

Ältere als Zielgruppe der Erwachsenenbildung: Bedarfe - Entwicklungen - Perspektiven

*Befundaufnahme und Empfehlungen von Expertinnen und Experten
für die Bildungspraxis*

Mag.a Dr.in Julia Müllegger

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Druck:** BMSGPK ▪ **Autorin:** Julia Müllegger ▪ **Stand:** 2., unveränderte Auflage, Januar 2020

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Download dieses Dokuments unter:

<https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Seniorinnen--und-Seniorenpolitik/Bildung-im-Alter.html>

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	4
2.	Fragestellung und Ziel	6
3.	Aktueller Forschungsstand	8
3.1.	Bildung als Faktor für die Kompetenzentwicklung Älterer	8
3.2.	Bildungserfahrungen Älterer	11
3.2.1.	Bildungsstand nach Altersgruppen	12
3.2.2.	Weiterbildungsaktivitäten nach Altersgruppen	13
3.2.3.	Weiterbildungsaktivitäten nach Ausbildungsniveau.....	15
3.2.4.	Bildungsaktivitäten und soziale Ungleichheiten im Alter	17
4.	Forschungsablauf und Methode	18
4.1.	Ablauf	18
4.2.	Expertinnen- und Experteninterviews	19
4.2.1.	Expertinnen und Experten.....	20
4.2.2.	Durchführung	22
5.	Ergebnisse der Expertinnen- und Experteninterviews	24
5.1.	Veränderungen in der Zielgruppe Älterer	24
5.1.1.	Gesellschaftliche Perspektive - Altersbild beeinflusst Bildung für Ältere	25
5.1.2.	Steigende Diversität	26
5.1.3.	Zunehmende Individualisierung und Selbstbestimmung.....	27
5.1.4.	Interessen, Lernfelder und Bildungsthemen.....	31
5.2.	Konsequenzen für die Erwachsenenbildung	34
5.2.1.	Organisationsebene: Rahmenbedingungen, Leitbilder und Kooperationen	36
5.2.2.	Programmplanung: Themen, Formate und Ausschreibungen.....	42
5.2.3.	Methodik und Didaktik: Lehr- und Lernmodelle für partizipatives Lernen	51
5.2.4.	Referentinnen und Referenten: Kompetenzen und freiwilliges Engagement	56
5.2.5.	Professionalisierung: Qualitätskriterien und wissenschaftliche Forschung	59
6.	Zusammenfassung und Empfehlungen für die Bildungspraxis	65
6.1.	Zusammenfassung der Veränderungen in der Zielgruppe.....	65
6.2.	Empfehlungen für die Bildungspraxis	67
7.	Ausblick	71
8.	Literatur	72
9.	Abbildungsverzeichnis	77

1. EINLEITUNG

Die Altersstruktur von Österreichs Bevölkerung befindet sich wie jene der anderen EU-Länder im Wandel: In den letzten 50 Jahren sind nicht nur die Lebenserwartung, sondern auch die Anzahl der subjektiv gesunden Jahre im Ruhestand kontinuierlich gestiegen, sodass die nachberufliche Lebensphase von immer mehr Menschen mittlerweile durchschnittlich 25 Jahre umfasst.

Veränderung der Bevölkerungsstruktur und steigende Diversität der Lebenswelten

Berechnungen der Statistik Austria zufolge verzeichnete der Anteil der über 60-jährigen Menschen an der Gesamtbevölkerung in Österreich zwischen 2010 und 2018 einen Zuwachs von 23% auf 25%. Für 2030 wird eine Zunahme auf über 30% prognostiziert, in der Altersgruppe zwischen 15 und 60 Jahren dagegen ein Rückgang (siehe dazu STATISTIK AUSTRIA 2017 Bevölkerungsstruktur).

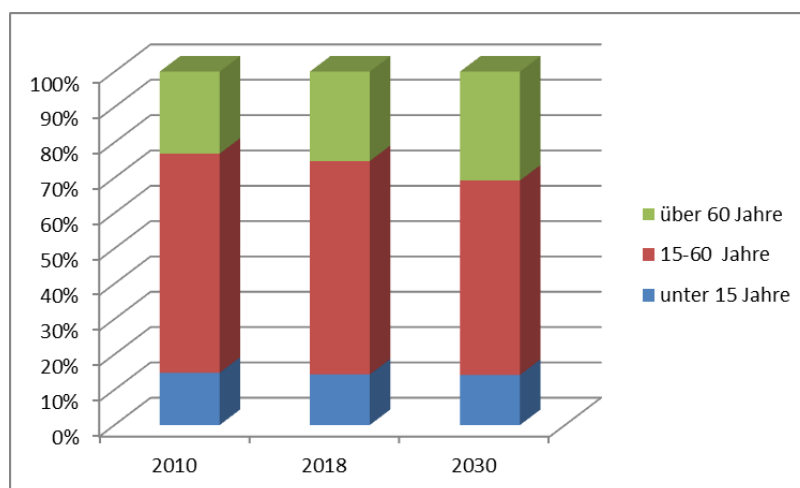


Abbildung 1 Veränderung der Bevölkerungsstruktur Österreichs 2010 bis 2030

Menschen, die heute in die nachberufliche Lebensphase eintreten, standen deutlich andere biografische Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung als jenen Generationen, die noch Kriegs- oder Nachkriegsjahre erlebt haben. Vergleicht man die unterschiedlichen Kohorten der heute über 60-Jährigen, so zeigt sich speziell im Bildungsverhalten ein auffallend differentes Bild (vgl. STROBEL, SCHMIDT-HERTHA & GNAHS 2011): Jüngere Ältere weisen sowohl einen generell höheren Bildungsstand als auch eine höhere Weiterbildungsteilnahme als frühere Generationen auf (siehe dazu Kapitel 3.1, Daten: STATISTIK AUSTRIA 2016, 2017).

Ältere stehen vor der Herausforderung, einen neuen Lebensabschnitt aktiv zu gestalten

Folglich stehen Ältere heute vor der Möglichkeit, aber auch vor der Herausforderung, einen (neuen) Lebensabschnitt zu gestalten. Oft entwickeln sie neue Interessen, Lebensthemen und Lernfelder und immer mehr nutzen die Möglichkeit für eine persönliche Neuorientierung.

Lebenslanges Lernen zur aktiven Gestaltung der Lebensphase

Lebenslanges Lernen und organisierte Bildungs- und Lernangebote können die Weiterentwicklung von Kompetenzen im dritten und vierten Lebensalter entscheidend unterstützen, um Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe aufrechtzuerhalten bzw. zu

***Bildung für Ältere fördert
Kompetenzentwicklung und -erhalt***

verbessern. Aufgrund jahrelanger EU-weiter Bemühungen im Bereich Lebenslanges Lernen wurde auf nationaler Ebene Bildung für die nachberufliche Lebensphase in zwei zentralen

Grundlagendokumenten verankert: 1.) im Bundesplan für Seniorinnen und Senioren, Kapitel 3.5. „Bildung und lebensbegleitendes Lernen“, 2.) in der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (LLL-Strategie). Die erste von fünf Leitlinien der LLL-Strategie befasst sich mit dem Thema „Lebensphasenorientierung“. Eine von zehn Aktionslinien widmet sich im Speziellen der Bildung Älterer: „Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase“ (siehe dazu LLL:2020 – Strategien zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich).

2. FRAGESTELLUNG UND ZIEL

Trotz der dargestellten Verschiebung der Altersstruktur zugunsten der über 60-Jährigen und der kompetenzfördernden Wirkung von Bildung für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase¹ werden von Seiten der Erwachsenenbildung deren Bildungsbedürfnisse eher marginal wahrgenommen. Hier ist die Zielgruppenforschung ein wesentliches Instrument, um daraus neue Erkenntnisse für die Bildungspraxis mit älteren Menschen zu gewinnen und die Diversität in der Gruppe Älterer zu untermauern.

Für die Bildungsanbieter stellt sich die Frage nach den differenten Lebenswelten, Lebensstilen und Bildungsbedürfnissen Älterer, um darauf abgestimmte, adäquate, unterstützende Angebote zu konzipieren. Denn obzwar namhafte gerontologische Forscherinnen und Forscher Österreichs Bildungsanbieter und Stakeholder seit geraumer Zeit dazu auffordern, in der Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens vermehrt die Gruppe Älterer und deren unterschiedliche Lebenslagen in ihren Angeboten zu berücksichtigen, zeichnet ein Blick in die aktuellen Bildungsprogramme bis dato ein tristes Bild, zumal ein großer Teil von Fördergeldern in der Erwachsenenbildung ausschließlich für Angebote für Menschen im berufsfähigen Alter vorgesehen ist. Menschen in der nachberuflichen Lebensphase bleibt der Zugang zu zahlreichen Angeboten verwehrt.

Fragestellung

Die vorliegende Forschungsarbeit fokussiert auf folgende Fragen:

- Inwieweit hat sich und wird sich die Zielgruppe der Älteren hinsichtlich ihres bisherigen Bildungsverhaltens verändern?
- Wird die Zielgruppe zukünftig vermehrt und andere (professionellere) Anforderungen an Bildungsveranstaltungen stellen als bis dato?
- Sind bisherige Bildungskonzepte für Ältere in Bezug auf deren Basis/Grundlagen, Inhalte/Themen sowie Methodik/Didaktik zu überarbeiten, damit sie den Bildungsansprüchen der Zielgruppe entsprechen?
- Wenn ja, welche Neukonzeptionen sind aus der Perspektive der Expertinnen und Experten zu erwarten bzw. zu empfehlen?

Ziel

Die Arbeit fokussiert ausschließlich auf Bildung für Menschen im dritten Lebensalter. Dieser Begriff wurde von LASLETT (1995) als autonomes Alter bezeichnet und ist nicht durch ein kalendarisches Alter bestimmt, sondern es wird darunter die Phase im Älterwerden

¹ Begrifflichkeiten wie Menschen in der nachberuflichen Lebensphase oder Ältere werden in der Arbeit synonym verwendet.

beschrieben, in der man noch Engagement und Interesse an gesellschaftlichen Prozessen hat. Laslett definiert die Phase zwischen Ende des Berufslebens und Pflegebedürftigkeit als Zeit der persönlichen Freiheit und der Befriedigung persönlicher Ziele.

Aus der Perspektive des lebenslangen Lernens wird vorliegend versucht, ein differenziertes Bild der Zielgruppe Älterer zu entwerfen und deren Bildungsbedürfnisse und vor allem die damit verbundenen Veränderungen für die Erwachsenenbildung zu orten. In einem ersten Schritt werden hierfür aktuelle Daten ausgewertet. Es gilt, Unterschiede und Einflüsse zwischen jüngeren und älteren Kohorten sichtbar zu machen. In einem zweiten Schritt werden für Österreich ausgewiesene Expertinnen und Experten aus dem Bereich Erwachsenenbildung zur dargestellten Problemstellung befragt und basierend auf ihren Aussagen, werden konkrete Empfehlungen für die Bildungspraxis abgeleitet.

Im Sinne des nachstehenden Zitats des deutschen Erwachsenenbildungsforschers Rolf Arnold will die Arbeit zu einer vielschichtigen Betrachtungsweise der Zielgruppe älterer Menschen und deren Bildungsbedarf beitragen, denn *„Praxis benötigt eine Forschung, die den Blick schärft und keine pauschalierenden 'gewissheitssurfenden' Sichtweisen verkündet“* (Arnold 2006: 16).

3. AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND

3.1. Bildung als Faktor für die Kompetenzentwicklung Älterer

Für die Gerontologie ist die Kompetenzentwicklung Älterer zu einem wichtigen Forschungsbereich geworden. Möglich geworden ist dies durch eine Trendwende in den 1980er Jahren, die von einem defizitorientierten Blick auf das Altern abrückte. Heute gilt der Fokus den erfolgreichen Faktoren des Alterns. Die deutschen Gerontologen Paul und Margreth Baltes beschreiben in ihrem Modell des "erfolgreichen Alterns" u.a. den Zusammenhang von Kompetenzen und Lernen als Möglichkeit einer aktiven Bewältigung des Alterungsprozesses. Demnach entstehen durch die Aufrechterhaltung und den Erwerb von Kompetenzen grundlegende Ressourcen, die für den individuellen Alterungsprozess von essentieller Bedeutung sind. Baltes beschreiben diesen (Lern-)Prozess als: "Maximierung von Gewinnen bei gleichzeitiger Minimierung von Verlusten" (BALTES & BALTES 1990, BALTES M. 1989).

Lernprozesse zur "Maximierung von Gewinnen bei gleichzeitiger Minimierung von Verlusten" im Alter

Grundkompetenzen sind abhängig vom Bildungsniveau

Zahlreiche Studien belegen die positiven Auswirkungen von Bildung und Lernen auf die Kompetenzentwicklung älterer Menschen. Dabei zeigt sich, dass wesentliche Einflussfaktoren auf die Bildungsteilnahme bzw. den Kompetenzerwerb nach wie vor Schulbildung und Alter sind (vgl. BARZ 2000, BUBOLZ-LUTZ et. al. 2010, KOLLAND 2008, KRUSE 2008, TIPPELT et al. 2009).

Eine grundlegende Aufgabe der Erwachsenenbildung ist es, den individuellen Kompetenzerwerb zu fördern. Kompetenzen befähigen Personen, mit gesellschaftlichen und individuellen Anforderungssituationen umzugehen (ARNOLD 2010). Zahlreiche erwachsenenbildnerische Kompetenzmodelle bauen in diesem Zusammenhang auf die Kompetenz-Definition des Psychologen Franz E. WEINERT (2001) auf. Ihm zufolge sind Kompetenzen:

„...die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001: 27f.).

Kompetenzmessungen geben Aufschluss über das Handlungsvermögen einer Person. Mit der PIAAC-Studie² beabsichtigt die OECD grundlegende Kompetenzen und deren soziale Determinationen wie Alter, Bildungsschicht oder Geschlecht zu erheben. Ziel ist es, auf Basis der Ergebnisse Wege für eine Verbesserung der Teilhabe am sozialen Leben und am Arbeitsmarkt zu erreichen (vgl. RAMMESTEDT 2013).

Aus den Kompetenzmessungen der PIAAC-Studie geht hervor, dass Österreich im internationalen Vergleich in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen in den gemessenen Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Problemlösen im Kontext neuer Technologien eher im unteren Mittelfeld anzutreffen ist. So liegt der Mittelwert in dieser Altersgruppe im Bereich Lesen mit 269 Punkten unter dem OECD Mittelwert von 273 Punkten, in Mathematik mit 275 Punkten knapp über dem OECD Mittelwert von 269. Im Bereich Problemlösen³ liegt der Wert in Österreich mit 32,5 Prozentpunkten ebenfalls knapp unter dem OECD Mittelwert von 34 Prozentpunkten (STATISTIK AUSTRIA 2013).

Kompetenzleistungen sind altersabhängig

Aus geragogischer Perspektive ist von besonderem Interesse, dass neben dem

**Ältere haben niedrigere
Kompetenzleistungen als
Jüngere**

Bildungsniveau das Alter einen signifikanten Einfluss auf die gemessenen Kompetenzleistungen hat. Aus den PIAAC-Daten geht hervor, dass in allen Ländern mit Zunahme des Lebensalters eine Abnahme der Kompetenzen verbunden ist, jedoch bestehen sichtbare Unterschiede zwischen den

Ländern. Im deutschen PIAAC Bericht heißt es dazu:

So gibt es in Ländern wie Zypern oder England/Nordirland (GB) so gut wie keine Kompetenzdifferenzen zwischen Geburtsjahrgängen, während diese in Südkorea sehr deutlich vorhanden sind. Dies deutet darauf hin, dass die gefundenen Unterschiede zwischen Geburtsjahrgängen nicht allein durch biologische Alterungsprozesse hervorgerufen werden, sondern auch aus einer unterschiedlichen Sozialisation sowie aus Unterschieden in den Bildungsangeboten und den Bildungsdauern in bestimmten Zeiträumen in den Ländern resultieren. In Deutschland sind die Grundkompetenzen der 16- bis

² Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) untersucht mit dem Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) zentrale Grundkompetenzen in der erwachsenen Bevölkerung – wie die Lesekompetenz, die alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasiertes Problemlösen –, von denen angenommen wird, dass sie für die erfolgreiche Teilhabe an der heutigen Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind. Bisher haben 24 Länder daran teilgenommen.

³ Für den Bereich Problemlösen im Kontext neuer Technologien wurde anstatt eines Mittelwerts der prozentuale Anteil der Personen in den mittleren Kompetenzstufen 2 und 3 (von insgesamt 4) gemessen.

44-Jährigen im Mittel sehr ähnlich. Hingegen weisen Personen, die zwischen 1947 und 1967 geboren wurden (45- bis 65-Jährige), vergleichsweise geringere Kompetenzen auf (Rammstedt et al. 2013: 13 ff).

In Österreich zeigt sich eine deutliche alterskorrelierte Abnahme in den gemessenen Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Problemlösen. Auffallend ist, dass Österreich mit Platz 16 von 23 im Bereich Lesen im OECD Durchschnitt zu jenen Ländern gehört, die eine eher hohe Differenz in der Kompetenzmessung zwischen den jüngeren und älteren Geburtskohorten besitzen. Eine noch stärkere Differenz gibt es beispielsweise in Südkorea Frankreich, Spanien oder Polen (RAMMESTEDT et. al. 2013: 85 ff).

Die größten Altersunterschiede bestehen im Bereich Problemlösen und Erfahrung mit neuen Technologien. Dabei zeigt sich für Österreich, dass die Computer-Erfahrung mit zunehmendem Alter sehr stark abnimmt. Abbildung 2 (Daten STATISTIK AUSTRIA 2013) veranschaulicht, dass in der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen weniger als 50% der Befragten genügend Computer-Kenntnisse hatten, um die PIAAC Aufgaben am Computer zu erledigen. Demgegenüber hatten in der Gruppe der 16- bis 24-Jährigen mehr als 90% der Befragten genügend Computer-Kenntnisse. Hinzu kommt, dass es in älteren Kohorten mehr Menschen gibt, die überhaupt keine PC-Erfahrung haben oder PC-Verweigererinnen und PC-Verweigerer sind.

Die größten Altersunterschiede bestehen im Bereich Erfahrung mit neuen Technologien

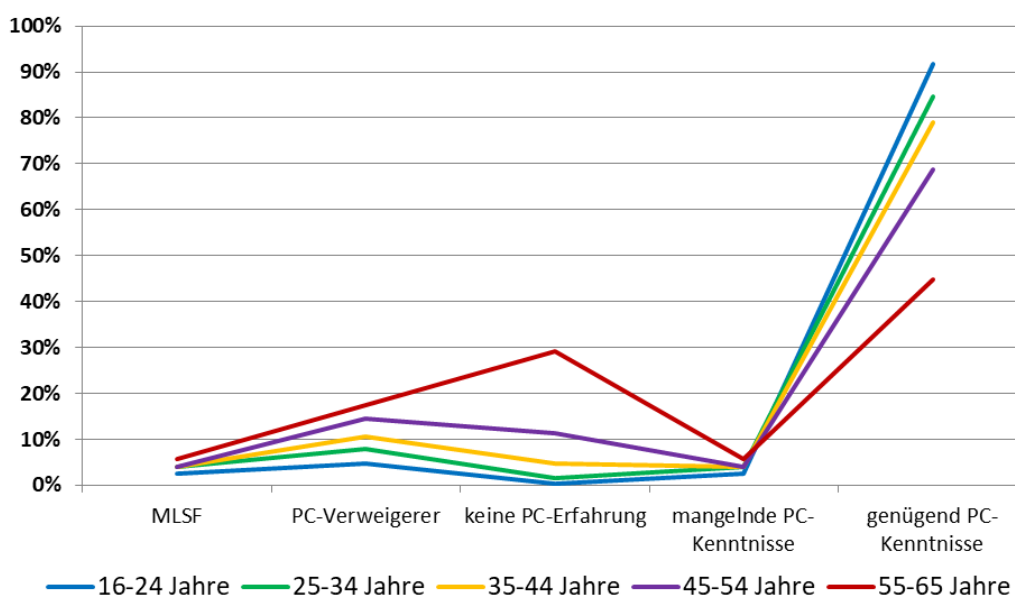


Abbildung 2 Computer-Erfahrung nach Alter⁴

⁴ MLSF bedeutet mangelnde Lese- bzw. Sprachfähigkeit

Bildung kann Kompetenzunterschiede minimieren

Die Forschungsergebnisse zur Kompetenzentwicklung haben für die Politik und die Planung von Weiterbildung für und mit älteren Menschen eine hohe Bedeutung. Sowohl im Bereich der Grundkompetenzen und der Lösung von typischen Altersproblemen als auch im Umgang

Kompetenzen Älterer hängen weniger von altersbedingten Veränderungen, sondern vielmehr von den Bildungsbedingungen der jeweiligen Generation ab

mit dem Computer haben ältere Kohorten einen Nachteil gegenüber jüngeren. Aus den Empfehlungen der SHARE und CILL⁵-Expertinnen und Experten geht deutlich hervor, dass die geringeren Kompetenzen in der älteren Bevölkerung weniger auf ein Nachlassen von Fertigkeiten aufgrund des

Alters, sondern vielmehr auf einen Kohorteneffekt, das heißt auf Lern- oder Bildungsbedingungen, die den Kompetenzerwerb während der vorangegangenen Lebenszeit ermöglichen, zurückzuführen sind.

Für die Weiterbildungspraxis besteht die Herausforderung darin, die altersbedingten Kompetenzunterschiede durch Lern- und Bildungsmöglichkeiten abzuschwächen. Besonders die mangelnden Kompetenzen Älterer im Bereich der EDV-Kenntnisse benötigen Weiterbildungsmaßnahmen: einerseits, um im Bereich des Grundkompetenzerwerbs die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, andererseits, um in weiterer Folge möglichst vielen Älteren den Zugang zu internetbasierten Lern- und Bildungsmöglichkeiten zu wahren.

3.2. Bildungserfahrungen Älterer

Wesentliche Grundsteine für den generell höheren Bildungsstand der heute "jüngeren Älteren" (dazu zählen Personen, die mit Stand 2018 62 Jahre alt oder jünger sind) sind die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen im Aus- und Weiterbildungsbereich mit Inkrafttreten des Schulorganisationsgesetzes von 1962. Dessen Bildungsziele sind u.a.:

„... allen hierfür geeigneten Schülerinnen und Schülern eine höhere Bildung zu ermöglichen ... mehr Menschen als bis dahin einen höheren Bildungsabschluss zu ermöglichen ... und die Jugend zu einem selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen“ (SchOG § 2 und § 3).

Ein weiteres Gesetz, das den Erwachsenen- und Weiterbildungsbereich maßgeblich veränderte, ist das 1973 in Kraft getretene Förderungsgesetz der Erwachsenenbildung.

Gesetzliche Veränderungen haben in den letzten 50 Jahren zu einer Verbesserung der Aus- und Weiterbildung geführt

Mit dessen Umsetzung wurde der Sektor der Erwachsenenbildung ausgebaut und

⁵ CILL= Competencies in Later Life ist eine deutsche Begleitstudie zur PIAAC-Erhebung inklusive Erweiterung der Stichprobe auf Personen bis zum 80. Lebensjahr.

professionalisiert. Die Bildungsangebote wurden kostengünstiger und insgesamt für immer mehr Menschen zugänglich gemacht (BGBL 171).

3.2.1. Bildungsstand nach Altersgruppen

Besonders deutlich zeigen sich die Veränderungen durch das oben genannte Schulorganisationsgesetz in den Ausbildungsniveaus der heute Älteren. So hat sich innerhalb von 20 Jahren die Anzahl jener, die einen Pflichtschulabschluss als höchsten Schulabschluss haben, halbiert und gleichzeitig hat sich die Anzahl der Maturantinnen und Maturanten verdoppelt. Der Anteil der Akademiker hat sich verdreifacht (von etwas mehr als 4% auf über 12%). Hervorzuheben ist, dass trotz anhaltender Bildungsexpansion es in späteren Jahren zu keinen so massiven bildungsbedingten Veränderungen gekommen ist. Im Detail zeigt sich, dass in der Gruppe der über 80-Jährigen⁶ mehr als 50% einen Pflichtschulabschluss als höchsten Schulabschluss haben, während es bei den 60- bis 65-Jährigen nur ca. 25% sind. Abbildung 3 veranschaulicht die bildungsbedingten Unterschiede innerhalb der Gruppe älterer Menschen. (STATISTIK AUSTRIA 2017: Bildungsstand der Bevölkerung).

Bemerkenswert ist zudem der leicht erhöhte Anteil der Maturantinnen und Maturanten in der Gruppe der über 85-Jährigen im Vergleich zur Gruppe der 75- bis 84-Jährigen. Der prozentuell größere Anteil an höher Gebildeten in Relation zu den Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen ist in dieser Altersgruppe auf die längere Lebenserwartung durch einen höheren Bildungsstand zurückzuführen. (STATISTIK AUSTRIA 2007: Österreichische Gesundheitsbefragung, KRUSE 2008).

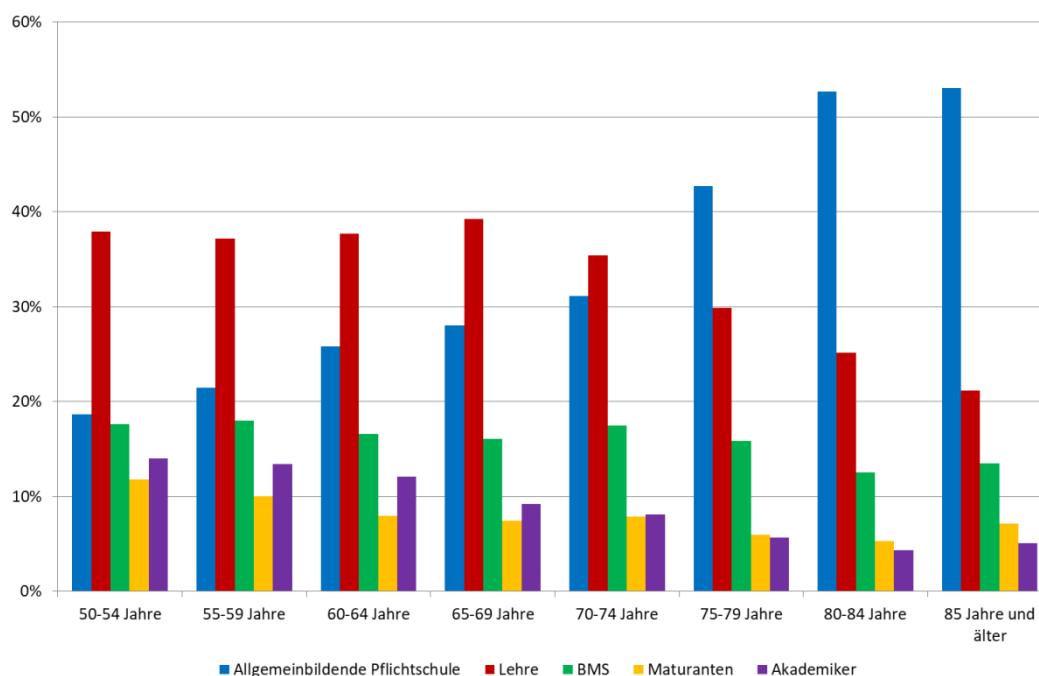


Abbildung 3 Bildungsstand der Bevölkerung 2015 ab 50 Jahren

⁶ Die Altersangaben beziehen sich auf eine Erhebung der Statistik Austria aus dem Jahre 2015.

3.2.2. Weiterbildungsaktivitäten nach Altersgruppen

Die Weiterbildungsbeteiligung der erwerbstätigen Bevölkerung Österreichs hat sich im Laufe der letzten 20 Jahre verdoppelt und 2017 einen neuen Höchststand erreicht.⁷ Im Jahr 2017 gaben mehr als die Hälfte der befragten Personen an, in organisierten Bildungsangeboten gelernt zu haben, und nahezu 80% lernten im außerinstitutionellen Rahmen.⁸ Aus der Perspektive der Sozialgerontologie ist besonders von Interesse, dass die Bereitschaft der Erwachsenen, sich weiter zu bilden, sehr stark von deren Alters- und Ausbildungsstand abhängig ist.

Aktuelle Weiterbildungsstatistiken zeigen, dass die Bildungsaktivitäten im Laufe des Lebens

Ältere haben am wenigsten von der Weiterbildungsexpansion profitiert

abnehmen. Vergleicht man die Entwicklungen der letzten 20 Jahre, so hat die Gruppe der Älteren am wenigsten von der Weiterbildungsexpansion profitiert. Das ist

mitunter auf die Bildungspolitik zurückzuführen: Der Fokus liegt eher auf der beruflichen Qualifizierung jüngerer Alterskohorten.⁹ Die Erwachsenenbildungserhebung 2017 zeigt, dass die meisten Weiterbildungsaktivitäten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen stattfanden (fast 70%). Der stärkste Zuwachs bei der Teilnahme im formellen und non-formellen Bereich war gegenüber der Erwachsenenbildungserhebung 2011/12 bei den 35- bis 44-Jährigen mit 16,2 Prozentpunkten auf 67,5% zu verzeichnen. Die niedrigste Teilnahmequote von 41,3% zeigt sich bei den 55- bis 64-Jährigen, zudem war mit 5,6 Prozentpunkten der Anstieg im Vergleich zu 2011/12 am niedrigsten.

Lernformen und Alter

Aus Abbildung 4 (Daten STATISTIK AUSTRIA 2018) geht hervor, dass die unterschiedlichen Bildungsaktivitäten mit zunehmendem Alter generell abnehmen. Im Vergleich zu den jüngeren Erwachsenen geben bei den über 55-Jährigen mehr als doppelt so viele an, sich in den letzten 12 Monaten nicht weitergebildet zu haben. Wie auch in den anderen Altersgruppen ist bei den 55- bis 64-Jährigen das Lernen im informellen Bereich sehr beliebt: Mehr als 70% gaben an, informell gelernt zu haben. Hier zeigt sich auch der geringste Unterschied in der Teilnahme im Vergleich zu den anderen Altersgruppen. Während

⁷ Die von der STATISTIK AUSTRIA regelmäßig erhobene Weiterbildungsbeteiligung erhebt ausschließlich die erwerbstätige Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren und fragt nach den Lern- und Bildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten.

⁸ Formale Bildungsaktivitäten sind organisierte Ausbildungen mit formellem Abschluss z.B. im regulären Schul- und Hochschulwesen. Non-formale Bildungsaktivitäten sind organisierte Weiterbildungen ohne formellen Abschluss in Kursen, Seminaren, Workshops, Vorträgen, Schulungen am Arbeitsplatz oder in Privatunterricht. Informelle Bildungsaktivitäten sind Lernaktivitäten, die außerhalb institutionalisierter Einrichtungen stattfinden.

⁹ In der Anlage von Weiterbildungsstatistiken werden Menschen in der nachberuflichen Lebensphase selten berücksichtigt.

Personen ab 55 Jahren kaum in formellen Bildungssettings zu finden sind, nehmen mehr als 40% an organisierten Angeboten ohne einen formalen Abschluss teil.

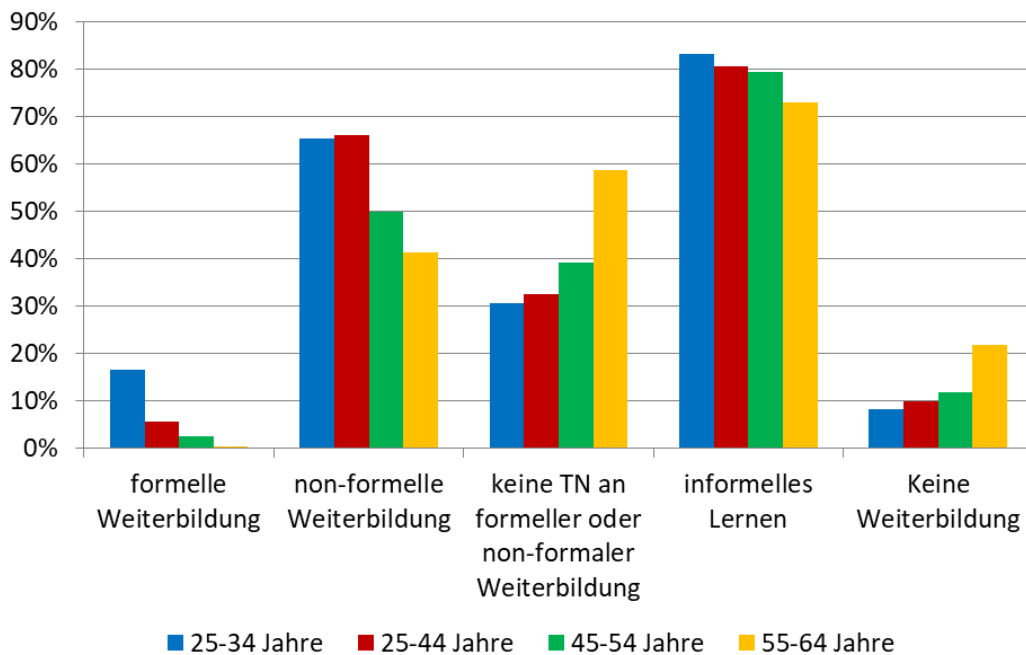


Abbildung 4 Weiterbildungsaktivitäten 2017 nach Alter

Bei der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind seit der Erwachsenenbildungserhebung 2007 die Bildungsaktivitäten im Bereich der non-formellen Bildung um mehr als 15 Prozentpunkte am meisten angestiegen (siehe Abbildung 5). Damit einhergehend ist im gleichen Zeitraum die Anzahl jener, die in den letzten 12 Monaten an keiner organisierten Weiterbildung teilgenommen haben, auf 58,7% gesunken. Ähnlich verhält es sich in den anderen Altersgruppen mit Ausnahme der 25- bis 34-Jährigen. Hier war mit über 20 Prozentpunkten der Rückgang auf 30,7% am größten (siehe dazu STATISTIK AUSTRIA 2007b, 2017a, 2017d, 2018).

Ältere bevorzugen non-formelle und informelle Lernsettings

Weiterbildung Älterer im internationalen Vergleich

Die Bildungsteilnahme älterer Menschen zeigt im internationalen Vergleich ein sehr differentes Bild. Die Daten der in 24 Ländern durchgeführten PIAAC-Studie zeigen in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen, dass Österreich mit einer 31,2%igen Weiterbildungsbeteiligung im Durchschnitt liegt. Die meisten organisierten Bildungsaktivitäten in dieser Altersgruppe finden in den skandinavischen Ländern wie Dänemark (53,9%), Schweden (53,3%) oder Finnland (50,1%) statt. Eine niedrige Beteiligungsquote findet sich in Polen (20%) und in Italien (14,5%) (siehe STATISTIK AUSTRIA 2013).

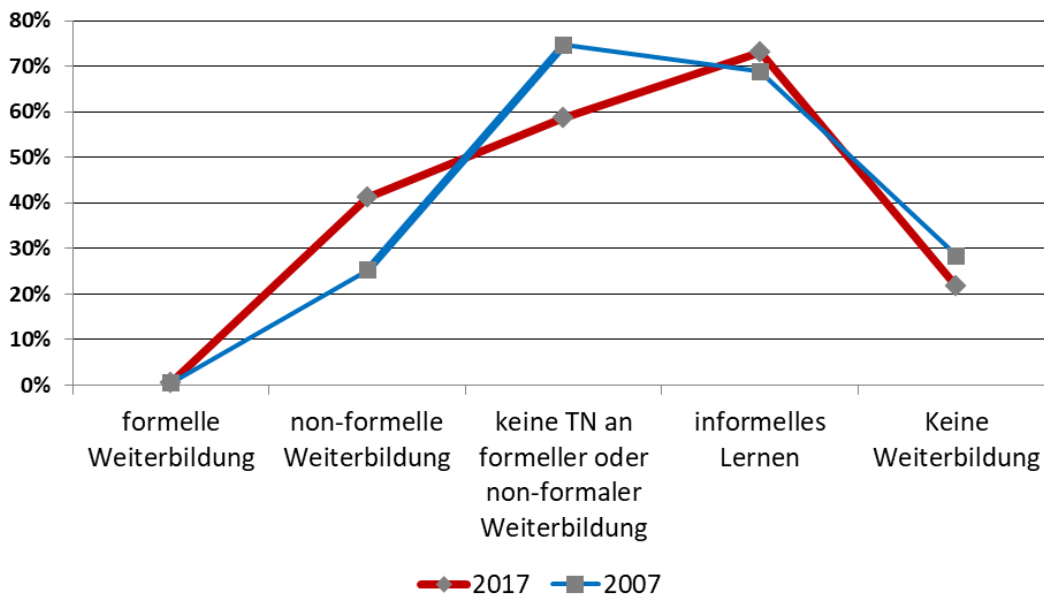


Abbildung 5 Veränderung der Bildungsteilnahme und der Lernsettings der 55- bis 64-Jährigen

3.2.3. Weiterbildungsaktivitäten nach Ausbildungsniveau

Der einflussreichste Faktor für eine Weiterbildungsteilnahme ist in allen Altersgruppen die

Je höher der Bildungsstand, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung

absolvierte Schulbildung. Je niedriger die abgeschlossene Ausbildung, desto weniger Bereitschaft besteht, an Bildungsaktivitäten teilzunehmen. Umgekehrt: Je höher der

Bildungsabschluss, desto höher liegt auch die Teilnahmequote an organisierten Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Aus der Erwachsenenbildungserhebung 2017 geht hervor, dass Personen, die nur eine Pflichtschule abgeschlossen haben, mit 30,9% die niedrigste Teilnahmequote aufwiesen. Hingegen war die Teilnahme bei Personen mit Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule doppelt so hoch (62,8%). Maturantinnen und Maturanten nahmen zu 70,9% und Absolventinnen und Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen oder hochschulverwandten Ausbildungen zu 84,3% an Aus- und Weiterbildungen teil.

Im Vergleichszeitraum von 2011/12 bis 2017 hat sich die Weiterbildungsteilnahme aller Bildungsniveaus erhöht. Es zeigt sich jedoch beim Zuwachs dasselbe Bild wie bei der Beteiligung. Bei der Gruppe mit niedrigem Bildungsabschluss lag der Zuwachs mit 5,6 Prozentpunkten unter dem Durchschnitt. Personen mit Lehrabschluss haben im Vergleich zu 2011/11 den höchsten Zuwachs von 12,7% zu verzeichnen. Bei Personen mit Universitätsabschluss kam es trotz des bestehenden hohen Niveaus zu einer Steigerung von 9,2%.

Ausbildungsniveau und Lernformen

Für Bildungsanbieter ist von Interesse, ob Personen mit einem bestimmten Ausbildungsniveau bestimmte Lernformen bevorzugen. Abbildung 6 (Daten STATISTIK AUSTRIA 2018) zeigt, dass Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen mit Abstand am häufigsten (zu 70%) in den letzten 12 Monaten an keiner organisierten Weiterbildung teilgenommen haben. Sie bevorzugen informelle Lernformen (62,9%). Bei informellen Lernformen finden sich auch die geringsten Unterschiede je nach Ausbildungsstand, obwohl Personen mit Lehre um über 10 Prozentpunkte und Akademikerinnen und Akademiker um 30 Prozentpunkte mehr informell lernen als Menschen mit niedrigerem schulischem Abschluss. Die größte Divergenz zeigt sich bei non-formalen Lernformen: 30,9% der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen gaben an, non-formale Bildungsangebote wahrgenommen zu haben. In der Gruppe der Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen lag die Beteiligung mit 53,3% um über 20 Prozentpunkte höher und Akademikerinnen und Akademiker nahmen zu 82,2% organisierte Angebote ohne formellen Abschluss in Anspruch. Am wenigsten wurde von allen Ausbildungsgruppen in formellen Lernformen gelernt. Diesbezügliche Angebote wurden fast ausschließlich von Personen mit Matura oder von Akademikerinnen und Akademikern wahrgenommen.

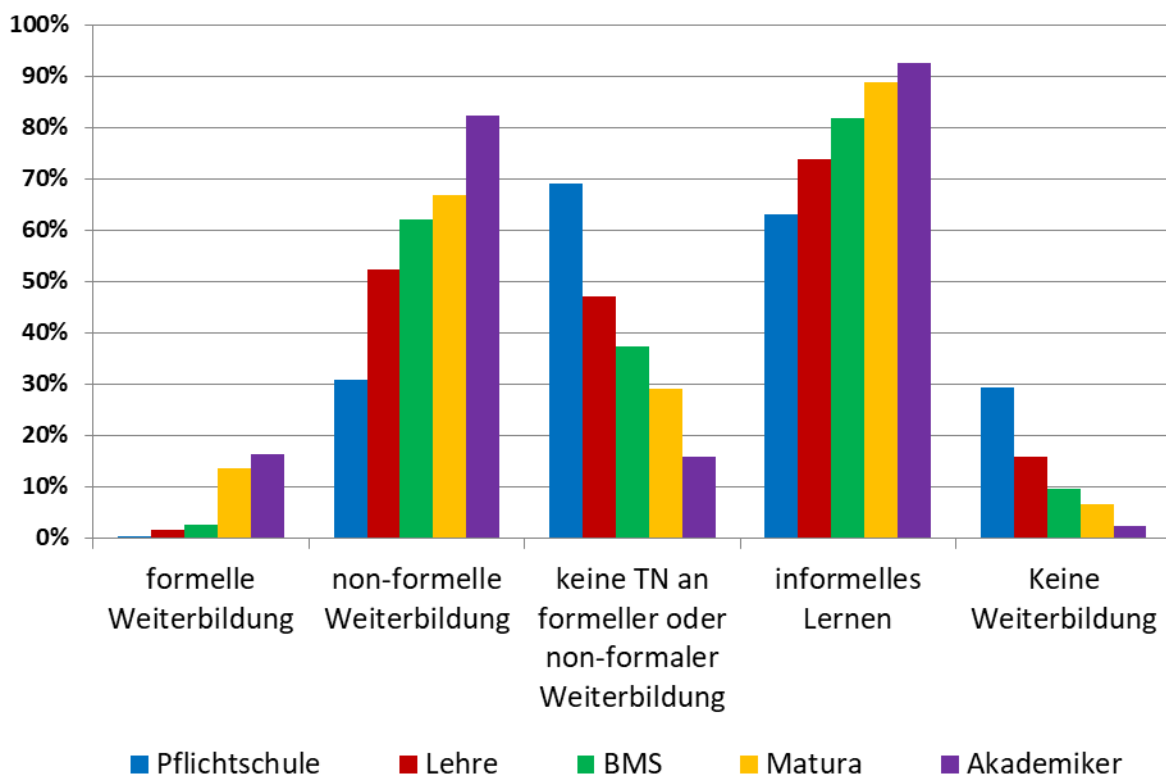


Abbildung 6 Bildungsaktivitäten nach Ausbildungsniveau

3.2.4. Bildungsaktivitäten und soziale Ungleichheiten im Alter

Aus sozialpolitischer und sozialgerontologischer Perspektive ist die oben beschriebene Disparität der Weiterbildungsaktivitäten von Interesse, weil sich soziale Ungleichheit und soziale Teilhabe aufgrund niedriger Ausbildung und durch die geringe Weiterbildungsaktivität im Lebensverlauf mehrfach verstärken. So zeigen Daten der SHARE-Studie¹⁰, dass es bei Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss im Alter eher zu einer Kumulation von Benachteiligungen z.B. im

Menschen mit geringer Bildungsaktivität sind im Alter eher von einer Kumulation von Benachteiligungen betroffen

Gesundheitsbereich kommt. Gesellschaftlich ungerechte Verteilungen und Teilhabechancen aufgrund der Aus- und Weiterbildung von Individuen bleiben im Alter nicht nur gleich, sondern verstärken sich zunehmend (LEOPOLD/ENGELHARDT 2011: 209 ff).

¹⁰ SHARE = Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Erforscht werden seit 2004 gesundheitliche, soziale und ökonomische Aspekte des demographischen Wandels in Europa.

4. FORSCHUNGSABLAUF UND METHODE

4.1. Ablauf

Um relevante Informationen über vergangene, bestehende und zu erwartende Entwicklungen in der Bildungsarbeit mit Älteren zu erhalten, wurde als Datenerhebungsmethode die Expertinnen- und Expertenbefragung gewählt. Die Datenauswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Auf Grundlage der deskriptiven Beschreibung der Daten erfolgte die Ableitung konkreter Empfehlungen für die Bildungspraxis. Der detaillierte Ablauf ist in Abbildung 7 dargestellt.

Forschungsablauf
Theoretische Vorüberlegungen
Theoretische Analyse des Problems Formulierung der Untersuchungsfragen Bestimmung von Variablen/Untersuchungsbereichen
Interviewphase
Leitfadenerstellung Durchführung der Interviews (April 2018) Transkription
Vorbereitung der Auswertung
Bestimmung des Auswertungsmaterials/Sortierung Aufnahme von theoriegeleiteten Variablen Festlegung der Analyseeinheiten/Kategorien Bestimmung von Auswertungsregeln
Fallimmanente Auswertung
Materialdurchsicht und Paraphrasierung Kodierung nach Kategorien Aufnahme neuer Variablen/ Überarbeitung der Kategorien und Auswertungsregeln Interpretation der Daten anhand der Variablen
Fallübergreifende Auswertung
Thematischer Vergleich Zusammenfassung der Kategorien Deutung, Reflexion und Überprüfung der Kodierung und der Daten
Aufbereitung – Konzeptualisierung
Sortierung nach sachlichen Aspekten – Themen Zusammenfassung bedeutungsgleicher Informationen Sortierung und Beseitigung nicht relevanter Daten
Deskriptive Analyse
Aufbereitung und Darstellung der Kategorien Beschreibung der Expertinnen- und Expertenaussagen/Daten Darstellung von Zusammenhängen
Ableitung von Empfehlungen für die Bildungspraxis
Analyse von Zusammenhängen zwischen Daten und Fachliteratur Interpretation der Daten Formulierung von Empfehlungen

Abbildung 7 Forschungsablauf

4.2. Expertinnen- und Experteninterviews

Kriterien für Expertenstatus und Auswahlprozess

Das wesentlichste Kriterium für die Auswahl als Expertin oder Experte war eine mehrjährige Führungstätigkeit in einer bezirks- oder landesweit tätigen Bildungsorganisation, die spezielle Angebote im Bereich Erwachsenenbildung in der nachberuflichen Lebensphase anbietet. Für die Forschungsarbeit sind die Perspektive und die berufliche Expertise von Führungspersonen von besonderem Interesse, da sie zum Ziel hat, daraus Empfehlungen für die Erwachsenenbildungsorganisationen abzuleiten.

Da es sich bei der Bildungsarbeit für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase eher um ein neueres Feld in der Erwachsenenbildung handelt, war für die Wahl der Interviewpartnerinnen und -partner ein bekanntes Engagement der jeweiligen Organisation für das Thema und dessen Entwicklungsprozess entscheidend. Aus diesem Grund wurde in der Vorauswahl überprüft, ob die Organisation Auszeichnungen für innovative Projekte im Bereich der Bildungsarbeit in der nachberuflichen Lebensphase erhalten hat oder ob es an speziellen überregional geförderten, erwachsenenbildnerischen Programmen im Bereich Bildung für Ältere mitgearbeitet hat. Ein weiterer wichtiger Aspekt war, dass die Expertin bzw. der Experte neben ihrer/seiner beruflichen Expertise im Bereich der Bildungsorganisation und -managements für Angebote mit Älteren auch über Entwicklungen in der Zielgruppe Bescheid weiß.

Unter Berücksichtigung genannter Aspekte erfolgte eine österreichweite Vorauswahl von 12 möglichen Interviewpartnerinnen und -partnern, die sich bereit erklärt hatten, als potenzielle Expertinnen oder Experten zur Verfügung zu stehen. Mit diesen wurden persönliche Vorgespräche geführt, in denen die tatsächlich vorhandene Expertise über das Thema erkundet wurde. Zudem wurde online die bereits oben genannte Expertise der jeweiligen Organisation überprüft. Schlussendlich erfolgte eine Auswahl von sechs Personen. Alle sind in einer leitenden Position und seit mehreren Jahren in der inhaltlichen Programmplanung, Organisation und Gestaltung innovativer Projekte im Bereich der Bildungsarbeit mit Älteren involviert. Eine Interviewperson wurde aufgrund ihrer beruflichen Expertise in der Tätigkeit der Freiwilligenkoordination mit der Zielgruppe ausgewählt und diente im Bereich der konkreten Bildungsempfehlungen für Ältere als Kontrastperson, die offene Fragen als auch Entwicklungen deutlich machte. Mehrere Expertinnen entstammen Landesvereinigungen des Katholischen Bildungswerkes Österreichs, da diese Organisation als eine der wenigen österreichweit bereits seit Jahren erfolgreiche Bildungsprogramme explizit für Ältere anbietet und somit eine große Expertise zum Thema hat. Zurzeit finden in den befragten Landesorganisationen aktive innovative Weiterentwicklungen statt.

Die Auflistung der Expertinnen und Experten erfolgt in zeitlicher Reihenfolge der Gesprächsführung.

4.2.1. Expertinnen und Experten

Mag.a Stegmayr Angelika: Katholisches Bildungswerk Tirol - Leitung

Frau Stegmayr leitet seit 2015 das Katholische Bildungswerk Tirol. Seit ihrer Leitungsübernahme hat sie gemeinsam mit ihrem Team zahlreiche unterschiedliche neue Bildungsprogramme für Ältere erarbeitet und durchgeführt sowie bestehende Programme weiterentwickelt. Zudem arbeitete sie an der Neugestaltung der Aus- und Weiterbildung sowie von Trainings- und Unterrichtsmaterial für Trainerinnen und Trainer, die mit Älteren im Bildungsbereich arbeiten, mit. Das Katholische Bildungswerk Tirol hat ein eigenes Geschäftsfeld, welches für die Bildungsarbeit mit Älteren und intergenerationelle Projekte zuständig ist. Im Bereich von "Generationen&Projekte" finden beispielsweise Biographie-, Tabletkurse oder intergenerationelle Treffpunkte statt. Darüber hinaus finden in Tirol weit verbreitet SelbA¹¹-Kurse statt. Das Programm "Tableteria" - Einsteigerkurse für Ältere im Umgang mit neuen Techniken wurde als "Good-Practice-Projekt" im Bereich der digitalen Seniorinnenbildung ausgezeichnet. Frau Stegmayr lehrt in der Aus- und Weiterbildung von Referentinnen und Referenten für Ältere und ist selbst als Moderatorin bzw. Lernvermittlerin bei Veranstaltungen für Ältere tätig.

Hofstadler Maria, MBA: Katholisches Bildungswerk Oberösterreich - Stv. Leiterin, Leitung Geschäftsfeld SelbA

Das Katholische Bildungswerk Oberösterreich kann in der Bildungsarbeit mit Älteren eine lange Tradition vorzeigen. Es war eine der ersten Bildungsorganisationen, die landesweit mit SelbA ein eigenes und sehr erfolgreiches Bildungsprogramm für Ältere sowie eine dementsprechende Ausbildung für Trainerinnen und Trainer angeboten hat. Aufgrund rückgängiger Teilnehmerzahlen wurde unter der Leitung von Frau Hofstadler das bestehende Programm wissenschaftlich evaluiert und in einer interdisziplinären Zusammenarbeit neu konzipiert. Frau Hofstadler initiierte in den letzten Jahren neue Bildungsprogramme für Ältere. Diese nehmen im Sinne eines partizipatorischen Ansatzes auf die Entwicklungen in der Zielgruppe Rücksicht und zeichnen sich durch differente Konzepte aus. Zurzeit werden mehrere unterschiedliche Pilotprojekte im Bereich der Bildungsarbeit mit Älteren durchgeführt. Frau Hofstadler ist auch in der Aus- und Weiterbildung von Referentinnen und Referenten tätig und ist als Moderatorin bzw. Lernvermittlerin bei Veranstaltungen für Ältere tätig.

Sauer Dorothea, MEd: akzente Voitsberg - Geschäftsführerin

Akzente ist ein Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit in Voitsberg. Es ist aktiv in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Bildung und lebensbegleitendes Lernen im Zusammenhang mit Regionalentwicklung. Einen Schwerpunkt setzt die Organisation auf die Auseinandersetzung mit Fragen des Alterns und der Bildung im

¹¹ SelbA ist die Abkürzung des Bildungsprogramms *Selbständig im Alter*

ländlichen Raum. Dazu werden Regionalentwicklungs- und Bildungsprojekte geplant und umgesetzt. Besondere Bekanntheit erlangte das von Frau Sauer initiierte Projekt Heimat@Töchter: Ältere Frauen erinnern sich und reflektieren über erlebte historische Entwicklungen in der Region. Aus dem gesammelten Material entstanden Radiosendungen und Textdokumente, die medial verbreitet wurden. Zudem gibt es auch unterschiedliche regionale Bildungskurse und Lernnetzwerke für Ältere bspw. im Bereich des Kompetenzerwerbs mit digitalen Medien. 2013 wurde Akzente mit ihrem Programm "connecting communities" mit dem österreichweit 2. Preis des esf Innovationsawards ausgezeichnet und eine daraus entstandene Radiosendung für den Radiopreis der Erwachsenenbildung in der Kategorie Bildung/Wissenschaft nominiert. Akzente ist Partnerorganisation von "learn forever", einem österreichweiten Netzwerk zum Thema lebenslanges Lernen. Frau Sauer ist Expertin für Gender mainstreaming, Projektentwicklung und Organisationsberatung.

Mag.a Dr.in Waxenegger Andrea: Universität Zentrum für Weiterbildung - Leiterin

Frau Waxenegger ist bereits seit 1989 in der Erwachsenenbildung und universitären Weiterbildung tätig. An der Universität Graz hat sie ab Mitte 2000 das Zentrum für Weiterbildung aufgebaut, das sich mit unterschiedlichen Angeboten im Bereich lebenslanges Lernen vor allem an die breite Öffentlichkeit wendet. So geht die mittlerweile bundesweit bekannte und erfolgreiche „Montagsakademie“, die kostenlos allen Interessierten ungeachtet ihrer Vorbildung und ihres Alters Einblicke in wissenschaftliche Erkenntnisse ermöglicht, mit dem Programm 2018/19 in das 17. Studienjahr. Mit der Programmschiene „MegaphonUni“, die das Zentrum für Weiterbildung gemeinsam mit der CARITAS seit vielen Jahren entwickelt und durchführt, spricht das Zentrum Menschen am Rande der Gesellschaft an und eröffnet auch ihnen direkte, niederschwellige Zugänge zu für sie relevanten wissenschaftlichen Inhalten. Der Gedanke der sozialen Teilhabe im Wege universitärer Bildung steht auch im Vordergrund beim Bildungsprogramm „Vita activa“. Hierbei handelt es sich um ein Bildungsangebot, das sich zwar in erster Linie an Menschen in der zweiten Lebenshälfte wendet, aber grundsätzlich allen Menschen offensteht, die sich aktiv mit den Entwicklungen in den Wissenschaften auseinandersetzen wollen. Ziel aller Bildungsangebote des Zentrums ist es, möglichst viele Menschen an der Wissensgesellschaft teilhaben zu lassen und sie zu einer aktiven Lebensgestaltung zu ermutigen. Im Kontext des Themas „universitäre Weiterbildung/lebenslanges Lernen“ liegt der Arbeitsschwerpunkt von Frau Waxenegger derzeit in folgenden Bereichen: forschungsbasierte Entwicklung von Lernangeboten im Bereich wissenschaftlicher Allgemeinbildung/universitäres Lernen im späteren Lebensalter; Aufbau und Entwicklung von Partnerschaften für Programmentwicklung und -durchführung sowie von Kooperationsprojekten und Netzwerken im Zusammenhang mit Qualitätsentwicklung. Sie hält Vorträge und Fachworkshops auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, publiziert zu den genannten Themengebieten und wirkt in nationalen und europäischen Gremien, auch im

Hinblick auf Politikentwicklung, mit. 2010-2015 war sie Präsidentin von EUCEN-European University Continuing Education Network.

Paulweber Ute, MAS: Katholisches Bildungswerk Graz Seckau - Geschäftsführerin

Frau Paulweber leitet seit zehn Jahren das Katholische Bildungswerk Steiermark. Unter ihrer Leitung hat sich das Portfolio der Organisation erweitert. Ein besonderer Schwerpunkt liegt für sie in der Bildungsarbeit mit Älteren im Bereich Gesundheit und dem Zusammenspiel zwischen Jung und Alt. Im Bereich intergenerationeller Projekte ist mittlerweile nicht nur ihr praktisches, sondern auch ihr theoretisches Know-how sehr gefragt. So hat sie an der Entwicklung eines Leitfadens für Intergenerationelles Lernen mitgearbeitet, der von anderen Organisationen übernommen wurde. Das Katholische Bildungswerk bietet mit LIMA¹² ein landesweit erfolgreiches Programm für Ältere an, das unter der Leitung von Frau Paulweber weiterentwickelt wurde. Hinzu kommen mehrere innovative Projekte bspw. in der Kompetenzvermittlung mit neuen Medien. Frau Paulweber wurde 2017 für den österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung nominiert.

Aichholzer Michael: Kärntner Bildungswerk Betriebs GmbH - Geschäftsführung

Die Arbeit des Kärntner Bildungswerks beruht auf der Überzeugung, dass lebenslanges Lernen die Voraussetzung für eine aktive und verantwortungsbewusste Lebensgestaltung des/der Einzelnen und für eine moderne, humane und demokratische Entwicklung der Gesellschaft ist. In diesem Sinne werden auch ältere Menschen, die etwas bewegen möchten, bei der Suche nach einer passenden Tätigkeit in einem Ehrenamt im Bildungs- und Kulturbereich unterstützt. Eine wesentliche Zielgruppe im Bereich der Freiwilligen- und Expertenplattform sind Menschen in der nachberuflichen Lebensphase. Herr Aichholzer beschäftigt sich inhaltlich neben seiner Leitungsfunktion mit Fragen des Vereinswesens, der Entwicklung und Betreuung von Veranstaltungen zu politischer und kultureller Bildung, Gemeinwesenansätzen zum Aufbau sozialer Netzwerke im ländlichen Raum und der Erfassung informeller Kompetenzen.

4.2.2. Durchführung

Zeit und Dauer der Interviews

Die Interviews wurden im April 2018 von der Autorin durchgeführt. Sie fanden in der jeweiligen Bildungsorganisation der Befragten statt und wurden digital aufgenommen. Die einzelnen Befragungen dauerten zwischen 150 und 200 Minuten inklusive Pausen von wenigen Minuten. Ein Interview wurde in Form einer Videokonferenz abgehalten. Danach wurden alle Interviews transkribiert.

¹² LIMA ist die Abkürzung für das Bildungsprogramm Lebensqualität im Alter

Leitfaden

Als Grundlage für die Befragung diente ein halbstandardisierter Leitfaden. Die Fragenbereiche wurden auf Basis erwachsenenbildnerischer und geragogischer Fachliteratur zusammengestellt. Den Befragten wurde der Leitfaden vorab übermittelt, um eine inhaltliche Vorbereitung zu ermöglichen. Der Fragebogen beinhaltete folgende Bereiche:

- Einleitung: Fragen zur eigenen Person, Organisation und zum Aufgabenfeld
- Fragenbereich 1: Darstellung der IST-Situation von „Bildungsangeboten für Ältere“ und Analyse
- Fragenbereich 2: Vergleich mit der Situation in der Vergangenheit
- Fragenbereich 3: Zukünftige Entwicklung von Bildung für Ältere
- Fragenbereich 4: Persönliche Einschätzung/Erwartungen

Die Fragen sollten die inhaltlichen Entwicklungen, Veränderungen und zukünftigen Erwartungen von bestehenden und geplanten Projekten sichtbar machen. Sie fokussierten auf folgende Punkte:

- Stellenwert der Bildungsarbeit für Ältere in der Organisation und in Kooperationen
- Inhaltliche Schwerpunkte im Bereich der Bildungsarbeit mit Älteren
- Zielgruppe(n) Ältere - wahrgenommene Veränderungen
- Format und Konzeption
- Methodik/Didaktik und Lernprozesse
- Referentinnen- und Referentenwahl und deren Weiterbildung

Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse (siehe Abbildung 7). Die Kategorienbildung erfolgte mithilfe erwachsenenbildnerischer Fachliteratur¹³ sowie der Interviewdaten und gliederte sich in folgende Bereiche:

- Kategorie 1: Zielgruppe Ältere: Besonderheiten und gesellschaftliche Perspektive
- Kategorie 2: Bildung im Alter: allgemeine Entwicklungen und Themenbereiche
- Kategorie 3: Formate: Lernorte, Lernsettings und Programmplanung
- Kategorie 4: Methodik, Didaktik und Lernformen
- Kategorie 5: Rahmenbedingungen: Organisationsebene, Kooperation und Finanzierung
- Kategorie 6: Referentinnen und Referenten: Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung, freiwilliges Engagement
- Kategorie 7: Qualitätsentwicklung und Professionalisierung: Qualitätskriterien, wissenschaftliche Forschung, Professionalität und Weiterentwicklung des Themas

¹³ Siehe dazu: Arnold. et al. 2017; Buolz-Lutz et a. 2010; Siebert/Rohs 2017; Stang 2016

5. ERGEBNISSE DER EXPERTINNEN- UND EXPERTENINTERVIEWS

5.1. Veränderungen in der Zielgruppe Älterer

Die Zunahme der Lebenszeit und der Lebensqualität Älterer hat - wie die befragten

Ältere verfügen über viel Know-how und Expertise

Expertinnen und Experten einstimmig ausführten - vielfältige gesellschaftliche und individuelle Auswirkungen. Mehrere Expertinnen und Experten stellen fest, dass zunehmend Menschen mit einer hohen

Expertise, welche sie durch Bildung und ihre berufliche Tätigkeit erworben haben, in die nachberufliche Lebensphase eintreten. Aus den Interviews geht hervor, dass die neuen Optionen im Lebensverlauf und die Unterstützung durch Bildungsangebote von den Älteren zunehmend erkannt und genützt werden:

Die haben im Leben viel Know-how erworben und wollen jetzt die Chance haben, was Neues zu beginnen. Für manche geht es nicht mehr darum, viel Geld zu verdienen, sondern ihr Know-how weiterzugeben ... die schauen, wo es eine Gruppe gibt, mit der sie etwas gemeinsam bewegen können. Ich denke, das müsste die Bildung natürlich auch nützen. (Paulweber)

Viele Menschen nutzen jetzt die einmalige Chance, tätig zu werden. Und sie möchten auch etwas tun! Sie kommen zu uns, um sich zu orientieren und zu fragen: Was gibt es für Möglichkeiten? (Waxenegger)

Ein wesentlicher Faktor für die Inanspruchnahme unterstützender Bildungs- und Lernangebote sind den Expertinnen und Experten zufolge die biographisch erworbenen Bildungs- und Lernerfahrungen. Positive und vielfältige Lernerfahrungen begünstigen die Offenheit für Bildungsprozesse und die Teilnahme an organisierten Veranstaltungen.

Neue Optionen im Alter werden zunehmend erkannt

Schwieriger ist es dagegen - so der Tenor der Befragten -, geeignete Lernsettings für Menschen mit negativen oder geringen Lernerfahrungen zu schaffen bzw. diese zur Teilnahme an Bildungsangeboten zu motivieren.

Die Menschen, die zu uns kommen, kennen Weiterbildung aus dem beruflichen Kontext, was oft noch sehr "vortragend klassenzimmermäßig" abläuft. Oder sie haben doch auch schon positive Erfahrungen in der Erwachsenenbildung gemacht. Oder auch überhaupt nicht. Manchmal haben sie ausschließlich Schulerfahrungen aus einer Zeit vor 30, 40 oder 50 Jahren, die oft sehr negativ behaftet waren. Unsere Herausforderung ist: Wie können wir trotzdem Wissen vermitteln und eine gute Lernumgebung schaffen. (Waxenegger)

5.1.1. **Gesellschaftliche Perspektive - Altersbild beeinflusst Bildung für Ältere**

Thematisiert wurde in den Interviews mehrmals die gesellschaftspolitische Perspektive auf Ältere. Der Begriff "Alter" wird in öffentlichen Diskussionen, so die einhellige Meinung der Befragten, nach wie vor eher mit negativen Eigenschaften und hohen Kosten für die Gesellschaft verbunden oder mit sonstigen eher abwertenden Zuschreibungen.

Mein Eindruck ist, dass die Gesellschaft den Vorstellungen von Alter nachhängt! Wenn an Ältere gedacht wird, dann eher an Hochaltrige. Ich frage dann gerne: Kennt ihr diesen Menschen, den ihr vor Augen habt? Ich kenne den, der ist aber 85 oder älter. Der ist aber nicht meine Zielgruppe, die zwischen 50 und 70 liegt ... Das ist, wo ich merke, da braucht es noch ganz viel an Bewusstseinsbildung. (Stegmayr)

Weil früher ist man alt geworden, das war ein gesellschaftliches Bild und die Älteren haben dann auch diese Rolle angenommen. Das ist nicht mehr so. Heute Ältere wollen nicht mehr unter diesem Kriterium alt werden, das ist ja auch gut so, aber das macht es auch schwierig für die Erwachsenenbildung. (Paulweber)

Negative und defizitäre Altersbilder führen zu einer abwertenden Perspektive auf Ältere

Das vorherrschende defizitäre Altersbild scheint auch teilweise die öffentliche Wahrnehmung von Bildung für Ältere zu beeinflussen.

Bei der Arbeit mit Älteren besteht die Gefahr der Infantilisierung, besonders bei Hochaltrigen. Da muss in der Bildungsarbeit darauf geschaut werden, dass das ja nicht passiert. (Sauer)

Deutlich spürbar wird diese Problematik für Bildungsorganisationen - so der Tenor der Befragten - immer wieder in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern. Aus Sicht der Expertinnen und Experten fehlt bei manchen Kooperationspartnerinnen und -partnern ein Bewusstsein für die Differenziertheit der Zielgruppe. Diese Einstellung erschwert denn auch eine produktive Zusammenarbeit.

Sobald man von Altersbildung redet, haben immer noch ganz viele Personen dieses Bild vor sich, da kommt dann die alte Frau mit dem Rollator herein. Das ist das Schwierige. Das wird niemandem gerecht. Das wird nämlich der Frau, die mit dem Rollator kommt, nicht gerecht, und es wird auch der Person, die noch aktiver ist, und weit weg vom Rollator ist, nicht gerecht. (Hofstadler)

Wenn man sich mit Senioren beschäftigt, dann glauben viele, man entspricht einem alten Bild ... Verantwortliche glauben, in dem Moment, in dem sie den

Bereich Seniorenbildung übernehmen, gehören sie zum alten Eisen. Kaum jemand will Ansprechpartner für uns sein, weil es niemand machen will. Man hat den Eindruck, die Leute, die dort arbeiten, fühlen sich oft noch degradiert und alt, wenn sie Seniorenbildung machen ... und dann sind sie mit dem Thema aber auch nicht zukunftsfähig. (Paulweber)

Erstrebenswert wären aus der Sicht der Befragten eine differenzierte, adäquate öffentliche Wahrnehmung und eine realistische Darstellung der unterschiedlichen Lebenswelten Älterer, die die Kompetenzen, die Potenziale und die vielfältigen Möglichkeiten Älterer sichtbar machen. Wünschenswert wären auch dementsprechende Maßnahmen, die das Potenzial Älterer erkennen und fördern.

Es benötigt Maßnahmen, um die Potenziale und das Know-how Älterer sichtbar zu machen

Es gibt immer noch stark dieses Altersbild, entweder man ist berufstätig oder man ist ein Pflegefall ... dadurch wird immer noch nicht das Potenzial dieser Gruppe erkannt. (Paulweber)

Das aktuelle Altersbild ist viel zu sehr fokussiert auf Pensionskosten, auf Krankheit, auf Gesundheitsfragen, d.h. vor allem auf medizinische Aspekte ... Lebensverläufe dürfen heute aber einfach neu gedacht werden und das hat Auswirkungen auf ein Sozialsystem. Das muss darauf auch reagieren können. (Waxenegger)

5.1.2. Steigende Diversität

Alle Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass sich der Trend der wachsenden Heterogenität in der Zielgruppe Älterer zukünftig noch verstärken wird. Um darauf reagieren zu können, wird für Bildungsplanerinnen und Bildungsplaner eine hohe Feldkompetenz und eine präzise Analyse der Zielgruppe empfohlen (siehe dazu auch Kapitel 5.2).

Im Gegensatz zu einem Kollegen vor 20 oder 30 Jahren hat sich das Arbeitsfeld stark verändert. Die Gruppe Älterer hat sich immer stärker ausdifferenziert, nach ihren Möglichkeiten, ihren Interessen und ihren Bedürfnissen. Die Bildungs- und Lerngewohnheiten haben sich durch die extrem unterschiedlichen Lebensverläufe verändert. Vieles aus der Vergangenheit funktioniert nicht mehr ... wir müssen jetzt anders vorgehen. Wir gehen vielmehr zu den Menschen, hören hinein, damit wir sehen, wie sie funktionieren. (Aichholzer)

Auch gilt es, möglichst vielfältige Angebote zur Verfügung zu stellen, wie eine Expertin erläuterte:

Die gemeinsamen Schnittmengen sind in dieser Zielgruppe noch weniger vorhanden als in anderen ... Für mich ist es wichtig, dass ich um die Inhomogenität der Zielgruppe Bescheid weiß ... da sind beispielsweise auch viele Leute, die Mindestrentner sind ... Dann weiß ich, dass ich nicht zu jeder Zeit alles an jedem Ort anbieten kann. (Stegmayr)

Als Ursache für die anwachsenden Heterogenität innerhalb der Zielgruppe Ältere wurden in den Interviews folgende Faktoren genannt:

- Unterschiedlichste biographische Bildungs- und Lernerfahrungen
- Unterschiedliche Erfahrungen mit didaktischen Methoden und Lernsettings
- Unterschiedliche Berufs- und Lebenserfahrungen
- Einfluss des sozialen Milieus und des Lebensstils
- Besonderheiten von Regionen und regionalen Möglichkeiten
- Zunehmende Mobilität bzw. Bereitschaft dazu
- Geschlecht
- Gesundheitszustand
- Finanzielle Situation

Steigende Diversität birgt die Gefahr zunehmender sozialer Ungleichheiten

Die steigende Heterogenität birgt - so der Tenor aller Befragten - die Gefahr zunehmender sozialer Ungleichheiten im Alter. Die befragten Expertinnen und Experten

sehen folglich einen wichtigen Bildungsauftrag in der Arbeit mit Älteren darin, sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Aber die Inhomogenität der Zielgruppe ist ja auch sehr schwierig. Uns sind in einem Kurs die weniger Gebildeten ausgestiegen. Das ist, wo ich merke, das ist für uns eine Triebfeder, warum sind sie uns ausgestiegen? Wo war der Punkt, wo wir sie verloren haben und wie können wir es anders aufstellen ... Kosten spielen für die Teilnahme auch eine Rolle. In dieser Zielgruppe sind viele Leute, die Mindestrentner sind. (Stegmayr)

Eine große Herausforderung ist, dass es viele geben wird und schon gibt, die die finanziellen Voraussetzungen nicht haben. Wir haben eine zunehmende Altersarmut, die sich noch verstärken wird ... Die Frage ist, wie bereiten wir die Menschen darauf vor, was bieten wir ihnen an? (Waxenegger)

5.1.3. Zunehmende Individualisierung und Selbstbestimmung

Aus Perspektive der Expertinnen und Experten haben sich durch die zunehmenden Individualisierungs- und Selbstbestimmungstendenzen auch typische Lerneigenschaften der

potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer verändert. Genannt wurden folgende Entwicklungen:¹⁴

- **Mitgestaltung und Mitbestimmung**

Mehrere Befragte führten aus, dass jüngere Ältere im Gegensatz zu ihren

Vorgängergenerationen Bildungsveranstaltungen aktiv mitgestalten wollen. Sie möchten bei der Konzeption von Lernsettings als auch bei Inhalten und Themen in einem höheren Maß selbstbestimmt mitarbeiten. Hierzu zwei Expertinnen wortwörtlich:

Nicht gestalten für, sondern gestalten mit Älteren

Die Zielgruppe ist selbstbestimmter geworden. Die können sich vorstellen, Dinge selbst zu organisieren. Heute 70- oder 80-Jährige konnten sich das größtenteils gar nicht vorstellen ... Jüngere haben einen erweiterten Horizont ... und vielleicht sind sie weltoffener. (Hofstadler)

...Sie wollen nicht, dass wir für sie Programme gestalten. Sie wollen, dass wir mit ihnen Programme gestalten. (Stegmayr)

- **Bereitschaft, Expertise einzubringen**

Für Organisatorinnen und Organisatoren ist die Bereitschaft von immer mehr Älteren relevant, Lebenserfahrung, Expertise beziehungsweise Know-how weiterzugeben und in die Gesellschaft einzubringen. Ältere wünschen sich - so die einhellige Meinung der Expertinnen und Experten - mehr Anerkennung und Wertschätzung ihrer Kompetenzen.

Das ist eine Zielgruppe, die weiß, was sie kann, und die sich zum Teil auch gerne engagieren will. (Stegmayr)

Ich nehme bei ganz vielen Leuten wahr, dass die mit diesen kleinen Gebrechlichkeiten in dieser Phase ganz gut umgehen können. Die sehen vielmehr die große Freiheit, die sie jetzt haben und die sie genießen ... Sie wollen sich aber auch engagieren und etwas bewegen. (Paulweber)

- **Zeitliche sowie strukturelle Flexibilität und Freiräume**

Speziell in der Arbeit mit Älteren zeigt sich, wie die Expertinnen und Experten anmerken, ein anwachsendes Bedürfnis nach zeitlich und strukturell flexiblen Angeboten. Als Grund wird im hohen Maß der Wunsch nach zeitlicher, struktureller und inhaltlicher Freiheit geortet. Die Vorstellungen und Bedürfnisse bezüglich der idealen Veranstaltungszeiten und von Formaten sind innerhalb der Zielgruppe sehr unterschiedlich. Bisherige Empfehlungen für Angebote mit Älteren treffen nicht mehr auf alle Älteren zu. Die befragten Expertinnen und Experten führten dazu im Detail aus:

¹⁴ Zur Bedeutung der Entwicklungen im Hinblick auf die Gestaltung von Bildungsveranstaltungen siehe Kapitel 5.2.

- Jüngere Ältere sind flexibler und wünschen sich eher Veranstaltungen, die sich nicht über längere Zeiträume erstrecken. Sie wollen sich eher in kürzeren Zeiträumen intensiv Lernthemen widmen.
- In ländlichen Regionen sind nach wie vor die klassischen wöchentlichen Treffen beliebt
- Es besteht ein Bedürfnis nach möglichst wenig fix geplanten Verpflichtungen. In Pilotprojekten gibt es Versuche, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach dem ersten Termin die weiteren Termine gemeinsam vereinbaren.

Die 50- bis 70-Jährigen sind die "jungen Wilden" in der Seniorenbildung

Die Zielgruppe der 50- bis 70-Jährigen ist sehr schwer zu erreichen ... Die waren sehr stark in diesen Verpflichtungen drinnen. Die wollen sich jetzt auch nicht mehr so stark binden. Die sind viel auf Reisen ... Das sind die jungen Wilden in

der Seniorenbildung. (Stegmayr)

Die wollen sich nicht mehr langfristig auf etwas einlassen. Sie wollen kurzfristig intensiv arbeiten. (Aichholzer)

Ein wesentliches Kriterium ist, die Leute wollen sich nicht mehr verpflichten, speziell wenn sie ehrenamtlich sind. Vorher schon nicht mehr so und im Alter schon gar nicht mehr ... Da sind Leute, die möchten mitgestalten, aber ohne diese starre Struktur, was es natürlich auch schwierig macht, weil die Leute sagen, wenn ich da bin, bin dich da! Also ich glaube, da müssen wir Organisationen noch viel flexibler werden. (Paulweber)

- **Orientierung an Zielen und praktischer Umsetzung**

Von den Expertinnen und Experten wird eine anwachsende Zahl Älterer diagnostiziert, die ihre Lern- und Bildungsanliegen bewusster wahrnehmen, eine konkrete Vorstellung von den Bildungszielen einer Veranstaltung haben und dementsprechend Angebote gezielt auswählen. Darüber hinaus wird von den Befragten wahrgenommen, dass Ältere mehr als andere Altersgruppen den Wunsch nach einer unmittelbaren Umsetzbar- und Verwertbarkeit von neu Erlerntem haben. Die Teilnahme an einem Bildungsangebot wird oft davon abhängig gemacht, ob ein praktischer Nutzen der Lerninhalte für das tägliche Leben erkennbar ist:

Die Gruppe ist sehr zielorientiert. Die Frage nach dem Lernziel und wie sie es im Alltag umsetzen, ist da viel stärker präsent als in anderen Zielgruppen ... Sie wissen sehr genau, was sie wollen, und es muss dementsprechende Möglichkeiten geben. (Stegmayr)

Was immer mehr wird, ist die Nutzenorientierung. Nicht Nutzen im Sinne von Wirtschaftlichkeit, sondern was ist der Nutzen der Veranstaltung? Was bringt es den Leuten, wenn sie so ein Seminar machen? ... Wir müssen uns viel mehr überlegen, wo bereichert und erleichtert es deren Leben? Wie können sie ihre soziale Teilhabe und ihre Persönlichkeit weiter entwickeln? (Hofstadler)

Die Leute gehen nur zu Dingen, die für sie passen. Da sind sie kritischer geworden. (Paulweber)

▪ **Qualitätsbewusster und kritischer**

Neben der wachsenden Ziel- und Nutzenorientierung als Teilnahmekriterium von organisierter Bildung spielt für jüngere Ältere der Nachweis der Qualität potenzieller Veranstaltungen eine wesentliche Rolle. Aus den Befragungen geht hervor, dass sich immer mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vorhinein über die Qualität der Anbieter, der Angebote sowie über die Referentinnen und Referenten erkundigen. Der wachsende Qualitätsanspruch zeigt sich auch in einer kritischeren Bewertung besuchter Veranstaltungen, deren Inhalte, Methoden und Lehrpersonen, wie die Expertinnen und Experten ausführen.

Die jüngeren Älteren hinterfragen viel mehr und erkundigen sich vorab, zum Beispiel im Internet ... Da sind die Informationsabende ganz wichtig. Da sind dann auch immer ganz viele Fragen bezüglich Qualität ... (Stegmayr)

Eine Expertin führt aus, dass nichtsdestotrotz die Frage nach dem individuellen Nutzen wichtiger sei als die Frage nach der Qualität einer potenziell besuchten Bildungsveranstaltung.

Ich erlebe, dass nicht unbedingt der Qualitätsanspruch steigt, sondern vielmehr der individualisierte Anspruch, so wie generell in der Gesellschaft. Die Leute kommen und gehen davon aus: Ich bekomme dort genau das, was ich jetzt brauche. (Sauer)

Ältere sind qualitätsbewusster und kritischer geworden. Sie fragen auch immer mehr nach dem praktischen Nutzen

▪ **Soziale Teilhabe - soziales Lernen**

Als eine wesentliche Aufgabe von Bildung für Ältere wird von Seiten der Expertinnen und Experten der Aspekt der sozialen Teilhabe hervorgehoben. Interessant ist, dass den Beobachtungen der Befragten zufolge neben dem Wunsch der Aufrechterhaltung der geistigen und körperlichen Gesundheit zunehmend die Angst vor Einsamkeit und vor deren

Folgen Ältere veranlasst, an organisierten Lernangeboten teilzunehmen. Eine Expertin erwähnt hierzu die "Silver Living Studie"¹⁵.

Es ist herausgekommen, Ältere wollen noch ganz viel. Vor allem geistig und körperlich fit bleiben. Ganz oben steht aber auch die Angst vor Einsamkeit im Alter, die Angst vor Armut, die Angst vor Erkrankungen und der Verlust der Eigenständigkeit mit Demenz. (Hofstadler)

Ältere, besonders bildungsungewohnte aus dem ländlichen Raum, wünschen sich Lernsettings, die es ermöglichen, Lernen mit sozialem Austausch zu verbinden. Soziale Lernformen werden jedoch, so die Meinung einiger Expertinnen, gesellschaftlich oftmals nur unzureichend als Lern- und Lehrmethode wahrgenommen.

Sie kommen und wollen neue Inhalte und sich darüber austauschen, also ihr Know-how austauschen. Die wollen Begegnung mit anderen. (Paulweber)

Das Lernen in der Gruppe selbst erscheint freudvoller und nachhaltiger.

Lernen durch sozialen Austausch ist bei Älteren besonders beliebt

Für die Teilnehmer ist der Eindruck insgesamt einfach intensiver, wenn sie gemeinsam mit jemand etwas tun. Das ist ein wesentlicher Beweggrund, um sich damit auseinanderzusetzen. Das gemeinsame Tun ist dann auch oft motivierender als irgendwo hinzugehen und sich einen Vortrag anzuhören. (Aichholzer)

Wenn ich da beispielsweise daran denke, was die wöchentlichen Treffen für die Frau im Defregental bedeuten und was dadurch an die Gesellschaft zurückgegeben wird. Weil sie einerseits soziale Kontakte pflegen kann und in der Gruppe auffällt, wenn sie einmal nicht da ist. Und andererseits, weil wenn man gemeinsam übt, dass man feinmotorisch fit bleibt, sodass man sich die Bluse so lange wie möglich selber zuknöpfen kann. Beim Üben tauscht man sich dann auch noch mit den anderen aus: Wie es ist, wenn man seine Enkel betreut. Das ist für uns alle ein großer Nutzen, ein Gewinn. Aber der ist halt schwer messbar. Das steht auf keinen Lohnzettel. (Stegmayr)

5.1.4. Interessen, Lernfelder und Bildungsthemen

Aus den Interviews geht hervor, dass es seitens der Anbieterinnen und Anbieter wesentlich ist, die Bedürfnisse und Besonderheiten der Zielgruppe zu kennen und um deren aktuelle Interessen und Entwicklungsthemen zu wissen (siehe dazu auch Kapitel 5.2).

¹⁵ Nachzulesen unter: <https://www.market.at/news/details/silver-living-studie-angst-vor-einsamkeit-im-alter-ist-weit-verbreitet.html>

Wahrgenommen werden von den Expertinnen und Experten zudem stark fluktuierende Bedarfe in den jeweiligen "angestammten" Themenfeldern:

- **Gesundheit**

Aus den Befragungen über die inhaltliche Entwicklung der Bildungsarbeit mit Älteren geht hervor, dass Gesundheitsthemen von Beginn an zu den organisierten Lernfeldern für Ältere gehören. Im Fokus stehen Veränderungen der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit. Tatsächliche und erwartete Beeinträchtigungen in diesem Bereich motivieren Menschen, an dementsprechenden Bildungsangeboten teilzunehmen. Trotz gleichbleibenden Themas wurde in den Interviews über einen Wandel der Inhalte und der didaktischen Methoden berichtet.

Die Themen sind zum Teil ähnlich geblieben, aber die Inhalte und die Umsetzung haben sich verändert. Zum Beispiel beim Bereich Bewegung: Da haben wir früher Wirbelsäulengymnastik und so angeboten. Heute ist es Yoga. (Paulweber)

- **Technische Entwicklungen und gesellschaftliche Teilhabe**

In den letzten Jahren entwickelten sich technische Neuerungen zu einem beachtlichen Lernfeld für Ältere. Von Seiten der Bildungsanbieter wird berichtet, dass einerseits Ältere zunehmend interessiert am Umgang mit neuen Technologien sind und sie andererseits technische Kompetenzen benötigen, damit ihre gesellschaftliche Teilhabe weiterhin gesichert ist. Hervorgehoben wird, dass die gesellschaftliche Exklusionsgefahr bei Technikverweigerung vielen Älteren nicht bewusst ist. Es wurden Beispiele angeführt, wo sich vorhandene negative Einstellungen zu digitalen Medien durch Bildungsprogramme verändert haben und danach als neue Lernform bzw. Informationsquelle angenommen wurden.

Wir sehen, dass ältere Menschen zunehmende Schwierigkeiten beim Bedienen elektronischer Geräte im öffentlichen Raum oder aber auch im privaten Gebrauch haben. (Aichholzer)

- **Freiwilliges Engagement und Ehrenamt**

Wie oben dargestellt, hat eine zunehmende Anzahl Älterer das Bedürfnis, ihre Kompetenzen weiterzugeben bzw. auch nach Berufsende ihre Fähigkeiten in die Gesellschaft einzubringen. Für Bildungsorganisatorinnen und -organisatoren werden Ältere damit - so der Tenor der Befragten - als potenziell ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant, aber auch als Teilnehmerinnen oder Teilnehmer von Train-the-Trainer-Angeboten.

Ich habe Erwachsenenbildung im mehrfachen Sinn. Ich habe ehrenamtliche Trainerinnen, die mit ihren Teilnehmern in den Gruppen

**Befähigung zum freiwilligen Engagement
als Bildungsthema für Ältere**

*arbeiten, und ich habe Angebote, wo wir mit und für die Trainerinnen etwas machen, in Form von Weiterbildung, Ausbildungen oder Lehrgängen.
(Stegmayr)*

▪ **Generationenbezug**

Die befragten Expertinnen und Experten sehen ein wichtiges Handlungsfeld in generationsübergreifenden Bildungsprojekten, die einen Austausch und Perspektivenwechsel der Generationen ermöglichen, der im alltäglichen Leben zunehmend an Platz verliert. Veränderte Wohn- und Lebensbedingungen haben zu einer Reduktion des Zusammenlebens der Generationen geführt. Ältere haben dennoch Interesse an jüngeren Generationen, deren Anliegen, Ansichten und Ansprüche.

Intergenerationelles Lernen fördert ein gutes Zusammenleben der Generationen

*Das Leben in den Tälern in Tirol braucht ein gutes Zusammenleben der Generationen.
(Stegmayr)*

*Wir haben uns auf das intergenerationelle Lernen spezialisiert, weil du das bei uns in der Stadt immer wirklich vor Augen hast. Wenn du durch Graz durchgehst, hast du die älteren Leute und daneben gleichzeitig die jüngeren ... Aber wir wollten etwas Extra daraus machen. Einen Workshop, wo die Möglichkeit besteht, dass die sich dann begegnen und austauschen können ... und dann auch der Bildungsaspekt hineinkommt.
(Paulweber)*

▪ **Gesellschaftliche Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse**

Die befragten Expertinnen und Experten beobachten, dass viele Ältere zunehmend großes Interesse an unterschiedlichsten gesellschaftlichen Entwicklungen, wie politischen Veränderungen, wissenschaftlichen Erkenntnissen oder Ähnlichem haben. Sie sehen es als eine Aufgabe der Erwachsenenbildung, möglichst viele Menschen durch Bildungsangebote an aktuellen gesellschaftlichen Themen teilhaben zu lassen.

Wir fragen uns, was bewegt die Gesellschaft? Was können wir denn aus den Wissenschaften heraus, aus der Forschung heraus anbieten, dass sich Menschen wissenschaftlich allgemein bilden können. Die Zeit verstehen, die Entwicklungen verstehen, sich informieren können über neueste Entwicklungen in den Wissenschaften. Welche Lösungen werden dort angeboten? Wenn man sich die Themen der Montagsakademie anschaut: Das ist ein "Seismograph" der gesellschaftlichen Entwicklungen und Fragestellungen. Das ist unsere Aufgabe! (Waxenegger)

- **Kultur**

Mehrere Expertinnen und Experte berichten über ein weit verbreitetes kulturelles Interesse in der Bevölkerung. Besonders Seniorinnen und Senioren nehmen gerne an kulturellen Bildungsveranstaltungen teil und wünschen sich eine qualitätsvolle Kulturvermittlung:

Ältere beschäftigen sich gerne verstärkt mit künstlerischen Themen und die nehmen sich dafür Zeit. Wir haben seit langer Zeit eine Vortragsreihe, die sich mit künstlerischen Themen beschäftigt, deren Kernklientel Senioren sind. In diesem Rahmen machen wir immer wieder Opernfahrten, bei denen ich auch eine Einführung mache und versuche, das Thema für Laien zu erschließen, sie auf die Inszenierung hinzuweisen ... Die übernehmen dann für sich das Gefühl, dass es auch für sie als Person wertvoll ist, sich eine Oper anzuschauen. Dass das nicht nur eine Form von gehobenem, elitärem Zeitvertreib ist, sondern dass da eine ganze Menge dahintersteckt. (Aichholzer)

- **Persönlichkeitsbildung, Biographische Reflexion und Spiritualität**

Aus den Interviews geht hervor, dass speziell Ältere an der Reflexion des persönlich Erlebten, an Sinnfragen und auch an Spiritualität interessiert sind. Der Bogen spannt sich von der Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie bis hin zu einer Diskussion von Fragen über die eigene Vergänglichkeit. So manche Ältere nützen diesbezügliche Bildungsangebote für die Reflexion offener Lebensfragen.

Ich bin oft erstaunt, wie sehr sich in spirituellen Seminaren wie "Exerzitien im Alltag" die Zielgruppe Älterer findet. Auch die Biographie-Lehrgänge sind sehr gefragt. Dieser Ort, wo ich einfach einmal aussteige aus meinem Leben und einfach einmal Dinge überdenke, nachschaue. Da tut sich ganz viel bei den Älteren. (Stegmayr)

5.2. Konsequenzen für die Erwachsenenbildung

Den Expertinnen und Experten zufolge sind die Erwachsenenbildungsorganisationen gefordert, in der Konzeption der Angebote, der Lehrmethoden und der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrdimensional zu denken und zu arbeiten.

Der Bildungsanspruch Älterer erfordert Professionalisierung und Weiterentwicklung

Wir reden jetzt über Matrixorganisationen, die nicht mehr eindimensional, sondern mehrdimensional verankert sind. Wir haben immer mehr mit verschiedensten Einflussgrößen zu tun ... Es stellen sich verschiedenste Fragen: Wie plane ich, wie werde ich professioneller, wer hat Expertise zu welchen Thema, wie bilde ich meine Referenten weiter, wie finanziere ich das

alles, wie organisiere ich Kooperationen, wie komme ich zur wissenschaftlichen Zusammenarbeit... (Paulweber)

Neben der Herausforderung, den zunehmend differenten Bedürfnissen Älterer gerecht zu werden, geht es den Expertinnen und Experten zufolge aber auch um die Professionalisierung und Weiterentwicklung der Bildungsangebote von und für Ältere. Mehrere Expertinnen plädieren dafür, den Fokus bei der Angebotsentwicklung vermehrt auf den Bildungsaspekt zu legen.

Es wird ganz viel unter Bildung verkauft, was eigentlich Freizeitgestaltung oder Beschäftigung ist. Da braucht es eine Abgrenzung. Für uns ist es wichtig, dass wir unseren Bildungsaspekt in den Angeboten haben und der ist: Dass ich mich mit etwas auseinandersetze, mit dem ich mich eventuell noch nicht auseinandergesetzt habe, und dass sich zumindest etwas verändert in meinem Denken und in meinem Tun. (Sauer)

Hinzu kommt, dass in der Erwachsenenbildung im Allgemeinen eine permanente Professionalisierung vonstattengeht, sich gesetzliche Rahmenbedingungen verändern und immer mehr ein Qualitätsmanagement und digitale Technologien forciert werden.

Jetzt kommen unglaubliche Veränderungen auf uns als Institution zu. Inwiefern? Mit Anfang 2019 fallen die Durchrechnungszeiträume für Freiberufliche ... Das heißt, Personen müssen eventuell angestellt werden. Das ist unglaublich herausfordernd und wir wissen heute noch nicht, wie wir das lösen werden. Das ist ein Beispiel dafür, es verändert sich etwas auf der Rechtsebene und das hat dann ungeahnte Konsequenzen. Das ist eine Veränderung, wo ich merke, was ist Erwachsenenbildung? Das ist das, wo ich mir denke, müssten wir mehr Lobbyarbeit betreiben? Aber dann habe ich zu wenig Zeit für inhaltliche Arbeit, das, wofür mein Herz schlägt und wofür ich mich engagiere. Wir müssten viel mehr mitbedenken und schauen, wie schaffen wir es, die Position der Erwachsenenbildung zu verbessern ... Es wird uns aber schon was einfallen, ich bin eine Chancendenkerin. (Stegmayr)

Früher wurden Seniorenbildungsprogramme eher aus medizinischer Perspektive entwickelt, das sollte sich ändern...

Die befragten Expertinnen und Experten erinnerten sich in den Interviews an die "Pionierphase" der Bildung für Ältere und an erste Angebote vor über 20 Jahren zu

unterschiedlichsten Themen in verschiedensten Formaten. Ab circa der Jahrtausendwende kam es in Österreich zu einer weiten Verbreitung der bekannten Programme "SelbA" (Selbständig im Alter), "LIMA" (Lebensqualität im Alter) oder "Mitten im Leben", die eher aus medizinischer und gerontopsychologischer Perspektive entwickelt wurden.

Die Seniorenbildung befindet sich zurzeit in einer extremen Entwicklungsphase. Sie hat bei uns eine ganz lange Tradition von mehr als 20 Jahren. Es waren damals spezielle Themen und zum Teil sehr gute Referenten, wo auch viele Leute gekommen sind. Das hat dann aber abgenommen als "SelbA" gekommen ist, man hat gesagt, das deckt alles ab ... Es sind aber in den letzten Jahren die Zahlen zurückgegangen, sprich es haben kaum neue SelbA-Gruppen begonnen. Wir haben Gruppen, die bestehen seit 15, 16 Jahren, wenn aber keine neuen nachkommen, dann wird es aus ... Wir haben gesehen, es braucht eine Erneuerung. (Hofstadler)

Es wird berichtet, dass die Bildungsarbeit von und mit Älteren von Beginn an ein interdisziplinäres Feld war und diese Perspektive für eine professionelle Weiterentwicklung positiv zu bewerten ist. Einige Expertinnen erinnerten sich, dass in der Vergangenheit teilweise die erwachsenenbildnerische Perspektive nur marginal berücksichtigt wurde. Daher initiierten sie in ihren Organisationen in den letzten Jahren Neugestaltungen in der Programmkonzeption und in der Referentinnen- und Referentenweiterbildung, um vermehrt Erwachsenenbildungsstandards zu implementieren.

**... nun gilt es mehr
Erwachsenenbildungsstandards
zu implementieren**

In der Seniorenbildung sind mehrere Ebenen zu berücksichtigen. Früher war ganz stark der medizinische Blick: Eine präventive Perspektive, um beispielsweise die geistige Fitness und die Plastizität des Gehirns zu erhalten. Aber auch da haben sich die Erkenntnisse weiterentwickelt. Jetzt bauen wir vermehrt die erwachsenenbildnerische Sicht mit ein. Man kann eine Gruppe nicht teilnehmerorientiert leiten ohne erwachsenenbildnerische Kompetenzen, das geht irgendwie nicht. Aber es ist immer ein gesamtheitliches Zusammenspiel, man kann es nicht so trennen. (Hofstadler)

5.2.1. Organisationsebene: Rahmenbedingungen, Leitbilder und Kooperationen

In den Interviews wird über unterschiedlichste Entwicklungsprozesse bei der Implementierung des Bildungsbereichs für Ältere in der jeweiligen Organisation berichtet. Aufgrund ihrer diesbezüglichen Erfahrungen plädieren die Expertinnen und Experten auf organisatorischer Ebene, den Bildungsbereich für Ältere explizit festzulegen. Zusammengefasst wurden folgende Fragenbereiche genannt, die dabei beantwortet werden sollen:

- Welchen Stellenwert hat die Erwachsenenbildungsarbeit für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase in der eigenen Organisation?
- Was bedeutet für uns Altersbildung?
- Welche Ziele wollen wir damit erreichen?

- Wen wollen wir erreichen?
- Wie können wir das Thema organisatorisch und strategisch verankern?

Einzelne Expertinnen und Experten äußerten sich hierzu durchwegs selbstkritisch oder erzählten, wie sich Inhalte, Ziele und Aufgaben veränderten:

Wir waren teilweise einfach zu pauschal unterwegs, da sind wir teilweise einfach zu oberflächlich an die Dinge herangegangen. Man muss sich genau anschauen, von wem reden wir jetzt wirklich? Was interessiert die Leute wirklich? ... Wir hatten zuerst den Fokus nur auf ältere Menschen im ländlichen Raum ... Dann haben wir mehr differenziert wie nach Altersschichten, Regionen und Männer und Frauen. Da merkten wir, dass man sie mit anderen Dingen und unterschiedlichen Themen ansprechen muss ... Wenn man es für sich selbst präzisiert, kann man präziser die Leute ansprechen. (Aichholzer)

Es war bei uns ein „kunterbunter“ Start aus vielen kleineren Projekten, wo Ältere als Teilnehmerinnen dabei waren. Dann haben wir angefangen, ganz explizit auf die Zielgruppe zu schauen. Jetzt haben wir fixe Mitarbeiterinnen, die sich damit beschäftigen, und wir diskutieren darüber in unseren Klausuren, was wir früher gar nicht gemacht haben. Zudem haben wir uns ein Netzwerk an Multiplikatorinnen erarbeitet zum Themenschwerpunkt Frauen. In letzter Zeit nehmen, da wir in den Dörfern arbeiten, immer mehr Männer an unseren Angeboten teil. (Sauer)

Rahmenbedingungen

Neue Entwicklungen benötigen ein Mehr an finanziellen und personellen Ressourcen

Gefragt nach der historischen Entwicklung der Bildungsarbeit für Ältere in Österreich, gaben die befragten Expertinnen und Experten an, dass sich die Zuständigkeit, die Positionierung und der Stellenwert in den einzelnen

Organisationen sehr unterschiedlich gewandelt haben. In den meisten befragten Institutionen hat sich die Bildungsarbeit für Ältere seit der Jahrtausendwende im Rahmen der Implementierung des Konzepts des lebenslangen Lernens zunehmend als eigenes Geschäftsfeld etabliert. Damit einhergehend wurden finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt, die jedoch teilweise den mittlerweile gestiegenen Anforderungen nicht mehr genügen. Genannte Problemfelder sind:

- Finanzielle Unterstützungen werden kaum langfristig gewährt
- Förderansuchen verursachen häufig einen sehr hohen organisatorischen Aufwand
- Finanzielle Unterstützungen sind manchmal an Bedingungen geknüpft, die nicht mit den Bildungswerten der Organisation vereinbar sind

Dazu eine Expertin wörtlich:

Zum Teil fehlt einfach die Finanzierung. Wenn ich jetzt beispielsweise vom Ministerium seit zehn Jahren gleich viel Geld kriege, wie soll ich dann mehr oder bessere Arbeit machen? Wir haben einige konkrete Ideen und wir könnten viel entwickeln, aber du brauchst natürlich zumindest ein Mindestmaß an Geld, um das umzusetzen. Hinzu kommt, dass überall in der Erwachsenenbildung versucht wird, pädagogisches Personal einzusparen. (Paulweber)

Auch wird berichtet, dass entstehende finanzielle und organisatorische Probleme teilweise im Vorhinein nicht absehbar sind bzw. man diese zu Beginn genau klären müsste.

Mir gefallen die Ziele und Strategien zum Beispiel von EU-Projekten sehr gut ... Aber die Art und Weise, welche aufwändigen Strukturen diese Projekte haben ... der enorme organisatorische Aufwand ... Da passt Ziel, Struktur und Abwicklung nicht zusammen. Die Rahmenbedingungen sind fast nicht machbar. (Sauer)

Neben der Wichtigkeit der Positionierung in der eigenen Institution wird berichtet, dass sich die nachberufliche Bildung auch in der Erwachsenenbildungslandschaft noch nicht gänzlich etabliert hat. Es wird mehrmals darauf aufmerksam gemacht, dass spezielle Förderrichtlinien wünschenswert wären. Hinzu kommt, dass das weitverbreitete defizitäre Altersbild (siehe Kapitel 5.1.1) aus Sicht der Expertinnen und Experten kaum eine Möglichkeit bietet, die individuellen wie auch die gesellschaftlichen Potenziale von Bildung für Ältere sichtbar zu machen.

Für berufliche Weiterbildung gibt es vergleichsweise viel Geld von öffentlicher Hand. Der Seniorenbildungsbereich ist schwieriger, weil die Mehrzahl der erwachsenenbildnerischen Angebote nur für Personen im Erwerbsalter finanziert werden. (Stegmayr)

Wenn es keine eigenen Förderregelungen gibt wie in anderen Bereichen, zum Beispiel wie bei der Eltern-Kind-Bildung, wird es sehr schwierig. (Paulweber)

Leitbild, Leitlinien und Leitfäden

Bewährt hat sich laut den Expertinnen und Experten die Entwicklung von Leitbildern oder Leitlinien bzw. Leitfäden. Diese bieten

ein probates Mittel, um die in der Institution gültigen Werte, die Vision und die Strategie sowie deren Realisierung nachvollziehbar darstellen zu können. Deshalb sind sie im Sinne

Werte, Visionen und Strategien in Leitbildern und -prinzipien festhalten

einer Professionalisierung, unter der Berücksichtigung aktueller erwachsenenbildnerischer Qualitätskriterien, unumgänglich (siehe dazu Kapitel 5.2.5) und bilden eine richtungsweisende Vorgabe für die strategische und inhaltliche Planung der Bildungsarbeit auf organisatorischer Ebene. Ferner repräsentieren sie das Bildungskonzept und seine Umsetzung auch außerhalb der Organisation und können Kooperationspartner/-innen und Interessierten als Informations- und Orientierungshilfe dienen.

Für uns ist die Erstellung von Grundlagendokumenten wichtig: Beispielsweise unsere Zusammenstellung über die wissenschaftliche Weiterbildung Älterer an der Universität Graz. Da geben wir Auskunft über unsere Leitlinien und darüber, seit wann sich die Uni Graz mit dem Thema beschäftigt, was wir mit Lernen im Alter meinen und wie die heutige strategische Verankerung ist. (Waxenegger)

Was in einem Leitbild drinnen steht, ist eine Bezugsquelle, an der man dranbleiben kann und an der man weiterarbeitet. (Aichholzer)

Kooperationen

Aus den Interviews geht hervor, dass in der Bildungspraxis Institutionen immer mehr in vielfältige Kooperationen mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern eingebunden sind. Für Weiterbildungsorganisationen sind der aktive Aufbau, die Steuerung und die Koordination von Kooperationen zunehmend zu einem eigenen (zusätzlichen) Aufgabenbereich geworden. Die Ziele, die mit Kooperationen verfolgt werden, können sehr unterschiedlich sein, genannt wurden folgende:

Kooperationen ergeben im Idealfall eine "Win-win"-Situation

- Finanzierung von Projekten z.B. mit öffentlichen Fördergeldern oder privaten Firmen
- Verbesserung der Bedarfslage, um Zielgruppen zu erreichen z.B. mit regionalen Vereinen
- Thematische und inhaltliche Zusammenarbeit z.B. mit anderen Bildungseinrichtungen oder Einrichtungen aus dem Seniorenbereich
- Austausch der Expertise über innovative Projekte sowie über didaktische und methodische Erkenntnisse und Lernsettings mit anderen Bildungseinrichtungen
- Bewerbung von Veranstaltungen z.B. mit Zeitungen
- Bereitstellung von Infrastruktur für die Durchführung von Veranstaltungen

Hierzu berichteten einige Expertinnen und Experten wortwörtlich:

Durch Kooperationen kann ich die Zielgruppe besser erreichen. Beispielsweise haben wir jetzt Kooperationen mit unserem Tablet-Projekt. Jetzt melden sich auf einmal verschiedene Seniorenvereine. Die haben bis jetzt keinen Kontakt

mit uns gesucht, die haben uns eher als Konkurrenz gesehen. Da merke ich, einerseits spricht unsere Qualität für uns und andererseits merken auch sie mittlerweile, dass Kooperationen ganz was Wichtiges sind. Oder inhaltlich, beispielsweise mit dem Kuratorium für Verkehrssicherheit, ich brauche deren Expertise. Kooperationen sind für uns mittlerweile überlebensnotwendig geworden. (Stegmayr)

Wir haben unterschiedliche Kooperationen. Beispielsweise hat sich auf nationaler Ebene die Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium seit vielen Jahren unter dem Aspekt der Entwicklung der Expertise und der Förderung sehr bewährt. Natürlich sind wir auch im Austausch mit dem Wissenschaftsministerium. Auch auf europäischer Ebene sind wir vernetzt. Wir wirken aktiv in den entsprechenden wissenschaftlichen Fachvereinigungen mit. Wir wissen, was Stand der Dinge ist. (Waxenegger)

Bei einem Projekt ist die "Gesunde Gemeinde" ein großer Kooperationspartner vor Ort für uns. Das Land, die Gesundheitsabteilung und das Institut für Gesundheitsplanung sind auch Kooperationspartner. (Hofstadler)

Mit Kooperationspartnern, die ein defizitäres Altersbild haben, kann es zu Unstimmigkeiten kommen

Den Expertinnen und Experten zufolge werden Kooperationen im Idealfall von den Beteiligten als Win-win-Situation erlebt. Im Sinne einer "lernenden Organisation" findet eine Weiterentwicklung auf beiden Seiten statt. Es wird berichtet, dass Kooperationen oftmals einen erheblichen zeitlichen Zusatzaufwand bedeuten. Grund dafür sind notwendige, intensive Kommunikationsprozesse für eine genaue Steuerung und Koordination während der Zusammenarbeit.

In der Praxis ist es wichtig, dass sich Bildungsinstitutionen vernetzen. Zum Teil sind Kooperationen eine Voraussetzung für Fördergelder. Kooperationen brauchen aber auch immer Zeit und Energie und man muss klären, wer dann wiederum für was zuständig ist. Wenn du tolle Partner hast, läuft es gut und du kannst viel davon gewinnen. Schwierig wird es, wenn beim Partner Veränderungen sind, zum Beispiel der Zuständige geht weg, und du haftest plötzlich und du bekommst bestimmte Förderungen nicht mehr ... also eine Kooperation muss immer ein Gewinn sein. (Paulweber)

Kooperationen gehe ich sehr aktiv an. Am Anfang bedarf es sehr viel Zeit und jetzt kommen einige von selbst. Jetzt meldet sich beispielsweise die FH und sagt: "Wir denken jetzt auch bei einem weiteren Projekt an euch, könnt ihr euch vorstellen, dass ihr da mitmacht?" Das ist einfach super. Jetzt merke ich, dass sich der lange Atem ausgezahlt hat. (Stegmayr)

Es wird berichtet, dass es in Kooperationen zu Konflikten zwischen den Partnerinnen und Partnern aufgrund unterschiedlicher Auffassungen über die Bildungsarbeit mit Älteren kommen kann, besonders wenn die Partner/-innen ein defizitäres Altersbild haben (siehe dazu auch Kapitel 5.1.1 und 5.2.1). Zudem stehen regionale Kooperationspartner/-innen innovativen Projekten oftmals skeptisch gegenüber und es bedarf einer längeren Überzeugungsarbeit, um regionale Angebote erfolgreich durchführen zu können.

Die meisten Bürgermeister wollen nichts Neues, weil sie ihren bestehenden Vereinen keine Konkurrenz bieten wollen ...

Wir kooperieren oftmals mit den Gemeinden und regionalen Vereinen vor Ort. In Landgemeinden gibt es im Vergleich zu größeren Stadtgemeinden quasi einen unmittelbaren

Zusammenhang zum Beispiel zwischen Bürgermeister und den Vereinen. Da kennt man sich und die Vereine sind so etwas wie eine zivilgesellschaftliche Trägerstruktur des gesamten Gemeindelebens. Dort ist es überwiegend so, dass sie ihr Gemeindeleben, ihr Vereinsleben verteidigen und zum Teil wenig Problembewusstsein für Veränderungen da ist ... Die meisten Bürgermeister wollen nichts Neues, weil sie ihren bestehenden Vereinen keine Konkurrenz bieten wollen ... Sie wollen keine neuen Seniorenprojekte, da sagen sie eher: "Wir stärken lieber die, die seit 20 Jahren schon stark sind." Ein wichtiger Knackpunkt ist, dass die zumindest nichts dagegen haben und wenigstens eine wohlwollende, abwartende Haltung haben. Das Zugeständnis erzielen wir meistens erst, wenn wir mehrfach Kontakt haben und wenn wir länger darüber reden können. Erst dann gibt es eine gewisse Bereitschaft dazu, gemeinsam neue Dinge auszuprobieren. Das Thema Bildung oder den Bildungsanspruch oder die Bildungsidee von Projekten müssen wir dann oft eher zweitrangig darstellen. Es

sind andere Dinge, die maßgebliche Aktivierungsargumente sind. (Aichholzer)

... wichtig ist, dass sie zumindest nichts dagegen haben

Bei uns sind insgesamt fast 600 Vereine dabei und da merken wir starke Verkrustungen. Mit Verkrustung meine ich die Bereitschaft der Vereine, sich neuen Herausforderungen ein Stück weit zu stellen ... Sie versuchen tendenziell eher an ihren erprobten Dingen festzuhalten, solange es möglich ist. Die können mit der Flexibilität, die es bräuchte, nur schwer umgehen, die haben ihre Beständigkeit in ihrer DNA gefestigt. Wir haben für uns

Es braucht eine größere thematische Flexibilität, um auf aktuelle Herausforderungen reagieren zu können

festgehalten, dass es wichtig ist, neue Personen und Organisationen anzusprechen. Von dieser Konstellation erhoffen wir uns eine größere thematische Flexibilität und ein besseres Eingehen auf aktuelle Herausforderungen, die besonders die Zielgruppe Älterer betreffen. (Aichholzer)

5.2.2. Programmplanung: Themen, Formate und Ausschreibungen

In den Interviews wird über die Wichtigkeit der Planungsphase und über die dabei stattfindende detaillierte Konzeption von Bildungsvorhaben für das spätere Gelingen von Angeboten berichtet. Aufgabe ist es, Lernfelder und Themen in adäquaten Formaten unter Berücksichtigung der Bildungsziele sowie Leitbilder der jeweiligen Organisation zu entwickeln.

Die erste Frage ist, was wollen wir überhaupt anbieten? Was können wir thematisch aus den Wissenschaften heraus, aus der Forschung heraus anbieten, dass sich Menschen wissenschaftlich allgemein bilden können. Wir sind der Idee der Aufklärung der Bevölkerung verpflichtet. Wir betreiben eine Art "Monitoring", auch über die regelmäßige Auswertung von Qualitätsmedien, um zu verstehen, was bewegt die Gesellschaft? ... Welches Format für welches Thema und für welches Bildungsziel, das wir gemeinsam mit den Menschen verwirklichen wollen, passt, diese Frage kommt danach. (Waxenegger)

Die Mehrzahl der befragten Expertinnen und Experten weist darauf hin, dass sich die Programmplanung in der Erwachsenenbildung, besonders jedoch in der Arbeit mit Menschen

**Programmplanung in Fokusgruppen
mit Personen aus der Zielgruppe**

in der nachberuflichen Lebensphase, in den letzten Jahren verändert hat. Als Ursache dafür wird angegeben, dass von Teilnehmerseite zunehmend der Wunsch besteht, persönliche Interessen, Bedürfnisse und Lebenserfahrung miteinzubeziehen. Die Anbieterseite orientiert sich daher in der Programmentwicklung sowie in der Lehr-Lernsituation, im Sinne eines adressat/inn/enorientierten Zugangs, immer mehr an der Lebenswelt der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Um diese Ansprüche berücksichtigen zu können, arbeitet ein großer Teil der Expertinnen und Experten immer häufiger bereits in der Planungsphase mit Personen aus der potenziellen Zielgruppe und mit erfahrenen Referentinnen und Referenten zusammen.

... aber auch die Organisation profitiert von den Ideen sowie der Expertise älterer Menschen in Form von Angebots- und Qualitätsentwicklung. (Sauer)

Aufgrund der Inhomogenität in der Zielgruppe ist es wichtig, dass wir in der Regionalarbeit Fokusgruppen haben. Bei diesen setzen wir uns mit unseren

Trainerinnen vor Ort zusammen und schauen, was braucht es regional und was macht auch Sinn. Wir versuchen, gemeinsam Ideen zu entwickeln, oder überlegen uns, wie wir neue Themen umsetzen können. Oft kommen wir so auch auf neue Ideen. (Stegmayr)

Die Frage ist: Wie komme ich zu den Themen, wie komme ich zu den Fragestellungen? Wir beziehen unsere Referentinnen und Referenten mit ein. Ich merke, wenn wir Studientage zu neuen Themen machen, mit welcher Begeisterung sie neue Themen bringen. Für sie ist ganz klar, sie müssen schauen und erheben, was ihre Gruppe, die Zielgruppe, will. Auch sie müssen wissen: Wie komme ich zu dem, was die Zielgruppe braucht? Wie analysiere ich eine Zielgruppe, also welche Adressaten habe ich vor mir? Wie unterscheiden sie sich? Vom sozialen Milieu über deren Lebenserfahrung und Know-how angefangen bis zum Alter ... Wir nutzen heute viel mehr dieses Wissen, das unter den Referentinnen und Referenten vorhanden ist. (Paulweber)

Wir schauen, was die Leute brauchen und wollen. Zum Beispiel waren wir mit einem Tablet-Projekt jetzt in einem Dorf. Weil die Leute dort aber mehr das mit dem Smartphone brauchen, machen wir den Kurs jetzt mit Smartphones ... die gestalten tatsächlich auch mit. (Sauer)

Je nach Organisation, Zielorientierung und Zusammensetzung gibt es den Berichten der Expertinnen und Experten zufolge unterschiedliche Bezeichnungen für gemeinsame Arbeitsgruppen, z.B. Fokusgruppen, Visionsgruppen, Entwicklungsgruppen oder Studientage. Gemein ist ihnen, dass sie das Ziel verfolgen, Themen, Formate und Lernsettings professionell und teilnehmer/innen/orientiert zu gestalten. Je nach Aufgabe und Zielsetzung der Arbeitsgruppe kann die Teilnehmer/innen/zusammensetzung variieren. Mehrere Expertinnen empfehlen aufgrund ihrer Erfahrung, Arbeitsgruppen durch "nicht-organisationsangehörige" Expertinnen und Experten begleiten und eventuell wissenschaftlich evaluieren zu lassen. Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Expertinnen und Experten, beispielsweise aus der Organisationsentwicklung oder dem Marketing, ermöglicht es, neue Programme professionell erarbeiten zu können. Schlussendlich obliegt es der programmplanenden Person, die Ergebnisse unterschiedlicher Arbeitsgruppen zusammenzuführen. All dies bedarf jedoch zeitlicher und personeller Ressourcen, wie eine Expertin betont.

Ich habe Programme mit Regionalbegleiterinnen und mit Lehrtrainerinnen, die in der Ausbildung tätig sind, erarbeitet. Die hole ich mir immer wieder, wenn ich sozusagen ins Feld gehe. Die kann ich fragen: "Was tut sich dort?" ... In einer anderen Entwicklungsgruppe sind mehrere Personen aus der

Organisationsleitung und zwei Experten. Einer für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, der auch für andere große Erwachsenenbildungsorganisationen arbeitet. Der hat viel Erfahrung mit Bildungstrends. Der zweite kommt aus der Erwachsenenbildung, der kennt sich sehr gut mit der Zielgruppe der jüngeren Älteren, der "Baby-Boomer" Generation aus. (Hofstadler)

Mehrere Befragte berichten, dass im Rahmen der Bildungskonzeption es von zentraler Bedeutung ist, Programme für bestimmte Zielgruppen zu präzisieren. In der Praxis ist die Gestaltung der Angebote von den Bedürfnissen und Voraussetzungen der jeweiligen Zielgruppe abhängig.

Wir schauen ganz genau, wen wollen wir erreichen? Wir suchen die Älteren, die von sich aus nicht nach Bildungsangeboten fragen. Da musst du im Ort, ganz nahe bei den Menschen arbeiten. Teilweise werden die Veranstaltungen vor Ort, von Vereinen, von unseren Multiplikatorinnen, die dort bekannt sind, organisiert. (Sauer)

Lernfelder und Themenfindung

In den Interviews wird berichtet, dass es seit vielen Jahren thematisch gleichbleibende Angebote gibt, sich diese jedoch inhaltlich ständig verändern, beispielsweise im Bereich

Lernthemen bleiben gleich, aber Inhalte verändern sich

technische Entwicklungen: Vor einigen Jahren war für die Zielgruppe der grundlegende Umgang mit Handy, PC oder Internet von Interesse. Aktuell werden weit verbreitet Tablet-Kurse für Seniorinnen und Senioren angeboten.

Aus der Bildungspraxis wird berichtet, dass Angebote speziell für Regionen konzipiert werden, wo Vertreter/-innen der Region mitplanen und -gestalten.

Meine Expertise als Leiterin impliziert für mich, über die Aktualität von Themen, die wir anbieten, Bescheid zu wissen, und ich muss die Bedürfnisse meiner Gruppe kennen. Und da hat sich ganz viel verändert. (Paulweber)

Die befragten Expertinnen und Experten weisen zudem darauf hin, dass im Themenfindungsprozess stets die Zielsetzung und Ausrichtung der eigenen Einrichtung mitbedacht werden sollte. Sie machen auf die Wichtigkeit einer klaren Abgrenzung zu Angeboten anderer Seniorinnen- und Senioren- oder Bildungsorganisationen aufmerksam.

Bei jedem Einzelangebot unseres Zentrums muss ich die Frage beantworten können, warum bieten wir das an? In welcher Qualität? Und kann das nicht eine andere Einrichtung besser? Wir bieten nichts an, was woanders besser

aufgehoben wäre, außer es handelt sich um eine notwendige Ergänzung des Angebots. (Waxenegger)

Ich habe unterschiedliche Personen vor Augen, für die ich Unterschiedliches anbiete. Dabei stelle ich mir die Frage: "Sind wir wirklich dafür kompetent?" Wenn ich Dinge anbiete, habe ich auch eine Verantwortung und da muss ich mir gut überlegen, kann ich das verantwortungsvoll gestalten oder nicht. Und wenn ich das nicht kann, dann muss ich die Finger davon lassen. Ich kann nicht für alle, jederzeit alles anbieten. Das überfordert und dann macht es unzufrieden. Da haben wir einen Qualitätsanspruch. (Stegmayr)

Gerade bei Gesundheitsthemen achten wir auf den Bildungsaspekt. Wir schauen, dass wir nicht einfach einen medizinischen oder pflegerischen Vortrag anbieten, und eine Selbsthilfegruppe sind wir auch nicht. (Sauer)

Formate

Aus den Interviews geht hervor, dass lang bewährte und weit verbreitete Formate mittlerweile eine immer geringere Anzahl von Älteren ansprechen. Offensichtlich erwarten sich jüngere Ältere Bildungsangebote, die ihnen die Möglichkeit bieten, flexibel und selbstbestimmt mitzugestalten.

Jüngere Ältere wünschen sich Angebote, die ihnen die Möglichkeit bieten, flexibel und selbstbestimmt mitzugestalten

Ein folgenreiches Kriterium für die Formatplanung stellt den Befragten zufolge die bereits oftmals erwähnte Lern- und Bildungserfahrung der potenziellen Teilnehmerinnen und

Teilnehmer dar. Der Lernort, die Lerngruppe und nicht zuletzt die Methode müssen darauf abgestimmt sein. So zeigt sich in der Bildungspraxis, dass speziell Menschen mit wenig oder kaum Bildungserfahrung nicht nur schwer für organisierte Angebote zu gewinnen sind, sondern aufgrund der mangelnden Vorerfahrung sie auch eine große Unsicherheit in Lernsituationen haben. Laut den Expertinnen und Experten kann dem mit einem entsprechenden Lernsetting und der Auswahl der Formate entgegengewirkt werden. Beispielsweise sollten die Lernorte regional und bereits bekannt sein, die Gruppenzusammenstellung sollte dem sozialen Milieu entsprechen und vor allem sollte Lernen in kleinen Gruppen stattfinden. Menschen mit viel Bildungsvorerfahrung zeigen, so die Erfahrungen der Expertinnen und Experten, eine größere Offenheit und mehr Flexibilität in der Wahl der Lernsettings.

Wenn du einen eher niedrigen Bildungsabschluss oder vorher keine positive Einstellung zur Bildung hast, kannst du die Leute nur holen, wenn andere, die sie auch kennen, wie die Nachbarin auch geht. Bei Leuten, die noch nie in

Weiterbildung waren, ist das fast unmöglich. Bildung funktioniert dann nur in Kleinstgruppen, über direkte, persönliche Kommunikation. (Paulweber)

Die Hürde, um an Angeboten teilzunehmen, ist weniger das Alter, sondern das hat mit dem vorangegangenen Lernen und mit dem System der Universität zu tun. Sie befürchten, dass sie womöglich nicht in der Lage sind, den angebotenen Themen zu folgen und dem damit verbundenen Qualitätsanspruch Genüge leisten zu können. Die Lernumgebung ist ihnen ungewohnt. Die gleichen Gedanken hätten sie vielleicht auch mit 45 gehabt, aber da war keine Rede davon, weil sie noch voll im Berufsleben standen. Jetzt wird es vielleicht interessant, weil sie die Zeit dafür haben. (Waxenegger)

In der Planung und Gestaltung zeitgemäßer Lernformate spielt die Implementierung digitaler Medien als Unterstützung von Lern- und Bildungsprozessen zunehmend eine Rolle.

**Implementierung digitaler
Medien in künftige Lernformate**

Immer mehr Personen lernen - so der Tenor der Expertinnen und Experten - teilweise mit Hilfe technischer Geräte und online-Medien. In der Bildungspraxis wird erwartet, dass die Anfrage nach beispielsweise durch Webinare oder online begleiteten Kursen steigen wird. Bildungsanbieter müssen, so die einhellige Meinung der Befragten, diesen Anforderungen gerecht werden und Angebote dementsprechend konzipieren, ihre Seminarleiterinnen und -leiter diesbezüglich weiterbilden und nicht zuletzt geeignete technische Mittel zur Verfügung stellen.

Ich glaube, dass sich nicht nur die Älteren verändern, sondern dass sich die ganze Gesellschaft durch die Digitalisierung und durch die eigenständigere selbstbestimmtere Lebensweise verändert. Das braucht komplett neue Lernsettings, wo mehr mit digitalen Medien gearbeitet wird. (Aichholzer)

Wir werden zukünftig vielleicht mehr mit neuen Medien anbieten, weil die Kompetenz bei den Teilnehmenden steigt. (Waxenegger)

Bildungsanbieter sehen sich vor der Herausforderung, bestehende Programme zu reformieren und komplett neue Angebotsformate zu entwickeln. Wichtig dabei ist, Formate zu finden, die den gewünschten partizipativen Ansatz fördern. Rahmenbedingungen und Lernsettings sollen die Möglichkeit schaffen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Know-how selbstbestimmt einbringen können. Zudem soll der von Älteren gewünschte soziale Austausch bzw. das Lernen durch die Erfahrungen sowie die Expertise der gesamten Gruppe und damit soziales Lernen stattfinden können. Es sind Formate gefragt, welche die Voraussetzung schaffen, dass Bildungsangebote zu Orten der Begegnung von Lernenden werden und es ermöglichen, voneinander und miteinander zu lernen.

Also wir müssen zukünftig Plätze bieten, wo man sich so wie die jungen Menschen im Stadtpark treffen kann. Die müssen vom ganzen Setting und von der Umgebung sozial und kommunikativ fördernd sein. Bei älteren Menschen stellen sich die meisten immer nur Seniorenheime vor. Aber wo kann ich diskutieren mit Leuten, wo kann ich mich austauschen, etwas tun gemeinsam, wo man sich trifft und neue Aufgaben entwickeln kann? Bestehende Settings in typischen Seniorenvereinen mit Gasthaus, Kartenspiel und so weiter, die gefallen kaum noch jüngeren Älteren. Die haben einen anderen Anspruch, da müssen ganz neue Formate kommen. (Paulweber)

Damit die genannten Aspekte umgesetzt werden können, braucht es größtenteils ganz neue Angebote mit variablen Strukturen und neuen Lernorten. Die momentane Problematik besteht darin, dass es für solche Lernsettings noch wenige Vorbilder gibt und bestehende Vereine und Anbieter größtenteils keine dementsprechenden flexiblen Strukturen zur Verfügung stellen können.

Es braucht noch viel mehr flexiblere Formen, damit wir das Know-how, das Engagement und das Interesse, das bei Älteren vorhanden ist, fassen und unterstützen können. Auf regionaler Ebene, auf Gemeindeebene, wünsche ich mir offenere, freiere Formen und eine Zuständigkeit, damit Menschen mehr die Möglichkeit haben, zu sagen, ich möchte punktuell bei Themen in meinem Lebensumfeld mitgestalten, ohne dass ich mich auf lange Frist verpflichten muss ... bestehende Vereine gehen sehr oft von Beständigkeit aus und können mit flexibleren Formaten nicht umgehen. Das interessiert zunehmend die Älteren nicht mehr ... aber das sind Dinge, die sich erst entwickeln müssen, wir versuchen es, aber es gelingt noch nicht so gut. Das bedarf einer systematischen Reform. (Aichholzer)

Pilotprojekte bieten die Möglichkeit, neue Lernformen auszuprobieren und weiterzuentwickeln

Die Expertinnen und Experten betonen die Wichtigkeit von Pilotprojekten. Sie ermöglichen einen wichtigen Lern- und Findungsprozess für die Organisationen, um neue Formate sowie unterschiedliche Modelle des didaktischen Geschehens auszuprobieren zu können und professionell weiterzuentwickeln.

Wichtig ist, dass man bei der Entwicklung von neuen Produkten bestimmte Freiheiten hat. Ich habe das Glück, auf etwas gut Entwickeltes aufzubauen. Wir haben jetzt ein Konzept entwickelt und dann haben wir gesagt, wir starten jetzt, obwohl noch einige Sachen ungeklärt sind. Wir möchten das anders machen als früher und nicht im Vorhinein alles fertig durchkonzipiert haben und dann nichts mehr verändern können. Es ist beispielsweise noch

offen, welche Qualifikation brauchen diese Lern-Coaches wirklich. Wie soll deren Einschulung ausschauen ... Wir wollen etwas ganz Neues ausprobieren und wir wissen nicht, wie dieses ganz neu wirkt. Wenn wir uns das schon bis ins Detail durchkonzipieren, dann konzipieren wir wieder aus unseren alten Bildern heraus. Darum möchten wir das jetzt einmal ausprobieren. Kommt das an, passt das? Was passt gar nicht? Wo liegen wir völlig falsch? Jetzt haben wir einfach einmal drei Pilotprojekte gestartet. (Hofstadler)

Bei den Angeboten für Seniorinnen und Senioren hat der Bereich der Barrierefreiheit eine besonders hohe Bedeutung. Altersbedingte körperliche Veränderungen wie Hör- oder Sehbeeinträchtigungen betreffen die Mehrzahl Älterer. Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzen im Sinne einer professionellen Bildungsarbeit barrierefreie Formate und Lernsettings voraus.¹⁶

Der Bereich der Barrierefreiheit hat in der Seniorenbildung viel mehr Bedeutung als in anderen Erwachsenenbildungsbereichen. Seniorenbildung kann nicht ohne Barrierefreiheit angeboten werden. Mit 60 haben die meisten Hör- und Sehbehinderungen, da rede ich jetzt noch gar nicht über die Bewegungseinschränkungen.

(Paulweber)

Jüngere Ältere fühlen sich durch Zuschreibungen wie "55+", "Senioren" oder "Ältere" nicht angesprochen

Ausschreibung, Wording und Marketing

Ein viel beachtetes Thema in der Bildungspraxis betrifft die Ausschreibung, das Wording sowie die Bewerbung der Angebote. Das Wichtigste dabei ist die Bezeichnung der Zielgruppe und der Angebote. Alle Expertinnen und Experten schildern, dass jüngere Ältere sich von Bezeichnungen wie "55+", "Senioren" oder "Ältere" kaum angesprochen fühlen, teilweise diese sogar ablehnen, da sie nicht dem persönlichen Selbstverständnis ihrer Lebensphase entsprechen.

Wir schreiben kein einziges Angebot für 50+ oder 60+ aus. Natürlich denken wir es mit, aber wir richten Programme nicht nach dem kalendarischen Alter aus, das wäre eher kontraproduktiv ... Weil die Menschen selbst auch nicht mehr so angesprochen werden wollen. (Waxenegger)

Versuche der Umbenennung bestehender Angebote gestalten sich in der Praxis oftmals jedoch schwierig, da Alternativen im Wording fehlen und bestehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich oft stark mit den herkömmlichen Namen einer Veranstaltung/Initiative identifizieren:

¹⁶ Siehe dazu BMASK: Factsheet Barrierefreiheit in der SeniorInnenbildung und Checkliste

Wir können den Begriff selber nicht wegtun, die Marke können wir nicht ändern. Das würde uns ganz, ganz viel Energie kosten. Auch wenn es eher nach "hochaltrigem Segment" klingt oder damit verbunden wird, da würden wir uns wirklich schaden. Ich möchte nicht nur in neue Entwicklungen investieren, sondern ich möchte auch schauen, dass wir diese dann zeitgerecht, modern bezeichnen. (Hofstadler)

Wir haben im Feld eine Herausforderung hinsichtlich unserer Begrifflichkeiten: Einige Universitäten, an denen seit Jahrzehnten sogenannte "Seniorenuniversitäten" eingerichtet sind, berichten, dass die Stammhörerinnen diesen Begriff lieben, denn es ist ihre "Heimat". Wenn man den abschafft, würde man ihnen diese Heimat wegnehmen. Und gleichzeitig passt der Begriff für "die neuen Alten" nicht mehr. Das passt mit ihrem eigenen Selbstverständnis und dem Bild, das sie von sich vermitteln wollen, nicht zusammen. Daher haben wir von Beginn an den Begriff Vita activa gewählt. Er drückt unsere Zielrichtung aus, ein "tätiges Leben". (Waxenegger)

Für die Bildungspraxis wird von den Expertinnen und Experten empfohlen, unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichem Wording anzusprechen. Zum überwiegenden Teil wird von der soziodemographischen Kategorie "Alter" abgeraten. Anstatt dessen befürworten die Expertinnen und Experten die Bewerbung von Programmen über deskriptive Beschreibungen von Themen, Formaten und/oder Zielsetzungen. Generell erfordert das Formulieren von Ausschreibungstexten eine hohe Feldkompetenz. Einzelne berichten, dass sie Texte in Rücksprache mit Personen aus der Zielgruppe verfasst haben.

Wir sprechen Menschen über Themen, Formate und als Universität an. Natürlich berücksichtigen wir dabei auch besonders ältere Menschen, aber die Hauptansprache erfolgt über neue Entwicklungen in den Wissenschaften. (Waxenegger)

Wir arbeiten im Marketing sehr viel über das Produkt und konzentrieren uns in der Darstellung auf dessen Inhalte. Damit sprechen wird die Menschen an. Die Leute sollen über das Produkt verstehen: "Das entspricht ungefähr meinem Altersgefühl". (Paulweber)

Neben den Texten und dem Wording hat sich auch die Darstellung der Zielgruppe durch Bilder bedeutsam verändert. Mehrfach wird geschildert, dass vor einigen Jahren für Ausschreibungen und Ähnliches vorgefertigtes Bildmaterial verwendet wurde. Das

Wording und Bilder sollten authentisch sein und die Diversität der Zielgruppe widerspiegeln

entspricht aber nicht mehr den Ansprüchen der heutigen Zielgruppe, die sich mit authentischem Bildmaterial identifizieren möchte. Es wird empfohlen, mit Bildern zu arbeiten welche die

Vielfalt und die unterschiedlichen Charaktere der Zielgruppe repräsentieren. Nahezu alle Bildungsanbieter berichten, dass sie aktuell fast ausschließlich Fotos aus eigenen Seminaren verwenden.

An den Foldern sieht man sehr gut, wie sich das Thema in den letzten zehn Jahren verändert hat. Damals waren es gekaufte Fotos, wobei uns da wichtig war, Männer und Frauen darzustellen. Es hätte aber natürlich auch ein Partnerbildungsseminar repräsentieren können. Jetzt versuchen wir authentisch zu sein und verwenden Fotografien aus bestehenden Gruppen. (Paulweber)

Wir haben ein Graphikbüro für die Zielgruppe 50 bis 70 gebrieft und dann beauftragt und das hat mit seinen jungen Graphikern einen ersten Vorschlag erarbeitet. Als wir den ersten Entwurf gesehen haben, haben wir nur gesagt: "Ihr habt das Thema total verfehlt!" ... Deshalb habe ich gemerkt, wie wichtig es ist, dass ich mir anschau: Wie stellen wir uns denn ein Altersbild und die Personen, die wir ansprechen wollen, vor? ... Wir haben jetzt bereits einiges mit eigenen Fotos verändert, wo unsere Teilnehmer zu sehen sind. Das entwickelt sich aber erst jetzt. (Stegmayr)

Neben der Bewerbung mit üblichen Materialien wird von den befragten Expertinnen und Experten empfohlen, mit unterschiedlichen Medien zu werben, beispielsweise in ländlichen Regionen in regionalen Zeitungen oder Gemeindezeitungen, für größere Veranstaltungen in landesweiten Zeitungen. Zunehmend werben Bildungsanbieter auch mit online Medien und durch Auftritte in sozialen Netzwerken; speziell jüngere Menschen sollen dadurch angesprochen werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass Menschen mit wenig Bildungserfahrung fast ausschließlich nur über persönliche Beziehungen und Kontakte angesprochen werden können.

Natürlich arbeiten wir heutzutage mit Facebook und unserer Homepage. Die Generation über 70 bis 75 ist noch nicht die große Homepage-Generation, aber wir merken, dass das stark zunimmt. Wobei noch immer ganz viele über persönliche Ansprache kommen. Einige kommen auch, weil sie es in der Zeitung gelesen haben. Am Land werden das Pfarrblatt oder die Gemeindezeitung gelesen. Das ist in der Stadt ganz anders. Wir arbeiten aber immer noch viel mit Plakaten im Ort, weil wir uns ja wirklich als Bildungsnahversorgung sehen.

Die größte Herausforderung ist für mich aber nicht das Alter, sondern das Bildungsniveau. Wenn du vorher keine Bildung, keine positive Einstellung zur Bildung hast, kannst du die Leute nur zur Bildung über Beziehung holen, weil die Nachbarin auch geht, gehe ich. (Paulweber)

5.2.3. Methodik und Didaktik: Lehr- und Lernmodelle für partizipatives Lernen

In den Interviews wird berichtet, dass es in den Lehr- und Lernsituationen zu teilweise beachtlichen Neugestaltungen kommt. Dabei wird die Wahl des didaktischen und methodischen Vorgehens den jeweiligen Bildungsthemen und -zielen angepasst.

Die Wahl der Lernvermittlungsmethode orientiert sich am Thema und Bildungsziel

Man muss sich sehr viel mehr überlegen, warum nehme ich welche Methode, oder warum mache ich was? Welches Ziel möchte ich erreichen? Ich erlebe es immer wieder, da hat jemand eine Methode kennengelernt, ist so verliebt in diese Methode und möchte sie ständig anwenden. Die ist vielleicht sehr gut, aber passt überhaupt nicht zur jeder Zielerreichung. (Hofstadler)

Unsere Aufgabe ist es, ihnen zu helfen, dass sie ihre Kompetenzen und ihre Erfahrungen gut in Transfer bringen können. ... Weil ja das Lebenslange Lernen notwendig ist, wenn wir eine Generationengerechtigkeit haben wollen. (Stegmayr)

Damit Lernen für möglichst viele gelingen kann, formulieren die befragten Expertinnen und Experten es als eine Aufgabe methodischen Handelns, trotz differenter Lernvoraussetzungen und Lebenserfahrungen der Zielgruppe, Lernziele zu erreichen und Inhalte zu vermitteln. Auch müssen typische geragogische Aspekte¹⁷ wie beispielsweise Hör- und Sehbeeinträchtigungen in die Lehr- und Lernsituation implementiert werden. In der Vergangenheit wurden in der Arbeit mit Älteren teilweise nur wenig deren Lernerfahrungen berücksichtigt oder aber wurden Lehrinhalte vernachlässigt. Die Expertinnen und Experten plädieren deshalb für eine methodische Weiterentwicklung bestehender didaktischer Ansätze. Auch wird berichtet, dass sich die Tätigkeit und die Kompetenzen der Referentinnen und Referenten verändert haben.

Man muss sich aber auch auf die Gruppe vorbereiten, auf die unterschiedlichen Voraussetzungen. Da muss sich die Rolle der Referentinnen verändern. (Hofstadler)

Mehrere Expertinnen und Experten bezeichnen die Rolle der lehrenden Person als die eines "Lern-Coachs". Auch wird berichtet, dass in manchen Veranstaltungen zeitweise ein Lern-Coach für den Inhalt verantwortlich ist und ein zweiter für die Lernvermittlung sowie die geragogischen Aspekte. Zentrale Verantwortung für das Gelingen von Bildungssituationen wird - so der einhellige Tenor der Befragten - der lernvermittelnden Person zugeschrieben.

¹⁷ In den Interviews wurden nur einzelne didaktisch-methodische Aspekte behandelt. Es wurde nicht auf alle bekannten geragogischen Grundsätze in Lehr- und Lernsituationen eingegangen.

Diese braucht denn auch, wie die Expertinnen und Experten festhalten, ein hohes Maß an fachlichem Wissen, an didaktisch-methodischer Kompetenz und Sensibilität für die Zielgruppe (siehe Kapitel 5.2.4.). Die Expertinnen und Experten achten denn auch kritisch auf die Referentinnen und Referenten ihrer Veranstaltungen.

Es geht darum, was passiert in der Blackbox Lehre? Du kannst als Veranstalterin Referentinnen und Referenten noch so toll briefen, aber was passiert dann im "schwarzen Kasten" Klassenzimmer? Und das ist bei uns nicht intransparent, sondern dadurch, dass von uns immer jemand dabei ist und die Gesamtverantwortung für die Veranstaltung hat, ist ganz klar, das sind keine Blackboxes ... Die Person, die die Leitung der Veranstaltung innehat, ist selbst auch wissenschaftlich entsprechend vorgebildet und kommunikationsfähig. Das ist nicht nur Vermittlung im Sinne der Erwachsenenbildung, das ist eine wissenschaftsbasierte Vermittlungstätigkeit, es ist "Wissenschaftskommunikation". (Waxenegger)

Wir haben ein Programm, das nennt sich „Abenteuer 60+“. Das ist entstanden, weil wir gemerkt haben, diese jungen „wilden“ Pensionistinnen, die fassen wir ganz schwer. Das ist eine Podiumsdiskussionsreihe, wo wir immer eine Persönlichkeit vor Ort suchen. Zum Beispiel Karl Schranz war am Podium und unsere Seniorentainerin und beispielsweise ein Kabarettist. Diese Veranstaltungen moderiere ich aber selber. Da merke ich, da hatten wir Moderatorinnen, mit denen waren wir ganz unzufrieden. Wenn ich eine Veranstaltung mache, die 60+ heißt, dann soll es auch in der Diskussion ums Älterwerden gehen, ansonsten ist es Themenverfehlung. Wenn ich selber moderiere, z.B. bei Karl Schranz, dann sage ich: „Es verändert sich doch was, sie sind nicht mehr so schnell wie sie früher waren.“ Und dann beginnen die Menschen nachzudenken. Aber dafür braucht es ganz viel Fingerspitzengefühl und es ist immer ein Hin und Her. Darum haben wir auch immer einen Kabarettisten am Podium, der dann viel Leichtigkeit bringt. Weil, das ist immer ein Grenzgang. (Stegmayr)

Partizipatives Lernen und Ermöglichungsdidaktik

Methoden, die die Passivität der Lernenden und die Aktivität der Lehrperson in den Vordergrund stellen, sind rückläufig

Methoden, die eher die Passivität der Lernenden und die Aktivität der Lehrperson in den Vordergrund stellen, sind in der Bildungspraxis mit Älteren nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten vermehrt rückläufig. Stattdessen kommen partizipative

Methoden zum Einsatz, die die Interessen der Lernenden miteinbeziehen, damit diese eine aktiv teilnehmende Rolle einnehmen und Eigenverantwortung für ihren Lernprozess übernehmen können.

Wir erheben am Beginn die Themen, die die Leute interessieren. Wir fragen zu Beginn jedes Kurses: Was wollt ihr nachher können? Dann kommt die Phase der Grundkompetenzvermittlung und des -erwerbs, der aber immer wieder auf die Themen, die sie zu Beginn eingebracht haben, abgestimmt ist (Sauer)

Die Expertinnen und Experten plädieren aber nicht nur dafür, die Lern- und Lebenserfahrung und das Know-how der Zielgruppe miteinzubeziehen, sondern auch andere lernrelevante Ansprüche, z.B. die Möglichkeit der flexiblen Mitgestaltung, zu berücksichtigen.

Aus den Befragungen geht hervor, dass zunehmend versucht wird, organisierte Bildungsangebote im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik zu gestalten, d.h.

**Lernen anhand praktischer Beispiele
aus der Lebenswelt der Lernenden**

Lernende sollen sich eigenständig und selbstgesteuert individuelle Lernziele setzen und diese erreichen können. Das inkludiert einen möglichst großen Raum für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes sowie flexibles Lernen. Darüber hinaus sollte nach Meinung der Expertinnen und Experten mittels eines situativen Ansatzes versucht werden, unterschiedlichste Methoden und Inhalte auf die Situation der Lerngruppe sowie der Lernenden abzustimmen. Das beinhaltet auch, wie die Befragten ausführen, ein Lernen und Üben anhand praxisbezogener Beispiele aus der Lebenswelt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Für Teilnehmerinnen, die lange schon dabei sind, wird die Gruppe zu einem fixen Ankerpunkt. Aber die wollen einerseits neue Dinge lernen und andererseits ihr Wissen und ihre Lebenserfahrung einbringen ... Eine Referentin muss dann wirklich auf vielen Ebenen arbeiten. Einerseits soll ich die sein, die immer wieder neuen Wissensanreiz bringt, wenn die Leute sagen, da hätten sie gerne etwas dazu. Entweder ich hole wen oder ich mache es selber ... andererseits wenn ich ein Thema habe, wo ich sage, da ist jemand in der Gruppe, der weiß viel ... deshalb ist es ja immer so das Schwierige, du musst als Referentin das alles gut zusammenbringen. Du musst schauen, dass nicht einer zu viel redet, ... da ist ganz viel Sensibilität gefragt und wie kann ich mit allen wertschätzend umgehen ... du musst lernen, mit diesen Situationen umzugehen. Für mich ist das der situative Bildungsansatz, die Referenten, die das gut und gerne machen, kümmern sich um uns und schauen auf ihre Gruppen. Die entwickeln mit ihrer Gruppe gemeinsam das Programm und die Inhalte. (Paulweber)

Lern-Coaches ermöglichen Lernenden, eine aktive Rolle einzunehmen

Um ein partizipatives Lernen zu ermöglichen, wurden in den Interviews den Lern-Coaches und den Lernenden unterschiedliche Aufgaben zugeordnet. Sie unterscheiden sich teilweise von herkömmlichen Lehr-

Lernverhältnissen insofern, als die lernende Person eine stärker aktive Rolle im Lernprozess einnimmt.

Rolle der Lern-Coaches:

- Die Lehrperson klärt Bildungsziele, initiiert und unterstützt Lernprozesse
- Sie wird zum/r Lernvermittler/-in zwischen den vorhandenen Lernthemen in der Gruppe und geeigneten Lernprozessen
- Sie ist zuständig für die Gestaltung der Rahmenbedingungen, beispielsweise Lernorte, Lernzeiten,...
- Sie ist zuständig für die Methodenauswahl und die Organisation von Materialien, von Arbeitsaufträgen, Medien und eventuell von zusätzlichen Expertinnen und Experten, aber auch für die eventuelle Begleitung und den Austausch durch online-Support oder soziale Medien,...
- Sie ist zuständig für den sozial-kommunikativen konstruktiven Austausch und das Lernen innerhalb der Gruppe
- Sie gestaltet die Inhalte praxis- und lebensweltorientiert
- Die Lehrperson tritt als Lerncoach, Lernberater/-in oder Lernbegleiter/-in auf

Rolle der lernenden Person:

- Sie soll Kompetenzen, die sie zum selbstorganisierten Lernen braucht, entwickeln
- Sie bestimmt selbst Lernziele sowie Lernwege und gestaltet Prozesse und Lernbedingungen
- Sie gestaltet Inhalte, das Programm und evtl. Rahmenbedingungen selbst aktiv mit
- Sie kann Verantwortung für das Lernen und die Überprüfung von Lernzielen übernehmen
- Sie kann durch einen kommunikativen Austausch in der Gruppe eigene Perspektiven überdenken
- Sie hat die Möglichkeit, eigenes Know-how und ihre Expertise in die Lerngruppe einzubringen
- Sie soll aktiv am Lerngeschehen teilnehmen und selbst initiativ arbeiten können

Wie das konkrete Miteinander von Lern-Coach und Lernenden aussehen kann, schildert eine Expertin:

Wir haben jetzt ein ganz neues Seminar. Dabei gibt es drei Fixtermine zu je zwei Stunden. Circa eine Wochen vor Beginn bekommt man vom Lerncoach eine Einladung, einer geschlossenen Facebook Gruppe beizutreten. Da werden Seminarinhalte bekannt gegeben: Sei es mit Texten, ein YouTube Video oder mit anderen Inputs. Außerdem wirst du vorab mit den anderen Gruppenteilnehmerinnen bekannt gemacht. Das heißt, wenn du zum ersten Präsenztermin kommst, hast du dich damit schon beschäftigt. Du weißt auch schon ungefähr, welche Leute kommen. Das Thema für den ersten Präsenztermin steht auch schon fest. Die erste Einheit hat der Lern-Coach schon durchstrukturiert. Das entwickelt sich dann prozesshaft, passt die Richtung, habt ihr euch etwas anderes vorgestellt? Was machen wir beim nächsten Präsenztermin? Wo sollen wir den Schwerpunkt setzen, was sollen wir vertiefen? Zwischen den Präsenzterminen gibt es wieder die Möglichkeit, sich auszutauschen, in Interaktion zu treten, eigene Beiträge, eigene Erkenntnisse über das Thema in die Gruppe zu stellen. Ob ich irgendwo etwas gehört, oder in der Zeitung gelesen habe. Eben am Thema dranbleiben. ... Die Gruppe entscheidet das Thema für das nächste Mal. Beim letzten Präsenztermin überlegt sich die Gruppe, was tun wir jetzt damit? Lösen wir die Facebook Gruppe wieder auf, oder wollen wir vernetzt bleiben? Sagen wir, wir möchten noch mehr Präsenztermine? (Hofstadler)

Von den meisten Expertinnen und Experten wurde festgehalten, dass sich Methoden, die stärker partizipative Ansätze berücksichtigen, zurzeit in Entwicklung befinden und vereinzelt in Pilotprojekten getestet werden. Auch wird betont, dass für Menschen, die generell wenig Lernerfahrung mitbringen oder mit diesen Lernformen nicht vertraut sind, selbstverantwortliches Lernen eine große Herausforderung bedeutet.

Selbstverantwortliche Lernformen können für Menschen mit wenig Bildungserfahrung eine große Herausforderung sein

Die Gefahr besteht schon, dass sie mit einer selbstbestimmten Methode und Didaktik überfordert sind. Dass sie ein Stück weit orientierungslos werden. (Stegmayr)

Aus der Praxis wird zum anderen aber auch berichtet, dass sich selbstbestimmte Lernprozesse - so sie glücken - oftmals in anderen Lebensbereichen fortsetzen und die Älteren im Alltag selbstbestimmter und -verantwortlicher machen. Solche Entwicklungen können vielseitige ungeahnte Veränderungen nach sich ziehen.

Uns ist es wichtig, dass die Menschen ihr Selbstorganisationspotenzial einsetzen und sich in ihren Lernprozessen aufeinander beziehen ... da arbeiten

wir zu Beginn jeder Veranstaltung mit unterschiedlichsten Methoden, die es ihnen ermöglichen, ihre eigenen Themen und Wünsche einzubringen ... im Sinne eines Empowerment-Ansatzes ... diese Form der Lernerfahrungen können sie sehr sinnvoll in vielen anderen Lebensbereichen nutzen ... (Sauer)

5.2.4. Referentinnen und Referenten: Kompetenzen und freiwilliges Engagement

Das Kompetenzanforderungsprofil der Referentinnen und Referenten unterscheidet sich je nach Bildungsausrichtung und Qualitätsanspruch der jeweiligen Organisation, dem

Die Kompetenzanforderungen an Referentinnen und Referenten für Ältere sind vielfältiger geworden

gewählten Format und der didaktischen Vermittlungsmethode. Mehrfach wurde in den Interviews berichtet, dass in der Vergangenheit nicht selten Referentinnen und Referenten aufgrund ihrer beruflichen Fachkompetenzen

eine Bildungsarbeit mit Älteren übernommen haben, ohne je eine zusätzliche spezielle Weiterbildung besucht zu haben. Sie kamen als Quereinsteiger/-innen oft aus anderen pädagogischen oder gesundheitsorientierten Berufsfeldern. Erwachsenenbildnerische und geragogische Kompetenzen spielten teilweise eine untergeordnete Rolle.

Eine Leitungsfunktion in der Ausbildung hatte bei uns lange Zeit eine Medizinerin, die gerontologischen Inhalte waren daher sehr gut ... Die Trainerinnen haben Bescheid gewusst über wissenschaftliche Erkenntnisse, waren aber keine Pädagogen und schon gar keine Erwachsenenbildner. Man hat nicht gewusst, wie man Inhalte in der Praxis vermittelt ... Was ganz wichtig ist, in der Ausbildung brauchen zukünftige Trainerinnen und Trainer nicht nur dieses Wissen von Inhalten, sondern sie müssen wissen, wie baue ich eine Seminarreihe auf. Wie baue ich eine Trainingsstunde auf. Die ganz klassischen Tools für Referentinnen und Referenten in der Erwachsenenbildung. (Hofstadler)

Zurzeit werden von Seiten mehrerer Bildungsanbieter Aus- und Weiterbildungen für Personen, die in der Bildungsarbeit mit Älteren tätig sind, neu konzipiert. Laut einigen Interviewpartnerinnen wird versucht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praktische und theoretische Kompetenzen zu vermitteln, die die Bereiche Seminargestaltung, geragogische Kompetenzen und Programmgestaltung umfassen:

Wir haben das Curriculum für die Ausbildung verändert und zwei Module selber neu entwickelt. Früher wurde ganz viel Wert auf Inhalt gelegt, es war ganz stark fokussiert auf Fachwissen, aber nicht auf die konkrete Methodik oder Didaktik. Auch haben wir Seminarplanung dazu genommen ... Jetzt wird auch eine Hospitation und ein Praktikum mit Praxisbegleitung gemacht ... Wichtig ist, dass sie über ihr eigenes Rollenverständnis nachdenken. Das ist

immer sehr spannend, wenn sie nachdenken, welche Bilder vom Altern habe ich selbst. (Paulweber)

In unseren Tabletkonzepten da gehen wir davon aus, dass die Trainer das technische Know-how mitbringen und werden dann in unserem Lehrgang, der insgesamt 40 Arbeitseinheiten hat, weitergebildet. Da geht's dann nur um die Themen, Didaktik, Altersbilder. Wie kann ich das Lernsetting so gestalten, dass es für die Seniorinnen gut ist. Worauf muss ich achten, wie kann ich aus der Gruppe Wünsche erheben, wie kann ich es vor Ort in der konkreten Situation gut gestalten. (Stegmayr)

Eine Befragte berichtet, dass durch die qualitative Verbesserung und die neuerdings variabel angebotenen Module der Ausbildungsinhalte nun auch andere Berufsgruppen, beispielsweise Ergotherapeutinnen oder Altenbetreuerinnen, die Angebote als Fortbildung in Anspruch nehmen.

Qualitative Verbesserung und inhaltliche Erweiterung der Aus- und Weiterbildung für Referentinnen und Referenten

Neben einer verpflichtenden Weiterbildung plädieren mehrere Expertinnen und Experten für die zusätzliche Möglichkeit der Reflexion und des Austausches der hauptberuflich als auch ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf der einen Seite, um voneinander zu lernen und um Neues zu generieren, in dem Ideen, Themen, Methoden und dergleichen ausgetauscht werden. Auf der anderen Seite führt die Reflexion der eigenen Bildungsarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder eventuell einer anderen fachlich qualifizierten Person zumeist zu einer qualitativvollen Weiterentwicklung der eigenen Tätigkeit:

Regelmäßig haben wir Reflexionstreffen, wo wir uns einerseits die Feedbackbögen der Seniorinnen anschauen und andererseits fragen, wie es dem Trainer selbst ergeht. Dann erarbeiten wir auch andere Fragen wie zum Beispiel in Hinblick auf die Gestaltung der Settings und was es noch braucht? (Stegmayr)

Wir haben regelmäßig Referentinnentreffen. Da haben sie die Möglichkeit, ihr Know-how auszutauschen, und sie wollen aber auch neue Inhalte. Da kommt dann auch viel über die Arbeit mit den Gruppen oder mögliche Themen, was wir dann für weitere Planungen verwenden können. (Paulweber)

Wir haben nun in den Referentinnen-Verträgen auch die Verpflichtung zur Weiterbildung drinnen, die überprüfen wir auch relativ genau. Früher war das sehr moderat ... Da waren Trainerinnen drinnen, die hatten noch nie eine

Gruppe gehabt, haben aber einen Vertrag gehabt, weil sie die Bedingungen erfüllt haben ... Für mich sind die Grundbedingung, die praktische Tätigkeit mit Gruppen und die fachliche Weiterbildung. (Hofstadler)

Wertvoll und beachtenswert sind in diesem Kontext Ältere, die als ehrenamtliche Lehrpersonen tätig werden, und deren Anzahl, den Expertinnen und Experten zufolge, stetig zunimmt. Sie übernehmen in der regionalen Bildungsarbeit nicht nur eine tragende Rolle als Lehrpersonen, sondern auch in der Organisation von Veranstaltungen. Nicht zuletzt sind sie für Anbieter eine wichtige Informationsquelle über regionale Interessen sowie Besonderheiten und werden daher immer wieder genauso wie hauptberuflich Tätige in Fokusgruppen bzw. Planungsgruppen miteingebunden. Es wird berichtet, dass freiwillig engagierte Personen in Institutionen oftmals ein großes Potenzial an Innovation, Expertise und Einsatzbereitschaft einbringen, sich dafür aber eine qualitätsvolle Zusammenarbeit wünschen. Wichtig ist neben einer geeigneten Betreuung, Begleitung deshalb auch eine

Freiwillig engagierte Ältere bringen Fachwissen, Innovation und Einsatzbereitschaft ein

Würdigung, damit diese langfristig in ihrer Tätigkeit bleiben können und keine Überforderung erfahren.

Ganz viel ehrenamtliche Arbeit in den Dörfern passiert durch Seniorinnen und Senioren, die sind dann teilweise auch unsere Ansprechpersonen und Multiplikatorinnen. (Sauer)

Bei uns in ländlichen Gegenden wird die Zielgruppe 55plus umso wichtiger oder wird einen noch größeren Stellenwert in Zukunft haben, wenn es darum geht, auf ehrenamtliche Art und Weise Gemeinwesen-Arbeit zu organisieren. (Aichholzer)

Weil die, die sich engagieren, sich sehr intensiv engagieren. Wir spüren das auch als Organisation, dass die sehr anspruchsvoll sind. Die Erwartungen, wenn sie sich auf eine Zusammenarbeit einlassen, sind sehr hoch. Sie bringen dann sehr viel, erwarten aber auch sehr viel. Natürlich auch, weil sie aus ihrem Beruflichen sehr viel Professionalität mitbringen. Da kommt durch die Ehrenamtlichen ein Know-how in unsere Organisation, ohne das wir auch nicht innovativ sein können ... Da ist immer auch die Frage, wie weit kann ich sie fordern und wo bringe ich sie in eine Überforderung. Je mehr ich sie institutionalisieren muss, desto mehr besteht die Gefahr, dass die Innovationsfähigkeit verloren geht. (Stegmayr)

Einige Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass in der Zielgruppe noch ein großes unausgeschöpftes Potenzial an freiwilligem Engagement besteht. Zahlreiche Menschen, die motiviert wären, werden von den

bestehenden, teilweise unflexiblen Rahmenbedingungen nicht angesprochen.

Um zukünftig dieses Potenzial besser nutzen zu können, benötigt es variablere Rahmenbedingungen und neue flexiblere Formate, die den

Individualisierungstendenzen der Zielgruppe entsprechen. Um einen diesbezüglichen Entwicklungsprozess in Gang zu bringen, wären die Finanzierung von innovativen Pilotprojekten zur Erprobung neuer Möglichkeiten sowie eine nachfolgende wissenschaftliche Evaluierung wünschenswert.

Ein großes Potenzial an freiwilligem Engagement Älterer bleibt ungenutzt, da viele Ältere von bestehenden starren Strukturen nicht angesprochen werden

Was die Vereine sicher zu wenig machen, ist, dass sie versuchen, Leute aktiv anzusprechen. Sie gehen in aller Regel immer davon aus, dass man sie kennt und dass schon jemand kommen wird, wenn er sich dafür interessiert. Und das passiert immer weniger. Dadurch bleibt zweifellos ein zusätzliches Potenzial an Engagement-Bereitschaft liegen, weil es einfach Leute gibt, die irgendwo wohnen, sich nicht angesprochen fühlen und eben auch nicht angesprochen werden, für das Thema aber schon interessiert sind ... Andererseits hat das wirklich etwas mit formalen Dingen zu tun, mit Organisationsfragen. Wir haben eine Organisationsstruktur, in der die Ehrenamtlichen überwiegend in Vereinen organisiert sind. Das hat aus der Organisations-Logik heraus den Nachteil, dass die sehr eigenständig sind und die tun, was sie wollen, und es relativ schwierig ist, gemeinsame Themen, gemeinsame Qualitätsvorstellungen zu erarbeiten. Wir können da nur sehr marginal einwirken... Man muss neben bestehenden Modellen verschiedenste andere Modelle finden, wo man sein Engagement einbringen kann, ohne gleich im traditionellen Sinn gebunden zu sein an Mitgliedschaft und wöchentliche Treffen und so. Der Einzelne muss stärker die Möglichkeit haben zu sagen, ich bin bei diesem Thema mit dabei, bei den anderen weniger. (Aichholzer)

5.2.5. Professionalisierung: Qualitätskriterien und wissenschaftliche Forschung

Markantes Thema in den Interviews war das anwachsende Bestreben der Expertinnen und Experten nach einer vermehrt gemeinsamen Umsetzung qualitativer Standards und einer zukünftigen Intensivierung des Professionalisierungsprozesses im erwachsenenbildnerischen Feld der Bildungsarbeit mit Älteren. Berichtet wurde einerseits über diesbezügliche Entwicklungen durch die qualitative Evaluierung einzelner Bildungsprogramme und -angebote bis hin zur gesamten Organisation. Andererseits kam es durch Kooperationen

oder den Austausch mit anderen Bildungsanbietern und wissenschaftlichen Einrichtungen zu einer Reflexion der eigenen Arbeit. Das Überdenken des eigenen Tuns ermöglicht - so die einhellige Meinung der Befragten - ein qualitativvolles Handeln und verbessert die Professionalität.

Von mehreren Expertinnen und Experten wurde darauf hingewiesen, dass eine Verschriftlichung der Bildungsgrundlagen einer Organisation oder von Programmen (siehe Kapitel 5.2.1) für den Professionalisierungsprozess von Institutionen unabdingbar ist. Trotz der nachweislich positiven Effekte sind dementsprechende Prozesse in Bildungsorganisationen mit personellen, zeitlichen und finanziellen Aufwänden verbunden, die im dafür benötigten Ausmaß kaum zur Verfügung stehen. Gewünscht wären zusätzliche Förderungen oder personelle Ressourcen.

Wir haben den Anspruch einer forschungsgeleiteten Entwicklungsarbeit. Aus diesem Grund schreiben wir Leitfäden. Wir haben den Anspruch, nicht nur das, was und wieviel wir tun, sondern auch warum wir es tun, und wie wir dieses Tun herleiten, zu verschriftlichen ... Auch wir haben natürlich ein Tagesgeschäft abzuwickeln und es bedarf wirklich einer Anstrengung, sich da Zeit zu nehmen und die Energie aufzubringen, um diese Reflexionsarbeit gemeinsam in der Abteilung zu betreiben bzw. auch noch mit anderen Expertinnen und Experten, vor allem aus dem Bereich der Wissenschaft. Wir bilden dann kleine Teams ... denken über unsere Arbeit nach, halten das dann auch fest und machen es transparent, nachvollziehbar. So gesehen arbeiten wir adäquat, so wie es sich für eine Einrichtung innerhalb einer Universität auch gehört, die Bildung anbietet. Wir können nicht sagen, wir arbeiten forschungsgeleitet, und folgen dann nicht Mindestprinzipien einer wissenschaftsgeleiteten Entwicklungsarbeit, und dies muss Schriftlichkeit mit einschließen. (Waxenegger)

Verschriftlichungen von Bildungsgrundlagen fördern den Professionalisierungsprozess

Im Rahmen der Zertifizierungen haben wir begonnen, das Qualitätsmanagementsystem einzusetzen. Dafür war ein Leitbild mit einer Definition gelungenen Lernens nötig, auf die sich glaubwürdigerweise alles beziehen lässt, was man tut. Und in der Recherche dafür sind wir darauf gekommen, dass keine einzige Einrichtung bei uns den Begriff Lernen überhaupt in einem Leitbild oder einer Organisations-Überschrift drin hat. Bildung ja, aber lernen nicht. Dann haben wir gesagt: Wie sollen wir über gelungenes Lernen reden, wenn wir nicht einmal über Lernen reden ...wir haben dann in Arbeitsgruppen viele Diskussionen gehabt

über die unterschiedlichsten Fragen ... da ist sehr viel inhaltlich erarbeitet worden und ein Bewusstseinsprozess passiert. (Aichholzer)

Neben kritischen Aspekten bezüglich des zusätzlich zu erbringenden Aufwandes für ein Qualitätsmanagement und den Nachweis darüber ist eine Verschriftlichung der Bildungsgrundlagen aus Sicht der Befragten gut ...

- für die Weiterentwicklung der Organisation und die Aktualität der Bildungsangebote für Ältere
- im Interesse der Zielgruppe, die sich vermehrt qualitativ hochwertige Angebote wünscht und dementsprechende Nachweise überprüft
- um den sich rasch verändernden Bildungsbedürfnissen und -Interessen der Zielgruppe gerecht zu werden
- für die Weiterentwicklung der methodischen und didaktischen Lehr- und Lernmethoden im Sinne einer altersadäquaten Ermöglichungsdidaktik
- als Nachweis für die Erfüllung von Förderrichtlinien für die Finanzierung von Projekten
- zur allgemeinen Weiterentwicklung und Etablierung des Bereichs der Bildungsarbeit mit Älteren im Feld der Erwachsenenbildung

Dazu ein Bericht aus der Praxis:

Für uns ist die Frage: Wie zeigen wir Qualität? Wir weisen daher bereits in den Ausschreibungen auf die Qualität hin: Wir schreiben, dass es ausgezeichnete "Good Practice" Projekte sind, Gütesiegel und Zertifizierungen erwähnen wir auch, dazu beschreiben wir die Referentinnen ganz genau ... Die Zertifizierung an der wba war auch ganz wichtig, damit klar ist, dass ist jetzt nichts selbst Erfundenes, sondern das erfüllt Standards der Erwachsenenbildung und ist wissenschaftlich fundiert. Das ist wichtig, dass es in der Ausschreibung mit dabei ist. (Stegmayr)

In den Interviews wurde bezüglich der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich der Qualitätsentwicklung häufig die Aus- und Weiterbildung ehrenamtlicher und hauptberuflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erörtert. Einige Befragte plädieren für ein einrichtungsübergreifendes gemeinsames Curriculum bzw. einen gemeinsamen Qualitätsstandard in der Aus- und Weiterbildung mit einem standardisierten Abschluss. Als Vorbilder wurden hierfür andere erwachsenenbildnerische Felder wie die Eltern-Kind-Bildung oder die Bildungsberatung genannt. Zwei Expertinnen berichteten in diesem Zusammenhang von der Einrichtung einer Gütesiegelkommission wie in der Eltern-Kind-Bildung. Dabei handelt es sich um einen Weiterbildungskreis mit Vertreterinnen und Vertretern aus unterschiedlichen Bildungsorganisationen und aus der Wissenschaft, welcher

die Umsetzung der Qualitätsstandards überprüft. Für das Feld der Bildungsarbeit mit Älteren wäre eine vergleichsweise ähnliche Kommission und Finanzierung wünschenswert.

Es gibt in der Eltern-Kind-Bildung ein Curriculum, das kann man unter <http://www.eltern-bildung.at> nachlesen. Da gibt es eines für Eltern-Kind-Gruppenleitung und eines für Referentinnen der Elternbildung. Obwohl die zuständigen Ministerien schon einige Male gewechselt haben, ist das immer aufrecht geblieben und wird finanziert. Dazu gibt es ja auch eine Gütesiegelkommission und da stellt man dann der Kommission zum Beispiel das Curriculum vor und nur diese Lehrgänge werden dann finanziert. Leider fehlen im Seniorinnenbildungsbereich dafür die Ressourcen. (Paulweber)

Professionalisierung durch Zusammenarbeit von Praxis und Wissenschaft

Als Grundlage für die Weiterentwicklung im Sinne eines Professionalisierungsprozesses wünschen sich die meisten Expertinnen und Experten eine vermehrte Zusammenarbeit von wissenschaftlicher Forschung und Praxis.

Professionelle Weiterentwicklung des Bildungsbereichs durch Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis

Ich glaube, es braucht beide Seiten, uns aus der Praxis als auch die Wissenschaft ... Es gibt zurzeit eine

Professorin am Institut für Erwachsenenbildung, mit der wir sehr gut in Projekten zusammenarbeiten können ... Auf der einen Seite schickt sie dann auch ihre Studenten zu uns, die zum Beispiel dann mitgehen und auch für Arbeiten Interviews machen können ... Auf der anderen Seite lädt sie uns als Erwachsenenbildungsträger auch ein, wenn sie für Vorträge oder so Professoren von anderen Unis einlädt. Wir können da sehr viel lernen. (Paulweber)

Wenn eine Universität mein Projekt evaluiert und bewertet, hat das erstens für uns einen wesentlichen Mehrwert. Die Uni betrachtet und beurteilt das aus einer ganz anderen Perspektive, als ich jetzt vielleicht als Qualitätsbeauftragte drauf schaue. Zweitens könnte ich mir eine solche Evaluierung nie leisten. (Paulweber)

Neben einem Mehr an Zusammenarbeit von wissenschaftlicher Forschung und Praxis wünschen sich die befragten Expertinnen und Experten ein Mehr an allgemeiner wissenschaftlicher Forschung im Bereich der Bildungsarbeit mit Älteren. Auf Basis wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse können in der Praxis - so die einhellige Meinung der Expertinnen und Experten - qualitätsvolle Veränderungen argumentiert, durchgesetzt und umgesetzt werden. Empfohlen wird eine verbesserte interdisziplinäre Forschung.

Die Zunahme der Lebensspanne - von den Jahren und der Lebensqualität her - hat so vielfältige Konsequenzen. Die damit verbundenen Fragen stellen wir uns überhaupt noch nicht richtig. Dass es da mehr oder minder aus jedem Fachgebiet Forschungsbeiträge geben sollte, ist für mich keine Frage. Es geht darum, wie lebt die Gesellschaft zukünftig zusammen? Wie baut sie sich auf? Wie verteilt sie Rollen? Wie schauen Transferleistungen aus? Eine interdisziplinäre Perspektive ist dabei äußerst wichtig. Jedes Fachgebiet ist gefragt. Bis hin zu wer trägt die Kosten für die so wichtige Weiterbildung über die Lebensspanne? (Waxenegger)

Hinsichtlich der institutionsübergreifenden Qualitätsweiterentwicklung und Professionalisierung des Bildungsbereichs wurde von einigen Befragten hervorgehoben, dass im Auftrag bzw. in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten für Senioren/innen- und Freiwilligenpolitik bereits seit mehreren Jahren umfangreiche Forschungsaktivitäten durchgeführt wurden. In diesem Rahmen entstanden zahlreiche Publikationen mit wissenschaftlich fundierten Empfehlungen für die praktische Umsetzung. Die daraus abgeleiteten Vorschläge sollten einigen Befragten zufolge vermehrt berücksichtigt und in die Bildungspraxis implementiert werden.¹⁸

Wissenschaftlicher Nachweis und Messung von Bildungseffekten

Einige Expertinnen schilderten wiederkehrende Probleme bei verschiedensten Versuchen der wissenschaftlichen Messung der Wirkung und der Effekte von Bildung für Ältere als auch der Wirkung und der Effekte des freiwilligen Engagements Älterer. Sie sind der Ansicht, dass hier viele unabhängige, unbekannte und schwer messbare Variablen eine Bedeutung spielen. Beispielsweise betrachten sie es als fragwürdig, ob und wie man messen könne, um wie viele Jahre durch eine Bildungsteilnahme die Selbstständigkeit einer Person länger aufrechterhalten werden und damit verbundene Betreuungskosten reduziert werden können. Ein Experte kommt zu der Schlussfolgerung, dass mit heutigen wissenschaftlichen Methoden die Wirkungen nur sehr beschränkt nachweisbar sind, und plädiert für eine Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Messmethoden.

Viele unabhängige Variablen erschweren die Messung von Bildungsinterventionen

Wir hatten vor zwei Jahren einen Versuch mit der Wirtschaftsuni und haben uns gemeinsam Gedanken gemacht über die Möglichkeiten von Wirkungsanalysen in Bezug auf unsere Arbeit. Da gibt es schon Modelle, die

¹⁸ Siehe dazu das Download- und Broschürenserservice des BMASGK:
https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/?category1=value_20&page=5

grundsätzlich denkbar und anwendbar wären und anwendbar sind. Wir haben es auch ausprobiert und gesehen, dass letztendlich die Systeme, über die wir hier reden, nämlich wie Wirkungen entstehen von Dingen, so komplex und so vielfach beeinflusst sind ... dass man es kaum auf den Boden bringt. Man bräuchte andere Instrumente, um wirklich sagen zu können, okay das ist die Investition und das ist der Output, wie beispielsweise, dadurch haben wir weniger Vereinsamung. Ich glaube, dass es möglich ist, aber dass man dort in diesem Bereich ganz am Anfang steht. Weil wir einfach nicht die Instrumente haben, um das vernünftig einsetzen zu können ... wir wissen es, aber wir können dann nicht wirklich sagen, wie substantiell der Beitrag ist. Wir können fast nie sagen, wenn wir nicht wären, dann wäre es so und so. Die Öffentlichkeit müsste zufrieden damit sein, dass man mit hoher Wahrscheinlichkeit annehmen kann, dass wenn diese Form der Arbeit nicht passieren würde, mehr Probleme entstehen könnten. (Aichholzer)

Beachtenswert ist die Schwierigkeit des Nachweises der Effekte der Bildungsarbeit mit Älteren den Expertinnen und Experten zufolge insofern, als zahlreiche Fördergeldgeber als auch die Öffentlichkeit sich derartige Begründungen wünschen. Möglicherweise könnte - so eine Expertin im Interview - der verbesserte Nachweis zu einer verbesserten Akzeptanz des Bildungsbereichs und einem positiveren gesellschaftlichen Altersbild führen.

Im Gegensatz zur Schul- und Berufsbildung, die konkrete Kompetenzen vermitteln und durch Abschlussprüfungen den momentanen Effekt auch messen, sind Effekte im Seniorenbildungsbereich schwerer messbar. Wir beobachten sie und wissen über die positiven Auswirkungen, aber in Zahlen sind sie schwer fassbar ... Die Fragen, die wir schon stellen müssen, sind: Wenn wir keinen finanziellen Nutzen nachweisen können, ist es dann nichts wert? ... Ist Bildung nur etwas wert, wenn wir damit etwas leisten können? Ist es nur dann unterstützenswert? ... Wenn die positiven Effekte nicht gesehen werden, dann wird es wieder nur als Ausgabeposten gesehen, das ist aber falsch. Da nehmen wir uns ja auch ganz viel. (Stegmayr)

6. ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE BILDUNGSPRAXIS

6.1. Zusammenfassung der Veränderungen in der Zielgruppe

In der Gruppe Älterer zeigen sich große bildungsbedingte Unterschiede

Aus bildungssoziologischer Perspektive zeigen sich massive bildungsbedingte Unterschiede zwischen den heute jüngeren Generationen Älterer (60- bis 65-Jährige) und älteren Generationen Älterer (80- bis 85-Jährige): Innerhalb von nur 20 Jahren hat sich der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen in der Gruppe der jüngeren Älteren halbiert, während sich der Anteil der Maturantinnen und Maturanten verdoppelt und der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker verdreifacht haben.

Ältere besitzen geringere Kompetenzen als jüngere Generationen

Daten aus Erwachsenenbildungsstudien belegen die auffallend schlechteren Kompetenzen älterer Kohorten, speziell im Umgang mit Computern und digitalen Medien. Forscherinnen und Forscher sehen die Ursache für die Divergenz der Kompetenzleistungen in den unterschiedlichen Lern- und Bildungsmöglichkeiten während des Lebensverlaufs.

Steigende Bereitschaft Älterer für Freiwilliges Engagement

Ältere möchten ihr hohes Fachwissen und ihre Expertise zunehmend der Gesellschaft in Form von Freiwilligen Engagement zur Verfügung stellen. Ein großes Potenzial an freiwilligem Engagement Älterer bleibt deshalb oft ungenutzt, weil sie sich vermehrt kurzfristig und in flexibleren Strukturen als bisher engagieren möchten. Derzeit stellen Organisationen gewünschte Rahmenbedingungen noch unzureichend zur Verfügung.

Unterschiede im Weiterbildungsverhalten

Die höchste abgeschlossene Ausbildung als auch das Alter haben den größten Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten in der nachberuflichen Phase. Ältere zeigen teilweise ein ähnliches Teilnahmeverhalten wie Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss, dennoch ist bei der Gruppe der Älteren die Teilnahme im Bereich non-formaler Bildungsangebote vergleichsweise stärker gestiegen. Formale Angebote finden dagegen wenig Interesse.

Gesellschaftliches Altersbild ist defizitär und beeinflusst Bildungsarbeit

In öffentlichen Diskussionen werden der Lebensphase Alter nach wie vor primär defizitäre Eigenschaften zugeschrieben. Der Fokus liegt auf staatlichen Ausgabeposten wie Pensions- oder Pflegekosten. Nur marginal finden sich in der Öffentlichkeit adäquate oder positive Darstellungen der unterschiedlichen Lebenswelten Älterer oder der vielfältigen Potenziale

Ältere als Zielgruppe der Erwachsenenbildung: Bedarfe - Entwicklungen - Perspektiven

und des großen Know-hows alter Menschen. Wenig differenzierte Altersbilder erschweren die Bildungsarbeit und die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern.

Steigende Heterogenität und Individualität verändern Bildungsanspruch und -verhalten

Aus Sicht der Expertinnen und Experten zeigt sich in der Zielgruppe eine steigende Diversität bei gleichzeitig zunehmenden Individualisierungsbestrebungen. Resultat ist nicht zuletzt ein verändertes Bildungsverhalten. In Zielgruppenanalysen und in der Konzeption von Bildungsangeboten müssen folglich relevante soziodemographische Merkmale Älterer verstärkt Berücksichtigung finden (siehe Abbildung 8).



Abbildung 8 Soziodemographische Merkmale, die für eine Zielgruppenanalyse relevant sind

Berücksichtigung finden sollte aber auch der vermehrte Wunsch Älterer, aktiv ein Bildungsangebot mitgestalten, die eigene Expertise einbringen bzw. anhand sozialer Lernmöglichkeiten durch die Expertise anderer lernen zu können. Auch werden ein Mehr an zeitlicher sowie struktureller Flexibilität und kürzere, dafür "lernintensive" Veranstaltungen gewünscht. Ältere sind zudem qualitätsbewusster und kritischer geworden und fragen auch immer mehr nach der praktischen Umsetzbarkeit des Erlernenen.

Exklusionsgefahr für Bildungsunerfahrene

Menschen mit wenig Bildungserfahrung und mangelnder Bereitschaft für das Erlernen neuer Kompetenzen haben einen ungleich schwereren Zugang zu jenen Gestaltungsmöglichkeiten der Lebensphase Alter, die durch organisierte Lernformen vermittelt werden, wie im gesundheitsfördernden, sozial-gesellschaftlichen, kulturellen oder persönlichkeitsbildenden Bereich. Um ihnen den Zugang zu erleichtern, empfiehlt es sich, den Lerntransfer möglichst lebensnah zu gestalten. Erlerntes soll anhand alltäglicher Handlungen umsetzbar sein.

Angebote sollen wohnortsnah, im sozialen Milieu und an bekannten Orten organisiert werden.

Aktuelle Lernfelder bleiben gleich, aber Inhalte verändern sich

Ältere sind an einer Reihe von Bildungsthemen interessiert (siehe Abbildung 9). Trotz gleichbleibender Lernfelder, kam es hier zu inhaltlichen Veränderungen. Gab es früher vorwiegend PC-Einführungskurse, so besteht das Interesse heute vorwiegend an Tablet Kursen und am Umgang mit Smartphones; wurden früher vorwiegend Gymnastikkurse wie Wirbelsäulengymnastik angeboten, sind aktuell Yoga-Kurse gefragt.

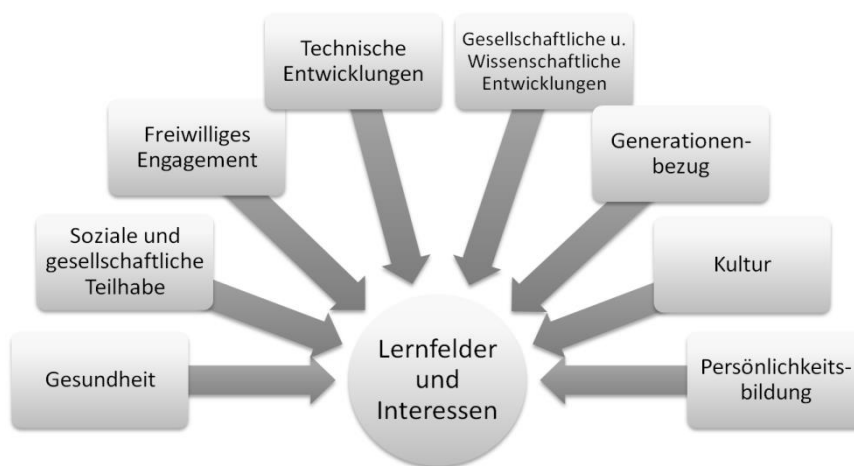


Abbildung 9 Lernfelder, Interessen und Themen der Zielgruppe Älterer

6.2. Empfehlungen für die Bildungspraxis

Bildungsarbeit für und mit Älteren kann im Feld der Erwachsenenbildung als relativ neue Sparte bezeichnet werden, die sich aktuell in einer Entwicklungsphase befindet. Die folgenden konkreten Empfehlungen für die Bildungspraxis fassen die Ergebnisse der vorliegenden Expertinnen- und Expertenbefragung zusammen.

Verankerung der Bildungsarbeit mit Älteren im Leitbild, in Leitlinien oder in Leitprinzipien

Um auf konzeptioneller Ebene erfolgreich und professionell arbeiten zu können, wird empfohlen, die Werte, Strategien, Visionen und Themenfelder im Leitbild der Organisation zu verankern. Als Hilfestellung können hier die Fragestellungen des Zentrums für

Weiterbildung der Universität Graz dienen (LUDESCHER, Marcus /WAXENEGGER, Andrea 2016. WAXENEGGER et al. 2017)¹⁹:

- Welches Thema wird warum angeboten - Gegenstandsbeschreibung?
- Wer ist die Zielgruppe - Zielgruppenbeschreibung?
- Wie hat sich das Thema historisch in der Institution entwickelt?
- Wie ist das Thema organisatorisch und strategisch in der Institution verankert - Strategiebildung und Institutionalisierung (inklusive Kooperationen)?
- Welche Inhalte/Programme werden angeboten - Programmplanung?
- Welches Lernen (Bildung) Älterer soll wie gefördert werden - Lehrgeschehen/Didaktik?
- Welche Entwicklungsarbeit für eine professionelle Arbeit ist zukünftig geplant - Evaluierung, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Weiterentwicklung?

Gelungene Darstellungen von Bildungsthemen für Ältere finden sich im Leitfaden über Intergenerationelles Lernen des Zentrums für Weiterbildung der Universität Graz und im Leitfaden über Intergenerationelles Lernen des Katholischen Bildungswerks Steiermark.²⁰

Wesentlich zu nennen sind auch die Qualitätskriterien für die wissenschaftsbasierte Reflexion und Darstellung von Praxisprojekten zur Bildung im Alter des Zentrums für Weiterbildung der Universität Graz.²¹ Alle drei Broschüren wurden von einem interdisziplinären Team erarbeitet und beinhalten eine mehrdimensionale Perspektive.

Programmkonzeption in Fokusgruppen mit Älteren

Im Sinne eines zielgruppenorientierten partizipativen Bildungsansatzes gelten Ältere als Expertinnen und Experten ihrer Zielgruppe. Sie sind daher in die Planung der Inhalte, der Formate, der Lernformen und bei Ausschreibungen einzubeziehen und fungieren nicht zuletzt bei der Bewerbung als ein wesentliches Bindeglied zwischen potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und der Bildungsorganisation.

Alterssensibles Marketing und Wording

Jüngere Ältere fühlen sich von bisher üblichen Bezeichnungen wie "55+", "Senioren" oder "Ältere" kaum angesprochen. Es wird empfohlen, ein differenziertes Wording zu verwenden oder die Zielgruppe über thematische Zuschreibungen anzusprechen. Aus der Praxis wird

¹⁹ Die beschriebene Literatur wurde im Rahmen des Interviews mit Frau Dr.in Waxenegger besprochen und für die Forschungsarbeit zur Verfügung gestellt.

²⁰ Siehe dazu Ludescher et al. 2016 und Paulweber et al. 2016.

²¹ Siehe dazu Waxenegger et al. 2016.

berichtet, dass für ein alterssensibles Wording teilweise auch Ältere bei Angebotsbeschreibungen miteingebunden werden, und als Bildmaterial werden Fotos aus organisationseigenen Bildungsveranstaltungen verwendet.

Ausbau von zielgruppenorientierten Bildungsangeboten

Angebote müssen den zunehmend differenzierten Bildungsbedürfnissen gerecht werden. Daher wird empfohlen, bereits in der Planungsphase die Zielgruppe zu analysieren, um ihre Bildungsbedürfnisse berücksichtigen zu können.

Angebotsformate, die soziales Lernen ermöglichen

Ältere bevorzugen zunehmend sozial-kommunikative Lernformen, das heißt, Veranstaltungsformen, die Lernen durch sozialen Austausch innerhalb einer Gruppe ermöglichen. Sie wollen ihre eigenen Erfahrungen einbringen und von den Lebenserfahrungen der anderen lernen.

Selbstbestimmte Lehr- und Lernformen

Lernformen die Lernende in eine passive Rolle bringen oder die ihre Bildungsbedürfnisse (Flexibilität, bestehende Lerngewohnheiten oder alltagsnahes Lernen) nicht berücksichtigen, zeigen rückläufige Teilnehmer/innen/zahlen. Empfohlen werden Lernformen welche die Selbstbestimmtheit und Selbständigkeit der Lernenden fördern. Diese Lernerfahrungen können sie sinnvoll auch in vielen anderen Lebensbereichen positiv nutzen.

Pilotprojekte zur professionellen Weiterentwicklung

Die Bildungsarbeit mit Älteren befindet sich in einer Neugestaltungsphase. Professionelle Weiter- und Neuentwicklungen brauchen einen eigenen Entwicklungsrahmen. Pilotprojekte bieten hier Platz zur Erprobung und für die Entwicklung neuer didaktischer Methoden, Formate und neuer Themenfelder.

Referentinnen und Referenten

Neben geragogischen Grundkompetenzen werden Seminargestaltungskompetenzen immer wichtiger. Auch werden Referentinnen und Referenten als Expertinnen und Experten für die Zielgruppe immer öfter von Bildungsorganisationen in Planungsprozesse einbezogen. Diese vielfältigen Anforderungen bedürfen einer entsprechenden Aus- und Weiterbildung.

Professionalisierung

Für eine qualitätsvolle Weiterentwicklung und für eine Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung des Bildungsbereichs empfehlen Expertinnen und Experten, die Bildungsarbeit zu professionalisieren. In diesem Rahmen plädieren sie für:

- eine weitgreifende Umsetzung und Überprüfung bereits bekannter Qualitätskriterien in der Bildungsarbeit mit Älteren
- eine überinstitutionelle Sichtbarmachung von Einrichtungen und Bildungsprogrammen, die den Qualitätskriterien entsprechen, beispielsweise in Form eines Gütesiegels
- eine adäquate Form der Aus- und Weiterbildung der Referentinnen und Referenten mit überinstitutionellen Richtlinien
- eine vermehrte wissenschaftliche Evaluation von Bildungsprogrammen
- eine Zusammenarbeit mit anderen Organisationen im Rahmen von Kooperationen
- die Zusammenstellung und Implementierung einer Expertinnen- und Expertengruppe für eine zukunftsorientierte Strategieplanung des Bildungsfeldes und zur Überprüfung der Umsetzung bereits bekannter Qualitätskriterien
- eine Förderung der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis
- eine vermehrte Publikationstätigkeit zum Sichtbarmachen des Tätigkeitsfeldes und als Vorbildfunktion erfolgreicher und/oder innovativer (Modell-)Projekte

7. AUSBLICK

Die vorliegende Arbeit gibt aus erwachsenenbildnerischer Perspektive einen Überblick über den momentanen Stand der Bildungsarbeit mit Älteren. Aus der Expertinnen- und Expertenbefragung geht deutlich hervor, dass sich der Bildungsbereich mit Älteren immer stärker als eigenständiges Arbeitsfeld etabliert. Einige Befragte erleben ein Ende der Pionierphase und wünschen sich zukünftig mehr Professionalisierung und wissenschaftliche Forschung in folgenden Punkten:

- Interdisziplinäre Grundlagenforschung über die gesellschaftliche Gruppe älterer Menschen
- Forschung und Publikationen²² über die Wirkmechanismen von Bildung für Ältere Das beinhaltet die Weiterentwicklung bestehender Messinstrumente, damit subjektiv positiv erlebte Effekte nachgewiesen und anerkannt werden können
- Forschungs- und Publikationen im Bereich der speziellen Lehr- und Lernformen und der entsprechenden Methodik und Didaktik in der Bildungsarbeit mit Älteren
- Forschungs- und Publikationen über freiwilliges Engagement und Bildung für Ältere

Die professionelle Entwicklung, Etablierung und eine Angebotserweiterung des Bildungsbereichs mit Älteren sind nur durch finanzielle Unterstützungen und Förderungen möglich. Zahlreiche Projektideen können zurzeit nur unzureichend umgesetzt werden, da es an der Finanzierung und an personellen Ressourcen mangelt. Gewünscht wird/werden:

- die Festlegung überregionaler Förderrichtlinien des Bildungsbereichs, um langfristige Projektfinanzierungen zu sichern
- Maßnahmen für eine adäquate und alterssensible öffentliche Darstellung der vorhandenen Potenziale und der Diversität in der Gruppe älterer Menschen sowie der vielfältigen Optionen in dieser Lebensphase zur Verbesserung einer realistischen Wahrnehmung Älterer
- die Förderung des Ausbaus des freiwilligen Engagements Älterer und dementsprechender Bildungsangebote
- der Ausbau von Kooperationen im Bildungsbereich mit Älteren, damit innovative Ideen und Modellprojekte übernommen oder gemeinsam initiiert werden können
- die vermehrte Förderung und Unterstützung innovativer Pilot- und Modellprojekte, damit eine professionelle Weiterentwicklung möglich ist
- überregionale Standards in der Weiterbildung jener Referentinnen und Referenten, die mit Älteren arbeiten

²² Neben wissenschaftlichen Publikationen wären auch Erfahrungsberichte aus der Bildungspraxis von Interesse.

8. LITERATUR

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2008): Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

ARNOLD, Rolf (2006): Welche Forschung braucht die Praxis. In: MEISEL, Klaus; SCHIERSMANN, Christiane (Hrsg.): Zukunftsfeld Weiterbildung. DIE, Bielefeld: Bertelsmann, 15-24.

ARNOLD, Rolf (2010): Kompetenz. In ARNOLD, Rolf/ NOLD, Sigfried/ NUISSL Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: UTB, 172-173.

ARNOLD, Rolf/ NUISSL, Ekkehard/ ROHS, Matthias (2017): Erwachsenenbildung. Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven. Hohengehren: Schneider Verlag.

BALTES, Margret/MONDATA Leo (Hrsg.) (1998): Produktives Leben im Alter. New York/Frankfurt: Campus.

BALTES, Paul/ BALTES Margret (1990): Successful aging: Perspectives from the behavioral science. Cambridge: Cambridge University Press.

BMASK: Factsheet: Barrierefreiheit in der SeniorInnenbildung und Checkliste. PAULWEBER, Ute/ PLATTER, Martina/ BRANTNER, Ulrike. Wien: BMASK.

BARZ, Heiner (2000): Weiterbildung und soziale Milieus. Neuwied: Luchterhand.

BMASK (2012): Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. Wien: BMASK.

BREMER, Helmut (2008): Milieus, Habitus, soziale Praxis und Lernen. In: FAULSTICH, Peter; LUDWIG, Joachim (2008): Expansives Lernen. 2. unv. Auflage. Bd. 39 der Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 263-274.

BUBOLZ-LUTZ, Elisabeth; GÖSKEN, Eva; KRICHELDORFF, Cornelia; SCHRAMEK; Renate (2010): Bildung und Lernen im Prozess des Alterns – das Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer.

BUNDESGESETZ 171: Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln. In: ERWACHSENENBILDUNG.AT: Erwachsenenbildung in Österreich – Förderungsgesetz. Online: www.erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/gesetze/foederungsgesetz.php

[erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/gesetze/foederungsgesetz.php](http://www.erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/gesetze/foederungsgesetz.php)
gesehen (gesehen 15.6.2017)

DIETZEL-PAPAKYRIAKOU, Maria; GOHDE, Jürgen; KRUSE, Andreas; LEHR, Ursula (2008): Alter und sozialer Wandel. In: BERTELSMANN (2008). Alter neu denken. Gesellschaftliches Altern als Chance begreifen. 2. Auflage. Gütersloh: Bertelsmann, 49-70.

FRIEBE, Jens; SCHMIDT-HERTHA, Bernhard; TIPPELT, Rudolf (Hrsg.) (2014): Kompetenzen im höheren Lebensalter - Ergebnisse der Studie "Competencies in Later Life" (CiLL). Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE. Bielefeld: Bertelsmann.

GEBRANDE, Johanna; FRIEBE, Jens (2015): Grundkompetenzen, Bildungsverhalten und Lernen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie "Competencies in Later Life" (CiLL)". In: Zeitschrift für Pädagogik 2/2015, 192-204.

GLÄSER, Jochen; LAUDEL, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

KNOWLES, Malcom S.; HOLTON, Elwood F.; SWANSON, Richard A. (2007): Lebenslanges Lernen. Andragogik und Erwachsenenlehre. 6. Auflage. München: Elsevier, Spektrum Akad. Verlag.

KOLLAND, Franz (2008): Soziale Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Österreich. In KRUSE, Andreas (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld: Bertelsmann, 161-190.

KOLLAND, Franz; PEGAH, AHMADI (2010): Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld: Bertelsmann.

KÖSTER, Dietmar; SCHRAMEK, Renate; DORN, Silke (2008): Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen: ATHENA.

KRUSE, Andreas (2008): Alter und Altern – konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde der Gerontologie. In: KRUSE, Andreas (Hrsg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld: Bertelsmann. 21-48.

LASLETT, Peter (1995): Das Dritte Alter. Historische Soziologie des Alterns. Weinheim/München: Beltz.

LEOPOLD, Liliya; ENGELHARDT, Henriette (2011): Bildung und Gesundheitsungleichheit im Alter: Divergenz, Konvergenz oder Kontinuität? Eine Längsschnittuntersuchung mit SHARE. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Nr. 63: 207-236.

LLL:2020 – Strategien zum lebensbegleitendem Lernen in Österreich. Online: <https://ec.europa.eu/epale/de/resource-centre/content/III2020-strategie-zum-lebensbegleitenden-lernen-osterreich> (gesehen 5.3.2018).

Ältere als Zielgruppe der Erwachsenenbildung: Bedarfe - Entwicklungen - Perspektiven

LUDESCHER, Marcus; WAXENEGGER, Andrea (2016): Wissenschaftliche Allgemeinbildung - ein Konzept und seine Umsetzung. Bildungsansatz und -arbeit des Zentrums für Weiterbildung an der Universität Graz. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 27, 2016. Wien. Online:

https://erwachsenenbildung.at/magazin/16-27/07_ludescher_waxenegger.pdf (gesehen 20.4.2018).

LUDESCHER, Marcus; WAXENEGGER, Andrea; SIMON, Gertrud (2016): Intergenerationelles Lernen. Ein Leitfaden für die wissenschaftliche Weiterbildung in der nachberuflichen Lebensphase. Unter Mitarbeit von: BRÜNNER, Anita; HECHL, Elisabeth, STÖCKL, Claudia. Graz: Universität Graz.

OLECHOWSKI, Richard (1985): Schul- und Bildungspolitik während der Ersten und der Zweiten Republik. In: ZÖLLNER; Erich (Hrsg.) Österreichs Erste und Zweite Republik: Kontinuität und Wandel ihrer Strukturen und Probleme. Wien: öbv, 99-120.

PAULWEBER, Ute; HARING, Solveig; KREILLINGER, Barbara (2016): Intergenerationelles Lernen. Ein Leitfaden für die Erwachsenenbildung in der nachberuflichen Lebensphase. Unter Konsultation von: BRÜNNER, Anita; HECHL, Elisabeth; SIMON, Gertrud; STÖCKL, Claudia. Graz: Katholisches Bildungswerk Steiermark.

RAMMESTEDT; Beatrice (Hrsg.); ACKERMANN, Daniela; HELMSCHROTT, Sussane; KLAUKIEN, Anja; MAEHLER, Debora; MARTIN, Silke; MASSING, Natascha; ZABAL, Anouk (2013): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich Ergebnisse von PIAAC 2012. München: Waxmann.

SCHÄFFTER, Ottried (1981): Zielgruppenorientierung in der Erwachsenenbildung: Aspekte einer erwachsenenpädagogischen Planungs- und Handlungskategorie. Braunschweig: Westermann.

SCHULORGANISATIONSGESETZ (=SchOG). Bundesgesetz vom 25. Juli 1962. BGBl Nr. 242/1962, § 2(1) und § 3.

SIEBERT, Horst; ROHS, Matthias (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Über. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann.

STANG, Richard (2016): Lernwelten im Wandel. Berlin: De Gruyter.

STASTIK AUSTRIA (2016): Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahren 2014 nach Altersgruppen und Geschlecht. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (gesehen 25.9.2017).

STATISTIK AUSTRIA (2007a): Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007. Online: www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand (gesehen 16.12.2017).

STATISTIK AUSTRIA (2007b): Erhebung über Erwachsenenbildung (Adult Education Survey 2007). Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html (gesehen 26. 2.2018).

STATISTIK AUSTRIA (2013): PIAAC 2011/12. Zentrale Ergebnisse. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/piaac/piaac_2011_12_zentrale_ergebnisse/index.html (gesehen 17.5.2018).

STATISTIK AUSTRIA (2017a): Lebenslanges Lernen 1995 bis 2016. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html (gesehen 8.1.2018).

STATISTIK AUSTRIA (2017b): Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahren nach Altersgruppen und Geschlecht. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (gesehen 8.1.2018).

STATISTIK AUSTRIA (2017c): Vorausberechnete Bevölkerungsstruktur für Österreich 2016-2100 laut Hauptszenario. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/index.html (gesehen 21.3.2018).

STATISTIK AUSTRIA (2018): Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung 2016_2017. Online:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html (gesehen 20.9.2017).

STAUDINGER, Ursula M.; HÄFNER, Heinz (Hrsg.) (2008): Was ist Alter(n)? Neue Antworten auf eine scheinbar einfache Frage. Berlin: Heidelberg: Springer.

TIPPELT, Rudolf (2009): Bildung Älterer. Chancen im demographischen Wandel. DIE spezial. Bielefeld: Bertelsmann.

TIPPELT, Rudolf; SCHMIDT-HERTHA, Bernhard; KUWAN, Helmut (2008):

Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen unter Einschluss der bis zu 80-Jährigen. In: GNAHS, Dieter; KUWAN, Helmut; SEIDEL, Sabine (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in

Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. DIE Bielefeld: Bertelsmann, 125-140.

WAXENEGGER, Andrea; LUDESCHER, Marcus; BRÜNNER, Anita (2016): Qualitätskriterien für die wissenschaftsbasierte Reflexion und Darstellung von Praxisprojekten zur Bildung im Alter. Ein Kurzleitfaden. Unter Mitarbeit von SIMON, Gertrud; BENISCHKE, Christine. Graz: Universität Graz.

WAXENEGGER, Andrea; SIMON, Gertru; BENISCHKE, Christine; LUDESCHER, Marcus (2017): Wissenschaftliche Weiterbildung Älterer an der Universität Graz. "Lernen im Alter" und "Lernen für und über das Alter" ...10 Fragen ...10 kurze Antworten. Graz: Universität Graz.

9. **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Abbildung 1 Veränderung der Bevölkerungsstruktur Österreichs 2010 bis 2030	4
Abbildung 2 Computer-Erfahrung nach Alter	10
Abbildung 3 Bildungsstand der Bevölkerung 2015 ab 50 Jahren.....	12
Abbildung 4 Weiterbildungsaktivitäten 2017 nach Alter.....	14
Abbildung 5 Veränderung der Bildungsteilnahme und der Lernsettings der 55- bis 64- Jährigen	15
Abbildung 6 Bildungsaktivitäten nach Ausbildungsniveau	16
Abbildung 7 Forschungsablauf	18
Abbildung 8 Soziodemographische Merkmale, die für eine Zielgruppenanalyse relevant sind	66
Abbildung 9 Lernfelder, Interessen und Themen der Zielgruppe Älterer.....	67