Education Permanente

N°4
2019

ZEITSCHRIFT FÜR WEITERBILDUNG / REVUE DE FORMATION CONTINUE

WEITERBILDUNG ALS BESCHÄFTIGUNGSFELD IM ALTER /
LA FORMATION CONTINUE EN TANT QUE DOMAINE
D'ACTIVITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

Positive Altersbilder

Tätigkeitsangebote im Bildungsbereich können älteren Personen Teilhabe und Würde ermöglichen. → S. 3

Une approche gagnant-gagnant

Le projet européen BRAMIR → p. 14

Wissen schaffen

Citizen-Science-Projekte als Einladung für Ältere. → S. 24

SVEB
FSEA

KLUB AUSBILDENDE

WILLKOMMEN IM KLUB

Gemeinsam fördern wir 10 000 Bildungsprofis.

klubschule MIGROS

Mit Förderung des Migros-Kulturprozent

klubschule.ch

EDITORIAL

Weiterbildung als Betätigungsfeld im Alter

Die Pensionierung stellt hierzulande in der Regel eine radikale Zäsur im Leben dar. Mit dem Ende des Arbeitslebens geht für viele der Verlust von identitätsstiftender Tätigkeit einher, von Anerkennung und auch gesellschaftlicher Teilhabe. Jedoch gehören die Alten keineswegs dem alten Eisen an; die Lebenserwartung ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen und steigt weiter. Manche Menschen hegen auch nach der Pensionierung den Wunsch, sich zu engagieren.
Gerade die Weiterbildung könnte ihnen Betätigungsfelder bieten, in die nicht zuletzt auch einfliessen kann, was das Alter zu bieten hat: Erfahrung, vielleicht auch eine gewisse Gelassenheit. Naheliegend ist der Gedanke an Freiwilligenarbeit. Aber mögliche Betätigungsfelder beschränken sich nicht darauf; und in Anbetracht eines Rentensystems, das nicht in jedem Fall die Fortsetzung des gewohnten Lebensstils erlaubt, muss auch an Formen bezahlter Arbeit gedacht werden.
Dieses Heft lotet Betätigungsmöglichkeiten für Ältere in der Weiterbildung aus. Es zeigt aber auch die Hürden, welche ältere Menschen auf der Suche nach einer Tätigkeit in der Weiterbildung zu überwinden haben. Und es beschreibt die Voraussetzungen für manche Tätigkeitsfelder, die zwar als naheliegend für die Beschäftigung Älterer erscheinen, für die aber das Altsein allein nicht ausreicht.

ERIK HABERZETH
RONALD SCHENKEL,
medien@alice.ch

ÉDITORIAL

Formation continue comme domaine d'activité pour les personnes âgées

Chez nous, le départ à la retraite constitue en général une césure radicale dans notre vie. Pour bien des gens, la fin de la vie professionnelle va de pair avec la perte d'une activité à valeur identitaire, de la reconnaissance et de la participation sociales. Toutefois, les personnes âgées sont loin d'avoir fait leur temps ; l'espérance de vie a augmenté au cours des dernières décennies et continue à croître. Certaines de ces personnes souhaitent continuer à s'investir même après le départ à la retraite.
La formation continue, notamment, pourrait leur permettre d'accéder à des domaines d'activité qui leur permettraient également de faire valoir les atouts du grand âge : l'expérience et peut-être aussi une certaine sérénité. L'idée du bénévolat vient immédiatement à l'esprit. Mais les différents domaines d'activité ne se limitent pas à cela et, eu égard à un régime de retraite qui ne permet pas toujours de maintenir le mode de vie auquel on était accoutumé, il est possible aussi d'envisager des formes de travail rémunéré.
Le présent numéro sonde les possibilités d'activité des personnes âgées dans la formation continue. Toutefois, il met également en lumière les obstacles que les personnes âgées doivent surmonter lors de leur recherche d'une activité dans ce domaine. Et il décrit les conditions requises pour certains champs d'activité qui semblent tout indiqués pour les personnes âgées, mais pour lesquels le seul fait d'être âgé ne suffit pas.

INHALTSVERZEICHNIS /
TABLE DES MATIÈRES

SCHWERPUNKT / DOSSIER

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER / LA FORMATION CONTINUE EN TANT QUE DOMAINE D'ACTIVITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

3 → Positive Altersbilder
CLAUDIA KULMUS

6 → Visions positives de la vieillsse
CLAUDIA KULMUS

11 → Potenziale von Älteren im Kontext intergenerationeller Lernprozesse
JULIA FRANZ

14 → Une approche gagnant-gagnant
ANNIKA RIBORDY

17 → Frischer Mentoring-Boom: Chance für Ältere?
ELISABETH MICHEL-ALDER

21 → Auf eigene Faust
INTERVIEW FLAVIAN CAJACOB

24 → Wissen schaffen
ELISABETH MICHEL-ALDER

27 → «In der Weiterbildung besteht das grösste Potenzial»
INTERVIEW RONALD SCHENKEL

31 → «Lieber mag ich Anfänge ... »
EIN GESPRÄCH ZWISCHEN GERI THOMANN UND VERONICA INEICHEN

35 → Entlohnt mit Dankbarkeit und Wertschätzung
FLAVIAN CAJACOB

39 → Räume gestalten
EKKEHARD NUISSL

ARBEITSPLATZBEZOGENE WEITERBILDUNG

41 → Weiterbildung mit Alltagsbezug
FLAVIAN CJACOB

44 → LESETIPPS

45 → PRAXISTIPP

46 → EVENTS

48 → VORSCHAU / À VENIR & IMPRESSUM

Illustration Cover: Christina Baeriswyl

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Positive Altersbilder

CLAUDIA KULMUS

Gerne sprechen wir von den Potenzialen älterer Menschen. Doch positive Altersbilder verbleiben oft nur auf der rhetorischen Ebene. Es braucht deshalb Tätigkeitsangebote, die älteren Personen Teilhabe und Würde ermöglichen. Dies ist auch eine Aufgabe der Bildungsarbeit.

Altersbilder sind im Diskurs um Altern schon seit Jahren immer wieder ein zentrales Thema, das angesichts des demografischen Wandels auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten nicht an Brisanz verlieren wird. Altersbilder bezeichnen zunächst Meinungen und Einstellungen zum Alter und zu älteren Menschen. In der Rede von Altersbildern spiegelt sich aber auch die zentrale Frage, wie wir als Gesellschaft und als Einzelne mit dem Alter und mit älteren Menschen umgehen wollen. Man könnte sagen, es handelt sich dabei um eine der grossen sozialen Fragen unserer Zeit und bislang ist längst nicht geklärt, welche Rolle den Älteren eigentlich zugewiesen werden soll und ob sie überhaupt eine «eigene» Rolle brauchen. Die Utopie könnte nämlich die einer altersirrelevanten Gesellschaft sein, in der das Alter keine Rolle mehr spielt. Aktuelle Altersbilder und der Diskurs darum lassen dies aber längst nicht vermuten: Sie manifestieren eine Sonderrolle der Älteren — egal ob negativ oder positiv, es bleibt eine Sonderrolle.

Polarität des Diskurses

Die Diskussion ist dabei schon seit jeher von einer starken Polarisierung geprägt (vgl. Göckenjan 2000). Trotz vielfältiger neuer Erkenntnisse und sehr viel komplexerer «Grauzonen»-Befunde werden negative und positive Bilder nach wie vor als Gegensätze gegenübergestellt. Negative Altersbilder haben ihre Grundlage vor allem in dem, was Gerontologen als biologisches Alter bezeichnen. Abbauprozesse auf biologischer oder gar zellulärer Ebene gehen nachweislich mit dem Älterwerden einher und führen — hier liegt in der Tat eine bedrohliche Seite des Alterns — in letzter Konsequenz zum Tod.

Altern wird als Abbau körperlicher, aber auch geistiger Fähigkeiten beschrieben. Die Adoleszenz-Maximus-Hypothese, entstanden auf Grundlage verschiedener (methodisch durchaus problematischer) Intelligenztests, besagt, dass die menschliche Leistungsfähigkeit zwischen dem zweiten und dem dritten Lebensjahrzehnt ihren Höchststand erreicht und danach unumkehrbar abnimmt. Diese Hypothese gilt längst als überholt (vgl. Lehr 2007): Zwar mag die fluide Intelligenz, die an die Verarbeitungsgeschwindigkeit des Gehirns gebunden ist, abnehmen (die Abnahme kann allerdings sehr wohl auch beeinflusst werden und es bestehen zudem immense interindividuelle Unterschiede). Kristalline, erfahrungsgebundene Intelligenz, die Allgemeinwissen, Erfahrungs-

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der die Möglichkeit zu Erwerbsleistungen die Basis für Eigenverantwortung und Selbstständigkeit ist, für Teilhabe und Anerkennung.

wissen, Wortschatz, Sprachverständnis etc. beinhaltet und die zur Bewältigung lebens- (oder auch berufs-)praktischer Aufgaben dient, kann aber im Alter nicht nur erhalten bleiben, sondern sich sogar erhöhen. Naturalistische (defizitäre) Zuschreibungen an das Alter in einer rein biologischen Sichtweise übertragen also unzulässigerweise biologische auf geistige und soziale Prozesse.

Als Gegenbewegung lässt sich ein Potenzial- und Aktivitätsdiskurs identifizieren, der sowohl als Realität als auch als Programmatik in den letzten Jahren dominant wurde und einen starken Produktivitätsgedanken beinhaltet. Zugrunde liegt empirisches Wissen über heutige Generationen von Älteren: Sie haben durchschnittlich eine sehr viel höhere Lebenserwartung bei gleichzeitig guter Gesundheit und gutem Bildungsstand, werden dafür aber verhältnismässig früh pensioniert und haben noch eine lange Lebensphase vor sich. Sie können diese entsprechend aktiv gestalten und ihre Potenziale nutzen. Einbussen, die ja dennoch mit dem Altern einhergehen, werden in diesem Diskurs wiederum gerne ausgeblendet.

Tatsächlich sind Altersbilder sehr viel komplexer, als es die Dichotomie Defizit vs. Potenzial nahelegt. Studien zu individuellen Altersbildern bzw. Altersstereotypen zeigen zwar immer wieder vermeintlich eindeutige Zusammenhänge etwa zwischen Altersbild und Wohlbefinden oder geistiger Leistungsfähigkeit oder Weiterbildungsteilnahme, gleichzeitig betonen und belegen aber einschlägige Gerontologen immer wieder, dass individuelle Altersbilder sehr viel ambivalenter sind, als es gerne kommuniziert wird. Je nach Befragung und Fragetyp lassen sich bei einer Person unterschiedlichste Stereotype aktivieren (vorhanden ist eben eine Vielzahl an Vorstellungen und Einstellungen zum Alter), und je nach Handlungssituation werden ganz unterschiedliche Altersbilder aktiviert, zurückgestellt oder völlig ignoriert (vgl. Kruse/Schmitt 2004). Die Frage nach Altersstereotypen bleibt also zunächst auf der Ebene von bewussten, verbalisierbaren Vorstellungen oder Meinungen zum Altern, die aber nicht unbedingt handlungsleitend werden müssen.

Gleiches gilt für gesellschaftliche Altersbilder. Darunter werden einerseits zum Beispiel altersbezogene kollektive Deutungsmuster in Institutionen verstanden, etwa in Betrieben, bei Weiterbildungsanbietern oder in kulturellen Einrichtungen. Vor allem werden damit aber auch Altersbilder im öffentlichen Diskurs beschrieben, z.B. in den Medien, aber auch in politischen Programmen. Auf dieser Ebene werden nach wie vor positive Altersbilder lanciert, jüngst etwa im Kanton Zug mit der Kampagne «Altern hat Potenzial».

Rhetorik positiver Altersbilder und fehlendes gesellschaftliches Pendant

Angesichts der lange bekannten empirischen Erkenntnisse zu den Potenzialen des Alterns und angesichts des Wissens um die Ambivalenz von Altersbildern mag es verwundern, dass solche Kampagnen nach wie vor nötig erscheinen. Sie sind aber Ausdruck eines grundsätzlichen Problems: Positive Altersbilder verbleiben oft auf der rhetorischen Ebene. Sie werden bspw. gezielt eingesetzt, um etwa politische Massnahmen (z.B. zur Förderung «aktiven Alters») zu legitimieren. Eine (zum positiven) veränderte

Rhetorik führt aber nicht zwingend zu gesellschaftlichen Veränderungen. Terminologische Neuerung war bspw. die Ächtung des Begriffs «Alte», stattdessen wird von «Senior*innen» gesprochen, von «Unruhestand» statt von Ruhestand oder von «jungen» und «aktiven» Alten.

Die veränderte Rhetorik mag durchaus den Blick öffnen für alternative Sichtweisen (Potenziale statt Defizite) und neue Möglichkeiten spruchfähig machen. Sie schafft aber weder die Hochaltrigkeit und damit einhergehende Einbussen ab noch die Ausgliederung aus dem Erwerbssystem als gesellschaftlich zementiertes Merkmal der Lebensphase Alter. Sie entwickelt keine gesellschaftliche Relevanz, so lange ihnen keine entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklungen folgen.

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der die Möglichkeit zu Erwerbsleistungen die Basis für Eigenverantwortung und Selbstständigkeit ist, für Teilhabe und Anerkennung. Erst durch ein festgelegtes Pensionierungsalter wird eine Grenze im Lebenslauf geschaffen, die die Älteren in eine neue Lebensphase entlässt und ihnen damit gewissermassen einen Sonderstatus zuweist, dem zunächst einmal die Basis für Teilhabe und Anerkennung entzogen ist.

Diese Lebensphase ist von grossen individuellen Freiheiten geprägt, zugleich läuft sie aber Gefahr, den Einzelnen die Möglichkeit zu entziehen, ihr Wissen und Können, ihre Erfahrungen, ihre Potenziale und Wirkfähigkeit einzubringen und weiterzuentwickeln. Unspezifische Aktivitätsanforderungen an die Älteren, wie sie zumindest die Anfänge der Alternsbildung dominiert haben (Aufforderung zur Aktivität in Altengymnastik und Gehirnjogging, reine Freizeitangebote etc.) werden von Älteren selbst zum Teil als sinnentleertes «Tingeltangel» abgetan (Kulmus 2018), weil sie in ihnen keine gesellschaftliche Relevanz erkennen können. Stattdessen bekommen sie den Eindruck, in ihrem Sonderstatus «geparkt» zu werden: Sie sollen beschäftigt werden und sich dabei möglichst auch gesund halten, um dem Sozialsystem nicht zur Last zu fallen, ohne dass sich gesellschaftliche Strukturen entsprechend weiterentwickeln und ihnen ernstzunehmende Räume für Teilhabe zubilligen.

Tätigkeitsangebote für Ältere und die Aufgabe der Weiterbildung

Es braucht also Tätigkeitsangebote, die entsprechend den gesellschaftlichen Wert- und Anerkennungsstrukturen auch tatsächlich Teilhabe und Würde ermöglichen. Das setzt voraus, dass sie einen sichtbaren und sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten und damit die Verortung der eigenen Person im gesellschaftlichen Zusammenhang ermöglichen. Bei allem Recht, sich ein Stück weit ins Private zurückzuziehen, können Identität und auch Individualität sich nicht isoliert entwickeln und erhalten, sondern sind immer auf andere, auf soziale Zusammenhänge, auf ein Gegenüber verwiesen.

Genau hier liegen die gesellschaftlichen Herausforderungen und damit verbunden auch die Aufgaben und Chancen der Bildungsarbeit:

1. Es geht erstens darum, den Älteren weiterhin Bildung und Kompetenzentwicklung zu ermöglichen, weil darin die entscheidende Ressource für gesellschaftliche Teilhabe liegt (nicht nur für Ältere).

2. Zweitens bieten gerade wissensintensive Tätigkeitsbereiche wie etwa die Forschung oder der Bildungsbereich ein erhebliches Potenzial, die «kristalline» Intelligenz Älterer, ihr Erfahrungswissen im Leben und im Beruf über die Pensionierung hinaus zur Anwendung zu bringen und auch weiterzugeben, z.B. in beratender oder lehrender Funktion.

3. Drittens sind Weiterbildungsanbieter dahingehend gefordert, Ältere beim Erhalt und der Aktualisierung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, auf neue (z.B. beratende oder forschende) Tätigkeiten vorzubereiten und die dafür nötigen neuen Kompetenzen zu vermitteln. Sie können ausserdem auch bei der Erschliessung neuer Tätigkeitsfelder unterstützend zur Seite stehen, indem sie die dazu möglicherweise notwendigen Suchbewegungen der Älteren

orientierend begleiten. Und nicht zuletzt sind sie gefordert, auch selbst die in ihrer Einrichtung vorhandenen Altersbilder kritisch zu beobachten und zu hinterfragen, etwa den Umgang mit eigenen älteren Beschäftigten.

Die in dieser Zeitschrift vorgestellten Beiträge sind genau Ausdruck dessen: dass sich die Gesellschaft und die Älteren selbst auf den Weg gemacht haben, solche Tätigkeitsfelder zu erschliessen und damit reale Räume für Teilhabe, Anerkennung und Selbstentfaltung auch im Alter zu schaffen. So kann ein gesellschaftliches Pendant zur rhetorischen Programmatik positiver Altersbilder entstehen. Dass das vorliegende Heft sich dem Thema widmet, zeigt, dass die Weiterbildung mit unterwegs ist auf diesem Weg.

LITERATUR

– BMFSFJ (2007): Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin
– Göckenjan, Gerd (2000): Das Alter würdigen. Frankfurt
– Kulmus, Claudia (2018): Altern und Lernen. Bielefeld
Lehr, Ursula (2007): Psychologie des Alterns. Wiebelsheim

CLAUDIA KULMUS, Dr. phil, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität zu Berlin am Institut für Erziehungswissenschaften in der Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung.

LA FORMATION CONTINUE EN TANT QUE DOMAINE D'ACTIVITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

Visions positives de la vieillesse

CLAUDIA KULMUS

Nous aimons parler du potentiel des personnes âgées. Mais les images positives de l'âge ne restent souvent qu'au niveau rhétorique. Nous avons donc besoin d'offres d'emploi qui permettent aux personnes âgées de participer et d'être dignes. C'est aussi une tâche de la formation continue.

Dans le discours sur le vieillissement, les visions de la vieillesse constituent depuis des années déjà un thème central qui, du fait de l'évolution démographique, ne perdra rien de son actualité au cours des années et des décennies à venir. Les visions de la vieillesse, ce sont tout d'abord les opinions et les points de vue sur la vieillesse et les personnes âgées. Mais lorsque l'on parle des visions de la vieillesse, cela reflète également la question essentielle de l'attitude que nous en-

tendons avoir, en tant qu'individus et en tant que société, envers la vieillesse et les personnes âgées. On pourrait dire qu'il s'agit là de l'une des grandes questions sociales de notre époque et, jusqu'à présent, nous sommes loin d'avoir déterminé quel rôle doit être imparti aux personnes âgées, si tant est qu'elles aient besoin d'avoir leur « propre » rôle. Car on pourrait envisager l'utopie d'une société où l'âge deviendrait caduc et ne jouerait plus aucun rôle. Les visions actuelles de la vieillesse et le discours qui les accompagne ne le laissent toutefois guère supposer. Ils attribuent aux personnes âgées un rôle spécifique — qu'il soit positif ou négatif, il reste toujours un rôle à part.

La polarité du discours

Le débat sur le sujet est marqué depuis le début par une forte polarisation (*cf.* Göckenjan 2000). Malgré de multiples nouveaux acquis et des constats bien plus complexes de « zones grises », les visions négatives et positives continuent à être opposées les unes aux autres. Les visions négatives de la vieillesse se fondent avant tout sur ce que les gérontologues appellent l'âge biologique. Il est établi que des processus de dégradation au niveau biologique ou même cellulaire vont de pair avec le vieillissement et conduisent — et c'est là effectivement un aspect menaçant de ce dernier — en ultime conséquence à la mort. Le vieillissement est décrit comme une détérioration des capacités physiques mais également mentales. L'hypothèse d'un maximum à l'adolescence, développée sur la base de divers tests d'intelligence (assez contestables du point de vue méthodologique), affirme que la performance humaine atteint son point culminant entre la deuxième et la troisième décennie de la vie et diminue ensuite de façon irréversible. Cette hypothèse est depuis longtemps déjà considérée comme obsolète (*cf.* Lehr 2007) : l'intelligence fluide, liée à la rapidité de traitement du cerveau, peut certes diminuer (sachant toutefois que l'on peut également influencer cette diminution, et qu'il y a par ailleurs d'immenses différences d'un individu à l'autre). Mais l'intelligence cristallisée, liée à l'expérience, qui englobe les connaissances générales, le savoir empirique, le vocabulaire, la compréhension du langage, etc., et qui sert à maîtriser les tâches pratiques de la vie (ou également de la profession), peut non seulement rester acquise mais même augmenter dans la vieillesse. Des attributions naturalistes (déficitaires) à l'âge d'un point de vue purement biologique transposent ainsi indûment des phénomènes biologiques à des processus mentaux et sociaux.

Comme mouvement opposé, on peut identifier un discours axé sur le potentiel et l'activité, devenu dominant ces dernières années aussi bien comme réalité que comme programme, et contenant une forte idée de productivité. Il se fonde sur un savoir empirique à propos des générations actuelles de personnes âgées. Celles-ci ont en moyenne une espérance de vie nettement plus élevée, associée à un bon état de santé et à un bon niveau d'instruction, mais elles prennent leur retraite relativement tôt et ont alors encore devant elles une longue phase de vie qu'elles peuvent ainsi agencer de façon active, en tirant profit de leurs potentiels. Dans ce discours, en revanche, les pertes qui vont malgré tout de pair avec l'âge sont volontiers occultées.

En fait, les visions de la vieillesse sont bien plus complexes que ne pourrait le suggérer la dichotomie déficits-potentiels. Les études sur les visions ou stéréotypes individuels de la vieillesse font certes toujours ressortir des rapports supposés évidents, par exemple entre la vision de la vieillesse et le bien-être, la performance mentale ou la participation à la formation continue ; mais en même temps, des gérontologues experts en la matière soulignent régulièrement que les visions individuelles de la vieillesse sont beaucoup plus ambivalentes que ce que l'on communique volontiers. Selon le sondage et le type de questions, on peut activer chez une même personne les stéréotypes les plus divers (car on a affaire à des idées et considérations plurielles sur la vieillesse), et selon la situation d'action, des visions très diverses de la vieillesse

sont mobilisées, repoussées à l'arrière-plan ou ignorées complètement (*cf.* Kruse/Schmitt 2004). La question des stéréotypes de la vieillesse demeure donc tout d'abord au niveau des idées ou des opinions conscientes et verbalisables sur le vieillissement, qui ne guideront toutefois pas forcément l'action.

Il en va de même pour les visions sociales de la vieillesse. On entend par là des schémas d'interprétation collectifs relatifs à l'âge dans les institutions, par exemple dans les entreprises, chez les prestataires de formation continue ou dans des établissements culturels. Mais cette notion décrit aussi et surtout les visions de la vieillesse dans le discours public, par exemple dans les médias ou encore dans les programmes politiques. À ce niveau, on continue à mettre en avant des visions positives de la vieillesse, comme tout récemment dans le canton de Zoug avec la campagne « Altern hat Potenzial ».

Rhétorique des visions positives de la vieillesse sans pendant social

Face aux acquis empiriques de longue date sur les potentiels de l'âge, et connaissant l'ambivalence des visions de la vieillesse, on peut s'étonner que de telles campagnes semblent encore et toujours nécessaires. Elles sont toutefois l'expression d'un problème fondamental : les visions positives de la vieillesse restent souvent au niveau rhétorique. Elles sont par exemple utilisées de façon ciblée pour légitimer des mesures politiques (par exemple pour la promotion d'une « vieillesse active »). Une rhétorique modifiée (dans le sens positif) ne débouche toutefois pas forcément sur des changements sociaux. Au niveau des évolutions terminologiques, par exemple, on a ainsi mis au ban le terme de « vieux » pour parler plutôt de « seniors », de « phase de nouvelles activités » plutôt que de retraite ou de personnes âgées « jeunes » et « actives ». Cette rhétorique modifiée peut certes ouvrir le regard sous des angles différents (considération des potentiels au lieu des déficits) et faire envisager de nouvelles possibilités. Mais elle ne fait disparaître ni le grand âge avec les pertes qui l'accompagnent ni l'éviction du système d'activité professionnelle comme caractéristique socialement cimentée de la phase de vie de la vieillesse. Elle ne développe pas d'impact social tant qu'elle n'est pas suivie de développements sociaux correspondants.

Nous vivons dans une société axée sur la performance, dans laquelle la possibilité de fournir des performances générant un revenu constitue la base de l'autonomie et de l'indépendance, de la participation et de la reconnaissance sociale. C'est seulement par un âge défini de la retraite qu'une limite est créée dans le parcours de vie,

PRO SENECTUTE

Pro Senectute Suisse offre une palette de formations réparties en quatre domaines:

- **Gérontologie / problématiques / défis**
- **Parcours de vie / relations entre générations**
- **Méthodologie / Journées spécialisées**

La grande diversité des formations s'adresse à un large public de professionnels du social et de l'action sociale, ainsi qu'à toute personne intéressée.

Informations et inscriptions
www.prosenectute.ch
Téléphone 021 925 70 10
formation@prosenectute.ch

faisant entrer les personnes âgées dans une nouvelle phase de vie et leur attribuant ainsi, en quelque sorte, un statut spécial, exempt tout d'abord de cette base de la participation et de la reconnaissance. Cette phase de vie est caractérisée par de grandes libertés individuelles, mais risque en même temps de priver l'individu de la possibilité de mettre à disposition et de développer ses connaissances et aptitudes, ses expériences, ses potentiels et sa capacité d'agir. Des appels non spécifiques à l'activité des personnes âgées, tels qu'ils dominaient au début de la formation pour le grand âge (invitation à la gymnastique pour personnes âgées et au jogging mental, simples offres de loisirs, etc.) sont en partie dédaignés par les personnes âgées elles-mêmes qui n'y voient que des « gadgets » vides de sens (Kulmus 2018) et sans pertinence sociale. Elles ont plutôt le sentiment d'être « parquées » dans leur statut spécial : on cherche à les occuper et à les maintenir si possible en bonne santé afin qu'elles ne soient pas à la charge du système social, sans que les structures de la société soient développées en conséquence et leur accordent des espaces valables de participation.

Des offres d'activités pour personnes âgées et la mission de la formation continue

Il faut donc des offres d'activités qui permettent une réelle participation et dignité, en conformité avec les structures de valeur et de reconnaissance de la société. Cela suppose une contribution visible et utile à la société, permettant ainsi à l'individu de s'inscrire dans le contexte social. Même si l'on a tous le droit de se retirer, dans une certaine mesure, dans sa vie privée, l'identité et l'individualité ne peuvent évidemment pas être développées et préservées dans l'isolement, mais seulement en référence à d'autres, à des contextes sociaux, à un interlocuteur.

C'est précisément là que se situent les défis sociaux et en liaison avec eux également les tâches et les chances du travail de formation :

1. Il s'agit d'abord de permettre aux personnes âgées de continuer à se former et à développer leurs compétences, puisque cela fonde la ressource décisive pour une participation sociale (et pas uniquement pour les personnes âgées).

2. Ensuite, des domaines d'activité à haute intensité de savoir notamment, dont la recherche ou la formation, recèlent pour les personnes âgées un vaste potentiel pour continuer à appliquer après la retraite leur intelligence cristallisée », leur expérience de la vie et du métier, ainsi que pour la transmettre, par exemple en qualité de conseiller ou d'enseignant.

3. Enfin, les prestataires de formation continue doivent donc aider les personnes âgées à préserver et à mettre à jour leurs compétences, les préparer à de nouvelles activités (par exemple de conseil ou de recherche) et leur transmettre les nouvelles compétences requises à cet effet. Ils peuvent également leur apporter un soutien pour la prospection de nouveaux domaines d'activité en proposant par exemple une orientation pour accompagner les efforts de recherche des personnes âgées qui pourraient s'avérer nécessaires. Enfin, ils doivent également observer et examiner de façon critique les visions de la vieillesse régnant au sein de leur propre institution, par exemple leur attitude envers leurs propres employés âgés.

Les articles présentés dans cette revue expriment précisément ceci : la société et les personnes âgées elles-mêmes se sont engagées sur la voie d'une exploration de tels domaines d'activité, afin de créer ainsi de réels espaces de participation, de reconnaissance sociale et d'épanouissement individuel même dans la vieillesse. Un pendant social au programme rhétorique de visions positives de la vieillesse pourra ainsi voir le jour. Le fait que le présent numéro se consacre à ce sujet montre que la formation continue les accompagne sur cette voie.

CLAUDIA KULMUS, Dr phil., est assistante de recherche à la Humboldt-Universität de Berlin, à l'Institut des sciences de l'éducation du Département de l'éducation des adultes/formation continue.

NICHT IMMER ERWÜNSCHT

Wer im Alter sein Wissen und Können der Weiterbildung zur Verfügung stellen will, erlebt nicht selten Ablehnung seitens der Institutionen. Doch setzt ein Einsatz Älterer in der Weiterbildung auch einiges voraus, das über Altersweisheit hinausgeht.

PAS TOUJOURS BIENVENUS

Ceux qui veulent mettre leurs connaissances et leurs compétences au service de la formation continue des personnes âgées sont souvent rejetés par les institutions. Mais l'engagement des personnes âgées dans la formation continue présuppose aussi quelque chose qui va au-delà de la sagesse de l'âge.

NON SEMPRE SONO BENVENUTI

Coloro che in età avanzata vogliono mettere a disposizione le proprie conoscenze e competenze nella formazione continua spesso ricevono un rifiuto da parte delle istituzioni. Tuttavia l'impiego degli anziani nella formazione continua presuppone qualcosa che va oltre la saggezza dell'età.

Illustration: Christina Baeriswyl

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Potenziale von Älteren im Kontext intergenerationeller Lernprozesse

JULIA FRANZ

Es darf angenommen werden, dass ältere Personen Interesse an der Gestaltung intergenerationeller Lernprozesse in der Erwachsenenbildung besitzen. Der Beitrag eröffnet Pespektiven, wie sie auf diesem Feld aktiv werden können.

Das Feld intergenerationellen Lernens hat sich in den letzten Jahrzehnten in der allgemeinen Erwachsenen- und betrieblichen Weiterbildung ausdifferenziert. In der Praxis werden Lernarrangements geschaffen, in denen Angehörige verschiedener Generationen angeregt werden, voneinander, miteinander oder übereinander zu lernen (vgl. Meese 2005). Die beteiligten «Generationen» können dabei differenziert betrachtet werden. Man kann Generationen beispielsweise genealogisch beschreiben. Dann werden sie über ihr familiäres (soziales) Verhältnis zwischen Grosseltern, Eltern und Kindern definiert. Eine pädagogische Sichtweise betont hingegen die Erfahrungsdifferenzen verschiedener Generationen und begründet so pädagogische Lernbeziehungen. Wird die kollektive Bedeutung von spezifischen Ereignissen der Geschichte hervorgehoben, werden Generationen gesellschaftlich-historisch als Gruppierungen mit ähnlichen Erfahrungshorizonten in den Blick genommen.

Intergenerationelle Lernarrangements und die Rolle «älterer Menschen»

Ältere Menschen werden in Diskursen intergenerationellen Lernens vornehmlich als Teilnehmende mit differenzierten Wünschen, Erwartungen und Lernhaltungen reflektiert (vgl. z.B. Franz/Scheunpflug 2016). Das Potenzial, das sie für eine aktive Vermittlungsrolle mitbringen, wird bislang kaum thematisiert. Dies erscheint anhand der Befunde aus Freiwilligensurveys überraschend, in denen nicht nur das hohe Engagement älterer Menschen sichtbar wird, sondern auch der Wunsch nach dem Austausch mit anderen Generationen (z.B. Vogel et al. 2017). Die Vermutung liegt daher nahe, dass Ältere

durchaus Interesse an der Gestaltung intergenerationeller Lernprozesse in der Erwachsenenbildung haben könnten und es lohnenswert erscheint, in diesem Beitrag darüber nachzudenken, wie Ältere im Feld intergenerationellen Lernens erwachsenenpädagogisch aktiv werden können.

Patenschaften und Mentoring als Rollenmodelle

In Diskursen zu intergenerationellem Lernen wird der «älteren Generation» häufig die Rolle der erfahrenen und «altersweisen» Wissensträger zugeschrieben, die ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Lebenserfahrungen weitergeben sollen. Mentoring- oder Patenschaftskonzepte knüpfen daran an und fokussieren ein «Voneinander-Lernen». Für Ältere, die sich im intergenerationellen Lernen in der Erwachsenenbildung einbringen möchten, stellen diese Konzepte möglicherweise einen niedrigschwelligen Zugang durch bekannte Rollenstrukturen dar, die aber — je nach Generationenverständnis — in der Praxis der Erwachsenenbildung ausdifferenziert werden können.

Zu einem genealogischen, familiären Generationenbegriff gibt es bereits einen Bereich, in dem Ältere als Lesepaten, Leihomas und Leihopas agieren. Sie übernehmen die Rolle sozialer Grosseltern und unterstützen z.B. das Lesenlernen von Kindern. Dieses Modell ist leichtgängig auf Bereiche der nonformalen Erwachsenenbildung und des Ehrenamts übertragbar — beispielsweise im Hinblick auf die Unterstützung von geflüchteten (unbegleiteten) Kindern und Jugendlichen, bei denen Ältere als «Familienpaten» möglicherweise positiv auf Sozialisations- und Integrationsprozesse einwirken können.

Wird die Rolle Älterer in einem pädagogischen Generationenverständnis verortet, steht das Erfahrungswissen im Mittelpunkt. In der betrieblichen Bildungspraxis wird dies umgesetzt, wenn sogenannte «Senior-Experts» nach Erreichen des Rentenalters jüngere Mitarbeitende oder Projekte begleiten (vergl. S. 35 ff). Im Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung gibt es in Deutschland einige etablierte Patenschaftsprogramme (z.B Biffy: Big Friends for Youngsters e.V.), bei denen ältere Menschen Kinder und Jugendliche in biografischen Übergängen unterstützen. Als weiteres interessantes erwachsenenpädagogisches Feld könnte sich der Gesundheits- und Pflegebereich erweisen: Denkbar wären Mentoring-Programme oder Gruppenveranstaltungen, die einen gezielten Erfahrungsaustausch zum Umgang mit hochaltrigen oder demenzerkrankten Familienangehörigen ermöglichen.

Mit einem gesellschaftlich-historischen Generationenbegriff gewinnt die historische Einbettung der eigenen Biografie für intergenerationelles Lernen an Bedeutung. In der Praxis wird dies sichtbar, wenn Ältere ehrenamtlich historische Führungen durchführen oder auch in der Erstellung von Bildbänden und Loseblattsammlungen als regionale Chronisten agieren. Dies wird aber selten als explizite Möglichkeit intergenerationellen Lernens reflektiert, gängiger erscheint das Modell, bei dem Ältere als Zeitzeugen in Veranstaltungen der Erwachsenenbildung agieren. Gerade hier bietet es sich für Bildungsanbieter an, das Potenzial der älteren Generationen in einem spezifischen Sozial-

raum durch gezielte Kooperationen zu nutzen, beispielsweise für die Entwicklung lokalspezifischer, kultureller Bildungsangebote.

Die Beispiele und Anregungen zeigen, dass Ältere sich in intergenerationellen Arbeitsfeldern engagieren und intergenerationelle Lernprozesse dabei implizit angeregt werden. Wenn Ältere eine explizite Vermittlungsrolle und intergenerationelle Lernprozesse explizit gestalten sollen, bedarf es Unterstützung durch die jeweiligen Bildungsanbieter.

Wenn Ältere eine explizite Vermittlungsrolle und intergenerationelle Lernprozesse explizit gestalten sollen, bedarf es Unterstützung durch die jeweiligen Bildungsanbieter.

Institutionelle Unterstützung Älterer

Unterstützende Massnahmen für Ältere könnten Fortbildungen zur Entwicklung didaktischer Kompetenzen — zum Beispiel Moderation, Gesprächsführung, Seminarkonzeption — beinhalten. Zudem wäre es sinnvoll, ältere Menschen differenziert auf ihre genealogische, pädagogische oder gesellschaftlich-historische Rolle als Mentorinnen und Mentoren bzw. als Patinnen und Paten vorzubereiten.

Hinsichtlich des genealogisch orientierten Rollenmodells des Paten oder der Patin müssten familiäre Rollenbilder (interkulturell) reflektiert werden, das Verhältnis zu den «Patenkindern» im Spannungsfeld von Nähe und Distanz betrachtet und spielerische didaktische Formen intergenerationeller Vermittlungsarbeit thematisiert werden.

In Veranstaltungen zur Vorbereitung auf eine pädagogische Tradierungsrolle wäre es wichtig, die eigene Rolle im Vermittlungsprozess konstruktivistisch zu reflektieren, um im Sinne einer «pädagogischen Gelassenheit» gute Lernangebote bereitstellen zu können und direktive Vermittlungspraktiken zu vermeiden. Dabei werden auch Kompetenzen zur Gesprächsführung, zur Beratung und zur Moderation relevant — insbesondere bei sensiblen emotionalen oder biografischen Themen.

Hinsichtlich einer gesellschaftlich-historisch geprägten Rolle erscheinen Reflexionen über Relativität und Status biografischer Wissensbestände ebenso wichtig wie die Auseinandersetzung mit kreativen Methoden der ästhetischen und kulturellen Bildungsarbeit, um komplexe historische und kulturelle Themen eines lokalen Sozialraums anschaulich und lebendig gestalten zu können.

Neben solchen Fortbildungsmöglichkeiten wären Begleitstrukturen bedeutsam, bei denen Ältere ihre Erfahrungen in der Gestaltung intergenerationeller Lernprozesse reflektieren können. Durch die Bereitstellung von Fortbildungs- und Begleitstrukturen könnte das grosse Potenzial älterer Menschen für die Gestaltung intergenerationellen Lernens gewinnbringend in der Erwachsenenbildung realisiert werden.

LITERATUR

– Franz, J.; Scheunpflug, A. (2016): A systematical perspective on intergenerational learning: Theoretical and empirical findings. In: Studio Pedagogica (21) 2, S. 25–42.
– Meese, A. (2005): Lernen im Austausch der Generationen. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung II. Heft. S. 37–39.
– Vogel, C.; Kausmann, C. Haf, C. (2017): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online im Internet: https://www.bmfsfj.de/blob/120222/fdd831b41b994b336f64409b2250acad/freiwilliges-engagement-von-aelteren-menschen-data.pdf [18.10.2019]

JULIA FRANZ, Prof. Dr., ist Inhaberin der Professur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

LA FORMATION CONTINUE EN TANT QUE DOMAINE D'ACTIVITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

Une approche gagnant-gagnant

ANNIKA RIBORDY

La formation tout au long de la vie inclut-elle également le public des seniors ? Pas vraiment lorsqu'on regarde où va l'argent. Or le bénévolat offre aux personnes âgées un moyen de rester actives et de continuer à participer à la vie sociale. Cela nécessite souvent un accompagnement et une formation complémentaire appropriée, que le projet européen BRAMIR tente d'apporter.

À partir d'une simple démonstration fondée sur l'analyse de quelques rapports émis par différentes organisations de l'Union européenne et des grands mouvements actuels de politique de la formation, Mark Ravenhall, chercheur anglais rattaché au National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) en Angleterre, a démontré lors d'une conférence donnée à Londres en septembre 2018, comment la formation des adultes bascule vers une trop forte centration sur le travail. Les investissements financiers dans la formation d'adultes concernent principalement la formation formelle (professionnelle) et les jeunes adultes qui entrent en apprentissage ou en emploi. Les graphiques étudiés indiquent clairement une baisse de la participation à la formation avec l'âge des participants, alors que, a contrario, la population âgée augmente. Cela n'est pas nouveau. Parallèlement, toutes les dépenses publiques diminuent également avec

Illustration: Christina Baeriswyl

l'âge de l'individu pour arriver finalement à 0,5 % des dépenses qui vont aux plus de 75 ans : pas étonnant donc que le taux de participation à la formation diminue avec l'âge !

Or, Mark Ravenhall fait bien de rappeler que le travail n'est pas tout : ce domaine n'englobe pas (et peut-être encore moins qu'avant ?) l'entièreté d'une vie. L'apprentissage lui, concerne toutes les étapes d'une vie, dans un environnement actuel qui se complexifie, et c'est dans ce principe sous-jacent à l'apprentissage que résident les grands principes démocratiques. L'apprentissage est un processus de changement qui va plus loin qu'une intégration professionnelle, malgré toute l'importance qu'il convient de lui laisser. Et les agendas européens ont tendance à se focaliser uniquement sur le travail et la formation professionnelle. Il convient de se remémorer que la formation dans son ensemble amène un impact plus large que dans le domaine étudié uniquement.

Les bénéfices de la formation

En effet, Mark Ravenhall fait référence à un rapport de l'UNESCO qui rappelle les bénéfices de la formation : ceux-ci sont « triples », c'est-à-dire que la participation à la formation est souvent corrélée à une meilleure santé des individus, à une meilleure citoyenneté d'une communauté (souvent plus soudée) et à des retombées sur la vie professionnelle des individus (entrée dans le marché du travail).

Ces effets adjacents à la formation, Mark Ravenhall les appelle « 3 ways at the same time » (ce que nous pourrions traduire par « une pierre, trois coups »). Et c'est précisément pour cela que les formateurs et les formatrices d'adultes peuvent et doivent être fiers de leur travail, peu importe le domaine dans lequel ils et elles œuvrent.

Concernant le contexte suisse, les constats restent principalement les mêmes. Les seniors, en Suisse comme dans beaucoup d'autres pays, s'engagent souvent dans des activités de bénévolat, une belle manière de participer à la société.

Oui, le numérique fournit bien des connaissances à la demande, mais celles-ci sont si pulvérisées que leur cohérence nous échappe de plus en plus.

L'un des domaines où les seniors suisses sont très actifs est l'apprentissage des langues pour les personnes migrantes.

Il est reconnu que les bénévoles seniors manquent parfois de ressources et d'outils qui seraient facilement utilisables pour les soutenir dans leur tâche et devenir de bons bénévoles. Accompagner des personnes migrantes sur le chemin de l'intégration en passant par l'apprentissage de la langue requiert des compétences diverses particulières. Ainsi, le besoin étant là, la FSEA n'a pas hésité à participer au projet européen appelé BRAMIR « Beyond Retirement, A Migrant Integration Resource » (Au-delà de la retraite, une ressource pour l'intégration des migrants).

Ce projet a vu le jour en 2016, pour se terminer en 2018 sur une note positive pour les acteurs suisses. Le projet propose des outils librement accessibles et innovants pour la formation de bénévoles seniors qui soutiennent l'intégration de personnes migrantes. Il a pour objectif de promouvoir les compétences civiques et sociales des personnes migrantes par le biais des bénévoles seniors.

Quatre ressources à disposition

Les quatre outils mis à disposition sont prévus sur plusieurs niveaux :

a) Un curriculum de formation pour les formateurs-trices de bénévoles. Celui-ci compte 8

modules pour un total de 150 heures d'apprentissage. Les 8 modules abordés sont :

1. Sensibilisation, compréhension et communication interculturelles.
2. Relations et compétences interpersonnelles.
3. Efficacité personnelle et autogestion.
4. Pensée critique et résolution de problèmes.
5. Compétences en communication, langue et travail de groupe.
6. Compétences en animation.
7. Compétences de tutorat.
8. Compétences informatiques de base.

b) Un questionnaire psychographique pour simplifier la mise en duo d'une personne bénévole avec une personne migrante. Ce questionnaire permet de considérer — à partir d'une approche « sinus-milieu » — différents critères pris à partir de variables clés telles que l'éducation, les valeurs sociales et culturelles, les attitudes, les intérêts et les styles de vie. Ainsi, on évite d'établir des critères à partir de la nationalité ou de références ethniques. Cette étape peut sembler futile pour certains. Elle souhaite pourtant, à partir des points communs définis, établir une relation durable entre la personne migrante et la personne bénévole. Ce questionnaire est divisé en deux parties : d'abord un questionnaire sur les 16 types de personnalités que vous pouvez trouver sur 16personalities.com ; ensuite un questionnaire plus personnalisé pour les publics cibles concernés et spécifiquement développé par l'équipe du projet BRAMIR.

c) Plusieurs ressources digitales développées pour les personnes bénévoles et à travailler avec les personnes migrantes. Il s'agit de ressources en ligne incluant des présentations avec une voix robotisée (texte, image et audio). Ces ressources sont au nombre de six et portent sur les sujets suivants :

1. Stéréotypes et préjugés.
2. S'informer.
3. Le plaidoyer.
4. Établir des liens.
5. Bénévolat et communauté.
6. Culture et perception.

d) Enfin, un programme d'introduction pour les formateurs de bénévoles, afin qu'ils sachent par où commencer lors de la transmission de ce programme. Celui-ci comprend un plan de cours permettant au formateur ou à la formatrice de prendre ce projet en main.

Ces quatre ressources nécessitent une appropriation nécessaire par les organisations ou les personnes intéressées, qui vont souvent décider de ne sélectionner que les parties qui les intéressent (il est vrai que le curriculum fait plus de 100 pages !) ou adapter ces ressources par rapport à leurs besoins ainsi qu'à leurs contextes spécifiques. Cela est tout à fait admis, ces outils étant tous mis en ligne gratuitement et ouverts au public sur le site BRAMIR.EU. La FSEA romande (annika.ribordy@alice.ch) reste également à disposition pour transmettre sur demande les documents désirés.

Ce projet permet une approche gagnant-gagnant offrant aux seniors de rester actifs dans la société tout en contribuant à l'intégration des personnes migrantes. Mais dans tout projet de formation, et comme c'est souvent le cas pour la FSEA, ces outils ne sont que la pointe d'un iceberg, dans le sens où ces ressources permettent d'apporter des impulsions pour un public cible donné. L'impact serait plus fort si la quantité de ce type de projets augmentait et si, nous, la société, pouvions soutenir l'apprentissage de manière plus holistique, c'est-à-dire sur tous les niveaux et pour tout public. La formation ne concerne pas seulement les jeunes adultes en formation. Tout cela prend d'autant plus de sens dans un contexte changeant, avec des mégatendances actuelles dont notamment la numérisation, les changements démographiques et les changements climatiques.

ANNIKA RIBORDY est responsable de projets de la FSEA.

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Frischer Mentoring-Boom: Chance für Ältere?

ELISABETH MICHEL-ALDER

Ältere Personen sind nicht per se ideale Mentorinnen und Mentoren. Nicht allein gibt es verschiedene Formen des Mentorings, sie stellen auch Herausforderungen an Mentorinnen und Mentoren, die über allfällige Altersweisheit und Fachwissen hinausgehen.

In der griechischen Antike wurde als Mentor eine erfahrene (männliche) Person bezeichnet, die mit Rat und Tat oder als Leitfigur die Entwicklung eines Jünglings beeinflusste. In den 1980er Jahren startete das Konzept europaweit im Geschäftsleben, in NGOs und im Bildungssystem – ausgehend von England und den USA – eine neue Karriere und fasste als Fördertool (wieder) Fuss. Seit rund zwei Jahren steigt die Nachfrage nach Mentoring-Know-how wieder steil an. Selbst in China.

Warum? Je länger wir an Bildschirmen festkleben, je öfter Wissen standardisiert im Netz abzuholen ist, desto mehr gewinnen strikt individualisierte, kurzfristig abholbare Informationspakete, die im Rahmen analoger menschlicher Beziehungen transferiert werden, an Wert und Bedeutung. Vielleicht spielt auch eine Rolle, dass in unserer vielfältig durchmischten, mobilen Zuwanderungsgesellschaft die alten (männlichen) Seilschaften in der Wirtschaft nicht mehr verlässlich funktionieren. Kritische Köpfe sehen einen engen Zusammenhang zwischen Kostenfragen und Zuspruch: Mentoring wird in unseren Breitengraden als nicht bezahlte, erfahrungsbasierte Aktivität verstanden, die keine professionelle Ausbildung in Beratung, Psychologie, Personalwesen oder Didaktik vor-

Illustration: Christina Baeriswyl

aussetzt. Und folglich billig zu realisieren ist. Diese Seite der Medaille muss sich vor Augen führen, wer sich im Mentoring engagiert.

Hilfswerke und zivilgesellschaftliche Akteure zum Beispiel nutzen die Methode bei der Integration Zugewanderter jeglichen Alters und die persönlichen «Reiseführer» leisten oft ausgezeichnete Dienste bei Sprache und Orientierung, dem Finden hilfreicher Kontakte oder beim Entschlüsseln befremdlicher Erlebnisse. Ortskundige Ältere gewinnen im Gegenzug dabei als Mentorinnen und Mentoren völlig neue Perspektiven auf die ihnen vertraute Welt.

Erfahrungsvorsprung

Mentoring meint eine Lernallianz, unterstützende Begleitung, eine Sparring-Partnerschaft. Umfassende Programme können als Instrument zur Organisations-, persönlichen oder Berufsentwicklung funktionieren. Ein Kernthema der aktuellen Mentoring-Diskussion ist das Gefälle in der Beziehung. Hier kommt das Altersthema speziell ins Spiel. Unsere Gesellschaft ist hochdynamisch, die Halbwertszeit von Wissen und Erfahrung verkürzt sich laufend. Kann man da mit gutem Grund älteren Menschen aufgrund des Jahrgangs a priori einen Vorsprung gegenüber jungen zuschreiben, wo doch die Jahrgänge nach 1980 über bedeutsame Erfahrungen verfügen, die ihren Eltern unzugänglich waren und sind? Vor wenigen Jahrzehnten führten Erwachsene die Jungmannschaft in die Welt; mittlerweile weihen Kinder ihre Altvorderen ins digitale Universum ein.

Studien belegen, dass mit der Definition einerseits eines überlegenen Mentors, einer überlegenen Mentorin und anderseits eines Greenhorns sich das Verhalten der beteiligten Personen auf dieses bestimmte Rollenspiel einpendelt und die Kommunikation sich entsprechend limitiert; Autoritätsverhältnisse basieren ja auf Asymmetrie und folgen entsprechenden Regeln. Steht dagegen wechselseitiges Mentoring im Programm, ergeben sich reichere Kommunikationsmuster und die Lerngewinne verteilen sich produktiv auf beide Allianzpartner. In Mentoringbeziehungen liegt Lernpotenzial auf beiden Seiten und dieses gilt es auszuschöpfen; speziell im intergenerationellen Mentoring spielt die Gleichwertigkeit von Geben und Nehmen eine zentrale Rolle.

Und das fällt nicht allen Älteren leicht. Viele brennen darauf, die Früchte eigener Lernprozesse Jüngeren in den Korb zu legen und Erlebtes zu erzählen. Ihre Geschichten stossen auf weniger Interesse als präzise Antworten auf gestellte Fragen. Oft lassen sie den damaligen Kontext ausser Acht und mindern damit die Übertragbarkeit von Erkenntnissen. Und fühlen sich in ihren Auffassungen und ihrem Wissen so gefestigt, dass sie von Jüngeren keine Korrekturen an Weltbild und Verhaltensmustern erwarten oder akzeptieren.

Mentoring meint verschiedene Arten des Austauschs über persönliche und berufliche Orientierung und Entwicklung, über Weichenstellungen, Meisterung einer neuen kulturellen Umgebung oder Übernahme neuer Rollen. Im Kern um Beziehungen, deren Substanz in den sieben Aktivitäten Begleitung, Beobachtung, Ermutigung, Information, Inspiration, Unterstützung und Feedback liegt.

Erfolgreich praktiziert werden neben informellen, hier nicht beschriebenen Varianten hauptsächlich vier Typen von Mentoring, die sich vor allem in der Rolle, der Anzahl Beteiligter und auf der Beziehungsebene unterscheiden:

Mentoring im Tandem

Klassisch ist, dass dem Mentor/der Mentorin mit oder ohne Erfahrungsvorsprung für den Entwicklungsdialog eine/ein Mentee gegenübersitzt. Auch wenn Mentorinnen und Mentoren gleichzeitig mehrere Mentees betreuen, findet die Begegnung unter vier Augen oder zwischen zwei Mailboxen oder Telefonen statt. Der/die Mentee mit ihrem Kontext erhält ganz auf sie gerichtete Aufmerksamkeit und definiert das Thema; bei wechselseitigem Mentoring steht beiden Beteiligten die gleiche Chance zu. Arran-

gement, Zielsetzungen und Themen werden gemeinsam festgelegt, auf Mentorenseite liegt die Verantwortung für die Prozesssteuerung, auf Menteeseite diejenige fürs Ergebnis, also die Umsetzung der erarbeiteten Handlungsschritte. Oft erhält der/die Mentee auch Zugang zum sozialen Netzwerk des Mentors. Wichtig ist, dass die Mentorin die Ziele des Mentee akzeptiert, zugleich aber eine (von sich abstrahierende) Aussenperspektive wahrt und sich vor Identifikation oder persönlichen Abhängigkeiten hütet. Voraussetzung erfolgreicher Eins-zu-eins-Mentorships ist die Passung der Beteiligten. Man kommt einander recht nahe, geniesst aber auch geschützte Vertraulichkeit. Der Austausch ist auf Offenheit, Aufrichtigkeit, Vertrauen und Toleranz angewiesen. Ein Nachteil des Settings sind begrenzte Perspektiven: Vier Augen sind nur zwei mehr als die eigenen, selbst wenn sie hellsichtig sind.

Gruppenmentoring

Eine Mentorin oder ein Mentor mit Erfahrungsvorsprung betreut eine Gruppe von Mentees und gestaltet einen sowohl gemeinsam wie für die beteiligten Individuen produktiven Entwicklungsprozess. Die Mentees profitieren sowohl vom Know-how, vom Status, vielleicht vom Netzwerk des Mentors als auch vom Beziehungsangebot und den Ressourcen innerhalb der Menteegruppe, die sich aus Personen mit ähnlicher Förderthematik zusammensetzt. Ziele, Themen und Etappen werden gemeinsam ausgehandelt und nicht für Einzelpersonen massgeschneidert, was für die Individuen überraschende Impulse, aber auch Umwege einschliesst. Die Gruppe bietet sozialen Reichtum, vielschichtige Kommunikation und breiten Horizont.

Peer-Mentoring

An Mentoring interessierte (und auf Selbstverantwortung ausgerichtete) Personen, zum Beispiel solche, die berufliche Selbständigkeit anpeilen oder die Lebensphase zwischen 55 und 75 innovativ planen, schliessen sich zu einer kleinen Gruppe zusammen und entwickeln einander wechselseitig. Ihre Ressourcen sind Erfahrungen, Beobachtung, Reflexion, Wissen, Einfühlung und Experimentierfreude. Bei Bedarf werden Expertinnen und Experten zugezogen.

Ziele und Vorgehen legen die Peer-Mentors gemeinsam fest, alle sind in die Steuerung involviert und die organisatorische Verantwortung ist auf mehrere Köpfe verteilt. Vorteile des Konzepts sind flexible Rollen, vielfältige Perspektiven, Kooperationschancen und Feedbacks sowie Selbsterfahrung im Team. Von Zeit zu Zeit empfiehlt sich externe Begleitung oder Supervision mit den Zielen Evaluation, Konfliktbearbeitung und Stärkung der Selbstorganisation.

> Vor wenigen Jahrzehnten führten Erwachsene die Jungmannschaft in die Welt; mittlerweile weihen Kinder ihre Altvorderen ins digitale Universum ein.

Mentee-Partnerschaften

Zwei Individuen vereinbaren formell eine strukturierte Lernpartnerschaft und mentorieren einander wechselseitig. Beide Beteiligten verfolgen je ein Ziel oder suchen Resultate, zu deren Erreichung der Partner/die Partnerin substanziell beitragen kann. Innerhalb der egalitären Beziehung werden Geben und Nehmen direkt reguliert und regelmässig reflektiert. Die Dynamik im Duo ist beschränkt, es gibt keine

wechselnden Allianzen und das Reservoir an Ideen ist limitiert.

Rahmenbedingungen

Nicht jede Organisationskultur, jedes Netzwerk ist mit dem Konzept von persönlichen Lernallianzen kompatibel. Mentoring passt in kooperative Umgebungen, die mit Praxislernen, dem Modell der «Meisterlehre» und Selbstorganisation vertraut sind, etwa in Bildungsinstitutionen, soziale Dienste, Asylantenintegration oder in Freiwilligennetzwerke. In einem hoch kompetitiven Umfeld mit individuellen Leistungslöhnen und Boni, z.B. globalisierten Banken, schottet jede/jeder mit gutem Grund den eigenen Wissensvorsprung ab; Teilen ist da unvernünftig. Setzt eine Förderagentur, ein Verband, ein Unternehmen mit starken internen Austauschbeziehungen bei Entwicklung und Weiterbildung auf E-Learning, eignen sich Mentoring-Programme prima als Ergänzung, indem sie kulturellen oder instrumentellen Lernbedarf mittels Beziehungen decken.

Gelegentlich offerieren Ausbildungseinrichtungen ihren schwächsten Schülern Mentoringprogramme, setzen dafür ältere Fachkräfte ein, um sie schliesslich doch noch über die Ziellinie zu ziehen. Wenig spricht methodisch dagegen — ausser, dass der Ruf von Mentoring als Krücke ins Zwielicht geraten kann.

Von zentraler Bedeutung fürs Realisieren des Potenzials von Mentoring ist cleveres Matching der Duos oder Gruppen. Förderliche Beziehungen sind auf gemeinsamen Boden, produktive Spannungen und wechselseitiges Wohlwollen/Interesse angewiesen. Optimal ist, wenn die Partnerinnen, die Partner einander im Rahmen gut moderierter Veranstaltungen mit vielfältigen Kontakt- und Austauschmöglichkeiten selbst wählen können, was ein reiches Personalreservoir voraussetzt. Dabei gilt es, explizite und vor allem auch implizite Erwartungen auszuloten. Letztere sind häufiger Grund fürs Scheitern. Mentoren erwarten manchmal, dass ihre eigenen Erfolgsrezepte und Ratschläge befolgt werden und sind rasch direktiv. Mentees zählen zu oft und eng auf Schub und Vitamin B von aussen.

Worauf ist bei der Rekrutierung von Mentorinnen und Mentoren zu achten? Nicht Fachwissen steht an erster Stelle, sondern Beziehungskompetenz: Sie müssen spüren, was am Gegenüber anders und besonders ist. Sie brauchen den wohlwollenden Blick, der das halbvolle und nicht das halbleere Glas sieht. Das Bewusstsein für Grenzen der Rolle darf nicht fehlen. Und die Fähigkeit, in vielfältiger, auch humorvoller, spielerischer Weise mit Menschen zu kooperieren, macht die Aufgabe sehr viel erfreulicher.

Eine mehrstündige Einführung in die Rolle sollte für Abhängigkeiten, Machtthemen oder Rollenkonflikte sensibilisieren und ein paar Moderations- und Fragetechniken vermitteln. Mentoren in klassischen asymmetrischen Settings gewinnen an Kompetenz, wenn sie gleichzeitig mehrere Mentees betreuen — durch den Vergleich steigern sie Kompetenz und Reflektivität.

Formelles Mentoring erstreckt sich über eine bestimmte Zeitdauer, vielleicht ein halbes, vielleicht zwei Jahre. Zu definierten Programmen gehören Vereinbarungen: Festgehalten und geregelt werden Resultaterwartungen beim Start, Arbeitsweise, Austauschformen und -medien, Feedback und Evaluation, Spielregeln, Tabuzonen, Informationspolitik gegenüber Dritten und potentielle Ausstiegsgründe.

Kompetentes Management ist das A und O solcher Programme; es kümmert sich um Prozesse, Meeting-Plattformen, Budget, Räume, Rekrutierung, Matching, Kontrakte, allfällige Problemlösungen und Evaluation. Neben organisationsinternen Programmen finden auch übergreifende, verschiedene Institutionen verknüpfende Programme viel Zuspruch: Mentorinnen und Mentoren, die einer anderen Organisation zugehören, bewegen sich oft freier und kreativer als solche im selben Hierarchiegefüge.

ELISABETH MICHEL-ALDER, Lic. Phil., ist Unternehmensberaterin und engagiert sich zum Thema «länger leben – anders arbeiten», was ein ganz anderes Weiterbildungsverständnis voraussetzt.

HANS-RUDOLF WINKELMANN
Der Zürcher Hans-Rudolf Winkelmann (*1942) war während Jahrzehnten in der Altersarbeit tätig, u.a. als Leiter eines Altersheimes (zusammen mit seiner Frau Anna), als Leiter Zentralstelle Spitex Zürich und als selbständiger Berater und Ausbilder in Altersarbeit. Winkelmann war zudem Lokalpolitiker und hat zahlreiche Ausbildungskonzepte entwickelt und realisiert. In seinen «Smartphone-Clubs» lässt der 76-Jährige heute Seniorinnen und Senioren Unterstützung und Hilfe im Umgang mit dem Mobilephone zukommen.

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Auf eigene Faust

INTERVIEW FLAVIAN CAJACOB

Mit dem Eintritt in den Ruhestand wollte Hans-Rudolf Winkelmann sein Wissen an andere weitergeben. Bald musste er erkennen: Wo ein Wille ist, ist nicht immer ein Weg. Mit Beharrlichkeit und dem Sensorium dafür, was Seniorinnen und Senioren wirklich wollen, lancierte er sein eigenes Weiterbildungsangebot.

Hans-Rudolf Winkelmann, wie sind Sie als Pensionierter dazu gekommen, in die Weiterbildung einzusteigen?
Altersarbeit und Ausbildung haben mich mein ganzes Leben lang beruflich begleitet, zuerst in angestelltem Verhältnis, später als selbständiger Berater. Mit 70 habe ich mir gesagt: So, Hansruedi, du hörst jetzt besser auf mit der Arbeit, bevor dir jemand sagt, dass du damit aufhören sollst. Ich hatte ein tolles Berufsleben, durfte viele schöne Momente erleben, deshalb wollte ich eigentlich der Gesellschaft etwas zurückgeben. Mir schwebte vor, für die Stadt Zürich, die Kirche oder eine Organisation als «Betroffener» Weiterbildung zu betreiben oder als Berater tätig zu sein.

Also auf freiwilliger Basis?
Genau. Als Fach- und Führungsperson in Sachen Altersarbeit bin ich felsenfest davon ausgegangen, dass meine Erfahrung auch nach der Pensionierung gefragt sein würde, auf Freiwilligenbasis

Illustration: Grafilu, Pascal Staub

eben, wie Sie sagen. Lebenslang erworbene Kompetenzen gehen ja nicht verloren, nur weil man nicht mehr im Erwerbsleben steht.

Was ist dann geschehen?
Nichts, rein gar nichts. Vielleicht war ich mit meiner Annahme naiv, vielleicht auch ein bisschen überheblich – auf jeden Fall hat sich keine einzige Institution bei mir gemeldet, um sich zu erkundigen, ob ich Lust hätte, mein Wissen auch weiterhin in irgendeiner Form einzubringen. Weder jene, für die ich einmal gearbeitet hatte, noch eine der Organisationen, die sich explizit mit Freiwilligenarbeit im Alter beschäftigen, sind auf die Idee gekommen, mein Know-how als direktbetroffener Senior anzuzapfen. Das hat mir zu denken gegeben.

Eine Kränkung des Egos?
In erster Linie finde ich es grundsätzlich schade, wenn Potenzial brach liegen gelassen wird. Aber Sie haben natürlich recht: Da engagierst du dich fast 40 Jahre lang in einem Bereich und dann interessiert sich von einem Tag auf den anderen plötzlich kein Mensch mehr dafür, was du eigentlich kannst – das ist tatsächlich eine Herausforderung für das Selbstwertgefühl. Senioren sollen den Herbst des Lebens geniessen, sollen wandern gehen und sich zum Kaffeekränzli oder zum Jass treffen; in etwa so stellt sich ein Teil der Gesellschaft das Pensionistendasein vor. Dass viele Männer und Frauen auch über 65 ganz einfach nicht für solch ein Dasein gemacht sind, geht leicht vergessen.

Sie geben heute Smartphone-Kurse. Also hat Sie doch jemand für sich entdeckt?
Könnte man meinen, ist aber nicht so! Meine persönliche Erfahrung: Wenn es zum Beispiel um Weiterbildung geht, so wartet niemand auf eine pensionierte Fachfrau oder einen pensionierten Fachmann, wie fit und wach die auch noch sein mögen. Ganz im Gegenteil, man wird eher als aufdringlich wahrgenommen. Selbst Alterseinrichtungen haben mein Angebot bezüglich «Smartphone-Clubs» für ältere Einsteigerinnen und Anwender abgelehnt. Letztlich war es so, dass mir meine Beharrlichkeit, meine persönlichen Beziehungen und ein aufgeschlossener Pfarrer in unserer Kirchgemeinde und eine Heimleitungskollegin in einem Alterszentrum den Weg für einen Club geebnet haben. Ich habe eine Nische gefunden, in der ich mein persönliches Faible für die technologischen Möglichkeiten der Neuzeit mit dem Bedürfnis älterer Menschen, den PC und das Smartphone als praktische Helfer einsetzen zu können, ausleben kann.

Sie geben kostenlos etwas weiter, das anderen Kursleitenden und Dozentinnen ein Einkommen sichert. Ist das fair?
Wissen Sie was? Genau diese Kritik kommt immer und auch nur dann, wenn man als Pensionierter in mehr oder weniger etablierte Bildungsbereiche vordringt. Geht es darum, einen Altersgenossen im Rollstuhl durch den Park zu schieben, hat niemand etwas gegen Freiwilligenarbeit einzuwenden. Ich kann Ihnen aus eigener Erfahrung sagen: Diejenigen Leute, die zu mir in den «Smart-

PRO SENECTUTE

Das breite Weiterbildungsangebot von Pro Senectute Schweiz bietet Ihnen:

- **Weiterbildungen in Gerontologie**
- **Weiterbildungen zu Sozial- und Fachkompetenz**
- **Tagungen und spezielle Angebote**

Das vielfältige Angebot richtet sich an ein breites Fachpublikum aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie an weitere Interessierte.

Information und Anmeldung
www.prosenectute.ch
Telefon 044 283 89 41
weiterbildung@prosenectute.ch

phone-Club» kommen, würden kaum einen gleich gelagerten Kurs an einer anerkannten Weiterbildungsinstitution buchen.

Weshalb nicht?
Weil Senioren eine sehr spezielle Zielgruppe sind. Viele Menschen im Rentenalter haben irgendwann einmal einen Beruf erlernt, den sie bis zur Pensionierung ausübten. Das Thema Weiterbildung ist kaum akut gewesen. Im Gegensatz zur heutigen Generation waren viele von uns auch gar nie gezwungen, Wissen und Können einer eingehenden Prüfung zu unterziehen und unsere Fähigkeiten laufend zu fördern. Da gibt es also grosse Vorbehalte gegenüber Kursen und Weiterbildungsangeboten, vereinzelt auch Ängste, was sich wiederum auf das Lernverhalten, das Lernumfeld und das Lerntempo auswirkt. Man muss also nicht nur ganz genau wissen, was ältere Bildungswillige überhaupt wollen und brauchen, man muss auch die gleiche Sprache sprechen. Das gilt ganz speziell in der Informatik.

Und das kann am besten, wer sich in derselben Situation befindet?
Grundsätzlich ja. Schauen Sie: Mit der Digitalisierung hat eine völlig neue Zeitrechnung angefangen. Zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit sind es nicht mehr die Jungen, die von den Älteren lernen, sondern die Jungen lehren die Älteren. Das ist eine fundamentale Umkehr, auf die sich die Gesellschaft erst einmal einstellen muss. Ähnliches erleben wir im Bereich Klimawandel, bei dem sich die Älteren zu Recht von den Jungen belehren lassen müssen. Die über Jahrhunderte hinweg hoch angesehene und angestrebte Weisheit an sich verliert zusehends an Bedeutung, man kann sich ja alles irgendwie zusammengoogeln. Gleichzeitig lässt dieselbe Gesellschaft aber auch ein unglaubliches Potenzial an Wissen, Fähigkeiten und Bereitschaft ungenutzt liegen – eben jenes der Männer und Frauen im Unruhestand. Das ist nicht nur unsensibel, sondern auch fahrlässig.

> «Wenn es zum Beispiel um Weiterbildung geht, so wartet niemand auf eine pensionierte Fachfrau oder einen pensionierten Fachmann, wie fit und wach die auch noch sein mögen.»

Wenn man Ihnen so zuhört, spürt man das Feuer, welches die Thematik in Ihnen entfacht hat. Haben Sie auch Ideen, wie man etwas an der Situation ändern könnte?
In Deutschland bin ich einmal einem Modell begegnet, das mir auch hierzulande praktikabel und erfolgversprechend erscheint. Tritt ein Bürger oder eine Bürgerin in den Ruhestand, so meldet sich bei ihm oder ihr eine städtische «Agentur», die sich erkundigt, ob Interesse und Zeit vorhanden sei, sich weiterhin in angemessener Form in die Freiwilligenarbeit vorort einzubringen. Das kann vom sozialen Engagement bis hin zum Bildungsbeitrag gehen. Wichtig ist, dass der Einsatz den Kompetenzen entsprechend erfolgt. Der Buchhalter könnte, sofern er das noch möchte, Menschen mit finanziellen Problemen unterstützen, der Schreiner gäbe sein Handwerk weiter, die Pflegefachfrau könnte einen Beitrag in der Betreuung leisten, der erfahrene Manager würde jüngere Führungskräfte coachen und so weiter und so fort.

Klingt schön und gut. Was bedeutet dies für die Bildungsbranche?
Nicht nur die Bildungsinstitutionen, sondern die gesamte Gesellschaft sollte viel aktiver auf die Senioren zugehen, ganz nach dem Motto «Wir brauchen dich, du bist für uns wichtig». Zudem sollten einfache Strukturen geschaffen werden, innerhalb deren Pensionierte ihr Wissen weitergeben können. Ganz gezielt und kompetent natürlich, also sicher nicht im Sinne einer Beschäftigungstherapie. Aber zeitlich etwas flexibel sollte es schon sein, Sie wissen ja, wenn wir Senioren etwas nicht haben, dann ist es Zeit (lacht)!

FLAVIAN CAJACOB schreibt als freier Journalist für die «Education Permanente».

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Wissen schaffen

ELISABETH MICHEL-ALDER

Erkenntnisse zutage fördern, die bisher fehlten? Citizen-Science-Projekte laden auch Ältere ein, in die Forscherrolle zu schlüpfen, Fragen zu stellen und gemeinsam mit anderen weiterzulernen.

«Bürger*innenwissenschaft» ist ein neueres Importgut und heisst ursprünglich Citizen Science (CS). Erste attraktive Projekte laufen an Schweizer Universitäten seit wenigen Jahren nach dem Prinzip «teilnehmen und teilhaben». Engagiert sind nicht an Hochschulen tätige Personen, mehrheitlich, aber nicht ausschliesslich, erfahrene Jahrgänge. Forschend lernt, wer mitmacht.

In Berührung kam ich erstmals mit einem Citizen-Science-Projekt in Deutschland. Helmut R., ein jahrzehntelang hoch respektierter, pensionierter Lehrer, war nach einem Freiheitsjahr voller Reisen, Bücher, Besuchen und Wanderungen auf ein heruntergekommenes Dorfmuseum angesprochen worden. Heugabeln, ausgediente Musikinstrumente, alte Bibeln und vom Gebrauch gezeichnete Textilien waren in den Kellergewölben einer Turnhalle zusammengetragen worden. Helmut war in der Gegend durch seine Grossmutter verankert und mit ihr vertraut. Zudem ist er seit eh und je Kulturschaffender und für systematisches Arbeiten ausgesprochen begabt.

Er fing Feuer bei der Idee, kommenden Generationen Zugang zur Vergangenheit zu öffnen. Doch ganz so schnell lief das Schiff nicht vom Stapel. Im Zuge einer grossen Gemeindefusion brauchte es Lösungen für drei weitere Antiquitäten- oder Trödelsammlungen. Die Aussprache im Gemeindevorstand führte zum Ergebnis, dass die Latte höher zu legen und ein Regionalarchiv ins Auge zu fassen sei. Gesammeltes gehöre unter ein Dach, doch auch Fotos und Dokumente von Genossenschaften oder Vereinen sowie vererbte Gegenstände, die in privaten Haushalten schlummerten, seien zu sammeln, zu sichten und systematisch aufzubereiten.

An dieser Stelle kommt eine wache Schwiegertochter und regelmässige Besucherin der Gegend ins Spiel. Begeistert von der Archividee und beseelt von der Ambition, keine halben Sachen zu unterstützen, klopfte diese beim Citizen-Science-Team der Universität ihrer Wohnstadt an und entwickelte dort zusammen mit Projektspezialisten, Ethnologen, Historikerin-

nen, Linguistinnen und Museumspädagogen ein wissenschaftlich überzeugendes Projekt. Daraus drechselte die Politik eine Vorlage, die zum Erwerb einer passenden Liegenschaft und zu einem grosszügigen Spesenbudget führte.

Helmut R. liess sich zum Projektverantwortlichen küren, leitet ein Team ehrenamtlicher Bürgerinnen und Bürger, die einerseits fachgerecht Sammelgut archivieren und katalogisieren, anderseits die Region systematisch nach würdigen Archivalien durchkämmen. Für die Qualifizierung der Mitwirkenden, Einhaltung methodischer Qualität und die Definition der Archivstrategie stehen Helmut verschiedene universitäre Wissenschafterinnen und Wissenschafter zur Seite.

Wer schafft Wissen?

Fanny Gutsche-Jones, Mitglied des rund drei Jahre alten Citizen-Science-Teams von ETH und Universität Zürich, gibt mir umfassend Auskunft über hochschulexterne Bürgerforschungen, die vom Kompetenzzentrum betreut werden. Mitmachen setzt formal keine wissenschaftliche Ausbildung voraus. Faktisch beteiligen sich an den derzeit laufenden Projekten — Themenbereiche sind Sprache, Astronomie, Geschichte und Biologie (Artenvielfalt, Lebensbedingungen bestimmter Tiere) — aber meist Personen mit absolviertem Studium oder mit Bezug zur Universität. Grössere soziale Vielfalt steht oben auf dem Wunschzettel der Verantwortlichen. Aktiv forschen in diesem Rahmen derzeit mehr Männer als Frauen, der Altersdurchschnitt liegt bei über 50, auch Männer und Frauen im Pensionsalter beobachten, messen, werten Daten aus, katalogisieren oder transkribieren Texte. Zu den Reiferen stossen immer wieder ganze Schulklassen mit oder ohne ihre Lehrpersonen.

Umfang und Form der Forschungsteilnahme ist nicht vorgegeben; während Hinz bloss einmal mitwirkt, bleibt Kunz über Monate bei der Stange. Fanny Gutsche-Jones schätzt, dass etwa 90 Prozent der Forschungsarbeit von einer aktiven Kerngruppe geleistet wird, die 10 Prozent aller Beteiligter umfasst.

Projektmitarbeit bedeutet: Learning by Doing. Grosse Kunst ist das Formulieren origineller Fragen, die wirklich neue Erkenntnisfelder erschliessen.

Was ist an CS weiterbildend?

Zwei Grundsätze sind — so Gutsche-Jones — wichtig: Projekte mit dem Etikett Citizen Science sind erstens konzeptuell anders als übliche Hochschulvorhaben; sie kämen ohne bürgerschaftliche Mitwirkung nicht zustande. Wissen über die Alltagswelt von Wieseln beispielsweise kann nur dank einem grossen Personalreservoir gesammelt werden. Die mitwirkenden Citizens dürfen zweitens nicht in die Rolle von Hilfspersonal abgleiten, sie gestalten mit.

Projektmitarbeit bedeutet: Learning by Doing. Grosse Kunst ist das Formulieren origineller Fragen, die wirklich neue Erkenntnisfelder erschliessen. Zusammen mit Fachwissenschaftern entwickelt man dann Vorgehensweisen, plant Abläufe und übt den Umgang mit Methoden. Hoher Stellenwert kommt dem kollegialen Austausch und dem Lernen von andern Citizens zu.

Fanny Gutsche-Jones nimmt den Weiterbildungsaspekt eher implizit als explizit wahr, verweist aber auf die Schwesterorganisation Partizipative Wissenschaftsakademie an den Zürcher Hochschulen. Diese offeriert Kurse und systematische Vermittlung von Kompetenz zu wissenschaftlichem Arbeiten auch in ganz konkreten Projekten.

An Universitäten des Auslands kommen bereits Tools zum Einsatz, die uns aus dem Bildungsbereich vertraut sind: Mitwirkende bei CS erhalten beispielsweise ein Attest mit genauerem Beschrieb der gemachten Erfahrung bzw. der erworbenen Kompetenzen. Oder die Projektleitung schliesst mit forschenden Citizens Kooperations- oder Lernvereinbarungen ab, die Ziele, Erwartungen und das zeitliche Engagement festhalten.

Wie kommt ein Projekt zustande?

Vielleicht werden eines künftigen Tages Projektideen durch ein fixes Kriterienraster gesiebt; derzeit muss in Zürich nur eine Bedingung erfüllt sein: Wissenschaftlichkeit. Alles weitere klärt das Team im Gespräch mit Interessierten. Die Initiative kann von Hochschulangehörigen ausgehen, zum Beispiel bei Medizinprojekten, in welchen Daten durch chronisch Kranke zusammengetragen werden. Forschung im Bereich der biologischen Artenvielfalt wurde von einer NGO initiiert. Einzelpersonen sind willkommen — sowohl als potenzielle Projektinitiatoren wie auch als Forschungsinteressierte, die schnuppern, bevor sie sich in ein laufendes Vorhaben einklinken.

Ressourcen

Das Team von Universität und ETH Zürich unterstützt beim Forschungsdesign und der Auswahl von Methoden; es stellt von Fall zu Fall Kontakte zu Lehrstühlen und Instituten her. Aber auch IT-Kompetenz ist im Angebot oder Hilfe zur Nutzung von Social Media sowohl für die Suche nach mitforschenden Citizens wie beim Veröffentlichen spannender Ergebnisse.

Über eine Kasse verfügt das Kompetenzzentrum nicht. Geld sei oft auch gar nicht nötig, erklärt Fanny Gusche-Jones; die Wissen Schaffenden arbeiten ehrenamtlich. Ist ein Budget für Projektorganisation oder Instrumente bzw. Materialien (z.B. Filme) nötig, gibt es zum Gesucheschreiben bei Stiftungen keine Alternative.

CITIZEN SCIENCE CENTER ZÜRICH,
Kurvenstrasse 17, 8006 Zürich, info@citizenscience.ch,
https://www.citizenscience.ch

THOMAS GÄCHTER
Dr. Thomas Gächter ist ordentlicher Professor und Inhaber des Lehrstuhls für Staats-, Verwaltungs- und Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich. Er ist zudem ständiger Gastprofessor für Sozialversicherungs- und Gesundheitsrecht an der Universität Luzern.

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

«In der Weiterbildung besteht das grösste Potenzial»

INTERVIEW RONALD SCHENKEL

Die Universität Zürich diskutiert die Einführung von Altersprofessuren. Professor Thomas Gächter hat wesentlich an der Ausgestaltung des vorgeschlagenen Modells mitgewirkt. Nicht zuletzt in der Weiterbildung sieht er ein attraktives Beschäftigungsfeld für Emeriti.

Illustration: Grafilu, Pascal Staub

Herr Gächter, möchten Sie nach der Emeritierung weiterhin als Professor arbeiten?
Ich beschäftige mich unter anderem mit Themen rund um die Pensionierung und damit, was nach diesem Zeitpunkt passiert. Im Zuge dieser Auseinandersetzung bin ich auch für mich zum Schluss gekommen, dass ich gerne noch etwas zu tun hätte – nachher. Ich bin jetzt 48 Jahre alt, aber bereits 15 Jahre als ordentlicher Professor tätig. Mit jedem Jahr nimmt der Wunsch ab, weiterhin alles genau gleich zu tun. Nach der Emeritierung möchte ich gerne eine Auswahl treffen können; das, was ich am besten kann, würde ich gerne fortsetzen.

Empfinden das Ihre Kolleginnen und Kollegen ebenso?
Da gibt es ein klares Bild. Wir haben an der Universität Zürich abgeklärt, ob die Leute gerne weiterarbeiten bzw. ob sie eine Möglichkeit wünschen, weiterarbeiten zu dürfen. Auf Professorenebene ist das fast durchwegs auf positive Resonanz gestossen. Was aber viel erfreulicher ist: Auch die Umfrage unter dem übrigen wissenschaftlichen sowie dem administrativen und technischen Personal hat ergeben, dass zwei Drittel der Befragten eine Option zur Weiterbeschäftigung schätzen würden. Das halte ich für einen unglaublichen Erfolg für einen Arbeitgeber. Eine ähnliche Umfrage in der Bundesverwaltung hat ergeben, dass dort zwei Drittel mindestens die Option auf Frühpension wünschten. Die Universität ist offenbar ein inspirierendes Arbeitsumfeld, in dem man gerne weiterarbeiten möchte.

Sie sprechen von der Universität Zürich. Trifft das Ihres Erachtens auch auf andere Universitäten zu?
Da bin ich mir ganz sicher. Man muss sich bewusst sein, dass Menschen heute im Pensionierungsalter in einem sehr guten Gesundheitszustand und bestens integriert sind. Vielleicht stehen sie gar auf dem Höhepunkt ihrer Karriere. Sie sind deshalb sehr daran interessiert, ihr Wissen auch über die Pensionierung hinaus nutzbringend einsetzen zu können. Das scheint mir ein schweizweites, wenn nicht gar weltweites Phänomen zu sein.

In Deutschland gibt es seit 2006 Seniorenprofessuren. Warum gibt es sie nicht schon lange in der Schweiz?
Die Schweiz hat ein relativ starres Korsett, was die Altersvorsorge betrifft und die meisten öffentlichen Anstellungssysteme, also die personalrechtlichen Anstellungssysteme beim Bund und in den Kantonen sehen ein ähnliches Pensionierungsalter vor. Das ist schwer zu umgehen. Zu den deutschen Seniorprofessuren muss man allerdings sagen, dass es sich dabei um ein ziemlich kompliziertes Konstrukt handelt und sie nicht einfach zu bekommen sind. Seniorenprofessuren müssen aus dem normalen Budget finanziert werden. Insofern sind sie auch kein sehr verbreitetes Phänomen. In den USA wiederum ist das Sozialsystem völlig anders ausgestaltet. Es gilt als diskriminierend, irgendeinen Alterszeitpunkt als Pensionszeitpunkt generell festzusetzen bzw. jemanden, der sich mit 70 auf eine Stelle bewirbt, aus Altersgründen abzuweisen. Das zeigt sich etwa auch beim Durchschnittsalter amerikanischer Spitzenpolitiker.

Wollen wir in der Schweiz Seniorenprofessuren einführen, müssen wir also dem System ein Schnippchen schlagen.
Es geht darum, die vorhandenen Spielräume auszunutzen. Dabei muss man sich aber auch bewusst sein, dass die negativen Effekte einer fortgesetzten Tätigkeit vermieden werden müssen. Man möchte nicht alle Leute ewig weiterbeschäftigen; die Qualität der Leistungen nimmt mit fortschreitendem Alter ja nicht unbedingt zu. Was man ebenso wenig möchte, ist die Lähmung des Systems durch jene, die nicht gehen können. Darin besteht eine grosse Gefahr. Das heisst, wer länger arbeiten will, muss zu einer gewissen Flexibilität bereit sein. Wer einfach weiterpflegen will, was er oder sie in den letzten zwanzig Jahren gemacht hat, bringt nichts Neues.

Sie beschäftigen sich an der Universität Zürich mit der Einführung von Seniorenprofessuren. Wo stehen Sie?
Inzwischen ist die Vernehmlassung zu einem konkreten Modell abgeschlossen, das die Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus ermöglicht. Dies soll auf privatrechtlicher Grundlage geschehen. Das Modell erstreckt sich aber nicht nur auf Professuren, sondern, in etwas anderer Ausprägung, auch auf alle weiteren Angestellten der Universität. Es ist wichtig zu betonen, dass es nicht nur ein Professorenmodell ist. Es würde mehr Flexibilität für unterschiedliche Formen der Altersbeschäftigung schaffen.

Sie sagen auf privatrechtlicher Basis. Was genau ist vorgesehen?
Die privatrechtliche Basis bietet einen freieren Rahmen. Professorinnen und Professoren sind bis zum Pensionierungsalter auf öffentlich-rechtlicher Basis angestellt. Das heisst, in den Gesetzen und Verordnungen ist genau definiert, welche Rechte und Pflichten sie haben. Das diskutierte Modell sieht nun vor, dass man bei Erreichen des Pensionsalters auswählen kann, ob jemand weiterhin alle Aufgaben, einen Teil davon oder etwas anderes wahrnehmen will. Wichtig ist zu sagen, dass die Emeritierung auf jeden Fall erfolgt. Die Rente wird bezogen. Wer dann weiterbeschäftigt wird, wird sozusagen auf Honorarbasis entschädigt.

Ist das lukrativ?
Da die Rente bezogen wird, reduziert sich für die Professorinnen und Professoren das Gehalt markant. Die Ansätze stehen noch nicht fest, aber sie werden deutlich unter dem normalen Professorengehalt liegen. Es geht nicht darum, Professorinnen und Professoren zu vergolden, sondern sie fair zu entschädigen für das, was sie dann noch tun.

Und Auswirkungen auf die Rente hat das System keine?
Nein. Weil der sogenannte Vorsorgefall bereits eingetreten ist und die Rente bezogen wird. Die Idee gab es zwar, mit dem System auch die Rente aufzubessern. Das hätte das Modell aber sehr teuer gemacht, weil die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge hätten bezahlt werden müssen. Überdies hätte es dem Modell Flexibilität geraubt. So kosten die Seniorprofessuren weniger Geld, bringen aber für die Rente nichts.

Sie haben betont, nicht jeder, nicht jede solle bleiben. Wäre käme in Frage?
Für eine Weiterbeschäftigung muss es auch ein Interesse der Hochschule oder des jeweiligen Instituts geben. Es geht nicht darum, Beschäftigungstherapie für alternde Akademiker zu betreiben, sondern darum, eine sinnvolle Tätigkeit, die nachgefragt wird, anzubieten – zum Beispiel, wenn es darum geht, ein Forschungsprojekt abzuschliessen. Es gilt also zu verhandeln und abzuwägen.

Wer trifft die Entscheidung, ob jemand weiterbeschäftigt wird?
Die Entscheidung trifft die Institution, die auch die Mittel spricht, das heisst, das Institut und die Fakultät. Selbstverständlich muss auch die Universitätsleitung als Anstellungsbehörde zustimmen.

Sie betonen, dass man ein kostengünstiges Modell gewählt hat. Kosten tut es aber trotzdem. Wie werden die Zusatzausgaben finanziert?
Es gibt Mittel, die sind für den Professorenetat reserviert. Es kann sein, dass aufgrund der Anstellung jüngerer Personen oder bei Teilzeitlösungen Mittel frei werden. Zu sagen ist: Die Mittel vermehren sich durch das Modell voraussichtlich nicht.

Besteht aber nicht die Gefahr, dass Seniorenprofessuren als Sparprogramm genutzt werden?
Ich bezweifle, dass es zu einem Massenphänomen kommt, man also ältere Professorinnen und Professoren zulasten der ordentlichen Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber einsetzt.

Dass bedeutet, dass die Seniorenprofessuren die Besetzung der regulären Lehrstühle nicht beeinflussen werden?
Nein, das sollte nicht passieren. Das Modell ist so gedacht, dass die Lehrstühle ordentlich neu besetzt werden. Die Seniorenprofessuren sollen vielmehr als Ergänzung verstanden werden.

Und wie verhält es sich für den Nachwuchs?
Dieser sollte ebenfalls nicht negativ betroffen sein. Die Idee ist, dass die Plätze freigemacht, neu besetzt werden und kein Rückstau entsteht. Das war auch ein zentrales Anliegen des Mittelbaus. Die Förderung des Nachwuchses ist schliesslich auch im Interesse des wissenschaftlichen Fortschritts.

Aber irgendwann muss Schluss sein. Wie beendet man eine Altersprofessur?
Das ist eines der wirklich schwierigen Probleme, weil subjektive Wahrnehmung und Drittwahrnehmung gelegentlich gerade nach einem Professorenleben auseinanderdriften. Dem Problem soll mit einer Vereinbarung begegnet werden, in der der Inhalt der Leistung festgehalten ist und auch, wie diese Leistung beurteilt wird. Zentral ist aber, dass alle Anstellungen immer befristet sind. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht nicht. Diese Befristungen werden zudem nicht allzu lang sein, vielleicht zwei bis drei Jahre.

Wäre es auch denkbar, dass jemand eine Altersprofessur vor Erreichen des Pensionsalters antritt?
Zur Politik der einzelnen Fakultäten und der Universitätsleitung in dieser Sache kann man naturgemäss noch nichts sagen, weil nur schon das diskutierte Modell noch nicht beschlossen ist. Es wäre aber wohl denkbar, sich mit den gleichen Budgetmitteln und den gleichen Möglichkeiten offiziell frühpensionieren zu lassen und dann eine solche Lösung anzustreben. Das Verfahren ist aber so ausgestaltet, dass es zwei bis drei Jahre vor der Pensionierung einsetzt, um alle Fragen zu klären. Sollte jemand also in Frührente gehen wollen, müsste man entsprechend frühzeitig das Verfahren anstossen. Denkbar ist das. Aber es wird wahrscheinlich nicht die Regel sein.

Der Bereich der universitären Weiterbildung wächst. Sehen Sie da Potenzial für Seniorenprofessorinnen und -professoren?
Ich sehe dort fast das grösste Potenzial, und zwar aus einem ganz bestimmten Grund. Die Leute, die Weiterbildung machen, wollen für die bezahlte Zeit das Maximum an Wert herausholen. Indem man bei bekannten Professorinnen und Professoren – zwar emeritiert, aber immer noch fit – die Kurse absolviert, bekommt man für sein Geld wohl ziemlich das Bestmögliche.

Mit anderen Worten: die Institution profitiert vom Renommee bekannter Professorinnen und Professoren über deren Pensionierung hinaus.
Ja, es gibt verschiedene Emeriti, die in der Weiterbildung aktiv sind und aufgrund ihres Rufs viele Leute anziehen.

Könnte das Modell der Universität Zürich auch etwas für Weiterbildungsinstitutionen in der Privatwirtschaft sein?
Unbedingt. Die meisten Kolleginnen und Kollegen, die emeritiert werden, sind gerne in der Weiterbildung tätig und werden auch regelmässig angefragt. Es ist ein beliebtes Betätigungsfeld. In der Privatwirtschaft wäre das Modell sogar noch flexibler anwendbar, weil man dort nicht das enge Korsett des öffentlichen Dienstrechts hat. Dort wäre es auch denkbar, dass eine private Fachhochschule oder eine private Weiterbildungsinstitution jemanden ohne weiteres bis 70 ordentlich beschäftigt und in der Pensionskasse versichert.

zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie

Infoveranstaltung
29. Januar 2020, 18.15 Uhr

Weiterbildung am IAP.
Jetzt anmelden!

zhaw.ch/iap/infoabend

GERI THOMANN UND VERONICA INEICHEN
kennen sich flüchtig. Sie führen ein Gespräch über persönliche Sichtweisen zum Umgang mit der «Restbiografie»*, Alters(vor)bilder, Gesundheit, Engagement in der Gesellschaft, persönliche Ungeduld und über ältere Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung.

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

«Lieber mag ich Anfänge …»

Geri Thomann, Leiter der Abteilung Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung der PH Zürich, und Veronica Ineichen, Ausbilderin AdA und Supervisorin, treffen sich zu einem Gespräch über die Themen Leben und Arbeit am Übergang zur «Pensionierung». Eine Quintessenz: Es lohnt sich, diesen Übergang bewusst ins Auge zu fassen, seine Möglichkeiten (und Einschränkungen) auszuloten.

Illustration: Grafilu, Pascal Staub

VERONICA INEICHEN (VI): Wir sind beide in der Bildungsarbeit tätig und werden bald aus dem «offiziellen Arbeitsleben» ausscheiden …

GERHARD THOMANN (GT): Zuerst habe ich mich gefragt, was das Gespräch soll, zweieinhalb Jahre bevor ich aufhören werde. Das geht ja noch lange. Aber Tatsache ist ja schon, dass ich dann mit Sicherheit meine (Führungs-)Funktion an der PH aufgebe. Interessant ist übrigens, dass ein Teil meiner Mitarbeitenden eigentlich vor mir realisierte, dass ich mich in Richtung Pensionierung bewege. Das hängt vielleicht auch damit zusammen, dass ich selber lieber Anfänge mag als Schlüsse. Demzufolge stelle ich mir auch lieber die Frage: Womit werde ich dann beginnen? Eine leichte Trauer verspüre ich schon beim Gedanken, dass ich meine Führungsaufgabe abgeben muss – beraten und weiterbilden werde ich in Selbständigkeit nach wie vor können. Natürlich gibt es auch ein paar Dinge, von denen ich mich nicht ungerne verabschiede (etwa von den üblichen institutionellen Hürden und Stolpersteinen), aber so viel ist es eigentlich nicht.

VI: Das kann ich gut nachvollziehen. Ich habe mich – in Anbetracht meiner gesamten Lebenssituation – entschlossen, meine Ausbildungstätigkeit demnächst aufzugeben. Neben einigen unliebsamen Aufgaben liebe ich aber die Bildungsarbeit, das Begleiten, die täglichen Herausforderungen, liebe den Kontakt mit den Kolleginnen, Kollegen und Studierenden. Meine Arbeit, die mache ich gerne und mit Herzblut. Ambivalent bin also auch ich.
Arbeit hat ja auch eine hohe gesellschaftliche Bedeutung, bietet Identifikation, ist identitätsbildend. Wer sind wir denn noch, wenn wir nicht mehr arbeiten?

GT: Ja, das ist das eine. Andererseits ist es auch nicht so, dass ich sagen muss: «Ich habe jetzt 30, 40 Jahre durchgearbeitet, ich freue mich aufs Aufhören, ich habe genug.» Ich habe mich offenbar immer mal wieder zwischendurch von der Arbeit «pensionieren» lassen und beruflich etwas Neues angefangen oder mir Zeit für Familienarbeit oder Studium genommen. Das meiste von dem, was wir als Arbeit bezeichnen, ist für mich lustvolles Leben, nicht ein Muss. Ich habe bis jetzt gemacht, was ich machen wollte und gut kann: Mit Menschen etwas entwickeln, bewegen, weiterbilden, beraten, schreiben. Das möchte ich auch weiterhin so halten – ev. etwas fokussierter und weniger intensiv.

VI: Ja, es kommt sicher auch darauf an, wie man Leben und Arbeit verbinden konnte. Empfindet man das als getrennte Bereiche oder eben nicht? Neben Ausbilden, Beraten, Qualifizieren haben Schreiben, Lesen, Lernen immer zu meinem Leben, eben auch zur Arbeit gehört. Mehr und vertieft Zeit für letztere Tätigkeiten zu haben, darauf freue ich mich.

GT: Nur etwas habe ich vor knapp zehn Jahren aufgegeben, aufgrund dessen, was wir als «Arbeit» bezeichnen: das Musizieren. Aber werde ich davon wirklich mehr machen, wenn ich mehr Zeit habe? Wenn es mir wichtig gewesen wäre, hätte ich das schon jetzt getan. Für mich persönlich ist es kein gutes Konzept, im Alter «endlich das zu tun, was ich vorher nie tun konnte». Ich denke, ich werde mehr Möglichkeiten haben, mich in Spannendes vertiefen und Schwieriges oder Mühsames zu lassen.
Meine Vorbilder sind da meine Grosseltern: Bauern und Handwerker, die so lange gearbeitet haben, wie sie konnten oder wollten – okay, romantisieren will ich das auch nicht, sie mussten auch.

VI: Dass du das so deutlich sagst, finde ich spannend. Ich habe eigentlich immer noch die Idee, dass ich das Gestalten – ich habe gemalt und als Textilgestalterin gewirkt – wieder hervornehme. Ich habe das notwendige Zubehör bis jetzt aufbewahrt: Skizzen, Bananenkisten mit Geweben aller Art. Und trotzdem frage ich mich heute gelegentlich, ob ich mich nach so langer Zeit wieder in dieses Thema vertiefen werde oder ob es zu weit weg ist.

GT: Meine Gitarren sind schon seit Jahren schön parat aufgestellt – bisher vergeblich. Vielleicht täusche ich mich ja auch und mache dann doch wieder mehr Musik.

VI: Man fragt sich unweigerlich, wieso spare ich dasjenige auf, was mir wirklich wichtig ist?

GT: Ich weiss ja nicht, wie lange ich lebe. Ich wollte die Dinge, die mir wirklich wichtig sind, nie aufsparen oder aufschieben.

Ich hätte Lust, wieder etwas aufzubauen, etwas zu erfinden, etwas vielleicht nicht so Konventionelles, etwas Eigenes. Produktiv sein zusammen mit anderen macht mir Freude. Das kann das Schreiben eines Buches sein, war früher häufig Musik, ist vielleicht ein Projekt initiieren. Das möchte ich tun, solange ich gesund bin und lebe – ob das Geld generiert oder nicht, ist Nebensache, es kann auch nützliche Freiwilligenarbeit sein.

VI: Ich möchte nach wie vor etwas mit anderen Menschen gemeinsam machen. In letzter Zeit bin ich auf interessante Kulturprojekte gestossen, so was wäre spannend. Apropos Freiwilligenarbeit oder Engagement: Manchmal denke ich, wir Älteren oder Alten haben doch die Narrenfreiheit, uns für gesellschaftliche Veränderungen einzusetzen, stärker als wir es konnten während der intensiven Familien- und Berufsphase. (Und nach einer Pause) Wenn ich dann aber vor dem Büchergestell stehe mit meinen Fachbüchern, werde ich wehmütig. Kann ich nun all das nicht mehr brauchen? Tempi passati? Oder werde ich mein «gesammeltes Wissen» bei andern – im Moment noch unbekannten – Gelegenheiten wieder einsetzen können? Ich habe mir vorgenommen, nicht aufzuhören mit Ausbilden und meine Agenda sofort wieder vollzupacken. Ich werde mir bewusst eine Zeit für den Übergang schaffen, zum Überlegen, Spüren, was ich denn eigentlich nun will und kann.

GT: Beim Aufhören sehe ich eigentlich keinen Bruch, ich sehe eher inhaltliche Vertiefungsmöglichkeiten zwischen Leben und Beruf. Vielleicht sind es dann nur noch wenige Themen. Zum Beispiel das Thema «Scheitern» interessiert mich schon lange, damit würde ich mich gerne vertieft beschäftigen. Oder angefragt werden für Vorträge zu speziellen Themen. Oder etwas schreiben, was nicht unbedingt fachspezifisch ist, z.B. an meinem lange liegengebliebenen Textsteinbruch «Musik und Emotionen» weiterarbeiten. Ich möchte auch einfach schauen, was an mich herankommt. Aber die Spur, die Richtung dessen, was ich die letzten 20 Jahre gemacht habe, wird bleiben, davon bin ich überzeugt. Fokussierter, ohne Schlaufen …

> «Beim Aufhören sehe ich eigentlich keinen Bruch, ich sehe eher inhaltliche Vertiefungsmöglichkeiten zwischen Leben und Beruf.»
>
> GERI THOMANN

VI: Wir haben doch auch eine Riesenchance: Erstens können wir uns überlegen, was wir machen wollen und zweitens können wir das, was wir bisher gemacht haben, nutzen für Weiteres, fürs Schreiben, für Beratungen etc. Lebens- und Berufserfahrung als Schatz. Übrigens wäre das nicht eigentlich in jedem Beruf so?

GT: Ja, klar! Schade ist nur, dass die Arbeitsbeziehungen mit Menschen, gerade mit Jüngeren, nicht mehr selbstverständlich da sein werden. Als Älterer Jüngere im Beruf begleiten und fördern und von ihnen lernen, finde ich eine sehr schöne, spannende Aufgabe. Okay, vielleicht gibt's da ja auch wieder Möglichkeiten.

Das führt uns zur Frage: Was können ältere Ausbildende, ältere Führungspersonen in die Bildungsarbeit einbringen und wie werden sie wahrgenommen?

VI: Einerseits kann ich als Ältere in der Bildungsarbeit ja vielfältige Erfahrungen und erprobtes Wissen zur Verfügung stellen, ich kann auf Menschen eingehen, kann «aus der Fülle schöpfen». Andererseits gibt es auch Hindernisse, z.B. Veränderungen, die nicht einleuchten, Wiederholungen, Hierarchien, hohes Tempo und hohe Ansprüche, Digitalisierung und vieles mehr.

GT: Klar, bei letzterem konnte ich in den letzten Jahren viel von Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitenden profitieren. Das werde ich nicht mehr einfach so haben. Ich habe immer viel gelernt von andern.

VI: Könnte es sein, dass trotz des grossen Erfahrungsschatzes, wenn man nicht mehr institutio-

nell eingebunden ist, der Aktualitätsbezug schnell verloren geht?

GT: Ja, auch das eigene Netzwerk «verschwindet» langsam, die selbständigen Kolleginnen und Kollegen, welche älter sind als ich, ziehen sich nun definitiv zurück. Vielleicht beschleunigt die Digitalisierung diesen Prozess und es sind dann nur noch fünf Jahre, nicht mehr zehn zusätzliche Jahre als Berater nach der Pensionierung. Wobei, bei Führungsberatungen beispielsweise ist die Erfahrung immer noch wichtiger.

VI: Ja, auch bei Teamberatungen, beim Umgang mit Konflikten.

GT: Also, die Erfahrung nutzen, solange sie noch anschlussfähig ist …

VI: …und hoffentlich merken, falls das nicht mehr der Fall ist. Müssten sich nicht auch Bildungsinstitutionen bewusster damit auseinandersetzen, wie sie die Erfahrung älterer Mitarbeitenden spezifisch nutzen? Z.B. für Konzepte, für Fragen, wo es Erfahrung braucht, für Mentoring, ohne dass man Ältere dem gleichen Tempo wie die Jungen aussetzt?

GT: Das ist in der Führungsarbeit eine sehr wichtige Aufgabe. Mitarbeitende wahrzunehmen, ab 60 mit ihnen darüber ins Gespräch kommen, was sie noch wollen und können. Was kann die Institution von ihnen noch nutzen, erwarten?

VI: Aber mit dir wurde das nicht gemacht, oder?

GT: Bisher nicht.

VI: Mit mir auch nicht.

GT: Stimmt. Das wäre schon wichtig.

VI: Ältere Mitarbeitende könnten viel und anderes beitragen, wenn man sie entsprechend wahrnehmen und einsetzen würde.

GT: Das bedingt aber auch eine Arbeit am (Selbst-)Anspruch, mit 60 noch so zu arbeiten wie mit 40. Du arbeitest aber wahrscheinlich nicht mehr im gleichen Tempo, dafür hast du viele Erfahrungen. Diese im Team zu nutzen und ältere Personen nicht zu marginalisieren, ist zentral.

VI: Das wird doch eine zunehmende, gesellschaftliche Aufgabe, den Umgang mit älteren Arbeitnehmenden zu gestalten. Denken wir an Rentenalter 67 … Individuelle Veränderungen eines oder einer jeden finden trotzdem statt, müssen einbezogen werden. Es reicht auch nicht, dass man Seniorennachmittage, eine Seniorenuniversität einrichtet. Know-how von Alten und Jungen müsste doch – gerade in der Bildungsarbeit, beim Lernen – mehr ineinandergreifen.

Wir kehren nochmals zur persönlichen Situation zurück und stellen unter anderem fest …

VI: Mir kommt es vor, wie auf einen Pass zu wandern und nicht zu wissen, was auf der anderen Seite ist. Mir scheint, ich sei noch nie vor einer so offenen – und gleichzeitig doch auch endlichen – Situation gestanden.

GT: Ich wusste ja auch nicht im Voraus, welche Arbeitsstellen ich antreten würde und welche Aufgaben auf mich zukommen – weshalb soll ich wissen, was ich machen werde.
Und es gab in meinem Leben – wahrscheinlich – einschneidendere Erfahrungen als die Pensionierung, z.B. als die Kinder auszogen. Es gilt zu packen, was zu packen ist – im Moment. Diese Einstellung hatte ich zwar auch schon mit 20, aber jetzt wird sie mir noch viel wichtiger. Gleichzeitig auch im Auge behalten, dass es mit den Kräften wahrscheinlich «bergab» geht. Die nächste Phase ist wohl noch eine Phase der Möglichkeiten, falls wir gesund bleiben. Bevor wir dann im «alten Alter» ankommen… (Wovor wir uns beide eher fürchten. Anm. vi) Anders als früher ist die Perspektive heute schon: Es geht nun um das letzte Viertel des Lebens.

Gegen Ende des Gesprächs bemerkt Geri Thomann: Ich stellte fest, es ist ungeheuer schnell gegangen bis ich 62½ geworden bin. Ich weiss noch genau, dass ich 10 Jahre alt war, als die Beatles «When I'm sixty-four» sangen … Was doch wirklich wiederum zum Nachdenken und auch «Packen, was zu packen ist» anregt …

LITERATUR

– Arnold R., Es ist später, als du denkst. Perspektiven für die Restbiografie, hep-verlag, 2017

Das Gespräch wurde von Veronica Ineichen aufgezeichnet.

WEITERBILDUNG ALS BETÄTIGUNGSFELD IM ALTER

Entlohnt mit Dankbarkeit und Wertschätzung

FLAVIAN CAJACOB

Mit ihrer Erfahrung leisten pensionierte Berufsleute in Entwicklungs- und Schwellenländern nützliche Dienste. Die Mitglieder des Senior Expert Corps von Swisscontact investieren viel Zeit in die Vermittlung von Wissen — und erhalten als Lohn Wertschätzung, Anerkennung und Dankbarkeit.

Die Idee, Institutionen und Unternehmen von der Erfahrung pensionierter Fachkräfte profitieren zu lassen, ist beileibe nicht neu. Swisscontact, die wirtschaftsnahe, unabhängige Stiftung für internationale Entwicklungszusammenarbeit, setzt schon seit vierzig Jahren auf das Know-how von Seniorinnen und Senioren. Diese bringen sich und ihr Wissen als Teil des Senior Expert Corps (SEC) und im Rahmen kurzzeitiger Einsätze bei kleineren und mittelgrossen Firmen in Entwicklungsländern und Osteuropa ein, beispielsweise in Benin oder Kambodscha, aber auch in Nepal und Mazedonien.

Ziel ist, die Wettbewerbsfähigkeit von einzelnen Betrieben zu erhöhen, aber auch die Aus- und Weiterbildung des Personals zu verbessern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Eine Erfolgsgeschichte, wie Jane Achermann, die dem SEC vorsteht, betont: «Zum einen profitieren die Unternehmen ganz direkt von der Erfahrung unserer Fachleute, zum anderen erfahren die Expertinnen und Experten über ihre Pensionierung hinaus ein hohes Mass an Wertschätzung.»

Die Beratungseinsätze sind ehrenamtlich und erstrecken sich jeweils über einen Zeitraum von zwei bis zwölf Wochen. Nebst fachlicher Expertise und einer guten Gesundheit werden Sprachkenntnisse vorausgesetzt. «Gefragt sind aktuell vor allem Fachleute aus den Bereichen Nahrungsmittelproduktion, Tourismus und Berufsbildung», erklärt Jane Achermann, «aber auch andere Berufsrichtungen finden in unserer Kartei Aufnahme.» Und die nimmt sich im Übrigen imposant aus. Denn im Verzeichnis pensionierter und qualifizierter Fachkräfte

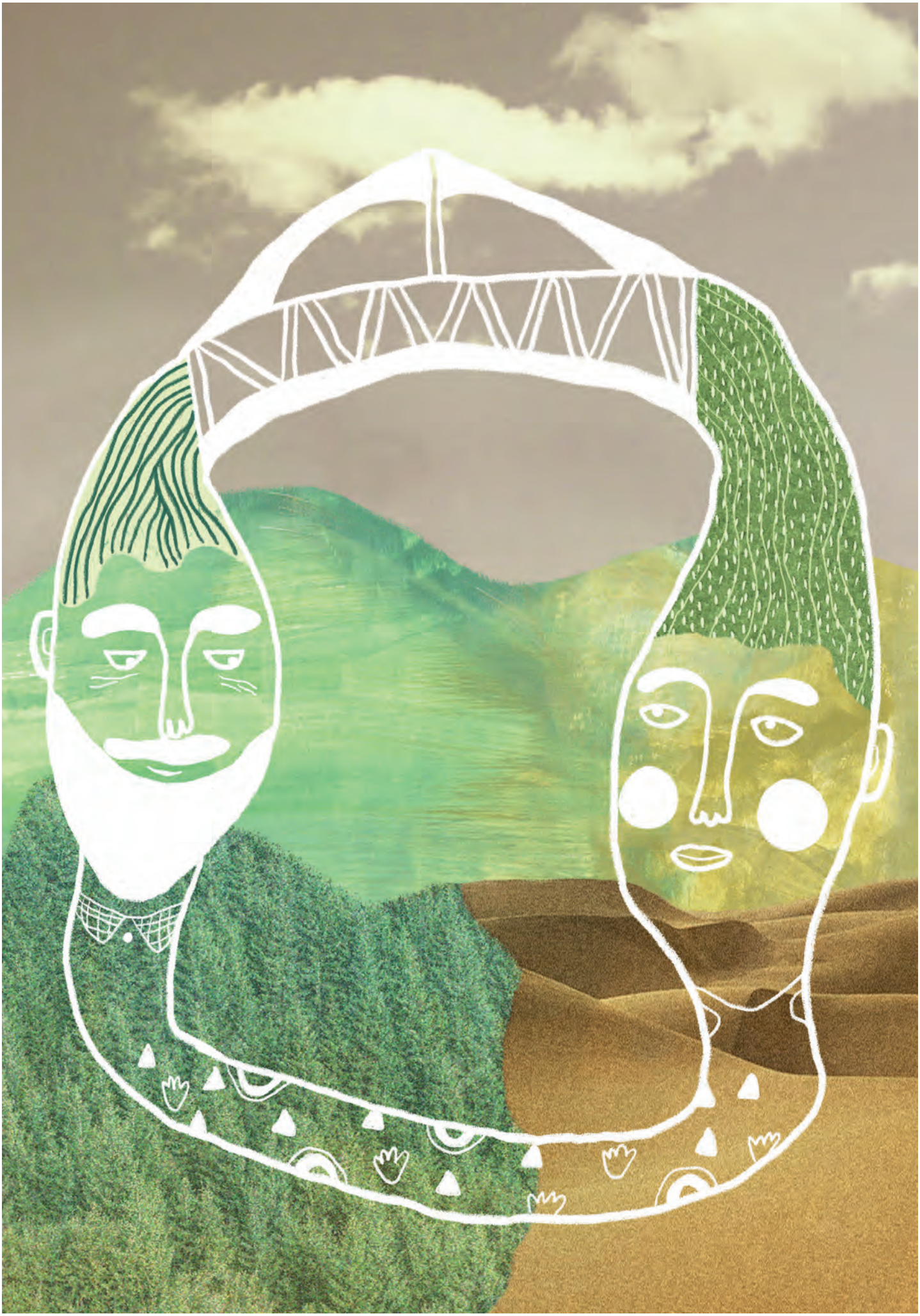


Illustration: Fabienne Rodel

sind nicht weniger als 700 Namen aufgeführt, vom Handwerker bis zum Marketingspezialisten — und «immer mehr auch Frauen», wie Jane Achermann erfreut feststellt.

Bei jährlich 130 bis 160 Einsätzen liegt allerdings auf der Hand, dass nicht jede und jeder der Experten letztendlich tatsächlich zu einem Einsatz vor Ort kommt. Natürlich könne dies frustrierend sein für die Betroffenen, gibt Jane Achermann unumwunden zu. «Die Nachfrage sowohl auf Seiten von Unternehmen im Ausland wie auch potenzieller Experten hierzulande ist tatsächlich gross, leider sind unsere finanziellen Mittel mit jährlich 580 000 Franken aber auch beschränkt.» Zudem handle es sich beim SEC ganz klar um kein «Wunschkonzert». «Wir eruieren also nicht irgendwelche Projekte, die sich mit den Vorlieben eines Fachberaters decken, sondern im Mittelpunkt steht stets der Kunde. Er definiert, was und welche Unterstützung er benötigt, wir suchen dann den passenden Experten oder die passende Expertin für dieses Vorhaben.» Vor diesem Hintergrund, wonach also kein breites Angebot forciert, sondern lediglich auf eine klar definierte Nachfrage reagiert wird, sei man stark von den spezifischen Bedürfnissen abhängig.

Bei jährlich 130 bis 160 Einsätzen liegt allerdings auf der Hand, dass nicht jede und jeder der Experten letztendlich tatsächlich zu einem Einsatz vor Ort kommt.

Dankbarkeit und Respekt

Zwei Mitglieder des SEC sind Alain Rohrbach (76) und Peter Zimmermann (67). Beide haben schon je über ein Dutzend Einsätze für das SEC geleistet und sind begeistert von den Erfahrungen, die sie in fernen Landen machen durften und weiterhin auch machen dürfen. «Es ist einfach toll, wenn man feststellt, dass das eigene Können und Wissen von anderen Menschen geschätzt wird, egal, ob man nun aktiv im Berufsleben steht oder nicht», sagt der gelernte Bäcker-Konditor Zimmermann, der während dreier Jahrzehnte als Berufsschullehrer tätig gewesen ist.

Auch der Hotelfachmann Alain Rohrbach, während seines Erwerbslebens ständig auf Achse, schätzt es ungemein, «nicht einfach zum alten Eisen» geworfen zu werden. Was dem Romand in diesem Zusammenhang ganz besonders auffällt: «In der Schweiz scheinen Unternehmen und Institutionen häufig Angst vor uns pensionierten Fachleuten zu haben — wir könnten ja tatsächlich über nützliche Qualifikationen verfügen, die andere im Betrieb möglicherweise in eine unangenehme Situation bringen würden. Also sieht man lieber von einem Engagement ab.» In jenen Ländern, in denen er bisher Beratungseinsätze absolviert hat, sei das ganz anders. «Das Alter ist kein Kriterium. Die Leute wissen, dass wir in der Schweiz

ALT UND JUNG, HIER UND DORT
Acht angehende Illustratorinnen und Illustratoren, Studierende der Schule für Kunst und Design Zürich, haben sich im Rahmen eines Projekts mit der Arbeit des Senior Expert Corps auseinandergesetzt. Die von den beiden Dozentinnen Manuela Monn und Martina Walthert gestellte Aufgabe verlangte eine Visualisierung des Austausches zwischen Alt und Jung über die Kulturen hinweg. Wir zeigen hier die Arbeit von Fabienne Rodel.
www.fabiennerodel.com

eine hervorragende Ausbildung und ein hohes Berufsethos haben. Sie sind ganz einfach froh und dankbar, wenn da jemand ist, der sie daran teilhaben lässt.»

Peter Zimmermann hat in der von ihm beratenen Branche und während seiner Engagements ganz ähnliche Erfahrungen gemacht. «Man tritt ja nicht als Besserwisser auf, sondern äusserst kollegial. Dementsprechend entwickelt sich in der Regel ein sehr schönes Verhältnis, das auf Motivation und Respekt beruht. Und manchmal währt dieses Verhältnis über den eigentlichen Einsatz hinaus.» Jane Achermann weiss von einem Experten, der inzwischen Mitbesitzer eines KMU sei, welches er ursprünglich einmal beraten hat. «Und zudem ist er Götti eines Kindes des Firmenchefs. Das spricht wohl für die gute Chemie, die da mitgespielt hat.»

Eine Lücke gefüllt

Dass das Senior Expert Corps und seine Fachleute Erwerbstätigen gerade in den jeweiligen Ländern eine Verdienstquelle abgraben könnten, diesen Einwand lässt die SEC-Chefin nicht gelten. Zum einen seien die gefragten Experten vor Ort schlicht nicht vorhanden und zum anderen könnten sich viele KMU eine aus dem Ausland beigezogene Beratung finanziell gar nicht leisten. Insofern sieht sie kein Problem darin, dass diese Aufgaben von qualifizierten Experten im (Un-)Ruhestand übernommen werden.

In den vierzig Jahren seines Bestehens hat das SEC mehr als 2000 Beratungseinsätze organisiert. Die von den Expertinnen und Experten ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden belaufen sich auf mehr als 800 000, was einem Gegenwert von ungefähr 30 Millionen Franken entspricht.

Für den Zürcher Peter Zimmermann geht es demnächst nach Guatemala. Was sein Lohn ist? Der ehemalige Bäcker-Konditormeister muss nicht lange überlegen: «Ich bin zum einen menschlich wie fachlich gefordert, zum anderen sehe ich, dass meine Erfahrung direkten Nutzen erzielt, auch über die Pensionierung hinaus. Das ist ungemein erfüllend.» Und der Romand Alain Rohrbach, den sein nächster Einsatz zum wiederholten Male nach Nepal führen wird, ergänzt: «Die Menschlichkeit vorort, die Art und Weise, wie man miteinander umgeht, das kennt man hierzulande leider kaum mehr. Für mich ist das eine wunderbare Gegenleistung.» Er hält kurz inne. Und meint dann: «Eigentlich kehre ich von meinen Einsätzen immer reicher zurück, als ich es bei meiner Abreise gewesen bin.»

SENIOR EXPERT CORPS
www.seniorexpertcorps.org

Das Senior Expert Corps wurde 1979 als Projekt von Swisscontact gegründet. Swisscontact seinerseits ist 1959 als Stiftung von Persönlichkeiten der Schweizer Wirtschaft und Wissenschaft ins Leben gerufen worden mit dem Ziel, die lokalen und globalen Wirtschaftsketten in Entwicklungsländern zu fördern. Das Senior Expert Corps (SEC) bündelt Wissen, Erfahrung und Know-how von vorwiegend pensionierten Fachleuten aus der Schweiz, und lässt dieses kleinen und mittleren Unternehmen in Entwicklungsländern und Osteuropa zukommen. Die Einsätze erfolgen auf ehrenamtlicher, also finanziell nicht entschädigter Basis, Spesen für Reise und Aufenthalt werden vom SEC und den zu beratenden Kunden gedeckt. Pro Jahr leistet das SEC zwischen 130 und 160 Einsätze, vorab im Nahrungsmittelbereich, im Tourismus und in der Berufsbildung.

CARTE BLANCHE

Räume gestalten

EKKEHARD NUISSL

Sozialarbeit, Sportverein, Hospiz, Caritas, Migrantinnen, Kirche, Kultur – wir finden freiwillig arbeitende Ältere in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Sie wollen ihre Zeit sinnvoll nutzen, ihr Wissen weitergeben, soziale Kontakte bewahren und aufbauen, Lebensfreude geniessen und anerkannt sein. Ehre ist, so Bourdieu, ein symbolisches Kapital, ebenso wichtig wie materielles und soziales Kapital und auch in solches transferierbar. Die freiwillige Arbeit («Ehrenamt») Älterer nimmt seit vielen Jahren zu, die Menschen werden älter, wohlhabender, bleiben aktiver und gesellig. Dies gilt für alle entwickelten Länder, wenn auch die Unterschiede etwa zwischen Norwegen, Schweden und den Niederlanden einerseits und den stärker familienorientierten Ländern Südeuropas (Italien, Griechenland, Spanien) gross sind. Die politische und gesellschaftliche Wertschätzung der freiwilligen Arbeit Älterer ist unstrittig, ohne sie würden auch – da sind sich Experten einig – so manche gesellschaftlichen Bereiche grosse Probleme bekommen.

In der Weiterbildung spielt freiwillige Arbeit historisch und bereichsspezifisch eine bedeutende Rolle; konfessionelle Erwachsenenbildung entstand durch sie, in weiten Bereichen ist ohne sie, ohne neben- und ehrenamtliche Lehre, das Angebot für Erwachsene gar nicht vorstellbar. Die spezifische Rolle Älterer wird jedoch nur selten erwähnt, vielleicht auch nur selten wahrgenommen. Dabei sind sie die Gruppe, die per se Wissen und Erfahrungen weitergeben, Perspektiven erweitern und historisch begründen kann. Sie sind die Gruppe, die engagiert Sinn und Zweck der Erwachsenenbildung vertreten und mit Leben füllen, nicht von anderen Interessen instrumentalisiert werden und intergenerative Integrationsleistungen vollbringen kann.

Diese geringe Wahrnehmung mag an verschiedenen Dingen liegen. Zunächst ist die aktive Gruppe der Älteren in der Weiterbildung eher gebildet, weniger durch Belastungen in der Berufstätigkeit geprägt, offener – sie bildet also, allerdings mit abnehmender Tendenz, nicht die gesellschaftliche Breite ab. Zum zweiten geben sie deutlich seltener als Jüngere, die auch mit Blick auf ihr Berufsleben freiwillig arbeiten, an, auch etwas lernen oder sich weiterentwickeln zu wollen – die Wechselseitigkeit des Lernens ist also eher unterbelichtet. Zum dritten ist vielfach ihre freiwillige Leistung gar nicht an das Altersbild angeknüpft – es gibt also keinen signifikanten Unterschied zwischen ihnen und anderen Gruppen von freiwillig (gleich ohne Arbeitsvertrag) Tätigen.

Hier mag auch das Potential liegen, das bisher noch zu wenig Gestalt gewonnen hat. Ältere leisten nicht nur im «intergenerativen Lernen» (das immerhin ist ins Bewusstsein gerückt) ihren Beitrag zum Lernen voneinander, miteinander und übereinander, auch wenn besonders bei den beiden letzteren noch didaktisches Entwicklungspotential besteht. Ältere verfügen über Kompetenzen, die nicht nur mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen, sondern auch mit ihren Lebensumständen zusammenhängen. Sie sind in der Regel integriert in soziale und organisatorische Kontexte vor Ort, verfügen über gewachsene Netzwerke, sie können zum Beispiel – wie dies einmal ein Erwachsenenbildner formulierte – «Spürnasen» und «Trüffelhunde» der Programmplanung sein. Sie können Berater bei Initiativen und Übergängen sein, als Vernetzer und Teamkoordinatoren wirken, politische Unterstützung geben und – auch wenn dies zunächst befremden mag – Innovationen anregen. Und all dies nicht auf dem traditionellen Weg der Selbstaufopferung, Fürsorge und Laienhaftigkeit, sondern in einer Reziprozität von Geben und Nehmen, Selbstfindung und Selbstsuche, Semiprofessionalität und Ausbildungsorientierung.

Hier liegt die Aufgabe der Weiterbildungsorganisationen: die Räume für die Mitarbeit der Älteren zu definieren, gezielt und aktiv um Mitarbeit zu werben und ein «Volunteer-Management» aufzubauen, das den Kompetenzen, dem Potenzial und den Interessen dieser Gruppe angemessen ist. Ältere und nicht mehr berufstätige Personen haben andere Interessen und Perspektiven als die «normalen» nebenberuflich Lehrenden, und dies gilt es zu erkennen und auszugestalten. Davon profitieren die Weiterbildungseinrichtungen, die Lernenden – und die Älteren.

EKKEHARD NUISSL war bis 2011 wissenschaftlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn. Seit 2012 ist er Seniorprofessor (Universität Kaiserslautern) und Professor an Hochschulen in Polen, Rumänien und Italien.

Bereit für den nächsten Schritt?
Infoabend Weiterbildung

Unternehmensführung | Banking | Immobilien | Innovation
IT-Management | Public Services | Soziale Arbeit | Coaching | Gesundheitswesen

www.fhsg.ch/weiterbildung

Mittwoch,
8. Januar

FHS St.Gallen
Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

FHO Fachhochschule Ostschweiz

Überholspur
für Professionals

Zeit- und ortsunabhängig studieren an der
Fernfachhochschule Schweiz

FFHS
Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

flexibel.
berufsbegleitend.
digital.
ffhs.ch

MAS Digital Education
CAS eDidactics
CAS Media Design in Digital Learning
CAS Management in Digital Learning
ffhs.ch/mas-digital-education

Zürich | Basel | Bern | Brig

ARBEITSPLATZBEZOGENE WEITERBILDUNG

Weiterbildung mit Alltagsbezug

FLAVIAN CAJACOB

Der Bund unterstützt Unternehmen finanziell, die die Grundkompetenzen ihrer Mitarbeitenden fördern wollen. Dies soll im Rahmen von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen geschehen. Ein Augenschein im Logistikcenter des Reifenherstellers Continental.

Normalerweise arbeiten sie in den riesigen Hallen im Logistikzentrum von Continental im solothurnischen Neuendorf. Nun sitzen ein halbes Dutzend Männer in einem Nebenraum. Ihre Deutschkenntnisse entsprechen noch nicht vollumfänglich den Anforderungen des Betriebes. Das soll sich nun ändern durch eine Ausbildung direkt am Arbeitsplatz und zugeschnitten auf die dortigen Herausforderungen. Die Männer aus unterschiedlichen Herkunftsländern verfügen zwar über eine gemeinsame Sprache: «Das Schweizerdeutsch ist gar nicht das Problem, das beherrschen wir fast alle», sagt einer. Schwierigkeiten bereitet ihnen die Schriftsprache. Vorschriften und Anweisungen zum Arbeitsablauf sind in ihr verfasst; sie müssen verstanden und befolgt werden. «Ganz besonders wenn es um die Sicherheit geht, darf es keinen Interpretationsspielraum geben», bemerkt Ivan Lafranchi (Warehouse Manager).

Bis heute ist es zu keinem grösseren Zwischenfall gekommen, der auf sprachliches Unverständnis zurückzuführen wäre. Aber lieber im Voraus eine Gefahrenquelle ausschalten als es später bereuen, lautet das Credo von Lafranchi. Deshalb haben sich er und Nadia Massafra, die Personalchefin, für eine adäquate Nachschulung des Personals eingesetzt. «Die arbeits-

FÖRDERSCHWERPUNKT GRUNDKOMPETENZEN AM ARBEITSPLATZ
https://bit.ly/2N57fGD

Der Bundesrat hat im November 2017 einen Förderschwerpunkt für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen beschlossen. Die Massnahme basiert auf dem Berufsbildungsgesetz und ist auf drei Jahre befristet. Gerechnet wird mit Bundesbeiträgen von insgesamt etwa 13 Mio. Franken.
Der SVEB unterstützt den Förderschwerpunkt durch Informationsveranstaltungen und fachliche Beratung im Hinblick auf die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung.

platzorientierte Förderung der Grundkompetenzen schien uns das perfekte Mittel zum Zweck», sagt Massafra, die als Tochter eines in die Schweiz emigrierten Süditalieners selber erlebt hat, wie die Verbundenheit mit der Diaspora zwar das Heimweh zu mindern vermag, gleichzeitig aber auch das Erlernen der hiesigen Umgangssprache erschwert. «Wo also können Sprachkenntnisse so einfach erworben werden, praxisnah und sogar mit Spass, wenn nicht im Betrieb, wo ein Grossteil der Zeit verbracht wird?», fragt sie.

Nicht nur das Kader fördern

29 Einheiten umfasst der Deutschunterricht. Geleitet wird er von einer Trainerin von «Flying Teachers». Das Unternehmen profitiert dabei vom Förderschwerpunkt des Bundes «Einfach besser am Arbeitsplatz». Die Kosten tragen je zur Hälfte das Unternehmen sowie der Bund. Nadia Massafra wurde von einer Kursleiterin der «Flying Teachers» auf diese Unterstützungsmöglichkeit aufmerksam gemacht, die im Unternehmen Englischkurse gegeben hat. «Für mich ist schon immer klar gewesen, dass man in einem Betrieb nicht nur das Kader, sondern sämtliche Mitarbeitenden schulen muss», betont die Personalfachfrau Massafra. Sie sei froh und zugleich auch ein wenig stolz, würde dies auch die Führungsspitze ihrer Firma so sehen.

Und so feilen jeweils am frühen Dienstagmittag sechs bis neun Männer für eineinhalb Stunden an ihren Deutschkenntnissen. Sie stammen aus Albanien, Kroatien, aus Eritrea, dem Kosovo, aus Italien oder Tibet. Einige von ihnen leben schon lange in der Schweiz, andere wiederum sind erst vor Kurzem ins Land gekommen. Die Verständigung mit- und untereinander klappt gut. «Schnell, schnell», «ufe», «abe» — wer diese Ausdrücke richtig zu interpretieren wisse, der mache im Hochregallager sicherlich nichts falsch, erklärt einer der Männer und grinst seinen Chef an. «Ach ja, und ‹merci›, das ist auch so ein Wort, das man sehr, sehr schnell lernt in der Schweiz», schiebt der Mitarbeiter nach.

Teil des Wochenprogramms

«Am Anfang», sagt Ivan Lafranchi, der die Vorteile einer arbeitsplatzbezogenen Förderung

academia
integration

Die Schule für Sprachen und Integration

Was wir bieten

Unsere Integrationskurse gewährleisten einen optimalen Start, sei es beim Übertritt in eine Schule oder für den Einstieg ins Berufsleben.

T 043 888 70 70 | www.academia-integration.ch

Wir integrieren Menschen

- **Intensivkurse** für die schulische und kulturelle Integration
- **Intensivkurse** für die kulturelle und soziale Integration
- **Intensivkurse** für die berufliche Integration
- **Deutsch- und Fremdsprachenkurse**
- **Sprachkurse** mit Berufs- und Branchenschwerpunkt
- **Prüfungszentrum** für telc, KDE und Bulats Tests
- **Computeranwenderkurs ECDL** mit Zertifikat
- **Kantonaler Deutschtest** im Einbürgerungsverfahren (KDE)

schon früh erkannt hat, «mussten wir tatsächlich einiges an Überzeugungsarbeit leisten, um die Leute zum Besuch des Kurses zu bewegen.» Heute gehören die Lektionen ganz einfach ins Wochenprogramm. Diskussionen über Sinn und Zweck der Schulung gibt es keine mehr. Dazu trägt auch bei, dass der vermittelte Stoff einen direkten Bezug zur Arbeitswelt oder zum Alltag aufweist. An diesem Nachmittag beispielsweise wird nicht allein das Personalreglement studiert und interpretiert, sondern auch der Sonderbundkrieg angesprochen.

Für die Kursteilnehmer, die in diesem Artikel lieber nicht namentlich genannt sein möchten, geht es vor allem darum, die Bedeutung einzelner Wörter zu erfassen: «Folgejahr» zum Beispiel oder «anteilmässig». Was relativ leicht über die Lippen geht, ist oft schwierig an die Begrifflichkeit der Muttersprache anzuknüpfen. «Viele Dinge umschreibt man in meiner Muttersprache ganz anders, als man es auf Schweizerdeutsch tut — und dann noch ins Schriftdeutsche übersetzen, das ist nicht einfach», meint ein Mann, der aus dem Kosovo stammt.

DAS GO-MODELL
https://bit.ly/333GZIK

Mit dem GO-Modell steht ein Modell zur arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung zur Verfügung, das in unterschiedlichen Branchen bereits erfolgreich erprobt wurde. Das daraus erarbeitete Dienstleistungsangebot GO steht allen Interessierten zur Verfügung.

Lohnende Investition

Trotz der Herausforderung: Die Stimmung im Schulungsraum von Continental ist gelöst. «Lernen soll auch Spass machen», so die Überzeugung von Ivan Lafranchi. «Und der erlernte Stoff muss direkt in die Arbeit einfliessen, sonst ergibt das Ganze keinen Sinn.» Auf systematische Kontrollmassnahmen verzichtet das Unternehmen. «Aber», sagt Lafranchi, «ich prüfe natürlich im Umgang mit meinen Kollegen immer wieder, ob im Unterricht etwas hängen geblieben ist.» Und, ist es? Lafranchi muss nicht lange überlegen. «Ganz klar, ja!» Gerade, was die Kommunikation angeht, seien grosse Fortschritte festzustellen. Und das wiederum wirke sich auch auf die Abläufe und die Effizienz aus. «Insofern lohnt sich die Investition ganz sicher», betont Lafranchi. Was er zudem beobachten kann: Der Zusammenhalt im Unternehmen sei gewachsen, der Kurs habe die Mitarbeitenden zusammengeschweisst, was sich wiederum positiv auf das Klima im Betrieb auswirke.

Nach neunzig Minuten kehren die Männer wieder in die Lagerhalle zurück. Nadia Massafra, die Personalverantwortliche, ist sichtlich erfreut darüber, wie sich die Dinge in ihrem Unternehmen entwickeln. Sie denkt vor allem an die jüngeren Teilnehmer, denen sich dank der erworbenen Deutschkenntnisse neue Möglichkeiten auftun, was die Karriere anbelangt. «Ich bin überzeugt davon, dass die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung es uns ermöglicht, in relativ kleinem Rahmen Grosses zu erreichen.» Nadia Massafra überfliegt kurz die Materialien des Tages; Schweizer Geschichte und das Personalreglement. Sie nickt. «Das ist super — ein Bezug zum Alltag, damit holt man die Leute am besten ab.»

LESETIPPS

ANDREAS SCHUBIGER

Wie Transfer gelingt

Warum wir nicht immer tun, was wir wissen. Hep Verlag, Bern, 2019. 200 Seiten.

Andreas Schubiger geht in diesem Buch der These nach, dass ein Transfer von einer konkreten Lernsituation in die konkrete Anwendungs- oder Praxissituation weit schwerer fällt, als Ausbildende gemeinhin denken. Dies illustriert er mittels konkreter Geschichten, die dem Buch einen Rahmen geben, und abgestützt auf ausgewählte empirische Befunde.
Transferleistungen erfordern von Lernenden eine Übertragungsleistung von einer Situation A (Lernsituation) auf eine andere Situation B (Anwendungsfeld). Die verschiedenen Arten und «Distanzen» des Transfers werden im Buch gut nachvollziehbar dargestellt. Schubiger empfiehlt, Transfer als Leitgedanken an den Anfang eines Bildungsgangs zu stellen und rät in der Planung zu einer differenzierten Analyse der Transfersituation. Dazu präsentiert er im Buch ein didaktisches Planungsmodell sowie eine Sammlung konkreter Methoden zur Stärkung des Lerntransfers.
Obwohl im Buch auch Bezug genommen wird auf die Bedeutung individueller Faktoren der Teilnehmenden wie auch organisationaler Faktoren im Anwendungsfeld (z.B. Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen, Lernkultur), fokussieren die von Schubiger skizzierten Lösungsansätze fast ausschliesslich didaktische Aspekte und appellieren an die Handlungsmöglichkeiten einzelner Lehrender und Lernender. Das Buch ist lesenswert für Ausbildnerinnen und Ausbildner, die Wirkung durch den eigenen Unterricht erzielen möchten und konkrete Anregung suchen, um Transfer von Beginn weg mitzudenken.

Besprochen von: Franziska Zellweger, Prof. Dr., ZHE Zentrum für Hochschuldidaktik und -entwicklung, PH Zürich

AIGA VON HIPPEL, CLAUDIA KULMUS UND MARIA STIMM

Didaktik der Erwachsenen- und Weiterbildung

Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn, 2018. 144 Seiten

Wer nach einem Rezept für das didaktische Handeln in der Erwachsenen- und Weiterbildung sucht, wird früher oder später enttäuscht. Die Verbindung von empirischer Evidenz, Theorie, Praxiserfahrung sowie Adressat*innen- und Zielgruppenorientierung beeinflusst didaktische Entscheidungen und macht deutlich, dass keine pauschalen Lösungen für die Gestaltung von Lernveranstaltungen existieren.
Von Hippel, Kulmus und Stimm zeigen in ihrem Buch die Bandbreite der Vermittlung von Inhalten und Themen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auf und weisen dabei auf das Spannungsfeld differenzierter Interessenslagen hin. Das Buch umschreibt nicht nur auf sachdienliche Art und Weise verschiedene Lerntheorien, didaktische Modelle und Prinzipien, sondern hat auch den Anspruch, diese miteinander zu verknüpfen, was jedoch knappgehalten wird. Diese theoretischen Grundlagen sollen Lehrenden, welche sich am Anfang ihrer Karriere befinden, bei der Begründung ihrer Methodenwahl in der Planung von Lern- und Lehranlässen dienen. Nach jedem Kapitel folgen Reflexionsfragen, welche dem Leser den Transfer zum persönlichen Lehr- und Lernver-ständnis sowie der eigenen Lehrveranstaltung ermöglichen. Abgerundet werden die jeweiligen Kapitel mit Literaturvorschlägen, bei denen der Fokus auf der Vertiefung der Thematik liegt.

Besprochen von: Marina Grgic, Wissenschaftliche Assistentin, ZHE Zentrum für Hochschuldidaktik und -entwicklung, PH Zürich

PRAXISTIPP

Onlinediskussionen lernwirksam gestalten

Weiterbildende richten gelegentlich Onlineforen zu ihren Kursen, Modulen oder Lehrgängen ein. Die Teilnehmenden sollen dort – so die Erwartung – Lerninhalte miteinander diskutieren oder reflektieren. Dabei gibt es zwei Herausforderungen: Einerseits, dass sich tatsächlich alle Teilnehmenden an der Online-Diskussion beteiligen, und andererseits, dass die Diskussion tatsächlich lernförderliche Wirkungen entfaltet. Die erste Herausforderung wird oft dadurch zu lösen versucht, dass alle Teilnehmenden verpflichtet werden, innerhalb eines gewissen Zeitraums eine bestimmte Zahl an Diskussionsbeiträgen zu verfassen. Dies könnte auch mit anderen Anreizen erreicht werden, was hier aber nicht thematisiert werden soll. Im Fokus steht die zweite Herausforderung: Eine aktive Wissenskonstruktion erfolgt nicht einfach automatisch, wenn Lernende sich über Lerngegenstände verständigen. Vielmehr ist dazu notwendig, dass Lernende die Gedanken von anderen Lernenden weiterverarbeiten. Dadurch werden Gedankengänge, die zuerst im sozialen Austausch verfolgt werden, verinnerlicht und führen zu individuellem Lernzuwachs. Dieses Phänomen wird Transaktivität genannt und ist zentral für soziale Lernprozesse auf sprachlicher Basis (vgl. Zimmermann 2014, S. 35–55).

Ein Dialog ist «desto transaktiver, je stärker sich die Argumentationen der Gesprächspartner gegenseitig durchdringen» (Zimmermann & Rickert 2015, S. 85). Damit der Austausch in Onlineforen lernwirksam ist, müssen die Teilnehmenden in ihren Beiträgen deshalb «Aussagen von Lernpartnern unter Angabe von Gründen hinterfragen, differenzieren, ablehnen oder weiterentwickeln» (ebd., S. 83).

Zimmermann & Rickert (2015, S. 87) haben deshalb ein Kategorienraster entwickelt, das die Transaktivität in Online-Diskussionen erfasst. Es kategorisiert jeweils einen gesamten Textbeitrag auf einmal (nicht einzelne Sätze oder Aussagen): Jedem Beitrag wird eine Transaktivitätsstufe zugeordnet. Die Skala beginnt mit der niedrigsten Transaktivitätsstufe und endet mit der höchsten. Je höher die Stufe, desto grösser ist also die Wahrscheinlichkeit, dass relevante Lernprozesse ausgelöst wurden. Dies trifft vor allem auf die Stufen 4–6 zu.

Stufe	Kategorie
1	Keine Bezugnahme
2	Wiederholung
3	Zustimmung («nachschwingend») oder Ablehnung ohne Begründung
4	Zustimmung oder Ablehnung mit Begründung, aber ohne Differenzierung
5	Zustimmung oder Ablehnung mit Differenzierung, aber ohne Begründung
6	Zustimmung oder Ablehnung mit Begründung und Differenzierung

Die grösste Wirkung entfaltet das Raster, wenn es nicht nur im Nachhinein zur Bewertung von Diskussionsbeiträgen verwendet wird, sondern im Vorfeld (inklusive des Konzepts der Transaktivität) mit den Teilnehmenden besprochen und ihnen als Orientierungshilfe für das Verfassen von Forumsbeiträgen zur Verfügung gestellt wird.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR:

- Zimmermann, T. (2014). Transaktivität in Rückmeldungen. Linguistische und soziokognitive Analysen zur Bezugnahme auf andere Texte in Online-Foren. Dissertation, Universität Zürich. Zugriff am 14.7.2019 unter http://opac.nebis.ch/ediss/20142168.pdf.
- Zimmermann, T. & Rickert, A. (2015). Austausch in Onlineforen. Wie Kategorien die Lernwirksamkeit von Diskussionen steigern. In M. Honegger, D. Ammann & T. Hermann (Hrsg.), Schreiben und Reflektieren. Denkspuren zwischen Lernweg und Leerlauf (S. 83–96). Bern: Hep.

TOBIAS ZIMMERMANN,
ZHE Zentrum für Hochschuldidaktik und -entwicklung, PH Zürich.

Durchführung garantiert
lernwerkstatt
Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Wirtschaft
DAS Bildungsmanagement
Olten ab 20. April 2020 – Zürich ab 19. Okt. 2020
Vernetzung von Erwachsenenbildung mit umfassenden Managementkompetenzen.
Jetzt informieren: www.lernwerkstatt.ch/das, Telefon 062 291 10 10

EVENTS

03.12.2019

13.30 – 16.30 / Bern
deutsch

EINBLICKE IN DIE WEITERBILDUNG ANDERER LÄNDER

Workshop zur Entwicklung konkreter Ideen

Konkretisieren Sie an diesem Workshop Ihre Ideen für den internationalen Austausch. Der SVEB unterstützt Sie dabei, geeignete Aktivitäten und Partner zu identifizieren. Er steuert bei Bedarf Kontakte aus seinem internationalen Netzwerk bei. Im Anschluss an den Workshop wird der SVEB die geplanten Aktivitäten zu einem Projektantrag bündeln und im Rahmen des Programms «Europäische Mobilität in der Erwachsenenbildung» bei der Agentur Movetia einreichen.

05.12.2019

13.30 – 16.30 / Biel / Bienne
deutsch / français

«GRUNDKOMPETENZEN AM ARBEITSPLATZ»: AUSTAUSCHTREFFEN DER ANBIETER

Der Förderschwerpunkt «Grundkompetenzen am Arbeitsplatz» läuft seit zwei Jahren. Per Ende August 2019 wurden 2'350 Mitarbeitende in Schulungen in mehr als 50 Betrieben gefördert. Das ist ein guter Anfang!
Der Förderschwerpunkt wird auf nationaler Ebene von 2021 — 2024 vom SBFI weitergeführt. Es ist daher Zeit, eine Zwischenbilanz zu ziehen und im Hinblick auf die nächste Förderperiode das bestehende Engagement als Anbieter oder OdA zu überprüfen.

COMPÉTENCES DE BASE : JOURNÉE D'ÉCHANGES DES PRESTATAIRES

Le programme «Compétences de base sur le lieu de travail» existe depuis deux ans. Fin août 2019, 2350 collaborateurs étaient formés dans plus de 50 entreprises.

EVENT

Dritte nationale Qualitätstagung

Wie agil müssen Weiterbildungsorganisationen heute sein?

Aktuelle Trends und Konsequenzen für das Qualitätsmanagement

WO: Bern
WANN: Dienstag, 10.12.2019, 09.15 – 13.00 Uhr
PROGRAMM UND ANMELDUNG: alice.ch/veranstaltungen

SVEB FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

C'est un bon début !
Le SEFRI maintiendra cette priorité de financement au niveau national entre 2021 et 2024. Il est donc temps de faire le point et de revoir l'engagement existant en tant que prestataires de formation continue ou OrTra en vue de la prochaine période de financement.

05. 12. 2019

18.30 – 20.00 / Lugano
italiano

L'ECONOMIA CIVILE IN PRATICA: MODELLI, PERCORSI E CASI

La terza conferenza dell'Officina delle idee: incontri per l'innovazione nella formazione professionale 2019 propone una riflessione su modelli, percorsi e casi dell'economia civile nella pratica.

10. 12. 2019

09.15 – 13.00 / Bern / Berne
deutsch / français

DRITTE NATIONALE QUALITÄTSTAGUNG

Wie agil müssen Weiterbildungsorganisationen heute sein?

In einer Zeit der digitalen Transformation und des rasanten Wandels sind Weiterbildungsanbieter gefordert. Nicht nur die Angebots- und Lernformen, sondern auch das Management und die Organisationsformen müssen weiterentwickelt und anpassungsfähig gestaltet werden.

TROISIÈME JOURNÉE NATIONALE SUR LA QUALITÉ EN FORMATION CONTINUE

À quel point les institutions de formation continue doivent-elles être agiles ?

En ces temps de transformation numérique et de changement rapide, les prestataires de formation continue sont sollicités.
Le remodelage et le développement non seulement de l'offre et des formes d'apprentissage, mais aussi de la gestion et de l'organisation sont devenus indispensables afin de rendre ces institutions plus flexibles.

19. 12. 2019

18.30 – 20.00 / Lugano
italiano

TRANSIZIONE DIGITALE E FORMAZIONE PROFESSIONALE: VERSO LA «NEW EDUCATION»

La formazione è portata al cambiamento per poter rispondere ai bisogni quotidiani del mercato del lavoro. Se ne discute con un ospite internazionale nel corso dell'ultimo appuntamento del ciclo di incontri 2019.

16. 01. 2020

13.30 – 17.00 / Zürich
deutsch

VORTEIL FÜR MITGLIEDER: WILLKOMMEN AUF DEM HOLODECK – DER LERNRAUM DER ZUKUNFT

Dass Technik noch stärker die Kursräume erobert, ist unbestritten. Doch welche Auswirkungen hat das auf das Lernen und auf die Rollen von Lehrenden und Lernenden? Die Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der Klubschule und Apple will diesen Fragen nachgehen und stellt EdTech vor, die bereits im Einsatz ist oder die in der Entwicklung steckt.
Der Anlass ist SVEB-Mitgliedern kostenlos.

26. 03. 2020

08.15 – 17.30 /
Yverdon-les-Bains
français

AGORA DE LA FORMATION – SAISON 4

Save the date

La FSEA romande est représentée par un stand d'information à la conférence AGORA de l'ARFOR.

26. 03. 2020

09.00 – 16.15 / Bern /Berne
deutsch / français

WIE KANN MAN AUSBILDUNGSABBRÜCHE BEI ERWACHSENEN VERHINDERN?

Tagung für Fachleute in den Bereichen Nachholbildung und Grundkompetenzen

Ausbildungsabbrüche zeichnen sich meist schon früh ab. Lernen Sie bei der Tagung Ansätze kennen, wie Sie diese erkennen und angehen können.

Alle Veranstaltungen:
Tous les événements :
Tutti gli eventi:
https://alice.ch

VORSCHAU

Vorschau auf EP 1/2020: Wie Gesellschaften lernen

Nicht nur Individuen lernen, sondern auch ganze Gesellschaften — etwa, wie Abfall entsorgt werden soll oder wie man sich auf überfüllten Bahnsteigen verhält, ohne sich gegenseitig zu erschlagen.
Wohl einer der grössten Lernprozesse steht unserer Gesellschaft im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der drohenden Verknappung von Ressourcen bevor. Werden wir in der Lage sein, eine neue Bescheidenheit zu lernen oder wird der Drang überwiegen, den Status quo erhalten zu wollen?
Welche Rolle können und sollen Weiterbildungsanbieter in diesem Lernprozess spielen? Die erste Ausgabe 2020 der Fachzeitschrift «Education Permanente» geht diesen Fragen nach und sucht Antworten.
Diese finden Sie am 3. März in Ihrem Briefkasten.

À VENIR

À venir dans EP 1/2020 : Comment les sociétés apprennent

Non seulement les individus, mais également des sociétés entières apprennent — par exemple comment évacuer les déchets, ou comment se comporter sur un quai de gare bondé sans nous massacrer les uns les autres.
En liaison avec le changement climatique et la menace d'une pénurie des ressources, notre société va devoir se lancer dans l'un des processus d'apprentissage comptant parmi les plus importants qui soient. Serons-nous capables d'apprendre une nouvelle modestie, ou l'impulsion de vouloir maintenir le statu quo continuera-t-elle à prévaloir ?
Quel rôle peuvent et doivent jouer les prestataires de formation dans ce processus d'apprentissage ? Le premier numéro de 2020 de la revue spécialisée « Éducation Permanente » se penche sur ces questions et cherche des réponses.
Vous le trouverez le 3 mars dans votre boîte aux lettres.

Éducation Permanente
Schweizerische Zeitschrift für Erwachsenenbildung / Weiterbildung / Revue suisse spécialisée dans le domaine de la formation continue et de l'éducation des adultes / Rivista svizzera per l'educazione degli adulti e della formazione continua

Herausgeber / Éditeur
Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB
Fédération suisse pour la formation continue FSEA / Federazione svizzera per la formazione continua FSEA / Swiss Federation for Adult Learning SVEB, www.alice.ch

Redaktion / Rédaction
Ronald Schenkel
Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich,
medien@alice.ch

Redaktionskommission / Comité de rédaction
Erik Haberzeth (PHZH), Stefan Denzler (SKBF/CSRE), Veronica Ineichen (aeB Schweiz), Ulla Klingovsky (PH FHNW), Annika Ribordy (SVEB/FSEA), Irena Sgier (SVEB/FSEA)

Korrektorat / Relecture
Karina Büchler (d), Catherine Vallat (f)

Produktion / Production
Grafisches Konzept und Layout / Concept graphique et mise en page:
Völlm + Walthert,
Kochstrasse 16, 8004 Zürich,
www.voellm-walthert.ch
Druck / Impression: Stämpfli AG, Bern

Preise / Prix
Abo Schweiz / Abo en Suisse:
Print + ePaper CHF 65.–
Abo Ausland / Abo à l'étranger:
Print + ePaper CHF 75.–
Einzelausgabe / Exemplaire individuel:
CHF 18.– (SVEB-Mitglieder / Membres FSEA: 20 % Rabatt / 20 % de rabais)
Alle Preise inkl. MWST / Tous les prix avec TVA incl.

Frühere Ausgaben / Éditions précédentes
Frühere EP-Ausgaben können im Online-Shop bestellt werden. / Les éditions EP précédentes peuvent être commandées sur notre site en ligne.
www.alice.ch/shop

Mediadaten / Données médias
www.alice.ch/ep

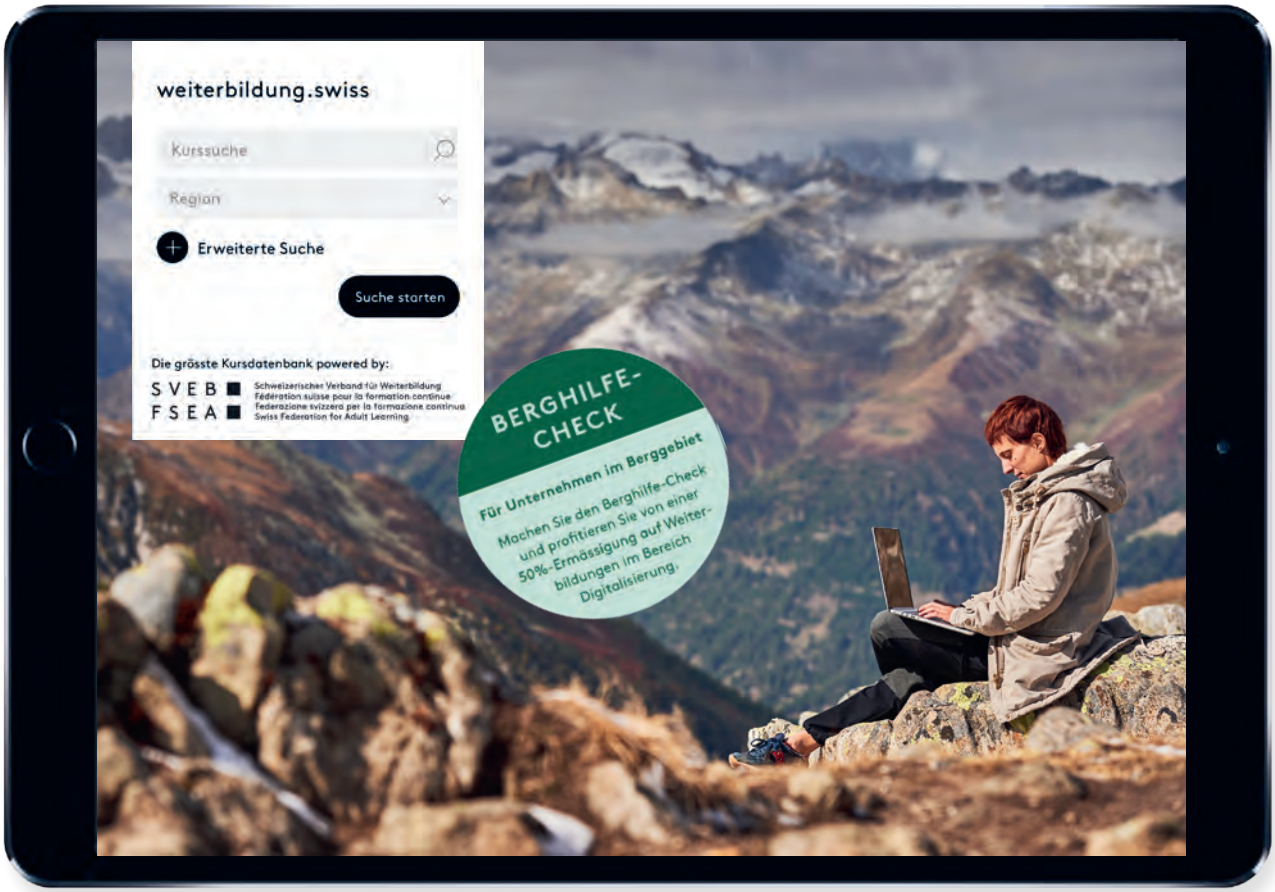
Marketing
Urs Hammer, urs.hammer@alice.ch,
Tel. +41 44 319 71 75

Auflage / Tirage
1800 Ex.

Erscheinungsweise / Périodicité
4-mal pro Jahr / 4 fois par année

Nachdruck / Reproduction
Abdruck, Übersetzung oder elektronische Verbreitung der Artikel sind nur nach Rücksprache mit der Redaktion und dem/der AutorIn sowie unter Quellenangabe gestattet.
Toute copie, traduction ou diffusion d'articles par voie électronique n'est autorisée qu'après accord préalable de la rédaction et de l'auteur-e, ainsi qu'avec mention de la source.

www.alice.ch/ep



weiterbildung.swiss

Das Weiterbildungsportal der Schweiz

Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihre Kurse im Bereich Digitalisierung in den Bergregionen zu vermarkten.

50 % der Kosten werden von der Schweizer Berghilfe übernommen.

Mehr Informationen auf weiterbildung.swiss/berghilfe

SVEB
FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

La transformation numérique

impacte les métiers

in-Formez-vous!

+ de 350 programmes de formation continue

pour transformer votre avenir

www.unige.ch/formcont