

Abschlussbericht:
Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten
Senior_innenarbeit

Prof. Dr. Dietmar Köster
Vera Miesen (M.A.)
Unter Mitwirkung von Katharina Schott

Witten, 30.06.2014

Kontakt

Forschungsinstitut Geragogik e.V.

Alfred-Herrhausen-Straße 44

58455 Witten

Tel.: 02302/ 915-270

Fax: 02302/ 915-275

<http://www.fogera.de>

Prof. Dr. Dietmar Köster, Tel.: 02302/ 915-274, koester@fogera.de

Abstract

Auf der Grundlage der vom Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) – in Zusammenarbeit mit der Stiftung Wohlfahrtspflege, dem zuständigen Ministerium in NRW, den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzen der freien Wohlfahrtspflege und der Landesseniorenvertretung – entwickelten Qualitätsziele (Köster u.a. 2008) fand im Zeitraum von 2010 bis 2013 das Projekt „Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit“ statt. Das Ziel bestand in der Erprobung der Qualitätsziele in der sozialen Praxis kommunaler Handlungsstrukturen im Zusammenspiel von Hauptamtlichen der Wohlfahrtsverbände und der Kommunen sowie von Freiwilligen aus der örtlichen Seniorenvertretungen o.ä. Seniorenorganisationen. Diese drei Akteure bildeten die Trias. FoGera übernahm die Aufgabe der Evaluation dieser Maßnahmen. Die finanzielle Förderung der Projekte vor Ort übernahm die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW. Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter förderte die Evaluation.

Grundlage dieses Projektes ist die gemeinsame Erklärung „Qualitätsoffensive in der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit“ der benannten Partner¹. Gegenstand dieser bisher beispiellosen Qualitätsinitiative sind Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende aus der Seniorenarbeit sowie die Umsetzung von Praxisprojekten vor Ort auf der Basis der 12 Qualitätsziele. Das hierzu zu erarbeitende Curriculum wurde im Rahmen des Projektes „Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit“ erprobt und in die Praxis implementiert. FoGera hat die Qualitätsinitiative dabei kontinuierlich wissenschaftlich begleitet. Die wichtigsten Ergebnisse stellte FoGera auf der Abschlusstagung am 6. November 2013 in Essen dar (Köster, Miesen 2014).

Im folgenden Abschlussbericht werden die Ergebnisse der Evaluation über die Praxisinterventionen und die Qualifizierungen zusammengefasst. Ein besonderer Blick wird auf die Zusammenarbeit in der Trias gelegt. Daraus werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich vor allem an Wohlfahrtsverbände, Städte und Seniorenvertretungen richten.

¹ Siehe unter: http://www.fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/Strategiepapier_QI.pdf (29.06.2014)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| I. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | I |
| 1. Hintergrund und Ausgangslage | 1 |
| 2. Ziele des Projektes | 2 |
| 3. Praxisinterventionen..... | 3 |
| 4. Fragestellung und Evaluation..... | 11 |
| 4.1 Evaluationsdesign..... | 12 |
| 4.2 Qualifizierung..... | 18 |
| 4.3 Trias..... | 31 |
| 4.4 Qualitätsziele..... | 48 |
| 4.5 Weitere Ergebnisse der Evaluation | 65 |
| 5. Nachhaltigkeit | 66 |
| 6. Ausblick | 73 |
| Literaturverzeichnis..... | 76 |
| Anhang | 78 |

I. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Überblick angewandte Methoden..... | 17 |
| Tabelle 2: Evaluationsdesign für Qualifizierungsphase..... | 19 |
| Tabelle 3: Lernmodule der Qualifizierung | 21 |
| Tabelle 4: Qualifizierungsblöcke der Gruppe Rheinland und Westfalen..... | 22 |
| | |
| Abbildung 1: Trias Mind-Map..... | 33 |
| Abbildung 2: Zusammenarbeit der Trias..... | 45 |
| Abbildung 3: Qualitätsrad (Stand 2007)..... | 48 |
| Abbildung 4: Qualitätsrad (Stand 2014)..... | 51 |
| Abbildung 5: 4-Stufen-Modell nach Köster et al., 2008 | 52 |
| Abbildung 6: Dimensionen der Bildung..... | 68 |
| Abbildung 7: Partizipationsmodell..... | 69 |

1. Hintergrund und Ausgangslage

Mit dem gesellschaftlichen Altersstrukturwandel rückt in der Politik zunehmend eine neue Grundausrichtung der Senior_innenarbeit in den Fokus, die auf einem veränderten, modernen und differenzierteren Bild vom Altern und vom Alter basiert. Demzufolge sind ältere Menschen nicht nur betreuungs- und pflegebedürftig, sondern sie besitzen Kompetenzen und Ressourcen, die sie gesellschaftlich einbringen wollen. Traditionelle Formen der Senior_innenarbeit und des freiwilligen Engagements stoßen hier häufig an ihre Grenzen. Die Freie Wohlfahrtspflege und die kommunalen Träger unternehmen vielfältige Modernisierungsanstrengungen, um auf diese Situation zu reagieren. Zukünftig wird es darum gehen, die vielversprechenden Modernisierungsansätze in den Wohlfahrtsverbänden als wichtigen Träger in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit mit Hilfe eines Prozesses der Qualitätsentwicklung und einer Qualifizierungsoffensive nachhaltig zu verbreitern, denn die Zukunftsfähigkeit der Senior_innenarbeit und Altersbildung erfordert systematische Qualitätsinitiativen.

Vor diesem Hintergrund hat FoGera, beauftragt durch die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, in dem dreijährigen Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Offene Altenarbeit und Altersbildung in den Wohlfahrtsverbänden“ (01.09.2004 - 31.08.2007) gemeinsam mit Senior_innen aus exemplarischen Good-Practice-Projekten der Wohlfahrtsverbände zwölf Qualitätsziele entwickelt, die die zukünftige Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit in den Wohlfahrtsverbänden kennzeichnen sollen und die an den Prinzipien der Selbstorganisation und des bürgerschaftlichen Engagements ausgerichtet sind. Zum Abschluss des Projektes wurden die Qualitätsziele in einem Handbuch für die Praxis operationalisiert und zusammengefasst (Köster u.a. 2008).

Im Mai 2007 haben die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW und FoGera die Qualitätsziele erstmals im Rahmen der Fachtagung „Sich nicht weiterzuentwickeln, bedeutet Stillstand! – Qualitätsoffensive in der Offenen Altenarbeit und Altersbildung“ der interessierten Fachöffentlichkeit präsentiert. Die Fachtagung hatte das Ziel, die Qualitätsziele in die Senior_innenarbeit der Wohlfahrtsverbände, der Kommunen und der Seniorenvertretungen u.a. einzubringen und zu diskutieren. In einer Dokumentation² wurden die Ergebnisse der Tagung den Wohlfahrtsverbänden zur Verfügung gestellt. Auf der Fachtagung wurde deutlich, dass die Qualitätsziele ein geeignetes Instrument für die zukünftige Fortentwicklung der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit darstellen. Am 3.11.2008 verständigt sich deshalb der Arbeitskreis auf ein Strategiepapier „Qualitätsinitiative

² Die Dokumentation ist online verfügbar unter: http://www.forum-seniorenarbeit.de/media/custom/373_1831_1.PDF, (13.05.2014)

in der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit“ als programmatische Grundlage für die weitere Arbeit.

Die 12 Qualitätsziele sind Instrumente zur Reflexion und dienen der Orientierungshilfe bei der Fortentwicklung und Modernisierung der Senior_innenarbeit. Im Rahmen der von 2010 bis 2013 laufenden Qualitätsinitiative wurden die Qualitätsziele in 11 Projektstandorten, die die Stiftung Wohlfahrtspflege des Landes NRW fördert, durch ein Dreierteam, die Trias (jeweils ein/e Hauptamtliche/r des Wohlfahrtsverbandes sowie der Stadtverwaltung und ein/e Freiwillige/r aus der örtlichen Seniorenvertretung) mit Unterstützung der kommunalen Spitzenverbände, der Landesseniorenvertretung und dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW (MGEPA) in der sozialen Praxis erprobt. FoGera war zuständig für die wissenschaftliche Begleitforschung, die das MGEPA gefördert hat. Weitere Partner waren 11 Projektträger aus den Wohlfahrtsverbänden, die Fastra (Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement) und das Paritätische Bildungswerk NRW.

2. Ziele des Projektes

Das grundsätzliche Ziel der gemeinsamen Initiative ist die Qualitätsentwicklung in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit. Partizipation und Emanzipation sind dabei grundlegende Leitvorstellungen und die Kommunen und kommunale Akteure können zum Motor einer innovativen Entwicklung einer Gesellschaft werden, in der immer mehr ältere Menschen leben (MGEPA o.J., Strategiepapier).

Erwartet werden neue Impulse für die Weiterentwicklung der Senior_innenarbeit und die Qualifizierung der MitarbeiterInnen. Die im Vorfeld der Initiative vom Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) entwickelten Qualitätsziele (vgl. Abbildung 3) sind Instrumente zur Reflexion der eigenen Arbeit vor Ort und dienen der Orientierungshilfe bei der Fortentwicklung der Senior_innenarbeit. Sie verfolgen letztlich das Ziel, die Handlungskompetenz der Senior_innen zu stärken und die Lebensqualität älterer Menschen zu verbessern. Dabei soll ein kooperativer Ansatz im Vordergrund stehen, welcher durch die Bildung von Trias zum Ausdruck kommt. Das bedeutet, dass vor Ort ein Dreierteam (Trias) von verbindlichen Ansprechpartnern aus Kommune, den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und der Seniorenvertretung oder einer vergleichbaren Initiative älterer Menschen eingerichtet wird. Diese Teams sollen in den 11 Standorten die Qualitätsziele in der praktischen Senior_innenarbeit erproben, die im Folgenden beschrieben werden.

3. Praxisinterventionen³

Diakonie Schwerte: Aufbau von Strukturen zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements im Quartier der Stadt Schwerte

In der Stadt Schwerte, die überproportional von Alterungsprozessen betroffen ist, wird es zur Gestattung der Folgen des demografischen Wandels unter anderem darauf ankommen, Strukturen zu schaffen bzw. zu erhalten, die bürgerschaftliches Engagement ermöglichen und die Selbstorganisation der Menschen fördern. Um Lebensqualität zu erhalten, müssen diese Strukturen geeignet sein, den Verbleib der Menschen in ihrem Wohnumfeld zu sichern, ihnen ein weitestgehend selbstbestimmtes Alter(n) zu ermöglichen sowie Lebensqualität bis zur letzten Phase zu gewährleisten.

Das Projekt agiert in zwei Sozialräumen. Im Ortsteil Schwerter Heide konnten in Kooperation mit der ZWAR Zentralstelle Netzwerke entstehen, wie die regelmäßigen Treffen des Runden Tisch „Blühende Heide“ mit Vereinen und Institutionen im Sozialraum sowie die gemeinsame Durchführung einer Gesundheits- und Aktivitätenwoche. Ausgehend von der Lebenswelt der Menschen sollen sich lebendige Nachbarschaften entwickeln, in denen Angebote der Kommunikation und Kontaktsicherung verankert sind. Mithilfe des bürgerschaftlichen Engagements konnten Maßnahmen greifen, die den Erhalt der sozialen Integration fördern und sicherstellen. So wurde ein Netzwerk von selbstorganisierten Seniorengruppen mit regelmäßig stattfindenden Basisgruppentreffen aufgebaut, sowie ein Nachbarschaftstreff mit regelmäßigen Angeboten. Im Nachbarschaftstreff findet eine Handysprechstunde von Schüler_innen für Senior_innen statt. Der Kurs „mentales Aktivierungstraining“ wird gut angenommen und 4-mal pro Woche je 2 Stunden vormittags und nachmittags findet eine Sprechstunde statt, die durch die Projektmitarbeiterin und einen freiwilligen Mitarbeiter besetzt wird. Weiterhin gibt es Vorträge zu gewünschten Themen oder andere selbstorganisierte Veranstaltungen wie: Café und Erzähltreff, Kartenspieltreff und Kino sowie eine regelmäßige Kooperation mit der Sozialraumkonferenz und Teilnahme am Stadtteilstfest.

Durch die Vernetzung professioneller Akteure und ansässiger Verbände und Initiativen, können plurale Angebotsstrukturen besser aufeinander abgestimmt und Bedarfslücken geschlossen werden. Die Zusammenarbeit auch mit freiwillig Engagierten, sichert den Rückgriff auf vorhandenes Know-how und bestehende Aktivitäten. Das bestehende „World

³ Vgl. dazu auch die Zwischenberichte der verschiedenen Standorte. Die Zusammenfassung dieser Zwischenberichte befindet sich im Anhang 1.

Café“ wird derzeit von den dort freiwillig Engagierten betrieben (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Caritas Mettmann: Quartiersarbeit mit Anbindung an eine Einrichtung der „stationären Altenhilfe“

Dieser Stadtteil ist vor Jahrzehnten von vorrangig jungen Familien bebaut und bewohnt worden. Da liegt der Wunsch nah, nach dem Berufsleben und im Leben mit der Familie im gewohnten und bekannten Umfeld wohnen bleiben zu können. Da setzt das Projekt „Treffpunkt-Süd“ an und will die Bürger und Bürgerinnen darin unterstützen.

Nach einer Sozialraumanalyse und Durchführung einer Auftaktveranstaltung in einer stationären Einrichtung konnten die Senior_innen verschiedene Aktivitäten entwickeln. Darunter fällt nicht nur der Treff-Süd zum Informationsaustausch und zur Planung von Aktivitäten, sondern auch die Initiierung einer Stadtteilzeitung. Diese erscheint vierteljährlich mit einer Auflage von 1500. Sie umfasst inzwischen acht Seiten und wird hauptsächlich durch Werbung finanziert. Ein Redaktionsteam aus dem Quartier mit der Begleitung eines Projekt-Mitarbeiters stellt die Zeitung her. Der Inhalt umfasst Geschichten, Infos und Aktivitäten aus dem Stadtteil. In jeder Zeitung erscheint ein Rätsel aus dem Quartier und die ersten 3 GewinnerInnen bekommen einen Gutschein für Kaffee und Kuchen im nahegelegenen Bauerncafe im Neandertal.

Außerdem konnte eine stationäre Einrichtung nach außen hin ins Quartier geöffnet werden, so dass beispielsweise die Räumlichkeiten von im Stadtteil aktiven Gruppen genutzt werden können. Des Weiteren ist ein vielfältiges Gruppenangebot entstanden, wie z.B. Kegelgruppen, Spielgruppen, Nordic Walking und die Geschichtenwerkstatt. Seit 2013 ist auch eine Nachbarschaftshilfe in der Entwicklung, die ein Vermittlungsbüro für Bedarf und Angebot von Hilfsmaßnahmen in Mettmann-Süd einrichtet (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Kirchenkreis Moers: Qualitätsinitiative Seniorennetzwerk Moers

Die Steuerungsstelle Seniorennetzwerke Moers unterstützt Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte dabei, andere kennen zu lernen und ihre Interessen gemeinsam zu verwirklichen. Jüngere und ältere können vielfältig daran mitwirken: Sie können Ideen liefern, in bestehenden, selbst organisierten Gruppen mitmachen oder neue Initiativen gründen.

Insgesamt konnte eine Vernetzungsstruktur zwischen den im Sozialraum aktiven Institutionen aufgebaut werden. Durch die Vernetzung mit dem gemeinsam mit der Stadt Moers durchgeführten Programm „Aktiv im Alter Moers“ konnten darüber hinaus auch bestehende Seniorennetzwerkgruppen aufgebaut werden. Die fachliche Begleitung erfolgt in regelmäßigen Treffen der ehrenamtlichen Gruppenbeauftragten, die als „Kümmerer“ bezeichnet werden. Die

Themen der Seniorennetzwerkgruppen sind z.B. der Spielenachmittag, die Computergruppe oder das Seniorenfrühstück.

Zur Entwicklung von Schwerpunkten für das Thema „Beratung im Quartier“ sowie die Realisierung von Fortbildungen (z.B. von ehrenamtlichen Seniorenberatern) wurde eine Fachtagung mit Senior_innen durchgeführt.

Weiterhin haben Senior_innen eine Fotogruppe gegründet, in der sich die Teilnehmenden mit verschiedenen Altersbildern auseinandersetzen, sowie ein Sonntagscafé und der „Singeltreff 60+“. Zusätzlich hat sich eine Nachbarschaftshilfe gegründet, zur Unterstützung bei kleinen handwerklichen Tätigkeiten, Hilfe bei Korrespondenz mit Behörden, Begleitung oder Fragen bei Behördengängen, Einkaufsbegleitung, Fahrdienste oder der Hilfestellung bei Fragen zu PC oder TV. Jeden zweiten und vierten Donnerstag im Monat bieten die Ehrenamtlichen der Begegnungsstätte das „Café Füreinander“ als Betreuungsangebot für Menschen mit Demenz zur Entlastung der pflegenden Angehörigen an. Über diese Projekte wurde schließlich eine Ergebnisbroschüre für die Senior_innen erstellt (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Evangelische Kirchengemeinde Meerbeck: Interkulturelles nachbarschaftliches Netzwerk 55 + Moers-Meerbeck

Meerbeck ist eine ehemalige Arbeitersiedlung mit einer gewachsenen Zuwanderungsstruktur. Die Veränderung von Familienstrukturen wird in MigrantInnen- und Nicht-MigrantInnen-Familien deutlich. Aufgrund der wachsenden Zuwanderungsstruktur wird ein Schwerpunkt bei den Qualitätszielen im Bereich „Interkulturalität“ gesetzt. Zur Ansprache älterer MigrantInnen konnte ein Netzwerk zu MigrantInnenorganisationen aufgebaut und eine aktivierende Befragung in türkischen Haushalten durchgeführt werden. In monatlich stattfindenden „Kümmerertreffen“ werden Lösungsansätze zur interkulturellen Öffnung, sowie der Gestaltung von Aktivitäten erarbeitet. Des Weiteren konnten interkulturelle Fortbildungsveranstaltungen mit freiwillig Engagierten durchgeführt werden, um neben der Entwicklung konkreter Projektideen auch einen „interkulturellen Lernraum“ anzubieten. In dieser „interkulturellen Ideenwerkstatt“ diskutierten in Kleingruppen die Teilnehmenden über Möglichkeiten und Schwierigkeiten des interkulturellen Miteinanders im Kontext der eigenen persönlichen Erfahrungen, aber auch im Zusammenhang mit der ehren- und hauptamtlichen Tätigkeit in Vereinigungen, Institutionen und auf kommunaler Ebene. In einem zweiten Block wurden für das Jahr 2013 drei Konzepte für „kleine“ interkulturelle Projekte erarbeitet und realisiert.

Das Nachbarschaftsnetzwerk arbeitet eng mit dem Seniorenbeirat der Stadt Moers und anderen gemeinnützigen Organisationen im Stadtteil zusammen und vermittelt Beratungs-, Bildungs- und Freizeitangebote. So konnte ein vielfältiges, nachfrageorientiertes Programmspektrum etabliert werden, das sich wesentlich auf direkte Kontakte zu unterschiedlichen Zielgruppen aus der Generation der über 55-jährigen und deren Interessen

und Eigenaktivität bezieht (u.a. zu den Themen „Bewegung und Gymnastik“, „Computer“, „Kunst und Kultur“, „Lesekreis“, etc.) (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Caritas Olpe: Quartiersentwicklung in der Seniorenarbeit der Gemeinde Finnentrop

Das übergeordnete Ziel des Projektes „Entwicklung von Konzepten der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit in den dörflichen Strukturen der Gemeinde Finnentrop“ ist der Aufbau und die Sicherung ehrenamtlich geprägter Unterstützungssysteme in den einzelnen Dörfern der Gemeinde Finnentrop. Die demografische Entwicklung führt zu einer steigenden Anzahl von hochbetagten Senior_innen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf. Der Unterstützungsbedarf wird durch Familien- und Nachbarschaftssysteme abnehmend zuverlässig erfüllt. In der Folge werden betroffene Senior_innen nicht ausreichend versorgt, es besteht das Risiko verstärkter Krankheiten und Vereinsamungen. Insbesondere in den einzelnen Dörfern der Gemeinde Finnentrop sind die beschriebenen Folgen durch eine nicht ausreichende Infrastruktur stärker ausgeprägt. Das Potential im Bereich ehrenamtlicher Unterstützungsstrukturen ist in der Region hoch. Das Projektteam sichert die Verbindung zu allen relevanten Akteuren der Seniorenarbeit und Altenhilfe in der Gemeinde. Dabei steht die Vernetzung und Sicherung vorhandener Strukturen im Vordergrund.

Auf Grundlage einer Bedarfsanalyse durch eine Institutionenbefragung im Sozialraum konnte eine „Klönstube“ im Sinne eines offenen Treffs etabliert werden, aus der weitere selbstorganisierte Aktivitäten entstanden sind. Weiterhin kann nun ein Tagestreff in der Region Frettertal für Senior_innen angeboten werden. Dieser wird von Ehrenamtlichen begleitet und soll zur Entlastung pflegender Angehöriger dienen. Der Tagestreff wird aktuell in einen wöchentlich stattfindenden Senior_innenen-Stammtisch umgewandelt. Dieser ist niedrigschwellig angesiedelt und richtet sich an alle Senior_innen aus der Region. Dabei soll das Ehrenamt noch enger eingebunden werden. Die Veränderung des Angebotes erfolgte unter Einbindung der jetzigen TeilnehmerInnen. Zusätzlich haben ehrenamtlich Aktive eine eigene Zeitung zur Information über die bestehenden Angebote und Aktivitäten erstellt (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

AWO Ennepe- Ruhr: Wittener Senioren-Netzwerk

Die Stadt Witten liegt am süd-östlichen Rand des Ruhrgebietes im Ennepe-Ruhr-Kreis und ist geprägt durch den industriellen Strukturwandel. Mit knapp 100.000 Einwohnern und einem Anteil von 28 Prozent über 60-jährigen stellt der demographische Wandel für die Stadt und ihre Bevölkerung eine große Herausforderung dar. Die offene Senior_innenarbeit in Witten ist geprägt durch eine Vielfalt unterschiedlicher Angebote und Träger. Der Aufbau und die Weiterentwicklung von lebensweltlichen Unterstützungsnetzwerken sind hier notwendig, um die Zugangsmöglichkeiten zum bestehenden Angebot zu erleichtern und den Bedürfnissen der

Menschen flexibel und innovativ, den Maximen der modernen Seniorenarbeit entsprechend, entgegenkommen zu können. Hier setzt das Projekt an. Gemäß dem verbindenden Ansatz des „partizipativen Lernens“ wurden in den Stadtteilen „Witten-Mitte“ und „Annen“ Senioren-Netzwerke (WiSeL – Wittener Senioren Leben) gegründet, in denen das soziale Engagement, das nachbarschaftliche Miteinander, der Austausch von Ideen und das kreative Gestalten des eigenen Alters gefördert und begleitet werden. So sind verschiedene, selbstorganisierte Aktivitäten (wie z.B. Sportgruppen und Kulturgruppen) entstanden sowie ein monatliches, selbstorganisiertes Kinoangebot von und für Senior_innen. Ein Netzwerk der Begegnungsstätten in Witten-Mitte wurde aufgebaut, um die 12 Qualitätsziele Schritt für Schritt zur Anwendung zu bringen. Zusätzlich wurde eine Netzwerkkonferenz mit den Akteuren aus der Seniorenarbeit installiert, mit dem Ziel einer zukunftsweisenden Zusammenarbeit. Hier wurden Bedarfe gemeinsam analysiert und neue Angebote entwickelt. Außerdem steht eine trägerübergreifende Servicestelle im Stadtbüro in Witten-Mitte den älteren Menschen zusätzlich zu den etablierten Diensten zur Verfügung. Diese soll Unterstützung, Begleitung und Informationen für Senior_innen anbieten und dient dem Erfahrungsaustausch, der Kooperation und der gemeinsamen Entwicklung von neuen Strukturen und modernen Perspektiven für die Senior_innenarbeit.

Nach vielen politischen Auseinandersetzungen, öffentlichen Veranstaltungen und internen Besprechungen wurde die Seniorenvertretung als eine Netzwerkstruktur für partizipatives Arbeiten im Juni 2012 durch den Rat der Stadt Witten anerkannt (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

PariSozial Ahlen: Erprobung der 12 Qualitätsziele der Seniorenarbeit durch einen Praxisverbund in fünf Städten

Im Projekt „Erprobung der 12 Qualitätsziele für die offene Seniorenarbeit und -bildung durch den Praxisverbund in 5 nordrhein-westfälischen Städten“ machen sich in den fünf Städten Ahlen, Beckum, Dorsten, Herford und Paderborn Haupt- und Ehrenamtliche aus örtlichen Verbänden, Initiativen und Kommunen auf den Weg, um einen gemeinsamen Qualitätsprozess vor Ort umzusetzen. Ahlen ist im Projekt Geschäftsstelle für den Verbund aller fünf Städte, die sich im Rahmen einer kollegialen Beratung in der Seniorenarbeit vernetzen wollen – der ortsübergreifende Ansatz fördert die Übertragbarkeit der Ergebnisse (z.B. durch regelmäßige Triastreffen mit der Ahleiner Projektkoordinatorin vor Ort, kollegialen Austauschs durch insg. vier Austauschtreffen mit allen fünf Verbundstädten zu den Schwerpunktthemen und Projektbegleitung durch die Fastra - Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement).

Mithilfe der 12 Qualitätsziele konnte das „Sinn-Netzwerk“ neu aufgestellt werden. Weiterhin wurden die 12 Ziele durch sprachliche Vereinfachung als Karikaturen und Entwicklung eines

Projektcheck-Rasters „übersetzt“ und in die Praxis übertragen. Im Rahmen der Quartiersentwicklung in Ahlen konnten zwei Schwerpunktthemen spezialisiert bearbeitet werden. In Beckum, Herford und Paderborn stellte das Thema „Ältere Behinderte“ einen Schwerpunkt dar. Da das Älterwerden von Behinderten zunehmend in den sozial- und gesellschaftspolitischen Fokus rückt und auch die Senior_innenarbeit sich auf diese Zielgruppe einstellen muss. Die Trias vor Ort konnten mehrere kleinere Praxisprojekte mit Ehrenamtlichen, z.B. zur Freizeitgestaltung für ältere Behinderte, entwickeln. Durch eine engere Vernetzung von Behinderten- und Altenhilfe, konnte gemeinsam das Projekt „LeseZeit“ initiiert werden sowie Vorlesetreffs, Wanderungen und weitere Veranstaltungen.

Ein zweiter Schwerpunkt stellt die „Ansprache älterer MigrantInnen in Ahlen“ dar. Dazu wurde eine Befragung älterer MigrantInnen zu den Erwartungen an den Ruhestand durchgeführt und die Kooperationen zu Migrantenorganisationen ausgebaut, z.B. durch die Übersetzung von Informationsmaterial in die türkische Sprache (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Sozialverband VdK Düsseldorf-Aachen: „Brand“ für Alle - Initiierung eines integrativen Netzwerkes

Das Team „Brand für alle“, getragen vom VdK-Landesverband Nordrhein-Westfalen, erprobt in einem Stadtbezirk Aachens mit den Bürgern und deren Organisationen gemeinsam Wege, auf denen das Zusammenleben der Generationen gestärkt werden kann, um so die Lebensqualität für alle zu sichern. Die Ausgangsbedingungen sind günstig, denn es gibt z.B. bereits einen Bürgerverein, in dem mehr als 70 örtliche Vereine Mitglied sind. Zusätzlich gibt es viele Bürger, die freiwillig für die Gemeinschaft aktiv sind.

Ziel des Projekts „Brand für alle- Bürgernetzwerk der Generationen“ ist die Schaffung eines tragfähigen und nachhaltigen Netzwerkes der sozialen Akteure zum Vorteil aller Generationen vor Ort. In den ersten Monaten wurde eine intensive Bestandserhebung der Angebote aller relevanten Einrichtungen und Organisationen im Bezirk durchgeführt, vor allem durch zahlreiche Expertengespräche. Aus einer Stadtteilkonferenz mit Senior_innen sind verschiedene Arbeitskreise entstanden, z. B. der Arbeitskreis Nachbarschaftshilfe zur Förderung des nachbarschaftlichen Miteinanders sowie der Arbeitskreis Generationen zur Initiierung intergenerationeller Aktivitäten. Ein weiterer Arbeitskreis, der zum Thema Mobilität arbeitet, befindet sich in Gesprächen mit der örtlichen IG Handel zu einer generationenfreundlichen Gestaltung und schließlich Zertifizierung des Einkaufens in Brand.

Darüber hinaus konnte ein von Ehrenamtlichen geführtes Senioren-Telefon zur Beratung und Information sowie zur Vermittlung an Organisationen vor Ort etabliert werden. So kann gemeinsam mit den Brander BürgerInnen an einem bunten Netz angeknüpft werden, das stabil genug ist, jeden Einzelnen vor dem Fall durch die Maschen zu bewahren (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Evangelische Kirchengemeinde Gelsenkirchen-Bulmke: Netzwerk bedarfsgerechtes Wohnen und Leben im Alter

Das Netzwerk „Gemeinsam Wohnen und Leben im Alter“ sieht eine zentrale Aufgabe in der stärkeren Einbindung von Altenpflegeeinrichtungen in das Gemeinwesen und bietet durch die Entwicklung von Beteiligungsprozessen eine generationenübergreifende Partizipation aller Akteure im Wohnquartier. In enger Absprache mit stationären Einrichtungen der Altenhilfe wurden je besondere Formen der Öffnung ins Quartier und in die Nachbarschaft entwickelt und Ehrenamtliche für die Mitarbeit gewonnen. In Zusammenarbeit mit der Ehrenamtsagentur wird ein Konzept zur kontinuierlichen Werbung und Integration von Ehrenamtlichen in den Heimen entwickelt. Beispiele hierfür sind die „Holzwerkstatt im St. Anna-Haus“, ein Beschäftigungsangebot für Männer mit dementieller Veränderung und das „Ruhrcafé“ im Liebfrauenstift.

Aus einer Seniorenkonferenz zur Identifizierung der Wünsche und Themen der Senior_innen im Stadtteil, durchgeführt mit Hilfe der World Café-Methode, ist z.B. eine selbstorganisierte Gruppe zum Thema „Gegen Armut im Alter“ (GAiA) entstanden. Ein „mobiler Garten“ und ein „Reparatur-Café“ sind im Aufbau. Des Weiteren sind Kulturangebote entstanden, wie die Acrylmalerei im Cura Seniorenzentrum mit dem Thema: „Lassen Sie Farbe in Ihr Leben“. Die Blumer „Musikbänke“ als ein intergenerationelles Projekt vereinen fünf Kindergärten, Senior_innen und Seniorenheime. Kinder gestalten unter Anleitung einer Künstlerin im Ruhestand zu einem Lied bzw. einem musikalischen Motiv eine Holzbank, die öffentlich aufgestellt wird und ein Ort der Begegnung verschiedener Generationen darstellt.

Gemeinsam mit hauptamtlichen MitarbeiterInnen eines Seniorenheimes und den zuständigen PfarrerInnen/SeelsorgerInnen wurde im Projekt „Seelsorge im Ehrenamt“ (Nachbarschaftscafé im Amelie-Sieveling-Haus) ein praxisnaher Kurs für ehrenamtliche SeelsorgerInnen entwickelt und durchgeführt. Die Befähigung einer ersten Ausbildungsgruppe und eine sechsmonatige Praxisphase wurden evaluiert. Die umgesetzten Projekte werden weiterhin durch das „Netzwerk bedarfsgerechtes Wohnen und Leben im Alter“ gut betreut und in die Verstetigung gebracht (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

DRK KV Bochum: Servicestelle gemeinwesenorientierter interkultureller Seniorenarbeit und Altersbildung

Unter dem Motto „Mit Senioren für Senioren – Gemeinsam aktiv“ sollte mit allen Senior_innen die demografischen Herausforderung angenommen werden. Das Projekt hat sich in einem ersten Schritt mit dem Stadtbezirk Bochum-Ost, insbesondere mit den Stadtteilen Langendreer und Werne näher beschäftigt. Hier leben 55.193 Einwohner, 15.5 Prozent von

ihnen haben einen Migrationshintergrund. Der Anteil der älteren Menschen ab 60 Jahre liegt bei 26 Prozent und wird in den kommenden Jahren noch steigen.

In der letzten Zeit brechen in den Stadtteilen viele kleinere Läden, Familienbetriebe für die Deckung des täglichen Bedarfs weg. Diese waren auch Orte der Begegnung, Orte für einen kleinen Plausch und Austauschmöglichkeit für wichtige Informationen. Daher ist es notwendig, freiwilliges Engagement und Eigeninitiative unter den Senioren zu initiieren, um mit ihnen gemeinsam notwendige niedrigschwellige Angebote zu entwickeln und zu installieren. Durch das Projekt konnte schließlich eine feste Anlaufstelle für Senior_innen in Langendreer (Ladenlokal mit Büro) etabliert werden. So gibt es eine feste Telefonnummer und ein Internetforum zur Verstärkung der Aktivitäten.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Rahmen des Projektes bestand in der Kontaktaufnahme und Pflege zu Migrantenorganisationen, Einrichtungen, Verbänden und Gemeinden. Insbesondere die Erhebung der Bedarfe und Wünsche der älteren MigrantInnen für ihr Älterwerden sind ein wichtiger Bestandteil des Projektes sowie die gemeinsame Entwicklung von entsprechenden Angeboten bzw. bei Bedarf Begleitung der Regeldienste bei der Öffnung der Angebote für alle Senioren und Interessierte. Durch Ansprache von Senior_innen auf Marktplätzen, Presse, Veranstaltungen und anschließender Auftaktveranstaltung mit Gruppengründungen (bspw. Gruppen „Ausflug und Kultur“ und „Musik“) sind verschiedene selbstorganisierte Aktivitäten entstanden. Regelmäßige hauptamtlich begleitete Treffen der ehrenamtlichen „Initiatoren“ der Gruppen ermöglichen den Erfahrungsaustausch und die Weiterentwicklung des Netzwerkes der selbstorganisierten Gruppen im Stadtteil.

Zukünftig sollen die im Stadtteil Langendreer begonnenen Prozesse durch verbandsübergreifende Zusammenarbeit auf einen zweiten Stadtteil Wattenscheid ausgeweitet werden. Auch die Einrichtung eines World-Cafés zur Auseinandersetzung mit den 12 Qualitätszielen mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen steht in Planung.

Durch aktive Mitarbeit der Trias am Prozess der Neuausrichtung der Bochumer Senior_innenarbeit auf kommunaler Ebene, werden ab Januar 2014 in Seniorenbüros der Bochumer Stadtteile jeweils Tandem-Teams arbeiten (bestehend aus Verbandsmitarbeiter und städt. Mitarbeiter) (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Caritas Geldern-Kevelaer: Miteinander Wohnen & Leben im Viertel „südliches Kleve“

Neue Antworten auf die Fragen des demografischen Wandels zu finden, ist das Anliegen des Projektes „Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit“, das der Caritasverband in Geldern, Kevelaer und Straelen initiiert hat. Ziel des Projektes ist es, Solidarität zu stiften zwischen Jung und Alt, nachbarschaftliches Engagement zu fördern und die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Menschen auch im Alter ein aktives und lebenswertes Leben führen können. Gemeinsam mit den Seniorenbeiräten und Vertretern der

Kommunen wollen die vier ProjektmitarbeiterInnen der Caritas so die Stärken und Potenziale älterer Menschen für die Gesellschaft erschließen.

Nachdem die theoretische Vorarbeit in Form einer Sozialraumanalyse und der Festlegung eines Quartiers geleistet wurde, konnten Institutionenbefragungen sowie Face-to-face-Interviews mit den Senior_innen in ihrem häuslichen Umfeld durchgeführt werden, um die Wünsche und Bedürfnisse der Senior_innen genau zu erfassen. Es wurden dabei Themenkomplexe wie Wohn- und Lebenssituation, Mobilität, Versorgung sowie Freizeit und Kultur erfragt. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurde eine Bürgerversammlung initiiert, welche wichtige Hinweise darauf geben konnte, ob und wie die BürgerInnen sich interessieren und im Weiteren aktiv werden wollen. In der sich schnell ergebenden Diskussion wurden ganz konkrete Vorschläge gemacht, wie BewohnerInnen sich zusammenschließen könnten und welche gemeinsamen Unternehmungen von Interesse wären (z.B. ein Adventscafé) (vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW, 2014).

Nach der kursorischen Darstellung der Projekte werden im Folgenden zentrale Evaluationsergebnisse dargestellt.

4. Fragestellung und Evaluation

FoGera evaluierte die Qualitätsinitiative und unterstützte – soweit dies im Rahmen der knappen Ressourcen möglich war – die Beteiligten bei der Umsetzung ihrer Vorhaben. Dabei stehen Prozessbegleitung und Rückkopplung von Evaluationsergebnissen im Vordergrund (im Sinne eines formativen Evaluationsverständnisses). Durch kritische Reflexion der Gesamtmaßnahme und Auswertung sowie Dokumentation der einzelnen Maßnahmen will die Begleitforschung empirisch abgesicherte Erkenntnisse liefern, um die genannten Ziele zu erreichen.

Zentrale Forschungsfragen für die Evaluation betreffen sowohl die Qualifizierung, als auch die Arbeit der Trias und die Qualitätsziele. Untersucht wird die Bedeutung der Qualifizierung für die soziale Praxis und die Methoden der Aktivierung in der Senior_innenarbeit. Dazu sollen Aktivierungsstrategien der Senior_innen unter besonderer Berücksichtigung angewandter Partizipationsmethoden und die wechselseitigen Beziehungen zwischen den Ebenen und Akteuren des Gesamtprojektes analysiert werden.

In den Projektstandorten sollen die Qualitätsziele erprobt und auf die praktische Anwendung hin überprüft werden. Dazu sind folgende Forschungsfragen zu klären: Sind die Qualitätsziele geeignete Instrumente für Qualitätsentwicklungsprozesse in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit? Kommen die Qualitätsziele in der sozialen Praxis der Qualitätsinitiative zum Ausdruck? Existiert Überarbeitungsbedarf bezüglich der Qualitätsziele? Schließlich sollen auch die Chancen und Risiken durch die Trias als soziale Innovation reflektiert werden.

Übergeordnete Ziele dabei sind, Voraussetzungen zu schaffen für die Sicherung von Nachhaltigkeit auf der Basis der Evaluationsergebnisse (z.B. durch Vernetzungsstrategien in der Fläche) und die Fortentwicklung des Praxishandbuchs für evaluationsgestützte Partizipationsprozesse älterer Menschen im Quartier.

4.1 Evaluationsdesign

Die Evaluation erstreckt sich fortlaufend auf den gesamten Zeitraum des Projekts und begreift sich als Methode zur Informationsgewinnung und systematisches Verfahren zur Informationsbewertung anhand offen gelegter Kriterien, die eine intersubjektive Überprüfbarkeit ermöglichen. Der Evaluationsprozess der Qualitätsinitiative ist eine Kombination von summativen und formativen Elementen. Die formative Evaluation ist die prozessbegleitende, aktiv-gestaltend und kommunikationsfördernd angelegte Evaluation, die direkt Einfluss auf Maßnahmen hat. Die summative Evaluation hingegen misst die Wirksamkeit von Maßnahmen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Die Evaluation wird in dem Projekt also nicht nur Erkenntnisse liefern, sondern auch einen Nutzen für die praktische Soziale Arbeit der Wohlfahrtsverbände in der Seniorenarbeit stiften. Sie wird Prozesse der Qualifizierung und der Implementierung der Qualitätsziele in die soziale Praxis transparenter machen sowie Wirkungen und Zusammenhänge dokumentieren. Damit sollen Informationen gegeben werden, um Entscheidungen in Bezug auf die Steuerung der Qualifizierung treffen zu können.

Die wichtigsten Prinzipien für die Evaluation sind:

- Explorativ: Neues entdecken und empirisch begründete Theorien entwickeln.
- Offen: Untersuchungspersonen, Untersuchungsgegenstand, Untersuchungsmethoden konturieren sich im Prozess. Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsfortschritt bestimmen die Methoden, wie meist in der qualitativen Forschung.
- Prozesshaft: Qualitative Methoden berücksichtigen den Prozesscharakter.
- Kommunikativ: Die Kommunikation der Evaluatoren mit den Prozessbeteiligten (dazu gehören neben den beteiligten Personen auch die Organisationen) ist integrativer Bestandteil der Evaluation. Hier sollte die Einrichtung eine „Steuerungsgruppe“ vor Ort geprüft werden, die den Prozess strategisch begleitet.

Im groben wird der Evaluationsverlauf über drei Jahre drei Phasen durchlaufen (Stockmann/Meyer 2010, S. 75):

1. Ausgangsanalyse vor dem Beginn der Qualifizierung (Ex-ante-Evaluation):

- Klare und eindeutige Zielformulierungen der Evaluation (Diffusität vermeiden, gründliche Zieloperationalisierung)
- Analyse der Ausgangssituation: Curriculumanalyse (Untersuchung der Qualifizierung in inhaltlicher, methodischer und organisatorischer Hinsicht);

Leitbild, Zielgruppe, Angebot der Einrichtung, in der die QZ eingeführt werden; Ausgangsmotivation der zu Qualifizierenden.

→ Es werden qualitative Methoden mit explorativem Charakter verwendet wie z.B.: Dokumentenanalyse, Experteninterviews, Gruppendiskussionen, Themenworkshops.

2. Wirkungsanalyse während der Durchführung der Qualifizierung (On-going-Evaluation):

Die Qualifizierung wird begleitend evaluiert. Die eher formative Evaluierung ist schleifenartig angelegt und erfolgt besonders in der Qualifizierungsphase des Projekts. Durch einen kontinuierlichen Dialog und Reflexionsprozess können Korrekturen und Umsteuerungen vorgenommen werden. Kommunikative Auswertungsverfahren von Projektbesprechungen, Workshops u.a. kommen zur Anwendung

3. Ergebnisanalyse (Ex-post-Evaluation):

Zum Ende der Evaluation werden Ergebnisse zusammengefasst und die Qualifizierungen bilanziert. Durch Befragungen werden Ziele und Ausgangssituation mit dem Erreichten verglichen. Die Kunst besteht hier darin, Methoden anzuwenden, die den realen Fortschritt valide abbilden können.

Die genauere Beschreibung der Phasen hängt von der Auswahl der Praxisfelder ab, in denen die Qualitätsentwicklung stattfinden wird.

Nach Beendigung der Qualifizierung im April 2012 beschäftigte sich die Evaluation in der zweiten Jahreshälfte 2012 insbesondere mit der Erprobung der Qualitätsziele in den 11 Projektstandorten und der Bedeutung der Qualifizierung für die soziale Praxis. Die Evaluation bezog sich daher sowohl auf die erste Phase der Qualitätsinitiative, in der ein Dreierteam (Trias), das aus zwei Hauptamtlichen jeweils vom Wohlfahrtsverband und der Stadtverwaltung sowie einem Freiwilligen von einer Seniorenvertretung besteht, qualifiziert wird. Ebenso wird die zweite Phase der konkreten Planung und Umsetzung des Projekts in der Stadt begleitet. Im Besonderen geht es um:

A) Systematische Erfassung und Reflexion des Prozessverlaufs

Im Zentrum stehen hier die systematische und kontinuierliche Erhebung, Analyse und Bewertung der strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen sowie der Entwicklung des Prozessverlaufs und prozessbezogener Aktivitäten. Ziel dieses Arbeitsschwerpunktes ist es, Erfahrungen zu systematisieren, auf sich abzeichnende aktuelle Entwicklungen aufmerksam zu machen sowie die Realisierung des Projektanliegens zu überprüfen und durch stetige Rückkopplung der generierten Daten zu gewährleisten.

Daher verfolgt die Evaluation einen partizipativen Ansatz. Der Rahmen ist abgesteckt und wird im Fortgang des Entwicklungsprozesses konkretisiert, je nach den Interessen der Organisationen, Gruppierungen oder Personen, die am Programm beteiligt sind. Um die

Gestaltungsmöglichkeiten der beteiligten Akteure auch zu eröffnen, ist die Evaluation „offen“. Die Bestimmung der Feinziele, Fragestellungen, Hypothesen usw. ist zentrale Aufgabe des Evaluationsprozesses selbst mit den Beteiligten vor Ort. Besonders die Eingangs- und die Auswertungsphase werden mit den Beteiligten abgestimmt.

Erkenntnisinteresse:

- *Wie gestalten sich die curricularen Prozesse? Wie ist hier das Verhältnis zwischen den 12 Qualitätszielen und der Qualifizierung zu beschreiben?*
- *Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Kooperationspartnern?*
- *Werden die Ziele des gemeinsamen Papiers „Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit“⁴ umgesetzt?*
- *Welche Operationalisierungen werden vorgenommen? Wie gelingt der Bezug zu den Qualitätszielen?*
- *Mit welchen Indikatoren werden die Qualifizierungen gemessen, um sie intersubjektiv überprüfbar zu machen?*

B) Analyse der Wirkungen der Qualitätsinitiative mit Blick auf die Zielerreichung/Erfolgsfaktoren und -hindernisse

Ziel dieses Arbeitsschwerpunktes ist das Erkennen der Wirksamkeit der einzelnen Projektbausteine der Qualifizierung. Es sollen förderliche und hemmende Einflussfaktoren auf den Umsetzungsprozess sowie Chancen und Risiken identifiziert werden. Darüber hinaus wird das Verhältnis von beabsichtigten Zielen und erreichten Wirkungen untersucht.

Die Evaluation bezieht sich auf die Analyse und Initiierung von Qualifizierungsmaßnahmen eines Dreierteams aus der Stadtverwaltung, dem Wohlfahrtsverband und der Seniorenvertretung pro Projektstandort auf der Basis der 12 Qualitätsziele. Die Qualifizierungen sind Innovationen, also unbekannte Prozesse und Wirkungen in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit. Evaluation misst hier die Qualität sehr komplexer Handlungszusammenhänge und begleitet das Zusammenwirken der Akteure im Projekt.

Die Evaluation erstreckt sich fortlaufend auf die gesamte Zeit der Qualifizierung und Umsetzung der Projekte. Hierzu zählen die Aufarbeitung der Problemwahrnehmung, die Entwicklung konkreter Zielvorstellungen und geeigneter Maßnahmen sowie deren Erprobung und die Erstellung eines Handlungsrahmens zur Qualitätsentwicklung. Sie beinhaltet die dauerhafte Begleitung der Entwicklungspartnerschaft (on-going-Evaluation) durch Beratung, Moderation und auch Intervention.

Im Einzelnen zählen hierzu folgende Bausteine:

- Kontinuierliche Kooperations- und Netzwerkanalyse der ausgewählten Einrichtungen
- Kontinuierliche Rückkopplung der Ergebnisse an die Partner und Intervention

⁴ siehe unter: http://www.fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/Strategiepapier_QI.pdf

- Kontinuierliche und zeitnahe Rückkoppelungen der Evaluationsergebnisse zur Vermeidung von Fehlentwicklungen und Neujustierung des Projekts.

Entsprechend des offenen Prozessverfahrens wird methodisch eine Evaluation gewählt, die einen Reflexionsprozess der implementierten Reformen laufend und unmittelbar an die relevanten Akteure sichert. Daher ist das Projekt aufgrund seiner prozesshaften Anlage prototypisch ein Gegenstand überwiegend eher formativer Evaluation, d.h. sie ist aktiv-gestaltend, prozessorientiert, konstruktiv und kommunikationsfördernd angelegt. Die formative Evaluation gewährleistet eine höchstmögliche Mitwirkung und fördert die Akzeptanz der Beteiligten. Hier sind vorwiegend explorative Methoden erforderlich, da die Projektziele erst im Laufe des Projekts konkretisiert werden.

Auf methodischer Ebene erfordern die vielfältigen Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung den Einsatz unterschiedlicher Erhebungsverfahren in einem Methodenmix, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Verfahren in unterschiedlichen Projektphasen zum Einsatz kommen: Dokumentenanalyse, Workshops unter Beteiligung der Akteure, Fragebogenerhebungen, Expertengespräche, teilnehmende Beobachtungen an den Projektveranstaltungen, Auswertung von Protokollen, Durchführung von Reflexionstreffen.

Erkenntnisinteresse:

- *Wie und in welchem Ausmaß trägt die Qualitätsinitiative zur fachlichen und qualitativen Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit bei?*
- *Wie kann der Innovationsprozess optimal unterstützt werden? Wo existiert Optimierungsbedarf?*
- *Ergibt sich aufgrund der immer wieder regelmäßig zurückgespiegelten Ergebnisse und Daten die Notwendigkeit der Neujustierung der Qualifizierungsmaßnahmen?*
- *Wie gestaltet sich die Kompetenzentwicklung bei den Teilnehmenden der Qualifizierung? Findet u.U. ein Wandel von Haltungen und Einstellungen statt?*
- *Tragen die Qualifizierungsmaßnahmen dazu bei, dass die Betroffenen ihre Tätigkeiten zielgerichteter ausüben können?*
- *Haben sich die Arbeits- und Engagementbedingungen für die Qualifizierten verbessert?*
- *Wie entwickelt sich das Binnenverhältnis des Dreierteams? Wie gestaltet sich die Konstellation zwischen den Beteiligten und ihren Organisationen im Prozess?*
- *Hat die Qualitätsinitiative die angestrebten Ziele erreicht?*
- *Gibt es erkennbare nachhaltige, intendierte bzw. nicht-intendierte Auswirkungen?*
- *Entspricht die Qualifizierungsmaßnahme dem Bedarf und den Erwartungen der Teilnehmenden?*
- *Sind die Einrichtungen, in denen die Qualitätsziele im Rahmen der Qualifizierung erprobt werden, „lernenden Organisationen“?*
- *Wird Qualitätsentwicklung als Organisationsentwicklung verstanden?*
- *Welche Bedeutung hat die ressortübergreifende Zusammenarbeit der Kooperationspartner?*
- *Was sind förderliche und was sind hinderliche Rahmenbedingungen?*

C) Bereitstellung relevanten Handlungswissens intern und extern und die Entwicklung eines nachhaltigen Modells zur Qualitätsentwicklung in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit

Die wissenschaftliche Begleitung dokumentiert präzise die Rahmenbedingungen und durchgeführten Maßnahmen und stellt verallgemeinerungsfähige Ergebnisse der Qualitätsinitiative dar. Dieser Arbeitsschritt umfasst die Gesamtbetrachtung der Ergebnisse, deren wissenschaftliche Verallgemeinerung und Einbettung in den gesellschaftspolitischen Kontext. Die Ergebnisse der Begleitforschung werden durch Präsentationen, Zwischenberichte, Workshops, Veröffentlichungen u.a. den Projektbeteiligten in Abstimmung und Einvernehmen mit den Partnern der Qualitätsinitiative sowie der interessierten Fachöffentlichkeit kontinuierlich verfügbar gemacht und somit verbreitet.

Erkenntnisinteresse:

- *Was zeichnet ein Handlungsmodell zur Qualitätsentwicklung einer modernen Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit aus?*
- *Wie gelingt die Verknüpfung der Themen mit den Qualitätszielen?*
- *Welche Themen werden besonders von den Dreierteams favorisiert?*
- *Wie ist die Didaktik und Methodik der Qualifizierung zu beschreiben?*
- *Welche Empfehlungen für seniorenpolitisches Handeln lassen sich ableiten?*
- *Wie lassen sich die Erkenntnisse auf andere Zusammenhänge transferieren?*
- *Welche Transferschwierigkeiten zwischen Theorie und Praxis lassen sich in der in dem Qualifizierungsprozess identifizieren? Und wie können sie überwunden werden?*

D) Fortentwicklung der Qualitätsziele

Ein wichtiges Ergebnis der Evaluation wird in der Fortentwicklung der Qualitätsziele bestehen, wie sie momentan vorliegen (vgl. Köster et al., 2008). Dabei wird von besonderem Interesse sein zu prüfen, ob die Qualitätsziele in den Bereichen der Zugangs-, Durchführungs- und Transferqualität weiter ausdifferenziert werden müssen. Darüber hinaus ist der Stellenwert des partizipativen Lernens und des Leitbildes im Rahmen der sozialen Praxis zu beschreiben. Die Überarbeitung der Qualitätsziele erfolgt in einem dialogischen Prozess unter Beteiligung aller Akteure.

Erkenntnisinteresse:

- *Wie ist in der Qualifizierung das Verhältnis zwischen dem partizipativen Lernbegriff, Leitbild und den Qualitätszielen zu beschreiben?*
- *Sind zusätzliche Qualitätsziele zu entwickeln?*
- *Ist es notwendig, dass die einzelnen Qualitätsziele mit Hilfe weiterer Qualitätskriterien ausdifferenzieren sind.*
- *Sind die Ebenen Qualitätsdimensionen, Qualitätsziele, Qualitätskriterien, Reflexionsfragen und Praxisanregung für die Qualifizierung praxistauglich?*
- *Welche Methoden eignen sich in der Arbeit mit den Qualitätszielen?*

E) Entwicklung eines nachhaltigen Modells zur Qualitätsentwicklung in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit

Im Zentrum steht die Entwicklung eines nachhaltigen Modells zur Qualitätsentwicklung für die Wohlfahrtsverbände in Nordrhein-Westfalen und andere Bildungsträger in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit, um den Qualitätsentwicklungsprozess in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit voranzutreiben. Dabei sind die Konzepte auf eine nachhaltige Übertragbarkeit der erarbeiteten Erkenntnisse und eine Implementierungsstrategie angelegt. Teil des Modells ist das überarbeitete Curriculum, das besonders unter der Frage zu untersuchen sein wird, ob es „offen“ bzw. „partizipativ“ oder „geschlossen“ angelegt ist, um eine höchstmögliche Selbstbestimmung des Lernprozesses innerhalb der Qualifizierung des Dreierteams zu ermöglichen.

Da Qualitätsentwicklung Organisationsentwicklung ist, wird besonders darauf zu achten sein, welche strukturellen Änderungen in der sozialen Praxis nachhaltig verankert wurden. Eine zentrale Frage wird weiter sein, ob und in wie weit es gelungen ist, den Subjektansatz der Qualitätsziele in der Praxis zu verankern. Das heißt, es wird zu überprüfen sein, ob die Qualifizierung wirksam dazu geführt hat, die Arbeits- und Engagementbedingungen von Hauptamtlichen und Freiwilligen zu verbessern und es gelungen ist, die soziale Praxis der Senior_innenarbeit im Sinne des Partizipations- und Potenzialansatzes neu zu justieren. In diesem Kontext wird besonders zu analysieren sein, ob die Qualifizierung darauf ausgerichtet ist, die Handlungskompetenzen älterer Menschen zu stärken und sie zu ermutigen und zu befähigen, eine aktive gestaltende Rolle im sozialen Umfeld wahrzunehmen.

Tabelle 1: Überblick angewandte Methoden

| Evaluationsgegenstand | Evaluationsmethoden | Auswertungsmethoden |
|---------------------------------|--|--|
| Qualifizierungen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Schriftliche Erwartungsabfrage ➤ Fragebögen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ deduktive Kategorienbildung anhand der Leitfragen ➤ induktive Bildung von Subkategorien mittels qualitativer Inhaltsanalyse ➤ Erstellung eines Codeplans |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Experteninterviews mit Lernbegleiterin und Dozentin | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auswertung der Transkripte mittels qualitativer Inhaltsanalyse |
| Projektbegleitung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Experteninterviews mit Prozessbegleiterin ➤ Dokumentenanalyse | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auswertung der Transkripte mittels qualitativer Inhaltsanalyse |
| Open Space Veranstaltung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Standardisierte Fragebögen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auswertung der geschlossenen Fragen mit Hilfe des Auswertungsprogramms SPSS ➤ Auswertung der offenen Fragen mittels qualitativer Inhaltsanalyse |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teilnehmende Beobachtung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ strukturierte Niederschrift der Feldbeobachtung |
| Projekte vor Ort | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Protokollraster | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 Qualitätsziele als deduktive Auswertungskategorien |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gruppendiskussionen mit Trias | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auswertung der Transkripte mittels qualitativer Inhaltsanalyse |

4.2 Qualifizierung

Das folgende Kapitel stellt zentrale Ergebnisse der Evaluation der QualitätsbegleiterInnen-Qualifizierung dar, die von Januar 2011 bis April 2012 im Rahmen des Projektes „Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit“ stattfand. Neben der Erprobung der Qualitätsziele in den Projektstandorten in Nordrhein-Westfalen und der wissenschaftlichen Begleitforschung bildet die Qualifizierung der Triasmitglieder eine weitere zentrale Säule im Rahmen des Projektes. Durch die begleitende Qualifizierung der Hauptamtlichen und Freiwilligen im Projekt wird eine fachliche und qualitative Weiterentwicklung einer zukunftsgerechten Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit angestrebt. Durchgeführt wurde die Qualifizierung der Trias vom Paritätischen Bildungswerk. Das Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) ist mit der externen Evaluation des Projektes beauftragt.⁵

Fragestellung und Evaluationsdesign

Die Evaluation der Qualifizierung orientierte sich an folgenden forschungsleitenden Fragen:

- 1) Wie findet die Umsetzung der Theorie des partizipativen Lernens und der Didaktik des selbstbestimmten beziehungsweise selbstorganisierten Lernens statt? Gibt es Unterschiede zwischen den Qualifizierungsgruppen hinsichtlich der Aneignung dieses Prinzips?
- 2) Wie gestaltet sich die Qualifizierung hinsichtlich der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten? Wie gelingt das Zusammenführen der unterschiedlichen Perspektiven? Wo treten zentrale Probleme auf?
- 3) Wie gelingt in der Qualifizierung der Bezug zu den Qualitätszielen? Wie ist in der Qualifizierung das Verhältnis zwischen dem partizipativen Lernbegriff, dem Leitbild und den Qualitätszielen zu beschreiben?

Die vorliegenden Evaluationsergebnisse dienen dazu, bei einer erneuten Durchführung solcher Qualifizierungsmaßnahmen zentrale Hinweise aus der Evaluation bereits vorab in die Konzipierung einfließen zu lassen.

Die Evaluationsergebnisse wurden in regelmäßigen Abständen in den Qualifizierungsgruppen vorgestellt und diskutiert, um die Untersuchungsergebnisse mit den Beteiligten zu erörtern und sie somit valider zu machen sowie eine höhere Akzeptanz aller Beteiligten für den

⁵ Nach Stockmann spricht man im Gegensatz zur internen Evaluation von einer externen Evaluation, wenn diese von Personen durchgeführt wird, „die nicht dem Fördermittelgeber oder der Durchführungsorganisation angehören“ (Stockmann/Meyer, 2010, S. 80).

Untersuchungsprozess zu erreichen.⁶ Dazu gehörte auch, dass die Erwartungen der Teilnehmenden an die Evaluation erhoben wurden, um diese im Rahmen des formativen Evaluationsvorgehens im Prozess aufzugreifen. Die Qualifizierung wurde zum einen aus Sicht der Teilnehmenden und zum anderen aus Sicht der Lernbegleitung ausgewertet. Neben den Qualifizierungen wurde zudem die Abschlussveranstaltung der Qualifizierung evaluiert. Die folgende Tabelle zeigt das Evaluationsdesign für die Qualifizierung.

Tabelle 2: Evaluationsdesign für Qualifizierungsphase

| Evaluationsgegenstand | Evaluationsmethode | Auswertungsmethode |
|--|---|--|
| Qualifizierung | Befragung der Teilnehmenden mit teilstandardisierten Fragebögen | Qualitative Inhaltsanalyse (induktive Kategorienbildung nach Mayring 2010) und statistische Auswertung |
| | Experteninterviews mit Lernbegleiterinnen | Qualitative Inhaltsanalyse (deduktive Kategorienanwendung nach Mayring 2010) |
| Abschlussveranstaltung der Qualifizierung | Teilnehmende Beobachtung | Niederschrift und Auswertung von Feldbeobachtungen (Lamnek 2005) |
| | Dokumentenanalyse der Tischdiskussionen | Qualitative Inhaltsanalyse (deduktive Kategorienanwendung nach Mayring 2010) |

Um den Verlauf der Qualifizierung skizzieren zu können, evaluierte FoGera jeden Qualifizierungsblock mit einem zweiseitigen Fragebogen, der aus sieben offenen sowie vier geschlossenen Fragen bestand. Am Ende wurden einige Fragen zu soziodemografischen Angaben wie beispielsweise Geschlecht und Alter aufgenommen. Nach Ende der Qualifizierung lagen aus der Gruppe Rheinland 86 ausgefüllte Fragebögen sowie aus der Gruppe Westfalen 75 Fragebögen vor.

Zu Beginn jedes Qualifizierungsblocks erhob FoGera zudem mit Hilfe einer offenen Frage die Erwartungen der Teilnehmenden an die kommenden drei Tage. Bei der Verwendung offener Fragen kann der Befragte seine Einstellung oder Überzeugung frei formulieren und wird nicht durch vorgegebene Antworten in ein Raster gezwungen. Jedoch muss beachtet werden, dass eine Auswertung offener Fragen zeitaufwendiger ist als die Auswertung geschlossener Fragen und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse erschwert wird. Zweck der Befragung war

⁶ FoGera präsentierte und diskutierte die Evaluationsergebnisse in der Gruppe Rheinland am 16.03.2011 und 21.09.2011 und in der Gruppe Westfalen am 01.04.2011 und 07.11.2011.

insbesondere, herauszufinden, ob die Qualifizierungsmaßnahme dem Bedarf und den Erwartungen der Teilnehmenden (Handlungsprobleme der Teilnehmenden bei der Planung und Umsetzung des Projekts) entsprach, um so die Verbesserungsvorschläge in den laufenden Qualifizierungsprozess zurückspiegeln zu können. Am Ende der Qualifizierung erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit, mit Hilfe eines weiteren Fragebogens rückblickend die gesamte Qualifizierungsphase zu bewerten.

Warum wurden diese Erhebungsmethoden gewählt? Durch die Anwendung des teilstandardisierten Fragebogens bei jeder Qualifizierung kann der Verlauf der Qualifizierung betrachtet und Entwicklungen festgehalten werden. Es kann ein Trend herausgearbeitet werden. Außerdem war ein Fragebogen am Ende jeder Qualifizierung eine nicht zu starke zusätzliche zeitliche Inanspruchnahme der Teilnehmenden. Durch die offenen Fragen konnten die Meinungen der Befragten konkret und detailliert eingeholt werden. Um die Qualifizierung auch aus einer anderen Perspektive als die der TeilnehmerInnen einschätzen zu können, führte FoGera zudem mit den Lernbegleiterinnen Experteninterviews durch.

Ausgewertet wurden die Fragebögen anhand der qualitativen Inhaltsanalyse mit einem induktiven Vorgehen und die Experteninterviews mit einem deduktiven Vorgehen (Mayring 2010).

Die Abschlussveranstaltung am 17.04.2012 evaluierte FoGera mit einer teilnehmenden Beobachtung (Lamnek 2005; Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2010). Zudem wurden die Ergebnisse der Tischdiskussion anhand der zwölf Qualitätsziele ausgewertet, um zu überprüfen, welche Relevanz diese hinsichtlich der diskutierten Themen (Aktivierung, Nachhaltigkeit, Kollegiale Beratung, Trias, Qualitätsziele, Selbstgesteuertes Lernen, Partizipation) besitzen.

Ziele und Inhalte

Grundlage für die Qualifizierung ist ein 2010 durch die Caritas-Akademie Köln Hohenlind entwickeltes Curriculum, welches auf das Konzept des selbstbestimmten und partizipativen Lernens zurückgreift. Das Curriculum kann somit „[...] als offenes und ermöglichendes Curriculum [verstanden werden], d.h. die Lernanforderungen leiten sich aus den Handlungsproblemen/ -anforderungen der Lernenden ab und werden hinsichtlich ihrer Zielstellung, der zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung von den Lernenden selbst bestimmt und gestaltet“ (siehe Curriculum). Die Qualifizierung impliziert somit eine Selbstbestimmung der Teilnehmenden über Strukturen und Inhalte. Ziel der Qualifizierung ist es, dass die Teilnehmenden sich die Theorie des partizipativen Lernens aneignen sowie die Didaktik des selbstbestimmten Lernens in der Qualifizierung erfahren, um diese später in Lern- und Bildungsprozessen mit der Zielgruppe der Senior_innen anwenden zu können. Zudem sollen die Teilnehmenden in der Qualifizierung die Möglichkeit erhalten, ihre eigene Haltung und ihre eigenen Fragestellungen zu reflektieren, denn nach Zech entsteht Qualität „[...] weder durch

administrative Kontrollen noch durch bürokratische Formalisierungen. Qualität bedeutet, dass Berufstätige und Freiwillige ihr Tun reflektieren und begründen“ (Zech, 2006, S. 15). Die Gestaltung der Lernprozesse in der Qualifizierung basiert auf einer Kompetenz-, Biografie-, Reflexions- und Handlungsorientierung. Inhaltlich orientiert sich die Qualifizierung an folgenden Lernmodulen⁷:

Tabelle 3: Lernmodule der Qualifizierung

| Lernmodul | Inhalte |
|------------------|---|
| A | Kennenlernen und Grundlagen des Projektes |
| B | Sozialraumorientierung unter den besonderen Aspekten der Partizipation und des politischen Handelns |
| C | Methoden der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit |
| D | Projektmanagement/Prozesssteuerung und Finanzierung „Projektziele gemeinsam erreichen“ |
| E | Kommunikation, Konfliktlösung und Öffentlichkeitsarbeit „als ‘Trias’ gut nach innen und außen kommunizieren“ |
| F | Projektvorstellung und Ausblick „(Zwischen-)Ergebnisse und weitere Unterstützersysteme sichern“ |

Die Qualifizierung ermöglichte die Erarbeitung der zwölf Qualitätsziele, das Aufgreifen von Fragen und Problemen aus den Projekten vor Ort sowie die Verbindung zwischen den Qualitätszielen und den Praxisherausforderungen. Somit bot die Qualifizierung die Chance, dass die Teilnehmenden ihre Handlungsprobleme aus den Projekten zu Lerngegenständen transferieren. Die Frage nach dem individuellen Zugang der einzelnen Teilnehmenden zu den jeweiligen Themenstellungen steht im Vordergrund und nicht die Abarbeitung des vorgegebenen Themenkanons. Nach dem Ansatz des selbstbestimmten Lernens versteht sich die Lernbegleitung bei diesem Prozess nur punktuell als Referent oder Fachexperte, überwiegend hingegen als Lernbegleiter, der den Lernprozess moderiert und organisiert. Für fachliche Inputs wurde auf externe ReferentInnen zurückgegriffen, die je nach Bedarf hinzugezogen wurden.

Ablauf

Die Qualifizierung wurde in zwei Gruppen durchgeführt: in der Gruppe Rheinland mit den Projektstandorten Aachen, Gelsenkirchen, Mettmann, Moers, Moers-Meerbeck und dem

⁷ Die ausführlichen Inhalte zu den einzelnen Modulen sind dem Curriculum zu entnehmen.

Südkreis Kleve sowie in der Gruppe Westfalen mit den Standorten Ahlen, Bochum, Finnentrop, Schwerte und Witten.

Für jede Gruppe gab es sechs Qualifizierungsblöcke à drei Tage, die an folgenden Terminen stattfanden:

Tabelle 4: Qualifizierungsblöcke der Gruppe Rheinland und Westfalen

| Gruppe Rheinland | Gruppe Westfalen |
|-------------------------|-------------------------|
| 19.01. – 21.01.2011 | 02.02. – 04.02.2011 |
| 23.02. – 25.02.2011 | 30.03. – 01.04.2011 |
| 16.03. – 18.03.2011 | 20.07. – 22.07.2011 |
| 14.06. – 16.06.2011 | 05.09. – 07.09.2011 |
| 21.09. – 23.09.2011 | 07.11. – 09.11.2011 |
| 21.11. – 23.11.2011 | 05.03. – 07.03.2012 |

Begleitend zur Qualifizierung führte Jutta Stratmann (Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement) eine Projektbegleitung durch, in der es neben der Reflexion der Qualifizierung um die Klärung von Fragen aus der Projektarbeit vor Ort ging. Zentrale Aspekte waren zudem die Stärkung der Zusammenarbeit in der Trias sowie die Vernetzung zwischen den einzelnen Projektstandorten. Als offizieller Abschluss der Qualifizierung fand am 17.04.2012 eine Veranstaltung in der Düsseldorfer Jugendherberge statt.

Evaluationsergebnisse

Im Folgenden werden auf Grundlage der Evaluationsergebnisse aus den Qualifizierungsgruppen Rheinland und Westfalen sowie der Ergebnisse zur Evaluation der Abschlussveranstaltung Handlungsempfehlungen für die o.g. erkenntnisleitenden Fragen resümierend dargestellt und formuliert.

Zu 1) Wie findet die Umsetzung des partizipativen und selbstbestimmten beziehungsweise selbstorganisierten Lernens statt?

Das didaktische Prinzip der Förderung von Selbst- und Mitbestimmung ist einzubetten in das Konzept der Ermöglichungsdidaktik (vgl. Bubolz-Lutz et al., 2010, S.132-160). Das selbstbestimmte Lernen soll in der besonders von einem Kontrollverlust über die eigene Lebensphase gefährdeten Altersphase den Respekt vor der Selbstbestimmungsmotivation bewahren und zu einer selbstständigen Lebensführung ermutigen. Da in der nachberuflichen Lebensphase externe Lernanforderungen von außen entfallen, wird es für ältere Menschen immer wichtiger, sich selbsttätig Wissen anzueignen und sich selbst Orientierung zu verschaffen. Dies führt dazu, dass die BildungsteilnehmerInnen sich die Frage stellen müssen,

was sie lernen möchten und nicht wie gewohnt mit einem vorgefertigten Lernprogramm konfrontiert werden. Aufgrund dieser Selbstbestimmung ist jedoch insbesondere in der Anfangsphase solcher Lernprozesse mit Widerständen seitens der Teilnehmenden zu rechnen, da das selbstbestimmte und partizipative Lernen grundlegend mit früherem Lernen in formalen Kontexten bricht.

Ziel der Qualifizierung war es, dass die Hauptamtlichen und Freiwilligen der Trias diese Lernerfahrung machen, um anschließend in den Projekten vor Ort das selbstbestimmte Lernen mit der Zielgruppe der Senior_innen anwenden zu können.

Zur Beantwortung der Frage, inwieweit im Rahmen der Qualifizierung das selbstbestimmte und partizipative Lernen stattfand, werden zentrale Merkmale dieses didaktischen Prinzips aus der Literatur auf die Evaluationsergebnisse bezogen (vgl. Bubolz-Lutz et al., 2010, S.144; Köster et al., 2008, S. 31ff).

Die Selbstbestimmung und Strukturierung der eigenen Lernbedürfnisse aufgrund der Handlungsprobleme der LernerInnen wird insbesondere durch einen Vergleich der beiden Qualifizierungsgruppen deutlich.

Die Orientierung an den Lernbedürfnissen der Teilnehmenden führte dazu, dass die beiden Qualifizierungsgruppen unterschiedliche Themen bearbeiteten und auch den Fokus auf verschiedene Bereiche legten: So war für die Gruppe Westfalen zu Beginn der Qualifizierung die Klärung der Strukturen des Gesamtprojektes von hoher Bedeutung. Dies zog sich durch die gesamte Qualifizierung, indem immer wieder auch Informationen zum Gesamtprojekt eingefordert wurden (beispielsweise zur Evaluation sowie zur Projektbegleitung). In der Gruppe Rheinland hingegen standen von Beginn an stärker die Projekte vor Ort im Mittelpunkt der Qualifizierung. Das Gesamtprojekt spielte dabei eine weniger dominante Rolle. Der Erfahrungsaustausch untereinander spielte in beiden Qualifizierungsgruppen eine Rolle.

Zudem setzte sich die Gruppe Westfalen von Anfang an kritischer mit dem Prinzip des selbstbestimmten Lernens auseinander und übte eine starke Kritik an der Gesamtkonstruktion des Projektes. Es wurde eine übergeordnete Projektleitung vermisst: *„Mangelhafte Gesamtkonzeption (keine übergeordnete, verantwortliche Projektleitung)“ (Runde 1, Fall 11).*

Diese Forderung nach einer „Leitung“ spiegelte sich auch in der Qualifizierung wieder. Hier wurde insbesondere in der ersten Qualifizierung die unzureichende Moderation der Lernbegleitung sowie ein unstrukturierter Einstieg in die Qualifizierung kritisiert.

- *„Verbesserungsfähige Gesamtmoderation (methodisch, organisatorisch...)“ (Runde 1, Fall 13)*
- *„Es fehlte zu Beginn an Struktur, die Darstellung des Gesamtcurriculums und somit eine Orientierung für mich als Projektteilnehmerin und meiner Rolle“ (Runde 1, Fall 2)*

Die Arbeitsweise in den beiden Gruppen unterschied sich laut Lernbegleiterin folgendermaßen: „Die haben den steinigen Weg gewählt und die anderen haben eher den

soften Weg gewählt, aber beides ist ein Weg, der jeweils zu dieser Gruppe passt.“ (Exp. 1, Z.199-200).

Die Gruppe Westfalen forderte über den gesamten Qualifizierungsverlauf immer wieder auch theoretische Inputs ein, während die Gruppe Rheinland kritischer gegenüber Theoriebeiträgen war und einen starken Bezug zu den Projekten vor Ort einforderte. Auf Grundlage der Interviews mit den Lernbegleiterinnen wird deutlich, dass die Gruppe Westfalen ein „intellektuelles Gerüst“ einforderte, um arbeiten zu können. Die Gruppe Rheinland arbeite eher nach dem Prinzip des forschenden Lernens, das eine Teilnehmende als „trial and error“ (D.2, Z. 155ff.) bezeichnete.

Auch wenn der Umgang mit dem Prinzip des partizipativen Lernens in den beiden Qualifizierungsgruppen unterschiedlich ausfiel, eigneten sich beide Gruppen dieses Prinzip an. Dies wird unter anderem daran deutlich, dass ein stetiger Bezug zu den Projekten vor Ort und damit zu den realen Handlungsproblemen hergestellt wurde, die dann in Lernfragen transferiert wurden. Die Teilnehmenden legten selbst fest, zu welchen Themen ein/e Referent/in eingeladen werden sollte. Zudem wünschten sich die Teilnehmenden einen starken Austausch mit den ReferentInnen.

- *„Viele gute fachliche Inputs zu verschiedenen Themen – gut erarbeitet, vorgetragen – Raum und Zeit für eine Diskussion und Reflektion“ (Gruppe Rheinland, Runde 6, Fall 3)*
- *„Die Mischung aus Input von Referenten und dem Lernen voneinander war sehr gut. Insbesondere was Methoden angeht ein Gewinn!“ (Gruppe Westfalen, Abschlussveranstaltung, Fall 13)*

Das selbstbestimmte Lernen hatte neben der Festlegung der Themen durch die Teilnehmenden ebenso zur Folge, dass eine Selbstreflexion bei den Teilnehmenden stattfand. Das bisher erlernte Rollenverständnis als Hauptamtliche/r sowie die bereits seit Jahren durchgeführte Praxis wurde nochmals überdacht.

- *„Aufgaben und Kompetenzen im Projekt/ Vieles über mich selbst“ (Gruppe Rheinland, Runde 3, Fall 1)*
- *„Anregungen, erneut über Ideen nachzudenken. Sichtweisen überdenken“ (Gruppe Rheinland, Abschlussbefragung, Fall 6)*
- *„Rollenverteilung/ -aufteilung bewusst werden“ (Gruppe Westfalen, Runde 3, Fall 9)*
- *„Auch wenn es extrem anstrengend war, haben die selbstorganisierten Anteile für mein persönliches Wachstum mehr gebracht“ (Gruppe Westfalen, Abschlussbefragung, Fall 10)*

Zum Prinzip des selbstbestimmten und selbstorganisierten Lernens gehört neben der Festlegung der Lerninhalte und Lernziele auch die Entscheidung über den Lernort durch die Teilnehmenden. Die Gruppe Westfalen äußerte in der zweiten und dritten Qualifizierung ihre

Unzufriedenheit bezüglich der Räumlichkeiten, in denen die Qualifizierung stattfand. Die Lernbegleiterin reagierte auf diese negativen Rückmeldungen und organisierte eine andere Tagungsstätte.

Ein weiteres Merkmal hinsichtlich der Selbstorganisation der Gruppe zeigt sich an der Aneignung der Methode der kollegialen Beratung in der Gruppe Westfalen. Die Gruppe forderte von Anfang an eine weitere fachliche Begleitung auch nach Ende der Qualifizierung und der Projektbegleitung durch Jutta Stratmann. Somit eigneten sich die Teilnehmenden in der sechsten Qualifizierung die Methode der kollegialen Beratung an, um sich nach Ende der Qualifizierung selbstorganisiert weiter in der Projektarbeit vor Ort zu unterstützen.

- *„Themenschwerpunkt „kollegiale Beratung“ auch im Hinblick auf Zeit nach dem 17.04.2012 war für letzte Modul sehr gut von Gruppe so bestimmt. Einerseits war gut, dass eigenes Projekt (ein Problem) näher betrachtet wurde und andererseits Methode für zukünftige Treffen (insbesondere die Anwendung) erprobt/ durchgeführt wurde“ (Gruppe Westfalen, Runde 6, Fall 14)*
- *„[...] wir wissen auf jeden Fall, dass wir uns selbstorganisiert treffen und zwar zu fünf Terminen, weil es fünf Gruppen, fünf Projekte sind und das heißt, es gibt fünf Termine [...]“ (Exp. 8, Z. 53)*

Zu 2) Wie gestaltet sich die Qualifizierung hinsichtlich der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten?

Auf der Homepage des Paritätischen Bildungswerks wird das Spezifische der Qualifizierung folgendermaßen beschrieben: „Das Besondere an dieser Qualifizierung ist, dass die „Drei vom Projekt“ (Trias oder Q-Team) sich von Anfang an über Interessen, Ziele und Probleme austauschen und zusammen an Lösungen arbeiten“ (siehe Homepage des Paritätischen Bildungswerks⁸). Das Gesamtprojekt ermöglichte somit nicht nur eine Erprobung der Zusammenarbeit der Trias im Rahmen der Projektarbeit vor Ort, sondern auch eine Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt im Rahmen der Qualifizierung.

Anhand der Ergebnisse aus den Fragebögen und den Experteninterviews wird deutlich, dass die Teamfindung innerhalb der Trias viel Raum in der Qualifizierung einnahm. Eine Lernbegleiterin weist darauf hin, dass sie eine starke Rollenfindung der TriasvertreterInnen wahrgenommen habe und sich im Laufe dieser Entwicklung auch das Verhältnis zu den anderen Mitgliedern in der Trias verändert habe.

- *„Ein Beispiel: Eine Vertreterin der Stadtverwaltung sah ihre Rolle zunächst darin, das Projekt „aufzuhübschen“. Mit der Zeit wollte sie aber dann doch aktiv mitmachen. Sie erlebt sich in dem Projekt jetzt als eine andere, sie will engagiert mitmachen. Sie will*

⁸ Siehe unter: <https://paritaetische-akademie-nrw.de/paritaetische-akademie-nrw/>

helfen, dass das Projekt gelingt. Mit dieser Rollenentwicklung verändert sich natürlich auch das Verhältnis zu den anderen in der Trias. Die Menschen sind dann über sich selbst verwundert. Ach, es geht auch so!“ (Exp. 5, Z.65-70)

Zu dieser Rollenfindung gehörte auch die Klärung der Frage, welche Aufgaben den jeweiligen VertreterInnen in der Trias zukommen und wie eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ausgestaltet werden kann. Im Rahmen der Zusammenarbeit tauchten immer wieder Machtfragen auf, die aktiv in der Qualifizierung aufgegriffen wurden wie beispielsweise in der letzten Qualifizierung der Gruppe Rheinland (Exp. 5, Z. 38-42).

Nicht nur für die Hauptamtlichen stellt die neue Form der Zusammenarbeit eine Herausforderung dar, sondern nach Meinung der Lernbegleiterin auch für die freiwillig Engagierten. Nicht jeder Freiwillige sei für diese Aufgabe geschaffen. Zentrale Voraussetzung sei, dass die Freiwilligen Spaß daran haben müssten, sich auf etwas Neues einzulassen und gemeinsam mit anderen etwas zu unternehmen (Exp. 5, Z. 131-135).

Hilfreich für die Rollenfindung war der Erfahrungsaustausch mit den anderen Projekten, der durchgängig von den Teilnehmenden eingefordert wurde. Die Teilnehmenden verfügten über viele Kompetenzen, von denen die anderen Qualifizierungsteilnehmenden profitieren konnten.

- *„Jeder konnte von Jedem eine Menge lernen“ (Gruppe Rheinland, Abschlussbefragung, Fall 10)*
- *„Befruchtend zwischen den verschiedenen örtlichen Projekten“ (Gruppe Westfalen, Abschlussbefragung, Fall 10)*

Anhand der folgenden Zitate aus der Gruppe Rheinland wird deutlich, dass es eine gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gab und das Expertenwissen der Freiwilligen explizit einbezogen wurde:

- *„Augenhöhe Ehrenamt und Hauptamt, Entspannung im Kurs, Atmosphäre“ (Gruppe Rheinland, Runde 6, Fall 14)*
- *„Senioren als die wahren Experten wurden während der Qualifizierung gut berücksichtigt“ (Gruppe Rheinland, Abschlussbefragung, Fall 10)*

In der Gruppe Westfalen wird die Zusammenarbeit seitens der Teilnehmenden ebenfalls als gut eingeschätzt: *„Also auch untereinander, das gefällt mir gut, wie die Trias immer wieder auch Rücksicht auf sich nimmt. Also jemand meldet sich und gibt einen Kommentar, das ist ja sein Kommentar und guckt dann nochmal, dass wieder seine Trias beteiligt wird: seht ihr das eigentlich auch so, ist das in eurem Sinne? Von so einem singulären Prinzip wird immer mehr abgewichen“ (Exp. 4; Z. 130ff.)*

Zu 3) Wie gelingt in der Qualifizierung der Bezug zu den Qualitätszielen?

Neben der Aneignung des partizipativen und selbstbestimmten Lernens, welches gemeinsam mit dem Leitbild den Bezugspunkt der Qualitätsziele darstellt, sollte die Qualifizierung die

Teilnehmenden zudem inhaltlich an die zwölf Qualitätsziele heranführen. Im Curriculum wird daher als ein zentrales Element der Qualifizierung die Informationsvermittlung über Konzepte und die Erläuterung theoretischer Ansätze zum Projekt genannt, wozu die Qualitätsziele sowie das partizipative und selbstbestimmte Lernen zählen.

Zu Beginn der Qualifizierung eigneten sich beide Gruppen das selbstgesteuerte Lernen an. Die Aneignung dieses theoretischen und didaktischen Prinzips fiel jedoch in den beiden Qualifizierungsgruppen sehr unterschiedlich aus (siehe hierzu Erläuterungen zur Frage 1). Im weiteren Verlauf der Qualifizierung spielten die verschiedenen Themen eine immer wichtigere Rolle. Dies lässt sich unter anderem an den Lerninhalten erkennen, die in den Fragebögen angegeben werden. Die von den Teilnehmenden genannten Lerninhalte wie „Milieuspezifische Zielgruppenansprache“, „Partizipation“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ sind Themen, die sich in den Qualitätszielen wiederfinden. Die Qualitätsziele wurden nicht nach und nach „abgearbeitet“, sondern je nach Bedarf anhand der aktuellen Themen aus den Projektstandorten thematisiert. Die zwölf Qualitätsziele wurden nicht alle in demselben Umfang bearbeitet, sondern in unterschiedlichem Ausmaß je nach Bedarf der Teilnehmenden in der Qualifizierung aufgegriffen.

Resümierend können die Qualitätsziele hinsichtlich ihrer Bedeutung in der Qualifizierung folgendermaßen abgestuft werden:

- Die Qualifizierung der TriasvertreterInnen als ein Element für eine qualitätsvolle Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit findet sich im Qualitätsziel 7, der Qualifizierung Berufstätiger und Freiwilliger, wieder.
- Von besonderer Bedeutung war in der Qualifizierung das selbstbestimmte Lernen, welches im Kern des Qualitätsrades angeordnet ist. Zudem eigneten sich die Teilnehmenden inhaltlich insbesondere die Themen Partizipation (QZ 10) und Sozialraumbezug mit den dazugehörigen Methoden sowie den Milieuansatz (QZ 2) an. Da die Strukturen des Gesamtprojektes auch immer wieder in der Qualifizierung thematisiert wurden, hatte das Qualitätsziel 6, der verlässliche Rahmen, ebenfalls eine zentrale Bedeutung.
- Für die Projektarbeit vor Ort war zudem die Vernetzung mit Kooperationspartnern von Bedeutung sowie das Thema „Öffentlichkeitsarbeit“. Daher war auch das Qualitätsziel 5 mit dem Thema „Transparenz und Vernetzung“ zentral für die Qualifizierung.
- Die Qualitätsziele 1 (differenzierte Altersbilder), 3 (Orientierung am Einzelnen) und 4 (Offenheit für Neues) wurden in der Qualifizierung thematisiert, spielten jedoch keine zentrale Rolle. Qualitätsziele 8 (Persönlichkeitsentwicklung) und 9 (Kontakt und Gemeinschaft) werden ebenfalls gestreift, aber nicht fokussiert bearbeitet. Die Qualitätsziele 11 (Engagementermöglichung) und 12 (Selbstorganisation) werden insbesondere in der zweiten Projekthälfte für die Standorte von Interesse sein, wenn

es um die Frage geht, wie Strukturen Förderung von Selbstorganisation nachhaltig verankert werden können.

Wie anhand des Qualitätsrades (vgl. Abb. 3, S. 49) zu erkennen ist, haben die Qualitätsziele zwei Bezugspunkte, damit sie nicht richtungslos bleiben: das partizipative Lernen und ein Leitbild der Einrichtung oder des Verbandes. Wie bereits erläutert, spielte das partizipative Lernen eine zentrale Rolle in der Qualifizierung. Einen inhaltlichen Austausch über das Leitbild gab es in der Qualifizierung aber nicht. Wie im Handbuch zu den Qualitätszielen erläutert, verschriftlicht im Leitbild „[...] der Verband/ die Organisation die Vision, die in kurzer und einprägsamer Form die zukünftigen Ziele beschreibt, den eigenen gesellschaftlichen Auftrag darlegt und die eigenen Werthaltungen einer Einrichtung erklärt.“ (Köster et al., 2008, S. 37). Anhand der empirischen Daten ist die Thematisierung dieser Inhalte nicht zu erkennen.

Rückblickend kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden sich die Qualitätsziele nicht nur hinsichtlich der Arbeit mit der Zielgruppe der Senior_innen aneigneten, sondern einzelne Qualitätsziele auch für die eigene Arbeit im Projekt und in der Trias angewendet wurden. Insbesondere die Qualitätsziele 6 (verlässlicher Rahmen) und 8 (Persönlichkeitsentwicklung) waren für die Arbeitsebene in der Trias und im Gesamtprojekt von Bedeutung. Erkennbar ist dies daran, dass die Triasmitglieder die Qualifizierung dazu nutzten, die Strukturen des Gesamtprojektes zu klären und ihre Projektarbeit vor Ort in den Gesamtkontext einzuordnen. Dies lässt die Bedeutung von verlässlichen Strukturen erkennen. Zudem äußern die Teilnehmenden in den Fragebögen, dass sie in der Qualifizierung viel über sich selbst erfahren haben. Dies ist ein Indikator für eine stattfindende Persönlichkeitsentwicklung (QZ 8).

Resümee

1. Qualifizierungen für die Trias – besonders mit dem Fokus auf das partizipative und selbstbestimmte Lernen – sind essentiell für qualitätsvolle Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit. Sie sind ein wesentliches Element für nachhaltige Entwicklungen. Die zentrale Bedeutung von Lernen ist bereits in den Qualitätszielen angelegt, da das partizipative Lernen zum Kern der Qualitätsziele zählt und im Qualitätsziel 7 explizit benannt wird. Dies wird durch die empirischen Ergebnisse bestätigt: Die Teilnehmenden bewerten die Qualifizierung besonders mit dem Blick auf das selbstbestimmte Lernen überwiegend positiv und halten sie für ihre Arbeit für unverzichtbar, auch wenn einzelne Aspekte der Qualifizierung kritisch gesehen werden. Insbesondere für die Teambildung der Trias war die theoriegestützte Reflexion der eigenen sozialen Praxis im Rahmen der Qualifizierung unverzichtbar. Schließlich zeigt die Evaluation: Wenn die Teilnehmenden

sich Theorie und Didaktik des partizipativen und selbstbestimmten Lernens aneignen, können sie dies auf die Prozesse mit den Senior_innen übertragen.

2. Um eine hohe Beteiligung aller Triasmitglieder an der Qualifizierung zu gewährleisten, sind Absichtserklärungen der Partner – hier die Kommunen und die Seniorenvertretungen – einzufordern, die u.a. eine Beteiligung an der Weiterbildung sicherstellen. Auch wenn alle Partner der Trias im Großen und Ganzen regelmäßig an der Qualifizierung teilgenommen haben, wäre es im Sinne von Klarheit und Planungssicherheit wünschenswert, dass die kontinuierliche Teilnahme der Mitglieder der Trias an der Qualifizierung durch Absichtserklärungen der beteiligten Partner ermöglicht wird. Größere personelle Fluktuationen sind für die Projektentwicklung nicht förderlich. Mit einem annähernd gleichen Stand an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sind auch die Voraussetzungen aller Beteiligten für ein gemeinsames Agieren zu sichern. Teilweise äußerten einige kommunalen VertreterInnen der Trias, dass sie Schwierigkeiten in der Kommune hatten, für die Qualifizierung freigestellt zu werden.
3. Die VertreterInnen der Trias sind in die Planungen der Qualifizierung einzubinden. Ein Problem bestand darin, dass die Teilnehmenden zu Beginn Erwartungen mit der Qualifizierung verbanden, die sich nicht erfüllten. So gab es die Vorstellung, über Lehr-Lern-Prozesse für die Praxis fit gemacht zu werden. Sich auf das partizipative und selbstbestimmte Lernen einzulassen, stellte für viele einen Bruch mit der eigenen Lernbiografie dar und führte teilweise zu anfänglichen Widerständen, sich auf die neuen Inhalte und Formen des partizipativen Lernens einzulassen. Dies könnte durch eine frühzeitige Beteiligung der Triasmitglieder an der Planung der Weiterbildung verhindert werden. Weiter ist durch die Einbindung der Teilnehmenden darauf zu achten, dass die wirklichen Lerninteressen der Beteiligten zum Gegenstand der Qualifizierung werden.
4. Verantwortliche Träger und die Lernbegleiter der Qualifizierung kennen sich aus mit den Prinzipien des partizipativen und selbstbestimmten Lernens und sind vertraut mit gerontologischen und geragogischen Themen.
5. Grundlage für die Qualifizierung ist ein offenes partizipatives Curriculum, das mit den Qualitätszielen einen Rahmen bildet, der konkret durch die beteiligten Akteure – und hier vor allem durch die Lernenden – gefüllt wird. Dies führt dazu, dass die Qualifizierungen mit unterschiedlichen Gruppen sehr verschieden im Hinblick auf Theorie und Methodik verlaufen, da die konkreten Handlungsprobleme der Teilnehmenden zum Lerngegenstand gemacht werden.

6. Zur Qualifizierung gehört, dass die beteiligten Akteure sich als lernende Organisationen verstehen, die soziale Innovationen zur Gestaltung der demografischen Alterung ermöglichen. Dazu eröffnen sie den beteiligten Personen entsprechende kreative Freiräume im Hinblick auf Zeit, Inhalte und Formen.
7. Zu Beginn der Qualifizierung ist sicherzustellen, dass die Gesamtkonstruktion des Projektes in Nordrhein-Westfalen erläutert und diskutiert wird, um Transparenz für alle Beteiligten zu sichern. Dies fördert das Sicherheitsgefühl der Trias für die Umsetzung des Projektes.
8. Die Qualifizierungen sind durch einen hohen Anteil von Frauen bestimmt. Auch wenn dies grundsätzlich für die Seniorenarbeit kennzeichnend ist, sollte zumindest die Frage aufgeworfen werden, wie auch Männer stärker den Zugang zu Qualifizierungen finden können.
9. Die breite Altersspanne der Beteiligten ermöglicht es, das intergenerationelle Lernen systematisch in den Qualifizierungen aufzugreifen. So könnten Lernarrangements darauf angelegt sein, das Erfahrungswissen älterer Beteiligten stärker in den Qualifizierungen zu berücksichtigen.
10. Bei fachlichen Inputs sollte insbesondere auf die Kompetenzen der Trias zurückgegriffen werden. Werden zusätzlich externe ReferentInnen einbezogen, sollten diese nicht aus dem unmittelbaren Projektzusammenhang kommen. Bei ReferentInnen aus den Projekten besteht die Gefahr, dass implizit andere Konflikte ausgetragen werden, die die Bearbeitung der Inhalte erschweren.
11. Für die Stabilität der Trias ist es förderlich, dass der freiwillig engagierte Ältere aus einer Seniorenvertretung oder einer ähnlichen Organisation bzw. Institution kommt. So kann die Qualifizierung auch als eine Chance für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation gesehen werden, da die/ der Freiwillige mit den neuen Kompetenzen die Arbeit der Organisation fortentwickeln kann. (Für die Machtbalance in der Trias ist es für die/ den Freiwillige/n immer hilfreich, wenn sie/ er als Vertreter/in für eine Organisation, Institution eingebunden wird und nicht als Einzelperson. Weiter trägt die Beteiligung einer Seniorenvertretung an der Trias dazu bei, dass die Verantwortung nicht bei einer einzelnen Person liegt.)
12. Der Zeitaufwand für die Qualifizierung in der Höhe von sechs Blöcken mit jeweils 2,5 Tagen in dem ersten Jahr des dreijährigen Projekts war aus Sicht von einem Drittel der Teilnehmenden hoch und intensiv, wird aber mehrheitlich als notwendig und angemessen

betrachtet. Teilweise haben sich Teilnehmende die Möglichkeit einer kontinuierlichen Qualifizierung für den gesamten Projektverlauf gewünscht. Hier hat sich die kollegiale Beratung bewährt, die die Teilnehmenden selbst organisiert haben. Künftige Qualifizierungen könnten in zwei Phasen aufgeteilt werden:

1. Qualifizierung mit externen Lernbegleitern
2. Qualifizierung im Rahmen von kollegialer Beratung

13. Die Evaluation der Qualifizierung zeigt, dass unter Umständen ein neues Qualitätsziel für die Qualitätsdimension Zugangsqualität aufzunehmen ist: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung sind **sozialräumlich** angelegt. Dies ist allerdings noch mit Blick auf die weiteren Evaluationsergebnisse zu prüfen.
14. Es ist die Frage zu beantworten, welche Bedeutung das Leitbild für Qualitätsentwicklungsprozesse im Rahmen der Qualifizierung hat. In dieser Qualifizierung tauchte es nicht auf.
15. Zwischen partizipativem selbstbestimmten Lernen als roter Faden der Qualifizierung auf der einen Seite und realen hierarchischen machtgeprägten Strukturen vor Ort und des gesamten Projektes auf der anderen Seite kommt es zu Diskrepanzen, Widersprüchen und Konflikten. Auch wenn dies zu den gegebenen Bedingungen der Projekten zählt, so sollte dieses Thema in den Qualifizierungen aufgegriffen werden.
16. Die Vergabe von Qualitätszertifikaten wird von allen Teilnehmenden als Ausdruck der Wertschätzung verstanden.
17. Zusammenfassend ist festzuhalten: Die Qualifizierungsanforderungen an die Trias beziehen sich besonders auf drei Ebenen der Gemeinwesenarbeit (Oelschlägel 2007). Das Arbeitsprinzip der Gemeinwesenarbeit ist dabei Ausdruck einer Haltung und professionellen Handelns. Sie umfassen Methoden der Sozialarbeit, der empirischen Sozialforschung und der politischen Arbeit.

4.3 Trias

Das folgende Kapitel stellt zentrale Ergebnisse der Evaluation der Zusammenarbeit der Trias dar, die das Herzstück des Projektes bilden. Neben der Erprobung der Qualitätsziele in den Projektstandorten in Nordrhein-Westfalen und der Qualifizierung der Triasmitglieder zu Anfang war es von zentraler Bedeutung herauszufinden, welche Faktoren die Zusammenarbeit in dieser Konstellation fördern oder erschweren können.

Fragestellung und Evaluationsdesign

Die Trias ist die soziale Innovation im Projekt, die Qualitätsentwicklungsprozesse in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit sichert.

Für die Auswertung der Gruppendiskussion steht folgende Frage im Mittelpunkt: Welche förderlichen und welche hinderlichen Faktoren sind für die Zusammenarbeit in der Trias zu identifizieren?

Darüber hinaus wurden folgende Fragen untersucht:

- Wie sieht die Zusammenarbeit in der Trias aus?
- Wie erfolgt die Besetzung und Rollenfindung?
- Wie gestaltet sich die Arbeit der Trias innerhalb der Trias und im Sozialraum vor Ort?
- Unter welchen Voraussetzungen können Trias gebildet werden, welche Ressourcen und Rahmenbedingungen müssen dazu vorliegen?

Um dieser Fragestellung nachzugehen wurden fünf Gruppendiskussionen mit den Trias sowie fünf Fokusgruppeninterviews durchgeführt, die anschließend mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurden.

Evaluationsergebnisse

Anhand der Ergebnisse der Interviews konnten Kategorien gebildet werden zu Themen, die besonders häufig angesprochen wurden und deshalb für die Trias von Bedeutung sind. So zeigt die Abbildung 1 im Zentrum die Trias und ihre Zusammensetzung sowie die am häufigsten diskutierten Aspekte im Zusammenhang der Arbeit in der Trias-Konstellation: Die Zusammenarbeit untereinander, Rollenfindung und -klärung, Macht, Kommunikation, Fluktuation, Rahmenbedingungen und Ressourcen für die Zusammenarbeit und die Gründung, d.h. Welche Voraussetzungen muss ein Triasmitglied mitbringen?

Dabei gibt es viele Überschneidungen der Themenbereiche, jedoch konnte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse festgestellt werden, welche Aspekte von besonderer Bedeutung waren und in Zukunft beachtet werden sollten.

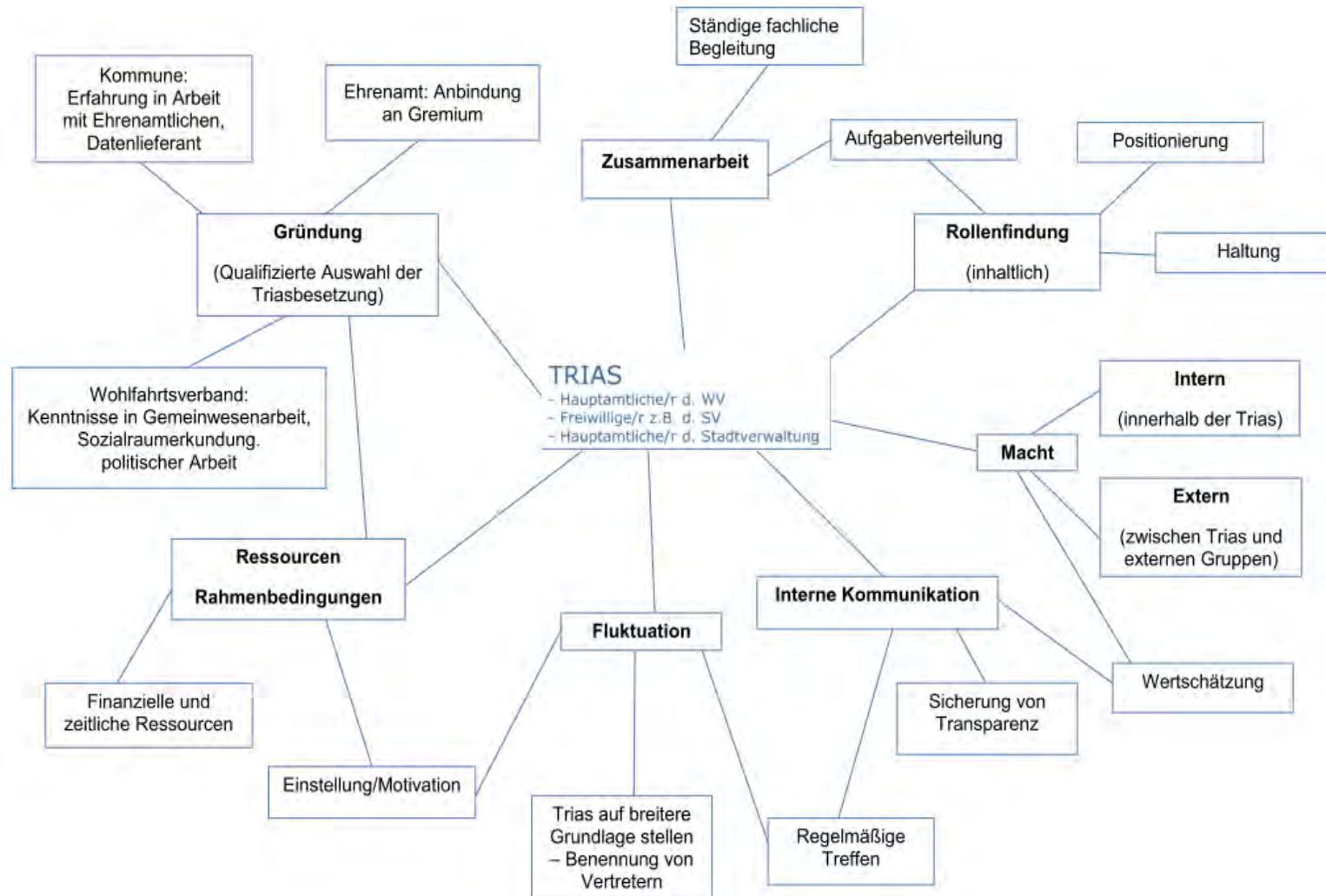


Abbildung 1: Trias Mind-Map

Zusammenfassend werden im Folgenden zu jeder Kategorie die zentralen Inhalte zusammengefasst.

Zusammenarbeit:

Die Zusammenarbeit in der Trias wird seitens der Hauptamtlichen Vertreter des Wohlfahrtverbandes insgesamt als sehr positiv beschrieben „*Also meine Einschätzung, so die grundsätzliche Einschätzung ist, ist die Zusammenarbeit sehr gut*“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, 273f.). Die Interviewten schildern dabei jedoch eine Entwicklung. Vor allem die Anfangsphase der Zusammenarbeit wurde als holprig, „nebulös“ und schwierig empfunden. Sobald jedoch Kommunikationsstrukturen und Rollen geklärt waren, wurde die Arbeit als sehr gewinnbringend angesehen: „Ja, Erfahrungen in der Trias: Am Anfang war es holperig. Es gab Abstimmungs-, Rollenfindungs-, organisatorische Findungsprozesse, die sich dann im Laufe der Zeit - wie ich finde - gut entwickelt haben. Eine gute, vertrauensvolle Zusammenarbeit hat sich sowohl zu der Ehrenamtlichen als auch zu der kommunalen Vertreterin entwickelt“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 3f.).

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Zusammenarbeit können in den bereits bestehenden Strukturen (z.B. Vorlaufprojekte, in denen die Beteiligten ohnehin schon zusammen gearbeitet haben) liegen. Wenn diese Strukturen schon vor Bildung der Trias bestanden, seien weniger Abstimmungs- und Rollenfindungsprobleme aufgetreten. Weiterhin sei es wichtig, dass alle Beteiligten in der Trias auch ein Interesse an der Zusammenarbeit haben und eine gewisse Haltung mitbringen, damit Kommunikation auf Augenhöhe stattfinden kann. Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sei laut den Interviewten sehr gut gelungen „Und wir sind bis heute ein fest, eng zusammenarbeitendes Team, also was wirklich auf Augenhöhe zusammenarbeitet, (...)“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 124f.). Im Zusammenhang erklären die Interviewten, dass die Zusammenarbeit sehr von den beteiligten Personen und den persönlichen Beziehungen abhängig ist. Wenn „die Chemie untereinander stimmt“, habe die Trias einen erheblichen Mehrwert, da jeder Vertreter unterschiedliche Kompetenzen und Netzwerke mit in das Team einbringt und so unterschiedliche Expertisen verknüpft werden können. Die kleine Gruppe ermögliche, dass man „sehr viel intensiver und sehr viel näher am Thema arbeiten kann und auch so viel näher an den eigenen Problemen“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 985f.). Die kleine Triasgruppe könne zusätzlich ihre Ergebnisse an die Institutionen (an die die Vertreter gebunden sind) zurückspiegeln. Für ein besseres Gelingen hätten sich die Beteiligten jedoch (besonders in Konfliktsituationen) eine kontinuierliche Begleitung oder Supervision gewünscht.

- *„Und wenn ich da jetzt ein Bild für suchen würde für Trias, dann fällt mir die Wundertüte ein. Also da ist ganz viel drin. Man kann ganz viel rausholen, nur man weiß nicht so richtig was. Aber das ist eben das Spannende, sich auf diesen Weg zu machen und das alles zu durchleben. Und das ging in Wellen. Also manchmal waren da tiefe Täler, wo ich jetzt nicht mehr gesehen habe, wie geht es denn jetzt hier weiter? Es ging aber weiter [Lachen] War 'ne gute Erfahrung“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z.1343).*
- *„Genau. Mir fiel auch dieser Songtext ein. Ich weiß nicht, wer das gesungen hat: Was wir alleine oder was du alleine nicht schaffst, das schaffen wir alle zusammen. Das ist auch so meine Erfahrung gewesen“ Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 1377).*

Auch von den Ehrenamtlichen wird die Zusammenarbeit positiv beschrieben „Also die Arbeit in der Trias funktioniert hervorragend“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 437f.). Die Interviewten berichten, die Arbeit wäre sehr intensiv und zeitaufwendig gewesen, jedoch auch sehr produktiv und ergiebig. Gerade die Anfangsphase sei sehr chaotisch und „schwammig“ gewesen: „Welche Aufgaben haben wir eigentlich. Und wo will man eigentlich hin“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 248). Desto deutlicher es wurde, wer welche Aufgaben übernimmt, desto besser habe die Zusammenarbeit dann funktioniert. Weiterhin äußern einige der Interviewten, dass die Trias-Treffen so zeitintensiv und arbeitsaufwendig waren, dass es oft auch als belastend empfunden wurde „Also auf Dauer könnte ich das nicht“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z.39). Die Zusammenarbeit mit den kommunalen Vertretern sei am schwierigsten, besonders weil man sich gegen das „traditionelle Verwaltungshandeln“ behaupten und ständige Diskussionen ums Geld führen musste. Die Zusammenarbeit mit den Vertretern der Wohlfahrtsverbände hingegen gestaltete sich als einfacher, da diese viel flexibler seien. Zusammenfassend sei es jedoch enorm von der jeweiligen Person abhängig, wie gut die Arbeit verlief: „Zusammenarbeit, das hab ich gelernt, ist immer im Wesentlichen von den Menschen abhängig“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 295f.). Generell seien förderliche Faktoren für die Arbeit in den Trias, dass alle Beteiligten ständig reflektieren und prozesshaft denken, dazu sei eine gewisse Kontinuität und Hartnäckigkeit wichtig.

Die interviewten Vertreter der Kommune bewerten die Zusammenarbeit in der Trias ebenfalls als sehr gut „(...) diese Zusammenarbeit in der Trias und die Konstellation, also die würde ich jederzeit auch favorisieren. Die fand ich echt klasse“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 796f.). Nach anfänglichen Schwierigkeiten und „Chaos“ sei die Kooperation, sowohl mit dem Ehrenamt als auch den Vertretern der Wohlfahrtsverbände gut gewesen. Die Interviewten betonen jedoch auch, dass

die Zusammenarbeit ganz entscheidend von der Person abhängt „Das hat auch was mit den Menschen zu tun, die da zusammengekommen sind“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 112f.). So habe es eine Ausnahme gegeben, dass ein Vertreter des Wohlfahrtsverbandes seine Aufgaben nicht wahrgenommen hätte. U.a. aus diesem Grund sind die Interviewten der Meinung, dass eine regelmäßige Begleitung (Coaching oder Supervision) der Trias sehr nützlich gewesen wäre „Und so eine Begleitung, wenn das über die ganzen drei Jahre, hätte ich schon sehr sinnvoll gefunden. Und wenn eben so Probleme oder Konfliktpotenzial da ist, dass man eben extern jemand hat, der auch versucht, dieses Konfliktpotenzial irgendwie zu steuern“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 528f.).

Rollenfindung:

Die Rollenfindung wird von den hauptamtlichen Vertretern des Wohlfahrtsverbandes als grundsätzliches Problem, insbesondere in der Anfangsphase der Trias, beschrieben. So sei den unterschiedlichen Vertretern nicht ganz klar gewesen, welche Aufgaben sie in der Zusammenarbeit haben und bei wem die Verantwortung liegt. Im Zusammenhang mit der Rollenfindung werden vor allem die Aspekte der Aufgabenverteilung, sowie Positionierung und Haltung thematisiert.

Die Frage der *Positionierung*, also wo sehe ich mich in der Trias, wird sehr differenziert beantwortet. Über die Vertreter der Kommune berichten die Interviewten zum einen, sie seien anfangs „an keiner Stelle“ an dem Projekt interessiert gewesen. Sogar einen Letter of Intent habe es nie gegeben. Zum anderen wird jedoch auch geschildert, dass die Kommune sich gut beteiligt habe, zumindest so wie es mit den fehlenden Ressourcen möglich war. Auch die Positionierung sei sehr von der Person/dem jeweiligen Vertreter abhängig „Dann ist es wirklich davon abhängig, wie sich diejenige Person dann damit identifiziert und sagt, ich mache das zu meinem Ding (...)“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtsverbandes Gruppe Westfalen, Z. 600f.). Bei den Ehrenamtlichen trete dieses Problem nicht auf, da sie sich ohnehin freiwillig beteiligen und sich mit dem Thema stärker identifizieren. Des Weiteren ist die *Haltung* von Bedeutung, d.h. welche Haltung bringe ich für eine solche Zusammenarbeit mit. Dabei verweisen die Interviewten darauf, dass sie sich nicht als Entscheidungsträger und Akteur in der Arbeit mit den Ehrenamtlichen sehen, viel mehr wollen sie eine Unterstützung für die Ehrenamtlichen sein. Diese sollen die Entscheidungen selbst treffen, da sie unmittelbar davon betroffen sind „Das ist von Anfang an auch so der Ansatzpunkt bei uns gewesen. Auch das große Gruppentreffen wird von den Aktiven vor Ort selber organisiert“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtsverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1059f.). Grundsätzlich war die *Aufgabenverteilung* (wer soll welche Aufgaben, in welchem Umfang übernehmen?) in den Trias unklar. Insbesondere bei den kommunalen Vertretern seien die Aufgaben nicht klar

gewesen: „Also unser kommunaler Vertreter sagte immer, wir im Seniorenbüro sind für die Einzelfallhilfe da“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 770f.). Auch haben sich diese eher in der Rolle der Informationsaufnahme gesehen, anstatt sich an der Zusammenarbeit zu beteiligen. „Die Rolle des Seniorenbüros bestand in dem ersten Drittel des Projektes darin, auf die Bremse zu treten. (...) Jetzt in den letzten Zweidritteln, besteht die Funktion des Seniorenbüros darin, Informationsempfänger zu sein. (...) Und seitdem wir das gemacht haben, bewegen wir was und informieren nur noch das Seniorenbüro“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 787f.). Eine Begründung dafür liege laut der Interviewten vor allem darin, dass den Vertretern der Kommune für die Zusammenarbeit keine (oder kaum) finanziellen und zeitlichen Ressourcen gestellt wurden.

Als Lösung für dieses Problem schlugen die Interviewten einen Kooperationsvertrag vor: „ (...) da steht drin, wer welche Leistungen erbringt und solche Sachen auch. Um das einfach besser zu nutzen für eine gemeinsame Konzeptentwicklung“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 367f.).

Bei den Ehrenamtlichen liegt das Rollenfindungsproblem nicht bei der Frage nach Verantwortung, sondern vielmehr der Aufgabenverteilung und *Positionierung* - also wo sehe ich mich in der Trias als Ehrenamtlicher und was soll ich mit in die Arbeit einbringen? Zunächst schildert ein Interviewter, dass es sehr hinderlich war, dass die Ehrenamtlichen zu Beginn „übereumpelt“ wurden und es eigentlich keinen Hintergrund und Strukturen für die Beteiligung gab. Auch die Vertreterin der Kommune sei übereumpelt worden, indem das Projekt einfach an die Vertreterin verordnet wurde. So sei der Eindruck entstanden, dass eine gewisse Haltung und entsprechendes Interesse fehlt. Die Ehrenamtlichen sehen sich als den „Zugang zur Basis“. Da sie selbst zu der Gruppe der Älteren gehören, betrachten sie sich als optimale Sprecher oder Funktionäre um die Interessen in den Trias zu vertreten: „Ich bin so die diejenige, die für die Erdung sorgt, ja“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 546f.). Den Hauptamtlichen fehle hingegen eine gewisse Augenhöhe. Die *Aufgabenverteilung* sei nach anfänglichen Schwierigkeiten klar gewesen: die Vertreterin des Wohlfahrtsverbandes hätte den Hauptpart und die fachliche Kompetenz in Sozialpädagogik, die Vertreterin der Kommune würde dieser unterstützend zuarbeiten. Aufgabe des Ehrenamtlichen sei es, „Sachen anzustoßen oder so, aber nicht einen Verwaltungsapparat zu ersetzen durch Ehrenamtliche“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 1613f.). Die Ehrenamtlichen sollten sowohl im Trias-Team arbeiten, als auch die Ergebnisse ständig in die angebundene Organisation zurückkoppeln.

Die Vertreter der Kommune berichten, dass sie teilweise in ihre Rollen „reingerutscht“ sind und deshalb die Aufgaben zu Beginn sehr unklar waren.

- *„(...) aber ich glaube, das war schon auch so ein Kennzeichen des Starts dieser Trias, dass allen die Rollen nicht ganz klar waren“* (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 171f.).
- *„Das machte ja auch, sage ich mal, den Unmut des Anfangs aus, dass im Grunde nicht ganz klar war, was sind denn die Erwartungen“* (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 183f.).

Im Zusammenhang mit der Positionierung und Haltung, wird berichtet, dass die Stadt gegenüber dem Projekt zunächst auch eher skeptisch und zurückhaltend eingestellt war, was sich mit der Zeit änderte. Generell sei es wichtig für die Zusammenarbeit, eine gewisse Haltung gegenüber den Ehrenamtlichen mitzubringen. Das habe in den Trias gut funktioniert, denn es wurde „auf Augenhöhe“ zusammengearbeitet „(...) Es braucht jemanden, der ein Verständnis hat von der Arbeit, der eine Haltung hat dazu, nämlich die Haltung, wir arbeiten ja auf Augenhöhe und insbesondere mit den bürgerschaftlich engagierten Menschen arbeiten wir auf Augenhöhe“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 920f.). Die Ehrenamtlichen hätten sich zum Großteil selbst organisiert, sodass die Hauptamtlichen lediglich Unterstützung in pädagogischer und organisationaler Hinsicht geliefert haben.

Ressourcen/Rahmenbedingungen:

Laut den Interviewten der hauptamtlichen Vertreter des Wohlfahrtsverbandes gibt es eine Reihe von Rahmenbedingungen, welche hinderlich oder förderlich auf die Zusammenarbeit der Trias wirken. Hier wurde insbesondere die Problematik angesprochen, dass die Ressourcen zwischen den Triasvertretern nicht gerecht verteilt waren. So sollten sich die kommunalen Vertreter an der Zusammenarbeit beteiligen, haben jedoch keinerlei/kaum finanzielle oder zeitliche Ressourcen der Kommune dafür erhalten. Dazu schlagen die Interviewten vor, für zukünftige Zusammenarbeit auch diese Ressourcen gleich zu verteilen „Also diese zeitliche Ressource ist halt das Problem. Also im Endeffekt hätte man dann vielleicht auch besser gesagt, okay, Wohlfahrtsverband kriegt ein bisschen weniger, Kommune kriegt dafür was. Dafür ist das aber ein ausgewogenes Verhältnis und wir können die Kommune auch festnageln (...)“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtsverbandes Gruppe Westfalen, Z. 453f.). Generell sei es eine schlechte Rahmenbedingung, wenn es seitens der Politik und der Verwaltung keine Unterstützung gebe. Dazu sei es hilfreich, wenn die Kommune sich bereits mit dem Thema „Demografischer Wandel“ befasst und ein Bewusstsein in dem Bereich entwickelt hat „So, und das ist eine unglaublich hohe Problematik, wenn eine Kommune kein eigenständiges Konzept hat, wohin es mit der Seniorenarbeit eigentlich gehen soll“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtsverbandes Gruppe Westfalen, Z. 61f.).

Als hinderliche Rahmenbedingungen wird von den Ehrenamtlichen die Auslastung der Ehrenamtlichen bzgl. zusätzlicher Aufgaben (u.a. auch Pflege des Partners) genannt „diese zusätzlichen Belastungen im Sprecherkreis des Seniorenbeirates und meine anderen Dinge“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 149f.). Weiterhin äußern die Interviewten, dass die fehlenden Ressourcen seitens der Kommune problematisch waren „Weil er so eingebunden ist in dieses Verwaltungshandeln und sich so unter Druck fühlte in diese Weisungshierarchie da“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 297f.). Zusätzlich werde die Arbeit in den Trias durch fehlende Strukturen (z.B. fehlen des Seniorenbeirates) erschwert. Dabei sei es stark von der Kommune und dem Träger abhängig, wie sich die Arbeit entwickelt. So wird die Arbeit unter dem Träger der Kirchengemeinde als anders beschrieben als bei den Wohlfahrtsverbänden. Insbesondere die Verfügbarkeit von finanziellen Ressourcen stelle ein Problem dar, was häufig als Bremse für den Prozess wahrgenommen wurde und sich in einer gewissen Abhängigkeit von der Kommune widerspiegelte. Insgesamt sei für die Freiwilligen der Umgang und das Miteinander ein zentraler Aspekt, um sich an dem Projekt zu beteiligen, da sie schließlich nicht bezahlt werden und sich wertgeschätzt und wohlfühlen müssen.

Die kommunalen Vertreter erklären bzgl. der Ressourcen, dass es besser gewesen wäre, wenn die Ressourcen für das Projekt anders verteilt gewesen wären. Da der Kommune keinen finanziellen Mittel gestellt wurden, mussten sie selbst die Arbeit für die Trias noch zusätzlich einbauen „habe ich ja schon gesagt, habe keinerlei Freistellung bekommen, musste das also irgendwie noch ganz nebenbei irgendwie zeitlich möglich machen“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 13f.). Dadurch konnten nicht alle Termine eingehalten werden und die hauptsächliche Arbeit habe bei den Vertretern der Wohlfahrtsverbände gelegen: „Wir haben die Sachen abgestimmt, wir haben Konzepte miteinander entwickelt aber ich sag mal so, dieses tägliche, das organisatorische, das lag viel bei ihr, weil sie einfach auch die Arbeitskapazität dafür hatte“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 210f.).

Ein weiterer Aspekt, der von den Interviewten angesprochen wird, betrifft die bereits vorhandenen Strukturen und die Unterstützung seitens der Kommune. Zunächst sei die Arbeit auch erleichtert, wenn es bereits vor dem Projekt vorhandene Strukturen und Netzwerke innerhalb der Kommune gegeben hat. So berichtet einer der Interviewten, dass es in der Kommune ohnehin schon eine Kooperation zwischen Hauptamt, Kommune und Ehrenamt für verschiedene Standorte gab und so schon zentrale Netzwerke geknüpft waren. Darüber hinaus wurde es als sehr hilfreich empfunden, wenn die „hochrangigen“ Repräsentanten der Stadt, wie der Bürgermeister und der Fachbereichsleiter, das Team unterstützen.

Diskutiert wird außerdem die Problematik der „Verbindlichkeit im Ehrenamt“. Hier stelle sich ebenfalls die Frage, wie viel ein Freiwilliger in diese Zusammenarbeit einbringen kann, ohne

dass es eine Belastung für diesen darstellt. Laut der Interviewten sollten auch die Ehrenamtlichen am Anfang des Projektes einen gewissen Rahmen gestellt bekommen, welche Aufgaben mit welchem Zeitkontingent zu erledigen sind. Ehrenamtliche würden sich ungern für mehrere Jahre so fest verpflichten lassen und sollten wenn möglich auch die Aufgaben verteilen, damit es nicht zur Überlastung kommt.

Macht:

Die Interviewten der hauptamtlichen Vertreter des Wohlfahrtverbandes berichten außerdem von Machtkonflikten, die sowohl *innerhalb der Trias*, als auch *mit externen Gruppen* hinderlich gewirkt haben. So hatte sich (anknüpfend an die Rollenkonflikte) ein Konflikt ergeben, zwischen kommunalem Vertretern und Hauptamtlichen, in der Frage „wer eigentlich den Hut auf hat“. Die Interviewten berichten hier von einer Situation, in der ein höher gestellter Beteiligter seine Situation ausgenutzt hat, um seinen Willen in der Zusammenarbeit durchzusetzen. „Und an dieser Stelle fand ich, hat die Kommune eindeutig das Sagen übernommen und hat gesagt, das sind die Maßstäbe oder die Rahmenbedingungen, unter denen wir das mitmachen und darunter, da können wir auch nicht von abweichen“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 147f.). Aber auch in der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen seien Machtkonflikte aufgetreten. So hätten zwei Ehrenamtliche „auf Biegen und Brechen“ versucht stur die eigenen Vorstellungen durchzusetzen. Das Problem mit den Ehrenamtlichen liege dabei darin, dass es für sie (im Gegensatz zu den kommunalen Vertretern) keine höhere Instanz gibt, welche in den Prozess einwirken kann. Darüber hinaus gebe es eine externe Steuerungsgruppe, wobei den Interviewten auch nicht ganz klar ist, in welchen Machtverhältnissen diese zu den Trias steht. Der Druck, der von dieser Gruppe aus ging, wurde jedoch als belastend empfunden.

Die interviewten Ehrenamtlichen berichten lediglich über Machtkonflikte *innerhalb der Trias*. Zunächst einmal sei die Zusammenarbeit gleichberechtigt verlaufen „Also in der Trias habe ich mich nicht so gefühlt, dass ich jetzt nichts zu sagen hätte, sondern da waren wir relativ gleichberechtigt“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 267f.). Die Interviewten berichten jedoch auch, dass sie sich durch ständige Kontrolle und Rückspracheverpflichtung unterdrückt fühlten. Wenn es darum ging Entscheidungen zu treffen sei ihre Meinung oft nicht berücksichtigt worden: „Aber sobald eine Entscheidung von oben dazugekommen ist oder die abgesehnet werden musste, dann war ganz klar, dann wurden die Wünsche nicht berücksichtigt. Es wurde so gemacht und fertig“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 269f.).

Laut der interviewten Vertreter der Kommune habe es in den Trias keine Machtkonflikte gegeben „Aber was eben auch wichtig ist, nach den Anfangsschwierigkeiten, die wir hatten,

dass man eben auf Augenhöhe im Team arbeitet. Und keiner da irgendwelche besonderen Funktionen hat oder auch die Projektleitung, (...), die hat nie sich da irgendwie in den Vordergrund geschoben“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 105f.).

Interne Kommunikation:

Die Kommunikation innerhalb der Trias stellt laut der hauptamtlichen Vertreter des Wohlfahrtverbandes ebenfalls einen zentralen Aspekt dar. In dem Zusammenhang wird häufig die gegenseitige *Wertschätzung* angesprochen. Hauptsächlich geben die Interviewten an, sie hätten in den Trias auf Augenhöhe zusammengearbeitet. Die Hauptamtlichen drücken ihre Wertschätzung gegenüber der Ehrenamtlichen aus „Was ich auch noch mal wichtig finde ist das Einbringen der Lebenswelt der Senioren durch den Seniorenbeirat. Das wäre sonst nicht so präsent gewesen und vor dem Hintergrund glaube ich, dass die Ehrenamtlichen 'ne ganz ganz elementar wichtige Funktion in diesem Projekt haben, weil die einmal durch das Tempo auch Belange einbringen“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 545f.); und fühlen sich auch von den Ehrenamtlichen wertgeschätzt „Wir schätzen sie wert und umgekehrt aber auch, also das wird auch zurückgespiegelt. Man bekommt es auch gesagt, also man bekommt auch danke gesagt“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1074f.). Problematischer sei vielmehr die Wertschätzung der Trias von außen her gesehen. Beispielsweise musste in einem Trias-Team zunächst dafür gesorgt werden, dass die Kommune die Seniorenvertretung überhaupt anerkennt. Gibt es Wertschätzung und Unterstützung seitens der Kommune (z.B. durch den Bürgermeister) wird das als sehr positiv empfunden.

Ein weiterer Aspekt, der für eine gut funktionierende Kommunikation relevant ist, betrifft die *Sicherung von Transparenz*, sodass sich keiner der Beteiligten übergangen fühlt. So sollte es ein zentrales Anliegen der Trias sein, über alle Vorhaben und Ergebnisse zu informieren „Es ist total wichtig, alles was wir tun, transparent zu machen. Alles, jeder muss genau wissen, warum ist der jetzt ausgestiegen und was ist jetzt mit dem, das müssen alle wissen (...). Das A und O, weil es unglaublich viel Konfliktpotenzial rausnimmt“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1243f.). Um Transparenz zu sichern sollten sich die Trias auch *regelmäßig Treffen*. Das hat in den Gruppen unterschiedlich gut funktioniert, so gab es Gruppen, die sich zweiwöchentlich getroffen haben, aber auch Gruppen, welche sich monatlich getroffen haben. Diese berichten jedoch, dass sie trotzdem in ständigem Kontakt standen, z.B. über E-Mail und Telefon „(...) wir stehen ständig im Emailverkehr, Telefon auch, wir sehen uns auch bei anderen Sachen“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z.902f.).

Im Zusammenhang mit den Machtkonflikten wird in der Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen vor allem das Thema *Wertschätzung* diskutiert. Vorwiegend fühlten sich die Ehrenamtlichen sehr wohl in der Zusammenarbeit und auch wertgeschätzt durch die Hauptamtlichen Vertreter: „Und ich muss sagen, die Hauptamtlichen legen also sehr großen Wert auf die Mitarbeit der Ehrenamtlichen“; „(...)hier bestimmen die Freiwilligen, was getan wird und sie diskutieren mit über die Formen und bestimmen mit über, wie es getan wird“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 481f.). Trotzdem habe es auch Situationen gegeben, in denen sich die Ehrenamtlichen übergangen gefühlt haben „weil man sich irgendwie überrumpelt gefühlt hat oder dann war man eben enttäuscht, weil man irgendwie eine Entscheidung mit getroffen hätte gerne, man aber nicht gefragt worden ist“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z.169f.). Generell zeuge es von Wertschätzung, wenn besonders die höher gestellten Vertreter der Kommune oder des Wohlfahrtsverbandes hinter der Arbeit der Freiwilligen stehen und das auch (z.B. durch Präsenz bei Veranstaltungen) verdeutlichen.

Für die Kommunikation innerhalb der Trias sei es außerdem zentral die *Transparenz* zu sichern, sowohl innerhalb der Trias, als auch in die Institution, an der der Freiwillige angebunden ist. Zudem konnten die *Treffen regelmäßig* (d.h. einmal im Monat oder sogar mehr) stattfinden.

- *„Und wir haben uns ja auch kontinuierlich weiter regelmäßig getroffen, das fand ich auch wichtig, dass man immer auf dem Laufenden bleibt, dass man immer weiß, was ist so gerade im Gedeihen“* (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 200f.).
- *„(...) und insofern haben wir alle wichtigen Entscheidungen im Einvernehmen mit dem Träger immer auch in den Kümmereerkreis getragen“* (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 403f.)

Im Zusammenhang mit der Kommunikation wird auch bei den Vertretern der Kommune das Thema *Wertschätzung* angesprochen. Die Interviewten berichten, sie hätten sich durch die Ehrenamtlichen sehr wertgeschätzt gefühlt und auch sie hätten eine enorme Wertschätzung gegenüber den Ehrenamtlichen. Problematische wäre vielmehr die Wertschätzung der Trias von außen gewesen. So sei das Projekt zunächst eher „belächelt“ worden seitens der Kommune, was sich jedoch mit der Zeit geändert habe. Nach anfänglichen Schwierigkeiten konnten genaue Absprachen getroffen werden und es habe *regelmäßige (einmal im Monat) Trias- Treffen* gegeben. Die *Informationssicherung* wird von den Interviewten nur in einem Aspekt angesprochen. So sei ein ehrenamtlicher Beteiligter seitens eines Wohlfahrtsverbandes nicht genügend vorinformiert worden, was sich als problematisch ergeben hat.

Fluktuation:

Aufgrund einiger Krankheitsfälle ist die Fluktuation bei den Trias ein wichtiges Thema. In jedem Trias-Team sei es zu Ausfällen gekommen, wodurch auch die Arbeit in der Trias zum Erliegen kam, berichten die hauptamtlichen Vertreter des Wohlfahrtverbandes. Im Zusammenhang wird auch die *Einstellung und Motivation* der Beteiligten diskutiert. Die Interviewten berichten, dass die Zusammenarbeit viel besser funktionierte, wenn die Beteiligten auch motiviert und engagiert dabei sind. „Diese Erwartungen mit der Menschen sich in diesem Projekt beteiligen sind sehr unterschiedlich. Und da muss man dann auch noch mal gucken: Wie kann man das so miteinander aushandeln?“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z.563f.).

Die Ehrenamtlichen berichten, dass sich einige der Trias dazu entschieden, ihr Team von Anfang an zu erweitern, indem direkt Vertreter für jeden Beteiligten gewählt wurden: „Also unser Team, eigenmächtig breiter zu machen, das war wirklich gut, weil wir dann auch mehr verteilen konnten“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 264f.). Allein die Arbeit der Ehrenamtlichen könne auf mehrere Schultern verteilt werden, damit es zu keiner Überlastung kommt und Ausfälle ausgeglichen werden können. Die Beteiligung hänge auch ganz entscheidend von der Einstellung und Motivation der Beteiligten zusammen. Die Interviewten erklären dazu, dass sie mit sehr viel Engagement in die Zusammenarbeit gegangen seien: „Auch wie wir uns da reingehängt haben. Das hätte man ja auch lockerer sehen können, aber wir haben also: Ich sag mal so: Diese Kernmannschaft, wir waren schon ziemlich ehrgeizig. Sind wir auch heute noch“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 351f.).

Auch die Vertreter der Kommune erklären, dass es zu mehreren Ausfällen in den Trias gekommen ist und deshalb Lücken entstanden. Daher hier auch der Vorschlag, die Trias sollten besser Vertreter benennen „Von daher, das zu schultern auf mehrere, finde ich auch nicht schlecht. Diese Erfahrung haben wir auch gemacht“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 393f.).

Gründung:

In der Gründungsphase der Trias sollte auf eine qualifizierte Auswahl der Mitglieder geachtet werden (hinsichtlich der Frage: Was müssen die Beteiligten an Fähigkeiten/Kompetenzen mitbringen?). Für die *Ehrenamtlichen* sei es laut den hauptamtlichen Vertretern des Wohlfahrtverbandes zentral an eine Institution (wie den Seniorenbeirat) gebunden zu sein und sich auch in gewisser Weise auf der politischen Ebene auszukennen. Laut der Interviewten solle der *Vertreter der Kommune* vor allem die notwendigen Daten liefern, da die Kommune „nicht so bürgernah“ und vielmehr bürokratisch auf die Einzelfallhilfe bezogen arbeite, jedoch nicht im Bereich der freien Altenhilfe. Der *Hauptamtliche Vertreter* solle hingegen fachliche

Kompetenz, Begleitung und Fürsorge in das Team mit einbringen. Für alle Beteiligten sei es zentral eine gewisse Offenheit, Geduld und Kompromissfähigkeit mitzubringen.

In der Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen ist deutlich geworden, dass die Zusammenarbeit in der Trias auch gut funktionieren kann, ohne dass der/die Ehrenamtliche an eine Institution (wie den Seniorenbeirat) gebunden ist. Vielmehr könne es auch positiv sein, nicht an eine politische oder religiöse Gruppe gebunden zu sein: „Wenn Politiker im Seniorenbeirat sind oder Parteien, dann werden die parteipolitischen Dinge auf den Tisch gebracht“ und „(...) bei vielen Menschen, haben wir jedenfalls festgestellt, das Bedürfnis, die wollen sich nicht irgendwo binden, politisch oder religiös“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland, Z. 741f., 695f.). Des Weiteren sei eine zentrale Kompetenz die Hartnäckigkeit und Ausdauer, die ein Ehrenamtlicher mitbringen muss. Als „Dritte Säule“ im Trias-Team, Sorge der Ehrenamtliche für den richtigen Zugang zur Basis und das entsprechende Hintergrundwissen. *Der Vertreter des Wohlfahrtsverbandes* bringe seine fachliche Kompetenz aus dem Bereich Sozialpädagogik mit ein, sowie Ressourcen und Unterstützung: „Ich erwarte eben, dass die ebenso Ressourcen mit reinbringen und dass sie diese Struktur der Projektarbeit beherrschen und für uns gängig machen“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 1273f.). *Der Vertreter der Kommune* sei hauptsächlich dafür zuständig notwendige Daten und Namenlisten zu beschaffen „Also in erster Linie schon Daten, personelle Daten. – Namenslisten - Wenn man jetzt Personen anschreiben will, Netzwerke gründen will. Dann aber auch die Ressourcen, die die Stadt noch hat: Pressearbeit oder Material oder Räume oder so“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z. 1316f.). Zusätzlich sollten auch politische Kompetenzen, Erfahrungen aus der Verwaltungsebene und verschiedenen Ausschüssen mit in die Trias eingebracht werden.

Auf die Frage, was die Vertreter der Trias mit in die Zusammenarbeit einbringen sollen, wird in der Gruppendiskussion mit den kommunalen Vertretern lediglich auf die Kompetenzen der *Vertreter der Kommune* selbst eingegangen. Diese bringen laut den Interviewten nicht nur Daten und Kontakte mit in die Kooperation, sondern auch die Erfahrung in der Arbeit mit bürgerschaftlich Engagierten: „Ich glaube, die Kommune darauf zu reduzieren, dass sie Daten liefert, das wäre zu wenig. Ich glaube schon, dass diese pädagogische Arbeit, so dieses Fördern von Bürgerengagement, ja mittlerweile auch Aufgabe von Kommune ist“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 844f.). Die Vertreter der Kommune seien schließlich nicht nur „Verwaltungsfutzi“, die irgendwelche Daten liefern und Räume öffnen, sondern hätten auch jahrelange Erfahrung in der Arbeit im Ehrenamtlichen.

Resümee

Zusammenfassend ist die Zusammenarbeit der Trias abhängig von drei Ebenen:

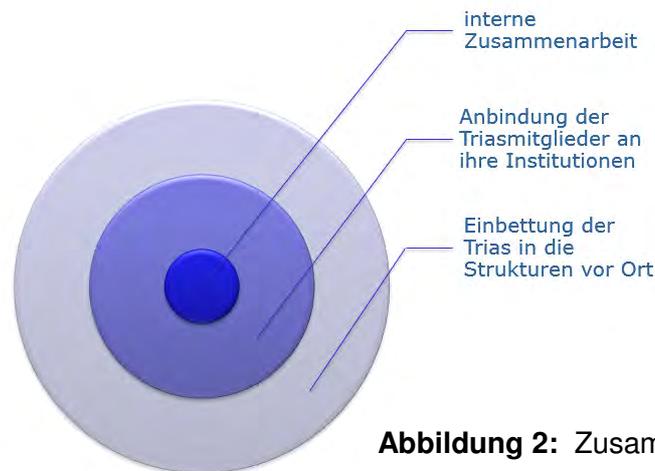


Abbildung 2: Zusammenarbeit der Trias

1. Der internen Zusammenarbeit:

Zentrale Voraussetzungen für die funktionierende Zusammenarbeit in der Trias sind regelmäßige Arbeitstreffen zur Rollenklärung und der Entwicklung gemeinsamer Anliegen, die idealtypisch in einem Leitbild gebündelt werden.

Die Rollenklärung/und -findung soll Aufgaben klären, Kompetenzen identifizieren und Verständnis für Einbindung in Organisationsstrukturen der einzelnen Triasmitglieder entwickeln. „Also ein Thema, das sehr stark sich immer wieder herausstellt, ist Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt. Wer hat welche Aufgaben, welche Rollen, wie werden sie wahrgenommen? Das hat natürlich immer mit Persönlichkeitssachen und Hintergründen auch zu tun, aber das sind Fragen, wo man merkt, da steigen die anderen auch sofort wieder schnell ein.“ (Experteninterview 12.04.2011). Daher ist es von großer Relevanz zu Beginn der Qualifizierung die Rollenfindung innerhalb der Trias zu thematisieren, sodass Machtkonflikten von Anfang an entgegengewirkt werden kann (Gruppe Westfalen, 18.07.2012). Zudem ist eine zweifache Besetzung der Triasmitglieder aufgrund von Ausfällen und hoher Arbeitsbelastung (der Freiwilligen) zu empfehlen, da dies eine kontinuierliche Zusammenarbeit (größter Wechsel bei Wohlfahrtsverbandsvertretern) fördert. Besonders wichtig sei eine prozesshafte Entwicklung und ständige Kommunikation unter den Triasmitgliedern, sodass ständige Transparenz herrscht und keine Missverständnisse auftreten. Bei Konflikten und Problemen bei der internen Zusammenarbeit, äußern die Befragten häufig den Wunsch nach einer Ansprechperson oder Begleitung, welche die Funktion von Supervision oder Coaching übernehmen könnte. Um Rollenfindungsprobleme zu vermeiden und eine klare Aufgabenverteilung zu definieren, schlagen die Trias in Gruppendiskussionen z.B. einen Kooperationsvertrag zu Anfang der Zusammenarbeit vor. Dieser soll genau festlegen, wer welchen Aufgabenbereich hat und mit welchen Ressourcen.

Kennen sich die Triasmitglieder bereits aus anderen Arbeitskontexten, erleichtert dies die Zusammenarbeit „[...]es muss dann auch untereinander die Chemie stimmen.“ (Interview 5, Z. 157-158).

Als ein wesentlicher Aspekt wird weiterhin die Herausbildung einer professionellen Haltung nach dem Prinzip der Gemeinwesenorientierung genannt: Dazu zählen Inhalte und Methoden der Sozialen Arbeit, Elemente der empirischen Sozialforschung und des politischen Handelns. Kompromiss- und Konfliktfähigkeit stellt sich anhand des empirischen Materials als zentral heraus, genauso wie Offenheit für ergebnisoffene Prozesse. Weitere Metakompetenzen sind: Kompromiss- und Konfliktfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Geduld und einen langen Atem (Frustrationstoleranz), Authentizität, die Offenheit für partizipative und damit ergebnisoffene Prozesse.

Arbeit in der Trias ist ein ständiger Lernprozess und sowohl durch eine kooperative Arbeitsweise als auch durch interne und externe Machträngeleien gekennzeichnet. So wird an vielen Stellen deutlich, dass bei den Freiwilligen ein Lernprozess stattfindet, der zu einem stärkeren Selbstvertrauen und einer Übernahme eigener Verantwortungsbereiche führt.

„Ja, das Reinwachsen nehme ich mal an. Doch das Reinwachsen in die ganze Thematik. Das ist auch die Theorie, die Schulung. Das man wirklich dann Stufe für Stufe dann mehr reinkam. Ich kam ja nicht aus einem Beruf, der jetzt mit Altenhilfe oder wie auch immer zu tun hatte. Und das war für mich. Klar, Seniorenbeirat, aber es ist doch eine andere Sache als wirklich aktiv in solchen Berufen zu sein. Und war ja auch mehr Zufall. Irgendeiner vom Beirat, der musste da hin“.

2. Anbindung der Triasmitglieder an ihre Institutionen:

Die Evaluation zeigt, dass für die Gründung der Trias zu beachten ist, an welche Institution die Mitglieder gebunden sind und welche Voraussetzungen und Kompetenzen sie mit in die Gruppe einbringen.

Zentrale Voraussetzung für alle Triasmitglieder liegt darin, eine gewisse Eigenständigkeit mitzubringen. Das bedeutet, die Organisationen müssen überzeugt sein von der Arbeitsform Trias und dem partizipativen Ansatz und den Triasmitgliedern Vertrauen und Unterstützung entgegenbringen (Autonomie). Sie brauchen außerdem Freiräume für Innovation und Kreativität (Qualitätsentwicklung muss von Verantwortlichen gewollt und verantwortet werden, wenn sie gelingen soll!), dafür sollten Ressourcen und Rahmenbedingungen gleich verteilt sein und unterstützend wirken. So zeigt die Auswertung der Gruppendiskussionen, dass die ungerecht verteilten finanziellen Mittel (und damit auch zeitlichen Ressourcen) seitens der Vertreter der Kommune ein großes Problem für die Zusammenarbeit darstellte.

Die soziale Einbindung der Triasmitglieder ist ebenfalls eine zentrale Voraussetzung für die Zusammenarbeit. So sei es von Vorteil, wenn die Mitglieder an eine Organisation gebunden

sind, da die Rückkopplung der Projektinhalte an Institutionen zu Organisationsentwicklungsprozessen führt und eine „Kontrollfunktion“ für die Triasvertreter gesichert ist. Darüber hinaus ist das Kompetenzerleben von Bedeutung, damit die Triasmitglieder den Sinn ihrer Arbeit erleben sowie ihren eigenen Anteil und den Anteil ihrer Kolleginnen und Kollegen an der Gesamtleistung der Organisation einschätzen und würdigen können. Zentrale Kompetenzen der einzelnen Triasvertreter werden in unterschiedlichen Bereichen genannt: Der Vertreter des Wohlfahrtsverbandes soll die sozialarbeiterische Fachkompetenz einbringen, der Vertreter der Kommune sollte vor allem Daten liefern und der Ehrenamtliche soll die Interessen der BürgerInnen vor Ort vertreten und mit in das Team einbringen.

3. Der Einbettung in Strukturen vor Ort:

Für die Etablierung der Trias in den Strukturen vor Ort ist ein Informationsfluss an kommunalpolitische Gremien sowie Institutionen im Stadtteil wichtig (d.h. mehr Kooperation statt Konkurrenz). Es sollte kein Konkurrenzdenken herrschen: „[...] dass jeder ein bisschen Angst hatte, da könnte jetzt jemand kommen und die Arbeit streitig machen. [...], dass die Arbeit, die ich mache in das Gehege eines Anderen fällt und dann, oh, bloß nicht“ (Interview 1, Z. 232-235). Vielmehr wird es von den Trias als sehr unterstützend umschrieben, wenn Kommune und Politik hinter ihrer Arbeit stehen und dies auch durch Wertschätzung verdeutlichen.

Im Zusammenhang mit den Qualitätszielen lässt sich festhalten: **Die Trias ist eine soziale Innovation**, denn sie:

- konfiguriert zwischen unterschiedlichen Akteuren neue soziale Praktiken (Senior_innen sollten von der Seniorenvertretung kommen, Ziel ist gleichberechtigte Zusammenarbeit)
- ist der Ausgangspunkt für weitere Vernetzungen (Qualitätsziel 5)
- schafft neue Bindungen (Qualitätsziel 9)
- erzeugt erlebbare Einheiten, Zwischenwelten zwischen Lebensverhältnissen älterer Menschen und dem Gemeinwesen
- ermöglicht kollektive Lernprozesse, Empowerment und Partizipation im Sozialraum (Qualitätsziele 7, 10, 11 und 12)
- mobilisiert Erfahrungswissen älterer Menschen in generationensolidarischen Zusammenhängen
- drängt auf Nachhaltigkeit
- ist eingebettet in die Qualitätsziele als Reflexions- und Orientierungsinstrument.

4.4 Qualitätsziele

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Gesamtevaluation lag in der Fortentwicklung der bereits vorliegenden Qualitätsziele, siehe Abbildung 3 (vgl. Köster et al., 2008). Dabei war von besonderem Interesse, zu prüfen, ob die Qualitätsziele in den Bereichen der Zugangs-, Durchführungs- und Transferqualität weiter ausdifferenziert werden müssen. Darüber hinaus ist der Stellenwert des partizipativen Lernens und des Leitbildes im Rahmen der sozialen Praxis zu beschreiben. Die Überarbeitung der Qualitätsziele erfolgt in einem dialogischen Prozess unter Beteiligung aller Akteure.

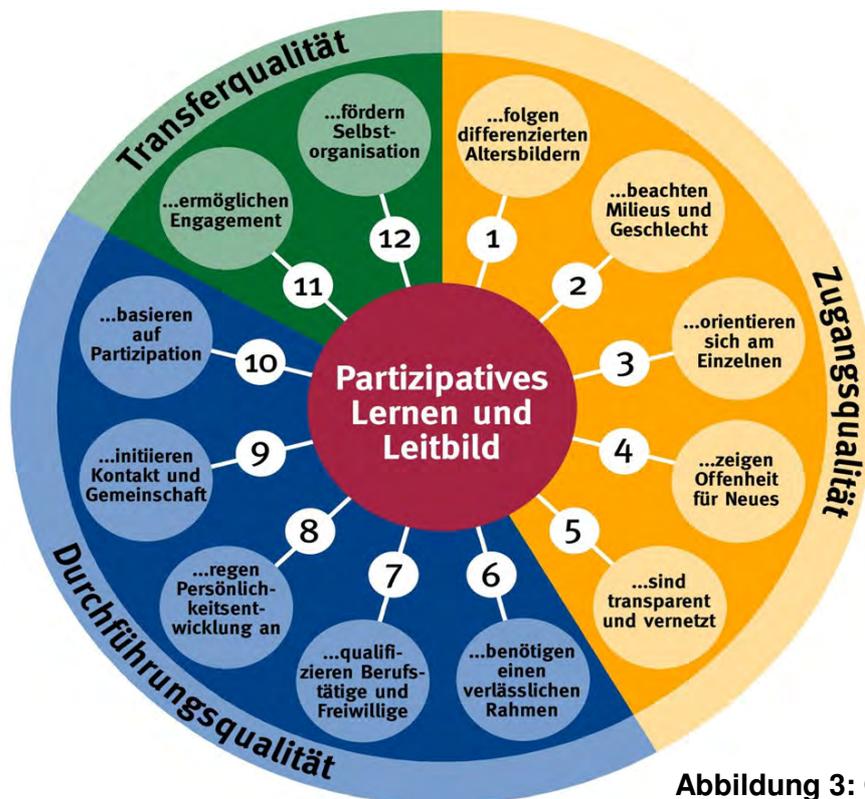


Abbildung 3: Qualitätsziele (Stand 2007)

Fragestellung und Evaluationsdesign

Zu beantworten waren folgende Forschungsfragen zu den Qualitätszielen:

1. Kommen die Qualitätsziele in der sozialen Praxis der Qualitätsinitiative zum Ausdruck?
2. Sind die Qualitätsziele geeignete Instrumente für Qualitätsentwicklungsprozesse in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit?
3. Sind die Qualitätsziele zu überarbeiten?
4. Braucht es ein verbindendes Element zwischen Handbuch und Qualitätsrad?

Die erste Frage, inwieweit die Qualitätsziele in der sozialen Praxis zum Ausdruck kommen, wird mit Hilfe der Protokolle aus den Standorten ausgewertet. Die Frage „Sind die Qualitätsziele geeignete Instrumente für Qualitätsentwicklungsprozesse in der

Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit“ wird anhand der Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen mit den Trias zu beantworten sein. Zudem wird die Frage beleuchtet, ob die Qualitätsziele zu überarbeiten sind. Zuletzt soll die Frage nach einem verbindendem Element zwischen Handbuch und Qualitätsrad beleuchtet werden.

Die Auswertung erfolgt nach dem Vorgehen der Dokumentenanalyse. Da die schriftlich vorliegenden Dokumente, in diesem Falle die Protokolle, durch die Projektakteure angefertigt wurden, ist eine Unterschiedlichkeit in der Differenziertheit der Darstellung festzustellen.

Die Auswertung gewährleistet ein reliables Vorgehen, so dass die Auswertung bei einer erneuten Durchführung durch eine andere Person zu den gleichen Ergebnissen führen würde. Zur Gewährleistung von Objektivität wird die Auswertung durch zwei MitarbeiterInnen von FoGera vorgenommen (intersubjektive Reliabilität).

Als empirische Grundlage für die Auswertung dienten ausgefüllte Protokollraster aus den Projektstandorten (Auswertung anhand der Qualitätsziele), Zwischenberichte aus den Projektstandorten (Auswertung anhand der Qualitätsziele), fünf Gruppendiskussionen mit Trias und fünf Fokusgruppeninterviews sowie ein Experteninterview zur Erprobung der operationalisierten Qualitätsziele als „Element“ zwischen Handbuch und Qualitätszielen.

Evaluationsergebnisse

Zu 1: Kommen die Qualitätsziele in der sozialen Praxis der Qualitätsinitiative zum Ausdruck?

Die Qualitätsziele kommen in der sozialen Praxis zum Ausdruck, aber in unterschiedlicher Intensität:

- QZ 5 und QZ 6 werden in allen bisher ausgewerteten Standorten am häufigsten genannt. Die Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteuren nimmt viel Raum in den Gesprächen ein (QZ 5) sowie die Klärung von Zuständigkeiten (QZ 6).
- QZ 2, QZ 3 und QZ 9 sind ebenfalls von Bedeutung. Die Projektakteure führten insbesondere zu Beginn des Projektes eine Sozialraumanalyse durch und beschäftigten sich mit der Frage, welche Personen in ihrem Stadtteil leben und welche Milieus erreicht werden sollen (QZ 2). Bei der Gestaltung von Aktivitäten wurde sich an den Interessen der Senior_innen orientiert (QZ 3), wobei die Schaffung von Gemeinschaftlichkeit zentrales Ziel war (QZ 9).
- Die QZ 8 (Persönlichkeitsentwicklung), 1 (differenzierte Altersbilder) und 4 (Offenheit für Neues) kommen in den Protokollen am wenigsten zum Ausdruck.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Qualitätsziels 6, ein verlässlicher Rahmen, von zentraler Bedeutung ist. Die Gewährleistung eines verlässlichen Rahmens für die Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit ist unabdingbar.

2: Sind die Qualitätsziele geeignete Instrumente für Qualitätsentwicklungsprozesse in der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit?

Die Auswertung der Gruppendiskussionen mit den Trias hat ergeben, dass die Qualitätsziele für die Qualitätsentwicklungsprozesse in der praktischen Senior_innenarbeit intensiv genutzt wurden. Dazu erklärten die Interviewten sei das Verständnis dieser recht theoretischen Vorlagen zunächst schwierig und „sperrig“ gewesen. Deshalb hätten die ProjektteilnehmerInnen vor Ort die Qualitätsziele jeweils für sich in ihrer „eigenen Sprache“ übersetzt (z.B. anhand von Karikaturen o.ä.) „Aber was wir natürlich auch schon ein bisschen gemacht haben, wir haben die ja nochmal übersetzt in eigene Leitlinien für unser Netzwerk“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1280f). In der späteren Arbeit seien die Qualitätsziele immer häufiger genutzt und in die eigenen Prozesse integriert worden. „Also der Prozess, das Leben selber, hat uns gesagt, ja das, was die Wissenschaftler da so hingeschrieben haben stimmt, (...)“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1240f.). Des Weiteren wurden die Qualitätsziele von den Beteiligten „internalisiert“, sodass automatisch danach gearbeitet wurde, ohne sich immer wieder gezielt die Bedeutung vor Augen zu führen:

- *„(...) die sind wirklich in mich übergegangen, wo ich denke, da arbeite ich relativ stringent nach, ohne, dass ich sie jedes Mal angucken muss, sondern es hat sich gezeigt, es hat sich bewährt in der Praxis“* (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1249f.).
- *„Das ist immer mal so ein Schild, was da steht und was mich nochmal in die richtige Richtung führt, aber es ist halt nichts, was so als Barriere auf dem Weg steht und wo man denkt, oh, komm ich jetzt nicht durch“* (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1276f.).
- *„(...) ein Instrument, was sehr hilfreich für uns ist. Nachher sind die automatisch, diese qualitätsziele, eingeflossen in unsere Arbeit“* (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 1141f.).

Die Qualitätsziele dienen vielmehr dazu, die eigene Arbeit immer wieder richtig zu hinterfragen im Sinne eine Reflexionsinstrumentes „Eine Hilfestellung, noch mal so ein Geländer, an dem man bestimmte Dinge entlang entwickeln kann oder planen kann, aber ich muss für mich sagen, es ist kein alltägliches Handwerkszeug geworden, sondern es ist immer wieder nur punktuell genommen worden und punktuell beachtet worden“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland, Z. 1575f.).

Abschließend seien die Qualitätsziele zur punktuellen Reflexion in der pädagogischen Arbeit als Grundlage genutzt worden (vgl. auch Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der gruppe Westfalen, Z.1477f.).

Zu 3: Sind die Qualitätsziele zu überarbeiten?

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass die Qualitätsziele in folgenden Aspekten zu überarbeiten sind:

- *Nachhaltigkeit*: Der Aspekt der Nachhaltigkeit hat sich als sehr bedeutsam erwiesen, laut der Interviewten müsse das Qualitätsrad um diesen Aspekt ergänzt werden „Wo wir es gerne ergänzt haben würden, ist in diesem Bereich Nachhaltigkeit, wo wir ja jetzt in dieser letzten Phase jetzt drin sind sozusagen in unserem Projekt jetzt systematisch daran zu arbeiten, nachhaltig Strukturen einzubauen, dass Menschen weiterhin die Sicherheit haben können, es geht alles weiter“ (Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtsverbandes Gruppe Westfalen, Z. 1251f.).

Da die Nachhaltigkeit alle zwölf Qualitätsziele und Prozesse umfasst, die so in die Praxis etabliert werden sollen, wird dieser Aspekt im inneren Kreis des Qualitätsrads ergänzt (siehe Abbildung 4).

- *Sozialraumorientierung*: Da das Thema „Sozialraumorientierung“ eine wichtige Rolle in den Projekten spielt, ist die Zugangsqualität eventuell um dieses Qualitätsziel zu erweitern. Dabei umfasse Sozialraumorientierung auch die Infrastruktur und Nahversorgung und wird daher zum Qualitätsziel 2 ergänzt (vgl. Gruppendiskussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen, Z. 1416ff.)

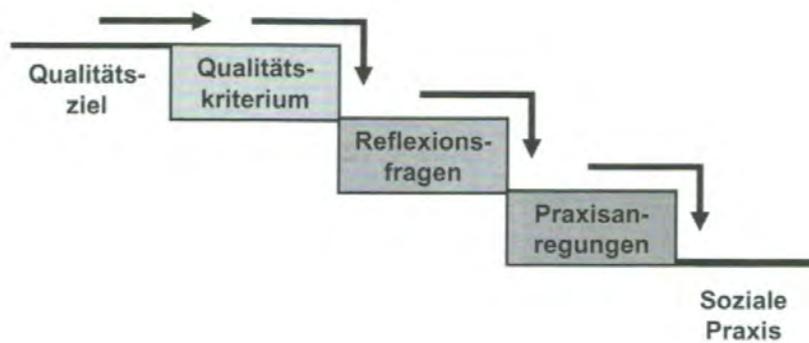


Abbildung 4: Qualitätsrad (Stand 2014)

Zu 4: Braucht es ein verbindendes Element zwischen Handbuch und Qualitätsrad?

Aufgrund von Anregungen aus den Projektstandorten erfolgt im Folgenden eine Übersicht über die Anwendbarkeit der Qualitätsziele in der Praxis. Es handelt sich um Anregungen für die eigene Praxis vor Ort. Diese Operationalisierungen der Qualitätsziele können als verbindendes Instrument zwischen Handbuch und dem Qualitätsrad gesehen werden (Köster et al., 2008: 77- 146). Hier finden sich zum Beispiel auch weitere Qualitätskriterien, Reflexionsfragen und Praxisbeispiele. Die Darstellung der Qualitätsziele orientiert sich an folgendem 4-Stufen-Modell:

Abbildung 5: 4-Stufen-Modell nach Köster et al., 2008



Dieses Modell zeigt in Form einer Treppe, wie mit den 12 Qualitätszielen aus Abbildung 4 in der Praxis umgegangen werden kann. So zeigen die im Folgenden aufgelisteten Tabellen zunächst, dass über dem Qualitätsziel die Qualitätsdimension liegt, z.B. die Zugangsqualität. Zu dieser Dimension gehört z.B. das Qualitätsziel 1: „Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung folgen differenzierten Altersbildern“, welchem zwei Qualitätskriterien zugeordnet werden können. Zu diesen Kriterien gibt es dann jeweils Reflexionsfragen und Praxisanregungen zur Hilfe der Anwendung in der Sozialen Praxis (hier als letzte Stufe oder Boden gekennzeichnet).

Qualitätsdimension Zugangsqualität

Qualitätsziel 1: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung folgen differenzierten Altersbildern (S. 77 – 81).

Qualitätskriterium 1:

Programm in der Spanne zwischen traditionellen und innovativen Veranstaltungen

Qualitätskriterium 2:

Altersbilder von beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten

| | | |
|---------------------------|--|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Entspricht das Programmspektrum der Vielfalt der Lebenssituationen und Lebenslagen im Alter? Existieren Veranstaltungen für »Junge Alte« und Hochaltrige? • Deckt unser Veranstaltungsprogramm unterschiedliche Lern- und Handlungsfelder ab? | <ul style="list-style-type: none"> • Über welche Altersbilder verfügen unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten? • Ermöglichen deren Altersbilder unterschiedlichen Senior_innengruppen Zugang zu unseren Veranstaltungen? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Handlungsfelder für ältere Menschen • Senientouristik der AWO Ennepe-Ruhr | <ul style="list-style-type: none"> • Tagung „Junge Bilder vom Alter“ |
| Reflexionsfragen 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Ist in unserem Konzept die Beschäftigung mit Chancen und Risiken des Alter(n)s vorgesehen? • Werden Einschränkungen und Krankheit im Alter ebenso thematisiert wie Potenziale und Chancen? | |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des Veranstaltungsprofils anhand einer Skala | |

Qualitätsdimension Zugangsqualität

Qualitätsziel 2: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung beachten milieu- und geschlechtsspezifische Unterschiede (S. 81-86). Das Qualitätsziel impliziert auch einen Sozialraumbezug.

**Qualitätskriterium 1:
Lebensraumorientierung/ Lebensweltbezug**

**Qualitätskriterium 2:
Genderorientierung/ Sensibilität für Geschlechterfragen**

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| <p>Reflexionsfragen 1</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wie sieht das soziale Umfeld unserer Zielgruppe aus? • Wird in unseren Veranstaltungen an <ul style="list-style-type: none"> - alltagsbestimmenden Orientierungsmustern, - spezifischen örtlichen Gegebenheiten, - Nöten/ Bedürfnissen - Lebenslagen der Senior_innen angeknüpft? • Welche speziellen Fragen, Probleme und Themen beschäftigen die Senior_innen? | <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Gender-Perspektive Bestandteil unseres Konzeptes? • Wie hoch ist der Anteil von älteren Männern / Frauen in unseren Veranstaltungen insgesamt? • Bei welchen Veranstaltungen überwiegen weibliche / männliche ältere Menschen? • Wird durch gezielte Ansprache versucht, Frauen zur Teilnahme an eher männlich dominierten Bereichen zu motivieren und umgekehrt? • Gibt es Veranstaltungen, die sich speziell an Männer / Frauen richten? • Sind die Veranstaltungen geschlechtsspezifisch ausgeschrieben? • Wird im Programm auf geschlechtsneutrale Formulierungen geachtet? • Sind die Veranstaltungen in Inhalt und Ausführung auf Geschlechtsrollenstereotype hin untersucht worden? • Werden Geschlechterzuschreibungen/ -rollen pauschal verfestigt oder kritisch hinterfragt? • Wird die Perspektive des anderen Geschlechts aufgenommen? • Welche freiwilligen Engagementprofile lassen sich bei älteren Frauen / Männern erkennen? • Lässt sich bei bestimmten Themen ein besonderes Interesse von älteren Frauen und Männern feststellen? |
| <p>Praxisanregung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Lebensweltanalyse | <ul style="list-style-type: none"> • Verstärkte Integration von älteren Männern in die bestehenden Veranstaltungen des Doris Roper Hauses |

Qualitätsdimension Zugangsqualität

Qualitätsziel 3: Ausgangspunkt der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit und Altersbildung ist der einzelne Mensch mit seinen Bedürfnissen, Interessen und Ressourcen. Sein Handeln mit anderen, für andere und für sich ermöglicht Sinn und bereitet Freude (S. 86-91).

**Qualitätskriterium 1:
Orientierung an den Interessen der Senior_innen**

**Qualitätskriterium 2:
Sinn und Freude**

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Interessen haben die Senior_innen in unserer Einrichtung? • Wie erfahren wir ihre Interessen? • Nehmen unsere beruflich tätigen MitarbeiterInnen und Multiplikatoren die unterschiedlichen Neigungen und Kompetenzen der Senior_innen wahr? • Sind die Bedürfnisse der Senior_innen ermittelt und dokumentiert? Sind unsere Veranstaltungen auf ihre Bedürfnisse hin abgestimmt? • Werden mit den (potenziellen) Lernenden / freiwillig Engagierten Beratungsgespräche und / oder Zielfindungsprozesse durchgeführt? • Werden die Engagementfelder gemeinsam mit dem freiwillig Engagierten / Engagementinteressierten gesucht und gestaltet? | <ul style="list-style-type: none"> • Fühlen sich die Senior_innen in unserer Einrichtung wohl? • Entwickeln sie Verständnis für die Bedeutung ihres Handelns? • Korrespondieren die Werte und Vorstellungen der Senior_innen mit denen unserer Einrichtung? • Sorgen wir dafür, dass die Senior_innen motiviert und engagiert bei der Sache sind? • Können die Senior_innen im Handeln ihre persönlichen Ziele und Perspektiven verwirklichen? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Erschließung des Bildungsbedarfs • Zukunftskonferenz im Doris Roper Haus | <ul style="list-style-type: none"> • Faktoren der Zufriedenheit |

Qualitätsdimension Zugangsqualität

Qualitätsziel 4: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung sind thematisch und für neue Interessierte möglichst offen zu halten (S. 91-96).

**Qualitätskriterium 1:
Offenheit für neue Konzepte,
Themen und Ideen**

**Qualitätskriterium 2:
Offenheit für neue Lernende/
freiwillig Engagierte/
Lernungewohnte**

**Qualitätskriterium 3:
Entgeltgestaltung**

| | | | |
|---------------------------|--|---|--|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Greifen wir systematisch neue Themen auf? • Werden in bestimmten Zeiträumen neue Themen eingeführt? (Aktualität) • Ist das Themenspektrum veränderbar? (Rasche Anpassung an Bedürfnisse) | <ul style="list-style-type: none"> • Sind wir offen für neue Lernende? • Sprechen wir gezielt neue Zielgruppen an? • Gibt es Abschottungstendenzen? Wenn ja, wie äußern sie sich? • Gibt es niedrigschwellige Veranstaltungen für Lernungewohnte? | <ul style="list-style-type: none"> • Sind unsere Veranstaltungen kostenpflichtig? • Wie hoch ist die Kostenbeteiligung? • Gibt es Ermäßigungen / finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten? • Schließt die Höhe des Teilnahmeentgeltes potentiell Interessierte aus? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Handykurs im Rahmen des Computerprojekts der Freien Schule Bochum/ Caritas Bochum | <ul style="list-style-type: none"> • AWO-Ortsverein in Ennepetal | <ul style="list-style-type: none"> • Einkommensverhältnisse |
| Reflexionsfragen 2 | | <ul style="list-style-type: none"> • Orientieren sich die Veranstaltungszeiten an den Senior_innen? • Gibt es Hinweise, dass Senior_innen Veranstaltungen aufgrund des anberaumten Zeitfensters nicht nutzen können? | |
| Praxisanregung | | <ul style="list-style-type: none"> • Innere Mission – Diakonisches Werk Bochum | |

Qualitätsdimension Zugangsqualität

Qualitätsziel 5: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung werden als Teil der öffentlichen (Daseins-)Vorsorge extern kommuniziert. Es geht um Transparenz und den Aufbau von Netzwerken (S. 96-101).

**Qualitätskriterium 1:
Kooperation und Vernetzung**

**Qualitätskriterium 2:
Transparenz der Einrichtung und des
Veranstaltungsprogramms**

| | | |
|---------------------------|--|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Existiert in unserer Einrichtung Kooperationsbereitschaft? • Sind uns der beiderseitige Nutzen und die Ziele der Kooperation bewusst? • Finden gemeinsam mit (benachbarten) Institutionen Veranstaltungen oder Projekte statt? • Werden gemeinsame Veröffentlichungen vorgenommen, gemeinsame Informationssysteme genutzt? • Finden z.B. Arbeitstreffen / Kontakte der Kooperationspartner zum Informations- und Erfahrungsaustausch statt? • Stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, Personal, Geld) für die Kooperation zur Verfügung? | <ul style="list-style-type: none"> • Wird das Leitbild unserer Einrichtung regelmäßig intern und extern bekannt gemacht? • Enthalten die öffentlich zugänglichen Einrichtungsbeschreibungen formale Grundinformationen über: Träger, Rechtsform, Sitz mit Kontaktangaben, Öffnungszeiten, Zuständigkeitsbereiche, Telefonnummern der jeweiligen Ansprechpartner? • Werden Jahresberichte veröffentlicht? • Werden z.B. in Form von Programmheften ausführliche veranstaltungsbezogene Informationen veröffentlicht (Titel, Ort, Datum, Dauer, Zeit, Veranstalter, Leiter, Kosten, Ansprechpartner sowie falls erforderlich zusätzlich vorgesehene Teilnehmerzahl, Teilnahmevoraussetzungen, Veranstaltungs-/ Lernziele, Arbeitsweisen, Inhalte, Veranstaltungsform, Rücktrittsbedingungen, Anmeldemodalitäten)? • Ist die Einrichtung bei Informationsbedarf erreichbar? • Sind die Strukturen und Prozesse der Einrichtung für die Senior_innen transparent? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung • Kooperationsbeziehungen im Rahmen des intergenerativen Computerprojekts der Freien Schule Bochum/ Caritas Bochum | <ul style="list-style-type: none"> • Info-Telefon im Doris Roper Haus |

Qualitätsdimension Durchführungsqualität

Qualitätsziel 6: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung benötigen einen verlässlichen institutionellen Rahmen (S. 102-111).

**Qualitätskriterium 1:
Personelle Ressourcen**

**Qualitätskriterium 2:
Finanzen**

**Qualitätskriterium 3:
Evaluation der Veranstaltungen**

| | | | |
|---------------------------|---|---|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Welche beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten stehen mit welchen Qualifikationen für welche Aufgabenbereiche zur Verfügung? • Dehnen freiwillig Engagierte den Zeitumfang ihres Engagements aus? • Ist zeitlich befristetes Engagement möglich? • Verfügen die freiwillig Engagierten über Zeitsouveränität? Können sie den Umfang und die Dauer ihres Engagements selbst bestimmen? | <ul style="list-style-type: none"> • Welche finanziellen Mittel stehen zur Verfügung? • Reichen die Finanzmittel zur Bewältigung der Aufgaben? Gibt es eine Finanzplanung? • Existiert eine ordentliche Kassenführung mit klaren Verantwortlichkeiten? • Werden (kommunale, landesweite bzw. bundesweite) Förderprogramme in Anspruch genommen? | <ul style="list-style-type: none"> • Werden die Wirkungen der Veranstaltungen systematisch erfasst evaluiert? • Werden die Veranstaltungen begleitend und / oder vor bzw. nach ihrer Durchführung evaluiert? • Mit welchen Instrumenten erfolgt die Evaluation? Ist die Evaluation ausreichend? • Welche Schlussfolgerungen ziehen wir? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Helferkreis im Doris Roper Haus | <ul style="list-style-type: none"> • Förderprogramm durch die Aktion Mensch | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluationsbogen des Lotte-Lemke-Bildungswerks |

Qualitätsdimension Durchführungsqualität

Qualitätsziel 7: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung erfordern qualifiziertes Personal und Weiterbildungsmöglichkeiten, die die freiwillig Engagierten einbeziehen (S. 112-121).

**Qualitätskriterium 1:
Themenkompetenz**

**Qualitätskriterium 2:
Methodenkompetenz**

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| <p>Reflexionsfragen 1</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Über welche Themen benötigen unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten spezielle Expertise? • Sind unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten mit gerontologischen / geragogischen Fragen vertraut? • Sind die Merkmale des demografischen Wandels bekannt? • Sind die Kennzeichen des Altersstrukturwandels geläufig und Kenntnisse über den „Wandel des Ehrenamts“ vorhanden? • Sind die Besonderheiten des Lernens im Alter bekannt? • Können unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten differenzierte und realistische Altersbilder entwickeln und überkommene Altersbilder kritisch reflektieren? • Verfügen die beruflich tätigen und freiwillig engagierten Multiplikatoren über Sensibilität für Geschlechterverhältnisse? Sind sie sensibilisiert im Hinblick auf die Gender-Thematik? • Verfügen die beruflich tätigen und freiwillig engagierten Multiplikatoren über Wissen über Strukturen der Geschlechterverhältnisse, Kenntnisse von Fakten zur Situation von älteren Frauen / Männern? • Ist die Teilnahme an einem Gender-Kompetenztraining erforderlich? | <ul style="list-style-type: none"> • Sind unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten im Umgang mit neuen Methoden und Lernarrangements vertraut? • Werden Methoden der Biografiearbeit angewendet? • Werden Moderationsmethoden angewendet? • Strukturieren unsere MitarbeiterInnen den Kursverlauf, um Sicherheit zu vermitteln? • Reagieren sie auf nonverbale Signale aus der Lerngruppe? • Klären sie Missverständnisse und Störungen? • Setzen sie vielfältige, gegenstandsadäquate und zielgruppenorientierte Methoden ein? • Orientieren sie sich bei der Methodenauswahl am Vorwissen und den Interessenslagen der Senior_innen? • Passen die Methoden zu den räumlichen und zeitlichen Voraussetzungen? • Aktivieren unsere beruflich Tätigen und freiwillig Engagierten „stille“ Senior_innen? • Fördern die eingesetzten Methoden Eigeninitiative und Selbstverantwortlichkeit? • Ermöglichen die ausgewählten Methoden Selbstreflexion und Handeln? • Ermöglichen die ausgewählten Methoden Kompetenzerlebnisse? |
| <p>Praxisanregung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildendes Studium für Senior_innen und Senioren an der Universität Dortmund | <ul style="list-style-type: none"> • Kriterien der Methodenauswahl |

Qualitätsdimension Durchführungsqualität

Qualitätsziel 8: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung beinhalten eine Lernherausforderung und fördern die Persönlichkeitsentwicklung (S. 121-124).

**Qualitätskriterium 1:
Lernen zur Stärkung der Handlungskompetenz**

**Qualitätskriterium 2:
Biografieorientierung**

| | | |
|---------------------------|---|--|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Ist das Thema / die Veranstaltung auf Handlungsorientierung ausgerichtet? Trägt die Veranstaltung zur Motivation und Befähigung zu kritischem, politischem und sozialem Handeln bei? Ermöglicht die Veranstaltung die Erweiterung der persönlichen Kompetenzen im Alltagshandeln (z.B. Nutzung des Internets für persönliche Zwecke)? • Sind die Lern- und Lebensinteressen der Senior_innen Ausgangspunkte für die Lernherausforderung? • Liegt der Veranstaltung ein Konzept zugrunde, das dazu dient, Selbstvertrauen der Senior_innen zu fördern? • Werden Widerstände im Handeln der Senior_innen als Lernherausforderung definiert? • Stellt Lernen scheinbar Selbstverständliches in Frage? Löst das Lernen Irritationen aus und führt es zur Überprüfung und Veränderung eigener Denk- und Verhaltensweisen? • Werden Veranstaltungsthemen ins Spiel gebracht, die gesellschaftliche Problemlagen verdeutlichen, also nicht „sozial erwünscht“ sind? • Entwickeln die Senior_innen Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven? • Umfasst das Veranstaltungsspektrum Angebote für ältere Menschen, die ihre gesellschaftliche Rolle verändern oder neu definieren möchten? | <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigt der Kursleiter die individuellen (lern-) biografischen Erfahrungen der Senior_innen? • Werden biografische Methoden eingesetzt? • Erfolgt eine Reflexion der eigenen Lebensgeschichte, um sich der eigenen Ressourcen für die Gegenwart bewusst zu werden, um neue Perspektiven für das Altern zu entwickeln? • Wird die eigene Lebensgeschichte mit allgemeinen historischen Prozessen in Bezug gesetzt? • Erfolgt über die Reflexion der eigenen Lebensgeschichte eine Begründung für Aktivitäten, die für den Einzelnen Sinn machen? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Gedächtnistraining zum Einprägen von Namen | <ul style="list-style-type: none"> • Fragen zum eigenen Leben im Alter • Geschichtswerkstatt Dortmund e.V. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • | <ul style="list-style-type: none"> • |

Qualitätsdimension Durchführungsqualität

Qualitätsziel 9: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung sind gemeinschafts- und kontaktfördernd organisiert. Sie ermöglichen – soweit von den Senior_innen erwünscht – generationsübergreifende Aktivitäten (S. 124-129).

**Qualitätskriterium 1:
Gesellige und kommunikative Veranstaltungen zur
Vorbeugung von Isolation**

**Qualitätskriterium 2:
Förderung des generationsübergreifenden Austauschs**

| | | |
|---------------------------|---|--|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Bietet unsere Einrichtung Veranstaltungen zu Ferienzeiten, an Wochenenden und / oder an Feiertagen an, um Isolation zu verhindern? • Finden gruppenübergreifende Begegnungen / Veranstaltungen statt? • Erkundigen sich die Verantwortlichen bei längerer Abwesenheit der Lernenden nach den Gründen für deren Fehlen? • Existieren Listen mit den Kontaktdaten (Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum) der Senior_innen? Wird den Senior_innen zum Geburtstag gratuliert? • Werden regelmäßige Feste/ Feiern durchgeführt? • Finden Gesprächskreise statt? • Finden (themenorientierte) Zusammenkünfte z.B. im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks statt? | <ul style="list-style-type: none"> • Sind generationsübergreifende Aktivitäten das Ziel unserer Einrichtung? • Gibt es eine Konzeption für generationsübergreifende Aktivitäten? • Welche Kooperationspartner kommen in Frage? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Sonntagsmatinee im Doris Roper Haus | <ul style="list-style-type: none"> • ZusammenSpiel – Junggebliebene engagieren sich im Kindergarten“ der AWO im Kreis Unna • Intergeneratives Computerprojekt der Freien Schule Bochum/ Caritas Bochum • Diskussion um intergenerative Ausrichtung des Doris Roper Hauses im Rahmen der Zukunftskonferenz |

Qualitätsdimension Durchführungsqualität

Qualitätsziel 10: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung basieren auf partizipativen Strukturen und Prozessen (S.129-135).

**Qualitätskriterium 1:
Strukturen des Informierens, Mitwirkens und
Mitentscheidens auf der Ebene der Einrichtung**

**Qualitätskriterium 2:
Kooperative Lernformen**

| | | |
|---------------------------|--|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Existiert in der Einrichtung ein „Klima“, in dem Partizipation gewünscht und eingefordert wird? • Gibt es in der Einrichtung Strukturen, die Partizipation ermöglichen? • Wird das Programm mit den Älteren gemeinsam entwickelt? • Sind die beruflich Tätigen in der Lage, beratende Funktionen wahrzunehmen und Aufgaben und Verantwortlichkeiten an die Senior_innen abzugeben? Wird den Senior_innen die Übernahme von Verantwortungsrollen ermöglicht? • Funktionieren die Kommunikationsstrukturen? • Bekommen alle Personen die für sie wesentlichen Informationen? Fließen die relevanten Informationen an alle Lernenden zurück? • Finden regelmäßige Treffen zwischen Einrichtungsleitung und Berufstätigen sowie freiwillig Engagierten zur inhaltlichen und organisatorischen Koordinierung statt? • Sind die Senior_innen in sie betreffende Entscheidungsprozesse der Einrichtung involviert? | <ul style="list-style-type: none"> • Verständigen sich die Lernenden auf einen gemeinsamen Lerngegenstand? Haben die Lernenden die Möglichkeit, an der Auswahl des Lernstoffs mitzuwirken? • Werden Lernsituationen vermieden, in denen die Senior_innen in die Defensive gedrängt werden, z.B. durch Frage-Antwort-Spiel des Dozenten? Stehen stattdessen eher wissensuchende Fragen des Lernenden im Vordergrund? • Wie ist das zeitliche Rede-Verhältnis zwischen Dozenten und Lernenden? • Ist das hierarchische Verhältnis zwischen Dozenten und Lernenden aufgehoben? • Ist eine „belehrende“ Lernsituation vermieden worden, in der die Senior_innen fälschlicherweise als besonders „lernbedürftig“ verstanden werden? • Existiert eine offene Lernsituation, die es den Lernenden auch zeitweise ermöglicht, sich aus dem Prozess zurückzuziehen, um „privat“ lernen zu können? • Wird das Vorwissen/ die Lebens- und Berufserfahrung der Senior_innen in die Veranstaltung einbezogen? An welchen Stellen kann dies geschehen? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Stufen der Partizipation • „Runde Doris“ im Doris Roper Haus • Entstehungsgeschichte des intergenerativen Computerprojekts der Freien Schule/ Caritas Bochum | <ul style="list-style-type: none"> • Seminar „Altengerechte Stadt“ im Rahmen des Seniorenstudiums an der Universität Dortmund |
| | <ul style="list-style-type: none"> • | <ul style="list-style-type: none"> • |

Qualitätsdimension Transferqualität

Qualitätsziel 11: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung ermöglichen freiwilliges Engagement (S. 135-138).

**Qualitätskriterium 1:
Stellenwert des freiwilligen Engagements**

**Qualitätskriterium 2:
Handlungsbezüge der Lernveranstaltungen**

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Welchen Stellenwert hat die Engagementförderung innerhalb unserer Einrichtung bisher? Soll sich das ändern? • Welche Engagementbereiche existieren in unserer Einrichtung? Welche sind (noch) denkbar? Sind die Potenziale ausgeschöpft? • Werden freiwillig Engagierte systematisch gewonnen und gehalten? • Sind die beruflich Tätigen MitarbeiterInnen sowie MultiplikatorInnen, die mit der Unterstützung der freiwillig Engagierten betraut sind, aufmerksam im Hinblick auf die Weiterentwicklung / Veränderung von Engagementinteressen? • Existieren genügend Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten für die freiwillig Engagierten über die Erfahrungen im Engagement? | <ul style="list-style-type: none"> • Wird das Thema „Lernen und freiwilliges Engagement“ ganz bewusst regelmäßig in unserer Einrichtung behandelt? • Gibt es in unseren Veranstaltungen Bezüge zwischen dem Lernen und unterschiedlichen Feldern freiwilligen Engagements? • Sind lern- und Engagementsequenzen miteinander verbunden (Erprobungsphasen, Praxiserkundungen)? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • AWO-Mitgliederkampagne zur Engagementförderung • Gesellschaftspolitisches Engagement | <ul style="list-style-type: none"> • Forum Seniorenbildung des Quäker Nachbarschaftsheim Köln |
| Reflexionsfragen 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Nehmen die beruflich tätigen MitarbeiterInnen systematisch Kontakt zu Engagementinteressierten auf? • Wie erfolgt das? Passiert das z.B. eher zufällig und beiläufig oder gibt es eine Systematik, z.B. zum Ende einer jeden Veranstaltung werden Möglichkeiten für freiwilliges Engagement verdeutlicht? | <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es im Stadtteil Verantwortliche, die zum gemeinwesenorientierten Handeln ermuntern? • Wird im Stadtteil eine Veranstaltung zur Frage „Wie möchte ich in Zukunft im Alter in meinem Stadtteil leben und wo möchte ich mich engagieren?“ durchgeführt, zu der alle älteren BürgerInnen eingeladen werden? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Aufgreifen von Engagementinteressen | <ul style="list-style-type: none"> • Arnsberger Modellprojekt „Wie möchte ich leben, wenn ich älter bin?“ |

Qualitätsdimension Transferqualität

Qualitätsziel 12: Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung fördern Selbstorganisation (S. 139-145).

**Qualitätskriterium 1:
Autonomieorientierung/
soziale Verantwortung**

**Qualitätskriterium 2:
Kompetenz-/ Ressourcenorientierung**

**Qualitätskriterium 3:
Projektorientierung**

| | | | |
|---------------------------|---|---|---|
| Reflexionsfragen 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Können Senior_innen neue soziale Verantwortungsrollen übernehmen? | <ul style="list-style-type: none"> • Stehen die Stärken und Ressourcen der Senior_innen im Vordergrund? • Erweitern/ Erschließen sich die Senior_innen (neue) Kompetenzen und Ressourcen? • Gebrauchen die Senior_innen ihre Kompetenzen? • Stellen sich die Senior_innen die Frage „Welche Kompetenzen besitze ich? In welche Aktivitätsfelder kann ich die Kompetenzen einbringen?“ | <ul style="list-style-type: none"> • Ist das Vorhaben zeitlich begrenzt? Existiert ein eindeutiger Start- und Endtermin? • Ist das Vorhaben frei von der Ausübung von Routineaufgaben? • Ist das Vorhaben ergebnisorientiert, d.h. auf ein konkretes, greifbares Ziel hin ausgerichtet? • Stehen für das Vorhaben festgelegte Ressourcen (Arbeitskraft, Geld) zur Verfügung? • Sind die Ergebnisse und Erfolge des freiwilligen Engagements für die Senior_innen unmittelbar erfahrbar? Wird die Motivation der freiwillig Engagierten durch kurzfristig erreichbare Ziele aufrechterhalten? |
| Praxisanregung | <ul style="list-style-type: none"> • Alte für Alte – Seniorenrat der Stadt Münster | <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen- und Zielbestimmung des Einzelnen und der Gruppe | <ul style="list-style-type: none"> • Merkmale der Projektarbeit • Checkliste für Projektplanungen |

Resümee:

Die Qualitätsziele haben sich als taugliche Instrumente zur Qualitätsentwicklung in der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit erwiesen. Sie wurden in der Trias als Reflexionsinstrument genutzt. Zu Beginn der Projekte war eine Unsicherheit hinsichtlich der Anwendung der Qualitätsziele festzustellen. „Also ich weiß noch, in der Projektkonstruktionsphase und dieser ganze Anfang und wer mit wem arbeitet und wie machen wir das und so, da fand ich das eher belastend zu wissen, oh, diese zwölf Qualitätsziele und das muss ich jetzt alles berücksichtigen und wie mache ich das denn.“ (Interview 5, Z.1260-1264) „[...] wir haben es auch immer reflektiert und haben uns aber anfangs ein bisschen Stress damit gemacht. Stress insofern, ob wir auch alle Qualitätsziele berücksichtigt haben.“ (Interview 3, Z. 1133-1135)

Die in Ahlen erstellten Karikaturen erleichtern die Annäherung an die Qualitätsziele und geben ein Beispiel dafür, dass jedes Praxisprojekt die Qualitätsziele anders „übersetzt“ hat.

Es fehlt bisher jedoch an einer passenden Umsetzungsstrategie, damit die Qualitätsziele als Reflexionsinstrumente in die Haltung der Akteure einfließen „Und ich glaube, es würden mehr Menschen auch Zugang finden, wenn das alles handgreiflicher ist, ne“ (Gruppendiskussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen, Z.1477f).

4.5 Weitere Ergebnisse der Evaluation und sich daraus ergebende Forschungsfragen

Im Rahmen der Evaluation haben sich folgende weitere Aspekte ergeben:

- Leitbild: Im Schaubild werden die Qualitätsziele durch den Kern des partizipativen/selbstbestimmten Lernens und dem Leitbild zusammengehalten. Bei der Auswertung ist uns aufgefallen, dass Partizipation und das partizipative sowie selbstbestimmte Lernen einen großen Stellenwert hat, während das Leitbild eher eine untergeordnete Rolle spielte. Dies sollte bei der Planung möglicher kommender Qualifizierungen zum Thema gemacht werden.
- Letter of Intent: Um die Mitarbeit im Rahmen des Projekts von allen beteiligten Akteuren abzusichern, sollte vor der Bewilligung der Projekte von allen Beteiligten ein letter of intent eingeholt werden.
- Gesamtstruktur: Folgende These müsste weiterhin untersucht werden: Mängel vor Ort werden auf die Gesamtkonstruktion des Projektes zurückgeführt.
- Formative Evaluation: Es ist festzustellen, dass durch persönliche Gespräche mit den Projektakteuren die Skepsis gegenüber der Evaluation aufgehoben werden kann. Dies spricht für die Durchführung einer formativen Evaluation, die akzeptanzfördernd wirkt. Zudem hat sich nach den ersten eineinhalb Jahren ein „gemeinsames Bewusstsein“ aller

Akteure entwickelt, Teil der Qualitätsinitiative zu sein. Eventuell hat auch die Qualifizierung mit dazu beigetragen, eine positive Identifikation mit dem Projekt zu entwickeln.

5. Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit war bereits bei der Konzeption integrativer Bestandteil des Projektes Qualitätsinitiative. In der Präambel der gemeinsamen Erklärung aller beteiligten Partner wird die Sicherung der Nachhaltigkeit als ein zentrales Anliegen genannt, das durch die Umsetzung der Qualitätsentwicklung realisiert werden soll: „In Erwägung, (...) dass die Nachhaltigkeit zur Fortentwicklung der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit mit Hilfe von Qualitätszielen zu sichern ist“ (MGEPA o.J., S. 2). Damit haben sich alle beteiligten Partner zu Ihrer Verantwortung bekannt, ihren Anteil zur Sicherung der Nachhaltigkeit zu leisten.

Die hohe Relevanz des Themas Nachhaltigkeit spiegelte sich auch in den Diskussionen der Aufbruchveranstaltung am 06.11.2013 wider, denn alle Projektbeteiligten waren sich darin einig, dass eine so breit angelegte Initiative - Stiftung Wohlfahrtspflege, das MGEPA, die kommunalen Spitzenverbände, die freie Wohlfahrtspflege, die Landesseniorenvertretung und von FoGera evaluiert - weitreichende Veränderungen in den Blick nimmt.

Die wissenschaftliche Begleitung konnte im Projektverlauf besonders drei Ebenen identifizieren, die zur Nachhaltigkeit beitragen:

- die Qualifizierung,
- die Netzwerkarbeit der Trias, das als Dreierteam mit Hauptamtlichen aus der Wohlfahrtspflege, der Kommune und eines Freiwilligen, in der Regel von einer Seniorenvertretung, für die operative Umsetzung der örtlichen Projekte verantwortlich war, und
- die Evaluation, die formativ angelegt war und eine kontinuierliche Rückspiegelung valider Erkenntnisse an die beteiligten Akteure ermöglichte, um damit frühzeitig möglichen Fehlentwicklungen vorzubeugen und Grundlagen für nachhaltige Entwicklungen zu schaffen.

Für eine differenzierte Verständigung über Nachhaltigkeit ist zunächst die Klärung des Begriffes notwendig.

Zum Begriff Nachhaltigkeit

In der Diskussion hat sich das Nachhaltigkeitsdreieck durchgesetzt, das als Leitbild für eine zukunftsfähige Entwicklung der Menschheit die drei Dimensionen Wirtschaft, Umwelt und Soziales umfasst.

"Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also:

Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben" (Nachhaltigkeitsrat der Bundesregierung, 2013).

Die unter Punkt 3 in diesem Papier dargestellten Nachhaltigkeitsstrategien entsprechen diesem dargestellten ganzheitlichen Verständnis von Nachhaltigkeit und sind insbesondere dem Bereich Soziales zuzuordnen, da sie die soziale Gestaltung der demografischen Alterung in den Blick nehmen. Da die Initiative auch eine hohe präventive Bedeutung zur Vermeidung von Pflegebedürftigkeit hat, kommt ihr in einem weiteren Sinn auch eine ökonomische Bedeutung zu. Denn wenn es gelingt, die Unterbringung von alten Menschen in stationäre Einrichtungen um einen Monat hinauszuschieben, sparen die Pflegekassen in NRW pro Jahr 50 Millionen €.

So sind die zentralen Kriterien für soziale Nachhaltigkeit – die Verbesserung der Lebenszufriedenheit der Menschen und die Sicherung demokratischer Teilhabe (vgl. Klär et al., 2013) – in den elf Projektstandorten nachzuweisen. Im Einzelnen sind z.B. die Bereitstellung entsprechender personeller und finanzieller Ressourcen für Qualitätsentwicklungsprozesse (QZ 6) sowie die Weiterbildung der Hauptamtlichen und Fortbildung der Ehrenamtlichen zur Gewährleistung einer entsprechenden Qualität der Arbeit (QZ 7) zur ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit zu zählen.

Neben den verschiedenen inhaltlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit ist zudem zwischen zwei verschiedenen Ebenen der Nachhaltigkeit zu differenzieren:

unmittelbare Nachhaltigkeitsstrategien zur Fortführung der in den Projektstandorten angestoßenen Prozesse und Aktivitäten,

mittelbare Nachhaltigkeitsstrategien für einen Transfer der im Projekt gewonnenen Erfahrungen hinsichtlich der Qualitätsziele als Arbeitsinstrument und der Trias als Arbeitsform in die Fläche und in andere Bereiche der Altenarbeit NRWs.

Auf dieser Grundlage werden im Weiteren die Nachhaltigkeits- und Transferstrategien der Qualitätsinitiative dargestellt.

Nachhaltigkeit und die Zusammenhänge zwischen Subjekt-, Beziehungs- und Gesellschaftsorientierung

Die Sicherung von Nachhaltigkeit ist stark durch die Bedeutung von Lernprozessen bestimmt. Dabei geht es um ein Lernen auf drei Ebenen: Erstens lernen die Senior_innen und zweitens die Hauptamtlichen. Hinzu kommt drittens, dass sich die Verbände und Akteure als lernende Organisationen verstehen müssen.

Dabei findet ein Lernprozess statt, der durch eine Subjekt-, Beziehungs- und eine Gesellschaftsorientierung gekennzeichnet ist. Das folgende Schaubild verdeutlicht dies (Bubolz-Lutz, Steinfort 2006).

Abbildung 6: Dimensionen von Bildung im Alter

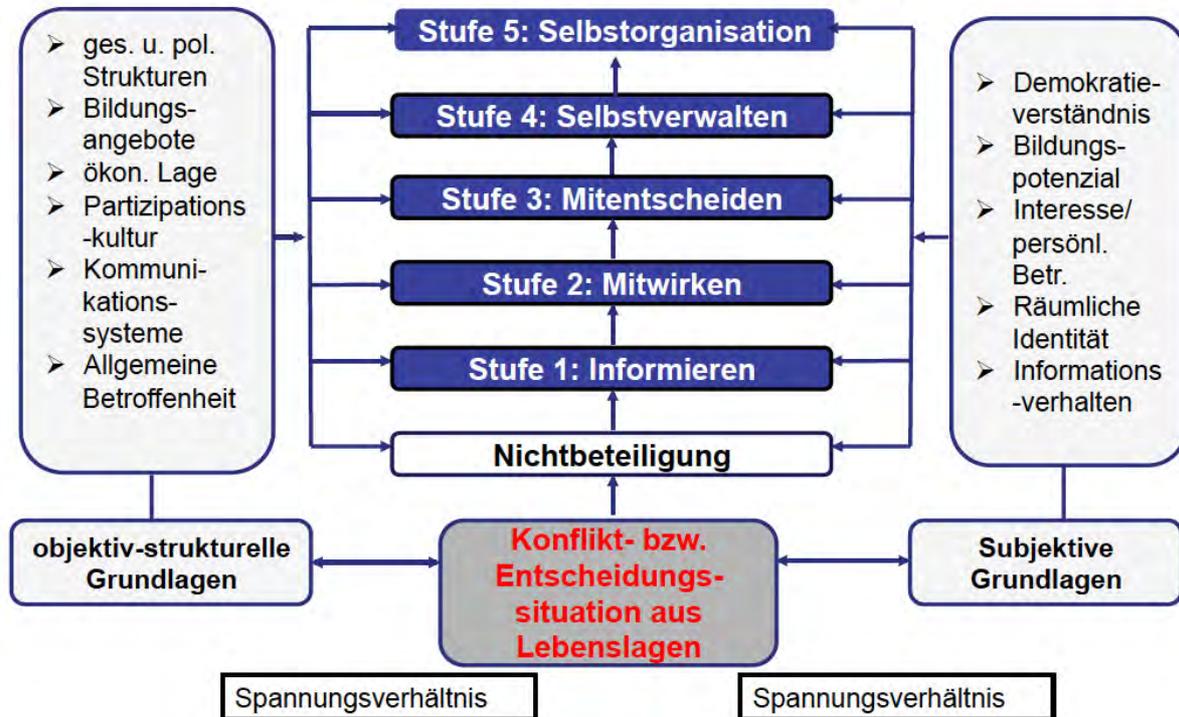


Die Stärkung der Subjektorientierung – also die Stärkung der Handlungskompetenz der Senior_innen – in den Qualitätsentwicklungsprozessen ist dabei zentral. Dabei wird über die Beziehungsorientierung der gesellschaftliche Kontext hergestellt. Die Stärkung der Persönlichkeit wird so also genuin in einen größeren gesellschaftlichen Kontext gestellt, der immer über andere Mitmenschen vermittelt ist. Dies bedeutet, das Ausmaß der Stärkung des Subjektes ist stark davon abhängig, inwieweit es gelingt, dass der einzelne ältere Mensch mit seiner solidarischen Beziehung zu anderen zu einer stärkeren Kontrolle seiner Umweltbedingungen kommt. Daher ist Nachhaltigkeit davon abhängig, ob es gelingt zu einer realen Demokratisierung gesellschaftlicher Verhältnisse zu kommen: als Senior_innen Prozesse nicht über sich ergehen lassen, sondern diese selbst beeinflussen können.

Dieser Prozess der Demokratisierung geschieht im Rahmen von Partizipationsprozessen, was mit der folgenden Abbildung verdeutlicht wird.

Abbildung 7: Partizipationsmodell

**Partizipationsmodell:
Im Spannungsfeld zwischen Möglichkeitsstrukturen und individuellen Voraussetzungen**



Soweit es gelingt, dass Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit den fünfstufigen Partizipationsprozess durchläuft, ist mit einer starken Nachhaltigkeit zu rechnen.

Nachhaltigkeit in der Qualitätsinitiative

In den 12 Qualitätszielen für die Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit ist Nachhaltigkeit nicht als eigenes Qualitätsziel explizit genannt, da Nachhaltigkeit vielmehr durch eine systematische Implementierung von Qualitätsentwicklungsprozessen gewährleistet wird, bei denen wie vorher beschrieben, besonders die Lern- und Partizipationsdimensionen hervorzuheben sind. Zudem tragen einzelne Qualitätsziele im Besonderen zur Nachhaltigkeit bei, wie QZ 2, 5, 6 und 7. Im Folgenden werden die konkreten Nachhaltigkeitseffekte der Qualitätsinitiative erläutert:

Tiefe und Umfang der Sozialraumanalyse (QZ 2):

Durch eine umfangreiche Sozialraumanalyse zu Beginn des Projektes (beispielsweise im Projekt im Südkreis Kleve) sind die Vorhaben an Themen ausgerichtet, die in einem

gemeinsamen Aushandlungsprozess mit den Senior_innen und anderen Akteuren identifiziert wurden. Diese gemeinsame Verständigung auf die thematischen Vorhaben führt zu einer starken Identifizierung mit dem Projekt und stärkt die Verankerung der Prozesse im Sozialraum. Die Fortentwicklung der Senior_innenarbeit auf der Basis der Qualitätsziele wird zu einem eigenen Anliegen der alten Menschen. Zudem wurden Bedarfe in der Seniorenarbeit vor Ort aufgedeckt und entsprechende Aktivitäten entwickelt (Angebot einer Klönstube in Finnentrop, die einen Austausch in einem kleinen, vertraulichen Rahmen ermöglicht, der bisher nicht möglich war).

In einigen Projektstandorten wurden Teilhabeprozesse in mehreren Stadtteilen, wie in Schwerte, oder mehreren Kommunen, wie beispielsweise im Verbundprojekt in Ahlen oder im Südkreis Kleve, initiiert. In diesen Projekten hat daher bereits eine regional flächendeckende Verbreitung der Ansätze der Qualitätsinitiative stattgefunden. Zudem kam es in zwei Projektstandorten zu einer Übertragung der angestoßenen Prozesse in weitere Stadtteile (Ausweitung der Prozesse in Bochum sowie in Witten auf einen zweiten Stadtteil).

Transparenz und Vernetzung (QZ 5):

Der Aufbau von Netzwerken zu festeren Organisationen im Sozialraum sowie eine verbandsübergreifende Arbeit ermöglicht in den Projektstandorten die Fortführung der Aktivitäten und Prozesse. Am Projektstandort Aachen wird beispielsweise das entwickelte Angebot eines Bürgertelefons an den Bürgerverein übertragen. In Witten wurde durch das Projekt ein trägerübergreifendes Netzwerk der Begegnungsstätten mit dem Ziel der Entwicklung neuer Strukturen für die Seniorenarbeit etabliert.

In den Projekten haben ressortübergreifende Kooperationen innerhalb der Kommune stattgefunden, was zu einer Verstetigung der laufenden Aktivitäten führt (in Ahlen Verknüpfung von Senioren- und Behindertenarbeit, in Schwerte Zusammenarbeit zwischen Senioren- und Jugendarbeit).

Die Einbindung der Trias in den Strukturen vor Ort (zum Beispiel durch die Vorstellung des Projektes in verschiedenen Fachausschüssen) hat dazu geführt, dass auch andere in der Seniorenarbeit Tätige die Qualitätsziele als Arbeitsinstrument kennenlernten (beispielsweise wenden in Gelsenkirchen auch Hauptamtliche aus der Seniorenarbeit außerhalb des Projektkontextes die Qualitätsziele als Reflexionsinstrument an).

Aufbau tragfähiger Strukturen - in den Projektstandorten und auf Landesebene (QZ 6):

In den Projektstandorten haben sich unterschiedliche Projektstrukturen entwickelt, die eine Verankerung der angestoßenen Prozesse sichern (selbstorganisierte Gruppen, Arbeitskreise, Runde Tische, Beiräte mit VertreterInnen aus Institutionen der Seniorenarbeit etc.).

- Die Qualitätsinitiative hat zum einen den Aufbau neuer Gremien auf kommunaler Ebene ermöglicht (zum Beispiel die Etablierung einer anerkannten Seniorenvertretung in Witten) und zum anderen zur Schaffung zusätzlicher Treffpunkte im Stadtteil beigetragen, die den Senior_innen über Projektende hinaus zur Verfügung stehen (zum Beispiel ein Ladenlokal im Stadtteil Bochum Langendreer).
- Während der Projektlaufzeit haben die Trias die im Projekt entstandenen Gruppen auf dem Weg hin zur Selbstorganisation begleitet und die freiwillig Engagierten geschult (zum Beispiel durch Zukunftswerkstätten und Workshops), so dass diese selbstorganisierten Gruppen auch nach Projektende weiterbestehen.
- Die Kooperation der Akteure auf Landesebene ist in dieser Breite eine einmalige Errungenschaft, die zu nachhaltigen Entwicklungen beitragen kann.
- Zwischen den 11 Projektstandorten ist ein Netzwerk entstanden, welches für einen weiteren inhaltlichen Austausch auch nach Projektende genutzt werden kann.

Qualifizierung Berufstätiger und Freiwilliger (QZ 7):

Die TriasvertreterInnen wurden über ein Jahr begleitend zu ihrer Projektarbeit vor Ort qualifiziert. Die Qualifizierung ermöglichte die Förderung einer professionellen Haltung über die Realisierung von Ermöglichungsstrukturen für Partizipation älterer Menschen. Die Triasmitglieder werden ihre Erkenntnisse aus der Qualifizierung und ihrer Praxis über die Qualitätsziele und den Ansatz des selbstbestimmten Lernens auch zukünftig in ihren Arbeitskontexten der Altenarbeit anwenden.

Die TriasvertreterInnen fungieren als Multiplikatoren: Im Rahmen von Workshops haben sie die Qualitätsziele bereits an weitere Haupt- und Ehrenamtliche aus unterschiedlichen Kommunen in der Seniorenarbeit vermittelt (Workshop am 19.09.2012 in Moers/ Workshop mit Ehrenamtlichen des DRK Landesverband Nordrhein und Brandenburg).

Die Qualitätsinitiative hat zu Neuausrichtungsprozessen der kommunalen Senior_innenarbeit geführt, wie beispielsweise in Bochum. Dort werden zukünftig Teams aus Hauptamtlichen der Stadtverwaltung und der Wohlfahrtsverbände in den Stadtteilen mit Freiwilligen zusammenarbeiten. Es werden in Stadtteilen Seniorenbüros eingerichtet, die sozialräumlich arbeiten und sich dabei auf die Qualitätsziele beziehen. In anderen Projektstandorten, beispielsweise im Südkreis Kleve, sind Kommunen für das Thema sensibilisiert und die Verantwortlichen in der Stadtverwaltung von der Relevanz der Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit überzeugt worden. Im Südkreis Kleve haben im Rahmen eines längeren

Prozesses der Auseinandersetzung, zum Beispiel mit der Stadtspitze, die relevanten Akteure einen weitgehenden Bewusstseinswandel über den Stellenwert einer Senior_innenarbeit in der Kommunalpolitik vollzogen. Die Qualitätsziele sind die Standards, hinter die man schlecht zurückfallen kann.

Auch außerhalb der Qualitätsinitiative werden die Qualitätsziele als Arbeitsinstrument zur Neuausrichtung einer modernen Senior_innenarbeit wahrgenommen, wie beispielsweise bei der geplanten Entwicklung eines „Sozialplans Alter“ in der Kommune Kaarst oder der Neuausrichtung der Bildung mit alten Menschen der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung.

Die Qualitätsziele sind in der Ausbildung der Studierenden an der TU Dortmund im Masterstudiengang „Alternde Gesellschaft“, der Universität Duisburg-Essen bei den Erziehungswissenschaften sowie an der Fachhochschule Dortmund im Fachbereich „Angewandte Sozialwissenschaften“ wesentlicher Bestandteil in der Lehre. Weiter sind die Qualitätsziele im neu konzipierten Masterstudiengang „Soziale Nachhaltigkeit und demografischer Wandel“ an der FH Dortmund, der sich in der Akkreditierungsphase befindet, verankert. Damit wird eine wichtige Voraussetzung geschaffen, dass künftige Beschäftigte in Handlungsfeld „Alter“ mit den Qualitätszielen vertraut sind und diese zu Reflexions- und Orientierungsinstrumenten in ihrer Arbeit werden. So wird auf den steigenden Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften in der kommunalen und regionalen Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit reagiert.

Die Qualitätsziele fließen zunehmend in europäischen Kontexten ein: Im AK Geragogik der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie mit Wissenschaftlern und Praktikern aus Deutschland, Frankreich, Griechenland, Polen und Österreich spielen die Qualitätsziele eine wichtige Rolle (vgl. Baumgartner et al., 2013).

Trias als Arbeitsform:

Die Zusammenarbeit zwischen Kommune, Wohlfahrtsverband und Freiwilligem in der Trias führt zu Synergieeffekten, die Zeit und Mittel einsparen. Dies ist für Kommunen und Wohlfahrtsverbände ein Anreiz, die Trias weiter vor Ort zu unterstützen. Alle beteiligten Partner des Projektes haben auf der Abschlusskonferenz erklärt, dass sie diese Zusammenarbeit für wegweisend halten und unterstützen wollen.

Die zu Projektbeginn stattfindende Phase des Zusammenfindens und der Rollenklärung in der neuen Arbeitsform Trias hat in den Projektstandorten zu einer guten Basis für die weitere Arbeit geführt.

Arbeitsinstrumente (Tools):

Durch Arbeitsinstrumente wie zum Beispiel das Handbuch sowie das neu entwickelte Instrument der operationalisierten Qualitätsziele (Fortentwicklung der Qualitätsziele anhand des fünfstufigen Modells: Qualitätsziel, Qualitätskriterium, Reflexionsfragen, Praxisanregung, soziale Praxis), werden die Qualitätsziele für die Praxis handhabbar und sind zudem auch für Haupt- und Ehrenamtliche anwendbar, die nicht in den Projektverlauf involviert waren.

Resümee

Mittlerweile werden die Qualitätsziele zu einem verbreiteten Standard für die Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit. Sie tragen zu einem stärkeren sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft bei. So wuchsen in allen Standorten neue Netze zwischen den Senior_innen und zwischen den Generationen. Die Qualitätsziele wirken somit gegen die Bindungslosigkeit besonders älterer Menschen. Auch wenn ein überwiegender Teil älterer Menschen in funktionierende Netze eingebunden ist, kann für eine starke Minderheit nach wie vor eine hohe Bindungslosigkeit festgestellt werden. Die Tatsache, dass die Suizidrate bei Menschen ab 70 Jahren weit höher ist als in jüngeren Altersgruppen (Information und Technik NRW 2012), ist dafür ein wichtiges Indiz und zeigt die hohe Bedeutung dieses Themas.

Die Evaluation der Qualitätsinitiative verdeutlicht, dass Nachhaltigkeit nicht verordnet werden kann, sondern nur dann gesichert wird, wenn die Akteure vor Ort davon überzeugt sind, dass die Qualitätsziele und die damit verbundenen Projekte einen wichtigen Beitrag für die Gestaltung der demografischen Alterung leisten, welche die Lebensqualität älterer Menschen verbessern und die Engagementbedingungen aller beteiligten Akteure optimieren. Die institutionelle Rahmung solcher Prozesse durch die Gesamtstrukturen des Projekts, wie z.B. Organisationstreffen im MGEPA, Treffen der jeweiligen Gruppen Rheinland und Westfalen, die vernetzten Strukturen vor Ort sind für die Nachhaltigkeit zentral.

Eine abschließende Bewertung der Nachhaltigkeit bleibt weiteren Untersuchungen vorbehalten, in der zum Beispiel auch genauer beschrieben wird, welche Partizipationsmethoden nachhaltig wirken, wie Senior_innen empowert (Baumgartner et al., 2013) werden können und welche Bedeutung Lern- und Bildungsprozesse im Projekt für die Nachhaltigkeit haben (Köster et al., 2010).

6. Ausblick

Zum Ende dieses Berichts werden sechs Punkte genannt, die den Rahmen abstecken für die Fortentwicklung einer qualitätsgestützten Gemeinwesenorientierten Senior_innenarbeit.

Eine qualitätsvolle Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit benötigt:

1. eine auf soziale Nachhaltigkeit angelegte Implementierung von Qualitätsentwicklungsprozessen anhand der 12 Qualitätsziele.

Die 12 Qualitätsziele für die Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit und Altersbildung dienen den in der sozialen Praxis Tätigen als Reflexionsinstrument der Sozialen Arbeit vor Ort. Hilfreich für die Schaffung von Nachhaltigkeit in der Projektarbeit vor Ort ist besonders die Förderung einer professionellen Haltung über die Realisierung von Ermöglichungsstrukturen für Partizipation älterer Menschen. Weiter zählen zur Sicherung von Nachhaltigkeit: Findung von Themen, die die Senior_innen im Aushandlungsprozess mit anderen Akteuren bestimmen, der Aufbau verlässlicher Strukturen und die Vernetzung bestehender Strukturen.

2. die gemeinsame Qualifizierung von Hauptamtlichen aus der Stadtverwaltung und des Wohlfahrtsverbandes sowie von Freiwilligen der Seniorenvertretung anhand eines offenen und partizipativen Curriculums.

Zur Umsetzung von selbstorganisierten Lernprozessen mit Senior_innen sollten die Hauptamtlichen und Freiwilligen in der Senior_innenarbeit den Ansatz des partizipativen Lernens selbst erleben und auf ihren eigenen Lernprozess anwenden. Lernprozesse beziehen sich auf Hauptamtliche und Freiwillige sowie auf Organisationen, die sich als lernende Organisationen verstehen.

3. eine Zusammenarbeit vor Ort in der Arbeitsform Trias (Wohlfahrtsverband, Stadtverwaltung, Seniorenvertretung).

Die Trias als „Herz der Arbeit vor Ort“ besitzt zentrale Bedeutung für die Gemeinwesenorientierte Senior_innenarbeit. Sie ist die soziale Innovation der Qualitätsinitiative. Zentrale Voraussetzungen sind die aktive Bereitschaft der Stadt auf politischer und administrativer Ebene zur Unterstützung dieser Arbeitsform sowie eine partizipative Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

4. eine institutionelle Anbindung der VertreterInnen der Trias.

Insbesondere die Anbindung des Freiwilligen in der Trias, in der Regel an eine Seniorenvertretung, ist für die Schaffung einer Machtbalance sowie die Legitimation, für die Gruppe der Senior_innen sprechen zu können, von Bedeutung. Der Kompetenzzuwachs der TriasvertreterInnen wirkt auch in die Institutionen hinein und trägt zu ihrer Weiterentwicklung bei.

5. eine Vernetzung der Akteure vor Ort um die Trias als Kern sowie eine Zusammenarbeit der Akteure auf der Landesebene Nordrhein-Westfalens.

Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist der Aufbau transparenter Kommunikationsstrukturen. Die Akteure müssen von Anfang an überzeugt sein von dem Mehrwert der Zusammenarbeit. Als Ergänzung können vorab Absichtserklärungen der beteiligten Akteure formuliert werden.

6. eine wissenschaftliche Begleitforschung der Implementierung der 12 Qualitätsziele zur Sicherung von Nachhaltigkeit in NRW.

Die nachhaltige Verbreiterung der bisherigen Arbeit über die elf Standorte in die gesamte Fläche des Landes setzt die kontinuierliche Rückspiegelung valider Erkenntnisse des gesamten Prozesses voraus, um möglichen Fehlentwicklungen vorzubeugen.

Den Prozess der begonnenen Implementierung von Qualitätszielen nachhaltig, systematisch und zielgerichtet in die Fläche und verschiedene Handlungsfelder von NRW zu tragen, ist die jetzige aktuelle Herausforderung, die gemeinsam mit allen beteiligten Partnern am besten zu realisieren ist. Hier sind im Besonderen die Verantwortungsträger in der Politik gefordert.

Literaturverzeichnis

Freie Wohlfahrtspflege NRW (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW) (2014): Qualitätsinitiative Seniorenarbeit. Projekte vor Ort. Online verfügbar unter <http://www.freiewohlfahrtspflege-nrw.de/index.php/mID/3.4.2/lan/de> (08.05.2014).

Baumgartner, K./ Kolland, F./ Wanka, A. (2013): Altern im ländlichen Raum. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Bubolz-Lutz, Elisabeth / Steinfurt, Julia (2006): Die Verschränkung von Lernen und Handeln – zum Bildungsverständnis der Geragogik. <http://www.fogera.de/veroeffentlichungen> (30.06.2014)

Bubolz-Lutz, E./ Gösken, E./ Kricheldorf, C./ Schramek, R. (2010): Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Das Handbuch. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Information und Technik NRW (2012): 3,2 Prozent weniger Suizide in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012. Online verfügbar unter http://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2013/pres_224_13.html zuletzt geürüft am 16.11.2013.

Klär, E./ Lindner, F./ Sehovic, K. (2013): Das Neue Magische Viereck nachhaltiger Wirtschaftspolitik. Maßnahmen zur Steigerung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands in der neuen Legislaturperiode. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Oktober 2013. Friedrich Ebert Stiftung.

Köster, D./ Schramek, R./ Dorn, S. (2008): Qualitätsziele moderner Senior_innenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen: Athena Verlag

Köster, D./ Kolland, F./ Gankova-Ivanova, Z./ Ranga, M.-M./ Saft, L./ Wanka, A. (2010): SEELERNETZ. Senior_innen in Europa lernen in Netzwerken – Das forschungsbasierte Handbuch. Ein europäisches Modell. Witten: Forschungsinstitut Geragogik.

Köster, D. / Miesen, V. (2014): Qualitätsinitiative: Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit. In: Eildienst, Informationen für Rat und Verwaltung, Städtetag NRW, Heft 3, 28. Februar 2014.

Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Beltz Verlag, Weinheim, Basel.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 'Beltz Pädagogik'. Beltz Verlag, Weinheim.

MGEPA (Hg.) (o.J.): Qualitätsinitiative in der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit. Online verfügbar unter http://www.fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/Strategiepapier_QI.pdf zuletzt geprüft am 21.11.2013.

Nachhaltigkeitsrat der Bundesregierung (2012). Online verfügbar unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/nachhaltigkeit/> zuletzt geprüft am 10.3.2013.

Oelschlägel, D. (2007): Strategiediskussionen in der Sozialen Arbeit und das Arbeitsprinzip der Gemeinwesenarbeit. In: Hinte, W./ Lüttringhaus, M./ Oelschlägel, D.: Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit, Ein Reader zu Entwicklungslinien und Perspektiven. Juventa Verlag, Weinheim/ München, S. 57-77.

Przyborski, A./ Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

Stockmann, R./ Meyer, W. (2010): Evaluation. Eine Einführung. Barbara Budrich: Opladen.

Zech, R. (2006): Handbuch Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW). Grundlegung – Anwendung – Wirkung. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Nummerierung des empirischen Materials

| | |
|-----|--|
| 1. | Fokusgruppendifkussion mit den Hauptamtlichen der Wohlfahrtsverbände, Gruppe Rheinland |
| 2. | Fokusgruppendifkussion mit den Hauptamtlichen der Wohlfahrtsverbände, Gruppe Westfalen |
| 3. | Fokusgruppendifkussion mit den Hauptamtlichen der Kommune, Gruppe Westfalen |
| 4. | Fokusgruppendifkussion mit den Ehrenamtlichen, Gruppe Rheinland |
| 5. | Fokusgruppendifkussion mit den Ehrenamtlichen, Gruppe Westfalen |
| 6. | Gruppendifkussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Westfalen |
| 7. | Gruppendifkussion mit den Hauptamtlichen des Wohlfahrtverbandes Gruppe Rheinland |
| 8. | Gruppendifkussion mit den Hauptamtlichen der Kommunen Gruppe Westfalen |
| 9. | Gruppendifkussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Westfalen |
| 10. | Gruppendifkussion mit den Ehrenamtlichen der Gruppe Rheinland |
| | |

Anhang

Anhang 1: Ausgewählte Ergebnisse aus den elf Projektstandorten der Qualitätsinitiative

| Standort | Ausgewählte Ergebnisse |
|-----------------|---|
| Aachen | <ul style="list-style-type: none">• Etablierung eines von Ehrenamtlichen geführten Senioren-Telefons zur Beratung und Information sowie zur Vermittlung an Organisationen vor Ort• Aus einer Stadtteilkonferenz mit Senior_innen sind verschiedene Arbeitskreise entstanden, z. B. der Arbeitskreis Nachbarschaftshilfe zur Förderung des nachbarschaftlichen Miteinanders sowie der Arbeitskreis Generationen zur Initiierung intergenerationaler Aktivitäten |
| Ahlen | <ul style="list-style-type: none">• Vernetzung, Koordination und Durchführung des Projektes an den fünf Standorten Ahlen, Beckum, Dorsten, Herford, Paderborn (Regelmäßige Triastreffen mit Ahlener Projektkoordinatorin vor Ort, kollegialen Austauschs durch insg. vier Austauschtreffen mit allen fünf Verbundstädten zu den Schwerpunktthemen und Projektbegleitung durch die fastra - Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement).• Vermittlung und Etablierung der 12 Qualitätsziele (Sprachliche Vereinfachung, Nutzung der 12 Qualitätsziele als Karikaturen, Entwicklung eines Projektcheck-Rasters...)• Schwerpunktsetzung anhand der 12 Qualitätsziele und in Abstimmung mit der jeweils beteiligten paritätischen Mitgliedsorganisation vor Ort.• 1. Schwerpunkt „Vernetzung von Senioren- und Behindertenarbeit“ (Qualifizierung von Ehrenamtlichen, Planung und Durchführung inklusiver Veranstaltungen wie einer inklusiven Wanderung, Vorlesetreffs, Erstellung einer Handreichung „Älter werden mit und ohne Behinderung“ durch Dr. Heike Paterak (Stadt Ahlen) zum Thema Inklusion von (älteren) Menschen mit Behinderung etc.).• 2. Schwerpunkt „Ansprache älterer MigrantInnen in Ahlen (u.a. Durchführung einer Befragung älterer MigrantInnen zu den Erwartungen an den Ruhestand, Aufbau von Kooperationen zu Migrantenorganisationen, Übersetzung von Infomaterial in die türk. Sprache...). |
| Bochum | <ul style="list-style-type: none">• Entstehung verschiedener selbstorganisierter Aktivitäten durch Ansprache von Senior_innen auf Marktplätzen, Presse, Veranstaltungen und anschließender Auftaktveranstaltung mit Gruppengründungen (bspw. Gruppen „Ausflug und Kultur“ und |

| | |
|----------------------|--|
| | <p>„Musik“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige hauptamtlich begleitete Treffen der ehrenamtlichen „Initiatoren“ der Gruppen zum Erfahrungsaustausch und Weiterentwicklung des Netzwerkes der selbstorganisierten Gruppen im Stadtteil • Ausweitung der im Stadtteil Langendreer begonnenen Prozesse auf einen zweiten Stadtteil Wattenscheid • Etablierung einer festen Anlaufstelle für Senioren in Langendreer (Ladenlokal mit Büro), fester Telefonnummer, Internetforum zur Verstetigung der Aktivitäten • Verstetigung der Aktivitäten in Wattenscheid durch verbandsübergreifende Zusammenarbeit • Durchführung von World-Cafés zur Auseinandersetzung mit den 12 Qualitätszielen mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen • Aktive Mitarbeit am Prozess der Neuausrichtung der Bochumer Seniorenarbeit auf kommunaler Ebene (ab Januar 2014 werden in Seniorenbüros in den Bochumer Stadtteilen jeweils Tandem-Teams arbeiten, bestehend aus Verbandsmitarbeiter und städt. Mitarbeiter) |
| Gelsenkirchen | <ul style="list-style-type: none"> • In enger Absprache mit stationären Einrichtungen der Altenhilfe wurden je besondere Formen der Öffnung ins Quartier und in die Nachbarschaft entwickelt und Ehrenamtliche für die Mitarbeit gewonnen (z.B. Nachbarschaftscafé, Kunstangebot; Beschäftigungsangebot für Männer mit dementieller Veränderung). In Zusammenarbeit mit der Ehrenamtsagentur wird ein Konzept zur kontinuierlichen Werbung und Integration von Ehrenamtlichen in den Heimen entwickelt. • Gemeinsam mit hauptamtlichen Mitarbeitern /-innen eines Seniorenheimes und den zuständigen Pfarrern/ Seelsorgern wurde ein praxisnaher Kurs für ehrenamtliche Seelsorger/-innen entwickelt und durchgeführt. Die Befähigung einer ersten Ausbildungsgruppe und eine sechsmonatige Praxisphase wurden evaluiert. • Mit dem Projekt „Musikbänke“ ist ein intergenerationelles Projekt auf den Weg gebracht, an dem 5 Kindergärten mitwirken und Senioren und Seniorenheime in ihrem Bereich einbeziehen. Kinder gestalten unter Anleitung einer Künstlerin im Ruhestand zu einem Lied bzw. einem musikalischen Motiv eine Holzbank. Sie wird öffentlich aufgestellt und ein Ort der Begegnung verschiedener Generationen. • Aus einer Seniorenkonferenz zur Identifizierung der Wünsche und Themen der Senior_innen im Stadtteil, durchgeführt mit Hilfe der World Café – Methode ist z. B. eine selbstorganisierte Gruppe zum Thema „Gegen Armut im Alter (GAiA)“ entstanden. Ein „mobiler Garten“ und ein „Reparatur-Café“ sind im Aufbau. |
| Finnentrop | <ul style="list-style-type: none"> • Auf Grundlage einer Bedarfsanalyse durch eine Institutionenbefragung im Sozialraum Etablierung einer Klönstube im Sinne eines offenen Treffs, aus der weitere selbstorganisierte Aktivitäten entstanden sind • Angebot eines Tagestreffs für Senior_innen, der auch von Ehrenamtlichen begleitet wird, zur Entlastung pflegender Angehöriger. Der Tagestreff wird aktuell in einen wöchentlich stattfindenden Senioren-Stammtisch umgewandelt. Dieser ist niedrigschwelliger angesiedelt und richtet sich an alle Senior_innen aus der Region. Dabei soll das Ehrenamt noch enger eingebunden werden. Die Veränderung des Angebotes erfolgte unter Einbindung der jetzigen Teilnehmer. • von ehrenamtlich Aktiven gestaltete Zeitung zur Information über bestehende Angebote und Aktivitäten |

| | |
|-----------------------|---|
| Mettmann | <ul style="list-style-type: none"> • Nach Sozialraumanalyse und Durchführung einer Auftaktveranstaltung in stationärer Einrichtung Entwicklung verschiedener Aktivitäten der Senior_innen (z.B. Treff-Süd zum Informationsaustausch und zur Planung von Aktivitäten, Stadtteilzeitung, Freizeitgruppen wie Kegelgruppe) • Öffnung der stationären Einrichtung ins Quartier durch beispielsweise Nutzung der Räumlichkeiten von im Stadtteil aktiven Gruppen |
| Moers | <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer Vernetzungsstruktur zwischen den im Sozialraum aktiven Institutionen • Durchführung einer Fachtagung mit Senior_innen zur Entwicklung von Schwerpunkten für das Thema „Beratung im Quartier“ sowie Durchführung von Fortbildungen (beispielsweise von ehrenamtlichen Seniorenberatern) • Gründung einer Fotogruppe von Senior_innen, in der sich Senior_innen mit verschiedenen Altersbildern auseinandersetzen • Erstellung einer Ergebnisbroschüre beider Projekte aus Moers • Arbeit des "Nachbarschaftlichen Unterstützungsdienstes" in Repelen |
| Moers Meerbeck | <ul style="list-style-type: none"> • Zur Ansprache älterer MigrantInnen Aufbau eines Netzwerks zu Migrantenorganisationen sowie Durchführung einer aktivierenden Befragung in türkischen Haushalten • Monatlich stattfindende Kümmerertreffen zur Gestaltung von Aktivitäten und Erarbeitung von Lösungsansätzen zur interkulturellen Öffnung • Durchführung von interkulturellen Fortbildungsveranstaltungen mit freiwillig Engagierten • Etablierung regelmäßig stattfindender Gruppen, u.a. zu den Themen „Bewegung und Gymnastik“, „Computer“, „Kunst und Kultur“. „Lesekreis“ (siehe Auflistung in Anlage) |
| Schwerte | <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Netzwerkes von selbstorganisierten Seniorengruppen mit regelmäßig stattfindenden Basisgruppentreffen • Regelmäßige Treffen des Runden Tisch „Blühende Heide“ mit Vereinen und Institutionen im Sozialraum sowie gemeinsame Durchführung einer Gesundheits- und Aktivitätenwoche • Regelmäßige Kooperation mit der Sozialraumkonferenz und Teilnahme am Stadtteilstfest • Aufbau eines Nachbarschaftstreffs, mit regelmäßigen Angeboten, zum Beispiel eine Handysprechstunde für Senior_innen von SchülerInnen, Gedächtnistraining und Vorträge zu gewünschten Themen. Weiterhin selbstorganisierte Veranstaltungen wie: Café und Erzähltreff, Kartenspieltreff, Kino und Café • Durchführung eines World Cafés für freiwillig Engagierte |
| Südkreis Kleve | <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von drei Sozialräumen mit Hilfe von Institutionenbefragungen sowie anschließende Bedarfsanalyse durch Face-to-face-Interviews mit den Senior_innen in ihrem häuslichen Umfeld • Durchführung einer Bürgerversammlung zur Vorstellung der Befragungsergebnisse und Entwicklung verschiedener Aktivitäten (beispielsweise Adventscafé) |
| Witten | <ul style="list-style-type: none"> • Gründung von zwei WiSeL-Netzwerken (Wittener Senioren leben) in Witten Mitte und Annen, in denen verschiedene selbstorganisierte Aktivitäten entstanden sind (z.B. Sportgruppen, Kulturgruppen) • Durchführung von Netzwerkkonferenzen mit den Akteuren aus der Seniorenarbeit zur Bestandsanalyse und zum Informationsaustausch • Anerkennung der Seniorenvertretung als eine Netzwerkstruktur für |

| | |
|--|--|
| | <p>partizipatives Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none">• Aufbau und Begleitung eines trägerübergreifenden Netzwerkes der Seniorenbegegnungsstätten in Witten – Mitte zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Kooperation und der gemeinsamen Entwicklung von neuen Strukturen und modernen Perspektiven für die Seniorenarbeit in diesen Begegnungsstätten• Aufbau eines monatlichen trägerübergreifenden selbstorganisierten Kinoangebotes von und für Senioren in Witten - Mitte |
|--|--|