



**Curriculum zur Qualifizierung von
Projekt-Initiatoren
mit
Handreichungen zur Implementierung von
Pflegebegleiter-Initiativen**

Viersen, Oktober 2008
3. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einführung

1.	Kommunen und Organisationen als „Orte“ für Pflegebegleitung	7
1.1	Sozialraumorientierung als Voraussetzung für die Implementierung von Pflegebegleitung	7
1.2	Förderliche Zusammenarbeit und gelebte Kooperation – Kerngedanken des Projektes	7
1.3	Die „Heimathafenphilosophie“ – über den Stellenwert der Sozial-Organisation	9
2.	Projekt-Initiatoren – Grundsätzliches	9
2.1	Die Arbeit im Tandem	9
2.2	Die Rolle und Bedeutung der Projekt-Initiatoren im Modellprojekt	10
2.3	Aufgaben der Trainer in der Kooperation mit den Projekt-Initiatoren und Organisationen/ kooperierenden Kommunen	14
3.	Gewinnung und Einbindung der Projekt-Initiatoren und Heimathafen-Organisationen	15
3.1	Strategien der Gewinnung/ Erfahrungen	15
3.2	Tandemkonstellationen: Chancen und Risiken	16
3.3	Vereinbarungen	20
4.	Das Lernkonzept für Projekt-Initiatoren	21
4.1	Lernarrangements für Projekt-Initiatoren	21
4.2	Lernen als Entwicklung und Ermöglichung - ein neues Konzept der Erwachsenenbildung	22
4.3	Selbstbestimmtes Lernen und selbstorganisiertes Handeln als Leitkonzepte	24
4.4	Lernen auf verschiedenen Projekt-Ebenen: das Projekt als Lern-Netzwerk	25

5.	Projekt-Initiatoren-Qualifizierung – Konkretisierungen	26
5.1	Ziele der Qualifizierung	26
5.2	Prozesse und Strukturen	27
5.3	Blaue Kurskarten: inhaltliche Orientierungen	29
5.4	Didaktische Prinzipien	35
6.	Anregungen und Erfahrungen zur Gestaltung von Kurseinheiten	40
6.1	Checklisten zur Gestaltung der Kurseinheiten	40
6.2	Elemente der Qualifizierungen	41
6.3	Anregungen zur Gestaltung des Überganges in die Praxis	44
7.	Begleitung für die Projekt-Initiatoren nach der Qualifizierung	45
	Schlussbemerkung	45
	Literatur	46

Vorwort

Dieser Kurskompass fasst die Erfahrungen zusammen, die mit der Implementierung von Pflegebegleiter-Initiativen gemacht worden sind. Kernstück ist das besondere Lernkonzept sowie das komplexe Lernarrangement für MultiplikatorInnen, das die sog. „Projekt-InitiatorInnen“ dazu befähigen soll, Pflegebegleiter-Vorbereitungskurse durchzuführen und Pflegebegleiter-Initiativen in ihrer Praxis zu begleiten. Der vorliegende Kurskompass fasst die Erkenntnisse und Ergebnisse von insgesamt 14 teils etwa einjährigen Qualifizierungen/ Fortbildungsreihen für Projekt-InitiatorInnen zusammen.

Die vorliegende dritte und im Projekt letzte Fassung der ursprünglich „Projekt-Initiatoren-Kompass“ genannten Handreichung ist im Wesentlichen von den Erfahrungsberichten und Konzeptionsentwicklungen der vier Projektbüros und der dort tätigen „Ausbilder und Ausbilderinnen“ (hier „Trainer“ genannt) mit Inhalt gefüllt und vom Bundesprojektbüro Viersen zusammengefasst worden. Bezug genommen wird auf den „Kurskompass“ in der 8. Auflage (2008): die dort skizzierten Grundlinien zu den Vorbereitungskursen der Pflegebegleiter finden - in anderer Akzentuierung - auch im vorliegenden Handbuch ihren Niederschlag. Angemerkt sei allerdings schon hier, dass das Lesen dieses Bandes keinesfalls eine persönliche Qualifizierung der Projekt-Initiatoren ersetzt. Vielmehr ist intendiert, den Qualifizierungsprozess und die entwickelten Strukturen für all diejenigen transparent zu machen, die sich für die Projekt-Erfahrungen interessieren.

Im **ersten Kapitel** wird die Bedeutung der Kommunen und Organisationen für die Entwicklung der Pflegebegleiter-Initiativen gewürdigt: dort, wo sich die Pflegebegleiter-Initiativen an den 100 Standorten engagieren, haben sich Organisationen, Kommunen und Landkreise mit viel Einsatz für sie stark gemacht. Beschrieben wird hier, wie die Idee von „Kooperation statt Konkurrenz“ im Projekt verwirklicht werden konnte.

Im **zweiten Kapitel** erfolgt eine Einführung in das Tätigkeitsprofil eines Projekt-Initiators und die damit verbundenen Herausforderungen.

Im **dritten Kapitel** geht es um die Gewinnung und Einbindung der Projekt-Initiatoren und der kooperierenden Institutionen. Hier werden zudem die Herausforderungen spezieller Tandemkonstellationen beleuchtet.

Im **vierten Kapitel** erfolgt eine Skizzierung des übergreifenden, komplexen Lernkonzeptes für Projekt-Initiatoren. Das Design des Lernarrangements wird in seinen Facetten beschrieben und in seiner Gesamtstruktur dargestellt.

Im **fünften Kapitel** wird das Lernen in den Fortbildungen konkretisiert. Beschrieben werden Ziele und Strukturen der Fortbildungen sowie die speziellen im Projekt entwickelten und erprobten didaktischen Prinzipien.

Im **sechsten Kapitel** werden Anregungen und Erfahrungen zur Gestaltung der Fortbildungseinheiten gegeben.

Im **siebten Kapitel** finden sich Anregungen zur fachlichen Begleitung durch die Trainer: erörtert wird, wie Projekt-InitiatorInnen auch nach den Fortbildungen weiter Unterstützung

erfahren können. Thematisiert werden Möglichkeiten der kollegialen Beratung und Vernetzung, damit die Projekt-Initiatoren an ihrer Aufgabe „wachsen“ können.

Als „Daten“-Basis für diesen Band zum Qualifizierungskonzept für Projekt-InitiatorInnen¹ sind genutzt worden:

- „Kurskompass für Projekt-Initiatoren-Qualifizierungen“ auflagen 1 und 2 (Projektbüro Viersen, im Anschluss an die erste bundesweite Fortbildungsreihe verfasst)
- konkrete Erfahrungen und Konzeptionsentwicklungen aus den vier Projekt-Regionen
- Planungen und Protokolle zum bundesweiten Kompaktkurs für Projekt-Initiatoren (Sommer 2007)
- diverse zusätzliche – im Projektverlauf entwickelte – Skripte aller Akteure, speziell von Projekt-Initiatoren.

Der hier vorliegende Band stellt einen von insgesamt drei Bausteinen dar, die als Materialien im Projekt Pflegebegleiter für die Praxis entwickelt wurden.

Titel	Kurzbezeichnung	Zielgruppe/ Intention
Curriculum zu Vorbereitungskursen & Handreichung für Pflegebegleiter	Kurz: „Kurskompass“	Anregungen und Leitlinien für Projekt-Initiatoren
Materialband zur Gestaltung von Vorbereitungskursen für Pflegebegleiter	Kurz: „Materialband“	Methodische Anregungen für Projekt-Initiatoren, die selbstbestimmte/ partizipative Lernprozesse in Pflegebegleiter-Gruppen anregen wollen
Curriculum zur Qualifizierung von Projekt-Initiatoren mit Handreichungen zur Implementierung von Pflegebegleiter-Initiativen	Kurz: „PI-Kompass“	Informationsmaterialien für Trainer, die Projekt-Initiatoren fortbilden und Rahmenbedingungen für Pflegebegleiter-Standorte schaffen wollen.

Insbesondere das hier vorliegende Curriculum zur Qualifizierung von Projekt-Initiatoren mit Handreichungen zur Implementierung von Pflegebegleiter-Initiativen ist insofern in Zusammenhang mit den beiden anderen, oben beschriebenen Dokumenten zu sehen, als die Umsetzung des im Kurskompass vorgestellten Curriculums fester Bestandteil der Qualifizierung der Projekt-Initiatoren ist.

Viersen, den 31. Oktober 2008

Elisabeth Bubolz-Lutz, Julia Steinfurt, Marlies Schaefer, Monika Leifels, Iren Steiner, Petra Kümmel, Martina Steiner, Uli Kluge, Horst Weipert und Barbara Stoklas

¹ Im Folgenden wird aufgrund der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Formulierung genutzt.

Einführung

Leitziel der Qualifizierungen für Projekt-Initiatoren ist es, den Multiplikatoren im Projekt die Gelegenheit zu geben, sich auf die Implementierung von Pflegebegleiter-Initiativen vorzubereiten und Unterstützungsstrukturen aufzubauen, damit diese Tätigkeit auch über die Projektlaufzeit hinaus wahrgenommen werden kann.

Verantwortlich für den Prozess der Qualifizierung der Projekt-Initiatoren sind die Leitungen der vier Regionalbüros: Sie fungieren als Organisatoren, Organisationsentwickler, Berater, Didaktiker und Experten im Feld des bürgerschaftlichen Engagements und der Pflege. Im Verlauf des Projektes haben sie eine spezielle Expertise entwickelt – im Austausch mit den Projekt-Initiatoren selbst, aber auch in den kollegialen Runden des Erfahrungsaustausches und gemeinsamer Prozessevaluation und Konzeptentwicklung. Diese fand kontinuierlich im Rahmen von bundesweiten Arbeitstreffen statt – unter Moderation und fachlicher Leitung der Projektleitung und in engem Austausch mit der Wissenschaftlichen Begleitung. Die in gemeinsamer Planung und Reflexion des Projektverlaufs und speziell der Qualifizierungen für Projekt-Initiatoren haben zu einer Schärfung des Freiwilligenprofils „Pflegebegleitung“ und einem neuen „Typ“ von freiwilligem, trägerübergreifendem Engagement geführt. .

Zum Begriff „Trainer“:

Im Folgenden wird der aus dem Englischen stammende Begriff des „Trainers“ verwendet. Er bezeichnet die spezielle Funktion der im Modellprojekt Verantwortlichen auf Regionalbüroebene als „Ausbilder“ von Multiplikatoren im Pflegebegleiter-Projekt. Darüber hinaus sind Trainer verantwortlich für die professionelle Begleitung und Beratung der Standorte und Projekt-Initiatoren. Sie sind Ansprechpartner für Fragen, leiten Informationen aus dem Bundesprojekt weiter und melden Erfahrungen aus der Praxis dorthin zurück. Sie ermöglichen Vernetzung und Erfahrungsaustausch zwischen den Projekt-Initiatoren und sind um eine Sicherung der Nachhaltigkeit bemüht.

1. Kommunen und Organisationen als „Orte“ für Pflegebegleitung

1.1 Sozialraumorientierung als Voraussetzung für die Implementierung von Pflegebegleitung

Die Erfahrungswerte zu den Implementationsstrategien zeigen deutlich, dass die Mehrheit der lokalen Pflegebegleiter-Initiativen dann erfolgreich starten und auch nachhaltig wirken, wenn sie sich als innovativer Bestandteil der sozialräumlichen Angebotsvielfalt vor Ort verstehen. So selbstverständlich dieses Projektpostulat erscheint, so anspruchsvoll ist die praktische Umsetzung: Innovationen zu verwirklichen bedeutet für die Beteiligten, sich auf einen „Umlernprozess“ einzulassen. So gilt es, sich nicht als Maßnahme oder Projekt eines Trägers zu definieren, sondern sich mit der Pflegebegleiter-Initiative als wichtiger Knotenpunkt im lokalen Netzwerk der Pflege und des Freiwilligenengagements zu verorten. Eine ausschließliche Organisationsorientierung stützt eher den Wettbewerbsgedanken, nimmt das verbreitete Konkurrenzdenken in der Pflege auf und lässt dem Grundgedanken „Pflegebegleitung ist für Alle da“ wenig Raum.

Der sozialraumbezogene Ansatz des Projektes verlangt in allen Projektphasen Offenheit, Transparenz und eine gelebte Kultur der „Einladung an Alle“. Um dies zu erreichen, stehen die bewährten Instrumente der Projektimplementierung zur Verfügung, die von der öffentlichkeitswirksamen „Auftaktveranstaltung“ über die Auslobung von „Schirmherr/-frauschaften“ bis hin zur aktiven Beteiligung in den bereits vorhandenen Netzwerken (Bündnisse für Familien, Pflegestützpunkte, Soziale Stadt usw.) reichen.

1.2 Förderliche Zusammenarbeit und gelebte Kooperation – Kerngedanken des Projektes

Um gut funktionierende Netzwerke mittel- und langfristig vor Ort zu knüpfen, bedarf es im Vorfeld der aktiven Vertrauensbildung durch punktuelle Zusammenarbeit mit den anderen Akteursgruppen im sozialen Raum. Zusammenarbeit bis hin zur Kooperation heißt nicht „teilen lernen“, sondern gemeinsame Ziele und damit verbundene Interessenslagen zu identifizieren und durch vertrauensbildende Maßnahmen sowie „Win-Win-Situationen“ für Alle in die Tat umzusetzen. Hier hat die Pflegebegleit-Initiative als niedrigschwelliges Projektangebot und mit Hinweis auf die bereits bundesweit erzielten Erfolge im Rahmen des Modellprogramms gute Chancen, sich einzubringen, aktiv „mitzumischen“ und/oder ungewohnt Neues zu initiieren. Dazu bieten sich die Stadtteil- und Familienfeste oder das Mitmachen an Aktivbörsen gleichermaßen an, wie auch die regelmäßige Teilnahme an Vernetzungstreffen und die aktive lokale Gremienarbeit. Hier gilt das Motto „tue Gutes und sprich darüber“. Ein neues Projekt braucht sensible und gelungene Öffentlichkeitsarbeit, die Bekanntheit schafft und Brücken zu den Partnern im Umfeld baut.

Die Anwerbung von „Heimathafen“-Organisationen, die als Kooperationspartner im Pflegebegleiter-Modellversuch fungieren, gelang in der Vergangenheit häufig am besten, wenn im Vorfeld bereits auf eine positive Zusammenarbeit zurückgegriffen werden konnte. Hierbei hat sich das Top-Down-Verfahren besonders bewährt. Das heißt, die Erstkontakte der Kooperationsanfrage sind nicht etwa über das mittlere Management einer Organisation, sondern über die so genannte „Oberste Leitung“ (Vorstände, Geschäftsführung) er-

folgt. Für dieses Verfahren ist ausreichend Zeit einzuplanen. Das Gesamtprojekt – von der Lokal- bis zur Bundesebene – ist sowohl in seinen Zielen, Inhalten, Abläufen, in der Finanzierung als auch in den notwendigen Zukunftsinvestitionen an Raum-, Zeit- und Personalkapazitäten für alle Beteiligten realistisch zu präsentieren.

In diesem Kontext kann zusammenfassend festgestellt werden, dass eine Organisation dann ein förderlicher Projektpartner sein kann, wenn die oberste Leitung umfassend mit dem Modellprojekt vertraut ist, die Gesamtorganisation bereits mit innovativen Konzepten des Freiwilligenengagements Erfahrungen hat, lokale Netzwerkarbeit als unternehmerisches Selbstverständnis für sich formuliert und aktiv dabei mithelfen möchte, dass die häusliche Pflege durch die Angehörigen noch besser gelingen kann. In einem solchen innerbetrieblichen Umfeld haben die engagierten Projekt-InitiatorInnen gute Chancen, ihre eigenen Projektentwicklungsaufgaben im Tandem und mit anderen gemeinsam zu erkennen, prozessorientiert umzusetzen und so zu besonderen Erfolgen zu kommen.

Checkliste: Förderliche Voraussetzungen für Pflegebegleiter-Standorte	
⇒	Kooperationsbereitschaft und –fähigkeit der interessierten Standorte
⇒	Verbindung eigener Entwicklungsmöglichkeiten mit dem Projekt, Bereitschaft das Projekt zu „ihrer Sache“ zu machen und entsprechend langfristige Perspektiven im Hinblick auf Nachhaltigkeit zu eröffnen
⇒	Erreichbarkeit per Internet , da die gesamte Kommunikation mit den Treffpunkten und dem Bundesprojekt auch über Internet abgewickelt werden muss (Newsletter/ Infobriefe etc.).
⇒	In Bezug auf die Schwerpunkte der Heimathäfen haben die Regionalbüros völlige Freiheit. Durch die Vielfalt der Kooperationspartner in den Regionen ist eine große Vielfalt von Schwerpunktsetzungen möglich (z.B. Familienaktionen, Demenz-Café)
⇒	Verbindlichkeit in der Kommunikation/ vertragliche Regelungen
⇒	Passende Wertorientierungen/ Haltungen die mit den Haltungen der Pflegebegleiter übereinstimmen
⇒	Verständnis von bürgerschaftlichem Engagement als Besonderheit und Erweiterung/ Ergänzung zu bezahlten Tätigkeiten

Auch nach erfolgreicher Auswahl brauchen und fordern Organisationen weiterhin Zuwendung, Wertschätzung, Anleitung und professionelle Begleitung. Für die Leitungen der Regionalbüros bedeutet dies eine besondere Anforderung an kontinuierlicher Kontaktpflege und Fachberatung.

1.3 Die „Heimathafenphilosophie“ - über den Stellenwert der Sozialorganisation

Wenn ein Träger zum „Heimathafen“ wird, beginnt immer ein neuer Prozess des gemeinsamen Lernens. Die oberste Leitung des Sozialunternehmens setzt sich lernend mit der innovativen Funktion „Heimathafenspender“ für eine bislang noch unbekannte Freiwilligeninitiative auseinander, erkennt den betriebskulturellen Zugewinn, verändert tendenziell die tradierten Hierarchiestrukturen und versteht, dass freiwillig aktive Frauen und Männer viel Erfahrungswissen einbringen, sich beteiligt wissen wollen und sich zunehmend selbst organisieren und so sukzessive ihre eigenen Angelegenheiten gerne kooperativ mit anderen regeln. Die Gruppe der freiwilligen Pflegebegleiter lernt die professionellen Ressourcen ihres Heimathafens wertzuschätzen (die Nutzung der Räume und des Telefons, das Angebot von verlässlichen und fachlichen Kontaktpartnern, die positive Bekanntheit und die Verankerung in den lokalen Netzwerken usw.). Sie erfährt zunehmende Akzeptanz und begleitende Unterstützung durch die Organisation. Diese idealtypischen Entwicklungsprozesse schaffen gegenseitige „Win-Win-Situationen“: die Initiativen erfahren Unterstützung und Stärkung, die Organisationen erhalten fachliche und öffentliche Anerkennung nach innen und außen.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich etliche Heimathafenorganisationen in diesen Organisationsentwicklungsprozessen wünschen, durch die Regionalbüromitarbeiter beratend begleitet zu werden. Diese Anforderung wird gleichermaßen auch durch viele Projekt-Initiatoren-Tandems formuliert. Auch die Organisationen benötigen eine fachliche Begleitung, damit sie die identitätsstiftende, motivierende und somit stärkende Funktion als sogenannte „Heimathafen“- Organisation dauerhaft übernehmen können: nicht nur in den Projektphasen der Freiwilligen-Gewinnung und der Vorbereitungskurse der zukünftigen Pflegebegleiter, sondern insbesondere in der danach beginnenden Phase der Pflegebegleit-Praxis.

2. Projekt-Initiatoren – Grundsätzliches

2.1 Die Arbeit im Tandem

Das Modellprojekt „Pflegebegleiter“ weist eine strukturelle Besonderheit auf: es ist darauf angelegt, Kooperationen von Berufstätigen/ Professionellen und Freiwilligen zu fördern. Das Projekt-Initiatoren-Tandem ist Kernelement dieser Kooperation. Intendiert war zu Beginn des Projektes ein Mix-Tandem aus einem Berufstätigen und einem Freiwilligen. Beide sollten „Seite an Seite“ als Experten mit unterschiedlichen Qualifikationen und Praxis-Erfahrungen arbeiten. Tatsächlich hat sich diese Kooperationsform bewährt. Gleichzeitig haben sich aber auch homogene Tandems (d. h. aus zwei Hauptberuflichen oder zwei Freiwilligen) als belastbar erwiesen. So kann etwa die Kompetenz der Berufstätigen in Pflege- und Seminarerfahrungen liegen, die ehrenamtlich tätigen Projekt-Initiatoren könnten eher Erfahrungen im Bereich der familialen Pflege und der Freiwilligenarbeit mitbringen. Jede dieser Konstellationen birgt besondere Herausforderungen (siehe hierzu auch Kapitel 3.2).

Die-Zusammensetzung eines jeden Projekt-Initiatoren-Tandems beginnt mit der personellen Auswahl: Frau und Mann, davon idealtypisch eine/r hauptberuflich im Dienst der Heimathafenorganisation und die/der Andere ein/e freiwillig Aktive/r. Beide sollten ein enga-

giertes Projektinteresse mitbringen, denn nur „delegiert zu sein“ reicht nicht aus, um diese komplexe Rolle auszufüllen. Wenn dann auch die „Chemie“ zwischen den Beiden stimmt und Beide gerne mit Menschen in aktiven Gruppen zu tun haben wollen, ist der Erfolg meist schon programmiert. Das notwendige Rüstzeug zur konkreten Vorbereitung auf die neuen Aufgaben erfährt dieses „lokale Team“ dann in der Qualifizierung für Projekt-Initiatoren.

Für die Begleitung und Qualifizierung der Projekt-Initiatoren sind die Mitarbeiter auf Regionalbüroebene in den Treffpunkten verantwortlich. Die Projekt-Initiatoren sind dabei Kooperationspartner, keine Mitarbeiter im Projekt. Ziel der Trainer ist es, die Projekt-Initiatoren zur Mitarbeit an der Projektentwicklung zu motivieren. In den Fortbildungen fördern sie den Prozess der Wissensvermittlung zum Pflegebegleiter-Projekt und die Erarbeitung und Aneignung des Leitbildes (vgl. dazu ausführlich Anhang 1: Kurs-Kompass). Die Projekt-Initiatoren erwerben oder spezifizieren hier ihre Kompetenzen, Freiwillige auf ihr Engagement als Pflegebegleiter vorzubereiten sowie Pflegebegleiter-Initiativen zu gründen und zu begleiten.

Das Pflegebegleiter-Projekt bietet eine besondere Chance, dass sich Berufstätige, die in einer Institution verankert sind, und Freiwillige jeweils als „Experten“ verstehen, die ihre jeweils unterschiedlichen Sichtweisen in eine „gemeinsame Praxis“ einbringen. Dies wird als ein neues, zukunftsweisendes Modell der Kooperation von Freiwilligen und Institutionen angesehen, das im Projekt „Pflegebegleiter“ erfolgreich erprobt wurde.

2.2 Die Rolle und Bedeutung der Projekt-Initiatoren im Modellprojekt

Die Ebene der Projekt-Initiatoren-Tandems ist Kristallisationspunkt des gesamten Projektgeschehens. Projekt-Initiatoren moderieren, initiieren und managen die Hauptprozesse der Projektentwicklung, bilden somit das Herzstück jeder lokalen Initiative. Sie wirken aktiv nach innen und außen, sind Ansprechpartner der Organisation, der Pflegebegleiter-Gruppe und des zunehmend vernetzten Sozialraumes. Sie geben Impulse, setzen Akzente, steuern Aktivitäten, skizzieren Zeitrahmen etc. Somit sind Projekt-Initiatoren „Motoren“ der Entwicklung und des Erfolges. Diese Fülle der Funktions-, Aufgaben- und Rollenerwartungen ist in der Aufbauphase umfassender und vielseitiger als nach abgeschlossener Projektimplementierung und jahrelanger Pflegebegleitungs-Praxis: die Zielorientierung der Selbststeuerung und Selbstorganisation der Pflegebegleiter-Gruppe verändert sukzessive das Aufgabenprofil und die Beanspruchungsintensität des Tandems. Allerdings bleiben die Aufgaben, Ausgleich zu schaffen und die Balance zwischen Organisation nach innen und Sozialraum nach außen immer wieder herzustellen über den gesamten Entwicklungsprozess hin zentral.

Zunächst eine Checkliste mit Hinweisen zur Auswahl passender Projekt-Initiatoren auf der Grundlage der Erfahrungen im Modellprojekt:

Checkliste: Förderliche Voraussetzungen/ Auswahlkriterien für Projekt-Initiatoren	
⇒	Persönliche Eignung für die Arbeit mit Freiwilligen und Institutionen
⇒	Eigene Erfahrungen mit Pflege/ Sorge in der Familie
⇒	Erfahrung in Erwachsenen-/ Familienbildung (wichtig für die Gestaltung der Kurse!)
⇒	Erfahrungen im Bereich sozialer Arbeit/ Beratung, Pflege usw. sind wünschenswert, aber nicht unbedingt notwendig
⇒	Engagementbereitschaft und Lernfreude/ Neugier, neue Wege zu erproben
⇒	Passende Wertorientierungen/ Haltungen – speziell Bereitschaft zur Kooperation auf Augenhöhe
⇒	Sinnvolle Ergänzung der Tandempartner/ gut miteinander kooperieren können, Rollenklarheit
⇒	Einbindung einer der Projekt-Initiatoren in eine Institution
⇒	Mix aus Mann und Frau im Tandem (wünschenswert, aber keine Bedingung)
⇒	Mix aus hauptberuflich Tätigem und freiwilligem Tandempartner (wünschenswert, aber keine Bedingung)
⇒	Realistische Einschätzung des notwendigen Zeitaufwandes
⇒	Gründliche Abstimmung und Vorbereitung der anstehenden Arbeitsaufgaben (Öffentlichkeitsarbeit, Planung der Vorbereitungskurse,...)
⇒	Wertschätzung und Nutzung unterschiedlicher Fähigkeiten im Tandem, persönliche Wertschätzung der Partner untereinander
⇒	Aufgabenübernahme als Projekt-Initiator (sowohl ehrenamtlich als auch beruflich) freiwillig
⇒	Balance zwischen Professionalität der Erwachsenenbildung und der Niederschwelligkeit des Angebotes
⇒	Verfügen über Frustrationstoleranz und Humor , Konfliktmoderationsfähigkeit, Verantwortungswille
⇒	Äußere Bedingungen (Sachmittel, Räumlichkeiten,..) abgesichert

Grundsätzlich können die Projekt-Initiatoren durch die Mitarbeit im Pflegebegleiter-Projekt sowohl an persönlicher als auch an fachlicher Expertise gewinnen. Chancen, die für die Projekt-Initiatoren und die Institutionen im Projekt liegen, sollten in jedem Falle Thema der Fortbildungen sein, da die die Kenntnis möglicher Gewinne für die Multiplikatoren motivierend wirken. Sie gewinnen durch die Arbeit im Tandem neue Erfahrungen, entwickeln Expertise als Multiplikatoren im Tätigkeitsbereich Hilfe, Pflege und Bergerengagement und sie vernetzen sich und ihre Kooperationspartner im bundesweiten „Netzwerk Pflegebegleitung“. Weiter bietet das Projekt Pflegebegleiter erfahrenen Personen die Möglichkeit einer kostenfreien Fortbildung zu „Projekt-Initiatoren“ sowie einer fachlichen Begleitung ihrer Arbeit.

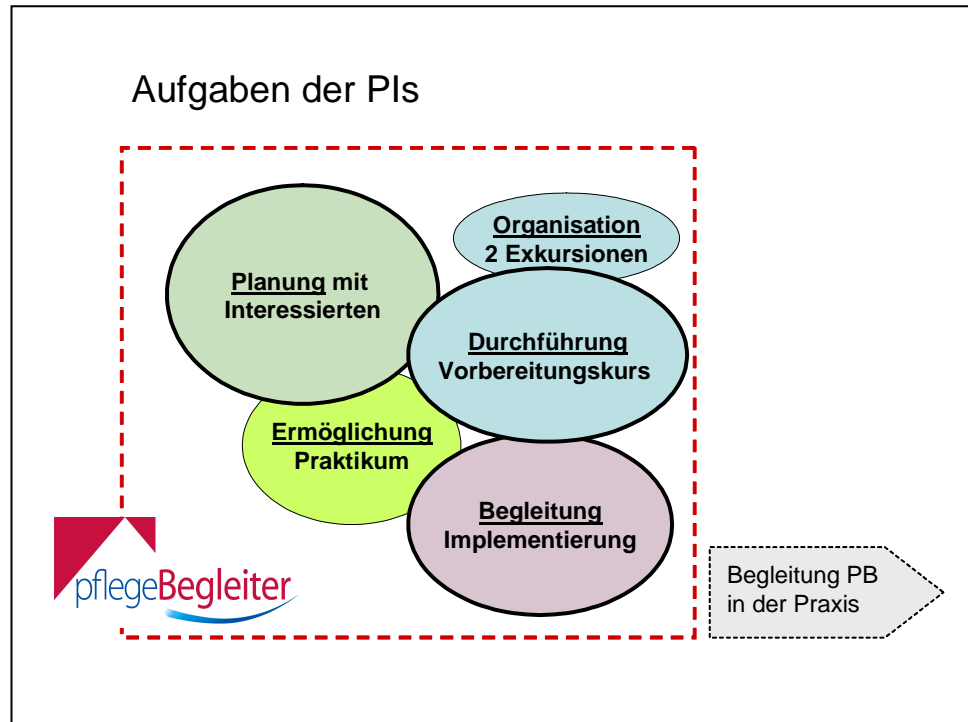
So wirken sie an bedeutsamer Stelle daran mit,

- das Anliegen der Verbreitung der **Idee einer nachbarschaftlichen Begleitung für pflegende Angehörige** in die Tat umzusetzen
- eine **Kooperationsform zwischen Freiwilligen und Berufstätigen** zu erproben,
- darüber eine Form der Zusammenarbeit zwischen **Freiwilligen und Institutionen** (Pflege- / Bildungsinstitutionen/ Wohlfahrtsverbänden) umzusetzen.

Das Engagement der Projekt-Initiatoren im Pflegebegleiter-Projekt erfordert bei allen Gewinnen aber auch viel Zeit und Kraft. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Aufwand zunächst eher unterschätzt wird. Es ist deshalb von großer Bedeutung, dass die Initiativen und Institutionen, aus denen die Projekt-Initiatoren kommen, das Engagement unterstützen und sowohl von der Sinnhaftigkeit der Idee als auch vom Nutzen des Projektes für die „eigenen Zwecke“ überzeugt sind.

Phasen - Checkliste: Aufgaben für Projekt-Initiatoren im Pflegebegleiter-Projekt	
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> • Finden einer Institution, die den Rahmen für eine Pflegebegleiter-Initiative bereitstellt (z.B. Wohlfahrtsverband, Bildungseinrichtung) • Gewinnung von interessierten Bürgern, die sich auf ein Engagement als „Pflegebegleiter“ vorbereiten möchten • Planung eines Vorbereitungskurses mit den Teilnehmenden gemeinsam
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Vorbereitungskurses „Pflegebegleiter werden“ mit 2 Exkursionen • Aushändigung „Zertifikat“ für absolvierten Vorbereitungskurs
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung von Praxiserfahrungen (Praxiserkundung) der Pflegebegleiter (je nach Vorerfahrungen unterschiedlich): Interviews mit pflegenden Angehörigen, Besuch von Einrichtungen der Altenhilfe und Altenpflege • Unterstützung bei der Etablierung der Pflegebegleiter-Initiative: fester Rhythmus mit Gruppentreffen zum Austausch über Praxiserfahrungen • Hilfe bei der Integration in das bestehende Unterstützungsnetzwerk für die Pflege • Unterstützung der Initiative bei der Suche von nachhaltigen Unterstützungsstrukturen (inkl. Finanzierungsoptionen) • Übergabe Ausweis „Pflegebegleiter“
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines zweiten Vorbereitungskurses an einem Ort ihrer Wahl sowie Begleitung bis zur Verselbständigung • Aufrechterhaltung der Kooperationsform „Anbindung“ an eine Institution (siehe dazu Endbericht).

Die Vorbereitung der Pflegebegleiter ist nur übersichtshalber mit dem Phasenmodell beschrieben. De facto sind die Aufgaben meist miteinander verwoben – wie in folgender Darstellung verdeutlicht.



Anmerkung: Abkürzung „PI“ für Projekt-Initiatoren

2.3 Aufgaben der Trainer in der Kooperation mit den Projekt-Initiatoren und Organisationen/ kooperierenden Kommunen

Nach der Auswahl des Tandems durch die Heimathafen-Organisationen (meist in Rückkopplung mit dem zuständigen Regionalbüro) und nach der erfolgreichen Teilnahme an der ersten Qualifizierungseinheit für Projekt-Initiatoren beginnt die Gewinnungsphase der Interessierten jeweils vor Ort. In enger Kooperation mit dem Heimathafen und den lokalen Bündnispartnern sowie in Anwendung der zuvor erlernten und in der Praxis bewährten Methoden/Instrumente gelingt es meist recht schnell, eine Interessiertengruppe in Kursstärke von 12-20 Teilnehmern zu erreichen.

Es ist kaum möglich, einen konkreten Erfahrungswert oder Korridor im Sinne des notwendigen Zeitengagements für die Gewinnungsphase zu skizzieren. So gab es Standorte, die durch einen einzigen, aber sehr förderlichen Tageszeitungsartikel ausreichend Interessierte anwerben konnten, bei anderen gestaltete sich die Gewinnung nur schleppend und dauerte 2 Monate.

Anders ist die Einschätzung für den sich anschließenden Zeitraum bei der Durchführung des Pflegebegleiter-Vorbereitungskurses. In Orientierung am Lernkompass (siehe dazu Kurskompass, 8.Auflage) bereitet das Projekt-Initiatoren-Tandem das gemeinsame Lernen in der Gruppe vor. Nach der Prioritätensetzung auf der Grundlage der sog. „grünen Karten“ werden im Kurs die Lernthemen, das Lerntempo und die Lernzeiten in Partizipation gemeinsam festgelegt. Die obligatorischen 66 Unterrichtsstunden wurden in den Projektstandorten in unterschiedlichen Rahmen angegangen: hier lag die Zeitspanne zwischen 6 Wochen und 6,5 Monaten (aktueller Mittelwert 13 Wochen). In dieser Kursphase ist das Projekt-Initiatoren-Tandem auch zeitlich am intensivsten gefordert. Dabei macht es keinen wesentlichen Unterschied, ob die Mehrheit der Fachthemen von externen Referen-

ten durchgeführt wird, denn das Qualitätsmerkmal der „Anwesenheit aller im Kursgeschehen“ sollte in jedem Fall verwirklicht werden.

Nach erfolgreichem Kursabschluss beginnt die Zeit der „Begleitungs-Praxis“. Hier verändert sich erneut die Rolle des Projekt-Initiatoren-Tandems: sie wechselt von der „Lernbegleitung“ hin zur „Praxisbegleitung“. Mit der kontinuierlichen Stärkung der Selbstorganisationsressourcen in der Pflegebegleitergruppe reduziert sich in der Regel sukzessive der Belastungs- und Zeitaufwand des Projekt-Initiatoren-Tandems. Die Aufgabenstellungen verändern sich. Die Projekt-Initiatoren werden zunehmend zum verlässlichen Ansprechpartner der Gruppe, sind bei den regelmäßigen Treffen (ca. 14tätig) meist anwesend, fungieren als Impulsgeber des Weiterlernens sowie der Vernetzung, bleiben Vermittler zur Organisation und sind in den öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Pflegebegleitungs-Initiative aktiv beteiligt. Eine feste Konstante im Engagement der Projekt-Initiatoren-Tandems jedoch blieb im Projektzeitraum permanent bestehen: sie erhielten unterstützende Beratung durch das zuständige Regionalbüro (s. Kapitel 10.)

Den Trainern an den Regionalbüros kommen in dieser Zeit im Wesentlichen folgende Aufgaben zu:

1. **Gewinnung und Bindung** der Projekt-Initiatoren an den Treffpunkt und das Bundesprojekt
2. **Fortbildung/ Qualifizierung** der Projekt-Initiatoren für die o.g. Aufgaben
3. **Begleitung/ Führung** der Projekt-Initiatoren in die Selbständigkeit. Damit verbunden ist die Herstellung und Pflege von belastbaren und zuverlässigen Kooperationsbeziehungen zu den Organisationen, Kommunen oder Landkreisen, die die berufstätigen Projekt-Initiatoren jeweils für die Arbeit im Pflegebegleiter-Projekt freistellen („Pflegebegleiter-Organisationen“/ „Heimathäfen“).
4. **Ermöglichung von Austausch der Projekt-Initiatoren mit dem Bundesprojekt** (etwa durch Weiterleitung von Materialien, Newslettern usw.).

In den folgenden Kapiteln werden die drei genannten Aufgabenbereiche für die Trainer aufgeschlüsselt und konkretisiert.

3. Gewinnung und Einbindung der Projekt-Initiatoren und Heimathafenorganisationen

3.1 Strategien der Gewinnung - Erfahrungen

Die Aufgabe der Trainer „Gewinnung von Projekt-Initiatoren und Einbindung ins Projekt“ kann für die einzelnen Phasen des Projektes im Rückblick unterschiedlich konkretisiert werden:

In 2004 ging es um die Bekanntmachung der Idee im unmittelbaren Umfeld des Projekt-Treffpunktes und die Verbreitung einer zunächst unbekanntem Idee. Gefunden werden mussten 2 Tandems, die sich bereit erklärten, an den zentralen Fortbildungen (Start-Ups) des Projekts teilzunehmen und so die Projektentwicklung in der „ersten Runde“ aktiv mit zu gestalten (Start-Up-Generation).

In 2005 ging es darum, im eigenen treffpunktnahen Bundesland 7 Tandems als Kooperationspartner zu finden – mit möglichst tragfähigen Institutionen im Hintergrund. Hier waren bestehende persönliche Kontakte zu nutzen, ebenso wie neue zu knüpfen. Dies geschah über Öffentlichkeitsarbeit auf Regionalbüroebene, aber auch durch Projektvorstellungen auf Bundesebene durch die Projektleitung. Diese „Projekt-Initiatoren-Generation 1“ wurde von den Trainern ausgesucht. Die Regionalbüros waren jeweils Anlaufstellen in allen konkreten Fragen (vgl. dazu Briefwechsel im Anhang).

In 2006 sollte es in den „weiteren Bundesländern“ eine „Projekt-Initiatoren-Generation 2“ geben. Da diese in erheblicher Entfernung vom Treffpunkt lagen, war es unerlässlich, dass ein starker Kooperationspartner auf Mitarbeiter-Ebene gesucht wurde, der alle organisatorischen Arbeiten übernahm (Akquise der Projekt-Initiatoren und der Institutionen, Organisation der Fortbildungen, Begleitung der 2. Vorbereitungskurse, Aufbau nachhaltiger Strukturen). Dies ist nicht überall gelungen.

In 2007 wurde mit der „Projekt-Initiatoren-Generation 3“ ein weiteres Bundesland einbezogen. Dazu waren ähnliche autonome Kooperationsstrukturen aufzubauen, um das Programm umzusetzen.

Ende **2007** und im gesamten Jahr **2008** gab es – aufgrund starker Fluktuation bei den Projekt-Initiatoren - Nachqualifizierungen für Projekt-Initiatoren. Nachqualifiziert wurden von allem Pflegebegleiter und Organisationsmitarbeiter, die sich bereit erklärt hatten, Initiatoren- und Begleitungsaufgaben zum Erhalt der bestehenden Initiativen zu übernehmen.

Die Vielfalt der Kooperationspartner in den Regionen als auch auf Regionalbüroebene hat dazu geführt, dass sich im Laufe des Projektes ein spezieller „Prototyp“ des verbands- und trägerübergreifenden Freiwilligenengagements entwickeln konnte.

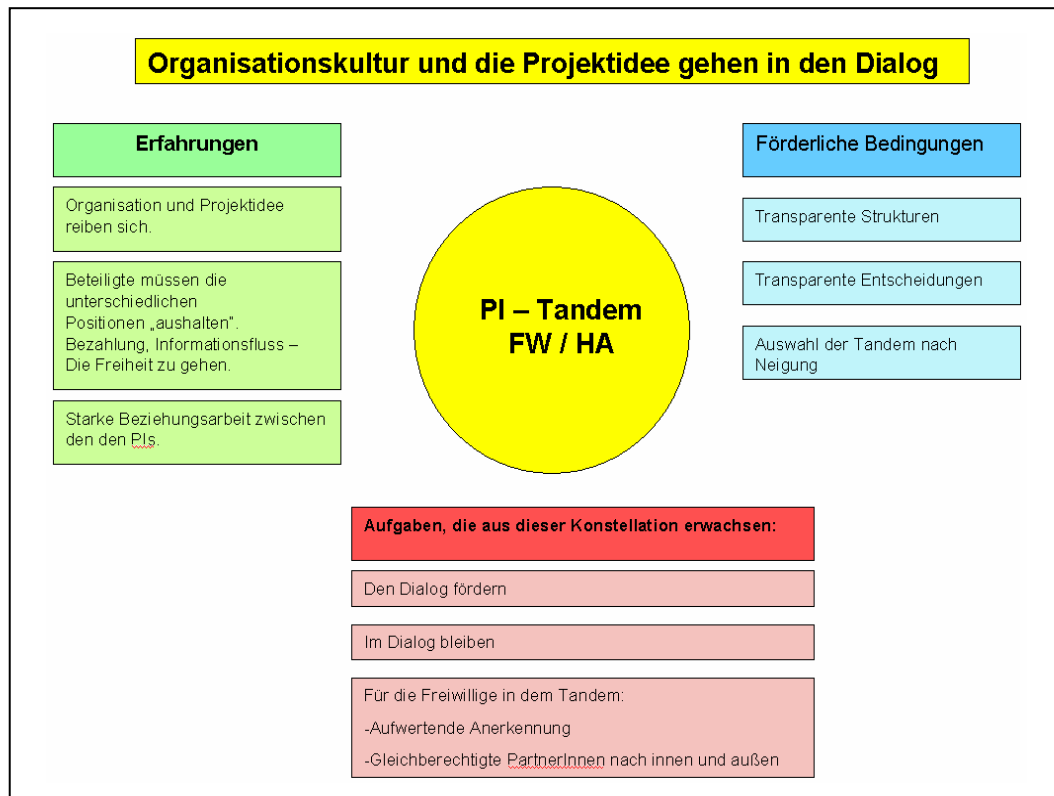
3.2 Tandemkonstellationen: Chancen und Risiken

Die Arbeit der Projekt-Initiatoren erfolgt bewusst im Tandem, d.h. zu zweit. Dies bietet die Chance, dass sich die beiden Projekt-Initiatoren gegenseitig, als gleichrangige Partner, unterstützen und ergänzen.

Wie eingangs beschrieben wird eine besondere Chance darin gesehen, dass sich Berufstätige, die in einer Organisation oder Kommune verankert sind, und Freiwillige jeweils als „Experten“ verstehen, die ihre jeweils unterschiedlichen Sichtweisen in eine „gemeinsame Praxis“ einbringen. Die Herausforderung besteht darin, dass „Freiwilligenlogik“ und „Berufslogik“ anschlussfähig werden, so dass eine Kooperation möglich ist, die beiden Perspektiven ihre Berechtigung und Expertenschaft zuspricht.

Im Projektzeitraum setzten sich die Tandems nicht nur aus Freiwilligen mit Hauptamtlichen zusammen (diese Konstellation machte allerdings den größten Teil aus), sondern zudem fanden sich zwei Freiwillige oder zwei Hauptamtliche als Tandem zusammen (zur prozentualen Gewichtung der Konstellationen siehe Endbericht, 2008). In jeder der möglichen Zusammensetzungen zeigen sich unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte die im Folgenden näher differenziert werden.

Möglichkeit A: Freiwillige und Hauptberufliche/ Hauptamtliche bilden ein Tandem



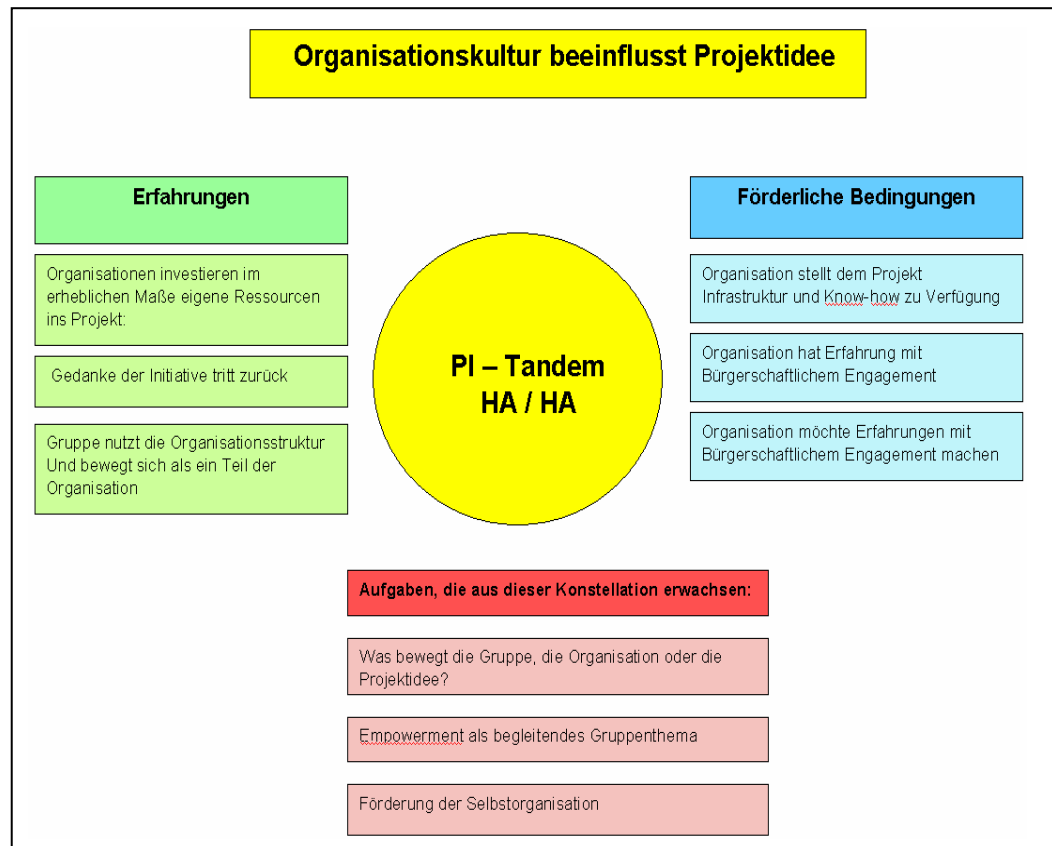
Abkürzung: Freiwillige – FW, Hauptberufliche/ Hauptamtliche - HA

Dass es sich bei der Zusammenarbeit des Projekts um einen herausforderungsvollen Lernprozess handelt, wird gerade in solchen Mix-Konstellationen FW/HA spürbar: Die Freiwilligenlogik und die Organisationslogik lässt unterschiedliche Positionen deutlich werden. Eine Person wird bezahlt, die andere nicht; die eine hat direkte Zugänge zum Informationsfluss in der Organisation, die andere nicht. Die eine kann in Freiheit gehen und sich anderen Projekten oder Ideen zuwenden, die hauptberufliche Person hat diese Freiheit zunächst nicht. In der Konsequenz erfordert diese Konstellation eine starke und beständige Beziehungsarbeit zwischen den beiden Projekt-Initiatoren, um gut miteinander arbeiten zu können.

Förderlich ist in solchen Konstellationen die Transparenz der Strukturen, ebenso der Entscheidungen, die innerhalb der Organisation in Bezug auf das Projekt Pflegebegleiter getroffen werden. Hier arbeiten Menschen in einem hohen Maße verbindlich über einen langen Zeitraum zusammen, mit großen zeitlichen Investitionen. Da ist es notwendig, dass sich die Kooperationspartner gegenseitig als prinzipiell gleichberechtigt anerkennen.

Für das Regionalbüro besteht hier die Herausforderung darin, den Dialog zwischen Heimathafen-Organisation und Projekt zu fördern bzw. im Dialog zu bleiben. Die Entwicklung von Dialogfähigkeit ist ebenso Aufgabe für die Tandempartner, die Formen von Anerkennung finden und erproben müssen, damit sich beide sowohl nach Innen als auch nach Außen als gleichberechtigt erleben können.

Möglichkeit B: Zwei hauptberufliche/ hauptamtliche Tandempartner

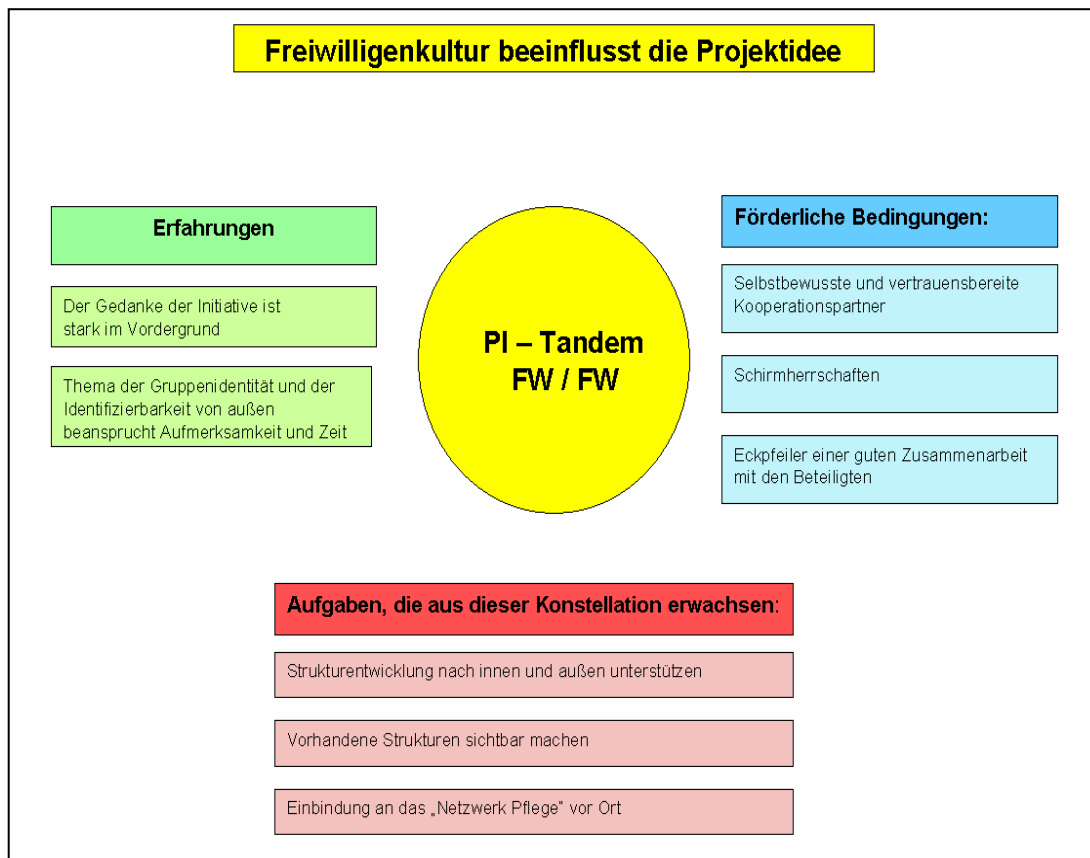


Bei der Tandemkonstellation HA/HA wird deutlich, dass die Organisationskultur die Art der Umsetzung der Projektidee besonders stark beeinflusst.

In dieser Konstellation wirkt es sich sehr positiv aus, dass die Organisation in erheblichem Maße ihre eigene Infrastruktur, ihr „Know-how“ und die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter dem Projekt zur Verfügung stellt. Aus der Identifikation zweier Hauptamtlicher mit der Organisation heraus kann es leicht dazu kommen, dass Initiativgedanke der Gruppe in den Hintergrund gedrängt wird. Die Gruppe nutzt dann die Organisationsstruktur und bewegt sich schnell als ein Teil der Organisation.

Aus dieser Konstellation erwachsen spezifische Aufgaben, vor allem unter der Fragestellung: Was bewegt die Gruppe? Ist es die Organisation oder ist es die Projektidee? - In diesen Konstellationen ist von Anfang an das „Empowerment“ als begleitendes Gruppenthema vorrangig einzubringen (vgl. dazu ausführlich den Kurs-Kompass). Die Selbstorganisation bedarf besonderer Achtsamkeit und Förderung. Förderlich für die Gesamtentwicklung ist es, wenn die Organisation bereits Erfahrungen mit dem bürgerschaftlichen Engagement hat oder bereit ist, sich auf ungewöhnliche Kooperationsformen einzulassen und neue Erfahrungen zu machen.

Möglichkeit C: Zwei Freiwillige als Tandempartner



Wenn in der Konstellation FW/FW eine Organisation den „Heimathafen“ für die Pflegebegleitergruppe bietet, so zeigt sich auch hier, dass die Organisation zumindest im Hinblick auf materielle Ressourcen gefordert ist und diese auch zur Verfügung stellt, so z.B. Räumlichkeiten, Telefon, teilweise PC-Benutzung u.ä.

Was die Pflegebegleiter-Initiative selbst angeht, so ergibt sich bei zwei bürgerschaftlich engagierten Projekt-Initiatoren fast zwangsläufig, dass der Initiativgedanke sehr in den Vordergrund rückt. Das Bewusstsein, etwas Innovatives in die vertraute örtliche Umgebung einzubringen, prägt die Arbeit dieser Gruppen sehr stark. Hier muss aber gleichzeitig die Frage der (Gruppen-)Identität und der Identifizierung durch das soziale und pflegerische Umfeld thematisiert werden – als eine Voraussetzung um ein eigenes Profil entwickeln zu können. Dieses Thema braucht in dieser Konstellation viel Zeit und Aufmerksamkeit. Aus den bisherigen Erfahrungen lässt sich ableiten, dass in jedem Fall selbstbewusste und vertrauensbereite Kooperationspartner den Prozess der Gruppe begünstigen: Kooperationspartner, die es aushalten können, dass eine solche Initiative sich vielleicht anders entwickelt, als die Organisation es erwartet hat, ohne dass dadurch neue „Abgrenzungsmanöver“ entstehen.

Aus dieser Konstellation ergeben sich besondere Aufgaben für das Regionalbüro, denn hier geht es darum, die Struktur- (und Identitäts-) Entwicklung nach Innen und nach Außen zu unterstützen, und bereits vorhandene Strukturen sichtbar zu machen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Mitglieder von Initiativen häufig lange in ungeklärten Rollen und

Arbeitsteilungen arbeiten, die zu vermeidbaren Konflikten führen können. Bei den Initiativen, die die vorhandene Infrastruktur einer Organisation nicht ohne weiteres übernehmen (können), liegt ein weiterer Arbeitsschwerpunkt auch darin, die Einbindung in das „Netzwerk Pflege“ vor Ort zu unterstützen und zu fördern.

3.3 Vereinbarungen

Die Kooperationen zwischen Projekt-Initiatoren und „Heimathäfen“, aber auch zwischen „Heimathäfen“ und Regionalbüros sind durch Kooperationsvereinbarungen gefestigt worden. Hierin wurden die gegenseitigen Verpflichtungen dokumentiert. Um landesweite Vernetzungen der Projekt-Initiatoren untereinander zu fördern, wurden von den Trainern Treffen zu Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung angeboten. Diese „Regional-Konferenzen“ fanden im Turnus 1-2x pro Jahr statt.

4. Das Lernkonzept für Projekt-Initiatoren

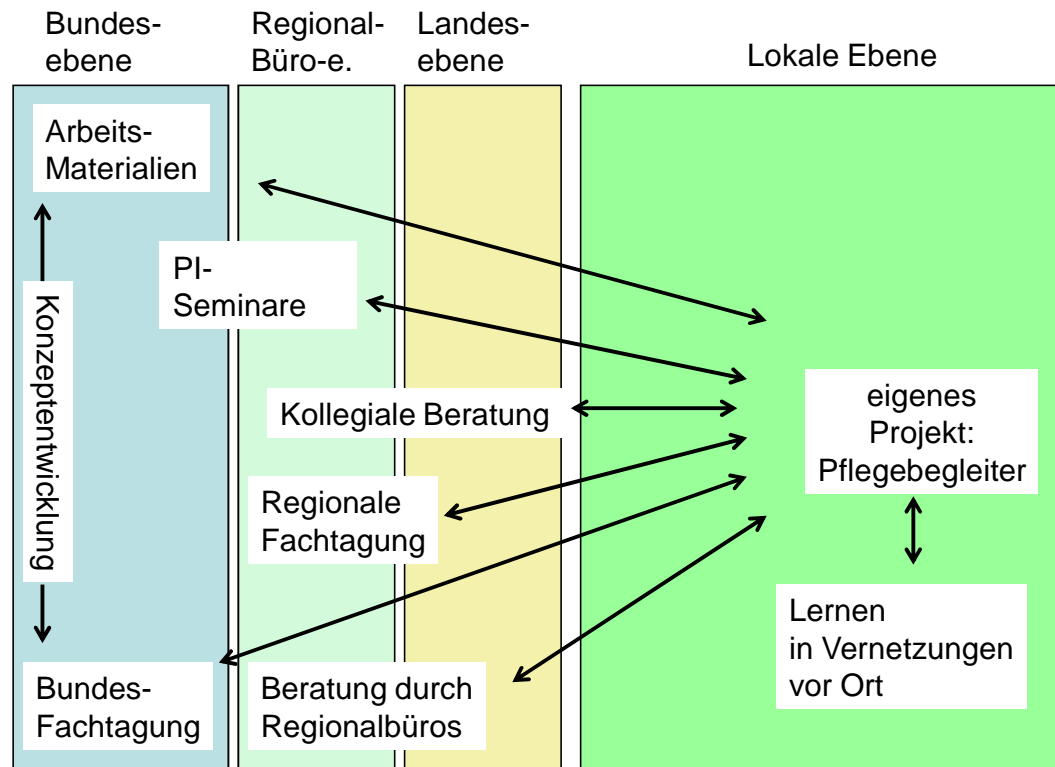
4.1 Lernarrangements für Projekt-Initiatoren

Lernen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement ereignet sich nicht nur in den festgelegten Rahmen der Projekt-Initiatoren-Qualifizierungsseminare und Vorbereitungskurse, sondern geschieht in vielen Fällen unbewusst und beiläufig. Wenn wir vom „Lernen im Projekt“ sprechen, beziehen wir daher auch Lernprozesse ein, die sich außerhalb von geplanten Qualifizierungsmaßnahmen ergeben. Die Projekt-Initiatoren und die Organisationen schaffen einen Rahmen, in dem vielfältige Formen des Lernens möglich werden. Insofern wird auch vom Schaffen eines „Ermöglichungsraums“ gesprochen. Grundsätzlich lassen sich im Engagement verschiedenste Lernformen nebeneinander finden

- selbst organisiert ebenso wie von anderen angeleitet,
- sowohl beiläufig als auch beabsichtigt und geplant,
- Lernen durch geistige Aneignung als auch Lernen im Tun („Learning by doing“)
- Lernen allein und Lernen im Team
- Lernen von Mitgliedern der Gruppe und Lernen von erfahrenen Projekt-Initiatoren
- Lernen durch Fortbildungsveranstaltungen und Lernen im Alltag, speziell in den Begleitungen.

Eine erhöhte Lernmotivation wird erreicht über das Zusammenspiel von Lernprozessen in eher symmetrisch angelegten Peer-Beziehungen (vgl. dazu die Larson 2000) und stärker strukturierten Lernsettings in den Vorbereitungskursen, in denen auch von Professionellen gelernt wird. Im Engagement greifen non-formale Lernmöglichkeiten als auch formale Lernangebote ineinander (vg. Düx 2008, S. 175). Grundsätzlich ist das Lernkonzept für die Projekt-Initiatoren auf die eigene Projektarbeit bezogen: gelernt wird für die Arbeit im eigenen Projekt. Diese Zentrierung auf das „eigene Projekt vor Ort“ kann an nachfolgender Abbildung verdeutlicht werden.

Integriertes Lernkonzept für Projekt-InitiatorInnen im Pflegebegleiter-Projekt



Alle organisierten Lern-Angebote für Projekt-Initiatoren im Projekt sind aufeinander bezogen – und zusätzlich auf dem Hintergrund von „Alltagslernen“ einzuordnen.

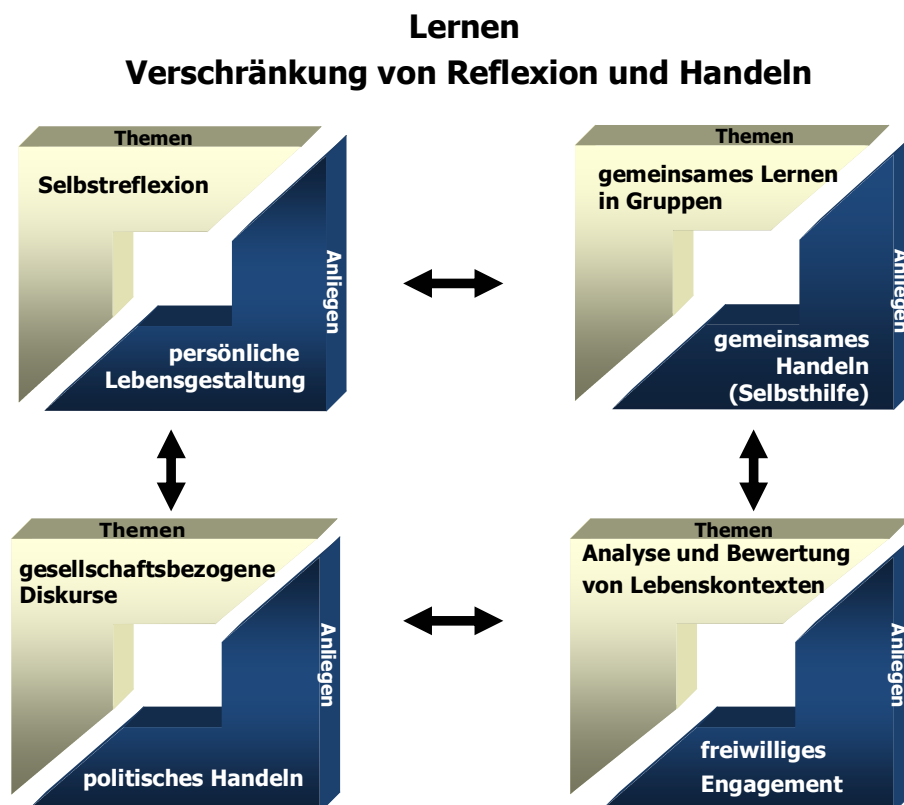
4.2 Lernen als Entwicklung und Ermöglichung - ein neues Konzept der Erwachsenenbildung

Das im Pflegebegleiter-Projekt gewählte Lernverständnis beruht auf einer konstruktivistisch fundierten Vorstellung darüber, dass jeder Lernende sein Lernen selbst steuert. Somit kann man sich Lernen als einen vom Individuum selbst regulierten Prozess vorstellen, der von außen zwar angestoßen und beeinflusst, aber niemals vollzogen werden kann (vgl. Siebert 2001). Demnach können Lernprozesse nur *ermöglicht* werden. Entsprechend wird nach dem Prinzip der Ermöglichungsdidaktik gefolgert, dass die Kunst der Lehrenden darin besteht, lernförderliche Rahmenbedingungen anzubieten und die Selbsttätigkeit der Lernenden zu fördern. Das Lernen in einer Gruppe, in der gegenseitiges Vertrauen besteht, Gestaltungsspielräume vorhanden und klare Rahmenbedingungen vorgegeben sind, erweist sich gewöhnlich für den Einzelnen als lernförderlich (vgl. dazu Bergold et al. 1999).

Im Projektkonzept des Lernens nimmt die Idee der „Wahl- und Gestaltungsfreiheit“ einen festen Platz ein und findet in der Favorisierung des Konzeptes von „Selbstgesteuerten Lernprozessen im Team/ in der Gruppe“ ihren Niederschlag (vgl. dazu Berg 2006). Um

Lernmotivation zu wecken und aufrecht zu erhalten, müssen nach Deci und Ryan (1993) drei fundamentale psychische Bedürfnisse berücksichtigt werden: Das Bedürfnis nach Autonomie, nach Kompetenzerleben und nach sozialer Eingebundenheit. Auch Untersuchungen über das Lernen in der Arbeitswelt belegen, dass die Entwicklung von Kompetenzen eng mit den Möglichkeiten des selbst organisierten Tätigseins zusammenhängt (vgl. Staudt und Kriegesmann 1999). Wie Untersuchungen zur Motivation von Freiwilligen zeigen, ist Mitgestaltungsmöglichkeit ein zentrales Kriterium für Engagementbereitschaft. Innerhalb der Entwicklung vom *alten Ehrenamt* zum *freiwilligen Engagement* hat sich eine Wandlung vollzogen: Personen, die sich unentgeltlich engagieren, sind in besonderer Weise daran interessiert, dass (z.B. zeitliche und inhaltliche) Gestaltungsspielräume gewährt werden (Autonomie und Selbstbestimmung), dass sie an eigenen Erfahrungen und Kompetenzen anknüpfen und diese fortentwickeln können (Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit) und dass sie sich in einer gemeinschaftlichen Initiative einbringen können (Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit). Somit orientiert sich die Gestaltung der Lernprozesse im Pflegebegleiter-Projekt explizit an den oben genannten Bedürfnissen von Autonomie, Kompetenzerleben und sozialer Eingebundenheit.

In der Definition des Lernens als „entdecken, was möglich ist“ (vgl. dazu auch Kurskompass, 2008), wird nicht nur das Denken (die Reflexion), sondern auch das Handeln als „Lernen“ aufgefasst. Beide Aspekte werden beim Lernen im Engagement und für das Engagement in engem Bezug zueinander gedacht. Engagement wird somit zum „Lernfeld“ und „Ermöglichungsraum“ für Entwicklungen im persönlichen Bereich, innerhalb einer Initiative und im öffentlichen Raum, wobei individuelle Lernprozessen mit gesellschaftlichen Verantwortungsübernahmen verknüpft werden (vgl. dazu folgende Abbildung).



4.3 Selbstbestimmtes Lernen und selbstorganisiertes Handeln als Leitkonzepte

Das Prinzip der Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit nimmt im Lernverständnis des Pflegebegleiter-Projektes eine zentrale Stellung ein (vgl. dazu ausführlich Bubolz-Lutz/ Ruffin, 2001). Selbstbestimmtes Lernen wird im Projekt als ein didaktisches Konzept definiert, in dem die Lernenden im Rahmen eines organisierten Lernprozesses, also etwa eines Vorbereitungskurses für freiwilliges Engagement, Lerngegenstände sowie Methoden so weit als möglich - und im Lernprozess kontinuierlich zunehmend - selbst bestimmen. Im Gegensatz dazu hebt der Begriff des „selbstorganisierten Lernens“ darauf ab, dass auch die Organisation des Lernprozesses von den Lernenden selbst übernommen wird (Räume und Zeiten organisieren usw.).

Selbstbestimmung, Selbstwahl und Selbstorganisation gehören nicht nur zu den charakteristischen Merkmalen freiwilligen Engagements. Sie sind vielmehr auch als Grundbedürfnisse allgemein (vgl. dazu Deci/Ryan 1993) sowie speziell in der Pflege wirksam und wichtig. Selbstbestimmung im Kurs zeigt sich in der Umsetzung einer partizipativen Curriculumentwicklung (vgl. dazu Kurskompass, 2008). Die Erfahrung im Projekt zeigen, dass durch gemeinsam gestaltete Lernarrangements Fähigkeiten erworben werden, das eigene Lernen auch nach der Vorbereitungsphase selbst gezielt planen zu können. Zudem wird in selbstbestimmten Lernprozessen die Initiative nach und nach dazu befähigt, möglichst viele Aufgaben ihrer eigenen Organisation nach Ende der Vorbereitungszeit selbst in die Hand zu nehmen (Ziel: „Begleitete Selbstorganisation“).

In der nach dem Prinzip des „Selbstbestimmten Lernens“ moderierten Lerngruppe erfahren die Teilnehmenden, wie sich die Durchsetzung eigener Lernwünsche und die Rücksichtnahme auf die Interessen anderer aushandeln und miteinander verbinden lassen. Wie Untersuchungen belegen, ermöglicht diese Art der Bildungsarbeit auf lange Sicht die Entwicklung von Ichstärke und Sensibilität für das Gegenüber, da die Verantwortung zur Ausgestaltung der Prozesse zunehmend in die Hände der Teilnehmer gelegt wird (vgl. Knoll/ Karkar 1999, S. 307 ff.).

Projekt-Initiatoren haben im Pflegebegleiter-Kurs die Aufgabe, diese Prozesse zu initiieren und zu unterstützen. Orientiert am Prozess bestärken sie die Formulierung konkreter Entwicklungs- bzw. Lernbedarfe und Lernziele. Sie moderieren Aushandlungsprozesse bei Konflikten im Sinne eines konstruktiven und partnerschaftlichen Miteinanders. Sie stellen einen Raum für Reflexion sowie entsprechende Lernmaterialien zur Verfügung. Institutionen von Bildung und Pflege fungieren als Rahmengeber (Heimathafen): sie leisten die für selbstbestimmtes Lernen grundsätzlich notwendige externe Unterstützung. Auf diese anspruchsvolle und vielseitige Aufgabe werden sie von ihren Trainern vorbereitet und erhalten kontinuierlich die Möglichkeit der kollegialen Beratung.

Eine neue Engagementkultur entwickelt sich nachhaltig nur dann, wenn Handeln mit Reflexion verbunden wird (vgl. Mörchen/Bubolz-Lutz 2006). Insofern nehmen in den Vorbereitungskursen für Projekt-Initiatoren (Selbst-)Reflexionen einen breiten Raum ein. Reflexion ist sinnvoll in Bezug auf:

- die eigene Biographie und Identität
- den eigenen Bezug zum Thema Pflege
- die eigene Engagementpraxis
- die Selbstorganisation innerhalb der Initiative

- die Vernetzung und Kooperation aller Akteure, die an einer gleichen oder ähnlichen Zielsetzung oder Aufgabenstellung arbeiten
- gesellschaftliche Leitbilder und Strukturen, die das Erreichen einer bestimmten Zielsetzung fördern und/ oder verhindern
- die Möglichkeiten und Bedingungen vor Ort, das eigene Anliegen in der Öffentlichkeit zu verbreiten und zu einem überindividuellen (gesellschaftlichen) zu machen.

Projekt-Initiatoren sorgen im Anschluss an ihre eigene Qualifizierung selbst für die Strukturierung von (Zeit-)Räumen und Bereitstellung von Orten für Reflexion. So braucht z.B. die Reflexion eigener lebensgeschichtlicher Erfahrungen einen speziellen „Raum“ – sie darf nicht am Ende einer Veranstaltung stehen, sondern benötigt eine Einbettung in einen Rahmen, der Zeit lässt zum Nachklang. Reflexionen von Lernphasen hingegen schließen eine Lernetappe ab und werden insofern regelmäßig ans Ende gestellt. Der Austausch über die Erlebnisse der Pflegebegleiter bei ihrer Arbeit braucht Ruhe und Konzentration und sollte deshalb möglichst nicht mit anderen Anliegen kombiniert werden (etwa Organisationsbesprechungen). – (Selbst-)Reflexivität benötigt eine Haltung von Nachdenklichkeit und Respekt. Wenn diese im Kurs erfahren wurde, kann sie auch in den Gesprächen mit den pflegenden Angehörigen das Klima bestimmen und hier anregend wirken.

4.4 Lernen auf verschiedenen Projekt-Ebenen: das Projekt als Lern-Netzwerk

Die Aufgabe der Trainer ist es, in den Qualifizierungen (der Fortbildungsreihe von 4 Seminaren) für Projekt-Initiatoren die Grundlagen zu schaffen, damit diese später auf die besonderen Herausforderungen von Lernprozessen im freiwilligen Engagement vorbereitet sind. Für Freiwillige im Projekt Pflegebegleiter ist Lernen kein Selbstzweck, sondern Lernen richtet sich stärker als das schulische oder berufliche Lernen auf konkrete Handlungssituationen aus – es muss alltagstauglich sein. Freiwillige sind motiviert, etwas zu tun, und aus dieser Motivation heraus sind sie zum Lernen bereit. Insofern dient Lernen im Projekt Pflegebegleiter nicht nur der eigenen Horizonterweiterung und Entwicklung von Reflexivität, sondern es soll Handlungsspielräume eröffnen und insofern Gestaltungskompetenz fördern. Lernen ist durchgängiges Prinzip auf den unterschiedlichen Projekt-Ebenen, es konkretisiert sich in aufeinander abgestimmten oben ausführlich dargestellten Maßnahmen. Die unterschiedlichen Facetten des Lernkompasses (vgl. Kap. 5.4 in diesem Band und Kurskompass) sind dabei wegweisend. Da die darin beschriebenen Prinzipien sowohl in den Qualifizierungen für Projekt-Initiatoren als auch in den Vorbereitungskursen für Pflegebegleiter zum Tragen kommen, kann das Pflegebegleiter-Projekt Beispiel dafür sein, wie sich in einem komplexen „Lern-Netzwerk“ Lernprozesse für Bürgerengagement erfolgreich gestalten lassen.

5. Projekt-Initiatoren-Qualifizierung - Konkretisierungen

5.1 Ziele der Qualifizierung

Ziele, die die Trainer bei der Qualifizierung für die Projekt-Initiatoren verfolgen sind:

- **Identifizierung** der Projekt-Initiatoren mit der Projekt-Idee/ Wissen zu Projektentwicklung, Visionen, didaktischem Ansatz
- **Stärkung von Kooperation** und Kommunikation im Tandem, um Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten
- **Befähigung** zur
 - a) Gewinnung der Freiwilligen
 - b) Durchführung der Vorbereitungskurse
 - c) Begleitung der Pflegebegleiter
 - d) Kooperation mit dem Bundesprojekt
 - e) Vernetzung mit dem professionellen Umfeld

Die Trainer haben selbst alle einen Vorbereitungskurs „Pflegebegleiter“ akquiriert und durchgeführt. Diese Erfahrung ist grundlegend, um mit den Herausforderungen vertraut zu sein, denen sich die Projekt-Initiatoren gegenüber sehen.

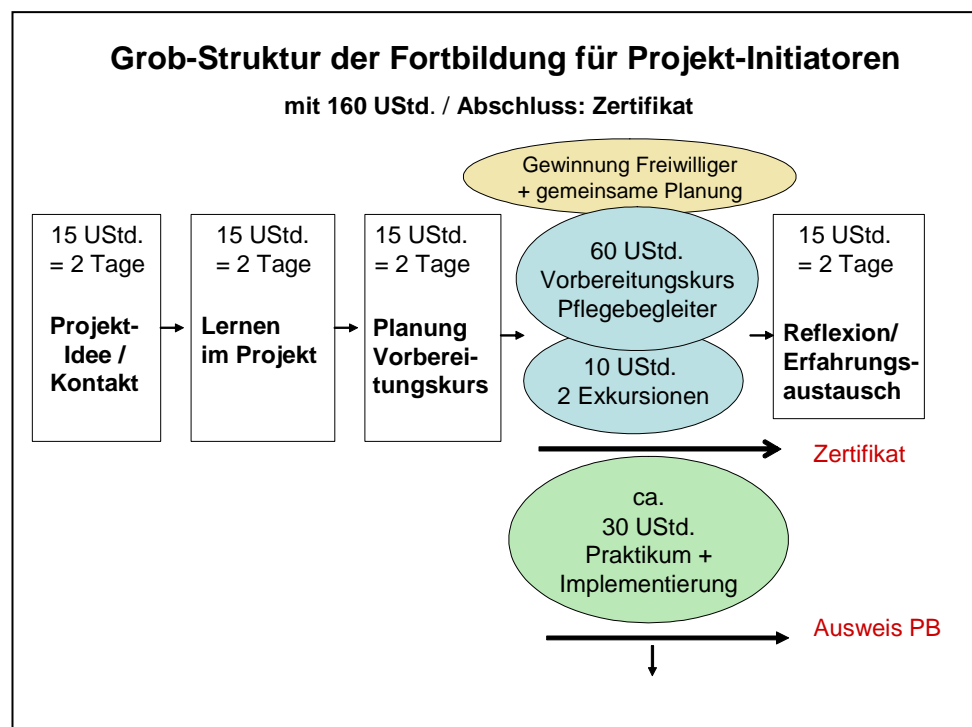
Im Laufe der Qualifikation soll eine Grundhaltung der Projekt-Initiatoren im Sinne des Empowerment-Ansatzes entwickelt werden.



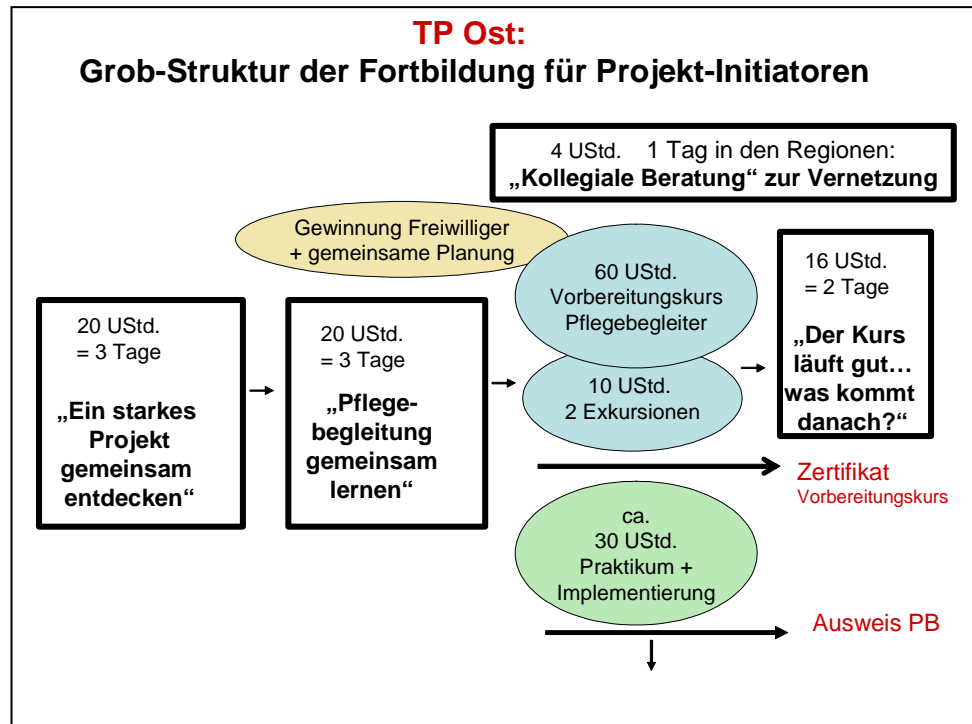
Arbeitsgrundlage für die Vorbereitungskurse ist ein alltags- und praxisorientiertes Lernverständnis, das der Unterschiedlichkeit der Voraussetzungen der Teilnehmenden in den Kursen Rechnung trägt. Bewährt hat sich, dass die „Praxis“/ die unterschiedlichen Sichtweisen auf die (eigene und fremde) Praxis als der „gemeinsame“ Nenner und Bezugspunkt für das Lernen gewählt wird.

5.2 Prozesse und Strukturen

Die Fortbildung der Projekt-Initiatoren umfasst insgesamt ca. 160 Unterrichtsstunden (UStd.). Sie beinhaltet 8 volle Fortbildungstage und einen Praxisteil. Die Teilnahme an der Fortbildung wird mit einem Zertifikat bescheinigt. Der erste Kurs, den die Projekt-Initiatoren für die freiwilligen Pflegebegleiter vor Ort anbieten, inklusive der Phase der Gewinnung von Freiwilligen mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit und der Implementierung ist in die Fortbildung der Projekt-Initiatoren integriert. Der erste Durchgang vor Ort wird also entsprechend durch die Trainer begleitet und während der Qualifizierungseinheiten entsprechend reflektiert. Kursdurchführung und Implementierung sind zentrale Themen der Qualifizierungen für Projekt-Initiatoren.

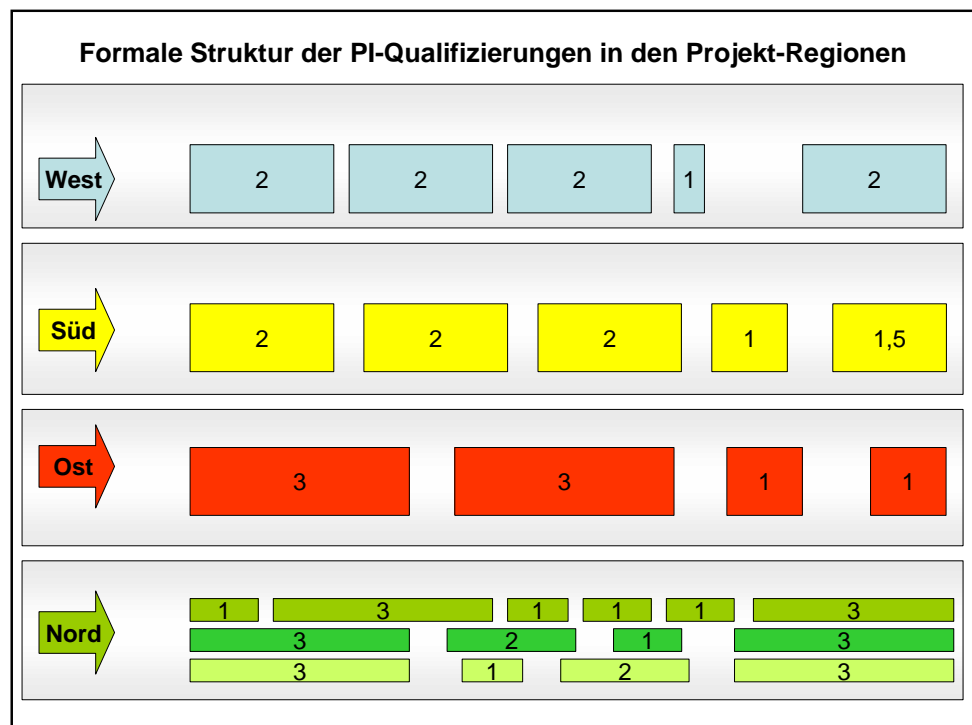


Möglich sind Variationen, die den Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen, z.B. das „Potsdamer Modell“:



Als Besonderheit werden im „Potsdamer Modell“ zwei regionale Tage eingeführt, die der Vernetzung von Projekt-Initiatoren dienen, die „in der Nähe“ arbeiten (ausdifferenzierte Unterstützungsstruktur durch Vernetzung/ Bildung von Projektgruppen, die sich gegenseitig unterstützen/ beraten/ helfen). Sie finden nach Projektende z.B. in einem Netzwerk auf Landkreisebene ihre Fortsetzung.

Die Vielfalt der Arbeitsweisen in den Regionen zeigt sich auch in der Übersicht, wie sich die 160Ust auf unterschiedliche „Blöcke“ verteilt haben.



Bei aller strukturellen Verschiedenheit waren und sind die thematischen Schwerpunkte in allen Regionen gleich:

Inhaltliche Struktur der PI-Qualifizierung (vereinfachte Übersicht)					
	Kennen lernen des Projektes Focus: PI	Der Vorbereitungskurs Focus: PB	Schritte in die Praxis (Organisation und Planung des Vorbereitungskurses)	Reflexion	
	Ein starkes Projekt gemeinsam entdecken	Vom Helfen zum Begleiten PB-Kurs als Lernwerkstatt	Ran an den Kurs Kursmodule moderieren die stärken	PB-Praxis Phase vorber.	Prozess auswert. Visionen stärken
	Ein starkes Projekt gemeinsam entdecken	Pflegebegleitung gemeinsam lernen	PBs erfolgreich gewonnen Lust auf gem. Lernen	Kurs läuft gut ...was ich noch wissen will...	
	Projektvision Standortbestimmung BE	PB Kompetenzen ÖÄ SBL Grüne Karten	Wiss. Begl. Orga. Moderation	PB-Kurse PB-Praxis Finanzierung	

Erläuterung der Abkürzungen

PI: Projekt-Initiatoren; PB: Pflegebegleiter

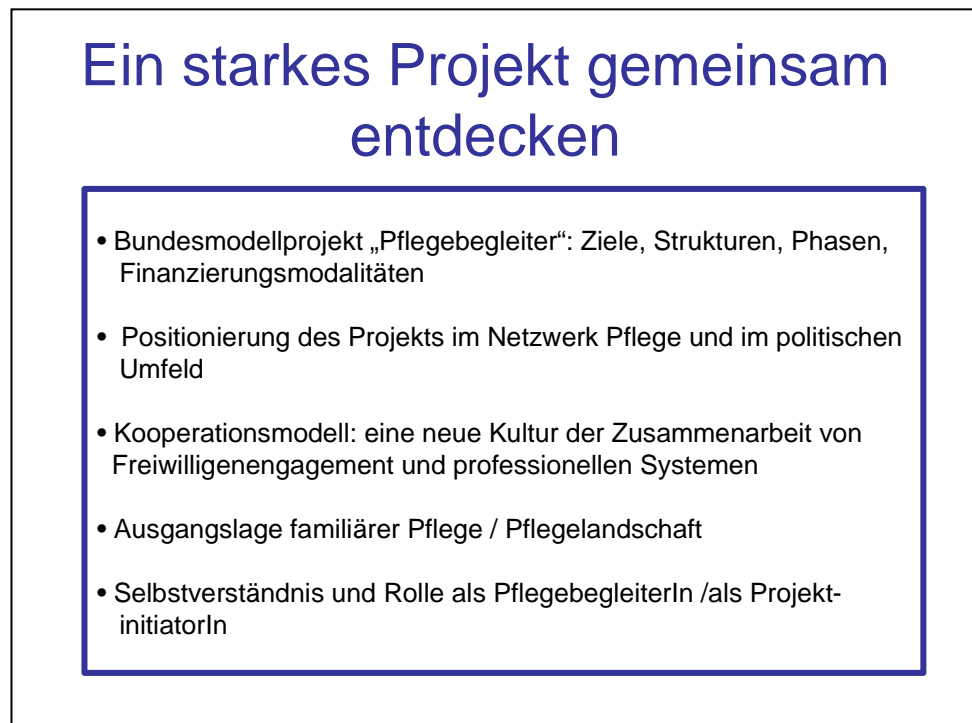
BE: Bürgerschaftliches Engagement; ÖÄ: Öffentlichkeitsarbeit, SBL: Selbstbestimmtes Lernen

5.3 „Blaue“ Kurskarten: inhaltliche Orientierungen

Synonym zu den „grünen Karten“ im „Kurskompass für Pflegebegleiter-Fortbildungen“ gibt es auch im Rahmen der Projekt-Initiatoren-Fortbildungen für das Bundesmodellprojekt einheitliche, verbindliche Themenstellungen, die im Projektverlauf entwickelt und erprobt wurden. Alle der unten aufgeführten Themenkarten sollen in den Fortbildungen behandelt werden. Die Art und Weise der Ausgestaltung liegt in der Entscheidung der Trainer – in Absprache mit den jeweiligen Projekt-Initiatoren.



Die folgenden Spezifikationen sind als Beispiele zu verstehen: sie erläutern, wie die Themenstellungen jeweils konkretisiert werden.



Reflexion als Querschnittsaufgabe

- Individuelle Reflexion der ProjektinitiatorInnen:
 - eigene Pflegeerfahrungen
 - eigene Motivation als PI
 - eigene Fortbildungserfahrungen
- Prozessreflexion im Kursgeschehen:
 - gemeinsame Reflexion des Kursgeschehens
- Prozessreflexion in der Praxis
 - Dokumentation
- Evaluation der wissenschaftlichen Begleitung (IAF)

Im Tandem erfolgreich

- Perspektiven aus Haupt – und Ehrenamt im Tandem nutzen
- Partizipative Kooperationsstrukturen entwickeln durch:
 - Stärken / Schwächen Profil
 - Arbeitsteilung
 - Kontakte zu anderen PIs / zum Projektbüro

Vernetzt denken und Teilhabe ermöglichen

- Kooperationen mit Institutionen, Organisationen und Freiwilligen-Initiativen
- Zusammenarbeit mit lokalen Netzwerken
- Teilnahme an Vernetzungstreffen der Pflegebegleiter / PIs

Projektinitiatoren als Lernbegleiter

- Werbung
- Lernplanentwicklung
- Vorbereitungskurse gemeinsam gestalten durch:
 - Lernkompass
 - Kurskompass
 - Methodische Anregungen und Arbeitshilfen zur Kursdurchführung
- Balance halten im Gruppenprozess

Pflegebegleiter - Praxis

- Pflegebegleiter- Schritte
- Eigene Arbeitsstruktur entwickeln
- Tagungsstruktur entwickeln
- Verhältnis zum Kooperationspartner
- Fördermittel erschließen
- Schirmherrschaften
- Verbindung zum Regionalbüro (Materialien, Fortbildungen Supervisionen)
- Verbindung zum Bundesprojekt (Veröffentlichungen, Homepage, Zertifikate)

Darüber hinaus wurde im Projekt Pflegebegleiter eine Sonderform der Qualifizierung für Projekt-Initiatoren erprobt: In einem bundesweiten Kompaktkurs zur „Nachqualifizierung“ wurden Grundlagen und Basiskonzepte zu Aufbau und Begleitung eines Pflegebegleiter-Standortes „kompakt“ vermittelt. Die einzelnen Bausteine werden im Folgenden in kurzer Form schematisch dargestellt:

Bausteine im Kompaktkurs (I)

Einsteigen in das gemeinsame Projekt ...

Begrüßung und Einführung

Wer ist da : Teilnehmer und Standorte kommen zu Wort

Wege zur Vision: *Szenario zur Projektlandschaft mit Meilensteinen, Problemstellungen, Geschichten
Fragensammlung zum Projekt*

Begleitung - eine Idee, deren Zeit gekommen ist: Feuer fangen für eine zukunftsweisende Idee

*Begleitung, die ich erfahren habe ...: Einstieg ins Thema
Partner und ihre Weltsichten zu freiwilligen Begleitern
Auswertung*

Selbstbestimmtes Lernen und Selbstorganisation von Pflegebegleiterinitiativen

Ein ein zukunftsweisendes Lernkonzept, Impuls mit Diskussion

Gruppenarbeit: Selbstbestimmung praktisch

In den Kurs starten ...

Eine Begleitung beginnen ...

Start in die Praxis mit der Pflegebegleiterinitiative

Freiwilliges Abendprogramm: Wahlmöglichkeiten

„Nicht allein Malen – eine kleine Übung in Begleitung“

Orientierungsstunde mit Elisabeth Bubolz-Lutz

Expertinnenrunde in eigener Sache: Erfahrungsaustausch von PI`s für PI`s

Bausteine im Kompaktkurs (II)

„Jetzt geht`s los...“ Anregungen zu „bärenstarken Prozessen“

Stärkungsgeschichten zum Anschauen

Leiterfahrungen für Empowerment

Fachlicher Impuls: Das Empowerment-Konzept

Gruppenarbeit: Wir erarbeiten „Empowermentstrategien“ zu Themen, die uns interessieren:

Wahlarbeitsgruppen:

„Einen bärenstarken Kurs gestalten“, Teilnehmer finden und für den Kurs werben, Den Zugang zu Angehörigen,... Freie Gruppe mit eigenem Thema

Präsentationen und Reflexion zu den Wahlarbeitsgruppen

Gut gerüstet zurückkehren ...

Persönliche Standortbestimmung

Was habe ich ?

Was brauche ich?

Meine nächsten Schritte ?

Abschluss

Ein Spiel mit „bärenstarken“ Fotos

Übergabe der Teilnahmebescheinigungen

Schlussrunde

5.4 Didaktische Prinzipien

Im Folgenden werden einige didaktische Konzepte skizziert, die im Pflegebegleiter-Projekt zentrale Bedeutung haben.

Partizipative Curriculumentwicklung

Mit dem Konzept der „partizipativen Curriculumentwicklung“ (vgl. www.pflegebegleiter.de Bubolz-Lutz/ Steinfort) wird ein Weg skizziert, mit dem versucht wird, das Dilemma zwischen Selbst- und Fremdbestimmung aufzulösen: Hier wird die Beteiligung, Mitwirkung und Einbeziehung aller Akteure über Profil, Aufgaben und Lerninhalte des anvisierten freiwilligen Engagements und des Lernprozesses selbst zum Prinzip. Anders als bei einem „geschlossenen Curriculum“, bei dem sich vordefinierte Themen und Lernaufgaben in einem Kanon von Lerninhalten wieder finden lassen, entwickelt sich im Prozess der „partizipativen Curriculumentwicklung“ eine eigene Dynamik, in der Engagement- und Aufgabenprofile als grundsätzlich entwickel- und veränderbar angesehen werden. Eingeleitet wird – bereits von der Planung der Lernprozesse an – ein Kommunikationsprozess, an dem alle beteiligten Akteure – potentielle spätere Teilnehmer, Vertreter von Institutionen, Geldgeber, Projektleitung, sonstige Personen aus dem Umfeld sowie die Kursleiter – beteiligt sind und bei dem es zu einer Aushandlung und Vereinbarung von Lernzielen, -schritten und -ergebnissen kommt. In zeitlichen Abständen trifft sich die Planungsgruppe, um über Entwicklungen zu sprechen, evtl. Lernziele zu spezifizieren oder zu verändern. Insbesondere den Projekt-Initiatoren kommt bei dieser Art des Vorgehens eine zentrale Rolle zu: Aufgabe der Kursleiter ist die Zusammenführung aller Akteursinteressen sowie die Sicherung des Rahmens.

Lernkompass

Das Lernen im Pflegebegleiter-Projekt folgt besonderen Lernprinzipien, die zum bürgerschaftlichen Engagement passen. Sie sind in Form eines „Lern-Kompass“ zusammengestellt:

Lernkompass



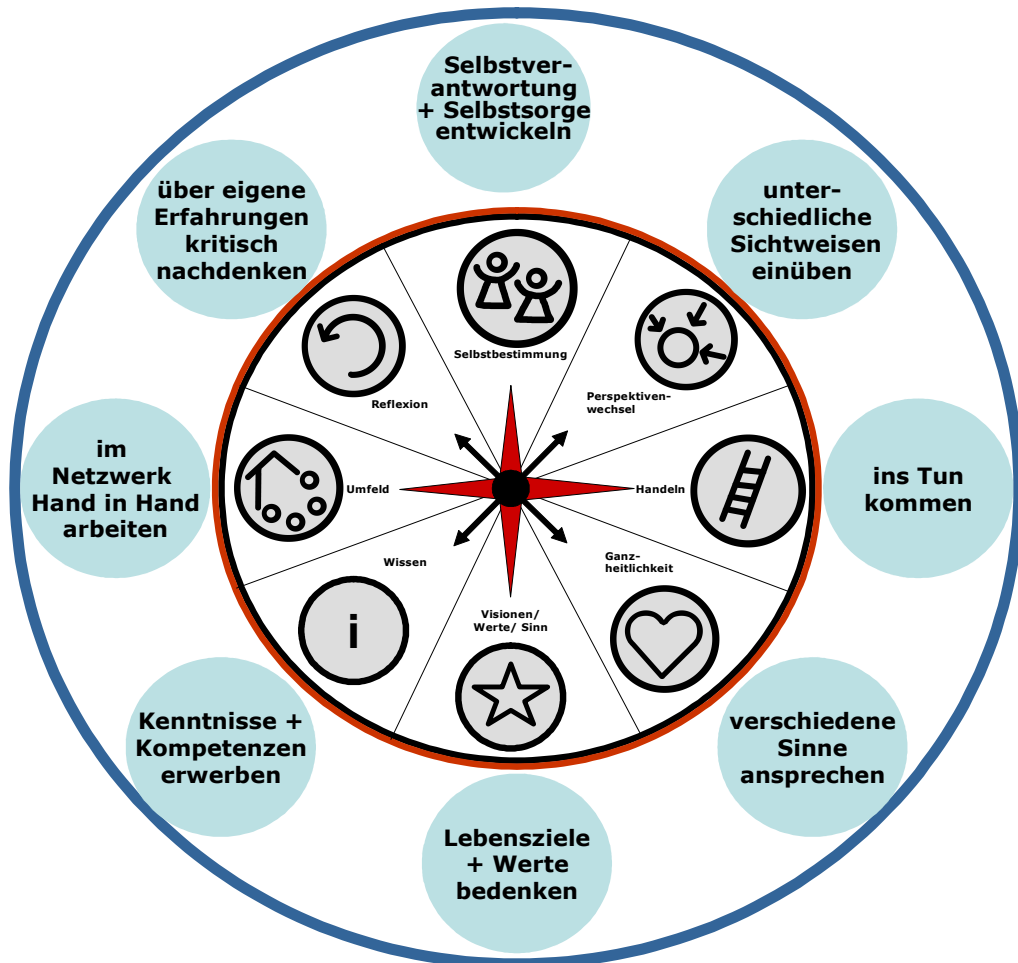
Bei der Gestaltung von Lernprozessen für Freiwillige, aber auch in späteren Gesprächen zwischen Pflegebegleitern und pflegenden Angehörigen sollten diese Aspekte berücksichtigt werden.

Der obenstehende Lern-Kompass (vgl. dazu ausführlich Kurskompass) kann konkret genutzt werden:

- bei der Strukturierung eines Kurses: feste Zeiten zur Reflexion, zur Einübung neuer Verhaltensweisen sind einzuplanen
- bei der Reflexion des Kurses oder eines Begleitungsgesprächs: Inwieweit sind hier die Prinzipien zum Tragen gekommen? Welche Aspekte wurden wenig oder gar nicht beachtet?
- zur Darstellung des speziellen Lernansatzes im Pflegebegleiter-Projekt in der Öffentlichkeit: Was ist bei uns anders als in „herkömmlichen“ Seminaren?

(vgl. dazu ausführlich auch Bubolz-Lutz/ Kricheldorf 2006, S.115 – 129)

Lern-Kompass: konkret



Dem Prinzip des „Selbstbestimmten Lernens“ kommt bei der Gestaltung der Lernprozesse für Pflegebegleiter zentrale Bedeutung zu. Wie bereits dargestellt verweisen empirische psychologische Befunde darauf, dass der Grad der beim Lernen erlebten Autonomie erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Handlungsergebnisse und das Wohlbefinden haben. „Selbstbestimmung“ ist jedoch nicht gleichzusetzen mit einer Unabhängigkeit von der sozialen Umgebung. Selbstbestimmung kommt dann zustande, wenn die Person sich mit den Anregungen, Vorgaben oder Normen der Umwelt auseinandersetzt und diese in Beziehung setzt zu ihren eigenen Haltungen und dem eigenen Verhalten. In diesem reflektierenden Prozess entwickelt die Person ein eigenes Bewusstsein, ein eigenes „Standing“ gegenüber den Herausforderungen der Umwelt, mit anderen Worten: Autonomie. Insofern sind im Selbstbestimmten Lernen immer die Aushandlungsprozesse mit bedacht. Zwang ist jedoch in jedem Fall ausgeschlossen.

Autonomes, eigenverantwortliches Handeln nach den eigenen Überzeugungen und Wertmaßstäben erhöht jedoch nicht nur beim Lernen und Tun im freiwilligen Engagement das Wohlbefinden. Selbstbestimmung ist auch eines der zentralen Anliegen pflegender Angehöriger: angesichts diverser Abhängigkeitserfahrungen in der Pflegesituation sind sie in besonderer Weise an der Erhaltung ihrer Autonomie interessiert. So ist Selbstbestimmung ein Aspekt, der auch in der Begleitungsarbeit Berücksichtigung findet. Das Erleben

des zentralen Stellenwerts der Selbstbestimmung innerhalb der Fortbildung ermöglicht es den Teilnehmern anschließend, auch die Selbstbestimmungsfähigkeit der pflegenden Angehörigen zu unterstützen, etwa mit Hilfe der Frage nach dem „Eigenen“. Die Beantwortung dieser Frage ist für die pflegenden Angehörigen Grundlage für die Entwicklung von Selbstsorge. Um für mich selbst sorgen zu können, muss ich mir darüber klar werden: Was brauche ich eigentlich? Was möchte ich? Im Kurs besteht die Möglichkeit, sich der Bedeutung der Selbstbestimmung bewusst zu werden als auch, die Grenzen von Selbstbestimmung in der Pflegesituation zu reflektieren („autonome Abhängigkeit“ im Sinne einer bewussten Entscheidung, sich der Sorge anderer anzuvertrauen – vgl. dazu Kruse 2005; Bubolz-Lutz 2006).

Die Rolle des Lernbegleiters

Eine besondere Herausforderung für die beiden Projekt-Initiatoren liegt darin, das Modell der Kooperation von Freiwilligen und Berufstätigen/ Institutionen auszuloten und mit Leben zu füllen. Auch die Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ in allen Phasen des Projektes bedeutet oft ungewohnte Rollen im Pflegebegleiter-Vorbereitungskurs: Die gemeinsame Aufgabe der Projekt-Initiatoren in der Fortbildung der Pflegebegleiter ist es, die Rolle der Prozessbegleitung einzunehmen und auf Rollentransparenz zu achten. Sollten sie also punktuell die Rolle eines Referenten/ Fachexperten übernehmen, ist es notwendig, dies transparent zu machen. Die Trennung der Themenebene und der Prozessebene ist in der Praxis kaum durchzuhalten. Dennoch sei angemerkt, dass sich die Projekt-Initiatoren in der Fortbildung vornehmlich als „Moderatoren/ Begleiter einer Lerngruppe“ verstehen.

Hilfreich können hier die Regeln der TZI (Themen zentrierten Interaktion) sein, um zur Ausbalancierung von Thema/ Gruppe und Teilnehmern zu gelangen.

Ziel ist es, dass sich auf allen Ebenen des Tätigseins partnerschaftliche Strukturen etablieren – im Sinne einer neuen Pflegekultur, zu der alle einen Beitrag leisten. Dies bezieht sich auch auf Kommunikationen mit Vertretern von Pflegeeinrichtungen, Fachberatungen, Telefonseelsorge, Kommunen, Pflegediensten und Kirchen. Sie alle haben ihre speziellen Zugangsweisen zu „Fallgeschichten“ und können diese miteinander diskutieren ohne in Konkurrenz zu geraten (weiterführende vgl. Anregungen in Steiner 2005).

Lernen durch Reflexion der Erfahrungen vor Ort

Während der Vorbereitungskurse für die Projekt-Initiatoren ging es im Modellprojekt immer wieder darum, die Inhalte, die während der Qualifikations-Tage eine Rolle spielten, auf die eigene Situation vor Ort zu übertragen und anschließend wieder in einem gemeinsamen Prozess miteinander zu reflektieren. Für die Struktur der Qualifizierungen bedeutet das, dass sich nach der jeweiligen Erarbeitung eines inhaltlichen Bausteins eine Arbeitseinheit für die Tandems anschloss, in der sie den jeweiligen Inhalt miteinander auf ihre regionale Situation übertrugen, etwa unter der Fragestellung:

- Was bedeutet dieser Inhalt für unsere Arbeit vor Ort?
- Wie können wir das auf unsere Situation hin neu „buchstabieren“?
- Welche Schritte sind als nächstes zu tun?

Auf diese Weise konnte die Arbeit in den Standorten gut geplant und in überschaubaren Schritten angegangen werden.

Dadurch, dass sich die Vorbereitung auf mehrere Wochenenden verteilte, hatten die Projekt-Initiatoren ausreichende Möglichkeiten für eine Umsetzung der geplanten Schritte bis zum nächsten Qualifikations-Wochenende. Hier wiederum stand immer genug Zeit zur Verfügung, sich über die Umsetzung der Fortbildungsinhalte in die Praxis auszutauschen und die eigenen Erfahrungen zu reflektieren:

- Was war förderlich, um die eigenen Planungen gut umsetzen?
- Was war hinderlich?
- An welche Grenzen sind wir gestoßen?

Auf diesen Reflexionsprozess wurde von Seiten der Trainer immer wieder viel Wert gelegt, weil er den Projekt-Initiatoren eine kontinuierliche Reflexion ihrer eigenen Praxis ermöglichte. Außerdem konnten die parallelen Erfahrungen der anderen Projekt-Initiatoren in die eigenen Konzepte mit einbezogen werden, - als wichtige Bereicherung und Anregung für die eigene Praxis. Die Reflexion der eigenen Praxisprozesse in der Zusammenschau mit den Erfahrungen der anderen ermöglichte einen großen Lerngewinn – auch für die anderen Praxisfelder besonders der beruflich tätigen Projekt-Initiatoren.

Lernen durch Reflexion der eigenen Prozesse im Kursverlauf

Für die meisten Projekt-Initiatoren ist das Konzept des Selbstbestimmten Lernens fremd. Selber zum Gestalter der eigenen Lernprozesse zu werden, bedeutet für die meisten Chance und Verunsicherung in gleichem Maße. Die bisherigen Lernerfahrungen sind von den bekannten Formen der Wissensvermittlung geprägt: aufnehmen und repetieren. Somit ist die Grundlage des didaktischen Konzepts der Projekt-Initiatoren-Kurse bereits ein erster Anlass zu biografischer Reflexion in Bezug auf eigene Lernerfahrungen.

Die immer wieder kehrende Reflexion des Kursverlaufs in Bezug auf die Lernprozesse bietet den Projekt-Initiatoren die Möglichkeit, sich der veränderten Lernsituation bewusst zu werden und ihre eigenen Fähigkeiten im Laufe der Zeit immer stärker einzubringen. Damit wird die Lerngruppe zum Gestalter des Lernprozesses. Wie die Rückmeldungen im Projekt zeigen, entwickeln die Projekt-Initiatoren anhand dieses Prozess ein wachsendes Selbstbewusstsein ihrer Kompetenzen, - sowohl als Lernende als auch als Agierende und Organisierende in ihrer Arbeit im Projekt.

Darüber hinaus bietet das Gesamtprojekt „Pflegebegleiter“ vielfältige Anlässe persönlicher biografischer Reflexion allein schon durch die Themen, die in diesem Zusammenhang aufscheinen, zum Beispiel:

- pflegen und gepflegt werden
- Krankheit und Alter
- Familie
- führen und/ oder begleiten.

Dass diese Themen in den Vorbereitungskursen für Pflegebegleiter eine Rolle spielen, ist unbestritten. Aber auch die Projekt-Initiatoren haben es als sehr hilfreich empfunden, sich persönlich mit diesen und weiteren Themenfeldern auseinanderzusetzen, um ihre eigenen inneren Bilder und Haltungen überprüfen bzw. verändern zu können.

Die Aufgabe der Trainer war es, die oben beschriebenen didaktischen Konzepte miteinander zu verbinden und daraus Lernarrangements zu entwickeln, die zu den jeweiligen Bedingungen vor Ort und den Voraussetzungen der Teilnehmenden passten.

6. Anregungen und Erfahrungen zur Gestaltung von Kurseinheiten

6.1 Checklisten zur Gestaltung der Kurseinheiten

Die „Fundamente“ gelingender Qualifizierungen werden im Folgenden übersichtsartig zusammengefasst. Sie resultieren aus den Ergebnissen der Auswertung der Reflexionsrunden zum Abschluss der insgesamt 14 bundesweit durchgeführten Fortbildungsreihen.

Checkliste: Fundamente der PI-Qualifizierungen	
⇒	Begeisterung für die Idee „Pflegebegleitung“ entfachen
⇒	Zeit investieren um Vertrauen aufzubauen
⇒	Das „Wir-Gefühl“ stärken und somit die Akteure miteinander vernetzen
⇒	Unterschiedlichkeiten als Stärken erkennen und damit arbeiten
⇒	Das Trainer-Tandem als „Modell“ für partizipative, selbstbestimmte Lernbegleitungen

Bei allen Kursen kommt es immer auch auf die Umgebungen an, in denen Lernprozesse stattfinden:

Checkliste: Begünstigende Rahmenbedingungen für PI-Qualifizierungen	
⇒	Lernförderliche und –anregende Lernumgebungen
⇒	Anerkennungskultur von Anfang an
⇒	Gute Erreichbarkeit des Lernortes
⇒	Gesunde Verpflegung
⇒	Ruhige Schlafmöglichkeiten

Bei der Gestaltung von Kurseinheiten sollten folgende Faktoren Beachtung finden:

Checkliste: Schlüsselfaktoren für gelingende Kurseinheiten	
⇒	Fokus pflegende Angehörige behalten
⇒	Haltungsänderung für achtsame Begleitungen einüben
⇒	Selbstorganisation in kleinen Schritten einführen und vorbereiten
⇒	Unterschiedlichkeiten als Stärken erkennen und damit arbeiten
⇒	Perspektivenwechsel üben
⇒	Möglichkeit für Rollentraining schaffen
⇒	Positive Selbstdarstellung und Selbstwahrnehmung
⇒	Netzwerken unterstützen

Es erscheint sinnvoll, in den Fortbildungen der Projekt-Initiatoren Elemente und Strukturen einzuführen, die in die eigene Arbeit in den Vorbereitungskursen für Pflegebegleiter übernommen werden können.

6.2 Elemente der Qualifizierungen

Folgende in der Fortbildung (wiederkehrende) Elemente haben sich bisher bewährt:

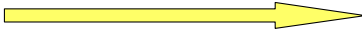
- **Informationsvermittlung** über Konzepte und theoretische Ansätze zum Projekt mit Folien und Referenten
- **Umfeld-Analyse/** Bezugnahme auf die Voraussetzungen vor Ort (Kleingruppenarbeit im Anschluss an Input)
- **Vorbereitung** der eigenen Tandem-Praxis in Paararbeit oder Kleingruppen mit kollegialer Beratung
- **Selbstreflexionsschleifen:** Was bedeutet das Thema für mich? Habe ich selbst Pflegeverpflichtungen abgeklärt?
- **Gruppenreflexion:** z.B. Wasserstandsmeldungen/ Wetterfrosch (ein TN ist für eine Sitzung Beobachter und gibt am Ende der Sitzung Rückmeldung)
- **Methodenreflexion:** Wie/ Wozu ist diese Methode hier benutzt worden? Wie hat sie gewirkt? Was muss ich bei der Übernahme beachten?
- **Feed-Back-Schleifen**
- **Bilder wie „Schiffahrt“** zur durchgängigen Veranschaulichung der Strukturen.

Fragen zur Beantwortung im Vorfeld der Kurse

Bei der Kursvorbereitung können auch folgende Fragen hilfreich sein:

Leitfragen für die Kursvorbereitung

- **Was möchten wir erreichen:** Ziele: Was sollen Teilnehmer verstehen-wissen-können
- **Wie wärmen wir die Gruppe an:** TN miteinander in Kontakt bringen
- **Wie gestalten wir den Einstieg ins Thema:** Möglichst viele Sinne beteiligen
- **Welche Gelegenheiten schaffen wir für die Erarbeitung des Themas:** Eigenerfahrung, Eigenarbeit, Paararbeit, Gruppenarbeit
- **Welche Informationen bringen wir ein:** Wie ? Reflexion? Sicherung des Wissens ?
- **Wie gestalten wir den Abschluss:** Fazit, persönliche Runden, Evaluationsbögen

 **Übungsaufgabe** für die Zwischenzeit

Anhand dieser Fragen können die Kurseinheiten aufgebaut werden. Insbesondere die Umsetzung selbstbestimmter Lernprozesse war für die Trainer im Modellprojekt eine neue Herausforderung. Das Selbstbestimmte Lernen hat – wie die Auswertung des Projektes zeigt – auf ganzer Linie bewährt. Hierzu Beispiele aus den Projektregionen West und Nord

Selbstbestimmtes Lernen in der Kurspraxis (Beispiel West)

Die durchgängige Struktur in den allen Qualifizierungen:

1. Inhaltliche Erarbeitung eines Themas, z.B. Vorstellung des Projekts
2. Übertragung der Inhalte in die Situation und Praxis der Standorte mit der Fragestellung: Was heißt das für uns? (Tandem- oder KG-Arbeit)
3. Reflexion: Wie seid ihr klar gekommen? Welche Fragen sind entstanden? Welche Unterstützung wird gebraucht?

Daraus wurden die neuen Fragen und Bedarfe entwickelt.

Immer wiederkehrend, mit unterschiedlichen Methoden, die Eröffnungsfrage:

- Wie ist der aktuelle Stand des Projektes in den Standorten?
- Welche Entwicklungen hat es gegeben? Welche Erfolge?
- Sind daraus Fragestellungen etc. entstanden, die an diesem WE bearbeitet werden sollen?

Die TN schrieben immer ein Protokoll des Wochenendes.

Ergebnis:

- Eine motivierte, wertschätzende und vertrauensvolle Arbeitsgruppe
- Die TN fühlten sich selbst verantwortlich für ihren Lernprozess und die Arbeit vor Ort
- Kompetenzerfahrungen: in den Gegebenheiten vor Ort den Überblick haben und entsprechend handeln können
- Nutzung von Begleitung durch die Gruppe und durch das Regionalbüro bei der Suche nach passgenauen Lösungen in den Standorten

Selbstbestimmtes Lernen in der Kurspraxis (Beispiel Nord)

Unterstützende Methoden

Über einzelne Methoden, z.B. Schreibgespräche, wird deutlich, dass die PI's selbst Teil eines Entwicklungsprojektes sind und dieses mit gestalten können.

Selbst Lösungsansätze erarbeiten

Keine Patentrezepte vorlegen, Lösungen und Arbeitsweisen selbst entwickeln lassen – nur Lösungsansätze und Sichtweisen anbieten

Erfahrungsräume schaffen

Raum für umfangreiche Erfahrungen der PI's zulassen, erste Projekterfahrungen des Programms auch nur als „erste Lösungsansätze“ darstellen.“

„Wir sind ein Modellprojekt, sie sind Teil des Entwicklungsprozesses und mit Ihrer Erfahrung tragen Sie zum Erkenntnisgewinn auf Bundesebene bei“

Auf Regionalität von Themenstellungen hinweisen. „Sie müssen selbst Strategien und Wege entwickeln, wir bieten Praxis- und Reflexionshilfen“

Miteinander reflektieren

Den Austausch im Tandem als „Lernprinzip“ für SL begreifen: Miteinander reflektieren über Projektziele, -methoden usw. schafft „Bewegung“ und initiiert Lernprozesse... Somit: Zeit lassen für Tandem- und Kleingruppenarbeit

Die letzte Seminareinheit diente im Modellprojekt in der Regel der Arbeit mit der Frage, wie Projekt-Initiatoren den Übergang ihrer Kursteilnehmer in die Pflegebegleiter-Praxis begleiten und unterstützen können.

6.3 Anregungen zur Gestaltung des Überganges in die Praxis

Im Vorbereitungskurs der Pflegebegleiter geht es in Bezug auf den Übergang in die Engagementpraxis z.B. um folgende Themenstellungen:

1. **erste praktische Erfahrungen im Engagementfeld „Hilfe und Pflege“ („Praxiserkundung“)**
 - erste Kontaktaufnahme mit den pflegenden Angehörigen (etwa mit Interviews: „Wie gelingt Ihnen die Bewältigung von häuslicher Pflege?“)
 - Kontakte zu Institutionen/ Personen im professionellen System (Patenschaftenübernahme von Professionellen)

2. **Gruppenentwicklung** (Vertrauensentwicklung, gemeinsame Visionsentwicklung, thematische Schwerpunktsetzungen, Einübung von Reflexion der Praxis durch Supervision und Austausch praktischer Erfahrungen)

3. Entwicklung und **Etablierung von Arbeitsstrukturen** der Initiative (**Selbstorganisation**).
Der Aufbau von Organisationsstrukturen beinhaltet z.B.
 - Entscheidung für eine Kooperationsform (wie fest oder locker sind die PB in die Institution eingebunden?)
 - Wahl von 2 „Sprechern“ , die die Ansprechpartner für die Pflegebegleiter-Institution sind
 - Selbstklärung der in die Initiative eingebrachten Kompetenzen/ Ressourcen und Entwicklungswünsche der Pflegebegleiter
 - Übernahme von speziellen Verantwortlichkeiten/ Aufgabenverteilung (Wer geht in die Familien? Wer betreibt die Öffentlichkeitsarbeit? Wer verwaltet die Gelder?)
 - Planung und Vereinbarung eines festen Rhythmus für die Phase „Pflegebegleiter-Praxis“: wann / wie werden Austauschtreffen zur Praxis, Fortbildungen und Supervision durchgeführt? In welchen zeitlichen Abständen? Was sollen die nächsten Themen sein?

4. Erstellung von **Kooperationsvereinbarungen** zwischen den Initiativen und den die Pflegebegleiter-Initiative weiter begleitenden/ beherbergenden Institution.

Am Ende der Phase sollen klare Kooperationsvereinbarungen zwischen den Pflegebegleitern und den kooperierenden Institution unterschrieben und Kooperationsstrukturen entwickelt sein (inklusive der Einrichtung eines Kontos für die Kostenerstattungen/ Spenden usw.). - In dieser Phase übernimmt die Initiative zunehmend auch organisatorische Eigenverantwortlichkeit. Die Treffen können auch ohne Begleitung eines PI stattfinden. Die Projekt-Initiatoren sollten allerdings über die Entwicklungen/ Entscheidungen der Initiative informiert sein. Denkbar ist die Bildung von AGs, die eigenverantwortlich zu gewählten Themenbereichen arbeiten und ihre Ergebnisse dann in der Initiative vorstellen.- Die Implementierungsphase wird – aus derzeitiger Sicht – abgeschlossen mit einer Beantwortung der „Eignungsfrage“ (Wofür bin ich derzeit geeignet? Welche Kompetenzen möchte ich in

welcher Form bei den Pflegebegleitern einbringen?), Vereinbarungen zum Engagement und der Übergabe eines Pflegebegleiter Ausweises mit Namen / Hinweis auf die kooperierende Institution und auf die Versicherung.

7. Begleitung für die Projekt-Initiatoren nach der Qualifizierung

Nach der intensiven Projekt-Initiatoren-Qualifizierung wird die hier entstandene Beziehungs- und Vertrauensbasis zwischen den Projekt-Initiatoren und den Trainern kontinuierlich und bedarfsgerecht weiter ausgebaut. Als bewährte Instrumente stehen hier u.a. die „Vor-Ort-Besuche“, die „ad hoc Beratungsleistungen“ per Telefon oder Email, die aktive Teilnahme am Kursgeschehen oder zur Zertifikationsübergabe, insbesondere jedoch die regelmäßigen Projekt-Initiatoren-Konferenzen in den Bundesländern zur Verfügung. Speziell die letztgenannten Treffen dienen sowohl dem kollegialen Erfahrungsaustausch der Projekt-Initiatoren-Tandems untereinander (Motto: von einander Lernen), als auch gemeinsamen Projektstrategieberatungen und einer themenorientierten Weiterqualifizierung. Schon jetzt haben sich diese Konferenzen zum zentralen Herzstück des „Netzwerk Pflegebegleitung“ auf Regionalbüroebene entwickelt.

Darüber hinaus sind schon erweiterte Vernetzungen entstanden, so z.B. das regionale Netzwerk Brandenburg-Süd, wo bereits jetzt 4 lokale Pflegebegleiter-Standorte kooperativ miteinander erfolgreich wirken. Auch die bilateralen Kooperationen von „befreundeten“ Pflegebegleit-Initiativen sowohl auf der Ebene der Projekt-Initiatoren-Tandems als auch der Pflegebegleiter-Gruppen haben eine sehr stärkende und unterstützende Netzwerkfunktion.

Ergänzend und auf die Gesamtvision ausrichtend standen bisher auch die Angebote und Leistungen des Bundesbüros (Homepage; Ausweise; Zertifikate; Newsletter; Fachtage usw.) für die Projekt-Initiatoren-Tandems zur Verfügung. Die Verbindung auf Bundesebene wurde vertieft durch Tagungen und Vernetzungstreffen, Informationen über den Fortgang und die Ergebnisse des Projektes und Konzeptentwicklungen, die sowohl theoretisch als auch praxisbezogen ausgerichtet vor allem den professionellen Kooperationspartnern Handlungsorientierung gaben.

Sind die Projekt-Initiatoren-Fortbildungen abgeschlossen, beginnt für Trainer und Projekt-Initiatoren eine neue Phase, in der die Projekt-Initiatoren ohne Flankierung einer Fortbildung selbstverantwortlich und selbständig weiterarbeiten. Dennoch bleiben alle in das bundesweite „Netzwerk Pflegebegleitung“ eingebunden.

Schlussbemerkung

Die kontinuierliche Qualifizierung der Projekt-Initiatoren in dem komplexen hier beschriebenen Format kann als Kernelement des Pflegebegleiter-Projektes betrachtet werden. Alle Entwicklung der Praxis geht von hier aus. Für die Implementierung von Pflegebegleiter-Initiativen ist daher die sorgfältige und kontinuierliche Qualifizierung der Projekt-Initiatoren als eine sinnvolle und lohnende Investition zu betrachten.

Literatur

- Berg, C. (2006): Selbstgesteuertes Lernen im Team. Hamburg
- Bergold, R./ Knoll, J./ Mörchen, A. (Hrsg.): In der Gruppe liegt das Potential - Wege zum Selbstorganisierten Lernen, Würzburg
- Bubolz-Lutz, E. (2006): Pflege in der Familie – Perspektiven, Freiburg
- Bubolz-Lutz, E. (2008): Gestalttherapeutische Arbeit mit Menschen im fortgeschrittenen Alter. In: Hartmann-Kottek, L. (Hrsg.): Gestalttherapie, 2. Auflage, S. 371 – 385
- Bubolz-Lutz, E. / Ruffin, H.P. (2001): Ehrenamt – eine starke Sache. Selbstbestimmtes Lernen Älterer für ein selbstgewähltes ehrenamtliches Engagement. Begründungen, Erfahrungen, Anstöße, Montabaur
- Bubolz-Lutz/ Kricheldorf, C. (2006): Freiwilliges Engagement im Pflegemix – neue Impulse, Freiburg
- Bubolz-Lutz/ Steinfert . www.pflegebegleiter.de
- Mörchen, A./ Bubolz-Lutz, E. (2006): Lernprojektierung. Ein Ansatz zur (Weiter-)entwicklung von Bürgerkompetenz in institutionell gestützten Lern- /Lehrrangements. In: Voegen, H. (Hrsg.): Lernen für Bürgerengagement - Neue Partnerschaften zwischen Erwachsenenbildung und Engagement. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 207 – 263
- Deci, E.L. / Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, 39/39, S. 223 – 238
- Düx, W./ Prein, G./ Sass, E./ Tully, C.T. (2008): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Schriften des Deutschen Jugendinstituts: Jugend, Wiesbaden
- Knoll, J./ Karkar, S. (1999): Selbstorganisiertes Lernen lernen und begleiten. Wissenschaftliche Begleituntersuchung und Evaluation. In: Bergold et al. (Hrsg.): In der Gruppe liegt das Potential - Wege zum Selbstorganisierten Lernen, Würzburg, S. 249 – 312
- Kruse, A. (2005): Selbständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 38/4, S. 273–287
- Larson, R.W. (2000): Towards a psychology of positive youth development. In: American Psychologist, 55, S. 170 -183
- Siebert, P. A. (2001): Neues Berufsbild: Freiwilligenmanager. Kontakt halten, Arbeit anerkennen. In: Diakonie. Heft 1: 8–9
- Steiner, I. (2005): Dokumentation zur Fortbildungsreihe Bürgerengagement für Lebensqualität im Alter, Freiburg
- Staudt, E./ Kriegesmann, B. (1999): Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99 – Aspekte einer neuen Lernkultur. Münster: 17–55

Anhang 2: PI-Kompass