

ANDREAS FISCHER, ERIKA HÄNNI (HG.)

ZENTRUM FÜR UNIVERSITÄRE WEITERBILDUNG ZUW

zoom Nr. 7

Weiterbildung 50plus



zoom

Impressum

© 2017 Universität Bern
Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW

Bezugsquelle:
Universität Bern
Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW
Schanzeneckstrasse 1
Postfach
CH-3001 Bern
www.zuw.unibe.ch
bibliothek@zuw.unibe.ch

Grafik: Christa Heinzer, Zürich
Fotos: Alexander Egger, Bern
Druck: Druckerei Glauser AG, Fraubrunnen

Zitationsempfehlung:
Fischer, A.; Hänni, E. (Hg.) (2017),
Weiterbildung 50plus – ein schlummerndes
Potenzial für die Hochschulen?,
zoom Nr. 7. Bern: Zentrum für universitäre
Weiterbildung ZUW der Universität Bern.

ISBN 978-3-906587-42-4
Preis: CHF 30.–

1. Auflage April 2017

Weiterbildung 50plus

Ein schlummerndes Potenzial für
die Hochschulen?

Inhalt

Einleitung <i>Andreas Fischer und Erika Hänni</i>	7
Die Rolle der Hochschulen für die Weiterbildung im dritten Lebensalter <i>Bernhard Schmidt-Hertha</i>	11
Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende und der Beitrag der Hochschulweiterbildung <i>Norbert Thom</i>	21
Die Angebote der deutschschweizerischen Hochschulen für Bildungsinteressierte über 50 Jahre <i>Andreas Fischer und Erika Hänni</i>	27
Good-Practice-Beispiele hochschulischer Bildungsangebote für Ältere	33
Anhang	38
Autorinnen und Autoren	41

Einleitung

Andreas Fischer und Erika Hänni

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und im Rahmen des «lebenslangen Lernens» wird von den Hochschulen zu Recht erwartet, dass sie sich auch an ältere Bildungsinteressierte richten. Personen in der Phase der späteren beruflichen und der nachberuflichen Tätigkeit – «50plus» – sind tatsächlich eine wachsende Zielgruppe der Hochschulweiterbildung, die aber in der Schweiz bisher noch kaum speziell gewürdigt und angesprochen wird. So ist an der Universität Bern die Seniorenuniversität mit ihrem Vortrags- und Exkursionsprogramm für Personen über 60 Jahre das einzige Angebot, das spezifisch auf Personen im späteren Lebensalter ausgerichtet ist. Ein kurzer Blick in die Programme der anderen deutschschweizerischen Hochschulen zeigte vor einem Jahr sehr ähnliche Situationen. Dass dies auch anders geht, lässt sich in Deutschland und Österreich erfahren. Die in der Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere (BAG WiWA¹) der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) zusammengeschlossenen, für die wissenschaftliche Weiterbildung älterer Erwachsener verantwortlichen Institutionen (Hochschulen und mit ihnen kooperierende Einrichtungen, z. B. «Universitäten des dritten Lebensalters», «Seniorenakademien» oder andere Anbieter eines Seniorenstudiums) können eine eindrückliche Palette an passgenauen Angeboten für Bildungsinteressierte über 50 Jahre vorweisen.

Dieser Befund hat uns am Zentrum für universitäre Weiterbildung (ZUW) neugierig gemacht, mehr über die Hochschulweiterbildung für Ältere zu erfahren und uns darüber mit anderen schweizerischen Hochschulen auszutauschen. Im Hinblick auf die Herbsttagung 2016 des ZUW haben wir deshalb eine Bestandsaufnahme von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung für Ältere an deutschschweizerischen Hochschulen durchgeführt und an der Tagung die Ergebnisse dieser Studie («Die Angebote der deutschschweizerischen Hochschulen für Bildungsinteressierte über 50 Jahre») sowie die Keynote-Referate «Die Rolle der Hochschulen für die Weiterbildung im dritten Lebensalter» (Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha, Tübingen) und «Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende und der Beitrag der Hochschulweiterbildung» (Prof. Dr. Norbert Thom, Bern) in zwei Podiumsgesprächen mit dem Publikum diskutieren lassen. Für die Tagung wurden zudem vier Videos produziert, die verschiedene Angebote deutscher Hochschulen in Form von Interviews mit den Verantwortlichen vorstellen (siehe «Good-Practice-Beispiele»). Es freut uns sehr, dass wir Ihnen diese Grundlagen im vorliegenden zoom präsentieren können.

Aus der Sicht der bestehenden Hochschulweiterbildung stehen folgende Fragen im Zentrum:

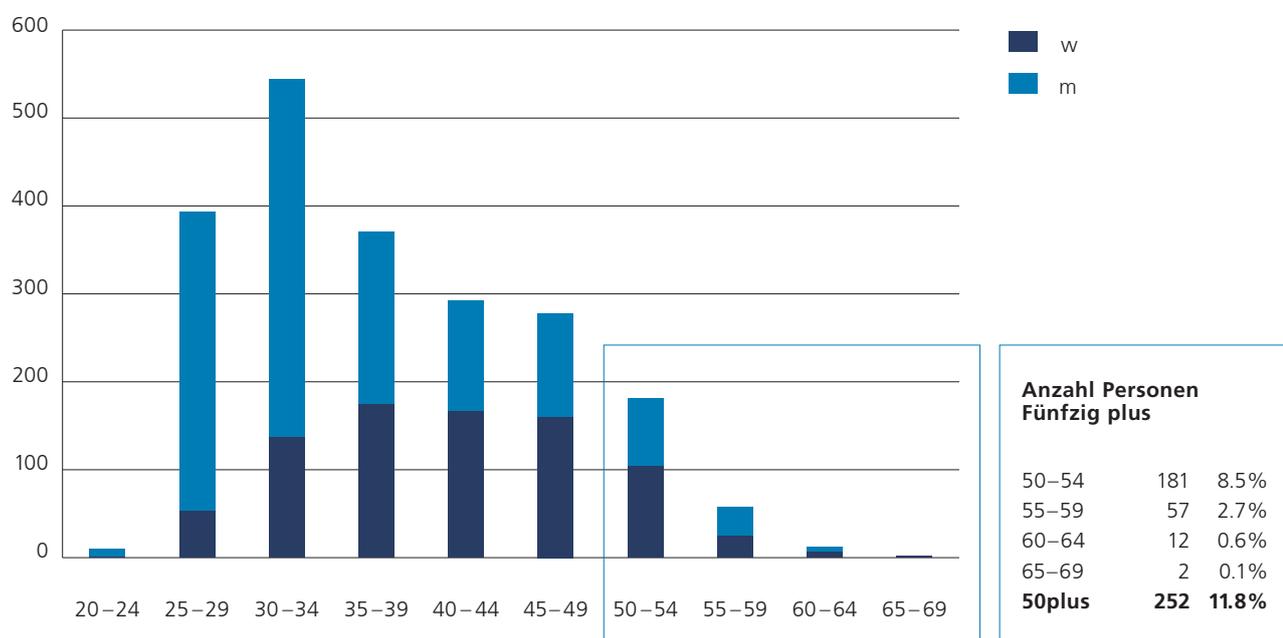
- Grundsätzlich stehen über fünfzigjährigen Personen die regulären Aus- und Weiterbildungen der Hochschulen zwar offen – aber entsprechen diese Angebote auch ihren Bedürfnissen?
- Wie müssen Weiterbildungen für gut qualifizierte, bildungsinteressierte Personen über 50 Jahre aussehen?
- Wie charakterisiert sich die Bedarfssituation?

Es hat sich dabei als nützlich erwiesen, die Beantwortung getrennt anzugehen durch Aufteilung der Überfünfzigjährigen in zwei unterschiedliche Zielgruppen: In diejenige, die noch berufstätig ist, und in die Zielgruppe der Nichtmehrberufstätigen.

1 vgl.: <https://dgwf.net/arbeitsgemeinschaften/bag-wiwa/ueber-die-bag-wiwa/> (Zugriff 9.1.2017)

Berufstätige in der letzten Phase ihrer beruflichen Laufbahn: Bei dieser ersten Zielgruppe handelt es sich um jene Berufstätigen, die darüber nachdenken, wie sie die späten Phasen ihrer beruflichen Tätigkeit gestalten wollen. Dies ist häufig um das 50. Lebensjahr der Fall. Die demografische und wirtschaftliche Entwicklung verlangt von den Arbeitgebern, dass sie Konzepte für ihre alternden Belegschaften entwickeln. Im Sinne einer «Weiterbildung 50plus» liegt hier ein Potenzial für Angebote der Hochschulen brach, welche den Wunsch nach Neuorientierung, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Freude an der Arbeit oder – insbesondere bei Frauen – nach einem Wiedereinstieg ins Berufsleben bedienen. Diese Zielgruppe war bisher bei den Angeboten der Hochschulweiterbildung einfach «mitgedacht». Tatsächlich wird sie mit den Weiterbildungsprogrammen auch erreicht, allerdings abnehmend mit steigendem Alter. Die Altersverteilung bei allen Weiterbildungsstudiengängen (MAS, DAS, CAS) der Universität Bern beispielsweise zeigt, dass die Beteiligung mit zunehmendem Alter zurückgeht, ab 50/55 markant (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: **Weiterbildungsstudierende im Herbstsemester 2015 an der Universität Bern nach Altersgruppen**



N = 2149 immatrikulierte und registrierte Weiterbildungsstudierende der Universität Bern / Herbstsemester 2015
Quelle: eigene Darstellung

Wenn man etwas genauer in die Daten geht, stellt man fest, dass diese Alterskurve bei den MAS-Studierenden markanter sinkt als bei den CAS- oder DAS-Studierenden. Der Altersdurchschnitt bei den MAS-Studiengängen betrug (2015) 36 Jahre, bei den CAS- und DAS-Studiengängen 43 Jahre. 8% der MAS-Studierenden waren über 50, bei den CAS- und DAS-Studierenden waren es 24%. Dies zeigt, dass auch in diesem Erwachsenenalter Weiterbildung sehr wohl nachgefragt wird, allerdings sind es eher die kürzeren Angebote, bei denen der Wert des Abschlusses nicht mehr eine so grosse Rolle spielt.

Nicht mehr berufstätige ältere Bildungsinteressierte: Die zweite Zielgruppe ist nicht mehr erwerbstätig. Es ist absehbar, dass mit der gut ausgebildeten «Babyboomer-Generation» in den nächsten Jahren zunehmend mehr Personen in eine Lebensphase mit frei verfügbarer Zeit übertreten werden, die für Hochschulen interessante Bildungsbedürfnisse artikulieren. Dazu gehören etwa aufgeschobene Bildungswünsche für persönliche Zwecke wie Angebote in den Bereichen Geschichte, Literatur, Kunst, Gestaltung und Musik oder Weiterbildungen für ehrenamtliche Tätigkeiten (Care-Themen, Flüchtlinge, Vereinsvorstand, Citizen Science). Die Hochschulen stellen im Rahmen ihrer Angebote einer «Universität für alle» (Vortragsreihen, Wissenschaftscafés, Gasthörerstudium und Ähnliches)

aktuell eine Vielzahl von Veranstaltungen bereit, die von dieser Zielgruppe rege genutzt werden, ohne speziell an diese adressiert zu sein. Was hingegen fehlt, sind Angebote, die es in einem interaktiven Setting in überschaubaren Gruppen erlauben, Inhalte zu vertiefen, zu reflektieren und gemeinsam weiter zu entwickeln (Campiche/Kuzeawu 2014).

Diese beiden Zielgruppen verstärkt anzusprechen, stellt für die Hochschulweiterbildung deshalb sowohl eine Notwendigkeit wie auch eine Chance dar, bedarf aber der Berücksichtigung der besonderen Erwartungen dieser Bildungsinteressierten. Dies wiederum verlangt bei den Weiterbildungsverantwortlichen spezifisches Wissen bezüglich Programmentwicklung und -gestaltung in der Hochschulweiterbildung sowie altersspezifischem Lehren und Lernen.

Wir hoffen, mit der Herbsttagung und diesem zoom Impulse geben zu können für ein wachsendes Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen, die inhaltlich und didaktisch den Bildungsbedürfnissen der Überfünfzigjährigen entgegenkommen. Nicht zuletzt würden die Hochschulen damit auch zwei wichtige Postulate erfüllen – einerseits indem sie gemäss der *EUA-Charta zum Lebenslangen Lernen* von 2008² Bildungsangebote für ein breites Spektrum Studierender anbieten, darunter auch ausdrücklich für ältere Leute, und andererseits indem sie sich gemäss *Oldenburger Erklärung zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung Älterer* von 2013³ «für die Verbreitung, Gestaltung und Weiterentwicklung von Bildungsangeboten, die die Inklusion aller Lebensalter und gesellschaftlichen Gruppen anstreben und für ältere Menschen während und nach der beruflichen bzw. familiären Tätigkeit attraktive Lernchancen bieten», einsetzen.

Literatur

.....
Campiche, R. J. / Kuzeawu, A. S. (2014):

Adultes aînés: Les oubliés de la formation.
Lausanne: Editions Antipodes, S. 148.

2 [http://www.eua.be/Libraries/higher-education/eua_charter_eng_ly-\(5\).pdf?sfvrsn=0](http://www.eua.be/Libraries/higher-education/eua_charter_eng_ly-(5).pdf?sfvrsn=0)
[Zugriff: 9.1.2017]

3 https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/BAG-WiWA/DGWF-BAG-WiWA-Oldenburger-Erklaerung.pdf
[Zugriff 9.1.2017]

Die Rolle der Hochschulen für die Weiterbildung im dritten Lebensalter

Bernhard Schmidt-Hertha

Veränderte Altersstrukturen in der Bevölkerung, ein wachsendes Interesse älterer Erwachsener an Weiterbildung sowie die allgemeine Anerkennung von Lern- und Bildungsprozessen in allen Lebensphasen eröffnen Hochschulen neue Perspektiven. Dieser Beitrag plädiert für einen nachhaltigen Ausbau wissenschaftlicher Weiterbildung an Universitäten, gerade auch für ältere Erwachsene, und verweist auf die Möglichkeiten einer stärkeren Verzahnung bislang überwiegend getrennter Bereiche der Hochschullehre (grundständiges Studium, Weiterbildung, Seniorenstudium).

1 Lebenslanges Lernen und demografischer Wandel

Lernen und Bildung können in einer Gesellschaft des langen Lebens (Friedenthal-Haase 2005) nicht mehr länger als Aufgabe des Kindes- und Jugendalters bzw. der ersten Lebenshälfte gedacht werden. Wer Bildung als ein grundsätzliches Recht für alle ernst nimmt, muss sich über Angebote für Erwachsene in der zweiten Lebenshälfte Gedanken machen (vgl. Kern 2016) und sich mit neuen Modellen von Bildungskarrieren über die gesamte Lebensspanne auseinandersetzen. Vom alltagsnahen informellen Lernen bis hin zum Durchlaufen mehrjähriger berufsqualifizierender Ausbildungs- und Studiengänge muss jede Form von Bildung und Qualifizierung für ältere Erwachsene nicht nur denkbar, sondern ebenso selbstverständlich wie für jüngere werden. Eine besondere Herausforderung liegt darin, die Lernerfahrungen, Kompetenzen und Wissensbestände, die in unterschiedlichen Lernkontexten und -formaten über die Lebensspanne angehäuft werden, aufeinander zu beziehen und in weiteren Lernprozessen sinnvoll an diese anzuknüpfen. Mit dieser Mehrdimensionalität des Lernens (lebensweites Lernen) und seiner zeitlichen Ausdehnung über die Lebensspanne sind zwei zentrale Eckpfeiler des Konzepts des lebenslangen Lernens charakterisiert, das in bildungstheoretischen Diskursen eben nicht auf die Herstellung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen reduziert wird, sondern vor allem bezüglich seiner emanzipatorischen Potenziale Relevanz entfaltet (vgl. Alheit/Dausien 2009). Dabei kann sich die Bedeutung entsprechender Bildungsangebote und -aktivitäten keineswegs nur an deren Beitrag zum Ausbau von Arbeitskräftepotenzial und damit zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Region (World Bank 2003) bemessen, sondern ist als Realisierung eines bürgerlichen Grundrechts zu verstehen.

Das Zusammenspiel von Lernen, Arbeit und Freizeit wird sich zukünftig immer weniger an einem real schon längst erodierten Normallebenslauf (vgl. Kohli 2002) orientieren können, sondern ist über alle Lebensphasen hinweg individuell in ein sinnvolles Gleichgewicht zu bringen bzw. wird altersunabhängig immer wieder neu akzentuiert. In einem derartigen «altersintegrierten» Modell (Riley/Riley 1994) sind ausgedehnte Bildungsaktivitäten in jeder Lebensphase denkbar, was aktuell aber noch zu oft durch fehlende Angebotsstrukturen für die zweite Lebenshälfte sowie fehlende Flexibilität in Betrieben behindert wird. Vor dem Hintergrund eines auch in der Schweiz kontinuierlich ansteigenden Altersgradienten der Bevölkerung ist nicht nur darüber nachzudenken, wie Erwerbspersonen ihre Beschäftigungsfähigkeit bis ans Ende des Erwerbsalters erhalten können, sondern sind auch die Bildungsbedürfnisse von Menschen in der Nacherwerbsphase ernst zu nehmen. Zu verweisen ist hier auch auf den Beitrag von Bildungsaktivitäten zum Erhalt intellektueller Potenziale, aber auch physischer Gesundheit sowie einem ganzheitlichen Wohlbefinden der Lernenden. Auf Basis gerontologischer Studien wurde vor diesem Hintergrund auch auf die Relevanz lebenslangen Lernens für ein aktives und selbstbestimmtes Altern verwiesen (Kruse 2006).

Die Hochschulen stellen im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung und Angebotsstrukturen für die Nacherwerbsphase (z.B. Seniorenstudium) Angebote für die zweite Lebenshälfte bereit, tun dies aber mit einrichtungsspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägter Zurückhaltung. Für Hochschulen, die mit ihren Ausbildungsangeboten auch oder sogar

insbesondere die Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses assoziieren, ist die Zurückhaltung gegenüber älteren Zielgruppen zunächst nachvollziehbar. Angesichts der demografischen Veränderungen überlassen gerade öffentliche Universitäten hier aber ein wesentliches Zukunftsfeld weitgehend den privaten Hochschulen – zumindest ist das in Deutschland deutlich zu beobachten, obwohl die wenigen Gegenbeispiele zeigen, dass wissenschaftliche Weiterbildung gerade auch für öffentliche Hochschulen ein prestigeträchtiges Betätigungsfeld sein kann.

2 Chancen und Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung

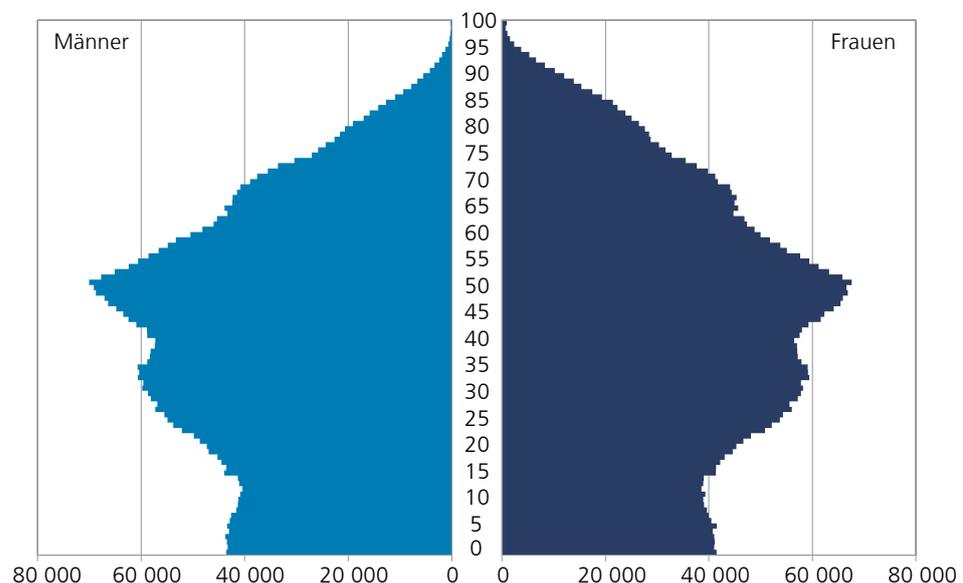
Die institutionelle Notwendigkeit, Strukturen wissenschaftlicher Weiterbildung auszubauen, ergibt sich nicht nur aus dem hochschulrechtlich verankerten Auftrag öffentlicher Universitäten, auch diesen Bereich wissenschaftlicher Qualifizierung zu bedienen, sondern nicht zuletzt aus dem von veränderten demografischen Strukturen ausgehenden Veränderungsdruck auf Hochschulen. Universitäten sind dabei gleichsam in einer privilegierten Position hinsichtlich der Umsetzung der Grundgedanken lebenslangen Lernens, wie hier noch zu zeigen sein wird.

2.1 Demografische Entwicklung und Weiterbildungsbeteiligung

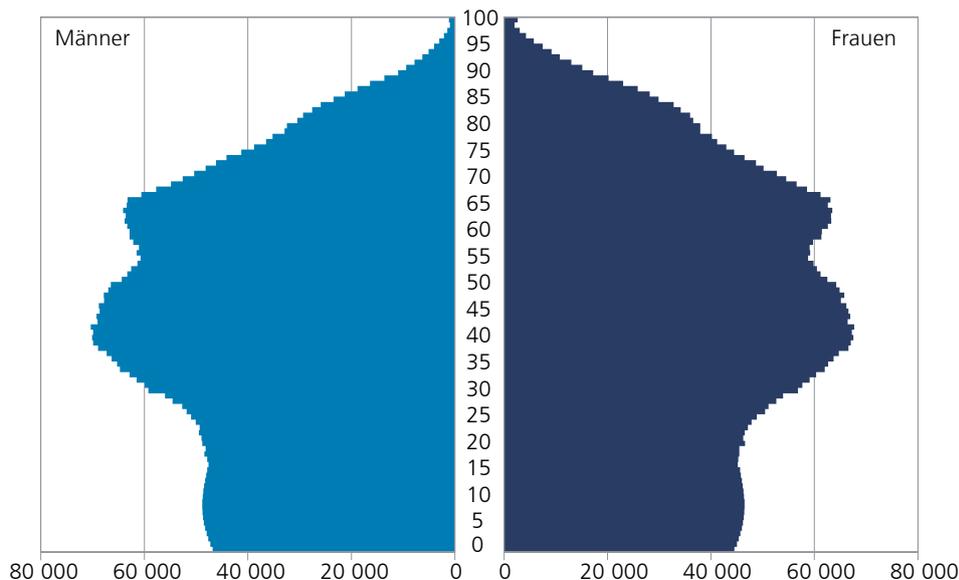
In den kommenden zwei Jahrzehnten werden in ganz Europa die geburtenstarken Jahrgänge – die sogenannten Baby-Boomer – das Renteneintrittsalter erreichen und damit aus dem regulären Erwerbsleben ausscheiden. Zunächst bedeutet das nicht nur eine Herausforderung für die staatlichen Altersvorsorgesysteme, sondern den Verlust grosser Kohorten auf dem Arbeitsmarkt, der nicht durch die nachkommenden – deutlich kleineren – Kohorten kompensiert werden kann. Vor diesem Hintergrund befürchtet man vor allem in Deutschland einen erheblichen Fachkräftemangel, da die auf den Arbeitsmarkt nachrückenden Kohorten hier nur halb so gross sind wie die ausscheidenden (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). In der Schweiz stellt sich die Situation aufgrund der Zuwanderung etwas weniger gravierend dar, dennoch verweisen Bevölkerungsprognosen auch hier auf den Verlust von Arbeitsmarktressourcen durch die Verrentung geburtenstarker Jahrgänge sowie ein steigendes Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung, aber auch der Erwerbsbevölkerung. Das wachsende Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung hängt in der Schweiz auch mit einer zweiten Gruppe von grossen Geburtsjahrgängen zusammen, die 2030 überwiegend über 40 Jahre alt sein werden (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: **Alterspyramide der Schweizer Wohnbevölkerung 2015 und 2030**

Jahr 2015



Jahr 2030



Quelle: Bundesamt für Statistik 2015, S. 10

Aus den Bevölkerungspyramiden und der darin abgebildeten Altersschichtung der Bevölkerung lassen sich für die Gesellschaft im Allgemeinen und für die wissenschaftliche Weiterbildung im Besonderen mehrere Schlüsse ziehen.

Erstens wird die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung Arbeitsmärkte und Sozialsysteme gleichermaßen herausfordern. Vor diesem Hintergrund diskutiert man in vielen Ländern über eine Erhöhung des Renteneintrittsalters bzw. hat diese schon umgesetzt. Mindestens ebenso wirksam im Hinblick auf das reale Renteneintrittsalter scheint in Deutschland der massive Abbau von Frühverrentungsprogrammen zu sein. Gleichzeitig werden neue Beschäftigungsformen nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters in vielen europäischen Ländern immer häufiger, sei es, um mit Minijobs die oft sehr geringe Rente aufzubessern oder um sich die Möglichkeit zu eröffnen, eigene berufliche Kompetenzen und Erfahrungen weiterhin konstruktiv einzubringen (vgl. Boveda / Metz 2016). Nicht zu vergessen ist hier auch das Gros der in der nachberuflichen Phase ehrenamtlich Tätigen, die in erster Linie eine sinnstiftende Tätigkeit im Alter suchen (vgl. Simonson / Vogel / Tesch-Römer 2017). Die Unterstützung von Älteren, ihre Tätigkeit bis zu einem späteren Renteneintritt bzw. darüber hinaus ausüben zu können, bzw. die Unterstützung älterer Ehrenamtlicher sind zentrale gesellschaftliche Zukunftsaufgaben, zu welchen die wissenschaftliche Weiterbildung wesentliche Beiträge leisten kann.

Zweitens kann und sollte die wissenschaftliche Weiterbildung mit den älteren Erwerbstätigen eine nicht nur wachsende, sondern die zukünftig wahrscheinlich grösste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Angeboten adressieren. Es geht hier v. a. darum, Bildungsangebote zu etablieren und auszubauen, die nicht nur an eine akademische Erstausbildung anschliessen, sondern die Kompetenzen und das Erfahrungswissen dieser erfahrenen Erwachsenen ernst nehmen. Es geht also nicht nur darum, vermeintlich überholtes Wissen zu aktualisieren, sondern insbesondere das umfangreiche informell angeeignete Wissen zu reflektieren und in grössere Zusammenhänge einzuordnen.

Drittens muss sich wissenschaftliche Weiterbildung auch für Menschen in der Nacherwerbsphase attraktive Angebote bereithalten. Diese Zielgruppe ist nicht nur in vielen Lebensbereichen weiter sehr aktiv, sondern – nicht zuletzt durch die nachrückenden höhergebildeten Generationen von Älteren – auch zunehmend weiterbildungsinteressiert und bereit, für gute Bildungsangebote auch Geld auszugeben. Damit wird diese Klientel für Weiterbildung insgesamt und insbesondere für Hochschulen zu einer attraktiven Zielgruppe. Gleichzeitig müssen öffentliche Hochschulen hier auch ihren gesellschaftlichen Auftrag der wissenschaftlichen Weiterbildung ernst nehmen, der eben nicht mit dem Ende der Vollerwerbstätigkeit erlischt.

2.2 Intergenerationelles Lernen

Intergenerationelle Lernszenarien scheinen gerade für viele Ältere attraktiv zu sein und sind auch aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive eine wichtige Gelegenheit für einen notwendigen intergenerationellen Dialog, der in anderen Lebensbereichen zunehmend in den Hintergrund rückt (vgl. Schmidt/Tippelt 2009). Dabei hängt die Offenheit Älterer gegenüber altersgemischten Weiterbildungsgruppen stark von der individuellen Lernerfahrung sowie dem inhaltlichen Zuschnitt des jeweiligen Angebots ab. Während Lernentwöhnte zunächst eher skeptisch gegenüber intergenerationellen Lernsettings sind, da sie sich den damit verbundenen Herausforderungen nicht gewachsen fühlen, differenzieren andere ihr Interesse an intergenerationellem Lernen nach Themenfeld und präferieren nur dann altershomogene Kurse, wenn das Thema einen deutlichen Wissensvorsprung jüngerer Lernender nahelegt (z. B. digitale Medien o. ä.). Eine dritte Gruppe schliesslich lehnt altershomogene Kurse radikal ab und betont einerseits die Irrelevanz des kalendarischen Alters für Lernprozesse und andererseits die besondere Attraktivität der Interaktion mit jüngeren Generationen (vgl. ebd.). Die Perspektive jüngerer Erwachsener auf intergenerationelle Lernkontexte wurde bislang kaum untersucht. Allerdings sprechen Jugendstudien dafür, dass junge Menschen heute den Älteren sehr viel positiver gegenüberstehen als noch vor einigen Jahrzehnten und diesen häufig mit grosser Wertschätzung begegnen (vgl. Schmidt-Hertha / Schramm / Sinner 2012), was als positiver Ausgangspunkt für intergenerationelles Lernen gewertet werden kann.

Eine sehr frühe und im deutschsprachigen Raum häufig zitierte Arbeit zu intergenerationellem Lernen entstand nicht zufällig im Hochschulkontext. Seidel und Siebert (1990) untersuchten Chancen und Probleme des gemeinsamen Lernens Erwachsener unterschiedlicher Generationen anhand universitärer Lehrveranstaltungen, an welchen sowohl grundständig Studierende als auch Studierende des Seniorenstudiums teilnahmen. Dabei wurde deutlich, dass die Potenziale intergenerationellen Lernens – die insbesondere im «Übereinander-Lernen» verschiedener Generationen liegen, also im Aufbau eines erweiterten Verständnisses für die Perspektiven der jeweils anderen Generation – dann realisiert werden können, wenn intergenerationelle Perspektiven explizit thematisiert werden. Probleme treten dagegen dann auf, wenn verschiedene Generationen sich gemeinsam einen Inhalt erarbeiten («miteinander lernen»), dabei aber unterschiedliche Lernziele im Blick haben. Die unterschiedlichen Erwartungen von Seniorenstudierenden, deren Interesse vor allem in einer vertieften Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Lerngegenstand liegt, und Studierenden des grundständigen Studiums, für die das erfolgreiche Erbringen einer abschliessenden Prüfungsleistung den Lernprozess dominiert, können in gemeinsamen Lehrveranstaltungen zu Spannungen führen.

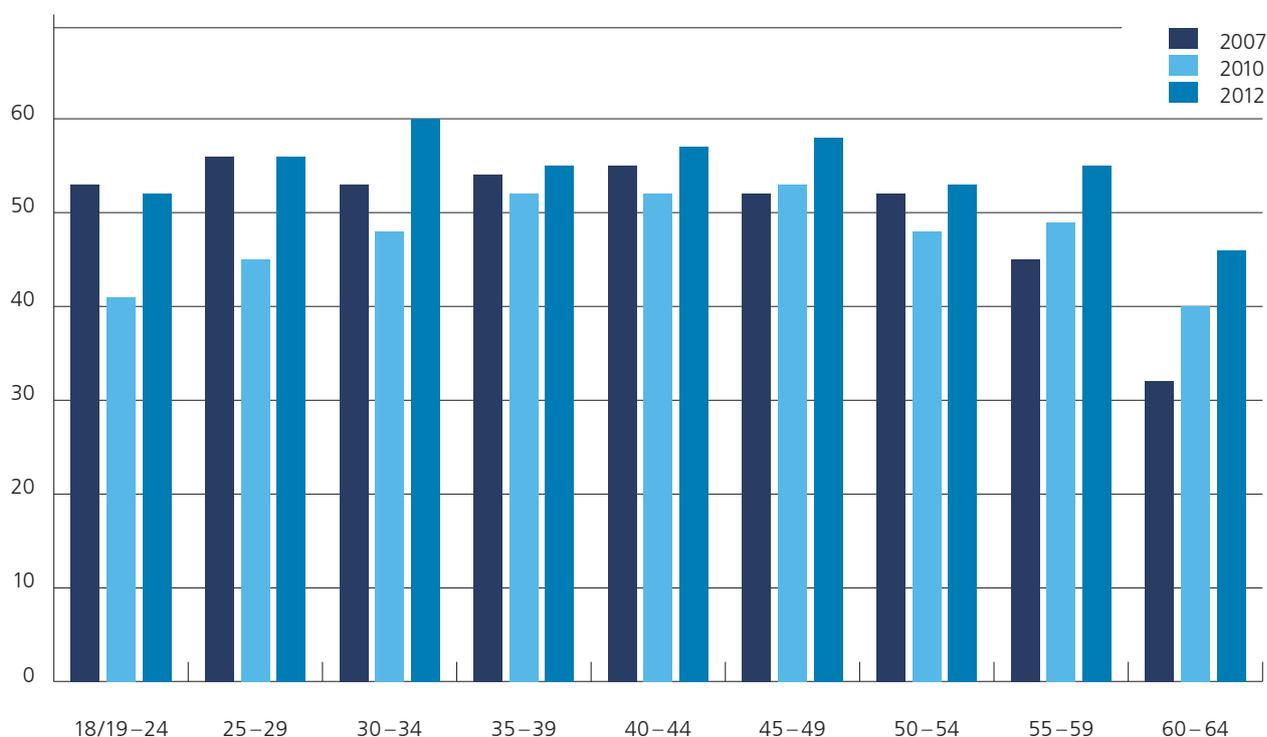
Zur didaktischen Umsetzung eines «Übereinander-Lernens» liegen nicht nur Analysen der Anforderungen an Lehrende in solchen intergenerationellen Settings (Franz 2009), sondern auch hilfreiche Arbeiten zur didaktischen Gestaltung solcher Lehr-Lern-Szenarien vor (Antz et al. 2009). Die hierbei besonders hervorgehobenen Prinzipien – wie Aktionsorientierung, Sozialraumorientierung, Partizipations- und Interaktionsorientierung – sind in hohem Masse anschlussfähig an die in internationalen Diskursen prominenten Prinzipien «community education» (Radovan / Jelenc Krasovec 2012) und «service learning» (Pless / Maak / Stahl 2012). Gemeinsam ist diesen Ansätzen der Grundgedanke, dass die Verbindung von Bildungsangeboten mit realen Projekten im jeweiligen Sozialraum nicht nur einen Gewinn für die Gemeinschaft erbringt, in der diese stattfinden, sondern auch den Zugang zu besonders weitreichenden und intensiven Bildungsprozessen eröffnen kann. Intergenerationelles Lernen bietet für Hochschulen damit die Chance, aber auch die Herausforderung, sich nach aussen zu öffnen und – der Idee des forschenden Lernens (Stadelhofer 2000) folgend – Lernprojekte zu initiieren, die auch jenseits des Lernens der Teilnehmenden produktive Ergebnisse anstreben.

2.3 Weiterbildungsbereitschaft Älterer

Die Weiterbildungsbereitschaft Älterer wird insbesondere für ältere Arbeitnehmende unternehmensseitig intensiv und primär negativ diskutiert. Dabei geraten ältere Erwerbstätige – nicht nur aufgrund einer de facto geringeren durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung – in den Verdacht, zu wenig Engagement für die eigene Weiterqualifikation aufzubringen. Das häufig stereotyp unterstellte Motivationsdefizit älterer Erwerbstätiger im Kontext von Weiterbildung – so zeigen zumindest wissenschaftliche Analysen – muss sowohl deutlich relativiert als auch viel differenzierter diskutiert werden. Vergleicht man

lediglich die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Altersgruppen in Deutschland, so zeigt sich bereits für die 50- bis 55-Jährigen eine deutlich geringe Weiterbildungsquote, die in den höheren Altersgruppen weiter deutlich abfällt. Berücksichtigt man hingegen den Erwerbsstatus, der wesentlich für den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und damit zu einem der grössten Segmente der Weiterbildung ist, so ist erst für die 55- bis 60-Jährigen eine geringere Beteiligung an Weiterbildung zu erkennen, die aber wesentlich moderater ausfällt. Kontrolliert man dann noch die schulische Erstausbildung der Erwachsenen, relativieren sich die Altersunterschiede weiter (vgl. Schmidt 2007). Schliesslich ist in einer längsschnittlichen Perspektive der deutschen Stichprobe aus dem Adult Education Survey eine deutliche Aufholbewegung der 55- bis 65-Jährigen bzgl. Weiterbildungsteilnahme in den letzten Jahren festzustellen. Die Zunahme der Weiterbildungsquoten insgesamt zwischen 2007 und 2012 sind insbesondere auf die höhere Beteiligung der Älteren zurückzuführen (siehe auch Abb. 2), deren Abstand zu den anderen Altersgruppen sich dadurch deutlich verringert hat (vgl. Leven et al. 2013).

Abbildung 2: **Weiterbildungsquoten aus dem deutschen AES 2007 bis 2012 nach Altersgruppen**



Quelle: Leven et al. 2013, S. 83

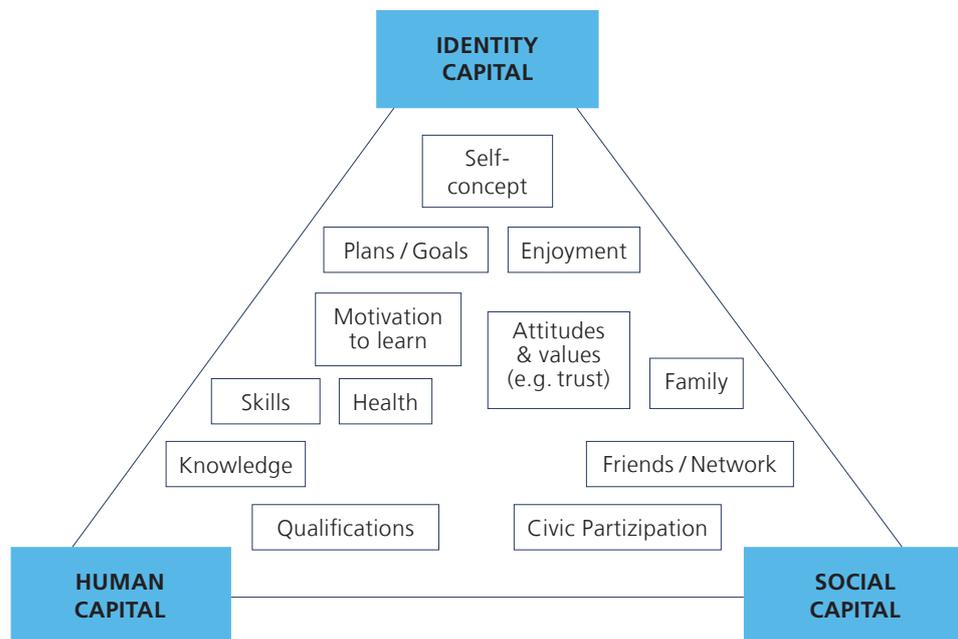
Ergebnisse einer qualitativen Studie verweisen auf drei motivationale Typen älterer Erwerbstätiger, wobei vorangegangene Bildungserfahrungen sowie aktuelle (berufliche) Perspektiven eine zentrale Rolle spielen (vgl. Schmidt 2009). Ein erster Typus lässt sich als «habituell-lernorientiert» charakterisieren und sieht Weiterbildung als zentralen Bestandteil der Lebensführung sowie als wichtigen Ausgleich zu den Belastungen im beruflichen und privaten Alltag. Weiterbildungsaktivitäten knüpfen dabei meist an eine sehr positiv erlebte schulische und berufliche bzw. akademische Erstausbildung an und folgen eher persönlichen Interessen als karrierestrategischen Erwägungen. Beim «utilitaristisch-zielorientierten» Typus dagegen ist Weiterbildung ein Mittel zum Zweck, wobei berufliche Ziele dominieren. Personen mit dieser motivationalen Ausgangslage haben häufig die Erfahrung gemacht, dass Weiterbildung ihnen helfen kann, Berufs- und Lebensverläufe zu gestalten bzw. neu zu justieren. Sie sind bereit, Zeit und Geld für eine Weiterbildung aufzubringen, die sie den selbstgesteckten Zielen näher bringt, erwarten dafür aber an die individuellen Anforderungen angepasste Angebote. Der dritte Typus – die «Barrierezentrierten» – akzeptiert wie die beiden erstgenannten die Bedeutung lebenslangen

Lernens, insbesondere mit Blick auf berufliche Kompetenzen. Allerdings geht dieser grundsätzliche Zuspruch einher mit einem hohen Mass an Verunsicherung, was die Anforderungen beruflicher Weiterbildung anbelangt. In den Interviews werden hier vor allem hinderliche Faktoren in den Mittelpunkt gerückt und auch wird auf die Mitverantwortung von Vorgesetzten und Arbeitgebern verwiesen, so dass gerade die Vorgesetzten hier eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Motivationsweckung für eine konkrete berufliche Weiterbildung spielen.

2.4 Erträge wissenschaftlicher Weiterbildung

Auf individueller Ebene stellt sich für viele Ältere also auch die Frage nach den Erträgen von Weiterbildungsaktivitäten – eine Frage, die aber auch auf organisationaler Ebene der Unternehmen und gesamtgesellschaftlicher Ebene zu beantworten ist. Häufig wird dabei lediglich die arbeitsmarktbezogene bzw. ökonomische Rendite von Weiterbildungsinvestitionen in den Blick genommen und festgestellt, dass die durchschnittliche Weiterbildungsrendite für ältere Erwerbstätige geringer ausfällt als bei ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen (vgl. Hanushek / Wössmann / Zhang 2011). Insbesondere die Arbeiten aus dem Londoner Institute for Wider Benefits of Learning haben aber deutlich gemacht, dass Weiterbildungsrenditen sich nicht auf berufliche und wirtschaftliche Perspektiven verengen lassen, sondern Erwachsenenbildung einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Integration, Teilhabefähigkeit, Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung leistet (vgl. Schuller et al. 2004). Anhand eines Kapitalmodells verdeutlichen Bynner, Schuller und Feinstein (2003) die vielfältigen Dimensionen der Erträge von Bildungsaktivitäten (siehe Abb. 3), für die sie auch entsprechende Evidenzen aus Längsschnittstudien vorlegen.

Abbildung 3: **Trianguläre Konzeptualisierung der sozialen Erträge von Lernprozessen**



Quelle: Schuller et al. 2004, S. 13

Die individuellen Erträge von Weiterbildung im Allgemeinen und von wissenschaftlicher Weiterbildung im Besonderen spiegeln sich also in individuellen Beziehungsstrukturen, gesellschaftlichem Engagement, persönlicher Entwicklung und Wohlbefinden ebenso wider wie in beruflicher Handlungskompetenz. Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive ist der Beitrag von wissenschaftlicher Weiterbildung zur Stärkung der Zivilgesellschaft, zur gesellschaftlichen Integration, aber auch zur Gesundheitsprävention besonders hervorzuheben. Alle drei Bereiche sind keinesfalls ausschliesslich, aber in besonderem Masse für die Bildung im dritten Lebensalter relevant, nicht nur, weil diese Altersgruppe zukünftig

einen immer grösseren Teil der Bevölkerung ausmachen wird, sondern insbesondere, weil Gesellschaften des langen Lebens auf möglichst lang gesund und autonom lebende Ältere und deren gesellschaftliches Engagement angewiesen sind. Gegen Ende des Erwerbslebens und in der Nacherwerbsphase gilt es, Desintegrationsprozessen durch den Wegfall des Arbeitsumfelds vorzubeugen, Kompetenzen für und v. a. die Motivation zu bürgerschaftlichem Engagement zu sichern und über die Reflektion des eigenen Lebensstils und der individuellen Altersbilder einen Beitrag zu einem gesundheitsbewussteren Verhalten zu leisten. Die Studien aus England geben klare Hinweise darauf, dass Weiterbildung hierzu einen relevanten Beitrag leisten kann (vgl. Schuller et al. 2004).

3 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass wissenschaftliche Weiterbildung im dritten Lebensalter die Möglichkeit und auch den gesellschaftlichen Auftrag hat, ein wachsendes Weiterbildungsinteresse älterer Erwachsener zu bedienen und damit auch ein wesentlicher Teil der Bildungsinfrastruktur in einer Gesellschaft des langen Lebens zu sein. Wissenschaftliche Weiterbildung darf sich dabei aber keiner Engführung auf ausschliesslich beruflich relevante Bildungsangebote unterwerfen – wie das in den Diskursen um das lebenslange Lernen immer wieder durchscheint –, sondern sollte sich ebenso als Ansprechpartner für gesellschaftlich oder kulturell relevante Themen verstehen. Lebenslanges Lernen impliziert gleichzeitig die altersunabhängige Möglichkeit, bislang nicht erreichte Bildungsabschlüsse nachzuholen, d. h. über zweite und dritte Bildungswege auch Bildungsbenachteiligten Zugänge zu höherer Bildung zu ermöglichen. Für die wissenschaftliche Weiterbildung geht damit der Auftrag einher, für sogenannte nicht-traditionelle Studierende offen zu sein und formalqualifizierende Angebote (z. B. berufsbegleitende Studiengänge) für Studierende jeden Alters zu öffnen. Gerade die Durchmischung von Studierenden im grundständigen Studium und solchen in der Weiterbildung, von Lernenden unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlichen Wegen zur Hochschulzugangsberechtigung kann für Hochschulen insgesamt eine Bereicherung sein, sofern diese auch didaktisch konstruktiv genutzt wird.

Unter diesen Prämissen kann lebenslanges Lernen an Hochschulen nicht nur für die Lernenden ertragreich sein, sondern es kann auch für Lehrende bzw. Forschende inspirierend und auf institutioneller Ebene eine relevante Zukunftsstrategie in einer demografisch anders strukturierten Gesellschaft sein. In einer Gesellschaft des langen Lebens wird wissenschaftliche Weiterbildung von einer hochschulrechtlich abgesicherten Pflichtaufgabe für viele Hochschulen zu einem wesentlichen Teil ihrer Zukunftskonzepte, sei es als eigenständiger Bereich neben der grundständigen Lehre oder durch eine zunehmende Auflösung der organisatorischen Grenzen zwischen grundständigen Studiengängen, weiterbildenden Studienangeboten und Seniorenstudium o. ä. Die Erträge solcher an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen angepassten Angebotsstrukturen an Hochschulen gehen weit über den Ausbau des individuellen Humankapitals hinaus und erstrecken sich von der Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe und Integration bis hin zu gesundheitspräventiven Aspekten und individuellem Wohlbefinden.

Angesichts dieser Chancen und Potentiale können und müssen Hochschulen auf die wachsende Nachfrage nach wissenschaftlicher Weiterbildung reagieren. Für öffentliche Hochschulen bedeutet dies auch neue Finanzierungsmöglichkeiten durch neue Gruppen Studierender, die bereit und in der Lage sind, für ihr Studium zu bezahlen. Was für einige Hochschulen längst ein wesentlicher Teil des institutionellen Alltags ist, bedeutet für andere, Neuland zu betreten und sich in einer bereits stark ausdifferenzierten Weiterbildungslandschaft zu verorten. Jenseits einer, im Einzelfall sicher auch angemessenen Profilierung sollte wissenschaftliche Weiterbildung dabei das ganze Spektrum – von Vortragsveranstaltungen bis zu berufsbegleitenden Studiengängen, von Angeboten für beruflich qualifizierte bis zum Seniorenstudium – in den Blick nehmen. Statt einer zielgruppenspezifischen Versäulung innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung scheinen gerade zielgruppenübergreifende Angebote in verschiedenen Bereichen didaktisch wie institutionell besonders fruchtbar zu sein.

Die Heterogenität innerhalb der Studierendenschaft – Studierende des grundständigen Studiums eingeschlossen – bietet neue Möglichkeiten, forschendes Lernen zu realisieren

(vgl. Stadelhofer 2000) und ein «Übereinander-Lernen» der Beteiligten zu ermöglichen. Gerade vor diesem Hintergrund kann die Öffnung der Hochschulen für ältere Zielgruppen auch als Bereicherung für grundständige Studiengänge und universitäre Forschung gesehen werden, wenn diese Öffnung mit der Bereitschaft einhergeht, das Erfahrungswissen der Lernenden einzubeziehen und ernst zu nehmen.

Literatur

- Alheit, P. / Dausien, B. (2010): Bildungsprozesse über die Lebensspanne: Zur Politik und Theorie lebenslangen Lernens. In: Tippelt, R. / Schmidt, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer, S. 713–736.
- Antz, E.-M. / Franz, J. / Frieters, N. / Scheunpflug, A. / Tolksdorf, M. (2009): Generationen lernen gemeinsam. Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung. Bielefeld: wbv.
- Bundesamt für Statistik (2015): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz. 2015–2045. Neuchâtel.
- Boveda, I. / Metz, A. J. (2016): Predicting End-of-Career Transitions for Baby Boomers Nearing Retirement Age. *Career Development Quarterly*, 64(2), S. 153–168.
- Bynner, J. / Schuller, T. / Feinstein, L. (2003): Wider Benefits of Education: Skills, Higher Education and Civic Engagement. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 49/3, S. 341–361.
- Franz, J. (2009): Intergenerationelles Lernen ermöglichen. Orientierungen zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv.
- Friedenthal-Haase, M. (2005): Wissensgesellschaft und lebenslanges Lernen: zur Neubestimmung des Verhältnisses von Bildung und Lebensalter. In: Otto, U. (Hrsg.): *Partizipation und Inklusion im Alter. Aktuelle Herausforderungen*. Jena: Ed. Paideia, S. 13–39.
- Geissler, C. (2006): Zukunftsperspektiven der Hochschulen in der Gesellschaft des langen Lebens. Report: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 29(3), S. 63–69.
- Hanushek, E. A. / Woessmann, L. / Zhang, L. (2011): General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life-cycle. München: CESifo.
- Kern, D. (2016): *La recherche sur la formation et l'éducation des adultes dans la deuxième moitié de la vie*. Paris: L'Harmattan.
- Kohli, M. (2002): Der institutionalisierte Lebenslauf: Ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, J. (Hrsg.): *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit*. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002, Teil 1. Opladen: Leske + Budrich, S. 525–545.
- Kruse, A. (2006): Der Beitrag der Prävention zur Gesundheit im Alter – Perspektiven für die Erwachsenenbildung. *Bildungsforschung* 2006(2). URL: www.bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/view/31/29 [Zugriff: 11.01.2017]
- Leven, I. / Bilger, F. / Strauss, A. / Hartmann, J. (2013): Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Bilger, F. / Gnahs, D. / Hartmann, J. / Kuper, H. (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: wbv, S. 60–94.
- Radovan, M. / Jelenc Krašovec, S. (2012): *Older Men Learning in the Community: European Snapshots*. Ljubljana, Slovenia: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Riley, M. W. / Riley, J. W. (1994): Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In: Baltes, P. B. / Mittelstrass, J. / Staudinger, U. M. (Hrsg.): *Alter und Altern. Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie*. Berlin, S. 437–460.
- Pless, N. / Maak, T. / Stahl, G. K. (2012): Promoting corporate social responsibility and sustainable development through management development. What can be learned from international service learning programs? *Human Resource Management*, 51 (6), S. 873–904.

- Schmidt, B. (2007): Older Employee Behaviour and Interest in Continuing Education. *Journal of Adult and Continuing Education*, 13(2), S. 156–174.
- Schmidt, B. (2009): Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer: Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schmidt, B. / Tippelt, R. (2009): Bildung Älterer und intergeneratives Lernen. *Zeitschrift für Pädagogik* 55(1), S. 74–90.
- Schmidt-Hertha, B. / Schramm, S. / Schnurr, S. (2012): Altersbilder von Kindern und Jugendlichen. In: Berner, F. / Rossow, J. / Schwitzer, K.-P. (Hrsg.): *Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung*. Band 1. Wiesbaden: VS Verlag, S. 71–108.
- Schuller, T. (2004): Three capitals: a framework. In: Schuller, T. / Preston, J. / Hammond, C. / Brassett-Grundy, A. / Bynner, J. (Hrsg.): *The Benefits of Learning. The impact of education on health, family life and social capital*. London: WBoL, S. 12–33.
- Schuller, T. / Preston, J. / Hammond, C. / Brassett-Grundy, A. / Bynner, J. (Hrsg.) (2004): *The Benefits of Learning. The impact of education on health, family life and social capital*. London: WBoL.
- Seidel, E. / Siebert, H. (1998): Seniorenstudium als Konstruktion von Wirklichkeit. In: Malwitz-Schütte, M. (Hrsg.): *Lernen im Alter. Wissenschaftliche Weiterbildung für ältere Erwachsene*. Münster, S. 57–76.
- Simonson, J. / Vogel, C. / Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland, Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer.
- Stadelhofer, C. (2000): «Forschendes Lernen» im dritten Lebensalter. In: Becker, S. / Veelen, L. / Wallraven, K.-P. (Hrsg.): *Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft*. Opladen: Leske + Budrich, S. 304–310.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- World Bank (2003): *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy. Challenges for Developing Countries*. Washington: World Bank.

Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende und der Beitrag der Hochschulweiterbildung

Norbert Thom

Ältere Arbeitnehmende werden innerhalb der Schweizer Erwerbsbevölkerung Anteile gewinnen. Gleichwohl erfahren sie in der Arbeitswelt nicht die ihr gebührende Wertschätzung. In den Betrieben werden ihnen oft keine weiteren Karriereperspektiven oder neuen Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Der Verfasser fordert eine Abkehr vom «Defizitmodell des Alterns» und nennt konkrete Konzepte zur Verbesserung der Lage. Gute Chancen sieht er in neuen Arbeitszeit- und Karrieremodellen sowie in der altersgerechten Weiterbildung. Hochschulen sollen das entsprechende Weiterbildungsangebot ausbauen und dabei ihre Forschungskompetenz optimal nutzen.

1 Die Ausgangslage

Ältere Erwerbspersonen gewinnen in der schweizerischen Arbeitswelt an Bedeutung. Dies liegt zum einen an der demographischen Entwicklung. Hier stellen wir – kurz gesagt – einen Zuwachs an Beschäftigten mit mehr als 50 Lebensjahren fest und gleichzeitig einen relativen Rückgang der jüngeren Arbeitnehmenden. Zum anderen ist aufgrund der Volksabstimmung zur Masseneinwanderungsinitiative (2014) ein Druck entstanden, das im Inland vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen. Hierbei wird vor allem an Frauen und ältere Personen gedacht.

Gegen die Diskriminierung von älteren Personen richten sich bereits konkrete Massnahmen. So soll auf unnötige Altersangaben (z. B. Nennung eines Höchstalters) in Stellenanzeigen (Printmedien oder elektronische Portale) verzichtet werden. Hingegen ist nichts dagegen einzuwenden, wenn Arbeitsvermittlungsagenturen auf die langjährigen Erfahrungen älterer Arbeitssuchender hinweisen.

2 Thesen zum Ist-Zustand in Betrieben

Als langjähriger Beobachter des schweizerischen Arbeitsmarktes wagt der Verfasser einige Feststellungen, die als Thesen empirisch zu überprüfen sind:

- Generell scheint die gezielte Gewinnung (Personalbeschaffung) von älteren Arbeitnehmenden sowie deren geplante Weiterentwicklung wenig beabsichtigt zu sein. Hingegen ist eine Frühverrentungspraxis häufig anzutreffen. Die Pensionierung vor dem 65. Lebensjahr wird betrieblicherseits (sogar bei öffentlichen Betrieben und Verwaltungen) aktiv gefördert und obendrein noch finanziell «versüsst». Auch Gewerkschaften bevorzugen die Frühverrentung anstelle von Entlassungen.
- In den Köpfen vieler Entscheidungsträger ist oft das «Defizitmodell des Alterns» (vgl. Lehr 2007) vorhanden. Dieses unterstellt unter anderem, ältere Personen seien unflexibel, wenig kreativ und veränderungsunwillig.
- Folgende Denkweise ist weit verbreitet: Eine berufliche Karriere soll bis zum 45. Lebensjahr vollendet sein; danach werden den Beschäftigten nur noch selten weitere Perspektiven eröffnet.
- Subjektiv vermuten manche Entscheidungsträger, eine Investition in die berufliche Entwicklung der älteren Personen lohne sich nicht mehr, zumal diese wahrscheinlich frühzeitig in Rente gehen werden.

3 Ältere Mitarbeitende in der wissenschaftlichen Debatte

In wissenschaftlichen Publikationen zeichnet sich ein anderes Bild von den Fähigkeiten und Potenzialen älterer Personen ab. Zwar gibt es altersbedingte Verluste in der Leistungsfähigkeit. Diese Verluste lassen sich jedoch kompensieren. Zur Kompensation können beitragen: die grössere Erfahrung, die breitere Wissensbasis, eine starke berufsbezogene Motivation und die inzwischen verbesserte körperliche und kognitive Leistungsfähigkeit vieler älterer Personen (vgl. u. a. Bruch/Kunze/Böhm 2010). Als weitere positive Merkmale älterer Personen werden die Arbeitsdisziplin/Arbeitsmoral und das Qualitätsbewusstsein genannt. Diese Merkmale (gültig tendenziell für die ganze Kohorte, nicht jedoch in jedem Einzelfall) können gegebenenfalls einen Mangel an Flexibilität der altersfortgeschrittenen Personen kompensieren (vgl. Hübner/Kühl/Putzig 2003; Brinkmann 2009).

4 Ältere Beschäftigte im betrieblichen Kontext

Kontrastieren wir die wissenschaftlichen Erkenntnisse im Weiteren mit einem Einblick in die betriebliche Praxis. Negativ stigmatisierende Sichtweisen auf ältere Personen sind gesamthaft betrachtet noch recht weit verbreitet. Das führt nicht zuletzt auch dazu, dass bei Personalabbaumassnahmen die älteren Beschäftigten rasch in die Rolle der ersten Adressaten kommen. In der schweizerischen Arbeitsmarktstatistik lässt sich im Übrigen nachweisen, dass der Anteil der Erwerbstätigen bei den über 55-Jährigen im Vergleich zu jüngeren Personengruppen abnimmt (vgl. Moser/Egger/Thom 2008; Höpflinger 2009). Diese Befunde und Einschätzungen führen zu folgender These: Die betriebliche Praxis steht – zumindest teilweise – im Widerspruch zu den Erkenntnissen der Altersforschung.

4.1 Erkenntnisse aus einer Berner Forschungsarbeit

Die genannte These lässt sich anhand einer wissenschaftlichen Studie vertieft beleuchten. Es handelt sich um die Dissertation von Cornelia Klossner (2015), die unter der Betreuung des Verfassers am Institut für Organisation und Personal der Universität Bern entstand. Die Forscherin (Klossner 2015) führte in der Schweiz vier intensive Fallstudien durch, um zu eruieren, wie Karrieren in der Lebensmitte gestaltet werden. Sie recherchierte bei einem Global Player, einer mittelgrossen Tochterunternehmung eines internationalen Konzerns, bei einem grossen Verein im Verkehrsbereich und in der öffentlichen Verwaltung einer Schweizer Stadt mit vielen Einwohnern. Dazu realisierte sie 45 Interviews mit Experten aus der Linie und dem Personalmanagement der genannten Institutionen sowie mit Personen, die sich selbst in der Lebensmitte befanden (häufig um das 45. Lebensjahr herum). Die Interviews wurden problemzentriert gestaltet, vollständig transkribiert und nach den Regeln der qualitativen Forschung ausgewertet. Einige ausgewählte Befunde seien in den nachfolgenden Ausführungen dargestellt.

Eine wichtige Erkenntnis der Forscherin besteht darin, dass die normative Ebene (Einstellungen, Werte, Normen) der Entscheidungsträger das konkrete Verhalten bei altersorientierten Massnahmen stark prägt. Der «Mindset» der Führungskräfte (deren Stereotypen, implizite Annahmen im Bezug auf das Älterwerden) und die real gelebte Kultur der jeweiligen Institution sind dominante Einflussfaktoren auf die Praxis in der Arbeitswelt.

Aufschlussreich sind die Selbsteinschätzungen der interviewten älteren Personen. Im Vergleich zu früheren Lebensphasen stellen sie (subjektiv) bei sich fest: Sie hätten mehr emotionale Stabilität erreicht, seien abgeklärter und stressfreier geworden. Sie bescheiden sich selbst viel Pflichtbewusstsein und Gewissenhaftigkeit. Sie wären nunmehr hilfsbereiter und in ihrem Verhalten weniger wettbewerbsorientiert. Ausserdem könnten sie sich inzwischen besser organisieren und fokussieren. Recht selbstkritisch gestehen sie zugleich ein, sie seien in der aktuellen Lebensphase weniger offen für neue Erfahrungen und tendierten eher zum bewahrenden Verhalten.

Es verfestigte sich in diesen Fallstudien der Eindruck, dass ältere Personen mit höherem Ausbildungsniveau bestrebt sind, ihre weitere berufliche Karriere «in eigener Sache» an die Hand zu nehmen, also weniger abhängig von Entscheidungen des Managements und der Personalverantwortlichen zu werden. Als bedenkliche Gesamteinschätzung der Forscherin nach Auswertung aller Interviews ist festzuhalten, dass in den vier genannten

Fallunternehmen für die Personen in bzw. nach der Lebensmitte keine solide Basis für eine langfristige und verlässliche Karriereplanung gegeben war.

Weitere bedenkenswerte Erkenntnisse aus dieser empirischen Forschungsarbeit seien abschliessend erwähnt. Es gab in den Interviews keine Bestätigung für die Befürchtung, dass diese Personengruppe im weiteren Berufsleben bis zur Pensionierung noch viele Arbeitgeberwechsel plane. Hingegen ist diesen Erwerbspersonen die Beschäftigungssicherheit besonders wichtig. Man realisiere immer stärker, dass die Verantwortung für die weitere berufliche Entwicklung auf die älter werdende Belegschaft verschoben werde. Daraus lässt sich schliessen: Der traditionelle implizite «psychologische Kontrakt» (vgl. Grote / Staffebach 2006; Raeder 2017) der gegenseitigen Loyalität von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden wird immer mehr erodiert. Erstaunlich war schliesslich, welche hohe Anziehungskraft die traditionelle Karriere des hierarchischen Aufstiegs bei den interviewten Personen im schweizerischen Kontext nach wie vor hat. Es ist offensichtlich die von ausser am besten erkennbare Karriere mit Status- und Einkommenszuwachs.

4.2 Mögliche Handlungsfelder für die Entwicklung älterer Erwerbspersonen

Nach diesen Einblicken in die reale Arbeitswelt will der Verfasser im nachfolgenden Text Möglichkeiten aufzeigen, das Potenzial älterer Personen besser zu nutzen. Das Basispostulat lautet: Es soll eine *neue Alterskultur* verankert werden. Ältere Personen sind nicht bloss als «Kostenfaktor» (bei in der Tat höherem Lohn und grösseren Sozialversicherungsbeiträgen) zu betrachten, sondern als förderungswürdige Gruppe der Arbeitnehmenden zu behandeln. Die betrieblichen Entscheidungsträger müssen alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die individuelle Entwicklung eines alternden Beschäftigten besser einzuschätzen und wertzuschätzen. Konkret heisst dies: Durch spezielle Standortgespräche, Personalumfragen, regelmässige Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche haben die Führungskräfte und Personalverantwortlichen ihre Erkenntnisse über die vorrangigen Bedürfnisse und die Potenziale der Älteren zu verbessern. Die Karriereförderung ab der Lebensmitte kann als *komplexe Managementaufgabe* bezeichnet werden, die letztlich von der obersten Führungsebene getragen werden soll (vgl. ausführlicher Klossner 2015).

4.2.1 Ansatzpunkte für neue Karrieremodelle: ein Paradigmawechsel

Der Ausgangspunkt für die nachstehenden Überlegungen ist folgende Annahme: Zukünftig soll es zu einer Abkehr von rein traditionellen Karriereformen kommen, welche allzu stark den ranghierarchischen Aufstieg sowie einen starren (linearen, schnurgeraden) Verlauf der Berufstätigkeit betonen.

Eine Alternative sind *altersdifferenzierte Karrieren*. Hierbei erfolgt die Arbeitsgestaltung gemäss den individuellen Anliegen und Kompetenzen der älteren Person, was ihre Produktivität und Leistung steigern kann. Die weiter unten noch zu konkretisierenden Standardmodelle wie Führungs-, Fach- und Projektlaufbahnen passen in ihrer Reinform nicht für alle Arbeitnehmenden. Daher ist eine individuelle Gestaltung von Karrieren zu fordern (vgl. u. a. Kluge 2009), auch wenn dies mit einigem Aufwand verbunden ist. Die Mischformen und individuellen Pfade können sich jedoch positiv auf das Engagement der Mitarbeitenden auswirken und deshalb die Aufwendungen rechtfertigen.

Eine zweite Alternative kann man als *altersdynamische Karrieren* bezeichnen. Dabei unterstellen wir, dass der schon erwähnte klassische psychologische Vertrag (siehe oben) weitgehend ausgedient hat. Zu fordern ist nun eine Verlängerung der mittleren Karrierephase mit neuen «Vorkommnissen» (vgl. ähnlich Baetson 2005). Dies können z. B. Herausforderungen in Projektaufgaben, Sondereinsätzen oder ein Stellenwechsel sein. Dabei ist auch die Eigeninitiative der Beschäftigten einzufordern. Sie sollen aktiv und konstruktiv mitdenken, welche neuen Konstellationen sie aus einer gleichförmigen Plateauwanderung bis zum Pensionsbeginn herausbringen und anregende Impulse vermitteln können.

4.2.2 Drei generelle Konzepte für eine Neuausrichtung

Im Weiteren werden flexible Arbeitszeitmodelle, differenzierte Karrieremodelle sowie die Möglichkeiten der Weiterbildung näher betrachtet.

Das erste Konzept sind die *flexiblen Arbeitszeitmodelle* der komplexeren Entwicklungsstufe. Hier ist z. B. an Lebensarbeitszeitsysteme zu denken. Über ihr ganzes Arbeitsleben verteilt, haben die Arbeitnehmenden Wahlmöglichkeiten zwischen Bildung (Aus- und

Weiterbildung), Erwerbstätigkeit und Freizeit. Kritisch zu fragen ist, welche Arbeitgeber solche Verträge abschliessen. Unmöglich ist dies nicht. Die privilegierte Berufsgruppe der Hochschullehrer kann diese Wahlfreiheit schon heute erleben. So hatte der Verfasser in seiner hauptamtlichen Berufsphase vier Sabbaticals (Freisemester, die mit Forschung, Gastprofessuren und Praxisexplorationen verbracht wurden). Die meisten Arbeitgebenden bieten heute allenfalls Jahresarbeitsmodelle (z. B. Gartmann 2017) und für einige Personengruppen Sabbaticals, die zeitlich angespart und zum Teil selbst finanziert werden müssen.

Ein weiteres Modell ist die gleitende Pensionierung. Es handelt sich um die Abkehr vom zeitpunktbezogenen abrupten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Neu einzuführen ist der sukzessive Übergang in den Ruhestand. Er vollzieht sich über einen längeren Zeitraum und kann auch die landesüblichen ordentlichen Pensionsaltersgrenzen überschreiten. Die älteren Arbeitnehmenden reichen den «Stab» gleitend an die jüngeren Nachfolger weiter (Staffettenmodell), springen ein, wenn die Nachfolger krank oder in Ferien sind (Springermodell), stellen sich als Praxisausbilder für jüngere Kollegen oder als Trainer für Kunden zur Verfügung, übernehmen als Sonderbeauftragte bestimmte Spezialaufgaben oder wechseln in eine Beraterrolle (vgl. ein konkretes Senior Consulting Modell bei Oertig / Zölch 2017).

Das zweite Konzept sind die *differenzierten Karrieremodelle*. Die Führungslaufbahn wird es immer geben. Sie ist gekennzeichnet durch einen Aufstieg im Organigramm (höhere Hierarchiestufen). Die Führungskraft hat Führungsverantwortung (vgl. Thom 2015) für die ihr zugeordneten (unterstellten) Personen. Eine in jüngerer Zeit entwickelte Alternative ist die Fachlaufbahn (auch Expertenlaufbahn genannt). Der «Aufstieg» basiert auf einer Zunahme von Expertenwissen (z. B.: Experte, Seniorexperte, internationaler Experte) und nicht in einer Zunahme von unterstellten Personen bzw. Organisationseinheiten. Gut realisierbar ist die Fachlaufbahn beispielsweise in folgenden Fachbereichen: Forschung und Entwicklung, bei Funktionen im Rahmen der Informationstechnologie, in Rechts- und Steuerabteilungen. Bei der Variante der Projektlaufbahn übernimmt der Beschäftigte zeitlich befristete Fach- oder Führungsfunktionen in komplexen sowie neuartigen Aufgabenbündeln (Projekten). Angesichts vieler Innovations- und Wandlungsprojekte in der Arbeitswelt nehmen die Gelegenheiten für derartige temporäre Projektkarrieren zu.

Noch relativ wenig verbreitet sind Bogenlaufbahnen. Wir gehen in diesem Modell davon aus, dass der berufliche Höhepunkt (rang- und salärmässig) in einer erweiterten Lebensmitte erreicht wird. In der Schlussphase der Berufslaufbahn erfolgt ein bewusster und freiwilliger «Rückschritt» wie beispielsweise das Verlassen einer sehr fordernden Führungsposition zugunsten einer internen Berater- oder Coachfunktion ohne Liniverantwortung. In manchen Kreisen unserer Gesellschaft wird dies noch als eine Degradierung betrachtet. Die gesellschaftliche und innerbetriebliche Akzeptanz der neuen Karrieremodelle ist in der Tat eine beachtliche Herausforderung. Hier bedarf es eines Wertewandels, der sicherlich nicht von heute auf morgen vollzogen werden kann.

Das dritte Konzept ist die *Weiterbildung*. Eine gezielte Auswahl der Weiterbildungsmassnahme vorausgesetzt, ist hiermit eine Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit gegeben.

Gewisse Defizite des Älterwerdens (siehe oben) können durch Weiterbildung kompensiert werden (z. B. Erhaltung der Lernfähigkeit) und neue Stärken (z. B. konzeptionelles Denken) lassen sich durch Weiterbildungsaktivitäten ausbauen. Die Weiterbildungsformen sind ausserordentlich vielfältig (am und ausserhalb des Arbeitsplatzes, inner- und ausserbetrieblich, formell und informell etc.). Die Hochschulen haben in den letzten beiden Jahrzehnten die Weiterbildung als eine Kernaufgabe (vgl. Thom 2016) erkannt und ein grosses Angebot entwickelt. Aus der Sicht des Verfassers sind sie am besten dazu in der Lage, die in diesem Beitrag angedeuteten Erkenntnisse der Alters-, Lern- und Karriereforschung in ihren Weiterbildungsangeboten umzusetzen (glaubwürdiger Transfer der Forschungsimplicationen). Eine Erkenntnis ist z. B.: Ältere Erwachsene lernen besser durch aktiven Erfahrungsaustausch und gegenseitige Beratung. Die Teilnehmenden vernetzen sich untereinander und vermitteln sich gegenseitig Wissen und Kompetenzen.

Die Hochschulen sollten bei der Weiterbildungsprogrammgestaltung Kooperationen mit fortschrittlichen privaten und öffentlichen Arbeitgebern anstreben. Damit kommt es zu einer fruchtbaren Koppelung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Die Chancen

der Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt sind besonders bei Personen mit höherem Bildungsabschluss gut. Tendenziell gilt: Je höher der primäre Bildungsabschluss ist, desto reger die Weiterbildungsbeteiligung (vgl. den statistischen Beleg bei Campiche / Kuzeawu 2017).

Oft zögern traditionelle Arbeitgeber, Personen über 50 Jahre noch Weiterbildungsmaßnahmen mitzufinanzieren. Aus der Generationenforschung wissen wir, dass Angehörige jüngerer Personengruppen (z. B. die Generation Y, ab 1980 bis etwa zur Jahrtausendwende geboren) viel häufiger einen Arbeitgeberwechsel ins Auge fassen (vgl. Thom / Hub Schmid 2012). Auch die Einsichten aus der oben erwähnten Berner Dissertation (Klossner 2015) zeigen eher das Beharrungsvermögen der älteren Beschäftigten. Nach einer Weiterbildungsmaßnahme kann generell bei den über 50-Jährigen mit einer beachtlichen Verweildauer beim bisherigen Arbeitgeber gerechnet werden. Die vom Arbeitgeber – zumindest teilweise – finanzierte Weiterbildungsmaßnahme wird sich daher lohnen. Sie ist eine Investition ins Humanvermögen, die gute Rückflüsse in Form von Engagement und produktiver Leistungserbringung haben wird.

Sogar formelle Weiterbildungsabschlüsse können für Personen, die das 50. Lebensjahr schon vollendet haben, sehr sinnvoll sein. Der Verfasser plädiert besonders in diesem Fall dafür, die Weiterbildung in ein Dreisäulen-Modell der Personalentwicklung (Thom 2007) einzubetten. Die Säule «Bildung» (Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung) ist mit der Säule «stellenbezogene Massnahmen» (z. B. Laufbahngestaltung, siehe oben) und der Säule «informativische Grundlagen» (z. B. Leistungs- und Potenzialbeurteilungen) sehr gut abzustimmen. Ein aktuelles Beispiel ist das Certificate of Advanced Studies (CAS) für General Management auf Stufe Verwaltungsratsmitglieder, das die Universitäten Bern und Rochester (USA) gemeinsam anbieten. Die Kernkompetenzen von Verwaltungsräten werden mit Fokus auf die spezifischen Bedürfnisse von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) vermittelt (vgl. www.certifiedboardmember.ch [Zugriff: 21.03.2017]).

5 Fazit

- Die Erkenntnisse der interdisziplinären Forschung im Bereich der Alterung sind in der Praxis noch nicht hinreichend zur Kenntnis genommen, geschweige denn real umgesetzt worden. Hier besteht noch grosser Aufklärungsbedarf. Die Forscher sollten neben den hochstehenden Beiträgen in Fachzeitschriften (vgl. z. B. Hertzog / Dunlosky 2011) vermehrt auch transferorientierte Aufsätze verfassen, die von Praktikern gelesen werden.
- Der Druck, ältere Personen eignungsgerecht (z. B. mit verringertem körperlichen Belastungsprofil und den veränderten kognitiven Fähigkeiten angepasst) länger im Erwerbsprozess zu behalten, wird in der schweizerischen Arbeitswelt wachsen. Die Argumente (Demographie, Politik) wurden bereits einleitend erwähnt.
- Arbeitgeber, die das Potenzial der älteren Beschäftigten besser nutzen, werden auf dem Arbeitsmarkt Wettbewerbsvorteile haben. Als attraktive Arbeitsplatzanbieter gewinnen und erhalten sie qualifizierte und motivierte Personen über die ganze Berufslebensspanne.
- Die Hochschulen sollten angesichts dieser Ausgangslage und Zukunftsszenarien ihr Weiterbildungsangebot für ältere Personen ausbauen. In Abgrenzung zu rein kommerziellen Konkurrenten müssen sie ihre eigene Forschungssubstanz optimal nutzen. Dann haben besonders Volluniversitäten (wie z. B. Bern und Zürich) hervorragende Chancen, hohe Qualitätsstandards zu setzen. Dies wird die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Beschäftigten fördern, die Reputation der seriösen Anbieter steigern und den Universitäten auch wertvolle Erkenntnisse über diese Zielgruppe (Weiterzubildende über 50 Jahre) für die weitere Forschung zurückbringen.

Literatur

- Baetson, M. C. (2005): Zu viel Routine lähmt. In: *Harvard Business Manager*, 2, S. 48–49.
- Brinkmann, R. (2009): Berufsbezogene Leistungsmotivation älterer Arbeitnehmender. Schriften der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften an der SRH Hochschule Heidelberg. Band 1, Berlin: Logos-Verlag.
- Bruch, H. / Kunze, F. / Böhm, S. (2010): Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Campiche, R. J. / Kuzeawu, A. S. (2017): Die jungen Alten: vom Bildungssystem vergessen. Zürich: Seismo Verlag.
- Gartmann, M. C. (2017): Fallbeispiel PwC Schweiz. In: Zölch, M. / Oertig, M. / Calabrò, V. (Hrsg.): *Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt?*. Bern: Haupt Verlag, S. 253–264.
- Grote, G. / Staffelbach, B. (2006): Schweizer HR-Barometer 2006. Psychologischer Vertrag und Karriereorientierung. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Hertzog, C. / Dunlosky, J. (2011): Metacognition in Later Adulthood: Spared Monitoring Can Benefit Older Adults' Self-Regulation. In: *Current Directions in Psychological Science*, 20 (3), S. 167–173.
- Höpflinger, F. (2009): Demographische Entwicklung und Generationenwechsel. Ein Blick auf die späten Erwerbsjahre. In: Zölch, M. / Mücke, A. / Graf, A. / Schilling, A. (Hrsg.): *Fit für den demographischen Wandel?. Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis*. Bern: Haupt Verlag.
- Hübner, W. / Kühl, A. / Putzig, M. (2003): Kompetenzerhaltung und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen. Schriften zur beruflichen Weiterbildung. Berlin: QUEM-report No. 84.
- Klossner, C. (2015): Karrieren in der Lebensmitte. Beitrag zur Theorieentwicklung anhand einer qualitativen Analyse. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Kluge, A. (2009): Motivation und Leistung im Alter. Organisationspsychologische Gestaltungsansätze. In: Universität St. Gallen (Hrsg.): Konferenzpapier «Chancen aus dem demographischen Wandel. Handlungsfelder für Führungskräfte». St. Gallen.
- Lehr, U. (2007): *Psychologie des Alterns*. (11. Auflage). Wiesbelsheim: UTB Quelle & Meyer.
- Moser, R. / Egger, M. / Thom, N. (2008): Arbeitsfähigkeit und Integration von älteren Arbeitskräften in der Schweiz. In: *Die Volkswirtschaft*, 81(1/2), S. 67–70.
- Oertig, M. / Zölch, M. (2017): HR Strategien zur Flexibilisierung der Personalressourcen. In: Zölch, M. / Oertig, M. / Calabrò, V. (Hrsg.): *Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt?*, Bern: Haupt Verlag, S. 78–124.
- Raeder, S. (2017): Bindung von Mitarbeitenden in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. In: Zölch, M. / Oertig, M. / Calabrò, V. (Hrsg.): *Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt?*, Bern: Haupt Verlag, S. 153–171.
- Thom, N. (2007): Personalentwicklung. In: Köhler, R. / Küpper, H. / Pfingsten, A. (Hrsg.): *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 1354–1363.
- Thom, N. (2015): Erfolgreiche Führungskräfte – Generelles und Spezifisches. In: *Verbands-Management*, 41(3), S. 37–43.
- Thom, N. (2016): Exzellenz in der universitären Management-Weiterbildung. Zwei Praxisbeispiele. In: Zimmermann, T. E. / Jütte, W. / Horváth, F. (Hrsg.): *Arenen der Weiterbildung*. Bern: hep Verlag, S. 143–151.
- Thom, N. / Hubschmid, E. (2012): Intergenerationeller Wissenstransfer: Besonderheiten jüngerer und älterer Mitarbeitenden. In: Perrig-Chiello, P. / Dubach, M. (Hrsg.): *Brüchiger Generationenkitt. Generationenbeziehungen im Umbau*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG, S. 81–93.

Die Angebote der deutschschweizerischen Hochschulen für Bildungsinteressierte über 50 Jahre

Andreas Fischer und Erika Hänni

Beim nachfolgenden Text handelt es sich um die leicht überarbeitete schriftliche Fassung des Referats vom 11. November 2016. Darin wird die Studie «Die Angebote der deutschschweizerischen Hochschulen für Bildungsinteressierte über 50 Jahre» vorgestellt, die Erika Hänni und Andreas Fischer im Sommer 2016 durchgeführt haben. Nach der Klärung einiger grundlegender Begriffe wird das Studiendesign vorgestellt, gefolgt von den Ergebnissen und einem Fazit.

1 Begriffe und Abgrenzungen

.....
Die Zielgruppe der Bildungsangebote: Unter «Bildung für Ältere» verstehen wir in dieser Studie Angebote für Personen über 50 Jahre («50plus», nachfolgend als «Ältere» bzw. «ältere Personen» bezeichnet). Dies sind einerseits Personen, die in der letzten Phase ihrer beruflichen Tätigkeit stehen, mit all den besonderen Anforderungen, die diese berufliche Lebensphase mit sich bringt. Andererseits sind es Menschen in der nachberuflichen Phase, die im Gros über 65 Jahre alt sind. Hier spricht man vom dritten und vierten Lebensalter, wobei Letzteres die Hochaltrigen umfasst, also Personen ab 80/85 Jahren.

Die Ausrichtung der Angebote: Wir unterscheiden zwischen «Allgemeinen Bildungsangeboten» und «Berufsorientierten Bildungsangeboten» und zwar definiert aus der Sicht der Bildungsinteressierten, also der Zielgruppen:

- *Allgemeine Angebote* werden primär nachgefragt aus persönlichen Interessen und Neigungen und unabhängig von externen Anforderungen, sie dienen in erster Linie der Allgemeinbildung, Horizonterweiterung und persönlichen Entwicklung. Für sie gibt es nach oben keine Altersgrenze, auch wenn sie sich vorwiegend an das zweite und dritte Lebensalter richten.
- Die *berufsorientierten Angebote* werden nachgefragt im Hinblick auf berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit durch Personen, die in ihrer letzten beruflichen Phase stehen oder neben ihrer Arbeit bzw. nach ihrer Pensionierung ehrenamtliche Aufgaben übernehmen. Die Altersgrenze nach oben ist identisch mit dem Ausscheiden aus Beruf oder Ehrenamt.

In der Praxis ist es allerdings nicht immer einfach, diese Unterscheidungen trennscharf zu halten, gibt es doch Bildungsangebote wie z.B. Sprachkurse, die beiden Zwecken dienen können.

2 Studiendesign

.....
Die Untersuchung bestand aus einer Dokumentenanalyse auf der Grundlage der Webseiten aller deutschschweizerischen Hochschulen aller drei Typen. Insgesamt wurden die Websites von 30 Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen durchgesehen. Dabei wurden sowohl die Webseiten selber wie auch die dort zum Herunterladen zur Verfügung gestellten Unterlagen erfasst. Analysiert wurden Dokumente zu insgesamt ca. 2500 Angeboten.

Die Leitfragen lauteten:

- Welche allgemeinen oder berufsorientierten Bildungsangebote sind ausgeschrieben, die sich *ausschliesslich* an «ältere Personen» richten?

- Welche allgemeinen oder berufsorientierten Bildungsangebote sind ausgeschrieben, die sich *explizit* auch an «ältere Personen» richten?
- Welche *allgemeinen* Bildungsangebote sind ausgeschrieben, die *allen* – also auch «älteren Personen» – offen sind?

3 Ergebnisse nach Hochschultypen

Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang den drei verschiedenen Hochschultypen präsentiert.

Die *Universitäten* (acht erfasste Institutionen) bieten im Bereich der «Allgemeinen Bildung» die Seniorenuniversitäten an, die sich nur an Ältere richten. Das sind vier (Basel, Bern, Luzern und Zürich) bzw. fünf Programme, wenn man die Seniorenuniversität Schaffhausen dazu zählt, die unter dem Patronat der Universität St. Gallen steht. Zudem gibt es an allen Universitäten (ausser bei der Fernuniversität) die Möglichkeit des Gasthörerstudiums sowie verschiedene Formate der öffentlichen Wissenschaft: Ringvorlesungen, Vorträge, Diskussionen. Bei zwei Universitäten gibt es bei den Hörscheinern Vergünstigungen für Ältere (ETH Zürich, Freiburg). Drei Universitäten arbeiten im Bereich der Allgemeinen Bildung mit Volkshochschulen zusammen (Basel, Freiburg und Luzern) und vier sind an Wissenschaftscafés beteiligt (Basel, Bern, Freiburg, St. Gallen). Bei den *berufsorientierten Angeboten* gibt es neben dem ganzen vielfältigen Programm an Weiterbildungen, die nicht altersspezifisch ausgeschrieben oder ausgerichtet sind, nur gerade ein einziges Angebot, das sich ausdrücklich auch an ältere Interessierte richtet: das Diploma of Advanced Studies in Theologie und Religionsphilosophie der Universität Basel. Die Zielgruppe wird dort wie folgt beschrieben: «Personen, die an religiösen Fragen interessiert sind (...). Unter ihnen können auch solche sein, die sich – heute noch aktiv im Beruf stehend – für ihren dritten Lebensabschnitt eine neben- oder ehrenamtliche Betätigung im religiösen Bereich vorstellen können. (...)»¹.

Die *Fachhochschulen* (sieben erfasste Institutionen) führen keine eigenen Seniorenuniversitäten, an einem Standort – Luzern – gibt es eine gemeinsame Seniorenuni der Universität, der Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule. Bei den Fachhochschulen konnten nur drei Kurse gefunden werden, die sich ausschliesslich oder ausdrücklich auch an ältere Personen wenden: einen Informatikanwenderkurs², einen Kurs für Musiklehrpersonen, die schon lange beruflich tätig sind³, sowie ein Kurs für Führungskräfte 45plus⁴. Im Bereich der Bildungsangebote, die allen offen stehen, sieht die Situation sehr ähnlich aus wie bei den Universitäten, nur sind Gasthörerstudium und öffentliche Wissenschaft etwas weniger verbreitet als bei den Unis.

Bei den *Pädagogischen Hochschulen* (fünfzehn erfasste Institutionen) schliesslich fällt vor allem auf, dass sie im Gegensatz zu den anderen Hochschultypen eine ganze Anzahl von Kursen anbieten, die auf ältere Berufsleute zugeschnitten sind (Bern, Graubünden, Nordwestschweiz, Schwyz, Thurgau, Zug, Zürich⁵). Sie legen den Fokus einerseits auf die Gestaltung der letzten Berufsjahre, andererseits auf die Vorbereitung der Pensionierung. Bei den allen offenen Bildungsangeboten weicht das Bild nicht gross von demjenigen der Fachhochschulen ab.

1 <https://advancedstudies.unibas.ch/studienangebot/kurs/das-theologie-und-religionsphilosophie-19714> [Zugriff: 21.03.2017]

2 FH Wallis: Dieser Kurs ist für ältere Personen gedacht, die die modernen Mittel, die durch Computer zur Verfügung gestellt werden, gebrauchen möchten.

3 HSLU Kurs Musiklehrer/innen: «Viele Jahre beruflich tätig und noch immer motiviert?»

4 HWZ ZFH: «Kompaktes Know-how für die Generation 45plus»

5 7 Kurse im Hinblick auf die letzten Berufsjahre, 4 Kurse zur Pensionierung

4 Ergebnisse nach Bildungsformaten

Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang den verschiedenen Bildungsformaten kommentiert.

Die *Weiterbildungsangebote*, hier verstanden als Kurse sowie CAS-, DAS- und MAS-Studiengänge der Weiterbildungsstufe der Hochschulen, weisen gegenüber anderen Bildungsformaten wie Vorlesungen und Vorträgen den Vorteil einer intensiveren Auseinandersetzung mittels interaktiven Unterrichtsmethoden auf. Sie sind in den überwiegenden Fällen berufsorientiert und ohne Altersbeschränkung ausgerichtet und würden sich also bestens eignen für die Zielgruppen 50plus, die beruflich oder ehrenamtlich beschäftigt sind. An der Universität Bern kann allerdings eine mit zunehmendem Alter rückläufige Beteiligung an Weiterbildungen festgestellt werden, abhängig auch vom Umfang des Angebots (vgl. «Einleitung»). Deshalb sprechen insbesondere Formate mit kleinerem Umfang – Einzelkurse und CAS-Studiengänge – Personen über 50 Jahre an. Kurse mit explizitem Altersbezug für die Zielgruppen 50plus werden, wie erwähnt, vor allem von Pädagogischen Hochschulen angeboten, von anderen Hochschulen kaum.

Die *Seniorenuniversitäten* richten sich an ein definiertes älteres Publikum, die Altersgrenzen sind 58 oder 60 Jahre oder die Pensionierung gilt als Zulassungskriterium. Ihre Veranstaltungen bestehen hauptsächlich aus Vorträgen, teilweise ergänzt mit einzelnen Seminaren. Verbreitet sind auch Exkursionen. In einzelnen Fällen gibt es ein spezielles Sportangebot. Organisiert sind die Seniorenuniversitäten als Vereine, Stiftungen oder selbsttragende Institutionen, jeweils eng verbunden mit der zugehörigen Universität, teilweise auch in Zusammenarbeit mit Volkshochschulen. Aktuell sind sie die Flaggschiffe der Hochschulbildung für Ältere und sehr erfolgreich, wie auch die breitangelegte Mitgliederbefragung von 2012 zeigt (vgl. Meyer Schweizer et al. 2013).

Viele Hochschulen bieten die Möglichkeit an, einzelne – meist definierte – Veranstaltungen als *GasthörerIn oder Gasthörer* zu besuchen. Dazu ist vorgängig ein Hörschein zu erwerben. Es ist auf diesem Weg allerdings nicht möglich, Prüfungen abzulegen oder Kreditpunkte zu erwerben. Diese Angebotsform eignet sich sehr gut für ältere Bildungsinteressierte, wird aber von keiner Hochschule explizit für diese Zielgruppe beworben (nur an der Universität Freiburg und an der ETH Zürich gibt es für Pensionierte Sonderbedingungen). Im Ausland wird dieses Format oft als Seniorenstudium angeboten, meist ergänzt durch einzelne spezifische Zusatzangebote.

Unter *Öffentlicher Wissenschaft* verstehen wir in diesem Zusammenhang die Bemühungen der Hochschulen, mit einer breiten Öffentlichkeit in Kontakt zu treten. Konkret erfolgt dies durch Ringvorlesungen, öffentliche Vorträge sowie Diskussionen unter verschiedenen Labels wie «Collegium Generale», «Science City», «SamstagsUni», «Forum für Universität und Gesellschaft» u. a. m. Hierzu gehört auch die Beteiligung an «Wissenschaftscafés», die unter dem Dach von Science et Cité zusammengeschlossen sind. Keines dieser Angebote ist spezifisch an Ältere adressiert, sie werden von diesen aber sehr gut aufgenommen. Oft machen sie sogar die grosse Mehrheit des Publikums aus.

Unter *Weitere* kann hier noch auf ein interessantes Angebot hingewiesen werden, das nicht in die vorhergehenden Kategorien passt. Am Zentrum für Gerontologie der Universität Zürich gibt es eine Arbeitsgruppe Senioren. Diese erhält dank einem Gastrecht im Zentrum Einblick in neue Entwicklungen, die sie aus Seniorensicht diskutiert und beurteilt. Ihre Ziele sind u. a., bei Studien im Bereich der Altersforschung aktive und praxisbezogene Mitarbeit einzubringen. Über den Bildungsaspekt hinaus haben wir es hier also mit einer Form der Bürgerbeteiligung an der Forschung zu tun, was ins Konzept von Citizen science passt. Citizen-Science-Projekte sind Gefässe, die sich sehr gut auch auf Zielgruppen 50plus ausrichten lassen, ausländische Beispiele hierfür sind die «Arbeitskreise Forschendes Lernen».

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

- Allgemeine Bildungsangebote *ausschliesslich* für Ältere bieten fast nur die Universitäten mit den Seniorenuniversitäten an.

- Berufsorientierte Bildungsangebote *ausschliesslich* für Ältere bieten fast nur die Pädagogischen Hochschulen an.
- Bildungsangebote, die sich *explizit auch* an Ältere wenden, sind nur vereinzelt anzutreffen.
- Allgemeine Bildungsangebote – vor allem Angebote für Gasthörerinnen und -hörer sowie öffentliche Veranstaltungen – sind bei allen Hochschultypen verbreitet, bei den Universitäten umfassend.
- Bei den allgemeinen Bildungsangeboten ist Zusammenarbeit mit externen Organisationen, insbesondere Volkshochschulen und Wissenschaftscafés verbreitet.

6 Wohin es gehen könnte

.....
 Im Folgenden formulieren wir einige Handlungsempfehlungen für die Weiter- und Neuentwicklung von hochschulischen Bildungsangeboten für ältere Bildungsinteressierte.

- Das Bestehende, Bewährte soll weitergeführt und weiterentwickelt werden. Das betrifft insbesondere die Seniorenuniversitäten, aber auch die Kurse der Pädagogischen Hochschulen, die sich beide exklusiv an ein älteres Publikum richten. Bei bestehenden allgemeinen Bildungsangeboten wäre zu prüfen, ob sie nicht stärker bei den Zielgruppen 50plus beworben werden könnten. Wir denken da vor allem an das Gasthörerstudium, das mit einem relativ geringen Aufwand in Richtung Seniorenstudium ausgebaut werden könnte.
- Zusätzlich besteht noch viel Spielraum für die Entwicklung neuer bedarfsgerechter Angebote für Personen über 50 Jahre:
 - Bei den *allgemeinen Bildungsangeboten ausschliesslich* für Ältere besteht bei den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen ein Potenzial, wobei vor Ort auf die Konkurrenzsituation zu achten und eine Zusammenarbeit mit einer bestehenden Seniorenuniversität zu prüfen ist.
 - Ein weites freies Feld mit entsprechendem Entwicklungspotenzial für *Bildungsangebote, die sich an ältere Berufstätige sowie Ehrenamtliche* richten, besteht bei den Universitäten und Fachhochschulen. Hier ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Verbänden zu empfehlen, um passgenaue Angebote zu entwickeln und diese auch bei den Zielgruppen bekannt zu machen. Angesprochen sind hier die Weiterbildungsverantwortlichen der Hochschulen.
- Veranstaltungen für Ältere werden aktuell fast nur in der Form von Vorträgen und Exkursionen angeboten. Formate, bei denen die Teilnehmenden stärker in den Unterricht und gegebenenfalls auch in die Forschung einbezogen werden, fehlen fast vollständig. Sie würden ein interessantes Entwicklungspotenzial anbieten. Hier angesprochen sind sowohl die Seniorenuniversitäten wie die Weiterbildungsverantwortlichen.

Weiterführende Literatur

-
- | | |
|---|---|
| BAG WiWA (2013): Oldenburger Erklärung zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung Älterer. In: Hochschule und Weiterbildung, 2, S. 88–89. | Ludescher, M. / Waxenegger, A. / Simon, G. (2016): Intergenerationelles Lernen. Ein Leitfaden für die wissenschaftliche Weiterbildung in der nachberuflichen Lebensphase. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz. |
| Ludescher, M. / Waxenegger, A. (2016): Qualitätskriterien wissenschaftlicher Weiterbildung in der nachberuflichen Lebensphase. Eine Handreichung. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz. | Meyer Schweizer, R. / Jann, B. / Brandenberger, L. / Hugli, S. (2013): Mitgliederbefragung an den Schweizer Seniorenuniversitäten 2012. |

- Bern: Institut für Soziologie Universität Bern. <http://www.uni3.ch/images/pdf/Schlussbericht.pdf> [Zugriff: 21.03.2017]
- Sagebiel, F. (2014): Best-Practice-Ansätze in der allgemeinen wissenschaftlichen Weiterbildung für Ältere. In: Hochschule und Weiterbildung, 1, S. 41–45.
- Tippelt, R. / Schmidt, B. / Schnurr, S. / Sinner, S. / Theisen, C. (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Waxenegger, A. / Ludescher, M. / Brünner, A. (2016): Qualitätskriterien für die wissenschaftsbasierte Reflexion und Darstellung von Praxisbeispielen zur Bildung im Alter. Ein Kurzleitfaden. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.
- Waxenegger, A. (Hrsg.) (2011): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter, Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.
- Waxenegger, A. (Hrsg.) (2013): Das ADD LIFE Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen. Graz: ADD LIFE Konsortium, Karl-Franzens-Universität Graz.
- Withnall, A. (2012): Learning in later life: what can Universities do? Referat an der EUCEN-Tagung. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.

Good-Practice-Beispiele hochschulischer Bildungsangebote für Ältere

Beispiele für spannende und erfolgreiche Angebote für die Zielgruppe 50plus findet man insbesondere auch in unseren Nachbarländern. Andreas Fischer hat im Laufe des Sommers 2016 vier deutsche Hochschulen besucht und Interviews mit den Verantwortlichen für spezielle Angebote für Ältere geführt und auf Video aufgezeichnet. Diese Videos wurden über die Tagung verstreut eingespielt. Zu jedem Interview gibt es ein Faktenblatt. Die Videos können auf der Webseite des ZUW angeschaut werden (Link siehe unten). Neben der an der Tagung gezeigten Version steht jedes Interview auch als ausführliche Langfassung zur Verfügung.

Link zu den Videos:

www.unibe.ch/weiterbildung/tagungen/zuw_herbsttagung/herbsttagung_2016/index_ger.html.

Faktenblätter zu den Videos

.....

Arbeitskreis Forschendes Lernen, Universität Ulm

Angebotstyp	Selbstorganisiertes Seminar
Beschreibung	<p>Am Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm werden seit 1994 Arbeitskreise «Forschendes Lernen Älterer» initiiert und begleitet, in denen Seniorstudierende selbstgewählte Fragestellungen über einen längeren Zeitraum hinweg mit wissenschaftlichen Methoden systematisch bearbeiten und die Ergebnisse evaluieren und dokumentieren. Zurzeit bestehen 16 solcher Projektgruppen in den Bereichen Medizin, Natur-, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Informatik, in denen 120 Seniorstudierende mitarbeiten. Im Einzelnen geschieht das an der Universität Ulm durch Einzelarbeit von Seniorstudierenden, Arbeit in Projektgruppen (zum Teil intergenerativ) und Mitarbeit von Seniorstudierenden in Forschungsprojekten von Abteilungen der Universität Ulm. Die Arbeitskreise werden von der Initiierung der Gruppen über die Themensuche, Methodenwahl, Recherche bis zur Ergebnisdokumentation jeweils von einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin begleitet, dessen oder deren Aufgaben in der Beratung und ggf. Moderation des Lernprozesses liegen. Sie haben ein definiertes Projektziel und dauern unterschiedlich lange.</p> <p>Die Methode des Forschenden Lernens ermöglicht, dass ältere Menschen brachliegende, in Vergessenheit geratene, unbearbeitete oder querliegende Forschungsthemen aufgreifen und bearbeiten. Dabei stossen sie auch auf bisher unerforschte Tatbestände. Mitberücksichtigt werden bei Forschungsfragen und Entwicklung des Forschungsdesigns dabei immer die Sicht- und Erfahrungsweisen älterer Menschen. Kennzeichnend für diese Methode sind folgende Merkmale: die selbstständige Wahl des Themas durch den Forschenden (Lernenden), die selbstständige «Strategie», besonders die Entscheidung in der Auswahl möglicher Methoden, Versuchsanordnungen, Recherchen usw., das entsprechende unbegrenzte Risiko an Irrtümern und Umwegen einerseits, die Chance für Zufallsfunde, «fruchtbare Momente», unerwartete Nebenergebnisse andererseits, die Notwendigkeit, dem Anspruch der Wissenschaft zu genügen.</p>
Zielgruppen	Bildungsinteressierte Ältere

Entstehung	1994 mit dem Ziel, die Selbsttätigkeit bildungsinteressierter älterer Menschen auch in Form wissenschaftlicher Erkundungen und Mitarbeit in Forschungsprojekten zu fördern. Dabei sollten die biographisch erworbenen Perspektiven, Fähigkeiten und Fertigkeiten der älteren Studierenden genutzt werden für die Auswahl und Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen.
Anbieter	Universität Ulm, Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung > www.uni-ulm.de/?zawiw
Kontaktperson	Markus Marquard, M.A., Geschäftsführer
Ressourcen	http://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zawiw/ueber-uns/publikationen/

Intergenerationelles Hochschulseminar mit Hochaltrigen, Universität Heidelberg

Angebotstyp	Intergenerationelles Seminar
Beschreibung	<p>Im gerontologischen Seminar «18+ trifft 85+ / Intergenerationelles Studieren mit Hochaltrigen» kommen während eines Semesters wöchentlich 10 Hochaltrige und 10 Studierende unterschiedlicher Fakultäten, zumeist Lehramtsstudierende zusammen, um den Austausch der Generationen grundlegend voranzubringen. In einem Kontext des Füreinander-Lernens wird eine Harmonisierung im Austausch der Lebensalter angestrebt. Beispielsweise wurden Lebenssprüche der jungen und älteren Teilnehmenden, welche die Summe der bis dato persönlichen Daseinstechniken und Daseinsthemen wiedergeben, gesammelt, um so Jung und Alt mit ähnlichen inneren Weisheiten zueinander in Beziehung zu setzen. Auch über hochaktuelle Fragestellungen wie Fluchtbewegungen und Europakrise wird intergenerationell Bezug genommen. Im Folgeseminar des nächsten Semesters wurde unter dem Titel «Generative Selbst- und Weltgestaltung von Jung und Alt» eine Synthese zwischen intergenerationellem Lernen und mitverantwortlichem Engagement vorgenommen. Im dritten Semester beschäftigten sich die jungen und alten Teilnehmenden mit dem Thema Werte aus interdisziplinärer Sicht.</p> <p>Es wird angestrebt, die drei klassischen Zugänge des intergenerationellen Lernens, das Voneinander-Lernen, Übereinander-Lernen und Miteinander-Lernen (Meese 2005) um das Füreinander-Lernen zu erweitern, welches Sorgefunktionen enthält und damit das Erreichen des höchsten Lernziels nach der Bloomschen Taxonomie, das Erschaffen von Neuern aus der Synthese des Gelernten, bedeutet. Dieses Neue ist dann ein Ausdruck von Mitverantwortung.</p>
Zielgruppen	Studierende der Lehramtsstudiengänge im Ethisch-Philosophischen Grundlagenstudium und hochaltrige Studieninteressierte (Menschen ab 85 Jahren)
Entstehung	2015 als experimentelle Veranstaltung im Rahmen hochschuldidaktischer Massnahmen mit Evaluation
Anbieter	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Institut für Gerontologie > www.gero.uni-heidelberg.de/

Kontaktperson	Dr. Sonja Ehret, wissenschaftliche Mitarbeiterin, sonja.ehret@gero.uni-heidelberg.de
Ressourcen	Intergenerationelle Hochschulseminare mit Hochaltrigen. Kurzbeschreibung und Handlungsempfehlungen. Universität Heidelberg, Institut für Gerontologie, März 2016. Zu beziehen bei Dr. Sonja Ehret per E-Mail.

Zertifikatsstudium Bürgerschaftliches Engagement in Wissenschaft und Praxis, Universität Münster

Angebotstyp	Abschlussbezogene Weiterbildung
Beschreibung	<p>Das Zertifikatsstudium fördert wissenschaftlich fundiertes bürgerschaftliches Engagement in der Praxis sozialer Netze. Reflexion von Identität und kompetente Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind die grundlegenden, aufeinander bezogenen Bildungsziele. Erfahrungswissen, individuelle Kompetenzen und kreative Potenziale der Studierenden sollen in diesen ganzheitlich-aktiven Lernprozess integriert werden. Das Zertifikatsstudium schafft so den Rahmen, persönlichen Erfahrungen im Ehrenamt oder in der Freiwilligenarbeit mit wissenschaftlichen Grundlagen und aktuellen Entwicklungen des bürgerschaftlichen Engagements zu verknüpfen.</p> <p>Vier inhaltliche Schwerpunkte (Module) bestimmen die Struktur des Zertifikatsstudiums: Grundlagenwissen zur Zivilgesellschaft, Praxis des bürgerschaftlichen Engagements, Kompetenzen bürgerschaftlichen Engagements sowie fachspezifisches Wissen zu den Engagementfeldern. Im studienbegleitenden Kolloquium geht es um den gegenseitigen Austausch der Studierenden, das Kennenlernen unterschiedlicher Tätigkeitsfelder bürgerschaftlichen Engagements, die Reflexion des Studienverlaufs sowie die Vermittlung theoretischer Grundlagen und aktueller Bezüge zum Thema «Bürgerschaftliches Engagement».</p> <p>Das Zertifikatsstudium erstreckt sich über vier Semester. Wöchentlich sind mindestens zwei Seminare oder Vorlesungen zu besuchen. Die praktische Arbeit umfasst mindestens 100 Stunden. 14-täglich findet das Kolloquium statt, das verpflichtend ist. Ausserdem müssen die Teilnehmenden in jedem der Module einen Arbeitsnachweis erbringen und im letzten Semester eine Abschlussarbeit schreiben.</p>
Zielgruppen	Gasthörer/innen im Studium im Alter, die bereit sind, sich ehrenamtlich oder freiwillig zu engagieren. Altersdurchschnitt 59 Jahre
Entstehung	2007
Anbieter	Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Kontaktstelle Studium im Alter > www.uni-muenster.de/Studium-im-Alter/
Kontaktperson	Karin Gövert, M.Sc.
Ressourcen	www.uni-muenster.de/Studium-im-Alter/zertifikatbe.html , www.awb.uni-kiel.de/de/allgemeine-bildungsangebote/bildungsangebote-der-bag-wiwa-hochschulen/dateien/vortrag-zur-posterpraesentation-muenster-zu-poster-2

Orientierungsstudium, Pädagogische Hochschule Freiburg i. Br.

Angebotstyp	Strukturierte Seminarreihe
Beschreibung	<p>Das Orientierungsstudium ist ein offenes, wahlweise zweisemestriges Studienangebot für alle, die an Fragen von Orientierung und Gestaltung für die dritte Lebensphase interessiert sind. Es kann zur Vorbereitung genutzt werden und der Reflexion des Übergangs bzw. der nachberuflichen Lebenssituation dienen. Das Wintersemester umfasst ein Orientierungsseminar «Lebensentwürfe im Alter» und eine Reihe von Impulsseminaren.</p> <p>Das Orientierungsseminar setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen, die prozesshaft miteinander verbunden sind. Sie thematisieren zentrale Veränderungs- und Gestaltungsfragen für die Zeit nach der Berufs- und Familienarbeit und bieten einen Wegweiser für Bildung und Engagement. Inhalte: Reflexion der beruflichen und persönlichen Veränderungen und deren Konsequenzen für Alltag, Umfeld und Beziehungen; Klärung von Ressourcen, Kompetenzen und Motivation für künftige Aktivitäten in Freizeit, Bildung und Engagement; Auseinandersetzung mit Interessensfeldern: Einstiegsmöglichkeiten in bestehende Projekte und Entwicklung von Ideen und Konzeptionen. Arbeitsweise: Theoretische Einführung des Dozenten zu den Themen, ausgewählte Texte; erfahrungsorientierte Auseinandersetzung in Einzelarbeit, Kleingruppen und im Plenum. Erfahrungsberichte von Gästen z. B. zu den Themen Wohnen und Ehrenamt. Begleitende Diskussion der Erfahrungen aus den Impulsseminaren des Orientierungsstudiums.</p> <p>Die Impulsseminare («Fundstücke»: z. B. Lesen, Schreiben, Philosophie, musikalisches Hören, Aquarellmalen) führen in verschiedene Lernbereiche ein und machen erfahrbar, welche spezifischen Bildungsmöglichkeiten sich jeweils eröffnen.</p> <p>Das Sommerprogramm («Zwischen Muße und Vita activa») umfasst eine Reihe von fächerübergreifenden Impulsseminaren (z. B. Entschleunigung nach dem Berufsleben, Literarische Momente, Kreativität, Welt der Kunst, Erfahrung haben – Erfahrungen machen) sowie ein spezifisches Studienbegleitseminar.</p>
Zielgruppen	Personen, die am Ende ihres Berufslebens stehen, deren Kinder aus dem Haus gehen oder die allgemein an Neuorientierung für die Dritte Lebensphase interessiert sind
Entstehung	Das Orientierungsstudium ist aus dem 1984 gegründeten Seniorenstudium heraus entstanden. Es resultiert aus einem 2-semesterigen Projektseminar mit Seniorstudierenden zur Entwicklung und Implementierung eines Bildungsangebotes für den Übergang in die nachberufliche Zeit.
Anbieter	Pädagogische Hochschule Freiburg i. Br., Zentrum für Weiterbildung und Hochschuldidaktik > https://www.ph-freiburg.de/senioren
Kontaktperson	Bernd Steinhoff, Geschäftsführer Seniorenstudium
Ressourcen	https://www.ph-freiburg.de/hochschule/zentrale-einrichtungen/zwh/abteilungen/senioren/studienangebot/orientierungsstudium.html

Anhang

Programm der Tagung vom 11. November 2016

Ab

13.00 Uhr **Registrierung und Kaffee**

13.30 Uhr **Begrüssung**

- Prof. Dr. Achim Conzelmann, Vizerektor Entwicklung, Universität Bern
-

13.45 Uhr **Einführung**

**Die Angebote der deutschschweizerischen Hochschulen für
Bildungsinteressierte über 50 Jahre**

- Dr. Andreas Fischer, Universität Bern, Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW
-

14.15 Uhr **Allgemeine Weiterbildung 50plus**

**Die Rolle der Hochschulen für die Weiterbildung
im dritten Lebensalter**

- Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha, Eberhard Karls Universität Tübingen

Podiumsgespräch über aktuelle und wünschbare Angebote

mit dem Referenten sowie

- Silvia Dabo Cruz, dipl. Päd., Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt und Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere
 - Alain Huber, Pro Senectute Schweiz, Geschäftsleitungsmitglied
 - Prof. em. Dr. Paul Kellermann, Seniorstudium Liberale, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
-

15.30 Uhr **Pause**

16.00 Uhr **Berufliche Weiterbildung 50plus**

**Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende und der Beitrag
der Hochschulweiterbildung**

- Prof. em. Dr. Norbert Thom, Prof. h.c. Dr. h.c. mult., Universität Bern

Podiumsgespräch über aktuelle und wünschbare Angebote

mit dem Referenten sowie

- Dr. Alexandra Müller, Universität Zürich, Leiterin Fachstelle Weiterbildung
 - Yvonne Seitz, AXA Winterthur, Human Resources, Head Diversity & Employer Attractiveness
 - Bruno Weber-Gobet, Travail.Suisse, Leiter Bildungspolitik
-

17.35 Uhr **Beobachtungen aus der Tagung**

- Elisabeth Michel-Alder, lic. phil., Unternehmensberatung ema-hpd und Netzwerk Silberfuchs
-

17.45 Uhr **Apéro**

Impressionen





Autorinnen und Autoren

Dr. Andreas Fischer ist seit 1990 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, seit 2009 Direktor des heutigen Zentrums für universitäre Weiterbildung der Universität Bern. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulweiterbildung, Bildungsmanagement, Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen sowie die Gestaltung von Kooperationen.

Erika Hänni, lic. phil. I, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für universitäre Weiterbildung der Universität Bern im Bereich Weiterbildungsmanagement.

Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha hat eine Professur für berufliche und betriebliche Weiterbildung am Institut für Erziehungswissenschaft an der Eberhard Karls Universität Tübingen inne. Arbeitsschwerpunkte sind Lernen und Bildung Älterer, Berufliche und betriebliche Weiterbildung, Informelles Lernen, Evaluation und Qualitätssicherung sowie Medienkompetenzentwicklung.

Prof.em. Dr. Norbert Thom, Prof.h.c. et Dr.h.c.mult., war als ordentlicher Professor für Betriebswirtschaftslehre von 1991 bis 2012 Gründer und Direktor des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern (IOP). Arbeitsschwerpunkte: Innovations-, Organisations- und Personalmanagementforschung im privaten und öffentlichen Sektor. Grosse Erfahrungen als Dozent und Studienleiter in universitären Weiterbildungsprogrammen. Ehemaliger Vize-Rektor der Universität Bern für Finanzen und Planung. Mitglied in Verwaltungsräten von verschiedenen Schweizer Unternehmen. Derzeit Emeritus am IOP und Senior Fellow am Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern.

Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW

bis 2009: Koordinationsstelle für Weiterbildung KWB

Herausgeber: Dr. Andreas Fischer, Direktor des Zentrums für universitäre Weiterbildung ZUW
Die inhaltliche Verantwortung für die Arbeitsberichte liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Einige Publikationen aus der Reihe «zoom» können auf der Website des ZUW unter www.zuw.unibe.ch/forschung/zoom/index_ger.html als PDF-Dokument heruntergeladen werden.

zoom

	Titel	Jahr	Fr.
7	Fischer Andreas; Hänni Erika (Hg.): Weiterbildung 50plus	2017	30.–
6	Zimmermann Therese E.; Fischer Andreas (Hg.): Hochschulweiterbildung Schweiz 2025	2016	30.–
5	Friedrich Verena; Fischer Andreas (Hg.): Wie nützt Evaluation (nicht)?	2015	30.–
4	Fischer Andreas; Valentin Christine (Hg.): Die «gute» Lehre in der Hochschulweiterbildung	2014	30.–
3	Gautschi (vormals Tremel) Patricia; Fischer Andreas (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule im Wandel	2013	30.–
2	Zimmermann Therese E.; Fischer Andreas (Hg.): Ohne Studium zur wissenschaftlichen Weiterbildung?	2012	30.–
1	Zimmermann Therese E.; Müller Marianne; Fischer Andreas: Le «MAS» en Suisse. Résultats d'une analyse exploratoire (Übersetzung der 2. Auflage)	2011	15.–
1	Zimmermann Therese E.; Müller Marianne; Fischer Andreas: Der «MAS» in der Schweiz. Ergebnisse einer explorativen Analyse (2. überarbeitete Auflage)	2011	15.–

Arbeitsberichte

Nr.	Titel	Jahr	Fr.
39	Zimmermann Therese E., Nigl Thomas R., Müller Marianne: Sportunterrichtende PrimarlehrerInnen und ihre Weiterbildung: Profil, Partizipation und Probleme. Ergebnisse der Untersuchung und Gestaltungsempfehlungen.	2013	58.–
38	Weber Karl, Tremel Patricia (ZUW) / Balthasar Andreas; Fässler Sarah (Interface): Programmatik und Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen	2010	58.–
37	Weber Karl, Tremel Patricia: Perspektiven öffentlicher Förderung von Weiterbildung	2009	30.–
36	Beywl Wolfgang, Fischer Andreas, Senn Peter Th.: KWB-Studiengänge begleiten und bewerten	2007	30.–
35	Senn Peter Th., Ertel Helmut, Fischer Andreas: Berner Kompetenzprofil für Weiterbildungsmanagement	2007	30.–
34	Weber Karl, Stämpfli Tiina: Weiterbildungseinrichtungen im Profil – Kanton Bern	2006	30.–
33	Weber Karl, Senn Peter Th., Fischer Andreas: Führungsmodell für Weiterbildungsorganisationen FWB	2006	14.–
32	Weber Karl, Horváth Franz: Internationalisierung und Export von universitärer Weiterbildung	2005	14.–
31	Beywl Wolfgang (Hg.): Evaluation im Kontext	2004	30.–
30	Gertsch Marianne, Meyrat Michael: Der Lehrstellenbeschluss 2 – Evaluation: Jahresbericht 2001 (auch in Französisch verfügbar)	2002	20.–
29	Horváth Franz (Hg.): Forum Bildung und Beschäftigung (NFP43) – Workshop Dokumentation	2002	30.–
28	Gertsch Marianne, Gerlings Alexander: Der Lehrstellenbeschluss 2: Evaluation der Startphase (auch in Französisch verfügbar)	2001	20.–

27	Gertsch Marianne, Gerlings Alexander, Weber Karl: Der Lehrstellenbeschluss 2: Evaluation Schlussbericht (auch in Französisch und Italienisch verfügbar)	2000	20.–
26	Gertsch Marianne: Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation Ausbildungsverbünde (auch in Französisch verfügbar)	1999	14.–
25	Gertsch Marianne, Gerlings Alexander, Modetta Caterina: Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation Studie über Brückenangebote (auch in Französisch verfügbar)	1999	26.–
24	Gertsch Marianne, Hotz Hans-Peter: Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation Studie zum Lehrstellenmarketing (auch in Französisch verfügbar)	1999	26.–
23	Niederberger Josef Martin, Weber Karl: LEONARDO DA VINCI: Evaluation der Schweizerischen Beteiligung am Berufsbildungsprogramm der Europäischen Union	1998	vergriffen
22	Gertsch Marianne, Weber Karl: Der Lehrstellenbeschluss – Evaluationen 2. Zwischenbericht (auch in Französisch verfügbar)	1999	26.–
21	Gertsch Marianne, Modetta Caterina, Weber Karl: Der Lehrstellenbeschluss – Evaluation 1. Zwischenbericht (auch in Französisch erhältlich)	1998	26.–
20	Wicki Martin, Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt	1998	26.–
19	Weisser Jan, Wicki Martin: Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden, Evaluation im Auftrag des BA für Bildung und Wissenschaft	1997	26.–
18	Wicki Martin, Hofer Christian: Potentiale der Nachdiplomanbieter im Wirtschaftsraum Mittelland, Angebotsstudie im Auftrag der Projektgruppe NDS / «Espace Mittelland»	1996	20.–
17	Symposium 1996: Universitäre Weiterbildung Institutionalisierung, Markt und Qualität der Weiterbildung an den Hochschulen	1996	38.–
16	Weber Karl: Modulare Berufliche Weiterbildung: Vision und Wirklichkeit	1996	vergriffen
15	Küng Valentin: Konzept für ein Weiterbildungsangebot im Spannungsfeld Wissenschaft-Technik-Gesellschaft	1995	14.–
14	KWB: Jahresdokumentation 1994	1994	gratis
13	Wicki Martin: Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich	1994	20.–
12	Gertsch Marianne: Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe	1994	20.–
11	Weber Karl (Hg.): Berufsbildung und Allgemeinbildung: Konstanz und Wandel eines bildungspolitischen Problems	1993	14.–
10	Cyranek Günter, Bürgi-Schmelz Adelheid (Hg.): Computergestützte kooperative Arbeit (Dokumentation der gleichnamigen Weiterbildungsveranstaltung)	1993	14.–
9	Bürgi Rudolf: Weiterbildungsprogramm Ingenieurpädagogik (Konzept)	1993	7.–
8	Wicki Martin: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn	1993	14.–
7	Bergamin Per: Wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis	1993	vergriffen
6	Bürgi-Schmelz Adelheid, Weber Karl: Technikgestaltung und Bewertung	1992	14.–
5	KWB: Handlungsbedarf in der Bildungspolitik (Seminarbericht)	1992	14.–
4	KWB: Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung	1992	14.–
3	Aebi Doris: Universitäre Weiterbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis	1992	14.–
2	KWB: Hochschule für Weiterbildung in der Diskussion (Workshopbericht Kongress SGS)	1992	14.–
1	KWB: Jahresdokumentation 1992	1992	vergriffen

Preise

Preise inklusive Mehrwertsteuer

Bezugsquelle

Universität Bern, Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW, Postfach, 3001 Bern
Telefon 031 631 33 61, E-Mail bibliothek@zuw.unibe.ch

Universität Bern
Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW
Schanzeneckstrasse 1
Postfach
3001 Bern

Telefon +41 31 631 39 28
zuw@zuw.unibe.ch
www.zuw.unibe.ch