



Lern Zeit Alter



Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis

Abschlussbericht

zum EFRE-Projekt LernZeitAlter

Thomas Bertram

Martin Beyersdorf

Susanne Braun

Annette von Stieglitz

LernZeitAlter ist ein gemeinsames Projekt von


VOLKSHOCHSCHULE
Langenhagen



Leibniz
Universität
Hannover

ZENTRALE EINRICHTUNG FÜR
weiterBILDUNG

target

HOLTMANN
MESSE+EVENT

 **Wir!**

LernZeitAlter wurde gefördert durch den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung



Abschlussbericht zum Projekt LernZeitAlter (01.07.2008 – 30.06.2011)

Thomas Bertram, Dr. Martin Beyersdorf, Susanne Braun, Dr. Annette von Stieglitz
Hannover 2011

LernZeitAlter

Den demografischen Wandel meistern. Heute schon für morgen lernen:

Miteinander. Voneinander. Füreinander.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	4
1.1. Demografischer Wandel in Deutschland	4
1.2. Projektkonzeption LernZeitAlter	5
2. Projektverlauf	7
2.1. Integrierte Projekte	7
2.2. Durchgeführte Arbeiten im Projektverlauf	8
2.2.1 Meilenstein 1: Das Anforderungsprofil der Praxis ist festgelegt	8
2.2.2 Meilenstein 2: Die Lerneinheiten sind erarbeitet	8
2.2.3 Meilenstein 3: Einführung der Lerneinheiten zu den Rhythmen der Partner	10
2.2.4 Meilenstein 4: Die Lerneinheiten sind exemplarisch umgesetzt und evaluiert	10
2.2.5 Meilenstein 5: Die Lerneinheiten sind abschließend überarbeitet	11
2.2.6 Meilenstein 6: Die Praxis sowie die interessierte Öffentlichkeit kann über die Lerneinheiten verfügen	11
2.2.7 Meilenstein 7: Die Bildungspraxis hat die Lerneinheiten in ihre Curricula aufgenommen	12
2.3. Abweichungen/Änderungen zur Planung	12
3. Darstellung erzielter Ergebnisse	14
3.1. Arbeitsziele	14
3.2. Querschnittsziele	15
3.3. Evaluation	15
4. Angaben zu Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen	16
5. Fazit	18
5.1. Nachhaltigkeit und weitere Anwendungen	19
5.2. Ausblick	19
6. Literatur- und Quellenangaben	21
6.1 Literatur	21
6.2 Internetquellen	22
7. Anhang	24
7.1 Zusammengefasste Positionen und Anforderungen der KMU	24
7.2 Gesamtteilnehmendenliste	27
7.3 Fragebogen zur Evaluation	31
7.4 Evaluationsergebnisse	33
7.4.1 Lernmodul 1, erster Termin	33
7.4.2 Lernmodul 1, zweiter Termin	36
7.4.3 Lernmodul 2	39
7.4.4 Lernmodul 3, erster Termin	42
7.4.5 Lernmodul 3, zweiter Termin	45
7.4.6 Lernmodul 4	48
7.4.7 Lernmodul 5	51
7.4.8 Lernmodul 6	54
7.4.9 Lernmodul 7, Baustein I	57
7.4.10 Lernmodul 7, Baustein II	60
7.4.11 Lernmodul 7, Baustein III	63
7.4.12 Lernmodul 7, Baustein IV, Teil A	66
7.4.13 Lernmodul 8	69
7.4.14 alle Lernmodule	72
7.5 tabellarische Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter	81
Impressum	82

1. Ausgangslage

1.1. Demografischer Wandel in Deutschland¹

Deutschland ist, wie die meisten europäischen Staaten, in zunehmendem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Wenn auch zurzeit die Geburtenrate hier auf niedrigem Niveau stabil ist, so kann sie auf Dauer einen wachsenden Bevölkerungsrückgang nicht ausgleichen. Ebenso wenig wird es in Zukunft einen positiven Wanderungssaldo geben, der die Abnahme der deutschen Gesamtbevölkerung umkehren könnte. Der Bevölkerungswissenschaftler Herwig Birg, der die Beeinflussbarkeit des demografischen Wandels eher skeptisch beurteilt, nennt folgende langfristige Entwicklungstrends:

„(1) Die niedrige Geburtenrate in der Vergangenheit ist der entscheidende Grund für die starke demographische Alterung bis 2050, nicht die Zunahme der Lebenserwartung.

(2) Selbst wenn die Lebenserwartung der deutschen Bevölkerung auf dem Niveau von 1998 konstant bliebe, würde sich ihr Altenquotient bis 2050 verdoppeln.

(3) Die Einwanderung Jüngerer kann die demographische Alterung nicht aufhalten, sondern nur mildern.

(4) Auch eine starke Erhöhung der Geburtenrate könnte den kontinuierlichen Anstieg des Altenquotienten bis zur Jahrhundertmitte jetzt nicht mehr verhindern.

(5) Fazit: Im Gegensatz zur Bevölkerungsschrumpfung, die sich durch Einwanderungen aufschieben lässt, ist die demographische Alterung mindestens bis zur Jahrhundertmitte irreversibel“.²

Versuche, die Frage nach adäquaten Reaktionen auf den demografischen Wandel zu beantworten, schwankten – insbesondere in den öffentlichen Medien – zwischen Alarmismus und Beschwichtigung, teilweise sogar Ignoranz. Allerdings befassen sich inzwischen zahlreiche wissenschaftliche Disziplinen – zum Teil auch interdisziplinär – mit dem demografischen Wandel und seinen Folgen (z.B. Rostocker Zentrum oder MEA/Share in Mannheim). Dabei zeigt sich, dass die Entwicklungstrends, wie Birg sie genannt hat, keineswegs tatenlos hingenommen werden müssen. Stellvertretend für die Wissenschaftler, die durchaus Gestaltungsmöglichkeiten im demografischen Wandel sehen, seien der Bevölkerungswissenschaftler Hans Bertram, der Altersforscher Andreas Kruse sowie für die psychologische Perspektive die ehemalige Bundesgesundheitsministerin Ursula Lehr genannt.

Angesichts der oben aufgezeigten Entwicklungen wird es heute einerseits immer wichtiger, Ältere in aktuelle Lernprozessen zu integrieren und andererseits das Wissen der Älteren als Ressource zu verstehen, die durch einen generationsübergreifenden Wissenstransfer erschlossen werden muss. Insbesondere im Weiterbildungsbereich liegt hier noch erhebliches Entwicklungspotenzial, um Lernprozesse im privaten, wie im beruflichen Umfeld und im individuellen, wie im gesellschaftlichen Kontext zu ermöglichen. Dass solche Entwicklungsprozesse nicht nur möglich, sondern auch nötig sind, ist inzwischen durch

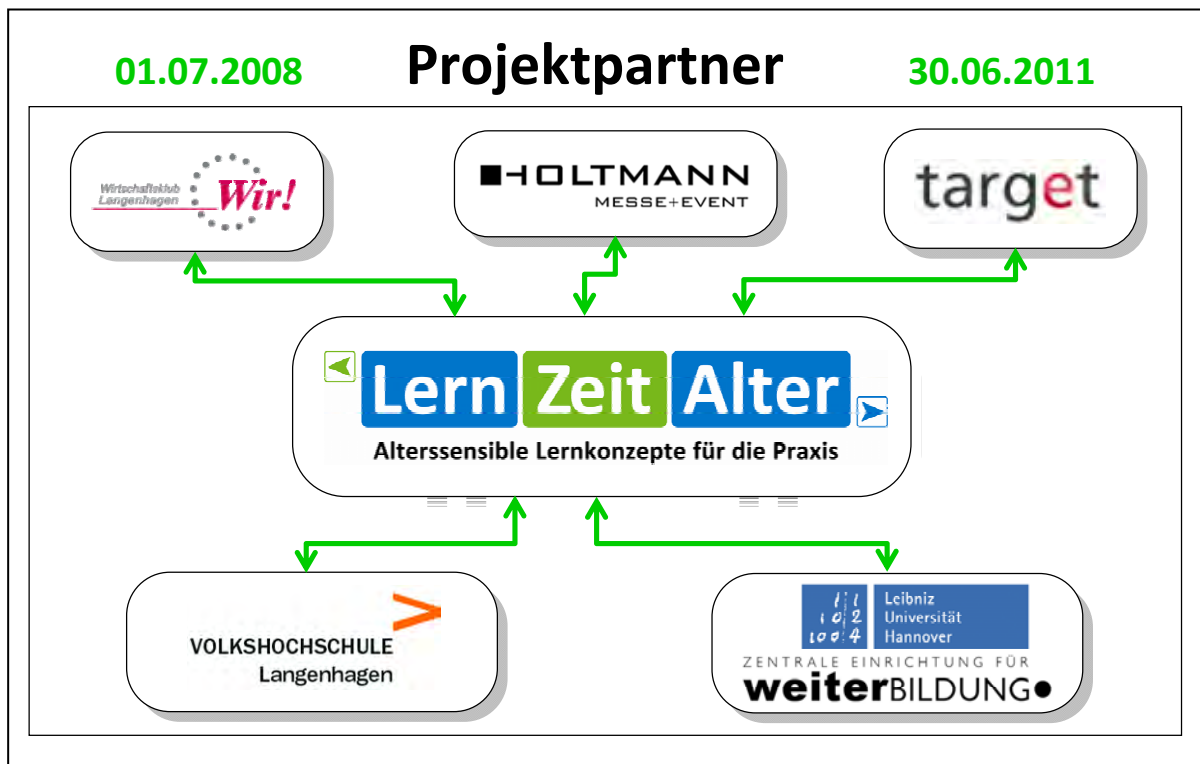
¹ Vgl. Bertram/Bertram 2009

² Herwig Birg, 2006, S. 101-102

zahlreiche Studien und Publikationen zur lebenslangen Lernfähigkeit und zum Weiterbildungsbedarf hinreichend belegt.³ Praxisrelevante Konzepte zum alterssensiblen Lehren und Lernen sind dagegen bis jetzt nur spärlich entwickelt worden.

1.2. Projektkonzeption LernZeitAlter

In den mannigfaltigen Projekten, die sich in Deutschland, unterstützt durch verschiedenste Träger und Fördermittel, des Themas angenommen haben, ist eine relativ unmittelbare Wirksamkeit vor allem bei der Einbindung in regionale Bezüge erkennbar. Häufig wird dabei eine Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsunternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen angestrebt. Basierend auf den Arbeitsergebnissen des EU-Projektes "ExplorAging", welches die Bedeutung des demografischen Wandels für Niedersachsen und die Region Hannover herausgestellt hat, sowie den dort entstandenen interdisziplinären Netzwerken wurde das Projekt LernZeitAlter von der Volkshochschule Langenhagen (als anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung in Niedersachsen) und der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover gemeinsam initiiert und beantragt. Daneben sind die target GmbH (berufliche Weiterbildung), der Wirtschaftsklub Langenhagen (Verein mittelständischer Unternehmen) und das Unternehmen Holtmann Messe+Event GmbH weitere Projektpartner.



Das Ziel des Projektes war die Entwicklung, Erprobung und Verankerung alterssensibler Lernkonzepte in der Erwachsenen- und Weiterbildung, in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in der beruflichen Bildung und in den Hochschulen.

³ Im Projekt LernZeitAlter sind dazu eine umfangreiche Literaturliste und eine Liste mit Internetquellen erarbeitet worden, die über die Projekt-Homepage unter www.lernzeitalter.de/downloads abgerufen werden können.

Kernbestandteil dieser Lernkonzepte sind acht Lernmodule von je 26 Unterrichtsstunden Umfang, die ganz bewusst ein breites Spektrum verschiedener alter(n)srelevanter Themen abdecken.⁴

Bei der Entwicklung der Lernmodule wurden sowohl Voraussetzungen auf der institutionellen Ebene (z.B. bei den KMU) berücksichtigt, als auch Bedingungen auf der individuellen Ebene der Lernenden und Lehrenden. So werden die Kompetenzen und Potenziale Älterer im Projekt LernZeitAlter in den unterschiedlichen Themenbereichen der Lernmodule berücksichtigt, etwa bei der als Ressource zu verstehenden Lebens- und Berufserfahrung älterer und älter werdender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die alterssensible Gestaltung der Lernmodule bedeutet dabei nicht, dass ausschließlich ältere Teilnehmende damit angesprochen werden sollen, sondern vielmehr auch solche jüngeren und mittleren Alters, die sich mit den unmittelbaren und den mittelbaren Folgen und Bearbeitungsmöglichkeiten des demografischen Wandels in seinen regionalen Bezügen der Stadt und des näheren Umlands Hannovers befassen wollen oder müssen.

Die Projektergebnisse sollen Studierenden, Bürgern, Beschäftigten und Betrieben in der Region Hannover zur Verfügung stehen, so dass sie auf die Herausforderungen des demografischen Wandels angemessen reagieren können und im Bereich der Weiterbildung bei der Steigerung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefördert und unterstützt werden. Darüber hinaus stehen die entwickelten Lernmodule nach ihrer Erprobung und Evaluierung über die Projekt-Homepage (www.lernzeitalter.de) für die weitere Anwendung zur Verfügung.

Angesichts zunehmenden wirtschaftlichen Drucks war für die KMU ein verwertbarer Nutzen des Projektes LernZeitAlter und seiner Lernmodule von Bedeutung. Trotzdem ist ihnen und allen Projektpartner daran gelegen, dass dabei die Balance zwischen einer Verwendungsorientierung und jeweils individueller Bedürfnisse der Menschen gewahrt bleibt, schließlich geht es in dem Projekt LernZeitAlter nicht um rein zweckorientierte Anpassungsleistungen an die demografische Entwicklung, sondern, wenn man so will, um Bildung. Durch die Interdisziplinarität der am Projekt beteiligten Institutionen und Unternehmen war gewährleistet, dass die modularen Lernkonzepte, die im Projekt LernZeitAlter unter wissenschaftlich-theoretischen Gesichtspunkten in den Bildungsinstitutionen erarbeitet wurden, sich auch an praxisrelevanten Maßstäben orientieren mussten und unter praxisnahen Bedingungen durchgeführt und evaluiert wurden.

Folgende Arbeitsziele wurden für die Projektlaufzeit konkret formuliert:

1. Erhebung des Bedarfs an alterssensiblen Lernen mit je einem exemplarischen Partner aus Erwachsenenbildung (Volkshochschule), Universität (Gasthörende und Übergang Studium/Beruf), Wirtschaft (Messebau) und beruflicher Weiterbildung (target GmbH).
2. Aufbau eines Netzwerkes unter den neuen Kooperationspartnern.

⁴ Die Titel, Themen und Zielgruppen der Lernmodule sind in der Tabelle im Anhang unter 6.5 dargestellt.

3. Entwicklung und Erprobung modularer Lerneinheiten zum alterssensiblen Lehren und Lernen für Lehrende UND Lernende, die auf die Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen und Bildungsmilieus transferierbar sind und einen intergenerativen Wissenstransfer in den Kontexten von allgemeiner und beruflicher Erwachsenen-/ Weiterbildung ermöglichen.
4. Erprobung, Evaluation und Dokumentation der Module im Netzwerk.
5. Verschränkung des Angebots zwischen der Volkshochschule und der Universität im Rahmen der Anrechnung von Leistungspunkten im Studium (Bachelor/Master) durch Lernleistungen in der Erwachsenenbildung.
6. Verbreitung und Unterstützung der Implementierung in den benannten Bereichen.

In den Arbeitszielen wurden mehrere EU-Querschnittsziele⁵ ebenso berücksichtigt wie eine Bestandsaufnahme des aktuellen Wissens zum Projektthema.

2. Projektverlauf

2.1. Integrierte Projekte

Im Rahmen des Projektes „Alternsgerechte Gestaltung klein- und mittelständischer Unternehmen“ des Instituts für Fabrikanlagen (IFA) der Leibniz Universität Hannover war das Projekt LernZeitAlter gemeinsam mit den Projekten „InnovAging“ (Antragsteller: Leibniz Universität Hannover) und „Alternsmanagement im Betrieb“ (Antragsteller: Hochschule Vechta) zu einem integrierten Projekt zusammengefasst.

Im Projekt LernZeitAlter erfolgte der Austausch mit dem Integrationspartner:

- IFA bei
 - einem Arbeitstreffen im Produktionstechnischen Zentrum Hannover (PZH) im April 2009
 - Netzwerktreffen der Demografieprojekte in Hannover und Region im Februar und Juni 2009
- Hochschule Vechta
 - Information auf der 3. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung "Kognition, Motivation und Lernen älterer Arbeitnehmer – neueste Erkenntnisse für die Arbeitswelt von morgen" im September 2008 in Bonn
- InnovAging
 - Regelmäßige Teilnahme an den Konsortiumssitzungen
 - Teilnahme an der öffentlichen Vortragsreihe des Projektes InnovAging
 - Netzwerktreffen der Demografieprojekte in Hannover und Region im Februar und Juni 2009

Die Ergebnisse sind insbesondere bei der Entwicklung und Erprobung von praxisorientierten Weiterbildungsformaten zum Themenfeld des demografischen Wandels in das Projekt LernZeitAlter mit aufgenommen worden.

⁵ Ergebnisse in den Arbeits- und Querschnittsziele sind unter 3.1 und 3.2 dargestellt

2.2. Durchgeführte Arbeiten im Projektverlauf

Der ursprüngliche Projektstart war für den 01.04.2008 geplant. Die Bewilligung der EFRE-Fördermittel erfolgte zum 26.06.2008, so dass das Projekt LernZeitAlter zum 01.07.2008 starten konnte. Für die Koordination und Organisation des Projektes wurde für die Projektlaufzeit (01.07.2008 – 30.06.2011) eine halbe Stelle geschaffen.

Die Durchführung des Projektes LernZeitAlter ist hier anhand der formulierten Meilensteine dargestellt.

2.2.1 Meilenstein 1: Das Anforderungsprofil der Praxis ist festgelegt

Die Anfangsphase des Projektes war gekennzeichnet durch den Aufbau einer Organisationsstruktur und der Pflege des Netzwerkes unter den Projektpartnern. Begleitend dazu fanden regelmäßige Treffen des Projektteams mit den Partnern von Volkshochschule Langenhagen und Zentraler Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover (ZEW) statt. Parallel dazu wurden Recherchearbeiten für den Aufbau einer Literatur- und Internetdatenbank zum Projektthema durchgeführt. Auf der Basis dieser Quellen wurden erste Entwürfe für die modularen Lernkonzepte erstellt.

Der offizielle Projektauftritt fand im Rahmen einer Pressekonferenz und der anschließenden ersten Konsortiumssitzung aller Projektpartner am 26. August 2008 statt. In regionalen Tageszeitungen und im Hörfunk wurde kurz über das Projekt LernZeitAlter berichtet.

Im regelmäßigen Austausch mit den Projektpartnern wurden die Entwürfe für die geplanten Lernmodule weiter ausgearbeitet. Dabei hat sich gezeigt, dass die Betriebsabläufe der KMU stärker als geplant berücksichtigt werden müssen und es hat dazu geführt, dass die Erhebung der Bedarfe bei den KMU ausgeweitet wurde, um die Lernmodule (z.B. durch die Zerlegung in kleinere thematisch relevante Einheiten) besser auf die Praxis abzustimmen.

Für die weitere Projektarbeit konnte die Diskussion bei einem Arbeitsfrühstück des EFRE-Projekts LernZeitAlter (November 2008) mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Unternehmen zum Thema „Optimierung der Ressourcen sich wandelnder Belegschaften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ wertvolle Anregungen geben, die dann in die Entwürfe der Lernmodule und einen Autorenleitfaden eingearbeitet wurden.⁶ Auf dieser Grundlage wurde ab November 2008 mit der Akquise geeigneter Autorinnen und Autoren für die inhaltliche und fachliche Gestaltung der Lernmodule begonnen.

Das Anforderungsprofil für die Lernmodule war im Februar 2009 im Wesentlichen festgelegt.

2.2.2 Meilenstein 2: Die Lerneinheiten sind erarbeitet

Das erste Halbjahr 2009 war gekennzeichnet durch die Entwicklung und Konkretisierung der Lernmodule. Insgesamt acht Autorinnen und Autoren konnten für die Erstellung der Lernmodule verpflichtet werden. Das Anforderungsprofil wurde ihnen durch einen Autorenleitfaden vermittelt, dem die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Eckdaten zugrunde lagen:

⁶ Die Zusammengefassten Positionen und Anforderungen der KMU sind im Anhang unter 6.1 dargestellt.

Titel
Thema
Spezifikationen <i>(formale und inhaltliche Alterssensibilität: die Module haben Alterssensibilität zum Thema und müssen selbst alterssensibel sein)</i>
Didaktik
Methoden
Zeitumfang
Medien
Zielgruppe
Lernorte
Rahmenbedingungen

Der Austausch zwischen Autorinnen/Autoren und den Projektpartnern fand in den Konsortiumssitzungen des Projektes und in zwei Autorentreffen im Sommer 2009 statt.

Auf der Grundlage des Anforderungsprofils begannen die Autorinnen und Autoren ab Februar 2009 mit der Erstellung der Lernmodule. Ab Mitte Mai 2009 lagen die Lernmodule soweit vor, dass mit ihrer Bewerbung bei folgenden Partnern und Einrichtungen begonnen werden konnte:

- Wirtschaftsklub Langenhagen e.V. (Homepage und Wirtschaftsfrühstück)
- Verlinkungen der LernZeitAlter-Homepage mit Projektpartnern und Netzwerken (u.a. Logiline Systeme GmbH, Region Hannover, LINGA, IHK Hannover)
- Flyer und Plakate für die Lernmodule sowie Werbung in Programmheften von VHS Langenhagen und ZEW/Gasthörendenstudium
- Beitrag im Regionalfernsehen H 1
- Presseartikel (Nordhannoversche Zeitung, idw-online)
- Beteiligung an Netzwerktreffen und Tagungen

Anregungen aus den Diskussionen und Kontakten zu Partnern anderer Projekte wurden in die Entwicklung des Projektes LernZeitAlter und der Lernmodule mit aufgenommen. Der Herausforderung, bei ähnlichen Laufzeiten und Entwicklungsphasen anderer Projekte, Synergien zu nutzen und gleichzeitig für eine eigenständige Profilierung des Projekts LernZeitAlter zu sorgen, konnte erfolgreich begegnet werden.

Weitere Synergien wurden genutzt, indem Thomas Bertram nicht nur Projektkoordinator für das Projekt LernZeitAlter war, sondern auch Mitarbeiter des Gasthörenden- und Seniorenstudiums der Leibniz Universität ist. Im Projektverlauf konnte dies besonders bei der Durchführung der Lernmodule und der zielgruppengerechten Ansprache der Älteren zum Tragen kommen.

Um das Projekt besser publizieren zu können, wurde unter www.lernzeitalter.de eine eigene Projekt-Homepage eingerichtet, die auch die Funktion einer Informationsplattform hat. Außerdem wurde in Abstimmung mit den Projektpartnern ein Re-Design des Projektlogos

und der Info-Flyer vorgenommen. Diese Maßnahmen sind positiv aufgenommen worden und haben zu einer verbesserten öffentlichen Wahrnehmung beigetragen.

2.2.3 Meilenstein 3: Einführung der Lerneinheiten zu den Rhythmen der Partner

Ab September 2009 wurden die Lernmodule zu den Rhythmen der Projektpartner eingeführt. Die Terminplanung für die Lernmodule orientierte sich dabei an den Veranstaltungs- bzw. Vorlesungslaufzeiten der Volkshochschule Langenhagen und der Leibniz Universität Hannover sowie an für KMU günstige Zeiträume. Die Einführung der Lernmodule wurde bewusst auf mehrere Rhythmen über die Projektlaufzeit verteilt.

2.2.4 Meilenstein 4: Die Lerneinheiten sind exemplarisch umgesetzt und evaluiert

Die Durchführung der Lernmodule erfolgte vom zweiten Halbjahr 2009 an bis zum Januar 2011 und ist in der folgenden Übersicht in der Reihenfolge der Lernmodule dargestellt:

- *Lernmodul 1* ist im Jahr Herbst 2009 erfolgreich an der VHS Langenhagen durchgeführt worden und von den Teilnehmenden positiv bewertet worden. Im Mai 2010 wurde es in komprimierter Form (ein halber Tag) bei der Süderelbe AG in Hamburg wiederholt. Im Dezember 2010 wurde dieses Lernmodul mit zwei Samstagsterminen erneut an der Volkshochschule Langenhagen erfolgreich durchgeführt und von den Teilnehmenden positiv bewertet. Damit wurde das Projektziel der Dissemination (Verbreitung) der im Projekt LernZeitAlter erprobten Lernmodule durch Erwachsenenbildungsträger (hier die VHS Langenhagen) schon während der Projektlaufzeit erreicht.
- *Lernmodul 2* wurde im April und Juni 2010 mit Teilnehmenden aus KMU erfolgreich durchgeführt. Das mittelständische Unternehmen Heuer & Co. Hausausbau GmbH stellte dafür seinen Seminarraum zur Verfügung, so dass das Lernmodul mit einer für KMU relevanten Thematik auch in einem KMU durchgeführt werden konnte.
- *Lernmodul 3* wurde im Einvernehmen mit Projektleitung, Dozent und Teilnehmenden nach dem ersten Termin im Herbst 2009 abgebrochen, da sich der theoretische Einstieg für die anwesenden Teilnehmenden als nicht praktikabel erwies. Die Entscheidung, das Lernmodul abzubrechen wurde von allen Beteiligten als richtig und konsequent bewertet. Das Lernmodul 3 wurde im Frühjahr 2010 für die Zielgruppe „Studierende“ neu konzipiert und im Herbst 2010 in der ZEW erneut angeboten. Die Bewerbung wurde durch den Career Service der Leibniz Universität unterstützt. Da Herr Dr. Becke als Dozent zwischenzeitlich aus dem Projekt ausgeschieden war, musste für den zweiten Teil des Lernmoduls im Januar 2011 eine neue Dozentin engagiert werden. Für diese Aufgabe konnte Frau Astrid Rimbach gewonnen werden, die das Lernmodul 4 bereits erfolgreich durchgeführt hatte und mit der Projektarbeit gut vertraut war.
- *Lernmodul 4* wurde im März und April 2010 an der ZEW mit Teilnehmenden aus KMU durchgeführt und durchweg positiv bewertet.
- *Lernmodul 5* konnte mit 5 Teilnehmenden erfolgreich durchgeführt werden. Dafür stand der Seminarraum im Unternehmen Heuer & Co. zur Verfügung. Mehr Teilnehmende wären wünschenswert gewesen, doch kam es so zu einer intensiven Arbeit im Lernmodul. Mit dem Ziel der Dissemination wurde das Modul im Herbst

2010 an der Volkshochschule Langenhagen erneut angeboten. Allerdings meldeten sich nicht genügend Teilnehmende an, so dass eine Wiederholung des Lernmoduls nicht durchgeführt werden konnte.

- *Lernmodul 6* fand von Oktober 2009 bis Ende Januar 2010 in Zusammenarbeit mit der *Arbeitsgemeinschaft Interkulturelle Pädagogik* an der Leibniz Universität Hannover statt. Die gemeinsame Teilnahme von älteren Gasthörernden und jüngeren Studierenden mit unterschiedlichen Migrationshintergründen erwies sich als fruchtbar für eine intergenerative und interkulturelle Arbeit im Lernmodul. Sechs Teilnehmerinnen konnten in diesem Lernmodul durch eigene Impulsreferate und schriftliche Ausarbeitung Leistungspunkte für ihr Studium erwerben. Das Lernmodul wurde in ausgewählten Ausschnitten im September 2010 bei einer Sitzung der Offenen Universität für Frauen (OFU) erneut durchgeführt.
- *Lernmodul 7* war konzeptionell in 4 Bausteine gliedert, die mit unterschiedlichen Teilnehmendenzahlen (zumeist ältere Ehrenamtliche) erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Es fand zum größten Teil im Herbst 2009 statt und konnte mit dem Baustein III „Altersbilder in der neueren Literatur“ mit zumeist älteren Teilnehmenden an der Volkshochschule Langenhagen im Januar 2010 abgeschlossen werden. Die Bausteine wurden von den Studentinnen durchgeführt, die sie im Sommersemester 2009 unter der Leitung von Ulrike Buchmann entwickelt hatten. Da Frau Buchmann länger erkrankt ist, konnte sie die Durchführung von Lernmodul 7 nicht begleiten. Die Studentinnen arbeiteten an der Durchführung mit großem Engagement. Die Projektleiterin Susanne Braun und eine Kollegin von der VHS Langenhagen begleiteten die Durchführung soweit als möglich, um die fehlende Lehr-Erfahrung der Studentinnen auszugleichen und trugen damit nachhaltig zum Erfolg bei.
- *Lernmodul 8* wurde im Frühjahr 2010 an der VHS Langenhagen mit Teilnehmenden u.a. aus KMU durchgeführt und erhielt positive Rückmeldungen.

Die Durchführung der Lernmodule war im Januar 2011 abgeschlossen.⁷

Alle Lernmodule wurden mit einem Fragebogen evaluiert. Die Auswertung der Evaluation war im Mai 2011 abgeschlossen.⁸

2.2.5 Meilenstein 5: Die Lerneinheiten sind abschließend überarbeitet

Nach dem Abschluss der jeweiligen Lernmodule gab es mit den Autorinnen und Autoren bzw. Dozentinnen und Dozenten ein Reflexionsgespräch. Ergänzungen und Änderungen wurden daraufhin in die Lernmodule mit eingearbeitet. Im Anschluss daran wurde ein erster Entwurf für das Skript zum Lernmodul erstellt.

2.2.6 Meilenstein 6: Die Praxis sowie die interessierte Öffentlichkeit kann über die Lerneinheiten verfügen

Die interessierte Öffentlichkeit und die angesprochenen Zielgruppen konnten seit Anfang 2010 über erste Lerneinheiten verfügen. Anfragen lagen seitdem für die Lernmodule 1, 4, 5,

⁷ Eine Gesamtteilnehmendenliste ist dem Anhang unter 6.2 beigelegt.

⁸ Der Fragebogen und die Evaluationsergebnisse sind dem Anhang unter 6.3 und 6.4 beigelegt.

6 und 7 vor. Die Anfragen für die Lernmodule 1 und 6 hatten eine erneute Durchführung in jeweils angepasstem Rahmen zur Folge.

Die Skripte für die Lernmodule können über die Projekt-Homepage angefordert werden.

2.2.7 Meilenstein 7: Die Bildungspraxis hat die Lerneinheiten in ihre Curricula aufgenommen

Nachfragen nach den Lernmodulen gingen auch nach dem Projektabschluss noch ein. Dabei zeigt sich, dass die Lernmodule in sehr unterschiedlicher Form bei Unternehmen und Bildungseinrichtungen aufgenommen werden. Insbesondere für Lernmodul 1 gab es unterschiedliche Aufnahmen in die Curricula folgender Einrichtungen:

- Volkshochschule Langenhagen: 3 Wiederholung des Lernmoduls 1 in komprimierter Form
- Barmer Ersatzkasse, Dresden: Nachfrage für die Personalweiterbildung
- Bosch, Hildesheim: Vortrag und komprimiertes Halbtagesseminar für die Personalweiterbildung
- Bosch, Stuttgart: Nachfrage für die Personalweiterbildung
- Merck, Darmstadt: Nachfrage für die Personalweiterbildung

Für die KMU müssen sich Weiterbildungseinrichtungen wie die VHS und ZEW noch besser als Anbieter für Weiterbildung profilieren, die die Bedarfe und betrieblichen Rahmenbedingungen der KMU berücksichtigt.

2.3. Abweichungen/Änderungen zur Planung

Der geplante Ablauf des Projektes konnte im Wesentlichen eingehalten werden. Dabei ist für zwei Arbeitsschritte mehr Zeit als eingeplant aufgewendet worden.

Zum einen hat die Erhebung der Anforderungen der Praxis mehr Zeit in Anspruch genommen, weil die dazu vorgesehenen Methoden für die Praxisvertreter zu abstrakt waren und branchenspezifische Besonderheiten nicht erfasst werden konnten. Hier hat es sich bewährt, mehr Zeit für Gespräche mit den Praxisvertretern einzuplanen.

Zum anderen war die Akquise geeigneter Autorinnen und Autoren für die Lernmodule zeitaufwendiger als geplant, weil die Konzeptionierung der Module sorgfältig kommuniziert und Anforderungen der Praxis berücksichtigt werden sollten. Dafür wurden die Positionen der Projektpartner und der Autorinnen und Autoren in einem stetig weiter entwickelten Autorenleitfaden eingearbeitet.

Die zeitliche Verzögerung hat den Gesamtablauf des Projektes jedoch nicht beeinträchtigt, sie stellt vielmehr den Zeitraum dar, in dem es allen Projektbeteiligten gelungen ist, einen sehr kooperativen und konstruktiven Stil der Zusammenarbeit zu pflegen.

Rückmeldungen von Teilnehmenden der Lernmodule belegen inzwischen, dass sich die sorgfältige Auswahl der Autorinnen und Autoren der Lernmodule sowie die praxisorientierte

Gestaltung der Lernmodule bewährt haben. Für das abgebrochene Lernmodul 3 gab es von den Teilnehmenden ebenfalls wertvolle Hinweise für die Neukonzeptionierung.

Für die Teilnahme von Geschäftsführern und Beschäftigten aus KMU wirkte sich die andauernde Wirtschaftskrise negativ aus. Das Projekt wurde hier zwar durchweg positiv aufgenommen, aber die Wirtschaftslage zwang die Personen aus den KMU häufig, der Bewältigung unvorhersehbarer Herausforderungen im Tagesgeschäft Vorrang vor einer Teilnahme an den Lernmodulen zu geben.

Die eingeplanten Schwankungsbreiten bei der Ansprache der Zielgruppen führten zu einer heterogenen Zusammensetzung unter den Teilnehmenden, die hohe Anforderungen an die Dozentinnen und Dozenten stellte, jedoch in allen Lernmodulen als bereichernd erlebt wurde.

Für die Ansprache von Zielgruppen und Teilnehmenden der Lernmodule sowie für die planmäßige Durchführung, Erprobung und Evaluierung der Lernmodule war der Zeitaufwand größer als geplant. Deshalb wurde für Frau Gabriele Volmer ein Änderungsantrag zur Erhöhung der Stundenzahl um zwei Projektarbeitsstunden pro Woche gestellt.

Seit dem Jahr 2010 konnte die Region Hannover, Team Beschäftigungsförderung, stärker in die Projektarbeit mit eingebunden werden. Dies gab wichtige Impulse für die Projektarbeit und ermöglichte eine breitere Zielgruppenansprache für die Lernmodule.

Für die Dissemination der Lernmodule mit der Zielgruppe „Geschäftsführer und Beschäftigte aus KMU“ muss noch besser kommuniziert werden, dass die VHS dafür ein kompetenter Anbieter ist. Trotz intensiver Werbung kam hier die geplante Wiederholung der Lernmodule 2, 4 und 5 wegen zu geringer Anmeldezahlen nicht zustande.

Die thematische Fokussierung der Lernmodule sprach offenbar ein sehr heterogenes Spektrum von Teilnehmenden an. Das war eine Herausforderung für die Dozentinnen und Dozenten der Lernmodule, die in allen Fällen jedoch gewinnbringend aufgenommen werden konnte. Daraus ergab sich der Ansatz eines demografieorientierten Diversity-Managements.⁹

⁹ Vgl. Bertram/Borchers 2010

3. Darstellung erzielter Ergebnisse.

Vor dem Hintergrund der Arbeits- und Querschnittsziele können folgende Ergebnisse benannt werden¹⁰:

3.1. Arbeitsziele

1. Die Erhebung des Bedarfs an alterssensiblen Lernen ist exemplarisch mit je einem Projektpartner erfolgt und spiegelt sich in den Themen der Lernmodule wider. Der Diskurs über sich verändernde Bedarfe und die Anpassung der Lernmodule an bedarfsgerechte Formate wird mit den Projektpartnern weiter gepflegt.
2. Unter den Projektpartnern und Kooperationspartnern ist ein stabiles Netzwerk eingerichtet worden, das auch nach dem Projektabschluss zur Verfügung steht und mehrfach mit anderen Netzwerken verknüpft ist.
3. Die Entwicklung der Lernmodule ist abgeschlossen, die Erprobung mit dem geplanten Umfang von 26 UStd. ist für alle Lernmodule erfolgt, wobei die große Heterogenität der Teilnehmenden berücksichtigt werden konnte.
4. Unterschiedliche Rahmenbedingungen für (Weiter)Bildung konnten durch die Erprobung der Lernmodule bei folgenden Projektpartnern abgebildet werden:
 - Volkshochschule Langenhagen
 - Zentrale Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität
 - AG Interpäd der Leibniz Universität
 - Flughafen Hannover GmbH
 - Heuer & Co. Hausausbau GmbH
5. Die Verschränkung des Angebots zwischen der Volkshochschule und der Universität im Rahmen der Anrechnung von Lernleistungen konnte bei folgenden Lernmodulen erzielt werden:
 - Lernmodul 3: Anrechnung für das Programm „Mit Leibniz zu Bahlsen“
 - Lernmodul 6: Teilnehmerinnen konnten im Wintersemester 2009/2010 durch einen Eigenbeitrag Leistungsnachweise für ihr Studium erwerben
 - Lernmodul 7: Die Autorin von Baustein III konnte ihre Erfahrung bei der Erstellung und Durchführung des Lernmoduls in ihre Bachelor-Arbeit mit aufnehmen
6. Für die Dissemination ist bei der Volkshochschule Langenhagen das Lernmodul 1 mehrfach wiederholt worden. Die Wiederholung der Lernmodule 2, 4 und 5 bei der VHS Langenhagen kam trotz intensiver Werbung aufgrund zu geringer Anmeldezahlen nicht zustande. Lernmodul 6 konnte in Form eines Vortrages in die Offene Universität für Frauen (OFU) integriert werden. Darüber hinaus liegen weitere Anfragen von Erwachsenenbildungseinrichtungen und Unternehmen vor.

¹⁰ Siehe dazu auch die Tabelle der Lernmodule im Anhang unter 6.5

3.2. Querschnittsziele

- **Gender and Diversity**
Die gleichberechtigte Ansprache beider Geschlechter, unterschiedlicher Kulturen und Bildungsmilieus wurde in vollem Umfang gewährleistet. Unterschiedliche Altersbilder wurden dabei thematisiert und hinterfragt.
Das Management von Diversity (d.h. das Zulassen von und der Umgang mit Vielfalt) war wiederholt eine der wichtigsten Herausforderungen bei der Erprobung der Lernmodule.
- **Synergien zu EU-Programmen**
Vorangegangene Projekte (u.a. ExplorAging, FaBeLhaft), vor allem aber die Vernetzung von zurzeit laufenden Projekten in der Region Hannover gaben und geben für das Projekt LernZeitAlter wichtige Impulse.
- **Städtische Entwicklung**
Die Stadt Langenhagen ist als Trägerin der Volkshochschule und über den Wirtschaftsklub Langenhagen in die Projektarbeit eingebunden.
- **Bedeutung für regionales Innovationssystem**
Beim Wirtschaftsklub Langenhagen konnte das Projekt LernZeitAlter zu verschiedenen Zeitpunkten jeweils rund 100 Anwesenden aus KMU vorgestellt werden. Das Unternehmerbüro der Region Hannover konnte ebenfalls dazu beitragen, das Projekt LernZeitAlter an KMU zu vermitteln. Es hat sich gezeigt, dass das Interesse der KMU groß ist, eine nachhaltige Sensibilisierung der KMU für die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels aber dennoch viel Arbeit erfordert.

3.3. Evaluation

Alle Lernmodule wurden mit einem Fragebogen evaluiert.¹¹

Ergebnisse des Projektes LernZeitAlter können stichwortartig wie folgt zusammengefasst werden:

- insgesamt hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden
- die Auswahl der AutorInnen/DozentInnen begünstigte einen Theorie-Praxis-Transfer
- ein breites Zielgruppenspektrum wurde erreicht
- die Bewältigung von Heterogenität bei TN und Themen ist gelungen
- die Themen der Lernmodule konnten die Thematik des demografischen Wandels praxisrelevant und konkret transportieren
- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind sehr interessiert (Mehrwert), nehmen aber häufig nicht teil, da sie ihrem Tagesgeschäft Vorrang gewähren müssen
- die Zusammenarbeit zwischen Universität, VHS Langenhagen und Projektpartnern hat sich sehr gut bewährt

¹¹ Der Fragebogen und die Ergebnisse der Evaluation sind unter 6.3 und 6.4 dem Anhang beigelegt.

4. Angaben zu Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen

Im Projektverlauf konnte das Projekt LernZeitAlter bei folgenden Gelegenheiten präsentiert und zur Diskussion gestellt werden:

2008

- bei dem Gespräch mit den Pressevertretern bei der Auftaktveranstaltung des Projektes im August 2008
- in einer Arbeitsgruppe bei der Tagung der DGWF (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien) an der Ruhr-Universität Bochum im September 2008 mit anschließender Tagungsdokumentation
- bei einem Wirtschaftsfrühstück des Wirtschaftsclub Langenhagen im Oktober 2008

2009

- in einem Vortrag für ein Seminar des Instituts für Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover im Januar 2009
- bei zwei Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar und Juni 2009
- beim stadtbezirklichen Seniorennetzwerk der Stadt Hannover im August 2009
- beim Wirtschaftsfrühstück des Wirtschaftsclubs Langenhagen im September 2009
- bei der Job- und Weiterbildungsbörse der Handwerkskammer Hannover im Oktober 2009
- beim Generationen verbindenden Netzwerk im Dezember 2009

2010

- bei einem Business-Frühstück von Pro Hannover Region im Januar 2010
- bei einem „Runden Tisch“ der LINGA (Landesinitiative Niedersachsen generationengerechter Alltag) im Februar 2010 an der Fachhochschule Hannover
- bei einem Workshop der Tagung der BAG WiWA (Bundesarbeitsgemeinschaft wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere) in Ulm im März 2010
- bei zwei Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar und Juni 2010
- in einem Vortrag für ein Seminar der Offenen Universität für Frauen der Leibniz Universität Hannover im Juni 2010
- beim stadtbezirklichen Seniorennetzwerk der Stadt Hannover im Juni 2010
- bei einem Workshop im Rahmen der Tagung „Den Umbruch gestalten“ bei der AEWB (Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung) im November 2010

2011

- bei einem Vortrag im Arbeitskreis Geragogik des Gasthörenden- und Seniorenstudiums der Leibniz Universität im Juni 2011
- bei einem Vortrag der Betriebsratgruppe Verdi der Nord LB Hannover im Juni 2011

Außerdem konnte das Projekt LernZeitAlter in zwei Publikationen dargestellt werden:

- Bertram, Sabine; Bertram, Thomas (2009): Demographic and Intercultural Challenges on Education in an Aging Society. The Description of Project LernZeitAlter and One of its Course Concepts. In: Czerka, Eliza; Mechliniska-Pauli, Monika (Hg.): Teaching and learning in different cultures. An adult education perspective. Gdansk: Gdansk Higher School of Humanities Press, S. 58–71.
- Bertram, Thomas; Borchers, Dagmar (2010): Demografieorientiertes Diversity-Management in der Erwachsenenbildung. Alterssensible Lernkonzepte. In: Personalführung, Jg. 43, H. 2, S. 32–39.¹²

Folgende Abschlussarbeiten thematisieren das Projekt LernZeitAlter:

- Bachelor-Arbeit Manuela Lehmphul: *Altersbilder in der neueren Literatur als Gegenstand eines Fortbildungsangebotes im Rahmen des Projekts 'LernZeitAlter' – Wie können Lehrveranstaltungen beschaffen sein, um ein zeitgemäßes Altersbild bei den Teilnehmern hervorzurufen?* Leibniz Universität Hannover 2009.
- Bachelor-Arbeit M. Radebold: *Sensibilisierung von KMUs auf die Herausforderungen im Kontext des Demographischen Wandels.* Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg, 2010.
- Diplomarbeit Mareike Dannies: *Lernen im Alter. Motive und Barrieren der Bildungsbeteiligung.* Leibniz Universität Hannover 2009.

¹²Diese Publikation steht unter <http://www.lernzeitalter.de/Downloads/Alterssensible%20Lernkonzepte.pdf> zum Herunterladen bereit.

5. Fazit

In der unten stehenden Tabelle sind noch einmal die Positionen dargestellt, die auf Seiten der Projektträger und der Projektpartner aus den KMU der Projektarbeit zugrunde gelegen haben.

Theorie	Praxis
Angebot	Nachfrage
LUH / VHS Langenhagen	Holtmann / Wir / target
Forschungsergebnisse der Wissenschaft	Tatsächliche/konkrete Bedarfe der KMU
• Erwartungen an die Praxis • Chancen und Risiken des lebenslangen Lernens und des demografischen Wandels	• Erwartungen an die Wissenschaft • Welche Bedarfe sind bei den KMU vorhanden, um auf den demografischen Wandel reagieren zu können? ○ Was brauchen sie? ○ Welche Form von Weiterbildung ist geeignet?
Stand der Wissenschaft ➤ Menschen sind ein Leben lang lernfähig ➤ Wissen ist ein Wettbewerbsfaktor ➤ Bildungsstand und Gesundheitszustand sind Prädiktoren für die Bildungsbiographie ➤ Alter ist eine gesellschaftliche Kategorie ➤ (Wissens)ressourcen Älterer sind für die Zukunft unverzichtbar ➤ Negative Altersstereotypen müssen noch revidiert (verlernt) werden ➤ Siehe Literaturdatenbank zum Projekt ➤ Analysen, Sekundäranalysen	Stand der KMU ➤ Eher zufällige Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten ➤ Bedarf an Weiterbildungen, die für das Unternehmen sowohl personell als auch betrieblich passgenau sind ➤ Erarbeitung einer Wissensbilanz des Unternehmens mit (eigenen oder externen) Personalentwicklern. Diese soll den Menschen nicht als "eurobewertetes Gut" ansehen, sondern der Steuerung von Personalentwicklung/ Kommunikation/ gesellschaftlichen Engagements dienen ➤ Unterschied KMU/Großbetriebe beachten
Demografischer Wandel und Konsequenzen für KMU ➤ die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben ➤ der sinkende Anteil von Nachwuchskräften ➤ die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ➤ der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor ➤ der steigende Bedarf an Fachkräften ➤ die weitere Verdichtung von Arbeit ➤ die zunehmende Komplexität ➤ die steigende Veränderungsgeschwindigkeit und sinkende Halbwertszeit von Wissen	Anforderungen von KMU ➤ das Projekt muss bei der Zielgruppe ankommen („Angebote nützen nichts, wenn keiner hingehört“) ➤ das Tagesgeschäft der KMU sollte berücksichtigt werden ➤ KMU wünschen sich „Rezepte“, d.h. eine Verwendungsorientiertheit der Lernkonzepte; d.h. die Lernmodule sollten ○ kompakt ○ zeitnah ○ praktisch ○ anwendungsorientiert sein ➤ eine Integration einzelner kleiner Blöcke (bzw. Bausteine) aus den Lernkonzepten

➤ die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ➤ die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt (Studie Pro 50, PwC, S.7; vgl. Bericht der Enquetekommission Nds. Landtag, S. 24-29 und S. 509-512)	von LernZeitAlter in andere bestehende Programme sollte möglich sein ➤ Bildung sollte nicht nur als verwertbares Gut angesehen werden – eine „Life-work-balance“ ist zu berücksichtigen ➤ Zwischen den KMU und dem Projekt LernZeitAlter sollte es kurze Distanzen geben
---	--

Zum Abschluss des Projektes zeigt sich, dass die theoretischen und praktischen Zugänge zur Thematik des demografischen Wandels durch die Projektarbeit miteinander in Beziehung gesetzt und verbunden werden konnten. Insbesondere die Themen der 8 Lernmodule basieren hier auf einem laufenden und fortwährend verbesserten Theorie-Praxis-Transfer.

Auch wenn die KMU angesichts zunehmenden wirtschaftlichen Drucks auf einem verwertbaren Nutzen der Lernmodule insistieren, liegt es in ihrem Interesse und dem aller Projektpartner, dass dabei die Balance zwischen einer Verwendungsorientierung und jeweils individueller Bedürfnisse der Menschen gewahrt bleibt, schließlich geht es in dem Projekt LernZeitAlter nicht um rein zweckorientierte Anpassungsleistungen an die demografische Entwicklung, sondern, wenn man so will, um Bildung im LernZeitAlter.

5.1. Nachhaltigkeit und weitere Anwendungen

Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass Ergebnisse des Projektes vor allem in elektronischer Form nachgefragt werden. Die Nachhaltigkeit des Projektes wird deshalb insbesondere über die Projekt-Homepage gewährleistet, die als Informationsplattform dienen soll und inzwischen mit anderen Partnern¹³ vernetzt ist. Rückmeldungen von Interessenten zeigen, dass der Name LernZeitAlter eine hohe Trefferquote bei Suchmaschinen erzielt.

Über die Projekt-Homepage

- können die Skripte für die Lernmodule angefordert werden
- steht eine umfangreiche Literaturliste zum Download bereit
- steht eine Liste mit relevanten Internetquellen und Datenbanken bereit
- kann der Kontakt zu den Dozentinnen und Dozenten der Lernmodule vermittelt werden
- kann der Kontakt zu den Projektträgern aufgenommen werden, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten die weitere Anwendung der Lernmodule und der Projektergebnisse unterstützen werden

Die Projektpartner von LernZeitAlter werden die Nachhaltigkeit und die weitere Anwendung der Projektergebnisse auch nach dem Projektabschluss weiter unterstützen.

5.2. Ausblick

Mit dem Projekt LernZeitAlter ist es gelungen, ein breites Zielgruppenspektrum für die Thematik des demografischen Wandels zu sensibilisieren und mit den Lernmodulen

¹³ Bei der Region Hannover wird zurzeit eine Internetplattform für ein Netzwerk der Demografieprojekte in der Stadt und der Region Hannover eingerichtet, auf der LernZeitAlter bereits seit der Testphase vertreten ist.

thematisch fokussierte Strategien und Lösungsansätze aufzuzeigen, die so flexibel gestaltet sind, dass sie auch für zukünftige Herausforderungen in Unternehmen und Bildungseinrichtungen anwendbar bleiben. Dass diese Strategien und Lösungsansätze wirklich weiter angewendet werden, eben weil die Herausforderungen des demografischen Wandels nicht nur weiter bestehen bleiben, sondern zukünftig noch evidenter werden, dazu bedarf es weiteren Einsatzes, fortwährender Kommunikation zwischen den Beteiligten und eines für beide Seiten relevanten Theorie-Praxis-Transfers. LernZeitAlter konnte dazu einen exemplarischen Ansatz liefern und so weist das Motto, das dem Projekt zugrunde liegt, auch in die Zukunft: LernZeitAlter – den demografischen Wandel meistern. Heute schon für morgen lernen: miteinander, voneinander, füreinander.

6. Literatur- und Quellenangaben¹⁴

6.1 Literatur

1. Bertram, Sabine; Bertram, Thomas (2009): Demographic and Intercultural Challenges on Education in an Aging Society. The Description of Project LernZeitAlter and One of its Course Concepts. In: Czerka, Eliza; Mechlinska-Pauli, Monika (Hg.): Teaching and learning in different cultures. An adult education perspective. Gdansk: Gdansk Higher School of Humanities Press, S. 58–71.
2. Bertram, Thomas; Borchers, Dagmar (2010): Demografieorientiertes Diversity-Management in der Erwachsenenbildung. Alterssensible Lernkonzepte. In: Personalführung, Jg. 43, H. 2, S. 32–39.
3. BIRG, HERWIG (2006): Die ausgefallene Generation. Was die Demographie über unsere Zukunft sagt. München: C.H.Beck.
4. BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGSFORSCHUNG in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt (Hg.) (2008): Bevölkerung. Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel in Deutschland. Berlin.
5. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. o.O.
6. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN FRAUEN UND JUGEND (Hg.) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
7. FAULSTICH, PETER; BAYER, MECHTHILD (Hg.) (2007): Lernalter. Weiterbildung statt Altersarmut. Hamburg: VSA-Verl.
8. HETZE, PASCAL; TIVIG, THUSNELDA (Hg.) (2007): Deutschland im Demografischen Wandel. Rostock: Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels.
9. KADE, SYLVIA (2007): Altern und Bildung. Eine Einführung. Bielefeld: W. Bertelsmann; Bertelsmann (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen, [Bd. 7]).
10. KRUSE, ANDREAS (Hg.) (2007): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Bielefeld: W. Bertelsmann (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung).

¹⁴ Angaben sind hier nur die für das Projekt wichtigsten Literatur- und Internetquellen. Die vollständigen Listen stehen unter www.lernzeitalter.de/downloads zum Herunterladen bereit.

11. LEHR, URSULA (2007): Psychologie des Alterns. 11., korr. Aufl. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
12. NIEDERSÄCHSISCHER LANDTAG (Hg.) (2007): Bericht der Enquete-Kommission "Demografischer Wandel - Herausforderung an ein zukunftsfähiges Niedersachsen". Landtagsdrucksachen 15/3501 - 15/4000. Hannover.
13. PRICEWATERHOUSECOOPERS: Nachholbedarf: Deutsche Unternehmen verschlafen demografischen Wandel.
Online verfügbar unter
http://www.pwc.de/portal/pub/!ut/p/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd4p3dg0CSYGYLm4W-pEQhgtEzCDeESESPO-t7-uRn5uqH6BfkBsaUe7oqAgAOq82vw!!?siteArea=49c234c4f2195056&content=e509bd0d623687d&topNavNode=49c4e4a420942bcb, zuletzt geprüft am 20.08.2008.
14. SIEBERT, HORST (Hg.) (2006): Alter und Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann (Report, 3/2006).
15. STAUDINGER, URSULA M.; HÄFNER, HEINZ (Hg.) (2008): Was ist Alter(n). Neue Antworten auf eine scheinbar einfache Frage. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg (Schriften der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse der Heidelberger Akademie der Wissenschaften, 18).
16. TESCH-RÖMER, CLEMENS (Hg.) (2006): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
17. TIPPELT, RUDOLF (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (DIE spezial).

6.2 Internetquellen

1. ALTERN IN DEUTSCHLAND.
Akademiegruppe Altern in Deutschland (Halle).
Online verfügbar unter <http://www.altern-in-deutschland.de/>, zuletzt geprüft am 01.11.2008.
2. BERLIN-INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG.
Demografische Analysen, Konzepte, Strategien (mit Online-Handbuch Demografie). Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Berlin).
Online verfügbar unter <http://www.berlin-institut.org/>, zuletzt geprüft am 20.03.2009.

3. BERTELSMANN STIFTUNG - AKTION DEMOGRAPHISCHER WANDEL.
Bertelsmann Stiftung (Gütersloh).
Online verfügbar unter <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A-B265EC80/bst/hs.xsl/73550.htm>, zuletzt geprüft am 10.08.2008.
4. BiB - BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGSFORSCHUNG.
BiB Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Wiesbaden).
Online verfügbar unter <http://www.bib-demographie.de/>, zuletzt geprüft am 08.08.2008.
5. DZA - DEUTSCHES ZENTRUM FÜR ALTERSFRAGEN.
Deutsches Zentrum für Altersfragen e.V. (Berlin) (mit Bibliothek-Online-Katalog).
Online verfügbar unter http://www.dza.de/DE/Home/homepage__node.html?__nnn=true, zuletzt geprüft am 29.12.2008.
6. INQA - INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT.
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Dortmund).
Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/root.html>, zuletzt geprüft am 13.08.2008.
7. MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR DEMOGRAFISCHE FORSCHUNG.
Max-Planck-Institut für demografische Forschung (Rostock).
Online verfügbar unter <http://www.demogr.mpg.de/de/default.htm>, zuletzt geprüft am 08.08.2008.
8. MEA - MANNHEIMER FORSCHUNGSINSTITUT ÖKONOMIE UND DEMOGRAPHISCHER WANDEL.
Unter Mitarbeit von Axel Börsch-Supan. Universität Mannheim - MEA: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.
Online verfügbar unter <http://www.mea.uni-mannheim.de/>, zuletzt geprüft am 29.12.2008.
9. NAR - NETWORK AGING RESEARCH (NETZWERK ALTERNRSFORSCHUNG).
Nachfolger des DZFA (Deutschen Zentrums für Alternsforschung, Heidelberg).
Netzwerk Alternsforschung (Heidelberg).
Online verfügbar unter <http://www.nar.uni-heidelberg.de/index.html>, zuletzt geprüft am 08.08.2008.

7. Anhang

7.1 Zusammengefasste Positionen und Anforderungen der KMU

Diese Zusammenfassung der von den KMU geäußerten Positionen und Anforderungen an das EFRE-Projekt LernZeitAlter soll den Autorinnen und Autoren der Lernmodule als Orientierung für die Bedarfslage der KMU dienen.

➤ Entwicklung der Lernmodule von LernZeitAlter

- Die Lernmodule sollten in mehrere kleinere Blöcke unterteilt sein, um Wiederholungs-, Trainings- und Verbesserungsmöglichkeiten zu bieten.
- Die Lernmodule sollten weniger Frontalunterrichts- als vielmehr Workshop-Charakter haben.
- Prüfen, für welche KMU die Lernmodule von der Altersstruktur her relevant sind.
- Den KMU muss klargemacht werden, wo und wie sie von den Lernmodulen profitieren und dass für sie am Ende „mehr Euros dabei herauspringen“, auch wenn der Erfolg von Personalentwicklungsmaßnahmen schwer messbar ist.
- Für die KMU sind die Lernmodule Mittel zum Zweck erfolgreichen Wirtschaftens. Der Mehrwert für die KMU sollte klar quantifizierbar sein, ohne dass dabei eine „Work-Life-Balance“ verloren geht.
- „Die Problematik des demografischen Wandels“ ist für die KMU zu abstrakt und muss über Themen transportiert werden, die für die KMU relevant sind (z.B. Gewinn durch wertschätzende Kommunikation).
- Der praktische Nutzen der Lernmodule muss für die KMU erkennbar sein.
- Die bisherigen Entwürfe für die Lernmodule stellen die Metaebene für die Planenden dar.
- Die Lernmodule könnten exemplarisch in einem Referenzbetrieb durchgeführt werden.

➤ Innerbetriebliche Perspektive

- Der Handlungsdruck ist bei den Unternehmensleitungen, geschweige den bei den Belegschaften, noch nicht verinnerlicht.
- Die Lernmodule sollten sich vorzugsweise an das Management und die Geschäftsführer/Inhaber der KMU wenden, da diese eine Vorbildfunktion haben und als erstes für die Thematik des demografischen Wandels sensibilisiert werden müssen.
- Teamgeist, Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung sind noch vor der fachlichen Kompetenz grundlegend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den KMU, in die – insbesondere in altersgemischten Teams – jeder seine Stärken („jugendliche Frische und langjährige Erfahrung“) einbringt.
 - „Wenn innen Wertschätzung ist im Unternehmen, dann ist auch Wertschätzung nach außen“
 - Die wertschätzende Kommunikation zwischen verschiedenen Generationen im Unternehmen und das Zusammenbringen ihrer unterschiedlichen Stärken könnte ein Thema für ein Lernmodul sein.

- o Die Lernmodule sollten für eine innerbetriebliche Lernkultur und das „Zusammenarbeitenwollen“ förderlich sein.
- o Eine erkennbare Unternehmenskultur (die für bestimmte Werte steht) und eine innerbetriebliche Vertrauenskultur wirken nach außen.
- o Zeitressourcen für die Entfaltung persönlicher Stärken von Mitarbeitern und Teams stehen aufgrund von kurzfristigem Erfolgsdruck und hoher Fluktuation bei Kunden, Firmenkontakten, Belegschaften häufig nicht zur Verfügung.
- o In den KMU gibt es Vakanzen, die nur mit lebenserfahrenen Zielgruppen zu besetzen sind, die KMU müssen nur überzeugt werden, solche Leute einzustellen.
- o Personalentwicklung wird aufgrund dringlicherer Sachen oft zurückgestellt. Darum müssen die KMU dafür sensibilisiert werden, dass strategische Probleme irgendwann dringliche Probleme werden, wenn man sie nicht angeht.
- o Eine langfristige Personal- und Nachfolgeplanung wird bei den KMU bisher nur wenig betrieben.
- o Weiterbildungsangebote werden von den KMU bisher eher zufällig und undifferenziert wahrgenommen. Nötig wären aber Weiterbildungen, die für die KMU sowohl personell als auch betrieblich passgenau sind.
- o Lebenslanges Lernen und Wissenstransfer sind für die KMU eine Chance auf den Weltmärkten
- o Innerbetriebliche altersangemessene Arbeitsplatzgestaltungen oder Arbeitsplatzwechsel sollten berücksichtigt werden.

➤ **Außerbetriebliche Perspektive**

- o Durch altersgemischte Teams kann eine bessere/flexiblere Kundenansprache (Alter, Ethnie, Geschlecht) gelingen, je nach dem wer die Kunden von KMU sind:
 - Andere Unternehmen
 - Privatpersonen/Endverbraucher
- o Welche Produkte brauchen älter werdende Menschen?
 - im Logistikbereich (Lieferung bis an die Haustür)
 - im Messebau (Barrierefreiheit, Lesbarkeit, gesetzteres Erscheinungsbild von Messeständen)
- o das negative Image des „Verkaufens“ (bzw. des Vertriebs) muss überwunden werden. „Ein guter Verkäufer ist auch jemand, der gut mit Menschen umgehen kann“ (und sich mit dem Produkt identifizieren kann).
- o Gute Arbeit, gute Kundenbindung, langfristige Geschäfte brauchen Zeit, nachhaltige Perspektiven und gegenseitiges Vertrauen. Einen dem entsprechenden Wertewandel stehen ein hoher wirtschaftlicher Erfolgsdruck und eine hohe Fluktuation bei Kunden, Auftraggebern und Geschäftspartnern entgegen.

➤ **Branchenspezifische Besonderheiten**

- o Im Messebau werden die Kunden (Werbeleiter/Agenturvertreter) immer jünger, müssen aber lernen, dass ihre Kunden (Messebesucher) zunehmend älter werden. Die Projektteams auf betriebsinterner und auf Kundenseite sind zurzeit noch jung und fragen

überwiegend jugendliche Attribute ab. Da hier „eine Kompensation des Jugendwahns“ absehbar ist, muss schon heute damit begonnen werden, für eine adäquate Altersmischung in den Projektteams zu sorgen.

- o Im Logistikbereich ist es schwer, geeignete Vertriebsleiter zu finden. Junge Vertriebsleiter werden von älteren Kunden (Verladerschaft) häufig „verheizt“. Vertriebsleiter brauchen Reife und Routine, um am Markt bestehen zu können. Dabei ist die Kommunikationsfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft weitaus wichtiger als die Fachkompetenz, so dass hier auch branchenfremdes Personal eingesetzt werden kann. Eine innerbetriebliche Anerkennung/ Wertschätzung kann hier positiv nach außen wirken, zumal die Kundenloyalität aufgrund wirtschaftlichen Drucks deutlich abnimmt.

7.2 Gesamtteilnehmendenliste

Gesamtteilnehmendenliste aller Lernmodule nach Jahren							
(angegeben ist das Jahr, in dem das Lernmodul abgeschlossen wurde)							
Jahr	Name	Vorname	Wohnsitz	TN an einem Lernmodul	TN an mehreren Lernmodulen	nicht förderfähige TN	Gesamt TN-Ustd. pro Modul
	werden nicht veröffentlicht						
2008							
Planungsphase; es wurde noch kein Lernmodul durchgeführt				0	0	0	0
2009							
Lernmodul 3: Personal- und Organisationsentwicklung für KMU - die Herausforderungen gesell. Wandels meistern (wurde nach erstem Termin abgebrochen)				9	0	0	45
			Hannover	1			
			Weye	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Schwülper	1			
Lernmodul 5: Erfolgreich führen - mit Menschen verschiedener Lebensalter im Betrieb				5	2	0	112
			Hannover	1			
			Lehrte	1			
			Hannover	1	1		
			Hannover	1	1		
			Hannover	1			
Lernmodul 7: Lesen und gelesen werden - Literatur und Erfahrung (Dozentinnengruppe)				5	0	0	128
			Hannover	1			
			Bodenwerder	1			
			Braunschweig	1			
			Wennigsen	1			
			Uetze	1			
2010							
Lernmodul 1: Alterssensibles Lehren und Lernen				15	0	1	278
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Langenhagen	1			
			Garbsen	1			
			Garbsen	1			
			Weimar	1		1	
			Langenhagen	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			

Jahr	Name	Vorname	Wohnsitz	TN an einem Lernmodul	TN an mehreren Lernmodulen	nicht förderfähige TN	Gesamt TN-Ustd. pro Modul
	werden nicht veröffentlicht						
			Hannover	1			
			Langenhagen	1			
			Langenhagen	1			
			Hannover	1			
Lernmodul 2: Wachstumsmarkt Generation 55+ ?! - Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel auf Marketing, Produkte und Dienstleistungen?				7	0	0	138
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Sehnde	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
2010							
Lernmodul 4: Erfolgsfaktor Alter: Demografiebewusstes Management in KMU				16	4	0	311
			Langenhagen	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1	1		
			Lehrte	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Weyhe	1	1		
			Hannover	1	1		
			Wolfsburg	1			
			Hannover	1	1		
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Langenhagen	1			
			Hemmingen	1			
Lernmodul 6: Interkulturalität in der alternden Gesellschaft				12	1	2	214
			Hannover	1			
			Ronnenberg	1			
			Hannover	1			
			Langenhagen	1	1		
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Garbsen	1			
			Wedemark	1		1	
			Wedemark	1		1	
			Hannover	1			

Jahr	Name werden nicht veröffentlicht	Vorname	Wohnsitz	TN an einem Lernmodul	TN an mehreren Lernmodulen	nicht förderfähige TN	Gesamt TN-Ustd. pro Modul
Lernmodul 7: Lesen und gelesen werden - Literatur und Erfahrung (Durchführung bei VHS Langenhagen)				24	1	16	292
2010			Langenhagen	1			
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1			
			Langenhagen	1		1	
			Hannover	1			
			Langenhagen	1		1	
			Hannover	1			
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1	1		
			Langenhagen	1		1	
			Hannover	1			
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Adelheidsdorf	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1			
			Langenhagen	1			
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Langenhagen	1		1	
			Hannover	1		1	
			Hannover	1		1	
			Langenhagen	1			
2010							
Lernmodul 8: Unternehmenszukunft durch Konfliktmanagement				15	6	0	278
2010			Hannover	1			
			Hannover	1	1		
			Lehrte	1	1		
			Lehrte	1	1		
			Hannover	1			
			Langenhagen	1			
			Hannover	1	1		
			Langenhagen	1			
			Hannover	1			
			Celle	1			
			Wolfsburg	1	1		
			Langenhagen	1			
			Hannover	1			
			Hemmingen	1			
			Peine	1	1		
2011							
Lernmodul 3: Gesellschaftlicher Wandel - Herausforderungen an Personal und Organisationsentwicklung (Neuaufgabe des abgebrochenen Lernmoduls 3)				19	2	0	403

Jahr	Name werden nicht veröffentlicht	Vorname	Wohnsitz	TN an einem Lernmodul	TN an mehreren Lernmodulen	nicht förderfähige TN	Gesamt TN-Ustd. pro Modul
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1	1		
			Ronnenberg	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1	1		
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Ronnenberg	1			
			Laatzen	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
			Göttingen	1			
			Hannover	1			
			Hannover	1			
Gesamt				127	16	19	2199

7.3 Fragebogen zur Evaluation

Ihre Meinung interessiert uns! Bitte nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, diesen Fragebogen auszufüllen. Ihre Angaben werden absolut vertraulich behandelt.

Semester:	Veranst.-Nr.	Kurztitel: Lernmodul	Leitung:		
Angaben zur Person Sie sind ☐ weiblich ☐ männlich Ihr Alter: Sie sind: ☐ berufstätig ☐ im Ruhestand ☐ erwerbslos ☐ Sonstiges Ihr höchster Bildungsabschluss:.....		Wie wurden Sie auf diese Veranstaltung aufmerksam? ☐ VHS-Programm ☐ Presse ☐ Bekannte ☐ Arbeitgeber ☐ VHS-Beratung ☐ Internet ☐ ☐ Info-Material			
Fühlten Sie sich durch den Programmtext gut informiert ☐ ja ☐ nein Anmerkung:		Empfanden Sie das Anmeldeverfahren als einfach und problemlos? ☐ ja ☐ nein Anmerkung:			
Was hat Sie zur Teilnahme an diesem Lernmodul veranlasst? ☐ persönliches Interesse ☐ gesundheitliche Gründe ☐ berufliche Erfordernisse ☐ Hobby/Freizeit/Kontakte ☐ ☐ ehrenamtliches Engagement		Welche Vorkenntnisse hatten Sie zu Beginn des Lernmoduls? ☐ keine ☐ Grundkenntnisse ☐ ...			
Wie bewerten Sie dieses Lernmodul?					
Inhalte und Ergebnisse des Lernmoduls	++	+	+/-	-	--
Die Durchführung entsprach der Ankündigung					
Der Medieneinsatz war angemessen					
Der inhaltliche Aufbau des Lernmoduls war nachvollziehbar					
Der Bezug des Lernmoduls zum Lernen im Alter wurde deutlich					
Die Seminarunterlagen waren hilfreich					
Verlauf des Lernmoduls	++	+	+/-	-	--
Die Gestaltung des Lernmoduls war verständlich					
Der Ablauf des Lernmoduls war nachvollziehbar					
Die vermittelte Stoffmenge war angemessen					
Das Lerntempo war angemessen					
Unter den Teilnehmenden entstand ein angenehmes Lernklima					
Fragen der Teilnehmenden wurden berücksichtigt					
Kompetenz der Referentin/des Referenten	++	+	+/-	-	--
Sie/er kannte sich in dem Fachgebiet gut aus					
Sie/er hat die Teilnehmenden aktiv eingebunden					
Die Präsentation war verständlich					

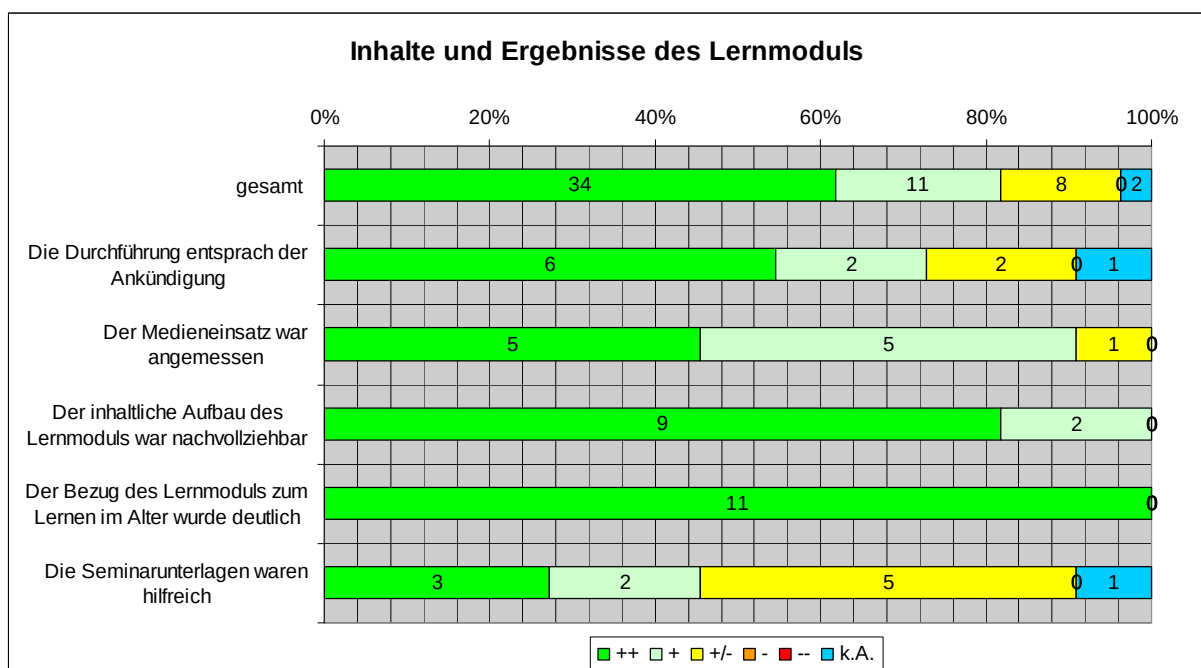
7.4 Evaluationsergebnisse

In den Evaluationsergebnissen sind die Auswertungen der Fragebögen¹⁵ dargestellt, mit denen alle Lernmodule evaluiert wurden. Bei Lernmodul 1 und 3 sind die Fragebögen beim ersten und zweiten Termin des jeweiligen Lernmoduls von den Teilnehmenden ausgefüllt worden. Bei den übrigen Lernmodulen wurde die Erhebung jeweils am Ende durchgeführt. Baustein IV B von Lernmodul 7 wurde nicht mit einem Fragebogen evaluiert, da hier die Projektleiterin teilgenommen hat und über den positiven Verlauf berichtet hat. Die Evaluationsergebnisse für die einzelnen Lernmodulen¹⁶ geben die Auswertung der Items wider, die im Fragebogen unter der Kategorie „Wie bewerten Sie diese Lernmodul?“ zusammengefasst sind.

Unter 6.4.14 sind die Evaluationsergebnisse für alle Lernmodule und alle Items des Fragebogens zusammengefasst.

Die Erfassung und Auswertung der Fragebögen erfolgte mit dem Programm SPSS, die grafische Darstellung mit Excel.

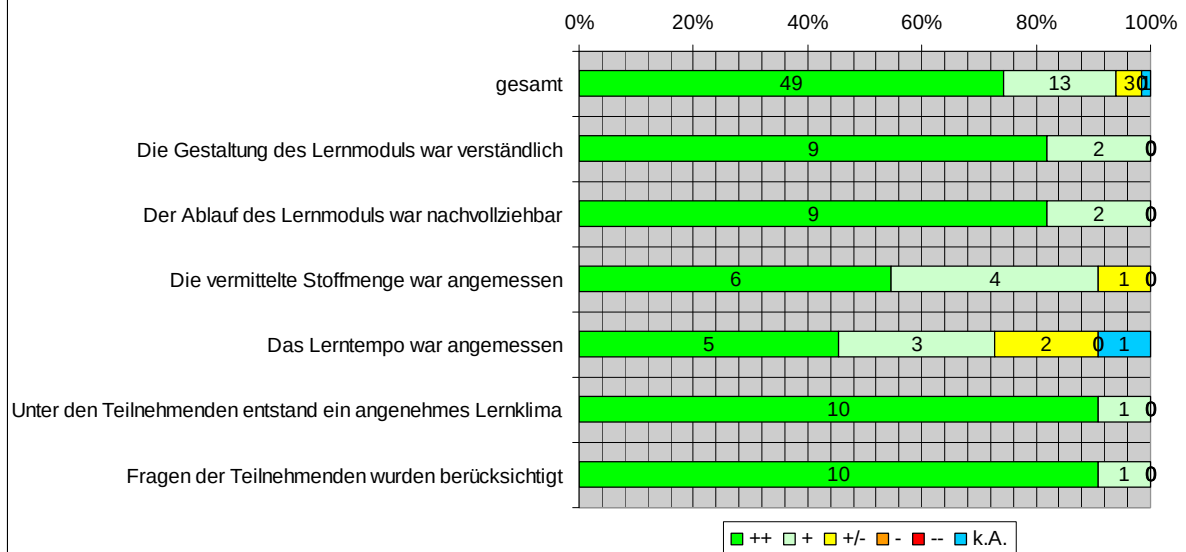
7.4.1 Lernmodul 1, erster Termin



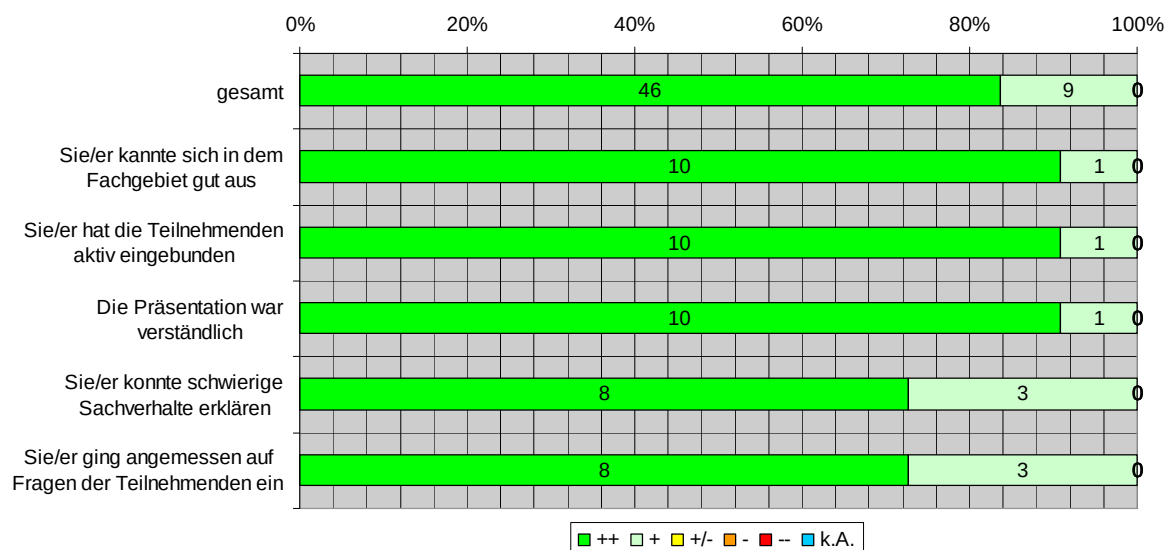
¹⁵ siehe 6.3

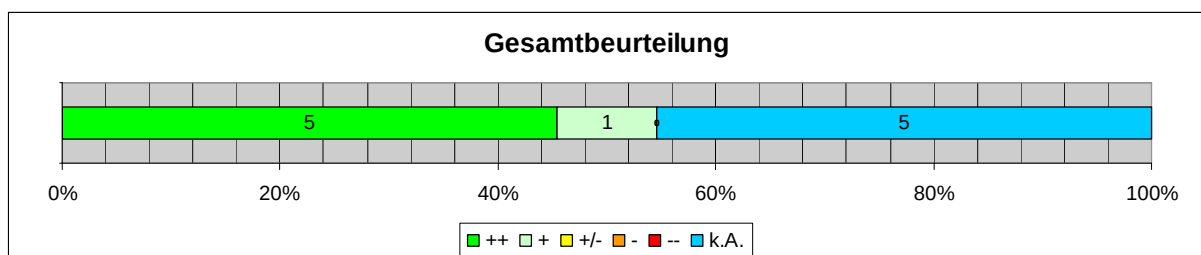
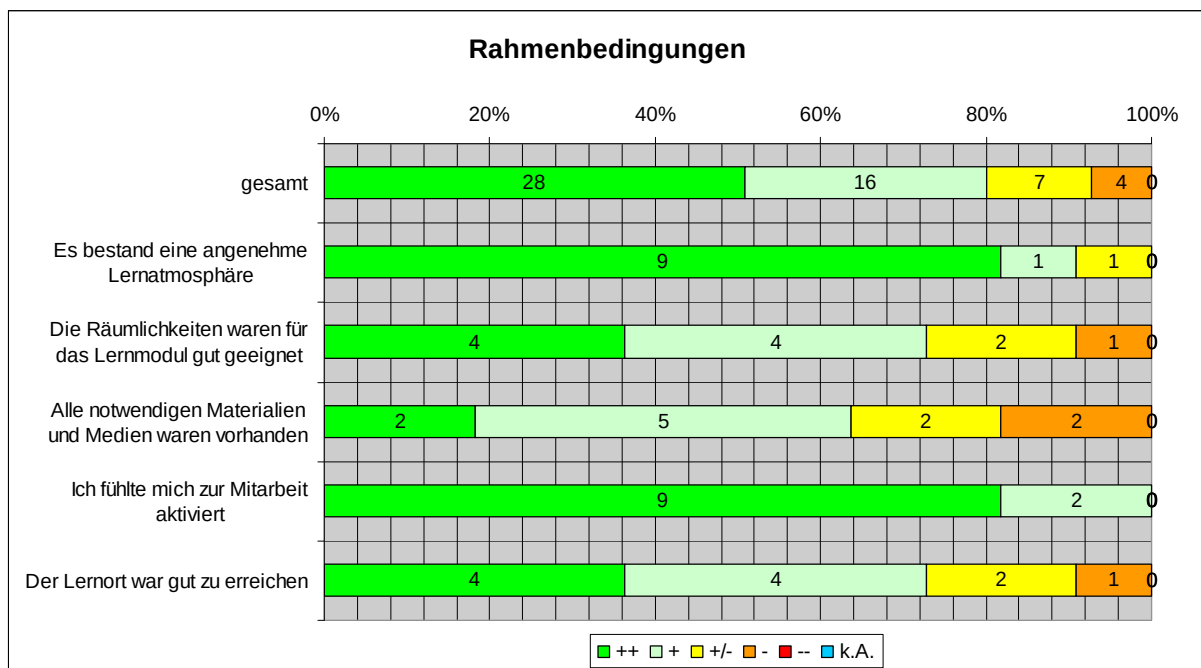
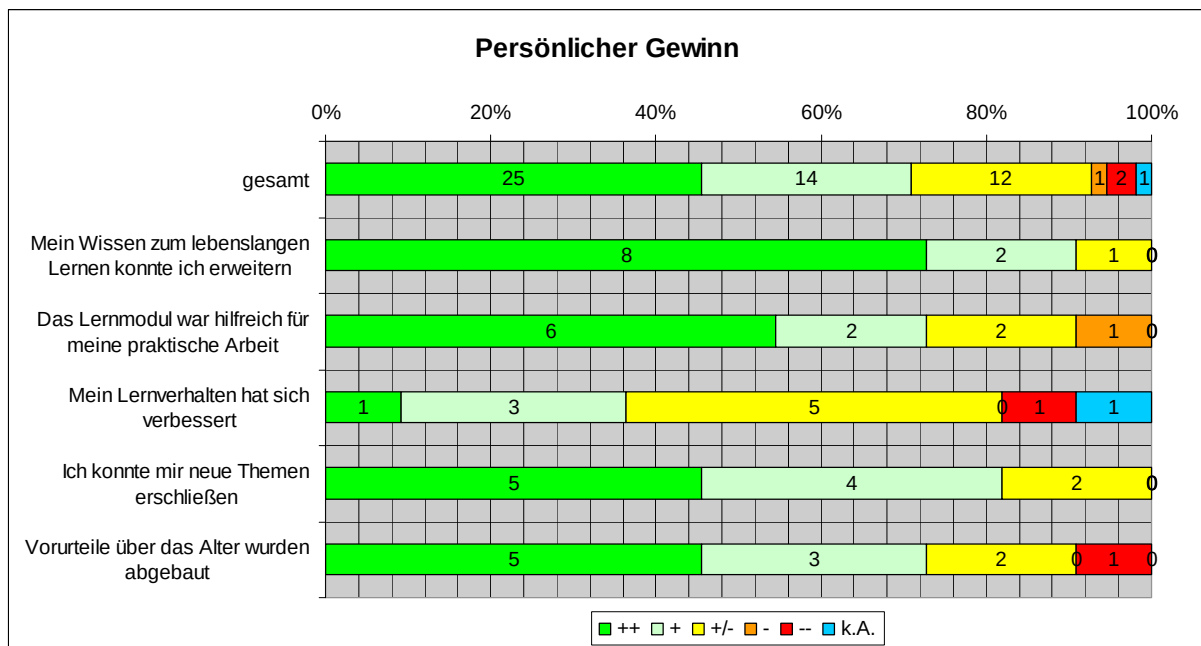
¹⁶ siehe 6.4.1 bis 6.4.13

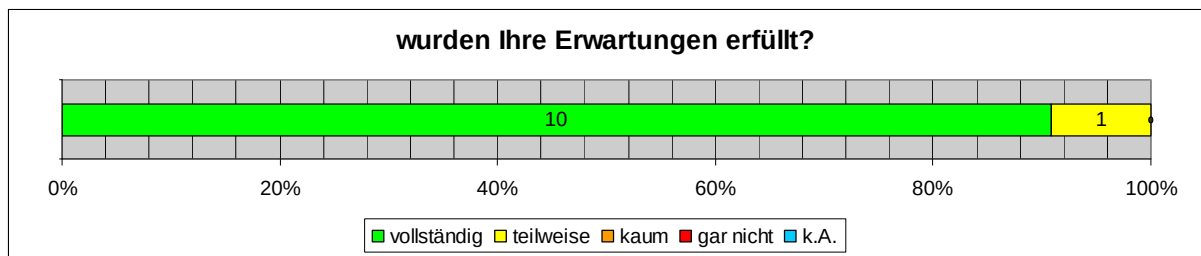
Verlauf des Lernmoduls



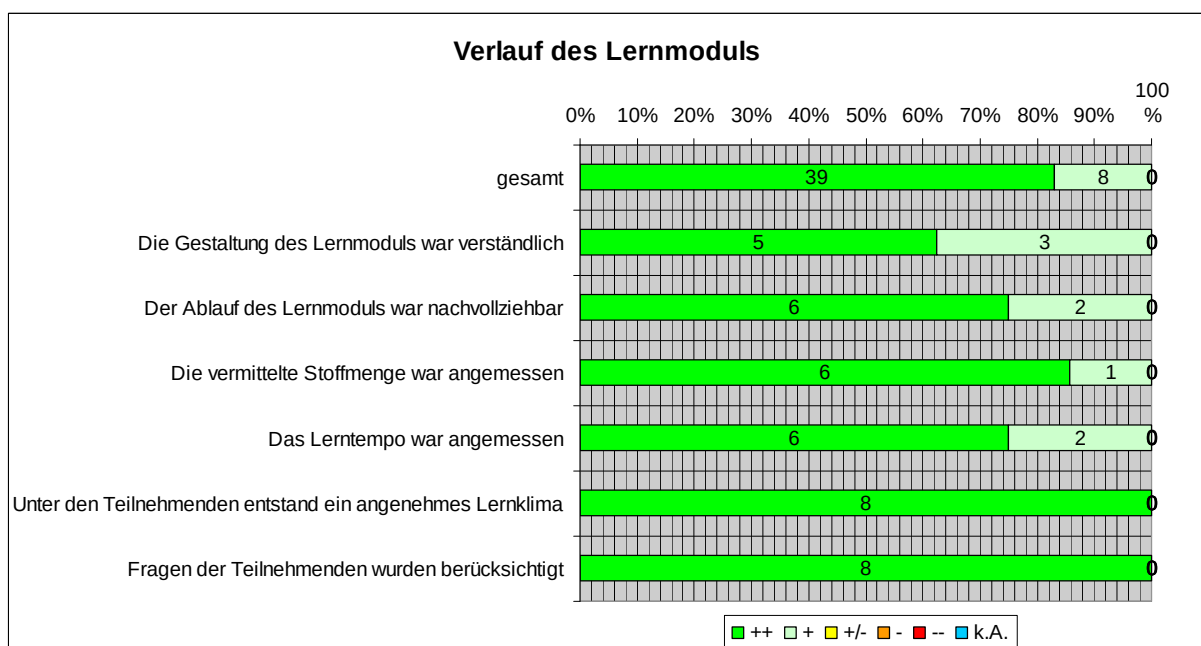
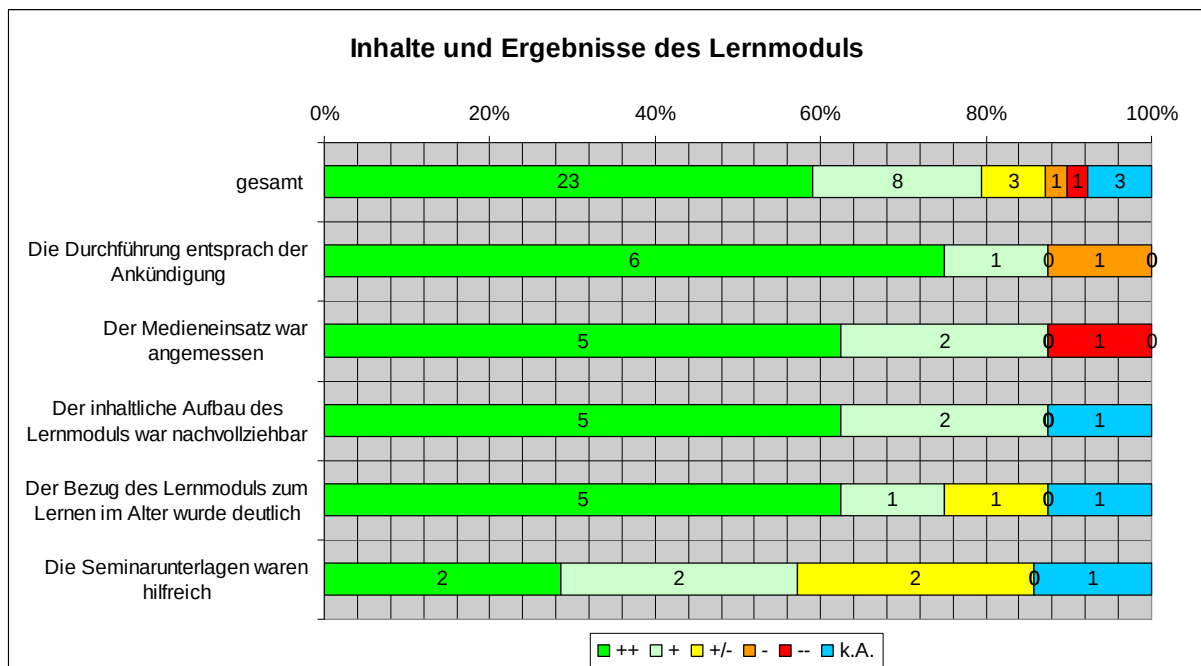
Kompetenz der Referentin/des Referenten

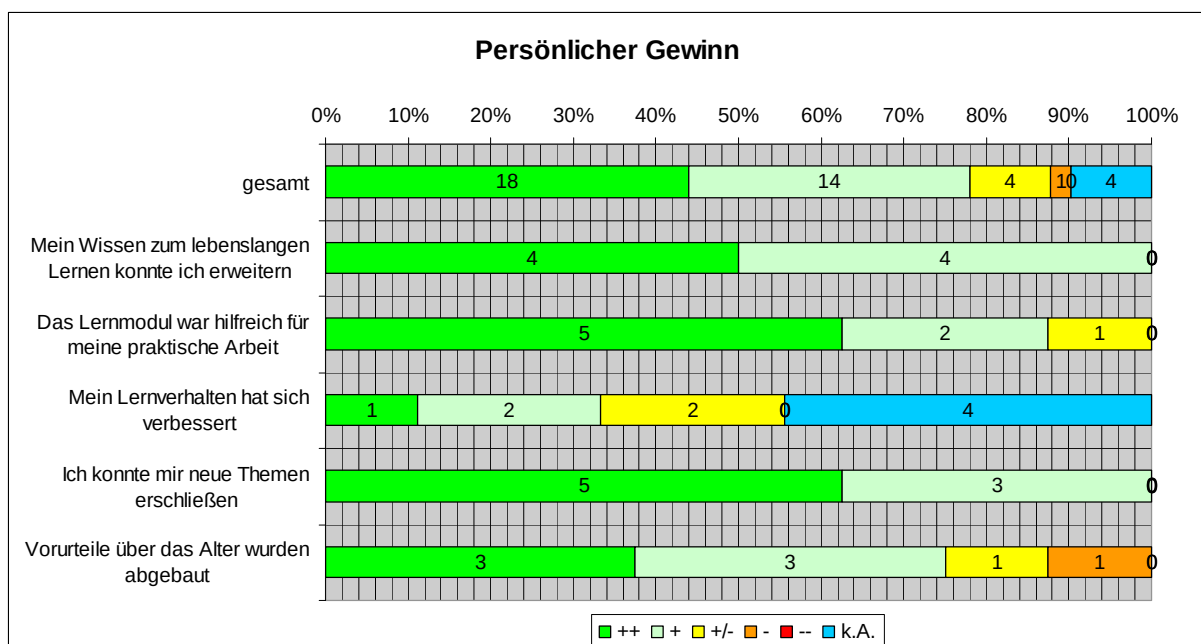
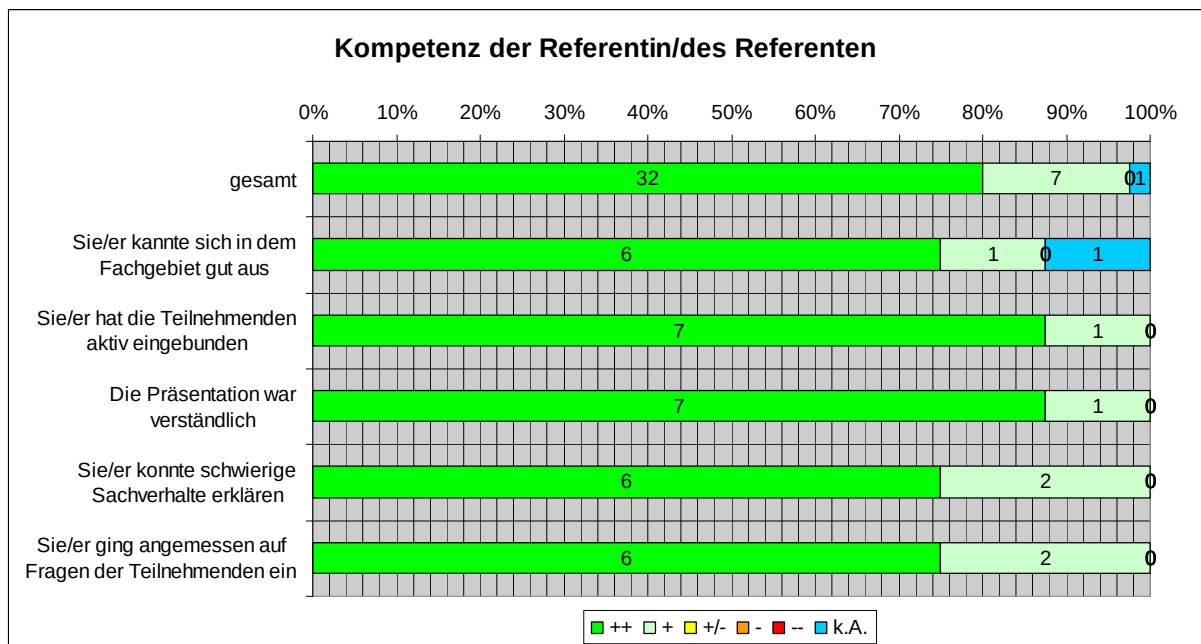


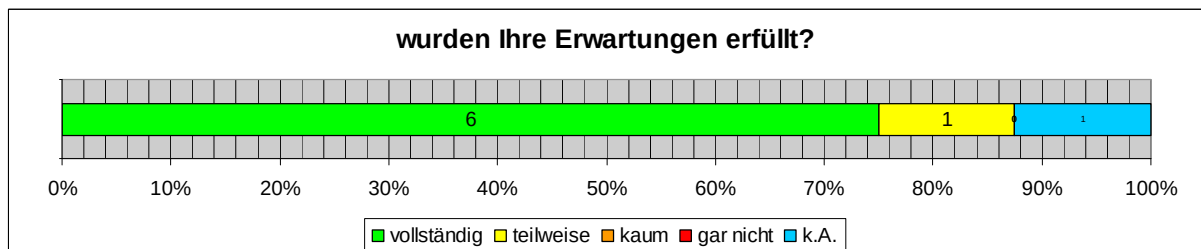
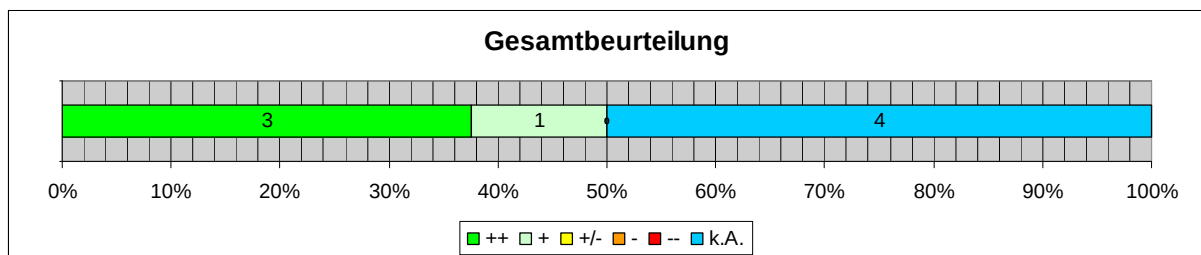
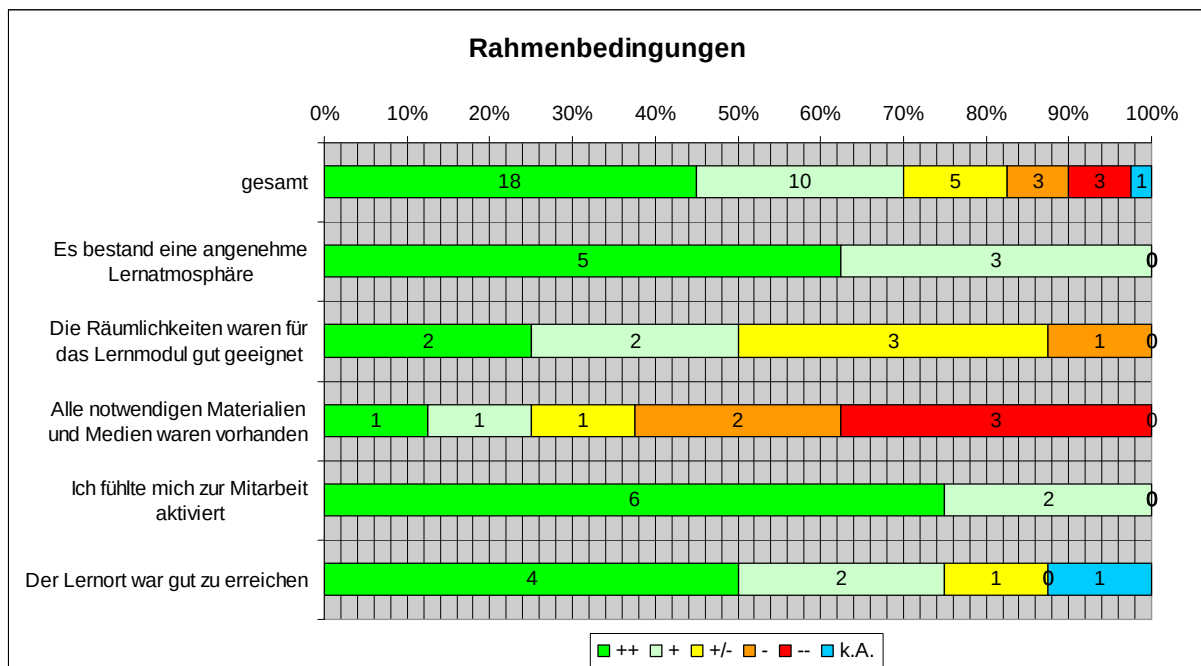




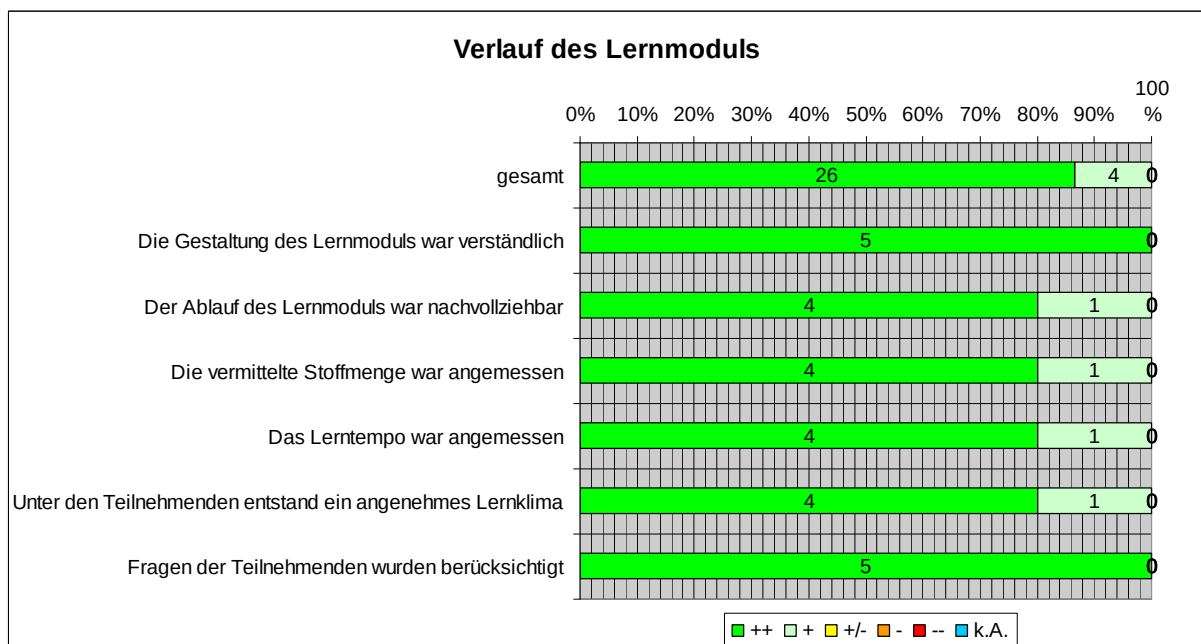
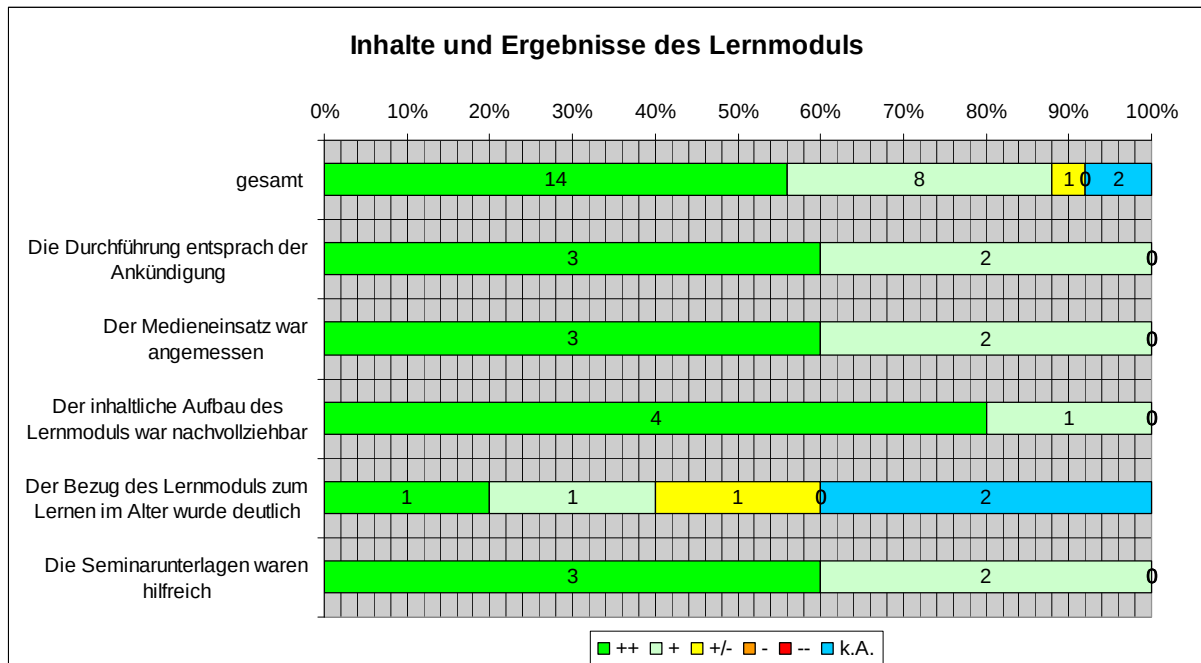
7.4.2 Lernmodul 1, zweiter Termin

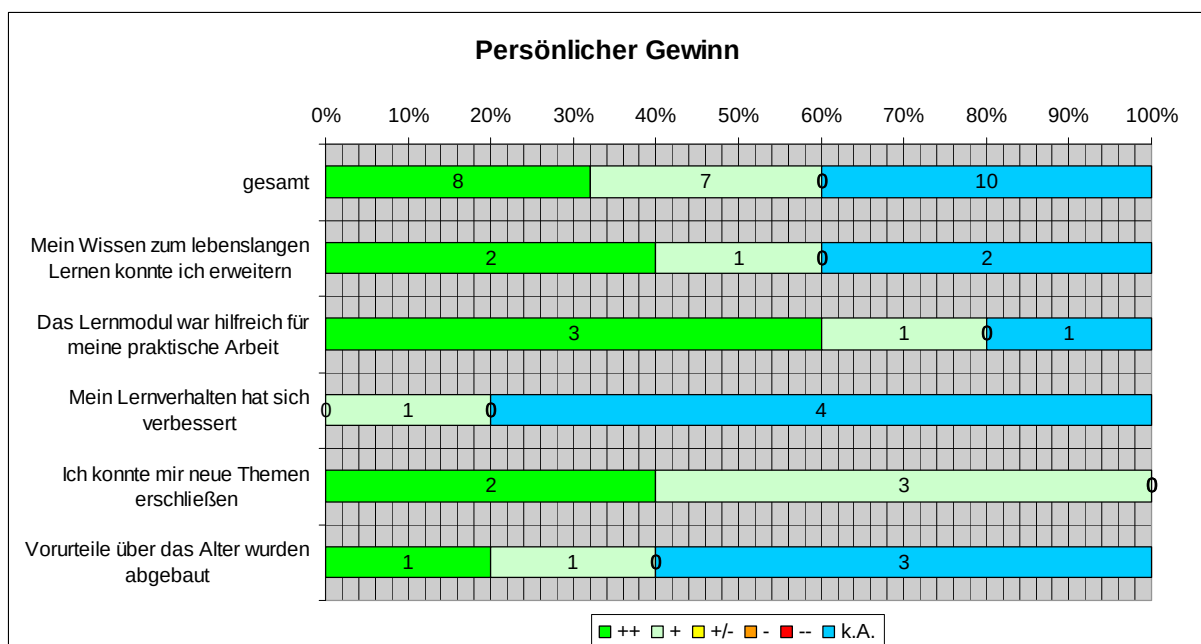
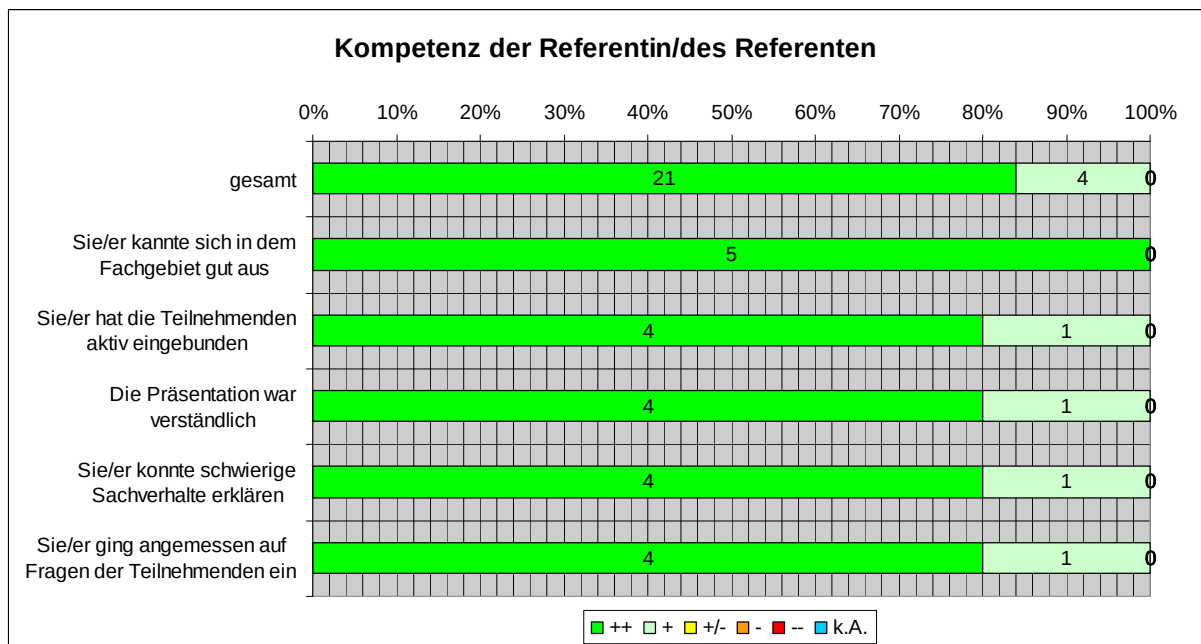


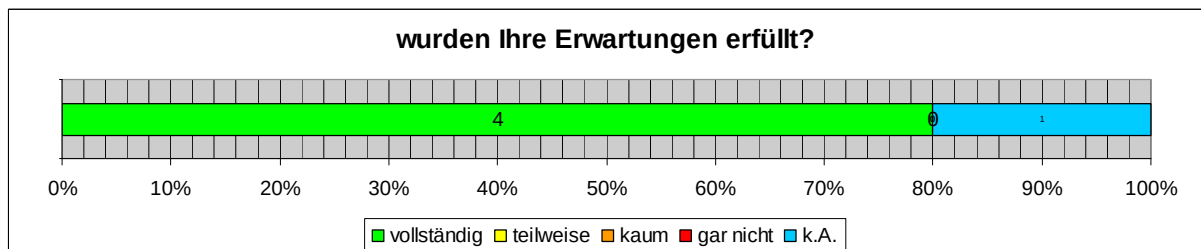
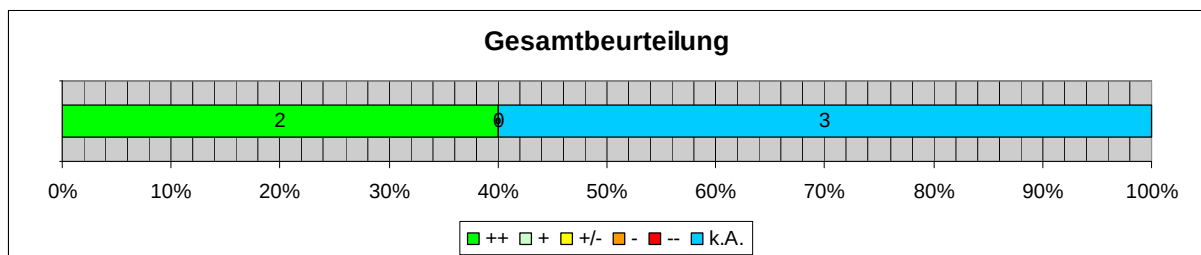
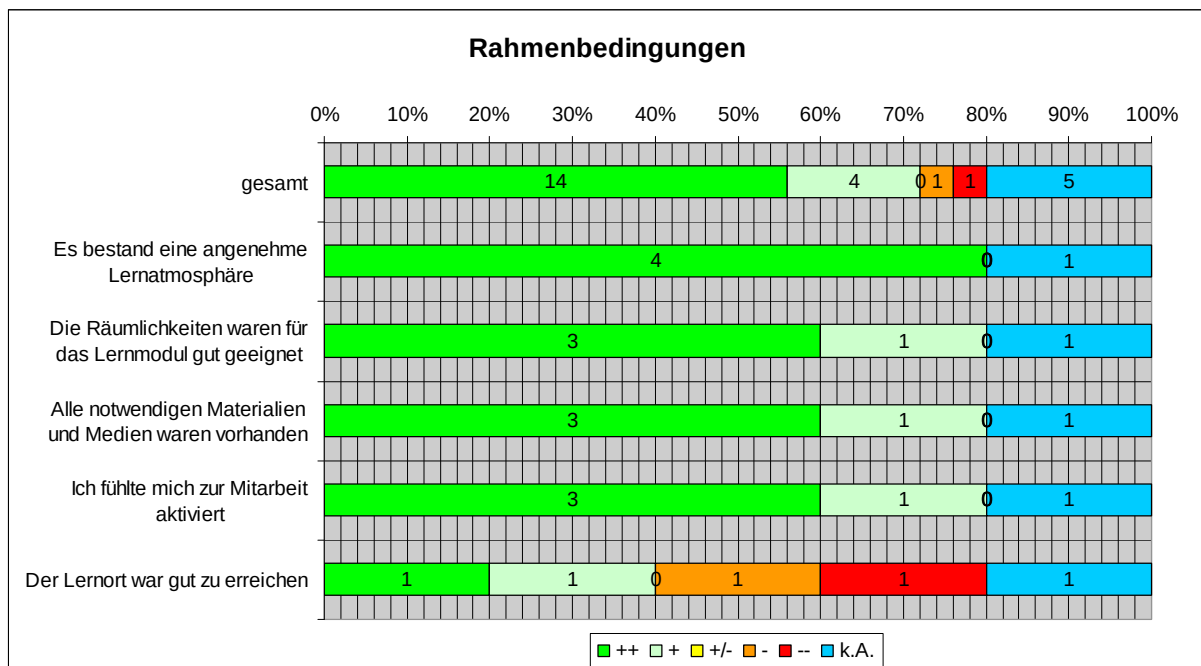




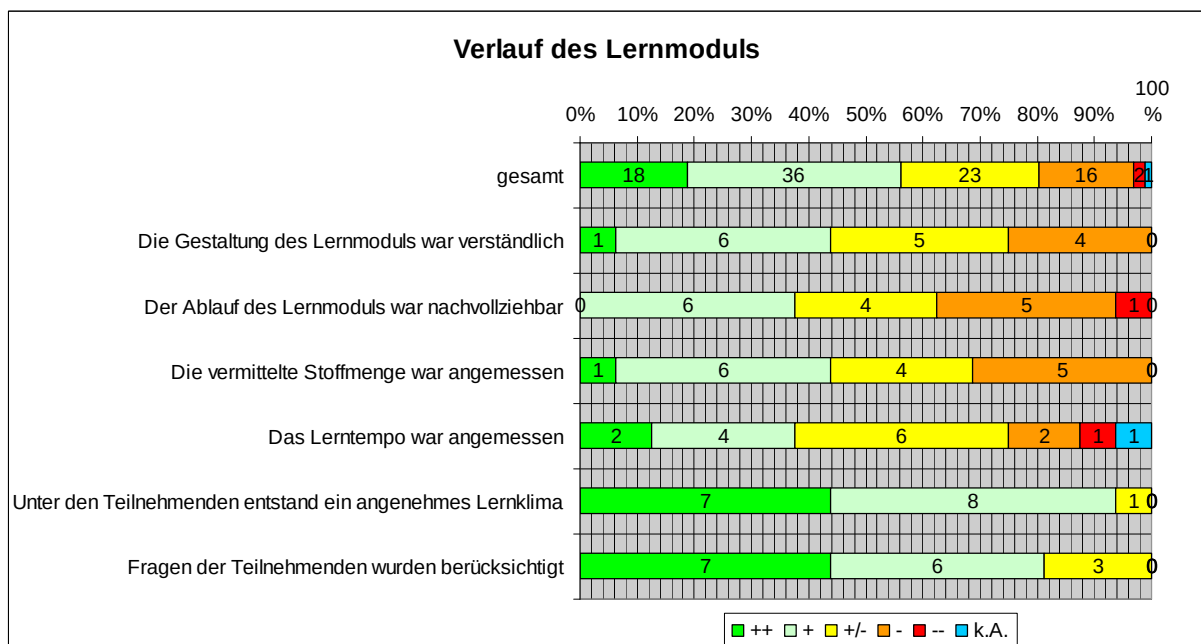
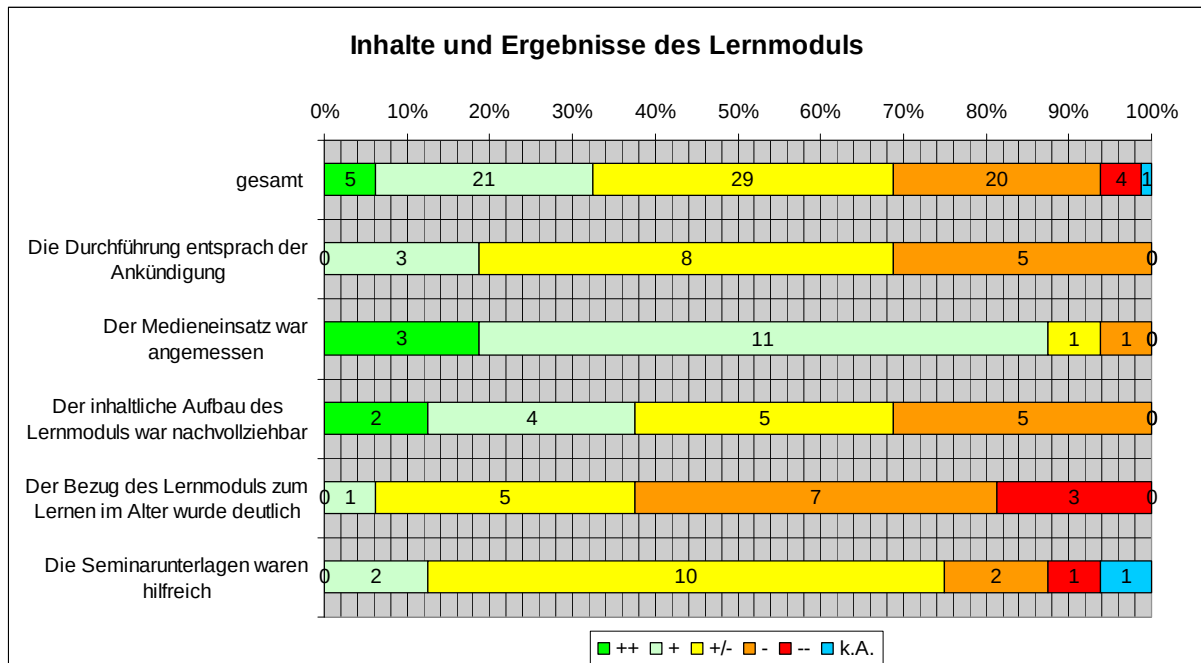
7.4.3 Lernmodul 2

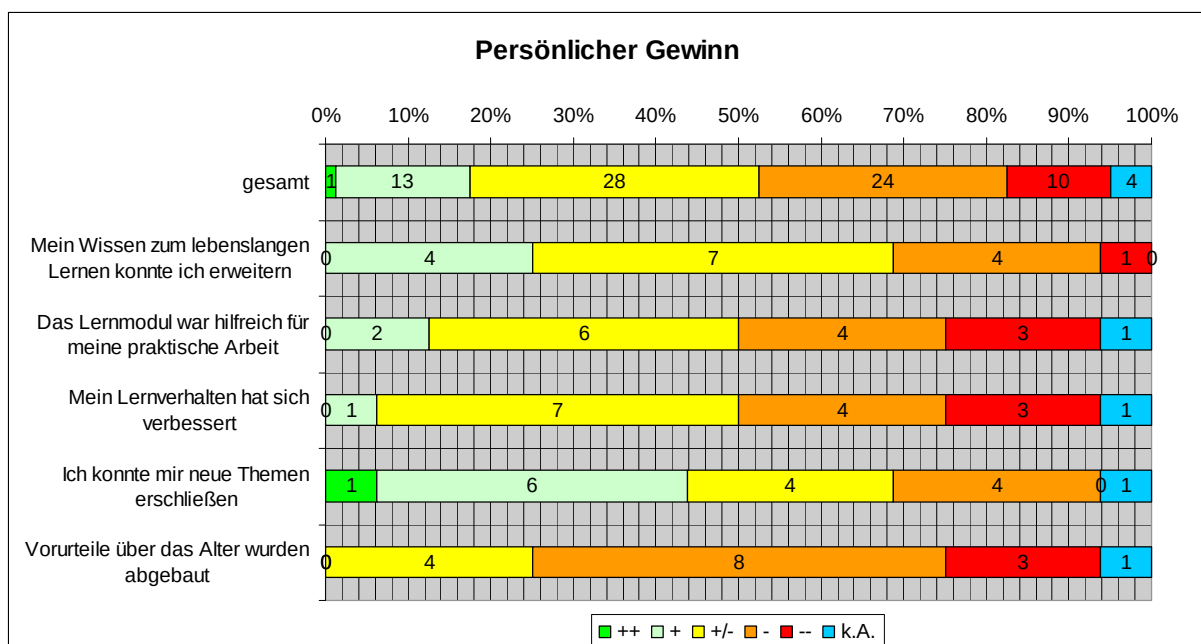
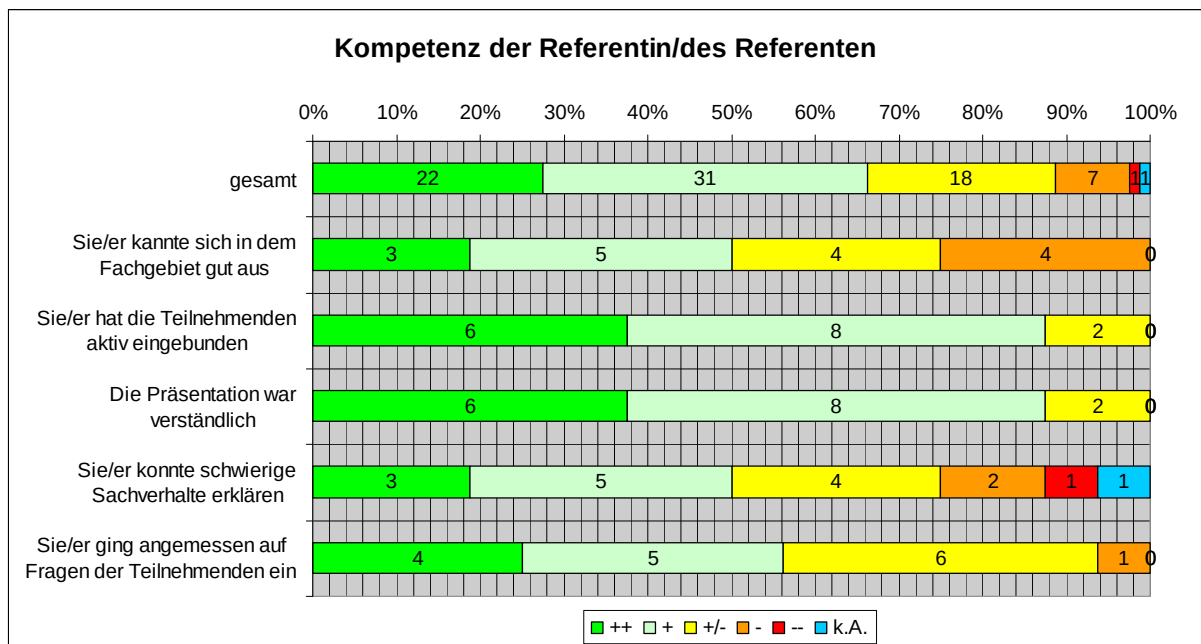


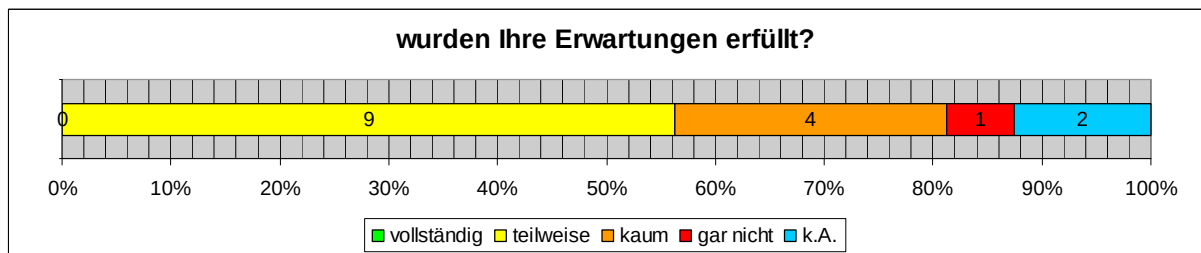
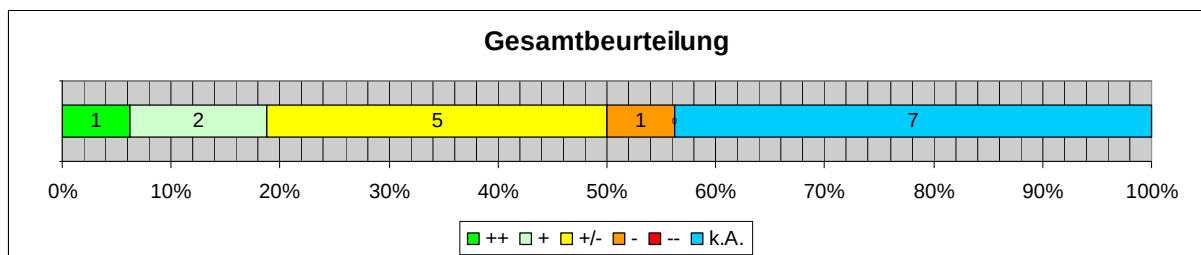
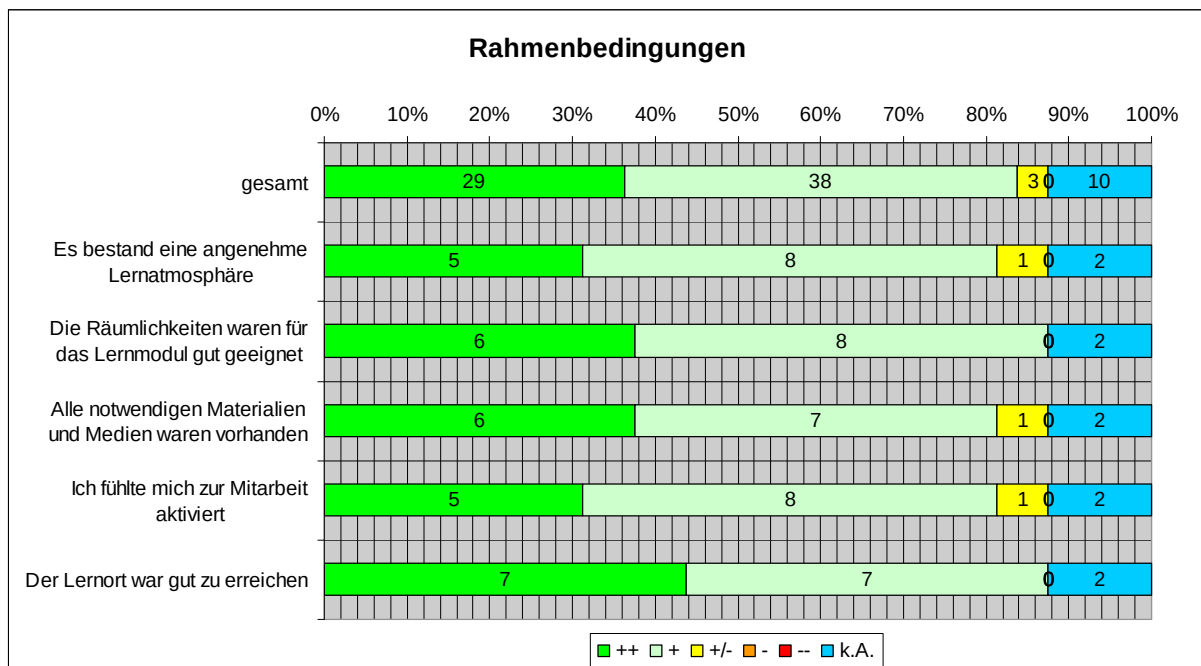




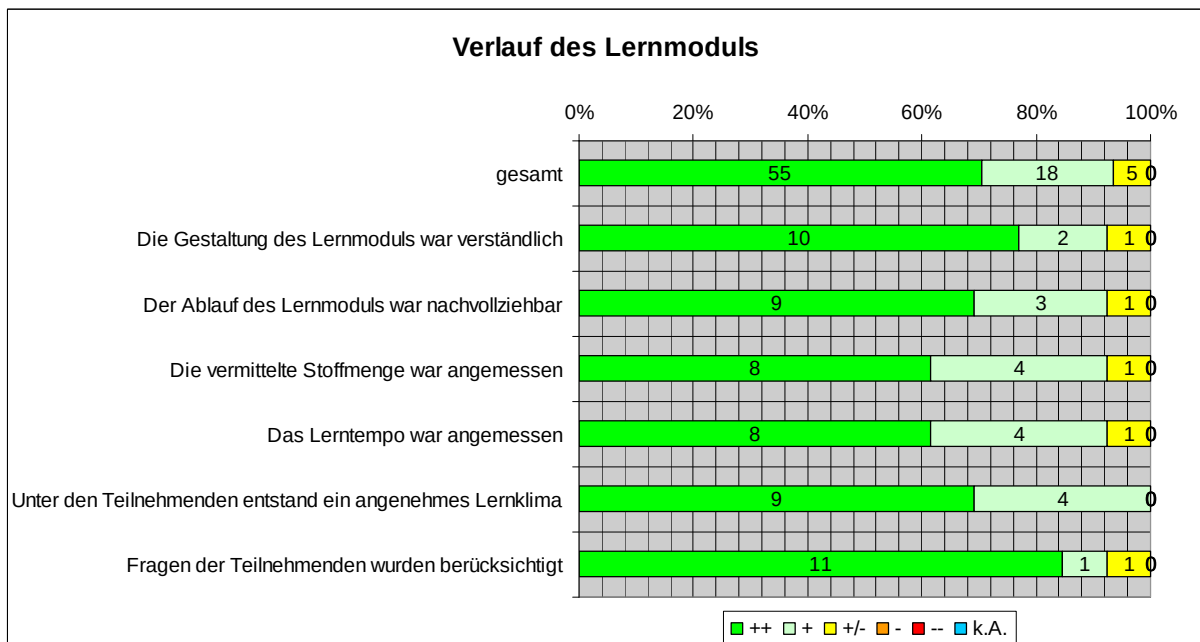
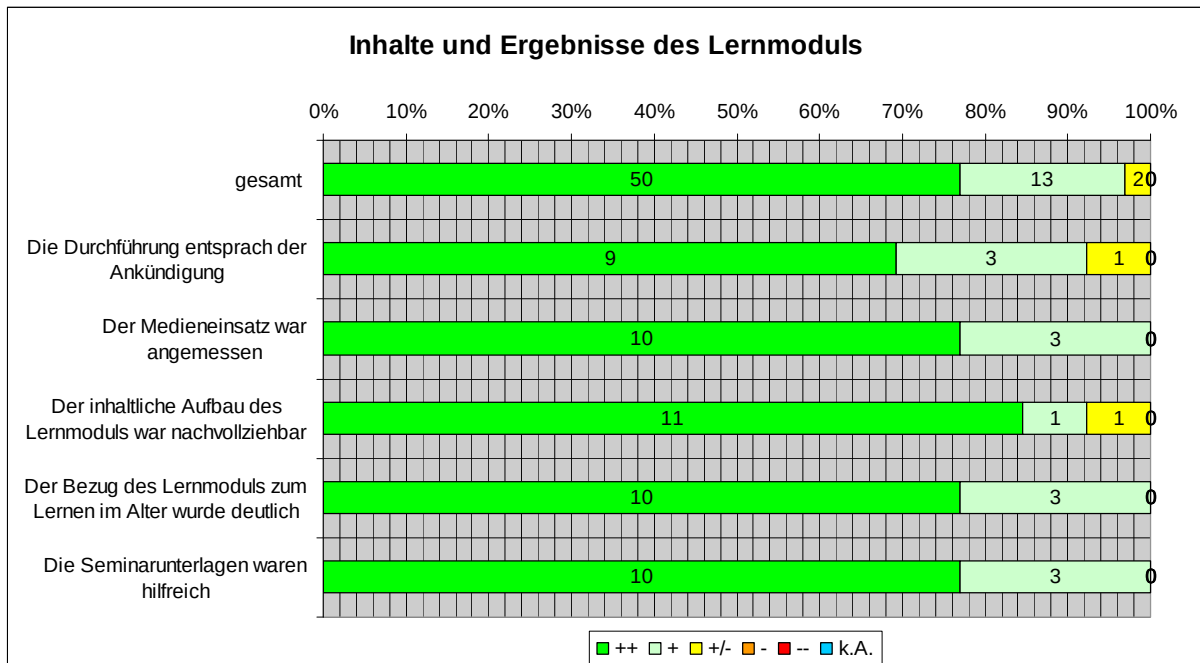
7.4.4 Lernmodul 3, erster Termin

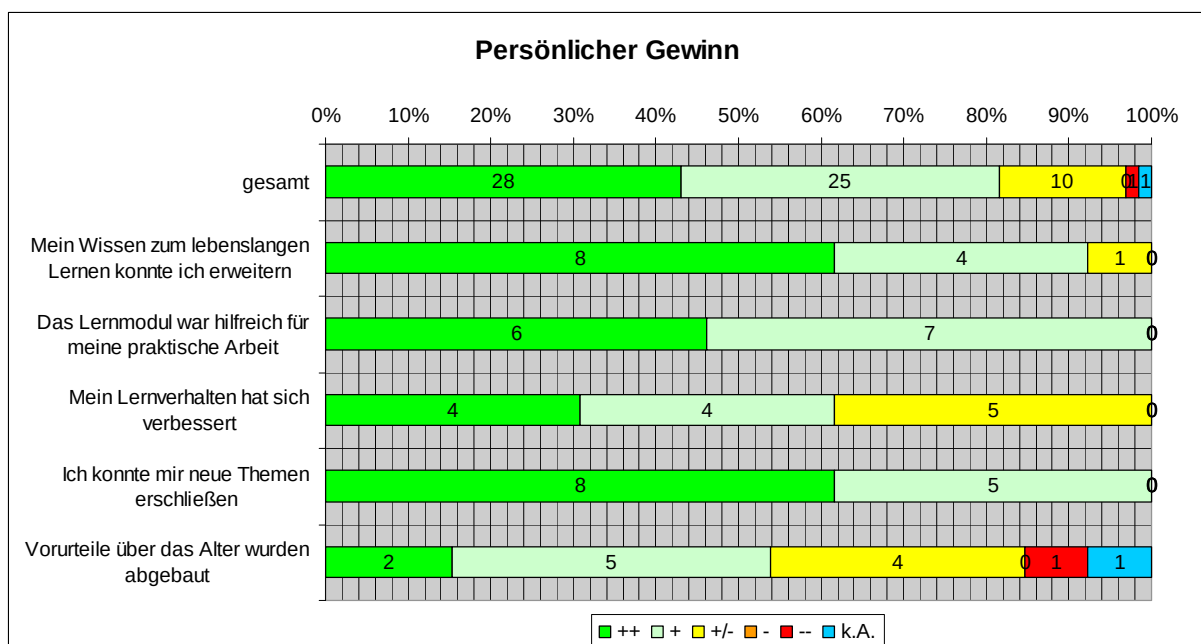
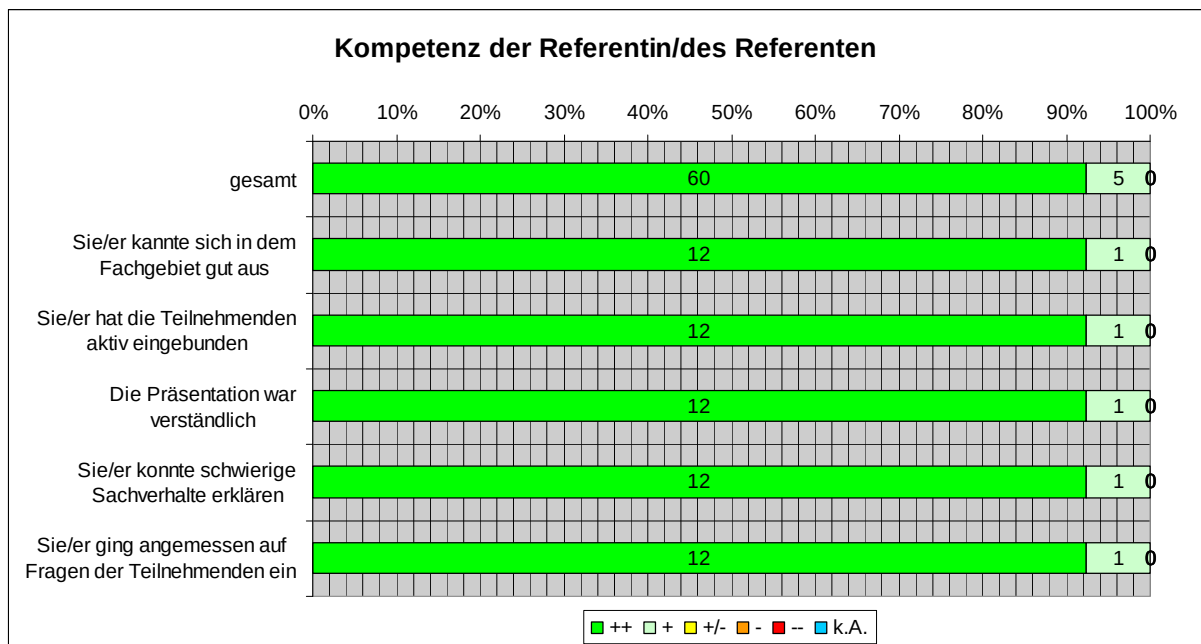


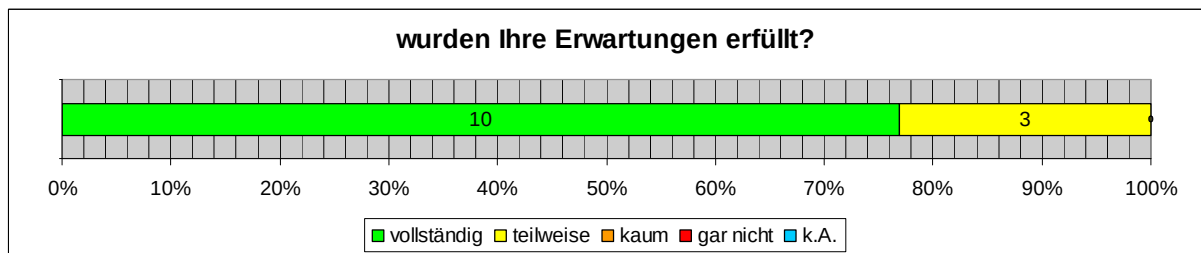
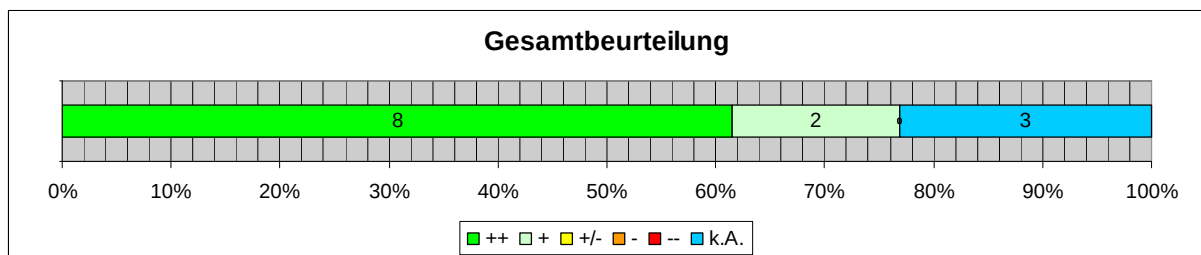
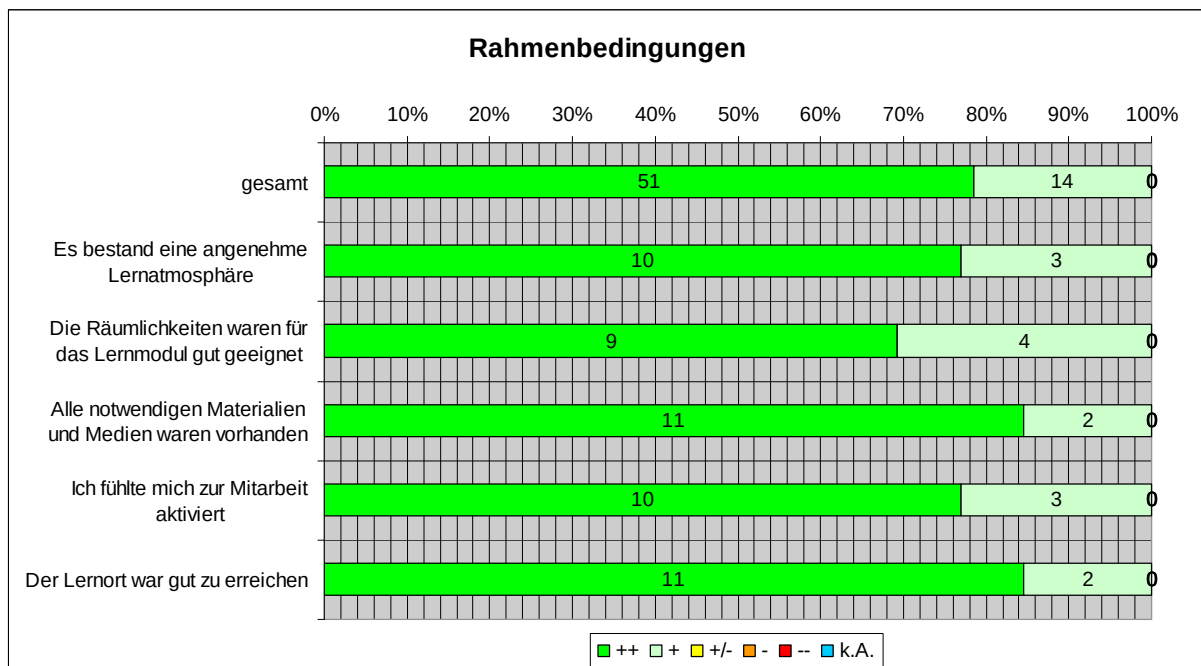




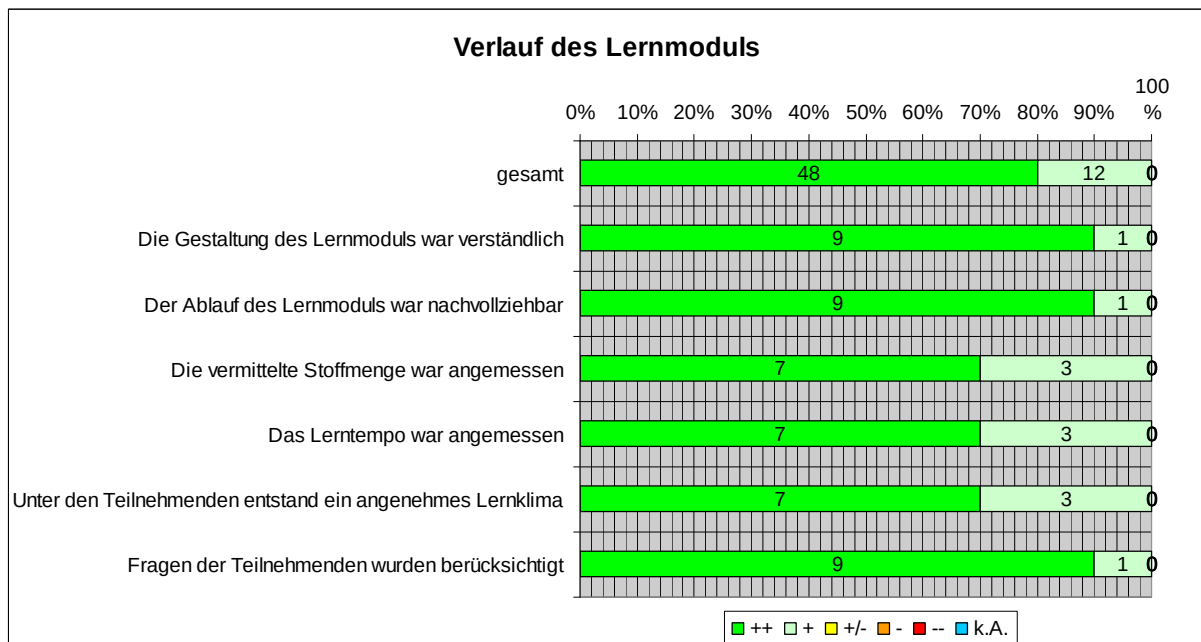
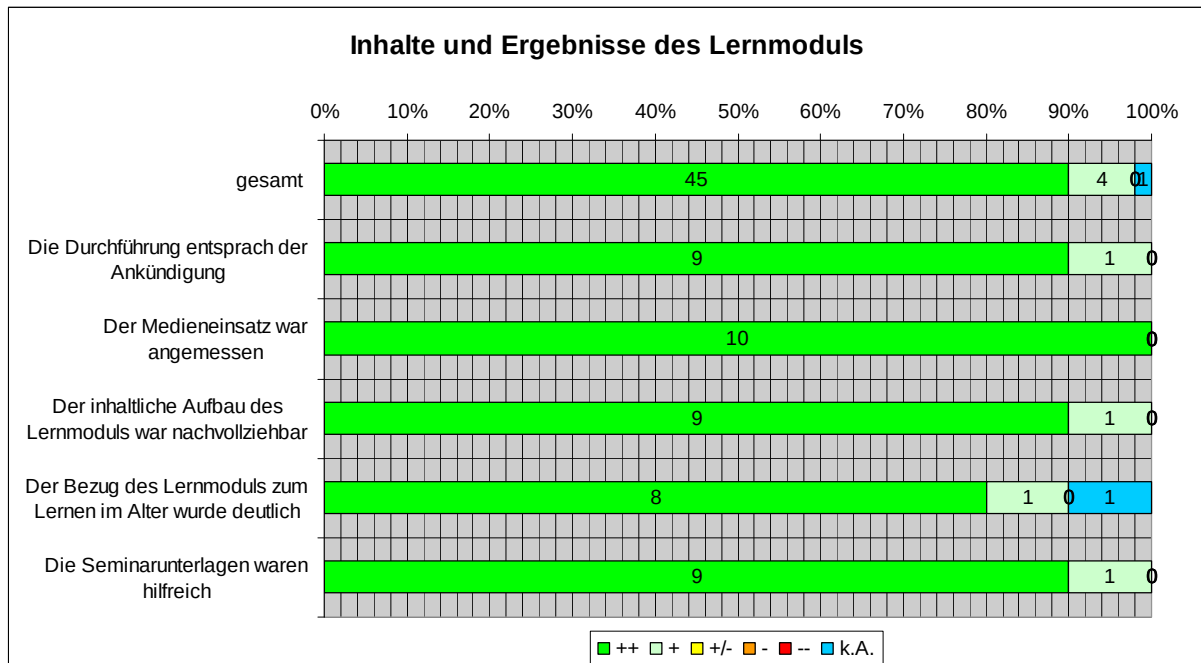
7.4.5 Lernmodul 3, zweiter Termin

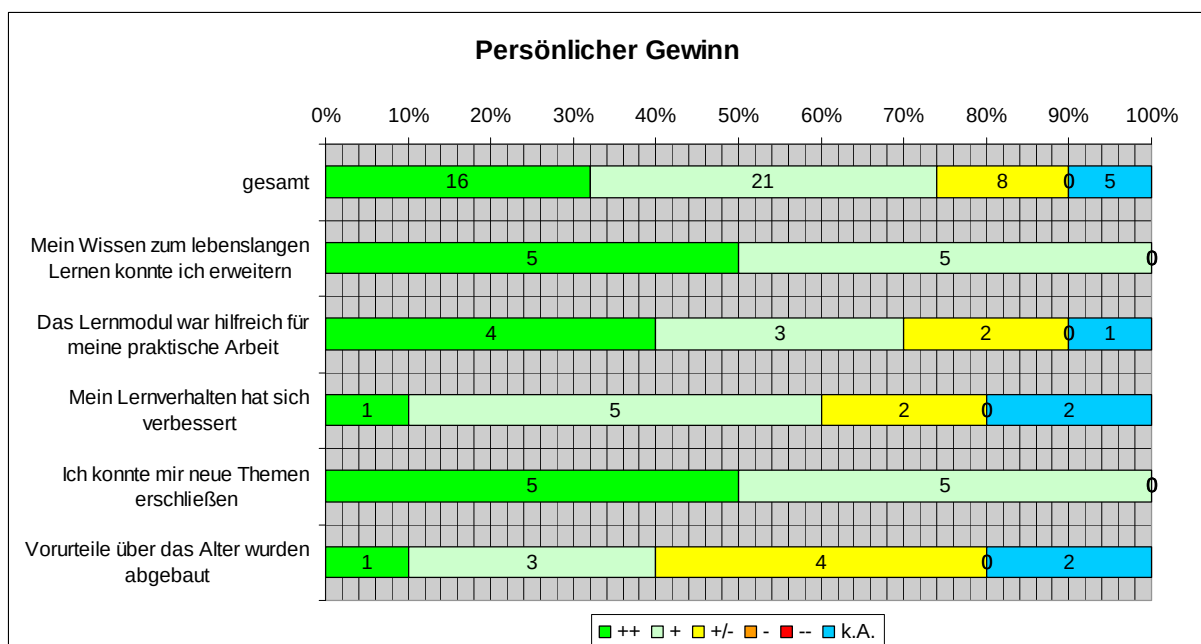
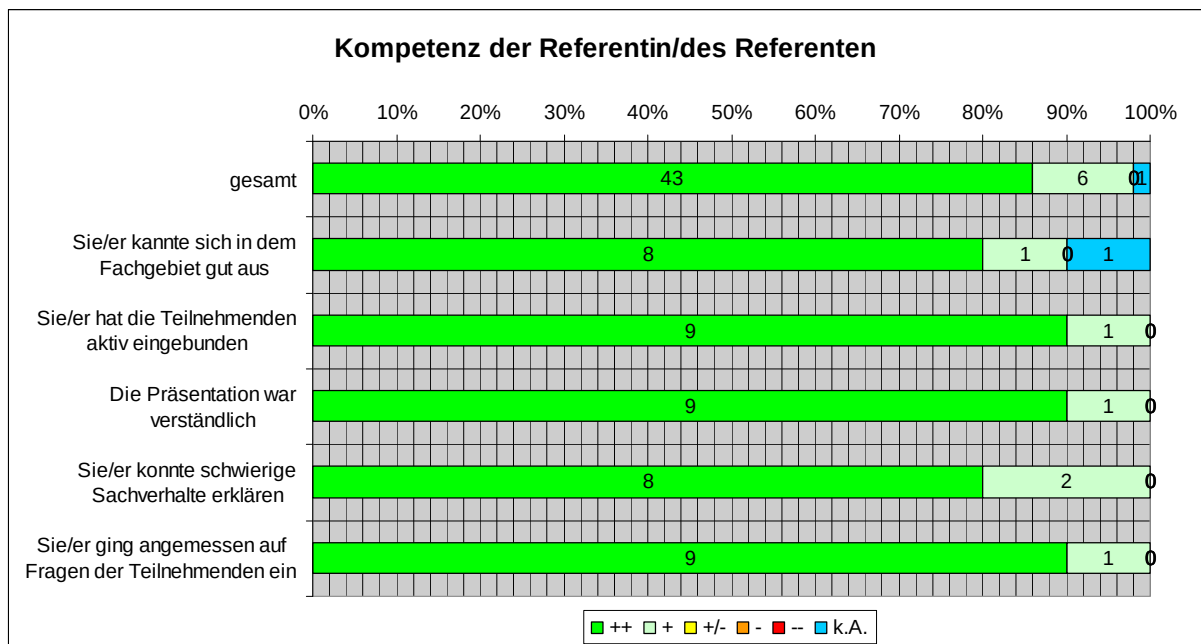


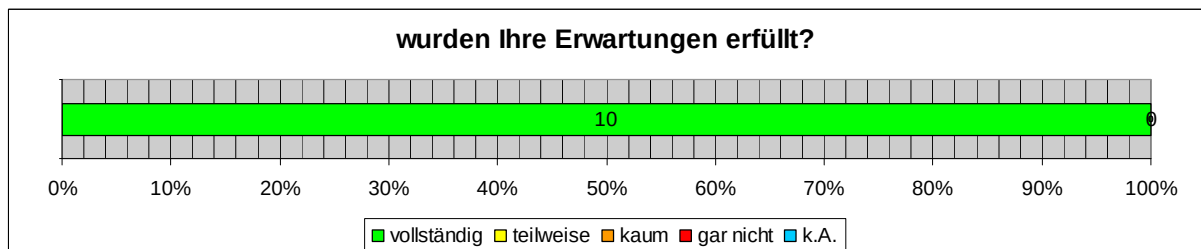
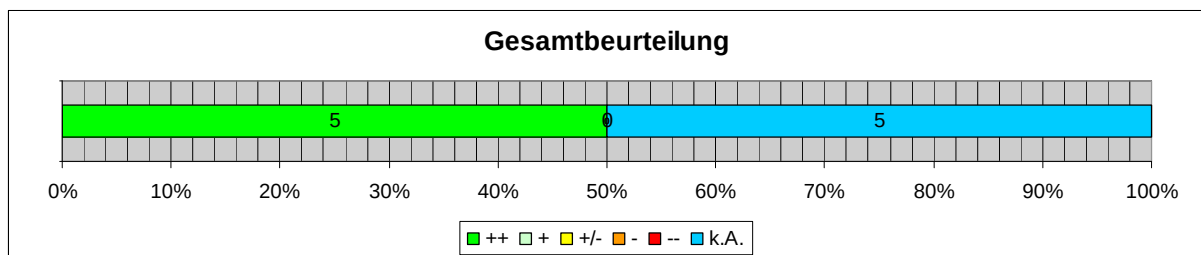
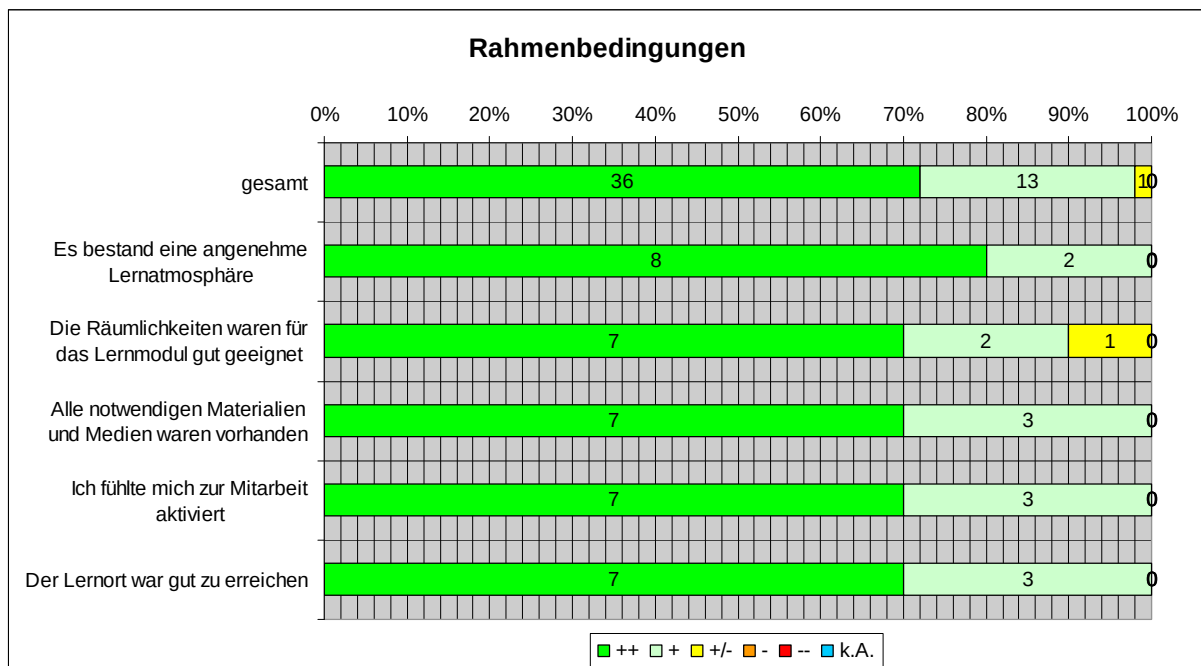




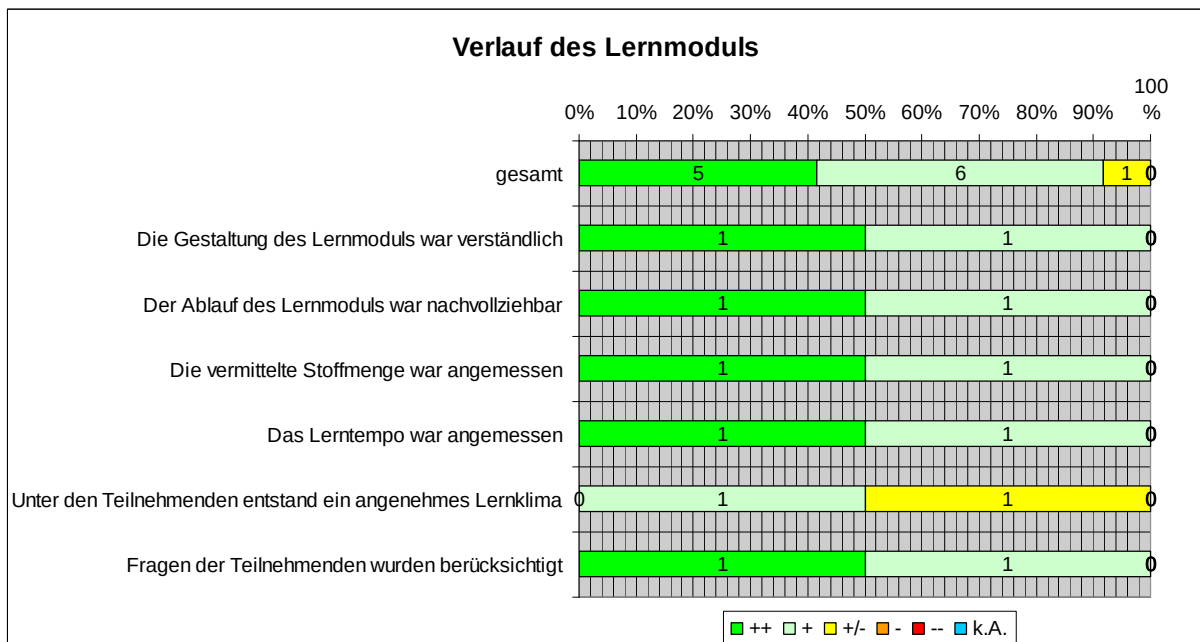
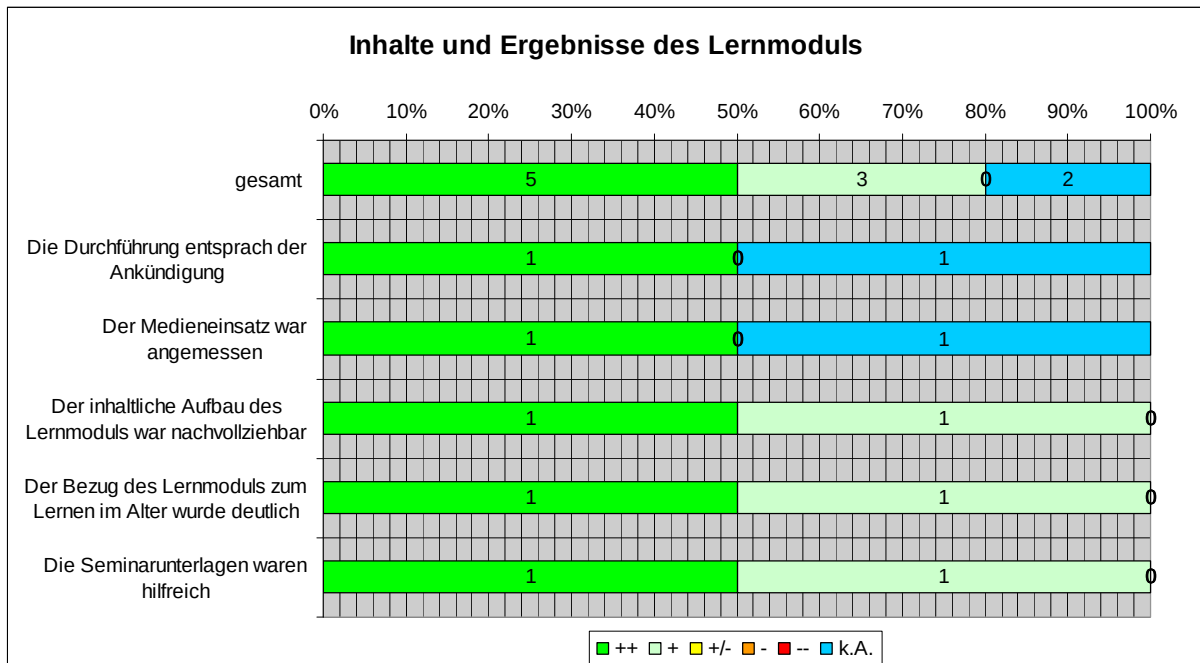
7.4.6 Lernmodul 4

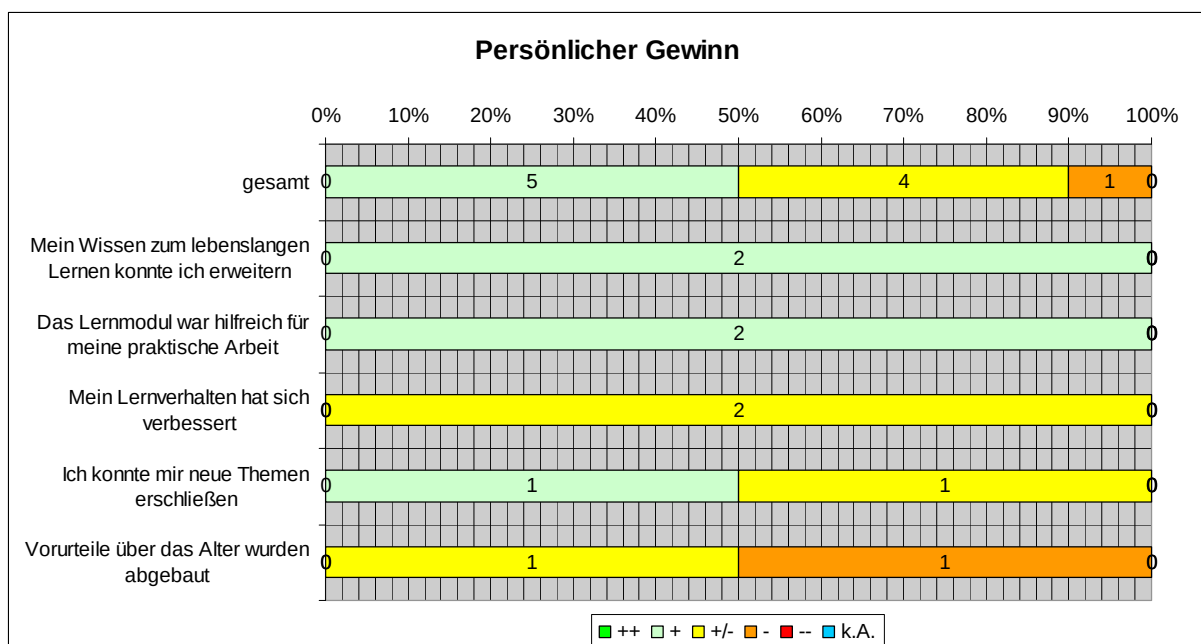
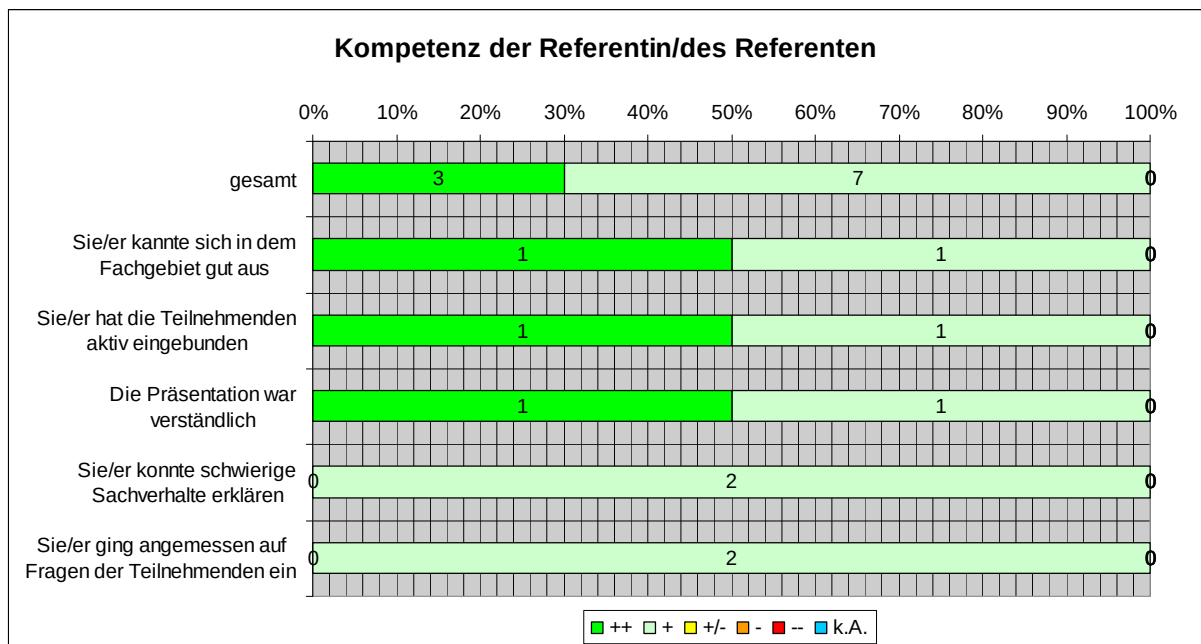


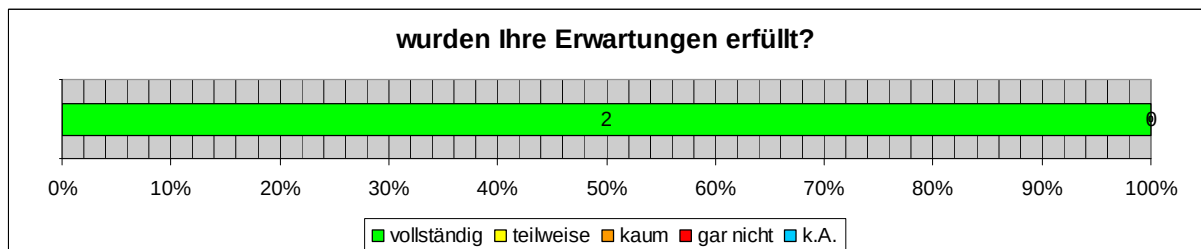
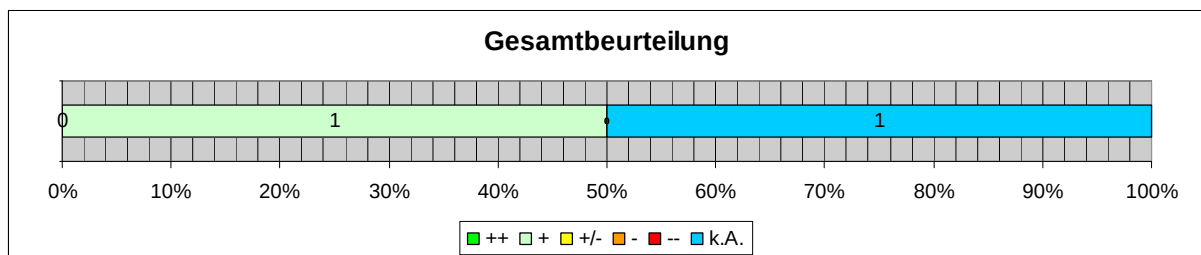
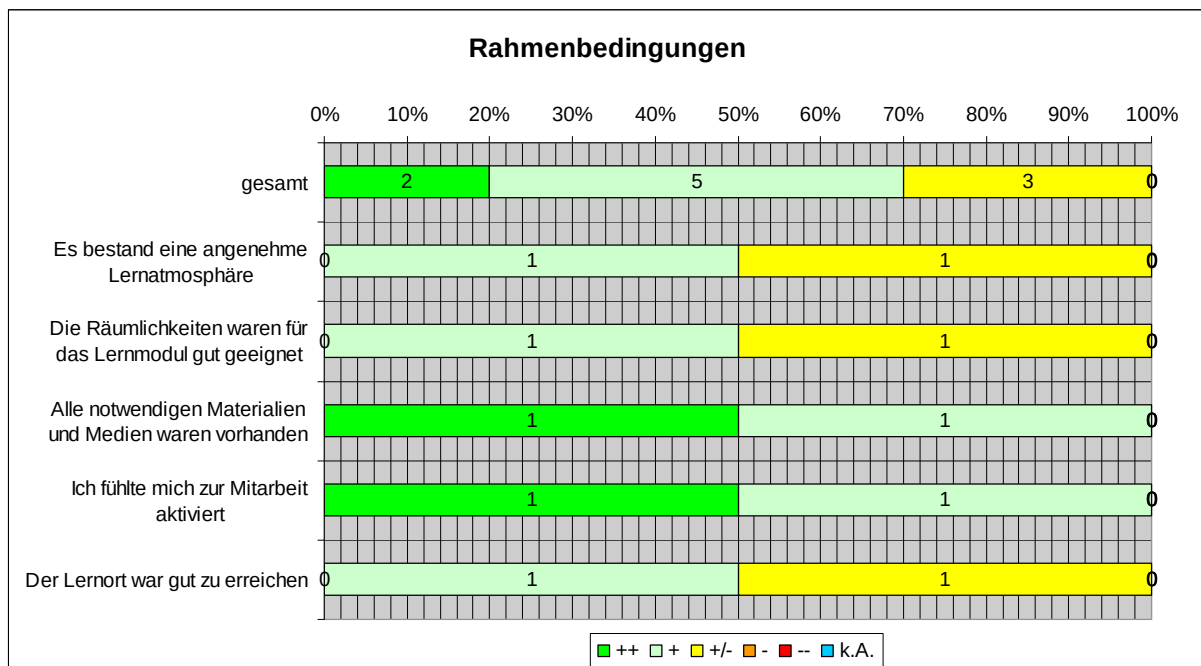




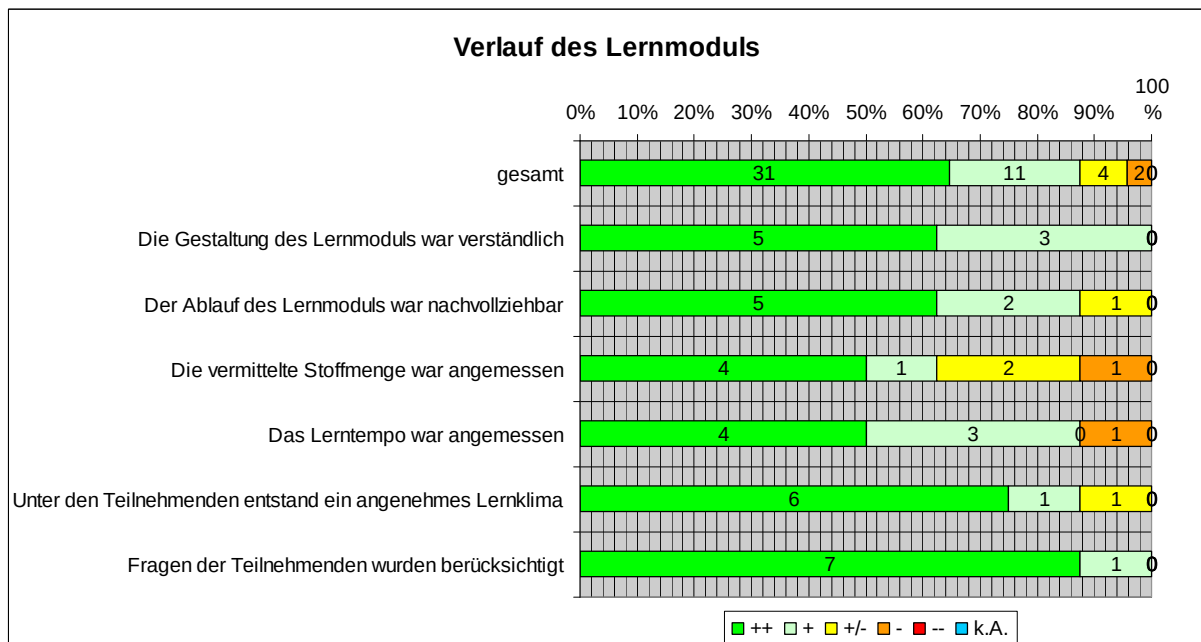
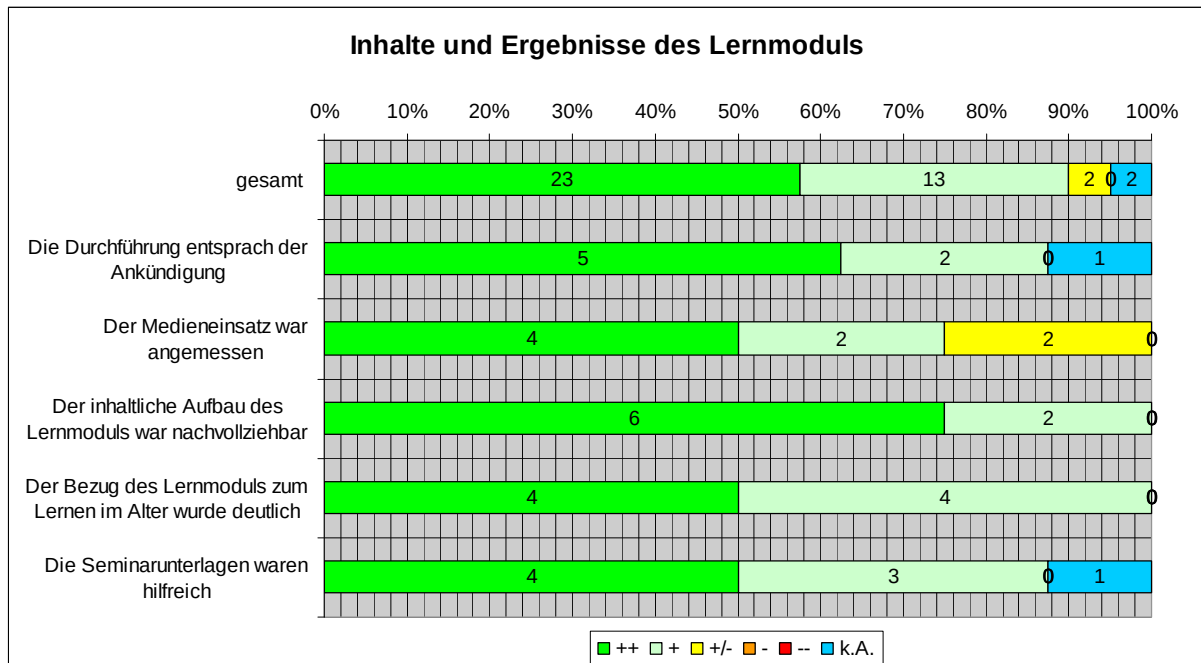
7.4.7 Lernmodul 5

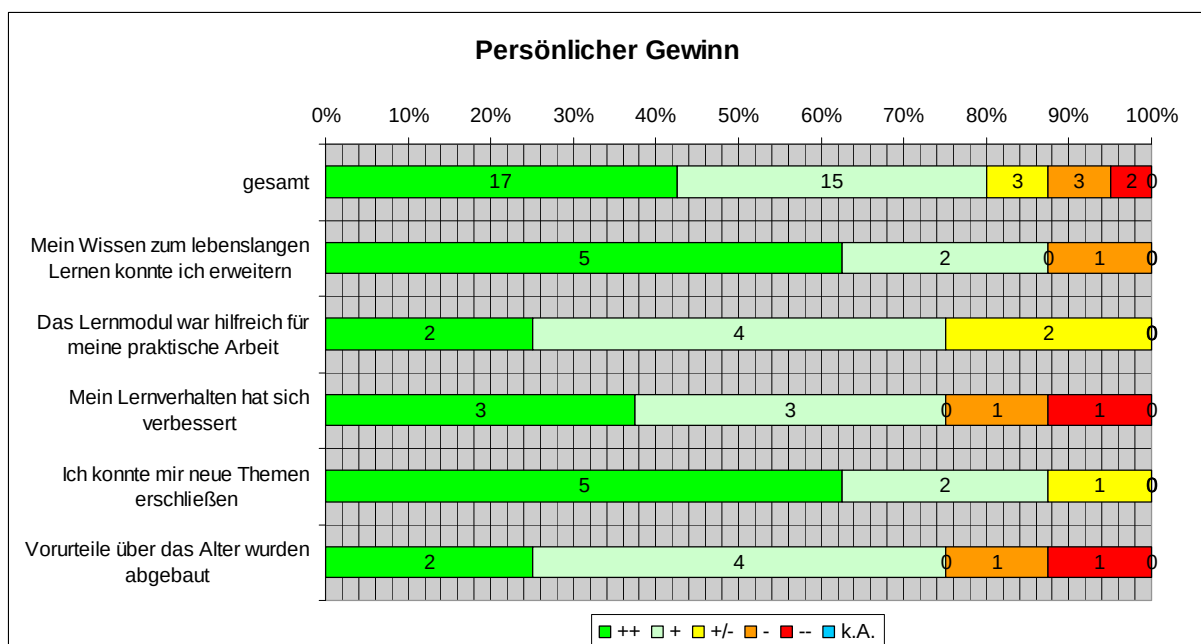
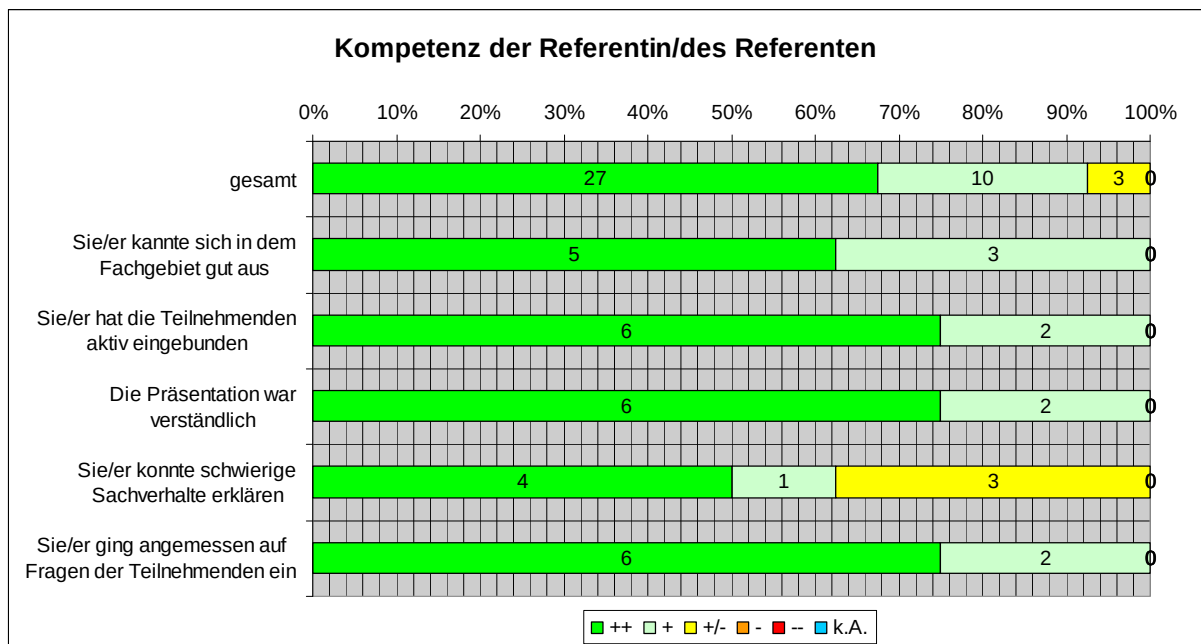


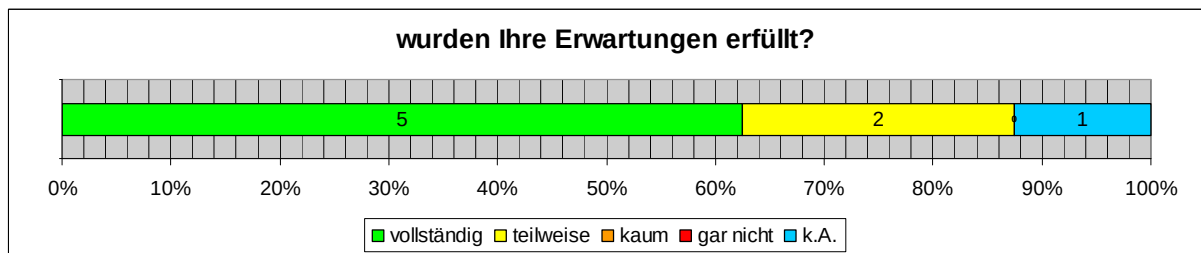
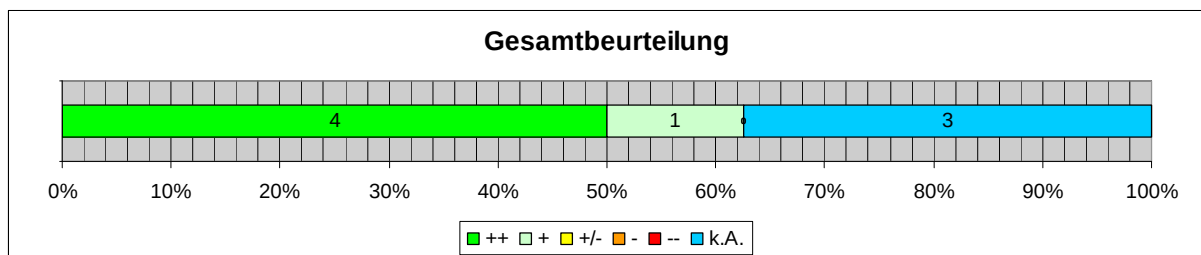
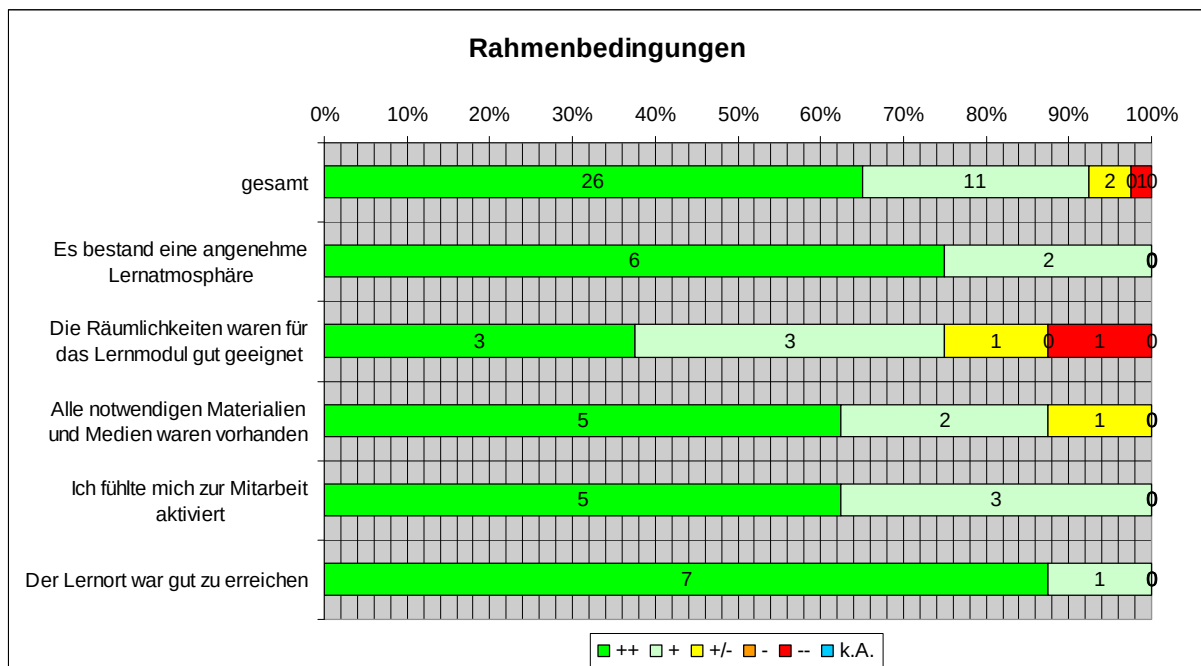




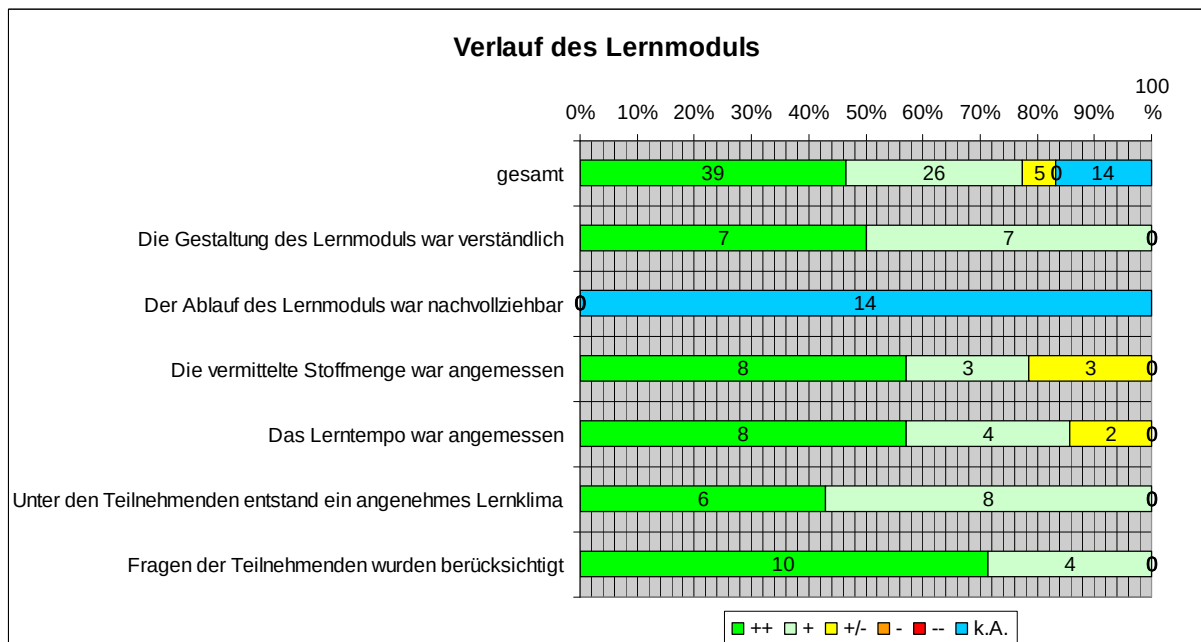
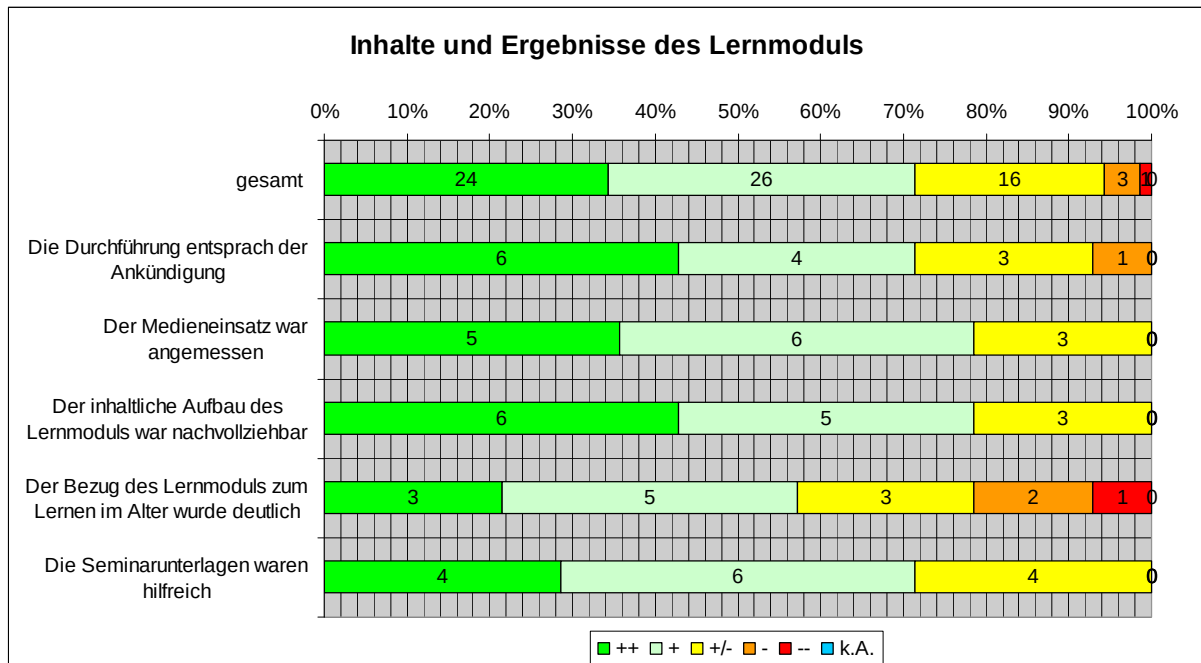
7.4.8 Lernmodul 6

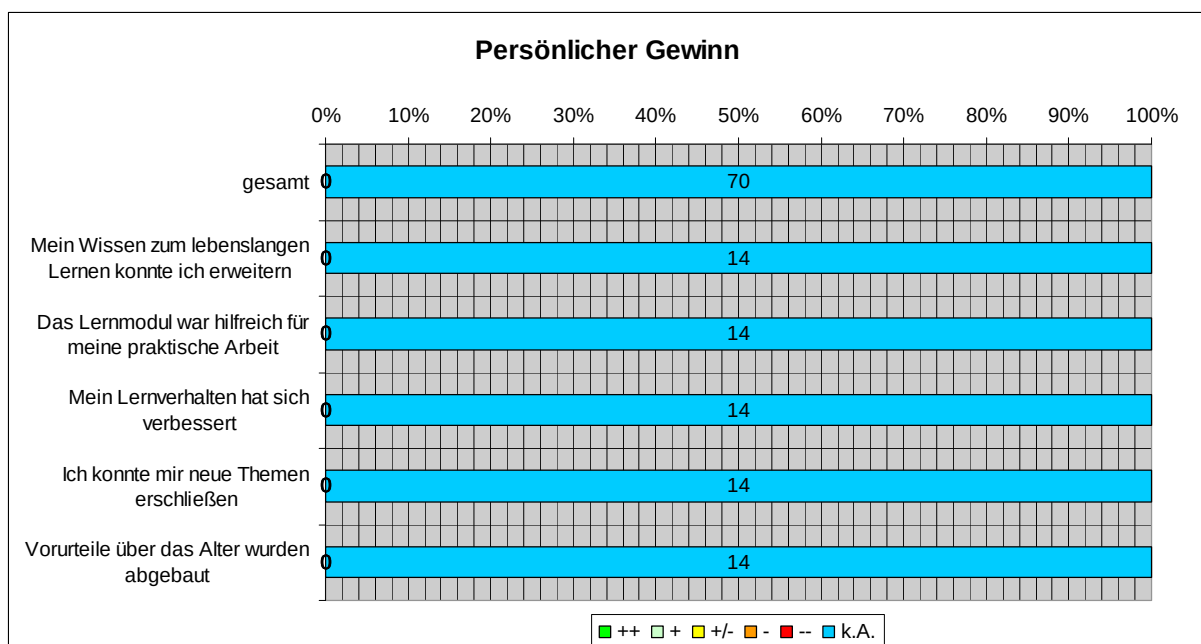
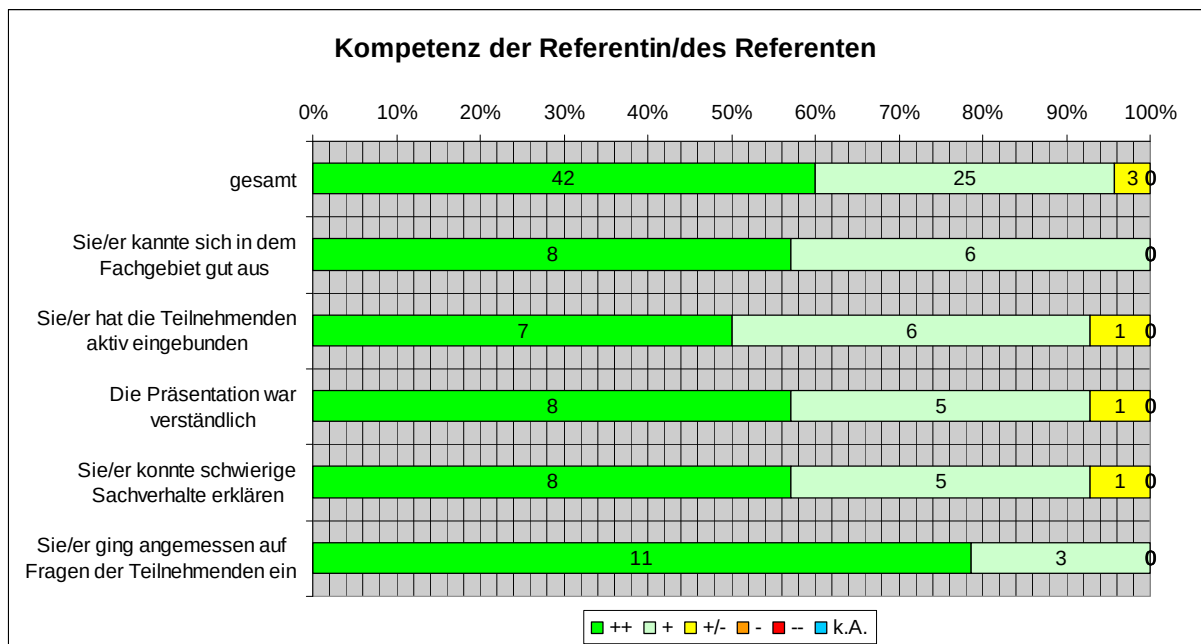


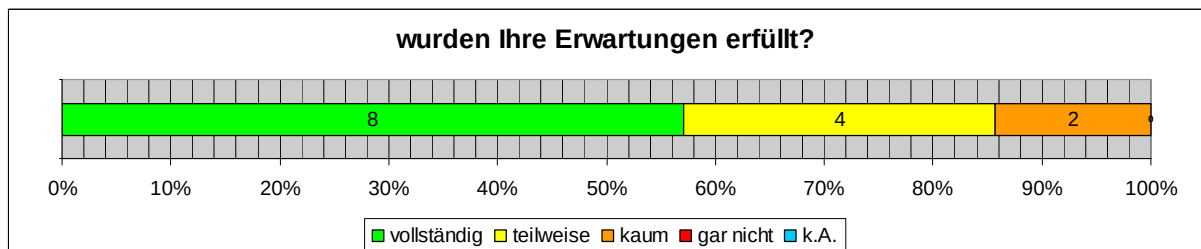
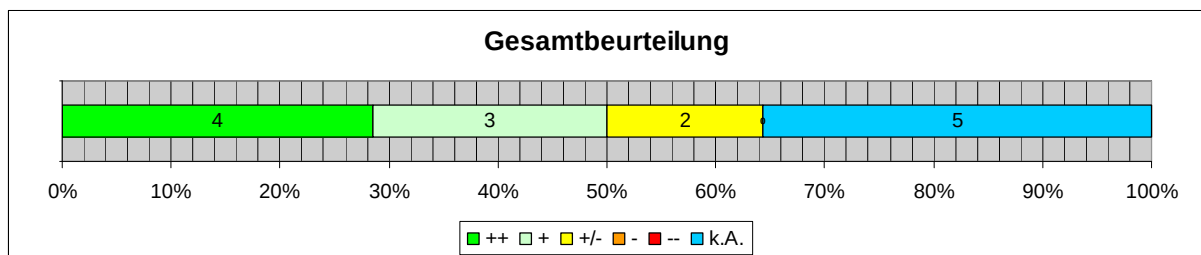
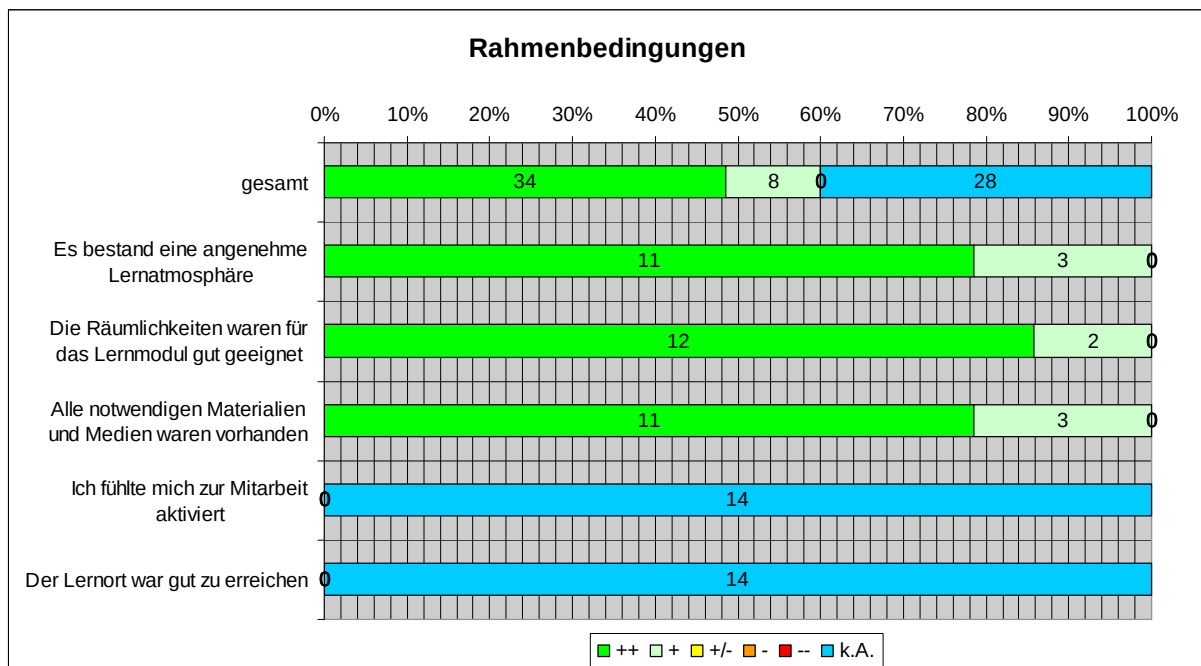




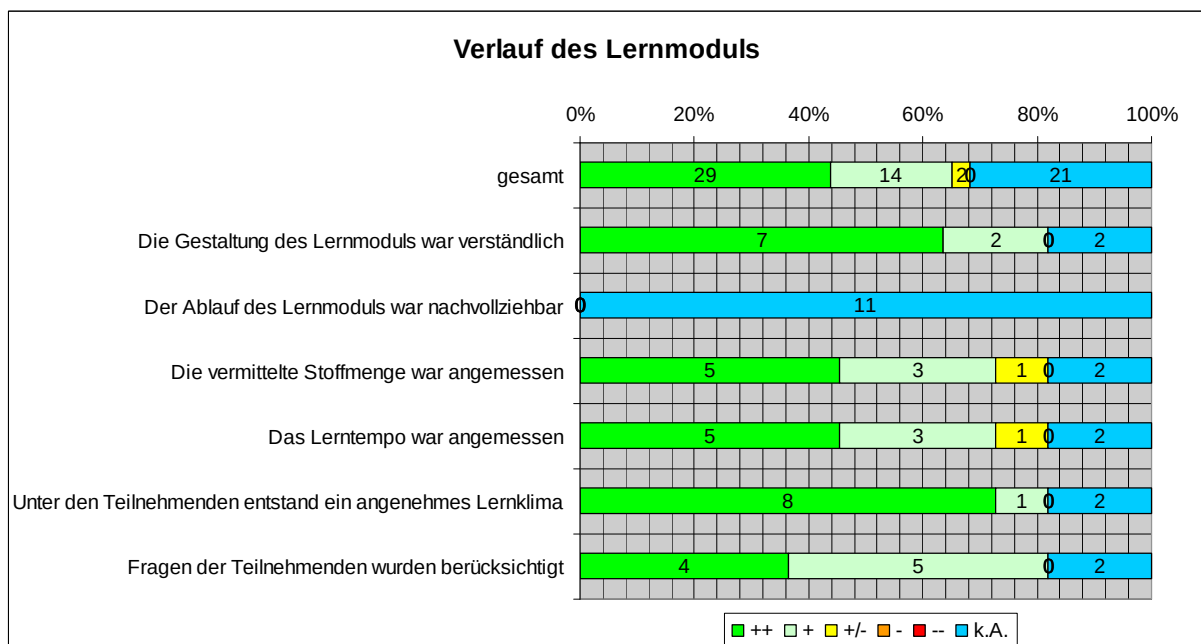
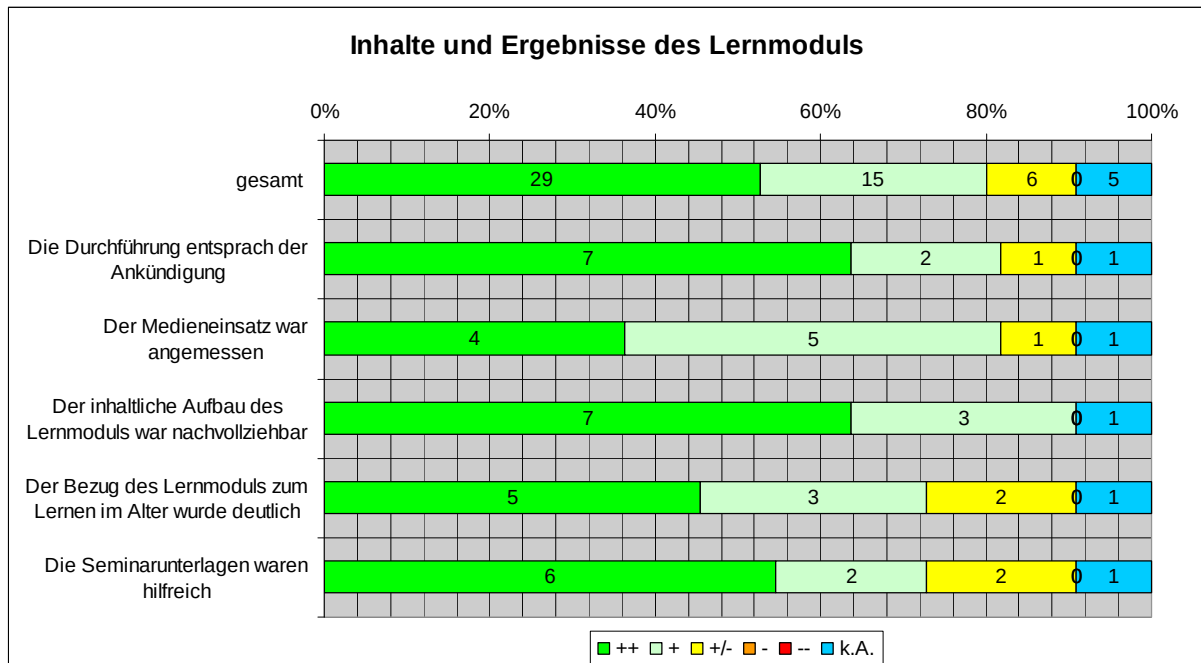
7.4.9 Lernmodul 7, Baustein I

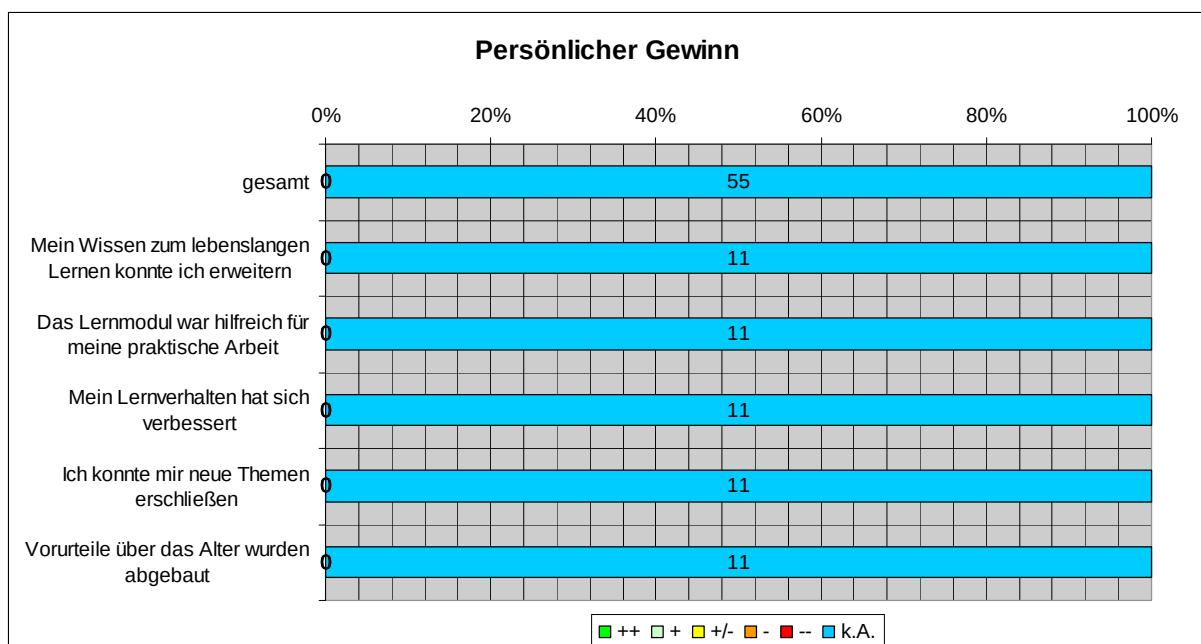
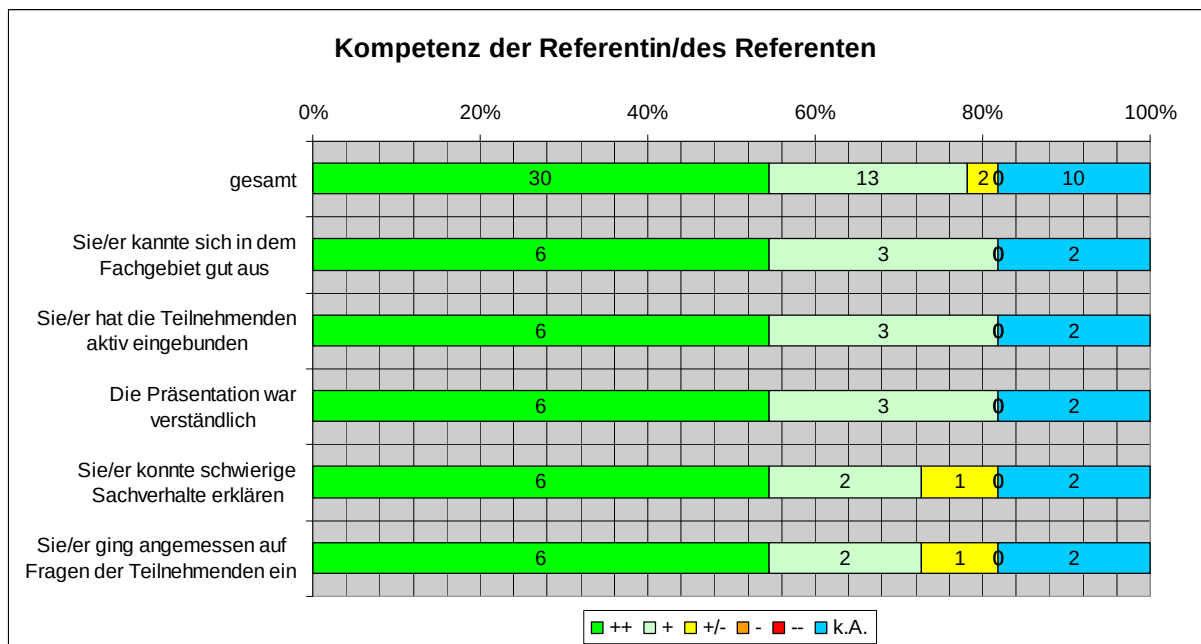


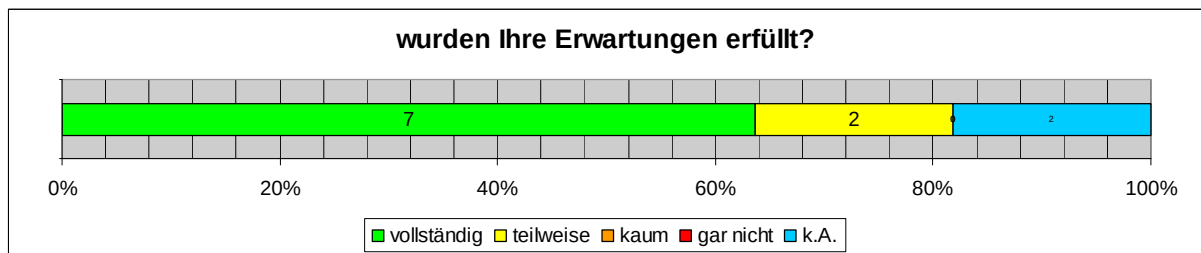
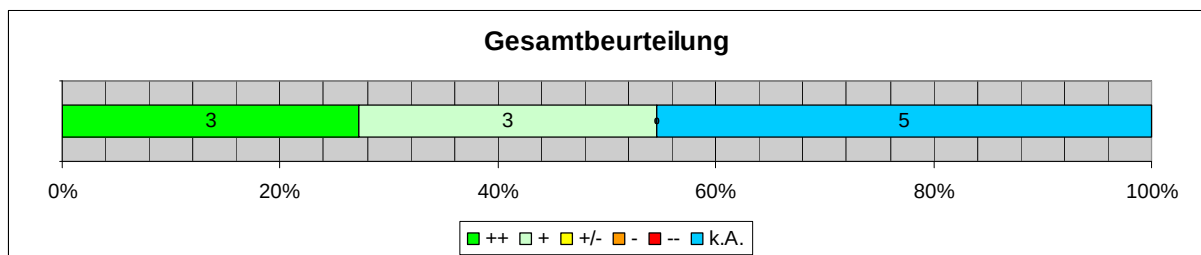
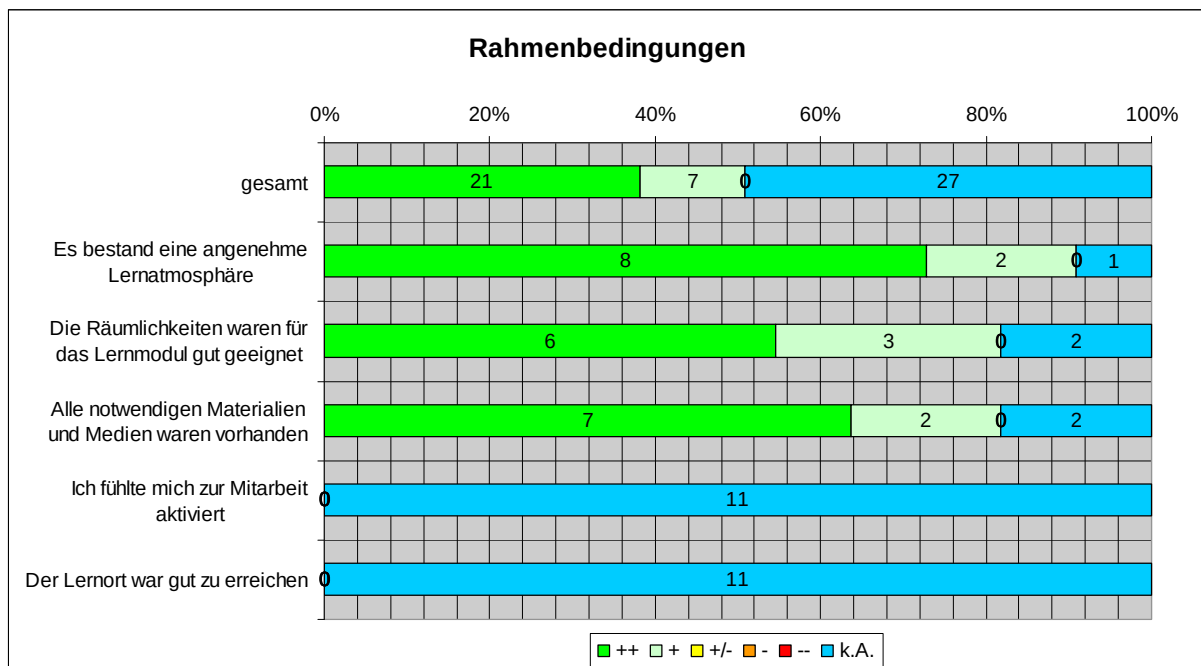




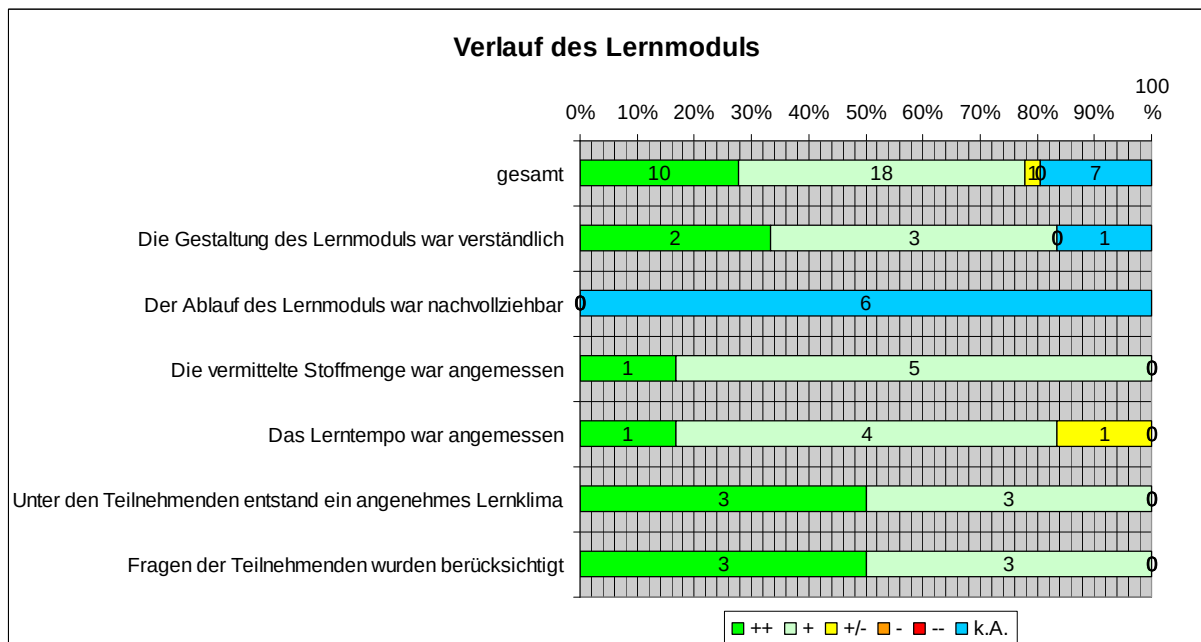
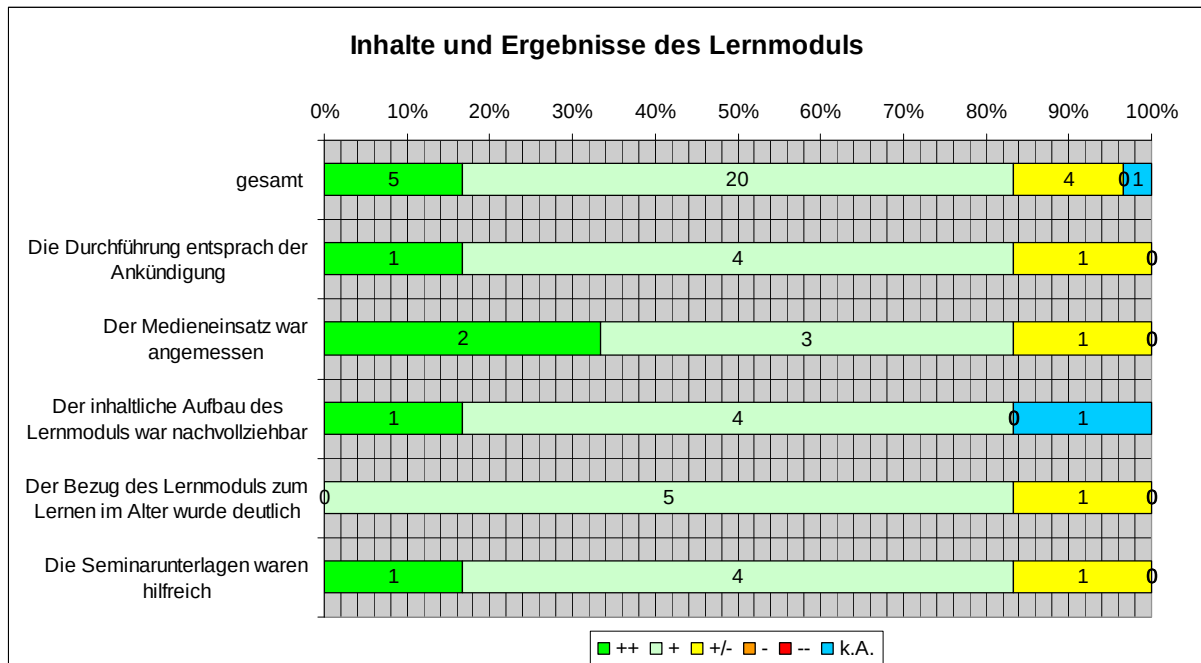
7.4.10 Lernmodul 7, Baustein II

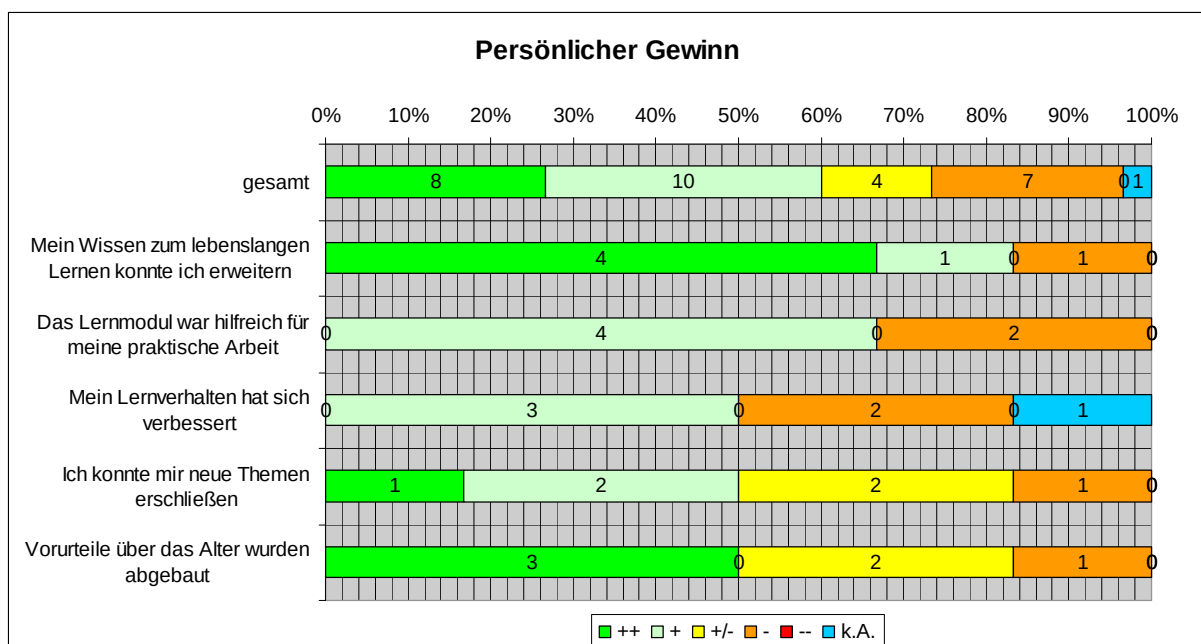
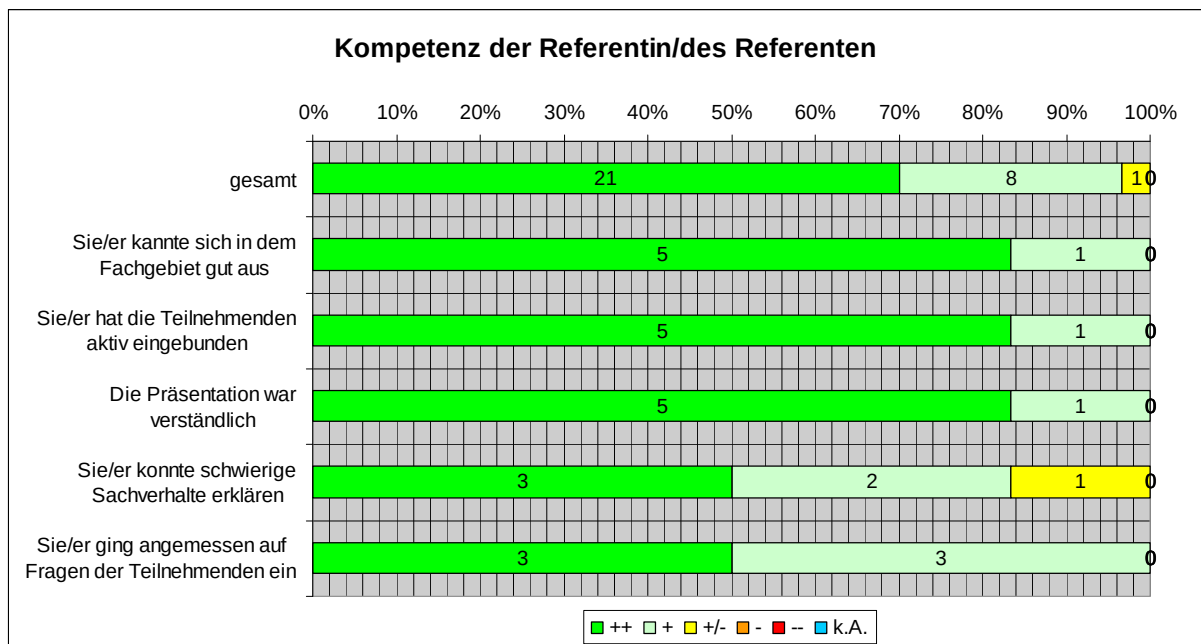


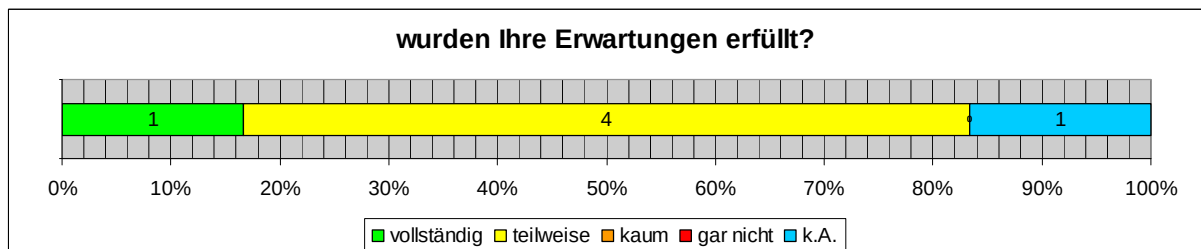
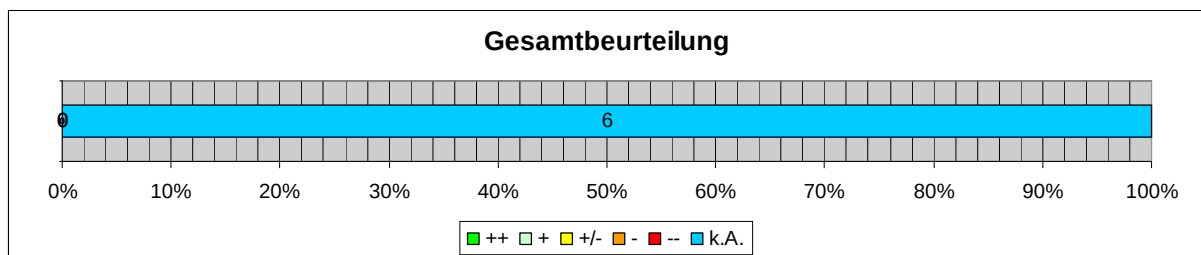
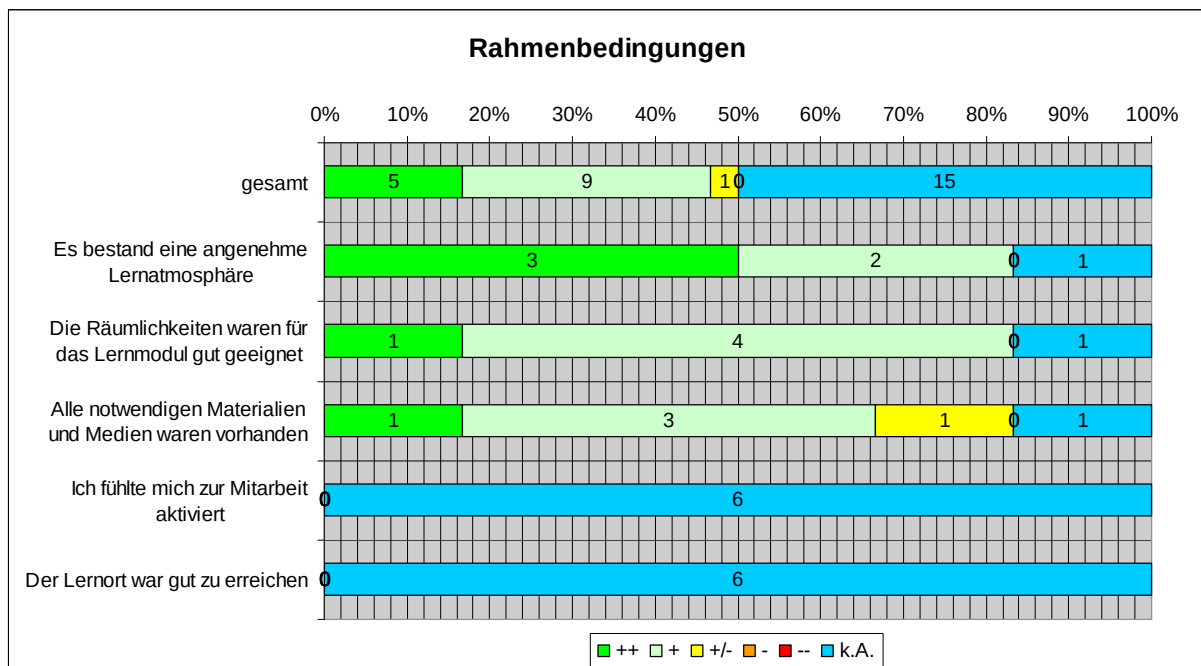




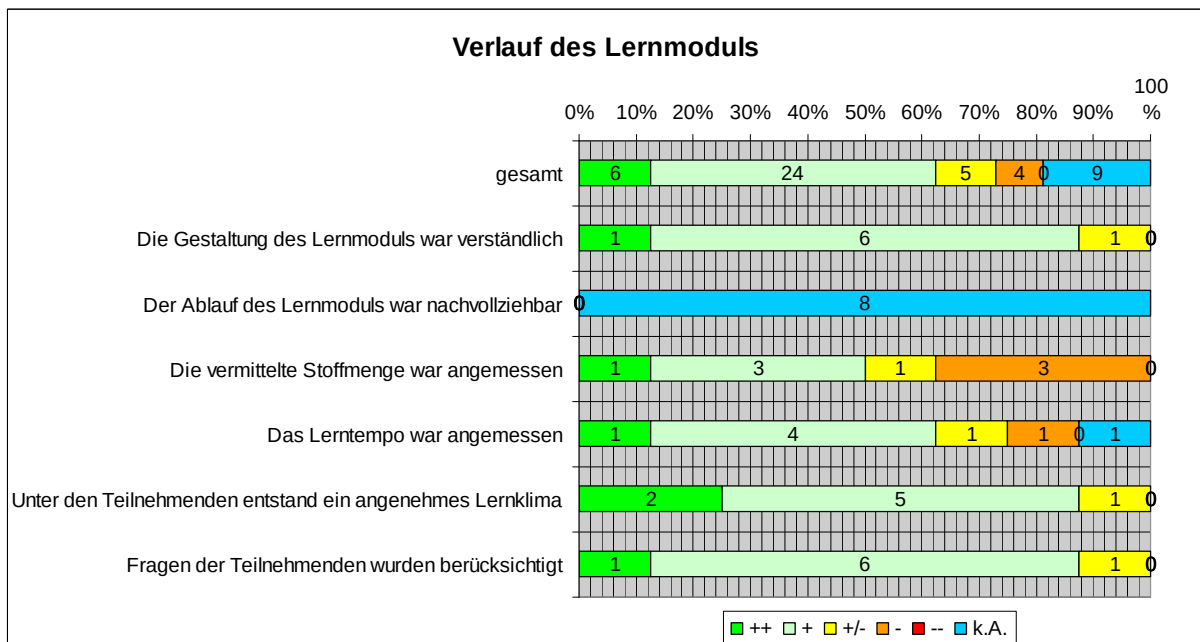
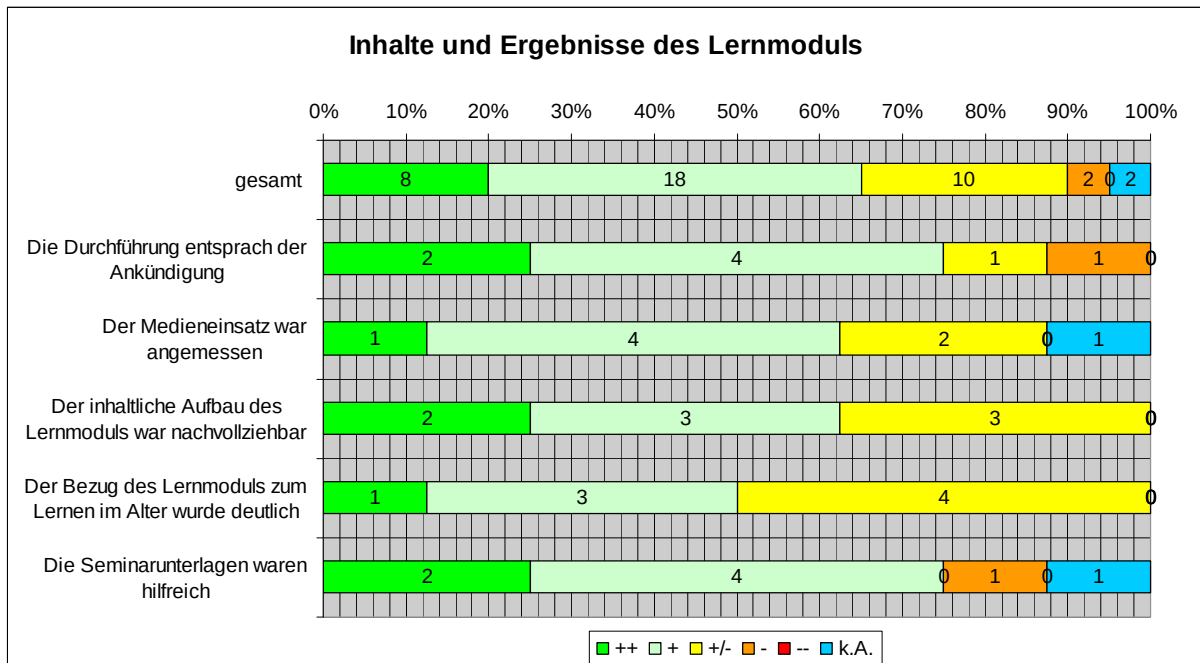
7.4.11 Lernmodul 7, Baustein III

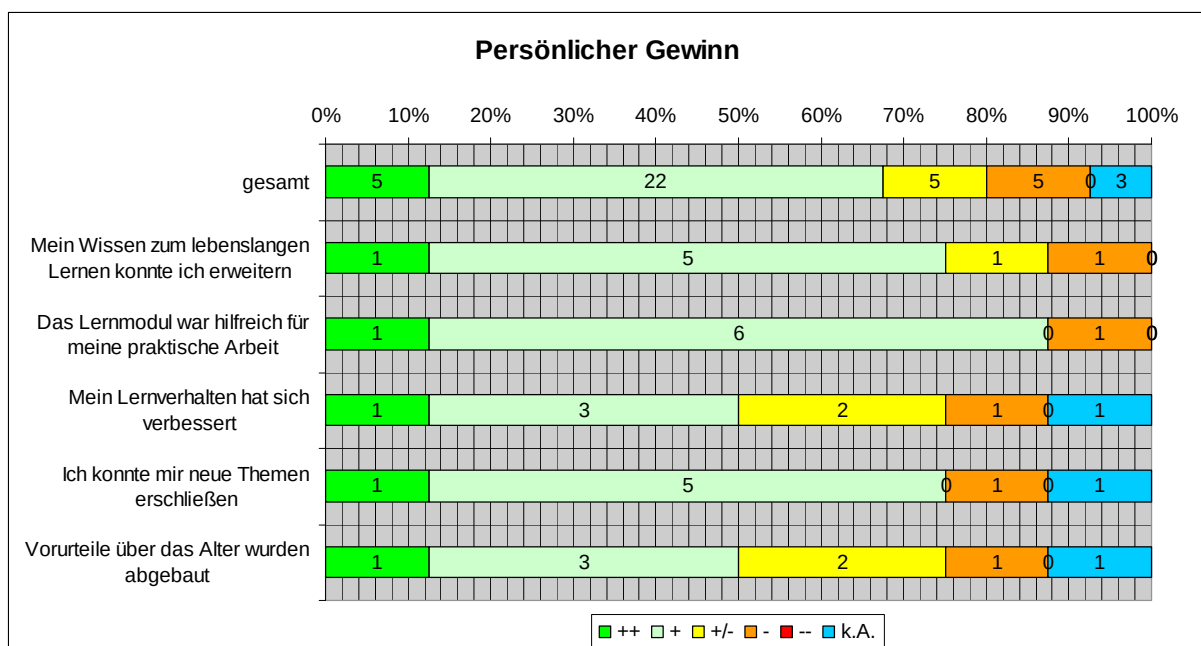
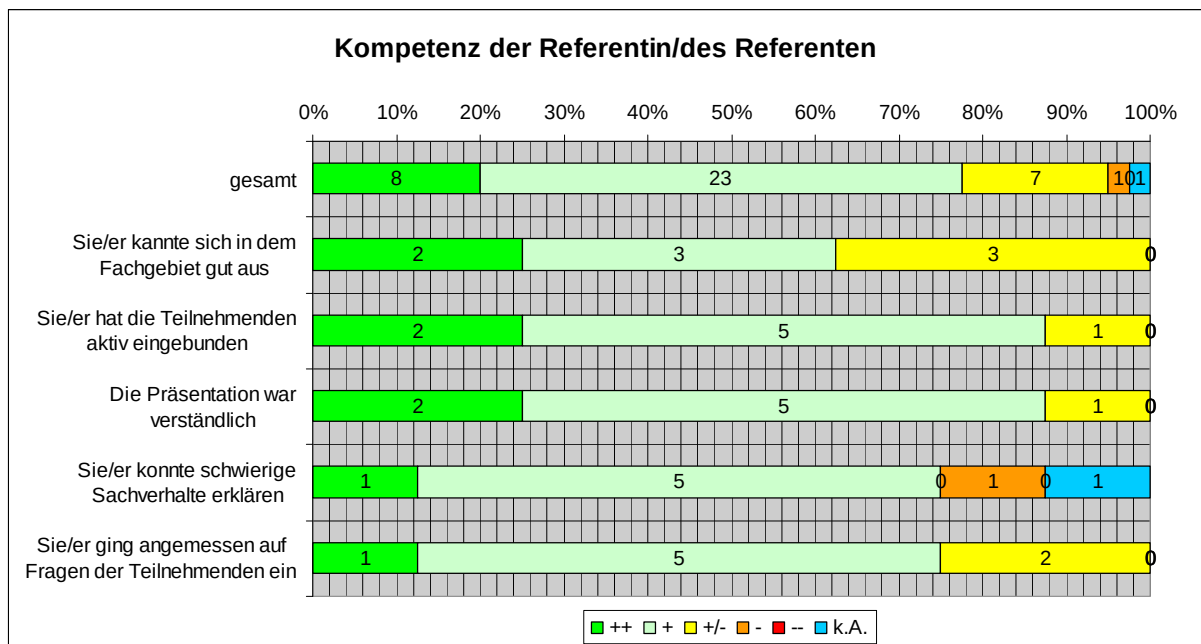


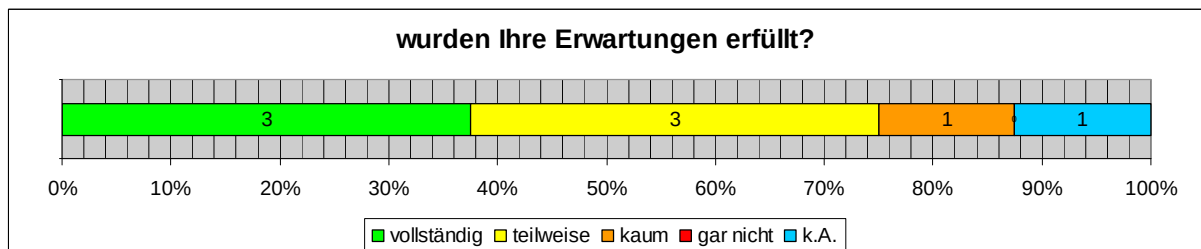
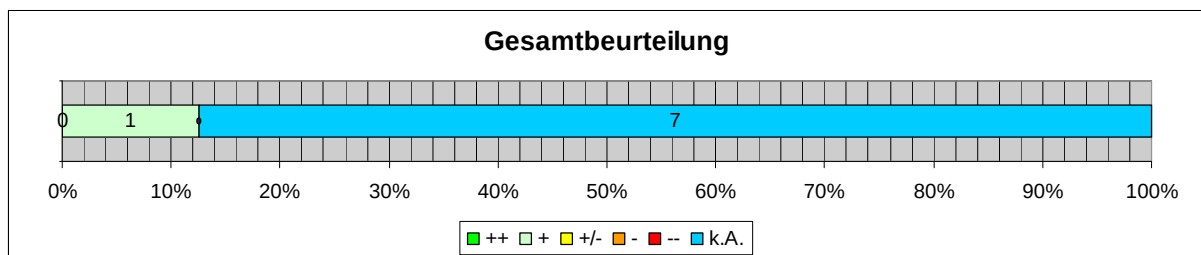
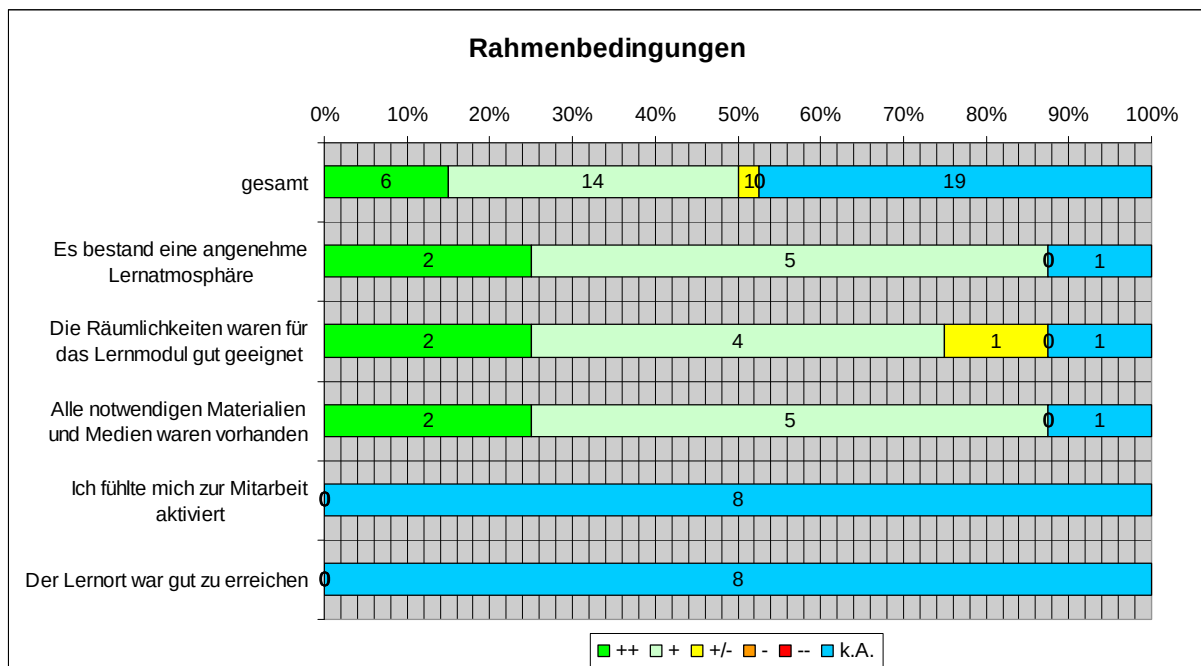




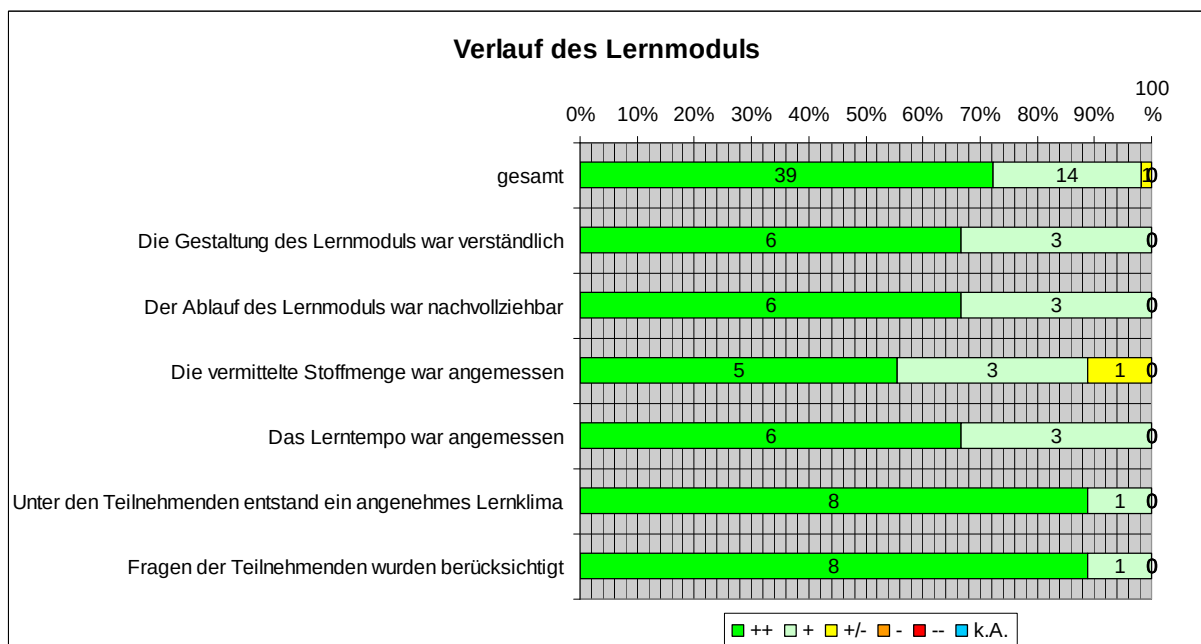
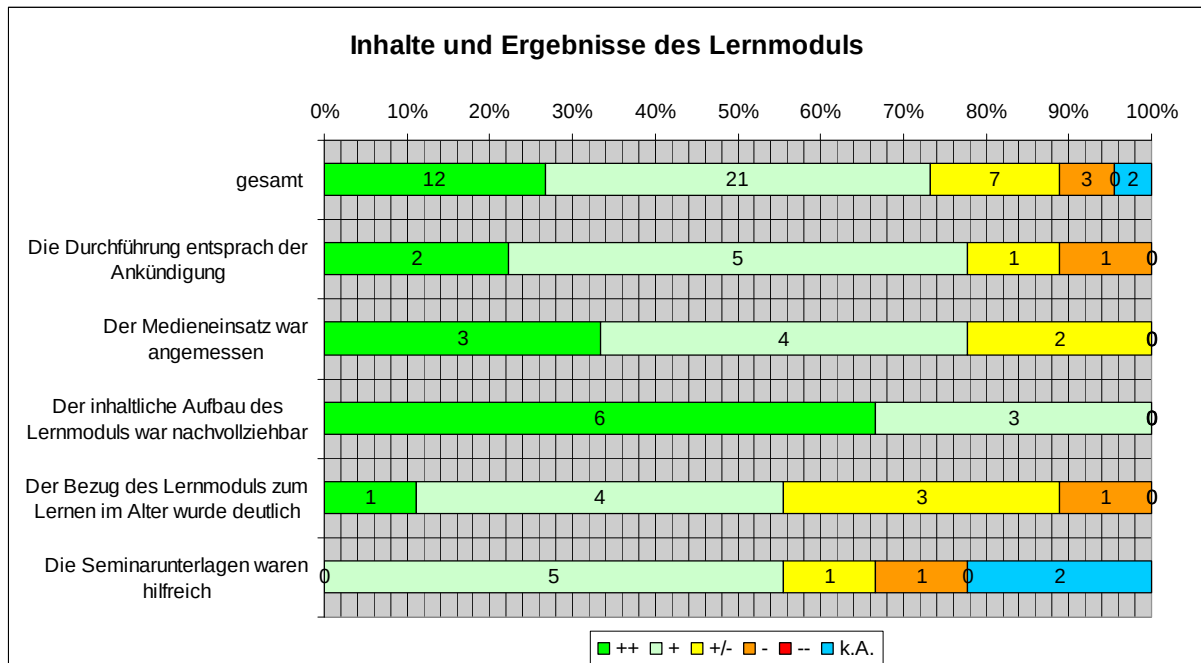
7.4.12 Lernmodul 7, Baustein IV, Teil A

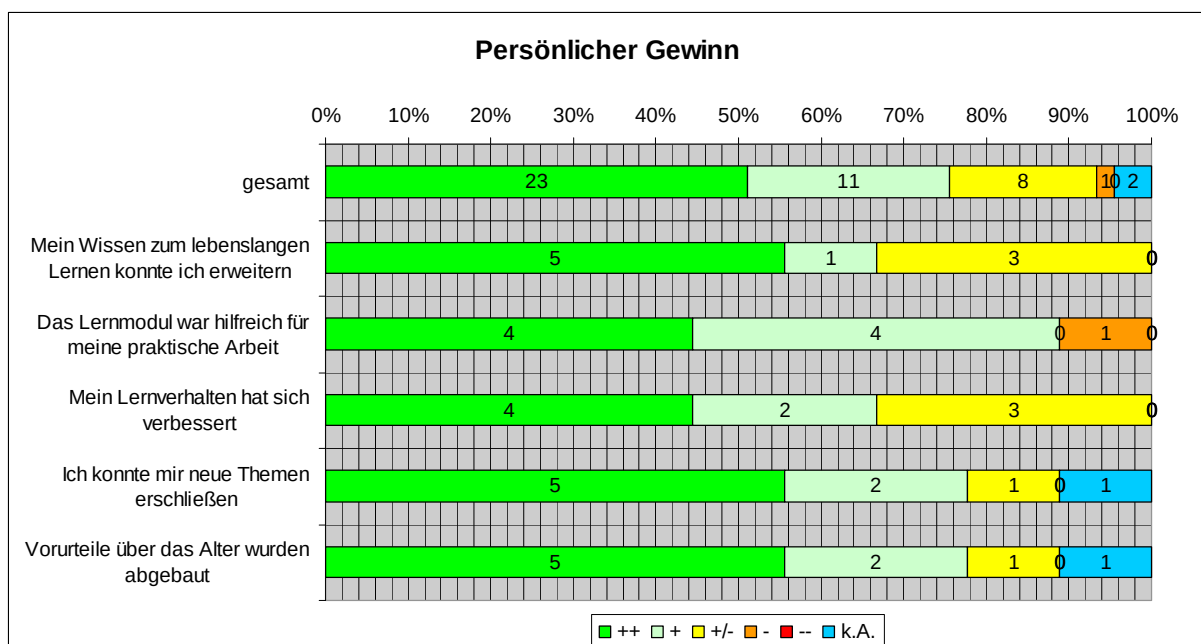
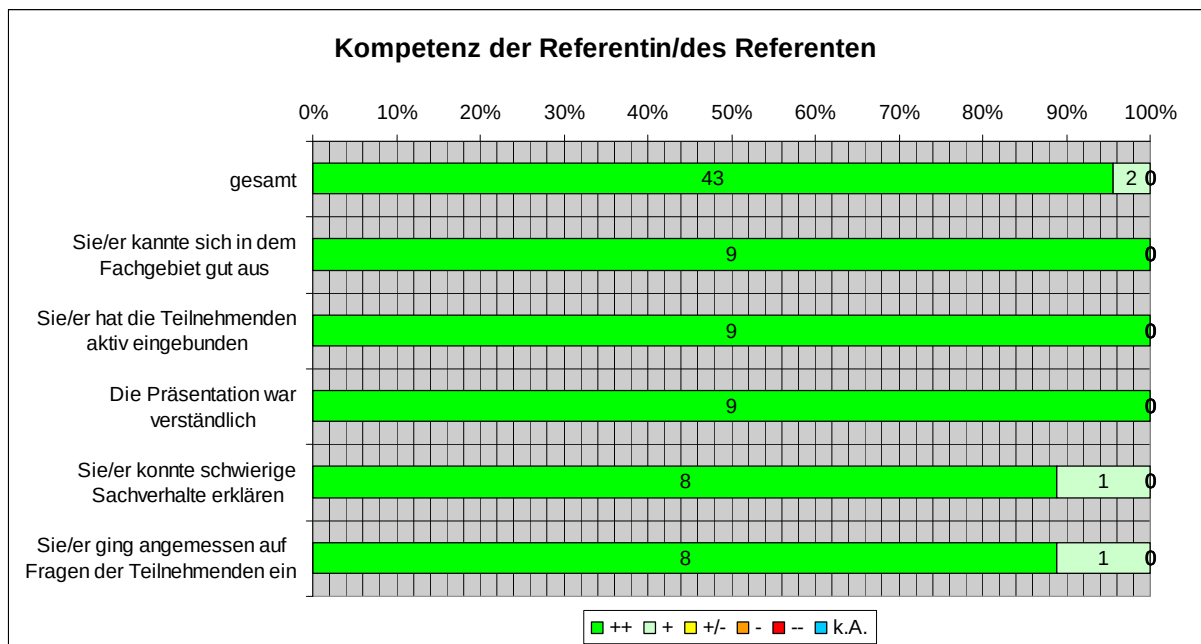


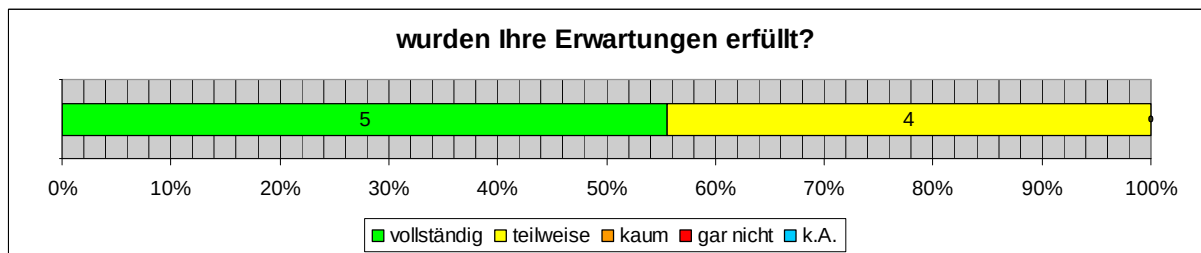
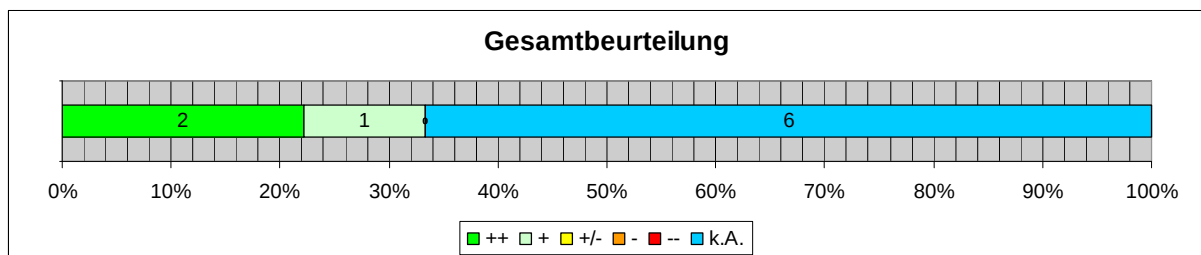
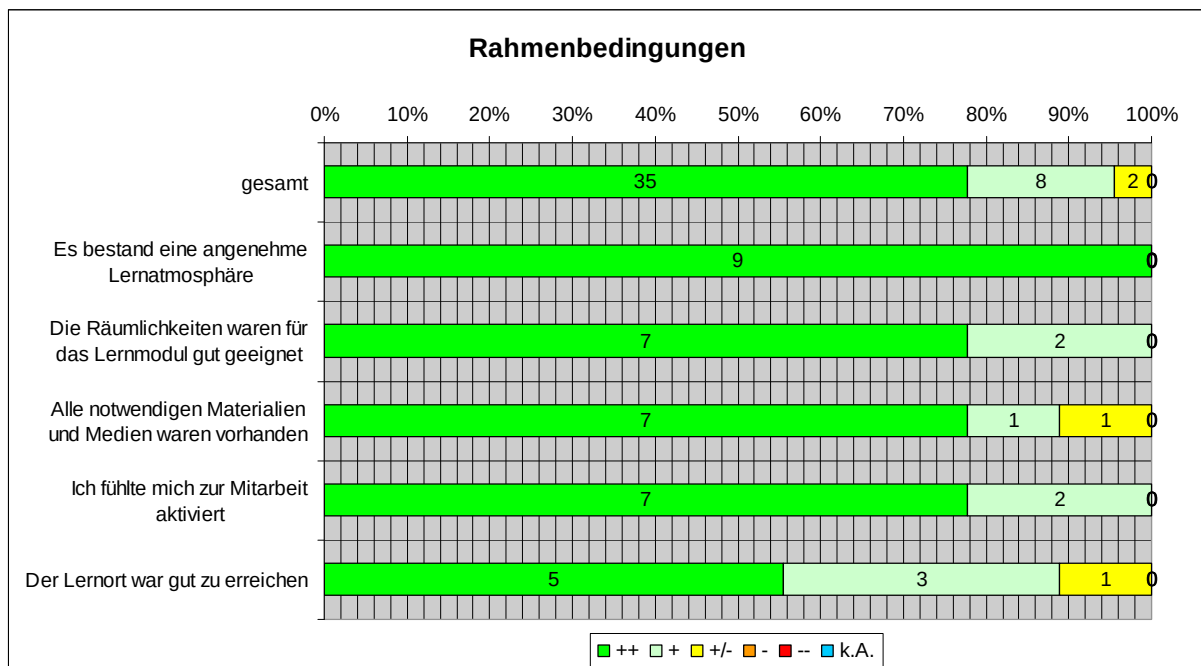




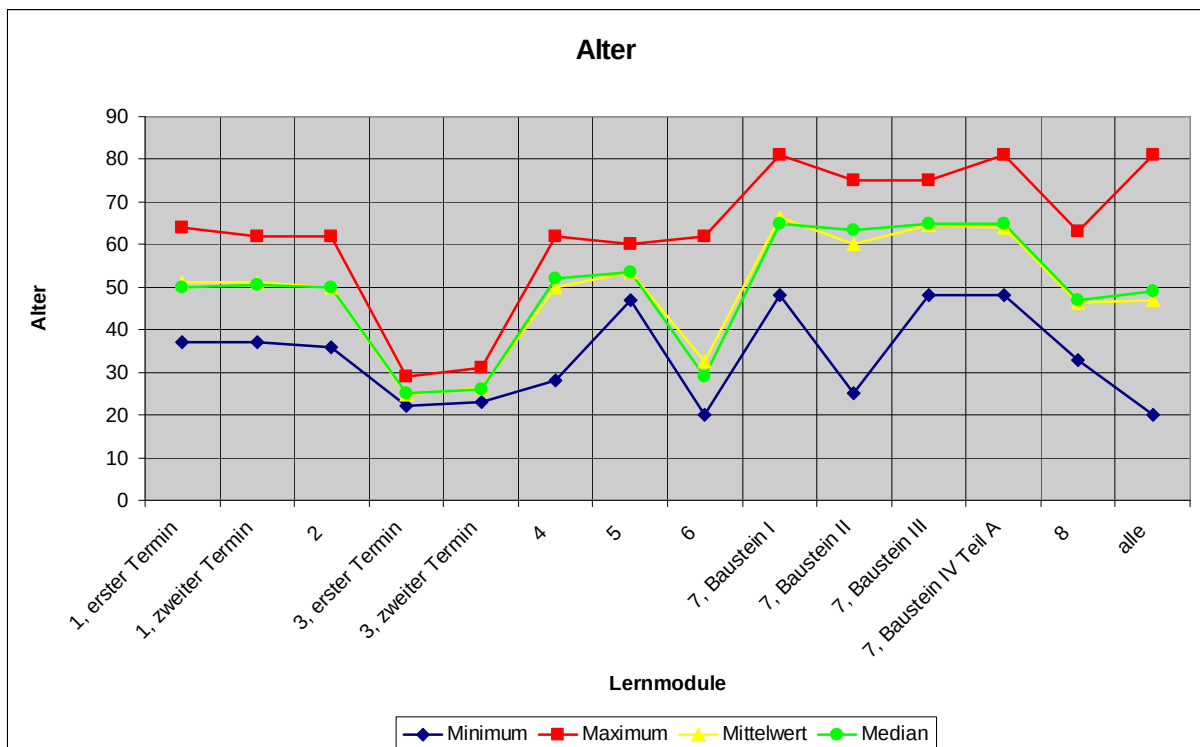
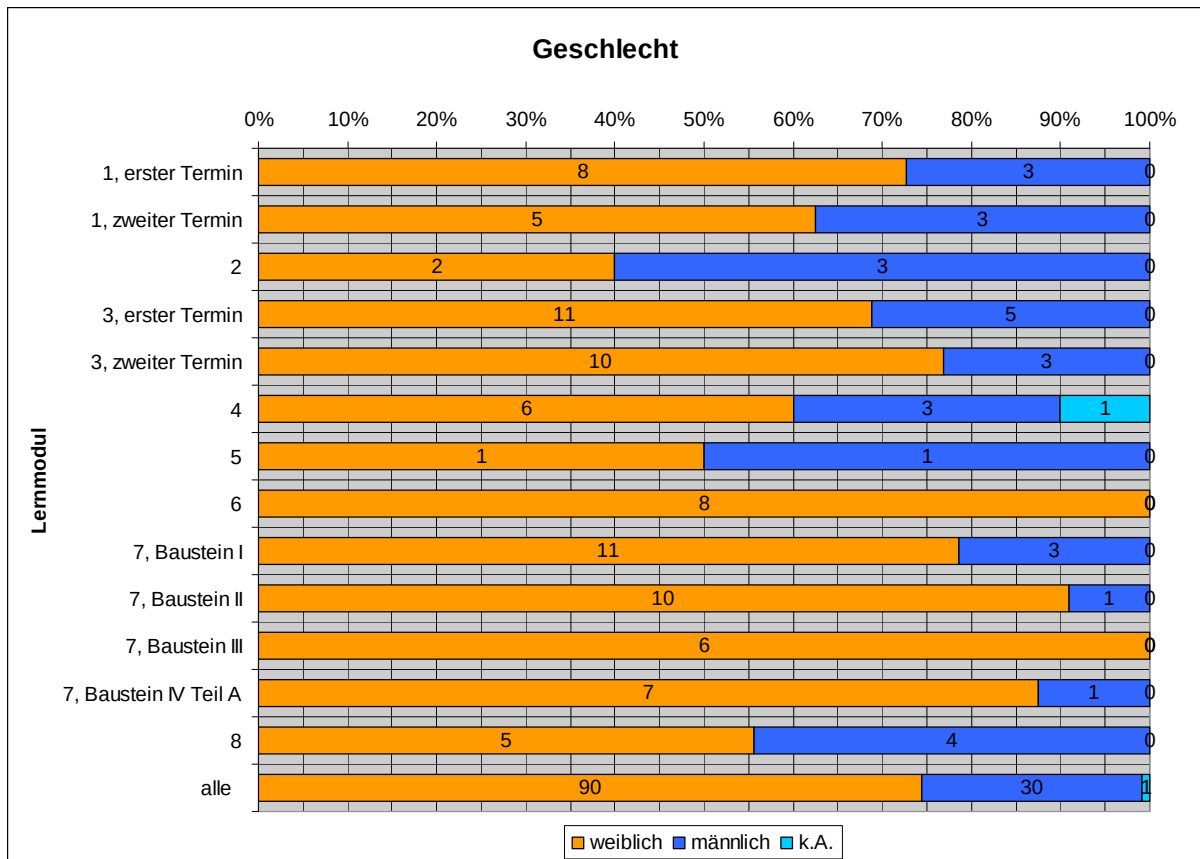
7.4.13 Lernmodul 8

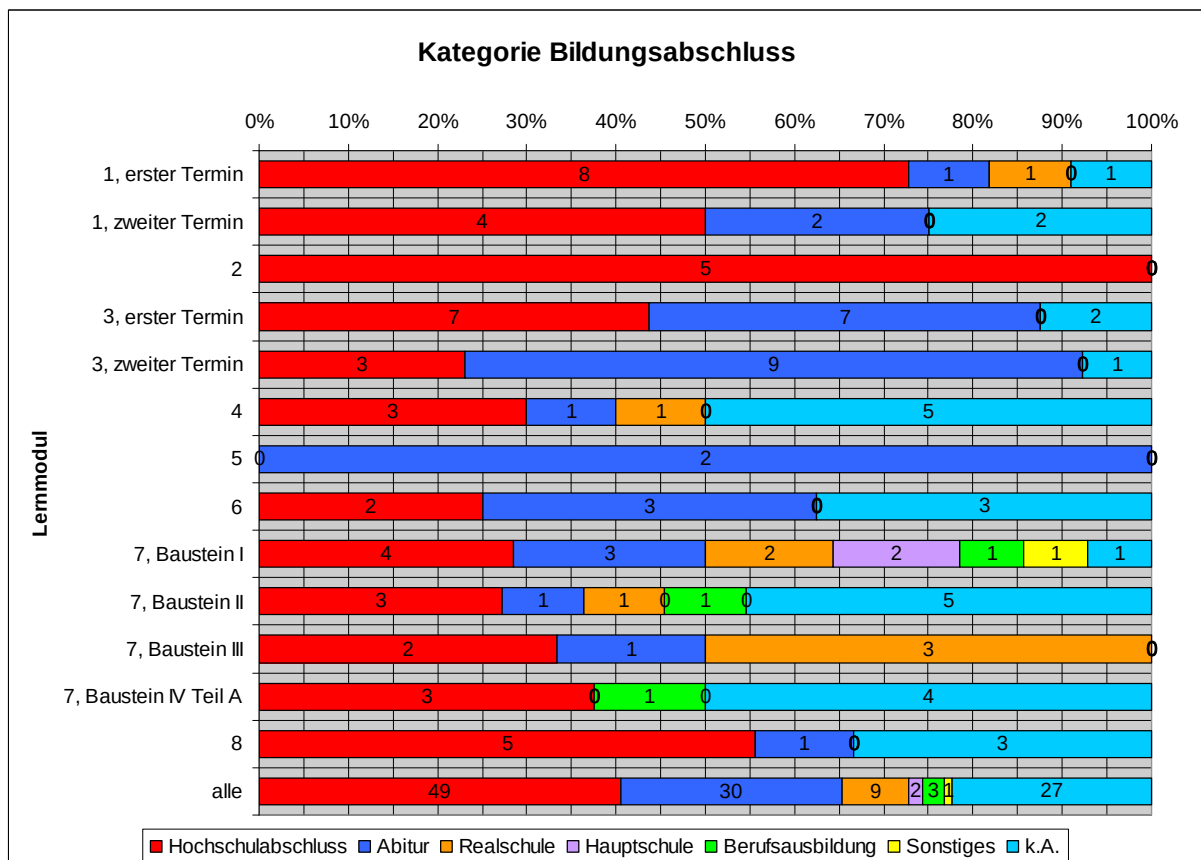
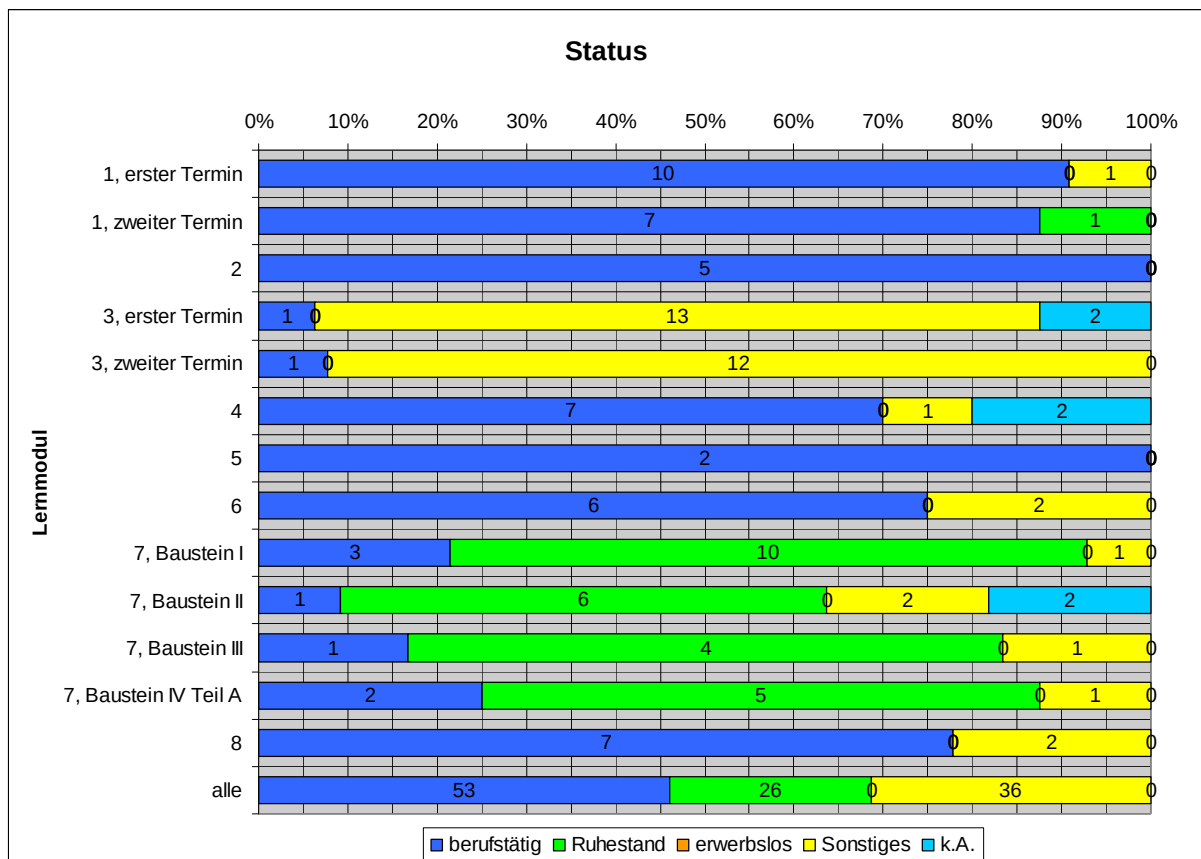


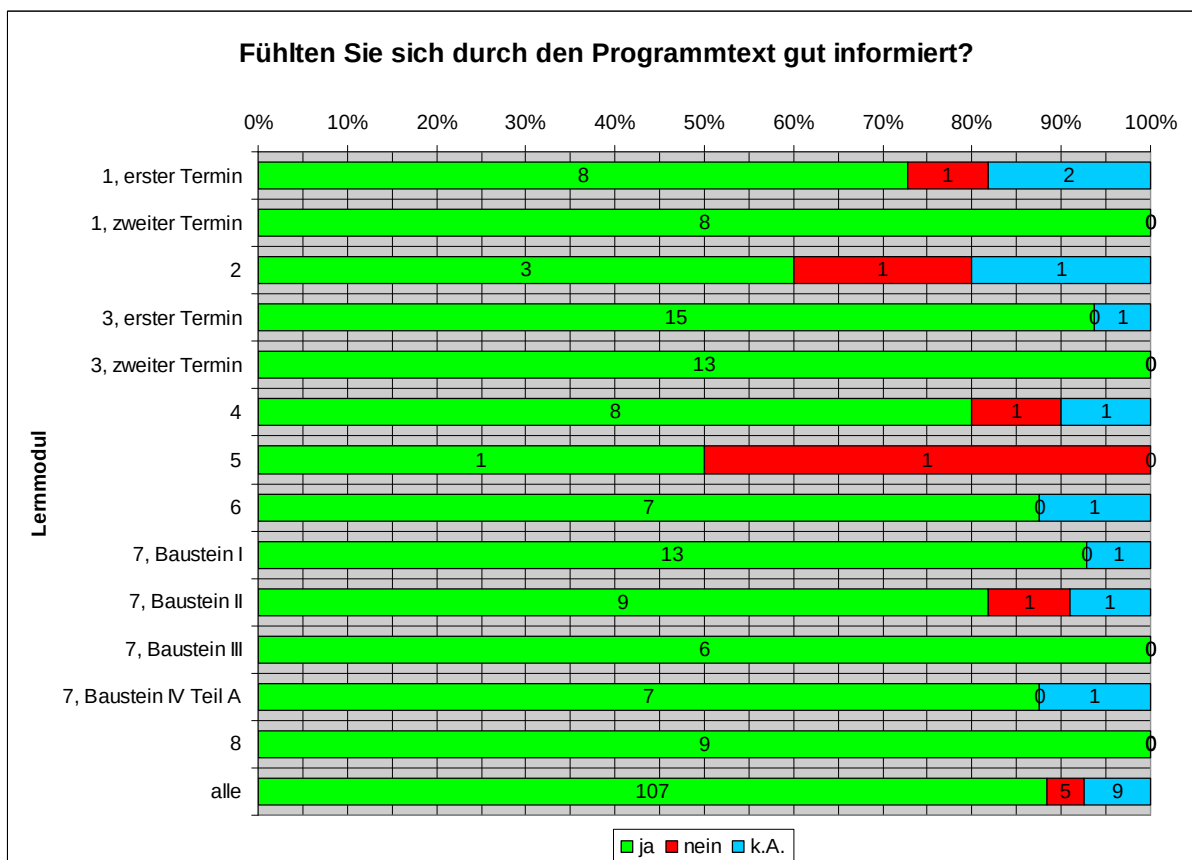
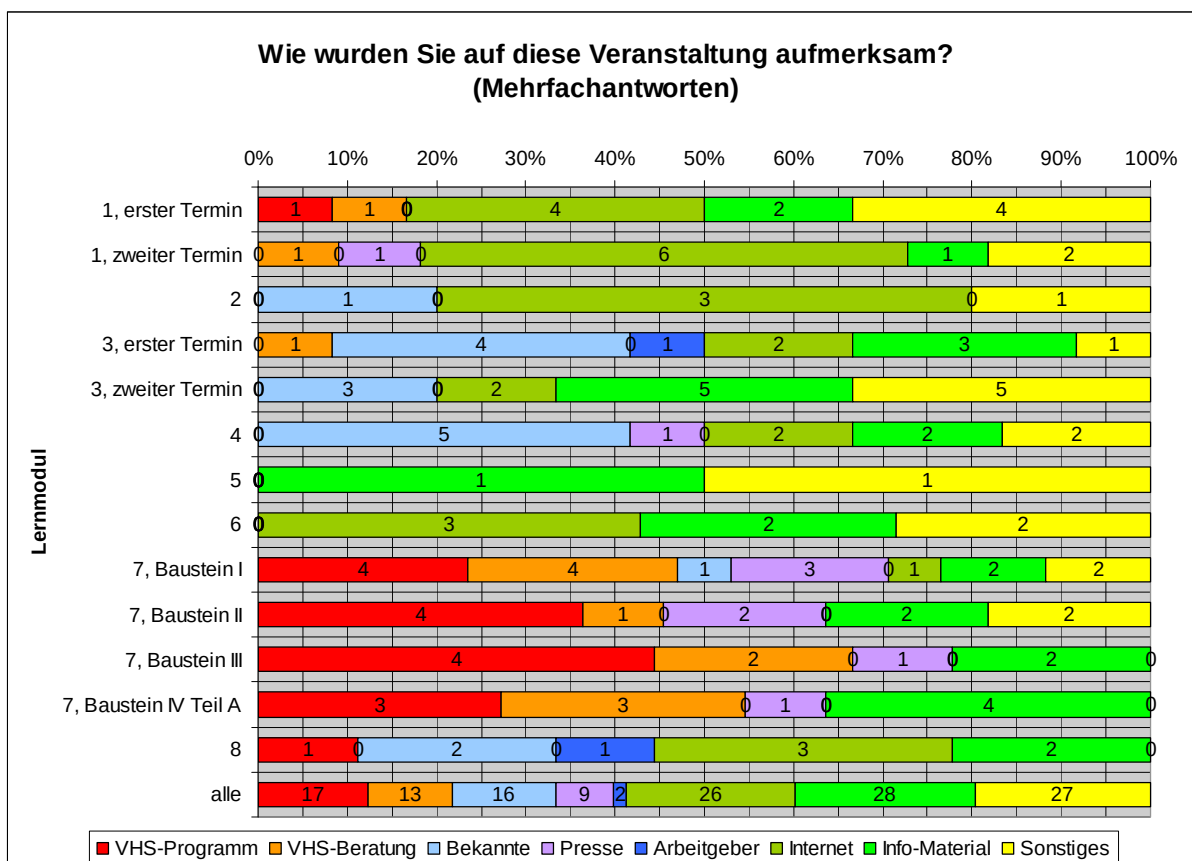




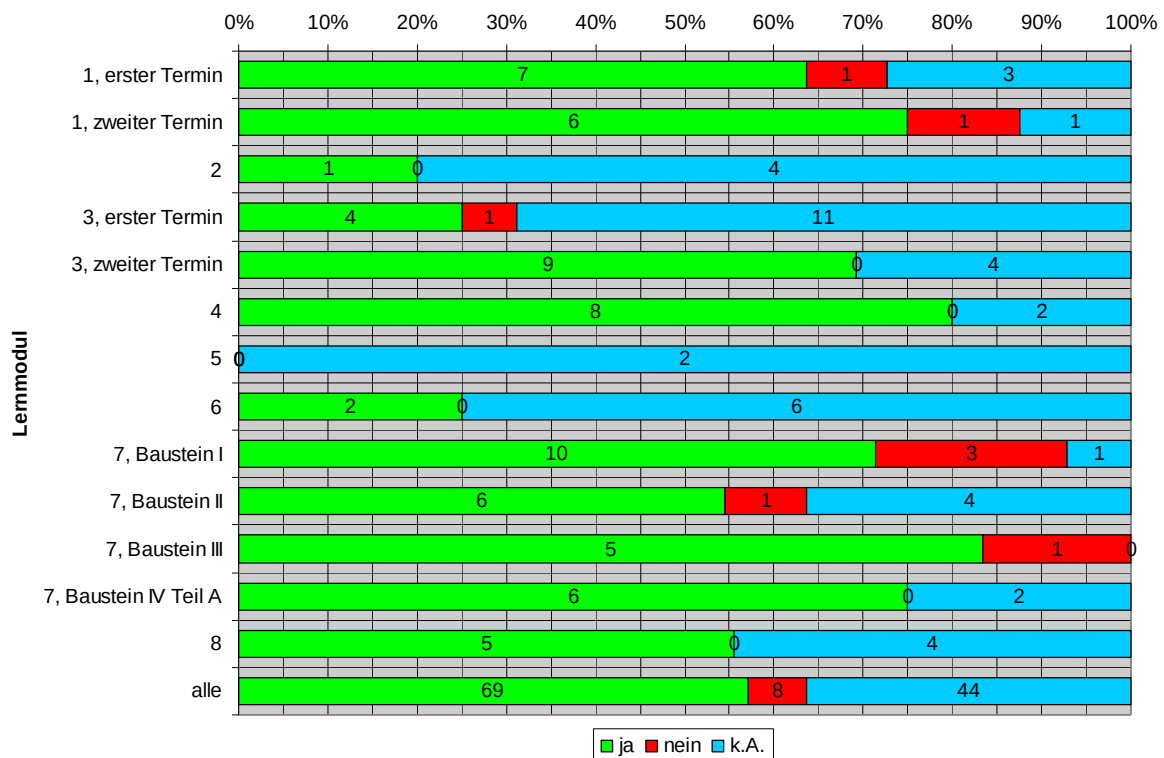
7.4.14 alle Lernmodule



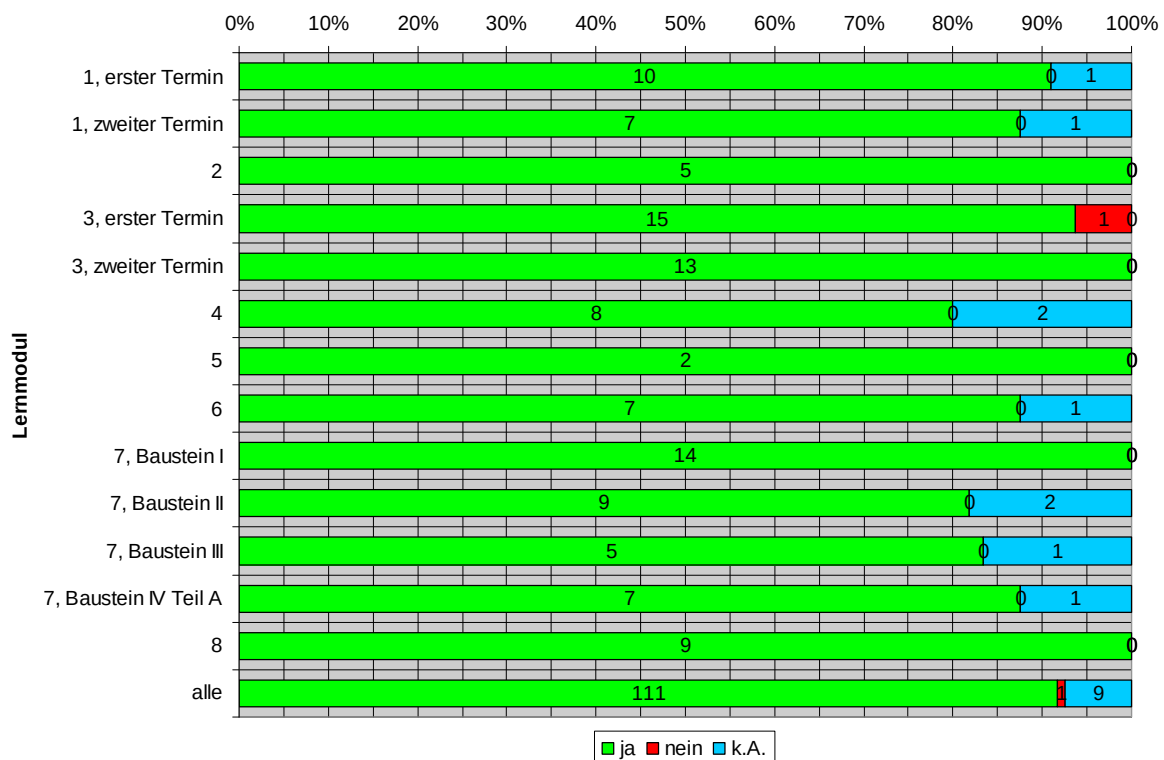




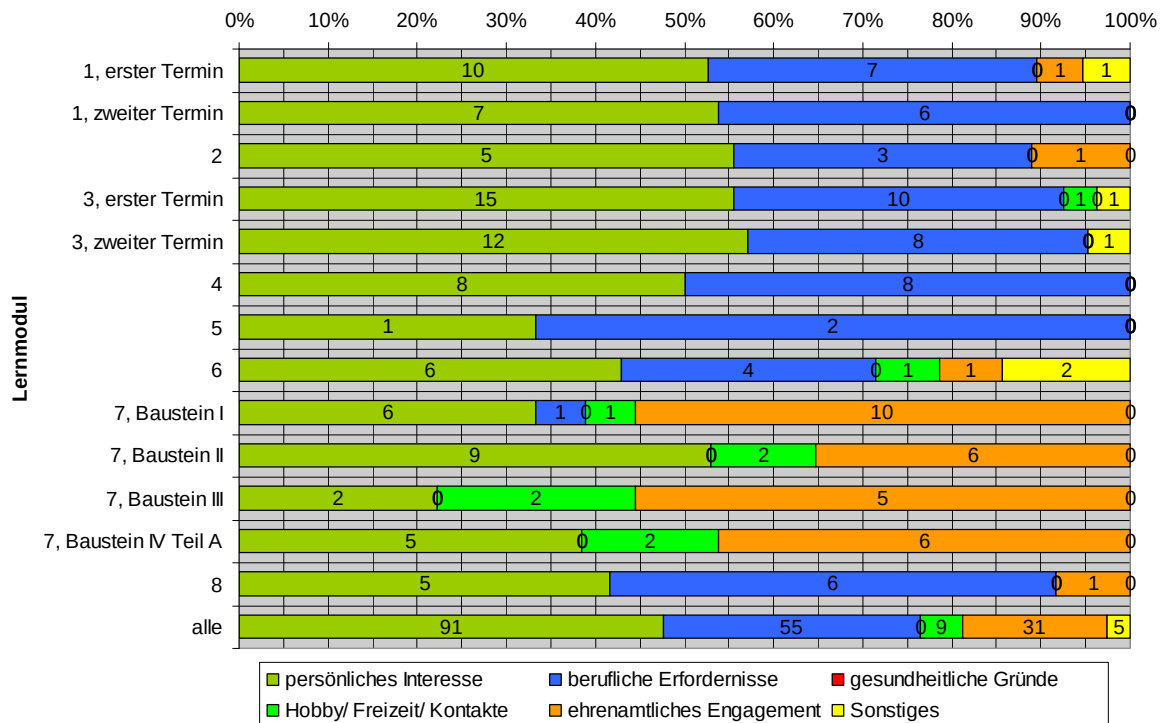
Fühlten Sie sich durch die VHS/LernZeitAlter kompetent beraten?



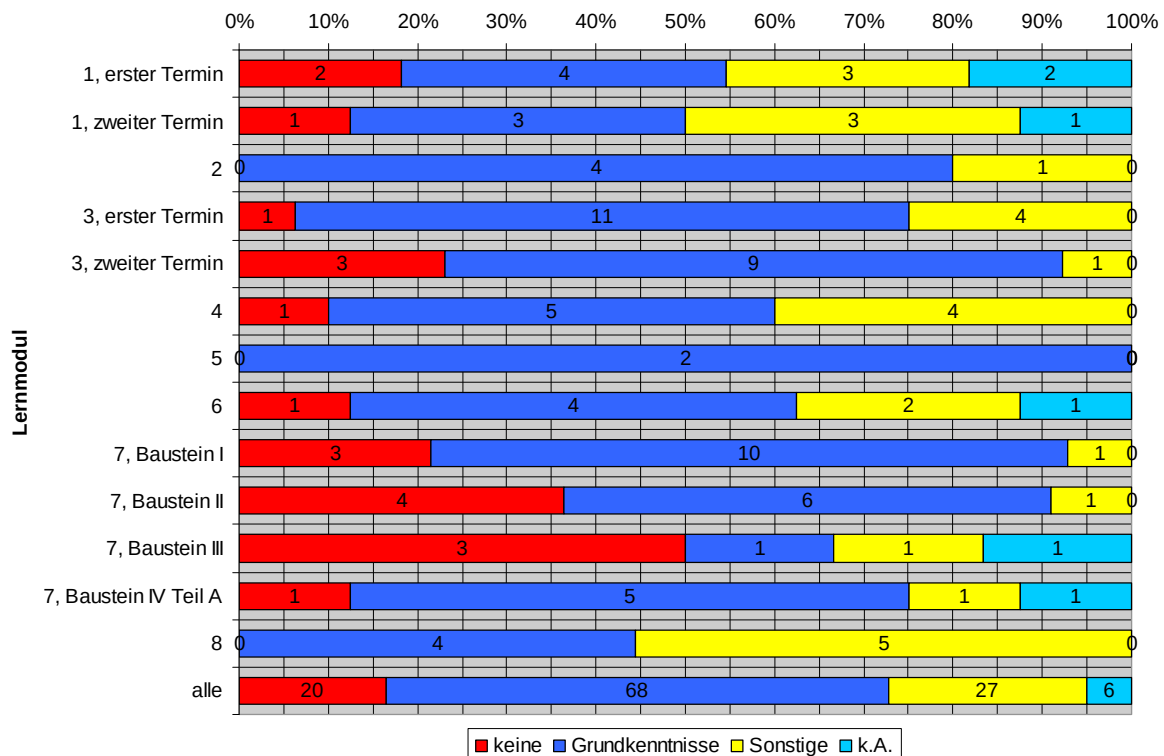
Empfanden Sie das Anmeldeverfahren als einfach und problemlos?

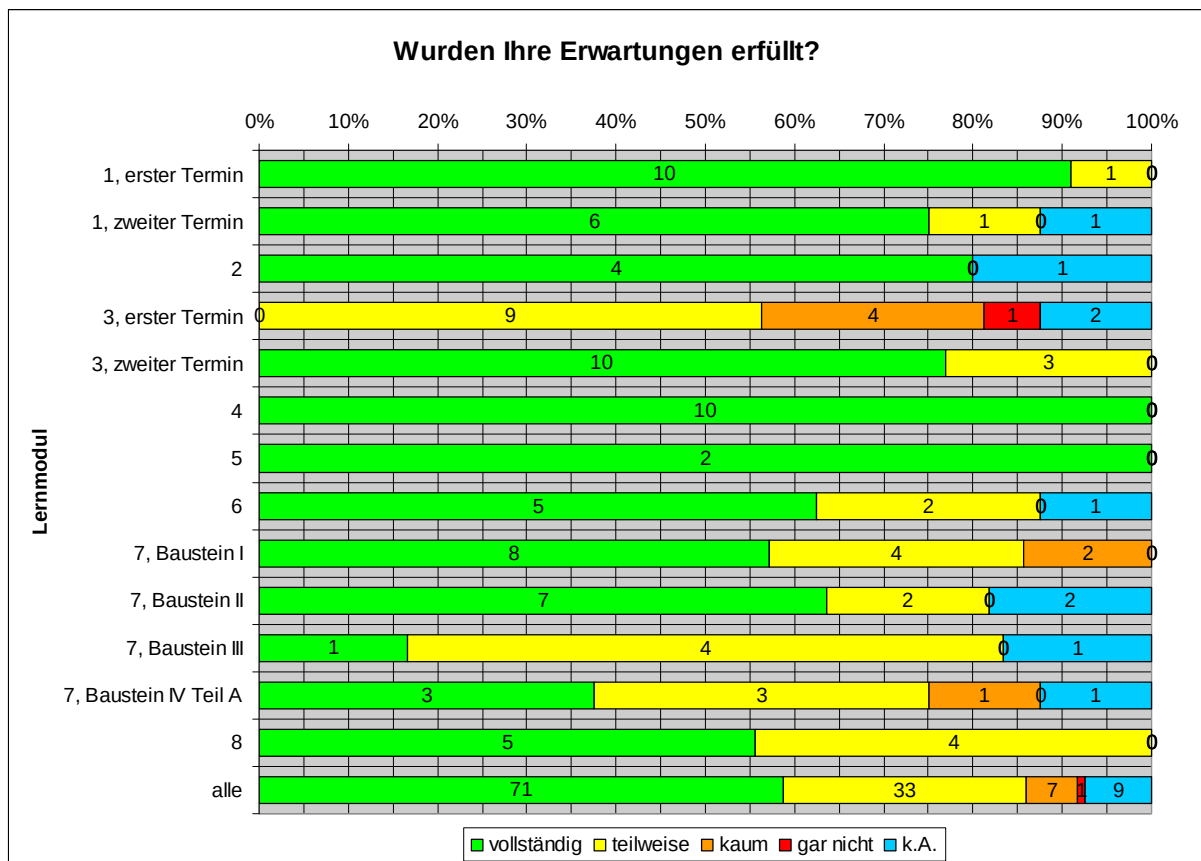


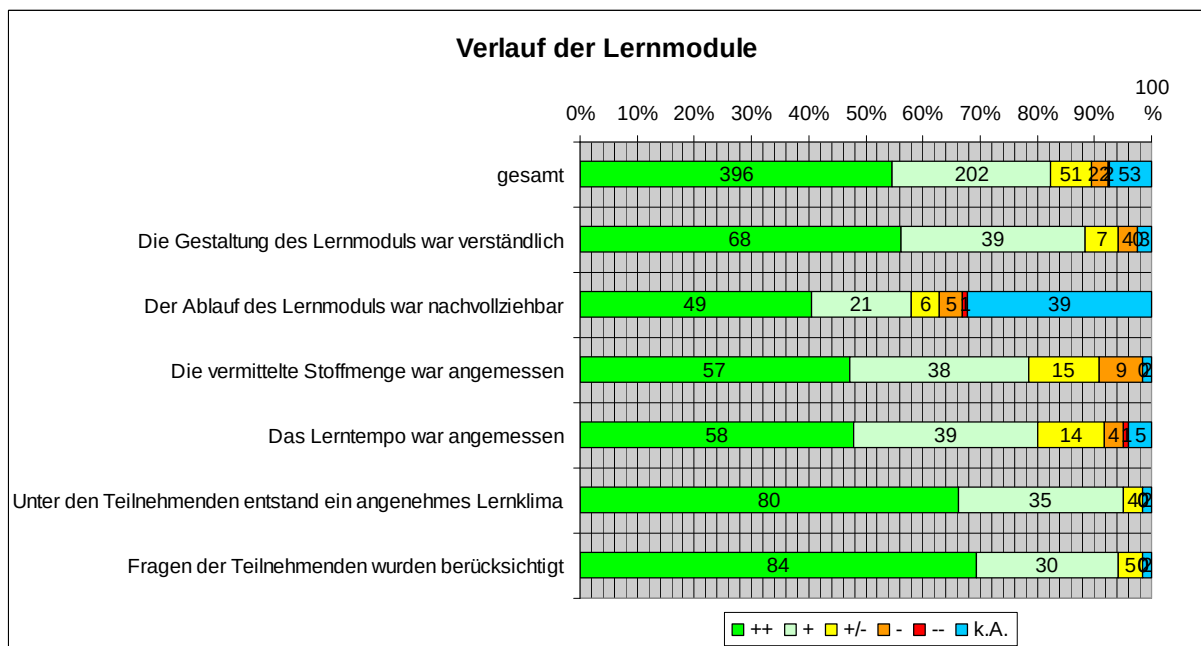
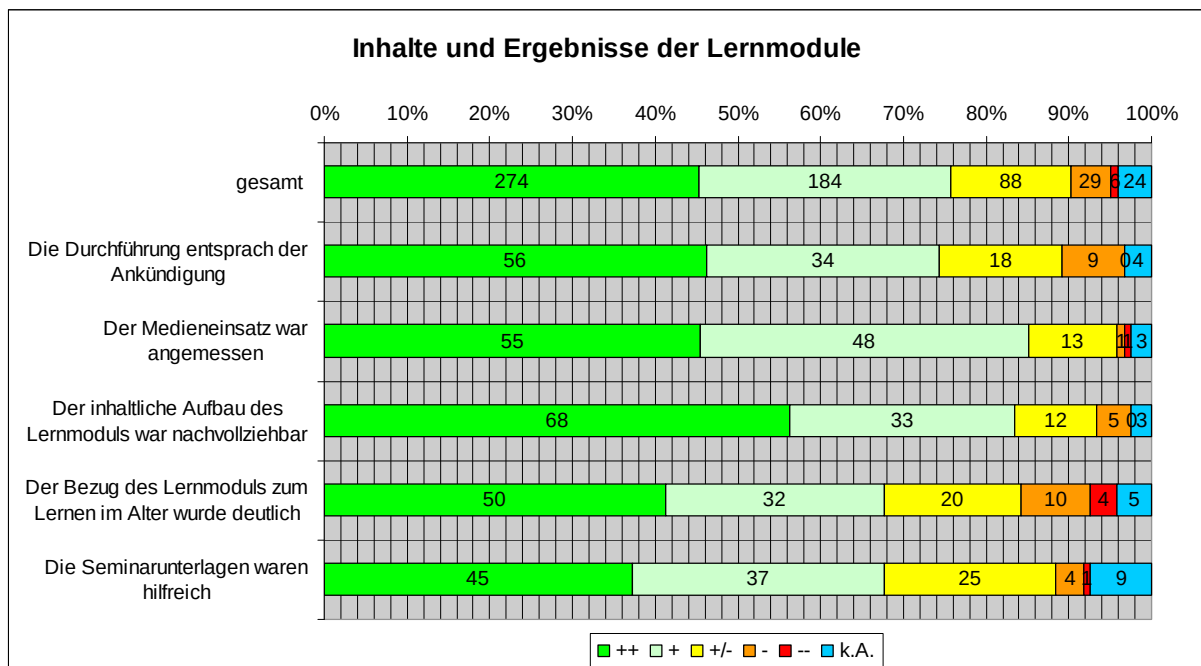
Was hat Sie zur Teilnahme an diesem Lernmodul veranlasst? (Mehrfachantworten)

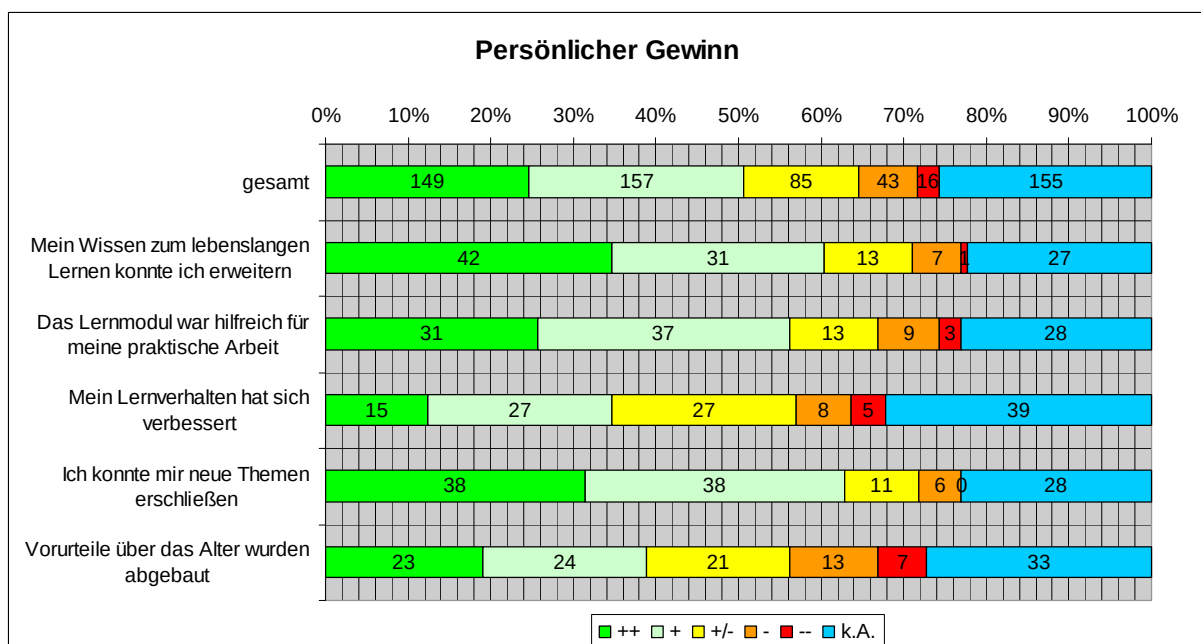
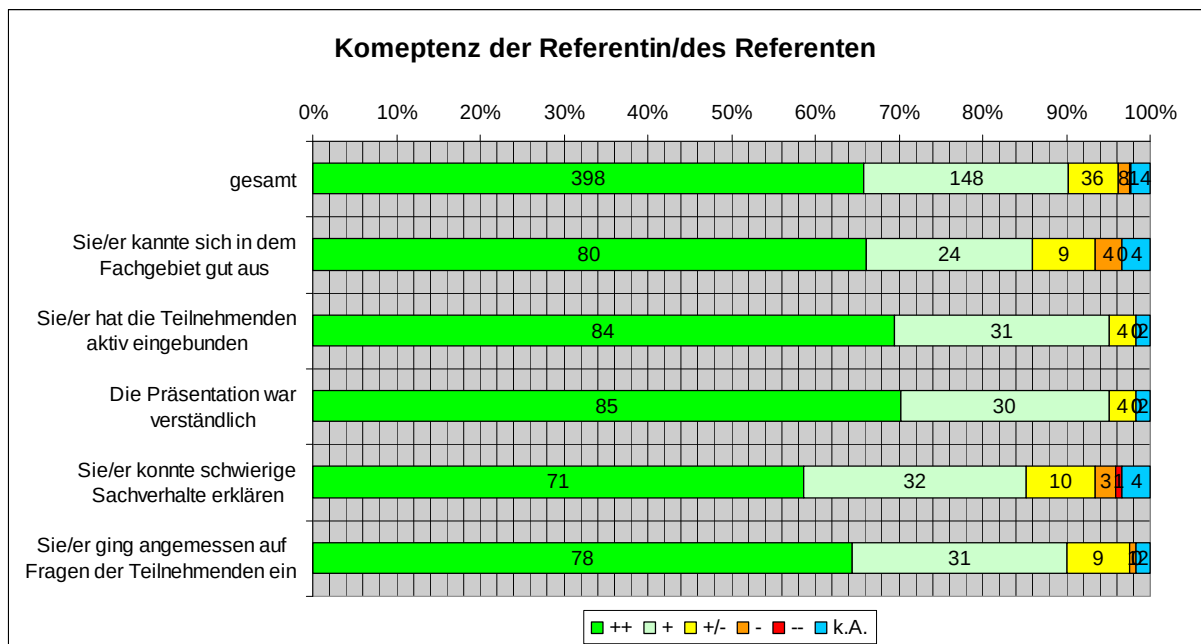


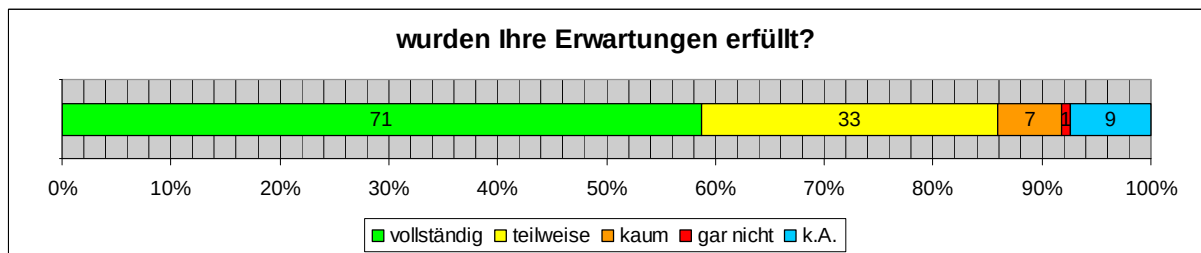
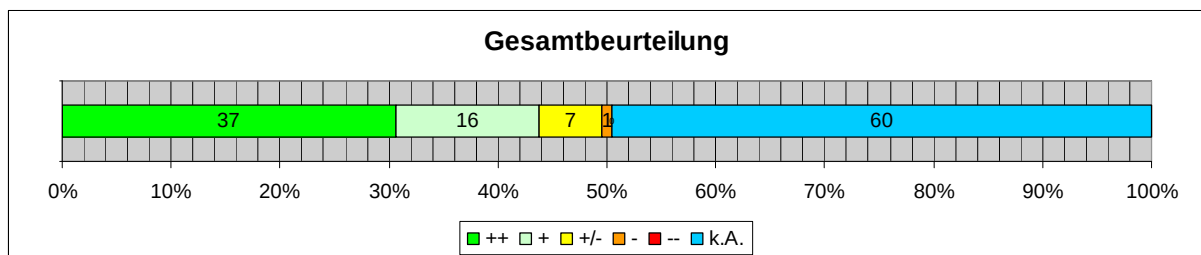
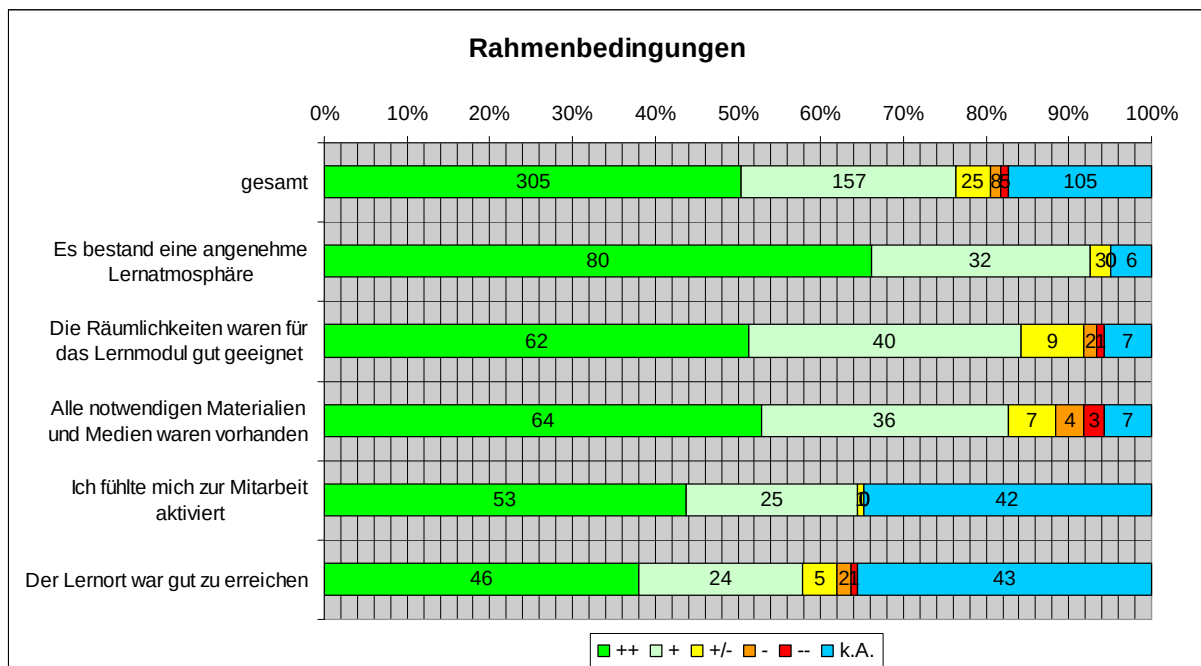
Welche Vorkenntnisse hatten Sie zu Beginn des Lernmoduls











7.5 tabellarische Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter							
Nr.	Titel	Thema	Autor/in / Dozent/in	Termin / Ort	Hauptzielgruppe	Teilnehmende	Status
1	Alterssensibles Lehren und Lernen	Wissenschaftliche Grundlagen für die Praxis des Lernens im Lebenslauf und seiner alter(n)s-bedingten Besonderheiten	Prof. Dr. Horst Siebert Dr. Dagmar Borchers	Fr 23., Sa 24.10.2009 Fr 15., Sa 16.01.2010 VHS Langenhagen	Lehrende in der Erwachsenenbildung	15	abgeschlossen, mehrfache Wiederholung
2	Wachstumsmarkt „Generation 55+“? – Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel auf Marketing, Produkte und Dienstleistungen?	Wirtschaftliche Konsequenzen von Demografie und Alter(n) Schwerpunkt Marketing/Kunden (Außenperspektive)	Dipl.-Kffr. (FH) Marena Reimchen	Fr 23., Sa 24.04.2010 Fr 04., Sa 05.06.2010 Heuer & Co. Hausaubau GmbH	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU, Studierende, Bürger, VHS-Teilnehmende	7	abgeschlossen
3	Gesellschaftlicher Wandel – Herausforderungen für Personal- und Organisationsentwicklung	Wie bleiben KMU im demografischen Wandel durch Personal- und Organisationsentwicklung gut aufgestellt? Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung (Innenperspektive)	Dr. Andreas Becke Dipl.-Päd. Astrid Rimbach	Fr 12., Sa 13.11.2010 Fr 07., Sa 08.01.2011 ZEW	Studierende	19	abgeschlossen
4	Erfolgsfaktor Alter: Demografiebewusstes Management in KMU	Handlungsfelder und -möglichkeiten alter(n)sensibler Personalentwicklung in KMU Schwerpunkt Gesundheitsmanagement	Dipl.-Päd. Astrid Rimbach	Fr 05., Sa 06.03.2010 Fr 16., Sa 17.04.2010 ZEW	Beschäftigte und Geschäftsführung in KMU, berufliche Weiterbildung	16	abgeschlossen
5	Erfolgreich führen – mit Menschen verschiedener Lebensalter im Betrieb	Die unterschiedlichen Stärken der Generationen zusammenbringen Schwerpunkt Führung, Mitarbeiterführung, Kommunikation	Ute Wahrmann	Mo 26.10., 09.11., 23.11.2009 Heuer & Co. Hausaubau GmbH	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU	5	abgeschlossen
6	Interkulturalität in der alternden Gesellschaft	Interkulturelle Perspektiven auf die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels	Prof. Dr. Inci Dirim Dipl.-Päd. Sabine Bertram	Wintersemester 09/10 Leibniz Universität Hannover	Studierende beim Berufseinstieg, Personalverantwortliche, VHS-Teilnehmende	12	abgeschlossen, Wiederholung bei OFU
7	Lesen und gelesen werden – Literatur und Erfahrung (Bausteine I, II, III, IV A, IV B)	Lese-Erfahrung im Lebenslauf – Funktion, Biografie, Altersbilder, Perspektiven	Ulrike Buchmann M.A. und Studentinnen	Do 17.09.2009 – 14.01.2010 VHS Langenhagen	Studierende beim Berufseinstieg, VHS-Teilnehmende	24	abgeschlossen
8	Unternehmenszukunft durch Konfliktmanagement	Wie kann man Konflikte zwischen den Generationen vermeiden oder bearbeiten?	RA Janet Greffin-Schwientek	Mi 24.02, 10.03, 14.04, 28.04.2010 VHS Langenhagen	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU	15	abgeschlossen

Impressum

LernZeitAlter ist ein gemeinsames Projekt von:

- Volkshochschule Langenhagen
- Zentrale Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover
- Target GmbH
- Holtmann Messe+Event GmbH
- Wirtschaftsclub Langenhagen e.V.

Das Projekt LernZeitAlter wurde aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.

Projektträger

Volkshochschule Langenhagen
Stadtparkallee 35
30853 Langenhagen

Projektleitung

Susanne Braun
Volkshochschule Langenhagen
Geschäftsstelle im Eichenpark
Stadtparkallee 35
30853 Langenhagen
Tel.: (0511) 7307 -9709
Fax: (0511) 7307 -9718
E-Mail: braun@vhs-langenhagen.de
www.vhs-langenhagen.de

Projektkoordination

Thomas Bertram
ZEW – Zentrale Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover
Schloßwender Straße 5
30159 Hannover
Tel.: (0511) 762 -5687
Fax: (0511) 762 -5686
E-Mail: lernzeitalter@zew.uni-hannover.de
www.zew.uni-hannover.de

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Martin Beyersdorf – ZEW
Dr. Annette von Stieglitz – VHS Langenhagen

Projektlaufzeit

01. Juli 2008 bis 30. Juni 2011