

## **SeniorTrainer und *senior*Kompetenzteams: Chance für Kommunen zur Gestaltung des demografischen Wandels – Bilanz und Ausblick**

### **Inhalt:**

- 1. Auf der Suche nach einer neuen Altersrolle – Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels**
- 2. Erfahrungswissen für Ältere nutzen: Engagement- und seniorenpolitische Leistungen und Wirkungen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“**
- 3. Umsetzung der EFI-Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen**
- 4. Internationales Interesse an den Ergebnissen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“**
- 5. Glossar: Englische, französische und spanische Übersetzung zentraler Begriffe des EFI-Programms**

### **veröffentlicht in:**

***SeniorTrainerinnen* und *senior*Kompetenzteams:  
Erfahrungswissen und Engagement in einer neuen Verantwortungsrolle**

**Abschlussbericht zum Bundesmodellprogramm  
„Erfahrungswissen für Initiativen“**

**im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

### **Herausgeber:**

**Dietrich Engels**

**Joachim Braun**

**Joachim Burmeister**

Der demografische Wandel stellt die Kommunen in Deutschland vor große Herausforderungen. Die Zahl älterer Menschen in Deutschland und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird besonders in den nächsten 15 Jahren deutlich zunehmen (vgl. Esche et al 2006, Bertelsmann Stiftung 2006). Von der Alterung der Gesellschaft in Deutschland (und weltweit) werden sowohl Sozial-, Gesundheits- und Bildungssysteme betroffen sein wie auch die Arbeitswelt, private Beziehungen und soziale Netzwerke.

Während die gesellschaftliche Diskussion in der Vergangenheit die Defizite und die Belastungen der älteren Generationen für die Gesamtgesellschaft betonte, ist in den letzten Jahren immer häufiger eine chancenorientierte Sichtweise in das Blickfeld

gerückt: Das Alter wird als Ressource von Zeit, Wissen, Erfahrung und Kompetenz begriffen, die es gilt, für die Gesellschaft zu erhalten und in gesellschaftliche Entwicklung einzubringen. Damit wird die undifferenzierte Beurteilung des demografischen Wandels und die Proklamierung negativer Altersbilder durch eine Sichtweise ersetzt, die die Potenziale der gesellschaftlichen Alterung als Chance und Herausforderung zugleich begreift.

Der demografische Wandel wirkt sich nicht nur auf die Arbeitswelt aus, im Gegenteil: durch die Alterung der Gesellschaft wird sich ein neuer Fokus auf die Nicht-Erwerbsaktivitäten im Alter legen, denn zukünftig wird mehr als ein Drittel aller Menschen sich in einem Alter befinden, in dem nach heutigen Maßstäben der Lebensabschnitt der Erwerbstätigkeit verlassen wird und die erwerbsfreie Alterslebensphase beginnt (vgl. Esche et al 2006, S. 15).

Kommunen sehen sich vor der Herausforderung, diesen Pool an ‚freigewordenen‘ Ressourcen – gebündelt in dem Wissen, den Erfahrungen, den Kompetenzen, die Ältere aus dem Berufs- und Familienleben mitbringen – zu nutzen. Die Potenziale frei zu legen und sie in die Gemeinschaft und das Gemeinwesen für alle gewinnbringend einzubringen, wird demnach eine Voraussetzung sein, um den demografischen Wandel für die Kommune positiv zu nutzen.

Im Rahmen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI) (2002-2006)“ wurde eine Konzeption entwickelt und erprobt, mit der das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen im Freiwilligenbereich aktiviert und nutzbar gemacht werden kann. Ältere werden zu *senior*Trainern ausgebildet, die anschließend mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement vernachlässigte Bedarfslagen in ihren Kommunen aufgreifen, neue Projekte entwickeln, Initiativen starten, die Vernetzung fördern und bestehende Organisationen und Einrichtungen unterstützen. Sie schaffen neue Alltagssolidaritäten, erschließen neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern und leisten somit einen wesentlichen Beitrag, um die Lebensqualität in den Kommunen zu verbessern.

Das Engagement von *senior*Trainern ist Zeichen eines Umdenkens in Kommunen: Die Lebenserfahrung, die Kompetenz, das Wissen und die Zeit, die Ältere zur Verfügung haben, werden als Chance und Motor für gesellschaftliche Veränderung begriffen.

Das Engagement der rund 1.000 *senior*Trainern, die bundesweit in vier Jahren über 4.000 Projekte initiiert und unterstützt haben, belegt eindrücklich, dass die im Modellprogramm erprobte Konzeption aktuelle gesellschaftliche Tendenzen aufgegriffen und innovativ in der Schaffung einer neuen Verantwortungsrolle für Älteren umge-

setzt hat. Durch *senior*Kompetenzteams, die örtlichen Zusammenschlüsse der *senior*Trainer, wird aktives Altern sichtbar gemacht: Gemeinsam im Team werden die örtlichen Bedarfslagen definiert, Netzwerke geknüpft und Projekte gestartet.

In seiner fünfjährigen Laufzeit und in seiner Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Entwicklungen hat das Bundesmodellprogramm jedoch noch mehr geleistet: Die positive Resonanz im In- und Ausland, bei interessierten Älteren, Kommunen, Entscheidungsträgern, Initiativen, Vereinen und Verbänden unterstreicht, dass die im Modellprogramm erprobte EFI-Konzeption aktuelle Bedarfslagen aufgreift und zugleich Motor und Mitauslöser einer Debatte ist, die das Altern als Chance für neue Formen der Partizipation und sozialen Teilhabe versteht.

## **1. Auf der Suche nach einer neuen Altersrolle - Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels**

Jede Phase der gesellschaftlichen Entwicklung definiert ihre eigenen Vorstellungen darüber, was die Älteren zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen sollen (vgl. Rosenmayr 2000). Die heutige Gesellschaft ist von Umbrüchen und dadurch entstehenden Unsicherheiten in der Rollenfindung bei allen Generationen geprägt. Dies betrifft insbesondere die Generation der Älteren, die sich – nach Beendigung der Familien- oder Erwerbsphase – mit der Situation einer „rollenlosen Rolle des Alters“ (vgl. Knopf 2000) konfrontiert sieht.

Da sich gesellschaftliche Entwicklung immer im lebensräumlichen Kontext manifestiert, stehen insbesondere die Kommunen als Kristallisationspunkte für gesellschaftliche Veränderung im Fokus. Die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels, wie z.B. der Bevölkerungsrückgang, der Zuwachs von Menschen mit Migrationshintergrund und die steigende Zahl älterer Menschen – subsumiert unter dem Begriff des demografischen Wandels – sind in der Kommune direkt erlebbar. Aber auch gestaltbar: „Bürgerkommunen“ fragen sich, wie sie mit kreativen Formen der Partizipation neue Modelle entwickeln können, um insbesondere ältere Mitbürger in die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen einzubinden.

Welche Rolle können Städte und Gemeinden einnehmen, um der „Rollenlosigkeit“ des Alters alternative Rollenkonzepte gegenüberzustellen? Welchen Stellenwert kann das bürgerschaftliche Engagement Älterer dabei einnehmen?

Auf bundesweiter und auf lokaler Ebene ist eine große Vielschichtigkeit innerhalb der älteren Bevölkerungsgruppen festzustellen. Nirgendwo sonst gibt es so viele Unterschiede was den gesellschaftlichen Status, die körperliche und psychische Leis-

tungsfähigkeit und das subjektive Selbstverständnis in der Gesellschaft anbelangt. Innerhalb der älteren Generationen vollzieht sich ein sozialer Wandel. Die heutigen Generationen der ‚jungen Alten‘ sind im Gesamtbild gebildeter, gesünder, finanziell besser ausgestattet als jemals zuvor. Vor allem: Sie verfügen über Zeitressourcen, die sie sinnvoll in Projekte des Gemeinwesens einbringen können. Neue Altengenerationen wachsen heran mit anderen biografischen Erfahrungen (z.B. soziale Bewegungen der 60er und 70er Jahre) und daraus resultierenden anderen Einstellungen und Erwartungen an die nachberufliche Lebensphase. Bezüglich ihrer Werteorientierung verinnerlichen die heutigen ‚jungen Alten‘ besonders die Werte der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe sowie der sozialen Nonkonformität (vgl. Gensicke 2005, S. 7).

Viele Ältere verfügen über ein hohes Maß an Ressourcen und Kompetenzen, die sie in Städten und Gemeinden einbringen können. Vor allem für die Nachkriegsgeneration, die so genannten ‚jungen Alten‘ oder „Babyboomers“ ist der Ruhestand keine hinreichende Perspektive. Sie wollen die gewonnene Zeit nach der Berufs- oder Familienphase sinnvoll nutzen. Sie suchen nach neuen Formen der Teilhabe und Mitgestaltung in ihrem lokalen Umfeld.

Hinzu kommt, dass in Folge gesellschaftlicher Individualisierungsprozesse und des Strukturwandels des Alters gerade ältere Menschen zunehmend gefordert sind, ihre soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe selbst herzustellen und zu gestalten. Die Risiken des Strukturwandels sind der Verlust von Sozialkontakten, Desintegration, Ausgrenzung und Vereinsamung. Viele Kommunen haben aus diesem Grund beispielsweise in Form von Modellprojekten zur Stadtteilentwicklung oder zur Heranführung Älterer an die neuen Medien (z.B. Internetcafés) reagiert. Die mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben verbundenen Kontaktverluste möchten viele Ältere durch eine Intensivierung der verbleibenden Familienkontakte ausgleichen. Doch dies gelingt nicht immer, da sich die Familienstrukturen (Single-Haushalte, Mobilität etc.) verändert haben oder divergierende Interessen auftreten (vgl. Burmeister 2005, ISAB-Bericht Nr. 91, S. 9).

Die Diskussion um neue Altersrollen findet nicht nur in Deutschland statt, sondern in ganz Europa (vgl. Grünbuch der Europäischen Kommission 2005, Brauers 2005). Vor allem aber wird sie mehr und mehr in die Städte und Gemeinden geführt, wo einerseits die Konsequenzen des demografischen Wandels teilweise dramatisch zu spüren sind und andererseits die sozialräumliche Nähe zur Lebenswelt der älteren Menschen gegeben ist (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005).

## **Vom „rollenlosen Alter“ zur Verantwortungsrolle der seniorTrainer**

Jüngste Forschungsergebnisse zu Aktivitätenmustern, Zeitverwendung und Motivationslagen belegen, dass die „Alten von heute“ anders sind als die „Alten von gestern“. Es hat eine „stille Revolution“ stattgefunden. Das am Defizitmodell orientierte Altersparadigma bildet die Realität der heutigen Altengenerationen nicht mehr hinreichend ab.

Eine der Ursachen für einen grundlegenden Wandel des Alters wird in einer veränderten Einstellung zu sich selbst gesehen: Das subjektive oder auch gefühlte Alter sinkt rapide. Insbesondere die jungen Alten fühlen sich – auch wenn die körperliche Leistungsfähigkeit nachlässt – geistig „fit“ und zeigen eine hohe Aktivitätsbereitschaft. Dieser Einstellungswandel im Alter ist Teil des gesellschaftlichen Wertewandels seit den 60er Jahren. Selbstentfaltung, Partizipation und eine gestiegene Aktivitätsorientierung haben seitdem als Werte insgesamt in der Gesellschaft an Bedeutung gewonnen. Dieser Wertewandel prägt auch die heutigen Altengenerationen, die sich nach der beruflichen und familiären Lebensphase neu orientieren und definieren wollen (vgl. Klages 2006).

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

Repräsentative Untersuchungen zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland belegen deutlich hohe Engagementquoten und eine wachsende Engagementbereitschaft. Die stärkste Wachstumsgruppe bilden ältere Menschen ab 60 Jahren: Die Engagementquote stieg von 26% (1999) auf 30% (2004). Daneben hat auch die Bereitschaft, sich zu engagieren, in dieser Altersgruppe zugenommen: In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen von 22 auf 30 Prozent und bei den 65- bis 74-Jährigen von 12 auf 20 Prozent. Selbst bei den über 75-Jährigen ist noch eine Steigerung von 7 auf 10 Prozent festzustellen (vgl. Gensicke 2004). Viele Kommunen bestätigen, dass es seit 1999 einen Mobilisierungsschub insbesondere bei den jüngeren Senioren gegeben hat.

Doch welche Rollenoptionen werden den geänderten Wertevorstellungen und der zugleich gestiegenen Engagementbereitschaft der ‚neuen Alten‘ gerecht? Bevor die Frage beantwortet werden kann, lohnt ein Blick auf die Engagementhemmnisse bei älteren Menschen. Drei Hemmungsfaktoren spielen hierbei eine Rolle: psychische Barrieren („Ich bin zu alt“), fehlende Zugänge („Es hat mich niemand gefragt“) und Diskontinuität im Engagement (vgl. Klages 2006).

Die Herausforderung besteht demnach, neue Handlungsoptionen zu schaffen, die Älteren Selbstvertrauen und ein positives Selbstbild vermitteln, neue Zugangswege zu bürgerschaftlichem Engagement ermöglichen und die Möglichkeit zur Diskontinuität und zum Wiedereinstieg in das Engagement geben.

Den Zugang zu diesen Potenzialen bietet der Begriff der „Verantwortungsrolle“. Während im mittleren Lebensalter noch private und gesellschaftliche Verantwortungsrollen eingenommen werden (z.B. Kindererziehung, berufliche Rollen, Führungsrollen in Freiwilligenorganisationen etc.), bewegen sich Ältere in ihrer nachberuflichen bzw. nachfamiliären Phase wieder aus diesen Verantwortungszusammenhängen hinaus (vgl. Gensicke 2005, S. 5). Das „rollenlose Alter“ ist dabei häufig mit einem Statusverlust und einer negativen Selbst- und Fremdwahrnehmung verbunden.

Die Ausgangsfrage des Bundesmodellprojektes „Erfahrungswissen für Initiativen“ war daher: Wie kann eine neue Altersrolle in Form einer „Verantwortungsrolle“ in den Kommunen entwickelt und gelebt werden?

### **Die Altersrolle „seniorTrainer“ und „seniorTrainerin“**

Diese Ausgangsfrage hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dazu bewogen, in Kooperation mit der wissenschaftlichen Begleitung das Rollenmodell „seniorTrainer“ zu entwickeln, das neue Formen der Teilhabe und Partizipation Älterer in Kommunen ermöglicht. *seniorTrainer* übernehmen in ihren Kommunen Aufgaben mit einem hohen Verantwortungsgehalt. Das Rollenkonzept „seniorTrainer“ stellt ein Angebot zur Rollenfindung für Ältere dar, die einen Platz in der Gesellschaft suchen und bereit sind, sich in der Öffentlichkeit und für das Gemeinwesen zu engagieren. Mit der Rollenbezeichnung bekommt das selbstbestimmte und selbstorganisierte Engagement Älterer eine Kontur: Sie kennzeichnet einen Status, der dadurch geprägt ist, dass sich Ältere mit ihrem Erfahrungswissen als Multiplikatoren und Motoren für gesellschaftliche Entwicklung in das Gemeinwesen einbringen. Sie fungieren als „change agents“ (vgl. Knopf 2000), die Veränderungsprozesse in Non-Profit-Organisationen zu bewältigen helfen. Die Rollenoption „seniorTrainer“ fördert sowohl die Selbst- als auch die Mitverantwortlichkeit der Älteren.

Die Rollenbezeichnung „seniorTrainer“ verweist in Anlehnung an die im Angelsächsischen gebräuchlichen Positionsbezeichnung „senior“ (höher gestellt, erfahren, leitend) auf die Verantwortlichkeit in der Rollenausübung auf Basis des vorhandenen Erfahrungswissens. Zugleich soll in der Bezeichnung „Trainer“ deutlich werden, dass die als *seniorTrainer* engagierten Älteren ihr Engagement auf einer Meta-Ebene ein-

bringen: Ohne an eine Organisation gebunden zu sein, stärken sie als Multiplikatoren die lokale Zivilgesellschaft und bieten als Initiatoren, Projektentwickler, Netzwerker und Moderatoren ihre Unterstützungsleistungen an. Sie greifen kommunale Bedarfslagen auf, entwickeln eigene Projekte, beraten und unterstützen bestehende Initiativen, Vereine und Verbände. Sie geben Impulse, in dem sie gezielt ihr Erfahrungswissen einbringen. *SeniorTrainer* engagieren sich als erfahrene Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement, die aktiv Verantwortung übernehmen und selbstbestimmt ihr Erfahrungswissen einbringen.

Die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zum Wohle der Gemeinschaft ist dabei nicht voraussetzungslos. Die Wahrnehmung der Rolle *seniorTrainer* ermöglicht es dem Einzelnen, sein Erfahrungswissen weitgehend eigenverantwortlich und selbstbestimmt im freiwilligen Engagement einzubringen, verlangt aber auch ein hohes Maß an Eigeninitiative und Reflexivität. In dem Rollenprofil „*seniorTrainer*“ wird die Gemeinwohlorientierung (z.B. Unterstützung und Beratung von Initiativen) mit einer individuellen Komponente kombiniert. Zur Vorbereitung auf die Rollenausübung wurde deshalb bewusst der Schwerpunkt darauf gelegt, dass die neue Verantwortungsrolle im Sinne eines „role-making“ individuell erarbeitet wird und deshalb sowohl auf Selbstreflexion als auch auf den Erwerb neuer Kompetenzen und Fähigkeiten ausgerichtet ist.

Dies stellt andere Anforderungen an das freiwillige Engagement als ehrenamtliche Tätigkeiten, die unter hauptamtlicher Aufsicht und Anleitung erfolgen und macht eine gezielte Fortbildung und Unterstützung notwendig. In der Weiterbildung zur *seniorTrainerin* / zum *seniorTrainer* soll die Bewusstmachung des Erfahrungswissens, die Überprüfung und Weiterentwicklung des konkreten Anwendungsbezuges und die Selbstorganisation angeregt und gefördert werden.

Zu den Zielen des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ gehört daher nicht zuletzt die Entwicklung und Erprobung eines neuen Weiterbildungsangebotes, in dem Ältere in ihrem Rollenfindungsprozess unterstützt und auf die Ausübung der *seniorTrainer*-Rolle vorbereitet werden. Zu diesem Zweck ist von der Hochschule Neubrandenburg ein Kurskonzept entwickelt worden, das in 14 Modulen flexibel eingesetzt werden kann.

## **Die „jungen Alten“ – Botschafter für ein neues Altersbild in Kommunen**

Die Kommunen in Deutschland haben erkannt: Nicht nur die Zahl Älterer insgesamt steigt, sondern auch die Zahl derjenigen, die sich in neuen Engagementformen in ihrem Gemeinwesen eigenverantwortlich einbringen wollen.

Für die Erhaltung der Standortqualität, des sozialen Gefüges und der Lebensqualität bei gleichzeitiger Alterung der Bevölkerung implementieren Kommunen verstärkt Strategien, die die vielen Facetten des demografischen Wandels berücksichtigen und neue Impulse geben. Sie haben erkannt: Das „Dritte Lebensalter“, das sich als Folge eines relativ frühen Eintritts ins Rentenalter und einer Hinauszögerung von gesundheitlichen Einschränkungen als eigenständige Lebensphase etabliert hat und die Entwicklung neuer Altersrollen in der Kommune, bieten vielfältige Chancen.

Die Ausgangslage in den Kommunen ist dennoch ein eher negatives Bild vom Alter(n). In den häufig verzerrt dargestellten Aussagen zum Altern werden ältere Menschen u.a. als ökonomischer Ballast betrachtet. Der Fokus wird einseitig auf die gesundheitlichen Einschränkungen und die damit zusammenhängenden Belastungen im Gesundheits- und Sozialsektor gelegt.

Die EFI-Konzeption zielt darauf ab, bestehende negative Altersbilder zu korrigieren. Sie lenkt den Blick auf die Leistungspotenziale Älterer für die Gesellschaft. Am Beispiel des *senior*Trainer-Engagements wird die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Älteren stärker in der Öffentlichkeit präsentiert und bewusst gemacht.

Die Konzeption zur Aktivierung des Erfahrungswissens Älterer, die im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ erfolgreich erprobt wurde, stellt einen Mosaikstein im Bemühen um eine gesellschaftliche Balance der verschiedenen Generationen und Altersgruppen dar. Durch die Förderstruktur entsteht eine neue Kultur der Kooperation und Netzwerkbildung im Sinne einer Engagement unterstützenden Infrastruktur in den Kommunen.

Im Schulterschluss von Politik, Verwaltung, Bürgerschaft, Vereinen, Verbänden, der Wirtschaft, den Freien Trägern sowie sozialen Einrichtungen sind neue Handlungsfelder entwickelt worden, um den veränderten Rahmenbedingungen einer älter werdenden Bevölkerung Rechnung zu tragen. Ziel der im Modellprogramm erprobten Konzeption war es, in den beteiligten 35 Kommunen eine Förderstruktur – bestehend aus einem lokalen Netzwerk aus einer Agentur für Bürgerengagement (Freiwilligenagentur, -zentrum, Seniorenbüro oder Selbsthilfekontaktstelle), einem Bildungsträger, einem *senior*Kompetenzteam und *senior*Trainern nachhaltig in den Kommunen zu verankern.

Diese Förderstruktur in den Kommunen etabliert langfristig ein neues Modell zur Aktivierung des selbstbestimmten und selbstorganisierten freiwilligen Engagements Älterer als *seniorTrainer*. Ziel des Bundesmodellprogrammes war es, ältere Menschen in der Wertigkeit ihres Erfahrungswissens zu bestärken und dieses Wissen für die Gesellschaft besser nutzbar zu machen.

Es gilt, einen Beitrag zur Verbesserung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu leisten, damit dieses bislang weitgehend brachliegende „Reservoir an Wissen, Erfahrung, Fähigkeiten, kultureller Kontinuität, sozialer Weisheit und gesellschaftlichem Verantwortungsgefühl“ (vgl. Baltes 1996, S. 399) besser zur Entfaltung kommen kann. Mit dem Rollenangebot „*seniorTrainer*“ sollte die Neufindung der gesellschaftlichen Position älterer Menschen und die öffentliche Anerkennung ihres Beitrages für die Gemeinschaft gefördert werden. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist eine positive Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Die konstruktive Bewältigung der mit dem demografischen Wandel verbundenen Zukunftsaufgaben hängt – so der Ausgangspunkt des Bundesmodellprogramms - davon ab, ob es gelingt, Bürgerinnen und Bürger und insbesondere auch die Älteren aktiv in gesellschaftliche Gestaltungsprozesse in den Kommunen einzubeziehen und ihre Potenziale zum Wohle der Gemeinschaft nutzbar zu machen. Dementsprechend wurde zu Beginn des Bundesmodellprogramms die Kernfrage formuliert: Wie kann es gelingen, die Verantwortungsübernahme Älterer – abseits der biografisch bekannten Verantwortungsrollen – zu stärken und sie für alle Beteiligten gewinnbringend in den Kommunen zu verwirklichen?

Mit der Entwicklung der Rolle „*seniorTrainer*“ will die EFI-Konzeption Älteren neue Formen der gesellschaftlichen Teilhabe und Mitgestaltung eröffnen, die es ihnen ermöglichen, ein Engagement für und mit anderen mit einem persönlichen Gewinn (soziale Kontakte, Sinnstiftung, öffentliche Anerkennung etc.) zu verbinden. Dabei spielt die Weitergabe von Erfahrungswissen eine zentrale Rolle. Sie ist eine Multiplikatoren-Rolle, die dazu einlädt, neue Wege im bürgerschaftlichen Engagement zu erproben. Zugleich soll sie auch den veränderten Rahmenbedingungen und Engagementmotiven der älteren Bevölkerungsgruppen gerecht werden.

### ***Impulse für das bürgerschaftliche Engagement in Kommunen***

Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ ist ein nachfrageorientiertes Programm. Es reagiert auf die wachsende Engagement- und Bildungsbereitschaft der Älteren. Seit einiger Zeit ist ein wichtiger Trend im bürgerschaftlichen Engagement zu beobachten: Rein altruistische Motive werden heute

abgelöst bzw. ergänzt von stärker selbstbezogenen Motiven – stichwortartig beschrieben mit Motiven wie Spaß, Geselligkeit und Selbstverwirklichung. Die Wertvorstellungen der Generation der ‚jungen Alten‘, die die Protestkultur in den 60er Jahren mitgeprägt haben, treffen sich in diesem Punkt mit den neuen Tendenzen im bürgerschaftlichen Engagement. Das Bestreben nach Autonomie und Selbstbestimmung bei einem gleichzeitig hohen Grad an Gestaltungskompetenz ist sowohl bei den Älteren als auch im ‚modernen‘ bürgerschaftlichen Engagement erwünscht. Die Orientierungen der Erlebnis- und Spaßgesellschaft, entstanden in den 90er Jahren, haben immer häufiger auch Einzug in die Lebenswelt der Älteren gehalten.

Es ist davon auszugehen, dass einerseits die beeindruckende Zahl von 1.000 aktiven *senior*Trainern auf die erhöhte Bereitschaft Älterer zu bürgerschaftlichem Engagement zurück zu führen ist. Andererseits fungiert das Bundesmodellprogramm aber auch als Motor für eine derartige Entwicklung, da mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit die Potenziale Älterer im bürgerschaftlichen Engagement bundesweit publiziert worden sind.

Ziel des Bundesmodellprogramms war es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Stärkung der Bürgergesellschaft und zur nachhaltigen Förderung bürgerschaftlichen Engagements in allen Altersgruppen zu leisten. Mit dem Rollenentwurf „*senior*Trainer“ und der zugrunde liegenden Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer wurden aktuelle Trends im bürgerschaftlichen Engagement aufgegriffen und in die Kommunen transportiert. Die Kommunen nehmen innerhalb der EFI-Konzeption eine Schlüsselfunktion ein, indem sie Ältere aktivieren, die lokalen Netzwerke und Infrastrukturen für bürgerschaftliches Engagement stärken und neue Altersrollen vor Ort erlebbar machen. Nicht zu unterschätzen ist des Weiteren aber auch die Pionierfunktion des Rollenmodells „*senior*Trainer“: Neue Engagementformen und innovative Kooperationsformen auf kommunaler Ebene sind wichtige Impulse für die Weiterentwicklung bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland und haben einen direkten Einfluss auf die Engagementbereitschaft und das tatsächliche Engagement älterer Menschen in Deutschland.

Vor dem Hintergrund der Pluralisierung des bürgerschaftlichen Engagements treten neben den klassischen Formen des Engagements in Verein, Partei oder Verband zunehmend neue informelle Formen des Engagements auf. Der Titel „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde bewusst gewählt, um deutlich zu machen, dass das Erfahrungswissen Älterer nicht nur in den etablierten Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements eingebracht werden kann, sondern insbesondere auch für kleinere Initiativen und Zusammenschlüsse seinen Stellenwert hat. Dies gilt besonders für bürgerschaftliches Engagement auf lokaler Ebene, mit dem in den letzten Jahren

zahlreiche neue Formen der Bürgerbeteiligung (z.B. Stadtteilarbeit, Runde Tische, Agenda21-Projekte) eingeführt wurden.

Eine zentrale Voraussetzung dafür, dass ältere Menschen ihr Erfahrungswissen in der neuen Verantwortungsrolle „*senior*Trainer“ einbringen können, ist die Weiterentwicklung der lokalen Engagementkultur und die Öffnung des Freiwilligensektors für neue Verantwortungsrollen. Das Bundesmodellprogramm konnte einen breiten Diskussionsprozess zur Rolle der Älteren im Gemeinwesen und zu neuen Formen freiwilligen Engagements initiieren und insbesondere bei den Vereinen, Verbänden und Initiativen die Akzeptanz und die Nachfrage nach neuen Engagement-Rollen steigern.

*Senior*Trainern ist es gelungen, Projekte anzustoßen, andere Menschen für ihre Ideen zu begeistern und sie zu motivieren, sich freiwillig zu engagieren. Durch ihre Vernetzungskompetenz haben sie Partner in den Kommunen zusammengebracht und der örtlichen Engagementlandschaft neue Anregungen gegeben.

*Senior*Kompetenzteams haben als örtliche Zusammenschlüsse der *senior*Trainer dazu beigetragen, die neue Altersrolle als anerkannten Bestandteil in der kommunalen Engagementkultur zu etablieren. Durch gemeinsame Aktionen profilierten sie sich als Partner der Kommunen und machten damit nicht nur die *senior*Trainer-Rolle, sondern auch die Potenziale der örtlichen *senior*Kompetenzteams bekannt. Die *senior*Kompetenzteams und die bundesweite Vernetzung der *senior*Trainer stärken damit auch die Zivilgesellschaft.

Wie vielfältig die spezifischen Leistungen des Engagements der *senior*Trainer für Kommunen sind, wird aus folgenden Beispielen deutlich (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de)):

- Ein *senior*Trainer mit langjähriger Berufserfahrung bei großen Speditionen und Reedereien unterstützt kleinere gemeinnützige Vereine und Initiativen bei der Durchführung von internationalen Hilfstransporten. Er holt Angebote ein und verhandelt mit den Transportfirmen über Möglichkeiten von Sonderkonditionen, Sponsoring etc. Anschließend informiert er die Hilfsorganisationen über die Ergebnisse seiner Recherchen und Verhandlungen. Die Umsetzung des Transports erfolgt dann durch die jeweilige Organisation.
- Da dem Pflegepersonal häufig nur wenig Zeit bleibt, sich um die sozialen Bedürfnisse der Heimbewohner zu kümmern, hat eine *senior*Trainerin eine Gruppe aufgebaut, die sich dieser Aufgabe ehrenamtlich stellt. Sie organisiert die monatlichen Treffen der Gruppenmitglieder, führt neue Mitglieder ein und begleitet sie beim ersten Kennenlernen der Bewohner, gestaltet und organisiert Weiterbildungen und pflegt den Kontakt mit der Heimleitung und den Wohnbereichsleitern.

- Auf Initiative eines *senior*Trainers werden im Bürgerhaus eines Stadtteils Bürgerschaftsrunden durchgeführt, z.B. Gesprächsrunden mit Lehrern, Polizei und Sozialpädagogen zu Problemen an Schulen. Der *senior*Trainer gewinnt die Referenten bzw. Teilnehmer und organisiert die Veranstaltungen.
- Eine *senior*Trainerin übernimmt die Funktion der Sprecherin und vertritt das *senior*Kompetenzteam bei Veranstaltungen, Gremien etc. Zudem moderiert sie die regelmäßigen Treffen und öffentlichen Foren des *senior*Kompetenzteams.

Mit der *senior*Trainer-Rolle kann das bürgerschaftliche Engagement in mehrfacher Hinsicht gefördert werden. Zum einen entstehen neue projektförmige Engagementformen, die stärker an den Interessen und Kompetenzen vieler älterer Engagementinteressierter orientiert sind. Zum anderen sollen neue Unterstützungsangebote für bereits freiwillig Engagierte geschaffen werden, um damit auf den großen Lern- und Unterstützungsbedarf von Ehrenamtlichen zu reagieren.

Das Gesamtbild aller engagierten Älteren in Deutschland zeigt, dass viele Engagierte nach wie vor im ‚klassischen‘ Ehrenamt engagiert sind. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit dem Nachrücken anders sozialisierter Geburtsjahrgänge und einer zunehmenden Bildung sich Verschiebungen hin zum bürgerschaftlichen Engagement ergeben werden. Umso wichtiger ist das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ als richtungsweisendes Beispiel und Impulsgeber, indem Ältere als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement aufgewertet werden.

## **2. Erfahrungswissen der Älteren nutzen: Engagement- und seniorenpolitische Leistungen und Wirkungen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“**

Die im Abschnitt 1 skizzierten Ziele und der gesellschaftliche Bezugsrahmen konnten im Modellprogramm erfolgreich aufgegriffen werden. In einem bilanzierenden Rückblick lassen sich zehn Ergebnisse und Wirkungen festhalten, die auch in weiteren Kommunen, die die EFI-Konzeption übernehmen, erreicht werden können.

### Abbildung 2.1 Ergebnisse und Wirkungen des EFI-Programms im Überblick

1. Zur Erschließung des Erfahrungswissens Äterer wurde eine **Konzeption** entwickelt und erfolgreich erprobt, die an bestehenden Engagement unterstützenden Infrastrukturen in Kommunen ansetzt und diese gestärkt hat. Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Äteren in Kommunen.
2. Die **Aktivierung der Äteren** für ein freiwilliges Engagement in der Verantwortungsrolle eines *seniorTrainers* bzw. einer *seniorTrainerin* wurde erreicht.
3. Die Verantwortungsrolle *seniorTrainer* konnte als **neue Altersrolle** etabliert werden und nachhaltige Impulse zur Veränderung negativer **Altersbilder** setzen.
4. *SeniorTrainer* haben **Leistungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen** erbracht und als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune zum Gemeinwohl beigetragen.
5. Zur Unterstützung der Selbstorganisation der *seniorTrainer* und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform „**seniorKompetenzteam**“ bewährt.
6. Ein **Curriculum** wurde entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*seniorTrainer*“ erlaubt.
7. Durch die Gründung von **EFI-Deutschland e.V.**, der Bundesarbeitsgemeinschaft von *seniorTrainern* und *seniorKompetenzteams* in Deutschland wurde erreicht, dass neue *seniorKompetenzteams* und *seniorTrainer* ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können.
8. Die **bundesweite Umsetzung** der EFI-Konzeption wurde gestartet. Bis Ende 2007 wird sich auch mit Unterstützung der Bundesländer die Zahl der *seniorKompetenzteams* mehr als verdoppeln und in ca. 80 Kommunen etabliert haben..
9. Aufgrund des hohen **internationalen Interesses** an der EFI-Konzeption und der Altersrolle der *seniorTrainer* wurden die Ergebnisse des EFI-Programms in mehreren europäischen Ländern vorgestellt und in vier Sprachen übersetzt. Bestandteile der EFI-Konzeption wurden in andere europäische Länder übertragen.
10. Durch das freiwillige Engagement der Äteren als *seniorTrainer* wird für die Kommunen ein hoher **gesellschaftlicher Nutzen** erzielt, der um ein vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *seniorTrainer* und der *seniorKompetenzteams* liegt.

**1.** Zur Erschließung des Erfahrungswissens Älterer wurde eine **Konzeption** entwickelt und erfolgreich erprobt, die an bestehenden Engagement unterstützenden Infrastrukturen in Kommunen ansetzt und diese gestärkt hat. Die Konzeption ist die infrastrukturelle Voraussetzung für eine kontinuierliche Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen.

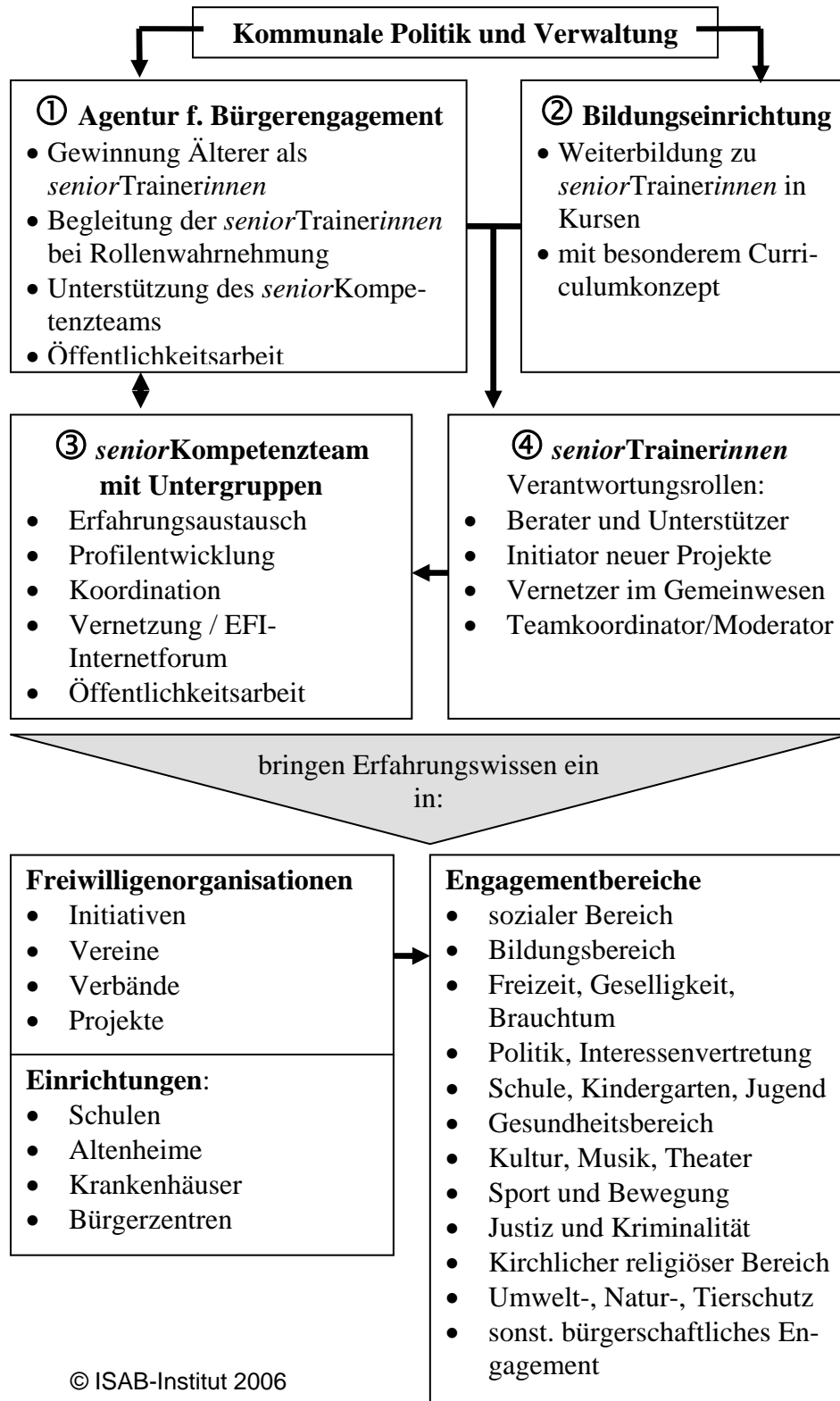
Zentrales Ergebnis des EFI-Modellprogramms ist eine Handlungs- und Strukturkonzeption, mit der das Erfahrungswissen Älterer für das freiwillige Engagement in 35 Kommunen erschlossen wurde. Die Konzeption zeigt die Rahmenbedingungen und Partner, die es ermöglichen, Ältere für die neue Verantwortungsrolle im freiwilligen Engagement, der Rolle des *senior*Trainers zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten (vgl. Abb. 2.2).

Die erprobte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren hat sich bewährt und kann in andere Kommunen übertragen werden. Sie besteht aus vier Kernelementen und wird in jeder Kommune mit verschiedenen Partnern in enger Kooperation umgesetzt. Hierzu gehören als Anlaufstelle eine örtliche Agentur für Bürgerengagement (Seniorenbüro, Selbsthilfekontaktstelle, Freiwilligenagentur etc.), eine Bildungseinrichtung, die *senior*Trainer und das *senior*Kompetenzteam.

- Die Anlaufstelle für bürgerschaftliches Engagement hat die Aufgabe, interessierte Ältere für ein Engagement als *senior*Trainer zu gewinnen und die *senior*Trainer bei ihrem Engagement und beim Aufbau von *senior*Kompetenzteams zu unterstützen. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit trägt sie dazu bei, dass das Erfahrungswissen der *senior*Trainer in der Kommune wahrgenommen und genutzt wird.
- Die Bildungseinrichtung führt den Weiterbildungskurs für die *senior*Trainer durch. Angehende *senior*Trainer werden auf die Ausübung ihrer neuen Verantwortungsrolle vorbereitet. Hierfür steht der Bildungseinrichtung ein für die Weiterbildung von *senior*Trainern entwickeltes und erprobtes Kurskonzept zur Verfügung.
- Das örtliche *senior*Kompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungsstelle der *senior*Trainer. Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten.

Abbildung 2.2

**Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer  
 (EFI-Konzeption)**



- Die *senior*Trainer engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagementbereichen. Sie bringen ihr Erfahrungswissen ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken oder aufbauen sowie in *senior*Kompetenzteams organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen.

In ihrer Gesamtwirkung trägt die aus vier Elementen bestehende EFI-Konzeption dazu bei, dass die Stärken und Potenziale des Alters in den Kommunen besser erkannt und genutzt werden können.

Die Konzeption ist zukunftsweisend, weil sie im lokalen Kontext genau die Komponenten in ihrem Zusammenwirken erfasst, die häufig fehlen: Eine neue Rolle, die es den Älteren ermöglicht, ihr Engagement als *senior*Trainer selbstbestimmt und selbst organisiert zu gestalten, ein Weiterbildungskurs, der auf das Engagement in der neuen Verantwortungsrolle vorbereitet und nicht zuletzt eine begleitende Unterstützung durch eine örtliche Agentur für Bürgerengagement, durch selbstorganisierte *senior*Kompetenzteams und durch örtliche Netzwerke.

Um die Anwendungsvoraussetzungen und -möglichkeiten für Praktiker in den Kommunen anschaulich zu machen, wurde von ISAB in Zusammenarbeit mit Fachleuten ein Praxisleitfaden veröffentlicht (vgl. Bischoff et al. 2005). Dieser beinhaltet eine präzise Beschreibung der Kooperation innerhalb der lokalen Netzwerke und zeigt, wie die EFI-Konzeption in jeder Kommune umgesetzt werden kann.

**2. Die Aktivierung der Älteren** für ein freiwilliges Engagement in der Verantwortungsrolle eines *senior*Trainers bzw. einer *senior*Trainerin wurde erreicht.

Rund 1.000 Ältere konnten auf dem Wege des „role-making“ dabei unterstützt werden, eine neue Verantwortungsrolle, die eines „*senior*Trainers“ bzw. einer „*senior*Trainerin“ zu entwickeln und in unterschiedlichen Handlungsformen zu erproben. Das breite Spektrum und die Vielzahl von Projekten und Unterstützungsleistungen der *senior*Trainer wird in mehr als 1.500 Presseartikeln auf der Website des EFI-Programms vorgestellt. Die Nachfrage der Älteren nach der Mitwirkung als *senior*Trainer überstieg die im Modellprogramm verfügbaren Kapazitäten der beteiligten Agenturen und Bildungsträger.

Aus den in den nächsten 15 Jahren stark wachsenden Generationen der 60- bis 75-Jährigen kann in allen Kommunen eine hohe Zahl von Älteren, die sich als *senior*Trainer engagieren wollen, gewonnen werden. In Kommunen mit mehr als 100.000 Einwohnern können Ältere auch in mehreren *senior*Kompetenzteams oder wie im Falle Hamburgs in einem 80-köpfigen *senior*Kompetenzteam ihr Erfahrungswissen

für das Gemeinwohl einbringen. Das große Potenzial der Älteren hierfür kann erschlossen werden, wenn eine bundesweite Implementierung der im Modellprogramm entwickelten EFI-Konzeption erreicht wird.

**3.** Die Verantwortungsrolle *senior*Trainer konnte als **neue Altersrolle** etabliert werden und nachhaltige Impulse zur Veränderung negativer **Altersbilder** setzen.

Mit Hilfe einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit ist es gelungen das Bild der Älteren in den am Modellprogramm beteiligten Kommunen positiv zu beeinflussen und deutlich zu machen, dass Ältere bereit und in der Lage sind, Verantwortung im Gemeinwesen zu übernehmen, dass sie gesellschaftliche Bedarfe in ihrem Gemeinwesen erkennen und aufgreifen, indem sie als *senior*Trainerin Vereine, Initiativen und soziale Einrichtungen beraten, neue Projekte anstoßen, weitere Engagierte gewinnen und bestehende Projekte vernetzen.

Die Verantwortungsrolle „*senior*Trainer“ als neuer Altersrolle ist mittlerweile in Deutschland zu einer Markenbezeichnung geworden. Dies zeigt u.a. die Resonanz auf eine bundesweite Informationskampagne, die ISAB zur Bekanntmachung der Ergebnisse des EFI-Modellprogramms durchführte. Viele Kommunen sehen in der Konzeption ein hilfreiches Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Die Entwicklung neuer Kooperationskulturen bleibt dennoch eine Herausforderung: Die Bereitschaft, sich für neue Engagementformen Älterer zu öffnen, ist bei Organisationen, Einrichtungen und kommunalen Entscheidungsträgern keineswegs selbstverständlich. Begleitende Untersuchungen zum Bundesmodellprogramm zeigen, dass *senior*Trainer beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Organisationen im Freiwilligensektor und bei Einrichtungen nicht immer auf offene Türen stoßen, sondern auch Hindernisse zu überwinden haben. Unterstützend wirken hierbei die *senior*Kompetenzteams, die den Zugang zu Kooperationspartnern und Handlungsfeldern erleichtern. Die nachhaltige Verankerung positiver Altersbilder, einer neuen Altersrolle sowie die Bereitschaft, das große Potenzial an Erfahrungswissen und Kompetenz der Älteren zu nutzen, ist nur längerfristig erreichbar.

Das EFI-Programm hat gezeigt, dass es einen großen Bedarf nach einer gesellschaftlich anerkannten Rolle der Älteren gibt und Rollenangebote für Ältere geschaffen werden sollten, durch die sie sich in die Gesellschaft nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben beteiligen können.

Durch die Schaffung einer gesellschaftlich anerkannten Rolle im Alter, wie sie mit der Altersrolle des *senior*Trainers entwickelt wurde, und durch die Erschließung neuer

Gelegenheiten zum bürgerschaftlichen Engagement in fördernden Rahmenbedingungen, kann das hohe und wachsende Engagementpotential der über 60-Jährigen in breitem Umfang aktiviert und für das Gemeinwohl genutzt werden.

Ein breiter Schatz an Erfahrungswissen und Kompetenzen der Älteren wird derzeit nicht genutzt, weil der Staat zu wenig Gelegenheiten für freiwilliges Engagement bietet und dieses durch engagementhemmende Rahmenbedingungen häufig erschwert wird. Hierzu bedarf es in vielen Kommunen eines Umdenkungsprozesses, einer neuen Leitbildentwicklung, um die strategischen Handlungsmöglichkeiten der Kommunen zur Förderung und Nutzung der „schlafenden“ Engagementpotenziale der Älteren besser zur Entfaltung zu bringen.

**4. SeniorTrainer haben Leistungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen** erbracht und als wichtige Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune zum Gemeinwohl beigetragen.

Charakteristisch für das Engagement von *senior*Trainern ist, dass es auf die Unterstützung und die Weiterentwicklung von bestehenden bzw. den Aufbau neuer Initiativen und Strukturen freiwilligen Engagements ausgerichtet ist. Sie leisten keine personenbezogenen Einzelfallhilfe und Unterstützung, sondern übernehmen vor allem beratende und initiierende Aufgaben im Rahmen von Projekten, Gruppen, Vereinen, Einrichtungen und Organisationen. Dabei handelt es sich in der Regel um zeitlich befristete Unterstützungsleistungen und nicht um die Übernahme dauerhafter Positionen in Initiativen, Gruppen, Vereinen und Organisationen.

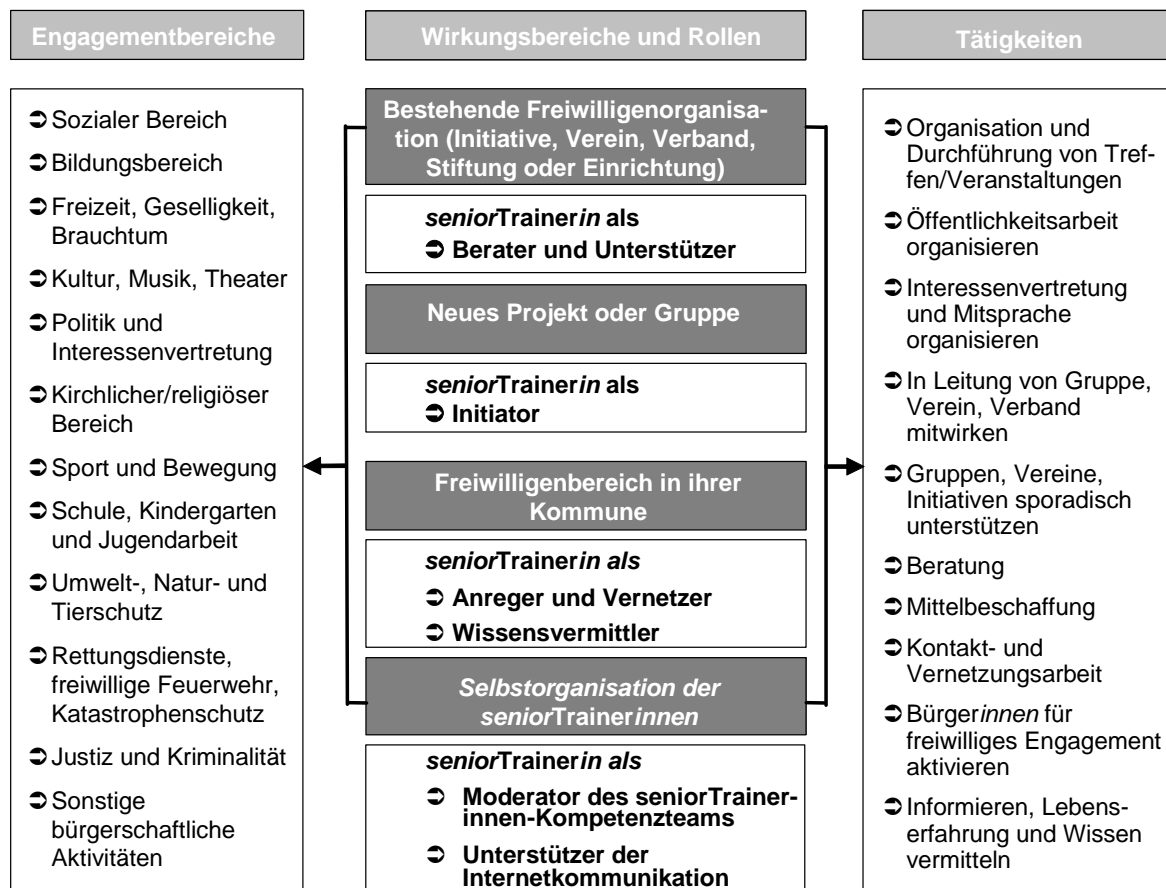
Die Älteren erbringen in ihrer neuen Verantwortungsrolle „*senior*Trainer“ unterschiedliche Leistungen für das bürgerschaftliche Engagement und den Freiwilligen-Sektor in ihrem Gemeinwesen, die in vier Rollenprofilen zum Ausdruck kommen (vgl. Abb. 2.3). Aus jedem dieser Rollenprofile ergeben sich jeweils für das Gemeinwesen spezifische Leistungen. In der Summe erwächst daraus eine Mobilisierung von Humankapital und ein gesellschaftlicher Mehrwert für die Kommunen.

- ***Unterstützung und Beratung bestehender Freiwilligenorganisation und Initiativen***

Die Betonung liegt bei diesem Rollenprofil darauf, bewusst an gewachsene Strukturen bürgerschaftlichen Engagements im Gemeinwesen anzuknüpfen, um diese Strukturen zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Hierzu fungieren *senior*Trainer als Impulsgeber und Berater, z. B. bei der Lösung von Konflikten, bei der Gestaltung von Kommunikations- und Gruppenprozessen, bei Organisations- und Finanzierungsfragen, bei der Gewinnung von freiwillig Engagierten etc.

- ***Initiierung neuer Vorhaben, Projekte, Gruppen***  
Ausgehend von einer Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Angebote bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune, setzen sich *senior*-Trainer damit auseinander, welche Leistungen fehlen bzw. bislang nicht hinreichend entwickelt sind. In diesem Rollenprofil werden *senior*Trainer dann als Innovatoren, Ideengeber und Projektentwickler tätig. Sie stoßen neue Vorhaben, Projekte, Gruppen oder Initiativen an und setzen diese auch in einem neuen organisatorischen Rahmen um.
- ***Unterstützung und Vernetzung bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune***  
In diesem Rollenprofil richtet sich der Blick der *senior*Trainer auf die Weiterentwicklung der Engagementkultur, der Engagementbedingungen und der gesellschaftlichen Mitwirkung aller Bevölkerungsgruppen in der Kommune. Hierzu entfalten sie übergreifende Aktivitäten in ihrer Kommune, z.B. die Organisation von Freiwilligentagen, Bürgerschaftsrunden, die Gründung von Seniorenbeiräten etc.
- ***Unterstützung der Selbstorganisation für eine neue Engagementkultur***  
In diesem Rollenprofil kommt das Bedürfnis der *senior*Trainer zur selbstorganisierten und verantwortlichen Gestaltung zum Ausdruck. Sie verstehen „Selbstorganisation“ als wertvolles Lernfeld für die Entwicklung und Profilierung der Verantwortungsrolle *senior*Trainer und als Lernfeld für die Entwicklung neuer Formen der Kooperation von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten. Selbstorganisation braucht Raum, Zeit und Strukturen. Die *senior*Trainer schaffen diesen Rahmen in Absprache mit den örtlichen Agenturen. Sie wollen damit zur Weiterentwicklung der Engagementkultur beitragen und erreichen, dass diese neuen Kooperationsformen auch Eingang finden in die traditionellen Strukturen. In der Ausübung dieses Rollenprofils unterstützen *senior*Trainer die Selbstorganisation, insbesondere den Aufbau von *senior*Kompetenzteams und übernehmen organisatorische, konzeptionelle oder moderierende Aufgaben.

**Abbildung 2.3 Rollenprofile und Wirkungsbereiche von *senior*Trainern in verschiedenen Engagementbereichen**



© ISAB 2006

Die Erfahrungen zeigen, dass sich viele *senior*Trainer in ihrem Engagement nicht auf ein Rollenprofil beschränken, sondern die ganze Breite ihrer Möglichkeiten nutzen. Sie greifen vernachlässigte Bedarfslagen in ihren Kommunen auf und motivieren andere Bürgerinnen und Bürger, sich freiwillig zu engagieren. Dabei sind sie in allen Engagement- und Themenfeldern aktiv.

Das Spektrum der Engagements reicht von Aktivitäten im sozialen Bereich bis hin zu innovativen Projektideen im Bereich Kultur oder Politik. Die *senior*Trainer haben erfolgreich daran mitgewirkt, überholte Altersbilder zu korrigieren und die Rolle der Älteren in der Gesellschaft neu zu bestimmen. Inzwischen über 4.000 Projekte bundesweit machen eines deutlich: Die Aktivitäten von *senior*Trainern sind so vielfältig wie ihre Interessen sowie ihre Erfahrungen und Kompetenzen, die sie aus ihrem Berufs- und Familienleben mitbringen. Nach den Evaluationsergebnissen haben *senior*Trainer ein zusätzliches Engagementpotenzial von rund 12.000 Menschen in 35

Kommunen mobilisiert, die sie in die Realisierung ihrer Projekte und Vorhaben eingebunden haben.

Durch das Engagement von *senior*Trainern wurden neue Wege der Partizipation und Mitgestaltung von Bürgerinnen und Bürgern erschlossen. Der soziale Zusammenhalt in der Kommune wurde gestärkt und generationsübergreifende Solidaritäten gefördert. Dies sind wichtige Leistungen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels besser begegnen zu können und die Lebensqualität in den Städten und Gemeinden zu sichern.

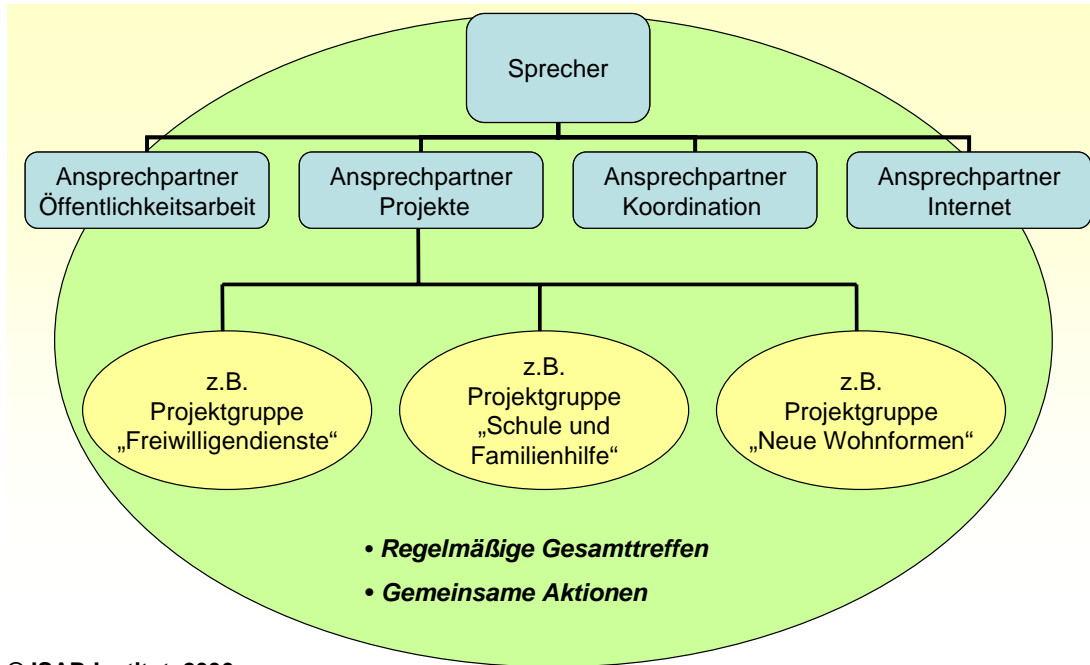
**5. Zur Unterstützung der Selbstorganisation der *senior*Trainer und zur gesellschaftlichen Fundierung der neuen Verantwortungsrolle hat sich die Organisationsform „**seniorKompetenzteam**“ bewährt.**

Um der neuen Verantwortungsrolle zum gesellschaftlichen Durchbruch zu verhelfen, wurde eine Organisationsform entwickelt, die *senior*Trainern die Chance einer gemeinsamen Plattform und Basis bietet, um ihre Leistungen in die Kommune einzubringen und bekannt zu machen (vgl. Abb. 2.4 und Abb. 2.5).

Auf Grund der Impulse aus dem Modellprogramm haben sich die *senior*Trainer in den meisten beteiligten Kommunen zu *senior*Kompetenzteams zusammengeschlossen. Damit haben sie eine Struktur geschaffen, in der sie – neben ihren individuellen Projekten und Aktivitäten im Gemeinwesen – als Team selbst organisiert und selbstverantwortlich ihr Engagement reflektieren, organisieren, gestalten und bekannt machen. In *senior*Kompetenzteams werden die Kompetenzen der Einzelnen gebündelt und ein gemeinsames Profil entwickelt. Der Aktionsradius und die Wirksamkeit von *senior*Trainern werden dadurch beträchtlich erweitert (vgl. Braun, Kubisch, Zeman 2005). Gegenseitige Ermutigung, Informations- und Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Entwicklung neuer Projektideen werden ermöglicht: In regelmäßigen Treffen werden Probleme bei der Durchführung einzelner Projekte diskutiert und Lösungsansätze entwickelt. Häufig entstehen innovative Projekt- und Gestaltungsideen, die in gemeinsamen Projekten und Aktionen umgesetzt werden.

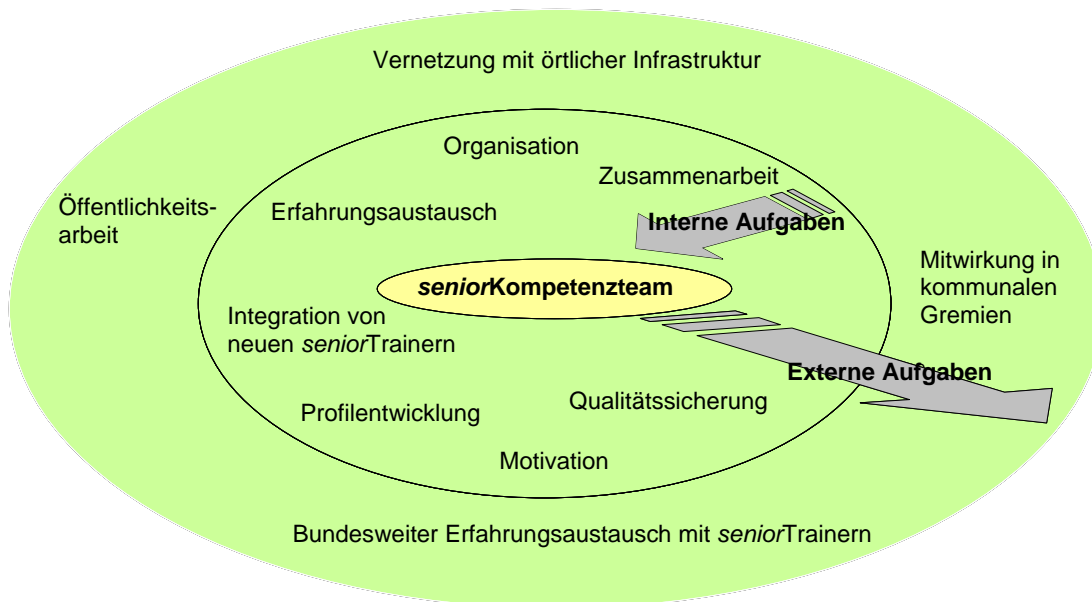
So unterschiedlich die örtlichen Rahmenbedingungen sind – so unterschiedlich sind auch die Schwerpunkte der jeweiligen Teams. Abhängig von den vorhandenen Strukturen, den Interessen und Kompetenzen der Einzelnen sowie regionalen Besonderheiten (z.B. Stadt und Land) unterscheiden sich die Organisationsformen und Arbeitsschwerpunkte der *senior*Kompetenzteams (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de) / Bereich: *senior*Trainer in der Praxis).

Abbildung 2.4 Organisationsmodell „seniorKompetenzteam“



© ISAB-Institut, 2006

Abbildung 2.5 Interne und externe Aufgaben des seniorKompetenzteams



**Ziele**

- Verstetigung und Weiterentwicklung des seniorTrainer-Engagements
- Verantwortungsrolle nach „außen“ transportieren

© ISAB 2006

*Senior*Kompetenzteams sind damit ein wichtiger Eckpfeiler der Bürgerkommune. Sie

- tragen zur Verstetigung und Weiterentwicklung der *senior*Trainer-Rolle bei,
- bieten eine Plattform für individuelle Lernprozesse und Persönlichkeitsentwicklung,
- stärken und unterstützen das individuelle Engagement der *senior*Trainer,
- fördern die öffentliche Wahrnehmung, Anerkennung und Inanspruchnahme des Erfahrungswissens der Älteren und eröffnen neue Möglichkeiten der Partizipation Älterer in Kommunen,
- erschließen kommunale Bedarfslagen,
- aktivieren zusätzliche Engagementpotenziale.

**6. Ein Curriculum** wurde entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*senior*Trainer“ erlaubt.

Aus bildungspolitischer Sicht greift das EFI-Programm die wachsende Weiterbildungsbereitschaft älterer Menschen auf, die nicht zuletzt von den bürgerschaftlich Engagierten artikuliert wird (vgl. Gensicke 2005). Hierzu wurde ein Qualifizierungsprogramm entwickelt, das Ältere in der Rolle als künftige *senior*Trainer dabei unterstützt, ihr Engagement in neue Bereiche wie die *Initiierung, Beratung und Begleitung von Projekten und Initiativen* auszuweiten.

Mit dem Curriculum wurde ein Instrument entwickelt, das über individuelle Lernarrangements und -prozesse hinausreicht und die Koproduktion, Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „*senior*Trainer“ erlaubt. Das Curriculum ermöglicht es Bildungseinrichtungen durch thematische und methodische Empfehlungen, die von den Teilnehmern mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen („Erfahrungswissen“) sowie Engagementmotive und -interessen für Tätigkeiten im Freiwilligensektor aufzuschließen.

Die Qualifizierung älterer Menschen zu *senior*Trainern kann von lokalen oder überregionalen Bildungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit mit der örtlichen Anlaufstelle durchgeführt werden. Mit dem Weiterbildungsangebot wird der Lernbereitschaft der Älteren und ihrem Wunsch entsprochen, nach der Berufsaufgabe etwas Neues zu lernen. Diese Weiterbildungskurse treffen eine Bedarfslage mit Wachstumspotenzial.

**7. Durch die Gründung von EFI-Deutschland e.V.,** der Bundesarbeitsgemeinschaft von *senior*Trainern und *senior*Kompetenzteams in Deutschland wurde erreicht, dass neue *senior*Kompetenzteams und *senior*Trainer ihre Leistungen im Erfahrungsaustausch längerfristig und nachhaltig weiterentwickeln können.

Um das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens nachhaltig umzusetzen, hat

sich 2006 deshalb mit Unterstützung des ISAB-Instituts eine Bundesarbeitsgemeinschaft für *senior*Trainer und *senior*Kompetenzteams als EFI-Deutschland e.V. gegründet. Diese Bundesarbeitsgemeinschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, die örtlichen Selbstorganisationsprozesse durch die Vernetzung der *senior*Kompetenzteams voranzutreiben und Anstöße zur Gründung von *senior*Kompetenzteams in weiteren Kommunen zu geben. Damit sollen *senior*Kompetenzteams darin unterstützt werden, die Vernetzung mit der örtlichen Infrastruktur, mit bestehenden Vereinen und Initiativen, kommunalen Gremien und den lokalen Medien weiterzuentwickeln, „über den Tellerrand“ des kommunalen Geschehens hinauszublicken und an einem überregionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch der *senior*Trainerinnen zu partizipieren. Die Bundesarbeitsgemeinschaft EFI-Deutschland e.V. hat eine eigene Website entwickelt <http://www.efideutschland.de> auf der Interessenten sich über deren Arbeit informieren können.

**8. Die bundesweite Umsetzung** der EFI-Konzeption wurde gestartet. Bis Ende 2007 wird sich auch mit Unterstützung der Bundesländer die Zahl der *senior*Kompetenzteams mehr als verdoppeln und in ca. 80 Kommunen etabliert haben.

Der Nachweis des hohen Interesses der Älteren an der Verantwortungsübernahme, der Nutzung ihres Erfahrungswissens in verschiedenen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements im Rahmen der neuen Altersrolle *senior*Trainer stellt eines der wichtigsten Ergebnisse des EFI-Programms dar.

Im Unterschied zum freiwilligen Engagement in verschiedenen Funktionen wie Vereinsvorstand, ehrenamtlicher Mitarbeiter etc. sind die freiwilligen Tätigkeiten der *senior*Trainer, die als elementarer Bestandteil einer eigenständigen Altersrolle verstanden und konzipiert werden, für Ältere attraktiv.

Als Grundlage für die bundesweite Implementierung der entwickelten EFI-Konzeption wurden vom ISAB-Institut die Website [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de) entwickelt, zentrale Fachtagungen durchgeführt und Ergebnisse und Handlungshilfen innerhalb der ISAB-Schriftenreihe publiziert (vgl. Abschnitt.3). Die Website ist zugleich Informationsplattform und Programmarchiv sowohl für die Programmakteure, als auch für die interessierte Öffentlichkeit. Sie gibt einen umfassenden Einblick in sämtliche Facetten des Modellprogramms und präsentiert Programmergebnisse: u.a. werden Akteure, Ziele, Instrumente der Projektsteuerung und der Öffentlichkeitsarbeit sowie *senior*Trainer-Projekte vorgestellt. Zahlreiche Veröffentlichungen, Presseberichte und Materialien stehen zum Download zur Verfügung.

Fünf zentrale Fachtagungen zum Bundesmodellprogramm mit durchschnittlich 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben bewirkt, dass die Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zwischen allen Beteiligten abgestimmt und bekannt

gemacht werden konnte. Die Fachtagungen widmeten sich verschiedenen Schwerpunktthemen zur Entwicklung der EFI-Konzeption. Die Ergebnisse der Tagungen sind auf der Website zum Modellprogramm dokumentiert und können dort heruntergeladen werden (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de)).

Als Plattform für den Austausch von *senior*Trainern und für diejenigen, die die Diskussion über die Rolle der Älteren in der Gesellschaft auf Länder- und Bundesebene durch Impulse und Anregungen voranbringen wollten, wurde ein Diskussionsforum im Internet ins Leben gerufen: [www.forum.efi-programm.de](http://www.forum.efi-programm.de).

Interneterfahrene *senior*Trainer konnten dafür gewonnen werden, den *senior*Trainern als Ansprechpartner für die Internetkommunikation zur Verfügung zu stehen. In dieser Funktion leisteten sie Hilfestellung beim Einstieg in das Diskussionsforum und in die Website. Sie führten an die Nutzungsmöglichkeiten und die Voraussetzungen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien heran.

Im Bundesmodellprogramm widmete sich zudem eine zentrale Fachtagung in Berlin dem Thema „Internet – für ein aktives Alter“. Grundlegende Aspekte der Nutzung des Internets und die Chancen des Internets für die gesellschaftliche Beteiligung Älterer wurden aufgezeigt.

**9.** Aufgrund des hohen **internationalen Interesses** an der EFI-Konzeption und der Altersrolle der *senior*Trainer wurden die Ergebnisse des EFI-Programms in mehreren europäischen Ländern vorgestellt und in vier Sprachen übersetzt. Bestandteile der EFI-Konzeption wurden in andere europäische Länder übertragen.

Aufgrund der positiven Resonanz im internationalen Kontext wurden verschiedene Kooperationsprojekte zur Übertragung der EFI-Konzeption initiiert und erfolgreich gestartet.

**10.** Durch das freiwillige Engagement der Älteren als *senior*Trainer konnte für die Kommunen ein hoher **gesellschaftlicher Nutzen** erzielt werden, der um ein vielfaches über dem erforderlichen Mitteleinsatz für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung der *senior*Trainer und der *senior*KompetenzTeams liegt.

Der gesellschaftliche Nutzen des freiwilligen Engagements der *senior*Trainer resultiert aus:

- dem individuellen Nutzen, also für den *senior*Trainer bzw. die *senior*Trainerin selbst,

- dem gesellschaftlichen Nutzen für die Initiativen, Vereine, Einrichtungen, Freiwilligenorganisationen und für den Freiwilligenbereich der Kommune insgesamt.

Der individuelle Nutzen aus der Verantwortungsübernahme der *senior*Trainer besteht darin, dass ihre Lebensqualität gesteigert wird, ihre Einbindung in soziale Netzwerke vertieft und ihre persönlichen Leistungs- und Aktivitätspotenziale erweitert werden. Die Ausübung der Altersrolle *senior*Trainer hat also auch einen präventiven Charakter zur Erhaltung der Selbständigkeit im Alter.

Der gesellschaftliche Nutzen des Engagements der *senior*Trainer ergibt sich aus drei Leistungen:

- dem Engagement-Zeitaufwand der *senior*Trainer,
- der Erschließung zusätzlicher Engagementpotenziale durch die *senior*Trainer, also der Gewinnung von weiteren freiwillig Engagierten,
- dem positiven Gemeinwohlnutzen von Initiativen, Vereinen und Einrichtungen, die durch die Beratung der *senior*Trainer bessere Leistungen erbringen.

- 

Eine näherungsweise Quantifizierung des Sozialkapitalnutzens der *senior*Trainer und ihrer Leistungen ist sinnvoll, da Kommunen, die nicht aus Modellprogramm-Mitteln gefördert werden, bei der Übernahme der Konzeption vor der Entscheidung stehen, ob die dafür erforderlichen Mittelaufwendungen in einem angemessenen Verhältnis zum erwartbaren Nutzen stehen. Die Kosten-Nutzen-Bewertung als Ergänzung zu den umfangreichen Informationen über die qualitativen Leistungen der *senior*Trainer und des Modellprogramms kann die Bereitschaft zur Übernahme der EFI-Konzeption befördern.

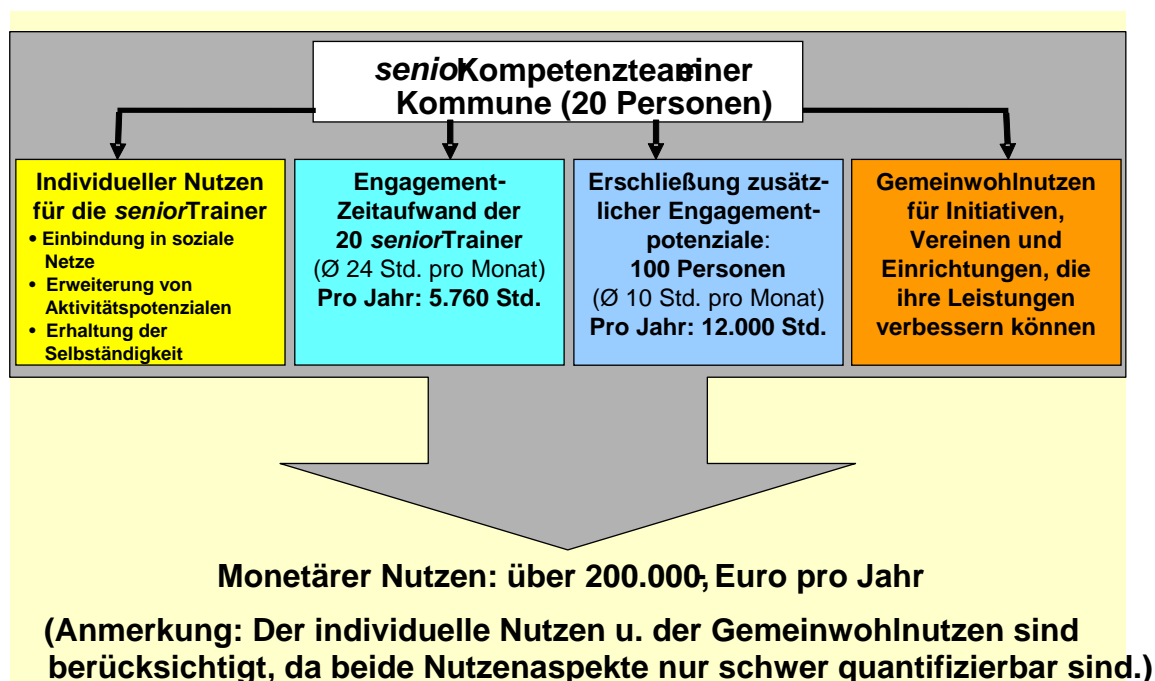
Die Kosten-Nutzen-Perspektive kann am Beispiel der Leistungen eines *senior*-Kompetenzteams mit 20 *senior*Trainern in einem Jahr und dem dafür erforderlichen Mitteleinsatz illustriert werden:

- Der jährliche Mittelaufwand, also die Kosten für die Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung der 20 *senior*Trainer und die Unterstützung des *senior*-Kompetenzteams beträgt 10.000 bis 15.000 €
- Der monetäre Nutzen eines *senior*Kompetenzteams und der Leistungen von 20 *senior*Trainern in einem Jahr kann unter Zugrundelegung der drei skizzierten Leistungen mit 200.000,- Euro veranschlagt werden (vgl. Abb.2.6).

Demnach zeigt der Kosten-Nutzen-Vergleich, dass der Nutzen des Engagements der *senior*Trainer und der *senior*Kompetenzteams fast 20mal höher ist, als die für die Konzeption eingesetzten Mittel.

Überträgt man diese Wertschöpfung eines *senior*Kompetenzteams mit 20 *senior*-Trainern auf den im Verlauf des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ in Kommunen geschaffenen Nutzen, kann dieser mit 120 Mio. € veranschlagt werden. Dieser Sozialkapitalnutzen erhöht sich nach Abschluss des Modellprogramms in den Folgejahren durch die weiterhin erbrachten Leistungen vieler *senior*Kompetenzteams.

Abbildung 2.6 Monetärer Nutzen eines *senior*Kompetenzteams in einem Jahr



© ISAB-Institut 2006

### 3. Umsetzung der EFI-Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren in Kommunen

Die Suche nach praktischen Lösungen für die Herausforderungen des demographischen Wandels wird für Kommunen zunehmend zu einem zentralen Anliegen. Erforderlich ist ein Agendaprozess, der das positive Altersleitbild einbezieht und der zeigt, welche Rolle die Älteren in der Kommune einnehmen können. Um die Ergebnisse des Bundesmodellprogramms und die Möglichkeiten der Anwendung der Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren bundesweit bekannt zu machen und die Implementierung in weiteren Kommunen zu unterstützen, wurden von ISAB folgende Transferleistungen erbracht (vgl. Abb. 2.7).

### Abbildung 2.7 Leistungen zur bundesweiten Umsetzung der EFI-Konzeption in weiteren Kommunen

- **Veröffentlichungen** zu den Ergebnissen des Bundesmodellprogramms und zur Anwendung der EFI-Konzeption
- **Präsentationen** der Leistungen der **senior**Trainer und **senior**Kompetenzteams **auf Tagungen** in 2006
- **Bundesweite Infokampagne** zu den Ergebnissen des EFI-Modellprogramms
- **Fachtagung** zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in 30 Kommunen außerhalb des EFI-Modellprogramms
- **Lokale Foren** in fünf Kommunen zur Umsetzung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“
- **Vorbereitung des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projektes:** „Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten - Erfahrungswissen der Älteren nutzen“

### Veröffentlichungen zu den Ergebnissen des Bundesmodellprogramms und zur Anwendung der EFI-Konzeption

Für Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen, die die Konzeption anwenden möchten, wurden drei praxisgerechte Arbeitshilfen entwickelt:

- *Bd. 1: Leitfaden für die Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren als **senior**Trainerin und in **senior**Kompetenzteams. Arbeitshilfe für Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen zur Anwendung des Konzeptes „Erfahrungswissen für Initiativen“. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 90*
- *Bd. 2: Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als **senior**Trainerinnen: Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 91*
- *Bd. 3: PR-Handbuch zur Öffentlichkeitsarbeit für das Engagement von **senior**Trainerinnen. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 92*

Eine detaillierte Präsentation der Programmergebnisse und der vertiefenden Befunde aus den programmbegleitenden Untersuchungen erfolgte durch fünf Publikationen, die auch als Download auf der Website [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de) verfügbar sind.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Braun, Joachim/ Burmeister, Joachim/ Engels, Dietrich (Hrsg.). 2004. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 84.

Braun, Joachim/ Kubisch, Sonja/ Zeman, Peter (Hrsg.). 2005. ISAB Schriftenreihe: Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 89.

## **Präsentationen der Leistungen der seniorTrainer und seniorKompetenzteams auf Tagungen in 2006**

Durch Fachvorträge, Ausstellungen und durch die Verteilung von Publikationen stellte das ISAB-Institut die Ergebnisse des EFI-Programms einer breiten Fachöffentlichkeit vor (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de)).

## **Bundesweite Infokampagne zu den Ergebnissen des EFI-Modellprogramms**

Mit dem Ziel, die entwickelte Konzeption einer breiten Öffentlichkeit, Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen zugänglich zu machen und damit die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Konzeption von anderen Kommunen übernommen werden kann, führte das ISAB-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ab September 2005 eine bundesweite Infokampagne durch.

Ferner wurde zwischen Agenturen für Bürgerengagement, Bildungsträgern und *senior*Trainern aus dem Modellprogramm und Kommunen, Agenturen und Bildungseinrichtungen, die die Konzeption aufgreifen und vor Ort umsetzen möchten, ein bilateraler Know-how-Transfer angeregt.

Im Rahmen der Infokampagne wurden bundesweit über 1.000 Adressaten über das Ziel der Kampagne und die Kernergebnisse des Modellprogramms informiert und für die Übernahme der EFI-Konzeption geworben.

230 Agenturen für Bürgerengagement, Bildungseinrichtungen und Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen aus 120 Städten und Gemeinden haben Interesse an einer Übernahme der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ und dem Aufbau von *senior*Kompetenzteams bekundet. Die Sicherung der Nachhaltigkeit des Programms ist demzufolge trotz schwieriger Finanzlagen von Ländern und Kommunen auf einem guten Weg.

---

Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung, 2006.

Erfahrungswissen nutzen: Eine Antwort der Kommunen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels (EFI-Newsletter Nr. 7, 2005)

Partizipation und Selbstorganisation Älterer in Kommunen: Neue Impulse durch *senior*Kompetenzteams (EFI-Newsletter Nr. 8, 2006)

## **Fachtagung zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ für 30 interessierte Kommunen**

In einer Fachtagung zur Implementierung der Konzeption „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ in Kommunen außerhalb des EFI-Modellprogramms im Juli 2006, konnten 30 Kommunen mit der Konzeption vertraut gemacht und die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass in 2006 und 2007 weitere *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer gewonnen, qualifiziert und in ihrem Engagement unterstützt werden.

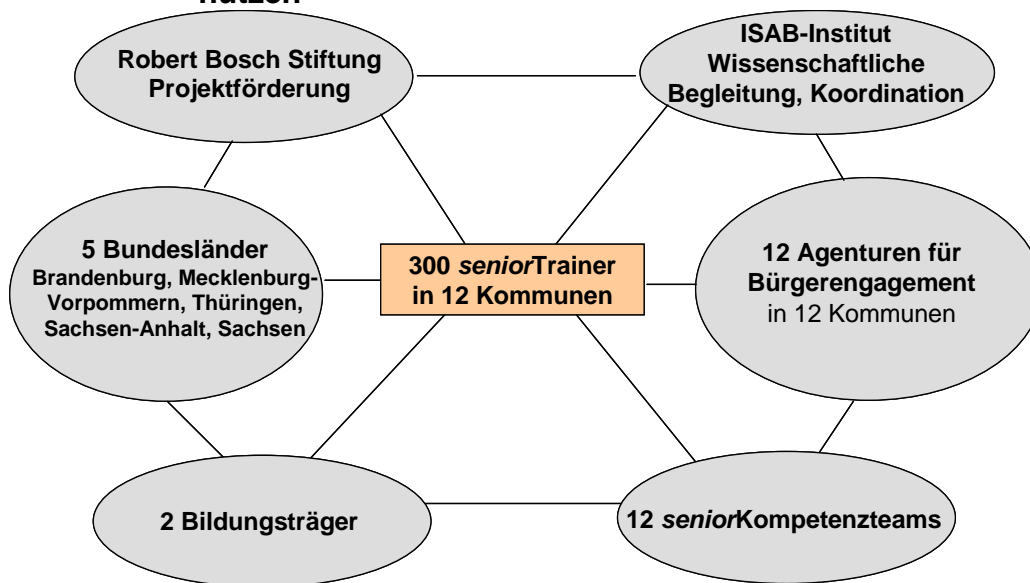
### ***Lokale Foren in fünf Kommunen, die die Konzeption umsetzen***

In fünf Kommunen (LK Düren, Hagen, Gera, Hansestadt Bremen, LK Diepholz), die 2006 mit der Umsetzung der Konzeption begonnen haben, wurde jeweils ein eintägiges lokales Forum durchgeführt - in Kooperation mit den drei wichtigsten Partnern in der Kommune (Kommunalverwaltung, örtliche Agentur für Bürgerengagement, Bildungseinrichtung) und Fachleuten, die vor Ort für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zuständig sind. Ziel der Foren war es, u.a. die mit der Konzeption verbundenen strategischen Ziele und Herausforderungen vorzustellen, um damit den Implementierungserfolg zu erhöhen.

### **Vorbereitung des Projektes: „Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten - Erfahrungswissen der Älteren nutzen.“**

Um die Implementierungschancen der Konzeption auch in den neuen Bundesländern zu erhöhen, wurde von ISAB in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung ein Projektvorhaben entwickelt, das von der Robert Bosch Stiftung gefördert wird. Im Rahmen des Projektes werden von 2007 bis 2009 12 Städte und Kreise in den neuen Bundesländern dabei unterstützt, rund 300 *senior*Trainer auszubilden, *senior*Kompetenzteams aufzubauen und so das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der Älteren für die Gestaltung des demografischen Wandels zu erschließen. Es sollen insbesondere solche Kommunen unterstützt werden, bei denen die demografischen Veränderungen schon heute besonders deutlich zu spüren sind (vgl. Abb. 2.8).

**Abbildung 2.8** Projekt: Den demografischen Wandel in ostdeutschen Kommunen mitgestalten – Erfahrungswissen der Älteren nutzen



© ISAB-Institut 2006

### **Perspektiven zur weiteren Umsetzung der EFI-Konzeption in den Bundesländern**

Der Erfolg eines Modellvorhabens bemisst sich auch an seiner Nachhaltigkeit. Das bedeutet, dass die Ergebnisse eines Programms und die gewonnenen Erfahrungen über den Programmzeitraum hinauswirken. Wenn man unter diesem Aspekt die Planungen der am Programm beteiligten Bundesländer betrachtet, dann kann man ein positives Fazit ziehen.

In allen zehn Bundesländern und in fast allen Kommunen des Modellprogramms wird die entwickelte Konzeption nach dem Programmende weiterverfolgt. Neun von zehn der beteiligten Bundesländer knüpfen direkt oder in leicht veränderter Form an den gewonnenen Erfahrungen an und unterstützen auch zukünftig im Rahmen eigener Förderprogramme die Qualifizierung von Älteren als *seniorTrainer*, die ihr Erfahrungswissen, ihre Kompetenzen und ihre Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme in ein freiwilliges Engagement in ihren Gemeinwesen einbringen wollen.

Detaillierte Informationen zur Implementierung der EFI-Konzeption in den Bundesländern stehen auf der Website des Modellprogramms [www.seniortrainer.de/](http://www.seniortrainer.de/) Rubrik „Fortführung in den Bundesländern“ zur Verfügung.

Die Bundesländer Bayern, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein verfolgen weiterhin eine an der Zielgruppe „Senioren“ ausgerichtete Fortbildung von *seniorTrainern* nach

den im Modellprogramm entwickelten Erfahrungen und Konzeptbausteinen. Die Förderkonzepte unterscheiden sich insbesondere im Umfang der jeweiligen Förderung (für Fortbildung und für Begleitung durch Agenturen) und in der Umsetzung der Fortbildung. Einige Bundesländer halten an den bisherigen Bildungseinrichtungen fest und verfolgen auch zukünftig einen zentralen Bildungsansatz. Andere Bundesländer setzen die Fortbildung der *senior*Trainer in lokalen Weiterbildungsnetzwerken um.

Die Bundesländer Hessen und Niedersachsen haben Förderprogramme aufgelegt, die ebenfalls Erfahrungen – auch curriculare Erfahrungen – aus dem Modellprogramm aufgreifen. Allerdings hat man sich in diesen Bundesländern dazu entschieden, die im Modellprogramm erfolgreich bewährte spezifische Ausrichtung an der Zielgruppe „Senioren“ aufzugeben. Gefördert werden altersgruppenübergreifende Fortbildungen für Menschen, die sich bürgerschaftlich engagieren möchten.

Um die Implementierung der Konzeption auch in Bundesländern zu unterstützen, die nicht am Modellprogramm beteiligt waren, wurde vom BMFSFJ das Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ genutzt. Im Rahmen dieses Modellprogramms werden u.a. Agenturen für bürgerschaftliches Engagement oder Anlaufstellen mit ähnlicher Ausrichtung in 16 Städten und Kreisen vom BMFSFJ gefördert, darunter 10 bisherige EFI-Standorte und 6 neue Städte und Kreise, die in Kooperation mit ausgebildeten *senior*Trainern Generationsübergreifende Freiwilligendienste entwickeln, Menschen aller Altersgruppen für diese Dienste gewinnen und in ihrem Engagement begleiten.

Darüber hinaus hat sich das Amt für Soziale Dienste der Hansestadt Bremen dazu entschlossen, in Kooperation mit dem Seniorenbüro Bremen und dem Institut für Berufs- und Sozialpädagogik, in Bremen die Konzeption aufzugreifen und *senior*Trainer auszubilden und zu begleiten. Das Land Sachsen-Anhalt hat es auf Initiative der Landesarbeitsgemeinschaft „Aktiv im (Vor-)Ruhestand“ Sachsen-Anhalt möglich gemacht, dass die LAG in Kooperation mit dem Bildungsträger URANIA im Jahr 2005 *senior*Trainer in Sachsen-Anhalt ausbilden konnte.

Bereits während der Schlussphase des Modellprogramm ist es auch im Zusammenwirken mit den beteiligten Bundesländern gelungen, viele Kommunen von der Tragfähigkeit und dem Nutzen der Konzeption zur Erschließung des Erfahrungswissen der Älteren zu überzeugen. Diese Kommunen wollen zeitnah mit der Implementierung beginnen. Einige Kommunen haben bereits aus eigener Kraft oder unterstützt durch jeweilige Landesförderung damit begonnen, *senior*Trainer zu qualifizieren und *senior*Kompetenzteams aufzubauen. Es ist davon auszugehen, dass es im Jahr 2007 in 80 Städten und Kreisen in Deutschland *senior*Kompetenzteams geben wird,

in denen sich ca. 1500 *senior*Trainer engagieren.

#### **4. Internationales Interesse an den Ergebnissen des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“**

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ und die entwickelte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer treffen international auf positive Resonanz. Dies ist eine der Kernbotschaften, die aus den Erfahrungen im Modellprogramm heraus formuliert werden können (vgl. Abschnitt 2). Das im internationalen Vergleich mit 1.000 *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern sowie einem großen Projektverbund umfangreichste Modellprogramm hat den Aufbau ähnlicher Programme im europäischen Ausland inspiriert.

Auf zahlreichen Konferenzen im In- und Ausland (u.a. Weltkongress der International Association of Gerontology in Brasilien) wurden das Bundesmodellprogramm und seine Ergebnisse vorgestellt. Daraus sind internationale Netzwerke und Kooperationen in Europa entstanden. Auch die internationalen Foren auf den Fachtagungen des Bundesmodellprogramms in 2005 und 2006 mit jeweils 40 Teilnehmer/innen setzten ein Zeichen, in dem sie mit Interessierten aus den USA, Belgien, Österreich, Schweiz, den Niederlanden und Finnland den Austausch über neue Verantwortungsrollen für Ältere anregten. Das internationale Forum auf der 4. Fachtagung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ 2005 in Würzburg gab den Anstoß für einen verstärkten Austausch von *senior*Trainerinnen und *senior*Trainern sowie Projektakteuren in Europa (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de)). Aufgrund der positiven internationalen Rückmeldungen sind Kooperationsprojekte entstanden, die kreative Wege der Engagementförderung und der Partizipation der neuen Altengenerationen aufzeigen.

#### ***Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe's Ageing Society (LACE)***

In den letzten Jahren haben einige Länder damit begonnen, innovative Konzepte zur Förderung neuer und attraktiver Freiwilligen-Rollen für Ältere zu entwickeln und zu erproben.

Dies ist die Ausgangslage für das europäische Projekt „Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe's Ageing Society (LACE)“ (2005-2007), das über das Sokrates-Programm der EU finanziert wird. Es hat zum Ziel, das Potenzial für die Anwendung der bereits existierenden Konzepte in anderen EU-Ländern zu analysieren und Bausteine dieser Programme in anderen Ländern auszuprobieren, um insgesamt die Zahl der aktiv in der Gesellschaft involvierten älteren Menschen zu erhöhen (active citizenship). Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wird aktiv in die

Entwicklung neuer Pilotprojekte eingebunden. Das Projekt wird über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert.

Ausgangspunkt für das LACE-Projekt sind drei Ansätze:

- Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“, vertreten durch das ISAB-Institut (Deutschland)
- „Ausbildung zum Seniorenberater“, „Higher Institute for Family Sciences“ (Belgien) sowie
- die „SESAM Academie“ (Niederlande).

Nach dem Vergleich der bereits existierenden Programme in Belgien, den Niederlanden und Deutschland hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit in anderen Ländern wurden Pilotprojekte in Slowenien, Italien, Spanien und Irland gestartet. Die Erfahrungen sowohl aus den existierenden wie auch aus den neuen Pilotprojekten werden in den zu erstellenden Arbeitshilfen zur Etablierung ähnlicher Ansätze in anderen Teilen der EU integriert.

Zu den angestrebten Ergebnissen des Projektes gehören der Aufbau und die Stärkung von Netzwerken für Erwachsenenbildner und Vertreter innerhalb der Seniorenpolitik und des Freiwilligen-Sektors sowie die Erstellung von Arbeitshilfen und Aktionsplänen. Ein europäisches Netzwerk, bestehend aus den Koordinatoren der existierenden Programme, Wissenschaftlern, Bildungsexperten und europäischen Dachverbänden tauscht sich über die Good-Practice-Beispiele aus und bringt die Ergebnisse der Pilotprojekte auf EU-Ebene ein.

Weitere Informationen zum LACE-Projekt finden Sie unter [www.lace-project.net](http://www.lace-project.net) oder unter [www.isab-institut.de/](http://www.isab-institut.de/) Aktuelle Projekte.

### ***Internationaler Austausch von senior Trainerinnen und senior Trainern***

Im Frühjahr 2006 führten *senior*Trainer gemeinsam mit dem Freiwilligenzentrum Hannover einen zweitägigen Austausch mit der SESAM Academie in den Niederlanden durch. Dort wird seit einigen Jahren erfolgreich ein Programm für pensionierte Führungskräfte aus dem Wirtschaftssektor durchgeführt. Sie können sich zu sogenannten „SESAM Advisors“ oder „SESAM Coaches“ ausbilden lassen. Anschließend bieten sie ihre Beratungsdienstleistungen über die SESAM Academie Non-Profit-Organisationen und sozialen Einrichtungen an.

Auf dem internationalen EFI-Forum in Würzburg hatten SESAM Advisors bzw. -Coaches von ihren Erfahrungen im Programm berichtet und sich mit den *senior*Trainerinnen und *senior*Trainer über die zukünftigen Herausforderungen in diesem Engagementbereich ausgetauscht.

### ***Study Visits in Deutschland: Internationale Experten informieren sich über die Konzeption zur „Nutzung des Erfahrungswissens Älterer“***

Führungskräfte aus den Kommunalverwaltungen in Shanghai (China) besuchten im September 2006 das Seniorenbüro Bremen, das im Rahmen der Erweitungskampagne das Konzept „Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren“ (vgl. [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de)) seit September 2006 durchführt. Das ISAB-Institut informierte die 20-köpfige Delegation über das Rollenmodell „*senior*Trainer“ und über Strategien zur Förderung der Partizipation Älterer in Kommunen. Die Kommunalvertreter aus Shanghai zeigten sich sehr interessiert daran, speziell das bürgerschaftliche Engagement Älterer in ihren Verwaltungen zu diskutieren. Bereits jetzt sind lokale Freiwilligenbüros eng an die Kommunalverwaltungen angebunden. Der Study Visit in Bremen war für die chinesische Delegation ein wichtiger Bestandteil ihrer Studienreise, bei der sie sich über das soziale System in Deutschland informierten und Stadtverwaltungen sowie Non-Profit-Organisationen in verschiedenen Städten Deutschlands besuchten.

Auch in Köln wurde ein erster internationaler Austausch durchgeführt: Die spanische Stiftung „Foundation for Solidarity and Voluntary Work of the Valencian Community“ informierte sich im November 2005 bei *senior*Trainern und Anlaufstellen in Köln, wie die im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ entwickelte Konzeption lokal umgesetzt wird. Beeindruckend fanden die Stiftungsvertreter den großen Projektverbund aus Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros und Selbsthilfekontaktstellen, der im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ etabliert worden war. Das vielfältige Tätigkeitsprofil der *senior*Trainer inspirierte die Delegation, ähnliche Projekte in ihrer Region umzusetzen.

### ***Internationale Anwendung der EFI-Konzeption***

Jüngstes Beispiel für die steigende internationale Resonanz ist die Einführung des Pilotprojektes „Innovage“ in der Schweiz und aktuelle Planungen zu einem Pilotprojekt in Österreich. In Finnland wurde bereits ein Weiterbildungskurs für *senior*Trainer erfolgreich durchgeführt. Alle Pilotprojekte stellten sich im Internationalen Forum bei der 5. Fachtagung des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (2006) vor.

#### ***Schweiz***

In Anlehnung an das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ hat das Unternehmen Migros AG in Zusammenarbeit mit der Hochschule für soziale Arbeit in Luzern das Pilotprojekt „Innovage“ entwickelt. „Innovage“ ist eine Kopplung von Innovation und Age (=Alter). Der Begriff „*senior*Trainer/in“ wird durch den Begriff „Innovage-Berater“ abgelöst.

Beginnen wird das Pilotprojekt in den drei Schweizer Regionen Lausanne, Luzern und St. Gallen. Dort werden Regionalleitungen eingesetzt, die die Rolle der Anlaufstellen (in Deutschland Agenturen für Bürgerengagement) übernehmen. Die Weiterbildung der Innovage-Berater wird in der Schweiz von regionalen Fachhochschulen übernommen und ist für die Teilnehmer nicht kostenfrei. Langfristiges Ziel ist die Verselbstständigung der Innovage-Berater und ihrer lokalen Netzwerke.

### **Österreich**

Das Landesseniorenreferat St. Pölten plant, das Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer zu implementieren. Der Schwerpunkt soll insbesondere auf Gesundheitsaspekte gelegt werden. Der Begriff „*seniorTrainer*“ wird durch „Aktiv-Plus-Coaches“ ersetzt. Die Aufgaben der Agenturen übernehmen sogenannte „Aktiv-Plus-Servicestellen“, die der Bildungsträger die „Aktiv-Plus-Akademien“. Zunächst sind vier Aktiv-Plus-Servicestellen geplant, die in bereits vorhandenen Büros für Dorf- und Stadterneuerung integriert werden. In Absprache mit der Landesakademie wird eine detaillierte Coachausbildung vorgegeben, so dass eine einheitliche Ausbildung gewährleistet ist.

### **Finnland**

In Vantaa, einer jungen Stadt nördlich von Helsinki hat die dortige Universität Laurea University of Applied Sciences in Zusammenarbeit mit der Stadt Vantaa eine *seniorTrainer*-Weiterbildung gestartet. Die Ziele und Konzeptelemente des Bundesmodellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurden übernommen. Derzeit wird ausgewertet, welche Konzeptbestandteile in andere wichtige Regionen Finnlands übertragen werden können.

### **Ergebnisse des Bundesmodellprogramms in vier Sprachen**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in Zusammenarbeit mit dem ISAB-Institut eine Broschüre zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ herausgegeben. Die 34-seitige Broschüre informiert über die Kernergebnisse und die entwickelte Konzeption zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer. Die Broschüre richtet sich an alle, die vom entwickelten Know-how profitieren möchten: Kommunen, Bildungsträger, Agenturen für Bürgerengagement (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen) sowie örtliche Engagementunterstützer. Angesprochen sind zudem Ältere, die sich in neuen Verantwortungsrollen engagieren möchten.

Aufgrund des großen internationalen Interesses an der Übertragung des Rollenmodells „*seniorTrainer*“ und der im Modellprogramm erprobten Förderstruktur ist die

Broschüre in die vier Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch und Chinesisch übersetzt worden.

### ***Vergleichende Analysen und internationale Forschung***

Seit einigen Jahren steigt das öffentliche Interesse an internationalen Vergleichsdaten zum bürgerschaftlichen Engagement Älterer. Auf europäischer Ebene existieren verschiedene Programme zur Förderung neuer Engagementmodelle und der Partizipation Älterer. Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ stellt das umfangreichste Programm dar, jedoch lohnt sich ein Blick über den Teller- rand und eine Analyse von bereits vorhandenen Strategien und Pilotprojekten in anderen Ländern.

Das ISAB-Institut führt – neben seinen internationalen Aktivitäten innerhalb des Modellprogramms – auch Kooperationsvorhaben in der Begleitforschung durch:

- Vergleichsstudien innerhalb des europäischen Projektes „LACE – Lifelong Learning and Active Citizenship in Europe’s Ageing Society“ (vgl. Brauers 2005).
- Internationales Research Meeting: Das ISAB-Institut veranstaltete bei der 4. Fachtagung 2005 im Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ ein internationales Research Meeting. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren eingeladen, um sich über die Begleitforschung zur Förderung neuer Engagementmodelle für Ältere auszutauschen.

Die im Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ gemachten Erfahrungen im internationalen Kontext machen eines deutlich: Die EFI-Konzeption ist ein Teil einer Bewegung, die sich aus einer chancenorientierten Perspektive heraus den Herausforderungen des demografischen Wandels stellt. Das Engagement der bundesweit tätigen *senior*Trainer sowie die Rollenmodelle aus dem europäischen Ausland sind Ausdruck eines Umdenkens bei den Älteren selbst, bei Kommunen, Entscheidungsträgern aus Politik und Wirtschaft sowie bei Non-Profit-Organisationen, die das Erfahrungswissen der Älteren zu schätzen wissen und konstruktiv in die Weiterentwicklung der Gesellschaft einbinden wollen.

Zu den globalen Herausforderungen der nächsten Jahre wird die Frage gehören, wie die Rolle der älteren Menschen in einer Gesellschaft des „langen Lebens“ definiert und von Älteren europaweit wahrgenommen werden kann. Die Erfahrungen aus dem Modellprogramm bieten für die gerade erst begonnene grenzüberschreitende Debatte wichtige Impulse.

## **5. Glossar zur Übersetzung zentraler Begriffe des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ des BMFSFJ in die englische, französische und spanische Sprache**

Aufgrund des hohen internationalen Interesses an den Ergebnissen des Modellprogramms und an der neuen Altersrolle des *senior*Trainers, durch die Ältere Verantwortung für das Gemeinwesen als Multiplikatoren für bürgerschaftliches Engagement übernehmen, wurde die 34-seitige Kurzfassung der Ergebnisse des EFI-Programms in drei Sprachen übersetzt.

Auch im Hinblick auf die EU-Ratspräsidentschaft von Deutschland in 2007 wurde damit die Möglichkeit geschaffen, ein innovatives senioren- und engagementpolitisches Projekt und Konzept aus Deutschland in Europa bekannter zu machen.

Die im Modellprogramm zum Ausdruck gebrachte zivilgesellschaftliche Orientierung der Älteren in einer neuen Altersrolle, hat zu Begriffen und Wortschöpfungen geführt, für die es in anderen Ländern nicht immer eine angemessene Entsprechung gibt, bzw. die in deren Kontext nicht unmittelbar verstehbar sind. Um die Chance zu befördern, dass die Botschaften des EFI-Programms im internationalen Kontext verstanden werden können, hat das ISAB-Institut den beigefügten Glossar entwickelt, der in den internationalen Transferprozess eingebracht werden kann. Der Glossar ist thematisch sortiert. Die kursiv gehaltenen Übersetzungsmöglichkeiten sind optional und nicht die von ISAB bevorzugten.

Die 34-seitige Broschüre „Potentiale der Älteren in Kommunen nutzen – Ergebnisse des Bundesmodellprogramms ‘Erfahrungswissen für Initiativen’“ steht in mehreren Sprachen auf der ISAB-Homepage [www.isab-institut.de](http://www.isab-institut.de) als Download zur Verfügung (Bereich ISAB-Veröffentlichungen / Veröffentlichungen zum Download). Als Printfassung kann sie beim BMFSFJ oder beim ISAB-Institut bestellt werden.

**1. Kurzdefinitionen zentraler Begriffe des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI)**

<b>seniorTrainer</b>	Die Rolle des seniorTrainers ist eine in einer Weiterbildung (Curriculum) vermittelte neue Alters- bzw. Verantwortungsrolle für ehrenamtlich engagierte Menschen der Generation 50+, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten flexibel und selbstorganisiert einbringen wollen und dazu beitragen möchten, überholte Altersbilder zu korrigieren und die Rolle der Älteren in der Gesellschaft neu zu bestimmen. seniorTrainer engagieren sich in einem weiten Spektrum von Freiwilligenorganisationen und Einrichtungen in unterschiedlichen Engagement-bereichen. Sie bringen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre Kenntnisse („Erfahrungswissen“) ein, indem sie bestehende Initiativen und Organisationen beraten und unterstützen, neue Projekte entwickeln und anstoßen, Netzwerke stärken oder aufbauen sowie in <i>senior</i> Kompetenzteams organisatorische und moderierende Aufgaben übernehmen.
<b>seniorKompetenzteam</b>	Der Zusammenschluss aller <i>seniorTrainerinnen</i> einer Kommune. Das <i>senior</i> Kompetenzteam fungiert als zentrale Koordinierungstelle der <i>seniorTrainerinnen</i> . Dort tauschen sie Erfahrungen aus, unterstützen sich gegenseitig, gestalten gemeinsam Projekte und informieren die Öffentlichkeit über ihre Aktivitäten. Das <i>senior</i> Kompetenzteam fördert und stabilisiert die Selbstorganisation der <i>seniorTrainerinnen</i> .
<b>Erfahrungswissen</b>	Die gesammelten Lebens-, Bildungs- und Berufserfahrungen älterer Menschen, eine reichhaltige Ressource für freiwilliges Engagement. Erfahrungswissen, das sind die Wissensbestände und das Können, die Erfahrungen, Stärken und Potentiale des Alters (Berufliche Kenntnisse, Erfahrungen aus dem Privatleben, dem Ehrenamt, dem Hobby etc.).
<b>Curriculum</b>	Das Curriculum wurde als Qualifizierungsprogramm entwickelt, um Ältere in der Rolle als zukünftige <i>senior</i> Trainer dabei zu unterstützen, ihr Engagement in neue Bereiche wie die Initiierung, Beratung und Begleitung von Projekten und Initiativen auszuweiten. Das Curriculum ermöglicht es Bildungseinrichtungen, durch thematische und methodische Empfehlungen die von den Teilnehmern mitgebrachten Wissensbestände und Kompetenzen sowie Engagementmotive und –interessen für Tätigkeiten im Freiwilligensektor aufzuschließen. Das Curriculum erlaubt die Definition und Selbstorganisation der gesellschaftlichen Verantwortungsrolle „ <i>senior</i> Trainer“.
<b>Rollenprofil</b>	Die Übernahme von neuer Verantwortung in einem neuen Lebensabschnitt: ältere Menschen engagieren sich in der Rolle von <i>senior</i> Trainern selbstorganisiert in verschiedenen Engagementbereichen. Dies bedeutet eine neue Verantwortungsrolle. Das Rollenprofil beschreibt, auf welche Weise und in welchem Bereich die <i>senior</i> Trainer sich für das Gemeinwohl engagieren. Grundsätzlich sind dabei die vier Rollen Berater/Unterstützer bestehender Freiwilligenorganisation, Initiator neuer Projekte oder Gruppen, Multiplikator im Freiwilligenbereich und Teamkoordinator / Moderator (Unterstützung der Selbstorganisation) zu unterscheiden.

**1. Short definitions of the basic terms used in the German model programme „Experience for Initiatives“ (EFI)**

<b>The seniorTrainer</b>	<p>The role of the seniorTrainer is a new role of responsibility for people aged 50 years or older that transmits a new image of old age. Senior citizens who are interested or involved in voluntary work and want to bring in their experience and expertise in a self-organized and open way, changing out-dated images of old age by doing so, can participate in a compact course (“curriculum”) to get to know their new role profile as a seniorTrainer. seniorTrainers are active in a wide range of voluntary organisations and initiatives in numerous areas of involvement. They bring in their experience, expertise and knowledge by supporting and counselling existing volunteer projects and initiatives, initiating new projects, coordinating “senior Expertise Teams” or creating networks in their local communities.</p>
<b>The senior Expertise Teams</b>	<p>All seniorTrainers of one local community form a “senior Expertise Team”. They meet regularly to exchange experiences, support each other, create new volunteer projects and inform the public about their experiences. The senior Expertise Team is the centre of coordination for the senior-Trainers of one local community. The senior Expertise Team supports and stabilises the self-organisation of the senior-Trainers.</p>
<b>Expertise and Experience</b>	<p>The collected experience of the private and working life of older people constitute an important resource for the voluntary sector. The Expertise and Experience of older people are the strength and the potential of old age.</p>
<b>Role Profile and Role of Responsibility</b>	<p>To take on (a new) responsibility in a new phase of life: older people get involved on a voluntary basis in the role of the seniorTrainer. They are self-organised and are active in numerous areas of involvement. This means to them the taking on of a new role of responsibility. The Role Profile describes where (in which area of involvement) and how (taking on which Role of Responsibility). There are four main Roles of Responsibility: the initiator of new projects, the coordinator of senior Expertise Teams, the supporter and counsellor of existing projects and initiatives and the networker in community life.</p>
<b>Curriculum</b>	<p>The course programme of the Curriculum was designed to help senior citizens become seniorTrainers. By giving thematic and methodical advice, the Curriculum supports the future seniorTrainers in amplifying their volunteer activities to new areas of involvement such as initiating new projects, counselling and supporting existing projects, networking or coordinating the senior Expertise Team. The educational institutions thus opens up the expertise, experience and motivation of the senior citizens and makes them accessible for the voluntary sector. The Curriculum defines the role of social responsibility of the seniorTrainers and supports them strongly in gaining self-determination by self-organization.</p>

<b>1. Breves explicaciones de los términos básicos del modelo piloto „Experiencia para Iniciativas“ (EFI) en Alemania</b>	
<b>El seniorTrainer</b>	El perfil del “seniorTrainer” constituye un nuevo papel tanto como una nueva responsabilidad para las personas mayores en la sociedad. Este nuevo perfil de papeles se ha desarrollado para personas mayores de cincuenta años que desean comprometerse en el sector del voluntariado de manera auto-organizada y flexible y que quieren contribuir en el corregir la imagen desfasada de la vejez y en renovar y mejorar el papel de los mayores en la sociedad. Los “seniorTrainer” se comprometen en un amplio espectro de organizaciones y instituciones de voluntariados en varios campos de trabajo honorífico. Con sus conocimientos, experiencias y competencias, las personas mayores prestan ayuda y dan consejo a proyectos e iniciativas ya existentes, inician nuevos proyectos, crean redes locales de contactos o actúan como coordinadores de equipos de competencia “senior”.
<b>El equipo de competencia senior</b>	El equipo de competencia “senior” es la unión de todos los “seniorTrainer” de un municipio. El equipo de competencia funciona como el centro de coordinación para los “senior-Trainer”: intercambian sus experiencias, se apoyan mutuamente, crean nuevos proyectos e informan al público de sus actividades. El equipo de competencia “senior” aumenta y estabiliza la auto-organización de los “seniorTrainer”.
<b>Los conocimientos y experiencias</b>	Los conocimientos, experiencias y competencias de personas mayores son un recurso importante y valioso para el compromiso cívico y el trabajo honorífico. El conjunto de las experiencias vitales y profesionales de las personas mayores constituye el potencial y la fuerza de la vejez.
<b>El Plan de Formación (Curriculum)</b>	El plan de formación se desarrolló para ayudar a personas mayores a asumir su nuevo rol de “seniorTrainer”. Se enseña cómo dar consejo, iniciar nuevos proyectos o crear redes de contacto en el municipio (incluyendo en la red el ayuntamiento, el sector del voluntariado existente y los ciudadanos interesados en comprometerse). Mediante el plan de formación, la institución formativa local ayuda a extraer los conocimientos y experiencias tanto como los intereses de los mayores comprometidos. El plan de formación permite definir la rol de responsabilidad que asume el “seniorTrainer” y favorece la auto-organización de los equipos de competencia “senior”.
<b>El nuevo perfil de papeles y el nuevo rol de responsabilidad</b>	Se trata de asumir responsabilidad y un nuevo papel en un nuevo período de vida: asumiendo el papel del “seniorTrainer”, las personas mayores se comprometen de forma auto-organizada en varios campos de trabajo honorífico. Esto es su nuevo rol de responsabilidad. El perfil de papeles describe dónde (en que campo de trabajo honorífico) y cómo (en qué tipo de rol de responsabilidad) se comprometen los mayores. Existen cuatro roles de responsabilidad principales: el iniciador de nuevos proyectos, el coordinador de equipos de competencia “senior”, el prestador de ayuda y consejo para iniciativas y proyectos ya existentes y el creador de redes de contactos en el municipio.

<b>2. GLOSSAR</b>	<b>GLOSSARY</b>	<b>GLOSARIO</b>	<b>GLOSSAIRE</b>
<b><u>Zentrale Begriffe</u></b>	<b><u>Basic words</u></b>	<b><u>Términos básicos</u></b>	<b><u>Mots fondamentales</u></b>
EFI – Erfahrungswissen für Initiativen	EFI (Experience for Initiatives)	EFI (Experiencias para Iniciativas)	EFI (Mettre le savoir issu de l'expérience au service d'initiatives)
<i>seniorTrainer</i> <i>seniorTrainerin</i>	The seniorTrainer/s	El seniorTrainer, los seniorTraineres <i>El instructor senior,</i> <i>La instructora senior</i>	Le seniorTrainer <i>seniorTrainer - véritable relais du savoir</i> <i>l'expert senior</i>
<i>seniorKompetenzteam</i>	Senior expertise teams	Equipo de competencia <i>senior</i>	Les équipes d'expertise seniors Les équipes de compétence seniors
Konzept zur Nutzung des Erfahrungswissens Älterer	The concept for the use of the experience of older people	El concepto de aprovechamiento de las experiencias de los mayores	Le concept d'utilisation de savoir issu de l'expérience des personnes âgées
Erfahrungswissen	Expertise and experience <i>Knowledge gained through experience</i>	Conocimientos y experiencias	Le savoir issu de l'expérience
Rollenprofil	Role profile	Perfil de papeles	Les profiles de rôle

<b><u>Die vier Verantwortungsrollen</u></b>	<b><u>The four roles of responsibility</u></b>	<b><u>Cuatro roles de responsabilidad</u></b>	<b><u>Les nouvelles responsabilités</u></b>
Verantwortungsrolle	Role of responsibility	Rol de responsabilidad, <i>Campo de competencia</i>	Les nouvelles responsabilités <i>Le rôle pour assumer des responsabilités nouvelles</i>
Initiatoren neuer Projekte	Initiators of new projects	Iniciadores de nuevos proyectos	Initiative de nouveaux projets
Teamkoordinatoren und Moderatoren	Coordinators and facilitators <i>Team coordinators, moderators</i>	Coordinadores de equipos <i>Moderadores</i>	Coordination d'équipes, animation et presentation
Unterstützer und Berater	Supporters and counsellors	Prestadores de ayuda y consejeros	Soutien et conseil
Vernetzer im Gemeinwesen	Networkers in community life	Creadores de redes de contacto en el municipio	Travail en réseau au sein de la collectivité

<b><u>Einrichtungen / Institutionen</u></b>	<b><u>Institutions</u></b>	<b><u>Instituciones</u></b>	<b><u>Institutions</u></b>
Agentur für Bürgerengagement	Agency for civil involvement / <i>involvement in civil society</i> <i>Agency for public involvement</i>	Agencia de compromiso cívico <i>Agencia para el voluntariado cívico</i>	L'agence pour un engagement citoyen
Anlaufstellen	Contact points	Oficinas de contacto	Les centres d'accueil
Bildungsträger / Bildungseinrichtung (überörtliche)	Education providers <i>Educational institute / institution</i> (supraregional)	Institucion formativa / <i>educativa</i> (transregional) <i>Entidad educativa</i>	L'organisme de formation <i>Les organismes d'enseignement</i> (suprarégionaux)
Bundesweiter Verein der seniorKompetenzteams	Nationwide association of senior expertise teams	Una asociación federal de equipos de competencias senior	Une association des équipes de compétences senior
Diskussionsforum (Internet-)	Discussion forum (in the internet)	Un foro de debate (en Internet)	Un forum discussion (sur Internet)
Freiwilligenagentur	Volunteer association Volunteer organisation Volunteer agencies	Agencias de voluntariado <i>Organización de voluntariado</i>	L'agence de bénévoles
Initiativen	Initiatives	Iniciativas	Les initiatives
Örtliche Engagement-unterstützer	Local bodies that support involvement	Instituciones locales que apoyan el trabajo voluntario	Les porteurs d'engagement au nivel local
Selbsthilfekontaktstelle	Self-help contact points	Oficinas de contacto de autoayuda	Le point de contact d'entraide
Seniorenbeirat	Senior citizens' advisory council <i>Council of senior citizens</i>	Consejo (municipal) de personas mayores	Le comité des personnes âgées
Seniorenbüro	Senior citizen's office <i>Senior Bureaus</i>	Consejos de mayores <i>Oficina de personas mayores</i>	Bureaux des personnes âgées

<b><u>Engagement</u></b>	<b><u>Involvement</u></b>	<b><u>El compromiso voluntario</u></b>	<b><u>L'engagement</u></b>
Bürgerschaftliches Engagement	Civic engagement <i>Civil involvement</i>	El compromiso cívico	L'engagement citoyen
Ehrenamt	Voluntary work Honorary office	El puesto honorífico El cargo honorario	Le bénévolat
Ehrenamtliche Arbeit	Volunteer work <i>To work on a voluntary basis</i>	El trabajo honorífico <i>/ voluntario</i>	Le travail bénévole
Engagement im Alter	Involvement of the elderly	El compromiso en la vejez	L'engagement des personnes âgées
Engagementbereich	Area of involvement	Los campos de trabajo	La domaine d'engagement
Engagementkultur	Involvement culture	La cultura del voluntariado	La culture de l'engagement
Engagierte Menschen	Dedicated people	Las personas comprometidas	Les personnes engagées
Freiwilligensektor	Voluntary sector	El sector del voluntariado	La domaine bénévole

<b><u>Forschung</u></b>	<b><u>Research</u></b>	<b><u>Investigación</u></b>	<b><u>Recherche</u></b>
Begleitforschung	Accompanying research	Acompañamiento científico	Les recherche accompagnant
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth	Ministerio Alemán de Familia, Personas Mayores, Mujer y Juventud	Le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse
Fachtagung	Specialist conference	La Reunión	Le congrès <i>Le séminaire</i>
Hochschule Neubrandenburg	University of Applied Sciences Neubrandenburg	La Escuela Técnica Superior de Neubrandenburg	L'établissement d'enseignement supérieur de Neubrandenburg
Modellprogramm	Model programme	El Programa modelo federal <i>El Programa piloto</i>	Un programme-modèle

<b><u>Bürger und Kommune</u></b>	<b><u>Community and citizens</u></b>	<b><u>El municipio, los ciudadanos</u></b>	<b><u>La commune, les citoyens</u></b>
Bürgerkommune	Community of citizens	La comunidad municipal	La commune citoyenne
Bürgerschaft	Civil society	Los ciudadanos	Les citoyens
Bürgerschaftsrunden	Citizenship circles	Mesas redondas de ciudadanos	La ronde de citoyens
Gemeinwesen	Local community <i>Community life</i>	El municipio	La collectivité
Kommunale Bedarfslagen	Areas of need in local communities	Situaciones de necesidad en el municipio	Les besoins de la commune
Kommune	Local community	El municipio	La commune
Netzwerke (lokale)	Local networks	Redes locales	Les réseaux locaux
Sozialer Bereich	Social sphere	El ámbito social	Le domaine social
Rahmenbedingungen (örtliche)	(local) general conditions	Las condiciones-marco (locales)	Les conditions cadres (locales)

<b><u>Curriculum</u></b>	<b><u>Curriculum</u></b>	<b><u>El plan de formación</u></b>	<b><u>Le cursus</u></b>
Kompaktkurs	Compact course	Curso en bloque	Cours (de forme) compacte
Kurskonzept	Course concept	Concepto de curso	Le concept de cours
Kursmodule	Course modules	Módulos de curso	Les modules de cours
Weiterbildungskurs	Further training course	Curso de formación	La formation (continue)

<b><u>Die Rolle des seni- orTrainers</u></b>	<b><u>The role of the sen- iorTrainer</u></b>	<b><u>La rol del senior- Trainer</u></b>	<b><u>Le rôle du senior- Trainer</u></b>
Eigenverantwortlich	Under ones one re- sponsibility	Autoresponsable	Sous son propre reponsabilité
Erfahrungsphase	Experience phase	Fase de experi- mentación	La phase d´experience
Handlungsfelder	Fields of action	Campos de actua- ción	Les champs d´action
Impulsgeber	Pace-maker	Impulsores	Les initiateurs
Individuelle Lernpro- zesse	Individual learning processes	Los procesos individuales de aprendizaje	L´apprentissage in- dividuel
Multiplikatoren	Multipliers	Multiplicadores	Les multiplicateur
Nachhaltig	Sustainable	De forma duradera	Durable
Persönlichkeits- entwicklung	Personality devel- opment	El desarrollo de la personalidad	Le développement de la personnalité
Profilentwicklung	Profile development	Desarrollo de perfiles	Mise au point d´un profil
Rollenfindungs- prozess	Process of finding ones role	El proceso de encontrar su propio papel	Le processus de recherche d´un rôle
Rollenwahrnehmung	Performing roles	Concienciarse de su papel	/
Selbstbestimmung	Self-determination	La autodetermi- nación	L´autonomie
Selbstorganisation	Self-organisation	Auto-organización	L´organisation autonome
Verantwortungsrollen wahrnehmen	To take on responsi- bility in a new role	Ausumir responsabilidad en un nuevo papel	Prendre des responsabilités dans un nouveau rôle

<b><u>Alter und Lernen</u></b>	<b><u>Old age and learning</u></b>	<b><u>Los mayores y el aprendizaje</u></b>	<b><u>Personnes âgées, formation</u></b>
Altersbilder (Überkommene / neue)	(Outdated / new) images of old age	La imagen (desfasada / nueva) de la vejez	Le regard (obsolète / nouveaux) sur les personnes âgées
Demographischer Wandel	Demographic change	El cambio de- mográfico	Les changement démographique
Geburtenrückgang	Falling birth rates	El descenso de la natalidad	Le recul de naissance
Generationensolidarität	The solidarity of the generations	La solidaridad entre las generaciones	La solidarité intergéné- rationnelle
Generationsübergreifend	Across the genera- tions	Intergeneracional	Jetter un point entre les générations
Nachberufliche Lebensphase	Post-career phase of life	La fase de la vida post-profesional	La phase après-vie active
Rolle der Älteren in der Gesellschaft	The role of older people in society	El papel de las personas mayores en la sociedad	Le rôle des person- nes âgées dans la société
Senioren / Ältere	Senior citizens	Personas mayores	Les personnes âgées