellen“

Die folgende Übung schildert eine Situation aus einem Beratungsgespräch, die das Zuhören ins Zentrum rückt und bietet für die Bearbeitung ein Rollenspiel an.

In der Kommune gibt es die „Kulturfabrik e. V.“, eine sozio-kulturelle Einrichtung, die bereits seit 13 Jahren existiert und guten Zulauf hat. Neben zwei hauptamtlichen Mitarbeitern sind vier Ehrenamtliche dort besonders aktiv. Das Haus hat ein abwechslungsreiches Angebot, das über die Jahre erweitert und immer vielfältiger wurde. Es gibt ein kleines Programmkino, regelmäßig Klassik- und Jazz Konzerte, künstlerische Kurse für Kinder, Familien und sozial Benachteiligte sowie „Feste übers Jahr“. Das Haus wird von der Kulturbehörde *noch* zu 80 % gefördert. Um jedoch die bevorstehenden Kürzungen (um ca. 40 %) abzufedern, gleichzeitig das Angebot halten und vielleicht sogar noch erweitern zu können, möchte der Vorstand des Hauses mehr Einnahmen erwirtschaften.

Das *senior*Trainer*innen*-Team (bzw. *senior*Kompetenzteam) hat sich in der Kommune bereits bekannt gemacht, sie saßen schon mit verschiedenen Aktiven „an einem Tisch“ und haben Kontakte geknüpft: man kennt sie ganz gut, weil sie manchmal aus eigenem Interesse an Veranstaltungen teilnehmen und weiß, dass ein Schwerpunkt ihres Angebotes als Team die *Beratung* von Initiativen und Vereinen ist.

Von der örtlichen Agentur wurde eine Anfrage von der „Kulturfabrik e. V.“ weiter geleitet, wo es darum geht, dass die *senior*Trainer*innen* das Haus hinsichtlich neuer Einnahmequellen beraten. Das Team hat sich entschieden, die Anfrage anzunehmen. - Es gab auch bereits einen ersten telefonischen Kontakt, in dem über das Problem knapp informiert und ein gemeinsames Treffen mit zwei Mitarbeitern (1 Hauptamtlicher, 1 Ehrenamtlicher) des Hauses vereinbart wurde.

Für das Rollenspiel können sich drei Kleingruppen mit jeweils fünf Teilnehmern bilden, pro Gruppe sind fünf Rollen zu besetzen: 2 Mitarbeiter „Kulturfabrik e. V.“, 1 *senior*Trainer*in* als Berater, 2 Beobachter.

- *Mitarbeiter*: Die Mitarbeiter schildern aus Ihrer Sicht die schwierige Lage ihrer Einrichtung und unterbreiten gleichzeitig erste Ideen und Vorschläge, wie man

mit neuen Angeboten, anderen Zielgruppen oder zusätzlichen Partnern zu mehr Einnahmen kommen könnte.
- *senior*Trainer*in:* sie haben zunächst ausschließlich die Aufgabe, aufmerksam zuzuhören, ohne bereits eigene Ideen und Vorstellungen einzubringen.
- *Beobachter:* sie schauen genau hin und notieren, was Ihnen auffällt. Sie orientieren sich an folgenden Fragen:

- Wie zeigt der Berater seine Aufmerksamkeit?
- Wie gelingt es ihm, auch ohne zu sprechen, einen Kommentar zum Gehörten abzugeben? (Blickkontakt, Nicken, Kopfschütteln etc.)
- Wie gelingt es dem Berater, das Gehörte mit eigenen Worten zu wiederholen und damit das Gespräch aktiv zu fördern?
- Wie gelingt es dem Berater, nicht nur die inhaltliche Aussage zu wiederholen, sondern auch das, was gefühlsmäßig mitschwingt?

Im Anschluss sollte jede Gruppe Ihre Beobachtungen gemeinsam mit dem „Berater“ diskutieren. Ebenso äußert sich der „Berater“ selbst und schätzt ein, wie er sich selbst wahrgenommen hat, was vielleicht gut war und wo es Schwierigkeiten gab. Wichtig ist zu benennen, welche Form des Zuhörens den Beobachtern besonders aufgefallen ist und worauf zukünftig geachtet werden sollte:

- „Ich – verstehe“ Zuhören
- Aufnehmendes Zuhören
- Umschreibendes Zuhören
- Aktives Zuhören

Nach Möglichkeit tauschen sich die Gruppen anschließend über ihre Beobachtungsergebnisse aus. Siehe dazu auch Hintergrundpapiere im Reader: Vier Formen des Zuhörens, Prozessberatung, Supervision und Beratung.

3. Konflikte erkennen und moderieren

Erfahrungen aus der aktuellen *senior*Trainer*innen* Praxis haben gezeigt, dass es Schwierigkeiten und Konflikte im Umgang mit Institutionen, Gruppen, Trägern und auch Einzelpersonen geben kann. Konfliktpotential birgt dabei u. a. die Zusammenarbeit zwischen Haupt – und Ehrenamtlichen. Diese Konflikte brauchen kompetente Moderation und Wege der Schlichtung: eine Aufgabe für *senior*Trainer*innen*.

Vereinsarbeit intern: „Ehrenamt contra Hauptamt“ (Rollenspiel)

Die folgende Situation wird eingeführt:
Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter des Vereins „pro Überberg e. V.“ hat einen wichtigen Termin (der verschoben wurde) verpasst. Es ging hier um einen vereinsinternen workshop, bei dem die Programmplanung für das kommende Jahr gemacht werden sollte. Der hauptberuflich tätige Verwaltungsmitarbeiter spricht ihn daraufhin an und meint, dass die Teilnahme wirklich wichtig gewesen wäre, immerhin müsse das Programm bald geschrieben werden. Der ehrenamtliche Mitarbeiter rechtfertigt sich damit, dass er von der Terminverschiebung nichts wusste, da er *mal wieder* nicht informiert wurde. Als Ehrenamtlicher würde man *„sowieso immer zuletzt informiert und in seiner Tätigkeit für den Verein überhaupt nicht ernst genommen, außerdem gäbe es ähnliche Beschwerden von anderen Ehrenamtlichen…*“. Der „Hauptamtliche“ versucht, sich mit seiner Arbeitsbelastung zu rechtfertigen und die Situation zu entspannen, was jedoch nicht gelingt. Das Gespräch endet mit der Androhung des ehrenamtlichen Mitarbeiters, die *„ganze Arbeit hinzuwerfen*“.

Als *senior*Trainer*in*, der diesen Verein bereits mehr als ein halbes Jahr kennt und unterstützt, wird ihnen diese Situation vom ehrenamtlichen Mitarbeiter geschildert, der immer noch sehr aufgebracht ist und keinerlei Bereitschaft zur Weiterarbeit für den Verein signalisiert. Sie sind gefordert, den Konflikt zunächst einmal zu analysieren und Lösungsmöglichkeiten anzubieten. In einer Woche soll es einen Termin zwischen beiden „Konfliktpartnern“ geben.

Es gibt drei Rollen zu besetzen: hauptberuflicher Mitarbeiter, ehrenamtlicher Mitarbeiter, Gruppe der Beobachter.

Im Rollenspiel demonstrieren die Teilnehmer in den Rollen haupt- bzw. ehrenamtlicher Mitarbeiter in skizzierter Weise eine Auseinandersetzung, die sich immer mehr zuspitzt und nahezu mit einem Eklat endet. - Als *Beobachter* verfolgen die Teilnehmer den dargestellten Konflikt im Plenum sehr genau.

Für die Analyse des Konfliktes und verschiedene Lösungsansätze (Hintergrundpapiere Reader) treffen sich *Kleingruppen*, diskutieren Ihre Ideen und stellen diese anschließend im Plenum vor. Es kann dabei - abhängig vom Arbeitsfortschritt - nützlich sein, eine *Zwischenauswertung* einzuplanen, in der die Gruppen untereinander erste Arbeitsergebnisse austauschen. - Empfohlen wird, das Thema in

mehreren *Phasen* zu bearbeiten und sich an den jeweiligen Kriterien für *Orientierung / Analyse / Moderation* zu orientieren, dabei werden die Kriterien auf die dargestellte Konfliktsituation angewandt:

Orientierung

- Worin besteht der Konflikt? - Wer hat das Problem?

Analyse möglicher Konfliktursachen

- Widerspruch der Interessen
- Leiterverhalten
- Beziehungsprobleme zwischen den Teilnehmern
- Meinungsverschiedenheiten/ Sachkonflikte/ Informationsmangel
- Störungen von außen
- Mangelnde Selbstklärung
- Unpassende Methoden/ Arbeitsweisen und Widersprüche
- Müdigkeit
- Anwesenheit auf Druck, Unfreiwilligkeit
- Gruppennormen stehen im Widerspruch zu Botschaften und Zielen des Leiters
- Heterogenität der Gruppe

Moderation eines Konfliktes

- Auftrag vereinbaren, Rolle und Richtung klären
- Kontakt stiften
- Themen sammeln und festlegen
- Sichtweisen klären
- Lösungen aushandeln

Weiterführende Hinweise

🕮

◆ Redlich, Alexander; Elling, Jens R. (2000): Potential: Konflikte. Ein Seminarkonzept zur Konfliktmoderation und Mediation für Trainer und Lerngruppen. Hamburg.
◆ Rabenstein, Reinhold; Reichel, René; Thanhoffer, Michael (1996): Das Methoden-Set. 5. Konflikte. Münster.◆ Weisbach, Christian-Rainer (2001): Professionelle Gesprächsführung. Vier Formen des Zuhörens. München.
◆ Schein, Edgar H. (2000): Prozeßberatung für die Organisation der Zukunft. Köln.
◆ Fatzer, Gerhard (Hrsg.) (1991): Supervision und Beratung. Köln.
◆ Fatzer, Gerhard: Prozeßberatung als Organisationsberatungsansatz der neunziger Jahre. In: Wimmer, Rudi (Hrsg.) (1992.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte. Wiesbaden.

10. Baustein: Engagement als Projektentwickler

1. Einführung

*senior*Trainer*innen* mit dem Rollenprofil des Projektentwicklers können in unterschiedlichen Formen tätig werden. Sie spüren im sozialen Umfeld Bedarfe auf und initiieren bzw. starten selbst Projekte. Dafür entwickeln sie Konzepte und suchen Mitstreiter. Eine andere Möglichkeit tätig zu werden, ist innerhalb von bestehenden Gruppen, Vereinen oder Initiativen, wenn es darum geht, einen neuen Arbeitsbereich aufzubauen. So könnte sich z. B. ein Sportverein überlegen, ein Gymnastikangebot speziell für Mütter mit Kleinkindern anzubieten oder eine Erziehungsberatungsstelle möchte ein Kinderpatenangebot ins Leben rufen. Aufgabe des Projektentwicklers wäre es – bei entsprechendem Interesse - in diesen Fällen, den Bedarf zu ermitteln bzw. zu prüfen, das Konzept mit zu entwickeln und die notwendigen Rahmenbedingungen (z. B. Kinderbetreuung) zu beschreiben, ggf. auch zeitlich befristet bei der Umsetzung des Konzeptes durch Öffentlichkeitsarbeit behilflich zu sein.

Als soziales Umfeld wird hier die Lebenswelt verstanden, in der die *senior*Trainer*innen* Zuhause sind, soziale Kontakte pflegen und üblicherweise ihren alltäglichen Aktionsradius haben, zu dem sie sich zugehörig fühlen. Hier finden sie sowohl die Projekte, Gruppen und Initiativen, auf die sie sich in ihrem Engagement beziehen können, als auch die Mitbürger für (potentielle) gemeinsame Vorhaben sowie weitere Akteure (in Verwaltung, Politik, Verbänden etc.), mit denen sie bei der Umsetzung von Projekten vermutlich kooperieren.

2. Methodische Empfehlungen

In diesem Baustein werden die Teilnehmer in wichtige Schritte der Projektkonzipierung eingeführt. Am Beispiel der eigenen Engagementidee und / oder an einem realitätsnahen Beispiel üben sie Schritt für Schritt die Konzeptentwicklung. Dabei arbeiten die sie hauptsächlich in Kleingruppen.

Die Teilnehmer lernen neben ihrem „Handwerkszeug“, dass Projektentwicklung zunächst daraus besteht, sich über Ziele und Rahmenbedingungen zu verständigen, dass es eines kommunikativen Prozesses über die Wege zum Ziel bedarf und

dass Projektkonzepte immer die Handschrift der Beteiligten tragen: Wissen, Kenntnisse, Erfahrungen, Know-how.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Konzepte entwickeln, Projekte planen

Die Teilnehmer werden zunächst mit einem Phasenmodell „Schritte zur Konzeptentwicklung“ (siehe Teil C) vertraut gemacht, das ihnen hilft, Projekte in ihrem sozialen Umfeld zu konzipieren. In diesem Phasenmodell werden verschiedene Punkte genannt, wie z. B. Vision, Situationsanalyse, Ideen, Zielfindung, Umsetzung der Ziele, die mit Fragen verbunden sind. Diese Fragen dienen der gemeinsamen Klärung der jeweiligen Projektidee und der Vorgehensweise. Zum besseren Verständnis dieser konzeptionellen Schritte wird empfohlen, diese Schritte am Beispiel eines bereits gelaufenen realen Projektes zu besprechen. Dabei kann man auf Projekterfahrungen aus der Gruppe der Teilnehmer zurückgreifen, es kann aber auch ein Vertreter einer Initiative eingeladen werden, der anhand der Fragen über das Zustandekommen und den Verlauf eines Projektes berichtet.

Projektplanung konkret: „Einen Freiwilligendienst entwickeln“

Die Kursleitung informiert zunächst über das Modell Freiwilligendienst und klärt Verständnisfragen.

Die Idee des Freiwilligendienstes: Freiwilligendienste sind nicht neu. Bisher gab es bereits das so genannte soziale und ökologische Jahr für junge Menschen wie auch den Zivildienst. Mit der möglichen Abschaffung des Zivildienstes entstehen in viele Bereichen Lücken, die neu gefüllt werden müssen. Deshalb hat die Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ empfohlen, „generationsübergreifende Freiwilligendienste“ einzurichten, die sich nicht mehr nur auf junge Menschen richten, sondern alle Altersgruppen ansprechen. Auch der älteren Generation mit ihrer Lebenserfahrung wird dabei besondere Beachtung geschenkt.

Die Dauer und zeitliche Organisation von Freiwilligendiensten wird flexibel gehandhabt, je nach beruflicher und/oder familiärer Verpflichtungen. In der Re-

gel sollte eine Mindestdauer von drei zusammenhängenden Monaten mit mindestens 20 Wochenstunden und eine Höchstdauer von bis zu 24 Monaten eingehalten werden.

Die Aufgabenfelder sind breit gefächert: Soziales, Umweltschutz, Friedensarbeit, Katastrophenschutz, Jugendarbeit, Kultur, Sport, Familien in lokalen Netzen, Kinderbetreuung, Schule, Migration, Selbsthilfe, Pflege und Betreuung von Behinderten, Projekte, Initiativen und Netzwerke der Engagementförderung.

Anbieter von generationsübergreifenden Freiwilligendiensten sind öffentliche und freie Träger sowie Gemeinwesen bezogene Unternehmen. Dazu gehören z.B. auch Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements in Kommunen. Auf sie kommen im Rahmen des Aufbaus und der Organisation von Freiwilligendiensten eine Reihe von Aufgaben zu, die sie vielfach zeitlich überfordern dürften.

Als Initiatoren und Begleiter von Freiwilligendiensten kommen künftig auch ***„senior*-Kompetenzteams“** in Frage. Die folgenden **Aufgaben** - oder auch nur einzelne davon - könnten z.B. von ihnen wahrgenommen werden:
Information und Beratung, Auswahl von Projekten und geeigneten Einsatzstellen, Gewinnung von Freiwilligen und neuen Zielgruppen, Unterstützung beim Konfliktmanagement, Setzung / Kontrolle von Mindeststandards, Qualitätssicherung und Zertifizierung, Bildungs-, Fortbildungs- und Begleitungsangebote, angemessene Absicherung der Freiwilligen, Vernetzung von Trägern und Einsatzstellen, Öffnung der Einrichtung für andere gesellschaftliche Bereiche, Aufbau von Partizipationsstrukturen, Förderung des intergenerationellen Austauschs und des internationalen, insbesondere des europäischen Dialogs, Schaffung von Übergängen zwischen generationsübergreifenden Freiwilligendiensten und anderen Formen bürgerschaftlichen Engagements.

1. Aufgabe an die Teilnehmer: In einem gedachten Szenario haben sich einige *senior*Trainer*innen* zum Aufbau eines Freiwilligendienstes „Alt für Jung“ zusammengetan. Grundgedanke ist, dass es in der Kommune viele ältere Menschen gibt, die viel freie Zeit haben und sich für neue Sinn gebende Aufgaben interessieren. Andererseits gibt es viele junge Menschen, die im Alltag die eine oder andere Unterstützung gut brauchen könnten. Nun möchte die Gruppe mit Unterstützung durch die örtliche Agentur ältere Menschen finden, die ihre Fähigkeiten Jüngeren im Rahmen eines Freiwilligendienstes zur Verfügung stellen.

Die Teilnehmer arbeiten an der Umsetzung dieser Idee in Gruppen mit nicht mehr als fünf Personen. Zunächst werden Verständnisfragen zum „Freiwilligendienst“ besprochen und geklärt. Anhand des Arbeitspapiers „Leitfragen zur qualifizierten Projektplanung“ (siehe Teil C) verständigen sich die Teilnehmer danach über grundlegende Aspekte, die am Anfang jeder Projektplanung stehen: Wo werden Bedarfe nach einem Freiwilligendienst vermutet, welche Ziele verfolgen wir, wie wollen wir sie erreichen usw. Die gemeinsam gefundenen Antworten werden notiert und anschließend im Plenum vorgestellt.

Hinweis: **Erfahrungen in der Kursarbeit des Modellprogramms haben gezeigt, dass sich manche Arbeitsgruppen an der einen oder anderen Frage besonders ‚festbeißen’. In der anschließenden Auswertung sollte dieses Phänomen zum Thema gemacht werden als etwas, das in der Praxis vor Ort häufig vorkommen kann. Der kommunikative Prozess und die Konsensfindung sind insbesondere im bürgerschaftlichen Bereich wichtige Faktoren in der Zusammenarbeit.**

2. Aufgabe an die Teilnehmer: Wenn die Grundidee und die Zielrichtung geklärt sind, wird ein weiteres Arbeitspapier „10 W’s zum Projekt“ (siehe Teil C, 2. Baustein) eingeführt und im Plenum besprochen. Anschließend können die Kleingruppen mit Hilfe dieses Arbeitspapiers damit beginnen, das Konzept ihres Freiwilligendienstes „Alt für Jung“ zu konzipieren.

Im Plenum werden die verschiedenen Vorschläge vorgestellt und besprochen. Erfahrungsgemäß ergeben sich jetzt viele neue Fragen. Um diese zu diskutieren, sollte ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt werden, weil die Teilnehmer damit auch die Erkenntnis gewinnen, dass Projekte mit dem gleichen Ziel, ganz unterschiedliche Wege gehen können oder viele Rahmenbedingungen bedacht werden müssen usw.

Projektplanung konkret: Das eigene Projekt konzipieren

Die Teilnehmer haben Projektplanung am Beispiel eines Freiwilligendienstes einmal „durchgespielt“ und dabei gelernt, was dabei alles zu bedenken ist. Nun erhalten sie die Gelegenheit ihre eigene Engagementidee konzeptionell zu fassen.

In Partnerarbeit stellen sie sich gegenseitig ihre Engagementidee vor und beraten miteinander. Die Leitfragen aus den Arbeitspapieren kommen dabei wieder zum Einsatz. Die Teilnehmer unterstützen sich auch bei der schriftlichen Formulierung der Antworten. Anschließend werden ausgewählte oder alle Konzepte im Plenum vorgestellt und besprochen.

Erfahrungen aus der Modellphase haben gezeigt, dass in den Plenumsrunden zu diesem Zeitpunkt viele gute Hinweise und Anregungen gegeben werden, oft ist die Fantasie sehr angeregt, so dass interessante Projektnamen gefunden werden.

Win-Win-Projekte: Unternehmen engagieren sich für die Allgemeinheit

Projektplanung muss nicht immer bedeuten, ein eigenes Projekt „auf die Beine zu stellen", es kann auch heißen, eine Projektidee an die „richtige Stelle zu tragen", z. B. in die Wirtschaft, zu ortsansässigen Unternehmen.

Wenn sich in Deutschland Unternehmen für das Gemeinwohl engagieren, geschieht dies in der Regel mit Hilfe von Spenden. In jüngster Zeit werden aber auch andere Wege gegangen, die vor allem in den USA und England schon länger Tradition haben. Bezeichnet werden sie mit Begriffen wie „Corporate Volunteering" oder „Corporate Citizenship". Gemeint ist damit die Unterstützung des freiwilligen Engagements durch Unternehmen, wobei diese sich zusammen mit ihrem Mitarbeitern auf kommunaler Ebene bei sozialen, kulturellen oder ökologischen Anliegen engagieren. So gibt es eine Reihe von Erfahrungen, wo Mitarbeiter von Firmen freigestellt werden, um freiwilliges Engagement in Vereinen, Gruppen etc. beratend zu unterstützen. So werden z. B. – statt „abzugsfähiger Spenden" - gezielt soziale Projekte von Firmenmitarbeitern durch eine Anschubfinanzierung in Gang gebracht oder (leitende) Angestellte durch ihre Firma veranlasst, sich sozial zu engagieren und eine Zeit lang die „andere Seite des Lebens" kennen zu lernen.

Die Kursteilnehmer diskutieren in Arbeitsgruppen, was ein Unternehmen „davon hat", wenn es sich im Freiwilligenbereich – abgesehen von Spenden – engagiert und was der Freiwilligenbereich „davon hat", wenn plötzlich ganz ‚fachfremde' Firmenmitarbeiter im Freiwilligenbereich mitarbeiten wollen (vgl. reale Beispiele im Teil C, weitere Hintergrundinformationen im Reader).

Anschließend können die Teilnehmer überlegen, ob es in der eigenen Kommune ein Unternehmen gibt, das für ein praktisches Engagement im Freiwilligenbereich angesprochen werden könnte und welche Rolle sie als *senior*Trainer*innen* hierbei spielen könnten bzw. wollten. Die Erarbeitung eines ersten Entwurfs dafür kann Aufgabe im Kurs sein.

Noch ein Tipp: Wenn man etwas Neues entwickeln möchte, herrscht oft „Chaos im Kopf". Um dieses Chaos zu ordnen, ist es hilfreich, mit Checklisten und Planungshilfen (siehe Reader) zu arbeiten. Diese dienen nicht der Kontrolle, sondern der Selbstevaluation. Sie sind nicht statisch, sondern können im Verlauf des Entwicklungsprozesses immer wieder aktualisiert werden.

Weiterführende Hinweise

🕮

◆ Mayrshofer, Daniela; Kröger, Hubertus A. (1999): Prozesskompetenz in der Projektarbeit. Ein Handbuch für Projektleiter, Prozessbegleiter und Berater. Hamburg.

◆ Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung e.V. in der EFH Freiburg (Hrsg.) (1996): Das Praxishandbuch der ARBES (Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement/ Seniorengenossenschaften Baden-Württemberg). Freiburg.

11. Baustein: Engagement als Netzwerker

1. Einführung

Um in der Rolle eines/r *senior*Trainer*in* in der eigenen Kommune aktiv werden zu können, ist es nützlich, die örtlichen Gegebenheiten im Gemeinwesen in anderer Weise wahrzunehmen und neben dem selbstverständlichen „Alltagsblick“ eine neue, „neugierige“ Perspektive einzunehmen. Sich mit örtlichen Akteuren, Strukturen und (sozialen) Netzwerken vertraut zu machen, ist eine wichtige Voraussetzung für das Auffinden von bürgerschaftlichen Potenzialen und Ressourcen im Gemeinwesen.

Sowohl im Kurs als auch in der Erfahrungsphase bieten sich Möglichkeiten, lokale Netzwerke und deren Akteure genauer kennen zu lernen. Insbesondere Mitarbeiter von Agenturen für Bürgerengagement werden zum Thema Netzwerke(n) kompetent Auskunft geben können. Aufschlussreich wird es darüber hinaus sein, sich (beispielhaft) mit Strukturen und Funktionen von Netzwerken zu beschäftigen.

2. Methodische Empfehlungen

Um sich mit diesem Thema näher zu befassen, können Agenturmitarbeiter in den Kurs eingeladen und ausführlich befragt werden, oder es gibt Teilnehmer mit Netzwerkerfahrungen, die zu diesem Thema berichten können.

Einen möglichen Anschluss bietet auch die Erfahrungsphase: dort haben die Teilnehmer die Möglichkeit gehabt, sich ein eigenes Bild davon zu machen, wie die Initiierung, Vernetzung und Kooperation im Freiwilligensektor vor Ort - etwa am Beispiel von Veranstaltungsplanung oder in „Runden Tischen“ - funktionieren (können). - Für die Kursarbeit sind weiterhin Gesprächsrunden und spielerische Szenarien vorstellbar, in die die Teilnehmer ihre Ideen und Erfahrungen einbringen können.

Im Folgenden erhalten die Teilnehmer einen ersten Einblick in die Netzwerkforschung. Sie setzen sich mit 1. einer Definition, 2. klassifikatorischen Ebenen und 3. strukturellen und funktionalen Aspekten der Netzwerkarbeit auseinander. Zu diesen drei Punkten können Aufgaben bearbeitet werden, in denen die Teilneh-

mer einen persönlichen Bezug zum Netzwerkgedanken herstellen. Abschließend lernen die Telnehmer einige Methoden der Sozialraum- und Lebenswelterkundung kennen. Durch die Kursleitung kann zunächst ein handout mit Netzwerkdefinitionen, -merkmalen und Beispielen für lokale (soziale) Netzwerkprojekte herausgegeben werden (vgl. Reader).

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Die Teilnehmer werden mit dem Netzwerkbegriff vertraut gemacht und angeregt, sich in Gruppendiskussionen über eigene Einbindungen in Netzwerkstrukturen auszutauschen.

Was sind soziale Netzwerke? Input und Aufgaben für die Teilnehmer

1. Definition
Soziale Netzwerke werden verstanden als „spezifische Mengen von Verbindungen zwischen sozialen Akteuren“ (Mitchell 1969, S.2). Es geht dabei um die „Zahl der Knoten“ (Akteure) und um die Quantität und Qualität der Verbindungen zwischen den Knoten. Soziale Netzwerke zeigen „spezifische Webmuster alltäglicher sozialer Beziehungen“ (vgl. Keupp & Röhrle 1987, S.7).

Die Netzwerkforschung geht mit einer ganzheitlichen Sicht an ihren Gegenstand heran. Sie sucht Muster und Geflechte, in die Menschen eingebunden sind, zu erkennen, um daraus ggf. Interventions- oder Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln (vgl. Straus 2001, S.281).

2. Klassifikation
In der Literatur werden fünf klassifikatorische Ebenen unterschieden:
1. Primäre Netzwerke (Freunde, Verwandt, Nachbarn usw.)
2. Sekundäre Netzwerke (Selbsthilfe-, Nachbarschafts-, Freizeitgruppen usw.)
Primäre und sekundäre Netzwerke sind geringgradig organisiert.
3. nicht-professionelle sekundäre Netzwerke (Vereine, Vereinigungen). Sie sind höhergradig organisiert.
4. Tertiäre Netzwerke (Wohlfahrtsverbände, NGOs usw.) Das ist der so genannte gemeinnützige „dritte“ Sektor.
5. Netzwerke mit marktwirtschaftlichem Charakter (Vernetzungen von Ärzten und anderen Heilberufen usw.) (vgl. Straus 2001, S.281).

Gespräch: Meine persönliche Netzwerkeinbindung

Die Teilnehmer werden angeregt, sich kurz über eigene Netzwerkeinbindungen in der Vergangenheit und Gegenwart auszutauschen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden im Plenum vorgetragen und in der Fortsetzung der theoretischen Einführung in das Netzwerkverständnis systematisiert und klassifiziert.

Aufgabe: Wie funktionieren Netzwerke im Freiwilligenbereich?

Die Teilnehmer werden angeregt, verschiedenartige Netzwerke in ihrer Kommune aufzuspüren. Dafür werden in den Kurs Mitarbeiter/innen der Agenturen für Bürgerengagement und Ehrenamtliche aus Vereinen und Initiativen mit lokalen bzw. regionalen Netzwerkaufgaben eingeladen. Sie erläutern ihre Tätigkeitsprofile, sprechen über ihre Ziele, Zielgruppen, Probleme, Entwicklungsaufgaben usw. Die Teilnehmer kommen mit den Akteuren in einen Austausch und erfahren genauer, wie es vor Ort mit Vernetzungsmöglichkeiten und -formen aussieht. Damit bietet sich eine gute Gelegenheit, Informationen aus erster Hand mit ihren eigenen Erfahrungen im Ehrenamt zu vergleichen. Mit Blick auf ihre zukünftigen Tätigkeitsfelder interessiert sie „alles“ zum Thema Netzwerk(en).

Die Teilnehmer überlegen im Vorfeld dieses Gesprächs in der Gruppe, was sie zum Thema wissen möchten? Sie können einen Fragenkatalog vorbereiten, der ihnen als „roter Faden“ im Plenum dient:

- Welche Netzwerke gibt es hier in der Kommune? Wie haben sie sich entwickelt?
- Was tun die Netzwerke? (Beispiele)
- Was befördert bzw. behindert ihre Tätigkeiten?
- Wie ist die Zusammenarbeit mit Dritten?
- Bedarf es einer besonderen „Netzwerkpflege“?
- Welche Rolle spielen die Agenturen als Förderer von Netzwerken?

3. Strukturelle und funktionale Aspekte der Netzwerkarbeit
Nachdem die Teilnehmer an konkreten Beispielen einen Einblick in die Arbeit verschiedener Netzwerke gewonnen haben, kann für eine weitere Systematisierung des Netzwerkgedankens der strukturelle und funktionale Aspekt von Netzwerken thematisiert werden.

Beim strukturellen Aspekt geht es um die Frage der Größe von Netzwerken (Anzahl der Personen), um die Häufigkeit der Kontakte, um die Dichte (Maß gegenseitiger Kenntnis der Personen) und darum, wie viele Rollen jemand in einem Netzwerk einnimmt. Der funktionale Aspekt bezieht sich auf die Funktionen und Leistungen, die Netzwerke erbringen, wie z. B. materielle, soziale, emotionale Unterstützung, Vermittlung von Geselligkeit und Anerkennung (vgl. Straus 2001, S.282).

Die folgenden Aufgaben versetzen die Teilnehmer beispielhaft in die Rolle von Netzwerkern. Dabei geht es um den Aufbau eines Geflechts von Akteuren, das für die Lösung des Problems notwendig ist sowie um strukturelle und funktionale Leistungen, die das Geflecht erbringen soll.

senior*Trainer*innen als Netzwerker am Beispiel „Stadtteilbibliothek vor dem Aus“ (Gruppenarbeit)

Aus dem örtlichen Stadtboten „Zwischensee aktuell“ erfährt ein *senior*Trainer, dass die Stadtteilbibliothek, deren Nutzer er selbst schon jahrelang ist, von der Schließung bedroht ist. Eine Begründung gibt es dort allerdings nicht. Auf der nächsten öffentlichen Sitzung der Bürgerschaft informiert er sich genauer über die Gründe und erfährt, dass die Mittel fehlen, um die zwei Teilzeitmitarbeiter für das laufende Jahr weiter zu bezahlen. Die Schließung der Bibliothek wäre ein enormer Verlust, immerhin waren die Mitarbeiter sehr findig und erfolgreich, um vor allem für Kinder und Jugendliche – in jüngster Zeit auch besonders für Ältere – interessante Angebote zu machen, die gut angenommen worden sind, wie z.B. regelmäßige Lesenächte in Schulen, Vorlesepatenschaften, das Buchmobil oder der literarische Seniorenabend.

Ganz sicher gibt es in der Kommune Menschen, die sich für den Erhalt und die Fortführung der Bibliothek engagieren würden; die Frage ist jedoch, wie man diese erreicht und sie für diese Aufgabe anregt.

Was können interessierte *senior*Trainer*innen* in dieser Situation tun?

Die Teilnehmer finden sich in Kleingruppen zusammen und überlegen, welche Möglichkeiten sie sehen, um Bürger, Vereine, politisch Verantwortliche etc. als Mitstreiter, Helfer und für ein Engagement in dieser Sache anzuregen und zu gewinnen. Die Gruppen tauschen sich anschließend im Plenum miteinander aus.
Fragen zur Orientierung:

- Wer kommt als potenzieller Helfer, Mitstreiter o.a. überhaupt in Betracht?
- Wie sieht es mit der Hilfe von Einzelpersonen, Organisationen, Vereinen, Initiativen aus? Wie können wir sie für diese Sache interessieren?
- Wir kommen wir an genauere Sachinformationen, Beschlüsse o.ä. ran?
- Wie kann man außerdem Bürger erreichen, die man für die Sache neu interessieren und anregen will?
- Wie bringt man verschiedene Interessierte und zum Engagement bereite Menschen „an einen Tisch“?
- Welche Rolle kann eine Agentur für Bürgerengagement hierbei spielen?
- Welche Aufgaben und Rollen könnten *senior*Trainer*innen* als Netzwerker übernehmen?

seniorKompetenzteam als Netzwerker am Beispiel der Gründung des Netzwerkprojektes „Stark durch Familie“ (Projektbeispiel)

In der Stadt Oberberg sind engagierte Bürger entschlossen, die familiären Lebensbedingungen vor Ort zu optimieren. Zu diesem Zweck soll ein lokales Bündnis für Familien gegründet werden. Gemeinsam mit Vertretern aus Wirtschaft, Kultur, dem sozialen Bereich, Kirchen, der Elternschaft und der Kommunalpolitik möchte man sich dafür einsetzen. Unter dem Motto: *Familienfreundlichkeit – ein entscheidender Standortfaktor für Oberberg* sollen bereits vorhandene Aktivitäten, Initiativen und Angebote gebündelt und Synergien hergestellt werden. Auf diese Weise soll ein Netzwerk von Beteiligten entstehen, das sich nachhaltig für eine familienfreundliche Stadt engagiert, für dieses Anliegen in der Öffentlichkeit wirbt und entsprechende Maßnahmen und Projekte fördert. Das Projekt will sich dabei auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familie – Bildung, Erziehung und Kultur
- Familie – Wohnen und Wohnumfeld
- Familie - Sport und Gesundheit

Einige in Oberberg und Umgebung aktive *senior*Trainer*innen* sind über dieses Vorhaben informiert und planen, sich hier einzubringen. Auf dem kurz bevor stehenden Treffen des *senior*Kompetenzteams soll das Projekt zunächst kurz vorgestellt und überlegt werden, ob und in welchen Bereichen *senior*Trainer*innen* aktiv werden könnten. Zu diesem Treffen wird ein Vertreter der Bürgerinitiative „Leben in Oberberg“ e. V. eingeladen, die Träger dieses Projektes ist.

Informationen zur Bürgerinitiative:
Die Bürgerinitiative besteht bereits seit 10 Jahren in Oberberg, ist in unterschiedlichsten Feldern (Familienarbeit, Migration, Zusammenleben Jung und Alt, Gesundheit etc.) aktiv und verfügt sowohl vor Ort als auch überregional über vielfältige Kontakte. So arbeitet man seit Jahren eng mit örtlichen Vertretern und Einrichtungen zusammen: u.a. mit der Stadtentwicklungsgesellschaft, der Polizeidirektion, der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Unternehmerverband, der Barmer Ersatzkasse und der AOK, dem Tagesmütterverein, dem Jugendamt und der ansässigen Hochschule.

Die Vorstellung des Projektes *„Stark durch Familie“* trifft im *senior*Kompetenzteam auf Interesse und Bereitschaft zum Mitmachen. Herr S. als Vertreter des Trägervereins verweist darauf, dass das Projekt noch in den „Kinderschuhen“ stecke und man sich insbesondere für die Startphase von *senior*Trainer*innen* Unterstützung dafür erhoffe, (weitere) Partner zu finden, bereits bestehende Kontakte weiter zu entwickeln und zu pflegen und so am Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes mitzuwirken. Man verbleibt so, dass zwei *senior*Trainer des Kompetenzteams zur nächsten (in vier Wochen stattfindenden) Sitzung der Bürgerinitiative eingeladen werden und dort bereits konkrete Ideen und Pläne zur Zusammenarbeit vorstellen.

Wie geht das *senior*Kompetenzteam weiterhin vor?

A Die Teilnehmer treffen sich in Kleingruppen und überlegen die nächsten Schritte in Vorbereitung auf die Sitzung der Bürgerinitiative. Sie legen einen konkreten Plan vor, in dem Aufgaben verteilt und Zuständigkeiten geklärt sind.

B Im Anschluss werden erste Überlegungen zum Thema Netzwerk für das Projekt „Stark durch Familie“ angestellt.
Zur Orientierung:

- Worauf kann man zurückgreifen?
- Wer hat in welchem Bereich Erfahrungen?
- Welche potentiellen Partner kommen zusätzlich in Frage?
- Auf welchem Wege knüpft man Kontakte?
- Welche Probleme können auftreten?
- Was könnte der besondere Anteil des *senior*Kompetenzteams bei der Vernetzung sein?

Die Kleingruppen treffen sich im Plenum, stellen ihre Arbeitsergebnisse vor und tauschen sich dazu aus.

4. Netzwerke analysieren
Nachdem die Teilnehmer den Netzwerkgedanken theoretisch und an Beispielen näher kennen gelernt haben, werden abschließend noch einige Hinweise zu den Analyseverfahren gegeben.

Es werden qualitative und quantitative Forschungsverfahren unterschieden. Bei den qualitativen Verfahren geht es um die Erhebung egozentrierter Netzwerke, d.h. um die Erkundung von Beziehungen von Menschen untereinander (Kontakthäufigkeit, Art der Rollenbeziehungen, soziodemografische Ähnlichkeiten usw.) Bei der Untersuchung von sozialen Netzwerken geht es meistens um die Erkundung der Qualität der sozialen Unterstützung, oder auch um Gemeinsinn bzw. um das Gefühl sozialer Integration. Bei qualitativen Forschungsverfahren werden Interviews durchgeführt, die egozentriert-biografisch ausgerichtet sind. In Form von „Netzwerkkarten“ können so die Bezüge von Menschen zu anderen Personen dargestellt werden (vgl. Straus 2001, S.284f.). Im Folgenden werden einige Methoden näher beschrieben, die den Teilnehmern in ihrer zukünftigen Tätigkeit helfen können, soziale Zusammenhänge und gesellschaftliche Bedarfe zu erkennen.

Eine geeignete Methode: Sozialraumanalyse / Lebenswelterkundung

Die Lebensbedingungen und die Lebensqualität von Menschen in einem Gemeinwesen werden durch sozialstrukturelle und räumliche Rahmenbedingungen geprägt. Hierzu gehören gleichermaßen soziale Merkmale wie Einkommensverhältnisse, Familien- und Alterststrukturen etc. und strukturelle räumliche Gegebenheiten wie Wohnraumverhältnisse, Verkehrsinfrastrukturen oder Bildungs- und Freizeiträume für Kinder, Jugendliche, Ältere und Familien. Es macht für die

Anregung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen Sinn, sich mit einigen der Instrumente zu befassen (vgl. Deinet 1999; Deinet; Krisch 2002), durch die soziale Räume – die „kleinen Lebenswelten“ (Honer 1993, S.14) – beobachtet und analysiert werden können.

Stadt(teil)- Erkundungen

- Kennen lernen der sozialräumlichen Struktur eines sozialen Raums und verschiedener Treffpunkte aus Sicht der Bürger,
- Stadtspaziergänge: Aufsuchen besonderer, bekannter, markanter, sensibler Orte, die mit Foto/ Video / DVD o. ä. festgehalten werden,
- Austausch und Auswertung der Ergebnisse,
- Dokumentation der Beobachtungen als Grundlagen zum Gespräch mit Dritten: z. B. Bürgern eines Stadtteils

Nadelmethode

- Überblick zu Wohnplätzen und liebgewordenen Aufenthaltsorten von Bewohnern und Gruppen (z. B. Jugendlicher),
- mit farbigen Nadeln (differenziert nach Alter und Geschlecht) werden auf einem vorbereiteten Stadtplan die entsprechenden Orte markiert,
- nachfolgende Einschätzung und Interpretation der Ergebnisse ist wichtig.

Fremdbilderkundung

- Untersuchung der Außenwahrnehmung (Meinungen, Vorurteile) des unmittelbaren Umfelds eines sozialen Raums aber auch von einzelnen Einrichtungen,
- Ziel ist es herauszufinden, ob „Meinungsbarrieren“ den Zugang von bestimmten Zielgruppen verhindern,
- möglicher Nebeneffekt: Steigerung der Akzeptanz einer Einrichtung und Gewinnung von Unterstützern
- Kurzbefragungen von Bürgern, Einrichtungsnutzern (5 – 6 Fragen), Diktiergerät

Interviews mit Schlüsselpersonen

- Schlüsselpersonen sind Menschen im Stadtteil, die aufgrund ihres Berufes, ihrer Position und ihrer Erfahrung über spezifisches Wissen zu Strukturen, Veränderungen und Entwicklungen des Stadtteils verfügen,

- Strukturierung der Interviews mit Leitfäden (thematisch geordnete Fragenbereiche, die für alle Befragten gelten)
- Aufnahme und zeitnahe Auswertung und Interpretation der Interviews wichtig.

Erweiterung:

Erkundungen in der eigenen Kommune

Falls es zeitlich und organisatorisch möglich ist, bietet es sich z. B. in der Erfahrungsphase an, der theoretischen Beschäftigung mit der Sozialraumanalyse die praktische Umsetzung folgen zu lassen. Die Teilnehmer werden zu einem Spaziergang durch die Stadt bzw. Gemeinde eingeladen, der aufmerksam dokumentiert und im Nachgang gemeinsam ausgewertet wird.

Orientierungsfragen für die Auswertung:

- Was haben wir gesehen und wahrgenommen?
- Haben wir individuell Verschiedenes wahrgenommen?
- Gab es überraschende/ neue Wahrnehmungen?

Weiterführende Hinweise

📖

◆ Fischer, Veronika; Eichener, Volker; Nell, Karin (Hrsg.) (2003): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Zur Theorie und Praxis der sozialen Netzwerkarbeit mit Älteren.

◆ Riege, M.; Schubert, H. (Hrsg.) (2002): Sozialraumanalyse. Grundlagen – Methoden – Praxis. Opladen.

◆ Deinet, U. (1999): Sozialräumliche Jugendarbeit. Eine praxisbezogene Anleitung zur Konzeptentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen.

◆ Deinet, U.; Krisch, R. (2002): Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Opladen.

Straus, F. (2001): Netzwerkanalyse. In: Keupp, H.; Weber, K. (Hrsg.): Psychologie. Ein Grundkurs. S. 276-285.

12. Baustein: Engagement als Teamkoordinator

1. Einführung

In der Praxis üben die *senior*Trainer*innen* ihre Tätigkeiten sowohl einzeln als auch in Teams aus. Dies ist nicht zuletzt abhängig davon, welche Interessen und Möglichkeiten sie haben und welche Aufgaben sie bearbeiten wollen.

Das Engagement als Teamkoordinator kann darauf gerichtet sein, gemeinsam ein Projekt durchzuführen oder z. B. eine Gruppe von Ehrenamtlichen zu begleiten. Es kann aber auch darauf gerichtet sein, ein „*senior*Kompetenzteam“ zu moderieren bzw. zu koordinieren, das aus verschiedenen *senior*Trainer*innen* besteht und das über die individuelle themenbezogene Gruppenleitung hinausgeht. Das *senior*Kompetenzteam ist gewissermaßen ein Team von „Führungskräften“, in dem es einerseits darum geht, die eigene Arbeit zu planen, zu organisieren, zu reflektieren und sich gegenseitig zu unterstützen, andererseits aber auch als Impulsgeber für das bürgerschaftliche Engagement insgesamt in Kommunen zu wirken.

Das EFI - Programm hat gezeigt, dass bestimmte Vorhaben gezielter, effektiver und auch zufrieden stellender für die engagierten *senior*Trainer*innen* durchgeführt werden, wenn sie stärker zusammenarbeiten. Als Impulsgeber in den Kommunen[3] können sie wirken, wenn es darum geht

- zur Verstetigung und Weiterentwicklung der *senior*Trainer*innen* – Rolle beizutragen
- eine Plattform für individuelle Lernprozesse und Persönlichkeitsentwicklung zu bieten
- das individuelle Engagement von *senior*Trainer*innen* zu stärken und zu unterstützen
- die öffentliche Wahrnehmung, Anerkennung und Inanspruchnahme des Erfahrungswissens Älterer zu fördern
- neue Möglichkeiten der Partizipation Älterer in Kommunen zu eröffnen.

Die folgenden methodischen Empfehlungen bieten sowohl Informationen und Übungen zur Gründung und Leitung von selbstorganisierten Teams allgemein,

[3] Quelle: Newsletter Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ Nr. 8 Januar 2006, ISAB

als auch zur Entwicklung von *senior*Kompetenzteams, wie sie im Modellprogramm beispielhaft entwickelt wurden.

2. Methodische Empfehlungen

In diesem Kursabschnitt können in besonderem Maße Selbstorganisationsprozesse angestoßen und gefördert werden. Hilfreich für die Gestaltung eines Selbstorganisationsprozesses sind:

- *Ziele und Aufgaben finden,* die gleichermaßen passend zum Einzelnen und förderlich für das lokale Gemeinwesen bzw. einzelne Projekte oder Gruppen sind

- *Regeln festlegen,* die kommunikations-, kooperations- und teamförderlich sind

- *Strukturen schaffen,* durch die ein Team eine innere und äußere – öffentlich erkennbare Form – gewinnt

- *Instrumente entwickeln,* die ihnen Selbstbeobachtung und Bewertung ermöglichen sowie die Freude am freiwilligen Engagement erhalten (ggf. steigern).

☑ Anregungen für die Kursarbeit

1. (Selbst-)Organisation eines *senior*Kompetenzteams

Im folgenden Rollenspiel geht es um das Für und Wider von Teambildungen und Teambildungsprozessen am Beispiel von *senior*Trainer*innen,* um persönliche Einstellungen zum Teamgedanken und zur Selbstorganisation. Es geht um gute Argumente vor allem desjenigen, der als zukünftiger Teamkoordinator andere (noch zögerliche) *senior*Trainer*innen* vom Teamgedanken überzeugen möchte (vorbereitend schon im 2. Baustein). Auch viele andere fiktive Situationen sind denkbar: z. B. wenn ein *senior*Trainer ein projektbezogenes Team mit anderen Ehrenamtlichen aufbauen möchte.

Das erste Teamtreffen von seniorTrainerinnen

Situation:
Die Weiterbildung ist beendet und fünf *senior*Trainer*innen* treffen sich ein erstes Mal. Es geht um darum, ob und wie man in einem *senior*Kompetenzteam zusammenarbeiten könnte. Frau K. hat sich bereits in der Weiterbildung bereit erklärt, den „Hut aufzusetzen“, also die Leitung zu übernehmen. Ihr ist sehr am Team gelegen. Die anderen vier sind (noch) nicht vom Teamgedanken überzeugt. Sie sehen sich eher als „Einzelkämpfer“ und möchten sich nicht in eine Gruppe fest einbinden. Frau K. braucht also gute Argumente.

Es gibt fünf Rollen zu besetzen:
- Frau K.: Pro-Position,
- Herr S., Frau O. und Frau T.: Contra-Position
- ein Berater für Frau K.

Die Spieler diskutieren die jeweiligen Positionen.

Die Gruppe der anderen Teilnehmer achtet als Beobachter auf folgendes:
- Welche Argumente werden jeweils angeführt?
- Wer tritt wie überzeugend auf und warum?
- Überzeugt Frau K. als zukünftige Team-Koordinatorin?
- Wie steht es um die Gesprächs- und Streitkultur untereinander?

In einer abschließenden Reflexion geht es um eine möglichst genaue und kritische Rückmeldung zur Argumentation und zum „Spiel“. Darüber hinaus ergibt sich ein Austausch darüber, wie sich Teambildungsprozesse befördern lassen und wie man Kritiker überzeugen und integrieren kann.

2. Zusammenarbeit im Team: Regeln, Teamentwicklung, Koordination

Die Teilnehmer haben möglicherweise bereits Teamerfahrungen aus der Berufsarbeit oder aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. Diese werden in der folgenden Diskussion thematisiert.

Teamerfahrungen im Beruf, Ehrenamt oder als senior*Trainer*in

Die Erfahrungen als Teamleitung oder auch als Mitglied eines Teams werden anhand von Leitfragen thematisiert. Es geht darum, Aussagen zu bestehenden Strukturen und Regeln zu treffen und so Teamentwicklungsprozesse zu reflektieren.

- Wie lief der Selbstorganisationsprozess in unserem Team ab?
- Hat jemand im Team den „Hut“ auf?
- Wer hat im Team welche Aufgabe/ Funktion?
- Hat sich das Team eine Struktur/ Regeln gegeben, welche?
- Arbeitet das Team in der Sache gut zusammen?
- Stimmt die „Chemie“ miteinander? Fühlt sich jemand im Team nicht wohl?
- Wo braucht das Team Tipps/ Unterstützung von außen?

Die Fragen werden in Gruppenarbeit diskutiert und anschließend wichtige Erkenntnisse im Plenum zusammengetragen.

3. Konzeption und Arbeitsweise von *senior*Kompezenzteams

Die Kursleitung und/oder Agenturvertreter informiert die Teilnehmer über Ziele, Aufgaben und Strukturen von *senior*Kompetenzteams. Ein Hintergrundpapier (siehe Reader), das wesentliche Aspekte des Selbstorganisationsprozesses der *senior*Kompetenzteams benennt, eignet sich für eine Aussprache im Kurs: Leitidee von *senior*Kompetenzteams, Struktur von *senior*Kompetenzteams, Aufgaben und Zuständigkeiten der *senior*Trainer*innen* bei der Entwicklung eines Profils der *senior*Kompetenzteams. Soweit erreichbar und möglich, können Mitglieder aus *senior*Kompetenzteams zu ihren Erfahrungen befragt werden.

Ziele und Aufgaben von seniorKompetenzteams

Mit dem *senior*Kompetenzteam können sich die *senior*Trainer*innen* eine Struktur schaffen, in der sie – neben ihren individuellen Projekten und Aktivitäten im Gemeinwesen – insgesamt als Team selbstorganisiert und selbstverantwortlich ihr Engagement reflektieren, organisieren, gestalten und bekannt machen. (vgl. ISAB 2005)

Ziel der *senior*Kompetenzteams ist es dabei, neben projektbezogener Zusammenarbeit einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, neue *senior*Trainer*innen* zu integrieren und das Engagement von *senior*Trainer*innen* nachhaltig zu sichern. Die *senior*Kompetenzteams bilden eine wichtige Basis für effektive Öffentlichkeitsarbeit; sie machen die *senior*-Trainer*innen* - Rolle im kommunalen Umfeld bekannt und haben ebenso für den überregionalen und bundesweiten Austausch und die Zusammenarbeit Bedeutung.

*senior*Kompetenzteams benötigen für ihre vielfältigen Aktivitäten bestimmte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, ohne die kontinuierliches und wirkungsvolles Arbeiten nicht möglich sein wird. Dazu gehören neben fachlicher Unterstützung ebenso Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, Räumlichkeiten sowie Sach- und Finanzmittel.

Da s*enior*Kompetenzteams in und für Kommunen aktiv werden, sollte es insbesondere auf kommunaler Ebene tatkräftige Unterstützung geben. Dies betrifft neben finanziellen Hilfen vor allem gemeinsame Kooperation, wo es darum geht, von kommunaler Seite feste Ansprechpartner zu benennen und für konkrete Anliegen der *senior*Trainer*innen* als „Türöffner“ zu fungieren. Auf diese Weise werden s*enior*Kompetenzteams ihre Ziele und einzelnen Projekte schneller und effektiver entwickeln und realisieren können.

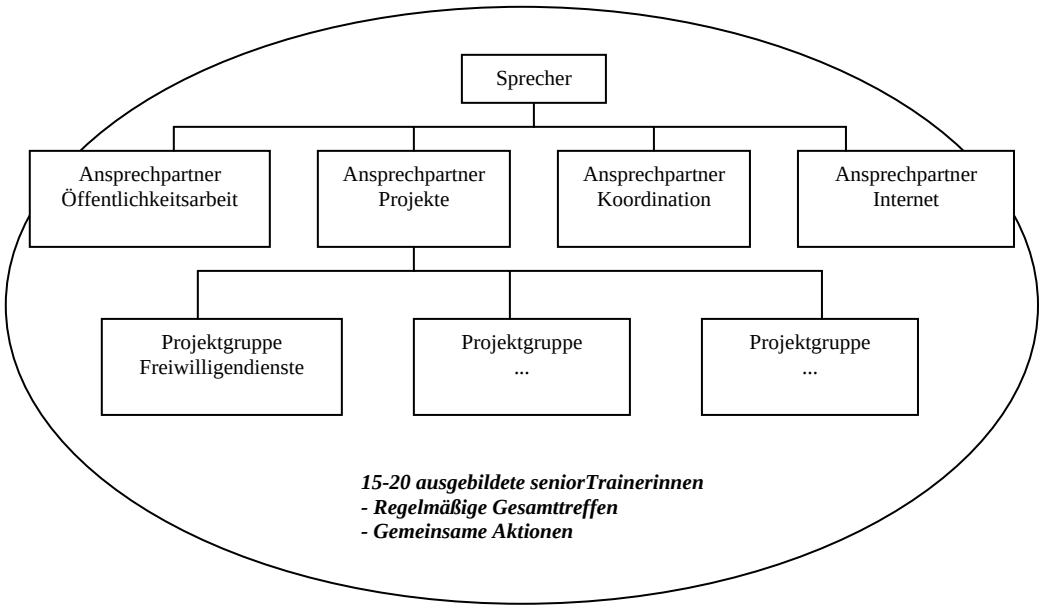
Erfahrungen aus dem EFI-Programm

Vor allem in der letzten Phase des EFI – Programms (2005 bis 2006) haben sich in zahlreichen Kommunen s*enior*Kompetenzteams gegründet und ihre Arbeit aufgenommen. In Abhängigkeit von den regionalen Gegebenheiten (z. B. Stadt – Land) sowie den Interessen- und Tätigkeitsschwerpunkten der *senior*Trainer*innen* unterscheiden sich s*enior*Kompetenzteams hinsichtlich ihrer Organisationsformen und Tätigkeitsfelder deutlich voneinander.

Es existieren neben lockeren Zusammenschlüssen mit einem vergleichsweise niedrigen Organisationsgrad und geringer Aufgabendifferenzierung auch stark strukturierte Teams, in denen Aufgaben und Zuständigkeiten konkret festgelegt sowie detaillierte Handlungsabläufe und Umsetzungsstrategien erarbeitet werden.

Ein s*enior*Kompetenzteam umfasst in der Regel die aktiven *senior*Trainer*innen* einer Kommune (ca. 15 - 20 *senior*Trainer*innen*). Sie treffen sich regelmäßig, monatlich oder auch quartalsweise, um gemeinsame Aktionen und Projekte voranzubringen und ihr Engagement in der Kommune zu gestalten und zu reflektieren. Innerhalb des Teams übernehmen *senior*Trainer*innen* bestimmte Aufgabenbereiche (u. a. Öffentlichkeitsarbeit, Koordination, Internet), für die sie verantwortlich sind. Wichtig für die Außenkontakte, deren Koordination und Vermittlung in der Gruppe ist die Benennung eines Sprechers/ einer Sprecherin. Für zeitlich begrenzte Projekte oder themenspezifische Aufgaben werden Arbeitsgruppen gebildet, die für den jeweiligen Bereich zuständig sind. Die internen und externen Aufgaben von *senior*Kompetenzteams finden sich in den Arbeitspapieren zu diesem Baustein.

Organisationsmodell *senior*Kompetenzteam



© ISAB-Institut, April 2005

Organisationsmodelle vor Ort

SeniorKompetenzteam Westküste (Schleswig - Holstein)

Das s*enior*Kompetenzteam Westküste hat eine Organisationsstruktur (siehe Arbeitspapier) entwickelt, die eine enge Anbindung an die regionale Agentur für bürgerschaftliches Engagement (EVE) in Meldorf vorsieht. Sowohl Koordination als auch Verbindung liegen dabei in den Händen einer *senior*Trainer*in*. Zum Team gehören alle ausgebildeten *senior*Trainer*innen*, wobei für einzelne Projekte kleinere Kompetenzteams gebildet und von einem Projektleiter geführt werden.

Arbeitskreis seniorTrainerinnen Schwerin (Mecklenburg- Vorpommern)

Der Arbeitskreis *senior*Trainer*innen* Schwerin (siehe Arbeitspapier) kooperiert eng mit der örtlichen Freiwilligenagentur, dem Seniorenbüro Schwerin und profitiert von deren Einbindung in kommunale Strukturen und Netzwerke. Die Agentur unterstützt darüber hinaus bei der Gewinnung neuer Freiwilliger, der Öffentlichkeitsarbeit und Umsetzung neuer Projekten mit Blick auf Konzeption, Förderanträge und Abrechnung aber auch in fachlicher und logistischer Hinsicht.

Weiterführende Hinweise

- Rogge, Klaus I.; Smith, Mark; van den Brink, Patricia (1997): Ideen stark machen. Organisations- Handbuch für Initiativen.
- ISAB (Hrsg.) (2005): *senior*Kompetenzteam: Ziele, Aufgaben, Organisationsform und Kooperation mit der örtlichen Agentur für Bürgerengagement (Information der wissenschaftlichen Begleitung Nr. 30). Köln, Leipzig.

13. Baustein: Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising

1. Einführung

Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit sind für *senior*Trainer*innen* in allen vier Rollenprofilen von Bedeutung. So z. B. für Initiativenberater, wenn es darum geht, eine Gruppe bei ihrer Suche nach Mitstreitern öffentlich zu unterstützen. Projektentwickler brauchen hierzu ihr erweitertes Erfahrungswissen, wenn sie neue Projekte bekannt machen wollen, Netzwerker brauchen einige Kenntnisse, um z. B. den Sinn und Nutzen von Kooperationen nach außen darzustellen. Teamkoordinatoren können Öffentlichkeit nutzen, um z. B. die Angebote des *senior*Trainer*innen*teams zu präsentieren. Auch Kenntnisse in Fundraising werden für Projekte angesichts leerer öffentlicher Kassen für *senior*Trainer*innen* immer wichtiger. Hierbei geht es nicht nur darum, gelegentlich Spenden für das eine oder andere Projekt zu sammeln, sondern um eine gezielte Ansprache und Pflege von potenziellen Förderern.

2. Methodische Empfehlungen

Die Bearbeitung dieser Themen wird im Rahmen der Weiterbildung in der Regel nur einen kleinen Zeitrahmen umfassen. Aufgrund der Bedeutung dieser Kompetenzen hat es sich als nützlich erwiesen, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising zusätzlich (wenn es die Teilnehmer wünschen) in einem – ggf. zusätzlichen - Tageskurs anzubieten. An einem gesonderten Weiterbildungstag sind mehr Informationen und praktische Übungen möglich.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Was gehört zur Öffentlichkeitsarbeit?

Die Teilnehmer lernen, dass Öffentlichkeitsarbeit mehr ist als „nur“ Pressearbeit. Zu ihr gehören auch Veranstaltungen und Aktionen verschiedener Art – vom Seniorenstammtisch bis zur Podiumsdiskussion. Sie werden vertraut gemacht mit

einigen Grundregeln und erhalten im Anschluss daran eine Aufgabe (siehe Reader).

Eine Aktion wird geplant

Die Aufgabe besteht darin, in Gruppenarbeit anhand der Grundregeln eine konkrete Aktion zu planen, z. B. einen „Tag des Ehrenamtes“, oder es wird ein Konzept überlegt, wie sich die *senior*Trainer*innen* als Gruppe bzw. im *senior*Kompetenzteam bei anderen Veranstaltungen auf lokaler Ebene einbringen wollen.

Pressearbeit erfolgreich gestalten

Auch für die Pressearbeit gibt es bestimmte Grundregeln, die den Teilnehmern vorgestellt werden (siehe Reader). Erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit hängt maßgeblich von zwei Faktoren ab: von der Qualität der (Presse-) Mitteilungen sowie von der Qualität der Kontakte. Die Möglichkeit, potenzielle Partner oder auch Journalisten zu gewinnen, hält sich zumeist in Grenzen, überzeugen kann man jedoch mit gut recherchierten Fakten, gut lesbaren und informativen Texten, aussagekräftigen Bildern sowie verlässlichen und aktuellen Informationen.

„Einen Presseartikel schreiben“

Anhand einer gedachten Situation erhalten Kleingruppen die Aufgabe, das neue Projekt „Theatergruppe“ in der Presse vorzustellen und/oder einen Flyer zu entwickeln (siehe Reader). Ziel ist es, engagierte Mitstreiter zu finden. Sollte es einen aktuellen konkreten Fall in der Teilnehmergruppe geben, kann auch dieses Beispiel bearbeitet werden. Das „Produkt“ wird anschließend im Plenum vorgestellt und erläutert, auf welchem Weg man dorthin gelangt ist. Es gibt einen Austausch mit den anderen Gruppen, wobei die Arbeitsergebnisse gegenseitig eingeschätzt werden.

Fundraising

Was ist Fundraising?

Mit Fundraising verbindet sich die Aufgabe, in professioneller Weise Spenden für gemeinnützige Einrichtungen und Projekte zu sammeln (siehe Reader). Zum Fundraising gehört es, sich systematisch auf die Suche nach geeigneten Geldgebern zu machen. Dies können Stiftungen sein, aber auch Unternehmen und Privatleute. Um diese Geldgeber ‚zu pflegen', gibt es eine Reihe von Strategien, wie z. B. regelmäßige Informationen über die Entwicklung der Projekte, für die gespendet wurde, Einladungen zu bestimmten Anlässen usw. Im Kurs werden die wichtigsten Informationen über das Fundraising vermittelt.

Spendenbrief schreiben

Ein reales Projekt aus den Reihen der Teilnehmer oder das o.g. „Puppentheater" ist Anlass zu einem Spendenbrief. Die Teilnehmer überlegen in Kleingruppen, wer angesprochen werden soll und welche Motive für ein Geben dort vorhanden sein könnten. Entsprechend dieser Annahmen formulieren sie ihren Spendenbrief.

Hinweis: **Besonders effektiv kann dieser Baustein bearbeitet werden, wenn Journalisten als Referenten in den Kurs eingeladen werden, um Erfahrungen aus der Praxis zu hören und die Arbeitsergebnisse der Gruppe von fachkundiger Seite bewerten zu lassen.**
Insbesondere zum Thema Fundraising für bürgerschaftliches Engagement bzw. im Freiwilligensektor wird empfohlen, einen Fachmann zu engagieren, der sich mit „*Fundraising als Friendraising*" auskennt.

14. Baustein: Unsere Rollenprofile als *senior*-Trainer*innen*

1. Einführung

Alle bisherigen Kursbausteine sowie die Erfahrungsphase dienen dem Ziel der Entwicklung eines individuell passenden Profils für die *senior*Trainer*innen*-Rolle. Bis zum jetzigen Zeitpunkt wird es den Teilnehmern gelungen sein, eine Orientierung zu gewinnen, mit der sie in die Praxis des bürgerschaftlichen Engagements starten können. Gegenstand dieses 14. Bausteins ist es, die individuellen Rollenprofile zu formulieren und darzustellen. Dabei soll sich der Blick in die Zukunft richten und zwar in Bezug auf die Formen der Zusammenarbeit der *senior*Trainer*innen* als Team sowie auf ihre (neue) Rolle im Gemeinwesen.

2. Methodische Empfehlungen

Zunächst vergewissern sich die Teilnehmer ihrer Rollenidee, indem sie diese so genau wie möglich einander mündlich vorstellen. In Form kollegialer Beratung können sie sich dabei unterstützen, die Ideen zu präzisieren. Danach folgt eine ausführliche schriftliche Darstellung der Rollenprofile. Sie dient zum einen dazu, dass die Teilnehmer sich und anderen verdeutlichen, wie ihr Angebot aussehen soll und welche Leistungen sie erbringen wollen und können. Die so formulierten Rollenangebote (Rollenprofile) können neben der Verwendung für Öffentlichkeitsarbeit auch eine Grundlage sein, um Ziele, Aufgaben, Zielgruppen, Umfang des Angebotes usw. immer wieder kritisch an der Praxis zu überprüfen. Da eine solche Aufgabe allgemein nicht zum Alltagshandeln gehört, werden die Teilnehmer schrittweise an geeignete Formulierungen herangeführt und bei der Verschriftlichung ihrer Angebotsprofile durch die Kursleitung unterstützt.

☑ Anregungen für die Kursarbeit

*„Was machen Sie eigentlich als senior*Trainer*in?“*

Ziel dieser vorbereitenden Übung ist es, das individuelle Rollenprofil bzw. die Engagementidee einer Person in allen Einzelheiten anderen zu erläutern, die sich überhaupt nichts unter den Tätigkeiten eines/r *senior*Trainers/*in* vorstellen kön-

nen. Hierzu wird die Figur eines/einer „Urlaubsbekannten“ erfunden, die/der „bohrende“ Fragen stellt und der/dem alles haarklein erklärt werden muss. Damit werden die Teilnehmer zu einer klar verständlichen Darstellung ihrer Engagementidee angeregt, die sie sowohl für die Gewinnung von Mitstreitern als auch für die Zielgruppen brauchen werden, die sie „draußen“ ansprechen möchten. Je klarer und verständlicher ein Vorhaben dargestellt wird, desto eher können Mitstreiter oder Zielgruppe entscheiden, ob es das „Richtige“ für sie ist.

In einer Paarübung nimmt für 15 Minuten eine Person die Rolle des/der Urlaubsbekannten und die andere Person die *senior*Trainer*in* - Rolle ein. Danach werden die Rollen gewechselt.

In der Auswertung dieser Übung sollte es um die Erfahrungen der Teilnehmer mit der Anforderung einer präzisen, klaren und ausführlichen Darstellung ihrer Vorhaben gehen.

Formulierung des individuellen Rollenprofils

Mit Unterstützung eines Arbeitspapiers beschreiben die Teilnehmer nun ihr ganz persönliches Rollen- und Engagementprofil (siehe Teil C). Zur Unterstützung können Aufzeichnungen, die erste Rollenskizze, die im zweiten Baustein entwickelt wurden, Kursunterlagen und Arbeitspapiere aus der Kursarbeit und der Erfahrungsphase herangezogen werden. Im Arbeitspapier wird danach gefragt, welche Tätigkeiten das Angebot umfassen soll, an wen sich das Angebot richtet, warum das Angebot für wichtig gehalten wird usw.

Erfahrungsgemäß werden manche Teilnehmer bei der schriftlichen Formulierung ihres Rollenprofils Unterstützung brauchen, weil sie ungeübt darin sind, ein Vorhaben so ausführlich und klar aufzuschreiben, dass sich andere darüber ein genaues Bild machen können. Deshalb wird empfohlen, zu diesem Kursteil wieder Agenturmitarbeiter einzuladen, die gemeinsam mit der Kursleitung Unterstützung geben können.

Präsentation der Rollenprofile und Engagementvorhaben bei einer „Seniorenmesse“

Das „Finale“ des letzten Kurstages besteht darin, dass die Teilnehmer die Einzelheiten ihres persönlichen Rollenprofils und der konkreten Engagementidee vorstellen. In der Öffentlichkeit des Plenums – gern in Anwesenheit von Gästen - präsentieren sie sich erstmals als (fertige) *senior*Trainer*innen*, die in die Praxis starten wollen. Wenn möglich, sollten alle vorliegenden Rollenprofile und Vorhaben den Teilnehmern als Abschlusspapier zur Verfügung gestellt werden.

Die Teilnehmer erhalten nun Gelegenheit ihre persönlichen Rollenprofile und die damit verbundenen Vorhaben im Plenum zu präsentieren. Dafür ist als Szenario eine „Seniorenmesse“ (mit Publikum) vorstellbar. Wenn es möglich ist, Gäste wie z. B. bereits aktive *senior*Trainer*innen* und Agenturmitarbeiter dazu einzuladen, erhielte die „Szene“ noch mehr Realitätsnähe.

Blick in die Zukunft - Übergang in die Rolle seniorTrainerin

Eine abschließende Frage ist, in welchen (organisierten) Formen sich die „fertigen“ *senior*Trainer*innen* künftig einbringen wollen und können. Bisher waren sie Lernende mit einem gemeinsamen Interesse *senior*Trainer*innen* zu werden. Mit dem Schritt in die Praxis stellt sich nun die Frage, ob sie als „Einzelkämpfer“ ihre Rolle ausfüllen oder sich zu einem *senior*Kompetenzteam entwickeln wollen.

Es wird abschließend angeregt, dass die *senior*Trainer*innen* noch die Gelegenheit wahrnehmen, über die Formen ihrer eigenständigen Tätigkeit und ihrer künftigen Zusammenarbeit sowie (gemeinsamen) Darstellung ihrer Angebote nachdenken und in eine Diskussionsrunde einzutreten, in der es z.B. um folgende Fragen und Vereinbarungen geht:

a) Wie möchte ich/möchten wir zukünftig arbeiten:
- weiterhin als *senior*Trainer*innen*-Team dieses Weiterbildungskurses?
- als Mitglieder in einem regionalen *senior*Trainer*innen*-Team?
- als (lockerer) Verbund von *senior*Trainer*innen*“ in einer Region?
- als unabhängige/r, selbstständige/r *senio*rTrainer*in* (jeder für sich)?
- als „freier Mitarbeiter einer Agentur“ oder vergleichbaren Organisation?

- als „*senior*Trainer*innen*-Büro“ mit eigenen clearing-Funktionen (wie andere Agenturen und vergleichbare Infrastrukturen)?
- als ... ?

b) Welches Verfahren ist geeignet und welche konkreten Absprachen sowie Aktivitäten sind jetzt wünschenswert und (von uns) machbar, um diese Fragen im Horizont unseres Selbstverständnisses, unseres Rollenprofils (das sich ja weiterentwickeln kann), unserer Organisationsform und ggf. auftretender Probleme nach Ende des Kurses weiterzudenken?

c) Welche Formen der Unterstützung benötigen wir, um unsere o.g. Vorhaben zu a) und b) umzusetzen?

Den Kursteilnehmer wird empfohlen ihre Ergebnisse schriftlich festzuhalten, zu vervielfältigen und untereinander austauschen.

3. Abschluss der Weiterbildung

Einführung

Das Ende der Weiterbildung kann durch eine gemeinsame Abschiedsinszenierung besonders gestaltet werden. Denkbar ist z.B. die feierliche Übergabe eines „Zertifikates“, in dem die Teilnahme an der Weiterbildung bestätigt wird.

☑ Anregung für die Kursarbeit

Sich den Rücken stärken

Für den Weg in die Praxis werden sich die Teilnehmer „gegenseitig den Rücken stärken“**.** Dazu wird eine Kartonage mit Klebeband auf dem Rücken der Teilnehmer befestigt. Die Teilnehmer bewegen sich im Raum. Jeder Teilnehmer kann jetzt, ausgestattet mit einem Stift, den anderen ein Mut machendes, ermunterndes Wort oder einen Satz, ein Kompliment oder Lob auf den Rücken der anderen schreiben. Dieses „Geschenkblatt“ wird dann in einen Briefumschlag gesteckt und erst Zuhause gelesen!

C. Kursmaterialien und Arbeitspapiere für Kursleiter und Teilnehmer

1. Baustein: Stellbild
Steckbrief

2. Baustein: Szenarien für Rollen(bei)spiele

I. Rollenprofil Initiativenberater:

- Beratung einer Initiative bei der Lösung eines Problems am Beispiel eines „Seniorentreffpunktes“
- Konfliktberatung am Beispiel der „Grünen Damen“

II. Rollenprofil: Projektentwickler

- Entwicklung einer neuen Initiative und Anregung von bürgerschaftlichem Engagement am Beispiel einer „Kommunalen Seniorenvertretung“
- Entwicklung eines neuen Projektes am Beispiel einer „Hausaufgabenhilfe“

III. Rollenprofil: Netzwerker

- Anregung von bürgerschaftlichem Engagement am Beispiel eines kommunalen Sommerbades
- Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement am Beispiel des Aufbaus eines Netzwerkes „Rund um Schule“

IV. Rollenprofil: Teamkoordinator

- *senior*Trainer*innen* bilden ein Team
- Koordination eines *senior*Kompetenzteams am Beispiel eines Aktionstages

Zehn W’s zum Projekt (auch 10. Baustein)

Profilskizze *senior*Trainer*innen*-Rolle (auch 8. Baustein)

3. Baustein: Zur Klärung des Begriffs „soziale Rolle“

4. Baustein: Bürgerschaftliches Engagement im Alter

5. Baustein:	Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement
7. Baustein:	Schwierige Kommunikation Die Phasen eines Gesprächs Grundelemente der Moderation Gruppenpositionen Grundbedürfnisse einer Gruppe (auch 9. Baustein) Grundbedürfnisse einer Gruppe - wie werden sie bei uns erfüllt? (auch 9. Baustein)
8. Baustein:	Arbeitsmaterialien für die Erfahrungsphase
9. Baustein:	Konfliktanalyse: Wer hat eigentlich das Problem? Fünf Phasen der Konfliktmoderation
10. Baustein:	Schritte zur Konzeptentwicklung Corporate Volunteering
11. Baustein:	Merkmale von Freiwilligen - Netzwerken
12. Baustein	Aufgaben des *senior*Kompetenzteams – intern – Aufgaben des *senior*Kompetenzteams – extern – Organisationsmodell Meldorf Organisationsmodell Arbeitskreis *senior*Trainer*innen* Schwerin
13. Baustein:	Öffentlichkeitsarbeit Fundraising
14. Baustein:	Mein *senior*Trainer*innen*-Profil

Stellbild

Vorschläge für Aufstellkriterien:

- *Dauer* des ehrenamtlichen Engagements: Finden Sie bitte heraus (indem Sie sich gegenseitig befragen), wie lange Sie schon ehrenamtlich engagiert sind: schon sehr lange, lange, erst seit kurzer Zeit oder planen Sie jetzt die Aufnahme eines Engagements? Stellen Sie sich dann bitte in entsprechenden Gruppen zusammen.

- *Tätigkeitsfelder* des Engagements: Finden Sie bitte heraus, in welchen Bereichen des Ehrenamts Sie engagiert sind. Stellen Sie sich dann bitte zu den entsprechenden, am Boden ausgelegten Karten. (Der Seminarleiter legt auf dem Boden nachstehende Engagementbereiche des Ehrenamts auf großen Karten aus: Frauen, Senioren, Jugend, Sport, Kultur, Umwelt, Justiz, Rettungsdienste, Soziales/Gesundheit, Wirtschaft, Interessenvertretung, Internationales).

- Gibt es bei einem *Vergleich* zwischen der ausgeübten/ angestrebten *ehrenamtlichen Tätigkeit* und Ihrem *früheren Beruf* / Ihrer früheren Tätigkeit eine große *Ähnlichkeit* bzw. gar keine Ähnlichkeit? Stellen Sie sich entsprechend dieses Kriteriums im Raum auf.

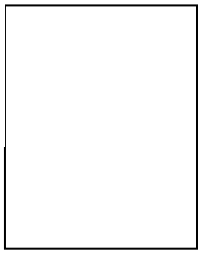
- *Generationenzugehörigkeit*: Finden Sie bitte heraus, zu welchem Geburtsjahrgang Sie gehören. Stellen Sie sich jeweils zu den für Sie zutreffenden Jahreszahlen:1930 – 1935; 1936 – 1940; 1941 – 1945; 1946 – 1950; 1951 – 1955 (Auslegen der Jahrgänge auf großen Karten im Raum)

- *Generationenerfahrungen*: Tauschen Sie sich in Ihren „Jahrgangsgruppen“ dazu aus, welche wichtigen Erfahrungen, die bestimmte Generationen geprägt haben, für Sie zutreffend sind (Krieg, Nachkriegszeit, „Wirtschaftswunder“, Mauerbau, 68er, Wende usw.)

- *Berufserfahrung:* Stellen Sie sich zu dem Berufsfeld/ Tätigkeitsfeld, das Ihr Erwerbsleben wesentlich charakterisiert (sozialer und pädagogischer Bereich, medizinischer Bereich, technischer Bereich, wissenschaftlicher Bereich, familiärer Bereich, landwirtschaftlicher Bereich ...)

Steckbrief

Zu einem richtigen Steckbrief gehört auch ein Bild. Vielleicht möchten Sie sich kurz porträtieren?



Name
Alter
Kinder
Enkel
Beruf

Wenn Sie nicht den genannten Beruf ausgeübt hätten, was wären Sie dann gern geworden?

Welche Hobbys haben Sie?

Für meinen Ruhestand ist mir ganz besonders wichtig, dass …

Wie lange sind Sie schon ehrenamtlich tätig?

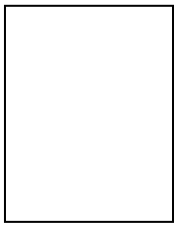
Was ist für Sie das Wichtigste an Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Wenn Sie an Ihre neue Rolle als *Senior*trainer*in* denken, dann freuen Sie sich auf ...

Wenn Sie an Ihre neue Rolle als *Senior*trainer*in* denken, dann befürchten Sie ...

Für unseren Weiterbildungskurs wünsche ich mir ….

Wie fühlen Sie sich gerade? Zeichnen Sie bitte ein Symbol oder ein Bild, das Ihre gegenwärtige Stimmung wiedergibt.



Szenarien für Rollen(bei)spiele

Auf den folgenden Seiten befinden sich die Szenarien für die Rollen(bei)spiele, die als Kursmaterialien den Teilnehmern zur Verfügung gestellt werden können.

Kurserfahrungen in der Modellphase haben gezeigt, dass die Teilnehmer in der Regel den Rollenspielen offen gegenüber stehen. Allerdings haben nur wenige darin Erfahrung, und sie sind zu Beginn manchmal etwas gehemmt, sich spielerisch mit einer Rolle auseinanderzusetzen. Empfohlen wird deshalb, dass die Kursleiter in die Kleingruppen gehen und verstärkt zum Spielen anregen.

Mit wachsender Spielerfahrung entwickeln die Teilnehmer ein gutes Gespür dafür, wie ein/e *senior*Trainer*in* in seiner/ihrer Rolle handeln sollte, was „gut“ gemacht wurde, welche Fähigkeiten noch entwickelt werden sollten.

Teilnehmer mit einschlägigen ehrenamtlichen Vorerfahrungen können unter Lerngesichtspunkten ermuntert werden, aus den nun folgenden Rollen(bei)spiele Aufgaben zu wählen, die ihnen nicht schon vertraut sind.

I. Rollenprofil: Initiativenberater

Thema: Beratung einer Initiative bei der Lösung eines Problems am Beispiel eines „Seniorentreffpunktes“

(Rollenspiel für 3 bis 7 Personen)

Situation und Aufgabe

In Ihrer Kommune gibt es einen offenen Treffpunkt für Senioren in der Innenstadt. Alles Personal arbeitet ehrenamtlich. Der Treffpunkt hat werktags von 15.00 – 18.00 Uhr geöffnet. In dieser Zeit können sich ältere Menschen treffen, um miteinander bei Kaffee und Kuchen im großzügig gestalteten Eingangsbereich zu klönen und zu spielen. Daneben gibt es eine Werkstatt für Kreativangebote und einen Mehrzweckraum, der für Tanz, Sport und Spiel sowie für Gesprächsrunden, Diavorträge usw. genutzt wurde.

Es waren bisher 10 Personen, die die Arbeit mit Freude organisiert und geleitet haben. Jeder Mitarbeiter war mindestens zweimal pro Woche im „Einsatz“, mal um Kaffee, Kuchen und Spiele auszugeben, mal um ein inhaltliches Angebot wie Seidenmalerei o. ä. zu leiten.

Nun aber sind drei Mitarbeiter ausgestiegen. Der Kreativbereich ist geschlossen, und auch die sonstige Arbeit überfordert die restlichen Mitarbeiter. Unlust macht sind breit. Die Gruppe leidet unter Mitarbeiterschwund und will eine/n *senior*-Trainer*in* um Rat fragen.

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen. Bereiten Sie sich in den nächsten 10 Minuten (wie ein Schauspieler) auf Ihre Rolle vor. Versetzen Sie sich in die Rolle des Beraters oder des Ratsuchenden oder des Beobachters. Dann beginnen Sie mit dem Rollenspiel.

In diesem Rollenspiel gibt es 3 verschiedene Rollen:

- 1 bis 4 Ratsuchende aus dem Seniorentreff,
- 1 bis 2 Berater, der/die von den Ehrenamtlichen eingeladen wurde(n)
- 1 Beobachter
-

Die Spielzeit kann 20 Minuten betragen. Dann wechseln Sie bitte die Rollen, so dass weitere Personen Ihrer Gruppe die Beraterrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin als Berater: Überlegen Sie, welche Fragen der Ratsuchende haben könnte. Machen Sie sich im Gespräch ein Bild von den Problemen und versuchen Sie zu ergründen, ob schon selbst Schritte zur Sicherung des Angebots und zur Mitarbeitergewinnung unternommen wurden. Überlegen Sie dann im Beratungsgespräch gemeinsam mit dem Ratsuchenden, welche Möglichkeiten es zur Mitarbeitergewinnung geben könnte und wen man vielleicht noch einbeziehen könnte.

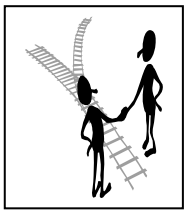
Rolle Ratsuchende*:* Sie sind Mitarbeiter des Seniorentreffs und können von Situationen erzählen, in denen Mitarbeiter fehlen. Trotz Ihres Frusts wollen Sie nicht aufgeben und Wege kennen lernen, wie neue Mitarbeiter gewonnen werden können, um den Treff insgesamt am Laufen zu halten und die inhaltlichen Angebote wieder aufzustocken. Welche Fragen könnten Sie dem/der beratenden *senior*Trainer*in* stellen? Notieren Sie diese.

Rolle Beobachter: Beobachten Sie die Situation und notieren Sie, was Ihnen aufgefallen ist. Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei:

- Wie eröffnet der Berater die Gesprächssituation?
- Geht er auf das Gesagte ein?
- Lässt er seine Gesprächspartner ausreden?
- Ist er freundlich, offen, zugewandt?
- Will er ein Patentrezept „verkaufen“ oder sucht er gemeinsam mit den Ratsuchenden nach Lösungen?
- Wie sind Mimik und Gestik?
- Was macht der Berater, wenn er auf eine Frage mal keine Antwort hat?
- Wie schließt er das Gespräch?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten Sie als Berater darüber, wie es Ihnen in Rolle ergangen ist. Auch die Ratsuchenden und Beobachter teilen ihre Wahrnehmungen mit. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, welches Angebot ein/e *senior*Trainer*in* als Berater machen könnte. Welche Kompetenzen wären für Sie hierfür notwendig und hilfreich?



I. Rollenprofil: Initiativenberater

Thema: Konfliktberatung in einer Initiative am Beispiel der „Grünen Damen“

(Rollenspiel für 4 bis 6 Personen)

Situation und Aufgabe

Die „Grünen Damen“ sind ehrenamtlich arbeitende Frauen, die in Krankenhäusern Patienten besuchen, die keine Angehörige haben, sich mit ihnen unterhalten, sich ihre Sorgen anhören, sie trösten, ihnen Mut zusprechen und auch gelegentlich kleine Erledigungen für sie machen. Einmal im Monat treffen sich die Frauen, um über den letzten Monat zu berichten und die weitere Arbeit zu besprechen: wann wer welche Personen besucht usw.

Die Leiterin der Gruppe – eine vielseitig engagierte Frau – führt die Gruppentreffen straff. Die Besuchspläne werden abgesprochen und verteilt. Nach einer Stunde weiß jedes Gruppenmitglied immer, was es im nächsten Monat tun soll. Diskutiert wird wenig. Wenn jemand länger über etwas berichten möchte, das ihn geärgert oder auch tief bewegt hat, dann wird er oft durch die Leiterin „abgewürgt“: „Dafür haben wir jetzt keine Zeit! Man darf das alles eben nicht so dicht an sich herankommen lassen“!

So hat sich nun Unmut in der Gruppe breit gemacht: Mehrere Mitglieder möchten gern länger über ihre Erlebnisse mit den Patienten sprechen, darüber wie es sie belastet, das Leid zu sehen, die Schicksale der Menschen zu hören, aber auch darüber, wie dankbar manche Patienten für die Besuche sind und was sie an der Arbeit freut. Dieser Wunsch wurde der Leiterin vorgetragen und sie war der Meinung, dass dies bei den Treffen ausreichend Raum hat.
Damit gibt es nun zwei unterschiedliche Sichtweisen von ein und derselben Sache und damit einen Konflikt, bei dem ein/e *senior*Trainer*in* beratend gefragt sein könnte.

Vorgehen:

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen. Nutzen Sie die folgenden 10 Minuten, um sich auf Ihre Rolle vorzubereiten. Dann beginnen Sie mit dem Spiel.

In diesem Rollenspiel gibt es folgende Rollen:

- 1 *senior*Trainer*in*, der für eine Konfliktberatung eingeladen wurde,

- 1 Leiterin der Gruppe, die den Konflikt eigentlich gar nicht versteht, jedoch sieht, dass sich das Klima in der Gruppe verschlechtert hat und an einer Klärung interessiert ist,
- 1, 2 oder 3 Mitglieder der Gruppe, die gern mehr Zeit zum intensiveren Austausch haben möchten,
- 1 Beobachter.

Die Spielzeit kann 20 Minuten betragen. Dann wechseln Sie bitte die Rollen, so dass weitere Personen Ihrer Gruppe die Beraterrolle übernehmen können.

Rolle senior*Trainer*in als Konfliktberater: Sie sind zu einem Klärungsgespräch eingeladen worden. Überlegen Sie Fragen, die Sie den Beteiligten stellen, um das Problem auf den Punkt zu bringen. Klären Sie am Beginn des Gesprächs Ihre Rolle als unparteiischer Vermittler. Achten Sie darauf, dass jeder der Beteiligten seine Sicht der Dinge vortragen kann und dabei sachlich bleibt. Gestalten Sie die Situation so, dass niemand „sein Gesicht verliert“. Suchen Sie gemeinsam nach einer Lösung. Vielleicht können Sie als *senior*Trainer*in* der Gruppe auch ein Angebot machen?

Rolle Leiterin der Gruppe: Sie als Leiterin der Gruppe sind der Meinung, Sie tun Ihr Bestes und fühlen sich dabei ziemlich belastet. Die Organisation der Gruppentreffen und die Erarbeitung der Arbeitspläne sind schließlich nicht Ihre einzigen Aufgaben. Auch Sie besuchen Patienten, aber Sie halten auch Kontakt zum Krankenhaus, bemühen sich durch Öffentlichkeitsarbeit um weitere Ehrenamtliche usw. Sie sind der Meinung, dass Menschen, die sich für diese Aufgabe engagieren, Leid und Schicksale von anderen „wegstecken“ können müssen. Insofern verstehen Sie auch gar nicht das Problem der anderen. Außerdem sind Sie der Meinung, dass die Gruppenmitglieder schon viel Zeit für die konkrete Arbeit opfern, und sie möchten ihnen durch die Treffen nicht noch mehr Zeit „rauben“.

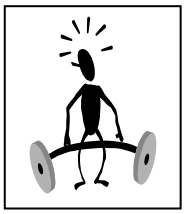
Rolle(n) Gruppenmitglied(er): Ihnen macht die Arbeit mit den Patienten Freude, sie gibt Ihnen das Gefühl gebraucht zu werden. Aber manchmal ist es auch belastend, wenn man von den Krankheiten und Schicksalen der Menschen hört. Das möchten Sie dann dort loswerden, wo Sie glauben, dass man Sie versteht und sie stärkt. Und das wünschen Sie sich von der Leitung und durch die Gruppe selbst. Sie haben auch die Erfahrung gemacht, dass man Ihnen das in der Familie oder im Freundeskreis nicht geben kann. Die sagen nur: „Wenn Dich das so belastet, dann lass es doch einfach sein.“

Rolle Beobachter: Beobachten Sie die Situation und notieren Sie, was Ihnen aufgefallen ist. Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei.

- Wie eröffnet der Konfliktberater die Gesprächssituation?
- Macht er seine Rolle in der Situation klar?
- Lässt er seine Gesprächspartner ausreden?
- Geht er auf das Gesagte ein, fragt er nach?
- Ist er freundlich, offen, zugewandt?
- Will er ein Patentrezept „verkaufen“ oder sucht er gemeinsam mit den Ratsuchenden nach Lösungen?
- Wie sind Mimik und Gestik?
- Wie schließt er das Gespräch?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten Sie als Konfliktberater darüber, wie es Ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch die Gruppe der „Grünen Damen“ und der Beobachter teilen ihre Wahrnehmungen mit. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam welches Angebot ein *senior*Trainer*in* als Konfliktberater weiterhin machen könnte. Welche Kompetenzen wären für Sie hierfür notwendig und hilfreich?



II. Rollenprofil: Projektentwickler

Thema: Entwicklung einer neuen Initiative und Anregung von bürgerschaftlichem Engagement am Beispiel einer „Kommunalen Seniorenvertretung“

(Rollenspiel für bis zu 7 Personen)

Situation und Aufgabe

In Ihrer Kommune wurde schon häufiger in Gruppen und Vereinen über die Einrichtung einer Seniorenvertretung (Seniorenbeirat) diskutiert. Einige Gruppen halten ein Gremium, das die Interessen der älteren Menschen vertritt, für wichtig. Bisher hat sich aber niemand für die Umsetzung dieser Idee stark gemacht.

In der Kommunalverfassung ist die Einrichtung einer Seniorenvertretung eine Kann-Bestimmung. Wenn die gewählten Ratsvertreter eine Seniorenvertretung nicht wollen, gibt es kaum eine Chance eine Interessenvertretung für Senioren einzurichten, die von Politik und Verwaltung akzeptiert wird, geschweige denn Rederecht im Sozialausschuss bekommt. Das bedeutet also: Politik und Verwaltung müssten zunächst von der Idee „Seniorenvertretung“ überzeugt werden.

Sie als *senior*Trainer*in* halten die Gründung einer Seniorenvertretung für wichtig. Sie haben sich schlau gemacht über die Ziele und Aufgaben eines solchen Gremiums und haben heute ein Gespräch mit dem Bürgermeister, den Fraktionsvorsitzenden der Parteien und dem zuständigen Vertreter der Verwaltung. Ihre Aufgabe ist es, die politische Spitze der Kommune von der Notwendigkeit einer Seniorenvertretung zu überzeugen. Viel Glück!

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen. Nutzen Sie die folgenden 10 Minuten, um sich auf Ihre Rolle vorzubereiten. Dann beginnen Sie mit dem Spiel.
In diesem Rollenspiel gibt es folgende Rollen:

- 2 *senior*Trainer*innen*, die im Rathaus um das Gespräch gebeten haben und sich für eine Seniorenvertretung stark machen wollen,
- 1 Bürgermeister (parteilos), der dieser Idee erst mal offen gegenüber steht,
- 1 Vorsitzender der Oppositionspartei, der sich schon mal positiv zu dieser Idee geäußert hat,

- 1 Vorsitzender der Mehrheitsfraktion, der strikt gegen ein solches Gremium ist,
- 1 Verwaltungsvertreter, der zwar nichts zu entscheiden hat, aber die Mehrarbeit fürchtet und deshalb nicht viel von der Idee hält,
- 1 Beobachter.

Sollte die Spielgruppe kleiner sein als 7 Personen, kann auf die eine oder andere Rolle verzichtet werden, nicht jedoch auf die „Contra-Rolle“.

Die Spielzeit kann bis zu 20 Minuten betragen. Dann wechseln Sie bitte die Rollen, so dass weitere Personen Ihrer Gruppe die Projektentwicklerrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin (Projektentwickler) 2 Personen: Sie wissen, dass Sie mit Widerstand zu rechnen haben, denn nicht alle Gesprächspartner wollen eine Seniorenvertretung. Suchen Sie gute Argumente, weshalb eine Seniorenvertretung für die Stadt gut ist: Ältere als großes Wählerpotential, kompetente Beratung der Politiker in Seniorenfragen, Partizipation, aktive Mitwirkung von Älteren an der Lösung seniorenpolitischer Aufgaben, in anderen Städten haben sich Seniorenvertretungen bewährt usw. Außerdem: Seniorenvertretung ist überparteilich und unabhängig. Die Wahl könnte kostengünstig gestaltet werden, die Landesseniorenvertretung bietet Erfahrungswissen und Modelle an. Ihr Ziel ist es, aus dem Gespräch mit der Botschaft herauszugehen: Die Idee Seniorenvertretung ist gut. Wenn wir genauere Informationen haben, wie sie aussehen soll, wollen wir prüfen, ob wir es tatsächlich machen.

Rolle Bürgermeister (parteilos): Als Bürgermeister geben Sie sich „offen“, schließlich wollen Sie wieder gewählt werden, allerdings haben Sie Bedenken, denn eine Wahl kostet Geld und der Aufwand ist groß, und dann gibt es noch ein Gremium mehr, das gehört werden muss. Andererseits haben Sie auch schon Gutes über Seniorenvertretungen gehört und könnten sich vorstellen, dass sich dieses Gremium um die kommunale Altenarbeit, wo die Gelder gestrichen werden, ehrenamtlich etwas kümmern könnte.

Rolle Vorsitzender (Opposition): Als Oppositionsvertreter sind Sie für eine Seniorenvertretung und begrüßen die Initiative der *senior*Trainer*innen*. Woanders haben sich Seniorenvertretungen bewährt und die Mitwirkung von Bürgern ist

erwünscht. Wenn bekannt wird, dass die Oppositionspartei dafür ist, bringt es vielleicht Stimmen bei der nächsten Wahl.

Rolle Vertreter (Mehrheitsfraktion): Sie halten als Vertreter der Mehrheitsfraktion eine Seniorenvertretung zwar für eine gute Idee im Allgemeinen, aber hier in der (kleinen) Stadt für völlig überflüssig, denn im Rat sitzen fast ausschließlich Menschen, die die Interessen der Senioren schon recht gut vertreten. Außerdem habe man das Ohr am Volk in den Gruppen und Vereinen. Und man findet zudem sicher niemanden, der das machen möchte. Andererseits möchten auch Sie wieder gewählt werden und wissen, dass Seniorenstimmen wichtig sind.

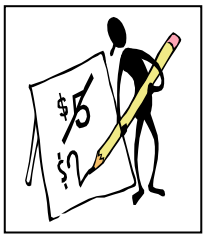
Rolle Verwaltungsvertreter: Sie dürfen sowieso nichts entscheiden, fürchten aber die Mehrarbeit, die durch die Betreuung der Seniorenvertretung auf Sie zukommen könnte, wenn Sie die Sitzungen begleiten müssen und das Protokoll machen und die Ausschussunterlagen weiterreichen müssen.

Rolle Beobachter: Achten Sie auf folgende Punkte:

- Wie bringen die *senior*Trainer*in* ihre Argumente vor?
- Gelingt es Ihnen, die Gegner der Idee zu überzeugen?
- Wie gehen die *senior*Trainer*in* mit dem Konflikt um?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten die Projektentwickler darüber, wie es ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch der Beobachter und die anderen Gesprächsteilnehmer teilen ihre Wahrnehmungen mit. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, wie ein seniorTrainerin als Projektentwickler weiterhin vorgehen könnte, um sein Ziel zu erreichen. Welche Kompetenzen wären hierfür notwendig und hilfreich?



II. Rollenprofil: Projektentwickler

Thema: Entwicklung eines neuen Projektes am Beispiel einer „Hausaufgabenhilfe“

(Gruppenarbeit zur Konzeptentwicklung und Rollenspiel für 5 Personen)

Situation und Aufgabe

Sie als *senior*Trainer*in* möchten gemeinsam mit zwei anderen Personen eine ehrenamtliche Hausaufgabenhilfe für Kinder einer Grundschule ins Leben rufen. Hier könnten all jene Kinder eine Hilfe bekommen, die nicht in den Hort gehen und Zuhause nur unzureichend gefördert werden. Sie wissen bereits, dass dies für etwa 25 Kinder der Klassen 2 – 4 zutrifft. Sie haben auch schon in Erfahrung gebracht, dass wahrscheinlich die Mehrheit davon Kinder ausländischer Herkunft mit zum Teil schwachen bis mäßigen Deutschkenntnissen sind.

Ihre Initiativgruppe, zu der auch einige Eltern gehören, braucht ein Konzept für die Hausaufgabenhilfe. Sie trifft sich, um dieses zu entwickeln. Dann wollen Sie das Konzept dem Rektor der Schule vorstellen, ihn überzeugen, dass eine Hausaufgabenhilfe nötig ist und um Unterstützung bitten.

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen:

- 3 Personen einer Initiativgruppe, darunter ein/e *senior*Trainer*in*
- 1 Rektor
- 1 Beobachter

Das Spiel besteht aus zwei Teilen, einem theoretischen und einem praktischen Rollenspielteil.

1. Teil:

Im 1. Teil fertigen Sie in den nächsten 30 Minuten in Ihrer „Initiatorengruppe“ eine grobe Konzeption für eine Hausaufgabenhilfe an. Verlieren Sie sich dabei nicht in Kleinigkeiten, sondern skizzieren Sie nur das Wesentliche. Als Arbeitsgrundlage dient das Arbeitsmaterial „Zehn W’s zum Projekt“. Wenn Sie zu jedem Punkt einen Satz schreiben, dann reicht das hier völlig aus.

2. Teil:
Im 2. Teil stellen Sie Ihr Konzept für die „Hausaufgabenhilfe“ dem Rektor der Schule vor. Er hat sich dafür bis zu 30 Minuten Zeit genommen.

Rollen senior*Trainer*in und Initiativgruppe:
Teil 1: Verständigen Sie sich in Ihrer Gruppe auf die Grundzüge einer Hausaufgabenhilfe. Dann beantworten Sie die Fragen zu den „Zehn W’s“ mit einem Satz. Dafür haben Sie 30 Minuten Zeit. (Macht nichts, wenn nicht alles ganz stimmig ist).

2. Teil: Ihre Gruppe hat einen Termin mit dem Schulrektor vereinbart, um ihn von der Notwendigkeit einer Hausaufgabenhilfe zu überzeugen, ihm ein Grobkonzept vorzustellen und um seine Unterstützung zu bitten. Sie sind von Ihrer eigenen Idee voll begeistert und das versuchen Sie auch „rüberzubringen“. Führen Sie das Gespräch.

Rolle Rektor der Schule:
Sie haben einen Termin mit der Initiativgruppe „Hausaufgabenhilfe“ vereinbart. Überlegen Sie Fragen, die Sie der Gruppe stellen können, um sich ein Bild von der Hausaufgabenhilfe zu machen. Vielleicht haben Sie auch Kritik und Bedenken, ob das überhaupt ehrenamtlich klappt? Kann die Initiativgruppe Sie überzeugen?

Rolle Beobachter:
Teil 1: Beobachten Sie die Initiativgruppe und achten Sie auf Folgendes:

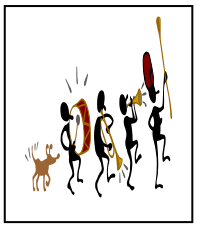
- Wie diskutieren die Beteiligten die Fragen?
- Wie finden sie einen Konsens?
- Geht es „demokratisch“ zu oder gibt es einen, der bestimmt?
- Bleiben die Beteiligten beim Thema?

Teil 2: Beobachten Sie die Situation und notieren Sie, was Ihnen aufgefallen ist. Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei:

- Wie eröffnet die Initiativgruppe die Gesprächssituation?
- Gelingt es ihr die Informationen rüber zu bringen?
- Gelingt es ihr zu überzeugen?
- Wie geht die Gruppe mit kritischen Fragen um?
- Wie schließt er das Gespräch?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten die Projektentwickler darüber, wie es ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch der Beobachter und der andere Gesprächsteilnehmer teilen ihre Wahrnehmungen mit. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, wie ein *senior*Trainer*in* als Projektentwickler weiterhin vorgehen könnte, um sein Ziel zu erreichen. Welche Kompetenzen wären hierfür notwendig und hilfreich?



III. Rollenprofil: Netzwerker

Thema: Anregung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen am Beispiel eines kommunalen „Sommerbades“

(Rollenspiel für bis zu 10 Personen)

Situation und Aufgabe

Sie lesen als *senior*Trainer*in* die folgende Notiz in der örtlichen Tageszeitung:

„Sommerbad bleibt zu“: *„Im kommenden Sommer werden viele Bürgerinnen und Bürger auf die Badefreuden im Sommerbad verzichten müssen, denn die Stadt kann den Betrieb nicht mehr finanzieren. Wie der Kämmerer mitteilte, hat sich der Finanzausschuss im Rahmen der Beratungen über Einsparungen im öffentlichen Haushalt schweren Herzens zu diesem Schritt entschlossen. Es bleibt zu hoffen, dass sich - wie in anderen Städten auch - ein neuer Träger findet, der den Betrieb weiterführen möchte. Der Bürgermeister räumte ein, dass kommunale Zuschüsse in vertretbarem Umfang möglich wären, wenn ein tragfähiges Wirtschaftskonzept vorgelegt werden würde. Erst vor zwei Jahren hat die Stadt umfangreiche Modernisierungsarbeiten vorgenommen, die das Bad attraktiver machten (mit Saunalandschaft) und zu Umsatzsteigerungen geführt haben.“*

Für Sie als *senior*Trainer*in* ist diese Pressenotiz eine Aufforderung zum Handeln! Sie wollen die Bürger und Vereine mobilisieren und versuchen, eine Gruppe von Ehrenamtlichen auf die Beine zu stellen, die das Sommerbad weiterführt. Deshalb haben Sie mit einer Pressemitteilung zu einer Bürgerversammlung eingeladen. Heute findet sie nun statt.

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen. Nutzen Sie die folgenden 15 Minuten, um sich auf Ihre Rolle vorzubereiten. Dann beginnen Sie mit dem Spiel. In diesem Rollenspiel gibt es 10 verschiedene Rollen:

- 1 *senior*Trainer*in*, der unbedingt das Sommerbad erhalten möchte, die Diskussion leitet und sich schon einige Fragen überlegt und Gedanken gemacht hat.
- 1 Vertreter der Stadt, der Informationen über Finanzen und Kürzungen geben kann.

- 2 Rentner, die das Bad täglich genutzt haben
- 2 Elternteile von Kindern aus dem Stadtteil, die häufig das Bad genutzt haben
- 1 Parteimitglied der Opposition, der hofft Stimmen zu gewinnen
- 1 Arzt, der ein Sommerbad als Pflichtaufgabe der öffentlichen Hand gesehen haben möchte und den Platz zum Protest nutzt.
- 1 Schülervertreter der Gesamtschule, der auch gegen die Schließung protestieren möchte, aber auch aktiv mit anderen Schülern dagegen etwas tun möchte.
- 1 Beobachter

Das Rollenspiel kann bis zu 30 Minuten dauern, dann wechseln Sie bitte die Rollen, damit weitere Gruppenmitglieder die Netzwerkerrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin als Netzwerker: Sie leiten die Diskussion und wollen dabei die Beteiligten motivieren, sich einen Sommer lang ehrenamtlich zu engagieren. Bereiten Sie sich auf Ihre Rolle vor, indem Sie sich einige Stichpunkte notieren. Die folgenden Punkte könnten für Sie vielleicht hilfreich sein:

- Fragen Sie die Teilnehmer, warum sie zur Bürgerversammlung gekommen sind.
- Machen Sie Ihr eigenes Anliegen klar.
- Lassen Sie eine Diskussion zu.
- Fragen Sie nach der Bereitschaft der Teilnehmer, sich persönlich zu engagieren.
- Legen Sie die ersten Schritte gemeinsam fest.

Rolle Vertreter der Stadt: Lesen Sie noch einmal die Pressenotiz. Ihr können Sie die Position der Kommunalvertreter entnehmen. Sie könnten vielleicht anbieten der Vermittler zwischen Initiativgruppe und Stadt zu sein. Überlegen Sie für die Diskussion vielleicht auch eine kritische Frage.

Rolle 2 Rentner: Sie haben das Bad fast täglich genutzt und schwärmen davon. Um dies zu erhalten, könnten Sie sich vorstellen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Man müsste Ihnen nur sagen, was Sie zu tun hätten.

Rolle 2 Elternteile: Sie sind ungehalten über den Beschluss der Stadt, weil Sie der Meinung sind, es trifft immer wieder nur die Schwächsten. Sie könnten sich

aber vorstellen, ehrenamtlich mitzumachen, wenn das Bad damit erhalten bleiben kann.

Rolle Oppositionsvertreter: Sie schimpfen auf die Beschlüsse des Rates und machen deutlich, dass das mit Ihrer Partei nie passiert wäre und finden es eine Frechheit von der Stadt, dass sie auf Bürgerengagement aus ist, nur um Geld zu sparen. Und die Bürger fallen auch noch darauf rein, wie man hier sieht.

Rolle Arzt: Ihre Meinung ist, dass die Schließung des Bades eine Körperverletzung durch die öffentliche Hand ist. Um der Gesundheit der Bevölkerung willen, würde er sich vielleicht auch ein wenig engagieren, eher aber vielleicht seine Frau, die sowieso nichts zu tun hat.

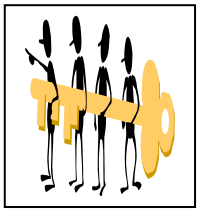
Rolle Schülervertretung: Im Politikunterricht wollen die Schüler nicht nur trockenen Stoff lernen, sondern auch mal was Praktisches machen. Man könnte sich vorstellen, als Schülerprojekt die Überführung des kommunalen Bades zum freien Träger mit Wirtschaftsplan usw. aktiv mitzugestalten. Schülervertreter ist begeistert von der Idee.

Rolle Beobachter: Beobachten Sie die Diskussion und achten Sie auf Folgendes:

- Wie eröffnet der *senior*Trainer*in* die Bürgerversammlung?
- Wie leitet er die Diskussion?
- Gelingt es ihm die Beteiligten zu begeistern?
- Kommt eine Gruppe Ehrenamtlicher zusammen?
- Wie geht er mit kritischen Fragen um?
- Wie schließt er die Diskussion?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten Sie als Projektentwickler im bürgerschaftlichem Engagement und Diskussionsleiter darüber, wie es Ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch die Mitglieder der Gesprächsrunde und der Beobachter geben Rückmeldung. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, welche konkreten Bedarfe es vielleicht in Ihrer Kommune gibt, für die sich eine *senior*Trainer*in* als Projektentwickler stark machen könnte. Welche Kompetenzen wären für Sie hierfür nötig und hilfreich?



III. Rollenprofil: Netzwerker

Thema: Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen am Beispiel des Aufbaus eines Netzwerkes „Rund um Schule“

(Rollenspiel für bis zu 6 Personen)

Situation und Aufgabe

In einer Kommune gibt es mehrere Gruppen, Vereine usw., deren ehrenamtlich tätige Mitglieder die örtlichen Bildungs- und Erziehungsinstitutionen in unterschiedlicher Weise unterstützen: eine Hausaufgabenhilfe in einer Grundschule, eine Seniorengruppe, die mit Schülern einer Hauptschule eine Zeitung macht, eine Frauengruppe, die mit Realschülern Theater spielt, ein Berufsvorbereitungszentrum für Jugendliche, die kleinere Reparaturen in Schulen vornehmen. Auch der mit hauptberuflichen Mitarbeitern ausgestattete Jugendtreff bereitet ein Projekt zur Schulsozialarbeit vor, in dessen Rahmen sozial benachteiligte Schüler gefördert werden sollen.

Sie als *senior*Trainer*in* finden, dass diese verschiedenen Aktivitäten sinnvoll sind, aber viel zu unkoordiniert nebeneinander herlaufen: jeder macht s e i n Ding. Sie sind überzeugt, dass man mit einer besseren „Vernetzung“ mehr zum Wohle aller erreichen könnte. Sie möchten die verschiedenen Gruppen, die schulische Arbeit unterstützen, vernetzen. Um dies in Gang zu bringen, wollen Sie einen „Runden Tisch“ einrichten.

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen. Nutzen Sie die folgenden 10 Minuten, um sich auf Ihre Rolle vorzubereiten. Dann beginnen Sie mit dem Spiel.
In diesem Rollenspiel gibt es 6 verschiedene Rollen:

- 1 *senior*Trainer*in*, der zum „Runden Tisch“ eingeladen hat.
- 1 Vertreter der Hausaufgabenhilfe
- 1 Vertreter der Seniorengruppe, die mit Schülern eine Zeitung machen
- 1 Vertreter aus der Theatergruppe
- 1 Pädagoge aus dem Berufsvorbereitungszentrum
- 1 Beobachter

Das Rollenspiel kann bis zu 20 Minuten dauern, dann wechseln Sie bitte die Rollen, damit weitere Gruppenmitglieder die Netzwerkerrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin als Netzwerker: Sie haben zum 1. Runden Tisch eingeladen und leiten das Treffen. Machen Sie den Anwesenden Ihre Beweggründe deutlich. Damit sich die Beteiligten kennen lernen, machen Sie eine Vorstellungsrunde. Überlegen Sie eine Strategie mit Treffen und Aktionen, wie man die Vernetzung voranbringen kann.

Rollen der Teilnehmer (Hausaufgabenhilfe, Zeitungsgruppe, Theatergruppe, Berufsvorbereitungszentrum): Sie stellen Ihre Aktivität vor und unterbreiten Ideen, wie Sie sich Vernetzung „Rund um Schule“ vorstellen.

Rolle Beobachter: Beobachten Sie die Diskussion und achten Sie auf Folgendes:

- Wie eröffnet der *senior*Trainer*in* den „Runden Tisch“?
- Kann er sein Anliegen den Beteiligten deutlich machen?
- Wie leitet er das Treffen?
- Gelingt es ihm die Beteiligten vom Vernetzungsgedanken zu begeistern?
- Wie geht er mit kritischen Fragen um?
- Wie schließt er die Diskussion?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten Sie als Netzwerker und Diskussionsleiter darüber, wie es Ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch die Mitglieder der Gesprächsrunde und der Beobachter geben Rückmeldung. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, welche konkreten Bedarfe es vielleicht in Ihrer Kommune gibt, für die sich eine *senior*Trainer*in* als „Netzwerker“ im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements stark machen könnte. Welche Kompetenzen wären für Sie hierfür nötig und hilfreich?

IV. Rollenprofil: Teamkoordinator

Thema: *senior*Trainer*innen* bilden ein Team

(Rollenspiel für 5 Personen)

Situation und Aufgabe
Sie sind bereits ausgebildete *senior*Trainer*innen*. Bei einem Treffen in der Agentur überlegen Sie, ob Sie sich vielleicht zusammenschließen und in einem Team enger zusammenarbeiten sollten. Zwar hat jeder sein eigenes Profil, dennoch glauben einige von Ihnen, dass manches zusammen besser geht und Sie sich von Fall zu Fall auch gegenseitig unterstützen können. Diskutieren Sie, wie Sie zu einem Team werden können, entwickeln Sie Ideen, Regeln und Strategien der Zusammenarbeit. Überlegen Sie, wie Kritiker der Idee eingebunden werden können.

Vorgehen
Verteilen Sie innerhalb Ihrer Gruppe die Rollen:

- 1 *senior*Trainer*in*, der die Gesprächleitung übernimmt und den Teambildungsprozess gern voranbringen möchte
- 2 *senior*Trainer*innen*, die Teambildung gut finden
- 1 *senior*Trainer*in*, der/die Teambildung für unnötig hält
- 1 Beobachter

Nach einer Vorbereitungszeit von 5 Minuten beginnen Sie mit dem Spiel. Das Rollenspiel kann bis zu 20 Minuten dauern, dann wechseln Sie bitte die Rollen, damit weitere Gruppenmitglieder die Teamkoordinatorenrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin als Gesprächsleitung (Teamkoordinator): Sie sind davon überzeugt, dass es gut ist, wenn aus einzelnen *senior*Trainer*innen* ein Team wird. Überlegen Sie, wie Sie das Treffen leiten möchten und entwickeln Sie Ideen, wie aus der Gruppe ein Team werden könnte. Was braucht die Gruppe dafür?

Rolle seniorTrainerin (Pro Team): Sie finden die Teamidee gut und möchten sie zum Erfolg führen. Sie entwickeln konstruktive Vorschläge, wie aus einer Gruppe ein Team werden kann. Sie möchten gern Regeln und klare Absprachen.

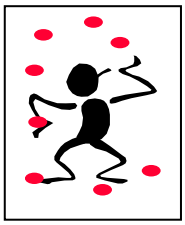
Rolle seniorTrainerin (Contra Team): Sie halten Teambildung für unnötig und vergeudete Zeit. Zusammenarbeit ist Ihrer Ansicht nach auch möglich, wenn man nicht zu einem festen Team gehört. Tragen Sie Argumente vor, die sich gegen den Teamgedanken richten – vielleicht können die anderen Sie auch überzeugen?

Rolle Beobachter: Beobachten Sie die Diskussion und achten Sie auf Folgendes:

- Wie eröffnet der *senior*Trainer*in* die Gesprächsrunde?
- Wie leitet er das Treffen?
- Wie wird die Aufgabe von der Gruppe bearbeitet?
- Gelingt es, die Beteiligten vom Teamgedanken zu überzeugen?
- Wie geht die Gruppe mit kritischen Argumenten um?

Reflexion

In einem ersten Schritt berichten Sie als Teamkoordinator darüber, wie es Ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch die Mitglieder der Gruppe und der Beobachter geben Rückmeldung. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, wie sich Teambildungsprozesse fördern lassen und was ein/e *senior*Trainer*in* als Teamkoordinator tun könnte, um auch Kritiker des Teamgedankens zu integrieren. Welche Kompetenzen wären für Sie bzw. ein Team hierfür nötig und hilfreich?



IV. Rollenprofil: Teamkoordinator

Thema: Koordination eines *senior*Kompetenzteams am Beispiel eines Aktionstages

(Rollenspiel für 5 Personen)

Situation und Aufgabe

In Ihrer Kommune findet ein Aktionstag „Bürgerschaftliches Engagement“ in der Fußgängerzone statt, der von der örtlichen Agentur für Bürgerengagement organisiert wird. Alle Initiativen sollten sich in irgendeiner Form präsentieren. Die Agentur bittet um Vorschläge und Konzepte, um ein Programm zu erstellen. Heute findet das Treffen des *senior*Kompetenzteams statt, wo die Präsentationsform besprochen werden soll. Es gibt in der Gruppe unterschiedliche Vorstellungen über die Form der Beteiligung am Aktionstag. Jeder will etwas anderes machen. Können Sie sich auf eine Form einigen oder vielleicht verschiedene miteinander verbinden?

Vorgehen

Verteilen Sie in Ihrer Gruppe die Rollen und bereiten Sie sich 5 Minuten darauf vor. Dann beginnen Sie mit dem Spiel. Es gibt folgende Rollen:

- 1 *senior*Trainer*in*, Teamkoordinator und Gesprächsleiter
- 1 *senior*Trainer*in*, der/die einen Stand haben möchte
- 1 *senior*Trainer*in*, der/die bunt gekleidet mit Luftballons durch die Fußgängerzone gehen und die Leute informieren möchte
- 1 *senior*Trainer*in*, der/die einen Sketch einüben möchte
- 1 *senior*Trainer*in*, der/die eine Podiumsdiskussion organisieren möchte
- 1 *senior*Trainer*in* als Beobachter/in

Das Rollenspiel kann bis zu 20 Minuten dauern, dann wechseln Sie bitte die Rollen, damit weitere Gruppenmitglieder Teamkoordinatorenrolle übernehmen können.

Rolle seniorTrainerin als Gesprächsleiter (Teamkoordinator): Versuchen Sie durch eine kluge Gesprächsführung einen Konsens herzustellen und die Arbeit innerhalb der Gruppe zur Vorbereitung der Aktion zu verteilen.

Rollen seniorTrainerinnen mit eigenen Vorstellungen: Versuchen Sie Ihren Vorschlag durch gute Begründungen durchzusetzen.

Rolle Beobachter: Achten Sie auf folgende Punkte:

- Wie geht der Gesprächsleiter mit den unterschiedlichen Vorschlägen um?
- Gelingt es dem Gesprächsleiter einen Konsens herzustellen?
- Wie bringen die Teammitglieder ihre Argumente vor?

Reflexion

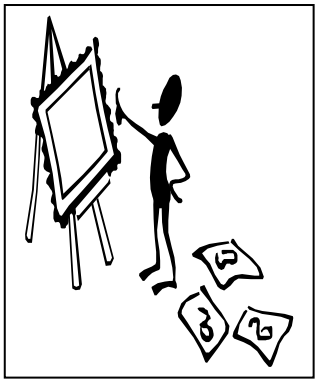
In einem ersten Schritt berichten Sie als Teamkoordinator des *senior*Kompetenzteams darüber, wie es Ihnen in der Rolle ergangen ist. Auch die Mitglieder der Gruppe und die Beobachter geben Rückmeldung. In einem nächsten Schritt überlegen Sie gemeinsam, welche weiteren Möglichkeiten ein/e *senior*Trainer*in* als Koordinator eines *senior*Kompetenzteams nutzen kann, um die verschiedenen Interessen unter „einen Hut“ zu bringen. Welche Kompetenzen wären für Sie hierfür nötig und hilfreich?

Zehn W's zum Projekt[4]

Beim Übergang von der Projektidee zur Realisierung stellen sich u.a. folgende Fragen:

1. „*Wer* sind wir? Wie setzen wir uns zusammen?
2. *Warum* wollen wir etwas tun? Welche Notlagen, Probleme und Missstände fordern uns heraus? Welchen Bedarf wollen wir abdecken?
3. *Für wen* bzw. *mit wem* wollen wir etwas tun? Welches sind die Adressaten und Zielgruppen unseres Vorhabens?
4. *Wohin* sollen unsere Aktivitäten führen? Was ist unser Ziel, was wollen wir erreichen?
5. *Was* wollen wir tun? Welche Leistungen wollen wir erbringen? Welche Einrichtungen wollen wir schaffen? Welche Veranstaltungen wollen wir durchführen, welche Programme anbieten?
6. *Wie* wollen wir arbeiten? Welche Arbeitsformen, Methoden und Vorgehensweisen sind angemessen? Welche Kooperationspartner brauchen wir?
7. *Wo* soll unsere Arbeit stattfinden? An welchem Standort und für welches Umfeld? In was für Räumen?
8. *Wann* sollen bestimmte Aktivitäten erfolgen? In welcher Abfolge sollen die einzelnen Arbeiten durchgeführt werden? Welche Fristen oder Termine sind zu beachten, an denen bestimmte Ergebnisse vorliegen müssen?
9. *Durch wen* soll die Arbeit geschehen? Wie viele haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen brauchen wir dafür? Was sollen die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter/innen sein?
10. *Womit* wollen wir arbeiten? Welche sachlichen und finanziellen Mittel brauchen wir?“

[4] Fragen nach: Mayrshofer, Daniela; Kröger, Hubertus A. (1999): Prozeßkompetenz in der Projektarbeit. Ein Handbuch für Projektleiter, Prozeßbegleiter und Berater. Hamburg, S. 188f.; vgl. auch Knopf: Rahmencurriculum 2002.



*Profilskizze für meine Rolle als senior*Trainer*in*

Für welches/welche Rollenprofil(e) interessiere ich mich?

Was möchte ich tun, was könnte mein Angebot sein?

An wen möchte ich mein Angebot richten?

Was möchte ich damit erreichen?

Von wem wünsche ich mir Hilfe und Unterstützung?

Warum ist gerade diese Tätigkeit so interessant für mich?

Zur Klärung des Begriffs „soziale Rolle“

„Mit diesem Begriff wird die Gesamtheit der mit einer sozialen Position (z. B. Lehrerrolle, Mutterrolle, Altersrolle) verknüpften gesellschaftlichen Verhaltensanforderungen (Rollenerwartungen) bezeichnet. Als Träger sozialer Rollen orientiert sich das Individuum an diesen gesellschaftlichen Rollenanforderungen.

Mit dem Rollenbegriff wird also nicht das konkrete Verhalten eines individuellen Rolleninhabers beschrieben; vielmehr wird von den individuellen Besonderheiten abstrahiert, um die soziale Gebundenheit individuellen Verhaltens zu verdeutlichen“ (Fachlexikon 1997, S.785)[5].

Die den verschiedenen Rollen zugrunde liegenden Verhaltensmuster werden im Lebensverlauf gelernt, so z. B. Geschlechterrollen, Familienrollen, Berufsrollen, Freizeitrollen usw. bis hin zu Altersrollen wie z. B. *senior*Trainer*innen.*

Entspricht ein Rollenverhalten nicht den gesellschaftlichen Erwartungen, so kann es zu Rollenkonflikten kommen, so z. B. im bürgerschaftlichen Engagement zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.

In modernen Industriegesellschaften hat sich die Anzahl der einzunehmenden Rollen stark vermehrt, so dass der Einzelne heute die Fähigkeit braucht, sich auch von einmal eingenommenen Rollen zu distanzieren, z. B. von der Berufsrolle beim Eintritt in den Ruhestand.

Bezieht man dieses Rollenverständnis auf die sich neu ausbildende Rolle des/der *senior*Trainer*in,* so ist das Gesellschaftsgefüge, in das die Rolle eingeführt wird, das Bürgerschaftliche Engagement mit seinen Bedingungen und Verhaltensnormen und gesellschaftlichen Erwartungen. Diese sind weniger eng und streng geregelt und können bis zu einem gewissen Grad immer wieder neu ausgehandelt werden. Insofern gibt es für die Rolleninhaber *senior*Trainer*in* auch die Möglichkeit des „role-making“, d. h. der Rollengestaltung nach individuellen Neigungen, Talenten und Vorlieben – es geht um eine individuelle Passung.

[5] Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (1997) (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Frankfurt/Main.

Es geht bei der Herausbildung der neuen gesellschaftlichen Verantwortungsrolle jedoch nicht nur um eine individuelle Passung, es muss auch immer der Bezug zum Gesellschaftsgefüge vorhanden sein, um gesellschaftlich wirksam werden zu können.

Die Debatten zu den Modellzielen und -strategien im EFI-Programm befassen sich mit der Frage, wie die (neue) Verantwortungsrolle *senior*Trainer*in* und die sie kennzeichnenden Handlungsprofile aussehen können, wobei mit dem Begriff Verantwortungsrolle (Klages 2002) ein allgemeines Leitbild der Rollengestaltung bezeichnet wird: „Es bringt zum Ausdruck, dass es sich um Rollen handelt, in denen Menschen im Alltag auf wirksame Weise Verantwortung übernehmen“ (Braun et al. 2004, S.33).

Bürgerschaftliches Engagement im Alter

Engagementquoten nach Alter (Bevölkerung ab 14 Jahre (Angaben in %)[6]

Altersgruppen	**1999**	**2004**
14 – 25 Jahre	36	35
26 – 35 Jahre	34	34
36 – 45 Jahre	39	41
46 – 55 Jahre	40	40
56 – 65 Jahre	34	40
66 – 75 Jahre	26	31
76 + Jahre	16	18

[6] tns infratest: Freiwilligensurvey 1999; 2004

Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement

	70er Jahre	80er Jahre	Seit den 90er Jahre
Bezeichnung	(traditionelles) Ehrenamt	„neues“ Ehrenamt	Bürgerschaftliches Engagement Freiwilliges Engagement, Freiwilligenarbeit
Gesellschaftliche Bedingungen	Krise des Sozialstaates	Neubestimmung des Verhältnisses von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Bürger	„Bürgergesellschaft“/„Zivilgesellschaft“: mehr Verantwortung des Einzelnen für sich selbst und die Gesellschaft, mehr Gemeinsinn
Entwicklung des Ehrenamtes	(Wieder) Entdeckung des Ehrenamtes	Weiterentwicklung des Ehrenamtes und neue Formen	Neubestimmung von gesellschaftlicher Arbeit: „neue gesellschaftliche Verantwortungsrollen“
Formen des Engagements	Vereine, Organisationen, Wohlfahrtsverbände, Kirchen	Neben traditionellen Formen auch freie Gruppen, Initiativen, Selbsthilfe,	Bunte Mischung von Gruppen in immer mehr Lebensbereichen, Projekte, zeitlich befristetes Engagement, Freiwilligenagenturen
Gesellschaftliche Bewertung von Ehrenamt	Begrüßt, gewollt, um drohende Defizite auszugleichen	Notwendige Ergänzung zu staatlichen Leistungen	„der ermöglichende Sozialstaat“: Engagementförderung als politische Aufgabe, Schaffung guter Rahmenbedingungen, Nutzung von Selbststeuerungspotenzialen zum Wohle des Gemeinwesens
Motivation	Selbstloses Handeln, Aufopferung, Ehre	Sinnvolle Tätigkeit, Selbstinszenierung, soziale, politische, moralische Bindungen	Geben und Nehmen: Anerkennung, Kontakte, persönliche Erfüllung, zeitlich begrenztes Engagement, nach eigenen Bedürfnissen biographische Passung, Selbstorganisation
Qualität	Laienhilfe /pers. Kompetenz	mehr Fachlichkeit	Qualifizierungsoffensive

Schwierige Kommunikation

Nachfolgend sind schwierige Gesprächssituationen angedeutet, die immer wieder auftreten können. Als Gesprächsleiter / Moderator sollte man auf solche Situationen eingestellt sein und wissen, wie man sie überwinden und positiv gestalten kann.

Wie würden Sie in folgenden Situationen reagieren?

1. Die Diskussion kommt nicht in Gang
2. Die Diskussion fließt über bzw. ufert aus
3. Zwischenrufe
4. Mangelnde bzw. nachlassende Konzentration
5. Unklarer, nicht verständlicher Redebeitrag
6. Nebenunterhaltungen
7. Angriffe auf den Gesprächsleiter/ Moderator
8. Persönliche Angriffe in der Teilnehmerrunde
9. Widersprüchliche Einstellungen und Haltungen
10. Vorbringen unlösbarer Probleme

Die Phasen eines Gesprächs:[7]

Phase I: Aufbau einer Gesprächsbeziehung

Eröffnung (Problemschilderung und Zuhören, gegenseitige Information, Aufbau einer Vertrauensrelation, allmähliche Klärung).

Phase II: Problembeschreibung

Erhellung (Entwicklung gegenseitigen Verstehens, Klarstellung über Bedeutung und Richtung des Gesprächs).

Phase III: Problemlösung

Konfrontation und Entscheidung (Durchsprechen des Wesentlichen, Entscheidungsmöglichkeiten werden in Betracht gezogen und abgewogen).

Integration (Schluss, Ausblick in Zukunft, eventuell Ausblick auf weiteren Kontakt / Ende des Beratungssettings).

Gute Gesprächsführung zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sie die jeweilige Reaktion des Gesprächspartners als Rückmeldung auffasst (vgl. Schulz v. Thun's „vier Ohren-Kommunikation"). Kontinuierliche Abstimmung des Gesprächsverhaltens auf die jeweiligen Reaktionen des Gesprächspartners führt schließlich zum erfolgreichen Gespräch. In diesem Sinne zielt professionelle Gesprächsführung darauf ab, dass die Beteiligten zu einer übereinstimmenden Interpretation der Information finden.

[7] vgl. Peter F. Schmid (1973): Das beratende Gespräch, Wien, S. 22 ff.

Grundelemente der Moderation[8]

Sammlung und Visualisierung von Ideen, Vorschlägen und thematischen Aspekten

Für die Themenfindung, Problemdefinition, Ursachenanalyse oder Maßnahmenplanung wurden im Rahmen der Moderation verschiedene Verfahren ausgearbeitet. Am bekanntesten ist wohl die Abfrage mit Hilfe von Moderationskarten. „Ziel ist es, spontane Ideen, Gedanken, Meinungen oder Standpunkte der einzelnen Gruppenmitglieder zu sammeln und sie der gesamten Gruppe zur Weiterbearbeitung anzubieten“ (Neuland 1999, S. 102). Es gibt dabei eine Verbindung zur kreativen Technik des „Brainstorming“. Die Abfrage auf Karten kann schriftlich oder auch auf Zuruf erfolgen. Für alle Teilnehmenden ergibt sich dadurch ein gemeinsamer Ideenpool, auf den sich die Weitere Arbeit beziehen kann. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Methode wurden Regeln für eine Optimierung erarbeitet, die bis in die Wahl von Schrifttyp, Farbe und Größe der Aufzeichnungen hineinreichen.

- „für jede Aussage nur eine Karte benutzen,
- maximal drei Zeilen je Karte,
- mit Moderations-Markern in schwarzer oder dunkelblauer Farbe schreiben,
- Stift so halten, dass beim Schreiben eine Struktur in der Schrift entsteht (...)
- Groß-/Kleinschrift (nicht nur Großbuchstaben) verwenden,
- beim Schreiben sollte nicht gesprochen werden“ (ebd. S. 104).

Ordnung und Clusterung von Themen-Beiträgen

Der zweite wichtige Komplex der Moderationstechniken bezieht sich auf die Ordnung und Bewertung von thematischen Stichwortsammlungen. Hierzu werden Themengruppen (Cluster) gebildet. Die Themen werden gebündelt und mit Ober- begriffen versehen. „Durch die Sortierung gleicher oder ähnlicher Aussagen erhalten der Moderator und die Gruppe eine Übersicht darüber, welche Aspekte das Problem oder die Fragestellung beinhaltet. Zudem sind die Teilnehmer noch einmal dazu aufgefordert, ihre Äußerungen zu durchdenken, indem sie Oberbegriffe finden und Einsprüche markieren“ (ebd. S. 106). Auch hierfür gibt es wieder eine Reihe von Regeln, damit alle Teilnehmer an der Zuordnung der Beiträge beteiligt sind und der Prozess optimiert wird.

[8] Aus Brinkmann, Dieter (2000): Moderne Lernformen und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.

Bewertung durch Punktfragen

Anschließend an die Ordnung der Themenbeiträge kann sich eine Bewertung durch die Lerngruppe anschließen. Eine Fragestellung könnte z. B. die Reihenfolge sein, in der die gefundenen Themenbereiche weiter bearbeitet werden sollen. Für die Durchführung solcher Gruppenbewertungen wurden im Rahmen der Moderation eigene Verfahren entwickelt. Ein einfaches und vielfach bekanntes Verfahren ist die „Punktfrage“. Bei dieser Methode beantworten die Gruppenteilnehmer eine Frage mit Hilfe von Selbstklebepunkten auf einem Plakat. Bei der Auswahl aus einer Themenliste können z. B. von jedem Teilnehmer ein Punkt oder mehrere Punkte für das von ihm bevorzugte Thema vergeben werden. Aus der Verteilung der Punkte ergibt sich sehr schnell ein Bild der Gruppenmeinung. Punktfragen können aber auch für „Stimmungsbilder“, die Beantwortung von Einschätzungsfragen mit einer Skala oder komplexe Abfragen von mehreren Aspekten eingesetzt werden.

Planung von Maßnahmen (Ziel- und Zeitpläne)

Die Moderationsphasen werden in der Regel durch eine konkrete Erarbeitung von Maßnahmen-, Ziel- und Zeitplänen abgeschlossen. Hierbei geht es um die Konkretisierung der gefundenen Lösungen und um die Festlegung von Eckpunkten für die Umsetzung (Verantwortliche Personen, Beiträge, Kosten, Widerstände usw.) Hierbei kann sehr gut mit Analyse- und Planungsrastern gearbeitet werden. Nicht zuletzt geht es am Ende einer Moderation auch um die kritische Bewertung des gesamten Prozesses durch alle Beteiligten.

Gruppenpositionen

Soziale Position	Erläuterung
Alpha	Alpha ist Repräsentant seiner Gruppe. Er stellt die fachliche und menschliche Autorität dar. Die Gruppenmitglieder identifizieren sich mit Alpha. Alpha übernimmt Führungsaufgaben.
Beta	Gegenspieler des Alpha. Beta konkurriert mit Alpha, möchte dessen Stelle einnehmen, hat Führungsanspruch. Er "spielt" nicht immer fair. Er "sägt" am Stuhl von Alpha und legt Fußschlingen aus. Beta ist in der Gruppe anerkannt, meist hat er einen Expertenstatus.
Gamma 1	Identifiziert sich mit Alpha. Benötigt deshalb keinen eigenen Standpunkt, ist eine „fleißige Arbeitsbiene". Problem für Gamma 1 ist der häufige Wechsel der Alpha-Position, weil er sich immer an neue „Führer" anlehnen muss. Nicht selten wird er dabei als "Anbiederer" entlarvt.
Gamma 2	Ist der „Helfer des Alpha. Macht sich so nützlich und unentbehrlich, er kennt keinen Feierabend, nimmt auf seine Familie keine Rücksicht, ist immer für den Chef da. Sein Schicksal: Er wird nie belohnt, immer nur benutzt.
Gamma 3	„Außenminister" der Gruppe, er blickt nach außen zu anderen Gruppen und signalisiert seinen Leuten, ob Gefahr droht. Gamma 3 macht sich so um den Erhalt und die Integration der Gruppe verdient. Kein eigener Führungsanspruch.
Omega	Oft als „Schwarzes Schaf', „Sündenbock" oder „Prügelknabe" bezeichnet. Omega ist von seiner Persönlichkeit her nicht der Stabilste. In Leistung und Verhalten genügt er selten den gestellten Anforderungen. Neigt zur Fluktuation.

Grundbedürfnisse einer Gruppe / eines Teams

1. Ein gemeinsam vereinbartes Ziel

Trotz der vielen unterschiedlichen Motive, Interessen, Begabungen, Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder kann eine Gruppe nur **ein** gemeinsames Ziel haben. Alle Mitglieder müssen dieses Ziel kennen und anerkennen.

An der Vereinbarung und Formulierung dieses Zieles sollten nach Möglichkeit alle Mitglieder beteiligt sein. An diesem gemeinsamen Ziel kann sich die Gruppe wie an einem Leitbild immer wieder orientieren, bei der Verteilung von Aufgaben, bei Erfolgen und Misserfolgen, bei der Bilanz der Arbeit und bei Konflikten, bei der Aufnahme und beim Ausschluss von Mitgliedern, beim Zusammenschluss mit anderen Gruppen oder bei der Abgrenzung von anderen Gruppen. Von ihrem Ziel her bestimmt sich der ’’Geist’’ einer Gruppe.

2. Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung

Alle Mitglieder, auch die Leitung, brauchen das Gefühl, dass der Wert ihrer Arbeit von allen anderen geschätzt wird, dass ihre persönliche Leistung anerkannt wird, mögen diese Arbeiten auch noch so unterschiedlich sein. Gerade in der ehrenamtlichen Arbeit, wo die Anerkennung durch einen Lohn fehlt, ist eine solche Anerkennung besonders wichtig.

3. Partnerschaftliche Leitung

Leitung ist nicht "vorgesetzt", sondern wird von den Mitgliedern getragen, vor allem wenn sie gewählt wurde. Sie übernimmt eine Dienstleistung für das Ganze, zum Wohle aller. Leitung ist auch nicht "abgehoben", sie bleibt Mitglied in der Gruppe, wenn auch mit einer gewissen Distanz zu allen anderen Mitgliedern. Leiten darf nicht heißen: An der Gruppe, in der Gruppe, unter der Gruppe leiden.

4. Einbringen und Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen

Eine Gruppe als Gemeinschaft lebt von der Einmaligkeit ihrer Mitglieder, mit ihren unterschiedlichen Talenten und Temperamenten, Erfahrungen und Kompetenzen, Motiven und Gefühlen. Einheit wird nur durch Vielfalt interessant. Nur wer in einer Gruppe richtig aus sich herausgehen kann, kommt auch hinein und bleibt drin.

5. Gegenseitiges Vertrauen
Durch regelmäßige Information, Offenheit und Ehrlichkeit in der Kommunikation, durch gewahrte Vertraulichkeit nach außen und bei persönlich/privaten Angelegenheit entsteht ein Klima das Vertrauens, der Verlässlichkeit, der Mitverantwortung aller für das Ganze.

6. Überschaubarkeit der Aufgaben
Nach einer Gesamtauflistung aller sich aus der Zielsetzung ergebenden Aufgaben sollten diese auf die Mitglieder verteilt werden. Dabei sind die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten eindeutig zu klären, Zeiten für die Erledigung festzusetzen, Rückmeldungen zum Gelingen zu vereinbaren. Beim Übernehmen von Aufgaben sollte man sich allerdings nicht übernehmen.

7. Gemeinsame Erfolge
Nichts motiviert mehr als der Erfolg. Erfolge kann man planen, durch bescheidene Aufgaben, durch Teilziele, die auch zu "schaffen“ sind, durch Rückmeldungen nach erfüllten Aufgaben. Hoch motivierte Menschen neigen dazu, sich ständig zu übernehmen, zu überfordern, zuviel zu verlangen. Wer sich zuviel auf die Schultern lädt, kann sich nie auf die Schulter klopfen oder klopfen lassen.

8. Gemeinsame Feste
Nicht nur, wenn Erfolge zu feiern sind, sollte sich eine Gruppe zusammenfinden zu festlichen Anlässen. Eine Gruppe lebt auch von gemeinsamen Gefühlen und Erlebnissen, vom gemeinsamen Essen und Trinken, Singen, Tanzen, Wandern, Frotzeln... In einer Gruppe soll sich der Mensch mit Kopf, Herz und Bauch angesprochen fühlen.

9. Gemeinsame Ordnung
Um Vielfalt und Gemeinsamkeit, Eigenwohl. und Gemeinwohl für alle erträglich auszubalancieren, braucht eine Gruppe Regeln, klare Absprachen und Vereinbarungen, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit. Niemand kann sich in eine Gruppe wirklich einbringen, wenn er nicht weiß und wissen kann, ob und wie lange er sich auf die übrigen Mitglieder verlassen kann.

Eine Gruppe gibt nur dann dem Einzelnen einen Halt, wenn alle in der Gruppe wissen, woran sie sich zu halten haben, und sich auch daran halten. Hier bekommen die auch 'die "bürgerlichen Tugenden" wieder ihren ursprünglichen Wert: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein, Loyalität und Solidarität.

10. Weiterentwicklung

Zwischenbilanzen zur Arbeit und zum Wohlbefinden der Mitglieder, eine angemessene Regelung der in jedem Gruppenleben unvermeidlichen Konflikte, Verbesserungsvorschläge und Umstrukturierung von Arbeiten, Aufnahme neuer Mitglieder, Anpassung der ursprünglichen Zielsetzung an veränderte Verhältnisse, alles kann einer Weiterentwicklung einer Gruppe dienen und einer Stagnation vorbeugen.

Grundbedürfnisse einer Gruppe – wie werden sie bei uns erfüllt?

1.Ein gemeinsam vereinbartes Ziel

völlig gar nicht

2. Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung

3. Partnerschaftliche Leitung

4. Einbringen und Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen

5. Gegenseitiges Vertrauen

6. Überschaubarkeit der Aufgaben

7. Gemeinsame Erfolge

8.Gemeinsame Feste

9. Gemeinsame Ordnung

10. Weiterentwicklung

Profilskizze für meine Rolle als *senior*Trainer*in*

siehe 2. Baustein

Arbeitsmaterialien für die Erfahrungsphase

1. Leitfragenkatalog für Gruppengespräche (Praxisbesuche)

Aufgabe: Beim Besuch von Einrichtungen, in denen bürgerschaftliches Engagement stattfindet, lernen Sie die Arbeit von Gruppen, Initiativen und Vereinen kennen. Sie bitten die Gruppen Sie über ihre Arbeit zu informieren.

Vielleicht wird das eine oder andere dabei auch vergessen. Die folgenden Fragen können Ihnen im Gespräch weiter helfen:

Seit wann besteht die Initiative?
Was ist ihre Hauptaufgabe?
Wie oft findet Ihr Angebot statt?
Wie viele Mitstreiter gibt es?
Gibt es momentan ein aktuelles Projekt an dem Sie arbeiten?
Was tun Sie, wenn es mal Probleme gibt?
Was bedeutet für Sie „Bürgerschaftliches Engagement“?
Was wünschen Sie sich für Ihre Initiative für die Zukunft?

Vielleicht haben Sie auch eigene Fragen, die Sie besonders interessieren, dann sollten Sie diese jetzt stellen.

2. Interviewleitfaden für Initiativen

Aufgabe: Lernen Sie eine neue Initiative (Gruppe, Verein o.ä.) kennen. Interviewen Sie ein Mitglied mit den folgenden Fragen und machen Sie sich Notizen. Werten Sie das Gespräch so aus, dass Sie die Ergebnisse später in Ihrer Lerngruppe vortragen können. Viel Erfolg!

Name der Initiative und Interviewpartner bitte eintragen:

1. Seit wann gibt es Ihre Initiative?
2. Gab es einen bestimmten Anlass, weshalb sie entstanden ist?
3 Wie viele Mitstreiter/innen haben Sie? Wie haben Sie diese gewonnen?
4. Welche Ziele verfolgt Ihre Gruppe und welche Aufgaben hat sie?

5. Für wen engagieren Sie sich? Wer ist Ihre Zielgruppe?
6. Mit wem kooperieren Sie bei Ihrer Arbeit?
7. Würden Sie gern häufiger mit anderen kooperieren?
8. Tauschen Sie sich gelegentlich mit anderen Gruppen über Ihre Arbeit aus? Wie wichtig ist Ihnen der Austausch?
9. Wie organisieren Sie Ihre Arbeit? Gibt es eine Arbeitsteilung?
10. Wie viel Zeit investieren Sie persönlich in die Initiativenarbeit? Warum tun Sie diese Arbeit, was bringt Sie Ihnen?
11. Überall gibt es mal Ärger. Gab es in Ihrer Gruppe schon einmal Unstimmigkeiten? Wenn ja, wie haben Sie das Problem gelöst?
12. Wird die Arbeit Ihrer Initiative von der Kommune oder einem anderen Träger unterstützt? Wenn ja, sind Sie mit der Unterstützung zufrieden?
13. Ein Blick in die Zukunft: Gibt es neue Projekte, die Sie planen?

3. Hospitation in einer Gruppe oder Initiative

Werden Sie „Gastteilnehmer“ (Hospitant, latein.) in einer Gruppe oder Initiative. Nehmen Sie teil an einem oder an mehreren Treffen der Mitarbeiter oder bei Aktionen und beobachten Sie, was passiert. (Ihre Rolle ist vergleichbar mit der eines Lehrerstudenten, der ganz still hinten in der Klasse sitzt und beobachtet, wie der Lehrer den Unterricht gestaltet).

1. Machen Sie sich ein Bild von der Gruppe/Initiative: Wer ist das? Worum geht es? Was sind die Ziele?
2. Folgende Fragen könnten Sie sich für Ihre Beobachtung stellen:

- Wie leitet der Hauptakteur die Veranstaltung, die Arbeitssitzung, das Gruppentreffen, das Gespräch, die Aktion?
- Hat die Veranstaltung eine Struktur? Wird auf die Zeit geachtet? Bleibt man beim Thema?
- Wie ist die Stimmung? Gibt es vielleicht Spannungen und Konflikte? Wie geht man miteinander um?
- Gibt es „Hauptmacher“ und „Mitmacher“?
- Wenn Sie bei einer Aktion hospitieren, könnten Sie auch fragen, wie kooperieren die Akteure? Werden Absprachen eingehalten? Was klappt, was klappt nicht?

Notieren Sie alles, was Ihnen auffällt, auch Beobachtungen, die hier nicht als Frage vorkommen.

4. Praktikum in einer Initiative

Bei einem Praktikum (griech.-mittellat.) schnuppert ein(e) Lernender/Lernende Praxisluft. Er/Sie erlebt hautnah wie die Arbeit in einem bestimmten Bereich abläuft und unterstützen die Arbeit durch Mitmachen.

Ihre „Praktikumsstelle“ kann eine Gruppe oder Initiative oder auch eine Institution sein, die sich einer ganz bestimmten Aufgabe im bürgerschaftlichen Engagement widmet. Machen Sie einfach mit, um die Arbeit genauer kennen zu lernen.

Beobachten Sie die Arbeitsabläufe. Was passiert hier eigentlich? Wie gestaltet sich die Arbeit? Und! Macht es auch Ihnen Spaß??

Fertigen Sie am besten gleich anschließend einen kleinen Praktikumsbericht an. Notieren Sie, was Sie erlebt haben, was Ihnen aufgefallen ist und berichten Sie später in Ihrer Lerngruppe über Ihre Erfahrungen.

Konfliktanalyse: Wer hat eigentlich das Problem?

Im Umgang mit Konflikten besteht auch für nicht unmittelbar Beteiligte immer die Gefahr, so involviert zu werden oder sich selbst einzulassen, dass notwendige Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Dies kann – auch - unbewusst geschehen. Eine nahezu klassische Konstellation ist die, dass der zunächst nicht Beteiligte einen Konfliktpartner als „Täter", den anderen entsprechend als „Opfer" sieht: Leicht entsteht dann eine Dynamik, die für den Dritten (deshalb finden sich jeweils Dreieckskonstellationen) stets nur noch die Rolle des „Retters" bereit hält und die nur sehr schwer zu unterbrechen ist.

Wann immer möglich ist Gelassenheit angeraten, damit man sich die folgende Frage vorlegen kann: Worin besteht der Konflikt? Wer hat überhaupt das Problem?

Wenn es sich um Gruppen oder Teams handelt: Ist es eine Person oder sind es mehrere? Hat die gesamte Gruppe das Problem? Haben es der Leiter oder die Leitungskräfte? Oder – was nicht ausgeschlossen ist – haben nur Sie als Beobachter eines?

Es empfiehlt sich, in aller Vorsicht Vermutungen anzustellen über mögliche Ursachen. Ein Methodenbuch[9] listet im Hinblick auf Gruppen zum Beispiel die folgenden Ursachen auf:

- Widerspruch der Interessen
- Leiterverhalten
- Beziehungsprobleme zwischen den Teilnehmern
- Meinungsverschiedenheiten – Sachkonflikte – Informationsmangel
- Störungen von außen
- Mangelnde Selbstklärung
- Unpassende Methoden bzw. Arbeitsweisen – Widersprüche
- Müdigkeit
- Anwesenheit auf Druck, Unfreiwilligkeit
- Gruppennormen stehen im Widerspruch zu den Botschaften und Zielen des Leiters
- Die Gruppe ist zu heterogen

[9] Rabenstein, Reinhold; Reichel, René; Thanhoffer, Michael (1996): Das Methoden-Set. 5. Konflikte. Münster, S. 5.C1 ff.

Vor diesem Hintergrund lassen sich Vermutungen anstellen, welches Problem ursächlich sein mag für die aufgetretenen Konflikte. Ein Konflikt ist ein Gegensatz zwischen Vorstellungen bzw. Vorstellungsinhalten von Personen, Gruppen oder Institutionen, die tatsächlich oder in der Wahrnehmung der Beteiligten nicht vereinbart werden können. Es bleibt zu klären, wer von den Problemen wie betroffen ist. Und: Wie gehen die Beteiligten mit dem Problem um?

Halten Sie Ihre Beobachtungen und Überlegungen kurz schriftlich, als Skizze oder anders in einer geeigneten Weise fest (vgl. Knopf 2002).

Fünf Phasen der Konfliktmoderation

Begriffsklärungen[10]:

Moderation ist eine strukturgebende Einflussnahme einer inhaltlich neutralen, außenstehenden Person auf den Kommunikationsprozess der Gruppe

Konfliktmoderation ist Moderation mit dem Ziel der Lösung eines Konfliktes zwischen den Mitgliedern einer Gruppe oder zwischen Gruppen.

Mediation ist eine Konfliktmoderation zwischen zwei Personen ohne weitere Gruppenmitglieder.

Fünf Phasen der Konfliktmoderation[11]

Auftrag vereinbaren – Rollen und Richtung klären
Der Moderator als außenstehende, neutrale Person muss zunächst klären, wohin die Reise gehen soll: Passen die Zielvorstellungen der Beteiligten hinsichtlich der Lösung des bzw. der Konflikte zusammen, welche Themen sind zu bearbeiten? Handelt es sich etwa um Konflikte zwischen Teammitgliedern und Leitungen müssen die jeweiligen Themen und Zielvorstellungen so klar formuliert und gegenüber gestellt werden, dass Übereinstimmungen und Gegensätze erkennbar werden. Es muss sichergestellt werden, dass der Auftrag so formuliert und koordiniert wird, dass alle daran mitarbeiten können. Bei mangelnder Klärung kann die Arbeit im „Nebel falscher Vorstellungen“ steckenbleiben.

Kontakt stiften
Die Auftragsklärung mündet in die nächste Phase ein: Zwischen allen Konfliktbeteiligten muss Kontakt gestiftet werden. Es muss mit Angst, Abwehr u. a. gerechnet werden. Wenn alle nur darauf bedacht sind, keine Blöße zu zeigen und nur formal geredet wird, kommt es zu keinem Kontakt und die Personen agieren fassadenhaft. Es muss versucht werden, Zugänge zu schaffen, durch die die Per-

[10] Quelle: Redlich, Alexander; Elling, Jens R.: Potential (2000): Konflikte. Ein Seminarkonzept zur Konfliktmoderation und Mediation für Trainer und Lerngruppen. Hamburg, S. 225.
[11] a.a.O., S. 28 ff.

sonen sich einmal von einer ungewohnten Seite kennen lernen und die helfen können, eine aufgeschlossenere Atmosphäre zu schaffen.

Themen sammeln und festlegen

Eine Themensammlung zu erstellen ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil Gruppen oder Teams dazu neigen, sich sofort beim ersten Thema festzubeißen – bei dem sich nicht selten zeigt, dass es sich um ein vorgeschobenes handeln kann. Eine ausführliche Sammlung von Themen bietet die Möglichkeit, einen Überblick zu erarbeiten, Oberthemen zu formulieren. Es wird empfohlen, die Themen als Wünsche an andere Gruppenmitglieder, die Leitung etc. zu formulieren. Es können dann solche ausgewählt werden, die den jeweiligen Gesprächs- oder Konfliktpartnern besonders wichtig erscheinen. Damit wird Ziellosigkeit vermieden.

Sichtweisen klären

Bei der jetzt anschließenden Bearbeitung der Konflikte und Themen besteht immer die Gefahr, dass man sich im Hin und Her der Argumente verliert, dass Teilnehmer sich argumentativ durchsetzen wollen, ohne einander zuzuhören. Moderatoren können diese Gefahr dadurch reduzieren, dass sie dafür sorgen, dass die Konfliktparteien ihre Sichtweise getrennt, ungestört und vollständig darstellen können. Scheinen sich die Parteien nicht zu verstehen oder zu übergehen, übersetzt der Moderator das Gesagte in verständlicher und akzeptabler Form. Auch Vorwürfe oder harte Aussagen werden in fairer Form zum Ausdruck gebracht, Eskalationstendenzen unterbunden.

Lösungen aushandeln

Können sich die Konfliktparteien nicht in der vierten Phase verständigen, gilt es Energie für das Entwickeln und Aushandeln von Kompromissen, manchmal neuen Lösungen aufzuwenden. Dafür können Kreativmethoden wie Brainstorming u. a. benutzt werden. Die Kompromisse und Lösungen sollen helfen, stures Beharren auf den eigenen Interessen zu überwinden. Besonders günstig ist es, wenn die Lösungen gemeinsam formuliert und am Ende im Rahmen einer Vereinbarung festgehalten werden.

Schritte zur Konzeptentwicklung[12]

1. Unsere Vision - unsere Mission

- Was hat uns als Gruppe zusammengebracht?
- Was wollen wir erreichen?
- Was sind die Bilder oder was ist unsere Vision?
- Welche grundlegenden Interessen /Werthaltungen verbinden uns?

2. Situationsanalyse

a) bezogen auf die Gruppe:

- Welche Aktionen, Aufgaben, Projekte haben wir schon durchgeführt?
- Waren wir erfolgreich, wo gab es Enttäuschungen, Misserfolge?
- Wie ist die Struktur unserer Gruppe: Wer trägt Verantwortung, wer sind die Aktivisten?

b) bezogen auf die Umwelt/die Aufgabe:

- Gibt es ähnliche Gruppen im Gemeinwesen?
- Wie reagieren die Bürger auf unsere Initiative?
- Gibt es eine Nachfrage, gibt es Interesse an der Arbeit unserer Gruppe?

3. Neue Ideen – Phantasiephase

- Wer hat Ideen - Wie entwickeln wir Ideen für unsere Arbeit in der Zukunft?
- Welche Ideen passen zu unserer Vision, zu unseren Aufgaben?
- Welche Ideen sind am interessantesten, sprechen die Gruppenmitglieder am meisten an?

4. Zielfindung (Differenzierungsphase)

- Welche Ideen wählen wir für welche Aktionen aus?
- Welche Ziele formulieren wir für diese Aktion (was soll wann erreicht worden sein?)

[12] Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung e.V. an der EFH Freiburg (Hrsg.) (1996): Das Praxishandbuch der ARBES (Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement / Seniorengenossenschaften Baden-Württemberg. Freiburg, S.171ff.

5. Umsetzung der Ziele (Realisierungsphase)

- Welche Arbeitsschritte sind notwendig, um die gesetzten Ziele zu erreichen?
- Wer macht was (müssen Untergruppen gebildet werden)?
- Wer trägt wofür Verantwortung?
- Wer behält den Überblick, und wie wird der Zusammenhalt der Gruppe sichergestellt?
- Vernetzung: Gibt es Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Initiativen, Gruppen, Verbänden: Wir wollen keine Konkurrenz, sondern Synergie.

Konzeptionen haben einen Verwendungszweck: Sie können Vorarbeiten darstellen für die Verfassung einer schriftlichen Satzung, für die Verstetigung der Arbeit einer Initiative, sie können Grundlage eines Finanzantrages oder aber einer Selbstdarstellung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit dienen. Die genannten Arbeitsschritte dienen der Konzeptionsentwicklung, sie ersetzen kein Konzept.

Weitere Leitfragen dienen zur qualifizierten Projektplanung:

1. Thema und Bedarf

- Zu welchem Thema möchten Sie ein Projekt durchführen?
- Sind bereits Projekte zu diesem Thema durchgeführt worden?
- Ist Ihr Vorhaben in ein regionales Konzept inhaltlich, strategisch, zeitlich eingebunden?
- Was macht dieses Vorhaben für Sie notwendig?
- Welche Anhaltspunkte sprechen für diesen Bedarf?
- Kann der Bedarf durch Daten belegt werden?
- Haben Sie versucht, den Bedarf durch eigene Erhebungen oder Gespräche mit Experten genauer zu fassen?
- Welche Kooperationspartner haben Sie oder streben Sie an?
- Wer kann Ihnen weitere Informationen liefern?
- Welche Einrichtungen etc. haben mit diesem Thema zu tun? Ist es sinnvoll, sie am Projekt zu beteiligen?

2. Ziele und Zielerreichung

- Was wollen Sie konkret erreichen?
- Welche (übergeordneten) Ziele haben Sie?

- Über welche Etappen (Zwischenziele) wollen Sie das/die Projektziele erreichen? (In welchem Verhältnis stehen die Ziele zueinander?)
- Wen wollen Sie erreichen?
- Welchen Zugang haben Sie zu Ihrer Zielgruppe (können auch Einrichtungen/Institutionen etc. sein)? Wer verfügt über einen guten Zugang? Wer genießt das Vertrauen der Zielgruppe? Ist es möglich, ihn als Kooperationspartner zu gewinnen?
- Durch welche Einzelmaßnahmen wollen Sie Ihr Ziel erreichen?
- Welche Anhaltspunkte/Erfahrungen etc. sprechen für die Wirksamkeit der gewählten Maßnahmen? Haben Sie alternative Möglichkeiten, Ihr Ziel zu erreichen geprüft? Welche?
- Welche Einflussfaktoren können die Wirksamkeit verstärken? Welche Einflussfaktoren/Rahmenbedingungen können die Wirksamkeit gefährden? Ist es sinnvoll, auf die Veränderung, dieser Einflussfaktoren hinzuarbeiten? Wer könnte dafür gewonnen werden?
- Wie haben Sie die Öffentlichkeit geplant? Welche Funktion soll sie haben? Wen soll die Öffentlichkeit erreichen? Wie kann erreicht werden, dass die Werbung die Zielgruppe direkt erreicht? Wie sind die Werbemittel gestaltet bzw. werden die Werbemittel gestaltet? Haben Sie oder Ihre Projektpartner gute Kontakte zur Presse? Wer könnte Ihr Anliegen besonders öffentlichkeitswirksam vertreten?“

Die 10 W’s zum Projekt

siehe 2. Baustein

Corporate Volunteering

Wenn Soziale Arbeit und Wirtschaft voneinander profitieren[13]

Was ist Corporate Volunteering? „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von wirtschaftlichen Unternehmen können z.B. als ehrenamtliche Helfer in sozialen Einrichtungen mitarbeiten, als Projektteam einen Spielplatz einrichten oder als Mentoren gemeinnützigen Organisationen dienen. Ergänzend können Unternehmen ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Bereitstellung von Ressourcen oder durch eine Orientierung der Unternehmens-Spendenpraxis am Mitarbeiterengagement unterstützen."
„Beim Corporate Volunteering handelt es sich idealerweise um eine so genannte ‚win-win-Situation'. Die Frage ist, ob und welchen Vorteil beide Seiten aus der gemeinsamen Aktion ziehen."

„Aus Sicht der Unternehmen hat Corporate Volunteering folgende Ziele:

- Erhalt bzw. Förderung der Personalqualität
- Förderung des Betriebsklimas
- Förderung der Loyalität zum Unternehmen
- Imagegewinn
- Förderung von Geschäftsverbindungen
- Verbesserung der Positionierung auf dem Personalmarkt."

„Was ist nun der konkrete Vorteil für Einrichtungen der Sozialen Arbeit und was motiviert sie, an Corporate Volunteering-Projekten teilzunehmen? Für soziale Dienste und Einrichtungen lassen sich die Motive so zusammenfassen:

- Anregung zur Organisationsentwicklung
- Nutzung von speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten
- Multiplikator-Funktion
- Finanzieller Anreiz."

Beispiel für Corporate Volunteering

Die international arbeitende Firma Henkel[14] hat 1997 ihr Spendenkonzept verändert: weg vom reinen Geldgeben und hin zur Bereitstellung von Wissen und

[13] Textteile entnommen aus: Schönig, Bianca; Krauß, Gunhild (2002):Corporate Volunteering. Wenn soziale Arbeit und Wirtschaft voneinander profitieren. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der soziale Arbeit. Weinheim.

[14] Büchler, Christa (2002): Das Beispiel Henkel. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit. Weinheim.

Können der Mitarbeiter. In einem Pilotprojekt (MIT-Initiative) wurden ehrenamtliche Mitarbeiter-Aktivitäten finanziell gefördert. Henkel-Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren können Antrage auf Förderung an die Firma stellen. Hier werden sie quartalsweise von einer Kommission geprüft und die Spendenarten festgelegt. 1998 gingen 59 Anträge ein. 35 erhielten eine Geldspende, 16 Sachspenden, ein Antragsteller erhielt eine Freistellung von 5 Tagen. Im Jahre 2001 wurden schon 325 Mitarbeiterprojekte gefördert. Prüfungskriterien sind folgende:

- „Soziales, karitatives oder kulturelles Engagement
- Das Ehrenamt muss unentgeltlich geleistet werden
- Die reine Vereinsmitgliedschaft ist nicht förderungswürdig
- Hobbyförderung ist ausgeschlossen
- Freistellung von Mitarbeitern für ein besonders zeitintensives Ehrenamt bei Einzelfallentscheidungen des MIT-Komitees
- Ein weniger zeitaufwendiges Engagement (z.B. der Elternbeirat im Kindergarten – ohne sonstige ehrenamtliche Aufgaben) wird mit einem Pauschalbetrag gefördert
- Jede Spendenvergabe ist immer mit einer Rückmeldung über die Verwendung der Spende verbunden
- Das siebenköpfige MIT-Komitee besteht aus Vertretern von Personalmanagement, Controlling, Sozialberatung, Betriebsrat und Öffentlichkeitsarbeit sowie einem Vertreter der Pensionäre."

Geförderte Projekte: Eine Mitarbeiterin hilft brandverletzten Kindern in Nepal, ein Mitarbeiter organisiert Aktionen (Benefiz-Galas), um Kindern in Rumänien Augenoperationen zu ermöglichen, eine Mitarbeiterin in Columbien betreut Straßenkinder in Bogota.

Weiteres Beispiel[15]:
Der amerikanische Finanzdienstleister State Street und Singapore Airlines unterstützen soziale Aktivitäten, d.h. sie geben ihren Mitarbeitern einen Tag frei, um sich sozial zu engagieren. Mit Unterstützung des „BüroAktiv" in Frankfurt fanden die Firmenmitarbeiter verschiedene Engagementfelder: Reparatur von Fahrrädern im Bahnhofsviertel, Kindergartenrenovierung, Sammlung für Aidshilfe, Weihnachtsmarktbummel mit Altenheimbewohnern, Verkauf von Schmalzbrot und Glühwein zu Gunsten der Lebenshilfe.

[15] Institut für Sozialarbeit e.V.; BüroAktiv (Hrsg.) (2005): Mach mit. Bürger für Bürger. Nr. 2

Merkmale von Freiwilligen – Netzwerken

1. Freiwilligkeit

Netzwerke beruhen auf dem freiwilligen Zusammenschluss ihrer Angehörigen. Weder der Netzwerkbeitritt noch die Übernahme von Aufgaben können verordnet oder erzwungen werden. Die Freiwilligkeit ist überhaupt Voraussetzung dafür, dass sich intrinsische Motivation bildet, die die Energie für das Netzwerkengagement darstellt.

2. Symmetrische Beziehungen/ „bargaining" (Verhandlung)

In Netzwerken sind die Akteure einander gleichgestellt. Keiner hat gegenüber dem anderen Weisungsbefugnisse oder mehr Rechte. Netzwerke funktionieren nur, wenn ein allgemeiner Verzicht auf überproportionalen Einfluss durch Hierarchien besteht und eine gleichberechtigte Teilhabe durch demokratische Strukturen ermöglicht wird. Aufgrund dieser egalitären, auf gleichen Rechten beruhenden Struktur, können Entscheidungen nur durch Prozesse des Aushandelns und der Übereinkunft herbeigeführt werden (bargaining).

3. Informelle Strukturen

Netzwerke haben im Unterschied zu Institutionen und Organisationen einen geringeren Grad an formellen Strukturen, die sich beispielsweise durch einen festen Organisationsaufbau (Abteilungen, Bereiche, Arbeitseinheiten) und verschiedene Hierarchieebenen auszeichnen. Im Unterschied zu einer Mitgliedschaft, die mit entsprechenden Verbindlichkeiten (materieller und ideeller Art) einhergeht, ist der Netzwerkbeitritt weder an finanzielle noch zeitliche Verpflichtungen gekoppelt. Das Netzwerkengagement ist daher vielfach temporär, das heißt, nicht auf eine lebenslange Perspektive ausgerichtet. Entsprechend dynamisch sind die internen Strukturen, die häufig durch Fluktuation, Aufgaben- und Rollenwechsel tangiert sind. Der Vorteil eines solchen Systems liegt in seiner Flexibilität.

4. Selbstorganisation/ Eigeninitiative

Netzwerkaufbau und -entwicklung sind Resultat einer „bottom up" Strategie. Die Vernetzung erfolgt von unten. Protagonisten sind nicht die professionellen Helfer, sondern die Betroffenen selbst.

5. Produktivität

Im Zusammenspiel von Menschen, die in ihrem Engagement für die Gruppe bzw. das Gemeinwesenunterschiedliche Kompetenzen in die Netzwerkarbeit einbringen, liegt ein hoher Synergieeffekt. Die sozialen Dienstleistungen, die von den Netzwerkern erbracht werden, liegen in einem vorprofessionellen Bereich, der z.B. von Sozialarbeitern/ - PädagogInnen aufgrund der Zeitintensität und Arbeitsinhalte nicht erbracht werden kann (Besuchsdienste, Patenschaften für Heimbewohner, Unterstützung bei der Hausarbeit, Kleinstreparaturen etc.).

6. Ressourcentausch

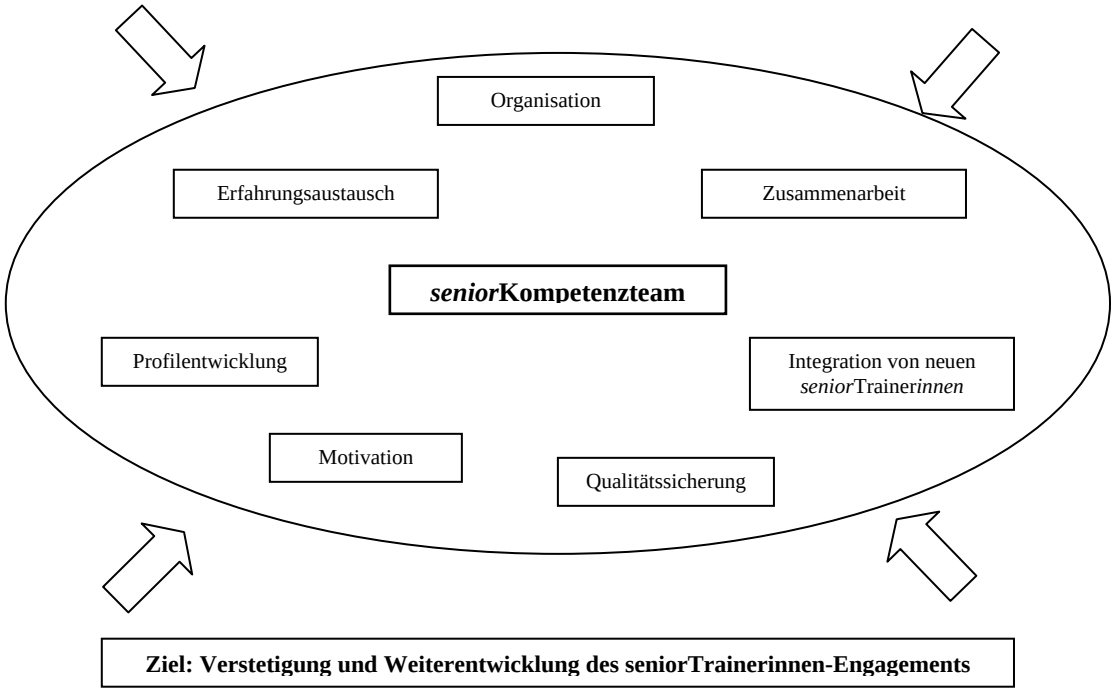
Ressourcen können folgendermaßen eingeteilt werden: Zuneigung (Bindung, Wärme, Trost), Status bzw. Prestige, Informationen, Geld, Güter, Dienstleistungen. In bestimmten Fällen kann es zu einem Ressourcentausch kommen, indem bestimmte Leistungen, die für andere erbracht werden, durch Gegenleistungen „entgolten“ werden. Darüber hinaus wird in verschiedenen Untersuchungen hervorgehoben, dass solche Formen des Ressourcentauschs – auch als serielle Reziprozität bezeichnet – in der Realität nicht gut funktionieren. Die „serielle Reziprozität stellt sich ... als eine Kette einseitiger Leistungsübertragungen zwischen verschiedenen Personen dar, und dadurch wird der in der praktischen Interaktion auftretende Verpflichtungseffekt zwischen konkreten Einzelnen möglicherweise unrealisierbar. Denn man schuldet eigenen Gegenleistung nicht konkreten Personen, sondern einem abstrakten Netzwerk, und darunter leidet möglicherweise der Verpflichtungseffekt“ (Offe/ Heinze 1990, 194).

7. Dezentrale Strukturen/ Stadtteilorientierung/ Gemeinwesenbezug

Netzwerke orientieren sich an der Lebenswelt und den Bedürfnissen der Adressaten und beziehen daher den Stadtteil als sozialen Raum in ihre Aktivitäten ein. Durch die Nähe zum Wohnort werden zum einen kurze Wege zu Netzwerktreffpunkten hergestellt, die für ältere Menschen bedeutsam sind, weil die Mobilität im Alter nachlässt. Zum anderen ergeben sich im Zuge der Arbeit Anknüpfungspunkte im Gemeinwesen, um gestaltend und verändernd wirksam zu werden.

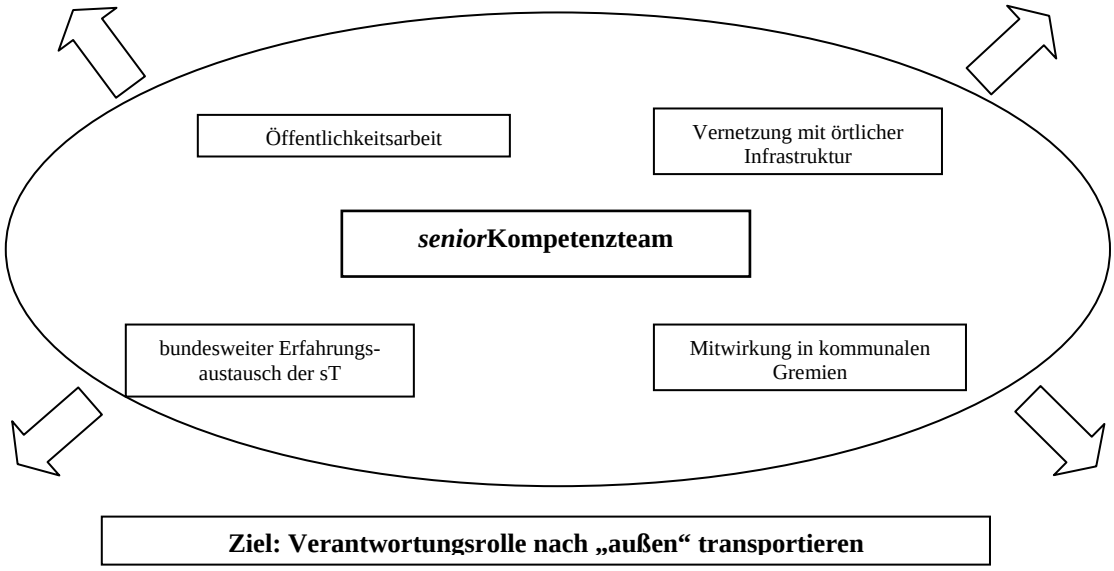
Fischer, Veronika; Eichener, Volker; Nell, Karin (2003)(Hg.): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Schwalbach.

Aufgaben des *senior*Kompetenzteams - intern



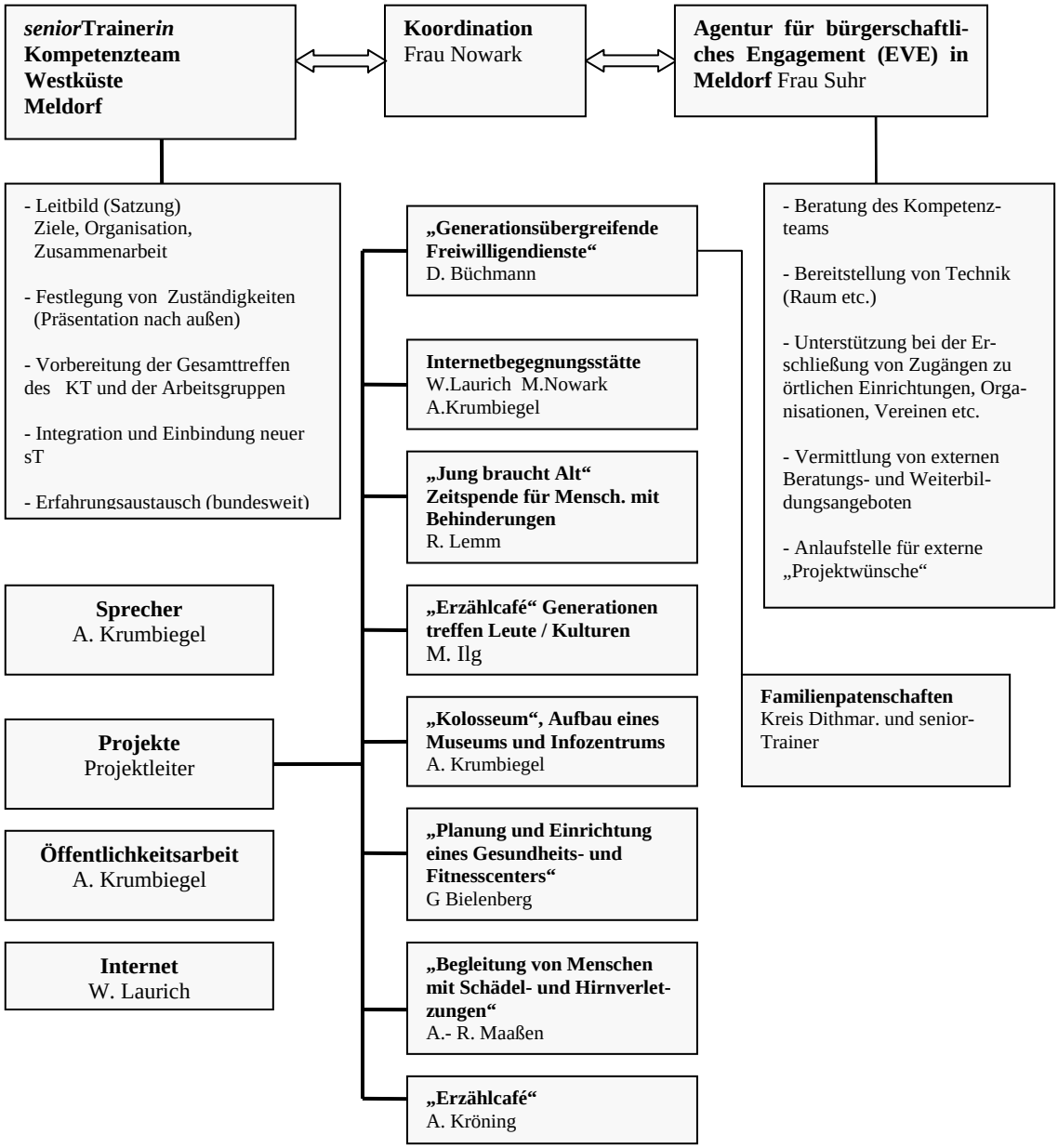
© ISAB-Institut, April 2005

Aufgaben des *senior*Kompetenzteams – extern



© ISAB-Institut, April 2005

Organisationsmodell Meldorf

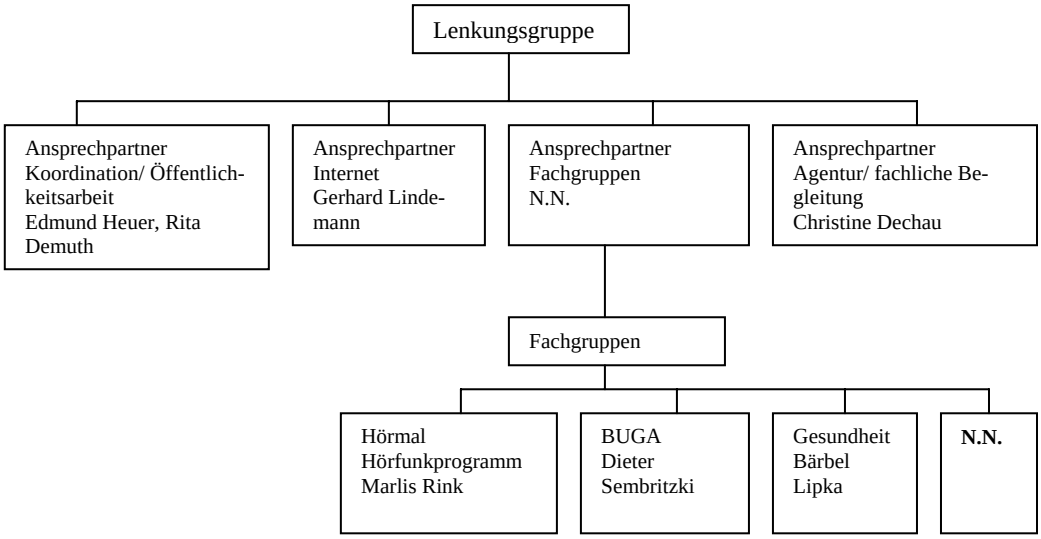


Bei monatlichen „Treffs“, zu denen immer auch die Agentur und der Bürgermeister eingeladen sind, werden neben organisatorischen Fragen ebenso einzelner Projekte und neue Ideen besprochen. Die „Treffs“ folgen vereinsüblichen Ritualen, wie Einladung mit Tagesordnung, Entschuldigung bei Abwesenheit, Protokoll- und Versammlungsführung.

Für die Gesamtorganisation des s*enior*Kompetenzteams sind fünf Arbeitsbereiche besonders wichtig:

- Verwaltung und Umsetzung der Projekte
- Öffentlichkeitsarbeit
- Internet
- Koordination
- Sprechertätigkeit

Organisationsmodell Arbeitskreis *senior*Trainer*innen* Schwerin



Die Gruppe trifft sich zu regelmäßigen Arbeitsberatungen mindestens einmal vierteljährlich, um gemeinsame Aktionen zu entwickeln und das Engagement vor Ort zu gestalten und bekannt zu machen. Die Lenkungsgruppe, zu der die Ansprechpartner für Koordination/ Öffentlichkeitsarbeit; Internet, Fachgruppen und Agentur gehören, organisiert und moderiert den Arbeitskreis.

Neben dem Arbeitskreis existieren zeitlich begrenzte Fachgruppen, die sich für bestimmte Projekte engagieren und interessierte Freiwillige in die Projekte integrieren.

Öffentlichkeitsarbeit

Grundregeln für die Informationsvermittlung in Pressemitteilungen und Werbeblättern

„Die fünf W's"

Wer (macht)
Was
Wo
Wann
Warum?

Aufbau einer Pressemitteilung

Adresse
Hinweis „Pressemitteilung"
Headline und Subline
Lead
Fließtext
Hintergrund:
Pressemappe
Pressekonferenz

Öffentlichkeitsarbeit hat viele Gesichter

- **Zeitungsartikel**
- **Informationsstände** (bei Veranstaltungen)
- **Vorträge**
- **Diskussionsrunden**
- **Besuche bei Multiplikatoren**
- **Infoblätter**
- **„Stammtische"** (permanente Kontaktpflege zur Zielgruppe)

Grundregeln für das Erreichen der Öffentlichkeit bei der Gestaltung von Pressemitteilungen und Werbeblättern

„AIDA"
Attention: Aufmerksamkeit erzeugen
Interest: Interesse wecken
Desire: Emotion wecken,
Wunsch verspüren
Action: Ich will mitmachen!
Was kann ich tun?

Öffentlichkeitsarbeit: Schritte

Ziel: Desinteresse umwandeln in Neugier, Teilnahmslosigkeit umwandeln in Engagement

Definition: Öffentlichkeitsarbeit ist die Pflege und Förderung der Beziehungen zu Zielgruppen, Vereinen, Verbänden, Initiativen, Organisationen, Verwaltungen, Politik, Wirtschaft etc.

1. **Ziel:** Wer sind wir, was wollen wir?
2. **Situationsanalyse:** Wie ist unsere Ausgangslage?
3. **Strategie:** Wie sprechen wir unsere Zielgruppe an?
4. **Maßnahmen:** Womit erreichen wir unsere Öffentlichkeit?
5. **Erfolgskontrolle:** Haben wir erreicht, was wir wollten?

11 Grundregeln für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen

1. **Denken Sie mit dem Kopf Ihrer Zielgruppe**
2. **Holen Sie die Leute dort ab, wo sie stehen**
3. **Finden Sie aktuelle Anlässe für Ihr Thema**
4. **Nutzen Sie andere Veranstaltungen für sich**
5. **Suchen Sie KooperationspartnerInnen**
6. **Binden Sie Prominente in Aktionen ein.**
7. **Steter Tropfen höhlt den Stein.**
8. **Die Gesellschaft will unterhalten werden.**
9. **Seien Sie konkret.**
10. **Suche Sie einen pfiffigen Slogan.**
11. **Überprüfen Sie ob Ihr PR-Budget reicht.**

Pressearbeit: Über den Umgang mit Journalisten[16]

- Geeignete Person in den eigenen Reihen finden :(die Person sollte Telefon, Fax, e-mail besitzen und gut erreichbar sein)
- Tageszeitung als erste Orientierung: (herausfinden, wie sich andere Vereine, Initiativen in der Zeitung darstellen)
- Kontaktaufnahme zur Presse: (Termine machen, Verabredungen treffen, nicht einfach so hingehen)
- Das Wichtigste kurz und knapp: (Zweck Ihrer Gruppe vorstellen, Ansprechpartner mit Name, Vorname, Funktion, Telefon usw. übergeben. Bei Pressemitteilungen immer Namen und Vornamen angeben und die 5 W's beachten)
- Umfang, Zeilenabstand: (kurze Texte haben die größten Chancen. Zeilenabstand so groß wie möglich)
- Einladung an die Presse: (zu Pressekonferenzen rechtzeitig und *freundlich* einladen, Ansprechpartner mit Telefonnummer angeben)
- Waschzettel: (mit vollständigen Namen des Veranstalters und der Akteure, Ansprechpartner)

[16] Regine Kleist (Journalistin): Vortragsmanuskript

- Nicht jede Nachricht ist eine Nachricht wert: (Ehrungen nur bei 25,40,50 Jahre Mitgliedschaft, Funktionsträger schon bei 10 Jahren. Besondere, einmalige Aktionen haben gute Chancen)
- Wenn mal eine Panne passiert: (nicht gleich protestieren, wenn Berichtigung nötig ist, dann zusammen mit Zusatzinformationen)
- „Der Anfang einer wunderbaren Freundschaft“: (wenn alles gut geklappt hat, auch mal „Danke“ sagen, Fax an die Redaktion, damit es auch andere sehen. „Dank ist selten, Nörgeln die Regel. Heben Sie sich davon ab“ (Regine Kleist, Journalistin)

Aufgabe für die Teilnehmer
Sie planen in ihrer Kommune eine Puppentheater - Gruppe, die in Kindergärten, Schulen, Seniorengruppen und sozialen Einrichtungen „Theater macht“. Über ein gutes Konzept verfügen sie bereits, da sie dieses Projekt vor einem halben Jahr schon einmal in Angriff genommen haben, dafür jedoch nicht ausreichend Mitstreiter bereit waren. Vielleicht lag das auch an der „Öffentlichkeitsarbeit“, in erster Linie haben sie es beim ersten Mal über Mundpropaganda versucht, und das war nicht so sehr erfolgreich. Sie versuchen es also ein zweites Mal und suchen Partner (mindestens fünf), die zum einen aktiv beim Puppentheater mitwirken und andere, die das Projekt materiell unterstützen. - Sie werben für ihr Projekt und wollen ihre Idee öffentlich machen: es sollen ein *Flyer* und ein *Presseartikel* entstehen.
In Gruppen mit jeweils vier bis fünf Mitgliedern wird entweder ein Presseartikel oder ein Flyer entwickelt. Dafür orientieren sich die Teilnehmer an folgenden Einzelschritten:

- Ideensammlung
- Erfahrungen und Erfahrene/ Kompetenzen der Gruppe nutzen
- Skizze und Entwurf
- Produkt

Fundraising[17]

Was ist Fundraising?
Aus den USA – wörtlich: Geldbeschaffung oder Kapitalbeschaffung. Allgemeine Definition: Fundraising ist die umfassende Mittelbeschaffung von – in der Regel – gemeinnützigen Organisationen. Dabei handelt es sich um Finanz- und Sachmittel, Rechte und Informationen, Arbeits- und Dienstleistungen, wobei der Schwerpunkt auf Einwerbung finanzieller Mittel liegt. Fundraising richtet sich an private und staatliche Geldgeber, ehrenamtlich oder professionell. Fundraising hat etwas mit Marketing zu tun. Sponsoring ist eine Fundraisingmethode, bei der Unternehmen mit dem Image von Gemeinnützigen Organisationen werben und dafür diese Organisationen unterstützen (Krombacher und WWF, C&A und Terre des hommes)

Privates Fördervolumen in Deutschland (Jährlich in €)

Spenden:	10 – 15 Milliarden
Stiftungen:	2 – 3 Milliarden
Sponsoring:	3 – 4 Milliarden
Vererbt:	250 Milliarden

Deutsches Vermögen: 5.000.000.000.000 €

Entwicklung des Fundraising - Marktes in Deutschland

- Zahl der Spenden sammelnden Organisationen nimmt zu
- Spenderbindung an bestimmte Organisationen nimmt ab
- Umfang und Zahl der Vermächtnisse nimmt zu
- Demographische Entwicklung: Spender werden im Durchschnitt älter
- Fundraising-Sektor wächst und professionalisiert sich
- Stiftungen nehmen zu (wird staatlich unterstützt)
- Ehrenamt wird von den Kommunen im verstärkten Maß gefördert
- Bußgelder als bundesdeutsche Eigenheit als Fundraising-Bereich sind rückläufig.

[17] Holger Jantzen (2004) Einführung in das Fundraising. Vortragsmanuskript. Fundraiser im Welthaus Bielefeld e.V.

SpenderInnen und Förderer

Unterschiedliche Motive für das Geben:

- zu helfen, weil dies dem Leben einen höheren Sinn gibt
- aus christlicher Nächstenliebe
- um etwas Gutes zu tun
- aus moralischer Verpflichtung
- um Dank weiter zu geben
- um Anerkennung zu finden
- weil es mich persönlich glücklich macht
- aus dem Wunsch, anderen zu helfen
- selbstverständlich, in Not geratenen Menschen zu helfen
- aus persönlicher Betroffenheit

Es ist wichtig, möglichst viel über potenzielle Spender zu wissen. Besonders wichtig ist der Spenderdank. *Es geht um den Aufbau und die Pflege einer Beziehung zu seinen SpenderInnen.*

Spendenzwecke (Wertigkeit nach GeberInnen)

- Krieg und Katastrophen	40%
- Behinderte/ Kranke	26%
- Kirche/ Glaubensgemeinschaften	24%
- Kinder- und Jugendhilfe	23%
- Wohlfahrtspflege/ soziale Hilfen	21%
- Entwicklungshilfe	11%
- Tierschutz	8%
- Umwelt und Natur	7%
- Bildung/ Wissenschaft/ Forschung	2%
- politische Arbeit	2%
- Kunst und Kultur	1%

Formen des Fundraising

Spendenbriefe, Veranstaltungen (Konzerte, feste, Flohmärkte, Tombola etc.), Bußgeld-Einwerbung, Stiftungen, Anlassspenden, Sponsoring, Großspenden-Marketing, Testamente, Telefonfundraising, Fundraising im Internet, Lotterien, Firmenspenden, Payrollgiving, Mitgliedsbeiträge, Straßensammlungen, Haustürsammlungen, Kollekten, Öffentliche Zuschüsse

Strukturelle Voraussetzungen

- überzeugender Organisationszweck
- öffentliches Ansehen und Profil
- Bedarf, Fördergründe, Fundraising-Ziele
- Spenderbasis und potenzielle Förderer
- Kommunikationsstrategie
- personelle Ressourcen
- Budget
- Förder-Datenbank

Ehrenamtliche im Fundraising

- Organisation muss für Fundraising bereits sein, bzw. schon betreiben
- Konzept für Fundraising-Aktivitäten sollte vorliegen / entwickelt werden
- Ideen, Kontakte, Zeit einbringen
- sich an Fundraising-Aktionen beteiligen (z.B. bei Festen, Benefizveranstaltungen, Informationsstände)

*Mein senior*Trainer*innen - Profil*

Was bin ich als *senior*Trainer*in*?
Initiativenberater, Projektentwickler, Netzwerker
oder Teamkoordinator?

Mein Vorhaben (Projekt, Angebot) umfasst folgende Tätigkeiten:

Meine Tätigkeit richtet sich an:

Meine Zielgruppe will ich erreichen durch:

Für meine Zielgruppe soll mein Vorhaben/Projekt/Angebot letztlich bewirken, dass...

Ich halte mein Vorhaben für gesellschaftlich wichtig, weil...

Das Neue oder Besondere meines Vorhabens besteht darin, dass...

Der Ort meiner Tätigkeit soll sein:

Für mein Vorhaben brauche ich folgende Rahmenbedingungen:

Um erfolgreich sein zu können, wünsche ich mir Unterstützung von...:

Was befähigt mich zu diesem Vorhaben, welches Erfahrungswissen bringe ich mit?

Zu meiner Person:

D. Literatur

Arbeitskreis Dr. Lungershausen (2000): ABC der Kurs- und Seminargestaltung. EUROPA-FACHBUCHREIHE Bibliothek der Schulpraxis. Europa-Nr. 77762. Haan-Gruiten.

Albrecht, Peter: (2003): Zitate und Sprichwörter. Edition XXL GmbH. Reichelsheim.

Backes, Gertrud M. (1997): Alter(n) als ‚gesellschaftliches Problem? Opladen.

Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang (1998): Lebensphase Alter. München.

Backhaus-Maul, Holger et al. (Hrsg.) (2003): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potenziale und Perspektiven. Opladen.

Bauerkämper, Arndt (Hrsg.) (2003): Die Praxis der Zivilgesellschaft: Akteure, Handeln und Strukturen im internationalen Vergleich.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt.

Beck-Gernshein, Elisabeth (1994): Auf dem Weg in die postfamiliale Familie – Von der Notgemeinschaft zur Wahlverwandtschaft. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt.

Beher, Karin et al (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. München.

Berger-Schmitt, Regina (1986): Inner-familiale Arbeitsteilung und ihre Determinanten. In: Glatzer, Wolfgang; Berger-Schmitt, Regina. (Hrsg.): Hauhaltsproduktion und Netzwerkhilfe. Frankfurt a.M. New York S. 105-140.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.) (2006): Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? München.

Bertram, Hans: (1991): Die Familie in Westdeutschland. Opladen.

Bischoff, Stefan; Brauers, Silke: SeniorTrainer - Das Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen. Erschienen in: Prager, Jens U. / Schleiter, André (Hrsg.):Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2006.

Bischoff, Stefan; Braun, Joachim; Olbermann, Elke (Hrsg.) (2005): Leitfaden zur Tätigkeit von Agenturen für Bürgerengagement. ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr.90. Köln 2005.

Braun, Joachim; Burmeister, Joachim; Engels, Dietrich (Hrsg.) (2004): *senior*Trainer*innen*: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen. Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen". Bericht zur ersten Programmphase. ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84. Köln 2004.

Braun, Joachim; Bischoff, Stefan (1999): Bürgerliches Engagement älterer Menschen: Motive und Aktivitäten. Engagementförderung in Kommunen – Paradigmenwechsel in der offenen Altenarbeit. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 184. Stuttgart, Berlin, Köln.

Braun, Joachim; Kubisch, Sonja; Zeman, Peter (Hrsg.): Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen. ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89. Köln 2006.

Brinkmann, Dieter (2000): Moderne Lernformen und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.

Brocher, Tobias (1967): Gruppendynamik und Erwachsenenbildung. Braunschweig.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Stuttgart, Berlin, Köln.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Ausschreibung zum Multiplikatorenprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen" (EFI) vom 30. Mai 2001. Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Schriftenreihe des BMFJS Band 227. Stuttgart

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 - 2004. München.

Burmeister, Joachim (2006): Ältere Menschen als seniorTrainerinnen: Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen". In: Schröter, Klaus R.;

Zängl, Peter (Hg.). Altern und bürgerschaftliches Engagement. Wiesbaden, S. 245-259.

Burmeister, Joachim; Heller, Anne; Stehr, Ilona (2004): Weiterbildung älterer Menschen zu *senior*Trainer*innen*. Rahmencurriculum 2004. Neubrandenburg. www.seniortrainer.de

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

Burmeister, Joachim (2002b): Ehrenamt und freiwilliges Engagement in Deutschland. In: Schleswig-Holsteiner Gemeindetag (Hrsg.): Ehrenamtliche Arbeit und bürgerschaftliches Engagement in den Gemeinden in Schleswig – Holstein (Arbeitsheft des SHGT Nr. 216). Kiel, S. 25-32.

Burmeister, Joachim (2002a): Hauptstichwort Bürgerschaftliches Engagement. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.): Fachlexikon soziale Arbeit (5. Aufl.). Frankfurt.

Deinet, Ulrich (1999): Sozialräumliche Jugendarbeit. Eine praxisbezogene Anleitung zur Konzeptentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen.

Deinet, Ulrich; Krisch, Richard (2002): Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Opladen.

Deutsche Bank Research IZI: Die demografische Herausforderung. 30.Juli 2002.

Deutsche Bank Research (2006): Die demografische Herausforderung. Simulation mit einem überlappenden Generationenmodell. Frankfurt M.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Schriftenreihe Band 1. Opladen.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Schriftenreihe Band 4. Opladen.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2003): Politik des bürgerschaftlichen Engagements in den Bundesländern. Schriftenreihe Band 7, Opladen.

Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (1988): Leben nach der Erwerbsarbeit. Arbeitshilfen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Karlsruhe.)

Fatzer, Gerhard (Hrsg.) (1991): Supervision und Beratung. Köln.

Fatzer, Gerhard (1992): Prozessberatung als Organisationsberatungsansatz der neunziger Jahre. In: Wimmer, Rudi (Hrsg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte. Wiesbaden.

Fischer, Veronika; Eichener, Volker; Nell, Karin (Hrsg.) (2003): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Zur Theorie und Praxis der sozialen Netzwerkarbeit mit Älteren.

Geißler, Karlheinz A. (1995): Lernprozesse steuern. Weinheim, Basel

Goldmann, Martin; Hooffacker, Gabriele (1996): Pressearbeit und PR. Öffentlichkeitsarbeit mit kleinem Budget für Vereine, Verbände und Selbständige. München.

Graeff, Peter; Weiffen, Brigitte (2001): Das gestörte Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Was ist zu tun? Theorie und Praxis, 10, 370ff.

Hartenstein, Wolfgang u.a.: (1988): Geschlechtsrollen im Wandel. Stuttgart

Hildebrandt, Hans-Jürgen (1996): Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung. Ethnologisch-soziologische Beiträge zur Wissenschaftsgeschichte und Theoriebildung.

Honer, Anne (1993): Lebensweltliche Ethnographie: ein explorativ - interpretativer Forschungsansatz am Beispiel von Heimwerker – Wissen. Wiesbaden.

ISAB (Hrsg.) (2005): *senior*kompetenzteam: Ziele, Aufgaben, Organisationsformen und Kooperationen mit der örtlichen Agentur für Bürgerengagement. Informationen der wissenschaftlichen Begleitung Nr. 30.

Kade, Sylvia (2001): Selbstorganisiertes Alter. Frankfurt/Main (bes. Kap. III).

Kemper, Peter; Sonnenschein, Ulrich (Hrsg.) (2002): Globalisierung im Alltag. Frankfurt a.M..

Klages, Helmut (2002): Merkmale von Verantwortungsrollen. In: Klages, Helmut: Der blockierte Mensch. Zukunftsaufgaben gesellschaftlicher und organisatorischer Gestaltung. Frankfurt/M.

Klein, Ansgar (2001): Der Diskurs der Zivilgesellschaft. Politische Hintergründe und demokratietheoretische Folgerungen. Opladen.

Klingenberger, Hubert (2003): Lebensmutig. Vergangenes erinnern – Gegenwärtiges entdecken – Künftiges entwerfen. München.

Knopf, Detlef (2002): Rahmencurriculum 2002. www.seniortrainer.de.

Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung e.V. in der EFH Freiburg (Hrsg.) (1996): Das Praxishandbuch der ARBES (Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement/ Seniorengenossenschaften Baden-Württemberg). Freiburg.

Kuhnt, Beate; Müllert, Norbert R. (1997): Moderationsfibel Zukunftswerkstätten: verstehen - anleiten - einsetzen; das Praxisbuch zur sozialen Problemlösungsmethode Zukunftswerkstatt. Münster.

Langmack, Barbara; Braune-Krickau, Michael (1993): Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen. Weinheim.

Löhmer, Cornelia; Standhardt, Rüdiger (1993): TZI. Pädagogisch- therapeutische Gruppenarbeit nach Ruth C. Cohn. Stuttgart

Maul, Holger et al (2003): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Opladen, S. 226-234.

Mayrshofer, Daniela; Kröger, Hubertus A. (1999): Prozesskompetenz in der Projektarbeit. Ein Handbuch für Projektleiter, Prozessbegleiter und Berater. Hamburg.

Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.) (1993): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen.

Niejahr, Elisabeth (2005): Alt sind nur die anderen. So werden wir leben, lieben und arbeiten.

Nolte, Paul (2001): Klingeln Sie bei Ihrem Nachbarn. Wie bürgerschaftliches Engagement und soziale Gerechtigkeit zusammen gebracht werden können. In: Literatur Nr. 9 (September)

Opaschowski, Horst, W. (1998): Leben zwischen Muss und Muße. Die ältere Generation: Gestern. Heute. Morgen. Hamburg.

Petzold, Matthias (2004): Familie heute. Sieben Typen familialen Zusammenlebens. Das Online-Familienhandbuch. http://www.familienhandbuch.de 19.2.2005

Peuckert, Rüdiger (1991): Familienformen im sozialen Wandel. Opladen

Rabenstein, Reinhold; Reichel, René; Thanhoffer, Michael (1998): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. AGB-Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung (Hrsg.), Münster.

Redlich, Alexander; Elling, Jens R. (2000): Potential: Konflikte. Ein Seminarkonzept zur Konfliktmoderation und Mediation für Trainer und Lerngruppen. Hamburg.

Riege, Marlo; Schubert, Herbert (Hrsg.) (2002): Sozialraumanalyse. Grundlagen – Methoden – Praxis. Opladen.

Rogge, Klaus I.; Smith, Mark; van den Brink, Patricia (1997): Ideen stark machen. Organisations – Handbuch für Initiativen.

Rosenbladt, Bernhard von (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999 – Ergebnisse einer Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 194.1. Stuttgart, Berlin, Köln.

Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.)(2002): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit. Weinheim.

Rosenmayr, Leopold; Böhmer, Franz (Hrsg.) (2003): Hoffnung Alter. Wien.

Schein, Edgar H. (2000): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Köln.

Schmid, Peter F. (1973): Das beratende Gespräch. Die Phasen eines Gesprächs. Wien.

Schmidt-Grunert, Marianne (1977): Soziale Arbeit mit Gruppen. Eine Einführung. Freiburg i.B..

Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden 1. Reinbek.

Seifert, J.W. (1999): Visualisieren, Präsentieren, Moderieren. Offenbach.

Seifert, J.W. (1999a): Moderation & Kommunikation. Offenbach.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland.

Stätte der Begegnung (Hrsg.) (1999): Öffentlichkeitsarbeit effektiv gestalten. Leitfaden für Seniorenbeiräte. Vlotho.

Strang, Heinz (1988): Die „jungen“ Alten – Mythos und Wirklichkeit. In: Fromme, Johannes; Stoffers, Manfred (Hrsg.): Freizeit im Lebensverlauf. Schwerpunkte und Perspektiven der Freizeitkulturforschung für Politik und Pädagogik, S. 225-321. Bielefeld, Erkrath.

Straus, F. (2001): Netzwerkanalyse. In: Keupp, H.; Weber, K. (Hrsg.): Psychologie. Ein Grundkurs. S. 276-285.

Tesch - Römer, Clemens; Engstler, Heribert; Wurm, Susanne (Hrsg.)(2006): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden.

Teusch, Ulrich (2004): Was ist Globalisierung? Ein Überblick. Darmstadt.

Trotha v. Trutz: (1990): Zum Wandel der Familie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 42, S.452-473.

Vopel, Klaus W. (2005): Ich bin, woran ich mich erinnere: autobiografisches Erzählen in Gruppen. Salzhausen.

Weisbach, Christian-Rainer (2001): Professionelle Gesprächsführung. Vier Formen des Zuhörens. München.

E. Feingliederung des Berichtes

A. Einführung 6

1. Zum bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen als *senior*Trainer*innen* 7
Erfahrungswissen für Initiativen: Programmziele 8
Neue Verantwortungsrolle und Handlungsformen von *senior*Trainer*innen* 10
Agenturen für Bürgerengagement als kommunale Netzwerker 12
2. Das Tageskurskonzept: Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Tageskursen 13
Rahmenbedingungen und Struktur der Weiterbildung 13
Die Bausteine der Weiterbildung im Tageskurskonzept 15
Lernen im Netzwerk 20
3. Das Kompaktkurskonzept: Zur Weiterbildung von älteren Menschen zu *senior*Trainer*innen* in Kompaktkursen 22
3.1 Zeitliche Organisation der Weiterbildung 22
3.2 Inhaltliche Strukturierung der Weiterbildung 22
➢ Schwerpunkt der einzelnen Kursblöcke 22
➢ Zwei Praxisphasen 23
4. Kompaktkurs- oder Tageskurskonzept 31

B. Bausteine 32

1. Baustein: Kursbeginn, Kennen lernen, Motive, Erwartungen **32**
1. Kursbeginn 32
2. Kennen lernen für ein soziales Miteinander 32
Anregungen für die Kursarbeit 34
➢ Begrüßung 34
➢ Sprichwörter und Lebensweisheiten 35
➢ Meine Lebensgeschichte: „Als wär's ein Stück von mir" 35
➢ Stellbild 35
➢ Steckbrief 36
3. Motive und Erwartungen 36
Anregungen für die Kursarbeit 37
➢ Motivationsrunde 37
➢ Motive für das freiwillige Engagement in Deutschland 38

4. Kursbegleitende Angebote 39
a) Förderung sozialer Kontakte 39
➢ Gemeinsame (Freizeit-)Erlebnisse 40
b) Tagesfeedbacks 40
➢ EFI-Tagesrückblick 40
c) Themenspeicher 41
➢ Fortlaufend wachsender Themenspeicher 41
➢ Themenspeicher als Kurseinheit 42
Weiterführende Hinweise 42

2. Baustein: Vier Rollenprofile als *senior*Trainer*in*/ Rollenannäherungen 43
1. Einführung 43
2. Methodische Empfehlungen 44
Anregungen für die Kursarbeit 44
1. Schritt: Vorstellung der *senior*Trainer*innen*-Profile 45
➢ Zum Begriff *senior*Trainer*in* 45
➢ Vorstellung der Rollenprofile 46
2. Schritt: Rollenprofile spielerisch erproben / Rollen(bei)spiele 48
➢ Vorstellung der Rollen(bei)spiele 49
3. Schritt: Reflexion der Rollenerfahrungen 51
➢ Erkenntnisse aus den Rollenspielerfahrungen 51
4. Schritt: Austausch über individuelle Rollensympathien 52
➢ Welches Rollenprofil gefällt mir? 52
➢ Meine ersten Engagementideen und Rollenprofile 52
Weiterführende Hinweise 52

3. Baustein: Gesellschaft im Wandel 53
1. Einführung 53
2. Methodische Empfehlungen 55
Anregungen für die Kursarbeit 56
a) Demografischer Wandel 56
➢ Demografischer Wandel in der eigenen Familie 56
b) Globalisierung 56
➢ aktueller Zeitungsartikel 56
➢ Globalisierung im Alltag 56
➢ Zusammenleben der Kulturen 57
c) Individualisierung 57

➢ Perspektivenwechsel 57
➢ Was ich einmal werden wollte 58
➢ Rück-Blick: Rollen in meinem Leben 58
d) Komplexität 59
➢ Garten meines Lebens 59
e) Familienformen im Wandel 59
➢ Familienerfahrungen 59
f) Bürgergesellschaft 59
➢ Bürgerinnen und Bürger übernehmen die Regie 59
Weiterführende Hinweise 60

4. Baustein: Alter(n) im Wandel 61
1. Einführung 61
2. Methodische Empfehlungen 61
Anregungen für die Kursarbeit 61
➢ Strukturwandel des Alters 61
➢ Der Übergang in die nachberufliche Lebensphase /Ruhestand
- Lebenslinien und Perspektiven - 62
➢ „Junge“ Alte und „alte“ Alte? 64
➢ Freizeit im Alter 64
➢ Bürgerschaftliches Engagement im Alter 65
➢ Wandel der Alters(leit)bilder, Altersrollen 65
➢ Neue Altersleitbilder / Altersrollen 66
➢ Mein zukünftiges Alters(leit)bild 66
➢ Mein bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*in*:
Lückenbüßer oder Leitbild? 67
➢ Werd’ ich noch jung sein, wenn ich älter bin? 67
Weiterführende Hinweise 68

5. Baustein: Bürgerschaftliches Engagement 69
1. Einführung 69
2. Methodische Empfehlungen 69
1. Die Welt des bürgerschaftlichen Engagements: Fakten 70
2. Ehrenamt und Freiwilliges Engagement ändern sich 71
3. Ehrenamt und Freiwilliges Engagement in Deutschland 71
4. Neue Begrifflichkeiten: Vom Ehrenamt zu Freiwilligen
Engagement 74
Anregungen für die Kursarbeit 75

➢ Meine Erfahrungen als Ehrenamtler 75
➢ *senior*Trainer*innen* als Konkurrenten und „Arbeitsplatzvernichter“? 75
➢ Ehrenamt Ost – Ehrenamt West: zwei Welten? 77
Weiterführende Hinweise 77

6. Baustein: Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement 78
1. Einführung 78
2. Methodische Empfehlungen 79
Anregungen für die Kursarbeit 79
➢ Unterstützung ehrenamtlichen / bürgerschaftlichen Engagements „in meiner Kommune“ 79
➢ Was tun Agenturen für Bürgerengagement „in meinem Umkreis“? 80
➢ Aufgabenprofile von Agenturen für Bürgerengagement 81
➢ Aufgaben der Agenturen für Bürgerengagement für ältere Menschen bzw. *senior*Trainer*innen* 81
Weiterführende Hinweise 83

7. Baustein: Kontakt, Gespräch und Moderation 84
1. Einführung 84
2. Methodische Empfehlungen 84
Anregungen für die Kursarbeit 85
a) Aufnahme und Gestaltung von Kontakten 85
➢ Der Erste Kontakt – „Was kann schief gehen?“ 85
b) Selbst- und Fremdwahrnehmung 87
➢ Das Johari-Fenster 87
➢ Sich selbst und andere wahrnehmen 88
c) Gespräche führen 89
➢ Schwierige Kommunikation 90
➢ Gestörte Kommunikation: „Freiwilligentag in Unterberg“ 91
➢ Pro und Contra: Eine neue Elite: *senior*Trainer*innen*? 92
➢ Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) 94
d) Moderation 95
➢ Zukunftswerkstatt 97
Weiterführende Hinweise 97

8. Baustein: Die Erfahrungsphase 98
1. Teil: Zur Vorbereitung der Erfahrungsphase: Erste Engagementideen und Rollenprofile 98
Einführung 98
Anregung für die Kursarbeit 99
➢ Individuelle Engagementideen und Rollenprofile 99
2. Teil: Erfahrungsphase: Planung, Organisation, Durchführung 99
Einführung 99
Anregungen für die Kursarbeit 100
➢ Ziele 100
➢ Aufgaben 100
➢ Formen der Gestaltung der Erfahrungsphase 100
➢ Gestaltungsvorschlag für ein Treffen der Kursgruppe 103

3. Teil: Auswertung der Erfahrungsphase im anschließenden Kursblock 103
Einführung 103
Anregungen für die Kursarbeit 104
➢ Was wurde in der Praxisphase gelernt? 104
➢ Stand der Dinge 104
➢ Reflexion der Selbstorganisations- und Teambildungsprozesse 105

9. Baustein: Engagement als Initiativenberater 107
1. Hinweise für die Bausteine 9 – 12: Rollenspezifische Kompetenzen 107
Varianten im Überblick 108
Anregung für die Kursarbeit 109
2. Einführung 109
3. Methodische Empfehlungen 110
Anregungen für die Kursarbeit 110
1. Gruppenprozesse beobachten / steuern 110
➢ Auseinandersetzung mit eigenen Gruppen- und Leitungserfahrung 110
➢ Konfliktpotenziale in der Gruppe: Freizeit-Reiseverein 60+ 111
2. Beraten üben 113
➢ Beratung für neue Einnahmenquellen eines Vereins 114
3. Konflikte erkennen und moderieren 115
➢ Vereinsarbeit intern: Ehrenamt contra Hauptamt 116
Weiterführende Hinweise 118

10. Baustein: Engagement als Projektentwickler 119
1. Einführung 119
2. Methodische Empfehlungen 119
Anregungen für die Kursarbeit 120
➢ Konzepte entwickeln, Projekte planen 120
➢ Projektplanung konkret: Einen Freiwilligendienst entwickeln 120
➢ Projektplanung konkret: Das eigene Projekt konzipieren 122
➢ Win-Win-Projekte: Unternehmen engagieren sich für die Allgemeinheit 123
Weiterführende Hinweise 124

11. Baustein: Engagement als Netzwerker 125
1. Einführung 125
2. Methodische Empfehlungen 125
Anregungen für die Kursarbeit 126
Was sind soziale Netzwerke? 126
➢ Meine persönliche Netzwerkeinbindung 127
➢ Wie funktionieren Netzwerke im Freiwilligenbereich? 127
➢ *senior*Trainer*innen* als Netzwerker am Beispiel „Stadteil-bibliothek vor dem Aus“ 128
➢ *senior*Kompetenzteam als Netzwerker am Beispiel der Gründung eines Netzwerkprojektes „Stark durch Familie“ 129
➢ Eine geeignete Methode: Sozialraumanalyse / Lebenswelt-erkundungen 131
➢ Erkundungen in der eigenen Kommune 133
Weiterführende Hinweise 133

12. Baustein: Engagement als Teamkoordinator 134
1. Einleitung 134
2. Methodische Empfehlungen 135
Anregungen für die Kursarbeit 135
1. (Selbst-)organisation eines *senior*Kompetenzteams 135
➢ Das erste Teamtreffen von *senior*Trainer*innen* 136
2. Zusammenarbeit im Team: Regeln, Teamentwicklung, Koordination 136
➢ Teamerfahrungen im Beruf, Ehrenamt oder als *senior*Trainer*in* 137
3. Konzeption und Arbeitsweise von *senior*Kompetenzteams 137
➢ Ziele und Aufgaben von *senior*Kompetenzteams 137

➢ Erfahrungen aus dem EFI-Programm 138
➢ Organisationsmodelle vor Ort 140
Weiterführende Hinweise 140

13. Baustein: Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising 141
1. Einführung 141
2. Methodische Empfehlungen 141
Anregungen für die Kursarbeit 141
➢ Was gehört zur Öffentlichkeitsarbeit? 141
➢ Eine Aktion wird geplant 142
➢ Pressearbeit erfolgreich gestalten 142
➢ Einen Presseartikel schreiben 142
➢ Was ist Fundraising? 143
➢ Spendenbrief schreiben 143

14. Baustein: Unsere Rollenprofile als *senior*Trainer*innen* 144
1. Einführung 144
2. Methodische Empfehlungen 144
Anregungen für die Kursarbeit 144
➢ Was machen Sie eigentlich als *senior*Trainer*in*? 144
➢ Formulierung des individuellen Rollenprofils 145
➢ Präsentation der Rollenprofile bei einer „Seniorenmesse“ 146
➢ Blick in die Zukunft – Übergang in die Rolle *senior*Trainer*in* 146
3. Abschluss der Weiterbildung 147
Einführung 147
Anregung für die Kursarbeit 147
➢ Sich den Rücken stärken 147

C. Kursmaterialien und Arbeitspapiere für Kursleiter und Kursteilnehmer 148

D. Literatur 212

E. Feingliederung des Berichtes 219

CD-ROM letzte Seite Einbandes: Hintergrundtexte zu Teil B: Bausteinen 1-14; Kursmaterialien und Arbeitspapiere aus Teil C sowie Publikationen, Newsletter und Plakate zum EFI-Programm

VERÖFFENTLICHUNGEN IM ISAB-VERLAG

Um die Forschungsergebnisse und Beratungsleistungen des Instituts einer breiten Fachöffentlichkeit vorzustellen, wurde 1990 der ISAB-Verlag gegründet. In der ISAB-Schriftenreihe "Berichte aus Forschung und Praxis" sind seit Gründung des Instituts im Jahr 1987 viele Titel zu den Themengebieten und durchgeführten Projekten des Institutes erschienen. Eine ganze Reihe von ISAB-Veröffentlichungen ist darüber hinaus in anderen Verlagen und Medien erschienen.

Fachleuten, Institutionen und Hochschulabsolvent/innen bietet der Verlag zudem die Möglichkeit zur Veröffentlichung eigener Publikationen in der ISAB-Schriftenreihe „Berichte aus Forschung und Praxis“. Wir informieren Sie gerne über entsprechende Möglichkeiten.

Auf unserer Website http://www.isab-institut.de finden Sie unter der Rubrik: ISAB-Veröffentlichungen unser Verlagsverzeichnis mit allen im ISAB-Verlag erschienenen Publikationen. Ferner können Sie sich dort über ISAB-Veröffentlichungen informieren, die in anderen Verlagen erschienen sind.

Mit einem Bestellformular können Sie von der ISAB-Website aus Ihre Bestellwünsche schnell und unkompliziert an uns senden. Gerne senden wir Ihnen auch unser aktuelles Verzeichnis lieferbarer ISAB-Publikationen als Print-Dokument zu.

Kontakt:

ISAB-Verlag
Stefan Bischoff
Verlagsleiter
Overstolzenstr. 15
50677 Köln

Tel.: 02 21/41 20 94
Fax: 02 21/41 70 15
eMail: bischoff@isab-institut.de
Internet: www.isab-institut.de