

Forum Seniorenarbeit NRW



Bürgerschaftliches Engagement im Fokus

**Beweggründe, Motive und Erwartungen
älterer Ehrenamtlicher**

Themenschwerpunkt 11 / 2007

www.forum-seniorenarbeit.de



Das Forum Seniorenarbeit ist ein Projekt
des Kuratoriums Deutsche Altershilfe
in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland

Diakonie 

gefördert vom:



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.

„Bürgerschaftliches Engagement im Fokus: Beweggründe, Motive und Erwartungen älterer Ehrenamtlicher“

Dokumentation zum Themenschwerpunkt 11/2007 im Forum Seniorenarbeit NRW

Immer mehr Ältere engagieren sich freiwillig in neuen Verantwortungsrollen. Dazu gehören neue Formen des Ehrenamts, in denen soziale Unterstützungsangebote zunehmend selbständig organisiert werden. Träger des klassischen Ehrenamts ermöglichen und unterstützen dies mit Infrastruktur und Begleitung.

Dass Ehrenamt sich in dieser Weise wandelt, ist seit langem bekannt. Aber wie weitgreifend neue Engagementformen bereits Realität geworden sind und wie sie unsere Gesellschaft insgesamt verändern, ist noch vielfach unbemerkt. Dieser Themenschwerpunkt zeigt, wie weit sich die „neue Freiwilligenkultur“ entwickelt hat. Im Zentrum steht die Frage, was Ältere motiviert, sich derart zu engagieren.

Das Forum Seniorenarbeit NRW

Das Forum Seniorenarbeit NRW bietet Informationen und Praxishilfen für Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit. Alle drei Monate erscheint ein Themenschwerpunkt, in dem ein ausgewählter Bereich moderner Seniorenarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wird. Ergänzend werden internetgestützte Seminare angeboten, die Gelegenheit zum Weiterlernen und zum Austausch mit anderen Praktikerinnen und Praktikern aus der Seniorenarbeit bieten. Die Materialien werden nach der Erprobung Bildungsträgern zur Gestaltung eigener Angebote zur Verfügung gestellt. Die Materialien aus dem internetgestützten Seminar zur „Praxis der Netzwerkarbeit“ sind in einem „Präsentationsraum“ auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit zu finden und auf Anfrage zugänglich.

Träger und Förderung

Das Forum Seniorenarbeit NRW ist ein Projekt des Kuratoriums Deutsche Altershilfe in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland. Das Forum Seniorenarbeit NRW wird vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW gefördert.

Verantwortlich für diesen Themenschwerpunkt

- Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe (Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.), An der Pauluskirche 3, 50677 Köln, 0221/ 93.18.47.72, annette.scholl@kda.de
- Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland, Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf, 0211/ 63.98.284, christiancarls@sol-dw.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

- Bürgerschaftliches Engagement im Fokus: Beweggründe, Motive und Erwartungen älterer Ehrenamtlicher (C. Carls, A. Scholl) 1

Hintergründe und Diskussionen

- Motive, Erwartungen und Wünsche älterer freiwillig Engagierter. Ergebnisse des 2. Freiwilligensurveys (A. Scholl) 5
- Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen – Motivationen und Rahmenbedingungen (J. Stratmann) 7
- „Das hilfreiche Alter hilfreicher machen!“ (Interview mit R. Schmidt) 13
- Bürgerengagement ist keine Selbstverständlichkeit – erst recht nicht das der Senioren (K. Aner) 15
- Neue Verantwortungsrollen älterer Menschen im bürgerschaftlichen Engagement. Das EFI-Programm und seine Intentionen (K. Nell) 19
- Ehrenamt im Strukturwandel: „Gemeinden brauchen keine Ehrenamtlichen, sondern Gestalterinnen und Gestalter“ (C. Hartmann) 27
- Nehmen Ehrenamtliche Hauptamtlichen die Arbeit weg? Nehmen Ehrenamtliche Hauptamtlichen die Arbeit weg? (Interview m. A. Evers) 29

Strukturen fürs Ehrenamt und freiwillige Engagement

- Seniorenbüros schaffen Rahmenbedingungen für ältere freiwillige Engagierte (G. Hinn und C. Massion) 35
- „Für jeden das passende Angebot“ - Freiwilligenagenturen erschließen sich zunehmend Ältere als Kunden (Interview mit O. Hesse) 39
- Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement in Arnsberg: Motive der Engagementförderung aus kommunaler Perspektive (M. Polenz) 41
- Beweggründe, Bedürfnisse und Erwartungen von Ehrenamtlichen (U. Woltering) 45
- „Ich mach's auch für mich“. Bewegungsgründe im bürgerschaftlichen Engagement (A. Multmeier) 53

Motive im Fokus

- Ehrenamtliches Engagement verstehen: Nützliche Motivationsmodelle (K. Sommer-Loeffen) 57
- Motive und Bedürfnisse älterer Menschen für ihre Freiwilligenarbeit (D. Appel) 59
- Anerkennung: Die Mitte einer gelingenden Ehrenamtsarbeit (K. Sommer-Loeffen) 63
- Ehrenamtlich Engagierte gestalten das „Forum Gemeinsam Reisen“ (J. Göttel-Wichmann) 65

- Potenzialanalyse und Gabentest
(K. Sommer-Loeffen) 67
- Lebenssinn: Neue faszierende Lebensaspekte gefunden
(G. Achenbach) 69
- Motivationen und Beweggründe zum Engagement in
ZWAR-Netzwerken (P. Stanjek) 71
- Erfahrungsbericht einer Seniortrainerin aus Paderborn
(U. Brettschneider) 73

Anregungen und Tipps

- Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement ermöglichen. Ausgewählte
Anregungen und Tipps aus den Beiträgen (A. Scholl) 77

Literatur

- Literaturempfehlungen
(A. Scholl) 83
- Buchvorstellung: „Ehrenamt“ - Das Qualitätshandbuch Freiwilligen-
management am Beispiel von Diakonie und Kirche (C. Carls) 85

Einleitung

Bürgerschaftliches Engagement im Fokus: Beweggründe, Motive und Erwartungen älterer Ehrenamtlicher

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland und Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Immer mehr Ältere engagieren sich freiwillig in neuen Verantwortungsrollen. Dazu gehören neue Formen des Ehrenamts, in denen soziale Unterstützungsangebote zunehmend selbstständig organisiert werden. Träger des klassischen Ehrenamts und des freiwilligen Engagements ermöglichen und unterstützen dies mit Infrastruktur und Begleitung. Dass Ehrenamt sich in dieser Weise wandelt, ist seit langem bekannt. Die Feststellung, dass Ältere ihr Erfahrungswissen einbringen wollen, ist schon eine seit vielen Jahren wiederkehrende Botschaft in Reden zum „Potenzial des dritten Lebensalters“. Aber wie weitgreifend neue Engagementformen bereits Realität geworden sind und wie sie unsere Gesellschaft insgesamt verändern, ist noch vielfach unbemerkt.

Neue Freiwilligenkultur

Dieser Themenschwerpunkt zum Bürgerschaftlichen Engagement im Forum „Seniorenarbeit“ zeigt, wie weit sich die „neue Freiwilligenkultur“ entwickelt hat. Ihr Kennzeichen sind gemeinschaftliche Aktivität, verantwortliche Übernahme von Aufgaben und innovative Angebote und Arbeitsformen. Viele Freiwillige verstehen sich als „Innovateure“, die frei von Hierarchien und tradierten Konventionen mit hoher Wirksamkeit und Produktivität zusammenarbeiten und Neues in die Gesellschaft einbringen: Neue Herangehensweisen in etablierten sozialen Angeboten, neue Initiativen etwa zu generationenübergreifender oder interkultureller Begegnung oder neue Impulse für das Zusammenleben in Nachbarschaften und zur Quartiersgestaltung.

Motive

Aber was motiviert ältere Menschen, sich derart zu engagieren? Diese Frage steht

im Zentrum des Themenschwerpunkts. Die Antwort ergibt sich aus vielen Beiträgen, in denen das breite Spektrum unterschiedlicher Motive, Bedürfnisse und ganz persönlicher Wünsche „Ehrenamtlicher“ beschrieben wird. Zu den Kernmotiven gehören soziale Einbindung, Entfaltungsmöglichkeiten und der Wunsch, dass die eigenen Fähigkeiten „Nachfrage“ finden. Motivationsfördernde und -hemmende Faktoren sind so bei bürgerschaftlich Engagierten und „Hauptamtlichen“ vielfach dieselben.

Der Themenschwerpunkt übersieht nicht, dass die neuen „Verantwortungsrollen“ besondere Kompetenzen, etwa Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, voraussetzen. Die Beiträge zeigen, dass dies nicht zu einer Ausgrenzung derer führen muss, die dieses Maß an Selbstorganisation nicht wollen oder sich (noch) nicht zutrauen. Im günstigen Fall entwickeln bürgerschaftlich engagierte „Innovateure“ neue Engagementfelder, in die sich jede(r) situativ nach eigenen Möglichkeiten einbringen kann.

Internet:

www.forum-lernen.de
www.kda.de
www.stiftung-proalter.de

Kontakt

Christian Carls
Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Hintergründe und Diskussion

Motive, Erwartungen und Wünsche älterer freiwillig Engagierter. Ergebnisse des zweiten Freiwilligensurveys.

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Das meist genannte Motiv der älteren freiwillig Engagierten (70 Prozent) im zweiten Freiwilligensurvey war, durch das eigene freiwillige Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten. Dieser Aussage stimmten auch 64 Prozent der unter 59-Jährigen voll zu. Ebenso so wichtig ist der Beweggrund „mit anderen Menschen zusammen zu kommen“, der von älteren Engagierten etwas häufiger geäußert wird als von Menschen zwischen 14 und 59 Jahren.

Soziale Pflicht

Ältere Menschen bringen auch stärker eine Haltung in ihr Engagement ein, die von sozialer Pflicht beeinflusst ist. So stimmten 53 Prozent voll der Aussage zu „Mein Engagement ist eine Aufgabe, die gemacht werden muss und für die sich schwer jemand findet“, während nur 41 Prozent der Engagierten zwischen 14 und 59 Jahren dies so sahen. Politische Motive, sich freiwillig zu engagieren, bekundeten 26 Prozent der älteren Menschen.

Erwartungen

Auch wenn ältere Engagierte vermehrt Werteorientierungen und Pflicht betonen, bedeutet dies nicht, dass es ihnen weniger um die Freude an der Tätigkeit und um die Erweiterung von Kenntnissen und Erfahrungen geht. Für die über 60jährigen ist es außerordentlich wichtig, dass die Tätigkeit Spaß macht, dass anderen Menschen geholfen, etwas für das Gemeinwohl getan werden kann sowie mit anderen sympathischen Menschen zusammen zu kommen. Im Vergleich zu Jüngeren ist eine deutliche Gemeinwohlorientierung und soziale Hilfsbereitschaft festzustellen, während bei jüngeren Menschen, persönliche und berufliche Interessen stärker die Erwartungen beeinflussen. Weiter wichtig sind für ältere

Engagierte, die eigenen Kenntnisse und Erwartungen zu erweitern sowie die Erwartung, eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten zu haben. Gefolgt werden diese Erwartungen von der Hoffnung, dass die Tätigkeit auch Anerkennung findet.

Wünsche an die Organisationen

Es zeigt sich, dass ältere Engagierte insgesamt weniger Verbesserungsbedarf sehen als Engagierte im Alter bis zu 59 Jahren. Gefragt nach ihren Wünschen an Organisationen und Einrichtungen setzen ältere Menschen wie andere Altersgruppen die Priorität, mehr Finanzmittel für Projekte bereitzustellen (58 Prozent der über 60jährigen Engagierten). Trotz der Einforderung von Ressourcen ist der Wunsch nach besserer finanzieller Vergütung für die Freiwilligen gering. Nur 19 Prozent der älteren Engagierten sehen hier Verbesserungsbedarf. Die Bereitstellung von Räumen, Sachmitteln etc., bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und fachliche Unterstützung wünschten sich knapp 35 Prozent der älteren Engagierten.

Literatur und Links:

Thomas Gensicke (2005). Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999 – 2004. In: TNS Infratest Sozialforschung. Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichen Engagement, S.303 - 346.
www.forum-seniorenarbeit.de
www.forum-lernen.de

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.Scholl@kda.de

Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen – Motivationen und Rahmenbedingungen

Jutta Stratmann, Projektmanagement
Seniorenpolitik (ProSe)

In den letzten Jahren ist eine verstärkte Sicht auf das Potenzial der Älteren gerichtet worden, wenn auch aus z.T. sehr unterschiedlichen Interessenlagen heraus, die nicht immer mit den Wünschen und Interessen der Älteren übereinstimmen müssen. Die meisten Älteren verbringen den Großteil ihres Alters gesund und wollen auch aktiv sein. Gleichzeitig entstehen durch veränderte Lebenslagen, die sich auch in dem Bruchigwerden sozialer Netzwerke im Alter zeigen, vermehrt Anforderungen an die individuelle und gesellschaftliche „soziale Vorsorge“.

Potenziale erkannt

Im 5. Altenbericht der Bundesregierung, aber auch in Bundes- und Landesprojekten wie beispielsweise den „Generationenübergreifenden Freiwilligendiensten“, „Erfahrungswissen für Initiativen“, „Altengerechte Stadt“ und „Weiterentwicklung komplementärer Dienste“ sind diese Potenziale und Notwendigkeiten erkannt und z.T. in ihren Rahmenbedingungen weiter entwickelt worden.

Im Vordergrund dieses Beitrags sollen die verschiedenen Motivationslagen der Älteren für ein freiwilliges Engagement sowie die förderlichen und hemmenden Bedingungen für ein Engagement stehen.

Formen des Bürgerengagements

Unter Bürgerengagement befinden sich

- alte und neue Formen des Ehrenamtes, die zumeist in Einrichtungen und Diensten von Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbänden, Kommunen durchgeführt werden, befinden, aber auch
- gemeinschaftliche orientierte Unterstützungshilfen und Formen der Eigenarbeit, wie beispielsweise Nach-

barschaftshilfen, Alternativ- und Genossenschaftsprojekte, Tauschringe etc.,

- öffentliche Funktionen, die ehrenamtlich durchgeführt werden,
- die Mitarbeit in politischen Gremien, Initiativen oder Parteien und Verbänden,
- alte und neue Formen der Selbsthilfe (vgl. Heinze/ Olk 2000).

Umfang des Engagements

Von seiner rein quantitativen Bedeutung her wird ein zunehmendes Engagement, insbesondere bei den 50- bis 70jährigen (Freiwilligensurvey 2004 im Vergleich zu 1999), festgestellt. Gesundheitliche Gründe sind vorwiegend ausschlaggebend dafür, dass sich das Engagement ab 70 Jahren wieder vermindert, trotzdem sind in vielen Initiativen einige Ältere bis ins hohe Alter hinein freiwillig tätig.

Motivationen

Wie sehen nun die verschiedenen Motivationslagen der Älteren aus? Warum und wozu wollen sie sich engagieren? Zunächst muss hierzu festgestellt werden, dass es nicht den älteren Menschen mit einer eindeutig feststellbaren Motivation zum Engagement gibt, sondern dass sich in der Gruppe der Älteren, ohne hier eine genaue Altersgrenze definieren zu wollen, um sehr unterschiedliche Lebensphasen, -stile, Interessen an einem und Ressourcen für ein Engagement handelt.

Während allgemein gilt, dass ein Engagement in früheren Lebensphasen auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Engagement im Alter führt (Forschungsgesellschaft für Gerontologie 2002), verdeutlicht beispielsweise das in inzwischen in 16 Kommunen in Nordrhein-Westfalen wirksame Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“, dass Menschen in der nachberuflichen oder nachfamiliären Phase über ansprechende Tätigkeitsbereiche und der Chance des Einbringens bereits vorhandener Kompetenzen, die über Beruf, familiäre oder sonstige Aktivitäten gewonnen wurden,

erstmalig für ein Engagement gewonnen werden konnten.

Die vorwiegenden Motivationen für ein Engagement liegen in dem Wunsch nach Kontakt mit anderen, um eigene Erfahrungen und Kompetenzen weiter geben zu können, Unterstützung für Andere zu geben oder um den eigenen Erfahrungshorizont zu erweitern. Hier ergeben sich auch Ansatzpunkte nicht nur für die gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit, sondern auch für eine Bildungsarbeit, die z.T. durch nicht mehr gültige Altersbilder stark geprägt ist.

Neue Freiheit?

Die „neue“ Freiheit, um ggf. etwas ganz Neues zu wagen, die einige in der nachberuflichen Phase erleben, ebenso wie Enttäuschungen, die in der beruflichen Phase erlebt wurden und für die eine Art „Kompensation“ gesucht werden, sind Motivationslagen, die in ihrer Umsetzung in den einzelnen Handlungsfeldern des bürgerschaftlichen Engagements auch nicht immer unproblematisch sein müssen. Hieraus ergeben sich wiederum Begleit- und Abklärungserfordernisse, um den verschiedenen „Seiten“ im bürgerschaftlichen Engagement gerecht zu werden.

Für viele ist aus ihrer Sozialisation heraus ein „Engagement für andere“ immer wieder selbstverständlich, während bei anderen der eigene „Spaß“ und der individuelle Gewinn bei der Umsetzung ihres Engagements im Vordergrund stehen. An dieser Stelle erfahren viele Organisationen die Schwierigkeit, Freiwillige für ein längerfristiges Engagement zu gewinnen. Zeitlich begrenzte, projektbezogene und mit einem größeren Verantwortungsbereich ausgestattete Tätigkeiten nehmen an Bedeutung zu. Hier zeigt sich auch eine Annäherung der Interessenlagen älterer und jüngerer Altersgruppen an der Ausgestaltung eines Engagements.

Eine weitere Gruppe stellen Ältere dar, die nicht freiwillig aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind und auf der Suche nach neuer „Sinngebung“ ein Engagement aufnehmen. Bisher wird hier die Chance über ein Engagement – wie beispielsweise bei Jugendlichen – „Jobmöglichkeiten“ auszuloten, in der Praxis noch

gering eingeschätzt, kann aber in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden „Entgrenzung“ zwischen bezahlter und unbezahlter Tätigkeit müssen hier die dahinter liegenden Interessen verdeutlicht werden, auch um nicht in Konkurrenz zu notwendiger hauptamtlicher Tätigkeit zu führen. Wie viele Praxisbeispiele zeigen, werden engagierte Ältere zunehmend aufmerksam gegenüber einer Vereinnahmung und „Instrumentalisierung“ ihrer Bereitschaft zum Engagement.

Ausweitung der Engagementfelder

Die Veränderung in der Einstellung zum bürgerschaftlichen Engagement wird auch sichtbar an der Ausweitung der Engagementfelder, in denen sie tätig werden. Während der soziale Bereich ebenso wie der Sport, klassische Engagementbereiche darstellen, die zudem auch noch geschlechtsspezifische Traditionen aufweisen (Frauen im sozialen Bereich, Männer eher als Vorstandsmitglieder und Trainer im Sportbereich), kommen inzwischen weitere Tätigkeitsfelder dazu. Diese treffen zum einen auf gesellschaftliche Entwicklungen und Bedarfe – wie beispielsweise Projekte zur Förderung der Begegnung der verschiedenen Generationen und Kulturen – oder auch auf Kultur- und Bildungsinteressen Älterer, die hier neue Kontakte und Netzwerke aufbauen. Aber auch der soziale und pflegerische Bereich, der als ein „klassischer“ Bereich des Engagements gilt, bietet nicht nur sinnstiftende Tätigkeiten, sondern auch neue Formen und Möglichkeiten, die insbesondere in einer verbesserten Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen liegen.

Ein an Bedeutung wachsender Bereich, der ebenfalls auf die Interessenlagen vieler Älterer zurückzuführen ist, ist die Gestaltung des Wohnumfeldes. Hier werden Interessen nach dem Aufbau und Erhalt von Nachbarschaften, sozialer Netzwerke und Unterstützungsformen im Bedarfsfall deutlich, aber eine größere Gestaltungsbereitschaft des Zusammenlebens mit anderen sozialen Gruppen und einer barrierearmen und attraktiven Gestaltung von Wohnungen und der Infrastruktur.

Neue Kooperationen und Initiativen

Ältere sind nicht nur zunehmend Initiatoren dieser Projekte, sondern beziehen neue Akteure in die Kooperationsbeziehungen zur Gestaltung dieser mit ein, wie eine von ProSE durchgeführte Befragung der in Nordrhein-Westfalen aktiven „EFIs“ (Seniortrainer/innen im Programm „Erfahrungswissen für Initiativen NRW“) im Mai 2007 gezeigt hat. Kultur- und Bildungseinrichtungen, Wohnungsgesellschaften, Ärzte, Gewerkschaften, Schulen, Migrantenorganisationen und andere öffnen sich diesem Engagement.

Bisher sind ansprechende, kontinuierliche und effektive Beteiligungsformen Älterer zur Gestaltung des eigenen Quartiers, Gemeinde oder Stadt noch selten, die Aufmerksamkeit aber hierfür steigt in den Kommunen. Ein Beispiel hierfür stellen die SINN (Senioren in neuen Netzwerken)-Konferenzen und -Aktivgruppen in der Stadt Ahlen dar oder auch Beteiligungsformen in Altena oder Hamm (Neues Altern in der Stadt).

Umbrüche und Anforderungen

Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Sichtweisen auf das bürgerschaftliche Engagement Älterer und die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen und werden in Zukunft eine noch weitaus höhere Bedeutung erlangen (vgl. Zukunftstrends der Bürgergesellschaft, BBE 2007). Diese befinden sich zur Zeit in einer Umbruchphase, deutlich an den Reibungspunkten, wie das Austarieren von Haupt- und Ehrenamtlicher Tätigkeit, Veränderungsprozessen in Organisationen, Vereinen, Verbänden und Kommunalverwaltung, der Ausbau effektiver Beteiligungsformen, steuerrechtliche Fragen und das Finden von adäquaten Anerkennungsformen.

Ältere selber formulieren an erster Stelle die Verbesserung von finanziellen Rahmenbedingungen, verbesserten Informationen und einer angemessenen Qualifizierung als notwendige Anerkennungsformen. Ebenso werden das Prinzip der Begegnung „auf Augenhöhe“ in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern als eine wichtige Grundbedingung für das Engagement angesehen. In vielen Feldern übernehmen Ältere Öffentlichkeitsarbeit,

Projektverantwortung und -managementaufgaben. Dies führt auch für Hauptamtliche in der Praxis oftmals zu Irritationen und zu erforderlichen Klärungsprozessen.

In den Verwaltungen der Kommunen, den Organisationen, Gruppen und Initiativen vor Ort bestehen z.T. noch Hindernisse für eine wirkliche Einbeziehung des Engagementwillens nicht nur Älterer.

Als einige demotivierende Faktoren können angeführt werden:

- Unübersichtliche Verantwortlichkeiten und keine kompetenten Ansprechpartner vor Ort
- Mangel an ressortübergreifendem Handeln und Vernetzung der Akteure
- Unrealistisches Altersbild und Vorstellungen über Engagementbereiche und -interessen der Älteren
- Geringer Gestaltungs- und Verantwortungsbereich des am Engagement Interessierten
- Geringe Erfahrung mit Beteiligungsformen oder auch fehlende Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Geringer Entwicklungsgrad einer Anerkennungskultur

Dreh- und Angelpunkt der Umsetzung des bürgerschaftlichen Engagements bleibt neben dem Einbringen und auch Einfordern der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten, die Ressourcen, die die Kommunen für die erforderlichen Strukturen und Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, aber vor allem auch das Verhalten und die konkreten Modernisierungsstrategien der maßgeblichen Träger, Organisationen, Vereine, Bildungsinstitutionen etc.

Moderne Altenarbeit lässt sich beschreiben als eine differenzierte Tätigkeit, welche die unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse und Motivationslagen der Älteren zum Ausgangspunkt ihrer Aktivitäten werden lässt und die vorhandenen Potentiale und Ressourcen Älterer für die Gemeinschaft nutzbar machen will. Im Rahmen eines modernen Sozialmanagements verändert sich Altenarbeit,

übernimmt eine stärker moderierende Funktion und wirkt an der Gestaltung von Rahmenbedingungen mit, die Engagement Älterer ermöglicht und auch für bestimmte Zielgruppen unterstützend wirken lässt.

Dies lässt sich an den Formen des bürgerschaftlichen Engagements und seiner zunehmenden Beachtung auch in der Altenarbeit gut aufzeigen.

Erforderliche Rahmenbedingungen

Engagement findet überwiegend auf lokaler Ebene statt. Hier sind Ansätze zu unterstützen, die auch grundlegend auf eine Stärkung der vorhandenen sowie auf die Entwicklung neuer Netzwerke zielen.

Als grundlegende Bedingungen können genannt werden:

1. Positionierung der Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements in der Kommune (durch Leitbild, Verantwortlichkeiten und entsprechende Ressourcen)
2. Ressortübergreifendes Handeln
3. Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und bürgerschaftlich Engagierten als Anforderung und entsprechende Qualifizierungsangebote
4. Stärkere Projektorientierung, d.h. Ermöglichung zeitlich begrenzter Aktivitäten und Projekte in verschiedenen Tätigkeitsfeldern
5. Aufbau von „Lernorten“ und „lernenden Systemen“: Dialogorientierte Foren und Zusammenarbeitsformen in Organisationen, Verbänden, Vereinen und Projekten
6. Erweiterung von Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsformen
7. Öffentlichkeitsarbeit zur Motivierung und Gewinnung von Engagierten, Präsentation von Tätigkeiten
8. Bereitstellung von Anlaufstellen, Räumen
9. Entwicklung einer Anerkennungskultur

Literatur

Bertelsmann-Stiftung 2007: Neues Altern in der Stadt, Bericht über die Analyse- und Zielfindungsphase 2006, Gütersloh 2007

Blanke, B. 2000: Chancen und Grenzen des bürgerschaftlichen Engagements – Ergänzende Impulse, in: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Wenn Menschen sich engagieren“ – Praxis und Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements 16.2.2000 in Oberhausen, S. 17-21, Düsseldorf

Braun, Joachim; Kubisch, Sonja und Zemann, Peter: Erfahrungswissen und Verantwortung? Zur Rolle von seniorTrainee-rinnen in ausgewählten Engagementbereichen. Gutachten aus dem wissenschaftlichen Beirat zum EFI-Programm. Leipzig 2005

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2001: Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation; Drucksache 14/5130 vom 19.1.2001, Berlin

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2000: Freiwilliges Engagement in Deutschland, Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Gesamtbericht, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 194.1, Berlin ;

Bock, T. 2000: Chancen und Gefahren für die zukünftige Beziehung von Ehrenamt und Staat in Deutschland, in: freiwilligenkultur 1/2000, online-version

Brendgens, U.; Braun, J. 2000: Sonderauswertung der repräsentativen Befragung zum freiwilligen Engagement in Deutschland 1999, in: BAGSO-Nachrichten, 2, S.37-46

BBE 2007; Der Koordinierungsausschuss des Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.): Zukunftstrends der Bürgergesellschaft – Ein Diskussionspapier des BBE, Berlin 2007

BBE 2004: Tagungsbericht am 11.5.2004 in Ehreshoven zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement für Ältere –

Erfolge und Visionen“ download unter www.b-b-e.de

Evers, A.; Wohlfahrt, N.; Riedel, B.; Reuter, R.: Bürgerschaftliches Engagement in Nordrhein-Westfalen, Bochum, Mai 2000

Forschungsgesellschaft für Gerontologie 2002: Freiwilliges Engagement älterer Menschen, Bd. 1: Ausmaß, Strukturen und sozial-räumliche Voraussetzungen; hrsg. v. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Gensicke, Thomas, Geiss, Sabine; Lopez-Diaz, Katrin: Der Freiwilligensurvey 2004. Ergebnisse und Trends für Nordrhein-Westfalen

Gaskin, K.; Smith, J.D.; Paulwitz, I. 1996 (Eurovol-Studie): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern, Freiburg

Haupt, P. 2000: Ehrenamt – Im Vorfeld des internationalen Jahres der Freiwilligen 2001, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main Heft 1/2000, S. 1-5

Heinze, R.G. u.a. 2000: Bürgerengagement als Element eines aktivierenden Staates, in: Sozialstaat im Wandel, online-version März 2000, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf

Heinze, R.G./ Olk, Th. 1999; Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement – Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels; in: Kistler, E.; Noll, H.; Priller, E.: Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts – Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte, Berlin 1999, S. 77-100

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen 2006: Selbständig leben im Alter. Handbuch zum Modellprojekt Komplementäre Dienste, Düsseldorf 2006

Rauschenbach, Th. 1999: Freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit – Begriffsklärung, historische Entwicklung und gesellschaftliche Rahmenbedingungen: Einführung in die Auftaktveranstaltung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge am 1.12.1999 zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen im Jahr 2001“ in Frankfurt a.M., unveröffentlichtes Manuskript

TNS Infratest: Der Freiwilligensurvey 2004: Ergebnisse und Trends für Nordrhein-Westfalen, München 2005

Zander, M. 2000: Beitrag auf der Tagung „Wenn Menschen sich engagieren“ – Praxis und Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements 16.2.2000 in Oberhausen, S. 46-51; Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf

Kontakt

Jutta Stratmann
Projektmanagement Seniorenpolitik (ProSe)
Kronprinzenstr. 107
44135 Dortmund
0231/ 58.97.710
stratmann@pro-se.de

„Das hilfreiche Alter hilfreicher machen!“

Annette Scholl im Gespräch mit Prälat i. R. Rudolf Schmidt, dem stellvertretenden Vorsitzenden des KDA und Stiftungsvorsitzende von ProAlter, Stiftung für Selbstbestimmung und Lebensqualität, die seit Oktober 2007 die deutsche Stiftungslandschaft bereichert.

Forum Seniorenarbeit: Seit dem ersten Oktober gibt es die neue Stiftung „ProAlter“, die sich dem „hilfreichen Alter“ widmet. Was verstehen Sie unter „hilfreichem Alter“?

Schmidt: Darunter verstehe ich jede Aktivität, mit der alte Menschen sich für andere helfend einsetzen. Das geschieht in der Familie, in der Nachbarschaft, im generationsübergreifenden Engagement, in Besuchsdiensten, Heimhilfen etc., allein oder gemeinsam mit anderen. Also: die ganze große Palette des hilfreichen Alters, wie sie heute – und schon seit langem – existiert.

Forum Seniorenarbeit: Was hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe als Gründungstifter bewogen, sich diesem Thema im Rahmen einer Stiftung zu widmen?

Schmidt: Das KDA setzt sich ja bereits seit über 40 Jahren für die Interessen des hilfebedürftigen Alters ein. Denken Sie zum Beispiel an „Essen auf Rädern“, „Wohnberatung“, „Demenz-Servicezentren“, Weiterentwicklung des traditionellen Pflegeheims im Sinne des „Hausgemeinschaftskonzepts“, Alternativen zum traditionellen Pflegeheim in Gestalt von „Betreuten Wohngruppen“ – neuerdings im Rahmen von „Quartierskonzepten“, Mitentwicklung von Expertenstandards oder der Herausgabe von Expertenhandbüchern. Adressat all dieser einflussreichen Bemühungen und Initiativen waren die professionellen Helferinnen und Helfer und die professionellen Hilfeinstitutionen für hilfebedürftige, vor allem pflegebedürftige alte Menschen. Das wird das KDA auch weiter engagiert und kompetent tun; und die Stiftung wird das KDA dabei unterstützen.

Aber: Das KDA hat erkannt, dass dies allein nicht mehr ausreichen wird. Angesichts des in Zukunft stark wachsenden Hilfebedarfs von alten Menschen müssen wir uns etwas Neues einfallen lassen. Denn die heute vorhandenen Ressourcen der Hilfe – die Familie, die professionellen Helferinnen und Helfer und auch die finanziellen Mittel – werden nicht mit dem Bedarf mitwachsen, sondern zum Teil sogar abnehmen. Nur eine Ressource wächst mit: Das sind die alten Menschen selbst, die zur Hilfe bereit und fähig sind. Diese Ressource will die Stiftung ins Bewusstsein bringen und verstärken.

Forum Seniorenarbeit: Die „Unterstützung und Erhöhung des Engagements der Älteren für Ältere“ ist ein Satzungsauftrag der neuen Stiftung ProAlter. Warum stehen die Hilfen von Älteren für Ältere im Vordergrund und nicht beispielsweise generationsübergreifende Hilfen?

Schmidt: Zunächst einmal wollen wir natürlich generationsübergreifende Hilfen nicht ausschließen. Die Hilfen von Älteren für Ältere stehen aber deshalb im Vordergrund der Stiftungsarbeit, weil alte Menschen aufgrund ihrer biografischen Nähe zu hilfebedürftigen alten Menschen ein reiches Erfahrungswissen mit ihnen teilen und sie damit in der Regel besser verstehen und verständnisvoller begleiten können. Außerdem schätzen wir die Probleme, die sich in der Zukunft ergeben werden, als so groß ein, dass wir sozusagen jeden dringend brauchen werden, der zu helfen willens und in der Lage ist.

Forum Seniorenarbeit: Die Stiftung hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, „Selbstbestimmung und Lebensqualität im Alter für das hilfebedürftige und hilfreiche Alter zu erhöhen“. Welche Bedeutung misst die Stiftung in diesem Zusammenhang den Wünschen, Erwartungen und Beweggründen älterer Ehrenamtlicher bei?

Schmidt: Freiwillig engagierte ältere Menschen mit ihren Wünschen, Erwartungen und Beweggründen sind geradezu die Voraussetzung und das Fundament der Stiftungs-idee! Wir wissen aus eigener

Erfahrung und aus vielen Untersuchungen, dass die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement vor allem bei den über 60-Jährigen hoch ist und seit Jahren zunimmt. Einerseits aus Einsicht in die Notwendigkeit des Engagements, andererseits weil immer mehr alte Menschen erkennen und spüren, dass sie in ihrer Lebensphase nicht den „Ruhestand“ brauchen, sondern Herausforderungen, insbesondere menschliche Herausforderungen, auf die sie nach dem Maß ihrer vorhandenen Kräfte reagieren können, die sie also zugleich fordern und fördern.

Nur weil ältere Ehrenamtliche das selbst so sehen, hat die programmatische Idee der Stiftung „Das hilfreiche Alter hilfreicher machen“ eine solide Basis.

Forum Seniorenarbeit: Wie kann die Stiftung dazu beitragen, dass die Beweggründe und Wünsche älterer freiwillig Engagierter zur Entfaltung kommen?

Schmidt: Indem sie hilft, praktische Möglichkeiten zur Umsetzung und zum Einsatz dieser Beweggründe und Wünsche zu entdecken und zu entwickeln. Es gibt ja längst in vielen Orten bemerkenswerte Initiativen der Hilfen von Älteren für Ältere. Hier wird die Stiftung im Rahmen eines Wettbewerbs vorhandene Initiativen und Praxisbeispiele möglichst weitgehend erfassen, sie auswerten und auf ihre Vervielfältigungschance hin prüfen. Sie wird auch neue Initiativen entwickeln und begleiten. Eine wichtige Aufgabe der Stiftung wird in diesem Zusammenhang aber auch sein, durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit die gesamtgesellschaftliche Bedeutung solcher Hilfen von Älteren für Ältere im allgemeinen Bewusstsein zu verankern.

Auf diese Weise wird sie eine angemessene Bewertung und Würdigung des ehrenamtlichen Engagements auf diesem Gebiet ermöglichen und befördern.

Forum Seniorenarbeit: Seit Jahren sind Sie selbst ehrenamtlich aktiv. Was hat Sie bewogen bzw. was motiviert Sie heute, sich freiwillig zu engagieren?

Schmidt: Da gibt es viele Gründe. Die wichtigsten sind: der Wunsch, Menschen hilfreich zur Seite zu stehen, die Hilfe brauchen, und das Wissen, dass dies im Blick auf alte hilfebedürftige Menschen in Zukunft noch wichtiger werden wird, als es heute schon ist. Natürlich auch die Einsicht: „Wer rastet, der rostet“, und die Erfahrung: Es tut gut, gemeinsam Gutes zu tun. Und schließlich auch die Erkenntnis: Ich bin möglicherweise selbst einmal die Adresse solcher Hilfe und darauf angewiesen. Und ich werde dann froh und dankbar sein, wenn es sie auch für mich gibt.

Forum Seniorenarbeit: Vielen Dank.

Kontakt

Stiftung ProAlter
An der Pauluskirche
350677 Köln
0221/ 93.18.47.31.47
info@stiftung-pro-alter.de
www.stiftung-pro-alter.de

Bürgerengagement ist keine Selbstverständlichkeit – erst recht nicht das der Senioren

Kirsten Aner, Universität Kassel

Zahlreiche Modellprogramme auf Bundes- und Landesebene machen es unübersehbar: Es gibt eine Gruppe von Menschen im sog. dritten Lebensalter, die von der aktuellen Alternspolitik mit besonderen Erwartungen konfrontiert ist. Es sind die sog. „neuen Alten“, die meist gesund und sozial abgesichert von den Zwängen des Erwerbslebens freigesetzt werden und die gebildeter als frühere Alterskohorten oft tatsächlich auf der Suche nach einem neuen Lebenssinn im neuen Lebensabschnitt sind. In einem aktivierenden Staat, der mehr Eigen- und Sozialverantwortung von den BürgerInnen fordert und fördert, soll ihr zivilgesellschaftliches Engagement ermöglicht werden.

Die einschlägigen Förderprogramme berücksichtigen nicht nur verbesserte Handlungsspielräume durch schulische und berufliche Bildung sondern auch, dass zu diesen Kohorten jene gehören, denen wegen des selbst mit angestoßenen Wertewandels der 1960er Jahre ein kritisches Bewusstsein und stärker auf Selbstbestimmung ausgerichtete biografische Erwartungen zu unterstellen sind. Versucht wird, dem „Eigensinn“ der nachwachsenden Alterskohorten Rechnung zu tragen, indem anspruchsvolle Aufgaben und einschlägige Bildungsangebote bereitgehalten werden (zum Wandel der Modellprogramme seit den 1980er Jahren vgl. Aner/Hammerschmidt 2007).

Doch obwohl, statistisch betrachtet, Einkommen und Bildung eng mit Bürgerengagement im Alter korrelieren und es allerorten zahlreiche Gelegenheiten gibt, engagieren sich längst nicht alle sog. neuen Alten. Aus welchen Gründen bleiben viele ältere Menschen trotz objektiv guter Voraussetzungen zivilgesellschaftlich passiv oder wenden sich von solchen Tätigkeiten ab? Um dieses Phänomen zu erklären, reicht es nicht, nach den Motiven Engagierter oder den Hinderungs-

gründen Nicht-Engagierter zu fragen, wie dies in den „großen“ Erhebungen geschieht. Vielmehr muss man verstehen, warum einem Teil der „neuen Alten“ das Engagement für andere wichtig geworden ist, dem anderen nicht so sehr, warum der eine Teil sich vom zeitlichen und finanziellen Aufwand nicht schrecken lässt, ein anderer sehr wohl. Eine eigene Studie (Aner 2005) ging davon aus, dass es dafür biografische Gründe gibt, die nicht mit einem Fragebogen zu erfassen sind, vielmehr müssten die älteren Menschen selbst „zur Sprache kommen“.

„Ich will, dass etwas geschieht!“

Als Interviewpartner für die Untersuchung wurden Personen ausgewählt, die geradezu prädestiniert erscheinen, als Hoffnungsträger der Zivilgesellschaft zu fungieren: langjährige Volkswagen-Mitarbeiter am Übergang in den vorzeitigen Ruhestand. Alle Interviewten gehörten zum Geburtsjahrgang 1942. Somit wies ihre Lebenslage im ersten Lebensabschnitt eine Ähnlichkeit auf: Kindheit und schulische Bildung wurden von der Nachkriegszeit geprägt. Die berufliche Karriere begann mit einer Berufsausbildung und gestaltete sich erst ab dem Zeitpunkt der Aufnahme ihrer in allen Fällen langjährigen Tätigkeit bei VW sehr differenziert.

Ausgehend von der Annahme, dass sich Berufskarrieren als „langer Atem der Erwerbstätigkeit“ in der Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase niederschlagen, wurden im Sample alle Hierarchieebenen – vom Bandarbeiter bis zur Führungskraft – berücksichtigt.

Außerdem wurden die Untersuchungsteilnehmer am Übergang in den Ruhestand über einen Zeitraum von ca. dreieinhalb Jahren je drei Mal interviewt. Mit dieser Entscheidung für eine Verlaufsuntersuchung wurde zum einen gerontologischen Erkenntnissen Rechnung getragen, nach denen der Übergang in den Ruhestand zwar weniger als zunächst angenommen ein kritisches Lebensereignis darstellt, gleichwohl eine Statuspassage, an der Erfahrungen reflektiert und Entscheidungen für die weitere Biografiegestaltung getroffen werden – und dies mit einem individuell unter-

schiedlichen Phasenverlauf, so dass eine bloße Momentaufnahme nicht ausreichen würde. Zum anderen sollte ja gerade auch untersucht werden, aus welchen Gründen sich Menschen nicht engagieren, so dass ggf. der Abbruch solcher engagierter Tätigkeiten angesichts der neuen Freiräume im Ruhestand von Interesse war. Einbezogen wurden sowohl zivilgesellschaftlich Engagierte als auch Nicht-Engagierte. Tatsächlich zeigen die Interviews, wie (Berufs-) Biografien in zivilgesellschaftliche Handlungsressourcen münden – diesen aber auch entgegen wirken können.

Die Fallstudien verdeutlichen insbesondere, dass sich sowohl einige biografische Themen als auch übersituative Handlungsmuster schon früh im Lebensverlauf herausbilden. Das Handeln dieser in der Nachkriegszeit Aufgewachsenen wurde weniger von den – bei allen Interviewten in jungen Jahren nicht eben üppigen – materiellen Handlungsspielräumen geprägt. Wichtig waren die Spielräume, die ihnen in Familie, Schule und Berufsausbildung zugestanden oder von ihnen selbst durchgesetzt wurden. Nicht die besuchte Schulform oder Vereinsmitgliedschaften waren entscheidend für die Herausbildung der für bürgerschaftliches Engagement so wichtigen gestaltenden Handlungsformen, sondern die Möglichkeiten der Partizipation im Sinne einer subjektiv als gleichberechtigt empfundenen familiären und gesellschaftlichen Teilhabe. Bei denjenigen, die sich als Kinder und Jugendliche als eher ohnmächtig erlebten, konnte das Berufsleben zur späten Chance werden.

Gestaltende Handlungsmuster und bürgerschaftliche Motivationen entwickelten sich vor allem dann, wenn über Lebensphasen und -kontexte hinweg Folgendes gegeben war:

- die offene Konfrontation mit sozialen Problemen und Konflikten,
- die Chance zur Teilnahme an relativ symmetrischen Kommunikationsprozessen,
- die Übernahme von echter Verantwortung und
- die Möglichkeit der Mitwirkung an kooperativen Entscheidungen.

Erfahrungen der Ohnmacht und Ausgrenzung dagegen fördern tendenziell die Etablierung eher resignativer und/oder passiver Handlungsmuster.

Nicht zuletzt ist festzuhalten, dass insbesondere bei denjenigen, die wegen ihres hohen Bildungsgrades und ihrer gehobenen beruflichen Position als besondere „Hoffnungsträger“ zivilgesellschaftlichen Engagements gelten können, offensichtlich nicht nur die Teilhabe, sondern die Möglichkeit aktiver Gestaltung essenziell ist. Einer der Interviewten, ein ehemaliger Meister, der im Ruhestand sein Engagement im – seiner Meinung nach finanziell kaum noch handlungsfähigen – Gemeindevorstand zugunsten eines kleinen Fördervereins aufgab, brachte es mit folgenden Worten auf den Punkt: „Ich will, dass etwas geschieht!“

Schlussfolgerungen und neue Fragen

Insgesamt wurde auf diese Weise deutlich, dass stabiles und nachhaltiges zivilgesellschaftliches Handeln nicht kurzfristig und allein in der Sphäre der Zivilgesellschaft herstellbar ist. Vielmehr bedarf es einer „Kultur der Partizipation“ in allen Lebensphasen und -bereichen.

Aus dieser Perspektive diskutiert die skizzierte Studie abschließend die aktuellen Strategien der Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik: die Strategie der Ermöglichung, die Strategie der Erziehung zur „guten BürgerIn“ sowie Überlegungen, engagiertes Handeln einzufordern.

Wie sind sozialpolitische Interventionen dieser Art zu bewerten? Anders gefragt: Kann staatliche Sozialpolitik individuelles zivilgesellschaftliches Handeln ermöglichen? Wenn ja, wo liegen die Chancen, wo die Grenzen dieser Strategie? Können Menschen durch Staatshandeln dazu erzogen werden, zivilgesellschaftlich aktiv zu werden? Und kann zivilgesellschaftliches Engagement durch eine steuernde Politik der Eigenverantwortung und Aktivierung eingefordert werden?

Angesichts der wesentlichen Bedeutung des Erwerbslebens für die zivilgesellschaftlichen Handlungsoptionen im Ruhestand wird zudem nach Realitätsgehalt der Vorstellung eines ungebrochenen

oder gar zunehmenden Engagementpotenzials älterer Menschen gefragt. Wie wird sich die schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre bis 2029 auswirken, wie die auch für sehr qualifizierte Arbeitskräfte verschlechterten Partizipationsbedingungen?

Sicher scheint einzig, dass es gilt, gegenüber den unterschiedlichen Interessen, die sich mit ausschließlich positiven Zuschreibungen verbinden lassen, achtsam zu bleiben – gerade wegen der ebenso sympathischen wie ermunternden Vorstellung einer bürgerschaftlich inspirierten Rollenvielfalt im Alter. Denn positive Transformation des Altersbildes und der Rolle der jungen Alten für das soziale Zusammenleben setzen entsprechende biografische Ressourcen der nachwachsenden Altkohorten voraus (weiterführenden Überlegungen dazu vgl. Aner/Karl/Rosenmayr 2007). Neben der Berücksichtigung des grundsätzlichen Eigensinns zivilgesellschaftlicher Interaktionen (vgl. dazu Karl u.a., i.E.) dürfen deshalb auch jene Maßnahmen nicht zurückgefahren werden, die sich an bildungsgewohnte und sozial schwächere Schichten richten.

Literatur

Aner, Kirsten (2005): „Ich will, dass etwas geschieht!“ Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht – oder auch nicht. Berlin edition sigma

Aner, Kirsten/Hammerschmidt, Peter (2007): Zivilgesellschaftlich produktiv Altern. Eine kritische Analyse ausgewählter Modellprogramme. In: Erlinghagen, Marcel, Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Wiesbaden: VS, S. 259-276

Aner, Kirsten/Karl, Fred/Rosenmayr, Leopold (Hrsg.) (2007): Die Neuen Alten – Retter der Sozialen? Wiesbaden: VS

Karl, Fred/Aner, Kirsten/Bettmer, Franz/Olbermann, Elke (i.E.): Perspektiven einer neuen Engagementkultur. Praxisbuch zur kooperativen Projektentwicklung. Wiesbaden: VS

Kontakt

Kirsten Aner
Universität Kassel
Arnold-Bode-Str. 10
34109 Kassel
0561/ 80.42.922
aner@uni-kassel.de

Engagement mit Eigensinn: Neue Verantwortungsrollen älterer Menschen im bürger- schaftlichen Engagement. Das EFI-Programm und seine In- tentionen

Karin Nell, Ev. Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung wird die Lebensqualität aller Generationen in Zukunft mehr den je von Eigenverantwortung, Selbsthilfe und freiwilligem Engagement der Bürgerinnen und Bürger in allen gesellschaftlichen Bereichen abhängen. Kommunen, Wohlfahrtsverbände und auch Kirchengemeinden werden vor das Problem gestellt, Beratung und Unterstützung für Kinder und Jugendliche, für Familien, für alte Menschen und für Pflegebedürftige und ihre pflegenden Angehörigen in zunehmend alterten und überforderten Nachbarschaften, in instabiler werdenden Familienstrukturen und mit geringeren finanziellen Mitteln zu organisieren.

Vor diesem Hintergrund wurde das bundesweite Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI-Programm) entwickelt. Dessen zentrales Anliegen ist es, ein positives Altersbild in unserer Gesellschaft zu fördern und gemeinsam mit den Seniorinnen und Senioren neue Verantwortungsrollen zu schaffen. Auch der Dialog und die Solidarität zwischen den Generationen und Kulturen soll gestärkt werden.

Die Ergebnisse einer umfassenden wissenschaftlichen Untersuchung des Modellprogramms liegen nun auch als Abschlussbericht vor (vgl. Engels, Braun und Burmeister 2007). Seit 2006 wird das EFI-Programms in Nordrhein-Westfalen fortgesetzt. Es wird gefördert aus Mitteln des Landes NRW.

Im EFI-Programm werden – in enger Kooperation mit ausgewählten Anlaufstellen – Menschen im nachberuflichen Leben im Rahmen eines neuntägigen Fortbildungsprogramms auf ihre Tätigkeiten als seniorTrainerinnen und seniorTrainer im EFI-Programm vorbereitet. Die Inhalte und Methoden des Fortbil-

ungsprogramms wurden im Laufe der Jahre immer mehr den Wünschen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern angepasst. Die Ziele sind unverändert geblieben.

Die Teilnehmenden sollen befähigt werden

- eine eigene Verantwortungsrolle im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zu entwickeln bzw. zu finden
- die gesellschaftliche Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements von Menschen im nachberuflichen Leben zu vermitteln
- Ressourcen eines Gemeinwesens wahrzunehmen und für Projekte des bürgerschaftlichen Engagements zu nutzen
- Strukturen für Kooperationen und vernetzende Arbeit in einem Gemeinwesen zu schaffen
- Mitstreiterinnen und Mitstreiter für Projekte im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zu gewinnen
- Gruppenprozesse zu initiieren und zu begleiten sowie Methoden konstruktiver Konfliktlösung anzuwenden
- eigene Projekte zu entwickeln, umzusetzen und zu präsentieren bzw. Projekte anderer zu beraten und zu begleiten
- „Spielregeln“ für Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising und Sponsoring zu beachten
- Methoden kollegialer Beratung anzuwenden.

Die „Väter“ des ursprünglichen Rahmencurriculums, Detlef Knopf und Joachim Burmeister, haben immer wieder darauf hingewiesen, dass es ihnen ein wichtiges Anliegen sei, die seniorTrainerinnen und seniorTrainer dabei zu unterstützen, neue Verantwortungsrollen zu entwickeln, statt unreflektiert traditionelle Rollen zu übernehmen: „Role making statt role taking!“ lautete ihre Devise. Inzwischen haben mehrere Jahrgänge das Schulungsprogramm durchlaufen und im

Rahmen ihres Engagements eine Vielzahl von Projekten des bürgerschaftlichen Engagements auf den Weg gebracht und/oder beraten und begleitet. [1]

Neue Verantwortungsrollen

Wenn im Folgenden die neuen Verantwortungsrollen vorgestellt werden, dann muss berücksichtigt werden, dass es sich – bis auf die Evaluation des EFI-Programms durch das ISAB-Institut in Köln – nicht um wissenschaftliche Ergebnisse, sondern um Erfahrungen und Beobachtungen handelt, die im EFI-Schulungsprogramm und in EFI-Projekten gemacht wurden. Die hier beschriebenen Entwicklungen lassen sich nicht auf alle Bereiche des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen übertragen: Dazu ist das Feld zu weit und der Bereich zu vielschichtig.

Die hier beschriebenen Erfahrungen und Beobachtungen lassen sich eher als „Entwicklungstrends“ lesen. Die neuen Verantwortungsrollen sind noch nicht überall zu erkennen, aber sie sind im Kommen. Sie werden traditionelle Verantwortungsrollen nicht ablösen, doch vieles spricht dafür, dass sie starke Akzente setzen und dem Bereich der freiwilligen Arbeit neue Facetten hinzufügen werden.

Verantwortungsrollen von senior-Trainerinnen und seniorTrainern

Trotz des ausdrücklichen Hinweises auf das gewünschte „role-making“ wurden auch im ursprünglichen Rahmencurriculum des EFI-Programms Rollenprofile für ältere Menschen vorgeschlagen. Sie sollten den Teilnehmenden in den Seminareinheiten vorgestellt und „spielerisch“ erprobt werden.

1. Rollenprofil: Unterstützung und Beratung von Initiativen
2. Rollenprofil: Initiierung und Gründung von Projekten
3. Rollenprofil: Referenten und Zeitzeugentätigkeit
4. Rollenprofil: Anregung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement

5. Rollenprofil: Organisation und Koordination von seniorTrainerInnen-Teams

Schon in den ersten Durchgängen zeigte sich bei vielen seniorTrainerInnen ein Unbehagen gegen diese Rollen-Vorschläge („Wir wollen keine fertigen Rollen von der Stange!“ Wir wollen keine Rollen-Spiele!“). Im Verlauf des Prozesses stellte sich – trotz anfänglicher Widerstände gegen die Vorgaben – schnell heraus, für welche Altersrollen sich die seniorTrainerInnen besonders begeistern können. Die seniorTrainerinnen und seniorTrainer interessieren sich vor allem dafür, innovative Projekte zu initiieren und zu begleiten.

Zwar werden auch Referenten- und Beratungstätigkeiten als attraktiv angesehen (vor allem dann, wenn es um die Vorstellung eigener Projekte ging), die Möglichkeit, eigene Projektideen zu entwickeln und gemeinsam mit anderen umzusetzen, erscheint aber den meisten als das attraktivste Rollenprofil. Sehr beliebt ist auch das Rollenprofil „Anregung und Vernetzung von bürgerschaftlichen Engagement“: Die Älteren übernehmen offensichtlich sehr gerne Aufgaben, die zur Bildung und Stärkung einer „Szene“ des bürgerschaftlichen Engagements beitragen und die dem Modelltransfer von Projekten dienen.

Dies findet auch in den von Engels, Braun und Burmeister vorgestellten Abschlussauswertung des EFI-Programms seinen Niederschlag. Die Autoren stellen fest, dass die aktiven seniorTrainerinnen und seniorTrainer als „Innovateure“ tätig wurden, „die sich nicht nur mit einem Projekt befassen, sondern mehrere Projekte aufbauen, um sie nach erfolgreicher Implementierung in die Selbstorganisation zu entlassen.

Sie wirken als Multiplikatoren und Impulsgeber, unterstützen und regen freiwilliges Engagement in der Kommune an, fördern positive Sichtweisen des Alters und können so auch weitere Personen, die sie in ihre Projekte einbeziehen, zum Engagement motivieren.“(2007, S. 6).

„Alter Macht Kultur“: Rollenprofile älterer Menschen in der Kultur

Margrit Kinsler, selbst schon im Ruhestand, hat sich im Rahmen ihrer Dissertation in einem völlig anderen Kontext als dem des EFI-Programms mit den neuen kulturellen Verantwortungsrollen älterer Menschen beschäftigt.

Sie stellt die Rollenprofile älterer Menschen im Bereich der Kultur in ihrer empfehlenswerten Veröffentlichung „Alter – Macht – Kultur: Kulturelle Alterskompetenzen in einer modernen Gesellschaft“ ausführlich vor und beschreibt deren Erkennungsmerkmale. Kinsler unterscheidet dabei produktive kulturelle Rollen, rezeptive alterskulturelle Rollen und Altersrollen im vermittelnden Bereich

- *Produktive kulturelle Rollen:* „Die reifen Künstler und Künstlerinnen - Kontinuität und Neuentwicklung“, „Die alternativen Denker und Denkerinnen - Bündeln und Überschreiten“, „Die kulturellen Förderer und UnterstützerInnen - Treiben und Zügeln“
- *Rezeptive alterskulturelle Rolle:* „Die weisen Kritiker und Kritikerinnen - Objektivieren und Subjektivieren“, „Das kompetente Publikum - Annehmen und Hinterfragen“, „Die Synoptiker und Synoptikerinnen - Überblicken und Unterscheiden“
- *Altersrollen im vermittelnden Bereich:* „Die Vermittler und Vermittlerinnen - Ansammeln und Anbieten“, „Die Filterer - Auslesen und Verwerfen“, Die kulturellen Mentoren und Mentorinnen - Vernetzen und Erweitern“ (vgl. Kinsler, Margrit: Alter Macht Kultur Hamburg 2003; S. 219 ff)

Alter – Macht – Gesellschaft

Interessant ist, dass die von Kinsler beschriebenen kulturellen Rollenprofile den Profilen der „Lieblingsrollen“ von senior-Trainerinnen und senior-Trainern weitgehend entsprechen, auch dann, wenn die SeniorInnen in anderen gesellschaftlichen Bereichen tätig sind.

Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Praxisprojekten, in denen die neuen Verantwortungsrollen bereits klare Konturen zeigen und „gelebt werden“. In anderen Projekten hingegen sind die neuen Verantwortungsrollen erst als „Skizzen“ zu erkennen. Vieles deutet aber darauf hin, dass diesen Skizzen (genau wie vielen Arbeiten in der Kunst) eine besondere Kraft innewohnt. Ganz offensichtlich handelt es sich um starke Entwürfe für die Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements.

Im Folgenden wird versucht, am Beispiel von Projekten aus dem EFI-Programm und seinem Umfeld, diese neuen Rollenprofil-Entwicklungen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen zu beschreiben.

Alte Meister und Meisterinnen

Ältere Menschen sind sich des Wertes ihres Erfahrungswissens durchaus bewusst. Sie haben – im beruflichen und privaten Leben – viele Kompetenzen erworben und bringen diese in ihre nachberuflichen Tätigkeitsfelder und Beziehungen ein.

Wie bei alten Künstlerinnen und Künstlern hat das „Schaffen“ älterer Menschen, ihr bürgerschaftliches Engagement, eine besondere, schwer in Worte zu fassende Qualität. Werden Alterswerke von Künstlerinnen und Künstlern beschrieben, bedienen sich die Autoren häufig einer poetischen Ausdrucksweise. Sie sprechen dann von „alten Meistern“, von „reifen Werken“, von „Tiefe“, „Milde“ und „Güte“, von „Konzentration auf das Wesentliche“, von „Verdichtung“, oft von „Demut“ [2].

Sie bringen zum Ausdruck, dass bei Alterswerken – im Spannungsfeld von Kontinuität und Neuentwicklung – etwas Neues entsteht, das seine Form innerpersönlichen Reifungsprozessen, veränderten Wahrnehmungsgewohnheiten und veränderten Bewertungskriterien verdankt. Kinsler zitiert in diesem Zusammenhang den berühmten Musiktheoretiker Joachim Ernst Behrend, der davon spricht, dass Alterswerke offenbar eine „Botschaft tragen, die andere Werke nicht haben“ (Kinsler, S. 228).

Der Kunsthistoriker Jean-Christoph Amman, der den Versuch unternimmt, die besondere Malweise des 70-jährigen Malers Lucian Freud zu beschreiben, spricht von der besonderen „Schwerkraft“ der späten Werke Lucian Freuds und vom „Klangkörper des eigenen Resonanzraums“ (Amman zit. nach Kinsler 2003, S. 226). Rothacker stellt im Zusammenhang mit den immer wieder zu beobachtenden „Spitzenleistungen“ älterer Künstler und Wissenschaftler die Frage „Ist dies alles eine Alterserscheinung oder nicht vielmehr eine Reifungs-, Könnens- und Weisheitsstufe, die mit der erst jetzt gewonnenen Höhe der Intuition Wesentliches und Unwesentliches scheiden gelernt hat und dementsprechend auf den gereiften Betrachter auch eindringlicher wirkt?“ (Rothacker 1968, zit. nach Kinsler 2003, S. 226).

Analog zu den reifen Künstlerinnen und Künstlern lassen auch ältere Menschen, die nicht in künstlerischen Bereichen tätig waren und sind, in ihren Projekten Anzeichen echter Meisterschaft erkennen. Sie legen Wert darauf, ihre eigenen AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen zu sein und genießen die überaus komfortable Situation, niemandem gegenüber Zugeständnisse machen zu müssen. Sie nehmen sich die Freiheit, zu experimentieren. Und: Sie trauen sich, an ihre persönlichen Grenzen heranzugehen und diese Grenzen zu überschreiten. Wie formulierte schon der evangelische Theologe Paul Tillich? „Der eigentliche Ort der Entwicklung ist das Experiment an der Grenze“. Solche Alterspotentiale angemessen zu erfassen, braucht es andere als sozialwissenschaftliche Kriterien.

In den EFI-Projekten fällt auf, dass sich Menschen im nachberuflichen Leben mit großer Ernsthaftigkeit den gesellschaftlichen Themen zuwenden und die damit verbundenen Fragen zunächst in ihrer Tiefe ausloten. Spontane Aktionen sind eher selten zu beobachten. Was Außenstehenden oft als zähe, langsame und eher ängstliche Herangehensweise erscheint, ist möglicherweise Ausdruck größter Behutsamkeit und Zeichen reifer Überlegung. Wer, wie die meisten Älteren, im Leben auch die Erfahrung des Scheiterns machen musste, rechnet mit Enttäuschungen.

Und wer aufgrund seines reichen Erfahrungswissens die unvorhergesehenen Auswirkungen mancher vorschnellen Entscheidung zu spüren bekommen hat, der wird vorsichtig!

In den Qualifizierungsseminaren nimmt die Beschäftigung mit Lebenserfahrungen einen immer breiteren Raum ein. Es zeigt sich, dass es den Aktiven von großer Bedeutung ist, ihren Mitstreitenden die eigenen Projektideen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie vorzustellen und das eigene Vorhaben – mit den Augen der Anderen – aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten (zu beleuchten!). Einzelne Projektschritte werden sorgsam abgewogen; es geht fast immer um die Reduktion von Komplexität. „Weniger ist mehr!“, ist eine beliebte Redewendung. Und: „Wir müssen gar nicht viel tun, wir müssen nur das Richtige tun!“

Als Beispiel kann das „Sockentheater“ im Kulturzentrum der Generationen dienen. Hanno Dreger, ehemaliger Schulleiter und aktiver Mitstreiter in einem Düsseldorfer EFI-Projekt, weiß aus Erfahrung, wie wichtig frühe Sprachförderung und kulturelle Bildung für die Entwicklung von Kindern sind. Er gründete das „Düsseldorfer Sockentheater“ und entschied sich bewusst für eine einfache Form des Puppenspiels. Für diese Projektidee konnte er sieben engagierte MitspielerInnen gewinnen. Einfache Socken dienen den Aktiven als Handpuppen. Das „Socken-Ensemble“ ist eine fahrende Theatertruppe. Es gastiert in Kindergärten und Grundschulen. Hanno Dreger setzt sich dafür ein, dass wenige, aber anspruchsvolle Stücke einstudiert und aufgeführt werden. Er hat Spendenmittel eingeworben, damit seine Gruppe von einer ausgebildeten PuppenspielerIn professionell begleitet werden kann. Hanno Dreger war in seinem Beruf als Lehrer immer auch mit Sprachförderung und kultureller Bildung beschäftigt. Als „Impresario“ des Sockentheaters bringt er sein Können nun zu voller Entfaltung.

Keyworker [3]

Aus den Projekten, die die seniorTraineeinnen und seniorTrainern aus dem EFI-Programm in den letzten Jahren auf den

Weg gebracht haben, hat sich eine neue Form des bürgerschaftlichen Engagements herauskristallisiert: Es entspricht in vielerlei Hinsicht dem so genannten „Keywork“, das im Rahmen des europäischen SOKRATES-Programms entwickelt wurde. Inzwischen zeichnet sich ab, dass die im Kontext von Keywork entstehenden neuen Verantwortungsrollen für die zukünftige generationen-übergreifende Arbeit von zentraler Bedeutung sein werden.

„Keyworker“ sind freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Überschneidungsbereich von Kultur- und Sozialarbeit. Vertraut mit sozialen und kulturellen Arbeitsfeldern wirken sie als Vermittlungspersonen zwischen den Bereichen. Sie schaffen Zugänge, öffnen Türen.

Keyworker stellen den Kontakt zwischen interessierten Bürgerinnen und Bürgern und hauptamtlichen Mitarbeitenden von Einrichtungen her; sie organisieren und begleiten einzelne Veranstaltungen und Veranstaltungsreihen und unterstützen die Fachleute, indem sie sich für Aufgaben zur Gestaltung des sozialen Kontextes mit verantwortlich fühlen.

Keyworker initiieren und begleiten Gruppen, die die Angebote der Kultureinrichtungen in die unterschiedlichen Lebensräume der Menschen tragen: in Altenheime, Begegnungsstätten, Jugendeinrichtungen, aber auch in Haushalte von Menschen, die ihre Wohnung nicht ohne fremde Hilfe verlassen können. Ein Beispiel ist das Projekt „Kultur auf Rädern“, bei dem Freiwillige aus den Düsseldorfer Netzwerken mobile Kulturangebote zu alten Menschen bringen (Theater im Wohnzimmer, Museum auf Rädern, Vorlese-Service usw.).

Keyworker organisieren außerdem Veranstaltungen, mit denen sie neue Zielgruppen oder Einzelpersonen an bestimmte Themen aus dem Kultur- oder Sozialbereich heranzuführen. Dabei suchen sie die Menschen in ihren alltäglichen Bezügen auf und unterstützen sie dabei, sich unvertraute, neue Orte der Begegnung zu erschließen. Sie ermutigen bildungsgewohnte Menschen, sich mit Kulturthemen zu beschäftigen, wobei sie u.a. auf Methoden der Biografiearbeit zurückgreifen.

Darüber hinaus ist es ihnen ein Anliegen, Menschen, die mit Kulturangeboten vertraut sind, neue Interessengebiete und Kultursparten sowie Möglichkeiten zur Vertiefung von (Lebens-)Themen aufzuzeigen und Kontakte zu anderen Kulturinteressierten herzustellen. Wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit ist, ältere Menschen zu motivieren, sich – unter dem Aspekt der sozialen und kulturellen Vorsorge – beizeiten in stadtteilnahe, soziale Netze einzubinden und sich in ihrem Lebensumfeld bürgerschaftlich zu engagieren (vgl. hierzu: Knopp, Reinhold und Nell, Karin, Hg.: Keywork – Neue Ansätze in der Kultur- und Bildungsarbeit mit Älteren. Bielefeld 2007).

Keywork-Projekte im EFI-Programm sind u.a.

- das Projekt „Kulturführerschein® für Kids (EFI-Düsseldorf)
- KIK - Kultur in Köln (Kulturarbeit mit Jugendlichen, EFI-Köln)
- Kulturwerkstatt für Kinder im Kulturzentrum der Generationen am Jungen Schauspielhaus in Düsseldorf (EFI-Düsseldorf)

In diesen Projekten werden Kinder bzw. Jugendliche über einen längeren Zeitraum hinweg mit den unterschiedlichen kulturellen Angeboten ihrer Heimatstädte vertraut gemacht. Eine ausführliche Darstellung der Projekte findet sich ab Ende 2007 unter www.forum-seniorenarbeit.de/efi-Programm. Die seniorTraineeinnen und seniorTrainer arbeiten in allen drei Projekten intensiv mit kulturellen und sozialen Einrichtungen zusammen (Schulen, Jugendclubs, Museen, Theatern, Bibliotheken usw.).

Im Zusammenhang mit Keywork wird besonders deutlich, wie sich Menschen im nachberuflichen Leben immer mehr mit der Rolle der kulturellen Förderer und Unterstützer anfreunden. Dabei ist nicht nur das Mäzenatentum gemeint, das schon im Altertum sehr beliebt war, sondern jede Form von aktiver Unterstützung im Bereich von Kunst und Kultur.

Ältere Menschen, die junge Talente fördern oder Kulturprojekte unterstützen, gestalten, setzen Trends und beeinflus-

sen Entwicklung. Wie man in den Projekten beobachten kann, bedeutet Unterstützung aber nicht unbedingt „Antreiben“; häufig trägt gerade das „Bremsen“ (Kinsler spricht von „Zügeln“) in Projekten zum besseren Gelingen bei.

Im Zusammenhang mit Keywork ist auch festzustellen, wie sich die neuen Altersgenerationen immer mehr mit der Rolle eines „kompetenten Publikums“ anfreunden. Im Unterschied zu den Altersgenerationen vor ihnen, haben viele Ältere eine gute kulturelle Bildung genossen und sich lebenslang - in ihrer Freizeit und/oder im Beruf - mit Kulturthemen beschäftigt. Sie sind in der Lage, das Schaffen anderer zu hinterfragen. „Ihr Erfahrungsschatz hilft ihnen, Botschaften zu erkennen“. Da sie viel gesehen und erlebt haben, können sie Vergleiche anstellen, Werke im Hinblick auf das Zeitgeschehen beurteilen, Fragen nach dem Wert von Kunst als Mittel der Erkenntnis stellen (Hoffmann zit. nach Kinsler, S. 251) und mit ihrer durchaus kritischen Haltung den Kulturschaffenden „starke Gegenüber“ sein (Bazon Brock).

Die neuen Altersgenerationen zeigen immer weniger Interesse an passivem Kulturkonsum; für sie gehören Kulturvermittlung und Partizipation zusammen. Kinsler findet für diese Entwicklung eine treffende Formulierung:

„Von der Außen- zur Innenorientierung, vom Konsum, Verbrauch und Sich-Bedienen zur Eigenaktivität, zur Bearbeitung, zur Reflexion, vom Teil-Nehmer zum Teil-Geber (Zeit, Aufmerksamkeit und Besinnungswidmung) – so ließe sich der Weg von der Rolle des pluralen Angebots-Teilnehmers zu einer spezifischen kulturellen Altersrolle des kompetenten Rezipienten beschreiben“ (2003, S. 252/253).

Mentoren und Mentorinnen

In den EFI-Projekten kommt die Rolle der Mentoren und Mentorinnen immer stärker zum Ausdruck. Inzwischen gibt es auch eine Vielzahl von Veröffentlichungen über das Thema „Mentoring“, die sich mit der besonderen Form der Begleitung von Menschen in beruflichen Zusammenhängen beschäftigen.

Im EFI-Programm wurde deutlich: Eine der wichtigsten Alterskompetenzen ist die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und Netzwerke zu vernetzen. Vor allem die Jungen Alten, die gute Kontakte zu jungen und älteren Menschen pflegen, sind in der Lage, Generationen zu verbinden. In diesem Sinne werden sie gern als MentorInnen tätig: Sie bringen Menschen zusammen, sie stiften Beziehungen. Sie sind gerne BeraterInnen und BegleiterInnen. „Aufgrund kommunikativer und empathischer Fähigkeiten des Verstehens und Ratgebens kann die Kompetenz für die Wahrnehmung einer solchen Rolle angenommen werden“ (Kinsler, S. 269).

Vielen jüngeren Menschen (vor allem denen, die in das Berufsleben einsteigen), möchten sie ihr Erfahrungswissen weitergeben. Ihre Mentorentätigkeit stellen sie aber immer häufiger auch Menschen mittleren Alters zur Verfügung, die sich in beruflichen oder privaten Veränderungsprozessen befinden. Und sie beraten verstärkt Ältere, die aus dem Berufsleben aussteigen.

Bei der Mentorentätigkeit geht es nicht um „klassische Formen der Beratung“ (die seniorTrainerInnen legen größten Wert darauf, sich in ihrem freiwilligen Engagement von den professioneller Beratungstätigkeit abzugrenzen); allerdings sind die Grenzen noch nicht klar definiert. Kinsler, die die spezifischen Rollenprofile von Mentorinnen und Mentoren zu beschreiben versucht, hilft sich mit Begriffen wie „Entscheidungshilfe“, „Aufzeigen neuer Sichtweisen und weiterer Möglichkeiten“ und „briefing“ (Kinsler, S. 272 und 273).

„Beschreibend vergleichen lässt sich die Rolle des kulturellen Mentors damit eher als Assistent (unterstützend und ergänzend) denn als Dozent (belehrend und bebringend), im modernen Jargon eher als Coach (trainierend und fördernd) denn als Guru (predigend und verkündend)“ (Kinsler, S. 227/73).

In den Praxisprojekten zeigen sich die Stärken der Mentoren und Mentorinnen: Da wird geduldig zugehört, ermutigt, offen Kritik geäußert und auf mögliche Stolpersteine aufmerksam gemacht. Da werden auch Empfehlungen ausgesprochen und Menschen miteinander bekannt

gemacht, die sich gegenseitig weiterhelfen können.

Die SeniorInnen selbst sehen die Unterscheidung von professioneller Beratung und Mentoring eher locker. Sie verstehen sich als WeggefährtenInnen und GesprächspartnerInnen („Wenn ich meinen Enkelkind zuhöre, das mir von seinen Schulproblemen berichtet, pfusche ich den Lehrern doch auch nichts ins Handwerk oder nehme einem Schulpsychologen die Arbeit weg!“).

Auch wenn sich die seniorTrainerInnen in den Seminaren zu größter Wachsamkeit in diesem Bereich verpflichten („Eben weil uns die Zukunft der jüngeren Generationen sehr am Herzen liegt, werden wir alles tun, um ihre Arbeitsplätze nicht zu gefährden!“), ist – wie bei fast allen freiwilligen Tätigkeiten – beim Thema „Beratung und Mentoring“ größte Sensibilität gefordert.

„Innovateure“ oder: Die „weisen Kreativen“

Während die wissenschaftlichen Begleiter und Begleiterinnen des EFI-Programms von Innovateuren sprechen, wenn sie die neue Rolle von seniorTrainerInnen beschreiben, soll hier von den „weisen Kreativen“ die Rede sein.

Beiden Begriffen ist zu entnehmen, was sich in vielen Praxisprojekten zeigt: Ältere Menschen sind, vor allem wenn sie mit anderen zusammenarbeiten und sich gegenseitig inspirieren, außergewöhnlich kreativ und innovativ. Und: Sie werden aktiv, vorausgesetzt, dass sie ihre „Herzessache“ gefunden haben. „Je älter ich werde, desto kreativer werde ich!, sagte Wolfgang Neuhausen (bekannt als Pantomime Nemo) anlässlich der letzten EFI-Zertifikatsvergabe in Düsseldorf und erteilte dafür den Beifall der seniorTrainerInnen.

„Ältere Menschen nehmen sich die Freiheit, anders zu denken.“ (Kinsler). Und sie setzen sich, weil sie in ihren nachberuflichen Tätigkeitsfeldern keine dienstlichen Anordnungen zu befolgen und keine Vorgesetztenmeinung zu fürchten haben, über Konventionen hinweg. Von ihrem Querdenken könnte unsere Gesellschaft profitieren.

Als Beispiele können wunderbare Projektideen aus den EFI-Programmen angeführt werden.

SeniorTrainerInnen haben das Projekt „Wohnen mit Verantwortung“ auf den Weg gebracht und darin ausdrücklich gefordert, sich in Zukunft verstärkt der „software“ des Wohnens im Alter zuzuwenden (nachbarschaftliches Miteinander, Gemeinschaftsleben, soziale Netzwerke), statt sich einseitig mit der „hardware“ zu beschäftigen (Bauprojekte).

SeniorTrainerInnen haben sich auch für die Implementierung des Keywork-Ansatzes eingesetzt und die Idee von der Einrichtung so genannter Keywork-Ateliers [4] entwickelt.

SeniorTrainerInnen und seniorTrainer erkannten die Notwendigkeit neuer Anlaufstellen für Menschen, die sich im nachberuflichen Leben neu orientieren wollen, und gründeten neue Initiativen (start³, Düsseldorf und Bad Lippspringe, Markplatz für bürgerschaftliches Engagement, Paderborn).

Aktuell sind an mehreren EFI-Standorten Aktive damit beschäftigt, Herz-Sprechstunden einzurichten. Sie suchen Orte (z.B. Wartezimmer von Ärzten) und schaffen Gelegenheiten, damit sich Nachbarn kennen lernen und darüber austauschen können, was ihnen (in ihrem Stadtteil) fehlt und was sie „auf dem Herzen haben“. Damit es dann nicht bei unerfüllten „Herzswünschen“ bleibt, werden die seniorTrainerInnen gemeinsam mit Jung und Alt im Stadtteil Ideen entwickeln, wie man Menschen aus der Nachbarschaft zu Selbsthilfe und Selbstorganisation ermutigen und innovative Nachbarschaftsprojekte auf den Weg bringen kann.

In diesem Zusammenhang ist immer häufiger von „EFI-lokal“ die Rede: Erfahrungswissen für Initiativen in Nachbarschaft und Wohnumfeld.

Die seniorTrainerInnen prägten den Begriff vom (Kultur-)Engagement mit Eigensinn. Die Bereitschaft, hauptamtlichen Kräften in sozialen und kulturellen Einrichtungen „zur Hand zu gehen“ bzw. zugewiesene (Helfer-)Rollen zu übernehmen, ist in den vergangenen Jahren

stark zurückgegangen. Dieser Trend wird anhalten.

Glaubt man den neueren Untersuchungsergebnissen zum bürgerschaftlichen Engagement, dann werden sich die auch die Rollenprofile der hauptamtlichen Kräfte massiv verändern müssen. Denn: Die Dynamik, die die Ideen der „Innovateure“ bzw. der „weisen Kreativen“ in die soziale und kulturelle Arbeit bringen, stößt bei den hauptamtlich Tätigen in Wohlfahrteinrichtungen, Gemeinden und Vereinen nicht immer auf Gegenliebe. Viele professionelle Kräfte fühlen sich von den Aktivitäten der Älteren überrollt und überfordert. Doch eine größer werdende Zahl von Verantwortlichen begrift die Chance, die das Engagement mit Eigensinn für ihre Einrichtungen und vor allem für die Bewältigung des demografischen Wandels in sich birgt.

Klar ist: Die hauptamtlichen Kräfte werden sich auf die neuen Rollenprofile der Freiwilligen einstellen müssen. Wenn sie diese halten oder für alte und neue Aufgabenfelder gewinnen möchten, dann müssen sie lernen, Potentiale älterer Menschen zu erkennen und zu fördern, Entwicklungsräume zu eröffnen, engagierte Menschen zu begleiten.

Vielleicht gelingt es in Zukunft, die soziale Arbeit als wichtige Gestaltungsaufgabe (wieder) zu entdecken und die inzwischen fast schon verfestigten Rollen der im Sozialbereich tätigen Menschen zu verändern. Den Künstler Joseph Beuys würde das sicher sehr freuen. Als „Erfinder“ des erweiterten Kunstbegriffs hat er alle Menschen aufgefordert, das gesellschaftliche Miteinander als Kunstwerk zu betrachten und das Soziale mit schöpferischen Mitteln zu gestalten.

Die neuen Altersgenerationen bestätigen Joseph Beuys wichtigste Aussage „Jeder Mensch ist ein Künstler!“ Sie werden uns in diesem Entwicklungsprozess wichtige Vorbilder sein!

Anmerkungen:

[1] Jutta Stratmann von ProSe, Dortmund, hat seniorTrainerInnen aus NRW nach den Bereichen ihres Engagements und ihren Erfahrungen befragt. Die Ergebnisse der Fragebogenaktion finden

sich unter www.forum-seniorenarbeit.de/efi-programm.

[2] Anselm Bilgri, der die Regeln des Heiligen Benedikt für Manager und Managerinnen „übersetzt“ hat, weist darauf hin, das sich das Wort „Demut“ vom lateinischen „demovere“ herleiten lässt, was so viel bedeutet wie: sich vorbeugen, seine Wurzeln in den Blick nehmen (Bilgri, Anselm: Finde das rechte Maß. München Piper 2004)

[3] Der Begriff „Keyword“ leitet sich von den englischen Wörtern „key“ (Schlüssel) und „work“ (Arbeit) ab. Er wurde in einem EU-Projekt geprägt und wird hier übernommen, um die Einbindung in den gemeinsamen europäischen Arbeitsansatz zu dokumentieren.

[4] Keyword-Ateliers: Im Rahmen des Keyword-Programms wurden in Düsseldorf erstmals zwei Keyword-Ateliers eingerichtet. Uscha Urbainski, freie Künstlerin, stellt ihr Atelier im Düsseldorfer Stadtteil Düsselstal ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, damit sie sich gemeinsam für ihre Aufgaben in unterschiedlichen sozialen Projekten qualifizieren können. Die Freiwilligen, überwiegend Menschen im nachberuflichen Leben, unterstützen die Künstlerin im Gegenzug bei Kunstprojekten in Schulen. Das zweite Keyword-Atelier wird von Anne Mommertz, freie Künstlerin in Düsseldorf, geleitet. Es ist in das Kulturzentrum der Generationen am Jungen Schauspielhaus integriert. In enger Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen werden künstlerische Projekte mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen Rath entwickelt und umgesetzt. Das Projekt wird von der FH Düsseldorf, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, begleitet (s.a. [www.start-3.de/Kulturzentrum der Generationen/Werkstatt Kunst und Kultur](http://www.start-3.de/Kulturzentrum%20der%20Generationen/Werkstatt%20Kunst%20und%20Kultur)).

Kontakt

Karin Nell
Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Ev.
Erwachsenenbildungswerk Nordrhein
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
nell@eeb-nordrhein.de

Ehrenamt im Strukturwandel von Kirchengemeinden: „Gemeinden brauchen keine Ehrenamtlichen, sondern Gestalterinnen und Gestalter“

Claudia Hartmann, Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

Wegen der abnehmenden Mitgliederzahlen in den Kirchen werden nicht nur Gemeindebezirke zusammengefügt, sondern auch hauptamtliche Personalkapazitäten reduziert. In diesem Zusammenhang ist eine interessante Entwicklung festzustellen: Während sich auf der einen Seite vereinzelt Gemeindeglieder fatalistisch in die Reduzierung von bestimmten Angeboten fügen, entwickeln manche andere eine erstaunliche Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zur Gestaltung des Gemeindelebens.

Diese Verantwortungsbereiche werden zumeist selbst erschlossen und nicht als ein „Amt“ von anderen zugetragen. Das Engagement dieser neuen Akteure reduziert sich dabei nicht auf ein klar begrenztes Arbeitsgebiet (Seniorenkreis leiten, Bewirtung von Gästen bei Veranstaltungen, Besuchs- oder Hospizdienst...), sondern bezieht sich vielmehr auf die ganze Institution/Gemeinde und nutzt die Freiräume für neue Themen und Erfahrungsfelder.

Die neuen Bewegungen bringen dann auch eine interessante Veränderung des Gemeindelebens mit sich: Es werden nicht nur die klassischen Angebote weitergeführt, sondern zusätzlich neue Formate kreativ entwickelt. Beziehungen und neue Kooperationen werden für Kulturabende, Politikveranstaltungen, theologische Auseinandersetzungen etc. genutzt; teilweise gelingt es so sogar, neue Finanzierungsquellen aufzutun. Insbesondere verrentete aktive Seniorinnen und Senioren, die sich in den klassischen Feldern der Seniorenarbeit nicht behematen lassen, nutzen die Möglichkeiten des Transfers ihrer im Berufsleben gewonnenen Kompetenzen in neue Kontexte.

Die neuen Akteure sind Gestalter von Begegnungsräumen, die ihren Blick über

das eigene Haus hinausrichten. Nicht selten werden von ihnen viele neue Besucherinnen und Besucher angesprochen und das Gemeindehaus entwickelt sich zu einem offenen Begegnungsraum, wie er eigtl. in allen (Gemeinde-)Konzepten angestrebt wird.

Für die Beschreibung dieser neuen Entwicklung reicht der Begriff vom Ehrenamt nicht mehr aus, er würde den Umfang und die Bedeutung dieses Geschehens nicht mehr recht erfassen. Sichtbar wird hier nämlich ein Bild von Kirche wie es z.B. in den urchristlichen Gemeinden der Paulusbriege zum Tragen kommt und wie es eigtl. zu allen Zeiten als Idealbild von christlicher Gemeinde vorgestellt wird.

Untermauert wird meine Beobachtung gelegentlich durch die Äußerungen von dem einen oder anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter selbst (wenn er denn die Möglichkeit dazu hat):

Berichtet wird dann davon, dass ursprünglich (z.B. mit dem Eintritt in den Ruhestand) der Kontakt zur Ortsgemeinde gesucht wurde, die Übernahme von Aufgaben war vorstellbar, doch angeboten wurde ein Ehrenamt: „Ich wollte eine Aufgabe erfüllen und hatte plötzlich ein Amt.“ Die Aufgaben dieses Amtes werden dann zwar gewissenhaft erfüllt, aber häufig auch als Last empfunden und weniger als Möglichkeit zur Entdeckung und Entfaltung persönlicher Fähigkeiten.

Der klassische Umgang mit den „Ehrenamtsträgern“ in Gemeinden und Verbänden besteht unter anderem darin, regelmäßige Veranstaltungen zur Wertschätzung des Engagements durchzuführen (z.B. jährliche Einladung zu einem geselligen Treffen mit Kulturprogramm). Auch hier sind die Bemerkungen der „Betroffenen“ beachtenswert, denn diese betonen stets, dass sie sich nicht durch die Wertschätzungsfeiern gebunden fühlen, sondern vielmehr durch die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft und dem Erleben eigener Kompetenzen. Sind diese wesentlichen Aspekte für den Einzelnen nicht erfahrbar, ist der Verbleib in der jeweiligen Gemeinde bzw. im Verband sehr unsicher.

Wenn wir herausfiltern möchten, welche Aspekte gewährleistet sein müssen, da-

mit Menschen ihre Kompetenzen und ihr Innovationspotenzial in ihre Gemeinden und Verbände einbringen können, stoßen wir auf folgende Elemente:

- Eine Werbung um ehrenamtliche Mitarbeitende ist dann wenig erfolgreich, wenn nicht zugleich Sorge dafür getragen wird, dass sich die Akteure in einem Team sozial integriert fühlen können bzw. dass sie den nötigen Freiraum erhalten, um ein eigenes Projektteam zusammenzustellen (z.B. um benachteiligte Jugendliche und Eltern zu unterstützen).
- Die oft künstliche Trennung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden birgt das Risiko einer Hierarchisierung in sich, d.h. der hauptamtlich Beschäftigte ist Verantwortungsträger und der Ehrenamtliche diesem untergeordnet. Für einen Kontakt auf gleicher Augenhöhe wirkt dieser Mechanismus eher kontraproduktiv, weil hierdurch dem Hauptamtlichen schnell nicht nur die Verantwortungsrolle zugeschrieben wird, sondern zugleich auch unterstellt wird, dass er über mehr Expertenwissen verfügt um Entscheidungen zu treffen. Das System rankt sich hier zentralistisch um den hauptamtlichen Akteur, der Ehrenamtliche ist entsprechend aufgefordert sein Engagement den Vorstellungen des Hauptamtlichen anzupassen. Das Veränderungs- und Innovationspotenzial kann so kaum zum Zuge kommen.
- Soll Eigeninitiative und auch die Übernahme von Verantwortung ermöglicht werden, erfordert dies ein verändertes Rollen- und Funktionsverständnis von Pfarrerinnen und Pfarrern bzw. Leitungsbeauftragten. Sie müssen zu Koordinatoren, Fortbildnern und Moderatoren von Prozessen werden.

- Die Gestaltung von Angeboten der Seniorenarbeit orientiert sich in der Regel an bestimmte Personenkreise mit einem vergleichbaren Erfahrungshintergrund (ältere Frauen, die ihre Familien gemanagt haben und reduzierte Bildungsmöglichkeiten hatten). Diese Orientierung kann den Blick für diejenigen Menschen verstellen, die nicht nur breit gefächerte Kompetenzen in der Leitung von Abteilungen, Betrieben und Initiativen erworben haben, sondern die auch weit reichende Kontakte zur Unterstützung von benachteiligten Gemeindegliedern nutzen können. Diese Menschen in den klassischen Angebotsformaten (Seniorenclub, Besuchsdienst etc.) integrieren zu wollen, klingt beinahe absurd, schließlich würden sich die Gemeinden und Verbände ihrer eigenen Möglichkeiten berauben!

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Deklaration von „Beteiligten“ zu „Ehrenamtlichen“ das Risiko in sich birgt, die Entfaltung von Kompetenzen und die Eigeninitiative zur Gestaltung von Gemeinde (Bildung von Interessensgruppen, Kooperation mit Kultur- und Bildungseinrichtungen, intergenerative und interkulturelle Projekte) stark zu begrenzen. Gleichzeitig wird gerade das Potenzial dieser „Gestalterinnen und Gestalter“ zur Einleitung von notwendigen Veränderungsprozessen dringend benötigt.

Kontakt

Claudia Hartman
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein e.V.
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
0211/ 36.10.229
Hartmann@eeb-nordrhein.de
www.eeb-nordrhein.de

Nehmen Ehrenamtliche Hauptamtlichen die Arbeit weg? Nehmen Ehrenamtliche Hauptamtlichen die Arbeit weg?

Christian Carls im Gespräch mit Prof. Dr. Adalbert Evers, Universität Gießen

Forum Seniorenarbeit: „Ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne eines freiwilligen, nicht auf Entgelt abzielenden gesellschaftlichen und sozialen Engagements darf Arbeitsplätze nicht verdrängen!“ Mit dieser Einführung beginnt das aktuelle BAGSO-Positionspapier zum freiwilligen Engagement älterer Menschen. Wie gefährdend ist das Ehrenamt für bezahlte Arbeit?

Adalbert Evers: Wenn man auf diese Frage eingeht, müsste man zunächst einmal vorausschicken, wie vielfältig die Felder sind, wo sich Engagement abspielt. Es gibt Tätigkeiten, wo der Begriff der Arbeit, sei es als bezahlte oder freiwillige Arbeit, keinen Sinn macht. Dazu gehören das Bürgerengagement im Sinne von Öffentlichkeitsarbeit, auch Protest usw.

Dann gibt es natürlich andere Tätigkeiten, wo man sich in der Tat denken könnte oder erfahren hat, dass da eine freiwillige Tätigkeit in anderer Form als bezahlte Arbeit schon einmal gemacht worden ist.

Bei der Frage der Verdrängung bezahlter Arbeit sollte man nicht so sehr auf die Zukunft schauen und mit zukünftigen Jobs argumentieren, die durch Engagement heute verhindert werden; denn dann kommt man schnell in heillose Spekulationen, welche potentiellen Jobs nicht entstehen, weil sie jetzt in Form des Ehrenamts bereits ausgefüllt werden.

Da wird die andere Seite sagen, das hätten wir ohnehin nicht bezahlen können etc. Man sollte das Thema begrenzen und sagen: Gibt es da etwas, was bisher in Form eines bezahlten Jobs gemacht wurde und jetzt durch ehrenamtliche Arbeit ersetzt wird? Das ist problematisch, wobei ich immer noch unterscheiden würde, ob ein solcher Ersatz aus der Not oder Initiative einer Gruppe

geboren wird oder ob er zur bewussten Strategie eines Arbeitgebers gemacht wird.

Forum Seniorenarbeit: Wie stellt sich der Unterschied bei der Entwicklung ehrenamtlicher Tätigkeit dar?

Adalbert Evers Lassen sie mich den Unterschied am Bibliotheksbereich illustrieren. In Hamburg gibt es die Bibliothek Collibri. Der Senat hatte gesagt, wir können in diesem Umfang Bibliotheken nicht mehr finanzieren; daraufhin hat sich in einem Stadtteil eine lokale Initiative gebildet, die mit viel Einsatz von Engagement, also auch in Form von Unterstützungsgeldern oder auch freiwilliger Arbeit darauf reagierte. Ich denke, es wäre nicht sehr sinnvoll zu sagen, das hätten die doch besser bleiben lassen, denn dann hätten wir dort jetzt keine funktionierende Bibliothek mehr. De facto ist hier an die Stelle bezahlter Arbeitsplätze mehr ehrenamtliche Arbeit getreten – aber im Rahmen einer Notwehrreaktion ist der Betroffenen. Problematischer finde ich, wenn solche Dinge vom Arbeitgeber eingeplant werden. Also, in einem anderen Fall, auf den wir in einer Forschung in einer anderen großen Mittelstadt stiessen, wurde dem Bibliotheksleiter von oben mitgeteilt, er müsse auf jeden Fall streichen, aber er könne sich ja jetzt schon einmal frühzeitig um Ersatz nach Ehrenamtlichen umsehen. Das ist eine Art Arbeitgeberplanung, die versucht, Ehrenamtlichkeit zu instrumentalisieren.

Die besten Gegenbeispiele zur befürchteten Substitutionstendenz haben wir immer dann gefunden, wenn Ehrenamtlichkeit einhergeht mit einer Neubestimmung des Aufgabenspektrums und der Ziele der jeweiligen Einrichtung. Ich bleibe beim Beispiel der Bibliotheken: Da war es zum Beispiel so, dass ein Leiter auf die Idee gekommen ist, einen zugehenden Bücherdienst für Altenheime aufzubauen. Das war überhaupt nur möglich, wenn es ehrenamtlich gemacht wurde und hatte positive Rückwirkungen auf die Bibliothek insgesamt, deren Stabilität und Arbeitsfeld; hier hat Engagement bezahlte Arbeitsmöglichkeiten absichern geholfen

Ein weiteres Problem ist das generelle Unverständnis dafür, das Engagement etwas anderes ist als verplanbare Arbeit. Mir ist immer noch ein Beispiel in Erinnerung, wo bei einer Freiwilligenzentrale die folgende Anzeige aufgegeben wurde: „Suche examinierte Krankenschwester auf Freiwilligenbasis“. Das heißt einfach nur, wir wollen jemanden, der etwas absolut Vorbestimmtes professionell erledigt – aber eben umsonst.

Forum Seniorenarbeit: Bei der Abgrenzung freiwilliger und bezahlter Arbeit bleiben unscharfe Grenzen. Ist es nicht in der Praxis so, dass freiwilliges Engagement nicht nur neue Felder erschließt, sondern auch einen strukturellen Wandel in der bezahlten Arbeit mit initiieren kann – den die Hauptamtlichen sinnvoll begleiten können, indem sie selbst auch den strukturellen Wandel mit tragen und Tätigkeiten übernehmen, die auch für sie selbst partiell neu sind.

Adalbert Evers: Ja, ich denke, all das ist denkmöglich. Hürden liegen in den Rahmenbedingungen; in vielen Einrichtungen treffen heute zwei Dinge zusammen: erstens das Geld reicht vorne und hinten nicht man muss also mit gleich bleibende oder gar gekürzten Mitteln operieren und zweitens herrscht eine Atmosphäre vor, wo man ängstlich etwas zu bewahren versucht und es ist nicht Klima gegeben, in dem man gewissermaßen nach neuen Ufern und neuen Möglichkeiten sucht. In so einem defensiven Klima ist das, was Sie sagen, eben nur abstrakt denkmöglich, aber es hat kaum reale Voraussetzungen.

Die Entfaltung der positiven Seiten von ehrenamtlichen Engagements ist gebunden an einen Teamgeist, eine Leitbildorientierung, die nach vorne gerichtet ist. In einem Klima des ängstlichen Verteidigens und Bewahrens ist für die Anstöße, die durch Engagement in einer Organisation und auch in Arbeitsverständnisse und Arbeitsverhältnisse hineinkommen könnten, relativ wenig Platz.

Forum Seniorenarbeit: Bedeutet das womöglich, dass in der sozialen Arbeit in der Zukunft eine Marktverdrängung stattfinden könnte, mit einem Vorteil für

die, denen am Ende die Öffnung für bürgerschaftliches Engagement gelingt?

Adalbert Evers: Nun, es gibt ja für das Denken nach vorne und die Öffnung zu neuen Aufgaben zwei verschiedene Akzentsetzungen. Die eine Akzentsetzung setzt sich ab von einer Tradition des zunehmend ängstlichen oder konservativen Verwaltens indem sie sagt, wir müssen unternehmerisch denken und handeln und uns am Markt orientieren. Dort, wo das geschieht, hat die Komponente des freiwilligen Engagements in der Regel wenig Platz.

Die Herausforderung liegt darin, in wie weit es gelingt, eine unternehmerische Orientierung mit einer Orientierung auf die Potentiale der Bürgergesellschaft im weiteren Sinne zu verbinden. Nur fürchte ich, dass in vielen Fällen eine dritte Haltung, nämlich eine rein geschäftsmäßige Anpassungsorientierung vorwiegt. Wir alle kennen doch jene Einrichtungen von großen Wohlfahrtsträgern, die sich jetzt den Markt-Sprech zu eigen machen, ohne das ein Gramm mehr Phantasiefähigkeit und unternehmerische Neubestimmung passiert. Da ist wenig Platz für Engagement – ob nun bürgerschaftlich oder unternehmerisch.

Forum Seniorenarbeit: Auf der anderen Seite: die Hauptamtlichen, die mit der Gestaltung Engagements am ehesten Erfahrung haben, fühlen sich zum Teil selbst in ihrer Hauptberuflichkeit bedroht – einfach weil ein Teil ihrer Tätigkeiten von Ehrenamtlichen übernommen werden könnten. Wie lässt sich gewährleisten, dass Hauptamtliche unter sich verändernden Bedingungen bürgerschaftliches Engagement begleiten und unterstützen können?

Adalbert Evers: Wenn eine Organisation sich in Richtung unternehmerischer und marktwirtschaftlicher Orientierung modernisieren möchte, muss sie zunächst einmal investieren - in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in Umorientierung und vieles mehr. Dass auch die Aktivierung von Ressourcen, von sozialem Kapital, also freiwilliges Engagement in verschiedenen Formen, Qualifizierung und Investition benötigt, wird zu wenig gesehen.

Ein weiteres Problem liegt darin, dass wir kaum ausgearbeitete Rollenmodelle haben für Personen, die sozialunternehmerisches Geschick, inklusive der Mobilisierung von ehrenamtlicher Unterstützung, besitzen und dass wir bislang kaum definiert haben, was das eigentlich an beruflichen Qualifikationen erfordert; es sind Qualifikationen, die man möglicherweise oft nur beispielhaft benennen kann, etwa wenn man sich an einen sehr engagierten Pfarrer oder eine Jugendamtsleiterin erinnert, wo man genau diese Qualifikationen gesehen hat. Aber wir sind heute zu wenig in der Lage, sie auf den Punkt zu bringen und als Ausbildungs- und Professionsanforderungen auch stark genug zu machen.

Die Anforderungen haben einerseits mit unternehmerischen Fähigkeiten und andererseits mit dieser Fähigkeit zu tun, auf Menschen, Vereine und die viel bedeutete lokale Bürgergesellschaft zuzugehen, anstatt nur eine marktorientierte Modernisierung zu vollziehen.

Forum Seniorenarbeit: Wo liegen dann noch Chancen für die Entfaltung bürgerschaftlichen Engagements in Organisationen?

Adalbert Evers: Ich war einmal Zeuge einer Diskussion von Bibliotheksorganisationen, wo ein wohlwollender Stadtkämmerer sagte: „Eins müssen sie immer beachten, jede Kommune tut sich besonders schwer mit Kürzungen bei Einrichtungen, die so etwas wie öffentlichen Rückhalt haben“. Ich denke, dass der Aufbau von Unterstützungspotentialen der häufig noch am ehesten greifbare Sicherheitsgürtel ist gegen Kürzungspolitik. Es ist relativ einfach Organisationen zusammenzustricken, die kaum einer kennt. Aber es ist sehr schwer das zu tun mit Organisationen, an die sich auch ein Stück Bürgerengagement im Sinne öffentlicher Unterstützung ankrystallisiert hat. Das als Hinweis zu Überlebensstrategien in risikoreichen Zeiten.

Ein zweiter Hinweis: Bürgerengagement ist mehr als ehrenamtliche Arbeit. Damit meine ich, dass Bürgerengagement viele verschiedene Formen haben kann: Mitgliedschaft in einem Förderverein, Spenden, Sponsorentum, ein Arbeitsstil, der

die eigene Organisation besser mit anderen vor Ort vernetzen hilft und ähnliches. Man sollte das Thema, „wie nutzen wir heute Engagement“, das sich ja für viele Einrichtungen stellt, nicht – wie dies oft geschieht – gleich auf die Frage eingehen: „wie gewinnen wir Ehrenamtliche?“

Nehmen wir mal das Beispiel einer Sozialstation, die sich auf irgendeine Art und Weise Ehrenamtliche besorgt – was soll der Sinn einer solchen Strategie sein? Erst wenn dieses Gewinnen von Ehrenamtlichen Teil des Versuchs der Sozialstation ist, sich sozial zu fundieren, sprich in der Gemeinde oder dem Stadtviertel wo sie arbeitet, anzuknüpfen, zu vernetzen und dort bürgergesellschaftliche Bodenhaftung zu finden, geht es um mehr als die Erschließung zusätzlicher Hilfeangebote. Und da wäre dann die Arbeit mit Ehrenamtlichen ein Puzzle in einer Strategie der „Resozialisierung von Einrichtungen“, die allzu lange rein professionell und sozial-staatlich orientiert gearbeitet haben.

Das heißt, dass eine Einrichtung, die z.B. seit Jahr und Tag als Sozialstation ganz traditionell gearbeitet hat, sich zunächst fragen sollte, was denn eigentlich die Nutzung oder eine größere Offenheit für die Ressourcen der Bürgergesellschaft für sie als Organisationen bedeuten soll.

Vielleicht kommt man dann erst einmal zu einem ganz anderen ersten Schritt, der nicht darin besteht Ehrenamtliche zu akquirieren, sondern zu versuchen, die eigene Arbeit dadurch zu stützen, dass man einen Beirat oder einen Förderverein für die Sozialstation gründet – nicht weil man sich von einem Förderverein für das nächste Jahr so und soviel Geld versprechen, sondern weil damit eine andere Brücke in die community gebaut werden kann, auf die eine Sozialstation ja ohnehin in Bezug auf ihre Kunden und die alten Leute, die sie betreut, verwiesen ist.

Dann wird in diesem Rahmen auch das Thema „wie gehen wir um mit Engagement in Form ehrenamtlicher Mitarbeit“ aufkommen. Aber dann steht es in einem anderen Rahmen. Wie bereits am Ausgang unseres Gespräches erwähnt: viele Dilemmata des Ehrenamtes haben damit zu tun, das wir unsere Organisationen

führen wie bisher und denken, dass dann, wenn man jetzt da das Element Ehrenamtlichkeit anbaut, vieles anders und besser werden könne. Aber Ehrenamtlichkeit, die ihre Potentiale entwickeln und „einwachsen“ soll, braucht auch Veränderung in der Organisation und dem Selbstverständnisrahmen, innerhalb dessen die Arbeit funktioniert. Ich kann nicht die Riten meiner Organisation beibehalten und an diese alte Architektur ein Ehrenamtshäuschen anbauen. Das ist bereits unter ästhetischen Gesichtspunkten unbefriedigend.

Forum Seniorenarbeit: Ein Prozess, der die Hauptamtlichen mitnehmen muss...

Adalbert Evers: Ja, das setzt eine klare Organisationsentwicklung voraus wo erkennbar ist, wie und wo im Rahmen eines Leitbilds auch ehrenamtliches Engagement seinen Stellenwert hat. Die gesamte Strategie muss überdies aufrichtig und vertrauensbildend sein, denn sonst schlägt allen Elementen des Neuen Misstrauen entgegen.

Forum Seniorenarbeit: Heißt das nicht aber auch, dass in einer Strategie der bürgerschaftlichen Öffnung neben dem Modell des klassischen Ehrenamts aus rein innerer Motivation auch Modelle mitgedacht werden müssen, wo Entgelt einen ergänzenden Stellenwert hat.

Adalbert Evers: Viele Organisationen erleben ja schon seit Jahren eine größere Vielfalt von Arbeitsverhältnissen. Da ist der klassische Professionelle, der nicht nur für sich, sondern auch für seine Familie einen sozialversicherungsrechtlich geregelten Vollzeitjob ausübt, da sind dann aber auch verschiedene Formen von Teilzeitarbeit, gelegentlicher Mitarbeit auf Werkvertragsbasis und anderes mehr. Jenseits solcher alten und neuen Formen der Lohnarbeit gibt es dann noch die, die auf ABM-Basis, auf der Basis Arbeit statt Sozialhilfe mitarbeiteten oder jetzt als Ein-Euro-Jobber in Frage kommen. Und dann kommen die ehrenamtlich Mitarbeitenden. Da wird es immer Randbereiche geben, wo man sagt, wir wissen, dass Frau X um der Sache willen hier in der Pflege und ambulanten Betreuung bei den Hausbesu-

chen mitarbeitet. Aber bei ihrer kleinen Rente sollte sie auch eine Anerkennung finanzieller Art erhalten. Das ist immer eine sehr sensible Angelegenheit, kann es doch dazu führen, dass das Ganze dann in eine ganz andere Richtung geht und die Ehrenamtliche zu einer abhängigen, gering bezahlten Arbeitskraft wird, der leicht etwas aufgedrückt werden kann, was sie eigentlich nicht tun möchte, und wo sie eine größere Freiheit hätte nein zu sagen, wenn sie dafür tatsächlich kein materielles Entgelt bekäme.

Forum Seniorenarbeit: Also Vielfalt an Modellen, die reflektiert werden muss im Einzelfall...?

Adalbert Evers: Ja, und wo man jetzt vielleicht nur einige wenige Grundsätze formulieren kann, etwa: Behandelt nicht all diese Formen nach dem Motto, möglichst viel Arbeitskraft für möglichst wenig Gegenleistung. Deshalb ist das für mich so sprechend, was ich im Interview erwähnt hatte: „Suche examinierte Krankenschwester auf freiwilliger Basis“.

Wenn man eine hoch spezialisierte Kraft sucht, dann muss man sie auch gut bezahlen. Wir haben ja diese Problematik der Ausbeutbarkeit unklarer Arbeitsverhältnisse bei vielen Jugendlichen, die nicht so schnell in den Arbeitsmarkt einsteigen können und die dann als Praktikanten ohne Geld lange arbeiten müssen bei Tätigkeiten wo sie nicht einmal viel lernen.

Deshalb hat sich jetzt auch auf bundesweiter Ebene eine Interessenorganisation der Praktikanten gegründet, damit diese prekäre Balance – was gibt und was bekommt ein Praktikant – nicht aus dem Gleichgewicht gerät. Ähnliche Abwägungserfordernisse gibt es natürlich auch bei Ehrenamtlichen und Fragen eines eventuellen Entgeltes.

Forum Seniorenarbeit: Brauchen wir also mehr Interessenvertretung fürs Ehrenamt?

Adalbert Evers: Ja – damit diejenigen, die Erfahrung mit dem Ehrenamt haben, diese Fragen organisierter in der Öffentlichkeit diskutieren, als wir das jetzt hier in diesem Interview tun konnten.

Strukturen fürs Ehrenamt und freiwillige Engagement

Seniorenbüros schaffen Rahmenbedingungen für ältere freiwillige Engagierte

Gabriella Hinn und Christine Massion,
Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros e.V. (BaS)

Freiwilliges Engagement wird immer populärer: Was Prominente durch Bekanntheitsgrad und Finanzkraft im großen Stil an Engagement für andere global initiieren, leisten immer mehr ältere Menschen mit Kreativität, Einsatzfreude und bestem Erfolg auf der lokalen Ebene.

Die aktuelle Forschung belegt diese positive Entwicklung: Eine wachsende Zahl älterer Menschen engagiert sich in der Freizeit freiwillig für die gute Sache. Die deutlichste Steigerung zeigte sich bei den älteren Menschen ab 60 Jahren. Im Vergleich der Ergebnisse der beiden Freiwilligensurveys der Bundesregierung von 1999 und 2004 wird dies besonders deutlich. Die Engagementquote stieg in der gesamten Gruppe der ab 60-Jährigen von 26 auf 30 Prozent. In der Gruppe der 60- bis 69-Jährigen erhöhte sich das Engagement sogar um 6 Prozentpunkte von 31 auf 37 Prozent. Hier fand innerhalb weniger Jahre ein deutlicher Mobilisierungsschub statt und die Forschung geht davon aus, dass diese Tendenz noch einige Zeit anhalten wird.

Der Freiwilligensurvey von 2004 konnte zeigen, dass freiwilliges Engagement in Deutschland zum allergrößten Teil deshalb ausgeübt wird, weil Menschen sich in die Gestaltung der Gesellschaft einbringen wollen. Damit deckt sich das Hauptmotiv der Älteren mit dem Motiv anderer Altersgruppen. Menschen ab 60 Jahren sind darüber hinaus in besonderem Maße von sozialem Pflichtgefühl her und vermehrt aus politischen Motiven freiwillig engagiert. Der Wunsch nach Partizipation, also der Möglichkeit, mitgestalten und mitentscheiden zu können, wird immer offensichtlicher.

Die grundsätzliche Bereitschaft derer, die bisher noch nicht engagiert waren, ist ebenfalls sehr hoch. Von den 60- bis 69-Jährigen sagen 26 Prozent, sie seien eventuell zu Engagement bereit, und 9 Prozent geben an, bestimmt bereit zu

sein. Dies ist eine Steigerung der „bestimmt Bereit“ um drei Prozentpunkte im Vergleich zum ersten Freiwilligensurvey von 1999.

Motivationslage älterer Menschen

Die älteren Menschen sind heute gesünder und aktiver als je zuvor. Sie möchten mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihren Potenzialen etwas Sinnvolles für sich und für andere tun. Der Auslöser für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements ist oft die freie Zeit, die nach der Familienphase und nach der Berufstätigkeit zur Verfügung steht. Nach einer Phase des Genießens weitgehender Freiheit von Verpflichtungen sucht ein großer Teil der älteren Generation wieder nach neuen Aufgaben, interessanten Betätigungsfeldern und sogar nach einer neuen gesellschaftlichen Verantwortung.

Vielfach geht es für die Älteren dabei sowohl darum, selbst Freude am Engagement zu haben als auch darum, Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen und zu einer Verbesserung des Lebensumfelds beizutragen.

Die Motive sind dabei sehr vielfältig:

- Sie wollen ihr Erfahrungswissen zum Wohle der Gemeinschaft einbringen.
- Sie wollen sich in ihrem Engagement verwirklichen und gleichzeitig etwas Sinnvolles für andere tun.
- Ältere Menschen wollen über Engagement soziale Kontakte knüpfen, ihren Horizont erweitern und sich ein positives Lebensgefühl erhalten.
- Engagement soll Freude bereiten sowie den persönlichen Interessen und Fähigkeiten entsprechen.
- Gestaltungswille und der Wunsch, das Lebensumfeld positiv mitzugestalten, sind wichtige Antriebsfaktoren.
- Zusammenarbeit und Kontakt mit jüngeren Menschen wird gesucht.

Engagement hat sich im Laufe der letzten Jahre deutlich gewandelt: nicht mehr das klassische Verständnis von uneigen-

nützigem, eher dienendem Ehrenamt (das so genannte „alte“ Ehrenamt) ist angesagt, sondern Engagement erhält eine neue Dimension und Qualität:

- Ältere Menschen wollen ihr freiwilliges Engagement weitgehend selbst bestimmt ausüben.
- Interesse an projektbezogenem Engagement unabhängig von Trägerstrukturen
- Soziale Angelegenheiten werden immer öfter in die eigene Hand genommen, besonders auf kommunaler Ebene, denn hier wird die selbst bewirkte Veränderung direkt wahrgenommen.
- Wer Verantwortung übernimmt, möchte auch mitentscheiden dürfen und verlangt die Stärkung partizipatorischer Strukturen.
- Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme werden von den älteren Menschen gewünscht und gefordert.
- Engagement soll auch persönliche Zufriedenheit bringen und zeitlich flexibel gestaltet werden können.
- Selbsthilfe durch Engagement ist ebenfalls ein häufiges Motiv.

Ältere Menschen sind in allen gesellschaftlichen Bereichen freiwillig aktiv: Die häufigsten Engagementfelder sind: Sport und Bewegung, Schule und Kindergarten, Kirche und Religion, Pflege-, Besuchs-, Hilfsdienste sowie Freizeit und Geselligkeit. Auch quantitativ lässt sich sehen, was ältere Menschen freiwillig für die Gemeinschaft aufbringen: Der Alterssurvey 2002 ermittelte, dass 55- bis 69-Jährige Frauen 19 Stunden im Monat ehrenamtlich tätig waren, ebenso die Männer dieser Altersgruppe. Bei den 70- bis 85-Jährigen waren es 18 Stunden bei den Frauen und 15 Stunden bei den Männern.

Seniorenbüros

Angeregt durch das Bedürfnis, sich zu engagieren und möglichst im direkten Lebensumfeld mitgestalten zu wollen, machen sich viele ältere Menschen auf

die Suche nach einem Betätigungsfeld und Möglichkeiten für Engagement. Wer sich zu freiwilligem Engagement informieren und beraten lassen möchte, braucht eine Anlaufstelle und ist bei den Seniorenbüros an der richtigen Adresse. Seniorenbüros sind Informations-, Beratungs- und Vermittlungsstellen für Engagement älterer Menschen in der nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase. Sie bieten individuelle Orientierung, Beratung und Qualifizierung für ein Engagement, betreuen die ersten Schritte im Engagement und begleiten auch gerne langfristig.

Darüber hinaus leisten Seniorenbüros durch Fort- und Weiterbildungsangebote, Möglichkeiten für den Erfahrungsaustausch und Angebote wie Supervision etc. einen wichtigen Beitrag zur Weiterqualifizierung von freiwillig Engagierten: Sie wecken das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und bieten einfache Zugänge zu Engagement über maßgeschneiderte Projektideen. Darüber hinaus sind sie auch Orte der Begegnung, in denen Kontakt geknüpft und Gemeinschaft gepflegt wird.

Seniorenbüros gehören in mittlerweile mehr als 220 Orten in Deutschland zur festen kommunalen Infrastruktur. Sie vernetzen Menschen, die ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Ideen einbringen möchten, mit Einrichtungen, die an diesem Engagement Interesse haben. Solche Einrichtungen können Schulen, Kindergärten, Seniorenheime, Vereine, Wohlfahrtsverbände, aber auch Stadtverwaltungen, Seniorenbeiräte oder Seniorenvertretungen sein. Gerade mit den letztgenannten findet in den meisten Orten eine enge Zusammenarbeit statt.

Seniorenbüros helfen nicht nur engagierten BürgerInnen bei der Umsetzung ihrer Ideen, sondern sie initiieren laufend selbst Projekte und führen diese mit Hilfe von Engagierten und in Kooperation mit ihren lokalen Partnern durch. Sie fungieren vielerorts als Impulsgeber für eine innovative kommunale Seniorenarbeit, sind fest in die lokalen Strukturen integriert und knüpfen neue Netzwerke.

Was unterscheidet Seniorenbüros von anderen engagementfördernden Einrichtungen?

Seniorenbüros greifen die spezifischen Motivationslagen älterer Menschen auf, entwickeln altersadäquate Engagementmöglichkeiten und führen ältere Menschen durch gezielte Ansprache an eine aktive Lebensführung und ein freiwilliges Engagement heran. Seniorenbüros sind zwar primär Einrichtungen für ältere Menschen, das dort entstehende Engagement kommt jedoch dem Gemeinwesen insgesamt und besonders den nachfolgenden Generationen zugute.

Durch das Bundesmodellprogramm zur Einrichtung von Seniorenbüros Mitte der 90er Jahre wurde ein seniorenrechtliches Format zur Förderung des freiwilligen Engagements älterer Menschen in den Kommunen etabliert, das seit nunmehr fast 15 Jahren erfolgreich umgesetzt wird.

Praktische Beispiele für durch Seniorenbüros initiiertes Engagement:

- Pflegeergänzende Angebote: Besuchs- und Begleitdienste, Seniorbegleiter etc.
- SeniorInnen unterstützen Schulen durch LesepatInnen
- Sie führen gemeinsame Werkstunden mit Kindern durch.
- Sie erleichtern Jugendlichen den Weg in Ausbildung und Beruf.
- Sie organisieren Seniorentreffs, Hausaufgabenhilfe für SchülerInnen.
- Sie sind Großeltern auf Zeit: „Leihoma“, „Leihopa“.
- Sie führen Schuldenberatung für Jugendliche durch.
- Sie führen Internet-Cafés und Zeitzeugengespräche.
- Sie besuchen Menschen in Altenheimen.
- Beratungsangebote für Jungunternehmer
- Alt hilft Jung in Migrantenfamilien
- Generationsübergreifende Freiwilligendienste
- Mehrgenerationenhäuser
- Wohnberatung

Seniorenbüros unterstützen und beteiligen sich an Modellprogrammen der Bundesregierung wie den generationsübergreifenden Freiwilligendiensten: Kooperationsprojekt „Ge-Mit – Generationen miteinander im Freiwilligendienst“, Mehrgenerationenhäuser, Neue Wohnformen im Alter, seniorTrainerin, etc. . Ihre Aufgabe besteht darin, anhand aktueller gesellschaftlicher Bedarfslagen innovative Projekte zu initiieren, die vielfach wichtige Lücken in zentralen Feldern kommunaler Daseinsvorsorge schließen.

Seniorenbüro Offenburg

Unter dem Dach des seit 1993 bestehenden Seniorenbüros der Stadt Offenburg wurden bei einer Umstrukturierung der kommunalen Seniorenarbeit alle senioren-spezifischen Angebote der Stadt integriert: das Seniorenbüro, die Leistelle Altenhilfe/Ambulante Dienste sowie eine städtische Seniorenbegegnungsstätte. Die Konzeption des Seniorenbüros wurde mit SeniorInnen gemeinsam und in enger Zusammenarbeit mit dem in Urwahl gewählten Seniorenbeirat der Stadt Offenburg erarbeitet.

In Offenburg ist das bürgerschaftliche Engagement der SeniorInnen eine tragende Säule des Seniorenbüros. „Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und die Möglichkeit der Mitentscheidung sind die zentralen Leitmotive gewandelter Ehrenamtskultur“, sagt Rainer Aalfeld, Leiter des Offenburger Seniorenbüros. Pflege, Versorgung und Altenhilfeplanung für die Stadt kommen aber nicht zu kurz, denn das Seniorenbüro vertritt einen ganzheitlichen Ansatz. Darüber hinaus ist das Büro Ansprechpartner für alle Belange bürgerschaftlichen Engagements im Landes- und StädteNetzwerk „Bürgerschaftliches Engagement Baden-Württemberg“.

Nach Ablauf der fünfjährigen Bundesmodellphase beschloss der Offenburger Gemeinderat das Seniorenbüro in städtischer Trägerschaft weiterzuführen. Das Seniorenbüro fungiert außerdem als Geschäftsstelle des Seniorenbeirats, der als beratender Ausschuss des Gemeinderats bei allen senioren-spezifischen Themen Mitsprache hat.

Der Bürgermeister der Stadt Offenburg, Dr. Christoph Jopen, äußerte sich anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Seniorenbüros so: „Als wir 1992 den Antrag auf Aufnahme in ein Bundesprogramm stellten, konnten wir uns nicht vorstellen, was aus dieser Idee in den kommenden zehn Jahren werden würde. Die Kombination aus beispielhafter ehrenamtlicher Arbeit, dem Engagement unserer hauptamtlichen MitarbeiterInnen und den räumlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, die die Stadt geschaffen hat, hat das Seniorenbüro zu einer unverzichtbaren Institution im kommunalen Leben Offenburgs werden lassen.“ (BaS, 2006: S. 34)

Das Beispiel Offenburg verdeutlicht, wie notwendig die Schaffung von guten Rahmenbedingungen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Verwaltungsspitze und den politischen Entscheidungsträgern sind, damit ein Seniorenbüro erfolgreich arbeiten kann. Die kreativen Beiträge, die von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zusammen mit zahlreichen Kooperationspartnern erbracht werden, bereichern das generationsübergreifende Zusammenleben in der Stadt.

Die Angebote des Seniorenbüros reichen von Sprachkursen, Kunstausstellungen, Konzerten über Hobbywerkstätten, Sport- und Spielgruppen, Großeltern-Börsen, Patenschaften in Kindergärten bis zu Coaching für SchülerInnen und JungunternehmerInnen.

Besonders beliebter Treffpunkt von Jung und Alt ist das Seniorencafé, das ebenfalls ehrenamtlich geführt wird und einen besonderen Kooperationspartner gewinnen konnte. Das Jugenddorf Offenburg schickt Auszubildende aus dem Bereich Hauswirtschaft, die von einer Fachkraft unterstützt werden, und erfolgreich den täglichen Mittagstisch organisieren. Auch in Offenburg fungiert das Seniorenbüro als Katalysator und Impulsgeber in der offenen Altenarbeit und unterstützt die Fortführung der Altenhilfeplanung maßgeblich.

Seniorenbüros sind erprobte, sinnvolle Infrastruktureinrichtungen, die den älteren Menschen umfassend helfen, sich bürgerschaftlich zu engagieren. Diese Hilfe zu Engagement bringt den älteren Menschen Freude und Zufriedenheit und leistet einen unverzichtbaren Beitrag zum Gemeinwohl in der Kommune.

Kontakt

Gabriella Hinn
Christine Massion
Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V. (BAS)
Graurheindorfer Str. 79
53111 Bonn
0228/ 61.40.74
bas@seniorenbueros.org
www.seniorenbueros.org

„Für jeden das passende Angebot - Freiwilligenagenturen erschließen sich zunehmend Ältere als Kunden“

Annette Scholl im Gespräch mit Oliver Hesse, Landesarbeitsgemeinschaft Freiwilligenagenturen in Nordrhein-Westfalen

Forum Seniorenarbeit: Welche Bedeutung haben Bedürfnisse, Erwartungen und Wünsche älterer freiwillig Engagierter in der Arbeit von Freiwilligenagenturen?

Oliver Hesse: Meines Erachtens haben sie eine hohe Bedeutung. Ältere Menschen und ihr Erfahrungswissen sind eine unglaubliche Ressource. Freiwilligenagenturen in unserem Land stellen sich zunehmend auf diesen Kundenkreis ein und versuchen Projekte für Senioren zu entwickeln. Ältere Menschen wollen passgenau, ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechend, informiert und vermittelt werden.

Forum Seniorenarbeit: Wie schaffen Freiwilligenagenturen Voraussetzungen, damit ältere Engagierte ihre Wünsche und Erwartungen einbringen können?

Oliver Hesse: In Nordrhein-Westfalen existieren derzeit ca. 90 Freiwilligenagenturen in unterschiedlichster Trägerschaft. Viele von Ihnen arbeiten gezielt in Projekten, die auf ältere Menschen zugeschnitten sind. Dieses geht von Mentorenprojekten über bis hin zu Projekten in denen anderen Älteren geholfen wird, ihren Lebensalltag zu gestalten. Auch die Politik entdeckt zunehmend diese Ressource. So ist durch die Versteigerung des EFI Projekts ein Schritt in die richtige Richtung getan worden. Mehrere Agenturen in NRW beteiligen sich daran.

Forum Seniorenarbeit: Sehen Sie hier Unterschiede zu jüngeren Engagierten? Gibt es hier unterschiedliche Herangehensweisen?

Oliver Hesse: Ich denke schon. Im Gegensatz zu jüngeren Engagement-Interessierten verfügen ältere Menschen über einen breiten Erfahrungsschatz.

Gleichzeitig nehme ich in meiner Arbeit wahr, dass gerade ältere Menschen an einem langfristigen Engagement interessiert sind. Und deutlich wird auch, dass der soziale Bereich als Betätigungsfeld eine größere Rolle spielt als bei Jüngeren.

Forum Seniorenarbeit: Können Sie ein praktisches Beispiel aus Ihrer Arbeit in der Freiwilligenagentur Dortmund nennen. wie Sie gezielt Erwartungen und Wünsche älterer freiwillig Engagierter berücksichtigen?

Oliver Hesse: Natürlich, wir in der Freiwilligenagentur Dortmund informieren und beraten mit Hilfe einer Datenbank, die gezieltes Suchen auch im Hinblick auf Angebote für Senioren möglich macht. So kann individuell und passgenau beraten und vermittelt werden. Ein Service, der gerade bei älteren Menschen nach anfänglichen Schwierigkeiten gut ankommt.

Forum Seniorenarbeit: Und wo bekommt man Informationen über engagementfördernde Einrichtungen, wie z.B. Freiwilligenagenturen?

Oliver Hesse: Auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen unter www.bagfa.de finden Sie eine Auflistung aller Agenturen in Deutschland. Weitere Informationen erhalten sie auch bei der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen NRW.

Forum Seniorenarbeit: Vielen Dank für das Gespräch.

Kontakt

Oliver Hesse, Leiter der Freiwilligen-Agentur Dortmund und Mitglied des Planungsteams der lagfa NRW
Südwall 2-4
44122 Dortmund
0231/ 50.10.600
freiwilligenagentur@dortmund.de

Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement in Arnsberg: Motive der Engagementförderung aus kommunaler Perspektive

Martin Polenz, Dipl.-Geograph, Stadt Arnsberg, Fachstelle Zukunft Alter (*der Beitrag basiert auf der Diplomarbeit von Martin Polenz: „Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement in Arnsberg. Ein Beispiel für kommunale Strategien im Umgang mit dem demographischen Wandel“*).

Bürgerschaftliches Engagement steht bereits seit einigen Jahren im Mittelpunkt einer intensiven gesellschaftlichen Diskussion. Die Einberufung der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ durch den Deutschen Bundestag (Abschlussbericht 2002) und die Veröffentlichung der beiden Freiwilligensurveys in den Jahren 1999 und 2004 durch das BMFSFJ sind nur einige Beispiele für die gesteigerte Aufmerksamkeit, die diesem Thema bundesweit entgegengebracht wird.

Auch und gerade auf Ebene der Kommunen lässt sich dieser Trend beobachten. Die Stadt Arnsberg verfolgt bereits seit einiger Zeit eine Strategie der gezielten Unterstützung und Anregung bürgerschaftlichen Engagements auch – aber nicht nur – von älteren Menschen. In diesem Beitrag sollen diese kommunalen Aktivitäten im Bereich der Unterstützung des Engagements Älterer im Fokus stehen. Dabei werden vor allem die Motive für die Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen aus kommunaler Sicht dargelegt.

Im Folgenden werden zunächst einige wesentliche Aspekte des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen zusammengefasst werden, um anschließend nach den Motiven einer kommunalen Engagementförderung am Beispiel der Stadt Arnsberg zu fragen.

Engagement älterer Menschen

In der Debatte um den demographischen Wandel haben sich zwei Diskussionsstränge herausgebildet: Erstens werden

durch den sich abzeichnenden Anstieg des Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung Fragen nach der sozialen Einbettung dieser Gruppe erörtert. Ein zweiter Diskussionsstrang setzt sich mit der Frage auseinander, ob und wie die Leistungspotenziale älterer Menschen von der Gesellschaft nachgefragt und genutzt werden können (vgl. BMFSFJ 2005, S. 338).

Im historischen Vergleich waren die Voraussetzungen für ältere Menschen noch nie so gut wie heute, um sich gesellschaftlich zu engagieren. „Hingewiesen sei nur auf die gestiegene und weiter steigende Lebenserwartung, auf höhere Bildung und mehr Möglichkeiten der sozialen Vernetzung und Einbindung, auf bessere gesundheitliche Voraussetzungen sowie auf verbesserte Finanzausstattung im Alter“ (ebd., S. 339). Hinzu kommt der geringe Anteil der noch berufstätigen älteren Menschen. In der Gruppe der 60- bis 65-Jährigen ist nur noch jeder Fünfte (19 Prozent) erwerbstätig (vgl. Vortmann 2001, S. 32).

Mit dieser „Entpflichtung des Alters“ (Klie 2003, S. 109) bei gleichzeitiger relativ hoher Leistungsfähigkeit verbinden sich Hoffnungen und teilweise auch Erwartungen eines Beitrages der älteren Generation zum Gemeinwohl. Diese Nachberufsphase kann heutzutage einen Zeitraum von bis zu 40 Jahren einnehmen (vgl. Ambrosch 2002, S. 41).

Besonders große Potenziale werden in der Gruppe der „jungen Alten“ gesehen (vgl. BMFSFJ 2005, S. 345): Das so genannte dritte Lebensalter wird als „eine Zeit der späten Freiheit, des jungen und aktiven Alters“ angesehen (Klie 2003, S. 115; gemäß dieser Unterscheidung steht dem dritten Lebensalter das vierte Lebensalter gegenüber, das geprägt ist von Einschränkungen bis hin zu Hilfeabhängigkeiten und Pflegebedürftigkeit).

Die im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse können nun der Gesellschaft zugute kommen. Insgesamt ist mit zunehmendem Alter kein Rückgang der Leistungsfähigkeit festzustellen, „es treten jedoch Veränderungen in der Struktur der Leistungsfähigkeit auf“ (Vortmann 2001, S. 19): Während Muskelkraft, Beweglichkeit, Seh- und Hörvermögen sowie Risikobereitschaft

zurückgehen, nehmen gleichzeitig Erfahrung, Urteilsvermögen, Genauigkeit und Zuverlässigkeit zu (vgl. ebd.). Während von bürgerschaftlichen Tätigkeiten älterer Menschen auch positive Effekte für die Gemeinschaft erwartet werden, sind sie darüber hinaus geeignet, „soziale Netze neu zu knüpfen und zu pflegen und somit einen Beitrag zu Gesundheit und sozialer Integration in dieser Lebensphase zu leisten“ (Backes 2006, S. 72).

Tatsächlich ist das Engagement älterer Menschen relativ hoch: 37 Prozent der 60- bis 69-Jährigen engagieren sich bürgerschaftlich. Und immerhin noch mehr als jeder Fünfte (22 Prozent) über 70 Jahre engagiert sich bürgerschaftlich (vgl. Gensicke 2005, S. 46).

Die Stadt Arnsberg verfolgt bereits seit vielen Jahren eine Strategie der gezielten Förderung und Unterstützung dieses Engagements.

Bürgergesellschaft als Paradigma städtischer Entwicklung

Als grundlegendes Paradigma der kommunalen Politik in Arnsberg kann das Ziel der Entwicklung zur Bürgerkommune angesehen werden. Dieses Entwicklungsziel wird bei allen anderen städtischen Vorhaben und Zielen stets mitgedacht und wird in Maßnahmen auf anderen Gebieten integriert. Die Bürgerkommune stellt dabei die Umsetzung des Leitbildes der Bürgergesellschaft auf kommunale Ebene dar.

Im Mittelpunkt der Bürgergesellschaft stehen eigenverantwortlich handelnde Bürger, die sich selbständig um die Lösung ihrer unmittelbaren Probleme bemühen. Die Verwaltung soll sich zukünftig aus den drei Säulen strategisches Management, Kundenservice und der Partizipation der Bürger im Rahmen von bürgerschaftlichem Engagement zusammensetzen. Bürgerschaftliche Partizipation wird somit als integraler Bestandteil der kommunalen Verwaltung angesehen.

Diesem Ansatz liegt die Überzeugung zugrunde, dass die Bürger absolute Experten in eigener Sache sind. Niemand kennt die Probleme und Sorgen der Bürger besser als sie selbst, und die besten

Lösungen dieser Probleme könne nur mit den Bürgern gemeinsam gefunden werden. Gerade in der Bearbeitung städtischer Problemlagen wird daher eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Verwaltung und Bürgern angestrebt. Mit der Entwicklung in Richtung Bürgerkommune können die Lebensqualität der Bürger und die Qualität der Stadt verbessert werden.

Die Verwirklichung der Bürgerkommune stellt hohe Anforderungen sowohl an die Bürger als auch an das politisch-administrative System. Für die Verwaltung wird eine stärkere Öffnung für die Beteiligungsmöglichkeiten von engagierten Bürgern angestrebt. Mittlerweile hat in vielen Bereichen der Verwaltung ein Umdenken stattgefunden, in denen die Zusammenarbeit mit bürgerschaftlich Engagierten bereits gut funktioniert.

Es bleiben noch Bereiche, in denen die Kooperation noch verbessert werden kann. Teilweise wirkt sich das Konkurrenzdenken zwischen Hauptamtlichen und bürgerschaftlich Engagierten negativ auf die Zusammenarbeit aus. Im Gegensatz zu ihnen haben mehr und mehr neu eingestellte, junge Verwaltungsmitarbeiter das Selbstverständnis der Verwaltung als Dienstleister verinnerlicht, was erheblich zum verwaltungsinternen Öffnungsprozess beiträgt.

Die Entwicklung zur Bürgerkommune ist auch anspruchsvoll den Bürgern gegenüber: Von den Bürgern wird die Bereitschaft eingefordert, sich aktiv an den öffentlichen Angelegenheiten ihres Lebensumfeldes zu beteiligen und ihre Interessen selbständig zu vertreten. Gleichzeitig sieht die Verwaltung sich in der Verantwortung, die Interessen derjenigen Bürger zu vertreten, die sich, z.B. auf Grund sehr hohen Alters oder sprachlicher Barrieren, nicht an der öffentlichen Auseinandersetzung beteiligen können.

Der Verwaltung agiert hinsichtlich der Entwicklung der Bürgerkommune in der Rolle des aktivierenden Staates. Sie bemüht sich, die Bedingungen für eine intensive Beteiligung der Bürger zu schaffen. Eine wichtige Maßnahme in der Umsetzung dieses Zieles ist die Schaffung von hauptamtlichen Stellen, die sich mit der Aktivierung von bürgerschaftlichen

Engagement befassen. Mit der Koordinationsstelle „Bürgerschaftliches Engagement“, der Arnberger Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen im Hochsauerlandkreis (AKIS), sowie der Fachstelle Zukunft Alter der Stadt Arnberg wurden Einrichtungen geschaffen, die neben der konkreten Aktivierungsarbeit auch als Mittler zwischen Verwaltung und Bürgern wirken. Sie stellen eine wichtige Verbindung her, in der die angestrebte partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Bürgern im Sinne der Bürgergesellschaft Gestalt annehmen und konkret werden kann.

Perspektive demografischer Wandel

Das Paradigma der Bürgergesellschaft spielt in der Reaktion auf die Herausforderungen des demographischen Wandels eine wesentliche Rolle: Bürgerschaftlichem Engagement wird von großer Bedeutung bei der Bewältigung des demographischen Wandels in Arnbergs sein; in der Art des Umgangs mit dem Thema spiegelt sich die Betonung der Eigenverantwortung der Bürger wider. Die Stadtverwaltung setzt hier auf Transparenz gegenüber den Bürgern.

Die Bürger werden über die Konsequenzen der demographischen Entwicklung auch in ihrem direkten Wohn- und Lebensumfeld informiert. Es wird versucht, gemeinsam mit den Bewohnern Lösungen für die notwendigen Veränderungen zu finden. Durch die Beteiligung am Entscheidungsprozess sowie an der Umsetzung der Entscheidungen wird zum einen versucht, die Qualität der Entscheidungen zu verbessern, zum anderen die Akzeptanz der erforderlichen Maßnahmen zu erhöhen.

In Ergänzung zu baulichen Anpassungsmaßnahmen stellt die Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement die zweite Handlungsstrategie in der Reaktion auf den demographischen Wandel dar. Bürgerschaftliches Engagement ist geeignet, zur Lösung nicht aller, aber vieler Herausforderungen des demographischen Wandels beizutragen. Dabei rückt besonders das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen ins Zentrum. Ausgehend von einem neuen Bild des Alters, in dem Leistungsfähigkeit und

Beteiligungsbereitschaft der älteren Menschen im Mittelpunkt stehen, wollen wir in Arnberg die Kompetenzen und die Potenziale dieser Älteren für gesellschaftliche Ziele aktivieren. Die im Laufe eines Arbeitslebens gesammelten Erfahrungen und Kenntnisse stellen eine wichtige Ressource dar, von der die gesamte Stadt profitieren kann.

Gerade im Bereich der Anpassung der sozialen Infrastruktur stellt bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen einen wichtigen Faktor dar, der in einigen Bereichen wie der Pflege Hochbetagter bereits von vielen als unersetzlich bezeichnet wird. Es muss jedoch ein Gleichgewicht hergestellt werden, in dem sich die unterschiedlichen Altersgruppen gegenseitig unterstützen. Ausdrücklich vermieden werden soll eine Situation, in der vor allem die Älteren bürgerschaftliche Leistungen erbringen und die jüngeren Generationen lediglich Nutznießer dieses Engagements sind.

Stattdessen wollen wir erreichen, dass die bürgerschaftlichen Aktivitäten möglichst von Menschen jeden Alters geleistet werden und so die verschiedenen Altersgruppen miteinander in Kontakt kommen. Auf diese Weise kann die Engagementförderung dazu beitragen, den sozialen Zusammenhalt in Arnberg zu stärken.

Die Förderung des Engagements Älterer erfolgt auch wegen der gesundheitsfördernden Aspekte bürgerschaftlicher Tätigkeiten. An erster Stelle lässt sich hier die Möglichkeit der Pflege von sozialen Kontakten und Teilnahme am sozialen Leben anführen, die ein Hauptmotiv für das Engagement älterer Menschen darstellt. Die Übernahme von Verantwortung im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements kann das Selbstwertgefühl der Engagierten heben und ihnen das Gefühl vermitteln, eine sinnvolle Aufgabe zu verrichten. Insgesamt wirken sich die geistigen und körperlichen Beanspruchungen positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Engagierten aus.

Zur Erschließung dieser Potenziale wurde in der Verwaltung eine Fachstelle mit dem Schwerpunkt „Zukunft Alter“ eingerichtet. Sie soll die zentrale strategische Steuerung des Themenbereichs demographischer Wandel gewährleisten und

wie die Koordinationsstelle „Bürgerschaftliches Engagement“ die Möglichkeiten der Kommunikation zwischen Bürgern und Verwaltung verbessern. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Vermittlung von Engagementmöglichkeiten, die Motivation älterer Menschen zur Übernahme von bürgerschaftlichen Tätigkeiten sowie die professionelle Betreuung von bürgerschaftlichen Projekten. In der Konzeption von Engagementmöglichkeiten wird dabei nach Möglichkeit auf den oben beschriebenen intergenerativen Charakter der Projekte Wert gelegt.

Literatur

Ambrosch, M. (2005): Das Ehrenamt im Altenbereich – Eine politische Herausforderung. In: Nitschke, P. (Hrsg.): Die freiwillige Gesellschaft. Über das Ehrenamt in Deutschland. Frankfurt am Main. S. 41-60.

Backes, G. (2006): Widersprüche und Ambivalenzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter. In: Schroeter, K./Zängl, P. (Hrsg.): Altern und bürgerschaftliches Engagement. Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter. Wiesbaden. S. 63-92.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFJ) (Hrsg.) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bonn.

Gensicke, T. (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Kurzfassung für das Internet. URL: <http://www.bmfsfj.de>.

Klie, T. (2003): Bürgerschaftliches Engagement im Alter. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Schriftenreihe Band 3: Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat. Opladen. S. 109-124.

Vortmann, M. (2001): Freiwilliges Engagement älterer Menschen als Instrument der gesellschaftlichen Partizipation. Münster.

Kontakt

Martin Polenz
Stadt Arnsberg
Zukunftsagentur
Fachstelle „Zukunft Alter“
Lange Wende 16a
59755 Arnsberg
02932/ 20.12.206
m.polenz@arnsberg.de

Beweggründe, Bedürfnisse und Erwartungen von Ehrenamtlichen. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Beispiele der Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Seniorenarbeit der Stadt Ahlen

Ursula Woltering, Stadt Ahlen

In der Stadt Ahlen leben 55.500 EinwohnerInnen, von denen 14.000 Menschen im Alter von über 60 Jahren sind. Gerade diese Gruppe ist, nachdem die Kinder aus dem Haus sind und die Berufstätigkeit dem Ende zugeht, auf der Suche nach einer sinnvollen und erfüllenden Tätigkeit. Sie verfügen über umfangreiche Lebenserfahrungen und vielfältige Kenntnisse aus der langjährigen Familien- und/oder Berufsarbeit, die gerade in der sozialen Arbeit von unschätzbarem Wert sind, und über freie Zeit.

Die Seniorenarbeit bietet ein breites Feld für freiwilliges Engagement, das sich je nach persönlicher Neigung hervorragend mit Kultur, Bildung, Jugendarbeit, Neuen Medien, Sport u.a.m. verknüpfen lässt. Das Ziel der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in der Stadt Ahlen ist es, durch gute Rahmenbedingungen, Anerkennung und Würdigung der ehrenamtlichen Leistungen eine „Kultur des Ehrenamtes“ zu schaffen, in der sich Ehrenamtliche gern engagieren und ihre besonderen Fähigkeiten zum Wohle des Gemeinwesens einbringen.

In Ahlen sind unter dem vereinenden Motto „SINN - Senioren In Neuen Netzwerken“ in den letzten Jahren zahlreiche Projekte, Initiativen und Gruppen entstanden, in denen sich eine große Zahl von Ehrenamtlichen engagiert und für sich und andere kreative und soziale Angebote erbringt. Davon profitiert die Stadt Ahlen als Gemeinwesen ebenso wie die Träger der sozialen und gesundheitlichen Dienste, sowie auch die Betroffenen und die Zielgruppen der Angebote. Eine pulsierende und lebendige, somit innovative und kreative „Seniorenzene“ bereichert eine Stadt insbesondere, wenn diese Beiträge selbstorganisiert sind und auf umfänglichen Beteiligungsprozessen

beruhen. Sie leistet zudem einen wichtigen Beitrag zum Stadtmarketing und wirkt mit Blick auf abnehmende EinwohnerInnenzahlen als positiver Imageträger im Sinne eines so genannten „weichen Standortfaktors“.

Ziele und Wertigkeit der Engagementförderung

Die Seniorenarbeit und damit auch die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in der Stadt Ahlen basiert auf dem „Integrierten Handlungskonzept zur Absicherung und Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen in Ahlen“, das 1999 und in der Folge 2004 von der Stadt gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden und weiteren Trägern sozialer und gesundheitlicher Angebote aufgestellt und verabschiedet wurde.

Darin ist das bürgerschaftliche Engagement nicht nur mit einer hohen seniorenpolitischen Priorität versehen, sondern es wird bei den Aktivitäten und Maßnahmen der Stadt und der Träger immer „mitgedacht“, d.h. bei allen Vorhaben und Angeboten, wie z.B. auch beim Aufbau der Pflege- und Wohnberatung werden immer auch Anknüpfungspunkte für ehrenamtliche Tätigkeit eingerichtet und entsprechende Initiativen, wie z.B. Angehörigengruppen, unterstützt.

Ein Ausdruck dieser Schwerpunktsetzung ist das „SINN-Netzwerk – Senioren In Neuen Netzwerken“, das seit 2003 in Ahlen aufgebaut und geknüpft wird. Mit der Moderation der kommunalen Leitstelle „Älter werden in Ahlen“ sind hier die Angebote, Projekt und Initiativen für und von älteren Menschen miteinander vernetzt und arbeiten gemeinsam an der Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit der Seniorenarbeit. Zweimal jährlich findet die SINN-Konferenz statt, die das Forum für die Präsentation und Diskussion der geleisteten Arbeit und für die Initiierung von Maßnahmen und neuen Gruppen bildet.

Engagementunterstützende Infrastruktur und beteiligte AkteurInnen

Die kommunale Leitstelle „Älter werden in Ahlen“ übernimmt die Koordination

und Förderung des ehrenamtlichen Engagements durch den Aufbau und die Pflege von Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen im SINN-Netzwerk. Dabei wird sie insbesondere von dem „Informationsbüro für alle ab 50“ und der Familienbildungsstätte unterstützt.

Zusammen mit dem von Ehrenamtlichen getragenen „FIT – Freiwilligen-Informations-Treff“ bieten die o.g. Kontaktstellen für Interessierte und Gruppen, die sich in die SINN-Arbeit einbringen möchten oder Unterstützung beim Aufbau oder Ausbau ihrer Angebote suchen, konkrete Beratung, praktische Unterstützungsleistungen und Hilfen aller Art an. Die Familienbildungsstätte bringt darüber hinaus ihre Kompetenz als Weiterbildungsstätte ein und ermöglicht so anwendungsbezogene Schulungen, wie z.B. zu Themen der Gruppenmoderation, Konfliktmanagement und Veranstaltungsorganisation sowie Gruppengründung.

Neben der ehrenamtlichen Gruppen engagieren sich viele hauptamtlich getragene Einrichtungen im SINN-Netzwerk und bringen ihre Kompetenzen und Ressourcen ein, wie z.B. die Volkshochschule, Verbraucherberatungsstelle, Kreispolizeibehörde, die Ahlener Bürgernetz-Initiative, Stadtbücherei, Seniorenheime, Pflege- und Wohnberatung u.a.m.

Von ehrenamtlicher Seite beteiligen sich die Begegnungsstätten der Kirchengemeinden und Verbänden, die zahlreichen Projekte rund um die Nutzung Neuer Medien, wie die Internetcafes, zudem sehr viele Aktiv- und Freizeitgruppen sowie soziale Projekte, wie die Vorlese-Omas, die Initiativegruppe „Wohnen mit SINN e.V.“ u.a.m.

Aus der SINN-Konferenz heraus wurden zu vorher priorisierten Themen Arbeitsgruppen gebildet, die sich ihrerseits wiederum teils zu festen Gruppen weiterentwickelten, wie die z.B. die Gedächtnistrainingsgruppe und ein Arbeitskreis zum Thema Spiritualität und Religion.

Eine wichtige Unterstützung ehrenamtlicher Gruppen besteht in der Raumbeschaffung, wobei die Leitstelle in der Regel Kontakte zu TrägerInnen oder Fachabteilungen der Stadt erstellen kann. Auch zur Beschaffung von finanziellen Mitteln für Projekte oder auch Sachmit-

teln steht die Leitstelle hilfreich zur Seite und eröffnet Förderungen von Ministerien, Stiftungen oder Sponsoren.

Praktische Arbeit in ehrenamtlich getragenen Projekten

Die Zusammenarbeit zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen basiert auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung der Arbeit, die die Kooperationen prägen. Die Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen können sehr unterschiedlich sein. Aus den Erfahrungen der letzten Jahre lassen sich die nachfolgenden Ausführungen zur praktischen Arbeit im Ehrenamt unter elf Oberbegriffen zusammenfassen.

Am konkreten Beispiel der Vorlese-Omas oder anderer Projekte werden diese Stichworte mit Leben gefüllt. Die Vorlese-Omas lesen in Kindergärten vor und unterstützen als SprachpatInnen Kinder mit Zuwanderungsgeschichte beim Erwerb der deutschen Sprache. Sie kooperieren also mit den Kindergärten und zwei Grundschulen, der Stadtbücherei und der Familienbildungsstätte und erhielten durch die Unterstützung der Leitstelle für den Aufbau des Projektes eine Förderung der Aktion Mensch aus dem Förderprogramm „Die Gesellschafter“.

Orientierung, Verlässlichkeit und Sicherheit

Die Zusammenarbeit verschiedener PartnerInnen in der sozialen Arbeit bedarf transparenter Vereinbarungen, um die Erwartungen der Beteiligten im Vorhinein abzuklären, damit Missverständnisse und Konflikte möglichst vermieden werden.

Aus diesem Grunde wurden auch in dem ehrenamtlich getragenen Projekt Vorlese-Omas schriftliche Vereinbarungen mit den Kindergärten und Schulen getroffen, in denen festgelegt wurde, was die „Vorlese-Omas“ machen und was nicht. So wurde z.B. festgehalten, dass die Omas vorlesen, aber nicht basteln o.ä. und dass eine Erzieherin dabei bleibt, um gegebenenfalls auf die Kinder einzuwirken.

Zudem finden regelmäßig Gruppentreffen statt, bei denen sich die TeilnehmerInnen austauschen und Neuigkeiten und Anfragen besprochen werden. Die Gruppe nimmt z.B. an Wochen des bürgerschaftlichen Engagements oder an der stadtweiten Suchtwoche u.a. teil. Damit macht sie sich in der Stadt bekannt und gewinnt neue MitstreiterInnen.

Durch die regelmäßigen Treffen ist der Informationsfluss gesichert und Erfahrungen in Ehrenamt können in der Gruppe diskutiert und ausgewertet werden. Falls einmal Schwierigkeiten auftreten, werden diese in der Gruppe besprochen, so dass die Betroffenen damit nicht alleingelassen sind.

Dabei sein – Zugänge und Formen der Ansprache

Die Form der Ansprache zur Gewinnung von Ehrenamtlichen ist unmittelbar gekoppelt mit der Frage, was die Gruppe ihnen bieten kann. Ist es attraktiv in der Gruppe, an unserem Thema zu arbeiten? Gibt es unterschiedliche Einsatzbereiche, die nach dem erforderlichen Zeiteinsatz und auch nach der Tiefe des erforderlichen Wissens gestaffelt sind? Wie nehmen wir Neue auf? Welche Jobs haben wir für die Einsteigerin und gibt es einen „Fahrplan“ der Einarbeitung, eine PatIn für den Anfang?

Schnell wird deutlich, welches Image die Gruppe hat und ob sich andere mit der Aufgabe, aber auch mit der Außendarstellung der Gruppe identifizieren können. Eine gute, gezielte Öffentlichkeitsarbeit, ein transparentes Leitbild und sympathische „Galionsfiguren“ erleichtern die Identifikation mit der Gruppe. In machen Städten gehört es zum „guten Ton“ in der einen oder anderen Initiativgruppe mitzumachen, es ist eine Auszeichnung dabei sein zu dürfen.

Die Gestaltungsfreiräume für die Mitwirkenden, Einstiegs- und Ausstiegsvereinbarungen und eine flache Hierarchie sind Qualitätsmerkmale einer Gruppe, die sich bewusst mit der Ehrenamtsförderung auseinandersetzen. Auch das ist aktive Wertschätzung der Teilnehmenden – wenn es nämlich nicht nur darum geht, die Arbeit gut zu erledigen, sondern auch die Menschen, die sie tun, wahrzunehmen,

zu fördern und auf gleicher Augenhöhe mit ihrem Wunsch der Selbstverwirklichung zu akzeptieren.

Gruppe: Freundschaft und persönliche Netzwerke

In den Projekten kommen immer auch Menschen zusammen, die sich noch nicht kennen. Die erste Begegnung mit der Gruppe und die Aufnahme in die Gemeinschaft ist oft entscheidend, ob Menschen sich angenommen fühlen und wiederkommen. Daher ist es wichtig, dass die Gruppe sich öffnen und Neue bzw. Fremde als Bereicherung empfinden kann.

Eine Vorstellungsrunde ist selbstverständlich, aber es ist auch ratsam sich für die BesucherInnen soviel Zeit zu nehmen, dass kurz erzählt wird, was die Gruppe in der letzten Zeit gemacht hat, was die grundsätzliche Philosophie innerhalb der Gruppe ist und was in dem Treffen aktuell ansteht. Zudem kann die BesucherIn auch ermutigt werden, selbst etwas über sich zu erzählen. Dann geht es weiter in der Tagesordnung, wobei für die Besucherin immer mal wieder Erklärungen eingeschoben werden sollten.

Beziehungen, die in den Gruppen entstehen, können familienergänzende oder auch familienersetzende Funktion haben. Wenn eine Gruppe über die Zeit zusammenwächst ergibt es sich oftmals, dass die Teilnehmenden Besuchsdienste im Falle einer Krankheit organisieren oder eine Telefonketten vereinbaren, um sich spontan verabreden zu können. Eine Gruppe kann solche Absprachen aber bald nach ihrem Entstehen ganz „formal“ treffen, also als Gruppenstatut sozusagen.

Nein sagen und sich gut fühlen

Die ehrenamtliche Tätigkeit ist freiwillig und die Menschen dürfen weder durch eigene Verpflichtungsgefühle noch durch äußere Erwartungen unter Druck geraten. Vielmehr gilt es eine Atmosphäre der Freude am Tun und der Gelassenheit zu schaffen. Die TeilnehmerInnen sollen sich wohl, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen und selbstbestimmt handeln können. Die Akzeptanz schließt auch ein,

dass die TeilnehmerInnen „Nein“ sagen können zu Wünschen, die an sie herangetragen werden. Dazu gehört eine unbedingt Zeitsouveränität der Ehrenamtlichen, das heißt sie bestimmen den Zeitpunkt und den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit.

Dabei ist das Ehrenamt natürlich angewiesen auf klare Spielregeln, wie Verlässlichkeit und Verbindlichkeit der Beteiligten und Klarheit zu den Erwartungen, die an sie gestellt werden. Hierzu werden gleich zu Beginn Absprachen vereinbart, z.B. auch dazu, wie der Ausstieg von Ehrenamtlichen vor sich gehen kann, ohne zu Störungen zu führen oder gar den Abbruch des Projektes zu verursachen.

Das Projekt muss in der Konzeption und Umsetzung so angelegt sein, dass zeitliche Spielräume, Vertretungen und der geregelte Ausstieg von TeilnehmerInnen möglich ist.

Sinn finden – Erfüllung, persönliches Wachstum, Glück und Selbstwert

Besonders attraktiv sind solche Projekte, die ein persönliches Wachstum durch Lernen und intensive, bewegende Begegnungen ermöglichen. Ein sehr gutes Beispiel hierfür ist das Engagement in den Hospizinitiativen. Hier werden Grenzerfahrungen durchlebt, die von jedem selbst einen bewussten Umgang mit eigenen Gefühlen, Fähigkeiten und grundsätzlichen Lebensfragen erfordern. Die Ehrenamtlichen werden dabei nicht allein gelassen, sondern erhalten eine fundierte Einführung und während ihrer Arbeit eine umfassende Begleitung.

Auch die Arbeit mit Kindern ist für viele Ehrenamtliche sehr erfüllend. Die Unbefangenheit und Begeisterungsfähigkeit der Kinder berührt einen und erinnert an die eigenen Kinder und/oder Kindheit. Das herzliche offene Entgegenkommen der Kinder und die Beobachtung, wie sie lernen und auf die Arbeit reagieren, wird fast immer als sehr bereichernd und „einfach schön“ erlebt. Fortbildungen in vertrauten Gruppen bieten zudem Lernsituationen, in denen man gewohnt Rollen verlässt und Kenntnisse dazu gewinnt. Die Anwendung dieses neuen Wissens ist spannend und macht Spaß, man

ist einmal anders als gewohnt gefordert. Diese Herausforderungen zu bewältigen, trägt zum persönlichen Wachstum bei und macht zufrieden und – im besten Falle – auch glücklich.

Gestalten – Mitbestimmen und Fähigkeiten einbringen

Ehrenamtliche bringen im Alter „50+“ eine Menge Fähigkeiten und Lebenserfahrungen mit, die sie natürlich gern auch in ihre ehrenamtliche Tätigkeit einbringen möchten. Sie möchten sich nicht überfordern, aber auch nicht unterfordern. Hier sind nun die Führungspersönlichkeiten der Gruppe oder Initiative gefragt. Zunächst gilt es die Menschen an die Gruppe zu binden, sie also in einer Art und Weise aufzunehmen, dass sie sich angenommen und gebraucht fühlen.

Diese Atmosphäre sollte die Zurückhaltenden ermutigen, ihre Wünsche zu äußern und ihre Kompetenzen zu entfalten und zur Selbstverwirklichung einladen. Dann sollte die Gruppe für die Teilnehmenden Freiräume bereit halten, in denen sie sich selbstbestimmt einbringen und auch neue Impulse in die Aktivitäten geben können. Dazu gehört nun eine gewisse Gelassenheit und Großzügigkeit, denn damit einher geht für die „ChefInnen“ der Gruppen oftmals ein gewisser Kontroll- und Machtverlust. Leider gehen gerade in stark „gründerbetriebenen“ Gruppen immer wieder gute und engagierte Leute verloren, da diese die Dinge nicht so machen wollen, wie es vorgegeben ist oder wie es immer schon gemacht wurde.

Es kommt auch vor, dass Gruppen sich ihres zu dominanten Führungsteams entledigen. Besser ist es also, die Führungsstrukturen in den Gruppen regelmäßig zu reflektieren und gemeinsam darauf zu achten, dass für die Teilnehmenden genügend Gestaltungsspielraum bleibt. Das gilt natürlich auch für Hauptamtliche, die in den Gruppen leitend mitwirken.

Horizonte erweitern – Weiterbildung und Neues Lernen

Zu jeder ehrenamtlichen Tätigkeit kann man sinnvolle Fortbildungen und Schu-

lungen kombinieren. Im Projekt der Vorlese-Omas wurde zum Beispiel ein Vorleseseminar von Seiten der Stadtbücherei durchgeführt. Die gemeinsamen Treffen werden ebenfalls genutzt, um immer wieder neue Kinderbücher vorzustellen und Erfahrungen auszutauschen.

Für die SprachpatInnen werden nach Abfrage bei den TeilnehmerInnen Themennachmittage durchgeführt zu migrationspezifischen Fragen. Inhalt sind z.B. die Einstellung von ZuwanderInnen zu Bildung und Erziehung. In den SINN-aktiv-Freizeitgruppen beispielsweise werden mit der Familienbildungsstätte Schulungen in der Gruppenmoderation u.a.m. durchgeführt. Damit die Bildungsangebote auch ankommen, ist es sinnvoll, die Ehrenamtlichen nach ihren Wünschen zu fragen.

Neben der Schulung in Sachfragen bietet das ehrenamtliche Engagement ein weites Spektrum an Wachstum der eigenen Persönlichkeit. Gerade Engagement, in dem die Menschen Grenzerfahrungen machen, wie z.B. in der Hospizbewegung oder in der Arbeit mit Demenzerkrankten, birgt sehr viel Sinnstiftung und die Chance zu neuen grundlegenden Selbsterfahrungen. Daher werden die Menschen hier nicht nur für die Tätigkeit geschult, sondern erhalten auch während des Engagements eine intensive Begleitung.

Erfolgreich sein – Ziele stecken und erreichen

Projekte, die erfolgreich sind, machen nicht nur viel Spaß, sie vermitteln auch den Teilnehmenden Erfolgserlebnisse und Befriedigung. In der praktischen Arbeit zeigt sich immer wieder, dass Projektziele so gesteckt und formuliert sein sollten, dass sie gut erreichbar sind. Das ist für die Teilnehmenden eine gute Sache, aber auch in der Außendarstellung der Gruppe können kleine Erfolge wirkungsvoll präsentiert werden, was wiederum andere ermutigt mitzumachen. Eine Unternehmung, die über den Weg der kleinen Schritte expandiert und sich inhaltlich wie organisatorisch weiterentwickelt, ist für viele Menschen sympathisch, da sie mithalten können und sich den Aufgaben gewachsen fühlen. Wenn

das Projekt umfangreicher oder bedeutender wird, können die Ehrenamtlichen auf diese Weise „mitwachsen“ und ihre Arbeit authentisch vertreten. So sind öffentliche Auftritte nicht jedermanns/jederfraus Sache, aber im Laufe der Zeit und mit zunehmender Erfahrung geht es dann doch.

Zudem haben Erfolgserlebnisse eine nicht zu unterschätzende Motivationskraft. Daher ist es ratsam immer mal wieder zwischendurch sichtbare Ergebnisse herzustellen, die den Teilnehmenden deutlich machen, wie erfolgreich sie sind. Diese können z.B. durch eine Befragung zum Projektthema, eine Broschüre zum Jubiläum des Projektes oder auch durch einen Flyer zu den wesentlichen Zielen des Projektes deutlich gemacht werden.

Gratifikationen – Zufriedenheit und Erfolgserlebnisse

Warum engagieren sich Menschen ehrenamtlich? Was treibt sie an? Zunächst ist es unabdingbar, dass die Menschen erkennen können, dass ihr Engagement sinnvoll und nützlich ist. Im Bereich der Selbsthilfe oder Bürgerinitiativen gibt es auch einen zusätzlichen z.T. persönlichen Problemdruck, der durch das Engagement gemildert werden soll. Egal, ob es sich z.B. um ein politisches, ökologisches oder soziales Engagement handelt, das Ziel ist, dass sich etwas zum Besseren verändern soll.

Neben der persönlichen innerlichen, d.h. intrinsischen, Motivation gibt es auch die extrinsische, die auf Verstärkung von außen gerichtet ist. Demnach soll das Engagement das eigene soziale Ansehen in dem Gemeinwesen fördern, vielleicht verspricht man sich Vergünstigungen oder auch berufliche Vorteile von der Tätigkeit.

In der Seniorenarbeit handelt es sich meist darum, dass die Ehrenamtlichen etwas Sinnvolles tun möchten und selbst Freude daran haben, in Gruppen zu arbeiten und Gemeinschaft zu erleben. Neben den mitmenschlichen Effekten während der Arbeit soll das Engagement aber auch wahrgenommen werden – nur im Verborgenen Gutes tun ist auf Dauer ein einsames Vergnügen, dass aber un-

bestritten trotzdem sehr erfüllend sein kann. Die Arbeitserfolge der Öffentlichkeit mitzuteilen, macht aber Spaß und tut einfach gut, da man sich wertgeschätzt und anerkannt fühlen kann. Die Formen der Gratifikation sind vielfältig, sie sollten die Ehrenamtlichen ernst nehmen und mit Öffentlichkeit verknüpft sein. Ehrungen, Geschenke und Auszeichnungen aus den Händen berufener Personen, wie SchirmherrInnen, sind Highlights, die allerdings durch eine wertschätzende Haltung im Alltag Fortsetzung finden sollten.

Neues und altes Ehrenamt – das Gute bewahren, das Neue wagen

Oftmals hört man heute von dem „alten“ und dem „neuen“ Ehrenamt. Meines Erachtens liegt der große Unterschied in der Verpflichtung und der inneren Haltung der Ehrenamtlichen. Alle kennen wir Ehrenamtliche, die ihre Tätigkeit als – durchaus positive – Pflicht ansehen und ein begonnenes Engagement über Jahre, ja Jahrzehnte aufrechterhalten, auch wenn sie manches Mal vielleicht gern etwas anderes täten. Sie fühlen die Erwartung der anderen oder des Trägers, die ihnen einen „Ausstieg“ oder auch eine Pause schwer machen.

Oft genug kann man beobachten, dass Ehrenamtliche nicht nur ihre Zeit opfern, sondern die Grenze zur Selbstausbeutung überschreiten. Die Folgen sind vielschichtig; einerseits dürfen sich die Ehrenamtlichen der Achtung (zum Teil auch der Abhängigkeit) anderer gewiss sein, andererseits lassen die anderen sie auch oft in Stich und ziehen sich von der Arbeit zurück. Das Gefühl, überlastet zu sein oder auch ausgenutzt zu werden, ist oftmals nicht unberechtigt. Andererseits haben gerade GründerInnen von Projekten manchmal einen recht dominanten oder eigenwilligen Führungsstil, der anderen keinen Platz lässt, selbst verantwortlich mitzuwirken.

Heute ist die innere Haltung der Ehrenamtlichen oftmals eine andere. Man will sich nicht ausnutzen lassen und behält sich vor „Nein“ zu sagen oder auch das Engagementfeld zu wechseln. Das bedeutet für die OrganisatorInnen eine Unwägbarkeit und Planungsunsicherheit.

Allerdings lassen sich durch geregelte Ausstiege und gute Überleitungen die Aufgaben auch mit Kontinuität aufrecht erhalten. Der Wunsch nach aktiver Mitsprache und der selbstbewusste Gestaltungswille der „neuen“ Ehrenamtlichen erfordert ein verändertes Führungsverhalten in der Gruppe und auch von den Hauptamtlichen eine hohe Sensibilität im Umgang mit den Ehrenamtlichen.

Neue Angebote – Zeitliche Begrenzung und thematische Orientierung

Heute kommen immer mehr Menschen zu einem ehrenamtlichen Engagement zusammen, welches sich um ein für sie interessantes Thema dreht. Gerade ein Projekt, das zeitlich begrenzt ist und das Engagement nicht auf Jahre bindet, findet zunehmend FreundInnen. Ein gutes Beispiel hierfür ist ein Pro-Chor (Projekt-Chor), der sich über einige Monate trifft und sich dann nach der Aufführung auflöst.

Diese veränderten Bedürfnisse nach Flexibilität und Zeitsouveränität sollte eine ehrenamtliche Gruppe im Blick haben, wenn sie das Projekt startet, auch, wenn sie Vereinbarungen mit Dritten trifft, damit die Teilnehmenden und auch die InitiatorInnen selbst nicht unter Druck geraten und auch bei den PartnerInnen keine falschen Erwartungen geweckt werden.

Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder bürgerschaftliches Engagement – stets geht es darum sich einzusetzen und mitzuwirken, teilzuhaben und mit zu gestalten. Die Tätigkeitsfelder sind unerschöpflich und der Ideenreichtum der Menschen, wie man sich mit andere zusammen tun kann, um ein gemeinsames Ziel in Angriff zu nehmen, ist beeindruckend und bewundernswert. Für ein Gemeinwesen, wie eine Stadt, ist das Engagement der BürgerInnen von unschätzbarem Wert. Es ist Ausdruck von gelebter Demokratie und vitaler Gestaltungskraft.

Da die Menschen als ExpertInnen ihres Lebens am besten wissen, was sie benötigen, entstehen selbstorganisierte bedarfsgerechte Angebote und authentische Ausdrucksformen des heutigen Lebensgefühls. Das Ehrenamt ist somit für die Aktiven selbst, für die Menschen de-

nen die Arbeit zu Gute kommt und für das Gemeinwesen als Ganzes eine große Bereicherung, die in Zukunft sicherlich noch an Bedeutung zunehmen wird.

Kontakt

Leitstelle Älter werden in Ahlen
Ursula Woltering
Westenmauer 10
59227 Ahlen
02382/ 59.46.7
wolteringu@stadt.ahlen.de
www.senioren-ahlen.de

„Ich mach's auch für mich.“ Bewegungsgründe im bürger- schaftlichen Engagement

Andrea Multmeier, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW

„O Jahrhundert!“, rief vor nunmehr fünfhundert Jahren der Humanist Ulrich von Hutten in bester Renaissance-Laune, „es ist eine Lust zu leben. Die Studien blühen, die Geister regen sich. Barbarei, nimm dir einen Strick und mach' dich auf Verbannung gefaßt!“

Unserer Zeit, in der jede allzu große Zukunftseuphorie Gefahr läuft, belächelt zu werden, erscheint solche Begeisterung fremd. Dabei bietet das Thema, das uns hier beschäftigt, hierzu eigentlich allen Anlass zur Freude. Anders als in Huttens Renaissance-Aufbruchsstimmung brauchen wir dabei heute nicht einmal in die Vergangenheit zurückzuschauen.

Anstatt auf vermeintlich „Goldene Zeiten“ zurückzugreifen, finden wir heute in spröden, aber aktuellen Statistiken eine Errungenschaft, die jeder und jedem Einzelnen ganz persönlich zur Verfügung steht – und sich ab sofort „am eigenen Leibe erfahrbar“ ereignet.

In der Ankündigung zu einem Kongress über „Changing Expectations of Life“ der Universität Newcastle fand ich vor einigen Monaten die Information, dass sich zurzeit „in den meisten europäischen Ländern jeden Tag die Lebenserwartung um fünf Stunden erweitert.“

Unsere Großmütter und Großväter hatten hier knappere Ressourcen zur Verfügung, und das war ihnen auch bewusst. So mussten sie sich in ihrer Lebensplanung beeilen, ihre traditionellen Pflichten noch zu erfüllen: „ihr Haus zu bestellen“ – und vielleicht auch noch im Rahmen einer „tief empfundenen“ Verpflichtung, „etwas zurückzugeben“: an Menschen, Organisationen, Kirchen oder die Gesellschaft ganz allgemein, deren Hilfe sie in schlechten Zeiten einmal erfahren hatten und denen nun dankbare Gegenleistungen zustanden.

Damals hießen diese Leistungen nicht „bürgerschaftliches Engagement“. Dazu waren sie schlicht zu selbstverständlich,

mussten nicht mit positiven Begriffen im Wettbewerb der unterschiedlichsten Angebote an Werten, sinnvollen Tätigkeiten und Lebensentwürfen in Position gebracht werden.

Mehr Zeit, mehr Freiheit, mehr Wahlmöglichkeiten – diese unbestreitbaren Vorteile unserer Gegenwart sind manchmal in der Tat recht anstrengend. Dennoch wäre es fatal, ausgerechnet das Thema des „demografischen Wandels“ und seiner Konsequenzen nur mit gesenktem Blick und besorgter Miene zu behandeln und zum Angstthema zu machen. Es bietet eigentlich allen Anlass zur Begeisterung.

Die positiven Zahlen zur gestiegenen Lebenserwartung haben wir auch in der Wohlfahrtspflege immer wieder gehört und zur Kenntnis genommen. Dann sind wir – oft genug – zur Tagesordnung übergegangen, haben, ganz wie es der Erwartungshaltung entspricht, auf Probleme hingewiesen, auf damit verbundene gesellschaftliche Fehlentwicklungen und ihre Gefahren.

Nach wie vor wird der demografische Wandel in der Öffentlichkeit vor allem aus der Perspektive steigender Kosten für die Alterssicherung betrachtet: Regelmäßig wird das Szenario beschworen, der Sozialstaat sei in absehbarer Zeit angesichts des wachsenden Anteils älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung nicht mehr finanzierbar: Alter = Defizit.

Das macht unsere Alten und uns selbst als die Alten von morgen nicht gerade stärker. Alles, nur nicht „alt aussehen“: Ich ertappe mich inzwischen selbst dabei, darüber nachdenken, ob das explizite Hervorheben des Alters der angesprochenen Personengruppe auch bei der Förderung und Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements überhaupt noch ratsam bzw. zielführend ist.

Fest steht aber: Die Zahl qualifizierter, selbstbewusster älterer Menschen nimmt zu. Sie zeichnen sich durch ein beträchtliches Aktivitätspotenzial aus, verfügen über eine Vielzahl an Ressourcen und eine hohe Engagementbereitschaft. Um diesen Schatz gesellschaftlich nutzen zu können, bedarf es Rahmenbedingungen, die vorab zu gestalten sind.

Was zieht Freiwillige an?

Menschen, die sich heute ehrenamtlich engagieren, tun das nicht „umsonst“, sie wollen auch etwas davon haben. Dass ist nicht verwerflich, sondern legitim und konsequent. Freiwillige kommen nur freiwillig. Also nicht zu jedem. Schon gar nicht zu einer Person oder Organisation (Es ist immer zuerst eine Person!), die nicht eine bestimmte Haltung und das dazugehörige Handeln zu einem Thema verkörpert, zumindest signalisiert.

Darauf, dass im Paritätischen in NRW zurzeit in 3.000 Organisationen Menschen freiwilliges Engagement praktizieren und so Gestaltungsräume und Mitwirkungsmöglichkeiten in unserer Gesellschaft nutzen, können unser Verband und vor allem natürlich die Agierenden in unseren Mitglieds-organisationen vor Ort sicher stolz sein.

Aber hier wollen wir nicht stehenbleiben. Gerade wer auf bunte Vielfalt im verbandlichen Spektrum setzt, muss sich permanent neuen Ansätzen öffnen. Das hat auch Auswirkungen auf die selbstgesetzten Prämissen des eigenen Verhaltens, z.B. bei der Förderung, Kultivierung und Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements.

Die paritätische Bilanz kann sich bislang sehen lassen. Kein anderer Wohlfahrtsverband erreicht ein derartig beeindruckendes Verhältnis zwischen Ehrenamt und Hauptamt. Niemand kann sich aber heute auf einer positiven Bilanz ausruhen. Daher hier einmal einige Orientierungspunkte zur weiteren Aktivierung „paritätischer Zukunftsträger“.

Paritätische Regeln zur Aktivierung

- Themen als Einstieg. Themen sind interessant, geben Impulse, Anreize, „betreffen“ und „beschäftigen“ uns: und münden so schnell in konkretes Handeln.
- Abholen von bereits Interessierten. Wo immer sie auftauchen: alle gleich mitnehmen!
- Zuhören statt Überzeugen. Es gibt nichts Schöneres als auf die eigenen Lieblingsthemen angesprochen zu

werden – und dann auch noch offene Ohren zu finden.

- Positiver „Klimawandel“. Ermöglichung von Vorteilen, Anreizen und vor allem: gesellschaftliche Anerkennungskultur.
- Eigenen Antrieb, Spontaneität und Eigensinn fördern. Tun, was man selber will: das Gute liegt so nah.
- Multiplikatoren finden und fördern. Schneebälle rollen dann oft wie von selbst.
- Motivtoleranz kultivieren! Motive wie Partnersuche, persönliche Problem-bewältigung oder auch Ambitionen zur Selbstdarstellung führen bekannterweise oft zu wahren Kreativitätsschüben. Warum sollten wir auf diese gerade in unserem Bereich verzichten?

Wir alle haben uns in vielen Bereichen darauf eingestellt, dass unser immer optionsreicheres Leben oft nur über viele Umwege zum Sinn gelangt. Dabei haben wir viele neue Erfahrungen gesammelt, und nicht nur schlechte. Wir haben z.B. die Stärke schwacher Bindungen entdeckt – und sogar in Systemen von Verbindlichkeit nur mittlerer Reichweite echte Stabilität erreicht.

Gerade diese Gesellschaft hat heute daher kaum Gründe, Angst vor der eigenen Courage zu haben. Bürgergesellschaft bleibt ein Prozess, der sich politischer Kontrolle und genauer Planbarkeit entzieht. Engagement ist Öl und – als kritisches Korrektiv – Sand im Getriebe zugleich. Unsere Gesellschaft braucht zu ihrer Zukunftssicherung beides. An die Arbeit also!

Kontakt

Andrea Multmeier
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW
Fachgruppe I: Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe
Gerichtsstr. 3
46236 Bottrop

Motive im Fokus

Ehrenamtliches Engagement verstehen: Nützliche Motivationsmodelle

Karen Sommer-Loeffen, Diakonisches Werk Rheinland

Was motiviert Menschen zu freiwilligem Engagement? Auf unterschiedliche Weise werden uns bei dieser Frage alle wichtigen Bedürfnisse begegnen. Sozialpsychologische Modelle zur Motivation können helfen, die Vielfalt der Bedürfnisse im Blick zu behalten, die bei jeder Art von Engagement eine Rolle spielen (können). Im folgenden eine Einführung in vier klassische Bedürfnismodelle, die auch beim Verstehen bürgerschaftlichen Engagements weiterhelfen können.

Motivation

Motivation bezeichnet den Zustand des Organismus, der die Richtung des aktuellen Verhaltens beeinflusst. Mit der Richtung des Verhaltens ist insbesondere die Ausrichtung auf Ziele gemeint. Ein Synonym von „Motivation“ ist „Verhaltenbereitschaft“. Motive bilden die Grundlage für die Motivation. Motive sind Bewegungsgründe des Handelns. Sie sind mit der Befriedigung bestimmter Bedürfnisse eng verknüpft.

Die Motivation ist für die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen ein wichtiger Aspekt. Die Primärmotivation Freiwilliger hat sich verschoben.

So steht zunehmend auch der Aspekt „Das Engagement muss mir Freude bereiten“ im Vordergrund. Um etwas tiefer in die Motivationsforschung einzusteigen seien hier einige für die Freiwilligenarbeit relevante Motivationstheorien aufgeführt.

Maslowsche Bedürfnispyramide

Die menschlichen Bedürfnisse bilden die „Stufen“ der Pyramide und bauen aufeinander auf. Der Mensch versucht zuerst, die Bedürfnisse der niedrigen Stufen zu befriedigen, bevor die nächsten Stufen Bedeutung erlangen.

Die einzelnen Stufen sind:

- Selbstverwirklichung

- Soziale Anerkennung
- Soziale Beziehungen
- Sicherheit
- Physiologische Grundbedürfnisse (Essen, Schlafen...)

Die Hypothese für die Ehrenamtsarbeit lautet daher: Erst wenn die Grundversorgung gesichert ist, ist Offenheit für ein Engagement dar.

Fünf-Grundmotivationen-Modell

Werner Correll nennt fünf Grundmotivationen des Menschen:

1. Soziale Anerkennung,
2. Sicherheit und Geborgenheit,
3. Vertrauen,
4. Selbstachtung,
5. Unabhängigkeit und Verantwortung.

Auch dieses Modell bietet für die Ehrenamtsarbeit interessante Ansätze. Wenn die Gestaltung des Engagementfeldes diesen Faktoren Rechnung trägt, kann eine Bindung an die Einrichtung erreicht werden.

Intrinsische und extrinsische Motivation (Zwei-Faktoren-Modell)

Die intrinsische Motivation beinhaltet Neugier, Spontaneität, Exploration und Interesse an den unmittelbaren Gegebenheiten der Umwelt. Intrinsisch motivierte Handlungen benötigen vom Prinzip her keine extrinsische Anstöße wie Drohungen oder Versprechungen. Die intrinsische Motivation kann sogar abnehmen, wenn extrinsische Belohnungen für ursprünglich intrinsische Aktivitäten angeboten werden, weil das Gefühl der Selbstbestimmung unterminiert werden kann.

Extrinsische motivierte Verhaltensweisen treten nicht spontan auf, sie werden durch Aufforderung in Gang gesetzt, z.B. Noten. Wann immer möglich, sollte daher versucht werden, die intrinsische Motivation, auch Primärmotivation genannt, zu fördern. Dies wird durch gezielte Nachfragen der inneren Visionen ermöglicht, durch Übertragung von Kom-

petenzen oder Vorbildern bzw. durch das Schaffen einer geeigneten Atmosphäre und Umgebung.

Reiss-Modell

Reiss führt das menschliche Verhalten auf 16 relevante Lebensmotive zurück:

- Macht,
- Unabhängigkeit,
- Neugier,
- Anerkennung,
- Ordnung,
- Sparen/Sammeln,
- Ehre,
- Idealismus,
- Familie,
- Status,
- Rache/Wettkampf,
- Eros,
- Essen,
- körperliche Aktivität,
- emotionale Ruhe,
- Beziehungen.

Obwohl diese Motive das Leben aller Menschen beeinflussen, unterscheiden sich die Individuen beträchtlich, wie intensiv sie diese erleben und gestalten. Es gibt Milliarden verschiedener Motivprofile, die einen Fingerabdruck des Motiv-, Interessen- und Wertprofils eines Menschen darstellen.

Tipps

- Es hat sich erwiesen, dass die intrinsische Motivation trägfähiger und dauerhafter ist als die extrinsische. Dies geschieht, wenn man einen Sinn im Tun erkennt. Der Sinn wird meist in Verbindung mit der klaren Zielsetzung deutlich.
- Es gibt mehrere Arten von Motiven, die man für die Motivation nutzen kann. Je mehr dieser Motive man für seine Zielerreichung nutzen

kann, desto stärker wird letztendlich auch die eigene Motivation. Mögliche Motive sind: Interesse, Wissensrang, Vollendungsstreben etc.

- Ein gutes Anerkennungssystem nutzt die extrinsischen Reize zur Motivationsstärkung. Durststrecken sollten vermieden werden. Zur extrinsischen Motivationsverstärkung sollte nicht das gleiche Motiv gewählt werden, z.B. Lehrbuch lesen, Roman lesen als Belohnung.
- Vermeidung von Motivationsstörungen, z.B. Störungen sollten erst einmal aufgearbeitet werden.
- Jugendliche sind auf der Suche nach ihrem Lebensprofil, daher ändern sich bei ihnen das Motivationsgefüge. Diesem könnte in der Ehrenamtsarbeit mit projektbezogenen Angeboten begegnet werden.
- Am beständigsten sind Interessen, in denen sich die Grundbedürfnisse der Persönlichkeit am eindeutigsten offenbaren.

Kontakt

Karen Sommer-Loeffen
Diakonisches Werk der Evangelischen
Kirche im Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.258
ksommer-loeffen@dw-rheinland.de

Motive und Bedürfnisse älterer Menschen für ihre Freiwilligenarbeit

Doris Appel, Bundearbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros

Engagierte Ältere, die auch in der dritten Lebensphase etwas bewirken, gesellschaftliche Verantwortung tragen wollen und Mitgestaltungsmöglichkeiten anstreben, haben entsprechend zweier repräsentativer Umfragen zur Datenerhebung in der Freiwilligenarbeit (1999 und 2004) in den letzten Jahren zahlenmäßig am stärksten zugenommen. Mit ihrem tatkräftigen Engagement für sich und andere haben sie sicherlich auch zu einem neuen Altersbild in unserem Lande beigetragen.

Befragt nach ihren Motiven für ihre Freiwilligenarbeit nennen Engagierte aller Altersgruppen neben altruistischen auch deutlich selbstbezogene Beweggründe, so dass ein Mix aus karitativen und eigennützigen Motivationen zu erkennen ist. Aussagen wie „Ich will etwas für andere tun, denen es nicht so gut geht“ oder „Ich möchte an gesellschaftlichen Problemlösungen mitarbeiten“ stehen gleichbedeutend neben Äußerungen wie „Ich will mich bei meinem Tun selbst verwirklichen“, „ich will etwas Neues lernen“ bzw. „mein Leben mit der ehrenamtlichen Aufgabe bereichern“.

Bei älteren Engagierten spielen das Gebraucht-werden, die Strukturierung des Alltags, das heißt Fixpunkte bei der Wochengestaltung zu haben, die Weitergabe von Erfahrungen und der Kontakt mit anderen Menschen eine besondere Rolle. Zuweilen trägt ehrenamtliches Engagement auch mit dazu bei, Lebenskrisen zu bewältigen, wie z.B. den Verlust des Partners / der Partnerin oder die Aufgabe des Berufslebens. Grundsätzlich gilt für alle die Devise: Mit dem ehrenamtlichen Engagement etwas für sich und andere zu tun.

Im Unterschied zu Jüngeren engagieren sich Ältere gern längerfristig und regelmäßig innerhalb einer Institution, da sie im allgemeinen die Einbindung bzw. eine gewisse Beheimatung in einer festen Gemeinschaft schätzen. Der Wunsch

nach Zugehörigkeit, vor kurzem von einem Freiwilligenkoordinator als „Gemeinschaftssehnsucht“ bezeichnet, kommt besonders Einrichtungen zugute, die auf längere und verlässliche Bindungen von Ehrenamtlichen angewiesen sind.

Für gemeinnützige Einrichtungen ergeben sich aus den Motiven und Bedürfnissen der älteren Engagierten besondere Herausforderungen. Um Engagierte zu gewinnen und bei sich zu integrieren, dürfen sie nicht nur ihren eigenen Bedarf, ihr eigenes Klientel oder ihre Kunden im Blick haben, sondern müssen darauf bedacht sein, ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten flexibel mit den Vorstellungen und Wünschen der Engagementwilligen in Einklang zu bringen.

Dazu gehört, Zugangsschwellen abzubauen, hausinterne Strukturen zu verändern und neue Rahmenbedingungen für die Integration Engagierter zu schaffen. Gute Einsatzbedingungen für Ehrenamtliche werden heute von vielen Institutionen mit als Qualitätsmerkmal ihrer Arbeit gesehen.

Beinahe zum Standard solcher Rahmenbedingungen für das Freiwilligenmanagement gehören:

- Vereinbarung von Zeitabsprachen für die Einsätze
- Probezeiten / „Schnupperphasen“
- Gründliche Einführung in die Tätigkeit
- Feste AnsprechpartnerInnen
- Versicherungsschutz
- Auslagererstattung
- Zurverfügungstellung von Arbeitsmaterialien
- Kontinuierliche Begleitung mit Erfahrungsaustausch

Besonders bei Betreuungsaufgaben (z.B. in Altenheimen) spielt der letzte Punkt, nämlich regelmäßige Supervision für die Ehrenamtlichen eine wichtige Rolle. Hier können persönliche Betroffenheit, Überforderung, Ängste, Schwierigkeiten mit Nähe und Distanz und vieles mehr im geschützten Rahmen besprochen werden.

Anerkennung seitens der Institution

Von Ehrenamtlichen ist häufig zu hören, dass sie sehr viel persönlichen Nutzen und Freude aus ihrer Tätigkeit ziehen und sich häufig sogar selbst als die Beschenkten empfinden. Dennoch kommt dem Thema „Anerkennung im Ehrenamt“ – insbesondere von Seiten der Institutionen – eine besondere Bedeutung zu.

Altersunabhängig werden von Engagierten vor allem kostenfreie oder vergünstigte Fortbildungs-Angebote innerhalb der eigenen Einrichtung oder auch bei anderen Trägern geschätzt. Im Sinne von lebenslangem Lernen und einer zusätzlichen Möglichkeit, in Gemeinschaft mit anderen neue Themen zu erarbeiten, sind entsprechende Kursangebote bei Älteren allgemein sehr beliebt.

Viele Einrichtungen machen ihren Ehrenamtlichen hin und wieder kleine Geschenke, übergeben ihnen Gutscheine für Theater- und Kinobesuche, stellen Räume zu privaten Feiern zur Verfügung, laden die Engagierten zu Mahlzeiten im Hause oder hin und wieder zu Restaurantbesuchen sowie zu Betriebsausflügen ein und veranstalten jährliche Dankeschönfeiern mit entsprechenden Ehrungen.

Die Möglichkeit, eine Anerkennungs- oder Dankeschönkultur zu schaffen, ist sicher in jeder Einrichtung gegeben; die unterschiedlichen Formen hängen natürlich von den Bedingungen der jeweiligen Institution ebenso ab wie von den Vorlieben der Engagierten.

Zum Aufbau einer engagement-freundlichen Kultur gehört jedoch mehr als das Angebot von Vergünstigungen. Viele Einrichtungen erkennen, dass sie mit ihren Freiwilligen partnerschaftlich kooperieren und ihnen Raum zur Entfaltung von Eigeninitiative sowie Möglichkeiten der Mitsprache und Mitgestaltung einräumen müssen.

Dies geschieht nicht von selbst; es sind dafür Strukturen zu erarbeiten und vor allem hauptamtliche MitarbeiterInnen zu schulen. Ein ehrenamtsförderndes Klima in einer Institution ist nicht einmalig herzustellen, es muss kontinuierlich überprüft und gepflegt werden. Anerkennung und Förderung des Ehrenamtes sollte zu

einer Querschnittsaufgabe der gesamten Einrichtung werden.

Der viel zitierte Umgang „auf gleicher Augenhöhe“ kann besonders dort nicht sofort erfolgen, wo Ehrenamtliche bislang als „Hilfskräfte“ ein Schatten- oder Nischendasein geführt haben.

In vielen sozialen Einrichtungen wird derzeit das Thema „Haupt- und ehrenamtliche Zusammenarbeit“ überdacht und korrigiert. Ehrenamtliche Arbeit kann nicht mit Laienarbeit gleichgesetzt werden, da die Engagierten neben ihrer Lebenserfahrung häufig ihre beruflichen Kenntnisse und ihr spezielles Expertenwissen bzw. ihre Fähigkeiten aus persönlichen Interessen und Hobbys in die Freiwilligenarbeit einbringen.

Eine ehemalige Lehrerin baut beispielsweise einen Gesprächskreis auf, ein älterer Handwerker tischlert mit Jugendlichen in der Schule, Menschen, die ein Instrument beherrschen, gestalten Musiknachmittage im Altenheim, Literatur-Interessierte bieten Lesungen oder Märchenstunden an, Computer-Experten richten ein Internetcafé ein, ehemalige PflegerInnen oder SozialarbeiterInnen bringen ihr langjähriges know-how in Besuchs- oder Hospizgruppen ein.

Daneben gibt es die vielen Ehrenamtlichen, darunter auch Ältere, die etwas ganz anderes als das ihnen Gewohnte in der Freiwilligenarbeit suchen und neue Erfahrungen machen bzw. Neues lernen wollen.

In der Regel sind unter dem Dach eines Trägers sehr unterschiedliche Menschen mit verschiedenen persönlichen Motiven und Vorstellungen ehrenamtlich aktiv. Der Umgang mit diesen heterogen zusammengesetzten Gruppen erfordert von Hauptamtlichen besondere Fachkompetenz und Fingerspitzengefühl, um alle Engagierten zu integrieren und ihre Mitgestaltungswünsche zu berücksichtigen.

Freiwilligen-Management - eine anspruchsvolle und wichtige Aufgabe

Es ist sicherlich eine sehr anspruchsvolle Managementaufgabe, die Erwartungen der Engagierten mit den entsprechenden Anforderungen der Einrichtung auszubalancieren.

Hinzu kommen für Hauptamtliche die zum Teil ganz neue Aufgabe der Fortbildung Ehrenamtlicher. In vielen Bereichen müssen sie den Engagierten Hintergrundwissen vermitteln, in Altenheimen beispielsweise zu den Themen „Umgang mit Hochaltrigen“ bzw. „Umgang mit demenziell erkrankten Menschen“, in Kitas oder bei der Hausaufgabenhilfe z.B. zum Thema „Umgang mit unruhigen oder aggressiven Kindern“. Daneben geht es um die Vermittlung sozialer Kompetenzen wie Verständnis, Toleranz, Abgrenzung oder Vermeidung von Überforderung im Ehrenamt.

Für die unterschiedlichen und anspruchsvollen Aufgaben benötigen hauptamtliche Koordinatorinnen oder Koordinatoren eigene Einarbeitungszeiten, Unterstützung ihrer Träger und ggf. auch Schulungen. Außerdem sollten sie über angemessene Arbeitszeitkontingente verfügen, da die Einführung, kontinuierliche Begleitung und Fortbildung Freiwilliger nicht als eine Aufgabe nebenbei gelingen kann.

Zu einer konstruktiven Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen trägt es sicher bei, wenn Freiwillige zuweilen zu den Teamsitzungen der Hauptamtlichen eingeladen werden und wechselnde Hauptamtliche an den Treffen der Freiwilligen teilnehmen.

Das Voneinander-Wissen, das Erspüren von Problemen innerhalb der Arbeit sowie der notwendige Informations- und Erfahrungsaustausch sind die besten Voraussetzungen für gegenseitiges Verständnis und partnerschaftliches Miteinander.

Wertschätzende Haltungen

Neben der Schaffung von Strukturen, die die Freiwilligenarbeit regeln, geht es vor allem um eine wertschätzende Haltung der Hauptamtlichen gegenüber den Ehrenamtlichen und selbstverständlich auch der Ehrenamtlichen gegenüber den Hauptamtlichen.

In vielen Einrichtungen, besonders dort, wo – wie in Altenheimen – Menschen betreut werden, ist es üblich geworden, schriftliche Vereinbarungen mit den Ehrenamtlichen zu treffen, die vor allem die

zeitlich ausgehandelten Einsätze, den Arbeitsumfang, die Arbeitsbeschreibung sowie Schweigepflicht und Datenschutz enthalten.

Vor allem sollte m.E. bei der Formulierung dieser Vereinbarungen nicht einseitig das Trägerinteresse im Vordergrund stehen, sondern es geht darum, dass sie ausgewogen die Verpflichtungen von Ehrenamtlichen und Trägern beschreiben.

Engagierte im Bereich sozialer Betreuung sind im allgemeinen durchaus bereit, sich in angemessener Weise zu verpflichten, schriftlich vereinbarte Absprachen zu unterschreiben und somit eine entsprechende Anbindung an die Institution einzugehen. Ihnen ist bewusst, dass sie sich damit auch selbst in ihrer Betreuungsaufgabe entlasten. Im Zusammenhang mit schriftlichen Vereinbarungen ist es jedoch wichtig, der Gefahr einer Überregulierung in der Freiwilligenarbeit zu widerstehen.

Integration von Ehrenamtlichen in Einrichtungen

Generell gilt für eine gute Integration von Ehrenamtlichen in den Einrichtungen sicher die Devise: So viel institutionelle Regelung und Anbindung von Ehrenamtlichen wie unbedingt nötig, so viel Handlungsfreiheit und Spielraum wie möglich.

Vor der Übertragung ehrenamtlicher Aufgaben an Freiwillige stehen Träger zunächst der Klärung einiger Voraussetzungen gegenüber: Bereitstellung von Arbeitsmaterialien, Erstattung der Auslagen, Angebot von Fortbildungen und unterschiedliche Anerkennungsformen für Ehrenamtliche kosten Geld, und darum sind für die Freiwilligenarbeit entsprechende finanzielle Ressourcen einzuplanen.

Für die Hauptamtlichen erweitert sich durch die Kooperation mit Ehrenamtlichen das eigene Aufgabengebiet, sodass auch zu überlegen ist, wie das Arbeitsvolumen und die Veränderung von Arbeitsinhalten personell geregelt werden.

In manchen Bereichen sind Vorüberlegungen bezüglich möglicher Überschneidungen von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit besonders relevant. Deshalb sollte

bereits im Vorfeld geprüft werden, welche Arbeiten Ehrenamtlichen übertragen werden können und wo die Grenzen zur Hauptamtlichkeit weiter bestehen.

Als Richtschnur für die Abgrenzung der Aufgabengebiete gilt m. E. auch weiterhin die „goldene Regel“: Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit dient der Ergänzung hauptamtlicher Arbeit und bereichert die Angebotspalette eines Trägers.

Bei eindeutiger Rollenaufteilung und gegenseitig respektierender Begegnung ist eine konstruktive und auch Spaß machende Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen sicher am ehesten gewährleistet.

Anerkennung im Ehrenamt – ein Anliegen für die Gesellschaft

Das Thema Anerkennung im Ehrenamt sollte nicht nur gemeinnützige Einrichtungen beschäftigen, sondern muss zu einem gesamtgesellschaftlichen Anliegen werden. Dabei reicht es nicht aus, öffentliche Dankeschönfeiern mit entsprechenden Ehrungen und Medienpräsenz durchzuführen.

Bürgerschaftliches Engagement kann sich – insbesondere auf kommunaler Ebene – nur entfalten, wenn es von Politik und Verwaltung erwünscht und gefördert wird. Zugangsschwellen abbauen, engagementfördernde Rahmenbedingungen schaffen und die Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen, sind sicherlich Aufgaben, die es in vielen Kommunen in der nächsten Zeit noch zu meistern gilt.

Alle hier genannten Aspekte zur Förderung und Anerkennung des Engagements älterer Menschen sind auch Anliegen der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS), die sich mit ihrer Schriftenreihe, mit eigenen Fortbildungsveranstaltungen, Projekten und Fachtagungen für die Unterstützung von Seniorenbüros und ältere Freiwillige einsetzt.

Kontakt

Doris Appel, Vorstand
Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)
Graurheindorfer Str. 79
53111 Bonn
0228/ 61.40.74
bas@seniorenbueros.org

Anerkennung - Die Mitte einer gelingenden Ehrenamtsarbeit

Karen Sommer-Loeffen, Diakonisches Werk Rheinland

Anerkennung ist ein zentraler Baustein für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten. Sie erhält die Freude am freiwilligen Engagement und die Motivation, sich einzusetzen. Alle an einem Projekt Beteiligten, Ehrenamtliche wie Hauptamtliche, sollten erleben, dass ihre Person und ihr Engagement anerkannt werden, denn alle tragen dazu bei, dass das Projekt gelingt. Die Möglichkeiten, Anerkennung zu zeigen, sind vielfältig. Warum sie sich wichtig ist, zeigt sich, wenn man sich einige grundsätzliche Gedanken macht:

Der Wunsch, gesehen und wahrgenommen zu werden, ist ein elementares menschliches Bedürfnis. Jeder Mensch möchte erfahren, dass sein Gegenüber ihn erkennt und an-erkennt: als Person mit eigenem Profil und eigenes Individualität. Indem wir von anderen gespielt und reflektiert werden, nehmen wir uns erst selbst wahr. Wenn sich „im Spiegel“ zeigt, dass andere unsere Person und unser Handeln wertschätzen, entwickelt sich unser Selbstwertgefühl. Hinter dem Wunsch nach Anerkennung steckt also keine Eitelkeit, sondern das Grundbedürfnis, die eigene Persönlichkeit über die Wertschätzung des Gegenübers zu erleben und zu erfahren.

Die Kraft der Anerkennung

Welche Kraft Anerkennung freisetzt, zeigt sich beispielsweise an der Begegnung Jesu mit dem reichen Zachäus (Lukas 19). Als Zöllner wird Zachäus von den Menschen verachtet und gemieden; versteckt beobachtet er Jesu von einem Baum aus. Doch Jesus spricht genau ihn an, er wolle bei ihm einkehren. Jesus erkennt Zachäus in seinem Baum, er erkennt sein Bemühen und seine Suche an und lässt sich auf ihn ein. Öffentlich macht er Zachäus zu seinem Gastgeber. Indem Zachäus diese Anerkennung vor allen anderen erfährt, öffnen sich ihm neue Horizonte. So versetzt Jesus ihn in

die Lage, sich in eine neue Richtung zu entwickeln.

Anerkennung hat viel zu tun mit Motivation. Und Anerkennung ist ein wesentlicher Faktor, um Motivation zu erhalten. In den verschiedenen Motivationsmodellen, z.B. in der Maslowschen Bedürfnispyramide und in dem Motivationsmodell nach Steven Reiss, wird das Bedürfnis nach Anerkennung immer wieder genannt.

Kultur der Anerkennung

Wie lässt sich Anerkennung zeigen? Es gibt drei verschiedenen Ebenen, auf denen Anerkennung gegenüber ehrenamtlich Engagierten zum Ausdruck kommen kann:

- emotionale Zuwendung (in der direkten zwischenmenschlichen Beziehung, der Wertschätzung und Empathie zugrund liegen)
- öffentliche oder soziale Wertschätzung (z.B. durch Dankeschön-Veranstaltungen und Ähnliches oder Qualifizierungsangebote). Übrigens: Danken kommt von „Denken/ Bedenken“
- Zuerkennung von Rechten (z.B. die Möglichkeit, an Entscheidungen zu partizipieren)

Jeder Mensch hat ein individuelles Anerkennungsprofil. Für den einen drückt sich Anerkennung in einem Blumenstrauß aus, für den anderen ist die Partizipation wichtig. Die Anerkennung und Wertschätzung sollte Grundlagen einer Haltung, einer Kultur werden. Die Kultur ist gleichsam eine Art „Wohnung“.

Um eine Kultur der Anerkennung zu schaffen und zu pflegen, brauchen alle Beteiligten eine entsprechende wertschätzende Haltung. Wesentliches Gestaltungselement einer zeitgemäßen Anerkennungskultur ist die Personalität. Dazu zählen:

- Lebenslage der Engagierten
- Motivation
- Zeitressourcen
- Kompetenzen

Zum letztgenannten Punkt ist wichtig zu erwähnen, dass Einrichtungen, Vereine und Gemeinden nicht nur aufgabenorientiert, sondern auch ressourcenorientiert schauen sollten.

Anerkennungskompetenz

Folgende Aspekte sollte man sich bewusst machen: Alle Menschen haben „Anerkennungskompetenz“. Das ist die Fähigkeit, anderen Anerkennung zu schenken. Oft empfinden ehrenamtlich Engagierte nur die Anerkennung durch den Einrichtungsleiter, den Pfarrer oder andere höhere stehende Personen als wertvoll. Sie ist sicherlich wichtig. Aber im Sinne einer Anerkennungskultur ist auch die Anerkennung durch alle anderen Beteiligten wertvoll. Und alle sollten die Fähigkeit weiterentwickeln, Anerkennung auszudrücken.

- Gegenseitigkeit ist wichtig. Zwischen Geben und Nehmen sollte ein Gleichgewicht bestehen, wo es um die Anerkennung von Eigenschaften und Leistungen geht. Wer nur Anerkennung empfangen möchte, aber keiner weitergeben kann, sollte seine Haltung prüfen.
- Anerkennung kann sich nicht pauschal gegeben werden. Sucht die oder der Freiwillige eher emotionale Aufmerksamkeit? Sehnt sich oder er sich nach mehr Partizipationsmöglichkeiten? Nur mit Einfühlungsvermögen lässt sich das herausfinden.
- Anerkennung wird nicht weniger wert, wenn sie vielen zukommt, sondern wirkt umso stärker: Wenn alle Beteiligten sich wertgeschätzt fühlen, gelingt das gemeinsame Engagement besonders gut.
- Anerkennung ist eine Ermöglichungshaltung.

Für die Einrichtungen, Vereine oder Gemeinden bedeutet eine Anerkennungskultur auch im Prinzip Organisationsreform, zum Beispiel ein neues Informationsmanagement etc. Aber es lohnt sich.

Anerkennung und Lob

Lob und Dank sind Formen der Anerkennung. Wichtig ist dabei eine gute Wahrnehmung der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen und Aufmerksamkeit dafür, wie Lob und Dank verstanden werden.

Zum Schluss ein paar Stichworte zur „Kunst des Lobens“:

- Loben heißt: gut zu einem Menschen sprechen.
- Ein gutes Wort lockt Gutes im Menschen hervor.
- Ein gutes Wort lässt Menschen aufblühen.
- Wichtig ist, wie das Lob vermittelt wird
- Lob sollte nicht angesammelt werden.
- Die sozialen Konsequenzen sollten beachtet werden, wenn Ehrenamtliche vor anderen Mitarbeitenden gelobt werden.
- Lob sollte sich auf eine spezielle Leistung beziehen, deutlich, klar und glaubwürdig ausgesprochen werden. Keine verdeckte Kritik („gut, aber ...“)
- Es sollte offen, direkt und ehrlich gesagt werden, über was Sie sich gefreut haben.
- Erspüren Sie, wie Ihr Gegenüber reagiert. Möglicherweise ergeben sich weitere Impulse für die Zusammenarbeit.
- Sichern Sie weitere Unterstützung zu.

Kontakt

Karen Sommer-Loeffen
Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland
Ehrenamt / Selbsthilfe
0211/ 63.98.258
ksommer-loeffen@dw-rheinland.de

Ehrenamtlich Engagierte gestalten das „Forum Gemeinsam Reisen“

Jutta Göttel-Wichmann, Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Düsseldorf e.V.

„Hallo Frau Göttel-Wichmann, unsere Fahrt an die Mosel war ein voller Erfolg. Der geführte Rundgang durch das Hofgut hat allen sehr gut gefallen. Die Gruppe war klein und gut überschaubar. Die Weinprobe wurde von den Besuchern mit Begeisterung und Dank aufgenommen. Näheres werden wir beim Treffen im Dezember erzählen.

Die Fahrt nach Limburg zum Weihnachtsmarkt ist auch ausgebucht und die Fahrt an den Hariksee mit 30 Personen gut besucht. Ich wünsche Ihnen ein schönes Wochenende

Liebe Grüße

Antje Zimmermann“

Diese E-Mail erreichte mich: 96 Reisende hatten die Tagesreise nach Bernkastell-Kues gebucht, vier ehrenamtliche Reiseleiter hatten ihr Bestes getan, damit alle Gäste rundherum zufrieden waren.

Vorbereitung, Organisation und Durchführung durch das ehrenamtliche Team

Seit vier Jahren engagiert sich das ehrenamtliche Team des „Forum Gemeinsam Reisen“ im DRK. Jährlich planen sie zehn bis zwölf Reisen, bereiten sie organisatorisch vor und realisieren sie. Die eigentliche Arbeit des Teams beginnt im Mai/Juni des laufenden Jahres: Die Reisen werden gemeinsam vorbereitet, die Termine festgelegt und das Programm fertig gestellt. Zu Beginn eines Jahres werden die Reisen in den verschiedenen Seniorentreffs vorgestellt und der konkrete Reiseverlauf näher erläutert.

Die Anmeldungen für die Reisen laufen über die Seniorentreffs. Damit alle Interessenten eine Chance haben mitzufahren, wird an jede Einrichtung ein Kontingent von Plätzen vergeben. Danach wird

von allen Teamern abgeklärt, welche Einrichtung nachbuchen kann.

Im Laufe der Jahre ist die Nachfrage angestiegen: 150 Reisende an einem Tag, drei Busse, die zu begleitet sind – das war dann selbst den routinierten Reiseleitern zu viel. Im ehrenamtlichen Team wurde für die Zukunft festgelegt: 100 Reisende und zwei Busse sind für alle Beteiligten besser.

Eigenständiges Arbeiten der Ehrenamtlichen

Die Ehrenamtlichen arbeiten eigenständig, koordinieren alle mit den Reisen in Zusammenhang stehenden Arbeiten, kalkulieren die Fahrten, verausgaben die eingenommenen Gelder. Überraschungen für die Gäste sind ab und an auch vorgeesehen – sie freuen sich über kleine Geschenke. Die Reiseziele werden immer vorab genauestens geprüft, eine Vorfahrt bringt Klarheit über den genauen Verlauf.

An den Tagesreisen nehmen vorwiegend Menschen ab 60 Jahre teil – auch mit Rollator. Deshalb sind die Fahrten detailliert von den ehrenamtlichen Engagierten vorbereitet. Die Reisezeit darf nicht zu lange dauern; Rundgänge und Besichtigungen müssen den Möglichkeiten der Reisenden angepasst sein.

Auch für Notfälle ist gesorgt: Ein Handy für Notfälle ist vorhanden; Visitenkarten mit der Notfallhandynummer werden an die Reisenden verteilt. Es hat sich der ein oder andere schon mal verlaufen. Details über den Reiseverlauf berichten die Teamer den hauptamtlichen Ansprechpartnern in den Seniorentreffs.

Und dabei hat alles mit vielen Komplikationen angefangen: 2003 beschloss die zuständige Abteilung im DRK Düsseldorf, dass Tagesfahrten gemeinsam von den Seniorentreffs angeboten werden. Bis dato hatte jeder Treff seine eigene Planung.

So fuhren unterschiedliche Busunternehmen fuhren für das DRK, die Preise differierten und die Ausbildung der Reiseleiter war nicht geklärt. Das gewohnte aufzugeben war nicht einfach – die Reiseleitungen zu finden auch nicht. Jeder Seniorentreff sollte eine Person ehren-

amtlich für die Mitarbeit im Forum benennen.

Regelmäßige Besprechen und Reflektionen waren im ersten Jahr notwendig, um Strukturen für die Zusammenarbeit zu schaffen, die Ehrenamtlichen mit eigenständiger Teamarbeit vertraut zu machen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Außerdem musste die Arbeit mit dem PC erlernt und eine Erste-Hilfe-Ausbildung für Senioren gemacht werden.

Große Fangemeinde

Die Arbeitstreffen moderierte die Abteilungsleiterin, Entscheidungen wurden gemeinsam getroffen. Das ehrenamtliche Team zählt zurzeit vier aktive Frauen zwischen 58 und 70 Jahren. Mit einem Weihnachtsessen als Danke für das große Engagement, Blumengrüße zu Geburtstag und ein „Danke“-Jahrestreffen bedankt sich das DRK.

Mit zufriedenen Gesichtern und müde von den Aktivitäten danken die Mitreisenden. Eine große Fangemeinde ist entstanden.

Mein Part als verantwortliche DRKlerin besteht darin, auf die Kosten zu achten, Konflikte im Team oder mit Reisenden zu schlichten, Beschwerden zu managen, Danke zu sagen und ein Ohr für dieses tolle Team zu haben.

Kontakt

Jutta Göttel-Wichmann
Abteilungsleiterin
Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Düsseldorf e.V.
Kölner Landstr. 169
40591 Düsseldorf
0211/ 22.99.12.41
jutta.goettel-wichmann@DRK-duessel-
dorf.de30

Potenzialanalyse und Gabentest

Karen Sommer-Loeffen, Diakonisches Werk Rheinland

Was Menschen besonders gut können, Fähigkeiten, die begehrt sind, bringen sie oft gerne ein, um andere zu bereichern. Nicht immer aber ist uns bewusst, welche besonderen Fähigkeiten wir haben. Eine strukturierte Potenzialanalyse kann helfen, begehrte Fähigkeiten und besondere Motivation zu entdecken.

Der Beitrag beschreibt, wie ein Berater / eine Beraterin Interessierte dabei unterstützen kann. Die meisten der angeführten Aspekte eignen sich auch zur Selbstanalyse. Dazu gehören die weiter unten im Abschnitt „Materialien“ angebotenen Fragebögen.

Wichtig bei einer Potenzialanalyse ist es, das Profil des Anderen wahrzunehmen, um ihn mit dem passenden Engagementfeld in Kontakt zu bringen.

Mit welcher Motivation kommen Interessenten:

Die Motivationsfaktoren wie persönliche und berufliche Erfahrungen nutzen, Ergänzung zum Beruf, Gegenwelt zur beruflichen Erfahrungswelt, Selbsterfahrung, Sinnsuche, Spaß, Sinn, persönliche Kontakte, persönliche Profilierung, Anerkennung, neue Fertigkeiten erproben, Identifikation, Glaube, Hilfsbereitschaft, etwas bewegen wollen, sich neuen Aufgaben stellen, aktiv und gesund bleiben etc. werden vom Freiwilligen und vom Hauptamtlichen jeweils auf einer Skala von „wichtig“ bis „unwichtig“ eingeordnet und geben so ein persönliches Bild des Freiwilligen und ein Profil der Möglichkeiten im Engagementfeld.

Auch Beobachtungen können hilfreich sein, z.B. wie ist das gezeigte Interesse, der Blickkontakt, das Interesse, das Zuhören-können, Verhalten, die Gestik und Echtheit.

- Weshalb sucht der Interessierte eine Freiwilligkeit?
- Weshalb im Sozialbereich?

- Was will er/ sie mit der Hilfe erreichen?
- Welche Fähigkeiten möchte er/ sie einsetzen?
- Was möchte der Freiwillige lernen?
- Wie werden die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten eingeschätzt?
- Hat der Freiwillige bereits Erfahrungen mit Engagement?
- Wie schätzt er seine sozialen Kompetenzen ein, wie Kommunikationsbereitschaft, Belastbarkeit, Bereitschaft, sich auseinander zu setzen, Bereitschaft, sich einzufügen und Konfliktfähigkeit?

Es geht also darum, ein persönliches Engagementprofil mit dem Freiwilligen zu zeichnen.

Hier gibt es weitere Ansätze, z.B. aus der Wirtschaft, wie ein Ressourcenprofil entwickelt werden kann. In der Personalentwicklung wird mit Potenzialanalyse gearbeitet. Ferner sind sehr interessant die Gabentests unter dem Thema „D. I. E. N. S. T. – Entdecke Deine Potenzial“ – Dienen im Einklang von Neigungen, Stärken und Talenten; von Hybels, Bugbee, Consens entwickelt. Für Ihre Einrichtung können Sie aus den Aspekten und Ansätzen, die wir Ihnen hier vorstellen, Ihr individuelles Konzept entwickeln.

In der Personalwirtschaft setzen sich eine Potenzialanalyse aus folgenden Aspekten zusammen: Persönliche, fachliche und soziale Ressourcen spielen eine wichtige Rolle. Genauer gesagt, gehören zum Potenzial des Mitarbeiters unter anderem die folgenden Merkmale:

- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Fachkompetenz
- Veränderungskompetenz
- Reflexionskompetenz

Diese Kompetenzen können nicht direkt erfasst werden. Daher werden jeder Kompetenz bestimmte Kriterien zugeordnet, die sich besser erfassen lassen,

z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Identifikation mit der Einrichtung, Eigenverantwortlichkeit. Die Potenzialanalyse hilft, Unter- und Überforderung zu vermeiden. Hier kann das Reiss-Motivationsprofil (s. Motivation) weiterführen, das 16 Lebensmotive eines Menschen herausarbeitet. Es geht den Fragen auf den Grund warum sich Menschen so verhalten, warum sie etwas machen.

Gabentests

Die Gabentests aus dem Bereich der Willow-Creek-Church bietet ebenfalls interessante Aspekte für ein Ressourcenprofil. Hier wird differenziert in:

- Neigungen – dafür schwärme ich;
- Gaben – das ist mir in die Wiege gelegt,

- Persönlichkeitsstil – so arbeite ich; sagt aus, wie und woraus ich meine Kraft schöpfe; wie?

Erfüllende Mitarbeit bedeutet, dass wir das tun sollen, was wir wollen und auch können. Methoden, die Entdeckungsreise in das Ressourcenprofil zu gestalten, sind Seminare, Beratungsgespräche und praktische Einsätze.

Materialien auf www.forum-seniorenarbeit.de

Kontakt

Karen Sommer-Loeffen
Diakonisches Werk der Evangelischen
Kirche im Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.258
ksommer-loeffen@dw-rheinland.de

Lebenssinn: Neue faszierende Lebensaspekte gefunden

Giselher Achenbach, Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros

35 Arbeitsjahre hatte ich hinter mir. Eine erfolgreiche Entwicklung im Finanzdienstleistungsbereich, ein gutes Einkommen, das meiner Familie und mir ein zufriedenstellendes Leben ermöglichte. Meine beiden Töchter studierten, neben der manchmal auch aufreibenden Arbeit verblieb uns noch immer Zeit, unseren Hobbies nachzugehen. Das 60. Lebensjahr hatte ich im Visier, bis 63 würde ich weiter meiner interessanten und erfüllenden Arbeit nachgehen. So meine Lebensplanung.

Aus den Fugen

Zwar nicht völlig unerwartet, aber von mir immer verdrängt, entschloss sich mein Arbeitgeber, das meine Position mitbetreffende Arbeitsgebiet in die USA zu verlagern. An einen Umzug dorthin war aus familiären Gründen nicht zu denken. Mit der Sicherheit, kurzfristig einen neuen Arbeitgeber für ein vergleichbares Aufgabengebiet zu finden, machte ich mich auf die Suche. Ich hatte keine Eile, da mir die finanzielle Absicherung durch die vereinbarte Abfindung meines bisherigen Arbeitgebers Zeit ließ.

Nach und nach musste ich jedoch feststellen, dass dies trotz meiner beruflichen Qualifikation aufgrund meines Alters nicht mehr so leicht möglich war. Die Absagen beunruhigten mich und meine Frau zunehmend und ich erkannte mit Sorge, dass die Lebensplanung aus den Fugen geriet.

Da meine Frau weiterhin ihrer Lehrertätigkeit nachging, beschränkte sich meine Tätigkeit mehr und mehr auf die häuslichen Aufgaben, die Gartenarbeit und das tägliche Gassigehen mit unserem Hund. Der Wunsch nach körperlicher Arbeit durch meine früheren sportlichen Aktivitäten ließ nach. Eine Befriedigung kam in mir nicht mehr auf, ich wurde mehr und mehr gereizter, unzufrieden mit mir und der Umwelt. Dass sich die Ansätze einer Depression bereits einschlichen, erkannte

ich nicht bzw. wies ich von mir. Erst auf Anraten von Familienmitgliedern und unter Hilfenahme professioneller Beratung begab ich mich auf die Suche nach einer anderen, sinnvolleren Beschäftigung mit dem Ziel, meine im Laufe meines Berufslebens erworbenen Kenntnisse anderweitig einzusetzen.

Wichtiger Tipp vom Seniorenbüro

Auf Empfehlung landete ich bei unserem regionalen Seniorenbüro, dessen Existenz und Arbeit mir bis dahin nicht bekannt war. Dort gab man mir den Hinweis auf eine neue Projektidee: „ehrenamtliche Unterstützungsleistung von sozialen Organisationen“. Gesucht wurden Fachleute in der nachberuflichen Lebenslage, die ihr Wissen und Können einbringen. Und zwar in gemeinnützigen Organisationen, die Hilfe dringend benötigen, jedoch mangels finanzieller Möglichkeiten Angebote von Beratungsunternehmen nicht in Anspruch nehmen können.

Gleichgesinnte für „ProFund“ schnell gefunden

Bald fanden sich Gleichgesinnte als Gründungsmitglieder, die sich mit dem Aufbau des gemeinnützigen Vereins unter dem Namen „ProFund e.V.“ verbanden. Aufgrund der unterschiedlichen Professionen der einzelnen ProFund – Mitglieder konnte das Angebot auf die Bereiche Marketing, Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierung, Datenverarbeitung, Versicherungen für Vereine, Betriebswirtschaft, Organisation und Personalwesen festgelegt werden.

Die Nachfrage von gemeinnützigen Organisationen zur Information und Beratung stieg stetig. Mit der Zeit bildeten sich Nachfrageschwerpunkte, sodass ProFund sein Angebot auf Fortbildung der Mitarbeiter und Seminare für die „Kunden“ erweiterte.

Unsere Arbeit findet im Non-Profit – Sektor – inzwischen auch überregional – eine erhebliche Aufmerksamkeit und wurde mit etlichen Auszeichnungen bedacht. Die Mitarbeiter arbeiten ehrenamtlich, für ihre Leistungen stellt ProFund seinen „Kunden“ einen relativ geringen Kostenbeitrag für die kleine Büroinfrastruktur in Rech-

nung. Heute besteht der Verein aus ca. 25 Ehrenamtlichen, davon sind rd. 15 regelmäßig im Einsatz.

Durch die während meiner ehrenamtlichen Tätigkeit geknüpften Verbindungen wurde ich gebeten, die Verbandsaufgaben der „Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V.“ zu unterstützen und wurde so vor einigen Jahren in den Vorstand gewählt. Inzwischen habe ich deren Vorsitz übernommen. Die mit diesen Aufgaben verbundenen Arbeitsfelder geben meinem Leben erneut neue spannende Aspekte.

Der Rückblick auf die geschilderten Lebenserfahrungen zeigt mir einige, für mich wichtige Aspekte auf:

- eine rechtzeitige Situationsanalyse beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand hätte mir damals mein Leben wesentlich erleichtert
- jede „Pause“ zwischen dem Ende der Erwerbsleben und dem Ruhestand macht die Aufnahme und Übernahme neuer Aufgaben im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements deutlich schwerer, was ich wiederholt im Bekanntenkreis festgestellt habe
- während meines Erwerbslebens habe ich in einem Umfeld von Menschen zusammengearbeitet, deren Lebens- und Aufgabenfeld mit meinem vergleichbar war. Im ehrenamtlichen Engagement treffe ich auf Menschen der unterschiedlichsten Professionen, mein Gedankenhorizont hat sich erheblich verändert bzw. erweitert.

- Im Austausch von Erfahrungen und Lebensläufen mit anderen Menschen ergeben sich neue, zum Teil faszinierende Aspekte zur Lebensgestaltung in der „dritten Lebensphase“.
- während meiner Erwerbstätigkeit hat der soziale Aspekt nur eine unbedeutende Rolle gespielt. Durch meine ehrenamtlichen Aufgaben habe ich Kenntnisse erworben, die mir eine neue „Weitsicht“ ermöglichen
- meine ehrenamtliche Arbeit ist zwar statutenbedingt geregelt, im Austausch mit Vereinskollegen und anderen Organisationen besteht jedoch genügend Freiraum, sich persönlich weiterzuentwickeln. Der Ideenfindung sind keine Grenzen gesetzt

Fazit

Mein Leben nach der Arbeitsphase hat einen neuen, positiveren und zufriedeneren Rahmen erhalten, insgesamt fühle ich mich ausgeglichener. Ich danke den Menschen, die mich noch rechtzeitig in der Zeit des Übergangs vom Berufsleben zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit begleitet haben. Und ich wünsche, dass Gleichgesinnte von meinen Erfahrungen etwas mitnehmen können.

Kontakt

Giselher Achenbach
Wilhelm-Busch-Weg 43
63303 Dreieich
achenbach.dreieich@web.de

Motivationen und Beweggründe zum Engagement in ZWAR-Netzwerken

Paul Stanjek, ZWAR Zentralstelle NRW

In einem ZWAR Netzwerk treffen sich Menschen ab 50 Jahren. ZWAR-Netzwerke sind selbstbestimmt und selbstorganisiert. Sie beruhen auf dem Engagement ihrer Teilnehmerinnen und -teilnehmer und haben das Ziel des gemeinsamen Älterwerdens. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und gesellschaftlichen Individualisierungsprozessen können ZWAR-Netzwerke für ihre Teilnehmerinnen und -teilnehmer zu einer neuen „Heimstatt“ außerhalb ihrer Familie werden, in der sie persönlichen Sinn und sinnvolle Aufgaben finden und ihr Leben eigen- und mitverantwortlich gestalten. Dabei geht von ZWAR-Netzwerken vielfältiges bürgerschaftliches Engagement aus.

Menschen in den ZWAR-Netzwerken eint die gemeinsame Suche nach neuen Kontakten, nach neuem Lebenssinn, nach sinnstiftenden Tätigkeiten in der Zeit nach Erwerbs- und Familienarbeit. Dabei steht das Schließen von neuen Bekanntschaften oder sogar Freundschaften an erster Stelle. In ZWAR-Netzwerken lernen die Menschen sich zu engagieren, im ersten Schritt für sich selbst, im zweiten Schritt für das ZWAR-Netzwerk und im dritten Schritt für andere in Form von bürgerschaftlichem Engagement.

ZWAR-Netzwerke sind auf Dauer angelegt, die ältesten ZWAR-Netzwerke sind über 25 Jahre alt. Es gibt keine Angebote, sondern es wird nur das getan, was die Netzwerkteilnehmerinnen und -teilnehmer selbst vorschlagen und mit anderen aus dem Netzwerk organisieren.

Es gibt vielfältiges gesellschafts- und sozialpolitisches Engagement: Für sich selbst, z.B. durch Teilhabe an ganzheitlicher Gesundheit (aktives und gesundes Älterwerden im ZWAR-Netzwerk), für das ZWAR-Netzwerk durch die Organisation von Interessens- und Projektgruppen und für andere durch bürgerschaftliches Engagement z.B. für den Stadtteil, für benachteiligte Menschen oder für die Dritte Welt.

Ein beliebtes Thema in ZWAR-Netzwerken ist zur Zeit die Planung von eigenen Wohnprojekten. Ein weiteres Merkmal von ZWAR-Netzwerken ist die gegenseitige Unterstützung in Alltagsdingen, z.B. das Aufpassen auf die Wohnung und das Blumengießen, wenn jemand im Urlaub ist, aber auch Hilfe im Krankheits- und Trauerfall.

Das Engagement der ZWAR-Netzwerke entspricht dabei mehrheitlich dem Typus der „neuen Ehrenamtlichkeit“. Es ist in der Regel selbstgewählt und projektorientiert, oft zeitlich begrenzt. Die ZWAR-Netzwerkteilnehmerinnen und -teilnehmer tun das, was sie gerne machen und sehen den eigenen Gewinn ihres Engagements (soziale Kontakte, Anerkennung, Wertsschätzung, das Gefühl etwas Sinnvolles zu tun, persönliches Wachstum). Ab dem Jahr 2000 bis heute gab es ca. 400 Projekte bürgerschaftlichen Engagements im ZWAR-Netzwerk NRW.

Was bewegt ältere Menschen zum Mitmachen in einem ZWAR-Netzwerk?

Erste Antwort auf diese Frage: Sie möchten etwas für sich selbst tun. Das mag egoistisch klingen, ist es aber nicht. Besonders deutlich formulieren das häufig Frauen in den ZWAR-Netzwerken, die ihre Eltern, Schwiegereltern, ihren Ehemann gepflegt haben und nun sich selbst in den Mittelpunkt ihres Wunschs und Tuns stellen.

Für sich selbst etwas tun bedeutet, sich selbst zu fragen, was möchte ich erleben nach der Erwerbs- und Familienarbeit, wie möchte ich diese Lebensphase gestalten, was möchte ich für mich tun, was möchte ich für andere tun? Für sich selbst etwas tun bedeutet, nicht an Angeboten teilzunehmen, sondern selbst etwas anzustoßen, selbst etwas in die Welt zu bringen, was mir wichtig ist, was ich schon immer hatte tun wollen.

Zweite Antwort auf diese Frage: Sie / er sucht nach neuen sozialen Kontakten, nach Bekanntschaften, nach Freundschaften, nach Gleichgesinnten, mit denen er / sie seine Wünsche, Ideen und Träume in die Tat umsetzen kann.

Dritte Antwort auf diese Frage: Sie /er sucht nach neuem Sinn, nach dem Gefühl, etwas Sinnvolles für sich und andere zu tun, sich zu engagieren, nach dem Gefühl, wieder gebraucht zu werden, nach Verbindung und nach Verbundenheit mit anderen Menschen in der gleichen Lebenssituation, um gemeinsam älter zu werden.

Besonders deutlich macht das ein „Projekt“ des ZWAR-Netzwerkes Euskirchen-Kirchheim-Flammersheim. Reinhard Zahel aus diesem Netzwerk berichtet:

Vier Ehepaare haben sich in den ZWAR-Gruppe Euskirchen-Flammersheim kennengelernt und sind Freunde geworden. Aus dieser Verbundenheit entstand allmählich der Wunsch, diese Freundschaft über den Tod hinaus fortzuführen.

Zu diesem Zweck erwarben sie im „Friedwald“ bei Bad Münstereifel-Iversheim eine Baumgrabstätte, die aus einer Eiche und einer Hainbuche besteht und den Namen „ZWAR-Freundschaftsbaum“ trägt. Die Paare, alle sehr naturverbunden, sind z.T. kinderlos, bzw. die Kinder wohnen in Süddeutschland, oder sie wollen einfach ihren Nachkommen die aufwendige, 25jährige Grabpflege ersparen.

Am Stamm des Baumes wurde zwischenzeitlich ein Schild mit einem Sinnspruch von Albert Schweizer angebracht. Erst später, nach der ersten Beisetzung, werden Namensschilder hinzugefügt. In einer Vereinbarung, die sich die Mitglieder selbst gegeben haben heißt es unter anderem:

„Anliegen des Freundeskreises muss sein, sich gegenseitig in guten und in schweren Zeiten beizustehen. Insbesondere bei Krankheiten und im eingetretenen Sterbefall dem Hinterbliebenen mit Trost, sowie Rat und Tat zur Seite zu stehen. Der Zusammenhalt des Freundeskreises sollte so lange wie möglich gepflegt werden. Zu diesem Zweck wollen wir uns alljährlich am 13. Juni, dem Namenstag des hl. Antonius, an der Antoniuskappelle treffen um uns zu freuen, dass wir noch am Leben sind und um der dann bereits Verstorbenen zu gedenken.“

Ältere Menschen gehen sehr bewusst mit den Veränderungen um, die der Übergang in die erwerbs- und familienarbeitsfreie Lebensphase mit sich bringt. Immer öfter kommen Menschen zu den ZWAR-Netzwerkgründungen, die noch drei, vier Jahre Erwerbsarbeit vor sich haben. Sie sind sich bewusst, dass für sie bald eine Lebensphase beginnt, die sie nicht alleine gestalten können oder wollen, dass sie Anregung und Unterstützung von Menschen in der gleichen Lebenssituation benötigen, um gesund und aktiv älter zu werden.

Ein weiterer Motivationsfaktor sind die selbstorganisierten und selbstbestimmten Strukturen in einem ZWAR-Netzwerk. Ein ZWAR-Netzwerk ist kein Verein, hat keine Satzung, keine „Ämter“ und keine Mitgliedsbeiträge. Wie sich die 25 bis 30 ZWAR-Netzwerkteilnehmerinnen und -teilnehmer organisieren, wie sie ihr Miteinander gestalten, das wird untereinander im zwischenmenschlichen Kontakt ausgehandelt.

Eine solche Struktur bietet große Freiräume, die es zu füllen gilt und das ist für viele in den ZWAR-Netzwerken eine lohnende Herausforderung.

Auf der Grundlage des Engagements für sich selbst und für andere, auf der Grundlage der Gemeinschaft, der Sinnuche und der Verbundenheit untereinander entwickeln sich dann die vielfältigen Aktivitäten in den Projekt- und Interessensgruppen und das bürgerschaftliche Engagement der ZWAR-Netzwerke in NRW.

Kontakt

Paul Stanjek
ZWAR Zentralstelle NRW
Steinhammerstr. 3
44379 Dortmund
0231/ 96.13.17.23
pa.stanjek@zwar.org

Erfahrungsbericht einer Seniortrainerin aus Paderborn

Ute Brettschneider, Seniortrainerin in Paderborn

Wenn ich über die Frage nachdenke, warum ich mich heute im Alter von 61 Jahren bürgerschaftlich engagiere - ich wähle bewusst den Begriff „bürgerschaftlich“ und nicht „ehrenamtlich“ - muss ich meine Biographie hinzunehmen: Schon im Alter von 14 Jahren bin ich als Gruppenhelferin im Sportverein eingestiegen. Die Voraussetzungen dazu waren damals eine Schulung, eigene Freude am Sport und die Empathie zu Kindern und das frühe Gefühl, für andere Verantwortung, übernehmen zu können.

Diese Erfahrungen waren mitentscheidend für die spätere Berufswahl, nämlich Lehrerin zu werden, mit den Fächern Sport und Biologie. Ich bin nicht lange geblieben: Private Gründe, wie eine große Familie mit mehreren Kindern, der Beruf des Mannes, sowie eine sehr schwere Erkrankung veranlassten mich, den Beruf aufzugeben.

Ich spürte sehr bald, dass mir der Kontakt zu Menschen fehlte. Meine Fähigkeiten, Andere für eine Sache zu begeistern, Dinge verständlich zu erklären und auch etwas zu verändern, d.h. konkret pädagogisch zu wirken, blieben auf der Strecke.

Der Sport bietet ein wunderbares Feld, all diese Kompetenzen einzubringen und gleichzeitig selbst davon zu profitieren. So habe ich mich mehr als 20 Jahre in verschiedenen Sportvereinen ehrenamtlich engagiert und mich auch immer weitergebildet und mich und meine Arbeit damit verändert. Ich bin von Natur aus ein sehr neugieriger und aufgeschlossener Mensch und war immer auf der Suche nach neuen Anregungen und Herausforderungen.

Angepasst an die verschiedenen Lebensabschnitte veränderten sich auch die Aufgaben. Als meine Schwiegermutter an Demenz erkrankte und in ein Pflegeheim kam, brauchte sie zunächst große Unterstützung. Dadurch kam ich in Kontakt mit den Menschen, die im solchen Heimen arbeiten und auch zu Ihren Bewoh-

nern. Gewohnt, genau hinzusehen, sich einzumischen, wenn ich das Gefühl habe, etwas positiv verändern zu können, brachte mich auch dann bald zu einem neuen Amt, dem der Heimförsprecherin.

Diese unterstützt den Heimbeirat eines Altenheimes bei ihrer Arbeit. Wir treffen uns in regelmäßigen Abständen, besprechen Sorgen und Probleme der Bewohner, versuchen Dinge zu verändern oder abzustellen und führen auch Bewohnerbefragungen durch, um die Lebens- und Wohnsituation zu optimieren. Dabei erfahren wir große Unterstützung von der Heimleitung.

2005 habe ich dann die Ausbildung zur „Seniortrainerin“ gemacht, ohne genau zu wissen, was mir das bringen würde. Ich hatte nur vor, mich zu meinem 60.Geburtstag aus Turnhallen und Schwimmbädern als Übungsleiterin zu verabschieden. Ich konnte mir jedoch nicht vorstellen, mich mit allen meinen Erfahrungen und Kompetenzen zur Ruhe zu setzen.

Meinem Körper wollte ich Erholung gönnen nach mehr als 50 Jahren aktivem Sporttreiben, ich wollte auch mal in die andere Rolle schlüpfen- selbst Teilnehmer einer Gruppe sein und andere die Verantwortung tragen lassen.

Heute arbeite ich mit anderen in einem Team. Wir haben in Paderborn seit 2006 ein Seniorekompetenzteam aufgebaut, das unterschiedliche Projekte auf den Weg bringt. Wir erfahren kommunale Unterstützung, nutzen bestehende Netzwerke.

Die jetzige Arbeit hat größere gesellschaftliche Bedeutung, deshalb wähle ich für mich heute den Begriff „bürgerschaftliches Engagement“. Ich möchte in meiner Kommune Dinge bewegen, meine eigene Zukunft gestalten und mich einmischen: Nach dem Motto und hoffentlich auch in dieser Reihenfolge: Ich für mich! Ich mit anderen für mich! Ich mit anderen für Andere! Andere für mich!

Mein jetziges Engagement als „Seniortrainerin“ eröffnet mir ein unglaubliches Potenzial an Mitwirkungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräumen. Ich kann all meine Kompetenzen und Erfahrungen sinnvoll einbringen, habe vielfältige soziale Kontakte bei weitgehender Bewah-

rung eigener Spielräume. Ich bin heute ein sehr zufriedener und dankbarer Mensch.

Kontakt

Ute Brettschneider
Lange Trift 27
33100 Paderborn
05293/ 580
utebrettschneider@gmx.de

Anregungen und Tipps

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement ermöglichen. Ausgewählte Anregungen und Tipps aus den Beiträgen in diesem Schwerpunkt

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Die Beiträge des Themenschwerpunkts zeigen in unterschiedlicher Art und Weise auf, wie eine „Kultur des freiwilligen Engagements“ entstehen kann, in der sich ältere Menschen gern engagieren und ihre besonderen Fähigkeiten einbringen können. Die hier aufgeführten Beispiele sind eine Zusammenstellung von Tipps und Anregungen aus den Beiträgen dieses Themenschwerpunkts:

Anerkennung

- Anerkennung ist ein oft genannter Baustein für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten. Sie kann die Freude am Engagement erhalten und die Motivation sich einzusetzen verstärken.
- Hingewiesen wird aber auch darauf, dass beim Zeigen von Anerkennung die unterschiedlichen Erwartungen dazu sensibel wahrgenommen werden müssen. Jeder Mensch hat ein individuelles Anerkennungsprofil.
- Die Anerkennung und Wertschätzung sollte Grundlage einer Haltung, einer Kultur werden.
- Die Möglichkeiten, Anerkennung zu zeigen, sind vielfältig: kleine Geschenke, Gutscheine für Theater- oder Kinobesuche, Räumlichkeiten für private Zwecke zur Verfügung stellen, Einladungen zu Mahlzeiten in den Einrichtungen oder Restaurants, Teilnahme an Betriebsausflügen oder jährliche Dankeschönfeiern mit entsprechenden Ehrungen, usw.
- Im Sinne einer Anerkennungskultur ist die Anerkennung durch alle Beteiligten – und nicht nur durch „höher stehende“ Personen – wertvoll. Alle sollten die Fähigkeit weiterent-

wickeln, Anerkennung auszudrücken.

- Die Arbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen sollte gegenseitige Wertschätzung erfahren. Die aktive Wertschätzung der Ehrenamtlichen bedeutet nicht nur die Arbeit, die sie machen, wertzuschätzen, sondern auch die Menschen, die sie tun, wahrzunehmen, zu fördern und auf gleicher Augenhöhe mit ihrem Wunsch der Selbstverwirklichung zu akzeptieren.

Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

- Ältere Engagierte waren in der Regel berufstätig und haben eine solide Bildung vorzuweisen. Sie lassen sich daher nicht auf reine Hilfstätigkeiten reduzieren. Viele können und wollen übernehmen und mitbestimmen.
- Viele Praxisbeispiele zeigen, dass engagierte Ältere sehr kritisch gegenüber einer Vereinnahmung und „Instrumentalisierung“ ihrer Bereitschaft zum Engagement stehen.
- Ehrenamtliches Engagement darf nicht auf einzelne Bereiche, wie soziale Aufgaben, reduziert sein. Es muss die Möglichkeit geben, neue Engagementfelder zu entwickeln (z.B. Wohnen, Nachbarschaftsentwicklung).
- Gestaltungsfreiräume und Verantwortungsbereiche – wenn gewünscht – gehören zu den Qualitätsmerkmalen der Engagementförderung.
- Freiwillig Engagierte müssen Verantwortung übernehmen können und sie müssen die Möglichkeit haben an kooperativen Entscheidungen mitzuwirken. Erfahrungen der Ohnmacht und Ausgrenzung verhindern Engagement-Ermöglichung.
- Um Engagierte zu integrieren und ihre Mitgestaltungswünsche zu berücksichtigen, erfordert es von Hauptamtlichen besondere und oft neue Kompetenzen.

Erwartungen berücksichtigen, vorhandene Potenziale und Kompetenzen sinnvoll einbringen

- Um Engagierte zu gewinnen und zu integrieren, dürfen Organisationen, Verbände usw. nicht nur ihren eigenen Bedarf, ihre Kunden im Blick haben, sondern müssen darauf bedacht sein, die Vorstellungen und Wünsche der Engagementwilligen mit den ehrenamtlichen Tätigkeiten in Einklang zu bringen.
- Motive, Erwartungen und Wünsche für freiwilliges Engagement sind vielfältig. Sie sind Ausgangspunkt für die Ansprache, Werbung Freiwilliger und für Vereinbarungen über wechselseitige Erwartungen.
- Aufgaben sollen Spaß machen und als eine sinnstiftende Aktivität erlebt werden.
- Die Potenziale älterer Menschen zu erkennen und zu fördern, Entwicklungsräume zu eröffnen und engagierte Menschen zu begleiten, gehören zu den Aufgaben von hauptamtlichen Personen.

Kompetenzerwerb, Entfaltung und Lernmöglichkeiten

- Freiwilligen sollten angemessen in ihr Aufgabengebiet eingeführt werden.
- Ein- und weiterführende Schulungen für ältere Freiwillige sollten regelmäßig angeboten werden. Diese sollten kostenfrei oder vergünstigt sein.
- Freiwillig Engagierte sollten die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen für das fest angestellte Personal teilnehmen zu können.
- Bei der Entwicklung von Bildungsangeboten sollten Freiwillige konsequent beteiligt werden.

Rahmenbedingungen verlässlich abstecken

- Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit dient der Ergänzung hauptamtlicher

Arbeit und sollte die Angebotspalette eines Trägers bereichern.

- Verantwortlichkeiten müssen transparent und eine kompetente Ansprechperson sollte vorhanden sein.
- Um die Erwartungen aller Beteiligten von vornherein abzuklären müssen Vereinbarungen transparent sein und können auch – je nach Art der Zusammenarbeit – schriftlich festgehalten werden. Dazu kann u.a. auch gehören, wie der Ausstieg geregelt werden kann, ohne zu Störungen zu führen oder gar zum Abbruch eines Projektes zu führen.
- Die Ehrenamtlichen sollen leicht „Nein“ zu Aufgaben/Wünschen sagen können, die an sie herangetragen werden. Dazu gehört außerdem, dass sie selbst bestimmen, wann und wie lange sie sich freiwillig engagieren wollen.
- Die Kosten, die Freiwilligen bei ihrer Arbeit entstehen, sind zu erstatten. Freiwillig Engagierte ist ein umfassender Versicherungsschutz zu ermöglichen.

Gleichberechtigte Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlichen Personen

- Freiwilliges Engagement besitzt eine eigenständige Qualität, die beruflicher Arbeit nicht nachgeordnet ist, sondern in wechselseitiger Ergänzung zu ihr steht.
- Das voneinander Wissen, der Erspüren von Problemen innerhalb der Arbeit sowie der notwendige Informations- und Erfahrungsaustausch sind die besten Voraussetzungen für gegenseitiges Verständnis und partnerschaftliches Miteinander.
- Soll die Eigeninitiative und auch die Übernahme von Verantwortung ermöglicht werden, erfordert dies ein verändertes Rollen- und Funktionsverständnis von hauptamtlichen Personen. Sie müssen zu Koordinierenden, Fortbildnern und Moderierenden von Prozessen werden.

Dialogorientierte Formen der Zusammenarbeit in Organisationen, Verbänden, Vereinen und Projekten sind aufzubauen und weiterzuentwickeln.

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Literatur

Literaturempfehlungen

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Forum Seniorenarbeit NRW

Die Literatur wurde von Barbara Eifert, Doris Appel, Karin Nell, Susanne Däbritz und Jutta Göttel-Wichmann empfohlen.

Aner, Kirsten (2005): Ich will, dass sich etwas verändert. „Ich will, dass etwas geschieht“. Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht - oder auch nicht. edition sigma, Berlin, ISBN 3-89404-537-X

Bilgri, Anselm; Stadler, Konrad (2004): Finde das rechte Maß. Benediktinische Ordensregeln für Arbeit und Leben heute. Piper, München, ISBN 978-3-492-24724-5

Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission, Schriftenreihe Band 4: „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bundestags-Drucksache 14/8900.

Hessisches Sozialministerium; Landes-Ehrenamtsagentur Hessen (Hrsg.) (2007): „Ohne Moos nix los?!“ – Wie viel Bezahlung verträgt das bürgerschaftliche Engagement? Dokumentation einer Fachtagung am 14. Februar 2007 in der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt

Kinsler, Margrit (2003): Alter Macht Kultur. Kulturelle Alterskompetenzen in einer modernen Gesellschaft. Kovac-Verlag, Hamburg, ISBN 978-3-8300-0965-8

Knopp, Reinhold und Nell, Karin (Hrsg.) (2007): Keywork: Neue Wege in der Bildungs- und Kulturarbeit mit älteren Menschen. Transcript-Verlag, Bielefeld, ISBN 978-3-89942-678-6

Voesgen, Herrman (Hrsg.)(2006): Brückenschläge - Neue Partnerschaften zwischen institutioneller Erwachsenenbildung und bürgerschaftlichem Engagement. Bertelmann Verlag, Bielefeld. 379 Seiten, ISBN 3-7639-3339-5.

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Buchvorstellung: Ehrenamt - Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche.

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland, Forum Seniorenarbeit NRW

„Das Qualitätshandbuch Ehrenamt zeigt den Weg, auf dem das professionelle Zusammenspiel eines großen Trägers, seiner hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierter gelingt: mit kollegialer Begleitung, Austausch im Team – und allen professionellen Werkzeugen einer modernen Organisations- und Ehrenamtskultur.“ (Buchrückseite). Das Qualitätshandbuch Ehrenamt ist ein umfassender Überblick über die Standards, die die Diakonie in Düsseldorf bei der Arbeit mit Ehrenamtlichen zugrunde legt. Das Buch ist eine Neuauflage mit erheblichen Erweiterungen, insbesondere zur Arbeit mit Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden. Wer in einer Einrichtung, einem Verband oder einer Gemeinde Ehrenamtlichkeit mit Management-Maßstäben neu aufbauen oder reorganisieren möchte, findet einen sehr praxisorientierten Leitfaden, in dem „von Null an“ alle wichtigen Schritte beschrieben sind.

Dazu gehören:

- Konzeptentwicklung
- Bedarfsanalyse
- Aufgabenbeschreibungen
- Vorbereitung wichtiger Rahmenbedingungen (z.B. Versicherungsfragen, Auslagenerstattung, Ansprechpartner usw.)
- Gewinnung Ehrenamtlicher, Treffen von Vereinbarungen
- Koordination, Fortbildung, Begleitung und Beratung
- Anerkennung
- Verabschiedung von Ehrenamtlichen.

Das Buch eignet sich als Einstieg für alle, die erstmalig mit Ehrenamtlichen arbeiten möchten. Wer schon Erfahrung mit Ehrenamtlichen hat, findet sicher nicht in allen Abschnitten Neues – aber dafür

eine sehr umfassende, strukturierte Übersicht, an der die eigene Praxis immer wieder überprüft werden kann.

Praxisbeispiele

Sehr strukturiert ist auch die Vorstellung von Praxisbeispielen, die Orientierung als Leser entsprechend leicht. In allen Beispielen werden die selben Fragen beantwortet, immer mit einem Absatz: „Was ist es“, „Wie geht es“, „Wie umfangreich ist das Engagement“ und „Was müssen die Ehrenamtlichen mitbringen“, „Wie werden sie begleitet“ und „Was ist das Besondere“.

Arbeitshilfen

Auf über 40 Seiten finden sich Arbeitshilfen und Formulare, die noch mal deutlich machen, was mit „Freiwilligenmanagement“ gemeint ist. Da gibt es Checklisten zum „Ist-Stand“ und zur Konzeptentwicklung, Leitfäden für Erstgespräche, ablehnende Gespräche, Konfliktgespräche, Kritikgespräche, Anerkennungsgespräche oder Formulare zur Tätigkeitsbeschreibung oder ganz einfach für eine Teilnahmebescheinigung für Ehrenamtliche, die an einer Fortbildung teilnehmen.

Gestaltung

Die Gestaltung ist ausgesprochen schön – finde ich. Leider hat die Schönheit ihren Preis: 34 Euro.

Erwerb

Das Qualitätshandbuch Ehrenamt gibt es über den Buchhandel oder beim Diakonie in Düsseldorf-Verlag, c/o Ursula Wolter, Langerstraße 20a, 40233 Düsseldorf.

Kontakt

Christian Carls
Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

www.forum-seniorenarbeit.de