

# Informelles Lernen und Möglichkeiten freiwilligen Engagements im Alter – Sichtbarkeit, Motive und Rahmenbedingungen

---

Katharina Resch, Charlotte Strümpel

*Der Beitrag leistet auf Basis des laufenden EU-Projekts SLIC „Sustainable Learning in the Community“ einen Beitrag zur Sichtbarmachung der Verknüpfung zwischen formalem und informellem Lernen sowie freiwilliges Engagement im Alter. Die Motive älterer Lernender werden den strategischen Zielsetzungen der Organisationen gegenübergestellt, die Lern- und Partizipationsmöglichkeiten für ältere Menschen bieten.*

## 1. Einleitung

Auch in Bezug auf das Lernen älterer Menschen wird der Relevanz von informellen Lernprozessen immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Besonders in Verknüpfung mit dem zunehmenden Fokus auf aktives Altern und Engagement älterer Menschen gewinnt dies immer mehr an Bedeutung. Einerseits kann formell und informell Gelerntes im Lebenslauf eine gute Grundlage für Engagement und Aktivität im Alter bieten. Andererseits ist freiwilliges Engagement im Alter selbst ein wichtiges Lernfeld. Diese Verknüpfungen und die Relevanz von informellem Lernen ist bisher sowohl von älteren Menschen als auch von Organisationen, die Lern- und Engagementmöglichkeiten für ältere Menschen bieten, noch nicht ausreichend erkannt worden.

Das EU-Projekt SLIC „Sustainable Learning in the Community“ (2007-2009)<sup>1</sup>, das die Grundlage dieses Beitrags bildet, entwickelt Workshops in denen älteren Menschen die Möglichkeit gegeben wird, sich ihren bisher erworbenen formalen und informellen Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst zu werden und Perspektiven für weiteres Lernen und Engagement zu erarbeiten. Im Zuge der Vorarbeiten zur Workshopsentwicklung wurde eine Befragung mit insgesamt einhundert älteren Lernenden in fünf Ländern durchgeführt, bei denen ihre Motive und Bereitschaft erfragt wurden, sich mit ihren bisher erworbenen Kompetenzen und zukünftigen Plänen für ihr Engagement zu beschäftigen.

Im Folgenden wird zunächst allgemein auf die Thematik des Lernens im Alter eingegangen und die Bedeutung vom freiwilligen Engagement für informelle Lernprozesse im Alter aufgegriffen. Nach einer kurzen Schilderung der Inhalte des Projekts SLIC-„Sustainable Learning in the Community“ werden auf Basis der bisherigen Projektergebnisse die Sicht von älteren Menschen bezüglich informellem Lernen und freiwilligem Engagement vorgestellt. Danach werden Motive von Organisationen, sich diesen Themen zu widmen, beleuchtet, sowie Rahmenbedingungen, die jene Organisationen bereitstellen müssen, die informelles Lernen im Rahmen von freiwilligem Engagement älterer Menschen fördern möchten.

## 2. Neue Perspektiven zum Lernen, zum Engagement und zur Partizipation im Alter

Lernen im Alter entwickelt die Persönlichkeit weiter, befähigt zu gesellschaftlichem Engagement und zur Teilhabe am gesellschaftspolitischen Leben (Grymer et al. 2005). Im Vordergrund steht die Bewältigung des Alltags, Sinnhaftigkeit und Vergesellschaftung.

Der österreichische Soziologe F. Kolland identifiziert vier Ansätze in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen (Kolland 2005, 29ff).

---

<sup>1</sup> Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission und dem Österreichischen Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasserinnen; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben. Unser Dank gilt den Projektpartnern aus Deutschland, Finnland, Großbritannien, Italien, Österreich und Ungarn, die mit uns zusammen dieses Projekt durchführen (<http://www.slic-project.eu/about/partners/index.php>)

Der erste Ansatz geht davon aus, dass Bildung im Alter eine Art „Kompensation“ für jene Chancen darstellt, die man in der Jugend verpasst hat. Tatsächlich ist das in der Generation der heute 80- bis 90-Jährigen (Geburtsjahrgänge 1928-1938) der Fall gewesen – durch die historischen Gegebenheiten konnten nicht alle die Bildungsziele verfolgen, die sie vielleicht gerne verfolgt hätten. In der Ruhestandsphase kann somit Bildung „nachgeholt“ werden.

Der zweite Ansatz spiegelt eine moralisch-politische Perspektive auf das Lernen im Alter wider: Bildung wird hier – im Gegensatz zu gängigen Stereotypen wie der strukturellen Abhängigkeit älterer Menschen von staatlichen Unterstützungssystemen und der Benachteiligung älterer Menschen in Bildungsprozessen – als Recht jeder älteren Person verstanden und im Kontext sozialer Ungleichheit diskutiert. Ältere Menschen, die ungleichen Bildungschancen im Vergleich zu jüngeren Generationen ausgesetzt sind, haben das Recht auf gleichen Zugang zu Bildung – das gilt auch für bildungsfernere Schichten.

Bildung im Alter wird immer häufiger auch im Kontext des dritten Ansatzes diskutiert, nämlich Bildung als Aktivität im Alter. Bildung ist eine basale Möglichkeit, seine Kompetenzen (Humankapital) zu stärken, im Alter aktiv zu werden und neue Kontakte zu knüpfen (Sozialkapital). Letztendlich führt Bildung im Alter zu erhöhter Lebensqualität, Handlungsfähigkeit und Selbstkontrolle (Kolland 2005, 36) und unterstützt das Selbstmanagement und die Autonomie im Alter. Lernen im Alter gilt als Empowermentstrategie (Kolb 2003, 189), hält gesund und macht glücklich (Rosenmayr 2004, 7). Das Beibehalten von Aktivität, vor allem direkt nach dem Ende der Erwerbsphase, ist entscheidend für die Verhinderung von negativen Alterserscheinungen und eventuellen Rollenverlusten.

Im vierten von Kolland genannten Bildungsansatz in Bezug auf ältere Menschen wird Bildung als Produktivitätsfaktor gesehen. Dabei wird Bildung als „Mittel“ zur veränderten bzw. eingeschränkten Weiterarbeit in der Gesellschaft betrachtet, vor allem vor dem Hintergrund, dass viele ältere Menschen heute materiell abgesichert(er) sind als früher. Aber auch neue Arbeitsformen werden in diesem Zusammenhang diskutiert. Freiwilliges Engagement ist eine Möglichkeit der produktiven Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen Leben, das diesem Ansatz zugrunde liegt.

Informelles Lernen ist die häufigste Lernform im Alter und wird wie folgt definiert: „Informelles Lernen ist eine Lernart, bei der sich ein Lernergebnis einstellt, ohne dass dies von vornherein bewusst angestrebt wird. Erfahrungslern-

nen und implizites Lernen unterteilen das informelle Lernen. Charakteristisch für informelles Lernen ist, dass es in der Arbeits- und Lebenswelt handlungsba- siert erfolgt, dabei aber nicht institutionell organisiert ist. Informelle Lernpro- zesse werden zudem nicht pädagogisch begleitet, und es stellt sich ein Lerner- gebnis ein, das aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen folgt<sup>1</sup> (KomNetz 2006). Diese Definition kann noch erweitert werden: Im informellen Lernen sind Erfahrungslernen, implizites Lernen, Alltagslernen selbstgesteuertes Lernen und kompetenzentwickelndes Lernen enthalten (Dohmen 2001).

Informelles Lernen in der Generation "60+" findet häufig in selbstorganisierten Initiativen statt (z. B. Selbsthilfegruppen, Nachbarschaftshilfe, Tanzen, Bewe- gung usw.). Dabei ist es wichtig, Vergangenes bzw. die eigene Biografie gemein- sam zu reflektieren und daraus Schlüsse für die Gestaltung der nächsten Lebensphase zu ziehen. Der zweite wichtige Grund für das Lernen im Alter ist die Findung neuer Sinnhaftigkeit abseits der Erwerbstätigkeit und das Stecken neuer Ziele. Dazu ist die Erkenntnis über eigene – formal und informell erwor- bene – Kompetenzen entscheidend (Grymer et al. 2005).

Das freiwillige Engagement<sup>1</sup> in verschiedensten Kontexten, z. B. kleinen selbstorganisierten Initiativen, Seniorenorganisationen, in Erwachsenenbil- dungsinstutionen oder in NGOs stellt ein wichtiges Feld für informelles Lernen dar (Arbeitsgruppe Weiter Bildung im Alter 2007, Ring Österreichischer Bil- dungswerke 2005). So gibt es zahlreiche Projekte, die sich damit beschäftigen, Kompetenzen, die im Rahmen des freiwilligen Engagements informell erlernt wurden, sichtbar und für den Beruf nutzbar zu machen (Ring Österreichischer Bildungswerke 2005, Kellner et al. 2005).

In Deutschland wurde letztes Jahr die Studie „Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement“ (Düx et al. 2008) publiziert, die sich mit qualitativen und quanti- tativen Methoden dem informellen Lernen von Jugendlichen und jungen Er- wachsenen im freiwilligen Engagement widmet. Eine vergleichbare Studie für die Zielgruppe der Menschen ab 60 Jahren ist bisher nicht zu finden. Das Sicht- barmachen informell erworbener Kompetenzen in Bezug auf ältere Menschen und die Einsetzbarkeit für das freiwillige Engagement ist bisher als Thema we- niger aufgegriffen worden. Dennoch kann aus der Studie (Düx et al. 2008) auch

---

<sup>1</sup> Freiwilliges Engagement wird definiert als „eine Leistung, die freiwillig und ohne Be- zahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushalts erbracht wird“. ([www.ulf-ooe.at/node2,0,freiwilliges-engagement.html](http://www.ulf-ooe.at/node2,0,freiwilliges-engagement.html))

für die Zielgruppe der älteren Freiwilligen gelernt werden: etwa über Einstiegs- und Bleibemotive im freiwilligen Engagement, über die Hindernisse bei der Übernahme von Verantwortung als Freiwillige/r oder auch inwiefern freiwilliges Engagement identitätsstiftend wirkt. Die Bedeutung von freiwilligem Engagement im Alter – auch als Lernprozess – wird immer häufiger erkannt. Die Tätigkeit als freiwillige/r Helfer/in in einem Seniorenwohnheim, in einer Hilfsorganisation oder in der Nachbarschaft sind Orte des Lernens für ältere Menschen.

Nach einer Studie aus Österreich aus dem Jahr 2000 sind 36 Prozent aller ÖsterreicherInnen über 60 Jahre im Alter freiwillig tätig (Badelt & Hollerweger 2001). Ehrenamt in einer Organisation bzw. freiwillige Arbeit ohne die Einbindung in eine formale Organisation sind reale Möglichkeiten, das Alter aktiv und lebenswert zu gestalten.

Auch die Verknüpfung von informellem Lernen und freiwilligem Engagement als Form der Bildungsarbeit im Alter (siehe den dritten von Kolland angeführten Ansatz) ist in Forschung und Praxis bisher wenig thematisiert.

### 3. SLIC – ein neues Projekt stellt sich vor

Ältere Menschen dazu anzuregen, selbstorganisierte Initiativen zu gründen, sich freiwillig zu engagieren bzw. ihre Kompetenzen sinnvoll einzusetzen, sind Inhalte des SLIC-Projekts „Nachhaltiges Lernen im Gemeinwesen – Bewusstsein schaffen für Kompetenzen älterer Menschen und Aufzeigen neuer Möglichkeiten für Lernen und freiwilliges Engagement“ (2007-2009), gefördert im GRUNDTVIG-Subprogramm des Lebenslangen Lernen Programms der Europäischen Kommission und vom Österreichischen Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz.

Das SLIC-Projekt wird vom Österreichischen Roten Kreuz koordiniert und von neun Organisationen aus sechs europäischen Ländern – Österreich, Finnland, Deutschland, Ungarn, Italien und Großbritannien – durchgeführt. Die Projektpartner verfügen über langjährige Erfahrung auf den Gebieten der Erwachsenenbildung, des Austauschs älterer Freiwilliger, Arbeit mit älteren Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeit mit Freiwilligen sowie Expertise im Bereich der qualitativen Forschung.

Vor dem Hintergrund des demographischen Alterns der Gesellschaft ist das Hauptziel des Projekts ältere Menschen dabei zu unterstützen, sich am Gemeinwesen zu beteiligen. Insbesondere wird gegenwärtig ein zweitägiger

„Kompetenzworkshop“ mit einem dazugehörigen „Kompetenzportfolio mit Aktionsplan“ entwickelt. Das Selbstvertrauen älterer Menschen wird im SLIC-Workshop durch die Auseinandersetzung mit den eigenen Erfahrungen und Kompetenzen gestärkt und es wird ein Aktionsplan zur aktiven Gestaltung der Ruhestandsphase entwickelt. Der Workshop kann von Menschen ab 50 Jahren besucht werden und soll einen gesunden Übergang in die 3. Lebensphase für jene Menschen ermöglichen, die diese noch aktiv gestalten möchten.

Das SLIC-Projekt soll verschiedensten Gruppen von älteren Menschen ermöglichen, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, sie dabei unterstützen ihre Kompetenzen und Ressourcen im Gemeinwesen einzubringen und an weiteren Lernprozessen teilzunehmen. In einem Nachfolgeprojekt sollen ältere Menschen selbst dazu befähigt werden, derartige „Kompetenzworkshops“ selbst durchzuführen und in weiterer Folge auch benachteiligte SeniorInnen mit einem derartigen Angebot zu erreichen. Insbesondere soll älteren Menschen, die in ihrem Leben wenig formelle Lernerfahrungen gemacht haben, aufgezeigt werden wo und wie sie informell gelernt haben und es sollen Ihnen weitere formelle und informelle Lernmöglichkeiten eröffnet werden.

Bisher wurde eine Literaturrecherche über bestehende Instrumente<sup>1</sup> zur Erfassung von informellem Lernen in allen Partnerländern durchgeführt<sup>2</sup>. Darüber hinaus wurden 100 ältere Lernende und Freiwillige zwischen April und Juni 2008 in den fünf Ländern befragt. Die Befragung wurde mit den Methoden der Fokusgruppendifkussion und teilstandardisierten Leitfadenterviews durchgeführt. Die Daten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und in einem Bericht zusammengefasst (Resch 2008).

Die Ergebnisse der ersten Projektphase waren konkrete Vorschläge für ein Workshopdesign und ein Übereinkommen zu den wichtigsten Rahmenbedingungen des Workshops. Die befragten TeilnehmerInnen äußerten ihr Interesse

---

<sup>1</sup> Insgesamt konnten 34 Instrumente identifiziert werden, die für die Durchführung eines Kompetenzworkshops mit älteren Menschen als empfehlenswert gelten. Alle Instrumente zeigen jedoch Adaptionsbedarf, denn kaum ein Instrument ist für die dritte Lebensphase entwickelt worden und geht auf die spezielle Lebenssituation der Über-50-Jährigen ein.

<sup>2</sup> Detaillierte Angaben zu den verwendeten Methoden und den Ergebnissen finden sich in sechs nationalen Berichten und der europäischen Übersicht, die auf der Projekt-Website [www.slic-project.eu](http://www.slic-project.eu) heruntergeladen werden können.

an einem Workshop, in dem sie mehr über ihre eigenen Fähigkeiten lernen und Möglichkeiten des Engagements und Lernens kennen lernen können. Die meisten Befragten stimmten darin überein, dass ein zweitägiger Workshop, von jeweils sechs Stunden pro Tag die beste Option wäre.

Am Ende des SLIC-Projekts wird es ein Handbuch geben, mit dem der Workshop in Organisationen, die mit Älteren oder älteren Freiwilligen arbeiten, umgesetzt werden kann. Ziel ist es in weiterer Folge, dass ältere Menschen den Workshop für andere ältere Menschen selbstständig – mit Hilfe des praxisnahen Handbuchs – anbieten können.

#### 4. Informelles Lernen und freiwilliges Engagement aus Perspektive der älteren Lernenden und ihren Organisationen

Im Folgenden soll auf die vorliegenden Ergebnisse des SLIC-Projekts eingegangen werden und die Sichtweisen älterer Menschen sowie Organisationen zum informellen Lernen gegenübergestellt werden.

##### 4.1. Informelles Lernen und freiwilliges Engagement aus Sicht älterer Menschen

###### *Aktives Altern ist ein Lernprozess*

Im Rahmen des EU-Projekts SLIC wurden von April bis Juni 2008 einhundert ältere, bereits aktive, Personen zwischen 50 und 80 Jahren in Interviews und Gruppendiskussionen zur Sinnhaftigkeit eines zu entwickelnden Curriculums und ihrer (Lern-) Aktivität im Alter befragt (Resch 2008). Die Befragungen wurden in fünf Europäischen Ländern durchgeführt. Insgesamt wurden 74 Frauen und 26 Männer befragt. Unter anderem wurden folgende Fragen gestellt: „Wie sind Sie zu einer so aktiven Person geworden?“, „Welchen Tätigkeiten würden Sie gerne in Zukunft nachgehen, wie z. B. ein Enkelkind betreuen oder eine eigene Idee umsetzen etc.“<sup>1</sup>

Die Ergebnisse der Befragungen ergaben, dass es auch attraktiv sei, ohne Zertifizierung zu lernen, d. h. sich aktiv für neue Wissensgebiete zu interessieren,

---

<sup>1</sup> Außerdem wurden Fragen nach der Sinnhaftigkeit und der Praktikabilität der Durchführung eines Empowerment Workshops für ältere Menschen gestellt.

auch nach Ende des formalen Bildungsweges. Viele ältere Lernende gaben dafür Beispiele des selbstorganisierten Lernens an, die sie selbst anstreben oder bereits durchführen, wie z. B. das Eröffnen eines kleinen Geschäftes, das Organisieren von Reparaturdiensten für hilfsbedürftige ältere Menschen oder das Korrekturlesen von akademischen Arbeiten für junge Menschen (Resch 2008). Gemeinsam haben die Befragten sicherlich, dass sie ihre Ruhestandsphase aktiv gestalten möchten und offen sind für Bildung im Alter, sei es auf formellem oder informellem Wege.

Die aktive Gestaltung des Ruhestands ist laut Befragten als informeller Lernprozess an sich zu verstehen. Es gilt, sich darüber zu informieren, wo, wann und in welchem Rahmen „aktiv sein“ möglich ist. Es gilt, über eigene Interessen und Kompetenzen gut Bescheid zu wissen und Möglichkeiten zu finden, fehlende Kompetenzen (für ein selbstorganisiertes Tätigkeitsfeld im Alter) nachzuholen, z. B. in Kursen oder andern non-formalen Lernangeboten sowie im Selbststudium.

Ein Befragter gab an, lange Zeit nach einer Organisation gesucht zu haben und verschiedene Möglichkeiten für Engagement im Alter durchlaufen zu sein, bis er eine Organisation fand, bei der er seine eigenen Ideen umsetzen konnte (Resch 2008). Diese Suche setzte auch eigene Lernprozesse in Gang.

„2001 bin ich in Pension gegangen und [...] ein halbes Jahr später hab ich angefangen zu suchen. Bin dann zur Nachbarschaftshilfe gegangen in den 22. Bezirk. Hab dort von Dienstag bis Donnerstag einem Buben bei der Aufgabe geholfen [...] da war ich vier Jahre lang [...] Und vergangenes Jahr im März habe ich zum ersten Mal die Naturfreunde, das Rote Kreuz und die Nachbarschaftshilfe angeschrieben. [Eine Organisation] hat sich dann gemeldet. Dort habe ich dann die technische Beratung für Senioren aufgebaut. Und das machen wir immer noch.“

Männlich, 72 Jahre

Die Suche bzw. das Finden von Möglichkeiten der Partizipation im Alter kann nach Ansicht der befragten älteren Lernenden ein langer Weg sein. Auslöser eines derartigen Prozesses können z. B. das allgemeine Wegfallen der Erwerbstätigkeit, das Wegfallen von Verpflichtungen oder das Eintreten von kritischen Lebensereignissen sein. Auch folgende befragte Person befasste sich erst nach dem Tod einer nahestehenden Person mit Engagement im Alter.

„Ich bin seit zwei Jahren in Pension und da hat sich dann irgendwann die Frage gestellt, was ich mache. Der Pensionseintritt ist auch mit dem Tod meiner Mutter zusammengefallen, die ich vorher jahrelang gepflegt habe. Und damit hatte ich einfach sehr viel Zeit. [...] Durch Zufall kam ein Radiobeitrag und da habe ich vom [Organisation] gehört. Dann bin ich zu einer Infoveranstaltung gegangen [...]“.

Weiblich, 62 Jahre

### *Fehlende Zuständigkeiten*

Deutlich wird, dass durch das Fehlen einer Institution, die sich für das Engagement älterer Menschen in der Gesellschaft verantwortlich zeichnet, ältere Menschen per Zufall oder erst nach längerem Suchen Möglichkeiten zur Partizipation finden.

Viele regionale Kontaktstellen für genau diese Fragen, wie z. B. Bürgerbüros, „Third Age Universities“ oder Freiwilligenorganisationen, haben keinen spezifischen Fokus auf die Kompetenzen und informellen Lernmöglichkeiten für ältere Menschen. Dadurch kommt es auf der individuellen Ebene für ältere Menschen selbst zu Verzögerungen – eine Kultur des „Ausprobierens“ entsteht. Durch das Angebot des SLIC-Workshops soll genau diesem Dilemma vorgebeugt werden und ältere Menschen in relevanten Organisationen Ansprechpersonen geboten werden, damit sie sich zielgerichtet engagieren können.

Viele Tätigkeitsfelder des freiwilligen Engagements im Alter müssen nicht in Kursen erlernt werden, sondern können auch durch „Erfahrungslernen“ angeeignet werden, z. B. indem eine bereits aktive Person bei seiner/ihrer Tätigkeit begleitet und so implizit und informell das notwendige Wissen angeeignet wird.

### *Lernmotive im Alter*

Bei den Befragten des SLIC-Projekts konnten zwei Hauptmotive für das Lernen im Alter erkannt werden: Zum einen ging es darum, mit anderen Menschen zusammen zu sein und den Tag gemeinsam zu verbringen, um sozialer Isolation vorzubeugen und frische Kontakte zu knüpfen („Vergesellschaftung“). Zum anderen waren ältere Lernende darum bemüht und auch motiviert, „Neues“ zu

entdecken, d. h. Abenteuer zu erleben und Aufregendes zu erzählen zu haben („Zielsetzung“). Dabei geht es häufig auch um Selbstverwirklichung der Lernenden, denn gerade Generationen, die zwischen 1928 und 1948 geboren wurden (die heute 60 bis 80-Jährigen), hatten oftmals wenige Gelegenheiten in jungen Jahren, ihre eigenen „Projektideen“ umzusetzen.

Im Altersprozess kommt eine wesentliche Komponente zum informellen Lernen hinzu: Das Lernen kann nicht nur als individueller Prozess gesehen werden, der ausschließlich im Selbststudium von Büchern und Fachzeitschriften oder durch Bildungssendungen stattfindet, sondern das Lernen in einem Lernumfeld – gemeinsam mit anderen – tritt in den Vordergrund. „Gesundes Lernen“ – nicht in Einsamkeit, sondern in der Gruppe – erfordert einen Perspektivenwechsel in der Arbeit mit älteren Menschen und in der Erreichung der Zielgruppe für Bildungsangebote. Zum „gesunden Lernen“ zählen nicht nur kognitive Leistungsfähigkeit, sondern auch und vor allem, soziale Kontakte, nachbarschaftliche Sozialstrukturen und Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe. Lernen kann als Empowermentstrategie gesehen werden, die ältere Menschen davor bewahren kann, in soziale Isolation zu versinken („Gruppenempowerment“). In der Gruppe wird aus Erfahrungen gemeinsam gelernt, z. B. gemeinsam Sport treiben, eine Selbsthilfegruppe besuchen oder gemeinsam reisen.

„Anstatt alleine daheim zu sitzen ziehe ich es vor, raus zu gehen und zu lernen und zu plaudern. Andere Menschen zu treffen und Kompetenzen zu entwickeln, hält mein Gehirn aktiv und hilft mir auch, mit der jungen Generation mitzuhalten.“

Weiblich, ohne Altersangabe

Zum „Neuen“ gehören auch technische Innovationen, die den Generationen 50+ oftmals noch unbekannt sind. Eine ältere Dame mit Migrationshintergrund verriet:

„Ich habe fünf Kinder, die immer den Computer benutzen. Das will ich auch können. Ich bin in ein Lernzentrum gegangen und ich lerne es mir auch selbst zu Hause.“

Weiblich, ohne Altersangabe

Darüber hinaus waren die Befragten der Meinung, dass der informelle Austausch zwischen den TeilnehmerInnen des SLIC-Workshops, die ja 2009 stattfinden werden, gezielt gefördert werden sollte. TeilnehmerInnen an der Befra-

gung haben auch über vielfältige Zukunftspläne berichtet, wie etwa der Plan freiwillig tätig zu werden, Sprachen zu lernen oder Nachhilfe zu geben. Ein Thema, das den Befragten besonders am Herzen lag, war die Frage wie man ihre AltersgenossInnen motivieren und aktivieren kann (Resch 2008).

#### 4.2. Informelles Lernen und freiwilliges Engagement älterer Menschen aus Sicht der Organisationen

##### *Strategische Zielsetzungen der Organisationen*

Jene Organisationen, die am SLIC-Projekt beteiligt sind, weisen unterschiedliche thematische Schwerpunkte auf. Einige arbeiten in der Erwachsenenbildung mit einer breiten Zielgruppe, haben aber in den letzten Jahren zunehmend Angebote für ältere Menschen entwickelt. Dies gilt z. B. für das „Adult Education Centre“ in Helsinki und das „Budapest Cultural Centre“. Aktuelle strategische Ziele des „Adult Education Centres“ sind z. B. die Stärkung von Kompetenzen, die das freiwillige Engagement betreffen, die Anpassung ihrer Angebote an die alternde Bevölkerung und die Verhinderung von sozialer Ausgrenzung. Das „Budapest Cultural Centre“ hat sich unter anderen zum Ziel gesetzt, die Lebensqualität von älteren Menschen zu verbessern und kulturelle sowie informationsbezogene Chancengleichheit zu gewährleisten. Speziell möchten sie zusätzliche Angebote erarbeiten, die an die Bedürfnisse der älteren Menschen angepasst sind und die Selbstorganisation sowie freiwilliges Engagement älterer Menschen unterstützen. Eine weitere Organisation der Erwachsenenbildung, der Ring Österreichischer Bildungswerke, beschäftigt sich schon seit Jahren mit der Relevanz von informellem Lernen im Rahmen des Freiwilligen Engagements und das Sichtbar- und Nutzbarmachen von diesen Kompetenzen in anderen Lebensbereichen. Hier geht es zunehmend auch darum, Aktivitäten im Gemeinwesen und Lernen miteinander zu verknüpfen. Der Fokus auf die Zielgruppe ältere Menschen ist in diesem Zusammenhang neu. Das „Senior Studies Institute der University of Strathclyde“, das schon seit vielen Jahren Lernangebote für ältere Menschen umsetzt, fördert in letzter Zeit zunehmend selbstorganisiertes Lernen, freiwilliges Engagement und Lernen im Gemeinwesen.

Der Italienische Partner Lunaria – eine Freiwilligenorganisation – hat in den letzten Jahren den internationalen Austausch älterer Freiwilliger<sup>1</sup> auf Europäischer Ebene maßgeblich unterstützt und sieht darin eine besonders gute Möglichkeit für ältere Menschen, informell zu lernen. Überlegungen zu vorhandenen Kompetenzen und zu informell Erlerntem während eines Auslandsaufenthaltes sind für die Vor- und Nachbereitung in diesem Zusammenhang relevant. Das Österreichische Rote Kreuz als klassische Freiwilligenorganisation beschäftigt sich zunehmend mit der systematischen Entwicklung der Freiwilligenkoordination und auch mit der spezifischen Förderung älterer Freiwilliger. Dabei wurde bereits das Projekt „Plan60“ vom Forschungsinstitut des Roten Kreuzes durchgeführt, das ältere Freiwillige gezielt darauf vorbereitet, eigene Projekte – auch in Kooperation mit anderen Organisationen – zu planen und durchzuführen (Oberzaucher et al. 2006).

An den Schwerpunkten und Zielsetzungen der hier beteiligten Partner wird deutlich, dass ältere Freiwillige zunehmend als wichtige Ressource in verschiedensten Organisationen in verschiedenen Europäischen Ländern erkannt werden.

Darüber hinaus ist prinzipiell die Tendenz zu sehen, nicht nur formelle Lernangebote in Form von Kursen anzubieten, sondern Angebote zu machen, die älteren Lernende dazu befähigen, selbstorganisiert zu lernen, aber auch im Sinne von Partizipation im Gemeinwesen mitzuwirken. Darüber hinaus bestehen zunehmend Bemühungen, ältere Menschen als TrainerInnen für andere ältere aber auch für jüngere Menschen einzusetzen.

Ein anderer Aspekt, den fast alle beteiligten Partnerorganisationen verstärkt ausbauen möchten, ist die gezielte Einbindung von älteren Lernenden mit wenig Lernerfahrung bzw. von SeniorInnen aus benachteiligten Gruppen, z. B. jene mit geringem sozioökonomischen Status oder mit Migrationshintergrund. Fast alle Organisationen arbeiten bisher eher mit aktiven, gut gebildeten älteren Menschen und ihre Lernangebote sind „mittelschichtorientiert“. Der englische Partner im SLIC-Projekt „PRIAE“ entwickelt seit Jahren Angebote speziell für ältere Menschen aus ethnischen Minderheiten. Gerade in diesem Zusammenhang spielen informell erworbene Kompetenzen und im Speziellen die

---

<sup>1</sup> Lunaria koordiniert das GRUNDTVIG-Netzwerk SEVEN, das sich der Förderung des Austauschs älterer Freiwilliger widmet: [www.seven-network.eu](http://www.seven-network.eu).

Bewusstseinsbildung, dass vieles erlernt wird bzw. wurde ohne unbedingt eine offizielle Bildung genossen zu haben, eine große Rolle.

### *Notwendige Rahmenbedingungen seitens der Organisationen*

Zur Erreichung dieser strategischen Ziele können Instrumente, die eine Verknüpfung zwischen Lernen und freiwilligem Engagement herstellen, sehr nützlich sein. Wichtig ist es dabei, speziell auch das Selbstbewusstsein und die Motivation der älteren Lernenden zu kennen und zu fördern. Prinzipiell zeigt sich, dass Erwachsenenbildungsinstitutionen gute Orte für freiwilliges Engagement älterer Menschen sind und Freiwilligenorganisationen auch sehr gute Lernorte sein können. Dabei gibt es aber zahlreiche Herausforderungen, mit denen Organisationen konfrontiert sind, die aus einer bestimmten Tradition heraus arbeiten und die die Aspekte der Eigeninitiative und des selbstorganisierte Lernen älterer Menschen stärker ermöglichen möchten. Der Forschungsprozess des SLIC-Projekts hat verschiedenste dieser Herausforderungen zu Tage gebracht.

Eine dieser Herausforderungen ist die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, um Lernen im Rahmen des freiwilligen Engagements zu ermöglichen.

Es zeigt sich, dass die Kompetenzworkshops selbst einige Ressourcen benötigen, damit sie durchgeführt werden können. Dafür braucht es ausreichend ausgebildete ModeratorInnen und genügend Zeit, um (informelle) Kompetenzen sichtbar zu machen und einen Aktionsplan zu erstellen. Dabei ist es auch notwendig, dass ModeratorInnen ausreichend Zeit zur Verfügung haben, um außerhalb der Workshopzeiten an Kompetenzprofilen und Aktionsplänen der einzelnen TeilnehmerInnen zu arbeiten. Insgesamt kann man von einem hohen Moderationsaufwand und der Notwendigkeit für kontinuierliche Begleitung älterer Menschen im Prozess des Findens von passenden Lernangeboten oder Möglichkeiten der Partizipation ausgehen. Darüber hinaus ist eine hohe Flexibilität der ModeratorInnen notwendig, damit diese auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen eingehen können.

Im Laufe der durchgeführten Befragungen hat sich gezeigt, dass ein derartiger SLIC-Workshop auch unter der Perspektive der Anerkennung für Freiwillige und für freiwillige Tätigkeiten betrachtet werden muss. Um informelle Lernprozesse zu ermöglichen, ist es wichtig, dass eine Organisationskultur vorhanden ist, die ältere Freiwillige anerkennt und fördert. Lernförderliche Organisationskulturen – meist aber in Hinblick auf Erwerbsarbeit – wurden ja im deutschsprachigen Raum bereits untersucht (z. B. Bergmann 1996). Dabei ist

essentiell, dass Organisationen ihren MitarbeiterInnen – seien diese freiwillig oder nicht – Selbstständigkeit, Partizipation, Komplexität (im Sinne von Vielfalt und Umfang an Zielen und Lösungsmöglichkeiten), Variabilität, Kommunikation, Feedback und Information gewähren (Bigalk 2006). Dazu ist eine entsprechende Willensbildung der Organisation, die auch öffentlich kommuniziert wird, die Voraussetzung.

Derartige Workshops ermöglichen es auch, für Organisationen die Bedürfnisse älterer Freiwilliger zu erfassen. Sie können ein Instrument sein, um Angebote für Freiwillige in den Organisationen insgesamt besser auf die Bedürfnisse von freiwilligen MitarbeiterInnen auszurichten. In diesem Zusammenhang könnten ältere Ehrenamtliche auch als MentorInnenen für andere fungieren.

Darüber hinaus wurde auch deutlich, dass die Durchführung von Workshops alleine nicht ausreicht, um Kompetenzen sichtbar zu machen und Engagement zu fördern. Zusammen mit einer offiziellen Willensbildung müssen dauerhafte Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es freiwillige SeniorInnen ermöglichen, sich nach ihren Bedürfnissen zu engagieren. Freiwillige SeniorInnen brauchen sowohl Räumlichkeiten und „Werkzeug“ als auch personelle Unterstützung bei der Verfolgung ihrer selbst gesetzten Ziele. Darüber hinaus benötigen sie auch Freiraum und die Möglichkeit der Mitgestaltung ihres Tätigkeitsbereichs. Die MitarbeiterInnen, die die Freiwilligen koordinieren sollten, müssten entsprechend geschult sein, dass sie einerseits diese Unterstützung leisten können und andererseits auch Freiräume für die Freiwilligen zulassen können. Ältere Freiwillige müssen über die Bedeutung ihrer Tätigkeit, ihre Mitwirkung bei der Erreichung von spezifischen Zielen, und die Möglichkeit zur Kontrolle der auszuführenden Tätigkeit informiert werden. Ein wichtiges, derzeit noch häufig fehlendes Element bei der Etablierung dauerhafter Rahmenbedingungen, ist die Möglichkeit zur Reflexion der gewonnenen Erfahrungen. Auf viele dieser Rahmenbedingungen<sup>1</sup> verweisen auch prominente Untersuchungen der letzten Jahre (Frieling et al. 2006).

Ein wichtiger Fokus der SLIC-Workshops ist es, ältere Menschen dabei zu unterstützen, weitere Engagement- oder Lernmöglichkeiten zu finden. Dazu braucht es in der entsprechenden Organisation entweder selbst zahlreiche Angebote oder Informationen darüber, wo sonst Aktivitäten möglich sind. Dabei ist eine Vernetzung verschiedenster Organisationen erforderlich und die Mit-

---

<sup>1</sup> Allerdings im Arbeitskontext und nicht im freiwilligen Engagement

gliedschaft der Organisation in entsprechenden Netzwerken förderlich. Dazu kann es auch gehören, ältere Freiwillige die bisher in der eigenen Organisation tätig waren, dazu zu ermutigen, sich bei einer anderen Organisation zu engagieren oder selbstorganisiert tätig zu werden. Dies kann herkömmlichen organisationalen Logiken widersprechen und erfordert ein „Loslassen“ und „Öffnen“ der jeweiligen Organisation. In einem solchen Fall ist ein „Ausstiegsszenario“ für freiwillige ältere Menschen wichtig, um sich offiziell von der Organisation zu verabschieden. Häufig fehlt es in Organisationen noch an diesen „Ausstiegsmöglichkeiten“.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, dass im Rahmen der SLIC-Workshops auch Wert auf die Verknüpfung von formellem und informellem Lernen gelegt wird. Beim Erarbeiten von Aktionsplänen ist es durchaus auch angedacht, formellen Lernbedarf zu identifizieren und zu benennen. Wenn informelles Lernen nicht genügt, um die MitarbeiterInnen in einem Bereich (z. B. im Katastrophenhilfsdienst) zu halten, können formelle Lernangebote, d. h. didaktisch aufbereitete Workshops, Seminare und Kurse helfen, um neue Lernimpulse zu geben. Entschließt sich eine Person nun nach dem formellen Lernangebot, ein „neues Lernfeld“ (z. B. Mitarbeit im Kontaktbesuchsdienst) für sich zu entdecken, steht dem informellen Lernen in Zukunft nichts mehr im Wege.

## 5. Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Organisationen, die Lern- und Partizipationsmöglichkeiten bieten, ältere Menschen als strategische Zielgruppe durchaus erkannt haben, diese jedoch bei der Zurverfügungstellung der notwendigen Rahmenbedingungen, um ein „guter Lernort“ für ältere Menschen zu sein, vor Herausforderungen stehen. Verknüpfungen von formalem und informellem Lernen im Alter sind noch wenig erkannt worden und häufig fehlt es an Anerkennung für ältere Freiwillige.

Es bleibt abzuwarten, wie die Organisationen in Zukunft auf ältere Menschen zugehen, um deren Suche etwas „abzukürzen“ und wie das Angebot des SLIC-Workshops, formale und informelle Kompetenzen zu verbinden und im Rahmen eines Workshops Möglichkeiten des Engagements zu erarbeiten, angenommen wird. Resultate der SLIC-Pilotworkshops werden 2009 veröffentlicht.

Eine erstrebenswerte Weiterentwicklung seitens der Organisationen – sowohl der Freiwilligenorganisationen als auch der Erwachsenenbildungsorganisatio-

nen – ist sicherlich die Auseinandersetzung mit dem Thema der lernförderlichen Organisationskultur und die Umsetzung in den eigenen vier Wänden.

Für ältere Menschen selbst ist der Weg zu einer Organisation oftmals – durch die Diffusion der Verantwortung für diese Bevölkerungsgruppe und fehlende zentrale oder lokale Anlaufstellen – ein schwieriger. Informelles Lernen stellt jedoch die häufigste Form des Lernens im Alter dar und die Verknüpfung von formalem und informellem Lernen – mit Blick auf das Finden einer Zielsetzung nach der Erwerbsphase und sozialen Kontakten – wird von der Zielgruppe selbst sehr gewünscht.

Weiteren Forschungsbedarf sehen wir an dieser Stelle auch in der Durchführung einer umfassenden Untersuchung zum Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement im Alter, sowohl in Deutschland als auch in Österreich, um damit zur Weiterentwicklung der bereits immer wieder stattfindenden Projektarbeit zu diesem Themengebiet beizutragen.

### **Autorinnen**

Katharina Resch  
Soziologin und Übersetzerin  
Projektleiterin und Sozialforscherin am Forschungsinstitut des Roten Kreuzes  
Web: via [www.wrk.at/](http://www.wrk.at/)  
E-Mail: [katharina.resch@w.rotekreuz.at](mailto:katharina.resch@w.rotekreuz.at)

Charlotte Strümpel  
Diplom-Psychologin  
Projektleiterin für Europäische Projekte im Bereich Gesundheits- und Soziale Dienste des Österreichischen Roten Kreuzes  
Web: <http://www.wrk.at>  
E-Mail: [charlotte.struempel@rotekreuz.at](mailto:charlotte.struempel@rotekreuz.at)

### **Literatur**

- Arbeitsgruppe Weiter Bildung im Alter (2007). Weiter Bildung im Alter. Positionen und Perspektiven. Bundesinstitut für Erwachsenenbildung / Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz.
- Badelt, Christoph; Hollerweger, Elisabeth (2001). Das Volumen Ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Working paper 6. Wien: Wirtschaftsuniversität, abgerufen unter: [www.freiwilligenweb.at/pages/int\\_jahr/freiwilligenarbeit/studie\\_badelt.pdf](http://www.freiwilligenweb.at/pages/int_jahr/freiwilligenarbeit/studie_badelt.pdf).

- Bergmann, Bärbel (1996): Lernen im Prozess der Arbeit. In: Kompetenzentwicklung 96. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung (S. 152-262). Kassel. Waxmann.
- Bigalk, Debora (2006). Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen – Spiegelbild der Organisation? Eine vergleichende Analyse von Unternehmen mit hoch und gering lernförderlichen Arbeitsplätzen. In: Frieling, Ekkehart (Hrsg.), Schriftenreihe Personal- und Organisationsentwicklung. Band 3. Universität Kassel: Institut für Arbeitswissenschaft, abgerufen unter: <http://www.upress.uni-kassel.de/online/frei/978-3-89958-227-7.volltext.frei.pdf>.
- Dohmen, Günther (2001). Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Düx, Wiebken; Prein, Gerald; Sass, Erich; Tully, Claus (2008). Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement – Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Frieling, Ekkehart; Schäfer, Ellen; Fölsch, Thomas (2006). Konzepte zur Kompetenzentwicklung und zum Lernen im Prozess der Arbeit. Abschlussbericht des Projekts Betriebliche Kompetenzentwicklung zur Standortsicherung. Kassel: Waxmann.
- Grymer, Herbert; Köster, Dietmar; Krauss, Melanie; Ranga, Myrto-Maria; Zimmermann, Jan Christoph (2005). Altengerechte Stadt – Das Handbuch. Partizipation älterer Menschen als Chance für die Städte. Münster: Landesseniorenvertretung NRW e. V.
- Kellner, Wolfgang; Strümpel, Charlotte; Riepl, Barbara (2005). AVE in a professional perspective: Assessing voluntary experiences. Report of experimentation in Austria. European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Kirchhöfer, Dieter (2004): Lernkultur Kompetenzentwicklung – Begriffliche Grundlagen. Berlin: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management.
- Kolb, Michael (2003). Sportgeragogik – Zur Begründung und Konzeption von Modellen für den Alterssport. Psychologie in Österreich, 3, 184-191.
- Kolland, Franz (2005). Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Wien: Lit Verlag.
- KomNetz (2006). Glossar des Projektes "Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner", abgerufen unter [www.kibb.de](http://www.kibb.de).
- Oberzaucher, Nicola; Stadler-Vida, Michael; Rappauer, Anita; Grundböck, Alice; Pabst, Brigitte (2006). Anleitung zum (Un-) Ruhestand. Ein Handbuch zur Planung und Umsetzung eines Gesundheitsförderungsprogramms für ältere Menschen. Ein Ergebnis des Modellprojekts Plan60. Wien: Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes.

- Resch, Katharina (2008). Developing a workshop model to promote learning and engagement with older people. A transnational overview. Wien: Forschungsinstitut des Roten Kreuzes, abgerufen unter: [www.slic-project.eu](http://www.slic-project.eu) Stand 2008-12-17.
- Ring Österreichischer Bildungswerke. (2005). Engagement schafft Kompetenz. Informelles Lernen im Alltag. Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke. RÖB.
- Rosenmayr, Leopold (2004). Kreativität im späten Leben - Erwecken und Stützung. Vortrag auf der Tagung "Erfahrungswissen für Initiativen" (23. Juni 2004).
- von Rosenblatt, Bernhard (2000). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht. Herausgeber des Bandes 194.1 der Schriftenreihe des BMFSFJ.; Stuttgart: Kohlhammer.

### **Projektinformationen**

SLIC Sustainable Learning in the Community (2007-2009): <http://www.slic-project.eu>

### **Online zugänglich unter:**

Resch, Katharina & Strümpel, Charlotte (2009). Informelles Lernen und Möglichkeiten freiwilligen Engagements im Alter – Sichtbarkeit, Motive und Rahmenbedingungen. In: bildungsforschung, Jahrgang 6, Ausgabe 1, URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2009-01/Engagement/>