

**Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in
Kirchengemeinden der
Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche**

- Ergebnisse einer empirischen Feldforschung -

Dezember 2011

Institut für Sozialwissenschaften der
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Dr. Andreas Techen, Diplom-Sozialökonom
a.techen@gmx.de

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,
liebe Ehren- und Hauptamtliche in der SeniorInnenarbeit!

Das **kirchliche Handlungsfeld der SeniorInnenarbeit**¹ steht - bedingt durch den Strukturwandel des Alters in einer Gesellschaft des langen Lebens, durch die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels und durch die Differenzierung und Pluralisierung von Lebenslagen - vor einem großen **Veränderungs-, Wandlungs- und Erneuerungsbedarf**. Neben der traditionellen SeniorInnenarbeit (Seniorenachmittage, Besuchsdienste etc.), die sich hauptsächlich an „hochaltrige“ Menschen wendet, braucht es ergänzende Angebote von, mit und für die Generation 60 plus. Ältere und alte Menschen haben sich im Vergleich zu früheren Generationen sehr verändert. Altern ist heute sehr verschieden und nuancenreich. Durch die strukturellen Veränderungen des Alters entstehen notwendigerweise weitere Zielgruppen für die SeniorInnenarbeit. Die Phase des Ruhestandes, die sich heute durchaus auf einen Zeitraum von 25 – 30 Jahren ausdehnen kann, erhält eine wachsende Bedeutung.

Die sog. „**Innovative SeniorInnenarbeit**“ setzt an dieser Stelle an. Sie nimmt die Menschen der Generation 60 plus in den Blick und versucht, Ermöglichungsstrukturen und Orte zu schaffen, an denen ältere Menschen sich aktiv in der Kirche einbringen können. Im Jahr 2020 wird in den westdeutschen Landeskirchen der Anteil der über 60 Jährigen von heute 33 Prozent auf durchschnittlich 40 Prozent ansteigen. Schon heute liegt in den ostdeutschen Landeskirchen ihr Anteil bei über 50 Prozent. Das zeigt in eindrucksvoller Weise, wie sehr der Bedarf in der kirchlichen SeniorInnenarbeit in den nächsten Jahren noch wachsen wird. Ältere Menschen sind eine ganz wesentliche, unverzichtbare Gruppe für die **Zukunft der Kirche**.

Aufgrund dieser Tatsachen hat die Nordelbische Synode schon vor einigen Jahren beschlossen, den Bereich der Arbeit mit älter werdenden und alten Menschen zu stärken. Im Zuge dieser Entscheidung entstand die „**Nordelbische Fachstelle Alter**“ mit Dienstsitz in Kiel. Sie entwickelt Konzepte im Bereich der „Innovativen Seniorenarbeit“, führt Fachtagungen und Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche durch, vernetzt die SeniorInnenarbeit in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und vertritt die SeniorInnenarbeit in EKD-weiten und öffentlichen Gremien.

Um ein möglichst realitätsnahes Bild von der SeniorInnenarbeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zu erhalten, fand ich es unumgänglich, eine Feldstudie durchzuführen. Aus den jetzt vorliegenden Ergebnissen können alle Ebenen der Nordelbischen Kirche weitere Handlungsschritte ableiten, um die SeniorInnenarbeit zukunftsfähig zu gestalten.

Ein Jahr lang haben Dr. Andreas Techen, Diplom-Sozialökonom, vom Institut für Sozialwissenschaften – Soziologie – an der Christian-Albrechts-Universität Kiel und ich an der Konzeption und Umsetzung dieser Feldstudie gearbeitet. Die Befragung fand im Zeitraum vom 25.10. – 20.12.2010 statt.

Ich freue mich über die vorliegende Auswertung von 451 verwertbaren Fragebögen aus 235 Kirchengemeinden der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Wir haben eine Beteiligung von 40,6

¹ Die Schreibweise „SeniorInnenarbeit“ ist ein – wenn auch nicht sehr gelungener - Versuch einer inklusiven Sprache.

Prozent der Kirchengemeinden. Das ist ein sehr gutes Ergebnis für eine nicht persönlich adressierte Umfrage! Der Datensatz ist sehr zufriedenstellend und liefert aussagekräftige Ergebnisse, mit denen wir weiterarbeiten und die zukünftige Arbeit gestalten können. Mögen auch Ihnen die Ergebnisse hilfreich und erhellend sein.

Der „demografische Wandel“ führt uns auf einen Emmausweg. Einige brechen auf, machen sich auf den Weg, während andere noch in früheren Strukturen ausharren. Auf dem Weg tauschen wir unsere Fragen aus: Wie können wir als Kirche die „jungen Alten“ erreichen? Welche neuen Konzepte gibt es? Wie können wir eine zukunftsfähige SeniorInnenarbeit gestalten? Wer soll diese Aufgaben leisten? Wie ist das Ganze bei geringer werdenden Ressourcen zu finanzieren und personell abzudecken? Während wir uns fragend austauschen, können wir gewiss sein, dass auch „der Himmel“ zuhört, mitgeht, Fragen stellt, Impulse gibt. Wohl dem, der nicht beim Ortsschild „Emmaus“ umkehrt, dann, wenn es konkret wird, sondern sich hineinwagt in das Ungewisse, Ideen weiterspinnt, solange bis der Funke endgültig überspringt, das Feuer entfacht ist, um Neues in die Tat umzusetzen. Motiviert und inspiriert kehren wir um und begeistern die, die noch nicht mit dabei waren. Wandel braucht Zeit und Durchhaltevermögen. Das wünsche ich allen in diesem Arbeitsfeld.

Sehr viele haben die Befragung unterstützt und an ihr teilgenommen: **Herzlichen Dank dafür!** Sie haben sich der Mühe unterzogen, einen umfangreichen Fragebogen auszufüllen und Auskunft zu geben.

Ein besonderer Dank geht an Dr. Andreas Techen für seine konstruktiven Vorschläge in der Vorbereitungsphase und für die nun vorliegende Auswertung!

Ich stehe Ihnen jederzeit gerne zum Gespräch zur Verfügung.



Petra Müller
Leiterin der „Nordelbischen Fachstelle Alter“

Kiel
Advent 2011

Nordelbische Fachstelle Alter
Gartenstraße 20
24103 Kiel
Telefon 0431 – 55 779 140
e-Mail: pmueller@kirche-seniorInnen.de

Inhaltsverzeichnis

1. Methodik und Ablauf der Befragung.....	7
2. Die Befragten und ihre Kirchengemeinden	8
3. Organisation der SeniorInnenarbeit in den Kirchengemeinden.....	18
4. Altersbilder in den Kirchengemeinden.....	23
5. Angebote und Konzepte in der SeniorInnenarbeit	32
6. Vernetzung und Fortbildung.....	44
7. SeniorInnenarbeit in der Zukunft	52
8. Zusammenfassung.....	58
9. Fragebogen	60

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Geschlechterverteilung der Befragten (Anzahl; Prozent)	8
Abb. 2: Art der Mitarbeit nach Geschlecht	9
Abb. 3: Altersverteilung der Befragten	9
Abb. 4: Altersgruppen nach Art der Mitarbeit	10
Abb. 5: Höchster Bildungsabschluss von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.....	11
Abb. 6: Höchster Bildungsabschluss der Befragten nach Geschlecht	11
Abb. 7: Stellenumfang von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und PastorInnen.....	12
Abb. 8: SeniorInnenarbeit als Schwerpunkt von PastorInnen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen.....	13
Abb. 9: Stellenumfang von hauptamtlichen MitarbeiterInnen nach ihrem Arbeits- schwerpunkt	13
Abb. 10: Ehrenamtliches Engagement in Wochenstunden nach Altersgruppen (Durchschnitt).....	14
Abb. 11: Verteilung der Befragten über die Kirchenkreise.....	15
Abb. 12: Art der Mitarbeit nach Kirchenkreisen.....	16
Abb. 13: Altersverteilung der Befragten nach Kirchenkreisen	17
Abb. 14: Daten der Kirchengemeinden.....	17
Abb. 15: Kirchengemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach soziodemographischer Lage	18
Abb. 16: Kirchenemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach Anzahl der Gemeindemitglieder	19
Abb. 17: Kirchengemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach Kirchenkreisen	20
Abb. 18: "Ich bin der Ansicht, dass die SeniorInnenarbeit in unserer Kirchengemeinde finanziell sehr gut ausgestattet ist" (stimmt und stimmt größtenteils)	21
Abb. 19: Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit in der SeniorInnenarbeit.....	22
Abb. 20: Ansprechpartner für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der SeniorInnenarbeit nach Größe der Kirchengemeinde	22
Abb. 21: Begriffe für Ältere als Zielgruppe	23
Abb. 22: „Ich bin der Ansicht, dass Kirchengemeinden in der Zukunft mit der älteren Generation wachsen können“	24
Abb. 23: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“	25
Abb. 24: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“ (Darstellung nach Befragten- gruppen; stimmt oder stimmt größtenteils)	26
Abb. 25: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“ (Darstellung nach Gemeinden).....	27
Abb. 26: Vermutete Erwartungen an die SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde (Darstellung nach Befragtengruppen)	30
Abb. 27: Vermutete Erwartungen an die SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde (Darstellung nach Stadt- und Landgemeinden).....	31
Abb. 28: „SeniorInnenarbeit in unserer Kirchengemeinde sollte einen Schwerpunkt bilden“	32
Abb. 29: „SeniorInnenarbeit in unserer Kirchengemeinde sollte einen Schwerpunkt bilden“ Darstellung nach Befragtengruppen („stimmt“ und „stimmt größtenteils“).....	33
Abb. 30: "Welchen ungefähren Anteil haben die folgenden fünf Bereiche in der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde?"	34
Abb. 31: Bereiche in der SeniorInnenarbeit („50% und mehr“ und 75% und mehr“; nach Gemeinden).....	34

Abb. 32: "Welche Ausrichtung haben Ihre Angebote überwiegend? Ihre SeniorInnenarbeit ist..."	35
Abb. 33: "Ihre SeniorInnenarbeit ist..." (Darstellung nach Gemeinden; „stimmt“ bzw. „stimmt überwiegend“)	36
Abb. 34: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Kirchengemeinden.....	37
Abb. 35: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Kirchengemeinden (nach Befragtengruppen).....	38
Abb. 36: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Kirchengemeinden (nach Gemeinden)	38
Abb. 37: Angebote für SeniorInnen in Kirchengemeinden.....	40
Abb. 38: Angebote für SeniorInnen in Kirchengemeinden nach Zielgruppen	41
Abb. 39a: Zusammenhang zwischen Angeboten und vermuteter Lebenssituation von SeniorInnen	42
Abb. 39b: Zusammenhang zwischen Angeboten und vermuteter Lebenssituation von SeniorInnen	43
Abb. 40: Vernetzung in der SeniorInnenarbeit	44
Abb. 41: Regelmäßige Arbeitstreffen auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene zur Vor- und Nachbereitung von Angeboten in der SeniorInnenarbeit	45
Abb. 42: Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene	45
Abb. 43: Teilnahme an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit	46
Abb. 44: Teilnahme an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit nach Kirchenkreisen	47
Abb. 45: Themen besuchter Fortbildungen.....	48
Abb. 46: Bewertung besuchter Fortbildungen.....	46
Abb. 47: Interesse an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit	49
Abb. 48: Interesse an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit (nach Kirchenkreisen).....	50
Abb. 49: Gewünschte Themen für Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit.....	51
Abb. 50: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Befragtengruppen).....	55
Abb. 51: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Gemeinden)	56
Abb. 52: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Altersgruppen).....	57

1. Methodik und Ablauf der Befragung

Die SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden lebt zu einem großen Teil von dem Engagement ehrenamtlicher MitarbeiterInnen. Dies stellt eine empirische Untersuchung über die Organisation, die Inhalte und die Zielsetzung von SeniorInnenarbeit vor ein grundsätzliches methodisches Problem: Es gibt keine standardisierte Möglichkeit, alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, sowie alle Angebote kirchlicher SeniorInnenarbeit systematisch zu erfassen. Den einzigen Zugang zu diesen Personen bieten die Kirchengemeinden als zentrale Träger kirchlicher SeniorInnenarbeit. Aus diesem Grund setzt die vorliegende Studie auf dieser Ebene an. So wurden im Oktober 2010 alle Kirchengemeinden der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche angeschrieben und um die Verteilung eines Fragebogens unter allen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in der SeniorInnenarbeit gebeten.

Der insgesamt vierseitige, standardisierte Fragebogen lässt sich inhaltlich in vier große Bereiche unterscheiden: Er erkundigt sich zum einen über die konkrete Organisation der SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde und thematisiert auch die Frage nach Vernetzung und Fortbildung in der SeniorInnenarbeit. Zum anderen erfragt er ausführlich die Meinungen zu den Altersbildern der eigenen Kirchengemeinde und erhebt umfangreiche Merkmale zu den Angeboten für SeniorInnen. Darüber hinaus können die gegebenen Antworten auch um soziodemographische Merkmale der Befragten und um allgemeine Angaben zur Kirchengemeinde ergänzt werden. Neben den Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten konnten bei offenen Fragen die Antworten frei formuliert werden. Diese wurden in der späteren Auswertung in verschiedene inhaltliche Kategorien eingeteilt.

Nach Beendigung der Feldphase vom 25.10. bis zum 20.12.2010 konnten insgesamt 451 verwertbare Fragebögen für die Studie berücksichtigt werden, die bis zum 12.01.2011 an das Institut für Sozialwissenschaften der Universität Kiel zurückgesandt wurden. Die Antworten verteilen sich dabei über insgesamt 235 Kirchengemeinden und über alle Kirchenkreise der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Von 153 dieser Kirchengemeinden liegen Gemeindedaten vor, die mit den Individualdaten verknüpft werden konnten. Da nicht alle Befragten zu allen Fragen verwertbare Antworten gegeben haben (Antwortausfälle), können die ausgewerteten Fallzahlen für die einzelnen Fragen variieren und addieren sich nicht immer zu den insgesamt 451 Studienteilnehmenden.

Auf Basis der zurückgesandten Fragebögen lassen sich keine genauen Aussagen über die Rücklaufquote treffen, da die Größe der Grundgesamtheit, also die Anzahl aller haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in der SeniorInnenarbeit der Kirchengemeinden nicht bekannt ist. Dennoch ist mit 451 Antworten die Datenbasis aus quantitativer Sicht als sehr gut einzuschätzen. Zudem wurde mit der Beteiligung aller Kirchenkreise und über 40 Prozent aller Kirchengemeinden eine optimale regionale Verteilung der Beobachtungen erreicht, so dass die Ergebnisse ein valides Abbild der Realität darstellen, dass auch in der Lage ist, Unterschiede zwischen Kirchengemeinden aus verschiedenen soziogeographischen Räumen darzustellen.

Inhalt dieses Berichtes ist eine systematische Darstellung aller Ergebnisse der vier bereits erläuterten Themenbereiche der Befragung. Dazu werden Antworten verschiedener Befragtengruppen miteinander verglichen. Als Kriterien für die Bildung dieser Vergleichsgruppen dienen das Alter und die Art der Mitarbeit der Befragten, sowie die Lage und Größe der Kirchengemeinde. In einem ersten Schritt wird die empirische Ausprägung dieser und weiterer Merkmale ausführlich beschrieben, um einen Einblick in die Zusammensetzung dieses Datensatzes zu geben.

2. Die Befragten und ihre Kirchengemeinden

Mitarbeitende in der SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden stellen eine sehr spezielle Population mit besonderen soziodemographischen Merkmalen dar. Dies führt häufig zu einer Verteilung dieser Merkmale, die sich deutlich von anderen Stichproben unterscheidet.

So waren insgesamt 321 Personen (72 Prozent) der Befragten weiblichen Geschlechts (Abb. 1). Männer waren mit nur 28 Prozent in der Unterzahl. Der größte Teil der männlichen Befragten gehört dem Personenkreis der PastorInnen an: Rund drei Viertel der teilnehmenden Männer sind als Pastoren in der SeniorInnenarbeit tätig – bei den weiblichen Befragten sind nur rund ein Fünftel Pastorinnen (Abb. 2). Bei den Frauen sind dagegen rund 70 Prozent als Ehrenamtliche in der SeniorInnenarbeit aktiv.

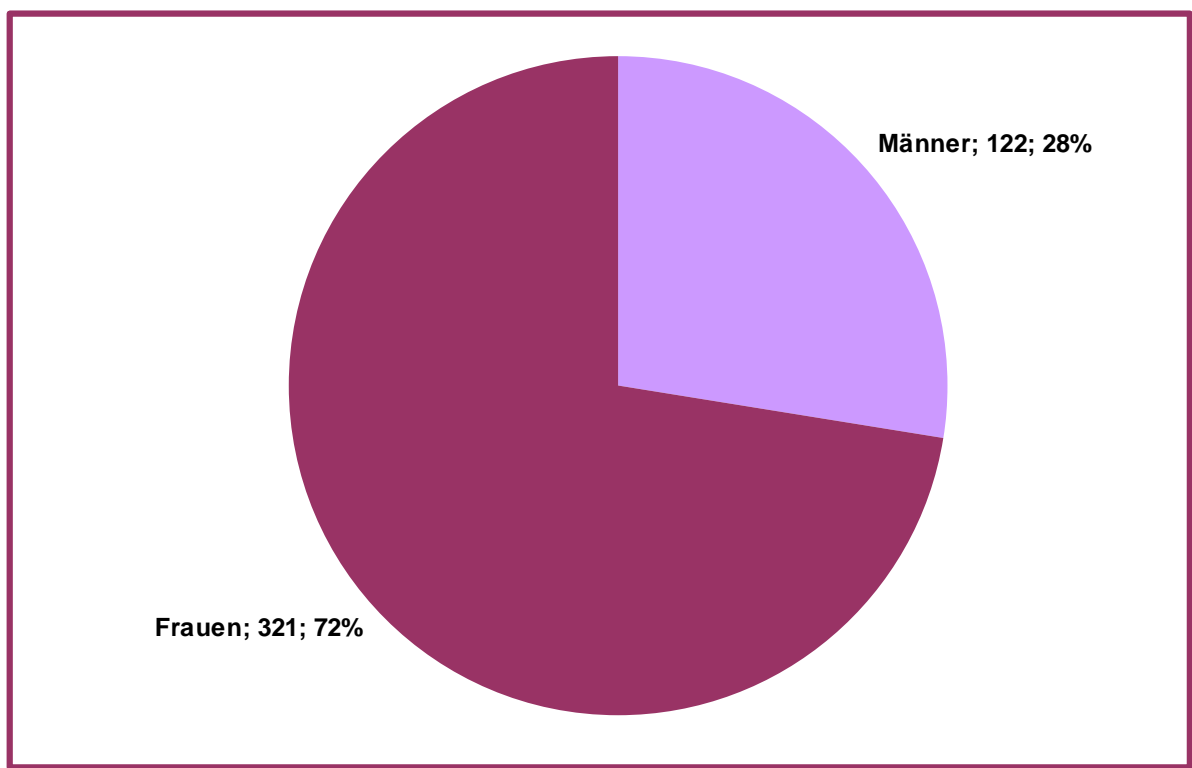


Abb. 1: Geschlechterverteilung der Befragten (Anzahl; Prozent)

Auch in der gesamten Stichprobe sind die Ehrenamtlichen in der Mehrzahl (Abb. 2). Von allen 451 Befragten sind 259 Personen ehrenamtlich tätig, 33 sind als hauptamtliche MitarbeiterInnen (DiakonInnen, GemeindepädagogInnen, SozialpädagogenInnen etc.) in der Kirchengemeinde beschäftigt und 159 Befragten gehören zu der Berufsgruppe der Pastorinnen und Pastoren.

Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Befragung 60,0 Jahre alt. Männer waren mit einem Durchschnitt von 53,2 Jahren etwas jünger. Dies lässt sich auf den hohen PastorInnenanteil zurückführen. Frauen waren mit 62,8 Jahren etwas älter. Die Altersverteilung unter den Befragten (Abb. 3) weist jeweils eine Spitze zwischen 48 und 55 Jahren und zwischen 68 und 75 Jahre auf und fällt an den Rändern (24 bis 40 Jahre und 77 bis 90 Jahren) deutlich ab.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

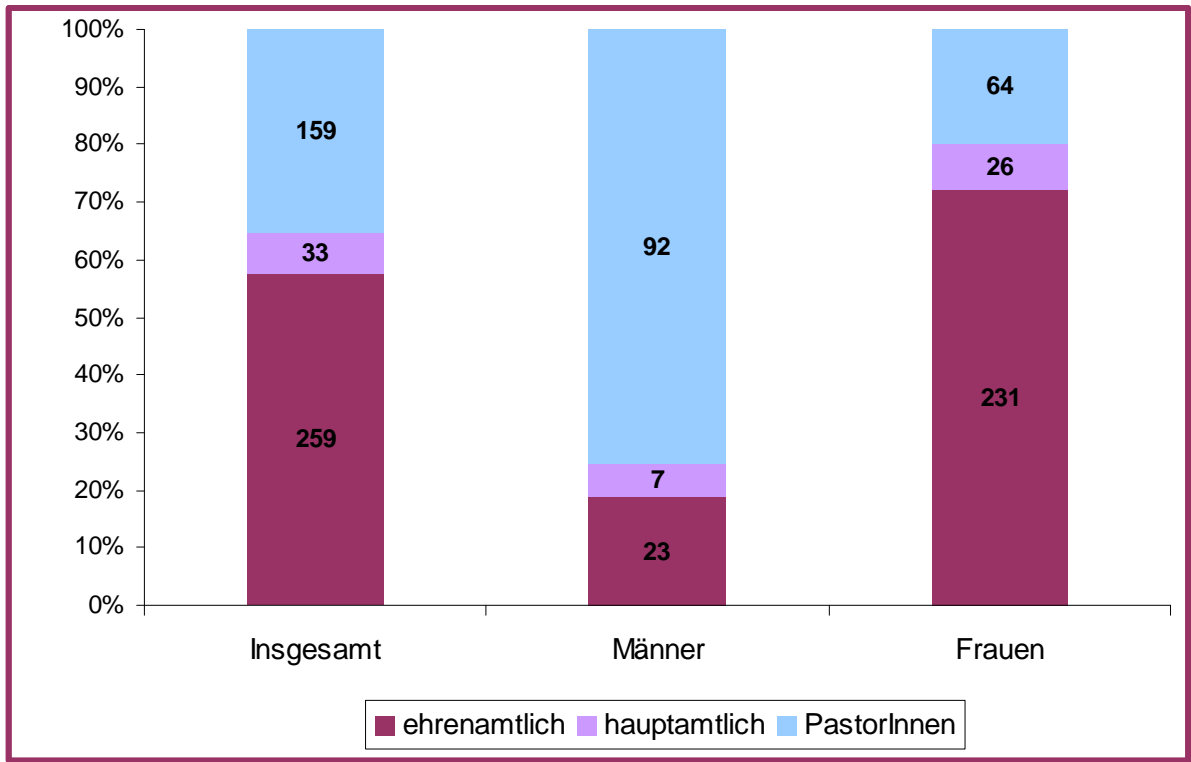


Abb. 2: Art der Mitarbeit nach Geschlecht

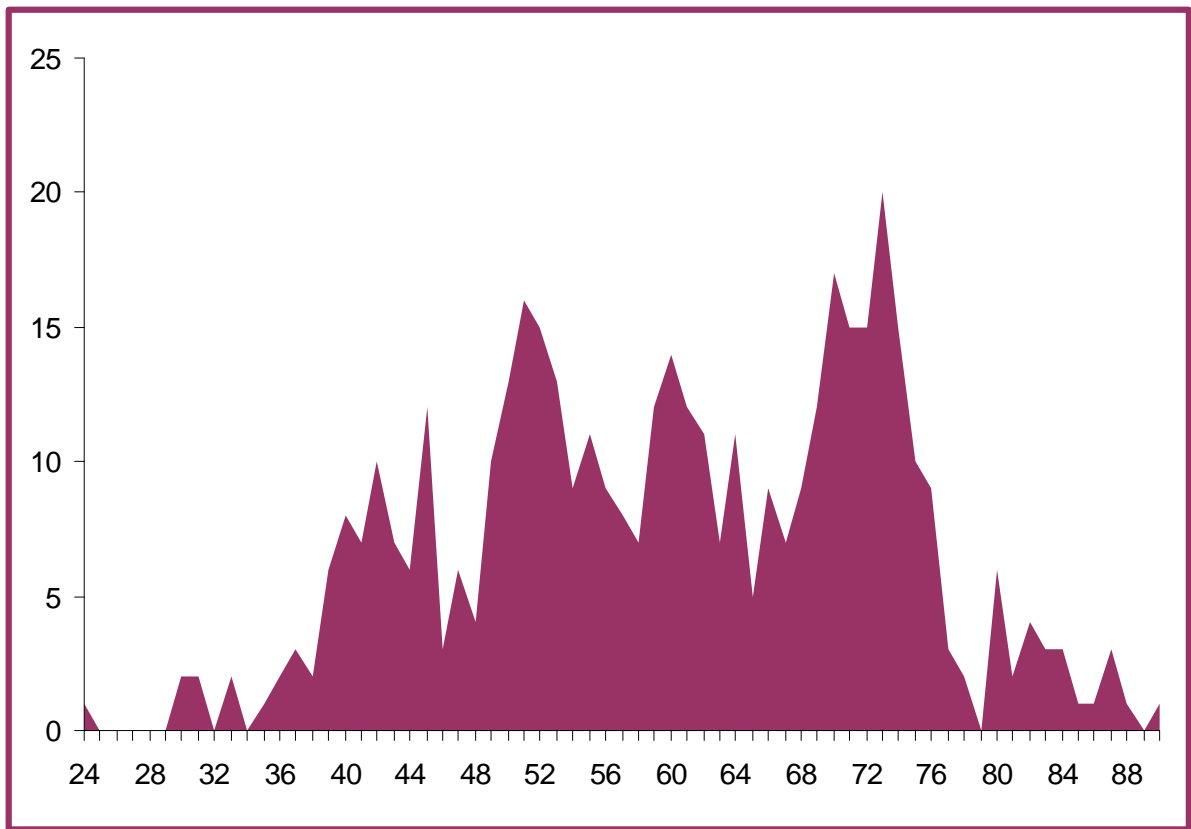


Abb. 3: Altersverteilung der Befragten

In Abb. 4 werden die Befragten in insgesamt fünf Altersgruppen eingeteilt und nach der Art ihrer Mitarbeit dargestellt. Hier wird deutlich, dass unter den Ehrenamtlichen der Altersdurchschnitt besonders hoch ist. Nur einer der befragten Ehrenamtlichen ist unter 40 Jahre alt und insgesamt 187 Ehrenamtliche (mehr als 70 Prozent) sind 66 Jahre und älter. Unter den hauptamtlichen MitarbeiterInnen liegt der Schwerpunkt in den beiden Altersgruppen zwischen 40 und 65 Jahren. Auch in dieser Befragtengruppe war ebenfalls nur ein Teilnehmender jünger als 40 Jahre. Bei den PastorInnen bilden die 103 Befragten zwischen 40 und 55 Jahren die größte Gruppe. Erwartungsgemäß ist keiner von ihnen älter als 65 Jahre, während 19 PastorInnen unter 40 Jahre alt sind.

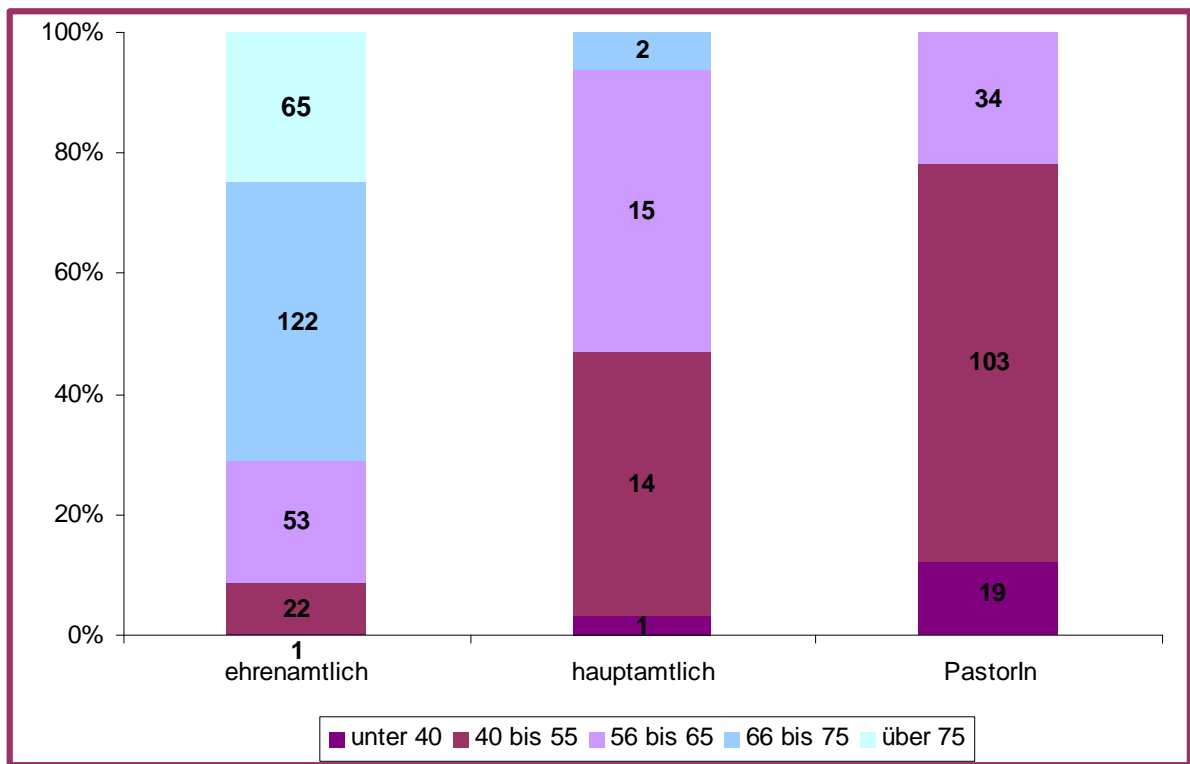


Abb. 4.: Altersgruppen nach Art der Mitarbeit

Rund die Hälfte aller Teilnehmenden hat als höchsten Bildungsabschluss einen Hochschulabschluss angegeben (Abb. 5). Dazu gehören in erster Linie die 159 befragten PastorInnen und knapp die Hälfte der hauptamtlichen MitarbeiterInnen. Unter den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen haben mehr als 70 Prozent der Teilnehmenden einen Hauptschulabschluss oder die mittlere Reife (Abb. 5). Hinsichtlich des höchsten Bildungsabschlusses zeigt die Abb. 6 einen eindeutigen Geschlechterunterschied. Etwa 90 Prozent aller befragten Männer haben einen Hochschulabschluss. Bei den Frauen liegt dieser Anteil bei rund 35 Prozent. Dementsprechend besteht im untersuchten Datensatz ein starker Zusammenhang zwischen Geschlecht und Bildungsabschluss. Dieses ist bei der späteren Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

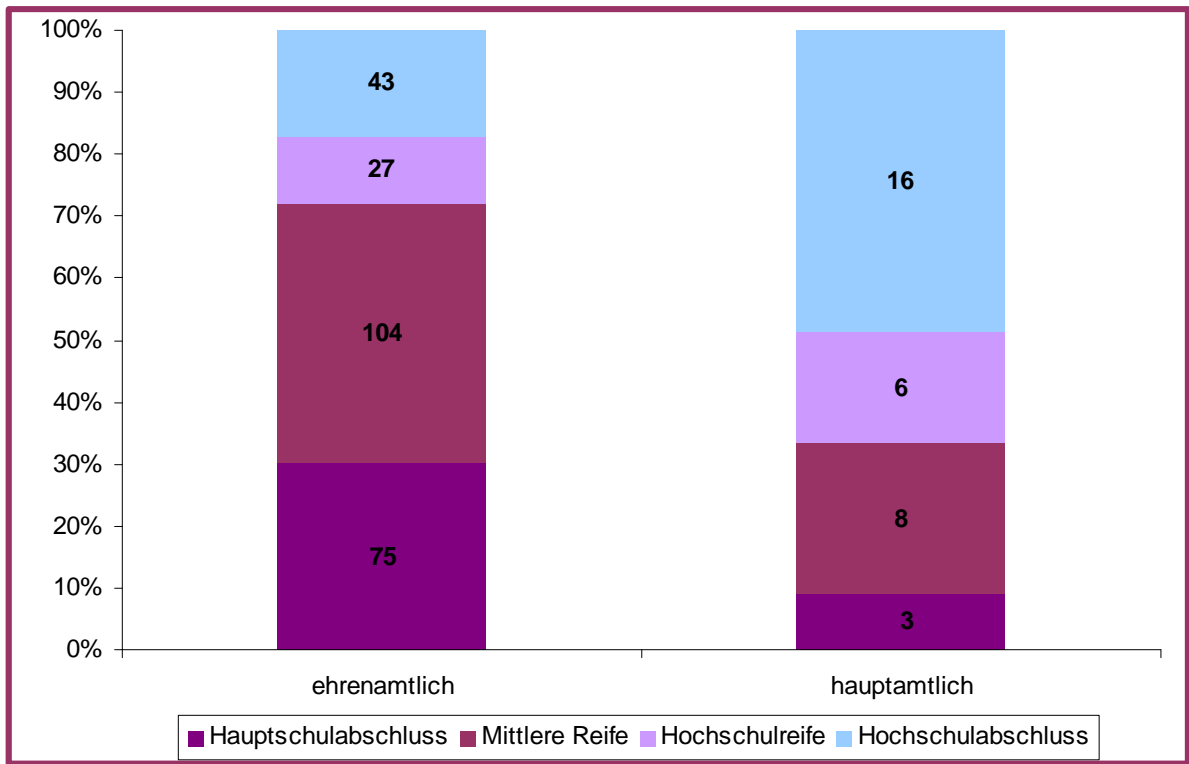


Abb. 5: Höchster Bildungsabschluss von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

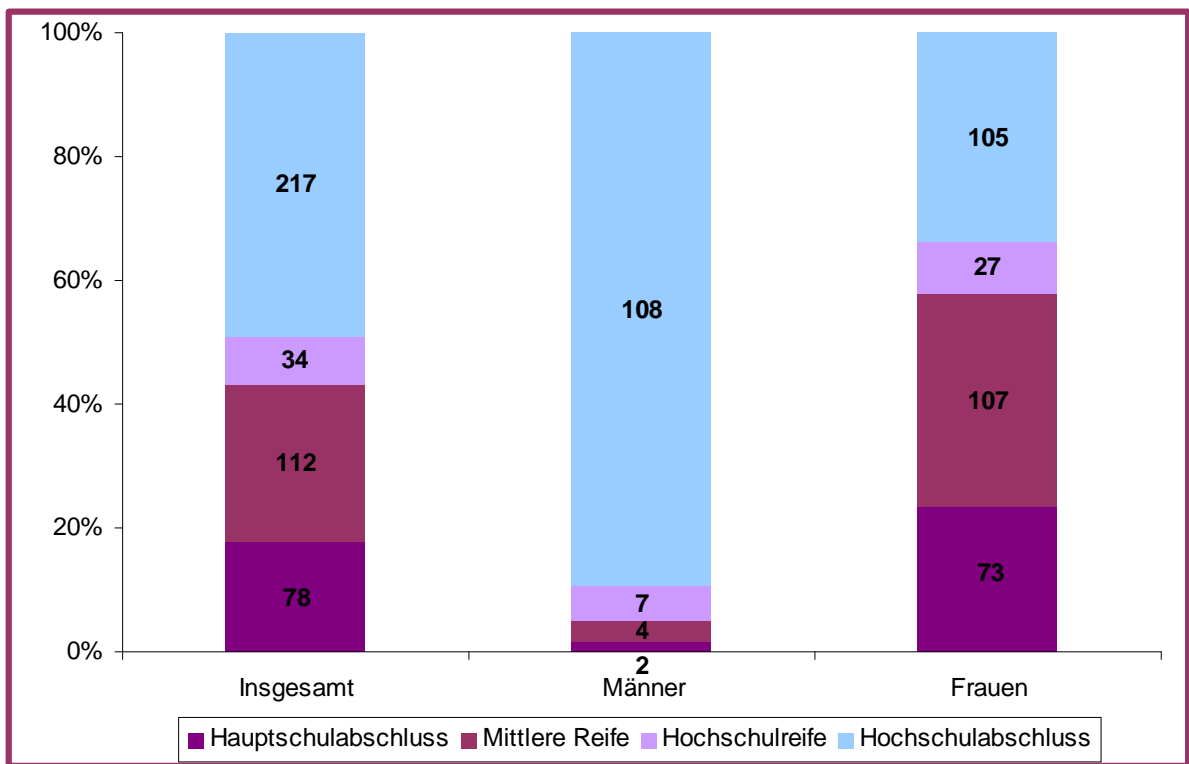


Abb. 6: Höchster Bildungsabschluss der Befragten nach Geschlecht

Bei hauptamtlichen MitarbeiterInnen und PastorInnen ist die Frage nach der Stellenausstattung und dem Anteil in der SeniorInnenarbeit in der jeweiligen Kirchengemeinde von besonderer Bedeutung, da sie Auskunft über den Umfang und den Stellenwert hauptamtlicher SeniorInnenarbeit in den Kirchengemeinden gibt.

Bezüglich des Stellenumfanges kann eine große Differenz zwischen PastorInnen und Hauptamtlichen beobachtet werden. Während bei Hauptamtlichen Vollzeitstellen eher die Ausnahme sind, entspricht eine Vollzeitstelle bei befragten PastorInnen eher der Regel (Abb. 7). Hauptamtliche MitarbeiterInnen sind im Durchschnitt im Umfang von 54 Prozent einer Vollzeitstelle tätig, der durchschnittliche Stellenumfang bei den PastorInnen dagegen beträgt 90,5 Prozent.

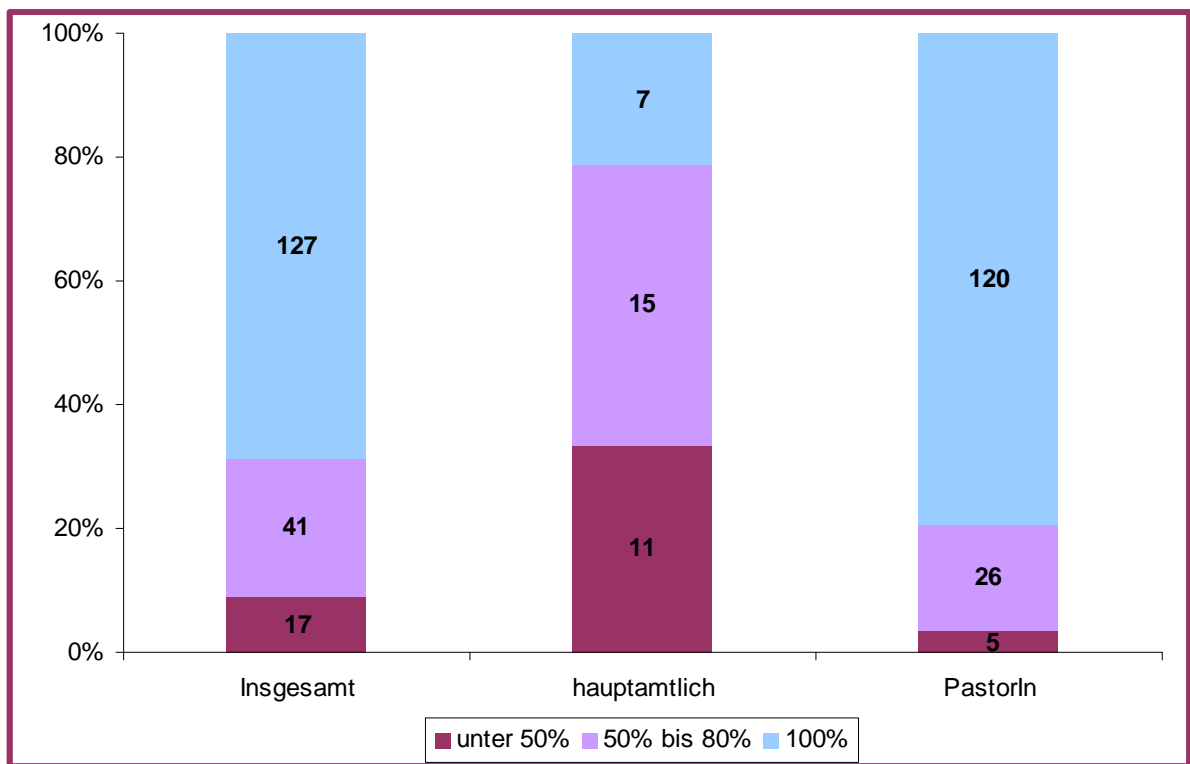


Abb. 7: Stellenumfang von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und PastorInnen

Der Stellenumfang gibt jedoch noch keine Auskunft über das Stundenkontingent in der SeniorInnenarbeit. So sind die befragten hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Durchschnitt rund 60 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit in der SeniorInnenarbeit tätig, bei den PastorInnen sind dies rund 17 Prozent. Abbildung 8 verdeutlicht dieses Bild: Während vier PastorInnen (3 Prozent) angeben, überwiegend in der SeniorInnenarbeit tätig zu sein, haben bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen rund 60 Prozent (19 Personen) ihren Schwerpunkt in diesem Arbeitsgebiet. 14 von ihnen sind in vollem Umfang ihrer Stelle in der SeniorInnenarbeit tätig.

Die Abb. 9 verdeutlicht jedoch, dass diejenigen hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in der SeniorInnenarbeit tätig sind, auch über geringer ausgestattete Stellen verfügen. So ist rund die Hälfte aller hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die mit einem Schwerpunkt in der SeniorInnenarbeit tätig sind, mit weniger als 50 Prozent einer vollen Stelle beschäftigt. Hauptamtliche MitarbeiterInnen mit einem anderen Schwerpunkt haben dagegen mit einem Anteil von 90 Prozent eine Stelle mit einem Stundenumfang von mehr als 50 Prozent.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

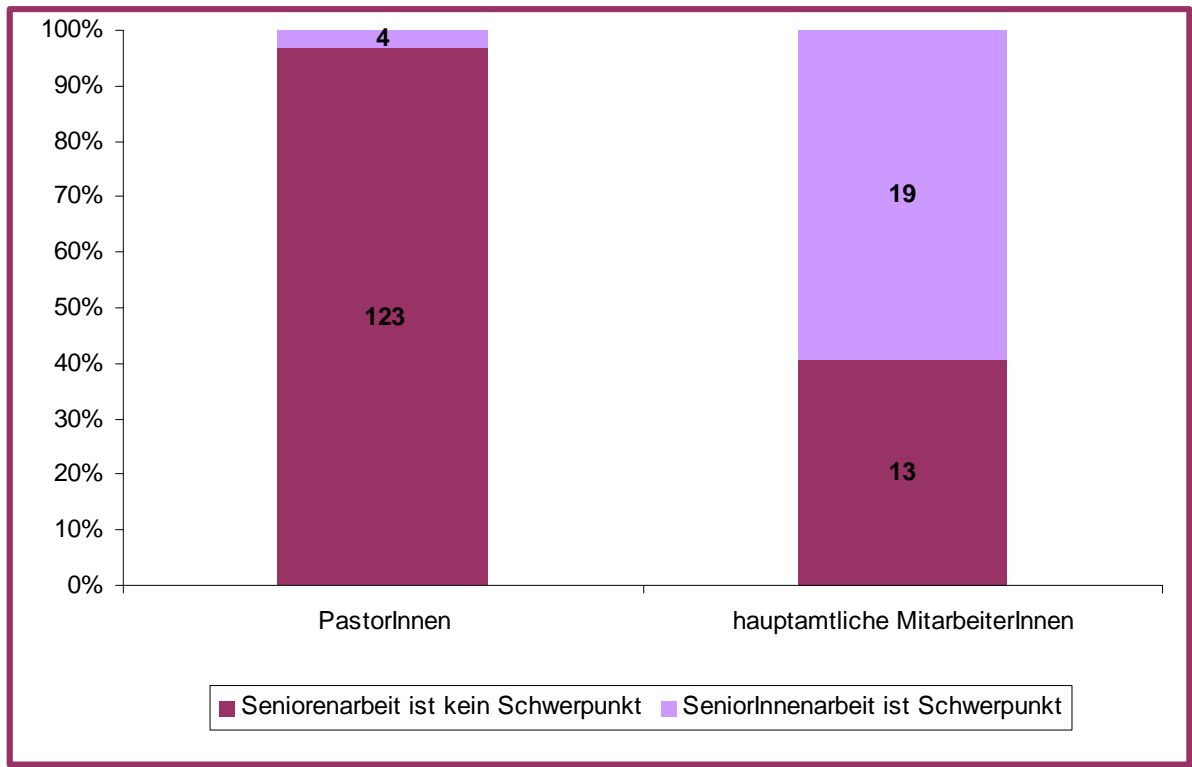


Abb. 8: SeniorInnenarbeit als Schwerpunkt von PastorInnen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen

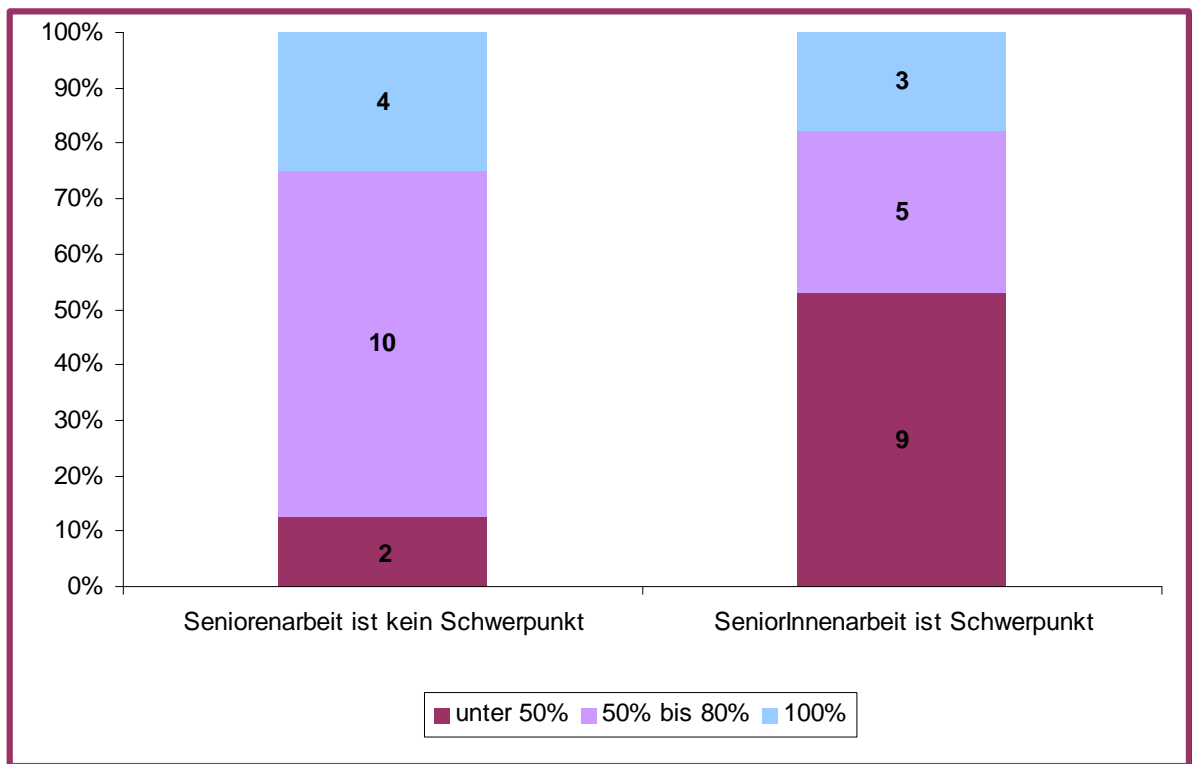


Abb. 9: Stellenumfang von hauptamtlichen MitarbeiterInnen nach ihrem Arbeitsschwerpunkt

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen engagieren sich im Durchschnitt 4,6 Stunden in der SeniorInnenarbeit ihrer Kirchengemeinde. Geschlechterunterschiede konnten diesbezüglich nicht festgestellt werden. Es gibt jedoch einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Umfang ehrenamtlichen Engagements und dem Alter der Befragten (Abb. 10.). Demnach steigt mit zunehmenden Alter die Zeit, die Ehrenamtliche der SeniorInnenarbeit ihrer Kirchengemeinde zur Verfügung stellen.

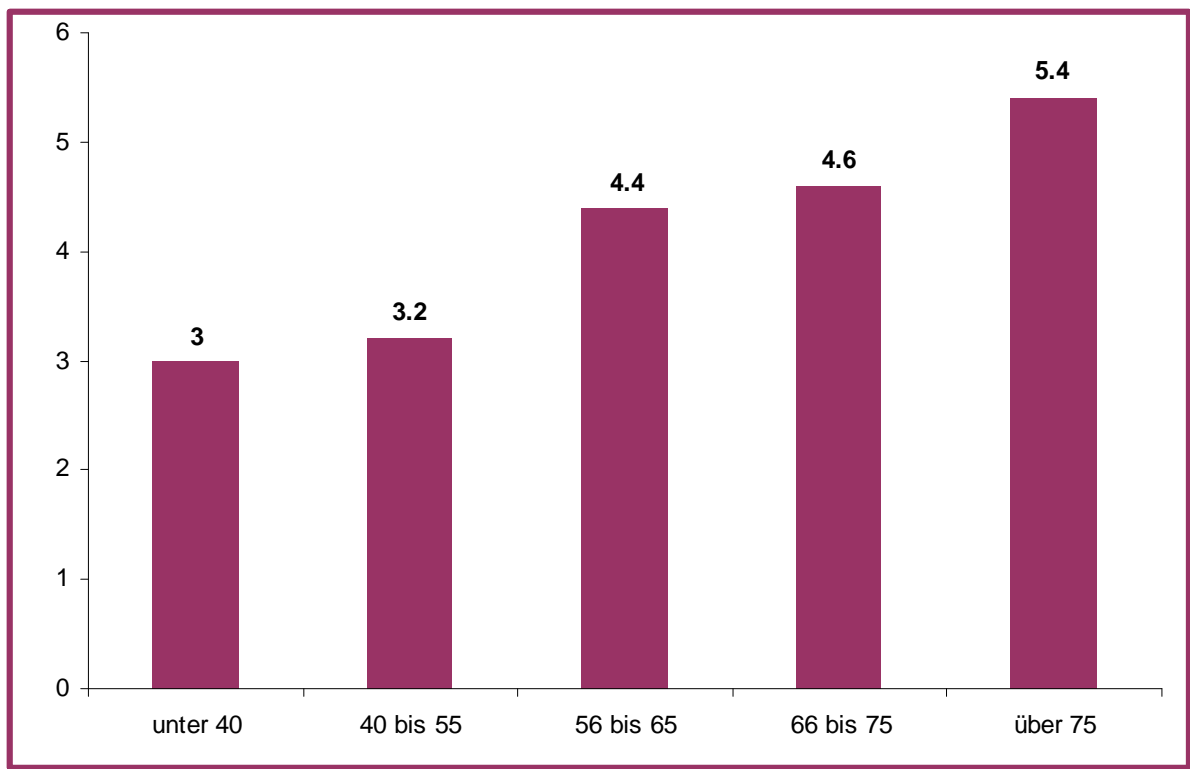


Abb. 10: Ehrenamtliches Engagement in Wochenstunden nach Altersgruppen (Durchschnitt)

Wie bereits erwähnt, konnten Teilnehmende in allen Kirchenkreisen der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche erreicht werden (Abb. 11). Die meisten Befragten kommen aus den Kirchenkreisen Hamburg-Ost (87 Personen), Altholstein (74 Personen) und Schleswig-Flensburg (49 Personen). Diese drei Kirchenkreise bilden damit rund 47 Prozent aller Befragten ab. Die geringste Beteiligung gab es in Dithmarschen (13 Personen) und Rantzeu-Münsterdorf (15 Personen).

Zu beachten ist hier, dass ein Zusammenhang zwischen der Teilnehmendenzahl und der Größe des Kirchenkreises beobachtet werden kann. So kommen aus großen Kirchenkreisen in aller Regel auch viele Teilnehmer. Darüber hinaus profitieren einige Kirchenkreise auch von einzelnen Kirchengemeinden mit einer besonders hohen Beteiligung.

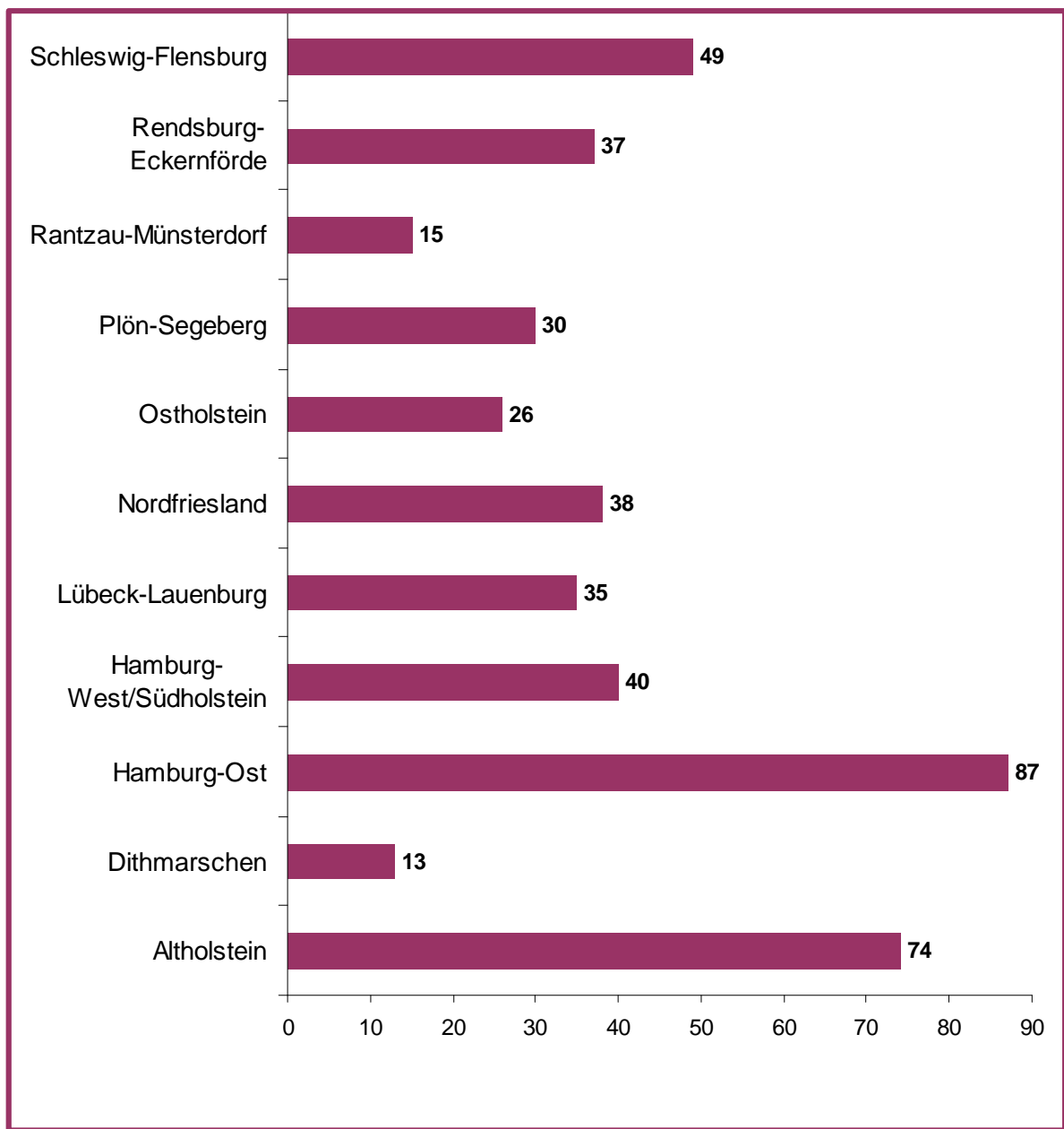


Abb. 11: Verteilung der Befragten über die Kirchenkreise

Die einzelnen Kirchenkreise unterscheiden sich zudem in ihrer Zusammensetzung (Abb. 12 und 13). So fallen beispielsweise die Kirchenkreise Nordfriesland und Lübeck-Lauenburg durch einen deutlich überdurchschnittlich hohen Anteil ehrenamtlicher MitarbeiterInnen auf (Abb. 12). In Plön-Segeberg, Dithmarschen und Rantau-Münsterdorf haben dagegen besonders viele PastorInnen teilgenommen, während in Hamburg-Ost überdurchschnittlich viele hauptamtliche MitarbeiterInnen in der Stichprobe vertreten sind. Dagegen nahmen aus den Kirchenkreisen Ostholstein, Schleswig-Flensburg und Dithmarschen keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen an der Befragung teil.

Hinsichtlich der Altersverteilung der Befragten weisen die Kirchenkreise Nordfriesland und Lübeck-Lauenburg einen relativ hohen Altersdurchschnitt auf, während in Dithmarschen und Plön-Segeberg die Altersgruppe bis 55 Jahren relativ stark vertreten ist. Auch diese Unterschiede gilt es für einen späteren Vergleich der Kirchenkreise zu berücksichtigen (Abb. 13).

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

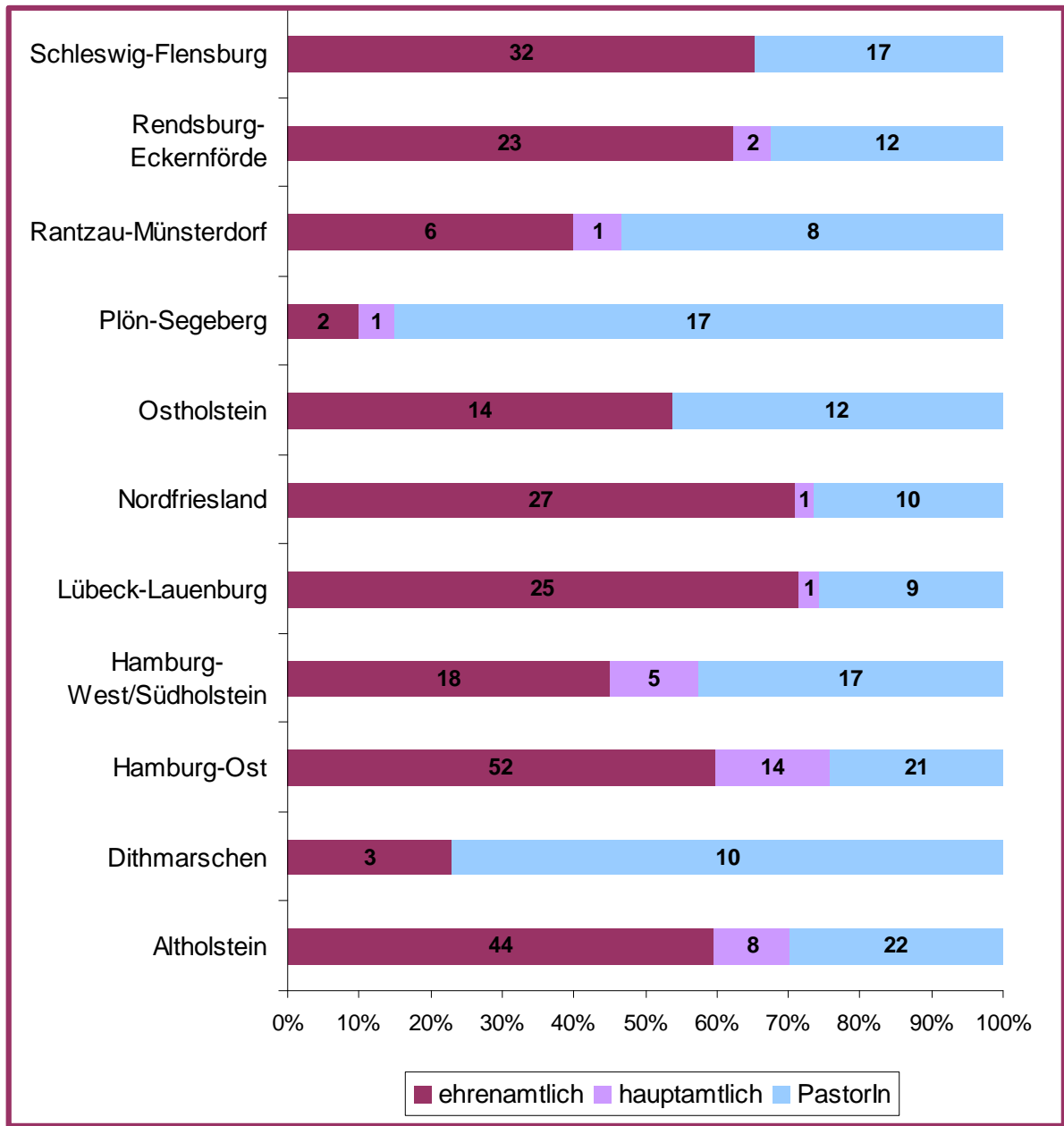


Abb. 12: Art der Mitarbeit nach Kirchenkreisen

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

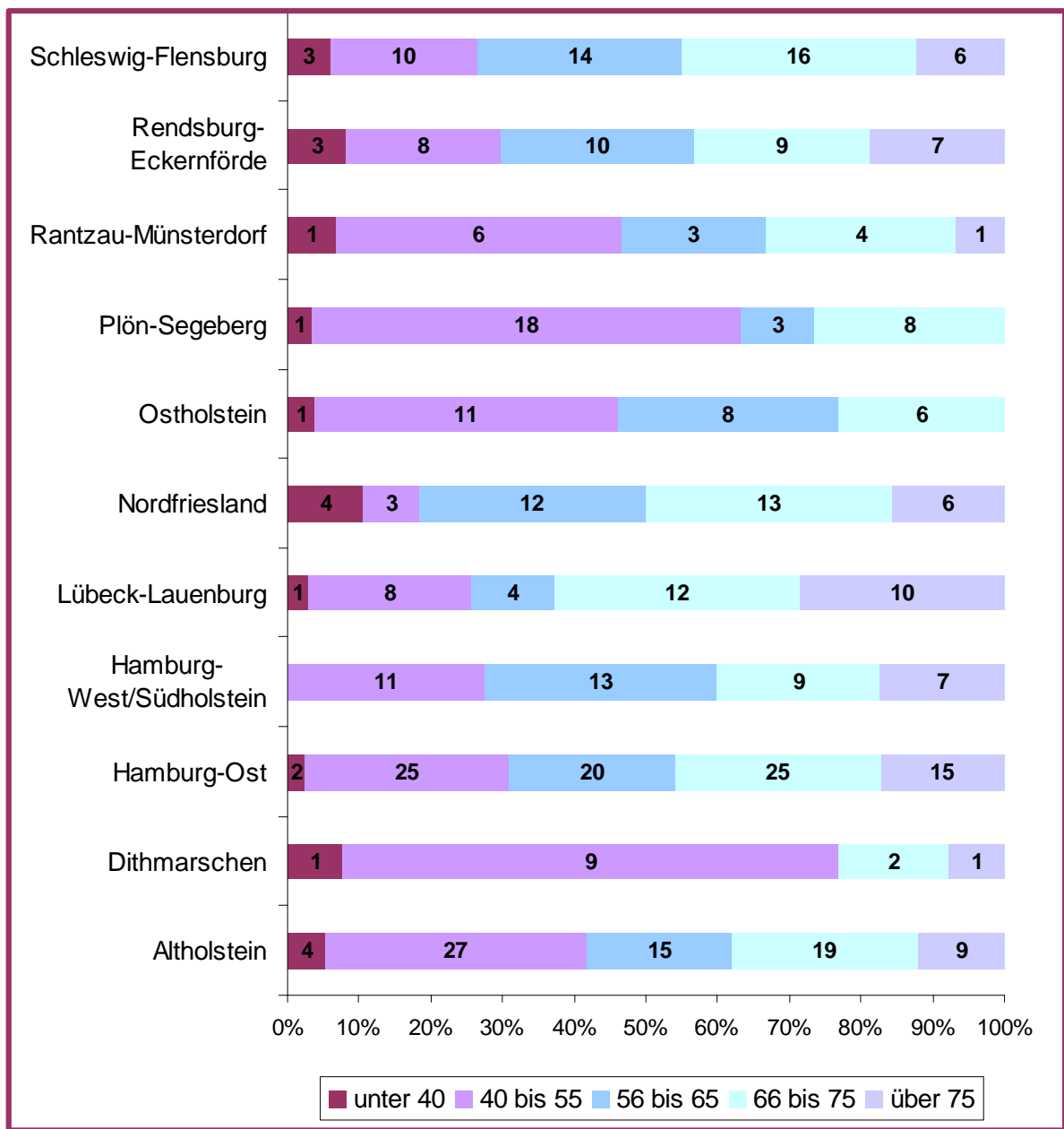


Abb. 13: Altersverteilung der Befragten nach Kirchenkreisen

Auf der Ebene der Gemeinde lassen sich insbesondere verschiedene soziogeographische Lagen unterscheiden (Abb. 14). Dazu wurden die PastorInnen gefragt, ob sie ihre Gemeinde als Stadt-, Land-, oder Stadtumlandgemeinde beschreiben würden. Von den 152 Gemeinden mit vollständigen Daten, wurden demnach 67 als überwiegend städtisch geprägt beschrieben. 16 Gemeinden liegen im direkten Umland einer größeren Stadt und 59 Gemeinden liegen in überwiegend ländlichen Räumen.

	Insgesamt	Stadtgemeinde	Umlandgemeinde	Landgemeinde
Anzahl Gemeinden	152	67	16	59
Anzahl der Befragten	277	155	25	97
Anzahl Mitglieder pro Gemeinde (Mittelwert)	4414	5890	4015	2132

Abb. 14: Daten der Kirchengemeinden

3. Organisation der SeniorInnenarbeit in den Kirchengemeinden

SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden kann auf sehr unterschiedliche Art und Weise institutionalisiert und organisiert sein. In den Abb. 15 bis 17 werden die Ausprägungen von zwei als wichtig erachteten Organisationsmerkmalen dargestellt. So existiert in 14 Prozent aller untersuchten Kirchengemeinden ein Seniorenausschuss und in 89 Prozent der Kirchengemeinden ist für die Arbeit mit SeniorInnen ein eigener Haushaltstitel eingerichtet. Differenziert man nun zwischen der soziogeographischen Lage und der Größe der Kirchengemeinde, so werden folgende Unterschiede deutlich (Abb. 15 und 16):

1. Seniorenausschüsse sind in Stadtgemeinden überdurchschnittlich häufig vertreten. Je größer die Gemeinde, desto häufiger sind solche Gremien installiert.
2. In allen untersuchten Umlandgemeinden existiert ein eigener Haushaltstitel für die Arbeit mit SeniorInnen.

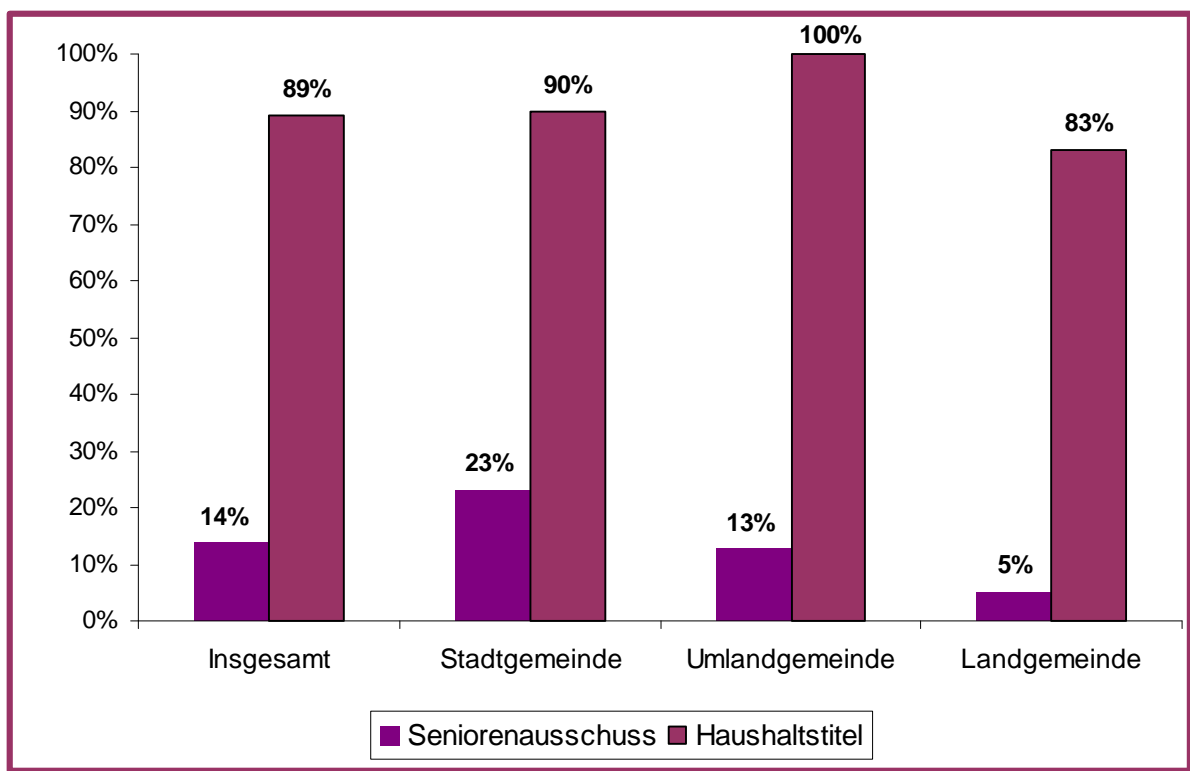


Abb. 15: Kirchengemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach soziodemographischer Lage

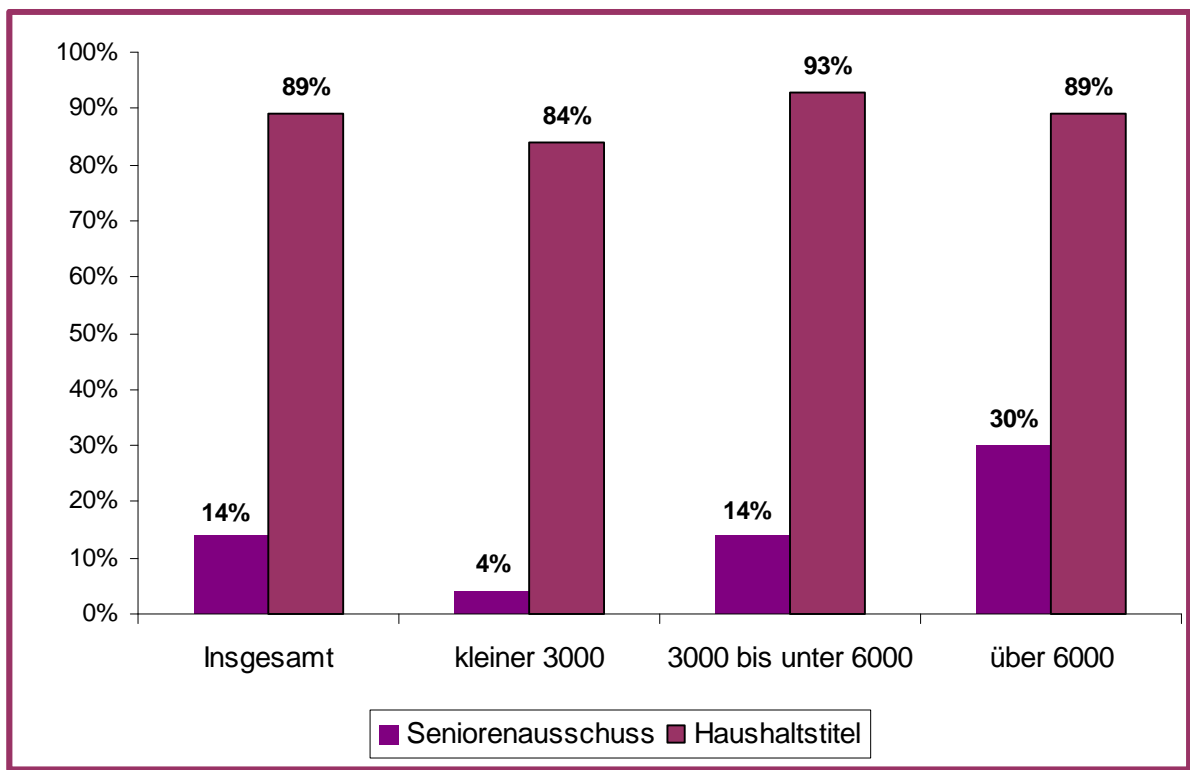


Abb. 16: Kirchengemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach Anzahl der Gemeindeglieder

Ein Vergleich der Ergebnisse einzelner Kirchenkreise (Abb. 17) verdeutlicht, dass auch hier große Unterschiede hinsichtlich der Organisation von SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden bestehen. Besonders hervorzuheben sind die Kirchenkreise Rendsburg-Eckernförde und Altholstein, in denen beide untersuchten Merkmale überdurchschnittlich häufig auftreten.

In den Kirchenkreisen Dithmarschen, Nordfriesland und Ostholstein liegt dagegen die Beobachtungshäufigkeit beider Merkmale unterhalb des Durchschnitts aller untersuchten Kirchengemeinden. In Dithmarschen hat zudem nur zehn Prozent der befragten Kirchengemeinden einen eigenen Haushaltstitel für SeniorInnenarbeit. Auffällig ist auch, dass in den Kirchenkreisen Nordfriesland und Lübeck-Lauenburg keine der teilnehmenden Kirchengemeinden über einen Seniorenausschuss verfügt.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

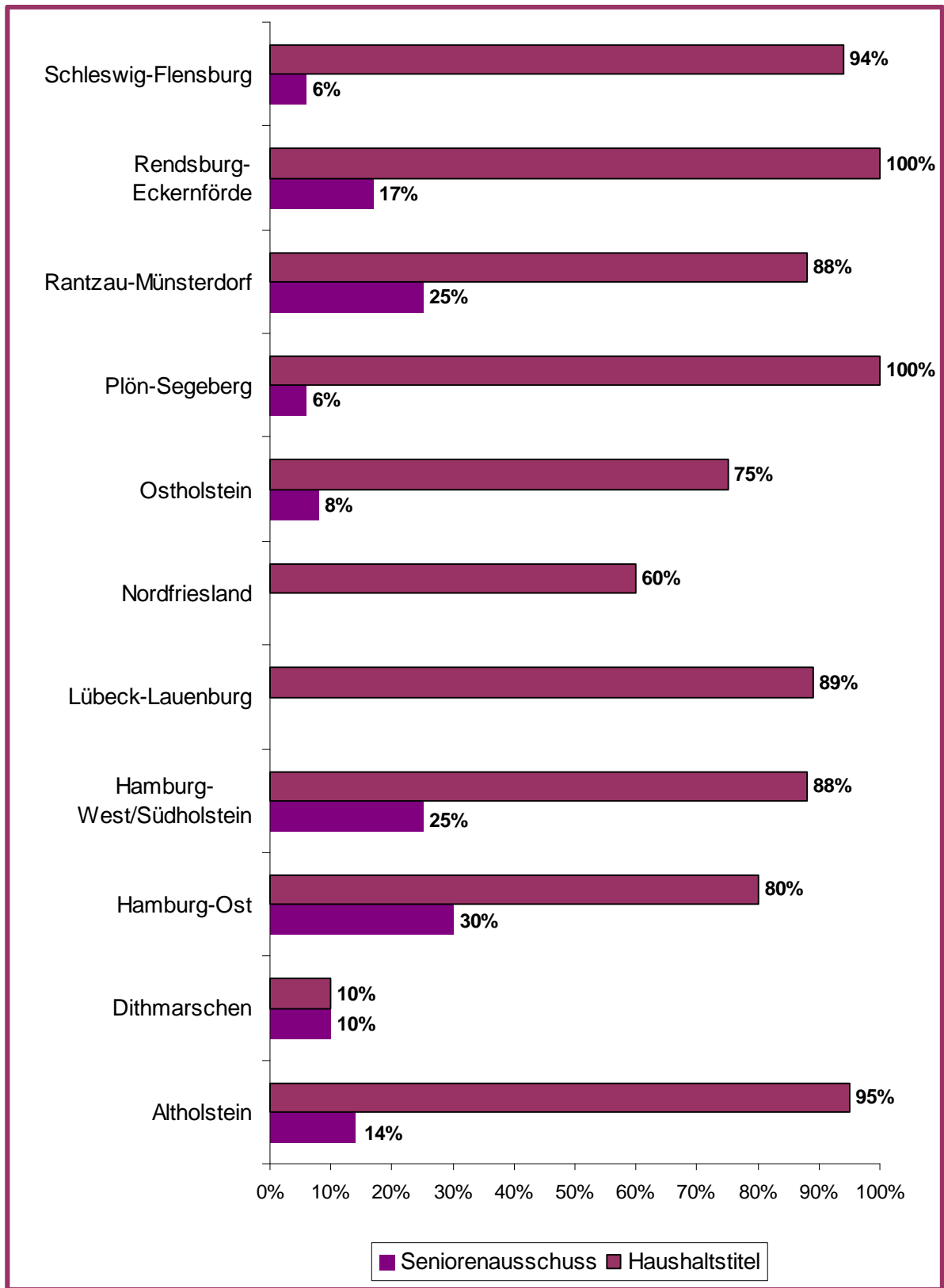


Abb. 17: Kirchengemeinden mit Seniorenausschuss und Haushaltstitel nach Kirchenkreisen

In Abb. 18 wird die subjektive Bewertung zur finanziellen Ausstattung der SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden beschrieben. Der Aussage, dass die SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde finanziell sehr gut ausgestattet ist, stimmen insgesamt 52 Prozent aller Befragten

zu. Zustimmung erfährt diese Aussage von der Gruppe der PastorInnen. Hauptamtliche MitarbeiterInnen und Befragte, die älter als 55 Jahre sind, liegen mit ihrer Einschätzung etwas unterhalb des Durchschnitts.

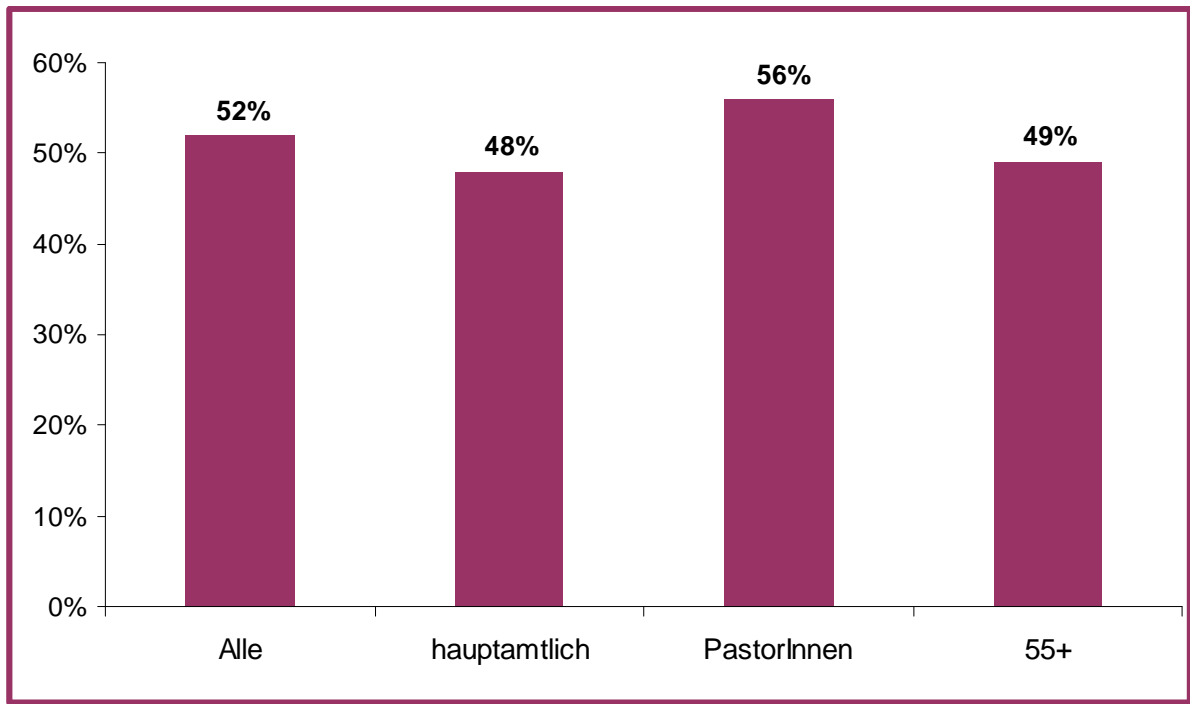


Abb. 18: „Ich bin der Ansicht, dass die SeniorInnenarbeit in unserer Kirchengemeinde finanziell sehr gut ausgestattet ist“ (stimmt und stimmt größtenteils)

Zu der finanziellen Ausstattung der SeniorInnenarbeit gehört auch die Frage nach einer Aufwandsentschädigung für Ehrenamtliche. Abb. 19 verdeutlicht, dass mit insgesamt 22 Ehrenamtlichen nur eine kleine Minderheit von 9 Prozent eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhält.

Die wichtigsten Ansprechpartner für Ehrenamtliche in der SeniorInnenarbeit sind die PastorInnen der Kirchengemeinde (Abb. 20). Diese spielen insbesondere in kleinen Kirchengemeinden unter 3000 Mitgliedern eine wichtige Rolle, während in größeren Kirchengemeinden die hauptamtlichen MitarbeiterInnen als Ansprechpartner an Bedeutung gewinnen. Insgesamt 5 Prozent aller Ehrenamtlichen geben an, keinen direkten Ansprechpartner zu haben, wobei keiner dieser Befragten einer kleinen Kirchengemeinde (weniger als 3000 Mitglieder) angehört.

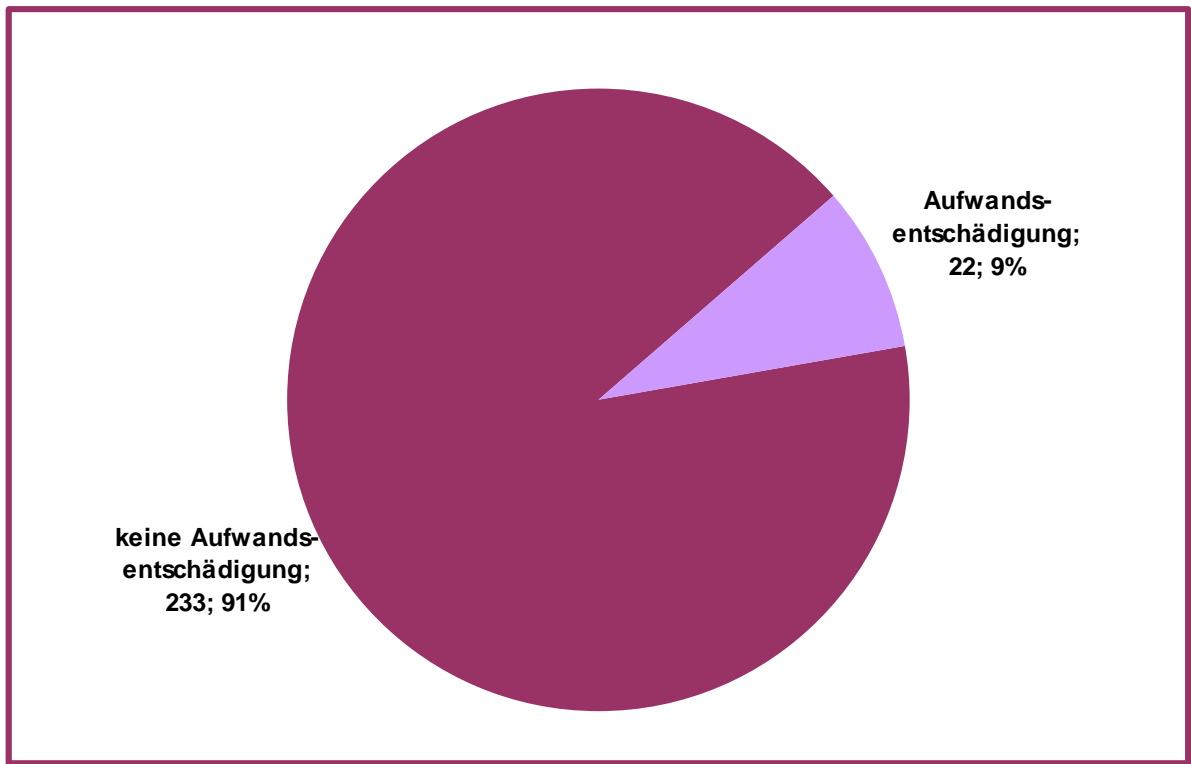


Abb. 19: Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit in der SeniorInnenarbeit

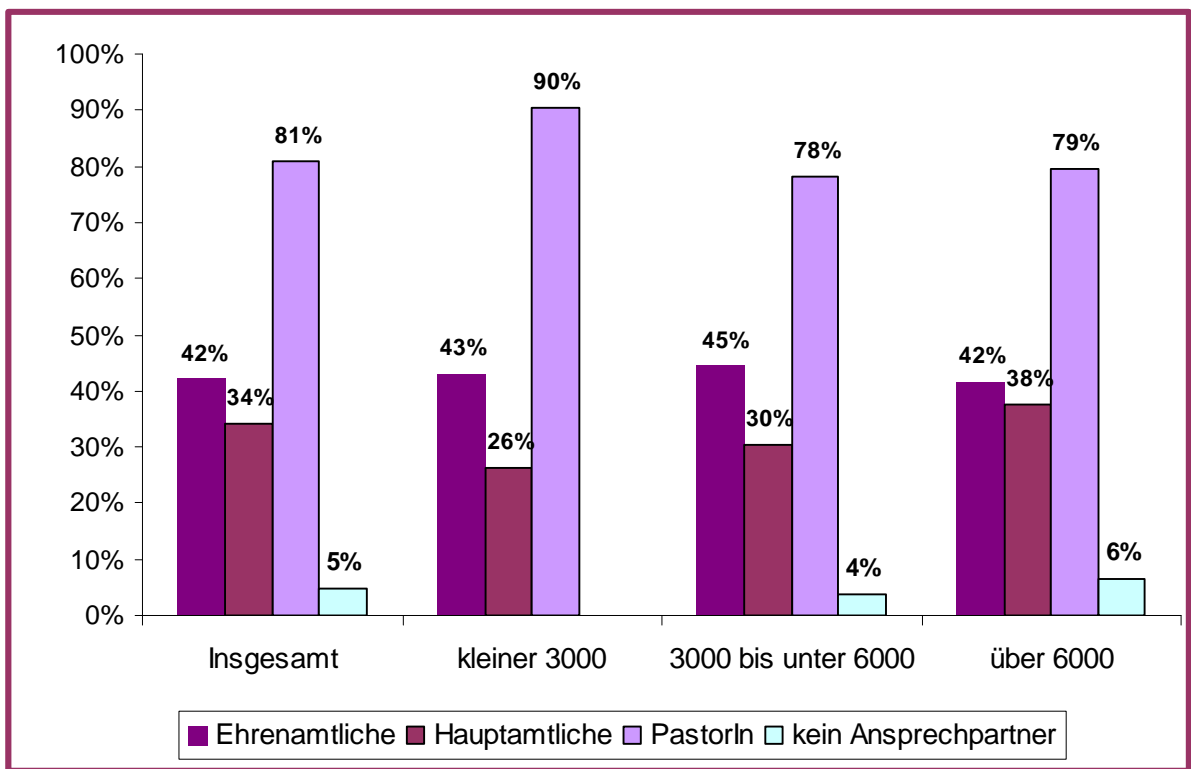


Abb. 20: Ansprechpartner für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der SeniorInnenarbeit nach Größe der Kirchengemeinde

4. Altersbilder in den Kirchengemeinden

Die konkrete Gestaltung von SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden resultiert häufig aus der Vorstellung der MitarbeiterInnen über die Lebenssituation ihrer Zielgruppe. Einen ersten Hinweis über diese Altersbilder geben die in der Kirchengemeinde gebräuchlichen Begriffe für ältere Menschen. Abb. 21 verdeutlicht, dass der Begriff Senior/innen der mit Abstand am häufigsten verwendete Begriff ist. Jüngere Befragte benutzen zudem die Begrifflichkeiten „Generation 50+“ bzw. „Generation 60+“.

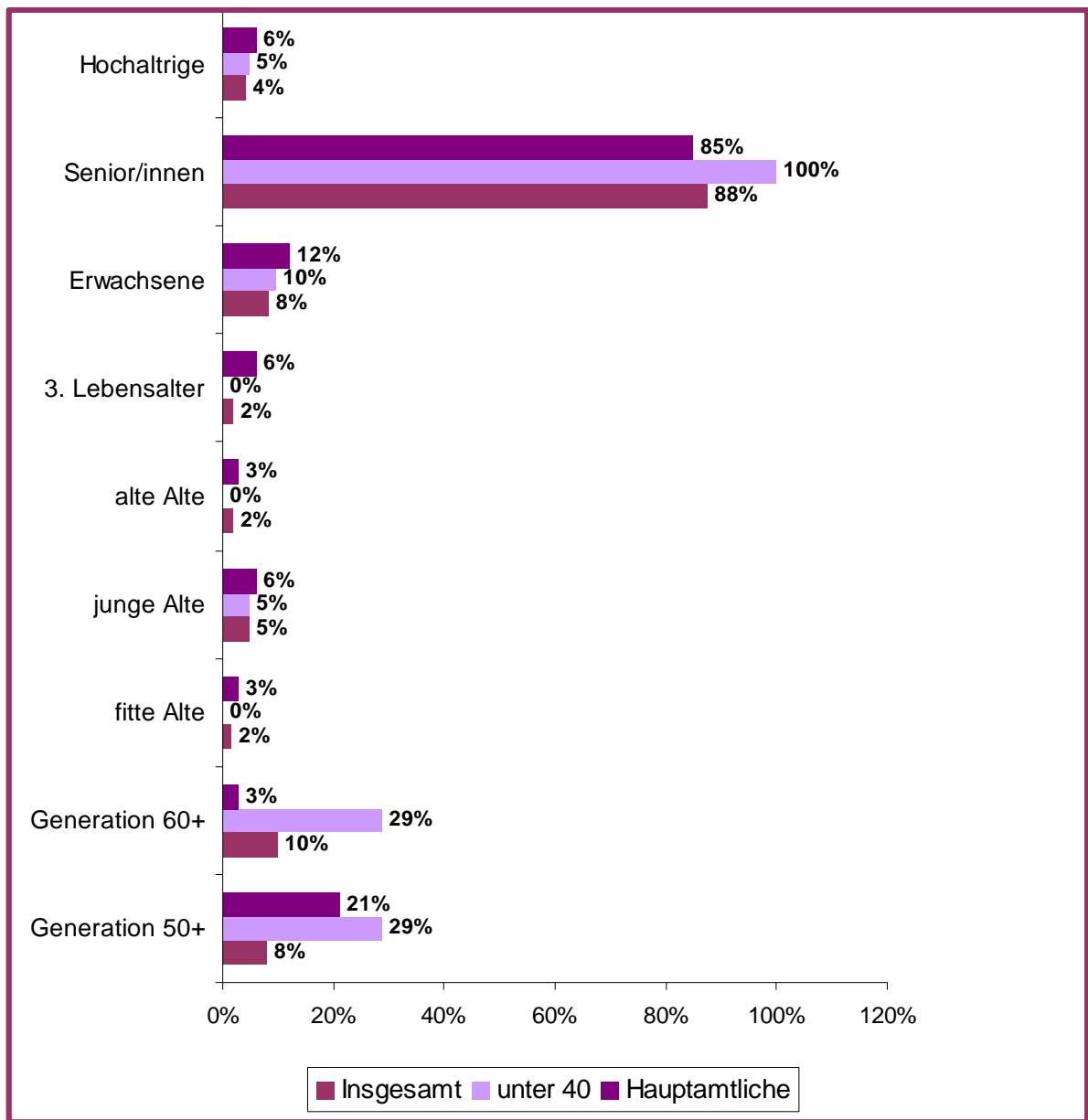


Abb. 21: Begriffe für Ältere als Zielgruppe

Ein weiterer Aspekt von Altersbildern in einer Kirchengemeinde ergibt sich aus der Vorstellung über die Bedeutung der älteren Generation für den zukünftigen Gemeindeaufbau. Insgesamt 70 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Kirchengemeinden in der Zukunft mit der älteren Generation wachsen können. Diese Meinung ist unter den jüngeren Befragten und

bei den PastorInnen deutlich schwächer vertreten, als unter den hauptamtlichen MitarbeiterInnen (Abb. 22).

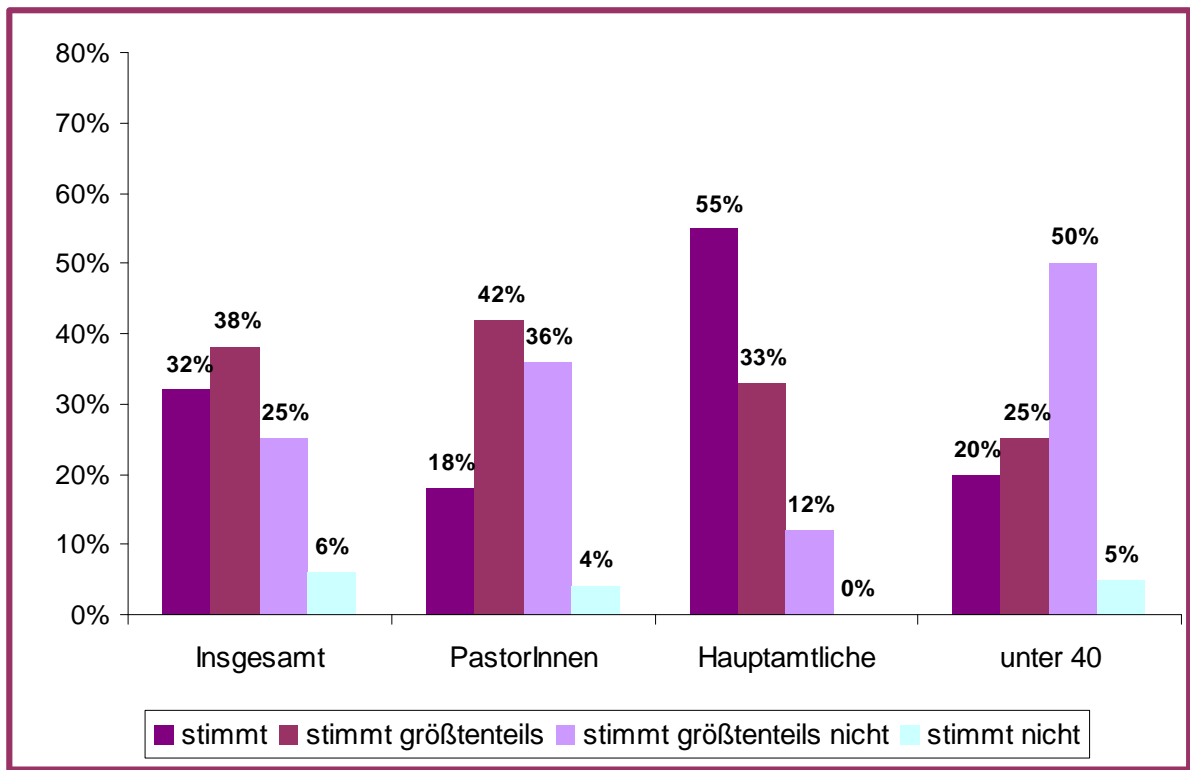


Abb. 22: „Ich bin der Ansicht, dass Kirchengemeinden in der Zukunft mit der älteren Generation wachsen können“

In Abb. 23 wird die Vorstellung über die Lebenssituation der SeniorInnen konkretisiert. Hierbei konnten die Studienteilnehmenden ihre Meinung zu insgesamt zehn Aussagen angeben, die sich auf die SeniorInnen in der eigenen Kirchengemeinde beziehen. Die größte Zustimmung erfuhr dabei mit insgesamt 81 Prozent die Aussage „SeniorInnen in unserer Kirchengemeinde gehen gerne aus dem Haus“. An zweiter Stelle kommt die Angabe „SeniorInnen in unserer Kirchengemeinde sind überwiegend aktiv und vital“, noch vor der Aussage „SeniorInnen in unserer Kirchengemeinde sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen“. Die größte Ablehnung rief mit 69 Prozent die Aussage „SeniorInnen in unserer Kirchengemeinde sind sich sehr ähnlich“ hervor, gefolgt von „sind überwiegend einsam“. Bei allen anderen Thesen gleichen sich Zustimmung und Ablehnung weitestgehend aus.

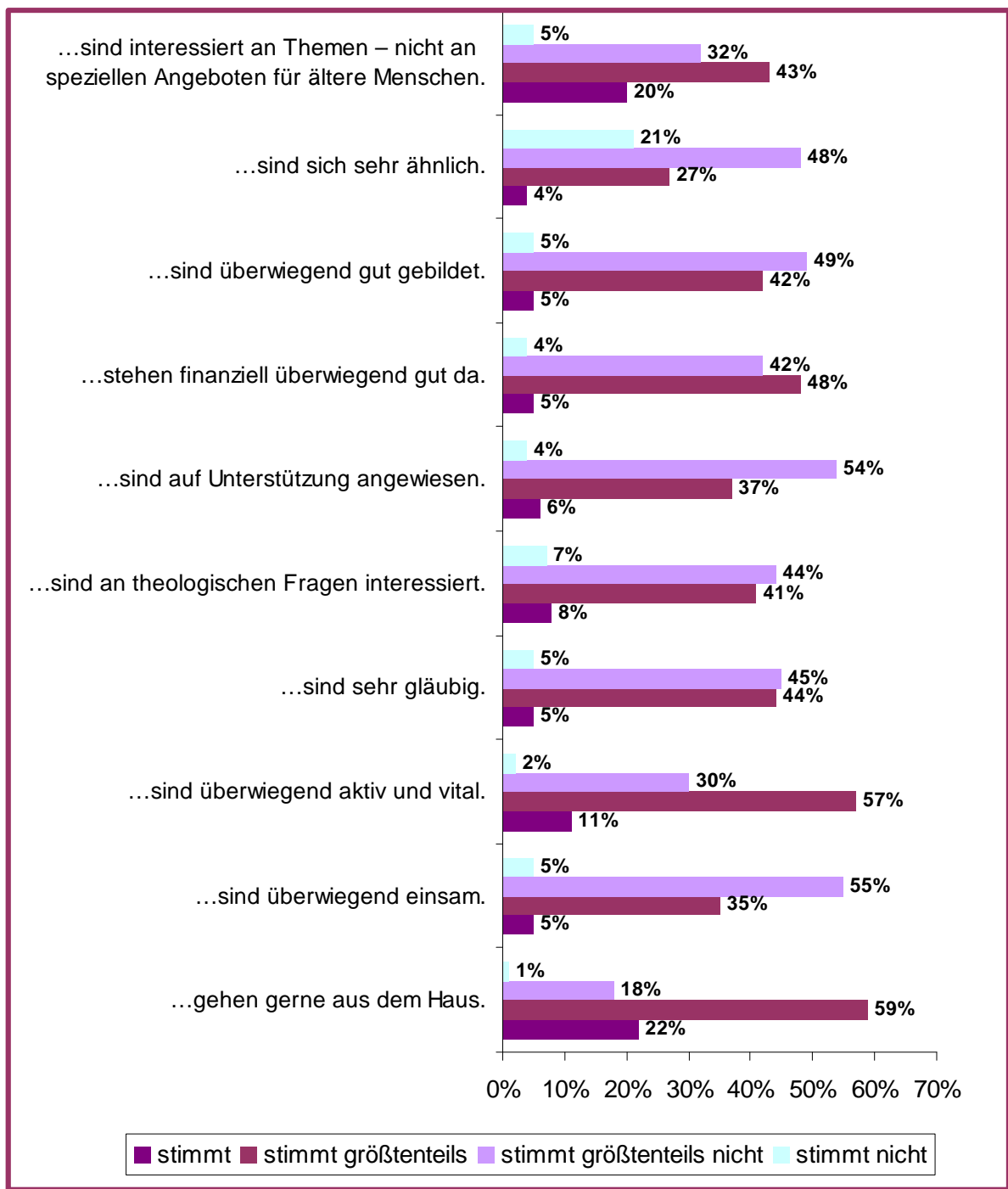


Abb. 23: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“

Einige Unterschiede in der Wahrnehmung von SeniorInnen ergeben sich bei einem Vergleich der Aussagen von PastorInnen, hauptamtlichen MitarbeiterInnen und älteren Befragten (Abb. 24): Aus Sicht der PastorInnen wird die Einsamkeit, die Gläubigkeit, das Interesse an (theologischen) Themen und das Bildungsniveau allgemein niedriger eingeschätzt als in den anderen Vergleichsgruppen. Die Einsamkeit von SeniorInnen wird dabei insbesondere von den Hauptamtlichen als hoch eingeschätzt. Die Gruppe der über 55-Jährigen hebt sich durch eine überdurchschnittlich hohe Zustimmung zur Gläubigkeit der SeniorInnen von den anderen Befragten ab.

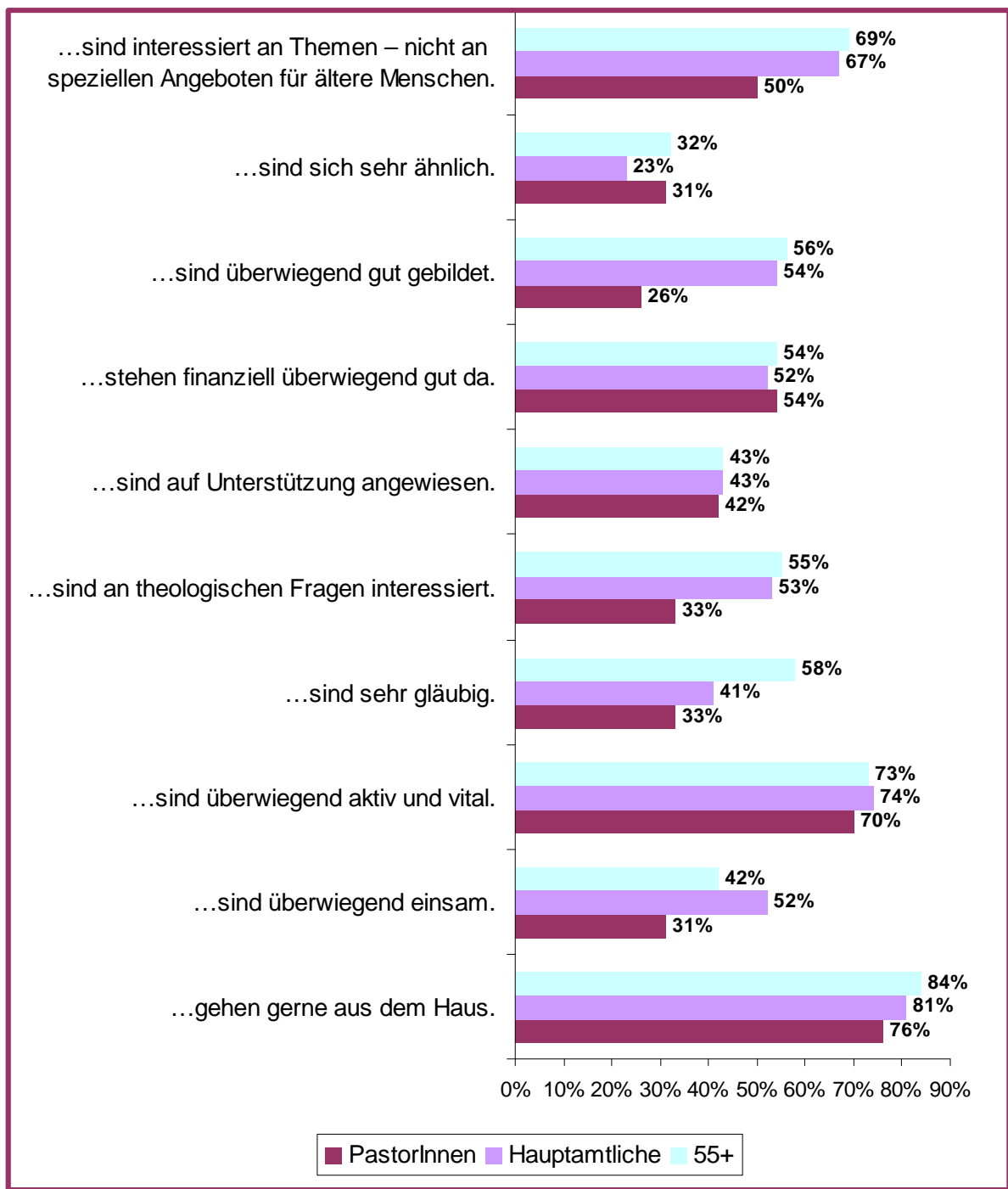


Abb. 24: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“ (Darstellung nach Befragten-
gruppen; stimmt oder stimmt größtenteils)

Weitere deutliche Unterschiede bei den Altersbildern lassen sich in einem Stadt-Land-Vergleich feststellen (Abb. 25). So gelten insbesondere die SeniorInnen in Stadtgemeinden als höher gebildet, stärker an theologischen Fragen und speziellen Themen interessiert und als einsamer im Vergleich zu älteren Menschen in Landgemeinden. Diese werden wiederum als homogenere, aktivere und vitalere Gruppe wahrgenommen, die finanziell etwas besser da-
steht.

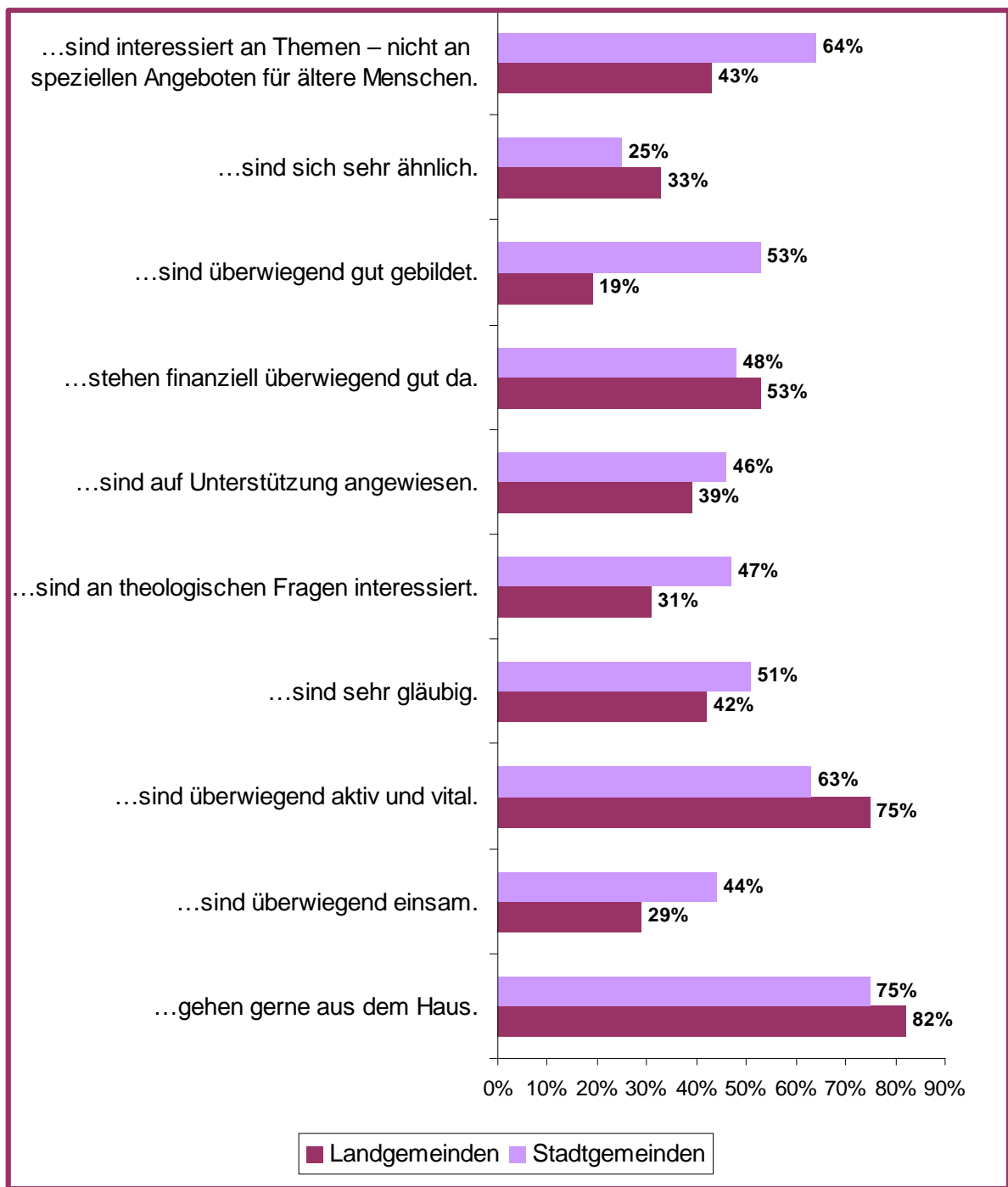


Abb. 25: „Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...“ (Darstellung nach Gemeinden)

Neben der allgemeinen Lebenssituation der SeniorInnen wurden auch die vermuteten Erwartungen an die SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden erfragt. Dies erfolgte in Form von offenen Fragen, die von den Befragten frei beantwortet werden konnten. Alle diese Antworten wurden im Rahmen der Auswertung in neun Kategorien eingeteilt. Dabei konnte jede Antwort auch mehreren Kategorien zugeordnet werden. Die einzelnen Kategorien werden im Folgenden anhand einer Auswahl von Originalzitaten vorgestellt.

Erwartungen an die SeniorInnenarbeit unserer Kirchengemeinde (Offene Frage)

Kategorie 1: Geselligkeit, Unterhaltung

„Begleitung, Beantwortung von Sinnfragen, Geselligkeit und Begegnung.“
(Hauptamtlicher Mitarbeiter)

„Sie wollen sich zum Reden treffen, miteinander Kaffee trinken und ab und zu einen anregenden theologischen Beitrag erhalten. Miteinander singen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Aus dem Haus kommen und in netter Runde schöne Dinge tun, Freude, Spaß, Humor ist wichtig, zu ernst soll's nicht sein.“
(Hauptamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 2: Gemeinschaft, Begegnung

„Raum für Gemeinschaft und Sinngebung anbieten.“
(Pastor)

„Kontakt zu anderen SeniorInnen, gutes Miteinander, Gespräche, wenn nötig.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Sie wollen wahrgenommen werden und Teil der Gemeinschaft sein.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 3: Gespräch, Zuwendung, Begleitung

„Zuwendung, Besuche, Gemeinschaft, Orientierung.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Gemeinschaft fördern, begleitet werden, sich aus- und ansprechen können, vertraute Kreise aufsuchen.“
(Pastorin)

„Gemeinschaft, Annahme, Freundlichkeit, Zuspruch, Wertschätzung, Seelsorge.“
(Pastor)

Kategorie 4: Seelsorge

„Gemeinschaft und Seelsorge, Rituale.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Besuche, Angebote für Treffen, Seelsorge.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Fürsorge, Seelsorge, Gemeinschaft.“
(Ehrenamtlicher Mitarbeiter)

Kategorie 5: Besuche

„Sie wollen zu Hause besucht werden, Jung möge sich kümmern. Interessante Themen wollen Sie hören.“

(Pastorin)

„Mehr aufsuchende Angebote, Vernetzung.“

(Pastor)

„Besuche, möglichst von der Pastorin.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 6: Hilfen

„Praktische Begleitung durch diakonische/pflegerische Angebote/Besuche.“

(Pastorin)

„Mehr Besuche, mehr Ausflüge, mehr Kontakt und Unterhaltung, Humor, Lebendigkeit, Informationen zum Leben im Alter, Seelsorge, diakonische Hilfe.“

(Pastor)

„Mehr Mitfahr- oder Fahrgelegenheiten.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 7: Glauben, Sinnfragen, Orientierung

„Sie wünschen Zugehörigkeit und Einbindung in die Gemeinde und der Gemeinschaft. Es wird Beschäftigung mit dem Glauben gesucht, um Trost und Wärme zu erhalten. Wichtig sind Gespräche und Kontakte mit Menschen mit Verständnis und Einfühlung gegen die Vereinsamung handeln. Frohe und unbeschwerte Stunden erleben und von Herzen lachen können, dass ist unser Ziel.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Stabilität, Segen, Glaubensvergewisserung, angenommen sein.“

(Pastor)

„Interessante Angebote, Bildung, Spiritualität.“ (Pastorin)

Kategorie 8: Sich aktiv einbringen

„Hausbesuche, Bildungstage, kreatives Mitarbeiten, Vernetzung mit anderen Generationen, persönliche Zuwendung.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Zuwendung, offene Ohren, Besuche, Angebote (mit Hol- und Bringdienst), sich mit eigenen Erfahrungen einbringen.“

(Pastorin)

„Dass vielleicht mehr kurzfristige Angebote zu den verschiedenen Interessen angeboten werden. Sie wollen selbst aussuchen, was sie tun möchten. Möchten wir das auch?“

(Ehrenamtlicher Mitarbeiter)

Kategorie 9: Breitgefächertes Angebot (Kultur, Bildung etc.)

„Dass die Kirchengemeinde Angebote für Senioren macht in umfangreichen und breit gefächertem Programm.“

(Hauptamtlicher Mitarbeiter)

„Mehr kulturelle Angebote, keine "Ausflüge" sondern Museumsbesuche, Reisen.“

(Pastorin)

„Mehr 1-tägige Reisen, Museumsbesuche, Bildervorträge.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

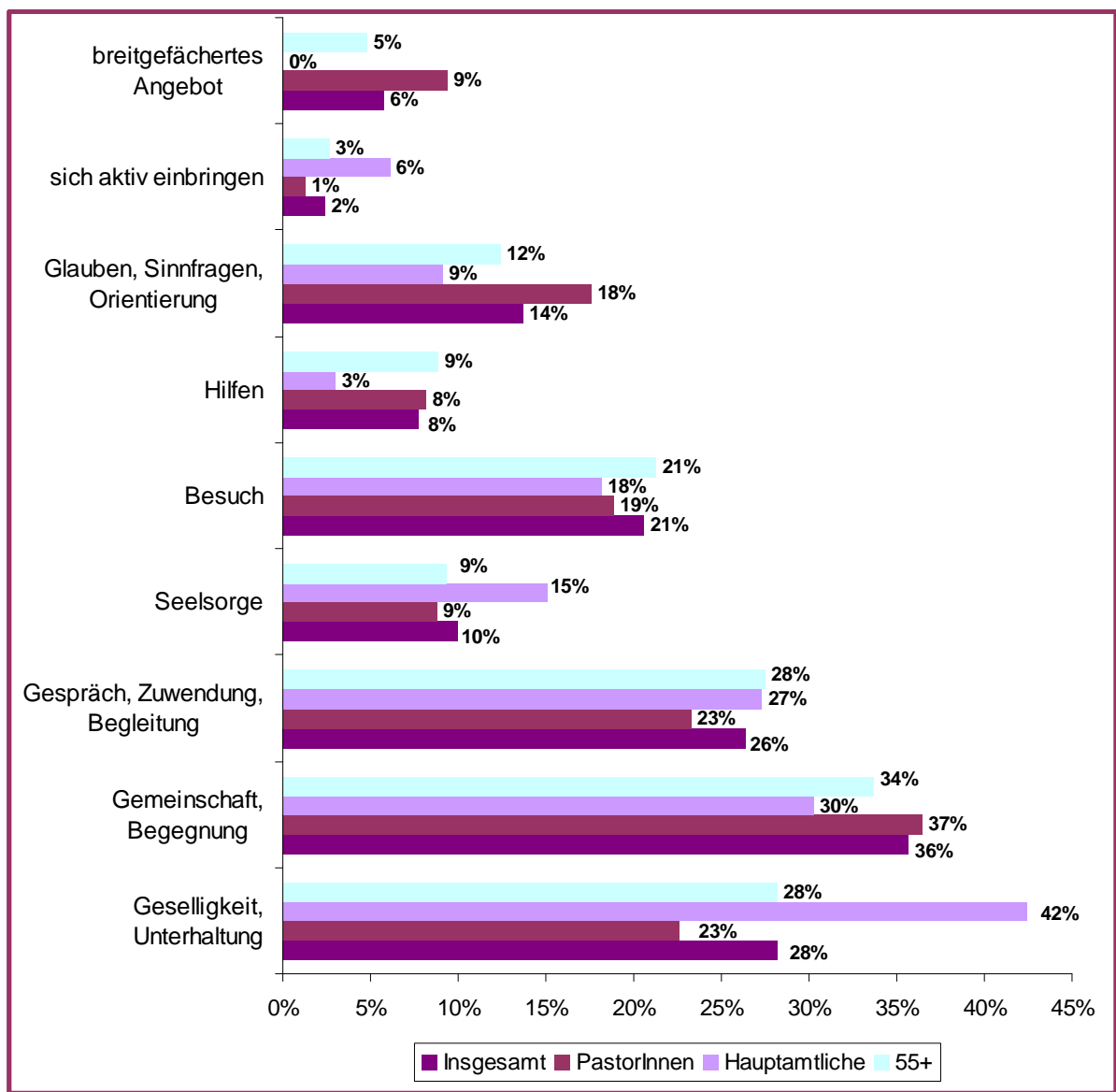


Abb. 26: Vermutete Erwartungen an die SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde (Darstellung nach Befragtengruppen)

In der Abb. 26 ist die Häufigkeit der einzelnen Erwartungskategorien dargestellt. Insgesamt wurde die Erwartung „Gemeinschaft, Begegnung“ am häufigsten in den offenen Antworten angesprochen. 36 Prozent der Antworten auf die Fragen nach den vermuteten Erwartungen ließen sich (auch) dieser Kategorie zuordnen. An zweiter Stelle liegt mit 28 Prozent die Kategorie „Geselligkeit, Unterhaltung“. Die Erwartung „sich aktiv einbringen“ und „breitgefächertes Angebot“ wurde in den wenigsten Antworten formuliert. PastorInnen bezogen sich in ihren Antworten überdurchschnittlich häufig auf die Erwartungen „Gemeinschaft, Begegnung“, „Glauben, Sinnfragen, Orientierung“ und „breitgefächertes Angebot“. Bei den Hauptamtlichen wurden die Erwartungen „Geselligkeit, Unterhaltung“ und „Seelsorge“ und „sich aktiv einbringen“ relativ häufig thematisiert.

In einem Stadt-Land-Vergleich (Abb. 27) wird deutlich, dass in Stadtgemeinden grundsätzlich mehr unterschiedliche Erwartungen formuliert werden. Lediglich die Erwartung „breitgefächertes Angebot“ wird in Landgemeinden häufiger erwähnt als in der Stadt

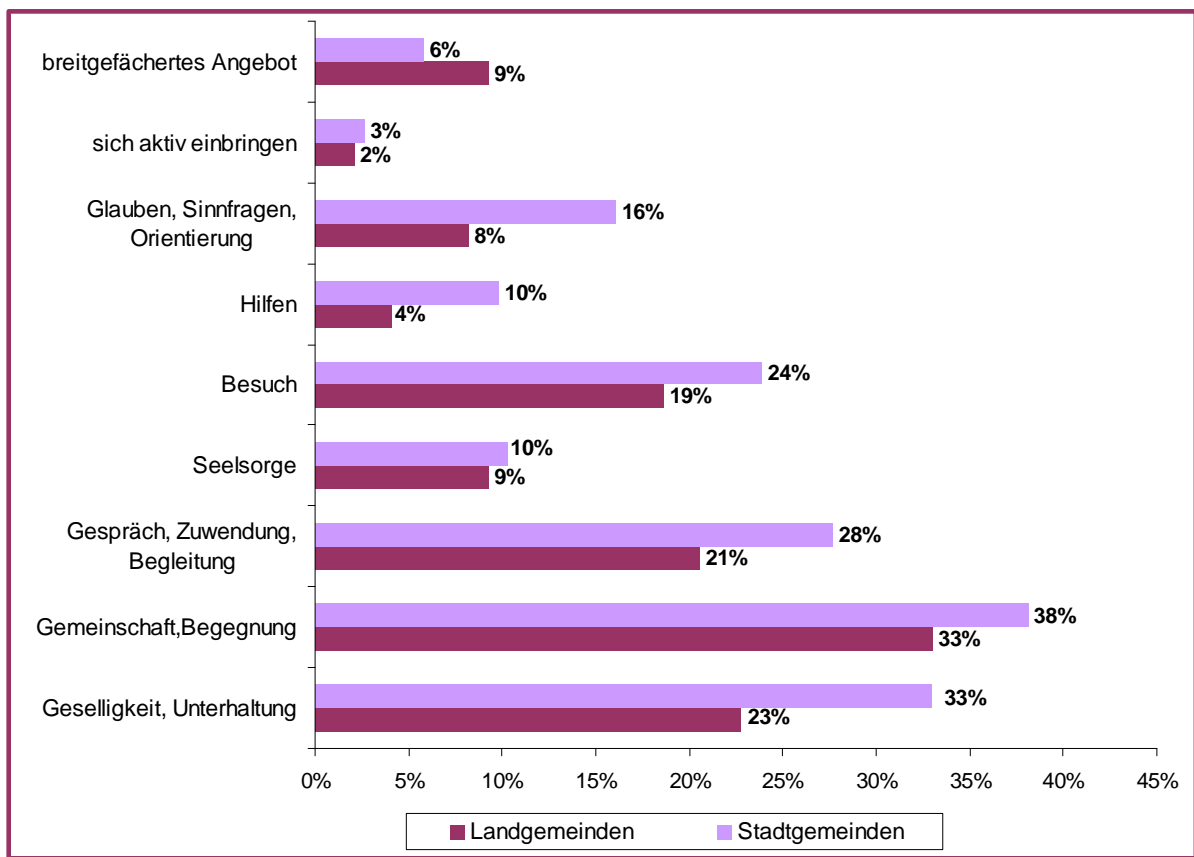


Abb. 27: Vermutete Erwartungen an die SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde (Darstellung nach Stadt- und Landgemeinden)

5. Angebote und Konzepte in der SeniorInnenarbeit

Im Folgenden wird die Frage beantwortet, wie sich die Altersbilder und die Vorstellung über die Lebenssituation von SeniorInnen auf die konkrete Ausgestaltung der SeniorInnenarbeit in den Kirchengemeinden auswirkt. Dazu sind zunächst einmal ausführlich die bestehenden Konzepte von SeniorInnenarbeit und die realisierten Angebote in den Kirchengemeinden zu analysieren.

In einem ersten Schritt geht es zunächst um den gewünschten Stellenwert der SeniorInnenarbeit in den Kirchengemeinden. So ist mit 68 Prozent die Mehrheit der Befragten der Meinung, dass die SeniorInnenarbeit einen Gemeindefokus bilden sollte (Abb. 28). Diese Meinung ist unter den hauptamtlichen MitarbeiterInnen und in der Befragtengruppe „55+“ besonders stark vertreten und gilt für Stadtgemeinden mehr als für Landgemeinden (Abb. 29).

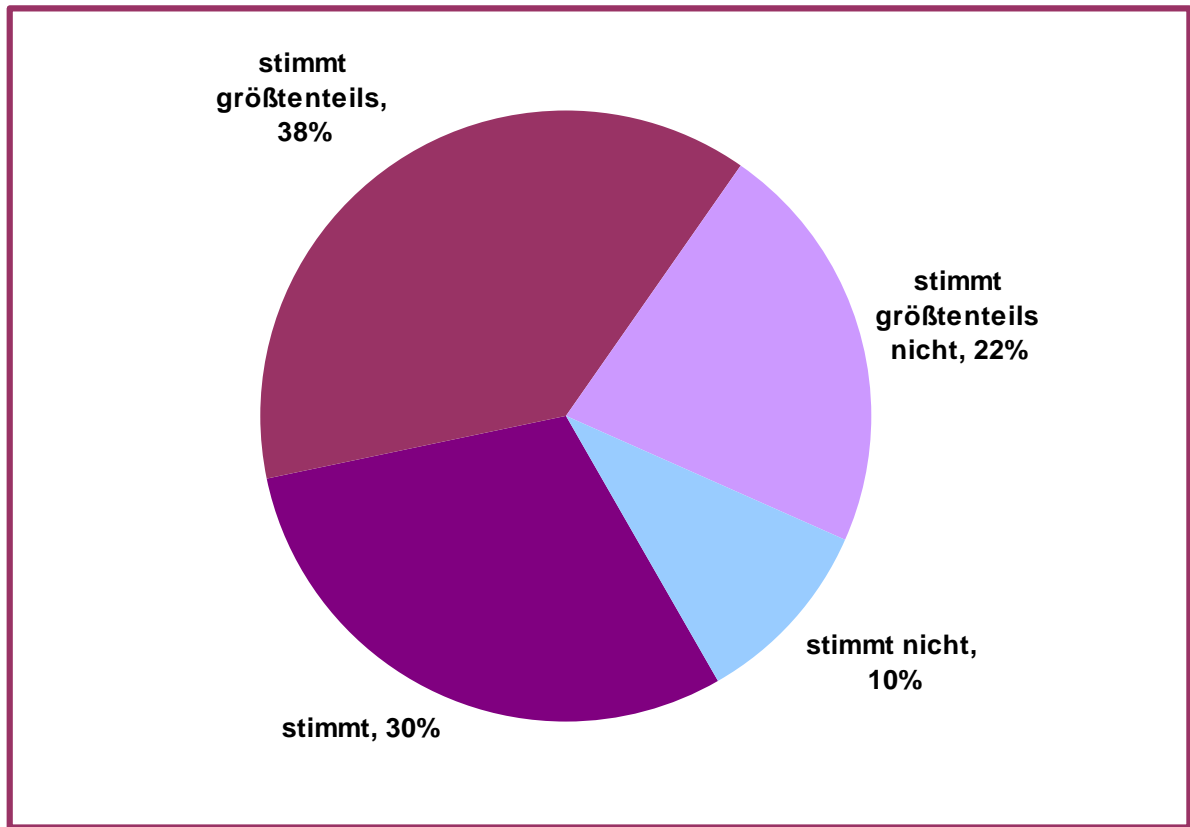


Abb. 28: „SeniorInnenarbeit in unserer Gemeinde sollte einen Schwerpunkt bilden“

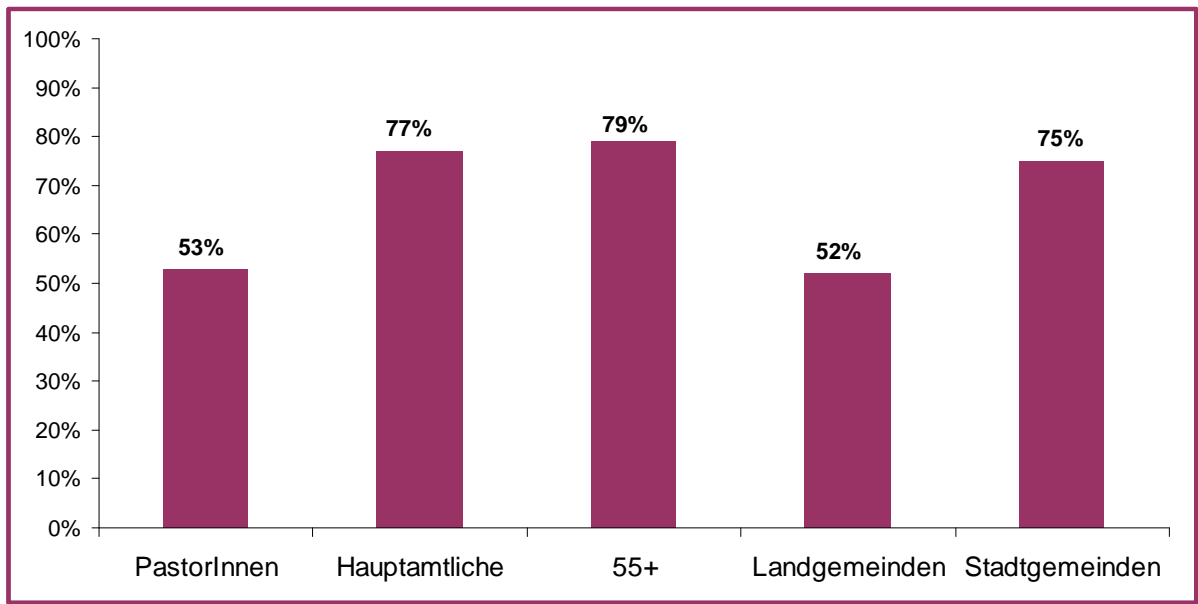


Abb. 29: „SeniorInnenarbeit in unserer Gemeinde sollte einen Schwerpunkt bilden.“ („stimmt“ und „stimmt größtenteils“ nach Befragtengruppen)

Dieser sehr allgemeinen Einschätzung folgt die Frage nach den Konzepten von SeniorInnenarbeit in der Kirchengemeinde. Dazu werden die Anteile der fünf Bereiche Bildung, Spiritualität, Geselligkeit, Aufsuchende Arbeit und Initiativen und Hilfen erfragt. Den mit Abstand größten Raum in der SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden nimmt demnach die Geselligkeit ein (Abb. 30). 51 Prozent der Befragten geben an, dass mehr als 75 Prozent der SeniorInnenarbeit in ihrer Kirchengemeinde das Ziel der Geselligkeit verfolgt. Ein weiteres Drittel ordnet mindestens 50 Prozent ihrer SeniorInnenarbeit diesem Bereich zu. An zweiter Stelle folgt die Spiritualität: 51 Prozent der Befragten sehen mehr als 50 Prozent der Angebote in diesem Bereich als realisiert an.

Nur 7 Prozent der Teilnehmenden erkennen in den Initiativen und Hilfen einen Schwerpunkt ihrer SeniorInnenarbeit, Dreiviertel der Befragten sehen weniger als 10 Prozent in diesem Bereich verankert. 31 Prozent der Befragten sehen im Bildungsbereich einen Schwerpunkt der eigenen SeniorInnenarbeit, 36 Prozent gehen von einem Anteil von über 50 Prozent für die aufsuchende Arbeit aus.

Hinsichtlich der Gewichtung der einzelnen Konzepte konnten nur geringe Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gemeinden gefunden werden (Abb. 31). Am auffälligsten ist hier lediglich der Bereich Initiativen und Hilfen: In Landgemeinden nannte keiner der Befragten diesen Bereich als Schwerpunkt der gemeindlichen SeniorInnenarbeit. In Städten taten dies immerhin 10 Prozent der Teilnehmenden.

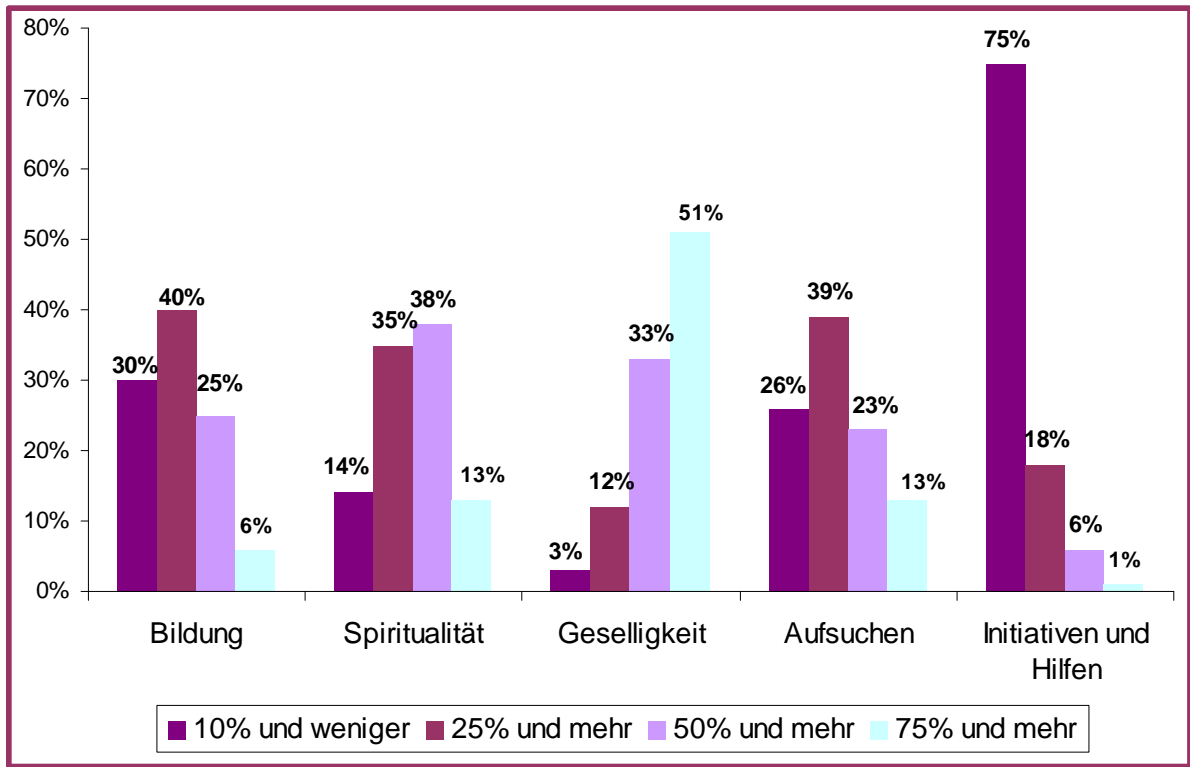


Abb. 30: „Welchen ungefähren Anteil haben die folgenden fünf Bereiche in der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde?“

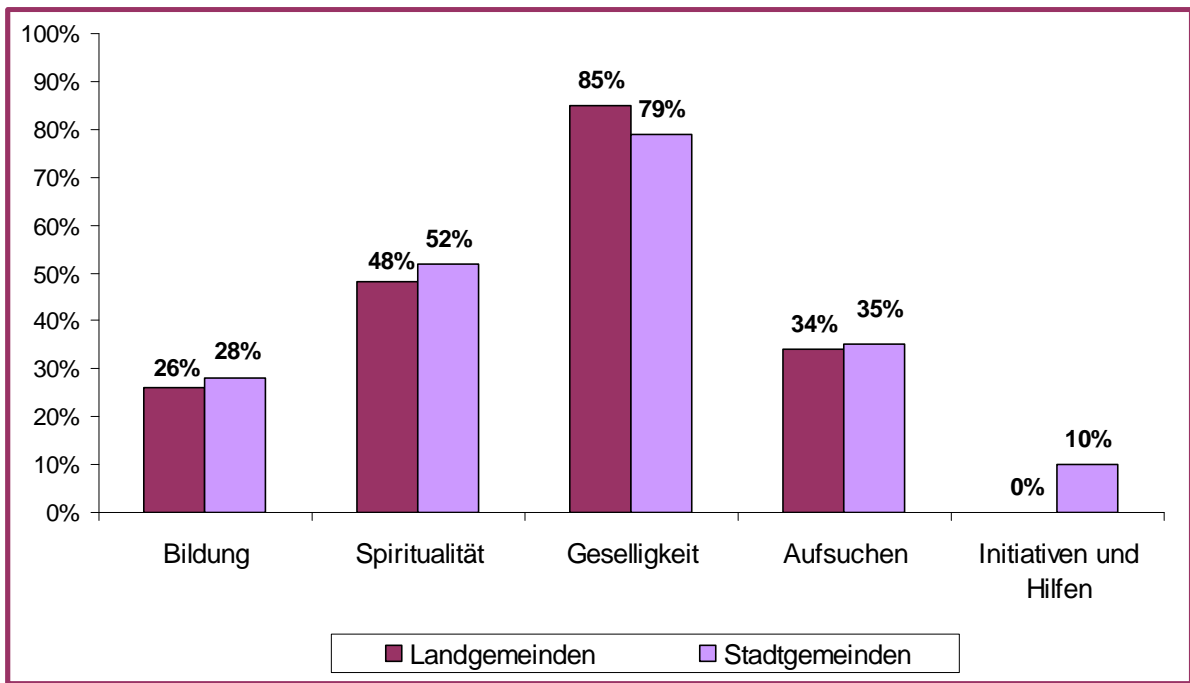


Abb. 31: Bereiche in der SeniorInnenarbeit („50% und mehr“ und 75% und mehr“; nach Gemeinden)

Die Unterscheidung dieser fünf Bereiche von SeniorInnenarbeit stellt lediglich eine grobe Differenzierung kirchlicher Angebote dar. Diese lassen sich noch anhand einer Vielzahl weiterer Merkmale beschreiben. Die Abbildungen 32 und 33 nennen diese Eigenschaften und ihre Bedeutung für die SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

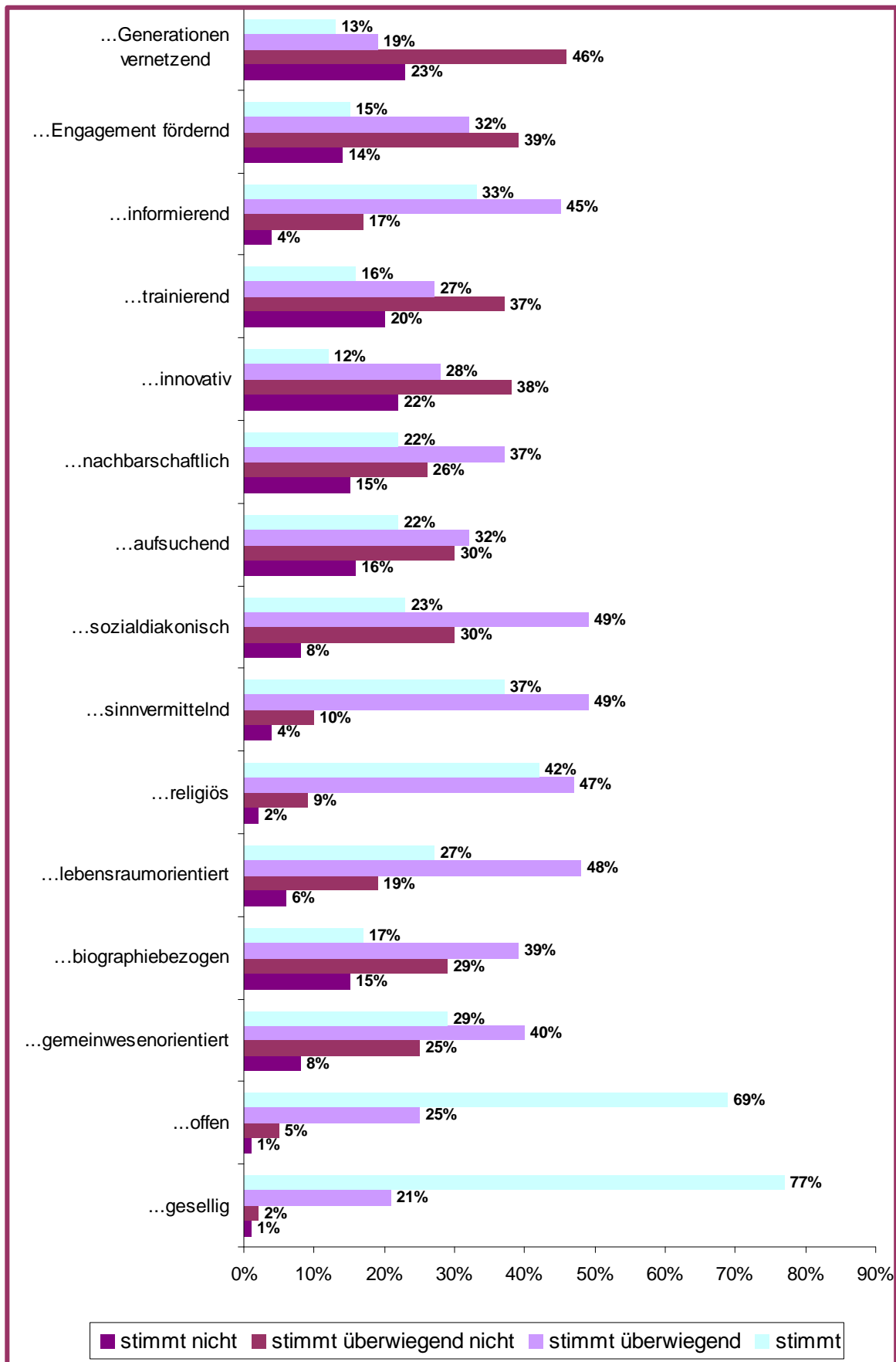


Abb. 32: „Welche Ausrichtung haben Ihre Angebote überwiegend? Ihre Seniorenarbeit ist...“

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

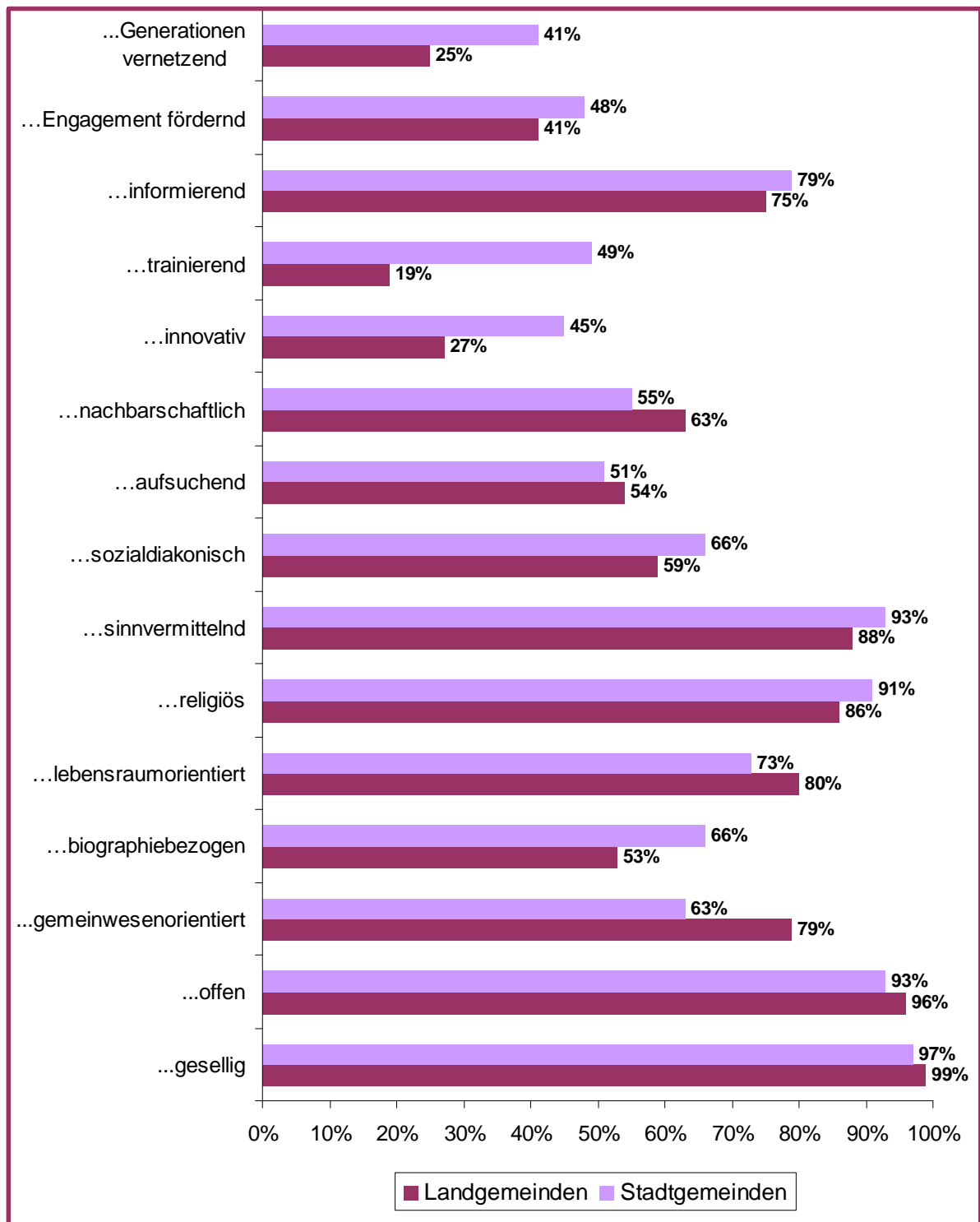


Abb. 33: „Ihre Seniorenarbeit ist...“ („stimmt“ bzw. „stimmt überwiegend“ nach Gemeinden)

Das relevanteste Merkmal ist aus Sicht der Befragten die Offenheit und die Geselligkeit der Angebote. 98 bzw. 94 Prozent der Befragten halten ihre Angebote für gesellig und offen. Aus Sicht von 89 bzw. 86 Prozent der Teilnehmenden sind die Angebote in den Gemeinden religiös bzw. sinnvermittelnd ausgerichtet. Als überwiegend zutreffend für ihre SeniorInnenarbeit

schätzen die Befragten außerdem die Attribute „informierend“, „nachbarschaftlich“, „aufsuchend“, „sozialdiakonisch“, „biographiebezogen“, „lebensraum-“, und „gemeinwesenorientiert“ ein. Die geringste Zustimmung erhielten die Merkmale „Generationen vernetzend“ (32 Prozent), „innovativ“ (40 Prozent), trainierend (43 Prozent) und „Engagement fördernd“ (47 Prozent).

Ein Stadt-Land-Vergleich (Abb. 33) verdeutlicht, dass die Bedeutung der Eigenschaften „trainierend“, „informativ“ und „Generationen vernetzend“ insbesondere in ländlich geprägten Gemeinden sehr gering eingeschätzt wird. Ansonsten bestehen hier nur sehr geringe Unterschiede zu Stadtgemeinden in der Wahrnehmung der eigenen Angebote für ältere Menschen.

In welchem Ausmaß die Angebote der Kirchengemeinden aus Sicht der Befragten den Bedürfnissen der SeniorInnen gerecht werden und ob diese Bedürfnisse einem Wandel unterliegen, soll folgend erörtert werden (Abb. 34). 77 Prozent der Teilnehmenden stimmen der Aussage zu, dass sich die Bedürfnisse älterer Menschen verändert haben. 90 Prozent halten das Angebot ihrer Kirchengemeinde dennoch für passend.

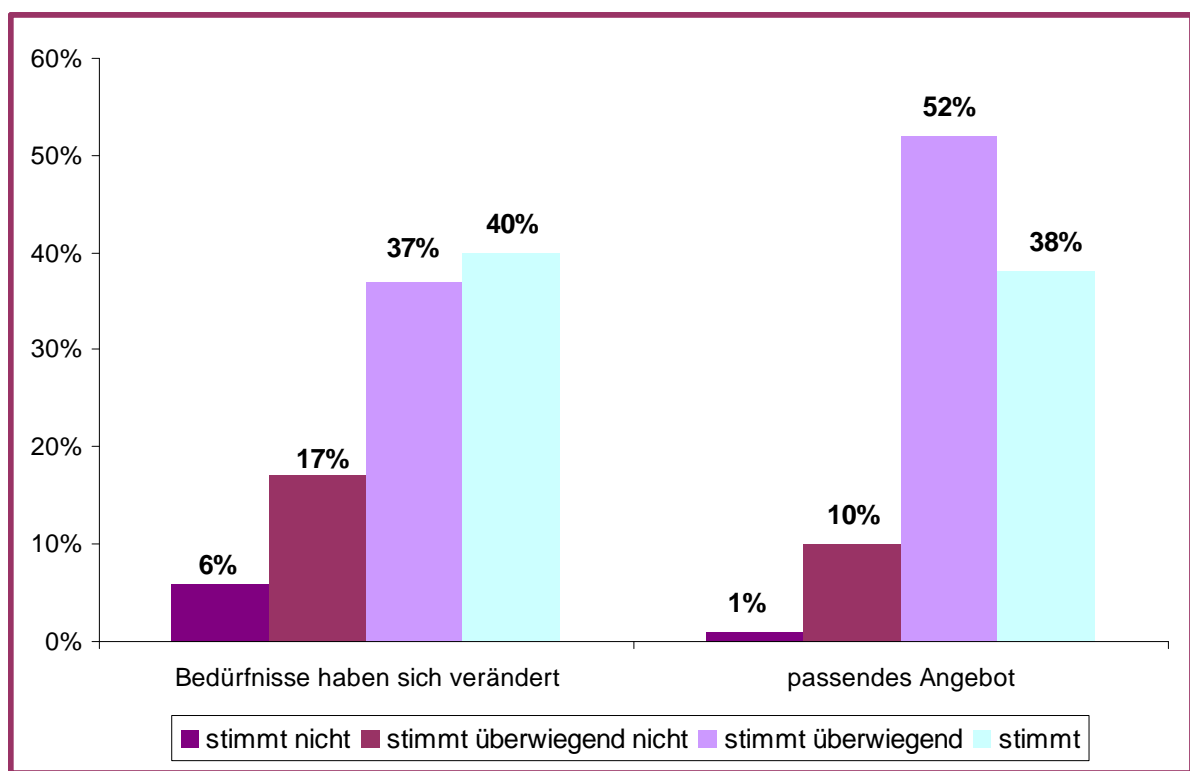


Abb. 34: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Gemeinden

Ein Vergleich einzelner Befragtengruppen (Abb. 35) verdeutlicht, dass insbesondere die hauptamtlichen MitarbeiterInnen einen Wandel der Bedürfnisse von SeniorInnen beobachtet haben. PastorInnen schätzen dagegen die Passgenauigkeit der Angebote am kritischsten ein. Die älteren Teilnehmenden (55+) halten dagegen das Angebot in besonders hohem Maße (95 Prozent) für passend. In Stadtgemeinden stimmen im Vergleich zu Landgemeinden deutlich mehr Befragte der Aussage zu, die Bedürfnisse älterer Menschen hätten sich verändert (Abb. 36). Das Angebot für SeniorInnen wird dort außerdem etwas häufiger als in ländlichen Gemeinden als passend eingeschätzt.

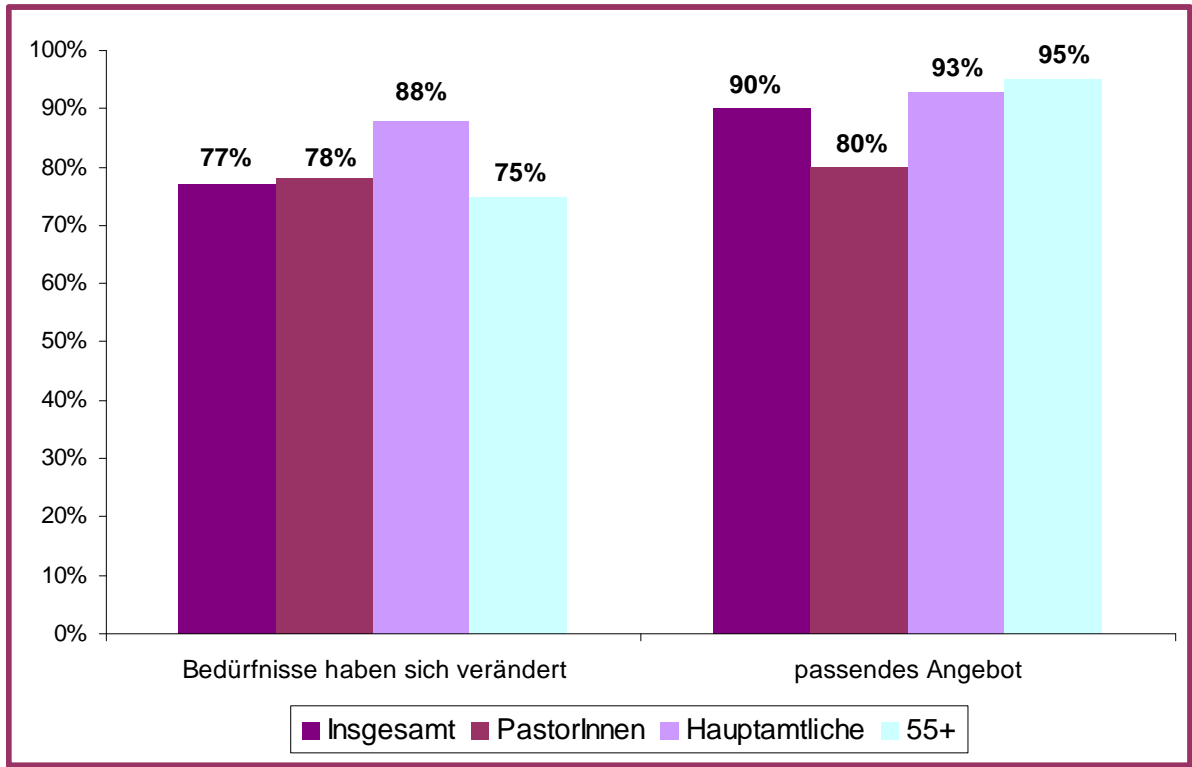


Abb. 35: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Kirchengemeinden (nach Befragten Gruppen)

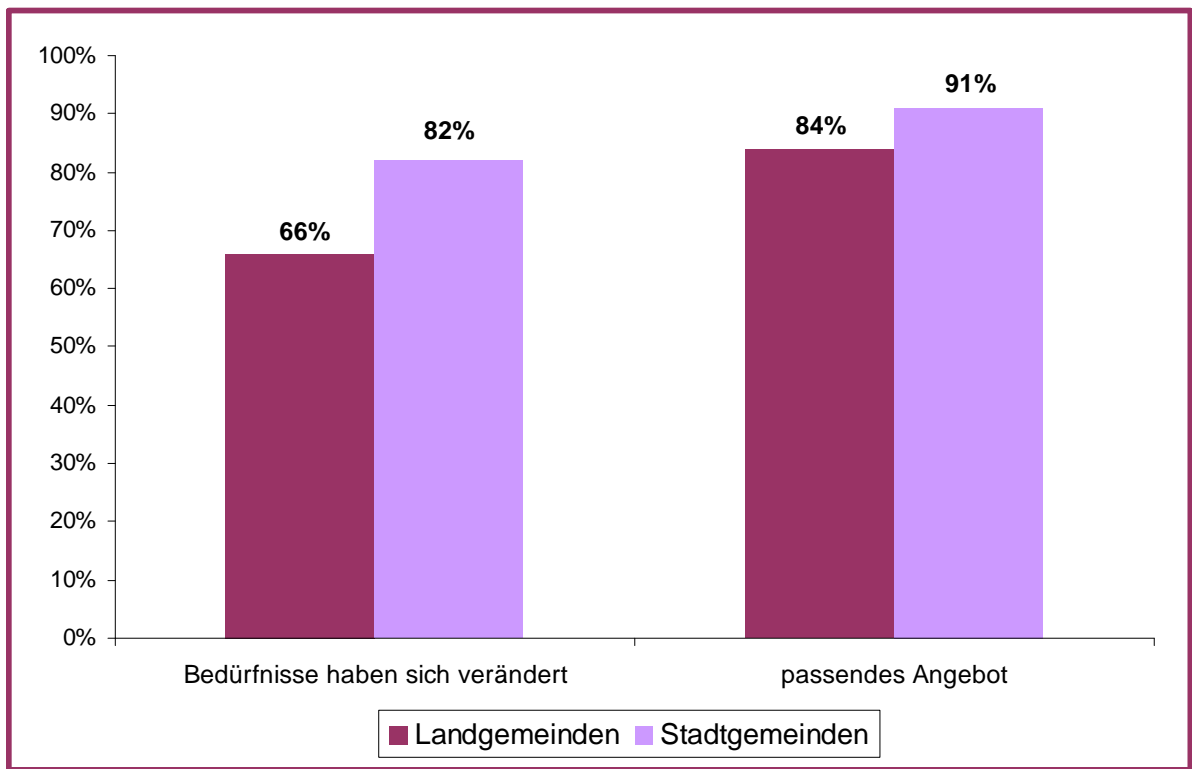


Abb. 36: Die Bedürfnisse von SeniorInnen und das Angebot der Kirchengemeinde (nach Gemeinden)

Im Folgenden geht es um die konkreten Inhalte der Angebote für SeniorInnen in den Gemeinden. Die Befragten waren aufgefordert, alle Angebote zu benennen, an denen sie persönlich mitarbeiten und diese durch weitere Angaben zur Zielgruppe und Regelmäßigkeit des Angebotes zu ergänzen. Die insgesamt 935 benannten Angebote wurden anschließend in 16 Kategorien eingeteilt (Abb. 37). Ein Viertel (25 %), und damit die meisten der Angebote, gehören demnach zu der inhaltlich nicht näher spezifizierten Kategorie „Kreise und Treffen“. Das am zweithäufigsten genannte Angebot für SeniorInnen sind mit 11 Prozent die Besuchsdienste, noch vor den Angeboten zu „Besonderen Anlässen“ mit einem Anteil von 10 Prozent. Zu dieser Kategorie gehören in erster Linie Geburtstags- und Weihnachtsfeiern. Nur jeweils 1 Prozent der Angebote sind reine Informations- bzw. Kulturveranstaltungen für SeniorInnen. Spezielle Gottesdienste und Andachten für ältere Menschen machen nur 2 Prozent aller Angebote aus. Bedeutende Unterschiede zwischen Stadt- und Landgemeinden lassen sich vor allem bei den Besuchsdiensten (häufiger in der Stadt), bei Trainings (nur in der Stadt) oder bei Kreisen und Treffen (häufiger auf dem Land) finden.

Die einzelnen Angebote unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich hinsichtlich ihrer Zielgruppe, ihrer Regelmäßigkeit und ihrer Teilnehmendenzahl (Abb. 38). Die größten Altersspannen finden sich in den Kreisen und Treffen, sowie in den kulturellen Programmen. Die untere Altersgrenze für Kreise und Treffen beträgt im Mittel 66 Jahre, bei einer Obergrenze von 97 Jahren. Bei kulturellen Programmen sind die Teilnehmenden durchschnittlich zwischen 58 und 92 Jahre alt. Die ältesten Teilnehmenden (74 bis 98 Jahre) finden sich erwartungsgemäß in den Angeboten in Altenheimen. Am jüngsten sind die Teilnehmenden in den Informations- und Fortbildungsangeboten (58 bis 82 Jahre).

Der Frauenanteil ist definitionsgemäß in der Frauenarbeit am höchsten (98 Prozent). An zweiter Stelle folgen Trainingsangebote (79 Prozent) und Kaffeerunden (66 Prozent). Die Männer sind bei besonderen Anlässen deutlich in der Überzahl (82 Prozent), bei Angeboten zum gemeinsamen Kochen und Essen (70 Prozent), bei den Besuchsdiensten, sowie bei Ausflügen und Reisen (jeweils 67 Prozent).

Die meisten der genannten Angebote finden mehrheitlich einmal im Monat statt. Zu den wöchentlichen Veranstaltungen gehören kreative und spielerische Angebote, Trainings, sowie Informations- und Fortbildungsangebote. Ausflüge und Reisen werden in der Regel jährlich angeboten, ebenso wie Veranstaltungen zu besonderen Anlässen. Unregelmäßig finden hingegen Besuchsdienste und ehrenamtliche Einsätze der SeniorInnen statt.

Mit durchschnittlich 58 SeniorInnen ist die Teilnehmendenzahl bei Veranstaltungen zu besonderen Anlässen am größten. Dicht gefolgt von Ausflügen und Reisen und von kulturellen Programmen mit durchschnittlich 41 bzw. 35 Teilnehmenden. An Gottesdiensten und Andachten für SeniorInnen nehmen im Mittel 35 Personen teil. Die kleinsten Gruppen finden sich mit jeweils 13 Teilnehmenden bei Gesprächskreisen und Veranstaltungen zu Spezialthemen (z.B. Gruppen zu Gemeindeparterschaften), sowie bei der Frauenarbeit mit 17 Teilnehmenden.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

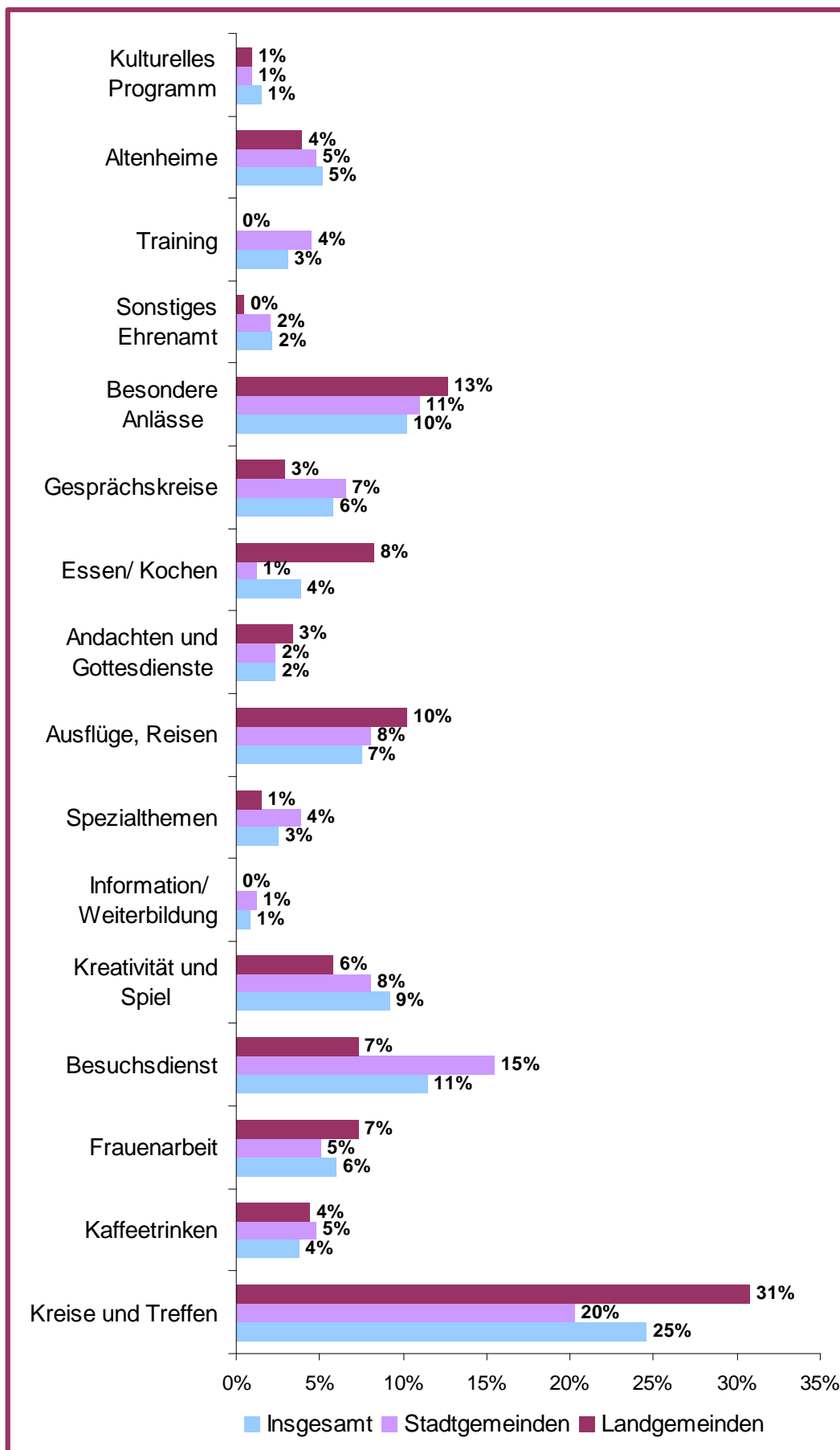


Abb. 37: Angebote für SeniorInnen in Kirchengemeinden

	Anzahl der Nennungen	Altersgruppe (Mittelwert)	Frauenschwerepunkt	Frequenz (häufigste Nennung)	Teilnehmerzahl (Mittelwert)
Kreise und Treffen	230	66-97	63%	monatlich	26
Kaffeetrinken	35	66-95	66%	monatlich	26
Frauenarbeit	56	60-90	98%	monatlich	17
Besuchsdienst	107	68-92	33%	unregelmäßig	
Kreativität und Spiel	86	61-90	64%	wöchentlich	19
Information/Fortbildung	8	58-82	38%	wöchentlich	26
Spezialthemen	24	61-90	46%	monatlich	13
Ausflüge, Reisen	70	61-91	33%	jährlich	41
Andachten und Gottesdienste	22	69-95	43%	monatlich	35
Essen/Kochen	36	65-96	30%	monatlich	24
Gesprächskreise	54	62-88	63%	monatlich	13
Besondere Anlässe	96	67-95	18%	jährlich	58
Sonstiges Ehrenamt	20	58-89	44%	unregelmäßig	19
Training	29	62-93	79%	wöchentlich	20
Altenheime	48	74-98	41%	monatlich	29
Kulturelles Programm	14	58-92	42%	monatlich	38

Abb. 38: Angebote für SeniorInnen in Kirchengemeinden nach Zielgruppen

Diese konkreten Angaben zu Angeboten für ältere Menschen lassen sich mit den Altersbildern in den Kirchengemeinden verbinden. Daraus lässt sich ableiten, wie sich die Existenz eines Angebotes in einer Kirchengemeinde auf die Lebenssituation der SeniorInnen auswirkt. In den Abb. 39a und 39b sind die Eigenschaften von SeniorInnen dargestellt, die in den Kirchengemeinden mit einem bestimmten Angebot besonders stark vom Mittelwert aller Befragten abweichen.²

Ein positiver Zusammenhang (+) bedeutet, dass in den Gemeinden in denen ein bestimmtes Angebot realisiert wird, bestimmte Eigenschaften der SeniorInnen überdurchschnittlich stark vermutet werden. Ein negativer Zusammenhang (-) beschreibt, dass die Realisation eines Angebotes mit einer unterdurchschnittlichen Ausprägung einer vermuteten Eigenschaft einhergeht.

Beispiel:

SeniorInnen aus Kirchengemeinden mit Angeboten aus dem Bereich „Kaffeetrinken“ sind auf der einen Seite aus Sicht der Befragungsteilnehmenden in besonders hohem Maße einsam und an theologischen Fragestellungen interessiert. Auf der anderen Seite gehen in diesen Kirchengemeinden die SeniorInnen nicht gern aus dem Haus, sind in geringem Maße aktiv und vital und bilden eine überdurchschnittlich stark heterogene Gruppe. In Kirchengemeinden mit Angeboten aus der Frauenarbeit sind die SeniorInnen finanziell überdurchschnittlich gut situiert und sind nur gering an theologischen Fragen interessiert.

² Als Abgrenzungskriterium dient hier jeweils eine Standardabweichung vom Mittelwert.

	Zusammenhang	SeniorInnen in Ihrer Kirchengemeinde...
Kaffeetrinken	+	...sind überwiegend einsam.
		...sind an theologischen Fragen interessiert.
	-	...gehen gerne aus dem Haus.
		...sind überwiegend aktiv und vital. ...sind sich sehr ähnlich.
Frauenarbeit	+	...stehen finanziell überwiegend gut da.
	-	...sind an theologischen Fragen interessiert.
Besuchsdienst	-	...sind sehr gläubig.
	-	...sind sich sehr ähnlich.
Kreativität und Spiel	+	...sind überwiegend aktiv und vital.
		...sind sehr gläubig.
		...stehen finanziell überwiegend gut da.
		...sind überwiegend gut gebildet.
		...sind sich sehr ähnlich.
Information/ Fortbildung	+	...gehen gerne aus dem Haus.
		...sind sehr gläubig.
		...stehen finanziell überwiegend gut da.
		...sind überwiegend gut gebildet.
	-	...sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen. ...sind auf Unterstützung angewiesen.
Spezialthemen	+	...sind überwiegend einsam.
Ausflüge, Reisen	-	...stehen finanziell überwiegend gut da.
Andachten und Gottesdienste	+	...sind sehr gläubig.
		...sind an theologischen Fragen interessiert.
		...sind sich sehr ähnlich.
	-	...gehen gerne aus dem Haus. ...sind überwiegend aktiv und vital.

Abb. 39a: Zusammenhang zwischen Angeboten und vermuteter Lebenssituation von SeniorInnen

Der Großteil der gefundenen Zusammenhänge ist mit den üblichen Zielformulierungen der einzelnen Angebotsformen vereinbar. Auf einige besondere Ergebnisse sei an dieser Stelle allerdings hingewiesen:

1. Angebote der aufsuchenden SeniorInnenarbeit (Besuchsdienste, Altenheime) finden in Kirchengemeinden statt, in denen die SeniorInnen unterdurchschnittlich gläubig sind. Dies sind demnach Angebote für überwiegend kirchenferne Gemeindemitglieder. Auf der anderen Seite finden sich höherschwellige Angebote (z.B. Gesprächskreise) in Kirchengemeinden mit besonders gläubigen und theologisch interessierten SeniorInnen.
2. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass je niedrigschwelliger die Angebote sind, desto heterogener die Gruppe der SeniorInnen wahrgenommen wird. Themenbezogene Angebote bedingen bzw. fördern demnach die Existenz gemeinsamer Interessen.

	Einfluss	SeniorInnen in Ihrer Kirchengemeinde...	
Essen/ Kochen	+	...sind überwiegend aktiv und vital. ...sind auf Unterstützung angewiesen.	
	-	...sind an theologischen Fragen interessiert.	
Gesprächskreise	+	...sind an theologischen Fragen interessiert.	
Besondere Anlässe	+	...sind sich sehr ähnlich. ...sind überwiegend einsam.	
	-	...sind an theologischen Fragen interessiert. ...sind überwiegend gut gebildet.	
		...sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen.	
Sonstiges Ehrenamt	+	...sind an theologischen Fragen interessiert. ...sind überwiegend gut gebildet. ...sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen.	
		-	...sind überwiegend einsam. ...sind sehr gläubig.
	Training	+	...gehen gerne aus dem Haus. ...sind überwiegend aktiv und vital. ...sind sehr gläubig. ...sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen.
Altenheime	-	...sind sehr gläubig. ...sind auf Unterstützung angewiesen.	
Kulturelles Programm	+	...sind überwiegend einsam. ...sind sehr gläubig. ...sind auf Unterstützung angewiesen. ...stehen finanziell überwiegend gut da.	
		-	...gehen gerne aus dem Haus. ...sind überwiegend aktiv und vital.

Abb. 39b: Zusammenhang zwischen Angeboten und vermuteter Lebenssituation von SeniorInnen

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind zwei methodische Besonderheiten zu beachten:

1. Eine Aussage zur Kausalität ist hier nicht möglich. Ein Angebot kann zwar grundsätzlich die Lebenssituation der SeniorInnen verändern, es ist aber auch umgekehrt möglich, dass die Voraussetzungen für die Existenz eines Angebotes erst durch Eigenschaften der SeniorInnen geschaffen werden.
2. Bei der Einschätzung der Lebenssituation älterer Menschen handelt es sich, wie bereits beschrieben, um die subjektive Wahrnehmung der befragten haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen einer Kirchengemeinde. Die tatsächliche Lebenssituation der SeniorInnen wird also nur indirekt gemessen und kann von der Wahrnehmung der Teilnehmenden abweichen. Dennoch handelt es sich um einen geeigneten Indikator.

6. Vernetzung und Fortbildung

SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden muss nicht im „luftleeren Raum“ stattfinden, sondern kann in inner- und übergemeindliche Kooperationen eingebunden sein. Abb. 40 verdeutlicht, dass vor allem hauptamtliche MitarbeiterInnen in hohem Maße mit Personen aus anderen Kirchengemeinden vernetzt sind (64 Prozent). Dagegen kooperiert ein Drittel der PastorInnen im Bereich der SeniorInnenarbeit mit anderen Kirchengemeinden. Diese Gruppe ist darüber hinaus in besonderem Maße mit diakonischen Einrichtungen im Ort vernetzt. Weitere wichtige Kooperationspartner sowohl für Hauptamtliche als auch für PastorInnen sind außerkirchliche Institutionen (z.B. Bürgertreffs, Vereine usw.). Darüber hinaus zeigt sich, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen größtenteils nicht in Kooperationen eingebunden sind. Am ehesten ist diese Gruppe mit außerkirchlichen Institutionen vernetzt (22 Prozent).

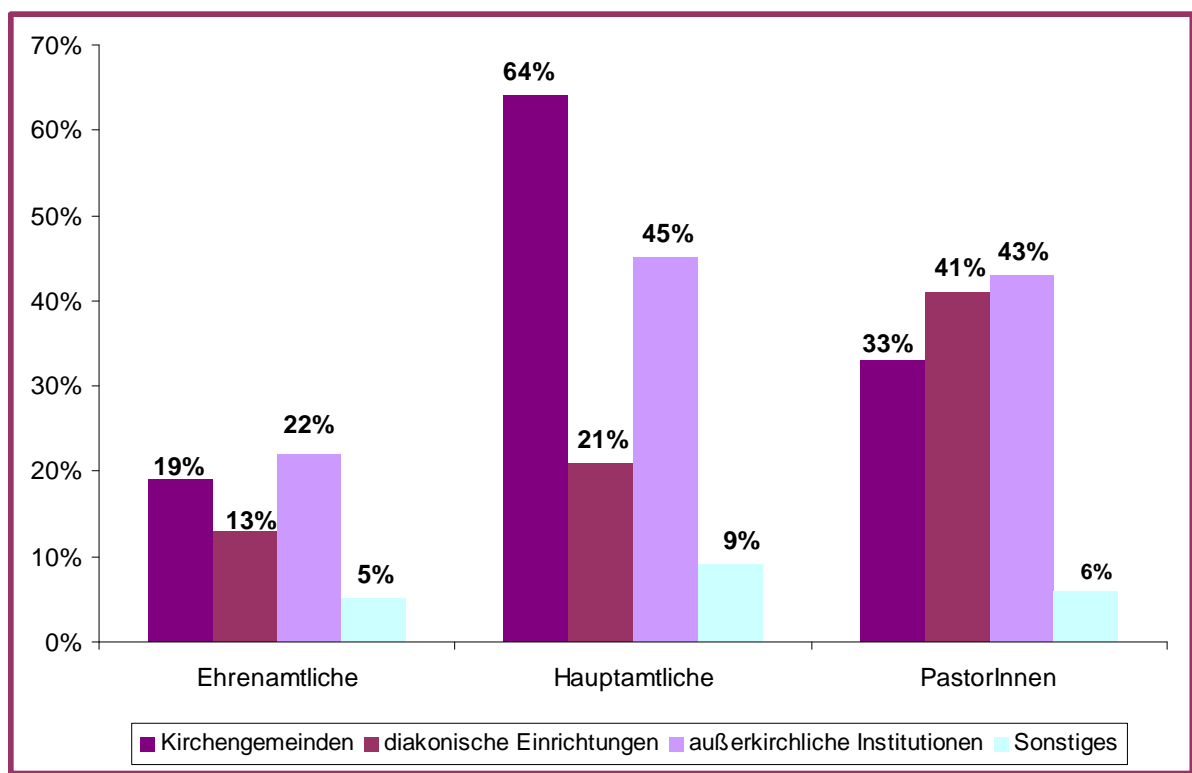


Abb. 40: Vernetzung in der SeniorInnenarbeit

Neben der Vernetzung unterschiedlicher Institutionen, spielt auch die interne Vernetzung auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene eine wichtige Rolle (Abb. 41). So geben 58 Prozent der hauptamtlichen MitarbeiterInnen an, dass auf dieser Ebene regelmäßige Arbeitstreffen zur Vor- und Nachbereitung von Angeboten in der SeniorInnenarbeit stattfinden. Bei den PastorInnen trifft dies auf 36 Prozent der Befragten zu. Ein Stadt-Land-Vergleich ergibt, dass derartige Arbeitsgruppen in städtischen Kirchengemeinden etwas häufiger wahrgenommen werden.

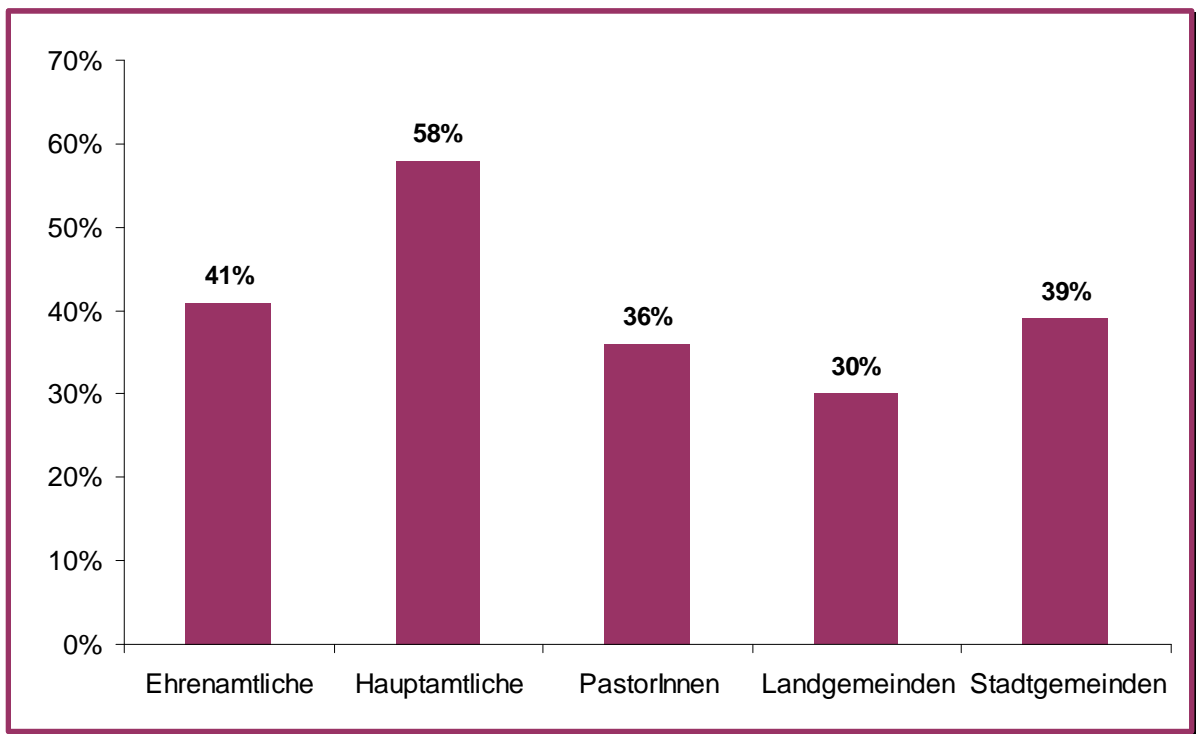


Abb. 41: Regelmäßige Arbeitstreffen auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene zur Vor- und Nachbereitung von Angeboten in der SeniorInnenarbeit

Außer Arbeitstreffen finden auf Kirchenkreis- oder Gemeindeebene auch Fortbildungen zur SeniorInnenarbeit statt (Abb. 42). Unter den Hauptamtlichen sind 84 Prozent der Befragten solche Fortbildungen bekannt. Fast zwei Drittel der PastorInnen und über die Hälfte der Ehrenamtlichen wissen um die Existenz solcher Fortbildungen: In Stadtgemeinden mehr (64 Prozent) als in ländlichen Regionen (44 Prozent).

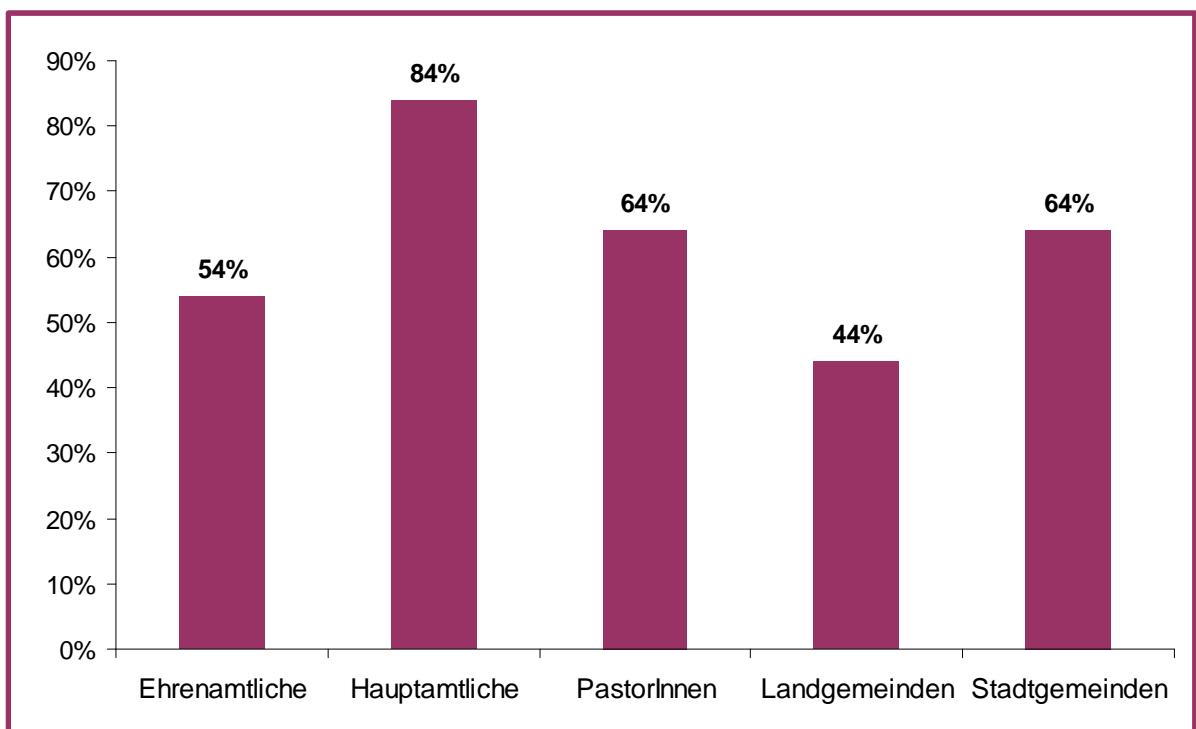


Abb. 42: Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene

Bei der Frage nach der konkreten Teilnahme an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit ergibt sich ein etwas anderes Bild (Abb. 43). Unter den PastorInnen haben 19 Prozent der Befragten bereits an solchen Fortbildungen teilgenommen, bei den Ehrenamtlichen sind es 35 Prozent. Dagegen haben zwei Drittel der hauptamtlichen MitarbeiterInnen an Fortbildungen zur SeniorInnenarbeit teilgenommen. Generell ist die Teilnahme mit insgesamt 35 Prozent in der Stadt deutlich größer als auf dem Land (10 Prozent). Diese Unterschiede werden besonders deutlich bei einem Vergleich einzelner Kirchenkreise (Abb. 44): Während in Rantzeu-Münsterdorf bisher noch keiner der Befragten an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit teilgenommen hat, sind dies in Lübeck-Lauenburg und Altholstein insgesamt 45 bzw. 44 Prozent.

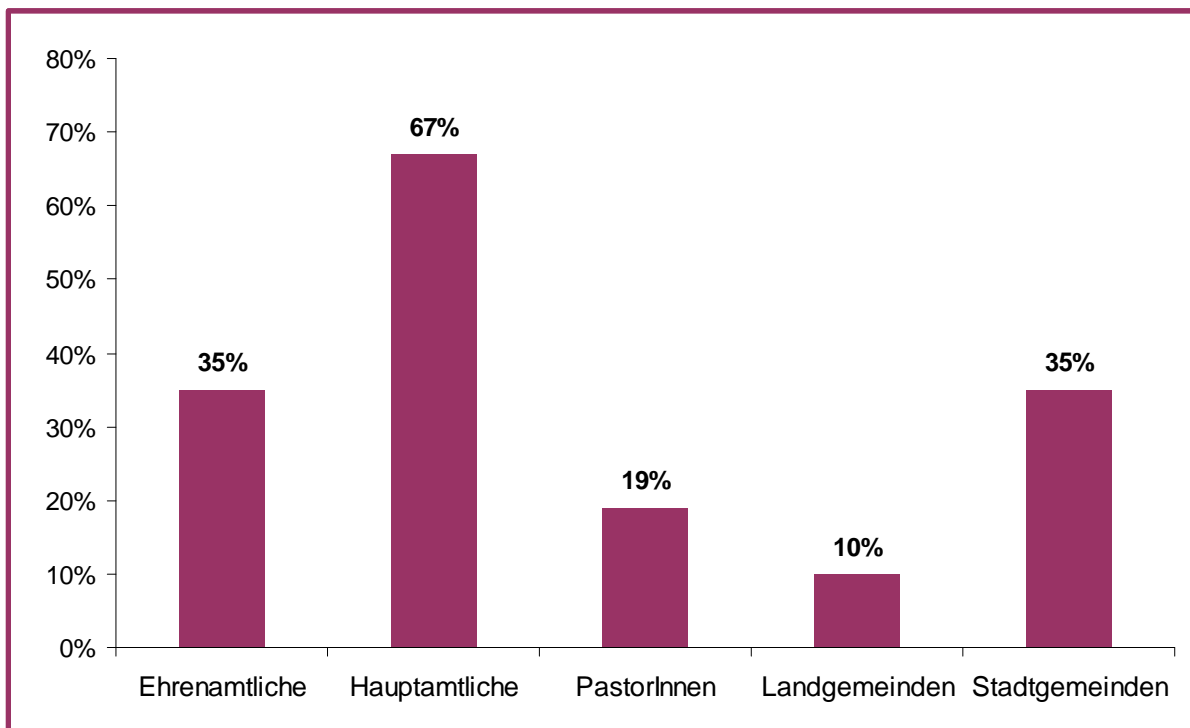


Abb. 43: Teilnahme an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit

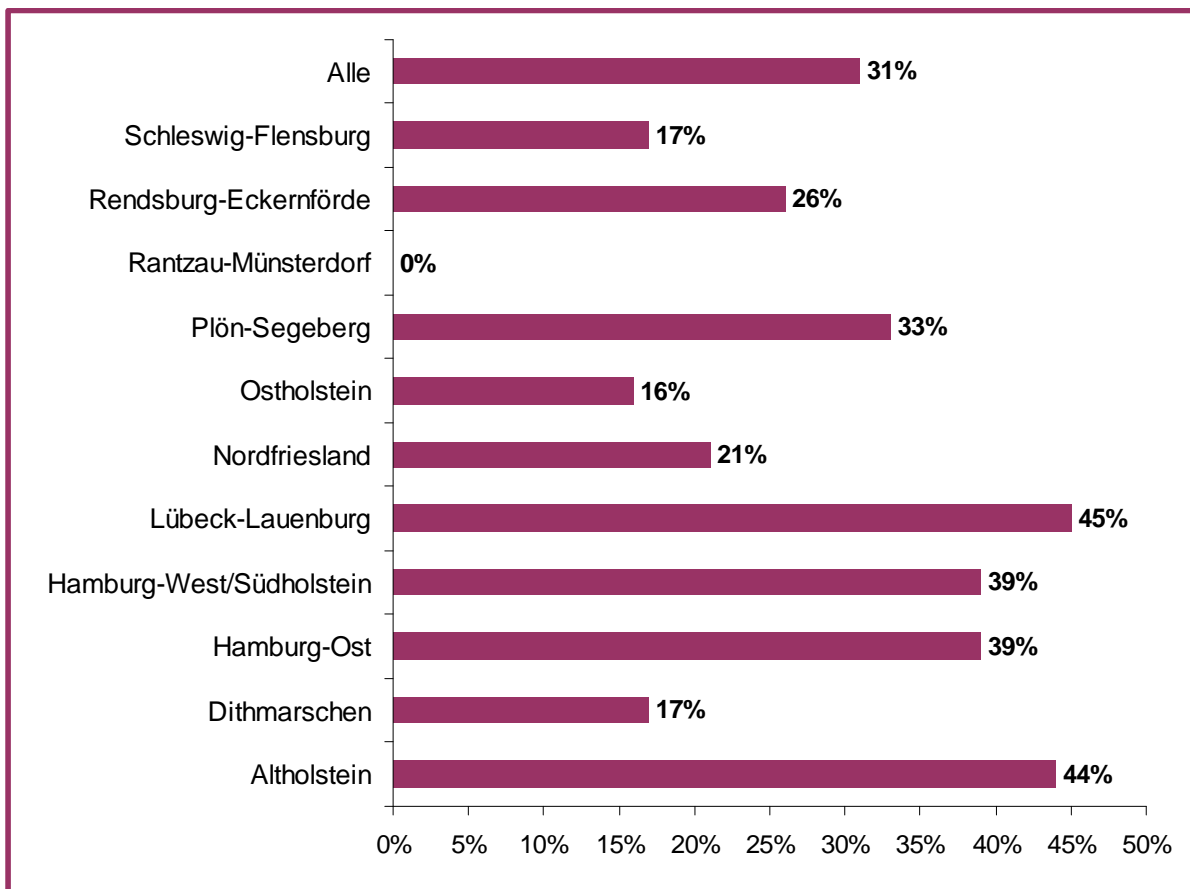


Abb. 44: Teilnahme an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit nach Kirchenkreisen

Bezüglich der Themen der besuchten Fortbildungen wurden die freien Antworten der Teilnehmenden in insgesamt sechs Kategorien eingeteilt (Abb. 45). Hauptamtliche MitarbeiterInnen besuchten häufig Fortbildungen zur allgemeinen Methodik, Didaktik und Ideenbörsen für die SeniorInnenarbeit. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen ebenso. Beide Mitarbeitengruppen bevorzugten auch noch Fortbildungen zu altersspezifischen Themen. PastorInnen interessierten sich neben den altersspezifischen Themen überdurchschnittlich häufig für Fachtagungen zu neuesten Forschungsergebnissen. Langzeitfortbildungen und Weiterbildungen wurden von allen Befragten Gruppen dagegen kaum nachgefragt.

Für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen waren diese Fortbildungen mit jeweils 81 Prozent „sehr hilfreich“ oder „etwas hilfreich“ (Abb. 46), PastorInnen schätzten den Nutzen dieser Fortbildungen deutlich geringer ein.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

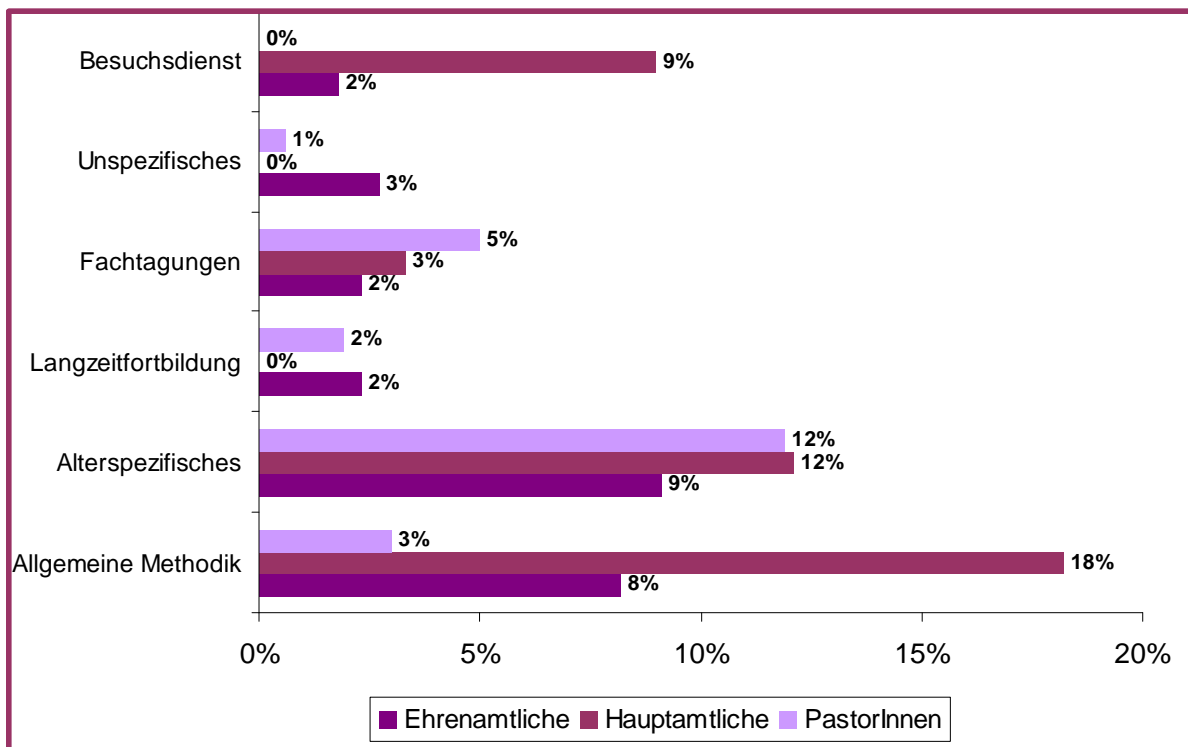


Abb. 45: Themen besuchter Fortbildungen

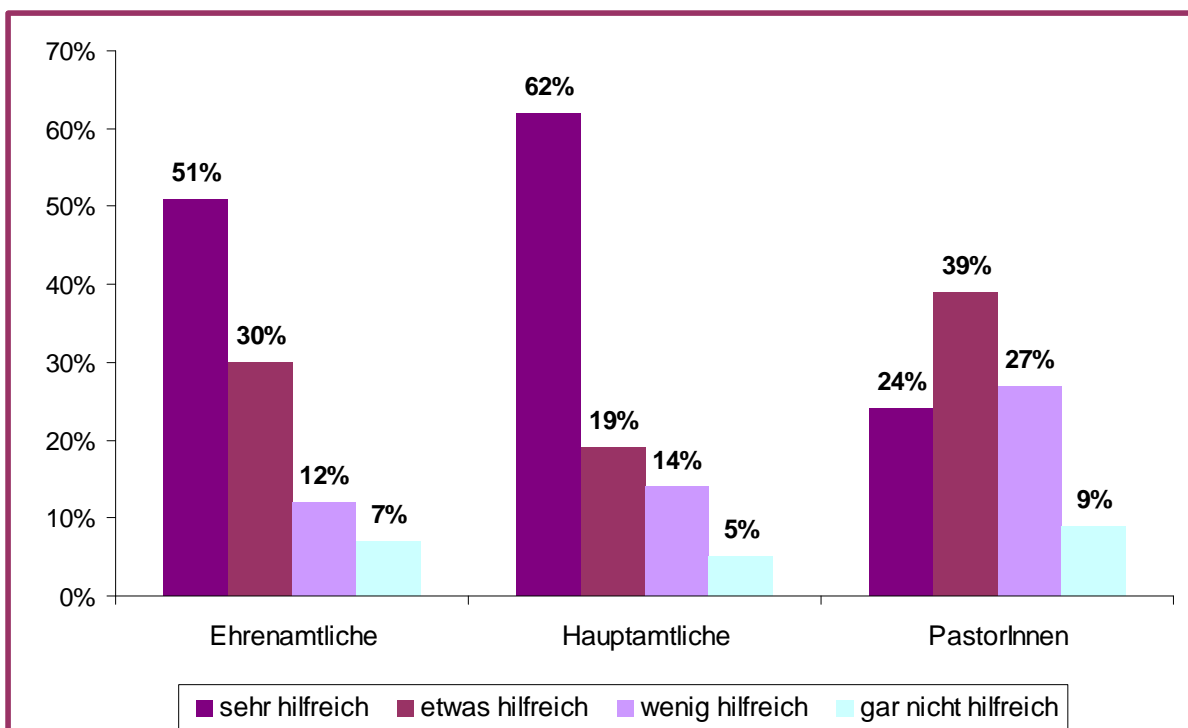


Abb. 46: Bewertung besuchter Fortbildungen

Das Interesse, zukünftig an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit teilzunehmen, ist unter den hauptamtlichen MitarbeiterInnen mit 64 Prozent und in den Stadtgemeinden (59 Prozent) am größten (Abb. 47). Knapp die Hälfte der PastorInnen und der Ehrenamtlichen sind an ei-

ner solchen Fortbildung interessiert. Auffällig ist hier (Abb. 48), dass neben dem Interesse im Kirchenkreis Altholstein (79 Prozent) auch das Fortbildungsinteresse im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf mit 64 Prozent besonders hoch ist. In letzterem Kirchenkreis hatten die Befragten angegeben, in der Vergangenheit noch keine entsprechenden Fortbildungen besucht zu haben (hier ist allerdings die niedrige Teilnehmendenzahl zu beachten). Die geringste Nachfrage findet sich dagegen in den Kirchenkreisen Nordfriesland, Dithmarschen, Lübeck-Lauenburg und Ostholstein.

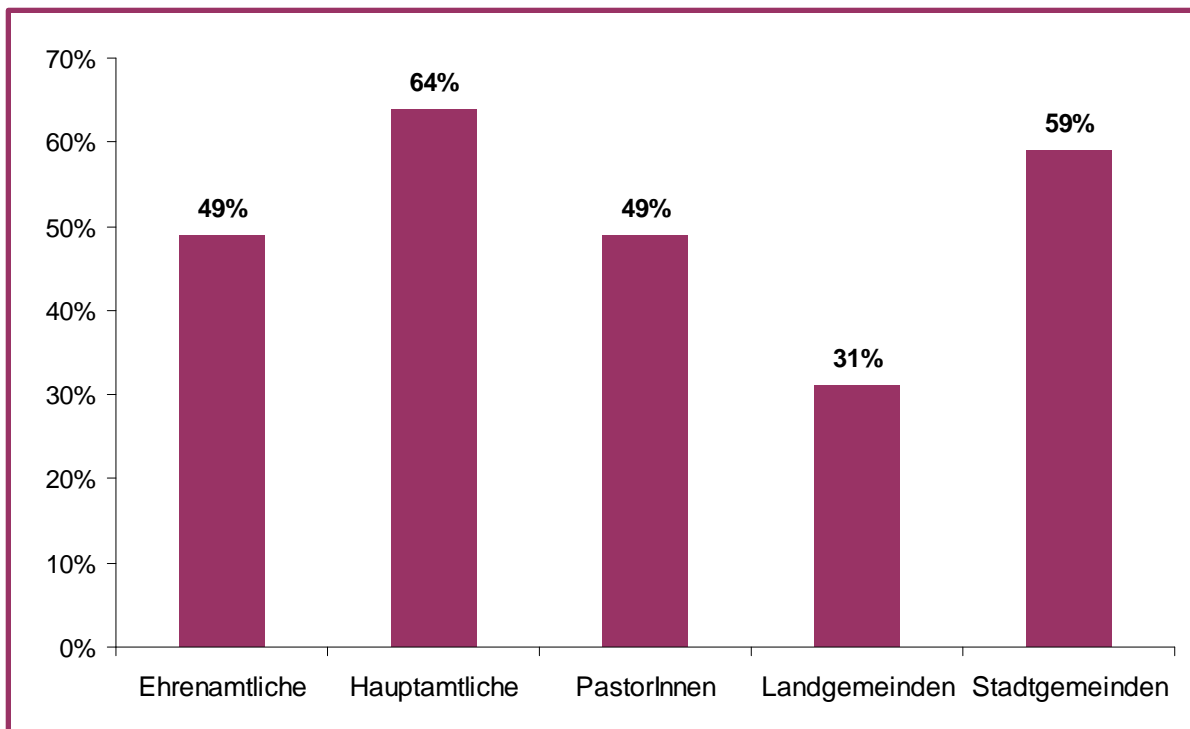


Abb. 47: Interesse an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit

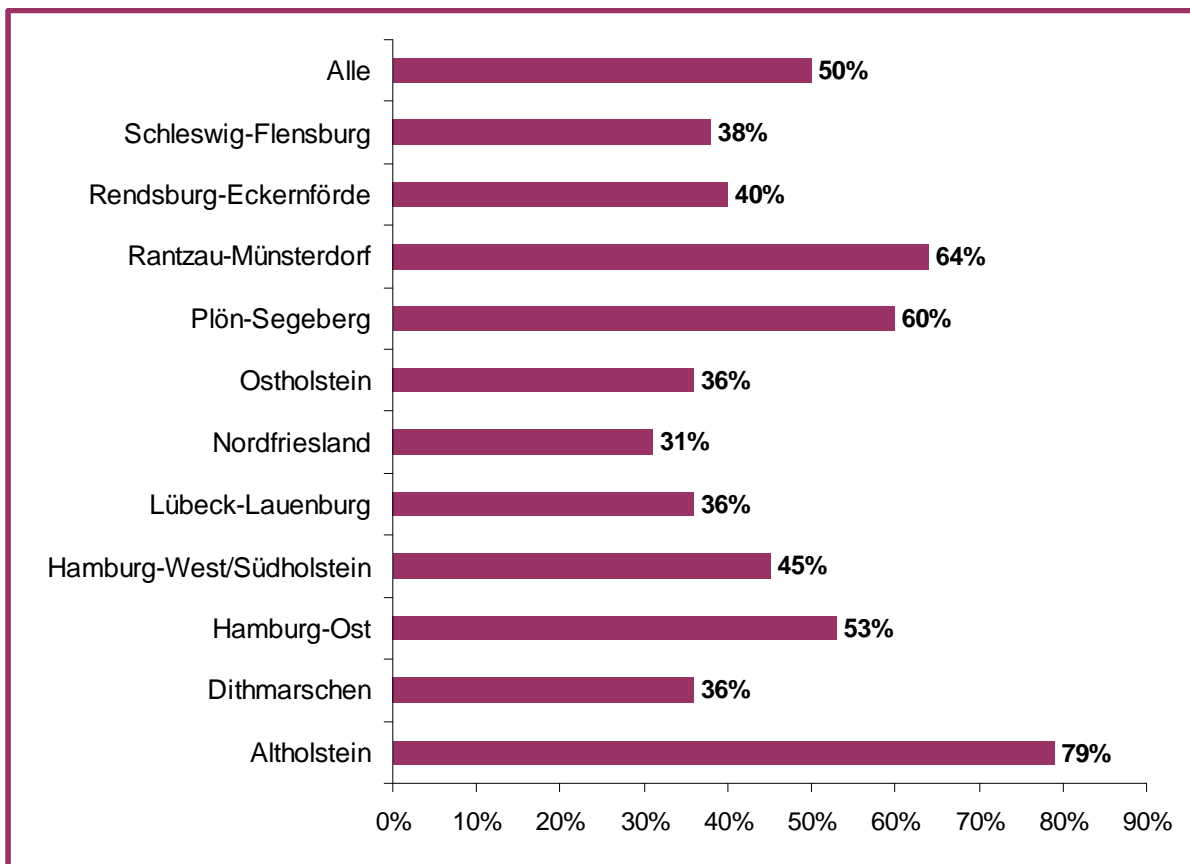


Abb. 48: Interesse an Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit (nach Kirchenkreis)

Bei den gewünschten Inhalten für zukünftige Fortbildungen lassen sich drei besondere Schwerpunkte erkennen: Innovative Konzepte, altersspezifische Themen und allgemeine pädagogische, psychologische und theologische Themen (Abb. 49). Aus Sicht der Hauptamtlichen erscheint die Beschäftigung mit innovativer SeniorInnenarbeit am dringendsten. Ehrenamtlichen MitarbeiterInnen haben hingegen das größte Interesse an Fortbildungen altersspezifischen Themen und Methoden (z.B. Trauerbegleitung, Depressionen im Alter, Demenz etc.). Diese Befragtengruppe interessiert sich auch im hohen Maße für innovative Formen der SeniorInnenarbeit oder für allgemeine, pädagogische, psychologische und theologische Themen. Die Themenwünsche der PastorInnen gehören ebenfalls zu den bisher genannten Fortbildungsthemen, unterscheiden sich jedoch von hauptamtlichen Mitarbeitern in dem besonderen Interesse für Ideenbörse und Seelsorge (inklusive aufsuchender Arbeit und Trauerarbeit).

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

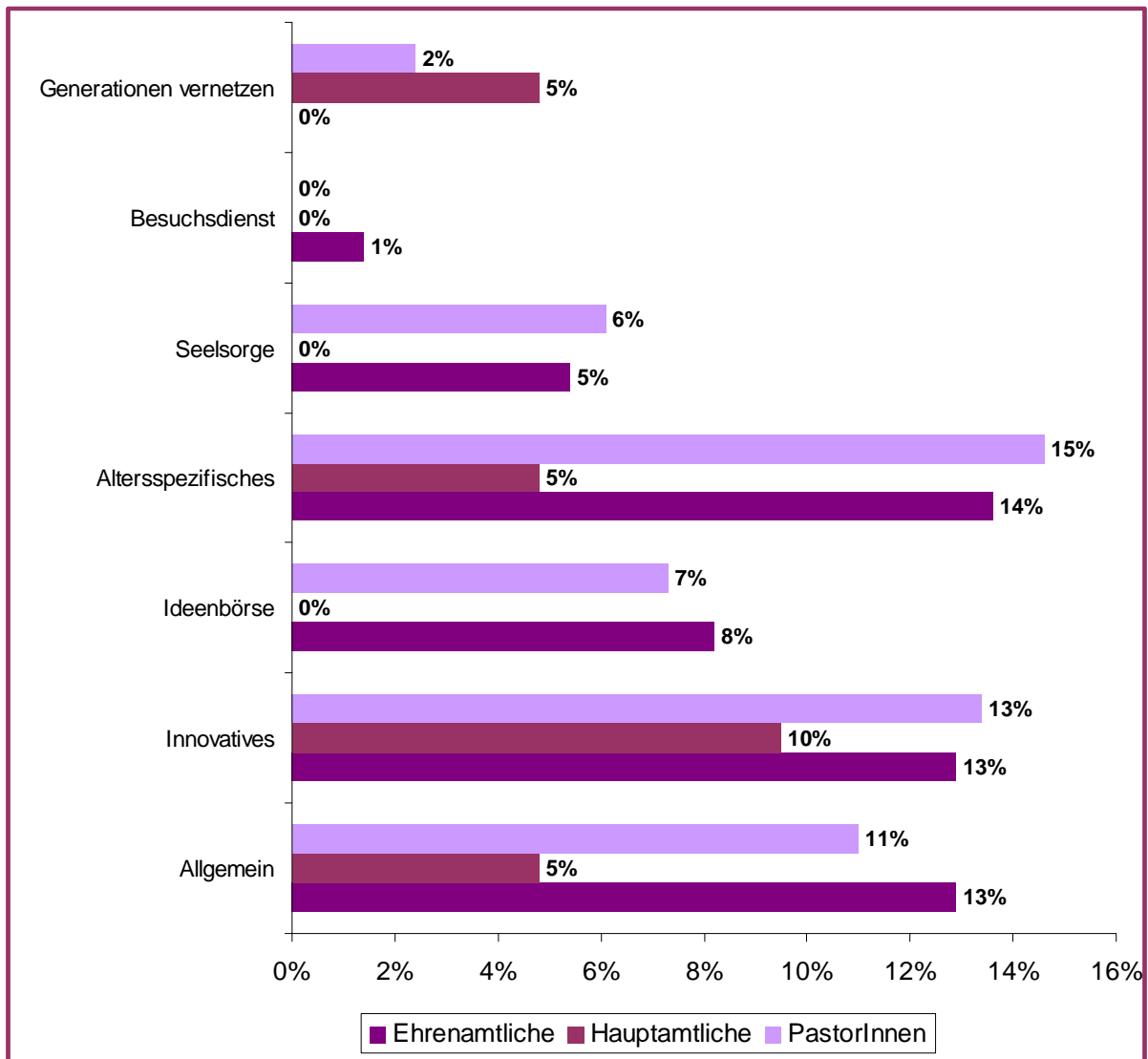


Abb. 49: Gewünschte Themen für Fortbildungen in der SeniorInnenarbeit

7. SeniorInnenarbeit in der Zukunft

Die Teilnehmenden wurden im abschließenden Teil des Fragebogens zu ihren ganz persönlichen Visionen für die SeniorInnenarbeit in ihrer Kirchengemeinde befragt. Die vielfältigen Antworten auf diese Frage wurden insgesamt sechs Kategorien zugeordnet, die im Folgenden anhand von Originalzitaten kurz erläutert werden.

Kategorie 1: Aktive Beteiligung ermöglichen und Erfahrungsschatz nutzen

„Sie aus der Isolierung zu holen; Gespräche um sich in der "veränderten Welt" wohlzufühlen; ihren Erfahrungsschatz für die Gemeinde zu nutzen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Die einzelnen Frauen mit eigenen Aktivitäten einbringen lassen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Dass es selbstverantwortete Arbeit wird.“
(Pastorin)

„Erfahrungen aktiv einbringen, Schularbeitenhilfe, Nachbarschaftsprojekte, "Was kann ich gut"-Börse.“
(Pastor)

Kategorie 2: Senioren im Alter unterstützen, ernst nehmen, würdigen

„Den Senioren einen würdevollen Lebensabend zu gestalten und ihnen bei der Bewältigung des Alltags behilflich zu sein.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Begleitung für die letzten Jahre.“
(Pastor)

„Mehr Menschen mögen sich engagieren, um den Älteren Ansprechmöglichkeiten und Zuwendung zu bieten.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 3: Neue Angebote für die Generation 60Plus entwickeln

„Erzählcafés, Einbringung von Kompetenzen Älterer, handwerkliche Sachen, Trauergruppe.“
(Pastorin)

„Ehrenamtliche bilden ein Team, organisieren interessante und wahrnehmende Angebote für ältere Menschen verschiedenster Bildungsniveaus.“
(Pastorin)

„Noch mehr selbstbestimmte und selbstgestaltete Angebote für 50/60+.“
(Pastorin)

Kategorie 4: Bestehendes fortführen

„Weiterführung der Arbeit nachdem ich in den Ruhestand gegangen sein werde.“
(Hauptamtliche Mitarbeiterin)

„Bestehendes weiterführen.“
(Pastor)

„Dass unsere Arbeit durch engagierten Nachwuchs fortgesetzt wird.“
(Ehrenamtlicher Mitarbeiter)

Kategorie 5: Generationen vernetzen

„Generationenübergreifende Arbeit ist eines unserer Ziele für die Zukunft.“
(Pastor)

„Dass sie sich weiter auch der mittleren und der jungen Generation bei uns verbunden weiß und füreinander und die Gemeinde beten.“
(Pastor)

„Vernetzung zwischen Jung und Alt, Respekt den Alten gegenüber, Toleranz der Alten den Jungen gegenüber.“
(Hauptamtlicher Mitarbeiter)

Kategorie 6: Glauben stärken

„Dass Menschen das Ziel ihres Glaubens erreichen, dass Menschen liebevoll und helfend miteinander sind und dazu die Kraft aus dem Glauben an Jesus beziehen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Sie sollen Geborgenheit im Glauben und im Miteinander finden, auch im Miteinander der Generationen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Den älteren Menschen einen Ort der Zugehörigkeit und Wärme geben, ihnen Trost und Lebensfreude durch den Glauben vermitteln, mit einem lächelnden Gesicht nach Hause gehen. Bei der Teilnahme an unseren Treffen möchte ich eine private Vernetzung untereinander anregen, um auch gemeinsame Aktivitäten und Treffen zu ermöglichen.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

Kategorie 7: Beheimatung in der Kirche ermöglichen, Interesse an Kirche wecken

„Dass die älteren Menschen sich in der Kirchengemeinde geborgen fühlen, nicht ausgegrenzt werden, Angebote für die älteren Menschen stattfinden.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Interessen wecken für neue Themenbereiche, körperliche und geistige Mobilisation, Stärkung des Gefühls dazuzugehören, fördern der Kreativität durch entsprechende Angebote.“
(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Mehr ältere Menschen wagen den ersten Schritt und schauen sich die Seniorenarbeit an und finden etwas, was sie anspricht.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Eine liebevolle und gewünschte, ja erwartete Integration in der aktiven Mitgestaltung des Gemeindelebens. Wenn sie kräftemäßig nicht mehr aktiv sein können, dass sie trotzdem voll, besonders sakramental eingegliedert sind.“

(Pastor)

Kategorie 8: Nachbarschaftliche Hilfen, Fahr- und Besuchsdienst, Hilfen

„Mehr gemeinsame Unternehmungen, z.B. Mittagessen, Heilig Abend u.ä., außerdem preiswerten Taxiservice.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Angebote erhalten, bessere Fahrmöglichkeiten für Ältere Menschen. Mehr Sitzmöglichkeiten zum Ausruhen an Straßen und Wegen des Bezirkes.“

(Pastor)

„Stärker Aufsuchende Seniorenarbeit, stärkeres gegenseitiges Wahrnehmen (Nachbarschaftshilfe etc.).“

(Pastor)

Kategorie 9: Anerkennung der SeniorInnenarbeit und strukturelle Veränderungen

„Dass die Senioren(arbeit) mehr als zentraler Bestandteil des Gemeindelebens erkannt und wahrgenommen werde.“

(Pastor)

„Meine Vision ist: Dass die älteren Menschen nicht als eingefahren/besserwisserisch abgestempelt werden, sondern von der Jugend und den Hauptamtlichen als Schatz wahrgenommen werden.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Das Kirchenleitung und KVs sich stärker um diese Menschen kümmern, die in den nächsten Jahren immer größer und hilfsbedürftiger werden.“

(Ehrenamtlicher Mitarbeiter)

„Wir wünschen uns zur Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit eine Diakonin, die Gemeindefarbeit koordiniert, organisiert und vertritt.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

„Ein älteres Gemeindeglied, männlich oder weiblich, wird Beauftragter für Seniorenarbeit. So könnte viel mehr angeboten werden, Gesprächskreise, Arbeitskreise, die sich mit kirchl., sozialem, politischen Inhalt befassen. Pasto/in ist damit zeitlich überfordert. Ein kleiner Haushaltstitel sollte vorhanden sein, um auch mal Gastredner zu haben.“

(Ehrenamtliche Mitarbeiterin)

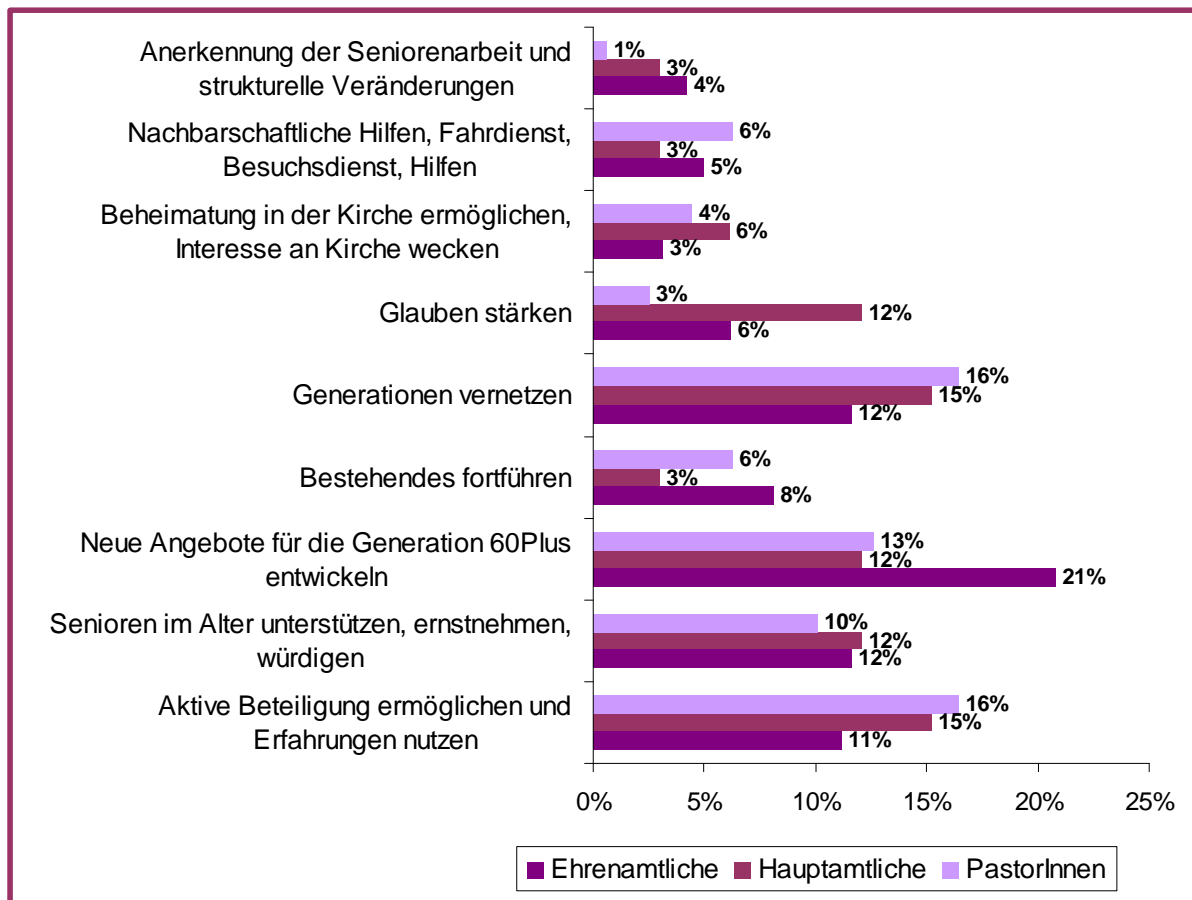


Abb. 50: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Befragten-
gruppen)

Die Verteilung der Häufigkeiten der einzelnen Antwortkategorien (Abb. 50) zeigt, dass sich die Visionen von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und PastorInnen häufig um die Themen „Aktive Beteiligung ermöglichen und Erfahrungen nutzen“ und „Generationen vernetzen“ drehen. Ehrenamtliche wünschen sich dagegen besonders häufig, dass neue Angebote für die Generation 60Plus entwickelt werden.

Ein Vergleich zwischen Stadt- und Landgemeinden (Abb. 51) zeigt insgesamt nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Zukunftswünsche. In Stadtgemeinden wurde der Wunsch nach neuen Angebote für die Generation 60Plus und der Vernetzung von Generationen deutlich häufiger thematisiert als in ländlichen Kirchengemeinden. Dafür wurden in Landgemeinden häufiger die Vision von einer aktiven Beteiligung von SeniorInnen formuliert.

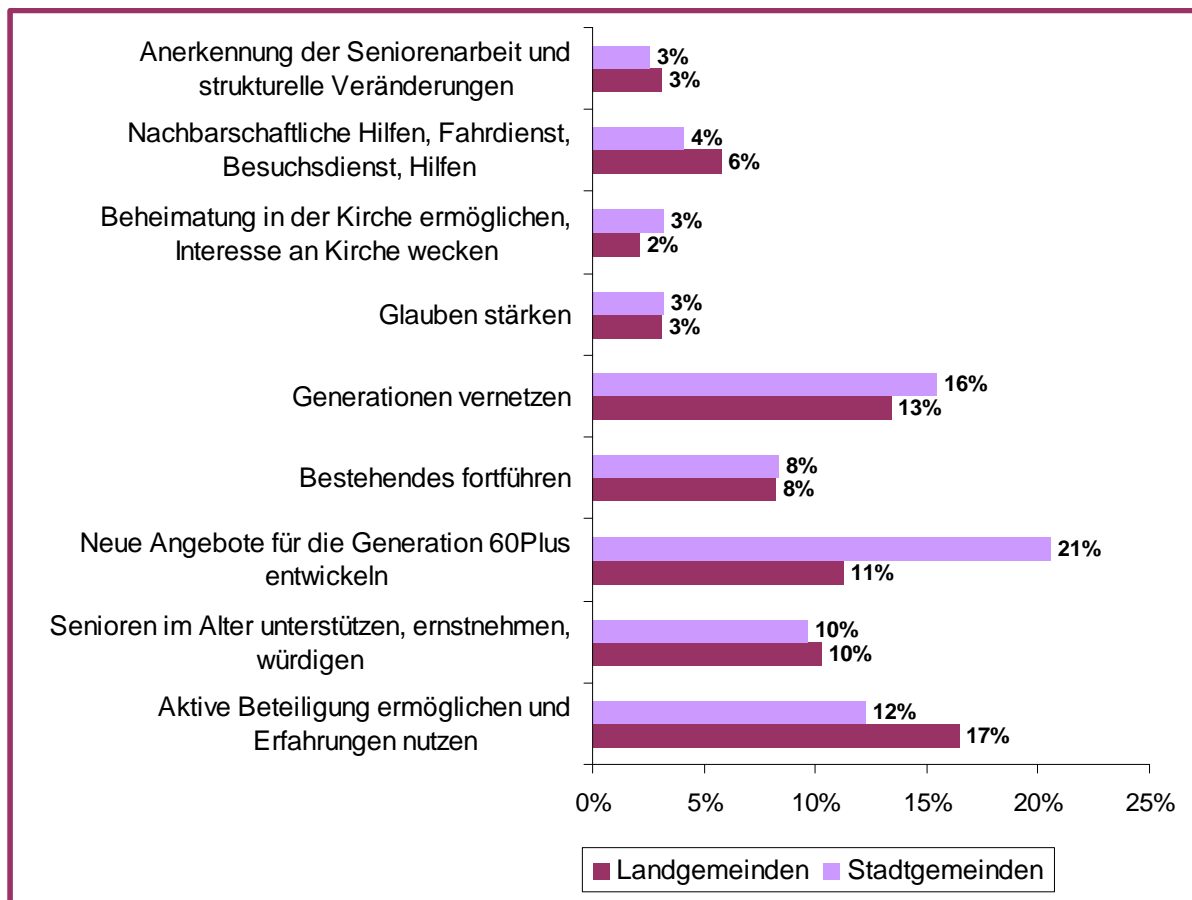


Abb. 51: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Gemeinden)

Zum Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und ihren Visionen für die SeniorInnenarbeit (Abb. 52) lässt sich festhalten, dass je älter die Teilnehmenden waren, desto wichtiger war die Kategorie „Bestehendes fortführen“. Der Wunsch nach neuen Angeboten für die Generation 60Plus wurde ebenfalls besonders häufig von den ältesten Befragten geäußert. Das Zusammenbringen von Generationen wurde dagegen von Teilnehmenden, die jünger als 40 Jahre sind deutlich häufiger genannt. Die persönlichen Wünsche für die Zukunft der SeniorInnenarbeit hängen demnach sehr deutlich von dem Alter der Befragten ab.

Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in Kirchengemeinden
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Dr. Andreas Techen

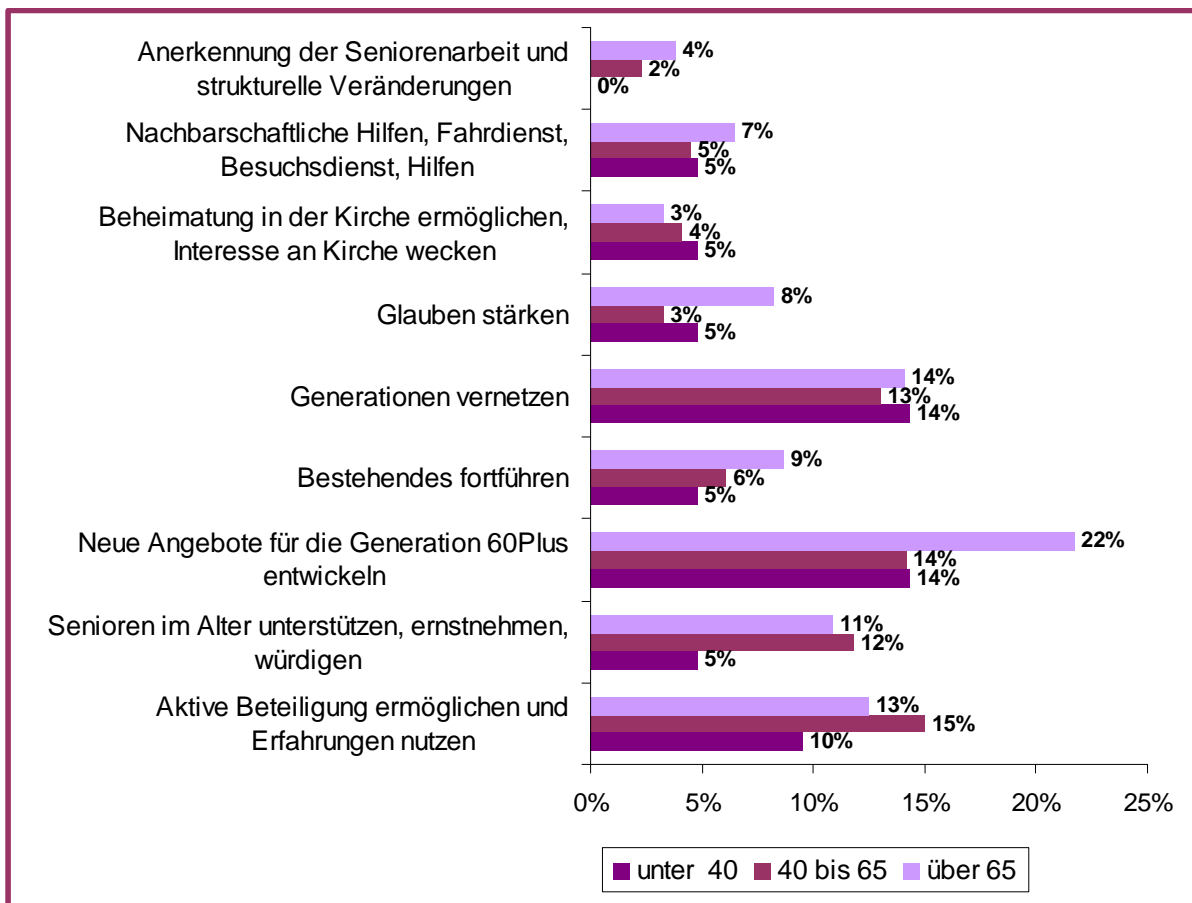


Abb. 52: Visionen für die SeniorInnenarbeit der eigenen Kirchengemeinde (nach Altersgruppen)

8. Zusammenfassung

Die Angebote der SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche sind vielfältig. Es lassen sich jedoch einige Merkmale feststellen, die sich immer wieder in den empirischen Resultaten zeigen:

1. SeniorInnenarbeit wird im Großen und Ganzen von Ehrenamtlichen getragen, die in den PastorInnen der Gemeinde den wichtigsten Ansprechpartner haben. Nur jeder dritte Ehrenamtliche hat eine hauptamtliche MitarbeiterIn als Ansprechpartner. Eine formale Organisation der SeniorInnenarbeit z.B. über Seniorenausschüsse ist nur in sehr wenigen Gemeinden gegeben.
2. Der inhaltliche und konzeptionelle Schwerpunkt augenblicklicher Angebote liegt eindeutig in Angeboten, die die Geselligkeit fördern. Zudem haben die Angebote häufig einen eher offenen und niedrighschwelligem Charakter mit einer stark spirituellen Ausrichtung.
3. Die Bedürfnisse von SeniorInnen haben sich in der Wahrnehmung der Teilnehmenden in den letzten Jahren stark verändert. Dennoch:
4. Aus Sicht der Befragten werden die Kirchengemeinden mit ihren Angeboten überwiegend den Bedürfnissen der SeniorInnen gerecht. Dies zeigt sich auch darin, dass die konkreten Angebote weitestgehend zu den vermuteten Lebenssituationen der SeniorInnen in den Kirchengemeinden passen.
5. Insbesondere bei den älteren Teilnehmenden kann der Wunsch nach neuen Formen der SeniorInnenarbeit erkannt werden. Bei der Entwicklung dieser Formen sollten aus Sicht der Befragten die Aspekte „Generationen vernetzen“, „Aktive Beteiligung“ und „Unterstützung im Alter“ eine besondere Rolle spielen.
6. Die institutionalisierte Vernetzung und die Fortbildungsteilnahme im Bereich der SeniorInnenarbeit sind insbesondere bei den PastorInnen und bei den Ehrenamtlichen noch weiter ausbaufähig. Hier existieren zum Teil große Unterschiede zwischen den einzelnen Kirchenkreisen.

Die Schlussfolgerungen zu den Bedürfnissen von SeniorInnen und die Angemessenheit kirchlicher Angebote sollten jedoch vor der Umsetzung konkreter Maßnahmen durch empirische Daten über die Nachfrageseite (SeniorInnen) überprüft werden, da alle Aussagen und Ergebnisse dieser Studie lediglich auf der Wahrnehmung von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und PastorInnen basieren. Die Meinung dieser „Experten“ ist für eine erste Bestandsaufnahme zur SeniorInnenarbeit in Kirchengemeinden wichtig und wertvoll, sollte jedoch immer auch aus der Perspektive der Betroffenen reflektiert werden.

9. Fragebogen

1. In der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde sind Sie tätig als...
- € ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in (-> **bitte weiter mit Frage 10**)
 - € hauptamtliche/r Mitarbeiter/in (-> **bitte weiter mit Frage 9**)
 - € Pastor/in

2. Wie viele Mitglieder hat ihre Kirchengemeinde?

3. Ihre Kirchengemeinde liegt...

€ ...in einer Stadt € ...in einem Vorort einer Stadt € ...im ländlichen Raum

4. Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrer Kirchengemeinde tätig?

___ Pastor/in ___ hauptamtliche/r Mitarbeiter/in ___ ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in

5. Wie viele Mitarbeitende sind in der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde tätig?

___ Pastor/in ___ hauptamtliche/r Mitarbeiter/in ___ ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in

6. Gibt es in Ihrer Kirchengemeinde einen Seniorenausschuss?

€ Ja € Nein

7. Gibt es in Ihrer Kirchengemeinde einen eigenen Haushaltstitel für SeniorInnenarbeit?

€ Ja € Nein

8. Gibt es in Ihrer Kirchengemeinde einen Besuchsdienst für ältere Menschen?

€ Ja € Nein

9. Welchen Umfang hat Ihre Stelle?

_____ % , davon ungefähr _____ % in der Seniorenarbeit

-> **bitte weiter mit Frage 13**

10. Wie viele Stunden umfasst Ihr ehrenamtliches Engagement in der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde?

_____ Stunden pro Woche

11. Erhalten Sie für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung?

€ Ja € Nein

12. Wer ist Ihr/e Ansprechpartner/in, wenn Sie Informationen oder Unterstützung brauchen? (mehrere Nennungen möglich)

- € Ein/e weitere/r ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in
- € Eine/e hauptamtliche/r Mitarbeiter/in
- € Ein/e Pastor/in
- € Ich habe keine/n Ansprechpartner/in

17. An welchen Angeboten Ihrer Gemeinde, die sich nicht ausdrücklich an SeniorInnen wenden, nehmen auch häufig ältere Menschen teil?

18. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimmt	Stimmt größtenteils	Stimmt größten- teils nicht	Stimmt nicht
Die SeniorInnen unserer Kirchengemeinde...				
...gehen gerne aus dem Haus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind überwiegend einsam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind überwiegend aktiv und vital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind sehr gläubig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind an theologischen Fragen interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind auf Unterstützung angewiesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...stehen finanziell überwiegend gut da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind überwiegend gut gebildet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind sich sehr ähnlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sind interessiert an Themen – nicht an speziellen Angeboten für ältere Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin der Ansicht, dass...				
...sich die Bedürfnisse von SeniorInnen in den letzten Jahren stark verändert haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...unsere SeniorInnenarbeit gut zu den Bedürfnissen unserer SeniorInnen passt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sich unsere SeniorInnenarbeit in den letzten Jahren stark verändert haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...die SeniorInnenarbeit in unserer Gemeinde einen Schwerpunkt bilden sollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...unsere SeniorInnenarbeit finanziell sehr gut ausgestattet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Kirchengemeinden in der Zukunft mit der älteren Generation wachsen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Welchen ungefähren Anteil haben die folgenden fünf Bereiche in der SeniorInnenarbeit Ihrer Kirchengemeinde?

	75 Prozent und mehr	50 Prozent und mehr	25 Prozent und mehr	10 Prozent und weniger
Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gottesdienst und Spiritualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geselligkeit, Begegnung, Unterhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsuchende Arbeit (z.B. Besuche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiativen und praktisch-diakonische Hilfen (z.B. selbstorganisierte Gruppen Nachbarschaftshilfen, Leihoma/opa ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Was meinen Sie, welche Erwartungen, Wünsche, Bedürfnisse ältere Menschen an die Kirche und an Ihre Gemeinde haben, die im Einzugsbereich Ihrer Kirchengemeinde leben?

21. Im Bereich der SeniorInnenarbeit bin ich vernetzt mit...

- | | |
|----------------------------|------------------------------------|
| € andere Kirchengemeinden | € Diakonie und Wohlfahrtsverbänden |
| € kommunalen Institutionen | € Sonstige_____ |

22. Finden auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene regelmäßige Arbeitstreffen zur Vor- und Nachbereitung von Angeboten zur SeniorInnenarbeit statt?

- € Ja € Nein

23. Gibt es auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene Fortbildungen für Ehren- und/oder Hauptamtliche in der SeniorInnenarbeit?

- € Ja € Nein

24. Haben Sie schon einmal an einer Fortbildung im Bereich SeniorInnenarbeit teilgenommen?

- € Nein (-> **bitte weiter mit Frage 26**)
€ Ja (**bitte nennen!**)

25. Wie hilfreich war diese Fortbildung für Ihre Arbeit?

- sehr hilfreich ----- ----- ----- gar nicht hilfreich

26. Haben Sie Interesse an Fortbildungen im Bereich SeniorInnenarbeit?

- € Ja € Nein (-> **bitte weiter mit Frage 28**)

27. Was sind Ihre Themenwünsche für eine Fortbildung im Bereich SeniorInnenarbeit?

28. Welche Visionen haben Sie für die Arbeit mit älteren und alten Menschen in Ihrer Kirchengemeinde?

29. Wie alt sind Sie?

30. Welches Geschlecht haben Sie?

- € männlich € weiblich

Die folgenden Fragen sind erforderlich um Ihre Angaben mit öffentlich zugänglichen Daten der Gemeinden und Kirchenkreise zu verknüpfen Die Fragebögen werden von der Universität Kiel nicht an Dritte weitergegeben. In der Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse wird kein namentlicher Bezug zu einer Gemeinde oder einem Kirchenkreis hergestellt. Dadurch kann auch hier die Anonymität Ihrer Angaben garantiert werden!

31. Wie heißt Ihre Kirchengemeinde?

32. Zu welchem Kirchenkreis gehört Ihre Gemeinde?

Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!