

»seniorTrainerinnen« des EFI-Programms:  
Weiterbildungskonzept und Tätigkeitsfelder

# NEUE VERANTWORTUNGS- ROLLE FÜR ÄLTERE

Joachim Burmeister/Silke Brauers

Ende 2006 wurde das fünfjährige Modellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« (kurz: EFI) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beendet.<sup>1</sup> Hauptanliegen war es, ältere Bürger in der Wertigkeit ihres Erfahrungswissens zu bestärken und curriculare Lernhilfen zu entwickeln und umzusetzen, damit Wissen und Kompetenzen der Älteren besser in die Gesellschaft hineinwirken können. Hierzu ist ein bundesweites Rahmencurriculum bzw. Kurskonzept zur Weiterbildung von interessierten Älteren zu *seniorTrainerinnen* entwickelt worden. Der folgende Beitrag stellt dieses Konzept vor und skizziert beispielhafte Tätigkeitsfelder von engagierten *seniorTrainerinnen* im Bildungsbereich.

Im Hintergrund der Weiterbildung Älterer zu *seniorTrainerinnen* stehen neben seniorenpolitischen Überlegungen Erkenntnisse zum freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagement der Generationen und zur Weiterbildungsbereitschaft von älteren Bürger/innen. Die innovative Aufgabe lag darin, den gesellschaftlichen Profilierungsprozess der »Verantwortungsrolle *seniorTrainerin*« zu begleiten. Andererseits sollte eine passende curriculare Konzeption geschaffen werden, um heterogen zusammengesetzten Teilnehmendengruppen Zeit und Raum zu bieten, sich sowohl ihres Erfahrungswissens zu vergewissern und ihre Vorstellungen für ein zu ihnen passendes Rollenprofil für künftige Verwendungssituationen im Freiwilligensektor zu finden und zu erproben als auch neue Kompetenzen (Wissen und Können) für ihre Begleit- und Unterstützungsprozesse im Freiwilligensektor zu erwerben.

Das hierzu entwickelte Weiterbildungskonzept (vgl. Burmeister/Heller/Stehr 2007) enthält folgende Leitvorstellungen: In Lernprozessen, in denen vor allem die Rollenfindung als *seniorTrainerin* angeregt und begleitet wird, wird den älteren Weiterbildungsteilnehmenden zunächst sowohl die *Artikulation ihres mitgebrachten Erfahrungswissens* angeboten als auch ein Prozess, in dem miteinander über Erfahrungswissen in seinen verschiedenen Anteilen (Sozial- und Bildungserfahrungen, erworbene Kompetenzen u.a.) gesprochen werden kann, insbesondere über Themen, die in der Phase des Übergangs vom häuslichen bzw. Erwerbsleben in »ein Leben danach« vermutlich ohnehin bestimmend sind: die Erfahrung des Alter(n)s, soziale Übergangserfahrungen, Reflexion auf den Lebenszyklus »nach hinten und vorne«, vor allem auch mit Blick auf künftige Engagementinteressen und die angestrebte Verantwortungsrolle.

Wer Initiativen bzw. Projekte beraten will, sollte aber auch beraten *können*, wer Menschen in einem Wohnquartier zum bürgerschaftlichen Engagement aktivieren möchte, sollte einige aktivierende Methoden und Formen beherrschen, und wer auf die eigene neue Verantwortungsrolle als *seniorTrainerin* bzw. *seniorKompetenzteam* aufmerksam machen und diese durchsetzen möchte, sollte über entsprechende Strategien verfügen – oder aber recherchieren können bzw. wissen, wie man sich entsprechendes Know-how beschaffen kann.

---

## »Kompetenzen für freiwilliges Engagement«

---

Das Kurskonzept gibt daher den angehenden *seniorTrainerinnen* breiten Raum für die Frage, welche Kompetenzen sie für ihr freiwilliges Engagement hinzulernen und weiterentwickeln wollen bzw. sollten, um – in einem für viele eher unbekannten Freiwilligensektor – als bürgerschaftlich Engagierte »wiedererkannt« zu werden. Daneben haben die Teilnehmenden auch *rollenspezifische Kenntnisse* erworben. So sind Themen und Aufgaben bereitgestellt worden, die bei der Zielgruppe Relevanz besitzen und zu gemeinsamer Lektüre und Aussprachen führen können, wie zum Beispiel Texte aus den Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements, des Alter(n)s oder zum demografischen Wandel.

Im Zuge des fünfjährigen Entwicklungsprozesses haben sich *vier idealtypische Rollenprofile* für *seniorTrainerinnen* herausgebildet.

- Als *Initiativenberater* wirken sie in (ihren) lokalen Umfeldern, gründen eigene Projekte, treten als Kompetenzteams auf und – so das erste Rollenprofil – beraten und begleiten mit ihrem Erfahrungswissen bevorzugt aktive Gruppen, lokale Initiativen und Vereine.
- Als *Projektentwickler* bringen sie Projekte, Gruppen und Initiativen an den Start. Sie entwickeln für sich und

1 Für die Umsetzung und Steuerung des Programms war das ISAB-Institut Köln verantwortlich. Die Hochschule Neubrandenburg entwickelte das Konzept für die Weiterbildung Älterer zu *seniorTrainerinnen*. Ausführliche Informationen und Praxisbeispiele des Engagements von *seniorTrainerinnen* stehen unter [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de) und [www.efi-d.de](http://www.efi-d.de) zur Verfügung. Über die neueren Entwicklungen und die bundesweite Implementierung der *seniorTrainer-Konzeption* nach Beendigung des Modellprogramms informiert das ISAB-Institut ([www.isab-institut.de](http://www.isab-institut.de)).

andere Bürger/innen interessante, meist zeitlich befristete Konzepte, suchen Mitstreiter und machen Öffentlichkeitsarbeit.

- Als *Vernetzer* aktivieren sie Bürger/innen und bringen sie mit anderen in Kontakt. Sie erkennen lokale Probleme und Veränderungspotenziale und fördern die Selbstorganisation, Kooperation und Vernetzung von Bürger/innen, Initiativen, Vereinen, Fachleuten und Gremien.
- Als *Teamkoordinatoren* können sie gemeinsam mit anderen *senior-Trainerinnen* gemeinsame Projekte entwickeln und sich in einem *senior-Kompetenzteam* organisieren.

Das hier skizzierte *Tageskurskonzept* ist auf alltäglichere Bedingungen abgestimmt als die ersten – unter Modellbedingungen – entwickelten curricularen Entwürfe (vgl. Knopf 2002; vgl. Burmeister/Heller/Stehr 2007). Es entspricht den in Kommunen in räumlicher, personeller und finanzieller Hinsicht beschränkten Rahmenbedingungen für lokale Weiterbildungsanbieter. Andererseits ist das reguläre Programm von örtlichen Bildungsträgern und -einrichtungen vielfach auf Tages- und Abendangebote ausgerichtet, eine pragmatische und – auch bei älteren Weiterbildungsteilnehmenden – nicht ungewohnte Praxis, auf die unser

*Tageskurskonzept* Bezug nimmt. Es geht von der Vorstellung aus, dass die Weiterbildung Älterer zu *seniorTrainerinnen* mindestens etwa 50 Kursstunden und eine integrierte Erfahrungsphase von ca. 14 Tagen umfasst, wobei durchaus – je nach örtlichen Interessen und Möglichkeiten – sowohl die Dauer erweitert als auch die Zeitformen verändert werden können.

Nach den *praktischen Erfahrungen mit dieser Weiterbildung* bestätigt der überwiegende Anteil der *seniorTrainerinnen* den großen Nutzen dieses Konzepts (vgl. Engels/Braun/Burmeister 2007). Fast alle der mehr als 1.000 Kursteil-

**Abbildung 1: Tageskurskonzept seniorTrainerinnen**

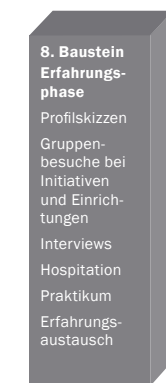
### 1. Kursphase

je 2 Kurstage in 2 aufeinander folgenden Wochen



### Erfahrungsphase

2 Wochen Hospitation



#### Legende:

- rollenspezifische Kenntnisse, Qualifikation
- rollenspezifische Kompetenzen
- Profilentwicklung

### 2. Kursphase

je 2 Kurstage in 2 aufeinander folgenden Wochen



Einige der vorgeschlagenen Bausteine sind auf (Selbst-)Vergewisserung von Erfahrungen und auf Reflexion ausgerichtet. Sie zielen ab auf die Artikulation von Motiven, Interessen, Erwartungen der Teilnehmenden (Baustein 1), Rollenerfahrungen aus Familie, Beruf etc. sowie Rollensympathien (Baustein 2), und künftigen Rollenprofilen (Baustein 14). Weitere Bausteine (3, 4, 5, 6, 13) umfassen Lernangebote, die auf Qualifikation ausgerichtet sind und die systematische Hinzugewinnung von solchen Kenntnissen fördern, die gleichermaßen als Hintergrundwissen und für eine Verwendung im Freiwilligensektor sowie für die Lebensabschnittsorientierung der älteren Teilnehmenden nützlich sind. Eine dritte Gruppe von Bausteinen will die künftigen *seniorTrainerinnen* bei der Erweiterung ihrer Fachkompetenzen und Sozialkompetenzen (Handlungskompetenzen) unterstützen, die ihnen in ihrem Engagement »für Initiativen« hilfreich sein werden (Module 7, 9).

nehmenden seit 2002/2003 fühlen sich durch den Kurs zur Rollenfindung und zu einer Tätigkeit als *seniorTrainerin* befähigt. Als besonders hilfreich für ihr Engagement in verschiedenen Rollenprofilen werden die Kenntnisse und Fertigkeiten im Kontaktaufbau und Erfahrungsaustausch sowie in den Modulen Kommunikation, Gesprächsführung, Projektorganisation, Kooperation und Vernetzung angesehen:

»Gelernt habe ich zuzuhören. Dies ist etwas, was mir eigentlich schwer fällt! Der Kontakt und die Kommunikation mit Menschen fallen mir leicht. Die *seniorTrainerinnen*-Weiterbildung hat geholfen, diese Fähigkeit zu verbessern. Auch habe ich gelernt, Verantwortung abzugeben und als Teamplayer das Wissen und die Erfahrungen meiner Kolleginnen und Kollegen zu akzeptieren und zu schätzen« (*seniorTrainer*). Oder: »Das Meistern von Konflikten in der Gruppe, Teamwork und die Erweiterung des Horizontes durch das Kennenlernen von Gleichgesinnten und der daraus resultierende Erfahrungsaustausch waren ein Gewinn für mich« (*seniorTrainerin*).

Über 4.000 Projekte belegen inzwischen, wie *seniorTrainerinnen* eigeninitiativ oder im Team mit anderen *seniorTrainerinnen* Verantwortung im Gemeinwesen übernehmen und als Impulsgeber und Multiplikator/inn/en für bürgerschaftliches Engagement in Kommunen hineinwirken. Ihre Tätigkeitsbereiche sind dabei so vielfältig wie ihre Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen, die sie aus ihrem Berufs- und Familienleben mitbringen. Rund 42 Prozent der ausgebildeten *seniorTrainerinnen* engagieren sich im Bildungsbereich, 30 Prozent geben an, mit Schulen und Kindergärten zusammenzuarbeiten (vgl. Engels/Braun/Burmeister 2007, S. 55 ff.). Viele *seniorKompetenzteams* setzen ihre eigenen Schwerpunkte z.B. im Schulbereich oder in intergenerationellen Projekten. Aus außerschulischen Bildungsbereichen sollen abschließend zwei Betätigungsfelder kurz skizziert werden:

**1. Übergang Schule/Beruf:** Um Jugendliche bei ihrem Übergang in Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit zu unterstützen, engagieren sich *seniorTrainerinnen* für Hauptschüler/innen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. In Einzel-

betreuungen oder Gruppenangeboten unterstützen sie diese Zielgruppe bei der Berufsfindung, der Suche nach einem Ausbildungsplatz, sie üben Vorstellungsgespräche und organisieren Praktikumsplätze. Sie organisieren Patenschaften und kooperieren eng mit den jeweiligen Schulen, Agenturen für Arbeit und sonstigen Anbietern.

**2. Multimedia-/PC-Training:** In vielen Projekten (Internetcafés für Senioren; PC-Training für kleinere Initiativen) leisten *seniorTrainerinnen* einen Beitrag dazu, dass die neuen Medien bei der älteren Bevölkerung eher als Ressource denn als Irritation wahrgenommen werden. Das Projekt »PC und Internet – Neugier hält jung« eines *seniorTrainers* umfasst etwa die Planung, Einrichtung und den Betrieb von Internetcafés und Schulungen in karitativen und gemeinnützigen Einrichtungen für ältere Menschen. Nach über fünf Jahren haben rund 350 Ältere das Angebot in Düsseldorf wahrgenommen. Bei diesen und anderen Beispielen ist bemerkenswert, dass die *seniorTrainerinnen* zwar zum großen Teil selbst im direkten Kontakt mit der Zielgruppe stehen (z.B. PC-Trainings), vor allem aber initierende und vernetzende Aufgaben übernehmen. Hierzu gehört auch, weitere (Bildungs-) Akteure in Projekte einzubinden, sie zu schulen und als aktive Partner für das Projekt zu gewinnen.

Zwei Aspekte prägen die Betätigungen Älterer: Die Weitergabe des *Erfahrungswissens zwischen Generationen* ist Leitidee vieler Projekte im Bildungsbereich. Meist geht es darum, Kinder, Jugendliche und Berufsanfänger zu qualifizieren, sie auf ihrem Weg zu begleiten und auf die Berufswelt vorzubereiten. Jedoch werden auch umgekehrt in Multimedia-Projekten Jüngere durchaus aktiv als Trainer eingebunden, um Ältere zu schulen.

Die o.g. *vier Rollenprofile überlagern sich*; viele engagierte Ältere sind in einer oder mehreren Rollen aktiv. Sie geben ihr Erfahrungswissen auf unterschiedliche Weise weiter, indem sie z.B. sowohl beratende Aufgaben bei einer bestehenden Organisation (etwa

zur Umsetzung innovativer Projekte an Schulen) wahrnehmen als auch den Aufbau eines neuen Projektes vorantreiben (z.B. durch die Gewinnung von Sponsoren oder aktiv Mitwirkenden).

#### Literatur

Burmeister, J./Heller, A./Stehr, I. (2007): Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *seniorTrainerin*. Ein Kurskonzept für lokale Netzwerke. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 104 (einschl. CD). Köln

Engels, D./Braun, J./Burmeister, J. (2007): *seniorTrainerinnen* und *seniorKompetenzteams*. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 102. Köln

Knopf, D. (2002): Rahmencurriculum 2002. URL: [www.seniortrainer.de](http://www.seniortrainer.de) (Stand: 26.02.2008)

#### Abstract

*Der Beitrag stellt ein Weiterbildungskonzept vor, mit dem Ältere auf eine freiwillige Tätigkeit als seniorTrainerinnen vorbereitet werden. Der sechs Wochen dauernde Kurs ist im Modellprogramm »Erfahrungswissen für Initiativen« (kurz: EFI) entwickelt worden, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) über fünf Jahre gefördert und 2006 beendet wurde. Der Kurs verbindet erfahrungsbezogene Elemente mit Modulen, die auf praktische Kompetenzentwicklung zielen, und solche, die rollenspezifische Kenntnisse vermitteln.*



Dr. Joachim Burmeister ist Professor für Sozialpädagogik, Jugend-, Netzwerk- und Gemeinwesenarbeit an der Hochschule Neubrandenburg

Kontakt: [burmeister@hs-nb.de](mailto:burmeister@hs-nb.de)

Dipl.-Soz. Silke Brauers ist Gesellschafterin und stellv. Institutsleiterin im Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB).

Kontakt: [silke.brauers@isab-institut.de](mailto:silke.brauers@isab-institut.de)