



einBlick

# Generationen

Das Themenheft der Agentur für Erwachsenen-  
und Weiterbildung Niedersachsen \ 2015

4

## REPORTAGE

Wissbegierig, vital, selbstbewusst:  
Generationen, Senioren und Bildung heute  
Seite 5

## PRAXISEINBLICKE

Älter werden im Beruf:  
Zwischen jungem Gemüse und alten Hasen  
Seite 15

## INTERVIEW

Dr. Julia Franz, Universität Bamberg:  
»Intergenerationelle Angebote so gestalten, dass Menschen  
ihre biografischen Erfahrung einbringen können.«  
Seite 25



Agentur für  
Erwachsenen-  
und Weiterbildung

# Inhalt



- 05 »Wissbegierig, vital, selbstbewusst«  
Generationen, Senioren und Bildung heute  
*Eine Reportage von Julia Pennigsdorf*
- 10 Vom Adressaten zum Pädagogen: Förderung von Medienkompetenz im Alter  
braucht niedrigschwellige Angebote, Geduld und Engagement  
*Ein Praxiseinblick von Monika Hirschfeld (AEWB)*
- 12 »Der Weg nach oben ist immer offen — man muss ihn nur kennen«  
*Ein Praxiseinblick von Sabine Löser (BNW)*
- 13 Tanzen verbindet Generationen: Kurse der Volkshochschule Hildesheim  
*Ein Praxiseinblick von Rowena Dalkner (VHS Hildesheim)*
- 14 Dorfmoderation – Generationenbildung im ländlichen Raum  
*Ein Praxiseinblick von Hartmut Wolter (Freie Altenarbeit Göttingen e.V.)*
- 15 Älter werden im Beruf: Zwischen jungem Gemüse und alten Hasen  
*Ein Praxiseinblick von Anja Kramer (Bildungswerk ver.di)*
- 16 Lernen im Alter – Ergebnisse einer explorativen Bestandsaufnahme  
*Ein Kommentar von Christina Heide (VHS Wilhelmshaven)*
- 17 Ermöglichte eine ungewöhnliche Erfahrung  
Zu Besuch in der Katholischen Akademie Stapelfeld  
*Von Dr. Janou Glencross (AEWB)*
- 18 Zwei Perspektiven auf die Generationenbildung  
»Bei uns ist immer der ganze Mensch anwesend!«  
*Ein Interview mit Elke Ostelmann-Janssen und Jutta Schubert (KVHS Peine)*
- 20 »Ein wesentlicher Faktor im Wettbewerb ist das Wissen meiner Mitarbeiter.«  
*Ein Interview mit Ute Bischoff (VHS Lingen)*
- 21 Nordenhamer Seniorenuni  
*Ein Interview mit Dr. Claudia Schütze und Sylke Bohlen (KVHS Wesermarsch)*
- 22 »Wir verstehen uns als Netzwerk der Netzwerke«  
*Ein Interview mit Hans Hoffmann (Arbeit und Leben)*
- 24 Gesellschaftsgestaltung mit der Generation 50+  
*Ein Interview mit Gertrud Völkening (AEWB)*
- 25 »Intergenerationelle Angebote so gestalten, dass Menschen  
ihre biografischen Erfahrung einbringen können.«  
*Ein Interview mit Dr. Julia Franz (Universität Bamberg)*
- 27 »In der Bildung verweist der Begriff des ›lebenslangen Lernens‹  
auf die Bedeutung des Lernens für alle Generationen.«  
*Ein Interview mit Hans Georg Rosenstein  
(NKS Europäische Agenda für Erwachsenenbildung)*
- 29 »Es hat sich schnell gezeigt, dass das Thema Bildung auch unter  
Demografie-Bezug eine der ganz zentralen Herausforderungen ist.«  
*Ein Interview mit Staatssekretärin Birgit Honé*
- 30 Zahlen und Fakten: Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung
- 31 Zum Weiterlesen, Impressum



← Dr. Martin Dust,  
Geschäftsführer der Agentur  
für Erwachsenen- und Weiterbildung

## einBlick EDITORIAL

# Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

**was hält eine Generation zusammen, wie verhalten sich die Generationen zueinander, wie viel Vielfalt steckt in ein und derselben Generation?**

Für uns als Erwachsenenbildnerinnen und -bildner ist die generationenübergreifende Perspektive elementar. Während sich die anderen Bildungssektoren auf Bruchteile einer Generation konzentrieren, kommen in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung Menschen jeden Alters zusammen. Anders als Kindertagesstätten und Schulen, und auch viel umfassender als die sich langsam öffnenden Hochschulen, werden in der Vielfalt unserer Angebote alle Generationen und Gesellschaftsschichten angesprochen.

Folgerichtig finden sich in unseren Bildungsangeboten auch Antworten auf gesamtgesellschaftliche Herausforderungen. Der viel zitierte demografische Wandel verunsichert Menschen und Institutionen. Er verlangt neues Wissen und erweiterte Kompetenzen, um längere Lebensarbeitszeiten, heterogenere Personalstrukturen, neue Familienmodelle und veränderte Betreuungsverpflichtungen auf sinnvolle Art und Weise gestalten zu können. Durch die »Generationenlinse« möchten wir Ihnen einen

»einBlick« in diese Facetten unserer Bildungsarbeit geben. Dabei ist uns wichtig, den Menschen nicht nur als ein sich ständig selbst optimierendes Instrument einer sich verändernden Wirtschaft und Gesellschaft zu verstehen, sondern auch die persönliche Entwicklung und Verortung zu begleiten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Dr. Martin Dust  
Geschäftsführer Agentur für Erwachsenen-  
und Weiterbildung



← Dr. h.c. Jürgen Walter,  
Vorsitzender des Niedersächsischen Bundes  
für freie Erwachsenenbildung e.V.

## einBlick EDITORIAL

# Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

**»Nachkriegsgeneration«, »68er«, »Generation Golf«, »Generation Praktikum« oder ganz aktuell »Generation Y« — diese Namen bezeichnen Personen bestimmter Jahrgänge, deren Aufwachsen durch einen gewissen gesellschaftlichen Rahmen beeinflusst wurde. Diese sozio-kulturelle Prägung wirkt z.B. in Werthaltungen und Lebensstilen nach. Stehen die Erwartungen und Bedürfnisse von verschiedenen Altersgruppen in Kontrast zueinander, werden gerne auch Schlagworte wie »Kampf der Generationen« oder »Generationenkonflikt« bemüht.**

Natürlich lassen sich Themen pauschalisieren, mit denen sich Personen einer Generation mit einer hohen Wahrscheinlichkeit auseinandersetzen müssen. Und auch etwaige Konfliktlinien lassen sich schnell zeichnen. Die Auseinandersetzung damit verläuft jedoch höchst individuell.

Die niedersächsische Erwachsenenbildung mit ihren vielfältigen Angeboten eröffnet in diesem Prozess Lernräume, in denen Menschen sich diesen Fragen widmen und im Miteinander der Lerngruppe für sich

selbst Antworten entwickeln können. Neben generations-spezifischen Angeboten, die speziell auf die Bedürfnisse bestimmter Altersgruppen zugeschnitten sind, fördern generationsübergreifende Formate den Dialog zwischen Alt und Jung sowie das gegenseitige Verständnis. In diesem Heft werden verschiedene Konzepte und Zugänge zum Thema »Generationen« vorgestellt.

Ich wünsche Ihnen ein angenehmes Lesevergnügen!

Dr. h.c. Jürgen Walter  
Vorsitzender Niedersächsischer Bund für  
freie Erwachsenenbildung e.V.



# Wissbegierig, vital, selbstbewusst

Erstmals haben die Menschen nach ihrer Berufs- und Familienphase noch zwei bis drei Jahrzehnte aktives Leben vor sich. Die Senioren wissen diese Zeit sinnvoll zu nutzen – Bildung spielt dabei eine zentrale Rolle.

Von Julia Pennigsdorf

MACH  
WAS  
DRAUS!



»Ich liebe es, mich auszutauschen, mich zu reiben. Das hält jung und den Kopf fit.«

Es ist Donnerstag, 10:30 Uhr. Der Kursus »Zeitungsworkstatt« hat vor einer halben Stunde begonnen, und die Debatte ist bereits in vollem Gang. Leidenschaftlich diskutieren die Teilnehmer. Die Frage, an der sich die Gemüter erhitzen: Welches Foto soll auf den Titel des Senioren-Journals, das im Oktober herauskommt? Das herbstliche Ahornblatt, das, so das Argument der Befürworter, so schön zur Jahreszeit passe? Das durchkomponierte, künstlerisch anmutende Foto eines Schwanes oder lieber die Aufnahmen von Wolfsburg bei Nacht, das violett leuchtende, futuristisch anmutende Wissenschaftsmuseum »Phaeno« etwa oder das VW-Werk in der stimmungsvollen Dämmerung der Blauen Stunde?

Die neun Frauen und Männer im Alter zwischen 69 und 91 Jahren, die an diesem Morgen in der Volkshochschule (VHS) Wolfsburg sitzen, sind voller Temperament. Sie debattieren und argumentieren leidenschaftlich — und einigen sich schließlich. Die 17. Ausgabe des Senioren-Journals wird eine Collage des nächtlichen Wolfsburgs zieren. Das Argument, dass viele ältere Bürger ihre Stadt so noch nie gesehen haben, hat schließlich alle überzeugt. Alex Koschel lehnt sich zufrieden zurück. Der Mann mit dem weißen Haar und der markanten Brille hatte für die herbstliche Impression des Ahornblattes plädiert. Seiner guten Laune kann die Tatsache, dass er sich nicht durchsetzen konnte, nichts anhaben. »Ich liebe es, mich auszutauschen, mich zu reiben. Das hält jung und den Kopf fit«, sagt er.

Mit Menschen zusammenkommen, sich intellektuell fordern, produktiv sein, etwas leisten — das macht die Motivation der Wolfsburger Senioren aus, sich in der Zeitungswerkstatt der VHS zu engagieren. Bereits seit neun Jahren gibt es den Recherche-, Schreib- und Fotoworkshop, der vom Senioren- und Pflegestützpunkt Wolfsburg, dem Verein Seniorenring sowie den Wolfsburger Nachrichten unterstützt und von einem ausgebil-

deten Journalisten geleitet wird. Zweimal im Jahr erscheint das Heft. Die Auflage beträgt 20.000, die Themen reichen von Tipps der Polizei zum Schutz vor Einbrechern, der Frage, was ein Smartphone leistet und was IBAN und BIC bedeuten über Gedichte, Reportagen, Konzertkritiken bis hin zu Quizfragen. Das Senioren-Journal wird überall dort verteilt, wo sich ältere Menschen aufhalten, und es liegt den Wolfsburger Nachrichten bei — und verfügt damit über eine ansehnliche Reichweite.

Älteste Teilnehmerin ist Roswitha Rohde. Ihr habe in ihrem Betätigungsrepertoire etwas gefehlt, das sie geistig fordere, erzählt die 91-jährige und zählt dann wie nebenbei ihre körperlichen Aktivitäten auf: »Ich mache Tai Chi und Qi Gong und spiele Volleyball«, sagt sie und genießt sichtlich das anerkennende Raunen, das durch die Runde geht. Und auch wenn Rohdes Vitalität sicher nicht stellvertretend für ihren Jahrgang steht, so ist doch eines sicher: Niemals zuvor gab es eine Generation von Alten, die so aktiv war, so gesund und interessiert, bereit, sich zu engagieren und sich zu bilden. Ob Seniorenstudiengänge, Bildungsreisen für Ältere, Foto-, Literatur- und Computerkurse, ehrenamtliches Engagement oder Englisch für Senioren — das Angebot ist umfangreich und wächst stetig.



**D**ie Lebenserwartung von Männern lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2008 bei mehr als 77 und das von Frauen bei über 82 Jahren. Für das Jahr 2060 gehen die Statistiker von einem durchschnittlichen Lebensalter von 85 bis 87 Jahren für Männer aus; Frauen könnten im Schnitt sogar 89 bis 91 Jahre leben. Das dritte Lebensalter, so die soziologische Bezeichnung der Phase nach dem Berufs- und Familienleben, hat sich damit deutlich verlängert. Erstmals haben die Menschen noch 20, 30 Jahre aktives Leben vor sich. Zeit, um zu reisen, ihre Freizeit zu genießen, die Seele baumeln zu lassen. Doch das allein reicht nicht. Die 60 bis 80-Jährigen wollen mehr. Sie möchten ihre Zeit sinnvoll gestalten, Neues lernen, Talente (wieder) entdecken, für andere da sein, ihre Lebenserfahrung teilen und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln.

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung bringt der demographische Wandel eine Fülle von Herausforderungen mit sich: Welche Bedürfnisse bestehen im Alter? Wie sehen die Biographien der Senioren aus? Lernen alte Menschen anders als junge? Welche Rolle spielen bisherige Bildungserfahrungen? Wo liegen die Unterschiede von Bildung während des Erwerbslebens und jenen Angeboten, die Rentner nutzen? Macht es überhaupt Sinn, die Bildung zweizuteilen — in die Zeit des aktiven Berufslebens und die des bürgerschaftlichen Engagements danach? Verschwimmt Bildung nicht längst zu einem lebensbegleitenden, lebenslangen Lernen?

Sicher ist, dass alte Menschen über gutes Lernpotential verfügen. Die verbreitete Annahme, dass die Lernkurve parallel zum Lebensalter abnimmt, bestätigen Wissenschaftler nicht. Im Alter, so Jens Friebe vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung des Leibniz-Zentrums für Lebenslanges Lernen e.V. in Bonn, verringere sich zwar die Lerngeschwindigkeit. »Doch langsames Lernen

steigert die Genauigkeit und ein größerer Erfahrungshintergrund verbessert die Integration in bestehende Wissensbestände«, schreibt Friebe in seiner Abhandlung »Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft« von 2007 und weiter: »Ein lerngewohnter älterer Mensch kann einem jüngeren ungewohnt Lernenden überlegen sein.« Der fünfte Altenbericht der Bundesregierung bestätigt ebenfalls, dass die Lern- und Leistungsfähigkeit im Alter fortbesteht, und auch Dr. Franziska Preckel ist überzeugt, dass Menschen in jedem Alter die Chance haben, Neues für sich zu entdecken und sich neue Fertigkeiten anzueignen. Preckel lehrt Psychologie an der Universität Trier und hat dort die bundesweit einzige Professur für Hochbegabtenforschung. Es gebe berühmte Beispiele von »Late Bloomers«, also Menschen deren Begabungen erst spät sichtbar wurden, sagte Preckel in einem Interview mit dem Magazin »Brigitte« im August 2014. So habe Anton Bruckner beispielsweise erst im Alter von 40 Jahren mit dem Komponieren begonnen. ¶

»Ein lerngewohnter  
älterer Mensch  
kann einem jüngeren  
ungewohnt Lernenden  
überlegen sein.«



Es ist also nie zu spät, sich zu bilden. Eine Erkenntnis, die ebenso befreiend wie stimulierend wirkt. Auf dem Leineberg, einem Stadtteil von Göttingen, in dem viele alte Menschen leben, gibt es auf den ersten Blick alles, was Senioren zum Leben brauchen: einen Bäcker, einen Supermarkt, eine Post. Einen Grund, die Leine zu überschreiten und das eigenen Viertel zu verlassen, gibt es nicht. Oder doch? »An Bildungsangeboten hapert es«, erzählt Wendy Ramola, pädagogische Mitarbeiterin im Beratungsbüro Göttingen der Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen. In Zusammenarbeit mit dem Nachbarschaftsverein Leineberg und der Jugendhilfe Göttingen konzipierte die 31-jährige ein Angebot für die Senioren auf dem »Leineberger«. Die Idee: ein Computerkursus. Der Name: »Leinefischer im Netz«. Die Besonderheit: Junge Männer aus dem offenen Vollzug der Jugendanstalt Hameln vermitteln den Senioren PC-Kenntnisse. Die Rechnung geht auf. Acht Männer und Frauen im Alter zwischen 50 und 90 treffen sich regelmäßig mit sechs jungen Inhaftierten, um sich zeigen zu lassen, wie man eine Computermaus bedient, über Facebook alte Schulfreunde findet, Fotos bearbeitet oder Excel-Tabellen erstellt. »Wir mussten kaum Überzeugungsarbeit leisten«, sagt Ramola, »die Jungen wie die Alten waren offen und neugierig aufeinander. Es hat sich ein toller, emotionaler Austausch entwickelt.« Aus dem Computerkursus wurde ein Dialog der Generationen. »Viele der Jugendlichen haben selber keine Großeltern, sie haben den Zuspruch der Senioren genossen«, erzählt die Pädagogin, »wenn einer entlassen wurde, dann haben die Alten geklatscht und gesagt: ‚Du schaffst das, wir wünschen Dir Erfolg‘.« Das Bildungsangebot, so Ramola, sei von den alten Menschen auf dem Leineberg regelrecht aufgesogen worden. Der Bedarf, der Hunger nach Bildung sei groß, unterstreicht die junge Frau, die bereits mit Elan an neuen Bildungskonzepten arbeitet, unter anderem einem Englischkursus für Senioren.

»Viele ältere Menschen wollen sich nicht auf die Rolle der lernenden Person beschränken, sie wollen vielmehr ihre Erfahrungen und ihr Wissen auch weitergeben.«

Wie wichtig es ist, Bildung konkret vor Ort anzubieten und gerade Senioren aktiv einzuladen, unterstreicht Gisela Bolmer. Die 53-Jährige ist Geschäftsführerin des Bildungswerkes Lingen der Katholischen Erwachsenenbildung Emsland-Süd und seit 26 Jahren in der Weiterbildung tätig. Sie sagt: »Es braucht diesen Anstoß von institutioneller Seite, damit Senioren sich treffen und zueinander finden.« Ist der Impuls erst einmal gegeben, entwickelt sich schnell eine ganz eigene Dynamik. So wie bei dem Kursus »Was Großvater noch weiß ...«, einem vor zehn Jahren ins Leben gerufenen Umweltprojekt für Kindergärten und Schulen. Die Großväter im Alter zwischen 60 und 80, gelernte Gärtner, Landespfleger, Landwirte, zeigen den Kindern die Natur vor ihrer Haustür, die Vogelwelt, die Insekten auf dem Grünstreifen an der vielbefahrenen Straße. »Man kann nur schützen, was man kennt«, lautet die Überzeugung der Alten. Sie wollen ihr Wissen an die kommende Generation weitergeben. Den Männern geht es dabei nicht in erster Linie darum, selber etwas dazu zu lernen, sondern etwas zu geben. Für das generationenübergreifende Projekt war es ihnen wichtig, möglichst wenige Vorgaben erfüllen zu müssen. Sie wollten es selber gestalten und mit Leben füllen.



»Diese Seniorengeneration ist selbstbewusst«, sagt Bolmer. Dass Selbstbestimmung einen hohen Stellenwert hat, bestätigt auch der Altenbericht der Bundesregierung von 2010: »Viele ältere Menschen wollen sich nicht auf die Rolle der lernenden Person beschränken, sie wollen vielmehr ihre Erfahrungen und ihr Wissen auch weitergeben, das heißt auch als Wissensträger Wertschätzung erfahren«, heißt es da und weiter: »Ältere Menschen treten nicht nur als Lernende in Angeboten der Erwachsenenbildung auf, sondern auch als Wissensvermittler, die entweder eigene Erfahrungen weitergeben und in thematische Diskurse einbringen oder selbst als Kursleiter tätig sind.«

**D**er Wunsch nach Bildung hat also vielfältige Ursachen. Die einen wollen etwas Neues lernen, andere ihre Erfahrungen weitergeben, wieder andere ihrer Biographie auf den Grund gehen, sich mit ihrer Lebensgeschichte auseinandersetzen. So wie die Teilnehmer des Workshops »Transgenerationelle Weitergabe von Traumata — Kriegskinder und Kriegsenkelkinder«. Seit fünf Jahren findet das Seminar regelmäßig im Evangelischen Bildungszentrum Bad Bederkesa statt. Thema: Wie geht es den Menschen, die als Kind den Krieg erlebten beziehungsweise von Eltern erzogen wurden, die der Zweite Weltkrieg geprägt und unter Umständen traumatisiert hat? Welche Probleme haben diese Kriegskinder heute? »Wir wollen ihnen eine Plattform geben, ihnen den Austausch und den Zugang zu ihren Gefühlen ermöglichen. Diese Menschen haben immer funktioniert. Viele von ihnen haben von ihren Eltern gesagt bekommen: ‚Du hast doch keinen Grund zu klagen, du hattest doch nichts auszustehen‘«, sagt Initiator Dr. Jörg Matzen. Er ist davon überzeugt, dass die Begegnung, die ehrliche Kommunikation zwischen den Generationen dringend nötig ist. Als Matzen das erste Mal zu einem Vortrag des Psychoanalytikers Professor Dr. Hartmut Radebold lud, sind statt der erwarteten 60 bis 80

Gäste mehr als 300 Zuhörer gekommen. »Dieses Thema brodeln in unserer Gesellschaft, und es wird trotzdem kaum thematisiert«, bedauert Matzen. Umso wichtiger sei es, Räume zu schaffen, diese so existenzielle Bildungserfahrung zu ermöglichen«, betont der Diplom-Pädagoge. Zu den Workshops »Transgenerationelle Weitergabe von Traumata« kommen inzwischen Familien, die mit drei Generationen teilnehmen. Gemeinsames Ziel: ihre Geschichte aufarbeiten, das eigene Leben, Denken, Fühlen wie auch das der anderen besser verstehen, sich weiterentwickeln, den eigenen Platz in der Gesellschaft finden, Impulse setzen. Ziele, die ohne das vielfältige, flächendeckende Engagement der Erwachsenen- und Weiterbildung, den Austausch mit anderen, die professionelle Moderation der auf Weiterbildung spezialisierten Pädagogen, nur schwer erreicht werden könnten. ¶

¶ Julia Pennigsdorf



einBlick PRAXISEINBLICKE

↑ Im MiA-Projekt werden ehrenamtliche Senioren-Technik-Botschafter/-innen ausgebildet

## Vom Adressaten zum Pädagogen: Förderung von Medienkompetenz im Alter braucht niedrigschwellige Angebote, Geduld und Engagement

**D**ass auch Senioren und Seniorinnen den Umgang mit modernen Medien erlernen können, ist in der Erwachsenenbildung ein Konsens. Unklar ist aber, wie man an die Zielgruppe eigentlich herankommen soll und wie dieses Angebot didaktisch am besten ausgestaltet werden kann. Die Notwendigkeit, Internet und Co. auch im Alter nutzen zu können, ergibt sich schon daraus, dass immer mehr Unternehmen ihre Geschäfte übers Internet abwickeln. Telefongesellschaften bieten kaum noch die Möglichkeit, eine Rechnung auf dem Postweg zuzustellen und wenn, dann muss sie teuer bezahlt werden. Deshalb wächst auch unter den Senioren und Seniorinnen die Bereitschaft, sich den neuen Medien zu öffnen und an der »schönen neuen Online Welt« zu partizipieren. Insbesondere, wenn sie merken, dass sie so mit ihren Enkeln in Übersee skypen können, Fotos ihrer Freunde aus dem Urlaub am PC nachbearbeiten dürfen, oder nun einfach alles erfahren, was sie schon immer wissen wollten. Doch insbesondere im ländlichen Bereich sind die Wege in EDV-Kurse an Volkshochschulen weit und die Kursleiter nur in der Einrichtung für Fragen verfügbar. Die meisten Probleme tauchen in der Alltagsnutzung auf – gut wenn man jemanden hat, der in die Fehlermeldung des eigenen Rechners vor Ort schauen kann. Angebote niedrigschwellig zu gestalten, ist die größte Herausforderung für Erwachsenenbildungseinrichtungen, aber auch eine große Chance, neue Lernformate zu erschließen und Bildungsangebote neu zu denken. Mit ehrenamtlichen Senioren-Technik-Botschaftern sind Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, wieder Teil der Bildung. Doch ist es eine anspruchsvolle Lerngruppe. Körperliche Einschränkungen, andere Bildungsbiographien und die Komplexität neuer Medien sind große Herausforderungen für erfolgreiche Lernprozesse. Umso besser müssen Senioren-Technik-Botschafter geschult sein. Sie brauchen ein Gespür für die Lerner, Kenntnis didaktischer Methoden, ein entsprechendes technisches Knowhow sowie einen Überblick über Unterstützer-

systeme und Co. Dass das nicht zu hohe Ansprüche an Ehrenamtliche sind, zeigt das Projekt MiA – Medienkompetent im Alter.

Die Idee ist nicht neu – die Zielgruppe hat selber schon erkannt, dass beim Ehrenamt beide Seiten gewinnen und organisiert sich vielerorts selber. In Hildesheim zum Beispiel haben Senioren und Seniorinnen bereits eine eigene ehrenamtliche Volkshochschule mit Hilfe des hauptamtlichen Trägers aufgebaut ([www.hi-senior.de](http://www.hi-senior.de)), publizieren dort Texte in der HAZ-Beilage und treffen sich wöchentlich mit 150 bis 200 Teilnehmenden zu Veranstaltungen. Sie sind nicht mehr nur eine Zielgruppe von Angeboten, sondern haben sich selber zum Bildungsakteur entwickelt.

MiA war ein Modellprojekt mit Zukunftsvision, ein Projekt, das auf viele drängende Fragen eine Antwort gesucht und gefunden hat und einige neu entdeckte. Und die Zukunft kommt ganz sicher. ¶

¶ *Monika Hirschfeld (AEWB)*



Beim Projekt **MiA – Medienkompetent im Alter** arbeitete die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung mit der Evangelischen Erwachsenenbildung e.V. Osnabrück (EEB), der Katholischen Erwachsenenbildung e.V. Osnabrück (KEB) und der Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. Oldenburg (LEB) zusammen, um ehrenamtliche Senioren-Technik-Botschafter auszubilden. Das Projekt war auf zwölf Monate angelegt (Oktober 2013 bis September 2014) und wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. MiA lag ein Qualifizierungskonzept zugrunde, das eine Basis- und eine Vertiefungsschulung in der Didaktik und Technik sowie zwei Praxisphasen umfasste.



## »Ein Standort hat sehr nah an den Botschaftern und Botschafterinnen zu sein« Interview mit Karin Pieper (LEB Oldenburg)

### ‣ Frau Pieper, Sie haben sich an dem MiA-Projekt von Anfang an beteiligt, was war für Sie das Spannende?

Als die Ausschreibung für die Senioren-Technik-Botschafter/-innen bekannt wurde, haben wir im Themenbereich Medienkompetenz gerade ein generationenübergreifendes Projekt beendet. Das verlief spannend, aber wir haben festgestellt, dass es doch zwischen jungen und älteren Menschen nicht immer reibungslos verlief. Den Jüngeren fiel es schwer, geduldig und sehr langsam Sachverhalte zu erklären, die ihnen selbstverständlich erscheinen. Schon sprachlich waren deutliche Unterschiede spürbar. Da war der Gedanke, ein niedrigschwelliges Angebot auf der Grundlage der Peer-Beziehung zu machen, sehr verlockend. Die unterschiedlichen Voraussetzungen und Kompetenzen machen die ältere Generation so spannend im gegenseitigen Bildungsprozess.

### ‣ Was waren die Herausforderungen für Ihren Standort?

Ein Standort hat in diesem Projekt sehr nah an den Botschaftern und Botschafterinnen zu sein. Wir mussten und müssen die Botschafter unterstützen und in den nächsten Jahren auch weiterbilden. Wir helfen, geeignete Räumlichkeiten zu finden, die Zielgruppen anzusprechen oder stellen unsere Medien zur Verfügung. Wir versuchen Gelder für Aufwandsentschädigungen aufzutreiben und sind immer als Ansprechpartner da. Dies zu gewährleisten kostet uns Ressourcen. Das ist in der Bildungsarbeit wohl immer die größte Herausforderung.

### ‣ Was würden Sie anders machen?

Man muss ganz klar sagen, dass die Webinarschulung bisher nicht den Effekt gebracht hat, den wir uns erhofften. Wir konnten die Teilnehmer nicht überzeugen, selbstständig Webinare durchzuführen, aber sie sind nun als User in Webinarräumen unterwegs. Über diesen Teil der Schulung würde ich nachdenken. Und ich würde die Schulung ohne Übernachtung machen, wenn man sie gleich an den Standorten durchführt. Denn zwei Tage freinehmen, das kann nicht jeder. Wir hoffen aber, dass wir noch weitere Botschafter ausbilden können. Aber das ist eben auch eine finanzielle Frage. ¶



## »Ich bin ein MiA-Mensch« Interview mit Ludwig Lanver (MiA-Botschafter)

### ‣ Herr Lanver, was hat Sie dazu bewogen, bei MiA als Senioren-Technik-Botschafter mitzumachen?

Schon immer habe ich mich ehrenamtlich in der Kirchengemeinde engagiert. Seit eineinhalb Jahren bin ich pensioniert und sehe, wie Kollegen oft nur noch in ihren vier Wänden leben. So bin ich nicht. Man kann sich auch jetzt noch kleineren Gruppen stellen. Das Thema Medienkompetenz im Alter ist genau die richtige Herausforderung für mich. Während Freunde und Verwandte sagen »bleib mir weg mit dem Kram«, sage ich »das kann man alles lernen«. Ich bin eben ein MiA-Mensch.

### ‣ Wie beurteilen Sie das Projekt im Rückblick?

Einmalig gut! Supersache! Wir Botschafter waren alle sehr verschieden und mussten uns in der Qualifizierung erstmal »beschnuppern«. Dazu hatten wir abends beim Bier Gelegenheit. Zum Glück passten wir menschlich gut zusammen und brachten alle unterschiedliche Kompetenzen mit. Ich war erstaunt, wie viel Motivation für ehrenamtliches Engagement vorhanden ist. Der Austausch in der Gruppe war unkompliziert. Jederzeit kann ich die anderen Botschafter anrufen, wenn ich Fragen habe.

### ‣ Wie sind Ihre Erfahrungen in der Arbeit als Senioren-Technik-Botschafter?

Ein Jahr arbeite ich jetzt mit einem älteren Ehepaar zusammen. Sie kauften sich einen Laptop und fragten mich, ob ich helfen kann. Sie konnten gar nichts. Zum Geburtstag habe ich von ihnen eine E-Mail mit Blumenstrauß und Glückwünschen bekommen. Das finde ich toll! Die Frau (78 Jahre alt) recherchiert nun selbstständig für ihre Gottesdienste im Internet und ihr Mann (81) macht mit dem Routenplaner seine Urlaubsplanung im Web. Das einzige ist: ich bin auch so etwas, wie der »Besucheronkel«, denn sie wollen nicht nur etwas über den Computer erfahren, sondern darüber hinaus auch Gespräche führen. Den Absprung aus der Beratung hinzukriegen, zu sagen »Ihr könnt es nun, ruft mich nur noch bei Problemen an«, das fällt mir noch schwer. Ich merke, dass in dieser Arbeit Geduld und Liebe zu den Menschen gefragt ist. Das Angebot muss sehr niedrigschwellig sein. Am Ende sollen alle Beteiligte merken: Technik hat eine Funktion, nämlich das Leben der Menschen zu erleichtern. ¶



## »Der Weg nach oben ist immer offen – man muss ihn nur kennen«

**D**er Feier zum Tag der Deutschen Einheit blickten Emine Sertbolat und Avan Azad in diesem Jahr besonders gespannt entgegen. »Ich war sehr aufgeregt«, verrät Emine. Kein Wunder, denn Bundespräsident Joachim Gauck höchstpersönlich empfing die 44-jährige Türkin und den 52-jährigen Iraker am 3. Oktober im Congress Centrum Hannover. Dort ehrte Gauck die beiden sowie acht weitere Teilnehmer des BNW-Projekts Interkulturelle Elternmoderatoren im Rahmen eines Festakts und bedankte sich für ihren ehrenamtlichen Einsatz.

Emine Sertbolat und Avan Azad gehören seit Februar 2014 zu den vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) ausgebildeten Elternmoderatoren. Sie helfen seitdem anderen Eltern mit Migrationshintergrund das deutsche Schulsystem zu verstehen. »Wir machen den Eltern klar, dass sie die Aufgabe haben, ihren Kindern Mut zu machen, sie zu begleiten und ihnen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten sie haben. Dazu müssen sie die Strukturen des Bildungssystems kennen, die sich oft stark von denen des Herkunftslandes unterscheiden«, erklärt Avan Azad. Der Iraker weiß, wovon er spricht. Er kam 1997 als Flüchtling nach Deutschland. Heute arbeitet der Vater von zwei Töchtern als Sozialarbeiter in einem Stadtteiltreff und unterstützt insbesondere Kinder und Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund: »Ich bin kein Zauberer, aber ich kann viel helfen.« Emine Sertbolat ist Mutter von einem 20-jährigen Sohn und einer 17-jährigen Tochter. »Mein Sohn geht seinen Weg und studiert seit einem Jahr.



↑ Teilnehmer/-innen am Projekt »Elmo«

Meine Tochter ist noch auf der Suche. Dabei lasse ich ihr Zeit und unterstütze, wo ich kann«, sagt Sertbolat, die für ein AWO-Familienzentrum arbeitet.

Als Elternmoderatorin lädt sie regelmäßig zu Elterntreffs ein und beantwortet viele Fragen: Welche Bildungswege gibt es? Wie erreicht man welchen Abschluss? Welche Berufschancen sind damit verknüpft? »Oft geht es zunächst darum, dass die Eltern ihre eigenen Kompetenzen wahrnehmen«, sagt Sertbolat. Wie viele Sprachen spreche ich? Wie viele Kulturen kenne ich? Hinter der Vielfalt verbergen sich viele Chancen – für die Kinder, für die Eltern und für die Moderatoren: »Während meiner Ausbildung zur Elternmoderatorin habe ich sehr viel Neues über mich und für mich gelernt«, sagt Emine Sertbolat, die als Neunjährige mit ihrer Familie nach Deutschland kam, in Hannover bis zum Abitur zu Schule ging und sich dann als Mutter auf ihre eigene Familie konzentrierte: »Ich bin eine Self-made-Frau, habe jahrelang Deutschkurse für Migranten gegeben und mit Kinderbetreuung Geld verdient.« Heute überlegt sie, doch noch zu studieren. Die Schulung des BNW hat sie auf die Idee gebracht. Auch Avan Azad beschäftigt der Gedanke. Sein Traum: Ein Abschluss im Bereich »Soziale Arbeit« an der Fachhochschule. »Der Weg nach oben ist immer offen, das haben wir gelernt und erlebt«, sagt Sertbolat. Was dabei nicht fehlen darf: Die Wertschätzung der Kraft und Energie, mit der Menschen wie Emine Sertbolat und Avan Azad zur Integration von Migranten beitragen – was auch Bundespräsident Gauck am 3. Oktober goldrichtig bemerkte. †

† Sabine Löser (BNW)



Das **Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft** (BNW) schult seit 2012 in Hannover, Braunschweig und Cloppenburg »Interkulturelle Elternmoderatorinnen und Elternmoderatoren zur Berufsorientierung« (Projektname: Elmo). Die Idee: Eltern mit Migrationshintergrund helfen anderen Eltern mit Migrationshintergrund in ihrer eigenen Sprache das deutsche Schul- und Ausbildungssystem zu verstehen, um ihre Kinder bei der Berufsorientierung besser unterstützen zu können. Die Moderatorinnen und Moderatoren werden vom BNW kostenlos geschult. Im ersten Durchlauf wurden 2012 insgesamt 41 Elternmoderatorinnen und -moderatoren geschult. Der zweite Durchlauf fand 2014 mit insgesamt 44 Teilnehmenden statt. Die Projektidee entstand 2012 in Kooperation mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB).



## Tanzen verbindet Generationen: Kurse der Volkshochschule Hildesheim



**J**edes Jahr führen bis zu 240 Tänzerinnen und Tänzer der Volkshochschule Hildesheim zwei beeindruckende Tanzveranstaltungen im Theater für Niedersachsen (TfN) in Hildesheim auf.

In 18 Tanz- und Bewegungskursen können sich die Tänzerinnen und Tänzer im Alter von 4 bis ca. 60 Jahren ausprobieren, Neues entdecken, viel Lernen und Spaß haben. Mit viel Engagement, Ausdauer und hartem Training bereiten sich alle Kurse zwei Semester meist einmal wöchentlich unter Leitung der Dipl. Bühnentänzerin Gabriele Brunotte auf die jährlichen Aufführungen vor.

Seit 26 Jahren unterrichtet Frau Brunotte schon die Tanzgruppen der Volkshochschule Hildesheim. Die jüngsten Kursteilnehmenden zwischen 4 und 6 Jahren versuchen ihre ersten Tanzschritte bei der Tänzerischen Früherziehung. Für Kinder, Jugendliche bis hin zu den Erwachsenen gibt es Ballett-, Stepp- und Jazz-Tanzgruppe. Auch in den Kursen Konditionsgymnastik und Bodytrainer für Erwachsene sowie einer Gruppe für »Spätbewegte« ab 45 Jahren können die Bewegungsbegeisterten etwas für ihre Gesundheit tun.

Bis zu den spannenden Aufführungen haben die Teilnehmenden oft unterschiedliche Kurse durchlaufen. Über Jahre hinweg entwickeln sich ganze Tanzbiographien. Für die einzelnen Tänzer und Tänzerinnen nimmt der Tanz eine besondere Bedeutung an. Nicht nur die Leidenschaft zum Tanz und zur Bewegung wird geweckt auch die Persönlichkeit der Tanzenden wird gestärkt.

Der Spaß steht im Vordergrund doch auch die gesundheitlichen Aspekte sind ein toller Nebeneffekt des Tanzens: Motorische Entwicklung und Stärkung des Körperbewusstseins. Die Kreativität und die Phantasie werden trainiert. Das gemeinsame Tanzen fördert die Achtsamkeit und die Teamfähigkeit.

Eine besondere Leistung ist es, die Talente aus allen Kursen in einer Show zusammenzuführen. Im Jahr 2014 wurde eine Version des Märchens »Das singende, klingende Bäumchen« vorgeführt. Frau Brunotte organisiert die Veranstaltungen von der Choreographie über detaillierte Kostüme bis hin zur Musikauswahl und zum Bühnenbild. Jede Tänzerin und jeder Tänzer bekommt eine Rolle zugeschrieben. Mit individuellen Kostümen und passender Musik hat jeder Part etwas Besonderes. Die Aufregung vor den Vorführungen steigert sich von Minute zu Minute, so ist Frau Brunotte nicht nur die Tanzlehrerin, sondern auch diejenige, die beruhigt und Mut macht.

Vor ausverkauftem Publikum mit 1200 Zuschauenden trägt jede Tänzerin und jeder Tänzer seinen Teil zu einer gelungenen Aufführung bei. Die Hildesheimer Volkshochschule hat mit den Tanzkursen und den Aufführungen ein bedeutendes generationsübergreifendes und inklusives Projekt entwickelt: unterschiedliche Altersgruppen von Jung bis Alt, Tänzerinnen und Tänzer, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern – und alle verbindet die Leidenschaft zum Tanzen! ❖

❖ Rowena Dalkner (VHS Hildesheim)



## Dorfmoderation – Generationenbildung im ländlichen Raum

**S**ind mit dem demografischen Wandel in den kommenden Jahrzehnten nur schwierige, nahezu unlösbare Herausforderungen verbunden? Insbesondere hinsichtlich der vermeintlichen »Überalterung ganzer Landstriche« oder auch eines »Generationenkriegs«? Seit geraumer Zeit bedrohen den medialen Berichterstattungen zufolge derartige Phänomene das alltägliche Leben in unserer Gesellschaft.

Etwas anders stellt es sich dar, wenn wir einmal schauen, **wer** von uns im Jahr 2030 oder 2050 **wie** alt ist? Eine generelle Angst vor einer Überalterung der Gesellschaft bedeutet dann, dass z.B. die Generation der Babyboomer (Jahrgänge ab etwa 1955 bis 1964) Angst vor dem eigenen Alter oder Altwerden haben muss – oder soll?

Der öffentlichen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der neuen Alten und den generationenübergreifenden Chancen, die mit dem demografischen Wandel verbunden sind, fällt in den Medien vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit zu.

Ein innovatives Bildungsangebot, das explizit die demografischen Chancen in den Blick nimmt, wird seit 2010 von der Freien Altenarbeit Göttingen e.V. in Kooperation mit dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. u.a. entwickelt, erprobt und in Dörfern implementiert: die Fortbildung Dorfmoderation Südniedersachsen (vgl. Info-Box).

Ziel ist es, Menschen in ländlichen Regionen zu befähigen, selbstbestimmt Dorfentwicklungsprozesse zu initiieren. Mit dem Konzept der Dorfmoderation bietet die Freie Altenarbeit Göttingen e.V. eine Option, auf die jeweiligen regionalen Bildungs- und Entwicklungsbedarfe zu reagieren. Vor dem Hintergrund des steigenden Altersdurchschnitts der ländlichen Bevölkerung sind aus pädagogischer Sicht besonders geragogische – die Geragogik befasst sich mit der Gestaltung von Lern- und Bildungsprozessen im Alter – Bildungsformate gefragt. Die Fortbildung »Dorfmoderation« umfasst dialogische und interaktive Bildungsprozesse, die insbesondere das Erfahrungswissen der Lernenden im Alter von 25 bis 70 Jahren aufgreifen und reflektieren. Nach den theoretischen Modulen zum Einstieg werden Dorfprozesse in den Regionen gestartet. Aufgabe der Dorfmoderatoren ist es dabei, kontinuierliche Kommunikationsräume zu gestalten, wie z.B. regelmäßige Dorfversammlungen.



↑ Inhaltselement der Fortbildung »Dorfmoderation«

Sie unterstützen mit ihrer Moderation die Dorfbevölkerung dabei, am Bedarf der Generationen orientierte Projektideen zu entwickeln, zu diskutieren und die Umsetzung zu planen. Die Dorfmoderation übernimmt eine Katalysatorfunktion in der Dorfentwicklung, indem sie Vorgehensweisen strukturiert, neue Perspektiven fördert und den intergenerativen Dialog stärkt.

Aufgrund des bundesweiten Interesses an der Dorfmoderation arbeitet die Freie Altenarbeit Göttingen e.V. zusammen mit dem Demografiemanagement im Landkreis Göttingen an Konzepten für ein überregionales Angebot dieser Fortbildung. ¶

¶ Hartmut Wolter (Freie Altenarbeit Göttingen e.V.)



Die **Dorfmoderation Südniedersachsen** wird mit Mitteln aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms »Zuhause im Alter« (2012 bis 2014) gefördert. Das Fortbildungskonzept umfasst 70 Unterrichtseinheiten in fünf Modulen und eine einjährige Praxisphase. Es schließt mit dem Zertifikat »Dorfmoderation Südniedersachsen« ab.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Karina Hoßfeld (VNB Göttingen; karina.hossfeld@vnb.de) und bei Dr. Hartmut Wolter (Freie Altenarbeit Göttingen e.V.; wohnberatungs-mobil@t-online.de).



## Älter werden im Beruf: Zwischen jungem Gemüse und alten Hasen

↑ Anja Kramer, Regionalleitung Bildungswerk ver.di  
in der Region Lüneburg

**D**ie Bedeutung des demografischen Wandels ist in den Unternehmen angekommen. Während die Industrieunternehmen sich schon seit zehn Jahren mit dem Thema beschäftigen und große Fortschritte hinsichtlich des Abbaus physischer Belastungen machen, reagieren die Dienstleistungsbe- reiche eher verzögert. Dies liegt unter anderem daran, dass die Beschäftigung mit dem Thema altersge- rechtes Arbeiten ausgesprochen komplex ist und langfristige Konzepte verlangt.

Im Rahmen des EU Projektes orfeo – strategische Personalentwicklung, Demografie- und Gesundheitsförderung ist das Bildungswerk ver.di in Lüneburg den Voraussetzungen für altersfreundliche Arbeitsbedingungen auf der Spur: »Es gibt neue Erkenntnisse, dass Alter weniger Einfluss hat als angenommen, dafür sind viel mehr soziale, kulturelle und lebensgeschichtliche Aspekte wichtig«, erläutert Psychologin Cornelia Vogel, Mitglied des Projektteams. Alter darf nicht als Mangel an Produktivität angesehen werden, vielmehr muss durch entsprechende Rahmenbedingungen Erschöpfungsprozessen, körperlicher wie geistiger Natur, entgegen gewirkt werden. Doch hier wird es komplex: denn die Handlungsfelder reichen von Maßnahmen für den Gesundheitsschutz, über Personaleinsatz und Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Recruiting, Personalbetreuung und -bindung bis zum Employer Branding. Wer schnelle Lösungen will, ist auf der falschen Fährte. In vielen Organisationen läuft zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein gewisser unkoordinierter Aktionismus.

Zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit sind vier zentrale Handlungsfelder identifiziert:

1. Die individuelle Gesundheit und Leistungsfähigkeit, das heißt die physische und soziale Gesundheit als Voraussetzung für jegliche Form von Tätigkeit im Arbeitsleben (hier spielen auch Überlastungen aufgrund von Pflegesituationen und anderen Überlastungen im Privatleben hinein).
2. Die Kompetenz oder Qualifikation von Beschäftigten, das Wissen und Können eines Menschen, das sich aus fachlichen Anteilen und Schlüsselkompetenzen zusammensetzt.
3. Die Werte, Einstellungen und Motive des Beschäftigten, die sein Arbeitsverhalten prägen und beeinflussen und die von der Unternehmenskultur beeinflusst werden.

4. Die Arbeit selbst – also Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit und Führung.

Das heißt: Die Ebenen der Gesundheitsförderung umfassen die Teamebene, die persönliche Ebene und die Organisationsebene und nicht zu vergessen ist der Stressfaktor Chef, denn ein schlechter Führungsstil belastet Jung und Alt. Im Hinblick auf ältere Beschäftigte geht es darum, die Erfahrung, die Menschenkenntnis und das Organisationswissen zu nutzen. Darüber hinaus muss auch das Qualifikationsniveau der mittleren und älteren Jahrgänge erhalten und gesteigert werden. Kontinuierliche berufsbegleitende Weiterbildung ist ein unerlässliches Element erfolgreicher demografiefester Personalpolitik. Strategisch aufgesetzte Weiterbildung darf nicht auf den sogenannten Führungsnachwuchs begrenzt sein. Doch sagt der Volksmund nicht »was Hänschen nicht lernt ...«? Cornelia Vogel lacht: »Die Lernfähigkeit ist abhängig vom Selbstvertrauen und Anspruchsniveau. Theoretisch kann jeder alles lernen, wenn er/sie denn will. Lernwiderstand muss nicht mangelnde Lernfähigkeit bedeuten, dies kann eher durch eine Konkurrenz zwischen Jung und Alt bedingt sein.« Um die passgenauen Angebote zu entwickeln, startet das Projekt mit einer gründlichen Organisationsdiagnostik, Belastungen und Ressourcen bestimmen die nachfolgenden Zielsetzungen und Maßnahmen. Zu den Faktoren, die ältere Beschäftigte gesund erhalten, gehören eine positiv erlebte Arbeitswelt und die Passung zwischen Arbeitsanforderungen und den individuellen Fähigkeiten. Und die Verantwortung, eine gute Passung aufrecht zu erhalten, darf nicht allein bei den Beschäftigten liegen, wenn die Unternehmen künftig mit höheren Anteilen älterer Mitarbeiter zusammenarbeiten. ¶

¶ Anja Kramer (Bildungswerk ver.di)



↑ Einblick in das Projekt »orfeo«

## Lernen im Alter – Ergebnisse einer explorativen Bestandsaufnahme

Ein Kommentar von Christina Heide  
(VHS Wilhelmshaven)

Wirft man einen Blick auf die Fachliteratur, so fällt auf, dass es eindeutige Korrelationen zwischen der Bildungsbiographie sowie dem ehrenamtlichen Engagement und der Weiterbildungsaffinität gibt. Ganz praktisch formuliert: Je höher die Schulbildung, desto wahrscheinlicher die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen auch im späteren Alter; dasselbe gilt für ehrenamtliches Engagement. Betrachtet man nun die Geschichte der Erwachsenenbildung, die ja zu nicht unerheblichen Teilen auch in die Geschichte der Arbeiterbildung eingebettet ist, so ist dieser Tatbestand erschreckend – und zugleich eine Herausforderung. Also galt es für mich als Programm-bereichsleiterin, zunächst eine Bestandsaufnahme zu machen, um die Herausforderung vor Ort genau definieren und daraus mittelfristig Handlungskonzepte entwickeln zu können. Für die Bestandsaufnahme und eine Teilnehmerbefragung habe ich aus unserem VHS-Angebot drei Kategorien von Kursen ausgewählt sowie einen Sonderfall:

1. Zwei Kurse, die seit über 40 Jahren thematisch wie zeitlich unverändert laufen (Gesprächskreis für ältere Bürger und ein Handarbeitskurs).
2. Vier Philosophie- und Literaturgesprächskreise mit wechselnden Themen, aber seit über zehn Jahren unveränderter Organisationsform und »treuen« Teilnehmenden.
3. Zwei Fremdsprachenkurse auf hohem Niveau mit Gesprächskreischarakter.
4. Einen Gesprächskreis »Frauen ab 60«, der auch schon seit über zehn Jahren läuft, der für mich insofern ein Alleinstellungsmerkmal hat, als dass er der einzige Kurs ist, der dem didaktischen Konzept (Kade 2007) der »Bildung für das Alter« folgt.

Alle Kurse/Kurstypen wurden mit einem einheitlichen Fragebogen befragt, der neben dem Geburtsjahrgang u.a. den höchsten Schulabschluss, den Weiterbildungszeitraum an der VHS und das ehrenamtliche Engagement erfasst. Es wurden 71 Teilnehmende befragt, die Bereitschaft zur Beteiligung lag bei 100%.

### Die wichtigsten Ergebnisse:

- In allen Kursen nehmen ausschließlich ältere Menschen teil, die Altersstruktur weist 43,7% an Vorkriegsjahrgängen (ab 1923) aus, 28,2% an Kriegsjahrgängen und 24,4% an Nachkriegsjahrgängen (bis 1956).
- Der höchste erworbene Schulabschluss aller Teilnehmenden ist bei 43,7% eine Hochschulreife, bei nur 19,7% ein Volks(Haupt)schulabschluss.

- 43,3% aller Teilnehmenden engagieren sich ehrenamtlich und zwar unabhängig vom erworbenen Schulabschluss.

### Durchaus deutliche Unterschiede sind bei den Teilnehmenden der unterschiedlichen Kurskategorien festzustellen:

- Die Teilnehmenden der Kurse der Kategorie 1 sind noch deutlich älter als der Durchschnitt, hier stammen 63,2% aus den Vorkriegsjahrgängen und nur 10,5% aus den Nachkriegsjahrgängen. Mit 58,8% weisen sie den höchsten Anteil an Volks-/Hauptschulabsolventen aus, nur 11,5% haben eine Hochschulreife.
- Die Teilnehmende der Kurse der Kategorie 2 sind deutlich jünger: 38,2% stammen aus den Nachkriegsjahrgängen. Nicht überraschend ist die Tatsache, dass hier nur 11,4% einen Volks-/Hauptschulabschluss, aber 54% eine Hochschulreife haben.
- Die Teilnehmende der Kurse der Kategorie 3 stammen zu 50% aus den Kriegsjahrgängen; 80% haben eine Hochschulreife.
- Die Teilnehmende des Kurses »Frauen um 60« – Kategorie 4 – stammen zu 83,3% aus den Kriegsjahrgängen; 66,7% haben eine mittlere Schulbildung.

Diese kleine Erhebung an der VHS Wilhelmshaven deckt sich also im Wesentlichen mit den Thesen der Fachliteratur – mit einer Ausnahme: in der Kategorie 1 (Altengesprächskreis/Handarbeitskreis) entspricht die Schulbildung der Teilnehmende noch am ehesten der Verteilung der entsprechenden Jahrgänge in der Gesamtbevölkerung, die Kategorien 2 und 3 weisen demgegenüber einen deutlich höheren Schulbildungsstand aus.

### Herausforderung für das Bildungspersonal

Es müssen zum einen Angebote geschaffen werden, die auch diejenigen älteren Teilnehmer/-innen ansprechen, die keine Hochschulreife haben. Ein Hinweis auf einen erfolgversprechenden Themenkreis könnten die Erhebungsdaten aus dem Kurs »Frauen um 60« sein, also einem Thema, das dem didaktischen Konzept des Lernens für das Alter entspricht. Dass bei den Planungsüberlegungen dabei auch an Männer gedacht werden muss, sollte nicht aus den Augen verloren werden. Zum anderen ist bei den Angeboten der Kategorien 2 und 3 festzustellen, dass es in keinem der befragten Kurse Teilnehmer/-innen unter 57 Jahren gab und nur 22,6% der Teilnehmende erst seit fünf oder weniger Jahren an der VHS lernen: hier ist dringend »Nachwuchsarbeit« gefragt. Jedoch ist auf der anderen Seite ein kleiner Hoffnungsschimmer zu erkennen: 50% der »Neuen« kommen mit einem Volks-/Hauptschulabschluss.

Was die »Nachwuchsarbeit« anbetrifft, so findet sich im neuen Programm der VHS Wilhelmshaven ein neuer Kurs »Frauen um 60«, die alten Kurse mit diesem Titel wurden umbenannt. In den Folgesemestern wird mein Fokus in der Planungsphase deutlich auf zwei Schwerpunkten liegen: »Nachwuchsarbeit« und Entwicklung von Angeboten auch für Männer. #



## »Ermögliche eine ungewöhnliche Erfahrung«

### Zu Besuch in der Katholischen Akademie Stapelfeld

**D**er Empfang in der Katholischen Akademie Stapelfeld ist herzlich. 80 Menschen im Alter von 4 bis 83 Jahren sind für das einwöchige Familienseminar «Stadtluft macht frei» nach Cloppenburg gereist. Manche Familien kommen in voller Besetzung: Großeltern, Eltern und Enkelkinder. Und das bereits seit Jahren, aus Niedersachsen, NRW und Bayern. Aber auch Alleinerziehende mit ihren Kindern und einige Neulinge sind unter den Teilnehmenden. Die Stimmung ist bestens – trotz des Wetters. Dunkle Wolken hängen im August 2014 über der norddeutschen Tiefebene.

»Ich freue mich jedes Jahr auf die vielen bekannten Gesichter, aber insbesondere auch auf neue Familien« erläutert der pädagogische Direktor von Stapelfeld, Dr. Heinrich Dickerhoff. »Dadurch bleiben die Seminare lebendig und unberechenbar.« Dieses Jahr dreht sich in Stapelfeld alles um die mittelalterliche Stadt. Im Hof der Akademie wurde eine solche nachgebaut inklusive Kloster, Lederwerkstatt und Marktplatz. Das Bildungsangebot ist ganzheitlich und abwechslungsreich konzipiert. Am Vormittag steht das kognitive Lernen im Vordergrund. Im Rahmen von Vorträgen und Filmen wird etwa historisches Wissen mit Bezug zur Gegenwart vermittelt. Dazu kommen Teamübungen und Rollenspiele am Nachmittag. Und für die Abende lässt sich das pädagogische Team immer etwas Besonderes einfallen. Aber dazu später mehr.

Rollenspiele als Bildungsangebot? Heinrich Dickerhoff kennt die Vorbehalte, auch aus dem Kollegenkreis. Aber er ist überzeugt davon, dass Menschen besonders gut lernen, wenn sie herausgefordert werden. »Ermögliche eine ungewöhnliche Erfahrung«, das ist eine von Dicker-



↑ Mittelalterlicher Markt

hoffs zentralen Bildungsleitlinien. Das Nachspielen der mittelalterlichen Stadt stoße Reflektionsprozesse an. Da sind etwa die Kaufleute, die zu Beginn der Woche mit Geld und großen Häusern, aber ohne politische Macht ausgestattet worden sind. Über eine sanfte Rebellion haben sie sich letztere erarbeitet, nur um zu verstehen, dass Macht und Freiheit auch Verantwortung mit sich bringen. Schließlich müssen sie sich nun mit den Handwerkern auseinandersetzen, die ihrerseits mehr Rechte einfordern.

In der Mittagspause sitzt das pädagogische Team zusammen und diskutiert den Verlauf des Vormittags. Was funktioniert gut? In welchen Fällen benötigen die Teilnehmenden mehr pädagogische Begleitung? Wann halten sich die Pädagogen besser zurück? Die Leidenschaft für den eigenen Beruf und für einen Umgang mit den Lernenden auf Augenhöhe ist spürbar. Derweil zeigt ein Zehnjähriger stolz seinen fast fertig verzierten Lederbeutel. Zu Hause hat er sich mit Händen und Füßen gegen den Besuch der Kunstschule gewehrt. In Stapelfeld kann er das Ende der Mittagspause kaum erwarten. Endlich zurück in die Lederwerkstatt.

Das ganze Jahr über setzt die Akademie Schwerpunkte in der Werte- und Normenbildung sowie in der Familienbildung. Stapelfeld will zeigen, dass die Familie ein sinnstiftendes Lebensmodell ist. Nicht dogmatisch, nicht missionarisch, aber mit Überzeugung. »Im veröffentlichten Bild findet Familie leider kaum noch statt« bedauert Heinrich Dickerhoff. »Oder kennen Sie noch einen Tatortkommissar mit Familie?« Und das Religiöse? Schließlich ist Stapelfeld eine katholische Akademie, die großzügig von der Kirche finanziert wird. »Wir zwingen hier niemanden den christlichen Glauben auf.« ☞



↑ Dr. Heinrich Dickerhoff, pädagogischer Direktor der HVHS Katholische Akademie Stapelfeld

Vielmehr werden Werte wie etwa Freiheit, Verantwortung oder Wertschätzung in den Stapelfelder Bildungsangeboten reflektiert. »Du musst Deine eigene Krone spüren, um die Krone der anderen achten zu können«, betont Heinrich Dickerhoff. Er zieht eine kleine goldene Krone aus seiner Hosentasche, die er immer bei sich trägt, und erläutert, dass jeder Christ bei der Taufe wie ein König gesalbt worden sei und nun eine unsichtbare Krone trage. Seit 36 Jahren ist Heinrich Dickerhoff in der Akademie tätig, in vier Jahren geht er in Pension. Angst vor dem Generationenwechsel habe er nicht, denn Stapelfeld sei bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen in guten Händen. Ergänzt wird dieses lebendige pädagogische Team durch engagierte freie Mitarbeiter/-innen, wie etwa Conny Sandvoß, die auch in diesem Jahr wieder in ganz unterschiedliche Rollen beim Familienseminar schlüpft. Mir begegnet sie am Freitagnachmittag im Gewand der Äbtissin. Aber Mittwochnacht erschien sie als Verkörperung der Pest. Die Kleinen haben sich ganz schön erschreckt, waren aber gleichzeitig fasziniert. »Dem Trend zur Überbehütung folgen wir hier ganz bewusst nicht«, lacht Heinrich Dickerhoff. »Die Kinder dürfen auch mal Angst haben und sich beim Spielen wehtun«. ¶

¶ Dr. Janou Glencross (AEWB)

## info

Die **Katholische Akademie Stapelfeld** wurde 1974 als Heimvolkshochschule gegründet und bietet ein umfangreiches Bildungsangebot. Dazu gehören auch die regelmäßig stattfindenden Familienseminare. Vom 11. bis 17. August 2014 wurde ein solches unter dem Titel »Stadtluft macht frei« mit rund 80 Teilnehmenden aus drei Generationen durchgeführt. Weitere Informationen: [www.ka-stapelfeld.de](http://www.ka-stapelfeld.de)



## Zwei Perspektiven auf die Generationenbildung

### »Bei uns ist immer der ganze Mensch anwesend!«

#### ¶ Welche Assoziationen verbinden Sie als Erwachsenenbildnerinnen mit dem Begriff »Generationen«?

**Ostelmann-Janssen:** Ich denke vor allem daran, dass das generationenübergreifende Lernen eines der Grundprinzipien der Erwachsenenbildung darstellt. 90 bis 95 Prozent unserer Kurse sind ja intergenerativ angelegt. Bei manchen Bildungsangeboten und Projekten gehen wir das Thema allerdings expliziter an, etwa beim »Museumskoffer«, der Senioren und Grundschulkindern zusammenbringt.

**Schubert:** Das möchte ich unterstützen. Die klassische Volkshochschule wendet sich an Menschen jeder Altersgruppe. Beim arbeitsmarktorientierten, vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten MehrGeneration-Projekt (MGP) haben wir derweil die unterschiedlichen Ressourcen in den Blick genommen, die jede Generation mitbringt.

#### ¶ Können Sie uns das bitte etwas erläutern, was macht intergenerationelle Formate so besonders?

**Schubert:** Bringt man – wie in dem genannten Projekt – die Generationen explizit zusammen, zeigen sich unterschiedliche Lern- und Arbeitsstile. Interessant ist, dass die Generationen selbst diese Unterschiede stark betonen und sich über diese identifizieren. Da ist auch viel Abgrenzung zu spüren. Unsere Aufgabe ist es, dies pädagogisch zu nutzen und zu ermöglichen, dass die Teilnehmenden voneinander profitieren. Denn schließlich sind die Anforderungen seitens der Arbeitgeber heute sehr komplex und auf Flexibilität ausgelegt.

**Ostelmann-Janssen:** Beim Museumskoffer ist es faszinierend zu beobachten, wie sich beide Generationen öffnen und Neues lernen bzw. Vergessenes wiederentdecken. Letztens stand das Spinnrad im Mittelpunkt eines Nachmittages. Es faszinierte die Kinder und holte eine der Bewohnerinnen tatsächlich aus ihrer demenzbedingten Isolation. Solche Momente sind kostbar.

### ☛ **Nun arbeiten Sie beide mit intergenerationellen Formaten, vertreten aber unterschiedliche Programmbereiche an der KVHS Peine. Kulturelle Bildung und Arbeitsmarkt: wo liegen bei der Planung und Durchführung die größten Unterschiede?**

**Ostelmann-Janssen:** In der kulturellen Bildung habe ich mehr Freiräume und kann auch spontan auf sich öffnende Möglichkeiten reagieren. Bei den Arbeitsmarktpunkten, deren Ablauf und erwartete Ergebnisse bereits im Antrag skizziert werden müssen, existiert dieser Spielraum kaum.

**Schubert:** Auf den ersten Blick gibt es in der Tat kaum Schnittmengen. Bei mir haben alle Themen einen Bezug zur Arbeitswelt. Das Ziel muss immer sein, Menschen in Arbeit zu bekommen. Daran werden wir gemessen. Aber um dieses Ziel zu erreichen, dürfen wir die lebensweltlichen Aspekte der Teilnehmenden nicht ignorieren. Qualifizierung allein reicht nicht, wir müssen auch die sozialen und gesundheitlichen Probleme der Menschen aufgreifen, um eine nachhaltige Beschäftigung zu fördern.

### ☛ **Und wo »treffen« Sie sich?**

**Ostelmann-Janssen:** In beiden Projekten werden »Adoptivfamilien« geschaffen, wird der Austausch zwischen den Generationen nicht auf den ursprünglichen familiären Kontext beschränkt.

**Schubert:** Die Menschen nehmen unsere Bildungsangebote eben auch deshalb wahr, weil wir Möglichkeiten der Begegnung schaffen. Die daraus entstehenden Bindungen sind sehr tragfähig und überdauern oft die Zeit des gemeinsamen Lernens.

### ☛ **Wie sehen Sie die Perspektive der intergenerationellen Erwachsenenbildung?**

**Ostelmann-Janssen:** Als erfahrene Erwachsenenbildnerinnen haben wir uns daran gewöhnt, dass alle zwei bis drei Jahre neue Themen gesetzt werden und sich Begrifflichkeiten verändern.



← Elke Ostelmann-Janssen (links, Programmbereichsleiterin Kulturelle Bildung) und Jutta Schubert (rechts, Programmbereichsleiterin Arbeitsmarkt) an der KVHS Peine

**Schubert:** Das beobachten wir mit einer gewissen Gelassenheit, wobei wir Trends natürlich nicht ignorieren können und wollen. Denn sie beeinflussen die Bereitstellung zusätzlicher Mittel, auf die wir angewiesen sind. Im Augenblick dominiert das Thema »Inklusion«.

**Ostelmann-Janssen:** Dabei kommt es eigentlich darauf an, Lernformen für heterogene Teilnehmerkreise weiterzuentwickeln. Ob intergenerativ, inklusiv oder interkulturell, eigentlich geht es um eine auf Vielfalt ausgerichtete Bildung. Außerdem sollte der Blick auf das informelle und soziale Lernen geschärft werden.

### ☛ **Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig?**

**Ostelmann-Janssen:** Zeit und Geld ... Mein Projekt steht und fällt zum Beispiel damit, dass wir interessante, authentische Exponate haben. Um diese anzuschaffen, benötigen wir Sponsoren.

**Schubert:** Ich wünsche mir mehr Kontinuität im öffentlichen Fokus. Der Ruf nach immer neuen innovativen Ansätzen kann zu Lasten der Nachhaltigkeit, des Aufbaus von Expertisen gehen. Über die grundständige Finanzierung können wir eine gewisse Kontinuität an der VHS vorhalten, die auch unseren Partnern, etwa dem Peiner Jobcenter, wichtig ist.

**Ostelmann-Janssen:** Das Besondere an der Volkshochschule ist ihr öffentlicher Auftrag, Bildung für alle anzubieten. Darum werden wir gefördert. Bildung für alle heißt, dass sie erschwinglich und lokal zugänglich sein muss. Auch in Zukunft! ☛

☛ *Dr. Janou Glencross (AEWB)*



Die **Kreisvolkshochschule Peine** bietet ein umfangreiches und vielfältiges Bildungsangebot für alle Generationen. Der »Museumskoffer« – ein Gemeinschaftsprojekt des Kreismuseums und der KVHS – bringt Grundschüler/-innen und Senioren zusammen, die anhand von Exponaten gemeinsam lernen und sich austauschen.

Das im August 2014 ausgelaufene MehrGenerationProjekt (MGP) richtete sich an junge Erwachsene bis 35 Jahre und an die Gruppe der Ü45, unterschiedlicher kultureller Herkunft aus dem Arbeitslosengeld II-Bezug, die einen beruflichen Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt oder eine fundierte Ausbildung suchten. Es wurde durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.



## »Ein wesentlicher Faktor im Wettbewerb ist das Wissen meiner Mitarbeiter.«

Ein Interview mit Ute Bischoff, Geschäftsführerin der Volkshochschule in Lingen

‡ **Liebe Frau Bischoff, der Generationenwechsel beim Bildungspersonal ist in aller Munde. Wie sieht die Situation an der VHS Lingen aus?**

Auch um uns macht das Thema leider keinen Bogen. Vor allem beim pädagogischen Personal stehen wir vor einem Umbruch. Das bedeutet, dass viele unserer Ideengeber in den kommenden Jahren gehen werden. Es ist unklug anzunehmen, diese langjährigen Mitarbeiter/-innen mit ihrem immensen Erfahrungswissen einfach und problemlos ersetzen zu können. Informationen kann man in Ordnern, auf Laufwerken, in Content-Managementsystemen oder in Wikis sammeln. Aber Wissen, insbesondere das Erfahrungswissen, geht verloren, wenn man nicht vorbeugt.



‡ **Mit welchen Konzepten und Formaten versuchen Sie den Wissensverlust durch ausscheidende Mitarbeiter/-innen zu verhindern?**

Wir haben uns im Rahmen eines Projektes mit Methoden des Wissenstransfers beschäftigt und angesichts des bevorstehenden Generationenwechsels, der ja nicht vom Himmel fällt, entschieden, dies bei uns für wichtige Stelleninhaber in den Wertschöpfungsprozessen der Bildungsarbeit anzuwenden. Ein Beispiel: vor einem Jahr stand der geplante Austritt eines Mitarbeiters bevor, der bei uns für die IHK Lehrgänge zuständig ist. Das ist gegenwärtig im Portfolio unserer Bildungsprodukte ein Arbeitsbereich mit hoher wertschöpfender Bedeutung für unser Bildungsunternehmen. Wir haben über moderierte Gespräche eine sogenannte Wissenslandkarte erstellt. Dabei wurden Vorgehensweisen, Erfolgskriterien und Stolpersteine seiner langjährigen Bildungsarbeit dokumentiert.

‡ **Wie reagieren die Mitarbeiter/-innen auf diese »Wissenslandkarte«?**

Die ausscheidenden Mitarbeiter/-innen empfinden das als große Wertschätzung ihrer Arbeit. Sie haben das Bedürfnis, ihren Arbeitsplatz geordnet zu hinterlassen. Die neuen Mitarbeiter/-innen – im Idealfall sind sie bereits im Unternehmen bevor der Vorgänger ausscheidet – schätzen diese strukturierte Wissensübergabe. Auch weil, trotz Strukturierung, genügend Spielraum für die eigene Gestaltung der Arbeitsprozesse gelassen wird. Das ist natürlich wichtig. Jeder soll auch in der Zukunft sein eigenes Erfahrungswissen gewinnen und nicht nur nachmachen, was vor ihm geleistet wurde. Der eigenständige und kreative Anteil bleibt natürlich.

‡ **Was ist bei der Einführung dieser Methode zu bedenken?**

Einiges. Es ist sinnvoll, in diesen Prozess von vornherein die Arbeitnehmervertretung einzubinden. Es geht hier um sehr viel Transparenz in Arbeitsprozessen und Misstrauen hat dabei nichts verloren. Wissensmanagement (WM) zu »machen« hat viel mit gelebter Unternehmenskultur zu tun. In einem Klima geringer Fehlertoleranz oder intransparenter Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen zwischen Führung und Mitarbeitern funktioniert WM nicht. Aufwand und Kosten richtig einzuschätzen bei der Einführung von WM ist ebenfalls wesentlich. Einige Unternehmen scheuen diesen Schritt noch, weil er ihnen zu ressourcenintensiv erscheint. Ja, diese Prozesse binden zunächst Arbeitszeit und damit Geld. Aber bewusst eingesetzt rechnen sie sich mittelfristig eben doch. Ein wesentlicher Faktor im Wettbewerb ist das Wissen meiner Mitarbeiter. Warum sollte man es sich nicht sichern und unternehmensintern transparent damit umgehen? ‡



← Ute Bischoff,  
Leiterin der  
VHS Lingen

**Ute Bischoff** ist Geschäftsführerin der Volkshochschule in Lingen. Die VHS arbeitet seit 2011 an dem praktischen Prozess der Erstellung und Einführung von Wissenslandkarten mit dem Ziel, Wissensverlusten bei Austritten von Mitarbeitenden aus der VHS vorzubeugen und Wissensschätze zu heben.

**Und was noch?**

»Generationen« spielen auch in der Bildungsarbeit der **VHS Lingen** eine bedeutende Rolle. So war die VHS in das Aktionsprogramm »älter, bunter, weiblicher: WIR GESTALTEN ZUKUNFT!« des Landes Niedersachsen und der Gleichstellungsbeauftragten eingebunden. In enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Lingen wurden 2011 bis 2013 die Schwerpunkte »Kultursensible Pflege« und »Wohnen im Alter« entwickelt, die bis heute in der Bildungsarbeit der VHS Lingen nachwirken.

*Lektüreempfehlungen  
zum Thema Wissenstransfer:*

☛ Probst/Raub/Romhardt, **Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen**, Gabler Verlag 1999.

☛ Kohl, Ina, **Akzeptanzförderung bei der Einführung von Wissensmanagement**, Fraunhofer Verlag 2009.



einBlick **INTERVIEW**

# Nordenhamer Seniorenuni

Ein Interview mit Dr. Claudia Schütze und Sylke Bohlen (KVHS Wesermarsch)



← von links Stefanie von Borstel (Haus Tongern), Dr. Claudia Schütze und Sylke Bohlen (beide KVHS).

☛ **Wie ist die Idee für eine Nordenhamer Seniorenuni entstanden?**

**Sylke Bohlen:** Wir wurden im Frühjahr 2014 von einem neuen Seniorenheim für Demenzkranke gefragt, ob wir eine Veranstaltungsreihe für Ältere (aber nicht nur Bewohner des Heims) in Kooperation planen wollen. So entstand Nele (kurz für Neues Lernen), der Titel der Nordenhamer Seniorenuni als monatliches Angebot der Kreisvolkshochschule Wesermarsch im Seniorenheim Haus Tongern. Die Idee lehnt sich übrigens an die Kinderunis an, die es in vielen Städten, so auch in Nordenham unter dem Namen KIWI (Kinder wissen – mehr!) gibt. Regelmäßige Angebote im Bereich Senioren gibt es dagegen oft nur in Unistädten.

☛ **Welche Ziele haben die Kooperationspartner verfolgt?**

**Sylke Bohlen:** Für das Seniorenheim war dies ein Marketingzug, um Räume zu füllen und auf das Haus aufmerksam zu machen. Für uns als Volkshochschule eine Möglichkeit, ältere Teilnehmende zu gewinnen, in ihrer Mobilität eingeschränkte Menschen vor Ort mit einem Angebot zu versorgen und unsere Dozenten an anderen Orten einzusetzen. Dort im Seniorenheim ist ein großer bestuhelter Raum, der kaum genutzt wird und gut barrierefrei zu erreichen ist.

☛ **Was hat Sie in der Planungsphase am stärksten herausgefordert?**

**Dr. Claudia Schütze:** Zusammen mit dem Marketingleiter des Seniorenheimes haben wir Themen für die ☛

Zielgruppe erarbeitet, den Flyer erstellt und über die Zeitungen vor Ort und Präsenz auf dem Wochenmarkt Werbung gemacht. Wir möchten der Generation 50 + die Möglichkeit geben, auch weiter aktiv zu sein, an aktuellen Themen teilzuhaben und miteinander ins Gespräch zu kommen. Wir suchten Themen aus dem persönlichen, technischen und kulturellen Bereich, die eine breite Personengruppe ansprechen sollte. Der Spagat zwischen seniorenrelevanten Themen wie Biografiearbeit, Vorsorge- und Patientenverfügung und leichten sportlichen Angeboten auf der einen und auf der anderen Seite auch wirklich neuen und aktuellen Themen wie Medienarbeit, Politisches und auch mal Bewegung mit lauter, schneller Musik ist schwierig zu beherrschen. Dazu möchten wir die Senioren nicht nur auf die Themenreihe aufmerksam machen, sondern auf Dauer an diese Veranstaltung binden. Das gelingt uns natürlich über die abwechslungsreichen Themen, aber auch über die Zusammenarbeit mit einem Café, das nach der Veranstaltung die Möglichkeit für eine gemeinsame Tasse Tee bietet. Über ein Rabattsystem (fünf Karten der besuchten Veranstaltungen – ein Teegedeck gratis) möchten wir den Besuch von mehreren Veranstaltungen forcieren.

#### ☛ Wie wird das Angebot angenommen?

**Sylke Bohlen:** Die Teilnehmer/-innen gehen nicht wie wir vermutet haben zu jeder Veranstaltung von Nele, sondern suchen sich nach ihren Interessen die Themen gezielt aus. Bei der letzten Veranstaltung (Nummer 4) kamen immer noch Teilnehmende zum ersten Mal. Eine Veranstaltung zum Thema »Entscheidungen treffen«, und wie diese den Angehörigen kommuniziert werden können, wurde jedoch nicht so stark angenommen. Für die Planung des nächsten Jahres widmen wir uns noch stärker aktuellen Bereichen und probieren auch mal wissenschaftliche Themen aus. Zu berücksichtigen ist auch, dass vor allem ältere Menschen sich durch zum Beispiel schlechtes Wetter oder Dunkelheit abschrecken lassen. Aus diesem Grund ist die Uhrzeit in den frühen Nachmittag gelegt. In den Monaten Januar und Februar pausieren wir mit der Nele. Ebenso in den Sommerferien. ☛

### info

Im Rahmen von »Nele – Neues Lernen« organisiert die **KVHS Wesermarsch** mit dem Seniorenheim Haus Tongern seit Frühjahr 2014 eine Seniorenuni. Jeden zweiten Mittwoch im Monat werden Themen aus persönlichen, technischen und kulturellen Bereichen diskutiert, je nach Schwerpunkt zum Mitmachen, Anfassen oder Zuhören.



einBlick INTERVIEW

## »Wir verstehen uns als Netzwerk der Netzwerke«

Ein Interview mit Hans Hoffmann  
(Arbeit und Leben)



#### ☛ Warum haben Sie sich als Geschäftsführer der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben für die Gründung der Demografieagentur eingesetzt?

Viele Weiterbildungsträger machen Bildungsangebote, die im weitesten Sinne dazu beitragen, Niedersachsen demografiefest zu machen. Diese reichen von Gesundheitsangeboten für ältere Arbeitnehmer/-innen bis zu nachholenden Abschlüssen für Schulabbrecher. Hinzu kommen eine ganze Reihe Projekte, in denen innovative Ansätze entwickelt werden. Hier die Übersicht zu behalten, ist eine Herausforderung für alle Akteure – von der Politik, über Bildungsträger bis zu den Betrieben. Die Sozialpartner in Niedersachsen waren sich einig, dass es Zeit wurde, nicht neue Projekte, sondern eine Struktur zu schaffen, die Zugang zu den Betrieben ermöglicht und hierbei insbesondere zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und konnten mit ihrer Idee von der Demografieagentur als Koordinierungsstelle überzeugen.

### ☛ Können Sie uns die Arbeit der Demografieagentur an einem Beispiel erläutern?

Die Demografieagentur ist bewusst nicht gemeinnützig angelegt. Beispielsweise ist eines unserer zentralen Angebote die Erstberatung für kleine und mittlere Unternehmen im Rahmen des ESF-Bundesprogramms »unternehmensWert: Mensch«. Hier wird eine erste Standortbestimmung des Betriebs im Hinblick auf den demografischen Wandel vorgenommen. Dann vermitteln wir den Kontakt zu passenden Expertinnen und Experten, die gemeinsam mit dem Betrieb Strategien und Bildungsmaßnahmen etwa im Feld des Gesundheitsmanagements oder der Mitarbeiterqualifizierung festlegen. Wir verstehen uns als Netzwerk der Netzwerke. Wir schaffen Transparenz, sichern Qualität und stellen Kommunikation her.

### ☛ In der Demografieagentur sind die Sozialpartner institutionell und strukturell miteinander verbunden. Welche Vorteile hat das?

Es erleichtert den Zugang zu den Betrieben und fördert die Chancen auf eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen. Ein Betrieb kann nur demografiefest gemacht werden, wenn Geschäftsführung und Mitarbeitende – sowie ihre Organe – von dem Konzept überzeugt sind. Aus der Perspektive der Erwachsenenbildung heißt das, dass die Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN und das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft im Rahmen der Demografieagentur eng zusammenarbeiten.

### ☛ Wie sehen die Pläne für die nahe Zukunft aus?

Es gibt viele drängende Aufgabenbereiche. Wir möchten die Beratung ausbauen, denn die wird hervorragend angenommen. Bisher haben wir mit Hannover und Osnabrück zwei Standorte. Das ist für ein Flächenland wie Niedersachsen zu wenig. Außerdem haben wir den Auftrag bekommen, die demografierelevanten Aspekte im Kautschuk-Tarifvertrag bundesweit umzusetzen. Eine spannende Aufgabe, die zeigt, dass unsere Arbeit auch außerhalb von Niedersachsen wahrgenommen wird. Auch für die Metallbranche haben wir für Niedersachsen einen Beratungsauftrag vom Verband bekommen. Gemeinsam mit dem niedersächsischen Sozialministerium widmen wir uns darüber hinaus dem Thema »Vereinbarung von Beruf und Pflege«. Diesbezüglich führen wir in Südniedersachsen gerade eine Erhebung bei KMUs durch, um Bedarfe und Fehlstellungen zu identifizieren. ☛

Die **Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH** wurde im April 2012 in Hannover gegründet. Zu ihren Trägern gehören neben dem Metallarbeitgeberverband, der AOK, dem DGB und der Handwerkskammer Osnabrück die Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN (AUL) und das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW).

Als »Netzwerk der Netzwerke« wird in der Demografieagentur alles gesammelt, was in Niedersachsen zum Thema demografischer Wandel passiert. Die Demografieagentur ist eine Anlaufstelle für betriebliche Akteure, die ihr Unternehmen demografiefest machen wollen und nach passenden Konzepten suchen. Weitere Informationen: [www.demografieagentur-nds.de](http://www.demografieagentur-nds.de)



← Minister a.D.  
Lutz Stratmann,  
Geschäftsführer der  
Demografieagentur

»Die Demografieagentur zeichnet insbesondere aus, dass sie vor allem für mittelständische Unternehmen konkrete Beratungsleistungen anbietet und bei der Umsetzungen vorgeschlagener Maßnahmen Hilfestellungen leistet, die von der Überzeugung getragen sind, dass positive Wirkungen nur erzielt werden können, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam an einem Strang ziehen, also sozialpartnerschaftlich handeln.«



### Übrigens! Mit dem Zertifikat

»Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb« zeichnen die Demografieagentur und das Wirtschaftsministerium Betriebe in Niedersachsen aus, die unter Beteiligung der Sozialpartner Maßnahmen durchführen, um sich demografiefest aufzustellen. Auch die AEWB nutzt das kostenlose Angebot.



## Gesellschaftsgestaltung mit der Generation 50+

Gertrud Völkening (AEWB)  
im Interview

‡ Seit zwei Jahren organisieren Sie die Veranstaltungsreihe **Futuro D, die Anstöße zur Gesellschaftsgestaltung mit der Generation 50+ gibt. Wie fällt Ihre Zwischenbilanz aus?**

Ich bin mit den Ergebnissen und der Resonanz sehr zufrieden. Wir haben spannende Redner, wie zum Beispiel Dr. Henning Scherf, erlebt und mit Gesundheit und Kultur wichtige thematische Schwerpunkte gesetzt. Bei den bisherigen vier Fachtagungen ist immer wieder die starke Heterogenität der Altersgruppe 50+ diskutiert worden. Dabei handelt es sich ja tatsächlich um zwei bis drei Generationen, die in sich noch einmal sehr vielfältig sind. Diese Heterogenität werden wir bei der kommenden Veranstaltung mit Prof. Dr. Steffi Robak von der Leibniz Universität Hannover und Dr. Jens Friebe vom DIE im Januar 2015 in den Mittelpunkt stellen.

### info

**Futuro D** steht für Zukunft im Demografischen Wandel. Die Veranstaltungsreihe, die mit unterschiedlichen Kooperationspartnern geplant und durchgeführt wird, präsentiert sowohl neueste Praxis- als auch Forschungsergebnisse zur Gesellschaftsgestaltung mit der Generation 50+ in interessanten Settings (etwa im Wolfsburger phaeno).

Mehr als 180 Teilnehmer/-innen aus Niedersachsen und dem gesamten Bundesgebiet haben an den bisher vier Veranstaltungen teilgenommen.



↑ Gertrud Völkening,  
pädagogische Mitarbeiterin in der AEWB

‡ Welche Herausforderungen sind damit für die Erwachsenenbildung verbunden?

Bisher wurde das »Lebenslange Lernen« vor allem bis zum Ende der Erwerbstätigkeit gedacht. Dabei ist es unsere Aufgabe, auch Bildungsangebote für Menschen ab 65 zu gestalten, und zwar sowohl im Hinblick auf gesellschaftliche Fragen wie etwa Wohnen und Gesundheit, aber eben auch bezogen auf Persönlichkeitsentwicklung und Teilhabe. Leider wissen wir noch viel zu wenig über diese beiden Generationen, weder über die Sechzig- bis Achtzigjährigen noch über die Hochbetagten. Hier wünsche ich mir mehr Input aus der Forschung, zu passenden Methoden, unterschiedlichen Bedarfen und auch den vielfältigen sozio-kulturellen Hintergründen. Tja, und dann benötigen wir in der Erwachsenenbildung natürlich die Ressourcen, um das neue Wissen für die Praxis auch nutzbar zu machen, also Bildungsangebote entwickeln und umsetzen zu können.

‡ Welche Rolle kann die AEWB dabei spielen?

Wir sind vor allem im Fortbildungs- und Veranstaltungsbereich aktiv und arbeiten hier mit unterschiedlichen Formaten: von der klassischen Fortbildung zu ganz spezifischen Themen über die AG Älterwerden und Bildung, einem schlagkräftigen Denkraum, in dem neue Ideen entwickelt und der Austausch zwischen den Einrichtungen vorangetrieben wird, bis hin zu Futuro D. Wir arbeiten mit Partnern auch an Konzeptideen für eine neue Kursleiterqualifizierung, in der gängige Altersbilder problematisiert, bisherige Inhalte auf den Prüfstand gestellt und neue Methoden gelehrt werden sollen. Wenn erst die Rekordgeburtensjahrgänge der frühen 1960er »ins Alter kommen«, wird aus vielen Überlegungen, die wir augenblicklich als Kür verstehen, Ernst. ‡



## »Intergenerationelle Angebote so gestalten, dass Menschen ihre biografischen Erfahrung einbringen können.«

Ein Interview mit Dr. Julia Franz  
(Universität Bamberg)

### ‡ Warum hat das intergenerationelle Lernen in den letzten Jahren so an öffentlicher Aufmerksamkeit gewonnen?

Deutschland wird hinsichtlich seiner Bevölkerungsstruktur in den nächsten Jahren zunehmend »älter, weniger und bunter«. Dies könnte auch das Miteinander der Generationen beeinflussen und bisher alltägliche, eher implizite und beiläufige Lernprozesse zwischen Generationen in Familie, Beruf oder Freizeit verändern. Vor diesem Hintergrund haben Bildungs- und Begegnungsprojekte in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, in denen versucht wird, diesen Herausforderungen durch intergenerationelles Lernen zu begegnen. Zunehmend mehr Bildungsinstitutionen ermöglichen intergenerationellen Bildungsprozessen einen expliziten Platz.

### ‡ Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Erwachsenenbildner/-innen?

In der Begleitforschung zum Projekt »Generationen lernen gemeinsam« der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung konnten Annette Scheunpflug und ich als ein zentrales Ergebnis herausarbeiten, dass sowohl Jüngere wie Ältere von der Erwartung ausgehen, dass die Jüngeren von den Älteren lernen müssten. Die Älteren fühlen sich in dieser Rolle wohl, die Jüngeren sind eher verunsichert. Dies führt zu Herausforderungen für Erwachsenenbildner/-innen. Die Veranstaltungen müssen so gestaltet werden, dass ältere Teilnehmende einen Rahmen erhalten, um neugierig auf Jugendliche zugehen zu können, und Jugendliche müssen ermutigt werden, selbst aktiv zu werden und mit Selbstvertrauen an intergenerationellen Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.



↑ Dr. Julia Franz, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bamberg

### ‡ Was ist bei der Gestaltung von Bildungsangeboten zu beachten?

Wichtig ist es, auf die Zielgruppen zu achten. Intergenerationelles Lernen kann Großeltern, Eltern, Kinder und Enkel in gemeinsamen Veranstaltungen zusammenbringen wollen (genealogischer Generationenbegriff), zum Beispiel in Angeboten von Familienbildungsstätten. Es kann sich auf eine gemeinsam geteilte Prägung durch historische Ereignisse (gesellschaftlich-historischer Generationenbegriff) beziehen und sich z.B. in Zeitzeugenprogrammen der politischen Bildung an verschiedene Altersgruppen richten. Oder es kann darum gehen, eine Lernbeziehung zwischen erfahrenen und unerfahrenen Menschen zu stiften (pädagogischer Generationenbegriff). Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Jugendliche Senioren den Umgang mit dem Handy beibringen. Zudem ist es von Bedeutung, intergenerationelle Angebote so zu gestalten, dass Menschen ihre biografischen Erfahrungen einbringen können, dass die Interaktion ‡



untereinander gefördert wird, alle Personen sich partizipativ einbringen können und die Umgebung, d.h. der Sozialraum, gut genutzt wird.

### ¶ Können Sie uns das an einem Beispiel etwas erläutern?

Im intergenerationalen Theaterprojekt »Nach uns die Sintflut« der VHS Münster haben sich Kinder, Jugendliche und ältere Erwachsene gemeinsam mit dem Thema Generationensolidarität auseinandergesetzt. Unter der Leitung einer Theaterpädagogin wurde ein Stück entwickelt, in dem Nachhaltigkeit aus der Perspektive verschiedener Generationen beleuchtet wurde. In dem – mehrfach erfolgreich aufgeführten – Theaterstück standen sowohl die Frage nach dem Zusammenleben heutiger Generationen als auch die Frage, wie die Welt für künftige Generationen erhalten werden könne, im Mittelpunkt. Intergenerationelles Lernen wurde hier vor allem über spielerische und kreative Methoden angeregt. Bei der Entwicklung des Stücks konnten beim Verfassen, Improvisieren und Üben einzelner Szenen alle Generationen ihre je spezifischen Sichtweisen einbringen und diese miteinander diskutieren. Durch diesen dialogorientierten Prozess konnten die beteiligten Generationen neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema auch vieles voneinander oder übereinander lernen.

### ¶ Welche Schwerpunkte sollte die Erwachsenenbildung in diesem Feld in Zukunft setzen?

Bislang werden mit intergenerationellen Angeboten vor allem Zielgruppen erreicht, die über hohe Qualifikation und relativ stabile (Generationen-) Netzwerke in ihrem familiären und sozialen Umfeld verfügen. Wichtig wäre es aber auch, Menschen mit geringen Qualifikationen und Personengruppen mit Migrationshintergrund in das intergenerationelle Lernen zu integrieren. Diese sind in besonderem Maße auf Unterstützung zum Knüpfen sozialer Netze angewiesen.

### ¶ Und welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig?

Entscheidend sind vor allem Qualifizierungsmaßnahmen, für die natürlich auch finanzielle Ressourcen aufgewendet werden müssen. Auf der einen Seite ist es wichtig, einzelne Einrichtungen in der Entwicklung intergenerationaler Angebote – vom Ansprechen der

Zielgruppen bis hin zu konkreten methodischen Überlegungen – zu beraten und zu begleiten. Auf der anderen Seite geht es aber auch darum, Erwachsenenbildner/-innen für die Arbeit in intergenerationalen Lernarrangements didaktisch vorzubereiten. Dazu könnten z.B. bestehende erwachsenenpädagogische Grundqualifizierungen um intergenerationelle Perspektiven angereichert werden.

### ¶ Wie bewerten Sie den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis? Welche Wünsche haben Sie als Wissenschaftlerin an die Bildungseinrichtungen vor Ort?

Den Austausch erlebe ich als überaus fruchtbar. In vielen Einrichtungen ist bereits ein großer Erfahrungsschatz vorhanden – beispielsweise in der Familienbildung oder auch in eher zufällig zu Stande kommenden altersgemischten Kursen. Wissenschaft hat hier die Chance, von Erfahrungen der Praxis zu lernen und sie begleitend zu erforschen. Umgekehrt hat die Praxis die Möglichkeit, durch die Forschung die Arbeit mit Generationen in der eigenen Einrichtung in einem neuen Licht zu betrachten. Ich wünsche mir daher einfach weiterhin anregende Diskussionen und Austauschprozesse. ¶

## Lektüreempfehlungen zum Thema:

- ¶ Franz, Julia (2010): **Intergenerationelles Lernen ermöglichen. Orientierungen zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung.** Bielefeld: wbv. 208 Seiten.
- ¶ Franz, Julia (2012): **Intergenerationelle Lernarrangements in der Bildungsarbeit – Empirische Befunde und theoretische Reflexionen.** In: Bildung und Erziehung, Jg. 65; Heft 3, S. 257-274.



## »In der Bildung verweist der Begriff des ›lebenslangen Lernens‹ auf die Bedeutung des Lernens für alle Generationen.«

Ein Interview mit Hans Georg Rosenstein  
(NKS Europäische Agenda für Erwachsenenbildung)



← Podiumsdiskussion  
»Aktive Lebensgestaltung  
im Alter« (September 2014)

↑ Hans Georg Rosenstein,  
Leiter der Nationalen Koordinierungsstelle Europäische  
Agenda für Erwachsenenbildung (NKS)

### 🔗 Wie greift die EU Bildungspolitik das Thema »Lernen im Alter« auf?

Die Beschäftigung mit einer aktiven Lebensgestaltung im Alter ist für die Europäischen Institutionen seit langem ein Thema in unterschiedlichen Politikbereichen. In der Bildung verweist der Begriff des »lebenslangen Lernens« auf die Bedeutung des Lernens für alle Generationen. Europäische Initiativen waren vielfach Initiator für entsprechende Diskussionen in den Mitgliedsstaaten. Denken wir etwa an das Memorandum für lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2000. Zwar stand das Lernen im Alter hier nicht im Vordergrund, trotzdem rückten im Gefolge der Diskussionen die Themen »Bildung in der nachberuflichen Phase« oder »intergenerationelles Lernen« stärker in den Fokus. Nicht nur, aber besonders im Programm Grundtvig zwischen 2001 und 2013

gehörten Projekte aus dem Bereich der aktiven Lebensgestaltung im Alter zu denen mit den höchsten Förderzahlen, in Deutschland und europaweit.

### 🔗 Welche Ziele werden verfolgt?

Die Ziele dieser Aktivitäten sind auf mehreren Ebenen zu beschreiben. Die demographische Entwicklung in Europa, insbesondere in Deutschland, ist bekannt. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt führen zu stärkeren Fortbildungsbedarfen bei der Generation 50+. Und in der nachberuflichen Phase geht es um all das, was Bildung für ein besseres, gesünderes und lebenswertes Leben beitragen kann. Und das ist sehr viel, Stichwort gesellschaftliche Teilhabe! 🔗



### Wie erfolgt die nationale und regionale Umsetzung?

Hinsichtlich der nationalen Umsetzung der europäischen Agenda für Erwachsenenbildung wurde das Thema »Demographie/Aktives Altern« neben der Grundbildung zum 2. Schwerpunkt für die Jahre 2012 bis 2014 gemacht und in regionalen und nationalen Konferenzen zahlreiche Beispiele guter Praxis und neue Forschungsergebnisse benannt. Das Interesse an diesen Projektergebnissen und Initiativen ist hoch. Die im EU-Bildungsprogramm geförderten Projekte wirken in den meisten Fällen auf Ebene der beteiligten Einrichtungen und der Teilnehmenden. Einrichtungen und Teilnehmende berichten uns jedoch ganz überwiegend, wie sinnvoll und hilfreich der europäische Austausch war und wie viel von den Lernkulturen anderer Länder zu lernen war. In Deutschland haben wir zudem im Rahmen der Demographiestrategie der Bundesregierung eine Vielzahl von Initiativen, auch die Länder sind aktiv. Allerdings ist dabei Bildung ein Aspekt, der eine größere Rolle spielen sollte als dies bisher der Fall ist. Ein sehr positives Signal für unser Thema ist, dass das BMFSFJ ein eigenes Referat für »Bildung im Alter« eingerichtet hat.

### Welche Schwierigkeiten beobachten Sie?

Bei der Benennung von Schwierigkeiten muss man die unzureichende finanzielle Ausstattung ansprechen, dies gilt auf allen Ebenen, Deutschland als Ganzes investiert nicht ausreichend Mittel in die Bildung, die Erwachsenenbildung als 4. Säule des Systems ist chronisch unterfinanziert. Hinsichtlich der europäischen Berücksichtigung des Themas »Bildung im Alter« hoffe ich darauf, dass der angekündigte Umzug der Themen »berufliche Bildung« und »Erwachsenenbildung« von der Generaldirektion für Bildung und Kultur in die für Beschäftigung keine dauerhafte Verschiebung von Prioritäten zur Folge hat, die es den Themen der allgemeinen Erwachsenenbildung noch schwerer macht.

### Und welche Erfolge lassen sich verzeichnen?

Ein dauerhafter Erfolg ist meines Erachtens die grundsätzlich gestiegene gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung des Themas. Die »benefits of learning« werden langsam stärker wahrgenommen, auch wenn sich das nicht direkt in der Finanzausstattung ablesen lässt. Auch ein adäquates Lernen im 4. Lebensalter ist persönlich und gesellschaftlich wünschenswert, losgelöst von Fragen der beruflichen und gesellschaftlichen Verwertbarkeit. ¶

## info

Das Lernen für eine aktive Lebensgestaltung im Alter gehört zu den bildungspolitischen Prioritäten der Europäischen Union im Bereich der Erwachsenenbildung. Die Prioritätensetzung wird durch Initiativen wie den Aktionsplan Erwachsenenbildung von 2008 und aktuell der erneuerten **Europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung** ([www.agenda-erwachsenenbildung.de](http://www.agenda-erwachsenenbildung.de)) flankiert.

Die **Nationale Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (NKS)** ([www.agenda-erwachsenenbildung.de/nationale\\_koordinierungsstelle.html](http://www.agenda-erwachsenenbildung.de/nationale_koordinierungsstelle.html)) setzt die strategischen Ziele der Agenda in Deutschland um.



Programm für  
lebenslanges  
Lernen

**Europäische Agenda**   
**Erwachsenenbildung**

Nationale Agentur  
beim Bundesinstitut  
für Berufsbildung

**NABIBB**  
BILDUNG FÜR EUROPA



## »Es hat sich schnell gezeigt, dass das Thema Bildung auch unter Demografie-Bezug eine der ganz zentralen Herausforderungen ist.«

Staatssekretärin Birgit Honé  
im Interview



↑ Birgit Honé, Staatssekretärin in der Niedersächsischen Staatskanzlei

### Wie ist die Idee zum »Zukunftsforum Niedersachsen« entstanden?

Der Landtag hatte bereits im Jahr 2005 eine Enquete-Kommission eingesetzt, die zentrale Herausforderungen und erste Handlungsfelder benannt hat. In der Folge zeigte sich jedoch, dass eine rein administrative Bearbeitung dieser Handlungsfelder schwierig ist und den Blick auf zuständigkeitsübergreifende Handlungsfelder verstellen kann.

Die neue niedersächsische Demografiepolitik zeichnet sich durch eine aktive, partizipative und dialogorientierte Gestaltung der demografisch bedingten Veränderungsprozesse aus. Zentraler Bestandteil dieser Neuausrichtung ist der 2013 neu geschaffene Demografie-Beirat, das »Zukunftsforum Niedersachsen«.

### Welchen Beitrag kann die Erwachsenenbildung leisten?

Es hat sich schnell gezeigt, dass das Thema Bildung auch unter Demografie-Bezug eine der ganz zentralen Herausforderungen ist. Die Arbeitsgruppen des Zukunftsforums beschäftigen sich derzeit mit den unterschiedlichsten Aspekten – von der frühkindlichen Bildung über Schule und Hochschule bis zum lebenslangen Lernen. Auch die informelle Bildung und berufliche Bildung und Berufsorientierungen sind Themen. Schon die Benennung dieser Themen zeigt, dass die Erwachsenenbildung bei der Gestaltung des demografischen Wandels eine ganz wichtige Rolle einnehmen wird.

### Wie fällt ihre Zwischenbilanz aus?

Mich haben die Best-Practice-Beispiele positiv überrascht. Über die spannenden Inhalte hinaus ist das eigentliche »Aha-Erlebnis« oftmals die Tatsache, dass die Vorschläge im Konsens der gesellschaftlichen Gruppen erarbeitet worden sind. Dies werte ich als Bestätigung für unseren dialogorientierten Ansatz.



Das **Zukunftsforum Niedersachsen** besteht aus 35 von Ministerpräsident Stephan Weil benannten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft, Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, Gewerkschaften, Kommunalen Spitzenverbänden, Sozialverbänden, Kirchen und Religionsgruppen sowie anderen gesellschaftlichen Gruppen. Dabei sollen keine neuen Grundsatzpapiere erstellt werden: Zentrale Aufgabe des Zukunftsforums ist das Erarbeiten geeigneter Handlungsvorschläge und konkreter »Best-Practice«-Beispiele.



einBlick **HÄTTEN SIE ES GEWUSST?**

## Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

### Wer oder was ist die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung?

Bundesweit einmalig ist die Errichtung der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung in der Trägerschaft eines Dachverbandes – des Niedersächsischen Bundes für freie Erwachsenenbildung (nbeb) e.V.

Die AEWB ist die zentrale Dienstleistungsorganisation für alle anerkannten und öffentlich geförderten Einrichtungen der Erwachsenenbildung Niedersachsens. Sie wurde 2004 vom Land eingerichtet.

### Wer gehört zu den anerkannten und öffentlich geförderten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Niedersachsen?

Insgesamt handelt es sich um 88 Einrichtungen. Im Detail sind das 58 Volkshochschulen, 23 Heimvolkshochschulen und die folgenden 7 Landeseinrichtungen:

- Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e.V.
- Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e.V.
- Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
- Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen
- Katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e.V.
- Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
- Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.

Die Volks- und Heimvolkshochschulen werden im nbeb von ihren Landesverbänden vertreten.

### Wie ist die Förderung der öffentlich anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Niedersachsen geregelt?

Förderung und Anerkennung sind durch das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) geregelt. Bestimmte Bildungsangebote entsprechen »besonderen gesellschaftlichen Erfordernissen« und sind daher höher faktorisiert. Dazu gehört die Eltern- und Familienbildung, Angebote für junge Erwachsene zur Unter-

stützung bei der persönlichen und beruflichen Orientierung sowie die wert- und normenorientierte Bildung. Informationen dazu finden Sie auf der Website der AEWB: [www.aewb-nds.de](http://www.aewb-nds.de)

### Wie viele der Einrichtungen machen Angebote in der Generationenbildung?

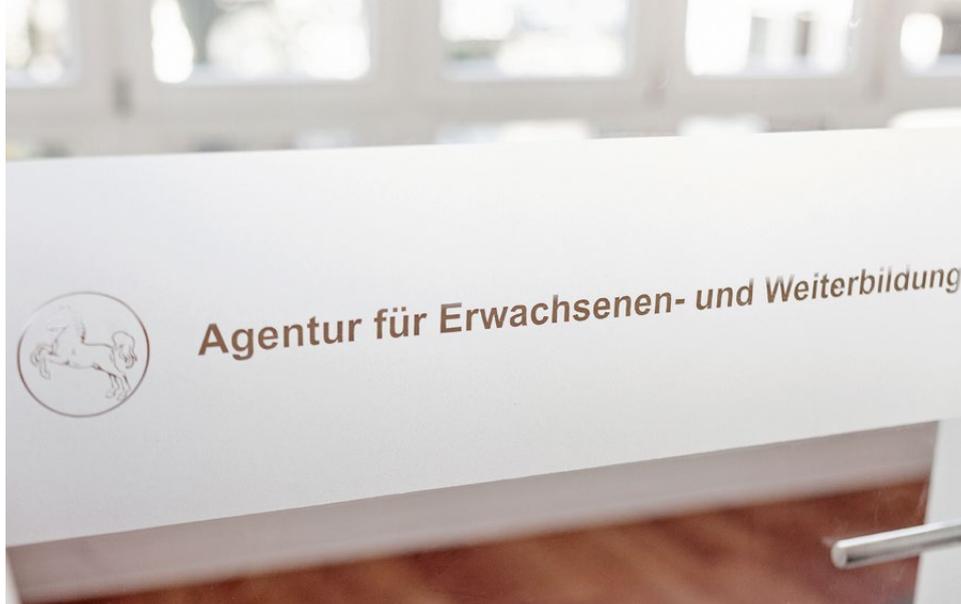
Das lässt sich nicht eindeutig festlegen, da die Generationenbildung als eigener Bereich nicht erhoben wird. Wenn wir die Angebote zur Eltern- und Familienbildung, für junge Erwachsene zur Unterstützung bei der persönlichen und beruflichen Orientierung sowie die wert- und normenorientierte Bildung als Grundlage nehmen, lassen sich für das Jahr 2013 folgende Zahlen belegen: Von den 89 Einrichtungen haben 85 Einrichtungen Veranstaltungen angeboten (57 kommunale Einrichtungen, 7 Landeseinrichtungen, 21 Heimvolkshochschulen).

### Wie viele Unterrichtsstunden umfassen diese Angebote jährlich?

Im Jahr 2013 wurden ca. 382.000 Unterrichtsstunden (gesamt kommunale Einrichtungen und Landeseinrichtungen) in den genannten Bereichen durchgeführt. Dazu kamen knapp 68.415 Teilnehmertage bei den Heimvolkshochschulen.

### In welchen Netzwerken agieren die Erwachsenenbildungseinrichtungen?

Die Einrichtungen sind von der kommunalen bis zur supra-nationalen Ebene in vielen Netzwerken aktiv. Sie arbeiten mit Behörden, Schulen, Berufsschulen und Universitäten, mit Unternehmen, Betrieben und Gewerkschaften, mit sozialen Einrichtungen und Verbänden zusammen, um spannende Bildungsangebote zu gestalten. Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung widmet sich dem Thema im Rahmen der Veranstaltungsreihe Futuro D sowie in einer sektorenübergreifenden Arbeitsgruppe, der AG Älterwerden und Bildung. Im Hinblick auf die Gestaltung des Generationen-



wechsels in den Bildungseinrichtungen ist der Runde Tisch »Qualitätsmanagement« ein wichtiges Format für Impulse und Austausch. Im Februar 2015 thematisierte darüber hinaus die jährliche Auftaktveranstaltung der AEWB den »Generationenwechsel« in den öffentlich anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Niedersachsen. ¶

## Zum Weiterlesen

**Einen guten Überblick finden Sie unter anderem auf der Themenseite des Deutschen Bildungsservers**

¶ [www.bildungsserver.de/Demographischer-Wandel-und-Bildung-5130.html](http://www.bildungsserver.de/Demographischer-Wandel-und-Bildung-5130.html)

### Zeitschriften

- ¶ forum erwachsenenbildung.  
Familienbildung: Realitäten und Ansprüche.  
Ausgabe 03/2013, Bielefeld 2013
- ¶ forum erwachsenenbildung.  
Aktives Alter. Ausgabe 01/2012,  
Bielefeld 2012.
- ¶ Magazin erwachsenenbildung.at.  
Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns.  
Ausgabe 13/2011; Online verfügbar unter:  
[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Unser Angebot enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar.

### Impressum

**einBlick**  
Das Themenheft der Agentur  
für Erwachsenen- und Weiterbildung  
Ausgabe 4/2015  
Generationen

**Herausgeber**  
Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

**Geschäftsführer**  
Dr. Martin Dust

**Redaktion**  
Dr. Janou Glencross,  
Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

**Hausanschrift**  
Bödekerstraße 18, 30161 Hannover

**Postanschrift**  
Postfach 473, 30004 Hannover

Telefon 0511 300330-10  
Telefax 0511 300330-81  
E-Mail [info@aewb-nds.de](mailto:info@aewb-nds.de)  
[www.aewb-nds.de](http://www.aewb-nds.de)

Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung ist eine selbstständige Stelle nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG), die vom Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung e.V. (nbeb) getragen wird.

**Gestaltung**  
büro fuchsundhase, Hannover  
[www.fuchsundhase.de](http://www.fuchsundhase.de)

**Fotonachweis**  
Bildarchiv der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung oder der jeweiligen Autoren, außer Seite 5: knallgrün, photocase.com; Seite 6: Wickelbär, photocase.com; Seite 7: eva52, photocase.com; Seite 8: gatsch1111, photocase.com; Seite 17: © Thommes Nenntwig; Seite 21 unten: Gabler Verlag; Seite 24: photoSG, fotolia.com; Seite 29: © Nigel Treblin.

© Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, Hannover  
1. Auflage, März 2015  
Alle Rechte vorbehalten



Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung  
Bödekerstraße 18, 30161 Hannover  
Telefon 0511 300330-21  
Telefax 0511 300330-81  
E-Mail [info@aewb-nds.de](mailto:info@aewb-nds.de)  
[www.aewb-nds.de](http://www.aewb-nds.de)



Agentur für  
Erwachsenen-  
und Weiterbildung

In Trägerschaft von



Niedersächsischer Bund für  
freie Erwachsenenbildung e.V.

[www.aewb-nds.de](http://www.aewb-nds.de)

