



Hochschule Neubrandenburg  
University of Applied Sciences

Hochschule Neubrandenburg  
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management  
Studiengang Pflegewissenschaft/Pflegemanagement

**IM ALTER AKTIV ALS  
SENIORTRAINER/IN  
– NEUE VERANWORTUNGSROLLE FÜR  
ÄLTERE MENSCHEN –**

**B a c h e l o r a r b e i t**

zur

**Erlangung des akademischen Grades**

**Bachelor of Science (B.Sc.)**

Vorgelegt von: Julia Günther

Betreuer: Prof. Dr. Heidrun Herzberg

Tag der Einreichung: 18.06.2010

**urn:nbn:de:gbv519-thesis2010-0267-7**

## **ABSTRACT**

Ziel dieser Ausarbeitung ist die Vorstellung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“, in dem eine Weiterbildung von Senioren und Seniorinnen zu sogenannten *senior*TrainerInnen integriert ist und in den Jahren 2002 bis 2006 erfolgreich erprobt wurde. Zur Darstellung der Notwendigkeit solcher Programme wurden Informationen zum demografischen Wandel und zur Altersbildung vorangestellt. Basierend auf der Beschreibung der demografisch bedingten gesellschaftlichen Veränderungen, ist es gelungen eine mögliche und erfolgreich bewährte Chance, zur Einbindung der Älteren in die Gesellschaft darzustellen.

The aim of this elaboration is the image of the federal model programme „Knowledge of experience for initiatives (EFI)“ in which a continuing education is integrated by senior citizens and seniors to so-called “*senior*TrainerInnen“ and in the years 2002-2006 successfully were tested. To the representation of the need of such programmes were predone informationen to the demographic change and to the age education. Based on the description of the demographically conditioned social changes, a possible and successfully proven chance in explaining for the integration older in the society was succeeded.

# **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>2. Demografie – (k)ein Problem?</b>	<b>5</b>
2.1 Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur	6
2.2 langfristige Entwicklungstendenzen der Gruppe älterer Menschen	8
2.3 Folgeprobleme demografischer Alterung	10
2.4 Entwicklung von Präventionszielen und Stärkung sozialer Netzwerke für die zweite Lebenshälfte	12
<hr/>	
<b>3. Altersbildung</b>	<b>15</b>
<hr/>	
3.1 Altersmilieus	16
3.2 Bildungsbeteiligung im Alter	18
3.3 Ziele der Altersbildung	19
3.4 Felder des Engagements	20
<hr/>	
<b>4. EFI-Programm</b>	<b>22</b>
<hr/>	
4.1 Kernergebnisse	24
4.2 Fortführungen und internationales Interesse	26
4.3 EFI-Deutschland	29
<hr/>	
<b>5. seniorTrainerIn-Weiterbildung</b>	<b>30</b>
<hr/>	
5.1 Struktur und Ablauf	32
5.2 Kurskonzepte	35
5.3 Tätigkeiten und Rollenprofile	39
<hr/>	
<b>6. Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>43</b>
<hr/>	
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>47</b>
<hr/>	
<b>Erklärung an Eides Statt</b>	<b>50</b>
<hr/>	

## **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

- ✓ **Abb. 1:** Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur.....6
  
- ✓ **Abb. 2:** Anteil der Gruppe der über 60-Jährigen an der  
Gesamtbevölkerung nach Alter 1871-2050.....7
  
- ✓ **Abb. 3:** Felder des Engagement nach Geschlecht in % von 1999  
(N=15.000).....19
  
- ✓ **Abb. 4:** beteiligte Akteure des EFI-Modellprogramms.....21
  
- ✓ **Abb. 5:** Tätigkeitsbereiche aktiver *senior*TrainerInnen.....38
  
- ✓ **Abb. 6:** Rollenprofile von *senior*TrainerInnen.....41

# **1. EINLEITUNG**

Die Menschen zu fördern, damit die Gesellschaft stärken und die Teilhabe aller zu ermöglichen sind Ziele, die oberste Priorität in einer Gemeinschaft und im Handeln aller Menschen haben sollten. Die Gesellschaft steht durch die Globalisierung, den demografischen Wandel und die wachsende soziale Heterogenität vor großen Herausforderungen. Was bedeuten diese Entwicklungen konkret für die Bevölkerung? Welche Unterstützung benötigen die Menschen vor Ort, um den Herausforderungen zu begegnen und ihre Umwelt aktiv gestalten zu können?

Die Folgen gesellschaftlicher Entwicklungen und Veränderungen lassen sich meist sehr deutlich dort erkennen, wo Menschen leben und arbeiten, wo sie sich engagieren und Familien gründen. Daher ist es besonders wichtig die Kommunen und ihre Bürgerinnen und Bürger in ihrer Arbeit und ihrem Engagement zu unterstützen. Der demografische Wandel steht als zusammenfassender Begriff für die stetige Alterung der Gesellschaft, für sinkende Bevölkerungszahlen und eine zunehmende Internationalisierung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens. Die Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung muss dort beginnen, wo die Auswirkungen am deutlichsten spürbar sind. Somit ist der demografische Wandel eine zentrale Herausforderung für Kommunen. Doch was bedeutet die konkret für das Zusammenleben in Städten und Gemeinden? Ist die Ausweisung eines Neubaugebietes am Rande der Stadt sinnvoll, wenn bereits Leerstände im Zentrum zu verzeichnen sind und die Bevölkerung voraussichtlich kontinuierlich abnimmt? In wie weit berücksichtigen Kommunen in ihren Planungen die sinkende Anzahl an Schülerinnen und Schülern, die Verdopplung der Zahl der über 80-Jährigen oder den stark rückläufigen Anteil der jüngeren potenziellen Erwerbstätigen?

Aus diesen Gründen sind für die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden langfristige und nachhaltige Konzepte und Planungen für die Weiterentwicklung und Gestaltung der regionalen wie auch der kommunalen Lebensräume entscheidend.

(Bertelsmann Stiftung, 2009, S. 4)

Ein solches Konzept wurde im Erfahrungswissen für Initiativen-Programm (kurz EFI-Programm) erprobt. Hierbei handelt es sich um die sogenannte *senior*Trainer-Weiterbildung, welche in dieser Ausarbeitung im Anschluss an einige Ausführungen zum demografischen Wandel, zur Weiterbildung von Älteren und zum EFI-Programm selbst näher erläutert wird.

## **2. DEMOGRAFIE – (K)EIN PROBLEM?**

Der demografische Wandel in Deutschland und dessen Folgen sind schon seit einiger Zeit in den Fokus der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion gerückt. Insbesondere in den letzten Jahren sind immer wieder Veröffentlichungen mit dem Schwerpunkt Gesundheit älterer Menschen erschienen.

Auch wenn die Prognosen und Vorausberechnungen je nach zugrunde liegenden Modellannahmen variieren, so herrscht jedoch Übereinstimmung darüber, dass in Zukunft der Anteil an der jungen und mittleren Generation an der Gesamtbevölkerung abnehmen und im Gegenzug dabei der Anteil der älteren Generation steigen wird. Dies hat neben anderen Bereichen explizite Folgen für die Gesundheit, die gesundheitliche Versorgung und die sozialen Lebensstrukturen der Bevölkerung.

Naturgemäß nehmen mit steigendem Alter auch Morbidität, Pflegebedürftigkeit und Mortalität zu. Dies trifft insbesondere für Erkrankungen zu, die aufgrund von Alterungsprozessen entstehen, wie zum Beispiel degenerative Erkrankungen und Demenz, aber auch für Erkrankungen mit einer längeren Latenzzeit, wie zum Beispiel Krebserkrankungen. Über das Ausmaß dieses Anstiegs und die damit verbundenen Folgen existieren verschiedene Theorien. Vor dem Hintergrund der Zunahme des Anteils älterer Menschen innerhalb der Gesamtbevölkerung und der steigenden Lebenserwartung liegt der Fokus der Betrachtungen auf den in Gesundheit beziehungsweise ohne Pflegebedürftigkeit verbrachten Lebensjahren.

(Meinlschmidt, 2009, S. 6)

Weitere Phänomene des demografischen Umbruchs sind zum Einen eine niedrige Geburtenrate und zum Andere die sich entleerenden Regionen. Dieser Umstand hat wissenschaftlichen und medialen Nachhall gefunden. Zumeist wird der Wandel der Bevölkerungsstruktur in grellen, alarmistischen Farben und Karten diskutiert.

„Die demografische Katastrophe, die Gerontokratie und der Demografie-Tsunami generieren ein Bedrohungsgefühl, das die wissenschaftliche und politische Interpretation in zwei Lager spaltet.“ (Bogedan et al., 2008, S.7)

Die eine Seite sieht in dem demografischen Wandel ein unabänderliches Schicksal, dem die Politik mit Entschlossenheit begegnen sollte. Die andere Seite betrachtet diese demografische Entwicklung als gestaltbare Aufgabe, die gesellschaftlich bearbeitet werden müsse.

(Bogedan et al., 2008, S. 6)

## **2.1 BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG UND ALTERSSTRUKTUR**

Die **Bevölkerungsentwicklung** in Deutschland war lange Zeit von einer stetigen Zunahme der Bevölkerungszahl gekennzeichnet. Von 1871 bis zur Mitte der 1990er Jahre verdoppelte sich die Bevölkerungszahl und stieg somit von 41 Millionen im Jahr 1871 – über 56 Millionen um 1900 – auf knapp 69 Millionen im Jahr 1935. Auf dem heutigen Gebiet der Bundesrepublik Deutschland lag die Bevölkerungszahl im Jahr 1952 zum ersten Mal bei über 70 Millionen und 1991 zum ersten Mal bei über 80 Millionen.

Im zeitlichen Verlauf hat sich jedoch die Wachstumsdynamik zunehmend abgeschwächt. Seit dem bisherigen Höchststand im Jahr 2002 sind die Bevölkerungszahlen sogar rückläufig. Zwischen 2002 und 2006 fiel die Zahl der Bevölkerung in Deutschland von 82.536.680 auf 82.314.906 – ein Rückgang um 0,27 Prozent. Die Bundesrepublik ist mit rund 82 Millionen Einwohnern auf 357,114 km<sup>2</sup> eines der am dichtesten besiedelten Länder der Welt. Während in

der Europäischen Union durchschnittlich 116 Menschen je km<sup>2</sup> leben, liegt die Bevölkerungsdichte in Deutschland bei knapp 231.

Die Bevölkerungsentwicklung wird von verschiedenen Einflüssen geprägt. Die Einwohnerzahl wird ebenso von Geburten und Sterbefälle bestimmt, wie von Wanderungsbewegungen über die Grenzen Deutschlands hinweg. Seit 1972 gab es in der Deutschland in jedem Jahr mehr Sterbefälle als Geburten. Parallel dazu blieb die Bevölkerungszahl jedoch relativ stabil beziehungsweise nahm längerfristig sogar zu, aufgrund eines Wanderungsüberschusses in fast jedem Jahr.

Die seit Jahrzehnten sinkenden Geburtenzahlen und die stetig steigende Lebenserwartung führen zu einer drastischen Veränderung der **Altersstruktur** in Deutschland. Der Anteil der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung reduzierte sich zwischen 1960 und 2005 von 28,4 Prozent auf 20,0 Prozent. Parallel dazu stieg der Anteil der Menschen, die 60 Jahre und älter waren, von 17,4 auf 24,9 Prozent. Die Bevölkerungszahl nimmt nicht nur weiter ab, sondern es wird zukünftig auch weniger Kinder und noch mehr ältere Menschen geben. Aufgrund der abnehmenden Zahl potentieller Mütter sinkt die jährliche Geburtenzahl von derzeitig etwa 673.000 auf rund 500.000 im Jahr 2050. Gleichzeitig wird die Lebenserwartung der 65-Jährigen bis 2050 um circa 4,5 Jahre steigen. Die Zahl der 60-Jährigen wird mit knapp einer Million im Jahr 2050 doppelt so hoch sein wie die Zahl der Neugeborenen. 2005 gab es zahlenmäßig noch fast genauso viele Neugeborene wie 60-Jährige. Die Zahl der 80-Jährigen und Älteren wird von nicht ganz vier Millionen im Jahr 2006 auf ungefähr zehn Millionen im Jahr 2050 ansteigen.

([www.statistisches-bundesamt.de](http://www.statistisches-bundesamt.de), Stand 02.06.2010)

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Bevölkerung Deutschlands in absoluten Zahlen. Hierbei werden die Anteile der Altersgruppen in Prozent von 1960 bis 2050 dargestellt. Die Darstellung soll die Bevölkerungsentwicklung und die Altersstruktur Deutschlands in einem Zeitverlauf von 1960 bis 2050 verdeutlichen.



	BEVÖLKERUNG IN MILLIONEN	ANTEILE AN DER BEVÖLKERUNG IN PROZENT		
		UNTER 20 JAHRE	20 BIS UNTER 60 JAHRE	60 JAHRE UND ÄLTER
1960	73,1	28,4	54,2	17,4
1970	78,1	30,0	50,0	20,0
1980	78,4	26,8	53,9	19,4
1990	79,8	21,7	57,9	20,4
2000	82,3	21,1	55,3	23,6
2005	82,4	20,0	55,1	24,9
2010	82,0	18,3	55,4	26,2
2020	81,3	16,9	52,9	30,2
2030	79,8	16,6	47,6	35,8
2040	77,3	16,0	47,0	37,1
2050	74,0	15,4	45,7	38,9

**Abb. 1:** Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur ([www.statisches-Bundesamt.de](http://www.statisches-Bundesamt.de), Stand 02.06.2010)

## **2.2 LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGSTENDENZEN DER GRUPPE ÄLTERER MENSCHEN**

Mit der absoluten und relativen Zunahme der Älteren und der Ausweitung der Lebensphase „Alter“ erfahren jene Dimensionen besondere Bedeutung, die als Ressourcen für eine selbständige Lebensführung anzusehen sind: Gesundheit, Bildung und Einkommen. Mit der Zunahme dieser Ressourcen – jede Ruhestandskohorte hat ihr Alter seit den 1950er Jahren auf einem jeweils höheren Niveau begonnen – geht eine „Verjüngung“ des Alters einher. Befragungen zufolge hat sich im Zuge der Ressourcenausstattung die Selbsteinschätzung als „alt“ in ein immer höheres Alter verschoben. Mit der gestiegenen und weiter steigenden Lebenserwartung verändern sich die Lebensumstände und die Lebensführung im Alter. Somit werden typische Charakteristika des Alters, wie Hinfälligkeit und gesellschaftlicher Rückzug immer

weiter nach hinten verschoben. Diese Altersphase wird in der Literatur auch als die „Zeit der unabänderlichen Abhängigkeit, der Altersschwäche und des Todes“ bezeichnet. An Stelle dessen sind in der heutigen Zeit neue Merkmale zu beobachten: selbständige Lebensführung, Aktivitäten und neue Lebensziele.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die altersstrukturellen Verschiebungen in der Gruppe der Personen, die das 60ste Lebensjahr bereits überschritten haben, an der Gesamtbevölkerung.

JAHR	60+ insgesamt	davon im Alter von ... bis unter ... Jahren				80+
		60-65	65-70	70-75	75-80	
1871	7,7	3,1	2,1	1,4	0,7	0,4
1910	7,9	2,8	2,2	1,5	0,8	0,5
1950	14,6	4,9	3,9	3,0	1,8	1,0
1995	21,0	5,5	4,9	4,2	3,4	4,0
2000	23,6	7,0	5,1	4,4	3,5	3,8
2050	36,0	7,3	6,5	5,7	5,2	11,3

**Abb. 2:** Anteil der Gruppe der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung nach Alter 1871-2050 (Schimany, 2003, S. 270)

Besonders auffällig ist in dem betrachteten Zeitraum die Entwicklung der Personen im Alter von 80 Jahren und älter. Im Jahr 2000 war der Wert bereits auf 3,8% angestiegen, und bis zum Jahr 2050 wird er voraussichtlich auf 11,3% anwachsen.

Während heute die jüngeren Alten im Alter bis zu 80 Jahren zum überwiegenden Teil ohne größere gesundheitliche Problem und Beeinträchtigungen leben, häufen sich in der Altersgruppe der über 80-Jährigen die schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. Damit ist ein deutlich höherer Bedarf an Betreuung und Pflege verbunden, was häufig ein Leben zuhause unmöglich und eine externe Unterbringung erforderlich macht.

(Schimany, 2003, S.269 ff.)

Der zentrale Aspekt der alternden Gesellschaft des 21. Jahrhunderts zeigt sich in der Zunahme der Hochaltrigkeit und der Verschiebung der körperlichen und geistigen Gebrechen ins hohe Lebensalter (über 80 Jahre). Somit stehen die „jungen Alten“ der Gesellschaft, auch nach Ausscheiden aus dem Erwerbs- und Berufsleben, zur Verfügung und sollten in diese integriert werden.

### **2.3 FOLGEPROBLEME DEMOGRAFISCHER ALTERUNG**

Die „demografische Alterung bewirkt Druck in Richtung eines Strukturwandels der Gesellschaft.“ (Schimany, 2003, S. 375)

Der „Strukturwandel des Alters bewirkt Druck in Richtung auf Veränderung sozialer Strukturen, sodass sich das Verhältnis von Gesellschaft und Alter(n) wandelt.“ (Schimany, 2003, S. 375)

Dies bedeutet forschungsstrategisch, dass sowohl der Strukturwandel des Alters als auch der Strukturwandel moderner Gesellschaften analytisch zu berücksichtigen und deren Interdependenz auszuloten ist. Dabei bringt die demografische Alterung nicht nur Folgeprobleme für das ökonomische und (sozial-)politische System mit sich, sondern sie betreffen auch nachhaltig die soziokulturellen und ethischen Grundlagen der Gesellschaft.

Auf der Ebene des Ökonomischen Systems, also der Verteilung der Arbeit, muss sich im Bereich der Gesellschaft zum Beispiel mit den Punkten Arbeitskräftestrukturen nach Alter, Geschlecht und Qualifikation; Arbeitsorganisation; Arbeitszeit; Konzept des lebenslangen Lernens; Innovationsfähigkeit und Beschäftigungssituation im Alter auseinandergesetzt werden. Auf der personalen beziehungsweise der individuellen Ebene ist es dringend notwendig das Augenmerk auf die Arbeit und die Tätigkeit im Alter zu richten. Dabei spielen zum Beispiel Veränderungen der Arbeitsformen in der letzten Phase der Erwerbstätigkeit, Veränderungen beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand oder Flexibilisierung der Altersgrenzen eine entscheidende Rolle. Darüberhinaus sollte die Phase nach dem Erwerbsleben in

die Betrachtungen mit einbezogen werden. Hierbei speziell Tätigkeiten im Ruhestand, wie zum Beispiel bürgerschaftliches Engagement und die Breitschaft einen Anteil auch im Alter am gesellschaftlichen Leben zu haben.

Im Bereich des Sozialpolitischen Systems, also der Finanzierung und Ausgestaltung, ist es unabdingbar sich auf gesellschaftlicher Ebene mit der sozialen Sicherung zu befassen. Hierbei spielen bezüglich der Alterssicherung zum Beispiel folgende Punkte eine Rolle: Erhöhung des Beitragssatzes, Erhöhung des Rentenzugangsalters, Abschläge bei früherem Ausscheiden, allgemeine Versicherungspflicht und bedarfsabhängige Mindestsicherung. Das Gesundheitswesen wird sich zunehmend mehr mit den Fragen der allgemeinen Kostensteigerung und des Kostenzuwachses durch den Anstieg Älterer und dem Anstieg an Bedarf an Intensivmedizin auseinandersetzen müssen. Der Bereich der Hilfe- und Pflegeleistungen, speziell die ambulante und stationäre Hilfe, und allgemein die sozialen Dienstleistungen müssen ebenfalls in die Betrachtungen involviert werden. Ein weiterer wichtiger Punkt in der Problematik der Folgeprobleme demografischer Alterung im Sozialpolitischen System auf gesellschaftlicher Ebene ist der Abbau und die Prävention von Wohlfahrtsdefiziten. Auf personaler Ebene sind folgende Faktoren zu berücksichtigen: Sicherung der relativen Lebensstandardposition im Alter, private Vorsorge, Krankheitsverläufe, Autonomie, familiäre Generationsbeziehungen und Altersarmut.

Das Politische System ist verantwortlich für die soziale Gerechtigkeit und Solidarität und muss sich gesellschaftlich mit dem Generationenverhältnis und dem Generationenkonflikt, sowie auf personaler Ebene mit der Ausdünnung und Komplexität der Generationenbeziehungen und der Partizipation auseinandersetzen und Konzepte entwickeln, um diese Probleme zu bereinigen.

Kulturell gesehen besteht ein Ansatzpunkt in der "Kultur des Alter(n)s". Auf der Ebene der Gesellschaft sind zum Beispiel folgende Elemente zu berücksichtigen: differenziertes Altersbild, „Jugendlichkeitsfalle“, Anerkennung der Kompetenz Älterer, sowie Sterbebegleitung und Euthanasie. Betrachtungen bezüglich der Person selbst sollten Faktoren, wie Selbstbild, „Jugendlichkeitswahn“, „vom

Konsumenten und Klienten zum Produzenten“ und allgemein Sterben und Tod mit einbeziehen.

Im Mittelpunkt des Sozialen Systems steht die Lebensqualität. Wichtige Anhaltspunkte dafür sind auf der gesellschaftlichen Ebene Sozialindikatoren und die Altenberichterstattung. Auf der personalen Ebene geht es dabei um die Ressourcen, die soziale und gesellschaftliche Integration, das Wohnen, die Wohnumwelt und die Infrastruktur.

Zusammenfassend trägt das Gesamtgesellschaftliche System im Zuge der Auseinandersetzung mit den Folgeproblemen demografischer Alterung auf der gesellschaftlichen Ebene die Verantwortung für eine Altersintegrierte Gesellschaft und auf personaler Ebene die Anerkennung der Produktivität des Alters.

(Schimany, 2003, S. 375 ff.)

## **2.4 ENTWICKLUNG VON PRÄVENTIONSZIELEN UND STÄRKUNG SOZIALER NETZWERKE FÜR DIE ZWEITE LEBENSHÄLFTE**

Die demografische Entwicklung in Deutschland äußert sich unter Anderem in einer verringerten Zahl jüngerer und einem steigenden Anteil älterer Menschen sowie eine weiter steigenden Lebenserwartung und stellt somit eine erhebliche Herausforderung für das Gesundheitssystem und die sozialen Sicherungssysteme dar. Es muss neben einer Sicherstellung der Versorgung auch darum gehen, ein gesundes Älterwerden zu fördern, sodass aus der Verlängerung der Lebensspanne („Add years to life“) auch eine Verlängerung der in guter Gesundheit verbrachten Lebensjahre („Add life to years“) wird.

Gesundheitsförderung und Prävention für die zweite Lebenshälfte müssen sich entsprechend der unterschiedlichen Zielgruppen älterer Menschen an verschiedenen Zielsetzungen orientieren:

- ✓ Anstrengungen müssen unternommen werden, sodass ältere Menschen möglichst lange gesund, mobil und selbständig bleiben
- ✓ bestmögliche Behandlung bei bereits eingetretenen Erkrankungen und Einschränkungen und Vermeidung (so weit wie möglich) von Pflegebedürftigkeit
- ✓ Betreuung pflegebedürftiger älterer Menschen, in der die verbliebenen Ressourcen aktiviert und genutzt werden und Verzögerung oder Vermeidung des Fortschreitens der Pflegebedürftigkeit
- ✓ sterbenden Menschen ein Abschied vom Leben in Würde und möglichst weitgehender Selbstbestimmung ermöglichen

Die Anforderungen, die mit dem demografischen Wandel einhergehen sind auf Länder- und Bundesebene bereits erkannt und benannt worden. Die 81. Gesundheitsministerkonferenz 2008 sieht im demografischen Wandel eine zentrale gesundheitspolitische Aufgabe der Zukunft. Auf Bundesebene wurde das Thema „Gesund älter werden“ im Frühjahr 2009 als neues nationales Gesundheitsziel ausgewählt. Neben einer positiven Einflussnahme auf das Gesundheits- und Risikoverhalten (Verhaltensprävention) verdient die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Lebensumfeldes und auf die Bedürfnisse älterer Menschen angepasster Wohn- und Lebensbedingungen (Verhältnisprävention) besondere Beachtung.

Ältere Menschen leben meistens allein oder mit ebenfalls älteren Partnern beziehungsweise Partnerinnen zusammen. Nach dem Mikrozensus 2008 (Statistisches Bundesamt 2009), dessen Auswertung sich lediglich auf die in Privathaushalten lebende Bevölkerung bezieht, leben bundesweit von den über 65-Jährigen 83 % entweder allein oder mit einer oder mehreren weiteren Personen der gleichen Altersgruppe zusammen. Dadurch ist bei eintretenden Einschränkungen und Pflegebedürftigkeit nur in geringem Maße mit Möglichkeiten der Unterstützung und Pflege durch den oder die „Mitbewohner“

zu rechnen. Sind die Partner beziehungsweise Partnerinnen ebenfalls gesundheitlich eingeschränkt oder pflegebedürftig, muss auf externe Hilfe zurückgegriffen werden. Ältere verfügen in geringerem Maße über soziale Netzwerke und soziale Unterstützung als Jüngere, aufgrund der Abnahme von sozialen Kontakten mit zunehmenden Alter durch Mobilitätseinschränkungen und durch das Absterben von Bezugspersonen. Dadurch stellt sich das Problem der Vereinsamung und Vereinzelung.

Die Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e. V. (2008) hat Empfehlungen für die Entwicklung von Gesundheitszielen vorgelegt. Allgemein wird als Zielperspektive formuliert, älteren Menschen eine möglichst lange Lebensspanne in Selbständigkeit bei hoher Lebensqualität zu ermöglichen und Krankheit, Gebrechlichkeit und Pflegebedürftigkeit erst möglichst spät eintreten zu lassen. Die Reduzierung sozial bedingter gesundheitlicher Ungleichheit wird als Querschnittsziel benannt. Im Einzelnen werden folgende Zielbereiche genannt:

- ✓ Förderung von Bewegung und körperliche Aktivität im Alter
- ✓ Erhaltung von Mobilität und Selbständigkeit – Vorbeugung vor Stürzen
- ✓ Verbesserung der Versorgung mit bedarfsgerechterer Ernährung – Vermeidung von Fehlernährung
- ✓ Erhaltung und Förderung psychischer Gesundheit
- ✓ Förderung von Gesundheit, sozialer Integration und Teilhabe
- ✓ ressourcenorientierte Früherkennung von Funktionseinbußen

Die Anpassung der alters- und geschlechtsspezifischen sowie der sozialräumlichen Versorgungsstrukturen sind dringend notwendig. Alle Institutionen, die im Gesundheits- und Sozialwesen Verantwortung tragen haben sich dieser Herausforderung anzunehmen. Es ist dringend notwendig eine ausgebaute und vernetzte integrierte Versorgungsstruktur für ältere Menschen vor allem zwischen ambulanten und stationären Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, aber auch der Pflege und Altenhilfe zu organisieren. Dazu gehört neben der Erhöhung der Kapazitäten im Bereich der Geriatrie, der

Palliativmedizin, der Pflege, der adäquaten Basisversorgung mit Hausärzten auch die Stärkung von sozialen Netzwerken.

(Meinschmidt et al., 2009, S. 28 ff.)

Es ist erforderlich soziale Netzwerke auszubauen, um den älteren Menschen Raum zu geben, in dem sie sich auch im Alter frei entfalten und selbstverwirklichen können. Sie erhalten neuen Lebensmut durch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Übernahme von neuen Rollen.

Durch Weiterbildungsmaßnahmen (wie zum Beispiel dem *seniorTrainer*-Programm) erhalten die Senioren und Seniorinnen neue Verantwortungsbereiche in Kommunen und erfahren eine Anerkennung und entwickeln somit ein positives Selbstbild im Alter, welches zur Gesunderhaltung wesentlich beiträgt.

### **3. ALTERSBILDUNG**

Das Alter wird beim Lernen in der Erwachsenenbildung zu einer immer wichtigeren Kategorie. Dabei ist zu bemerken, dass die Bildung älterer und betagter Menschen erst nach 1970 an Bedeutung gewann, da sich erst seit dieser Zeit die Erkenntnis durchsetzte, dass Erwachsene – trotz kognitiver und sozialer Veränderungen – auch im höheren Alter über Lernfähigkeit verfügen. Aufgrund einiger Trends ist zu vermuten, dass das Lernen der Älteren zukünftig zu einem festen Angebotssegment der Weiterbildungsträger wird.

Die demografische Entwicklung in Deutschland ist durch eine zunehmende Zahl alter und hochaltriger Menschen gekennzeichnet. Neben dem zahlenmäßigen Zuwachs der Gruppe der Älteren aufgrund der verlängerten durchschnittlichen Lebenserwartung führen gleichzeitig auch gesellschaftliche Veränderungen zu einer Vergrößerung dieser Gruppe.

Alter ist ein relativer Begriff, ein soziales Konstrukt, dessen Definition von vielen Faktoren und nicht zuletzt von der Einzelbiografie abhängig ist. Konzepte zum lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernen werden immer realistischer, da



ältere Menschen nicht nur lernfähig, sondern auch an bestimmten Formen der Weiterbildung interessiert sind.

(Kade, 2001, S. 5)

Nachfolgend werden verschiedene Altersmilieus unterschieden, die Bildungsbeteiligung im Alter, die Ziele der Altersbildung und einige Felder des Engagements Älterer erläutert und dargestellt.

### **3.1 ALTERSMILIEUS**

Es wurde bereits früh die Vielfalt individueller Altersstile bemerkt, die Kennzeichen für die Moderne sind. Seit den 90er Jahren wurden Milieustudien durchgeführt, welche die sich ausdifferenzierenden Milieus im Alter empirisch untersucht haben. In der Milieustudie von Infratest (1991) wurden vier verschiedene Altersmilieus unterschieden, die mit spezifischen Lebensformen, Wertorientierungen und Aktivitätsmustern verbunden sind.

Die **pflichtbewusst-häuslichen Alten** (31 %) finden sich im kleinbürgerlich-konservativen Milieu der kleinen Angestellten und Beamten. Für diese Gruppe ist die Pflichterfüllung ein zentraler Wert. Sie im Alter stark auf Familie, Kinder, Enkelkinder und Verwandte konzentriert und unterhalten nur wenige soziale Kontakte zur Außenwelt. Ihr Alltag wird strukturiert durch Haus, Gartenarbeit und Hobbies. Sie erwarten Hilfe von der Familie, aber keinesfalls von Fremden. Die pflichtbewusst-häuslichen Alten sind im traditionellen Vereinsleben und in Kirchengemeinden zu finden, wo sie sich für andere engagieren. Sie können sich schlecht an eine neue, veränderte Umwelt anpassen.

29 Prozent bilden die Gruppe der **sicherheits- und gemeinschaftsorientierten Alten**. Sie ist eine ähnlich starke Gruppe wie die pflichtbewusst-häuslichen Alten und stammen aus dem traditionellen Arbeit- und Handwerkermilieu. Sie sind mit den bescheidenen Lebensverhältnissen im Alter zufrieden, solange diese nicht durch Leistungskürzungen und/oder Abbau gefährdet sind. Nach dem Austritt aus dem entbehrungsreichen, arbeitsamen Berufsleben wird das entpflichtete Rentnerleben als verdienter Ruhestand erlebt. Ein geruhames

Alter mit wenig Abwechslung wird einer Aktivierung im Alter vorgezogen. Neben dem Familienleben stehen Fernsehen, Hobbies und das gesellige Vereinsleben im Zentrum des Daseins. Geselligkeit unter Kollegen und Freunden, Ausflüge innerhalb des eigenen Milieus und Altenclubs sind bevorzugte Unternehmungen, wo die Gleichaltrigen unter sich bleiben.

Die **neuen Alten** (25 %) rekrutieren sich aus einem gehobenen sozialen Milieu mit einem höchsten Einkommen und höherer Bildung. Die Mehrheit bilden Männer aus akademischen Berufen und Großstadtbewohner. Sie verfügen vielfach über Haus- und Grundbesitz und Sparvermögen. Die finanzielle Sicherheit ermöglicht ein aktives Leben im Alter und fördert räumliche und soziale Mobilität. Zu dieser Gruppe zählen die reiseaktiven Alten und diejenigen, die durch einen Wohnungswechsel oder Umzug eine altersangemessenere Wohnlage zu erreichen versuchen. Ihr außenweltorientierter Lebensstil ist bestimmt durch das Bedürfnis nach Kommunikation und sozialer Teilhabe. Dieser Lebensstil erlaubt auch noch im Alter auf andere zuzugehen und neue Lebensformen auszuprobieren. Die neuen Alten nehmen am Kulturleben teil, engagieren sich im Stadtteil und in der Politik und nutzen Bildungsangebote, um sich persönlich weiterzuentwickeln.

15 Prozent bilden die Gruppe der **resignierten Alten**. Sie gehören der unteren Schicht mit dem geringsten Einkommen und Bildungsniveau an. Resignation und ein Sich-Bescheiden mit den Verhältnissen sind vorherrschend. Es handelt sich um Einstellungen, die vor allem unter den heutigen hochaltrigen Frauen verbreitet sind, die nach dem Krieg keine zweite Chance bekommen haben. Darunter sind viele Verwitwete, deren Lebensgefühl durch Ohnmachtserfahrungen und Resignation im Hinblick auf eine mögliche Verbesserung der Lebenslage gekennzeichnet ist. Die Hoffnung besteht darin, dass es nicht noch schlechter wird und sie klammern sich an das, was sie haben. Die resignierten Alten sitzen den Tag über vor dem Fernseher und sind nicht mehr durch Bildungsangebote zu erreichen.

(Kade, 2007, S.33 ff)

Somit kämen laut dieser Unterscheidung in Altersmilieus lediglich die neuen Alten für Bildungsangebote und erweitertes soziales Engagement in Frage. Diese Gruppe bringt bereits das Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen und ehrenamtlicher Betätigung mit und wäre am ehesten in der Lage Bildungsveranstaltungen zu besuchen, da sie über eine höhere Vorbildung verfügen.

### **3.2 BILDUNGSBETEILIGUNG IM ALTER**

Die Teilnahme älterer Menschen an Weiterbildungen steigt ständig, auch wenn diese Altersgruppe weiterhin unterrepräsentiert ist: Nach Kohli u.a. (2000) waren im Jahr 2000 bereits 4,1 Millionen der Teilnehmer solcher Bildungsveranstaltungen älter als 50 Jahre. Für das Jahr 2015 wird geschätzt, dass die Teilnahme dieser Altersgruppe auf 4,9 Millionen ansteigen wird.

Der Alterssurvey weist einen Anteil von 14 % der 60- bis 85-Jährigen nach, die im Zeitraum von einem Jahr wenigstens einmal einen Kurs oder ein Seminar besucht haben. Acht Prozent von ihnen besuchten eine Einzelveranstaltung, zum Beispiel einen Vortrag. Laut dieser Befragung ist der Anteil der Bildungsbeteiligung älterer Frauen über 60 Jahre (14 %) in etwa gleich hoch wie der Anteil der Männer (13 %). Im Allgemeinen sinkt die Bildungsbeteiligung aufgrund des zunehmenden Alters, der gesundheitlichen Beeinträchtigungen, des geringem Schul- und Bildungsabschlusses und des niedrigem Einkommens. Positiv beeinflussen die Beteiligungsbereitschaft auch im Alter hingegen eine gute Gesundheit, das Alleinleben, ein höheres Einkommen und Bildungsniveau. Wer sich auch im Alter produktiv engagiert, ist zugleich auch bildungsaktiver. Vielfach geht Bildungspartizipation mit einem gesellschaftlichen Engagement einher – eine Aktivität schließt die andere nicht aus. Doch wie verteilt sich die Nachfrage Älterer auf das Programmangebot der Weiterbildung? Die Frage, ob das Lernen älterer Personen eher in altersgemischten oder eher in altershomogenen Gruppen erfolgen sollte, wird bereits seit langer Zeit von der absoluten Mehrheit der Älteren zugunsten der altersgemischten Gruppen entschieden.

(Kade, 2007, S. 103/104)

### **3.3 ZIELE DER ALTERSBILDUNG**

Im Zuge des Älterwerdens entfallen potentiell, wenngleich auch nicht immer real, externe Bildungszwänge des über Markt und Macht vermittelten Gesellschaftssystems. Das Frei sein von Lernzwängen unterscheidet das Lernen Älterer grundlegend vom Lernen Jüngerer, die den Imperativen des Gelderwerbs, den Leistungs- und Verwertungszwängen des Berufslebens folgen müssen, wenn sie eine Bildungsanstrengung auf sich nehmen. Mit der Entpflichtung der Älteren entfallen zugleich jedoch auch die in unserer Gesellschaft zentralen Vergesellschaftungsmedien, die die soziale Integration sichern. Anerkennung, gesellschaftliche und soziale Einflussnahme und Beteiligung hängen maßgeblich von der Integration in das Berufssystem ab.

*„Bildungssinn, und im weiteren Sinne Lebenssinn, müssen nun von den Älteren selbst definiert und gefunden werden.“ (Kade, 1997 S. 21)*

Dies ist der entscheidende Grund, weshalb für die Altersbildung die Lebensweltorientierung als Paradigma des Lernens verbindlich ist und weshalb über die Lernziele Älterer nicht von außen entschieden werden kann. Eine Altersbildung, die sich an der Autonomie der Älteren orientiert zielt ab auf:

- ✓ die **selbstbestimmte Wahl** von Bildungsveranstaltungen mit der Entscheidung, ob die Älteren mit Gleichaltrigen gemeinsam oder mit Jüngeren lernen wollen
- ✓ die Entwicklung von **Orientierungsangeboten**, die eine reflexive Selbstvergewisserung über Ziele, Neigungen und Fähigkeiten ermöglichen und dabei den Sinnfindungsprozess der Älteren unterstützen
- ✓ die Erschließung von **erfahrungsbezogenen Lernfeldern**, die die Selbst- und Mitbestimmung ermöglichen, um dadurch die Artikulation und Selbstorganisation von ihren Interessen zu fördern
- ✓ das Angebot von Lernanlässen, die der **Erhaltung einer autonomen und selbstbestimmten Lebensführung** im Alltag dienlich sind, indem diese die Lebensbewältigung auch unter veränderten Lebensbedingungen im Alter erleichtern und unterstützen

Die Voraussetzung für autonomes Lernen ist ein offenes Lernprogramm, welches von der Selbstdefinition der Situation durch die Älteren, von deren Lebensproblemen und Handlungspotentialen ausgeht. Dadurch wird das Ziel eines selbstbestimmten Lernens der Älteren ermöglicht.

*„Das Eingehen auf individuelle Perspektiven schließt indessen nicht notwendig soziale Bezüge aus. Selbstbestimmung und die Selbstorganisation im Alter setzen vielmehr das Eingebundensein in soziale Beziehungen und Netzwerke voraus.“ (Kade, 1997, S. 21)*

Das Älterwerden gelingt um so eher, je besser die Älteren situativ und lebenspraktisch in sozialen Beziehungen eingebunden sind. Altersbildung bezieht immer auch den sozialen Bereich mit ein, um eine Balance zwischen Selbst- und Sozialveränderung zu erreichen. Somit ist die Bildungspolitik der Älteren bestrebt, nicht nur eine selbstbestimmte Teilhabe am Lernprozess, sondern auch die Sozialintegration zu sichern.

*„Globales Ziel einer an der Lebenswelt orientierten Bildungsarbeit sind Autonomie und Integration im Alter. Beides zielt ab auf Selbstbestimmung in der und Teilhabe an der Lebenswelt.“ (Kade, 1997, S. 22)*

Die Aufgabe der Bildung besteht daher darin, Brücken zu schlagen zwischen Autonomie und Abhängigkeit, zwischen Freiheit und Gebundensein, zwischen Selbstsorge und Fürsorge, die immer schwieriger im Alter zu vereinbaren sind.

(Kade, 1997, S. 21/22)

### **3.4 FELDER DES ENGAGEMENTS**

Die Selbstentfaltungswerte und das bürgerschaftliche Engagement schließen sich keineswegs aus, sondern sie verstärken sich vielmehr wechselseitig. Seit den 90er Jahren ist konstatiert worden, dass das Engagement in großen traditionellen Wohlfahrtsorganisationen mit vorgegebenen Aufgabenfeldern, wie den Kirchen, Sozialverbänden und Sport- und Hobbyvereinen, schrumpfen würde, während die Partizipation in überschaubaren selbstorganisierten Initiativen ansteigen

würde. Das Engagement in Kirchen (15 %) und in Partei- und Gewerkschaftsapparaten (8 %) spielt seit dem eine deutlich geringere Rolle. Auf der anderen Seite engagieren sich dagegen fast die Hälfte der 50- bis 59-Jährigen in überschaubaren Vereinen (45 %) und immer häufiger auch in kleinen, selbstorganisierten Initiativen, die individuelle Gestaltungsspielräume ermöglichen. Besonders auffällig ist das breite Spektrum, in dem sich ältere Menschen engagieren. Es handelt sich hierbei um Alteninitiativen, in denen mit neuen Formen des Engagements experimentiert wird, wie zum Beispiel in Selbsthilfegruppen, Seniorenbüros, Seniorengenossenschaften, Erzählcafés und Geschichtswerkstätten. Außerdem dürfe nicht übersehen werden, dass sich die Älteren im Vergleich zu anderen Altersgruppen überproportional häufig in der Politik engagieren. Die Verteilung der Geschlechter auf Engagementfelder folgt bis ins hohe Alter der Genderlogik: Frauen sind für den sozialen Bereich, Männer für die Organisation und Leitung zuständig. Der Freiwilligen-Survey von 1996 zeigt den Befund einer schwachen Männerdominanz im Ehrenamt: Insgesamt üben etwas mehr Männer als Frauen eine freiwillige ehrenamtliche Tätigkeit aus. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die eben gemachten Aussagen und zeigt die Verteilung der Geschlechter in den Engagementfeldern:

	<b>MÄNNER</b>	<b>FRAUEN</b>
<b>SPORT, BEWEGUNG, GESUNDHEIT</b>	34,0	66,0
<b>SOZIALER BEREICH</b>	33,0	67,0
<b>KIRCHE, RELIGIÖSER BEREICH</b>	35,0	65,0
<b>ENGAGEMENT INSGESAMT</b>	55,0	45,0

**Abb. 3:** Felder des Engagement nach Geschlecht in % von 1999 (N=15.000) (Kade, 2007, S. 113)

Es ist jedoch zu bemerken, dass sich mit zunehmendem Alter die Geschlechteranteile engagierter Älterer angleichen. Im sozialen Bereich, der sehr zeitaufwändig und mit wenig Prestige verbunden ist, engagieren sich mehrheitlich Frauen. Im Bereich der Gesundheit, der eine weibliche Domäne ist, sind 66,0 Prozent tätig. Die wenigen prestigeträchtigen und häufig mit einem

Honorar verbundenen Leitungspositionen im sozialen und kirchlichen Bereich, sowie in den Verbandsorganisationen sind eindeutig Männerdomänen.

(Kade, 2007, S. 112/113)

#### **4. EFI-PROGRAMM**

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (kurz EFI) wurde von dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (kurz BFSFJ) in Kooperation mit zehn Bundesländern durchgeführt: Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen. Es war ein auf fünf Jahre (2002-2006) angelegtes Modellprojekt, welches älteren Menschen die Möglichkeit bot, sich bei überregionalen Bildungsträgern für ein anschließendes Engagement zu qualifizieren. Mit diesem Programm wurde versucht sich der Herausforderung des demografischen Wandels zu stellen und zugleich das bürgerschaftliche Engagement zu stärken. Insgesamt beteiligten sich während der Projektphase zwölf überörtliche Bildungsträger der einzelnen Bundesländer und Agenturen für Bürgerengagement (Initiativen, Vereine, Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen) in 35 Kommunen an der Weiterqualifizierung der Senioren und Seniorinnen.

<b>12 überörtliche Bildungsträger</b>	<b>Agenturen für Bürgerengagement in 35 Kommunen</b>
<p style="text-align: center;"><b><u>Bayern</u></b></p> <p>Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit (ISKA), Nürnberg</p> <p>KAB Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik, Waldmünchen</p>	<p>Augsburg, Nürnberg, Würzburg</p> <p>Germering, Mühldorf/Inn, Regensburg</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Brandenburg</u></b></p> <p>Akademie 2. Lebenshälfte, Teltow</p>	<p>Cottbus, Prenzlau, Rathenow</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Hamburg</u></b></p> <p>Seniorenbildung Hamburg e.V.</p>	<p>Freiwilligenzentrum Danziger Straße &amp; Seniorenbüro am Steindamm</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Hessen</u></b></p> <p>Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Bad Nauheim</p>	<p>Dillenburg, Dreieich, Kassel</p>

<b><u>Mecklenburg-Vorpommern</u></b> Landesring MV des Deutschen Seniorenrings e.V., Schwerin	Neubrandenburg, Rostock, Schwerin
<b><u>Niedersachsen</u></b> Ludwig-Windthorst-Haus, Lingen- Holthausen	Edeweicht, Hannover, Lathen
<b><u>Nordrhein-Westfalen</u></b> Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., Düsseldorf  Stätte der Begegnung e.V., Vlotho	Aachen, Düsseldorf, Köln  Arnsberg, Herford, Minden
<b><u>Rheinland-Pfalz</u></b> Ev. Arbeitsstelle Kirche, Bildung und Gesellschaft, Kaiserslautern	Kaiserslautern, Ludwigshafen, Trier
<b><u>Schleswig-Holstein</u></b> Akademie am See, Koppelsberg	Lübeck, Meldorf, Neumünster
<b><u>Thüringen</u></b> Soziokulturelles Forum der Marie- Seebach-Stiftung, Weimar	Eisenach, Erfurt, Jena

**Abb. 4:** beteiligte Akteure des EFI-Modellprogramms (Engels et al., 2007, S.33)

Nach Abschluss der Fortbildung wird den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Seniorenehrentamtskarte „seneka“ überreicht, die gegenüber den Initiativen und Institutionen die Qualifikation für das zukünftige Engagement dokumentiert und gleichzeitig den Versicherungsschutz des Engagierten gewährleistet.

Mit dem Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“ werden seniorenpolitische, engagementpolitische und bildungspolitische Ziele verfolgt. Die *seniorenpolitische Bedeutung* des EFI-Programms besteht eindeutig in der systematischen Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen Leben. Sie erhalten Unterstützung, um ihr Erfahrungswissen gesellschaftlich produktiv einzubringen und gleichzeitig werden negativen Altersstereotypen entgegengewirkt. Das Engagement der Älteren, deren Kompetenzen und Verantwortungsbereitschaft werden in das öffentliche Bewusstsein gerückt und mit der Qualifikation als *senior*TrainerIn erhalten sie die Möglichkeit, sich in selbstbestimmten Projekten sinnvoll und wirksam zu engagieren. Im Bezug auf die *engagementpolitische Zielsetzung* richtet sich das EFI-Programm auf die Mobilisierung von Engagementpotenzialen. Sie werden aktiv, um Kooperationspartner zu gewinnen,



Kooperationsmöglichkeiten zu erschließen und vernetzende Strukturen für bürgerschaftliches Engagement zu schaffen. Im Fokus der *bildungspolitischen Dimension* des Modellprojektes steht die anwendungsorientierte Aufbereitung des Erfahrungswissens der Älteren in seiner Reichhaltigkeit. Gerade ältere Menschen verfügen im hohen Maße über Erfahrungswissen, welches jedoch nicht genutzt wird, da es häufig an Gelegenheiten für die Weitervermittlung dessen fehlt. In diesem Sinne bedarf es einer systematischen Vorbereitung, um die Erfahrungen erfolgreich in gesellschaftlich und subjektiv sinnvolles und nützlich Handeln einzubringen. Diese Fähigkeit wird im Rahmen der Fortbildung zum *seniorTrainerIn* vermittelt.

(Engels et al., 2007, S. 19 + 33; Braun et al., 2005, S. 8-9)

#### **4.1 KERNERGEBNISSE**

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit zehn Bundesländern zeichnet sich durch einen hohen Grad an Zielerreichung aus. An dieser Stelle der Ausarbeitung werden die Kernergebnisse des EFI-Programms erläutert. Es ist gelungen in der öffentlichen Wahrnehmung zu verankern, dass die älteren Menschen unserer Gesellschaft eine spezifische *Schlüsselqualifikation* besitzen, die als *Erfahrungswissen* bezeichnet wird. Es wurde eine *Konzeption* entwickelt, mit der das Erfahrungswissen der Älteren gesellschaftlich genutzt werden kann. Somit wurde eine *neu gesellschaftliche Altersrolle* geschaffen, und zwar die Verantwortungsrolle als *seniorTrainerIn*, die eine Multiplikatoren- und Leitungsfunktion im Bereich der Freiwilligenarbeit entspricht. Innerhalb dieser Rolle konnten *neue Handlungsoptionen* für ältere Menschen konstruiert werden. Darüberhinaus wurde die *Akzeptanz* für das verantwortliche Engagement älterer Menschen erhöht, aufgrund der Unterstützungsleistungen, die die Älteren für Freiwilligeninitiativen, Vereine und Verbände aller Altersgruppen erbringen. Es ist diesem Modellprojekt gelungen einen *Qualitätsnachweis* für das Engagement der älteren Menschen zu erbringen und damit eine Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen herzustellen. Im Zuge der fünfjährigen Programmphase

konnte ein *innovatives Curriculum* zur Selbstvergewisserung und Weiterbildung freiwillig engagierter älterer Menschen entwickelt und erprobt werden. Aufgrund der notwendigen Zusammenarbeit von *Bildungseinrichtungen* und *Agenturen* wurde eine *Vernetzung* zwischen diesen Institutionen geschaffen, um damit Synergien zwischen den unterschiedlichen Sichtweisen zu ermöglichen. Es erfolgte ein *selbst organisierter Zusammenschluss* der *seniorTrainer* und *seniorTrainerinnen* auf kommunaler Ebene zu *seniorKompetenzteams* und auf Bundesebene zu *EFI-Deutschland*. Somit ist es gelungen das Konzept auf kommunaler und Landesebene auf Dauer zu verankern und dessen *Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit* zu sichern.

Im Verlauf des EFI-Modellprogramms wurden rund *1.000 ältere Menschen* zu *seniorTrainerInnen qualifiziert*. Das *Interesse an der Teilnahme* am Projekt bei den Senioren und Seniorinnen war erheblich größer als die verfügbaren Kurskapazitäten. In einer Begleitstudien (von Prof. Ursula M. Staudinger) wurde unter Anderem nachgewiesen, dass die Kurse zusätzlich einen außerordentlich positiven Effekt auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung der TeilnehmerInnen hatten. Die KursteilnehmerInnen verpflichteten sich freiwillig dazu, ihre Kenntnisse nach Abschluss des Kurses zur Weiterqualifizierung als *seniorTrainerIn* für die Beratung und Begleitung von Freiwilligeninitiativen, Vereinen und Verbänden einzusetzen, oder eigene Projekte zu initiieren. *Über 80 % der KursteilnehmerInnen* haben anschließend ein *solches Engagement aufgenommen* und *75 %* haben es *langfristig aufrechterhalten*. *SeniorTrainerInnen* haben im Programmverlauf *rund 4.000 Projekte* beraten, begleitet oder neu aufgebaut.

Diese Fakten machen deutlich, dass die *seniorTrainerInnen* auch ein Stück weit als „Innovateure“ tätig wurden, die sich nicht ausschließlich mit einem Projekt befassen, sondern mehrere solcher Projekte aufbauen, um diese nach erfolgreicher Implementierung in die Selbstorganisation zu entlassen. Somit wirken die *seniorTrainerInnen* als *Multiplikatoren* und *Impulsgeber*, *unterstützen* und *regen freiwilliges Engagement in der Kommune an*, *fördern eine positive Sichtweise des Alters* und können so auch *weitere Personen* zum Engagement

*motivieren*, wobei bei den ausgeübten Tätigkeiten alle gesellschaftlichen Bereiche vertreten sind, der *Schwerpunkt* allerdings im *sozialen Bereich* liegt.

(Engels et al., 2007, S. 5 ff.)

## **4.2 FORTFÜHRUNGEN UND INTERNATIONALES INTERESSE**

Wie erfolgreich ein Modelvorhaben war bemisst sich an seiner Nachhaltigkeit. Das bedeutet also, dass die Ergebnisse eines solchen Programms und die daraus gewonnenen Informationen und Erfahrungen auch über den Programmzeitraum hinaus Wirkung zeigen. Bei der Betrachtung der Planungen der am EFI-Programm beteiligten Bundesländer ist es möglich unter dem eben genannten Aspekt ein positives Fazit zu ziehen. In allen beteiligten Bundesländern und in fast allen mitwirkenden Kommunen des Modellprogramms wurde die entwickelte Konzeption nach dem Programmende weiterverfolgt. Neun der zehn beteiligten Bundesländer knüpften direkt oder in leicht veränderter Form an den gewonnenen Erfahrungen des EFI-Projektes an und unterstützten im Rahmen eigener Förderprogramme die Qualifizierung von älteren Menschen als *seniorTrainerIn*, die ihr Erfahrungswissen, ihre Kompetenzen und ihre Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme in ein freiwilliges bürgerschaftliches Engagement in ihren Gemeinden erbringen wollten.

(Engels et al., 2007, S. 188)

Im folgenden Abschnitt werden exemplarisch zwei Projekte beschrieben, die nach Abschluss des EFI-Programms entwickelt und umgesetzt wurden und sich ebenfalls mit dem Freiwilligenengagement von Älteren befassen. Beide Projekte basieren auf den Erfahrungen und Erkenntnissen des EFI-Programms.

### **1. Neue Wege der Partizipation Älterer in Europa – internationaler Transfer des Rollenmodells “seniorTrainer“**

Dieses Programm wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben und hatte eine Laufzeit von 2005 bis 2009.

Die Ziele dieses Projektes waren unter anderem:

- ✓ Förderung des transnationalen Austausches zu neuen Formen des bürgerschaftlichen Engagements und der Partizipation Älterer
- ✓ Analyse des Übertragungspotentials des im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erprobten Konzeptes zur „Nutzung des Erfahrungswissens der älteren Bürger“
- ✓ Vergleich vorhandener Ansätze zur Stärkung partizipativer Rollenmodelle für Ältere

Kurzbeschreibung:

Das im Zuge des EFI-Programms entwickelte Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer ist international auf positive Resonanz getroffen. Das im internationalen Vergleich mit rund 1.000 aktiven *senior* Trainern und *senior* Trainerinnen sowie einem umfassenden Projektverbund umfangreichste Modellprogramm hat die Entwicklung und den Aufbau ähnlicher Programme im europäischen Ausland inspiriert. Auf zahlreichen Konferenzen im In- und Ausland (zum Beispiel Weltkongress der International Association of Gerontology in Brasilien) wurden das EFI-Programm und dessen Ergebnisse vorgestellt. Daraus entwickelten sich internationale Netzwerke und Kooperationen innerhalb Europas. Die internationalen Foren auf den Fachtagungen des Bundesmodellprogramms in 2005 und 2006 konnten Interessierte aus den USA, Belgien, Schweiz, Österreich, den Niederlanden und Finnland zum Austausch über neue Verantwortungsrollen für Ältere anregen. Die positiven Rückmeldungen auf Tagungen und Kongressen führten zur Entstehung von Kooperationsprojekten, welche kreative Wege der Engagementförderung und Partizipation der neuen Altengenerationen aufzeigen. Somit ist das Konzept zur „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ eines von drei Best-Practice-Beispielen, dessen Konzeptbausteine im Rahmen des europäischen Projektes „Lifelong learning and active citizenship in Europe’s Ageing Society (LACE)“ in anderen europäischen Ländern, wie Spanien, Italien, Irland und Slowenien, implementiert werden sollen.

## 2. „seniorTrainer“ – Erfahrungswissen Älterer in Kommunen nutzen – erprobte Konzeption in der bundesweiten Umsetzung

Dieses Projekt wurde ebenfalls vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben und die Laufzeit betrug vier Jahre (2006-2009). Ziele dieses Programms waren:

- ✓ Bundesweite Implementierung der *seniorTrainerIn*-Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer
- ✓ Beratung von Städten, Kreisen und Gemeinden
- ✓ Vernetzung von Agenturen für Bürgerengagement, Bildungsträger und Kommunen

### Kurzbeschreibung:

Ältere Menschen verfügen über Ressourcen, welche Städten, Kreisen und Gemeinden große Möglichkeiten bieten. Als qualifizierte *seniorTrainerInnen* stellen die älteren Bürger ihr Erfahrungswissen dem Gemeinwesen zur Verfügung. Sie übernehmen mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement aktive Verantwortung und unterstützen mit ihren Kompetenzen und ihrem Know-How verschiedene Initiativen, Vereine und Verbände. In den lokalen Zusammenschlüssen, den *seniorKompetenzteams*, belegen sie die innovative Bewältigung des demografischen Wandels in den Kommunen. Aufgrund der positiven Resonanz und der erfolgreichen Erprobung wurde die bundesweite Implementierung der Konzeption des EFI-Programms in Kommunen weitergeführt. Das ISAB-Institut (Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung), welches bereits beim EFI-Programm die wissenschaftliche Begleitung übernahm, hat Kommunen, Agenturen für Bürgerengagement und Bildungsträger bei der Aktivierung der Ressourcen älterer Menschen als *seniorTrainerIn* und beim Aufbau von *seniorKompetenzteams* beraten und begleitet. Mittlerweile wurde die *seniorTrainer*-Konzeption lokal in über 80 Kommunen in Deutschland und Europa umgesetzt.

([www.isab-institut.de](http://www.isab-institut.de), Stand: 09.06.2010)

### **4.3 EFI-DEUTSCHLAND**

Am dritten August 2006 wurde in Würzburg die Bundesarbeitsgemeinschaft EFI Deutschland e.V. gegründet. Es wurde einstimmig in der Gründerversammlung beschlossen, dass Arnshausen der Vereinssitz mit Geschäftsstelle werden sollte. Der Verein ist ein freiwilliger, bundesweiter Zusammenschluss der *senior*TrainerInnen aus ganz Deutschland, begreift sich als Nachfolgeorganisation des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Kommunen (EFI)“ und ist Ansprechpartner für die rund 1.000 tätigen *senior*TrainerInnen in der Bundesrepublik.

Im Flyer der Bundesarbeitsgemeinschaft werden folgende Aussagen zu den Zielen gemacht:

„Die Bundesarbeitsgemeinschaft gibt allen Interessierten *senior*TrainerInnen die Möglichkeit, das Erreichte zu sichern, zu verstärken und weiter zu entwickeln. (...) Gleichzeitig möchte die Bundesarbeitsgemeinschaft bundesweit für die Verbreitung des Konzepts zur Erschließung des Erfahrungswissens der Älteren werben und Kommunen, die sich dafür interessieren, bei der Implementierung beratend unterstützen. Die zentrale Leistung des Konzeptes besteht in der Gewinnung der Älteren, in ihrer Qualifizierung, in ihrem Einsatz als *senior*TrainerInnen und im Aufbau von *senior*Kompetenzteams.“  
([www.efi-programm.de](http://www.efi-programm.de), Stand: 09.06.2010)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland:

- ✓ unterstützt die *senior*TrainerInnen auf lokaler und bundesweiter Ebene in der Öffentlichkeitsarbeit,
- ✓ informiert über Notwendigkeiten und Möglichkeiten des Versicherungsschutzes für *senior*TrainerInnen,
- ✓ sichert die Nachhaltigkeit des EFI-Konzeptes durch Kontakte und Kooperationen mit Ministerien des Bundes und der Länder und anderen Organisationen sowie insbesondere den Kommunen (Städte und Landkreise),

- ✓ kooperiert mit Partnerorganisationen im In- und Ausland,
- ✓ fördert den Erfahrungsaustausch der *senior*TrainerInnen und der *senior*Kompetenzteams über eine eigene Internet-Plattform, durch Fachtagungen und durch Berichte aus der Praxis,
- ✓ berät und unterstützt in allen Belangen und Fragen bezüglich des bürgerschaftlichen Engagements,
- ✓ entwickelt Aus- und Weiterbildungsangebote in Zusammenarbeit mit qualifizierten Partnern und
- ✓ informiert regelmäßig über Fördermöglichkeiten.

([www.efi-programm.de](http://www.efi-programm.de), Stand: 09.06.2010)

Der Slogan der Bundesarbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland lautet:

**„Gemeinsam unsere Zukunft mitgestalten. Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen.“** ([www.efi-d.de](http://www.efi-d.de), Stand: 09.06.2010)

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland haben mit viel Enthusiasmus und persönlichem Engagement ihre Ziele verfolgt und einen wesentlichen Beitrag für die nachhaltige Wirkung des EFI-Programms getan. Sie haben verschiedene weiterführende Projekte unterstützt und standen allen Interessierten mit Rat und Tat zu Seite.

Keine vier Jahre nach der Gründung der Bundesarbeitsgemeinschaft wurde in einer außerordentlichen Mitgliederversammlung am 11. März 2010 von den anwesenden Mitgliedern die Auflösung des Vereins EFI-Deutschland e.V. beschlossen. Es ist bereits eine Nachfolgeorganisation im Gespräch, jedoch konnten dazu noch keinerlei Informationen gefunden werden.

([www.seniortrainer.wordpress.com](http://www.seniortrainer.wordpress.com), Stand: 06.09.2010)

## **5. *senior*TRAINER/IN-WEITERBILDUNG**

Dieses Programm zur Weiterbildung älterer Menschen nach dem Ende ihrer Erwerbsphase zu *senior*TrainerInnen ist ein zentraler Bestandteil des

Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“, welches vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiiert wurde. Ziel war es das Erfahrungswissen der Älteren für die Gesellschaft nutzbar zu machen und die öffentliche Anerkennung des Alters zu stärken.

(Burmeister et al., 2007, S. 6/7)

Im Laufe der Modellerprobungsphase haben insgesamt 942 Senioren und Seniorinnen an den Weiterbildungskursen zum *seniorTrainerIn* teilgenommen und anschließend vielfältige Aufgaben übernommen. Diese neue Form der Verantwortungsrolle der *seniorTrainerInnen* wendet sich an alle Senioren und Seniorinnen, die auch nach dem Ende ihrer Berufstätigkeit in neuen Sinneszusammenhängen aktiv sein wollen. Auf besonderes Interesse stieß dieses Weiterbildungsangebot bei den SeniorenInnen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren. Die zweitgrößte Gruppe bildeten 65- bis 70-Jährigen. Insgesamt war ein Viertel der TeilnehmerInnen jünger als 60 Jahre und ein Viertel war 65 Jahre oder älter. Somit wird deutlich, dass im Modellprogramm die „jungen Alten“ den Schwerpunkt bildeten, wobei die Altersspanne von Mitte 50 bis zu über 80 Jahre reichte. Folglich ist die Rolle als *seniorTrainerIn* auch nicht an eine bestimmte Altersphase gebunden.

Mit 57 Prozent ist der Frauenanteil höher als der Anteil der teilnehmenden Männer mit 43 Prozent. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der älteren Bevölkerung der Anteil der Frauen höher ist als der Männeranteil, sodass sich letztendlich ein recht ausgewogenes Geschlechterverhältnis ergibt. Damit bleibt festzuhalten, dass das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ und damit das Weiterbildungsangebot zum *seniorTrainer/zur seniorTrainerin* aktive Senioren ebenso wie aktive Seniorinnen angesprochen hat.

(Engels et al., 2007, S. 43)



Im weiteren Verlauf wird die Struktur und der Ablauf der *senior*Trainer-Weiterbildung erläutert, es werden die unterschiedlichen Kurskonzepte dargestellt und abschließend einige Aussagen zu den Tätigkeitsbereichen und den Rollenprofilen von qualifizierten *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen getroffen.

## **5.1 STRUKTUR UND ABLAUF**

Wie bereits mehrmals erwähnt hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in den Jahren 2002 bis 2006 das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ gefördert. Ziel des Programms war die gemeinsame Entwicklung einer innovativen Form mit Senioren und Seniorinnen, in der sie mit ihrem Erfahrungswissen und den im Laufe ihres Lebens erworbenen Kompetenzen andere unterstützen und Impulse für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune geben können. Diese Form wurde unter der Bezeichnung „*senior*TrainerIn“ eingeführt und in Weiterbildungskursen vermittelt. Dies wurde in unterschiedlichen gesellschaftlichen Praxisfeldern erprobt und im Verlauf des Modellprogramms weiterentwickelt. Die Leistungen der *senior*TrainerInnen kommen vor allem Vereinen, Initiativen und vergleichbaren Organisationen in sozialen und kulturellen Bereichen zu Gute.

Auf diese Weise sollen zum Einen bürgerschaftliches Engagement und zum Anderen der Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen angeregt werden. Langfristig werde eine optimierte Einbindung älterer Menschen in die Gemeinschaft und eine Erneuerung des Altersbildes angestrebt. Letztendlich führt dies zu einer sogenannten „Win-Win-Situation“, was bedeutet, dass die Älteren einerseits gesellschaftliche Rollen entwickeln, in denen ihr persönlicher Beitrag wichtig ist und Anerkennung findet, und andererseits die Gesellschaft von den vielfältigen Potentialen der Älteren profitieren kann.

Das EFI-Konzept wurde von den beteiligten Senioren und Seniorinnen sehr positiv aufgenommen. Es zeigte sich, dass durch die Bereitschaft, die vom EFI-

Programm gebotene Chance aufzugreifen und ihr Erfahrungswissen für andere in ihrer Kommune und darüber hinaus nutzbar zu machen, neue Potentiale der älteren Bevölkerung aktiviert und zur Mitwirkung gewonnen werden können.

(Engels et al., 2007, S. 23)

Die Qualifizierung der Senioren und Seniorinnen zu *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen lässt sich so skizzieren: Interessierte Bürger meldeten sich bei der Agentur für Bürgerengagement ihrer Stadt/Gemeinde. Diese Agenturen wählten dann für jeden Kurs bis zu sieben Senioren und Seniorinnen aus und vermittelten diese an die überörtlichen Bildungsträger. Dort wurde anschließend mit den 21 Freiwilligen aus drei Kommunen eine Kursgruppe zusammengestellt, die während der Kursveranstaltungen im Themenbereich des bürgerschaftlichen Engagements weitergebildet wurden. Der Programmablauf lässt sich kurz folgendermaßen zusammenfassen:

1. **Kontaktaufnahme und Information:** interessierte Frauen und Männer wenden sich an eine der örtlichen Agenturen des EFI-Programms (Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen).
2. **Bewerbung und Auswahl:** Die örtlichen Agenturen für Bürgerengagement wählen aus dem Pool der interessierten BürgerInnen aus – vorzugsweise aus dem entsprechenden Einzugsgebiet.
3. **Vermittlung an Bildungsträger:** Die örtlichen Agenturen für Bürgerengagement vermitteln die zukünftigen *senior*TrainerInnen an den überörtlichen Bildungsträger.
4. **Teilnahme an der *senior*TrainerInnen-Weiterbildung:** Der überörtliche Bildungsträger bietet einen Kurs an, welche durch Praxisphasen begleitet werden.
5. **Abschluss des Kurses und Übergabe der SENEKA:** Nach Abschluss der Weiterbildung erhalten die TeilnehmerInnen die SENEKA. Dabei handelt es sich um einen Ausweis für die Tätigkeit als *senior*TrainerIn, der gleichzeitig Versicherungsschutz bei der Tätigkeit bietet.

6. **Tätigkeit als *senior*TrainerIn:** Die *senior*TrainerInnen werden bei ihrer Tätigkeit durch die entsprechenden örtlichen Agenturen für Bürgerengagement unterstützt.

Es wurden bereits in den Erprobungsphasen zwischen den Kursblöcken, vor allem aber im Anschluss an die Weiterbildung vielfältige eigenständige Projekte entwickelt oder in bestehenden Organisationen mitgewirkt. Dabei wurden die *senior*TrainerInnen zum Teil als Einzelperson aktiv, zum Teil mit einigen anderen *senior*TrainerInnen und zum Teil in der selbstorganisierten Form eines *senior*Kompetenzteams. Im Laufe der Modellerprobung wurden insgesamt vier derartiger Kurse durchgeführt, in denen 942 Senioren und Seniorinnen zu *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen weitergebildet.

Zur Grundstruktur des EFI-Programms gehören die Agenturen für Bürgerengagement, die Bildungsträger, die *senior*TrainerInnen und die später von ihnen selbst konstituierten *senior*Kompetenzteams, sowie die Initiativen und Organisationen, die die Leistungen der qualifizierten *senior*TrainerInnen in Anspruch nahmen.

Den strukturellen Rahmen des EFI-Programms bildeten:

1. die Vertreter des Bundesministeriums und der beteiligten Länder, die gemeinsam die Feinkonzeption des Programms erstellten und die Finanzierung übernahmen,
2. die wissenschaftliche Begleitung mit den Komponenten der Projektsteuerung, Curriculumentwicklung und Evaluation,
3. der wissenschaftliche Beirat, bestehend aus Experten und Expertinnen aus den Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements und der sozialen Gerontologie und
4. die Kommunen, die auf den unterschiedlichen Ebenen (Politik, Medien, Öffentlichkeit) die Projektidee aufgriffen und unterstützten.

(Engels et al., 2007, S. 31/32)

## **5.2 KURSKONZEPTE**

Für die Weiterbildung von Senioren und Seniorinnen als *senior*TrainerInnen wurden auf der Grundlage eines Rahmencurriculums zwei verschiedene Kurskonzepte entwickelt, die je nach örtlichen Rahmenbedingungen zur Anwendung kommen können. Zum Einen handelt es sich dabei um ein Tageskurskonzept, welches von der Annahme ausgeht, dass die Weiterbildung der Senioren und Seniorinnen mindestens etwa 50 Kursstunden über einen Zeitraum von sechs Wochen und eine integrierte Erfahrungsphase von rund 14 Tagen umfassen sollte. Die andere Variante ist ein Kompaktkurskonzept. Diese Methode sieht einen Gesamtzeitraum von fünf Monaten vor, innerhalb dessen im Abstand von ungefähr sechs Wochen drei dreitägige Kursblöcke stattfinden. Zwischen den einzelnen Kursblöcken ist jeweils eine Praxisphase vorgesehen.

### **Tageskurskonzept**

Dieses Konzept ermöglicht die Strukturierung von zwei Aufgaben:

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

Das Tageskurskonzept besteht aus vierzehn Bausteinen, die unterschiedliche Ziele verfolgen. Die Bausteine eins, drei, vier, fünf, sechs und dreizehn befassen sich eher mit rollenspezifischen Kenntnissen, die Grundlagen für die spätere Tätigkeit sind. Rollenspezifische Kompetenzen entwickeln die Teilnehmer bei der Vermittlung der Inhalte der Bausteine sieben und neun bis zwölf. In den

Bausteinen zwei, acht und vierzehn geht es um die Entwicklung des Rollenprofils als *senior*TrainerIn.

**Baustein eins** stellt den Kursbeginn dar. In zwei Stunden sollen die Teilnehmer sich kennen lernen und ihre Motive und Erwartungen zum Ausdruck bringen. Im **zweiten Baustein** werden den Teilnehmern die vier Rollenprofile eines *senior*Trainers beziehungsweise einer *senior*Trainerin näher gebracht, welche wären: Initiativenberater, Projektentwickler, Netzwerker und Teamkoordinator. Die Teilnehmer sollen anschließend Rollensympathien entwickeln und mitteilen. Der **dritte Baustein** dient der Erweiterung rollenspezifischer Kenntnisse und befasst sich mit dem Thema Gesellschaft im Wandel. Dabei lernen die Teilnehmer etwas über demografischer Wandel, Globalisierung, Individualisierung, Komplexität und Familie im Wandel. Zum Thema Alter(n) im Wandel erhalten die Kursteilnehmer im **vierten Baustein** Informationen über Strukturwandel des Alters, Altersbilder, Altersrollen, Freizeit im Alter und Bürgerengagement im Alter. Der **fünfte Baustein** beinhaltet das bürgerschaftliche Engagement. Hierbei lernen die Senioren und Seniorinnen etwas über Ehrenamt im Wandel, öffentliche Strukturen, Begriffe und Kernprobleme. Im **Baustein sechs** werden Unterstützungsformen für Bürgerengagement vermittelt. Es geht im Wesentlichen um die Profile von Agenturen für Bürgerengagement, wie zum Beispiel Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros oder Selbsthilfekontaktstellen. Im **siebten Baustein** geht es um die Entwicklung der rollenspezifischen Kompetenzen Kontakte herstellen, sich und andere wahrnehmen, Gespräche führen und moderieren. Der **achte Baustein** bildet die praktische Erfahrungsphase. Es werden Profilskizzen erstellt, Gruppenbesuche bei Initiativen und Einrichtungen organisiert, Interviews geführt, Hospitationen und Praktika durchgeführt und es erfolgt ein Erfahrungsaustausch am Ende der Praxisphase. Rollenspezifische Kompetenzen sollen im **Baustein neun** entwickelt werden. Es geht um das Engagement als Initiativenberater. Dabei sollen Gruppenprozesse beobachtet, Beratungsgespräche und –situationen geübt und die Fähigkeit Konflikte zu erkennen vermittelt werden. Der **zehnte Baustein** befasst sich mit einem weiteren Rollenprofil eines *senior*Trainers beziehungsweise einer *senior*Trainerin:

dem Engagement als Projektentwickler. Die Teilnehmer erlernen die Entwicklung von Konzepten und die Planung von Projekten. Das Engagement als Netzwerker beinhaltet der **elfte Baustein**. Es sollen soziale Räume erkundet werden und die die Fähigkeit Netzwerke anzuregen und zu fördern erlernt werden. Der **Baustein zwölf** befasst sich mit dem Rollenprofil als Teamkoordinator. Inhalte dieses Bestandteils sind die Selbstorganisation, Regeln, Koordination und Partizipation im Gemeinwesen. Im **Baustein dreizehn** geht es um die Öffentlichkeitsarbeit und das Fundraising. Die Teilnehmer erlernen die Feinheiten der Pressearbeit und des Einwerbens von Geldern. Zum Abschluss der Veranstaltung sollen die Teilnehmer im **vierzehnten Baustein** die betrachteten Rollenprofile als eigenen Bestandteil ihrer Persönlichkeit als *senior*TrainerIn angenommen haben und diese präzisieren und präsentieren.

Dieses Tageskurskonzept kann sowohl von lokalen Bildungsträgern und Bildungseinrichtungen als auch von überregionalen Weiterbildungseinrichtungen eingesetzt werden. Mit Hilfe dieses Bausteinsystems ist ein Angebot entwickelt worden, das sich an unterschiedliche Möglichkeiten vor Ort anpassen lässt. Dieses Bausteinkonzept erlaubt eine variable zeitliche, inhaltliche und thematische Schwerpunktsetzung entsprechend den jeweiligen Ausgangsbedingungen, Interessen und Bedürfnissen der KursteilnehmerInnen.

(Burmeister et al., 2007, S. 17 ff.)

### **Kompaktkurskonzept**

Statt der Organisation der Weiterbildung in Form von Tageskursen besteht die Möglichkeit der Anwendung eines Kompaktkurskonzeptes. Diese Variante besteht aus drei dreitägigen Kursblöcken, zwischen denen jeweils eine Praxisphase von vier bis sechs Wochen liegt. Im **ersten Kursblock** geht es im Wesentlichen um die Entwicklung von Rollensympathien und Engagementideen. Es geht um Rollenerfahrungen, Erfahrungswissen, Kompetenzen und Lernformen. Es werden die vier Rollenprofile als *senior*TrainerIn vermittelt, das bürgerschaftliche Engagement thematisiert und die erste Praxisphase

vorbereitet. Nach dem Bausteinprinzip des Tageskurskonzeptes entspricht der erste Kursblock des Kompaktkurskonzeptes inhaltlich und methodisch den Bausteinen eins, zwei und fünf, und kann gegebenenfalls ergänzt werden durch die Bausteine drei und vier. In der **ersten Praxisphase** soll das bürgerschaftliche Engagement vor Ort erkundet werden. Es werden Praxisstelen besucht, Informationstage in den Agenturen, Hospitationen und Praktika organisiert. Es erfolgt eine Strukturanalyse und die Koordination eines *senior*Trainer-Teams. Es geht im Wesentlichen folglich um die Felderkundung und Bedarfsanalyse. Diese erste Praxisphase entspricht inhaltlich etwa dem achten Baustein des Tageskurskonzeptes. In dem **Kursblock zwei** wird die erste Praxisphase ausgewertet, rollenspezifische Kompetenzen (wie Kommunikation, Gesprächsführung, Konfliktmoderation, Arbeit mit Gruppen, Initiierung von Projekten) und rollenspezifisches Wissen (wie Gesellschaft im Wandel, Altern im Wandel, Unterstützungsformen für bürgerschaftliches Engagement) vermittelt. Desweiteren wird die zweite Praxisphase vorbereitet. Die Inhalte und Methoden des zweiten Kursblockes finden sich in den Bausteinen sieben, neun und zehn des Tageskurskonzeptes wieder. Es folgt die **zweite Praxisphase**, in der im Wesentlichen eine Rollenerprobung im Mittelpunkt steht. Es soll ein individuelles Kleinprojekt oder ein Gruppenprojekt entwickelt und initiiert werden. Im Anschluss an die zweite Praxisphase erfolgt der **dritte** und letzte **Kursblock**, in dem die Erfahrungen aus der Praxis ausgewertet werden. Desweiteren sollen individuelle Rollenprofile, bezüglich der vier Rollenprofile eines *senior*Trainers beziehungsweise einer *senior*Trainerin (Initiativenberater, Projektentwickler, Netzwerker, Teamkoordinator) präzisiert werden. Darüberhinaus entwickeln die Teilnehmer weitere rollenspezifische Kompetenzen, wie Organisationslernen, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Letztendlich ist das Ziel dieses letzten Kursblockes der Übergang der Teilnehmer in die Rolle eines *senior*Trainers beziehungsweise einer *senior*Trainerin. Inhaltlich und methodisch knüpft der dritte Kursblock des Kompaktkurskonzeptes an die Bausteine elf bis vierzehn des Tageskurskonzeptes an.

(Burmeister et al., 2007, S. 22 ff)

### Tageskurs- oder Kompaktkurskonzept?

Das Kompaktkurskonzept bietet gegenüber dem Tageskurskonzept den Vorteil, dass die Lern- und Gruppenprozesse individueller gestaltet werden können. Es können innerhalb der Kursblöcke mehr Kursstunden (sechs bis acht Stunden täglich) angeboten werden, wobei auch deren zeitliche Abfolge individuell flexibler gestaltet werden kann. Es ist besser möglich die Lern- und Übungsinteressen der Teilnehmer zu berücksichtigen. Die gemeinsamen Abende bieten viele Gestaltungsmöglichkeiten für die Förderung des Gruppenprozesses. Außerdem eröffnen die zwei Praxisphasen von vier bis sechs Wochen (statt nur einer Erfahrungsphase) den Teilnehmern die Gelegenheit, sich intensiver mit ihren Interessen und Aufgaben zu beschäftigen.

In der Modellphase des EFI-Programms von 2002 bis 2006 hat sich das Kompaktkurskonzept der Weiterbildung Älterer für ein Engagement als *senior*TrainerIn im Freiwilligenbereich als sehr geeignet erwiesen. Der Umfang und die zeitliche Struktur dieser Variante der Weiterbildung bieten den Älteren ausreichend Gelegenheit sowohl zum (Er-)Lernen und Erproben anhand vorbereiteter, auf ihr persönliches Interesse zugeschnittener, Themen als auch zur Reflexion über die Findung und Ausgestaltung ihrer Verantwortungsrolle sowie für neue Erfahrungen beim gemeinsamen Lernen in der Gruppe.

(Burmeister et al., 2007, S. 31)

## **5.3 TÄTIGKEITEN UND ROLLENPROFILE**

Die **Tätigkeiten und Aktivitätsmuster** der aktiven *senior*TrainerInnen sind ziemlich vielfältig. Um einen Eindruck davon zu bekommen, in welchen Bereichen sie aktiv tätig werden, wurde vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) im Jahr 2005 eine Befragung der *senior*TrainerInnen durchgeführt. Insgesamt wurden 169 aktive Senioren und Seniorinnen zu ihren Praxiserfahrungen hinsichtlich ihrer Tätigkeiten befragt.



Die folgende Abbildung gibt einen Überblick darüber, in welchen Bereichen sie aktiv sind:

### Einzelne Tätigkeiten der *senior*TrainerInnen

*senior*TrainerInnen in der Praxis (N=169)

TÄTIGKEITEN	ANTEIL DER BEFRAGTEN IN PROZENT
Kommunikation, Beratung, Treffen	22
Organisation, Recherche, Bürotätigkeit	22
Öffentlichkeitsarbeit und Info-Material	8
Engagement/Netzwerke unterstützen	7
Kultur- und Bildungsveranstaltungen	7
Aktivitäten mit Kindern/Jugendlichen	6
Aktivitäten mit Senioren	4
Projektkonzeption und Planung	5
Projektdurchführung, Leitung, Koordination	5
Gründung von (Arbeits-) Gruppen	4
Behördenangelegenheiten regeln	2
Unternehmenskontakte, Fundraising	2
sonstige Aktivitäten	8

**Abb. 5:** Tätigkeitsbereiche aktiver *senior*TrainerInnen (Engels et al., 2007, S. 65)

Somit entfällt ein gutes Fünftel der Tätigkeiten der aktiven *senior*TrainerInnen auf den Bereich Kommunikation mit Gruppen und Initiativen, worunter verschiedene Stadien vom Aufbau des Kontaktes über die Pflege der Kontakte (unter anderem durch Gruppentreffen), bis hin zur gezielten Beratung zu spezifischen Fragestellungen und Problemen gehören. Dabei steht der

unmittelbare Kundenkontakt im Vordergrund. Ein weiteres, häufig genanntes Tätigkeitsfeld ist die Arbeit im „Back Office“, zu der vor allem vorbereitende und organisierende Tätigkeiten gehören, wie auch Recherchieren, Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Mit 22 Prozent haben diese Tätigkeiten ebenfalls quantitativ einen vergleichbar hohen Stellenwert. Ähnlich gelagert, jedoch mit deutlicher Ausrichtung der Arbeit nach außen, ist der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit einschließlich der Erstellung von Informationsmaterialien, worauf acht Prozent der genannten Tätigkeiten entfallen. Die Unterstützung von Engagement sowie Aufbau und Pflege von Netzwerken hat Berührungspunkte zu den vorangegangenen Tätigkeitsfeldern. Hierbei handelt es sich um unmittelbare Kundenkontakte, aber auch Hintergrundarbeit und öffentlichkeitsorientierte Arbeit. Dabei ist dieser Bereich mit all seinen Komponenten auf die Aktivierung und Flankierung des bürgerschaftlichen Engagements gerichtet. Es werden Rahmenbedingungen optimiert und weitere Engagementfelder auf den Weg gebracht. Diese Art der Aktivität ist in besonderer Weise charakteristisch für die Arbeit der *senior*TrainerInnen. Die spezifische Projektarbeit ist ebenfalls ein Tätigkeitsfeld und bildet mit 14 Prozent der genannten Tätigkeiten ebenfalls einen wesentlichen Bestandteil des Engagements von *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen. Dabei handelt es sich um die Konzeption, Planung und Vorbereitung der Projekte, als auch um die Initiierung, Durchführung, Leitung und Koordination solcher Projekte. Außerdem geht es um die Organisation einer tragfähigen und eigenständig fortbestehenden Projektstruktur. Desweiteren typisch für Engagement-unterstützende Tätigkeiten, wenn auch quantitativ weniger gewichtet (zusammen vier Prozent der genannten Tätigkeiten), sind Aktivitäten wie der Kontakt mit Politik und Verwaltung und der dortige Einsatz für die Belange von beteiligte Initiativen und Vereinen. Weiterhin die Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Akteure wie Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Verbände. Damit im Zusammenhange steht häufig die Suche nach und die Erschließung von Finanzierungsquellen. Weniger spezifisch für *senior*TrainerInnen und von der Art der Aktivitäten her eher „normales“ Engagement sind bereichsspezifische ehrenamtliche Tätigkeiten (zusammengefasst 17 Prozent), wie zum Beispiel im kulturellen Bereich oder unmittelbar zielgruppenbezogene Tätigkeiten mit Kindern, Jugendlichen oder

Senioren. Diese unmittelbaren Engagementformen stehen jedoch – und das ist wiederum typisch für die Arbeit von *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen – häufig in Verbindung mit vorbereitenden, organisierenden, leitenden und weiterbildenden Tätigkeiten.

(Engels et al., 2007, S. 65 ff.)

Die meisten *senior*TrainerInnen interpretieren ihre Rolle als gemeinschaftliche Tätigkeit, wobei die Formen der Kooperation variieren. Werden die geleisteten Tätigkeiten mit den organisatorischen Rahmenbedingungen verknüpft, so lassen sich einzelne Rollenprofile von *senior*TrainerInnen unterscheiden. Im Laufe der Modellerprobung haben sich **vier Rollenprofile** herauskristallisiert:

1. Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligen-Organisationen  
Für bestehende Initiativen, Vereine, Einrichtungen und Selbsthilfegruppen werden neue Leistungen erbracht, wie zum Beispiel Beratung im Vereinsrecht oder Öffentlichkeitsarbeit.
2. Initiator/in neuer Projekte und Gruppen  
Dabei geht es um den Aufbau eines Vorhabens oder einer Initiative in einem neuen organisatorischen Rahmen.
3. Unterstützung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen  
Es werden übergreifende Aktivitäten zur Förderung des freiwilligen Engagements in der eigenen Kommune durchgeführt.
4. Koordination und Moderation von Selbstorganisation  
Die Selbstorganisation der Arbeit der *senior*TrainerInnen, insbesondere der *senior*Kompetenzteams, wird unterstützt und moderiert und die Profilierung in der Öffentlichkeit wird vorangetrieben.

(Engels et al., 2007, S. 68 ff.)

Zu diesen eben genannten Rollenprofilen der *senior*TrainerInnen wurde ebenfalls eine Befragung im Jahr 2005 durchgeführt. Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) hat diese Rollenprofile den aktiven *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen zur Beschreibung ihrer eigenen Tätigkeiten angeboten.

Es wurden 196 *senior*TrainerInnen befragt, und es zeigte sich, dass sie nicht nur eine Rolle bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten übernehmen, sondern bei unterschiedlichen Projekten auch unterschiedliche Rollenprofile umsetzen:

### **Rollenprofile von *senior*TrainerInnen**

*senior*TrainerInnen in der Praxis, Mehrfachnennungen (N=196)

<b>ROLLENPROFIL</b>	<b>HÄUFIGKEIT DER NENNUNG IN PROZENT</b>
Unterstützung und Beratung	49
Starthilfe für neue Projekte	49
Engagementunterstützung und Vernetzung	34
Teamkoordination und Moderation	19
anderes Rollenprofil	8

**Abb. 6:** Rollenprofile von *senior*TrainerInnen (Engels et al., 2007, S. 69)

## **6. ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT**

Unsere Gesellschaft steht vor grundlegenden Herausforderungen. Es müssen eine Vielzahl von Problembereichen betrachtet und bearbeitet werden. Zum Einen die Bevölkerungsentwicklung und die Veränderungen der Altersstruktur der deutschen Gesellschaft. Wie im Kapitel zwei dieser Ausarbeitung dargestellt, kommt es in den nächsten Jahrzehnten zu einer Reduzierung der Gesamtbevölkerung Deutschlands. Darüberhinaus wird sich der Anteil der Menschen, die 60 Jahre und Älter sind nahezu verdoppeln. Dies hat zur Folge, dass es in den Bereichen der Versorgung der Älteren zu erheblichen Problemen zum Beispiel in der Finanzierung der Sozialausgaben kommen wird. Doch nicht nur der absolute und relative Anteil der Älteren steigt, sondern es kommt auch zu einer Ausweitung der Lebensphase „Alter“. Somit erfahren jene Dimensionen eine besondere Bedeutung, die als Ressourcen für eine selbständige Lebensführung anzusehen sind: Gesundheit, Bildung und Einkommen. In der Öffentlichkeit wird jedoch häufig lediglich in eine Richtung diskutiert – der

Belastung des Staates durch die steigende Versorgungsproblematik älterer Menschen. Wie bereits im Kapitel zwei erläutert kommt es in den verschiedenen Systemen zu Folgeproblemen aufgrund des demografischen Wandels. Die Ebene des Ökonomischen Systems wird sich zukünftig mit dem Thema der Verteilung der Arbeit befassen müssen. Dabei müssen zum Beispiel Faktoren wie Arbeitsorganisation, Konzept des lebenslangen Lernens oder der Beschäftigungssituation im Alter berücksichtigt werden. Im Bereich des Sozialpolitischen Systems müssen zum Beispiel die Kostensteigerungen durch den Anstieg Älterer betrachtet werden. Das Politische System muss seine Arbeit auf das Generationenverhältnis und den Generationenkonflikt konzentrieren. Im Kulturellen Bereich wird es um ein differenziertes Altersbild und die Anerkennung der Kompetenz der Älteren gehen müssen. Das Soziale System muss dabei stets die Aufrechterhaltung und Stabilisierung der Lebensqualität sichern. Liegt der Fokus jedoch lediglich auf diesen eben genannten Problembereichen, ergibt dies jedoch ein Zerrbild der Realität, denn es wird den Leistungen der älteren Generation für die Gesellschaft, ihren Potentialen und Erwartungen an eine angemessene gesellschaftliche Teilhabe nicht gerecht. Es muss neben der Sicherstellung der Versorgung auch darum gehen, ein gesundes Älterwerden zu fördern, sodass aus der Verlängerung der Lebensspanne („Add years to life“) auch eine Verlängerung der in guter Gesundheit verbrachten Lebensjahre („Add life to years“) wird. Neben der relativen Gesundheit im Alter wird die Weiterbildung im Alter zu einer immer wichtigeren Kategorie in den Betrachtungen der Lebensqualität und Lebenszufriedenheit der Älteren. Konzepte zum lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernen werden immer realistischer, da ältere Menschen nicht nur lernfähig, sondern auch an bestimmten Formen der Weiterbildung interessiert sind. Im Kapitel drei dieser Ausarbeitung wurde sich mit der Altersbildung befasst. Bei der Betrachtung der Altersmilieus wurde herausgestellt, dass die „neuen Alten“ am ehesten dazu neigen im Alter aktiv zu sein, sich gesellschaftlich zu engagieren und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Das Älterwerden gelingt um so eher, je besser die Älteren situativ und lebenspraktisch in sozialen Beziehungen eingebunden sind. Altersbildung bezieht immer auch den sozialen Bereich mit ein, um eine Balance zwischen Selbst- und Sozialveränderung zu erreichen. Somit

ist die Bildungspolitik der Älteren bestrebt, nicht nur eine selbstbestimmte Teilhabe am Lernprozess, sondern auch die Sozialintegration zu sichern. Es ist eine grundlegende Herausforderung, wie Engagementbereitschaft der Älteren, ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und selbstbestimmten Tun gefördert und mit der gesellschaftlichen Bedarfslage in Einklang gebracht werden kann. Die Entwicklung von Tätigkeits- und Engagementfeldern, in denen ältere Menschen Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen können ist notwendig, um ein positives Bild des Alters herzustellen und nicht ein Zerrbild entstehen zu lassen. Dies könnte dann wiederum eine Gefahr für den Zusammenhalt der Gesellschaft und die Solidarität der Generationen werden. Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ hat mit dem Aufbau einer neuen Verantwortungsrolle und dem damit verbundenen Engagement in Kommunen einen substantiellen Beitrag hierzu geleistet. Im vierten Kapitel wurden die Ergebnisse des EFI-Programms erläutert. Es konnte zum Beispiel eine neue gesellschaftliche Altersrolle geschaffen werden, neue Handlungsoptionen konstruiert werden und ein *Qualitätsnachweis* für das Engagement der älteren Menschen erbracht werden. Das EFI-Programm ist auf außerordentlich positive Resonanz gestoßen und wurde nach Ablauf der Erprobungsphase zum Teil in gleicher Weise oder in abgewandelter Form weitergeführt. Im Zuge dieses Modellprogramms wurden rund 1.000 Senioren und Seniorinnen in Weiterbildungsveranstaltungen zu *senior*Trainern und *senior*Trainerinnen qualifiziert. Dabei wurden zwei Kurskonzepte entwickelt, nach denen die Inhalte vermittelt werden können, Kompaktkurs- und Tageskurskonzept. Welches Konzept zur Anwendung kommt ist dabei von den örtlichen Rahmenbedingungen abhängig und muss vor Ort entschieden werden. Diese *senior*TrainerInnen sind in unterschiedlichen Engagementbereichen tätig, wie zum Beispiel in der Kommunikation mit Gruppen und Initiativen, in vorbereitenden und organisierenden Tätigkeiten, wie Recherchieren, Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Es haben sich im Verlauf des EFI-Programms vier wesentliche Rollenprofile herauskristallisiert, nach denen die aktiven *senior*TrainerInnen folgende Tätigkeiten leisten: Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligen-Organisationen, Initiator/in neuer Projekte und

Gruppen, Unterstützung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement im Gemeinwesen und Koordination und Moderation von Selbstorganisation.

Abschließend ist zu sagen, dass das EFI-Programm mit der Qualifizierung zum *senior*TrainerIn einen wesentlichen Beitrag für eine alternative Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels geleistet hat. Darüberhinaus wurde eine Möglichkeit aufgezeigt, wie ältere Menschen erfolgreich in unsere Gesellschaft integriert werden können und, welchen wichtigen Beitrag sie innerhalb der Gemeinschaft ihres Umfeldes leisten können, wenn sie die Möglichkeit haben, sich mit ihrem Erfahrungswissen und ihren Kompetenzen einzubringen. Das das EFI-Programm erfolgreich war, bemisst sich an dessen Nachhaltigkeit. Zukünftig sollten weitere Projekte dieser Art umgesetzt werden, um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu erhalten und die Solidarität der Generationen sicher zu stellen.

# QUELLENVERZEICHNIS

## Literaturquellen

- ✓ **Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2010):** Wer, wo, wie viele? – Bevölkerung in Deutschland 2025: Praxiswissen für Kommunen; 2. Auflage; Verlag Bertelsmann-Stiftung; Gütersloh
- ✓ **Bischoff, St./Braun, J./Olbermann, E. (Hrsg.) (2005):** Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als *seniorTrainerin* und in *senior*Kompetenzteams – Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90; ISAB-Verlag; Leipzig
- ✓ **Bogedan, C./Müller-Schoell, T./Ziegler, A. (Hrsg.) (2008):** Demografischer Wandel als Chance – Erneuerung gesellschaftlicher Solidaritätsbeziehungen?; VSA-Verlag; Hamburg
- ✓ **Braun, J./Burmeister, J./Engels, D. (Hrsg.) (2004):** *seniorTrainerin*: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen – Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ – Bericht zur ersten Programmphase; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84; ISAB-Verlag; Leipzig
- ✓ **Braun, J./Kubisch, S./Zeman, P. (Hrsg.) (2005):** Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von *seniorTrainerinnen* in ausgewählten Engagementbereichen –; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89; ISAB-Verlag; Leipzig
- ✓ **Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung/Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008):** BEVÖLKERUNG – Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel in Deutschland; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung und Statistisches Bundesamt; Wiesbaden
- ✓ **Burmeister, J./Heller, A./Stehr, I. (2005):** Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerin* – Ein



- Kurskonzept für lokale Netzwerke; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91; ISAB-Verlag; Leipzig
- ✓ **Burmeister, J./Heller, A./Stehr, I. (2007):** Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerin* – Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 104; ISAB-Verlag; Leipzig
  - ✓ **Engels, D./Braun, J./Burmeister, J. (Hrsg.) (2007):** *SeniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams* – Erfahrungswissen und Engagement älterer Menschen in einer neuen Verantwortungsrolle – Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen; ISAB – Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung; ISAB-Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 102; ISAB-Verlag; Leipzig
  - ✓ **Fahrenschon, G./Hildmann, Ph. W. (Hrsg.) (2006):** Globalisierung und demografischer Wandel – Fakten und Konsequenzen zweier Megatrends; Hans-Seidel-Stiftung e.V.; Akademie für Politik und Zeitgeschehen; München
  - ✓ **Kade, S. (2007):** Altern und Bildung – Eine Einführung; W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; Bielefeld
  - ✓ **Kade, S. (1994):** ALTERSBILDUNG – LEBENSITUATION UND LERNBEDARF; DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes; Frankfurt am Main
  - ✓ **Kade, S. (1994):** ALTERSBILDUNG – ZIELE UND KONZEPTE; DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes; Frankfurt am Main
  - ✓ **Kade, S. (Hrsg.) (2001):** Selbstorganisiertes Alter – Lernen in „reflexiven Milieus“ – Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; Bielefeld
  - ✓ **Klingenberger, H. (1996):** Handbuch Altenpädagogik – Aufgaben und Handlungsfelder der ganzheitlichen Geragogik; Klinkhardt; Bad Heilbrunn

- ✓ **Meinlschmidt, Prof. Dr. G. (Hrsg.) (2009):** Gesundheitsberichterstattung Berlin – Diskussionspapiere zur Gesundheits- und Sozialforschung – Zur demografischen Entwicklung und ihren Auswirkungen auf Morbidität, Mortalität, Pflegebedürftigkeit und Lebenserwartung – Erste Ansätze der Ableitung von Gesundheitszielen für die ältere Bevölkerung in Berlin – Ausgewählte Ergebnisse aus der Berliner Gesundheitsberichterstattung; Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz Referat Gesundheitsberichterstattung, Epidemiologie, Gemeinsames Krebsregister, Sozialstatistisches Berichtswesen, Gesundheits- und Sozialinformationssysteme; Berlin
- ✓ **Rudinger, G./Hol-Rau, Ch./Grotz, R. (Hrsg.) (2004):** Dortmunder Beiträge zur Raumplanung – Freizeitmobilität älterer Menschen; Institut für Raumplanung Universität Dortmund (IRPUD); Fakultät Raumplanung; Dortmund
- ✓ **Schimany, P. (2003):** DIE ALTERUNG DER GESELLSCHAFT – Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs; Campus Verlag GmbH; Frankfurt am Main

### Internetquellen

- ✓ **URL:** [http://efi-d.de/fileadmin/flyer/flyer\\_2009.pdf](http://efi-d.de/fileadmin/flyer/flyer_2009.pdf) (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** <http://efi-d.de/57.html> (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** [http://www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=37&page\\_id=860](http://www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&menu=37&page_id=860) (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** <http://www.efi-programm.de/mod.php?mod=userpage&op=Print> (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** <http://seniortrainer.wordpress.com/> (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** [www.isab-institut.de/front\\_content.php?client=1&lang=1&idcat=64&idart=245&printerfriendly=true](http://www.isab-institut.de/front_content.php?client=1&lang=1&idcat=64&idart=245&printerfriendly=true) (Stand 09.06.2010)
- ✓ **URL:** <http://www.statistisches-bundesamt.de> (Stand 09.06.2010)

## **ERKLÄRUNG AN EIDES STATT**

Hiermit versichere ich, Julia Günther, dass ich diese Bachelor-Arbeit selbständig angefertigt und keine anderen als die angegebenen und kenntlich gemachten Hilfsmittel verwendet habe.

---

(Ort, Datum)

---

(Julia Günther)