

Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen: Ergebnisse des Bundesmodellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)"

Brauers, Silke

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brauers, S. (2008). Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen: Ergebnisse des Bundesmodellprogramms "Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)". In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 3465-3476). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-155648>

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.

Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)«

Silke Bräuers

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

Das *Modellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)«* wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den Jahren 2002 bis 2006 gefördert, um sich den Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen. In diesem Programm wurde eine Konzeption entwickelt und erprobt, mit der das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen aktiviert und nutzbar gemacht werden kann. Die Koordination und Steuerung des Modellprogramms erfolgte durch das Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB).

Auf der Grundlage eines Weiterbildungskonzeptes werden Ältere zu sogenannten »seniorTrainerinnen« und »seniorTrainern« qualifiziert. Als seniorTrainerinnen und seniorTrainer bzw. in örtlichen »seniorKompetenzteams« greifen sie mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement vernachlässigte Bedarfslagen in Kommunen auf, entwickeln neue Projekte, starten erfolgreich Initiativen, fördern die Vernetzung und unterstützen bestehende Organisationen und Einrichtungen. Sie schaffen neue Alltagsolidaritäten, erschließen neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern und leisten somit einen wesentlichen Beitrag, um die Lebensqualität in den Kommunen zu verbessern.

Das Engagement der rund 1.000 seniorTrainerinnen und seniorTrainer, die bundesweit in vier Jahren über 4.000 Projekte initiiert und unterstützt haben, belegt eindrücklich, dass die im Modellprogramm erprobte Konzeption aktuelle gesellschaftliche Tendenzen aufgegriffen und innovativ in der Schaffung einer neuen Verantwortungsrolle für Ältere umgesetzt hat.

Die heutige Gesellschaft ist von Umbrüchen und dadurch entstehenden Unsicherheiten in der Rollenfindung bei allen Generationen geprägt. Dies betrifft insbesondere die Generation der Älteren, die sich – nach Beendigung der Familien- oder/ und Erwerbsphase – mit der Situation einer »rollenlosen Rolle des Alters«¹ konfrontiert sieht.

Aus soziologischer Sicht schließt sich demnach die Frage an: Welche »Vergesellschaftungsoptionen«² können älter werdenden Menschen geboten werden? Für die Praxis übersetzt bedeutet dies: Wie können Städte und Gemeinden der Rollenlosigkeit des Alters alternative Rollenkonzepte gegenüberstellen? Welchen Stellenwert kann das bürgerschaftliche Engagement dabei einnehmen?

Neue Altengenerationen wachsen heran mit anderen biografischen Erfahrungen (z.B. soziale Bewegungen der sechziger und siebziger Jahre) und daraus resultierenden anderen Erwartungen an die nachberufliche Lebensphase. Bezüglich ihrer Wertorientierung verinnerlichen die heutigen »jungen Alten« besonders die Werte der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe sowie der sozialen Nonkonformität (vgl. Gensicke 2005: 7).

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

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

Doch welche Rollenoptionen werden den geänderten Wertevorstellungen und der zugleich gestiegenen Engagementbereitschaft der »neuen Alten« gerecht? Die Analyse von Engagementhemmnissen bei älteren Menschen gibt für die Beantwortung dieser Frage wichtige Hinweise: Drei Hemmungsfaktoren spielen eine Rolle: psychische Barrieren (»Ich bin zu alt«), fehlende Zugänge (»Es hat mich niemand gefragt«) und Diskontinuität im Engagement (vgl. Klages 2006b).

Die Herausforderung besteht demnach darin, neue Handlungsoptionen zu schaffen, die Älteren Selbstvertrauen und ein positives Selbstbild vermitteln, neue

1 Vgl. Knopf (2000), Burgess (1960).

2 Vgl. Tesch-Römer u. a. (2006: 24).

Zugangswege zu bürgerschaftlichem Engagement eröffnen und die Möglichkeit zur Diskontinuität und zum Wiedereinstieg in das Engagement geben.

Das Modellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« hat eindrucksvoll belegt, wie bürgerschaftliches Engagement in neuen Verantwortungs- und Multiplikatorenrollen neue Formen der Partizipation ermöglicht. Im Schulterschluss von Politik, Verwaltung, Bürgerschaft, Vereinen, Verbänden, der Wirtschaft und sozialen Einrichtungen sind in selbstorganisierten Projekten neue Handlungsfelder entwickelt worden, um den Bedingungen einer älter werdenden Bevölkerung Rechnung zu tragen.

Das Rollenmodell »seniorTrainerin« und »seniorTrainer«

Das Rollenmodell »seniorTrainer« stellt ein Angebot zur Rollenfindung für Ältere dar, die einen Platz in der Gesellschaft suchen und bereit sind, sich in der Öffentlichkeit und für das Gemeinwesen zu engagieren. Mit der Rollenbezeichnung bekommt das selbstbestimmte und selbstorganisierte Engagement Älterer eine Kontur: Sie kennzeichnet einen Status, der dadurch geprägt ist, dass sich Ältere mit ihrem Erfahrungswissen als Multiplikatoren und Motoren für gesellschaftliche Entwicklung einbringen. Sie fungieren als »change agents«³, die Veränderungsprozesse in Non-Profit-Organisationen zu bewältigen helfen. Ältere nehmen in ihrem Engagement als seniorTrainerin und seniorTrainer eine neue Verantwortungsrolle ein und ersetzen bzw. ergänzen damit private und gesellschaftliche Verantwortungsrollen, die während der Berufs- und Familienphase den Status und die positive Selbst- und Fremdwahrnehmung aufrecht erhalten hatten (vgl. Gensicke 2005: 5).

Die Rollenbezeichnung »seniorTrainer« verweist in Anlehnung an die im Angelsächsischen gebräuchliche Positionsbezeichnung »senior« (höhergestellt, erfahren, leitend) auf die Verantwortlichkeit in der Rollenausübung auf Basis des vorhandenen Erfahrungswissens. Zugleich soll in der Bezeichnung »Trainer« deutlich werden, dass die als seniorTrainer engagierten Älteren ihr Engagement auf einer Metaebene einbringen: Ohne an eine Organisation angebunden zu sein, stärken sie als Multiplikatoren, Initiatoren, Projektentwickler, Netzwerker und Moderatoren die Zivilgesellschaft.

Mit dem Rollenbild der »seniorTrainerin« und des »seniorTrainers« setzt eine Trendwende innerhalb des Freiwilligensektors ein. Charakteristisch für das Engagement von seniorTrainerinnen und seniorTrainern ist, dass es auf die Unterstützung und die Weiterentwicklung von bestehenden bzw. den Aufbau neuer Initia-

3 Vgl. Knopf (2000).

tiven und Projekte ausgerichtet ist. Sie leisten keine personenbezogene Einzelfallhilfe und Unterstützung, sondern übernehmen vor allem beratende und initiiierende Aufgaben im Rahmen von Projekten, Gruppen, Vereinen, Einrichtungen und Organisationen. Dabei handelt es sich in der Regel um zeitlich befristete Unterstützungsleistungen und nicht um die Übernahme dauerhafter Positionen. Damit wird deutlich: Das Engagement der seniorTrainerinnen und seniorTrainer erfordert keine feste Anbindung an eine Institution. Charakteristisch ist vielmehr, dass seniorTrainerinnen und seniorTrainer begleitend unterstützt werden wollen. Die Unterstützung erfahren sie in selbstorganisierten seniorKompetenzteams, in denen sich die seniorTrainer und seniorTrainerinnen einer Kommune zusammengeschlossen haben, sowie in der Kooperation mit der örtlichen Anlaufstelle.

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

Zentrales Ergebnis des Modellprogramms ist eine Handlungs- und Strukturkonzeption, mit der das Erfahrungswissen der Älteren für das freiwillige Engagement in Kommunen erschlossen wird.⁴ Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen und setzt an bestehender engagementunterstützender Infrastruktur an.

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

Die erfolgreich erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer besteht aus vier Kernelementen und wird in jeder Kommune mit verschiedenen Partnern in enger Kooperation umgesetzt. Hierzu gehören als Anlaufstelle eine örtliche Agentur für Bürgerengagement (Freiwilligenagentur, Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle etc.), eine Bildungseinrichtung, die seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie ein seniorKompetenzteam.

4 Vgl. Bischoff u. a. (2005, 2006), Braun u. a. (2004), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006).

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

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

3. Zur Unterstützung der Selbstorganisation der seniorTrainerinnen und seniorTrainer und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform »seniorKompetenzteam« in Kommunen bewährt. SeniorKompetenzteams sind ein wichtiger Eckpfeiler zur Sicherung der Nachhaltigkeit des seniorTrainer-Engagements. In den Kommunen entsteht dadurch eine neue selbstorganisierte Unterstützungsstruktur für freiwilliges Engagement. Das örtliche seniorKompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungsstelle der seniorTrainerinnen und seniorTrainer. Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten. Diese Form der Selbstorganisation ist

elementarer Bestandteil der Konzeption. Durch seniorKompetenzteams werden der Aktionsradius und die Wirksamkeit von seniorTrainerinnen und seniorTrainern beträchtlich erweitert (vgl. Braun u.a. 2005).

4. Die *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagementbereichen (vgl. ebd.). Sie bringen ihr Erfahrungswissen ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken und aufbauen sowie in seniorKompetenzteams organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen. Aus der Vielfalt des Engagements der *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* sind vier Rollenprofile entstanden, in denen Ältere ihr Erfahrungswissen als *seniorTrainerin* und *seniorTrainer* einbringen können:
 - *Unterstützerinnen und Unterstützer sowie Beraterinnen und Berater:* SeniorTrainerinnen und seniorTrainer beraten und unterstützen bestehende Freiwilligenorganisationen und gemeinnützige Einrichtungen, Initiativen, Vereine und Selbsthilfegruppen, zum Beispiel bei der Lösung von Konflikten, bei der Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, bei Organisations- und Finanzierungsfragen oder bei der Gewinnung von freiwillig Engagierten. Die Betonung liegt bei diesem Rollenprofil darauf, bewusst an gewachsene Strukturen bürgerschaftlichen Engagements im Gemeinwesen anzuknüpfen, um diese Strukturen zu stabilisieren und weiterzuentwickeln.
 - *Initiatorinnen und Initiatoren neuer Projekte:* SeniorTrainerinnen und seniorTrainer entwickeln Projektideen und stoßen neue Projekte, Gruppen oder Initiativen an. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Angebote bürgerschaftlichen Engagements in den Kommunen, setzen sich *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* damit auseinander, welche Leistungen fehlen bzw. bislang nicht hinreichend entwickelt sind.
 - *Vernetzerinnen und Vernetzer im Gemeinwesen:* SeniorTrainerinnen und seniorTrainer führen übergreifende Aktivitäten zur Förderung des freiwilligen Engagements in ihrer Kommune durch, zum Beispiel die Organisation von Bürgerschaftsrunden, die Gründung von Seniorenbeiräten etc. In diesem Rollenprofil richtet sich der Blick der *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* auf die Weiterentwicklung der Engagementkultur, der Engagementbedingungen und der gesellschaftlichen Mitwirkung aller Bevölkerungsgruppen in der Kommune.
 - *Teamkoordinatorinnen und Teamkoordinatoren sowie Moderatorinnen und Moderatoren:* SeniorTrainerinnen und seniorTrainer unterstützen die Selbstorganisation und übernehmen organisatorische, konzeptionelle und moderierende Aufgaben im seniorKompetenzteam. In diesem Rollenprofil kommt der Wille der *seniorTrainerinnen* und *seniorTrainer* zur selbstorganisierten und verantwortlichen Gestal-

tung zum Ausdruck. Sie verstehen Selbstorganisation als wertvolles Lernfeld für die Entwicklung und Profilierung der Verantwortungsrolle »seniorTrainer« und für neue Formen der Kooperation von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten.

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

- Die seniorTrainerinnen und seniorTrainer mit langjähriger Engagementerfahrung werden vor allem in der Unterstützung etablierter Vereine und Organisationen tätig. Auch die Vernetzung bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune leisten sie vergleichsweise stärker.
- Die seniorTrainerinnen und seniorTrainer mit geringerer Engagementerfahrung treten dagegen deutlich stärker als andere durch Initiierung neuer Projekte sowie als Dozentinnen und Dozenten, Trainerinnen und Trainer oder Zeitzeugen in Erscheinung.

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

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

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

sich auf Freizeitgruppen, politisches Engagement, auf Engagements im Gesundheitsbereich sowie in der Kinder- und Jugendarbeit.

Durch das bürgerschaftliche Engagement der seniorTrainerinnen und seniorTrainer wird für die Kommunen ein hoher gesellschaftlicher Nutzen erzielt, der um ein Vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der seniorTrainerinnen und seniorTrainer liegt. Die begleitende Evaluation zum Modellprogramm hat belegt, dass seniorTrainer ein zusätzliches Engagementpotenzial von rund 12.000 Menschen in 35 Kommunen mobilisiert und in die Realisierung ihrer Projekte und Vorhaben eingebunden haben. Eine Modellrechnung des ISAB-Institutes kommt zu dem Schluss, dass im Verlauf des Modellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen« in den Kommunen ein Nutzen geschaffen wurde, der mit 120 Millionen Euro veranschlagt werden kann (vgl. Engels u.a. 2007: 121ff.). Dieser Sozialkapitalnutzen erhöht sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler seniorKompetenzteams.

Bundesweite Implementierung

Rund 1.000 aktive seniorTrainerinnen und seniorTrainer in über 4.000 Projekten im gesamten Bundesgebiet haben Länderministerien, Kommunen, Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen und Bildungsträger überzeugt, dass das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer vielfältige Chancen für eine innovative Beteiligung älterer Generationen bietet.⁵ Das Konzept, das im Bundesmodellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« erfolgreich erprobt und umgesetzt wurde, wird auch nach Beendigung des Bundesmodellprogramms in den meisten Bundesländern aufgegriffen. Mehrere der an dem Modellprogramm beteiligten Bundesländer haben sich bereits dazu entschlossen, diese Struktur auf Dauer zu sichern und bauen nun mit eigenen Mitteln neue Standorte auf (unter anderem Nordrhein-Westfalen, Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Brandenburg). Darüber hinaus haben auch Bundesländer, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, ihr Interesse bekundet, das Konzept nun ebenfalls an ausgewählten Standorten einzuführen.

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

⁵ Ausführliche Informationen zum Modellprogramm unter: <http://www.seniortrainer.de>

munale Foren als Kick-off-Veranstaltungen für den Aufbau von seniorKompetenzteams statt. Als Grundlage für die bundesweite Implementierung der EFI-Konzeption wurden vom ISAB-Institut die Website www.seniortrainer.de entwickelt, zentrale Fachtagungen durchgeführt und Ergebnisse und Handlungshilfen innerhalb der ISAB-Schriftenreihe publiziert.⁶

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

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

Durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit ist es gelungen, das Bild der Älteren in den am Modellprogramm beteiligten Kommunen positiv zu beeinflussen. Dies zeigt unter anderem die Resonanz auf eine bundesweite Informationskampagne, die das ISAB-Institut zur Bekanntmachung der Ergebnisse des Modellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen« durchführte. Viele Kommunen sehen in der Konzeption ein hilfreiches Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Die Entwicklung neuer Kooperationskulturen bleibt dennoch eine Herausforderung: Die Bereitschaft, sich für neue Engagementformen Älterer zu öffnen, ist bei Organisationen, Einrichtungen und kommunalen Entscheidungsträgern keineswegs selbstverständlich. Begleitende Untersuchungen zum Bundesmodellprogramm zeigen, dass seniorTrainerinnen und seniorTrainer beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Organisationen im Freiwilligensektor und bei Einrichtungen nicht

6 Vgl. Braun u. a. (2005), Burmeister u. a. (2005), Bischoff u. a. (2005) sowie Engels u. a. (2007). Des Weiteren stehen zwei Print-Newsletter für einen ersten Gesamtüberblick zur Verfügung: (1) »Erfahrungswissen nutzen: Eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels« (EFI-Newsletter Nr. 7, 2005), (2) »Partizipation und Selbstorganisation Älterer in Kommunen: Neue Impulse durch seniorKompetenzteams« (EFI-Newsletter Nr. 8, 2006). Alle Publikationen stehen auf der Website <http://www.seniortrainer.de> oder unter: <http://www.isab-institut.de> auch als Download zur Verfügung.

immer auf offene Türen stoßen, sondern auch Hindernisse zu überwinden haben. Unterstützend wirken hierbei die seniorKompetenzteams, die den Zugang zu Kooperationspartnern und Handlungsfeldern erleichtern. Die nachhaltige Verankerung positiver Altersbilder, einer neuen Altersrolle sowie die Bereitschaft, das große Potenzial an Erfahrungswissen und Kompetenz der Älteren zu nutzen, sind nur längerfristig erreichbar.

Dass aus der zutage getretenen »Beweglichkeit« der Älteren eine weitergreifende »Bewegung« der Älteren zu verstärkter Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation entstehen kann, belegt eindrucksvoll die Gründung des bundesweit agierenden Vereins *EFI Deutschland e.V.*⁷. Durch die vom ISAB-Institut begleitete Gründung von *EFI Deutschland e.V.*, der Bundesarbeitsgemeinschaft der seniorTrainerinnen und seniorTrainer sowie der seniorKompetenzteams, wurde erreicht, dass neue seniorKompetenzteams und seniorTrainer ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können. Hauptanliegen des von seniorTrainerinnen und seniorTrainern initiierten Vereins ist es, nach Abschluss des Modellprogramms den Erfahrungsaustausch zwischen den seniorKompetenzteams aufrechtzuerhalten, die bereits in 2006 in weiteren Kommunen außerhalb des Modellprogramms entstehenden seniorKompetenzteams einzubeziehen sowie darüber hinaus den Aufbau weiterer seniorKompetenzteams zu fördern. Die Sicherung der Nachhaltigkeit des Bundesmodellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen« durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch war daher Thema der 1. Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft *EFI Deutschland e.V.*, die vom 28. Februar bis 1. März 2007 in Schwerin stattfand. Die Tagung wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft mit Unterstützung des ISAB-Institutes durchgeführt.

Das Modellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« und die erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer treffen in Europa auf sehr positive Resonanz. Das im internationalen Vergleich mit 1.000 seniorTrainerinnen und seniorTrainern sowie einem großen Projektverbund umfangreichste Modellprogramm hat den Aufbau ähnlicher Programme im europäischen Ausland inspiriert. Aufgrund des hohen internationalen Interesses an der *EFI*-Konzeption und der Altersrolle der seniorTrainerinnen und seniorTrainer hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem ISAB-Institut eine 34-seitige Broschüre in deutscher, englischer, spanischer und französischer Sprache herausgegeben, die die Ergebnisse und Kerngedanken der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zusammenfasst.

Bereits jetzt ist abzusehen, dass in den nächsten Jahren und Jahrzehnten Ältere mit ihren Erfahrungen, ihrem Know-how und ihren Kompetenzen eine wertvolle

7 vgl. <http://www.efideutschland.de>

Ressource für die Begleitung anstehender Veränderungsprozesse in Europa sein werden.

Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006), *Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft, Carl Bertelsmann-Preis 2006*, Gütersloh.
- Bischoff, S./Braun, J./Olbermann, E. (Hg.) (2005), *Leitfaden zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer als seniorTrainerinnen und in seniorKompetenzteams*, Köln.
- Bischoff, S./Brauers, S. (2006), »SeniorTrainer – Das Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen«, in: Prager, J. U./Schleiter, A. (Hg.), *Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter*, Gütersloh, S. 151–164.
- Brauers, S. (2005), »Erfahrungswissen Älterer hoch im Kurs – ein internationaler Vergleich«, *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 18, H. 2, S. 105–110.
- Braun, J./Burmeister, J./Engels, D. (Hg.) (2004), *seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen* (=ISAB-Berichte Nr. 84), Köln.
- Braun, J./Kubisch, S./Zeman, P. (Hg.) (2005), *Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen* (=ISAB-Berichte Nr. 89), Köln.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), *Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen*, Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006), *Potenziale der Ältern in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen«*, Berlin.
- Burgess, E. W. (1960), »Aging in Western Culture«, in: ders. (Hg.), *Aging in Western Societies*, Chicago, S. 3–28.
- Burmeister, J./Heller, A./Stehr, I. (2005), *Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerinnen. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke* (=ISAB-Berichte Nr. 91), Köln.
- Centre Européen du Volontariat (CEV) (2006), *Manifest für freiwilliges Engagement in Europa*, Brüssel.
- Engels, D./Braun, J./Burmeister, J. (Hg.) (2007), *SeniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams: Erfahrungswissen und Engagement in einer neuen Verantwortungsrolle*, Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (im Erscheinen).
- Enquete-Kommission »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« (2002), *Bürgerschaftliches Engagement – auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Endbericht* (=Schriftenreihe: Enquete-Kommission »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« des Deutschen Bundestages, Bd. 4), Opladen.
- Erlinghagen, M./Hank, K./Lemke, A./Stuck, S. (2006), »Produktives Potenzial jenseits der Erwerbsarbeit – Ehrenamtliches Engagement von Älteren in Deutschland und Europa«, in: Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft, Carl Bertelsmann-Preis 2006*, Gütersloh, S. 121–138.

- Esche, A./Genz, M./Rothen, H. (2006), »Altenrepublik Deutschland?« – Ausmaß und Entwicklung der demographischen Alterung«, in: Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft, Carl Bertelsmann-Preis 2006*, Gütersloh, S. 15–29.
- Europäische Kommission (2005), *Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen*, Grünbuchxx, Brüssel.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2006), *Freiwillige Aktivitäten, ihre Rolle in der europäischen Gesellschaft und ihre Auswirkungen*, Stellungnahme der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft, SOC/243, Brüssel.
- Gensicke, T. (2005), *Generationen in Deutschland. Lebensorientierung und freiwilliges Engagement*, Gutachten auf Basis der Freiwilligensurveys 1999 und 2004, München.
- Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S. (2006), *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, Wiesbaden.
- Klages, H. (2006a), »Vision Verantwortungsgesellschaft – eine Perspektive für mehr Partizipation im Alter«, in: Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD (EAFÄ) (Hg.), *Platz für Potenziale? Partizipation im Alter zwischen alten Strukturen und neuen Erfordernissen*, Referate, Statements und Beiträge des Symposiums am 7. Juni 2006, Hannover, S. 11–16.
- Klages, H. (2006b), *Ehrenamtliches Engagement 50 plus*, Redemanuskript anlässlich der Fachkonferenz des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB) »Älter werden in Deutschland – Kommunen stellen sich der Herausforderung« am 14. September 2006 in Bonn.
- Knopf, D. (2000), *Unterstützende Begleitung von Initiativen*, Vortrag zum Expertentreffen zur Diskussion des Bundesmodellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen« am 1. Dezember 2000, Bonn.
- Mercken, C. (2004), *Education in an Ageing Society. European Trends in Senior Citizens' Education*, Amsterdam.
- Rosenmayr, L. (2000), *Eine neue gesellschaftliche Rolle für das Alter? Historisch-soziologische Befunde und Überlegungen für gesellschaftliche Gestaltungen der Zukunft*, Einführungsvortrag zum Expertentreffen zur Diskussion des Bundesmodellprogramms »Erfahrungswissen für Initiativen« am 1. Dezember 2000, Bonn.
- Tesch-Römer, C./Wurm, S./Hoff, A./Engstler, H./Motel-Klingebiel, A. (2006), »Der Alterssurvey: Beobachtung gesellschaftlichen Wandels und Analyse individueller Veränderungen«, in: Tesch-Römer, C./Engstler, H./Wurm, S. (Hg.), *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*, Wiesbaden, S. 11–46.
- Wilson, L. B./Simson, S. P. (Hg.) (2006), *Civic Engagement and the Baby Boomer Generation. Research, Policy, and Practice Perspectives*, New York.
- Wilson, L. B./Steele, J./Simson, Sharon P./Harlow-Rosentraub, K. (2006), »Legacy Leadership Institutes: Combining Lifelong Learning with Civic Engagements«, in: Wilson, L. B./Simson, S. P. (Hg.), *Civic Engagement and the Baby Boomer Generation. Research, Policy, and Practice Perspectives*, New York, S. 111–142.