

**Erwachsenenbildung an der Schwelle
vom Erwerbsleben in den Ruhestand
- Partizipation und Verantwortung**

*Adult education during the transition phase
from professional life to re-tirement
- participation and responsibility*

Sokrates-Grundtvig - 2005 - 0893/001 - 001 SO2 - 81 AWC

DOKUMENTATION
DOCUMENTATION

Inhalt/*Content*

| | | |
|---------------------------------------|--|-----------|
| Einleitung/<i>Introduction</i> | | 3 |
| Kapitel 1 <i>Chapter 1</i> | Projektbeschreibung/Problembeschreibung <i>Project description/problem description</i> | 5 |
| 1.1 | Thema - Ziele - Hintergründe <i>Subject - goals - backgrounds</i> | 5 |
| 1.2 | Zielgruppe(n) <i>Target group(s)</i> | 6 |
| 1.3 | Ansätze <i>Approaches</i> | 8 |
| Kapitel 2 <i>Chapter 2</i> | Demografischer Wandel in einer komplex strukturierten Gesellschaft - Key Player <i>Demographic change in a complicated structured society - key players</i> | 9 |
| Kapitel 3 <i>Chapter 3</i> | Projekte <i>Projects</i> | 15 |
| 3.1 | Zur Auswahl der Projekte <i>Concerning the choice of the projects</i> | 15 |
| 3.2 | Das LIFE-Programm voestalpine <i>The LIFE programme of voestalpine</i> | 16 |
| 3.3 | Senior Experten Service (SES) <i>Senior Expert Service (SES)</i> | 19 |
| 3.4 | ZWAR: Zwischen Arbeit und Ruhestand <i>ZWAR: between work and retirement</i> | 20 |
| 3.5 | SelbA-Trainingsgruppen <i>SelbA training groups</i> | 22 |
| 3.6 | Weitere Projekte <i>Further projects</i> | 24 |
| Kapitel 4 <i>Chapter 4</i> | Allgemeine Erkenntnisse, Empfehlungen und Ausblick <i>General conclusions, recommendations and prospects</i> | 25 |
| 4.1 | Die (neue) Rolle der Erwachsenenbildung? <i>The (new) role of adult education?</i> | 25 |
| 4.2 | Forderung nach neuen Konzepten <i>Demand for new concepts</i> | 27 |
| 4.3 | Lernen von Eigenverantwortung <i>Learning Self Responsibility</i> | 28 |
| 4.4 | Doppelrolle von Ruheständlern innerhalb der Erwachsenenbildung <i>Double role of retirees within adult education</i> | 30 |
| 4.5 | Life Management - eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung <i>Life Management - a challenge for adult education</i> | 31 |
| 4.6 | Übertragbarkeit von Projekten am Beispiel Slowakei <i>Transferability of projects considering Slovakia as an example</i> | 33 |

Einleitung

Wenn Männer und Frauen zwischen 55 und 65 Jahren ihren Arbeitsplatz aufgeben (müssen), fühlen sie sich von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht. Mit Blick auf den demografischen Wandel in Europa wird sich die Gruppe der "jungen Alten" drastisch vergrößern. Darauf müssen Erwachsenenbildung und Gesellschaft europaweit vorbereitet sein und innovative Konzepte des lebenslangen Lernens bereithalten. Passende Bildungskonzepte und Projektansätze auf internationaler Ebene für die bislang kaum näher definierte Zielgruppe zu suchen, diese gemeinsam mit anderen möglichen Akteuren auch im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit zu diskutieren: Dies waren - grob zusammengefasst - Ansatzpunkt und Auftrag eines Projektes der Katholischen Erwachsenenbildung Saarland - Landesarbeitsgemeinschaft e.V. (KEB-Saar) im Auftrag des Generaldirektorates für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission in Brüssel im Rahmen des Sokrates-Grundtvig-Programmes. Das Projekt wurde zwischen März 2005 und Februar 2006 gemeinsam mit Partnern aus drei weiteren EU-Ländern realisiert.

Im Mittelpunkt stand ein Internationales Symposium, das vom 17. bis 20. November 2005 in Merzig/Saar (Deutschland) stattfand. Aus insgesamt sechs europäischen Ländern hatten sich dort u. a. Erwachsenenbildner, Experten aus Wirtschaft und gesellschaftlichem Leben und Interessierte zum Informationsaustausch und zur Diskussion getroffen. Vor- und Nachbereitung des Symposiums erfolgten durch eine gemeinsame Steuerungsgruppe der Projektpartner. Die Arbeit dieser Steuerungsgruppe war integraler Bestandteil des gesamten Projekts und diente dem Aufbau eines Netzwerkes, das auch über das Projekt hinaus Bestand haben wird.

Die Mitglieder der **Steuerungsgruppe** sind auch die Autoren der vorliegenden Dokumentation:

- * **Fred Bastemeijer**, Leiter für EU-Projekte und Seniorenbildung am Albeda College in Rotterdam
- * **Dr. Rastislav Bednárík**, Projektleiter beim Stredisko pre štúdium práce a rodiny, SŠPR (Slowakisches Forschungsinstitut für Arbeit und Familie/ Bratislava Centre for work and family studies) in Bratislava
- * **Dr. Thomas Gretscher**, Vertreter der Abteilung Erwachsenenbildung der Christlichen Erwachsenenbildung (CEB) in Merzig
- * **Dr. Isidor Trompedeller**, Repräsentant der Cusanus Akademie Brixen
- * **Andrea Schramm**, pädagogische Mitarbeiterin der Katholischen Erwachsenenbildung Saarland (KEB-Saar) und Projektleiterin in Dillingen.

Introduction

If men and women (have to) give up their job between 55 and 65 years, they feel themselves threatened of social exclusion. With view of the demographic change in Europe the group of the "young old persons" will still drastically become larger. Whereupon adult education and society must be European-wide prepared and hold ready in particular innovative concepts of lifelong learning. To search for adequate educational concepts and project approaches on an international scale for the so far scarcely examined target group of the 50- to 65-year-old, and to discuss them with other possible players, particularly with regard to their transferability: roughly summarised, these were starting point and assignment for a project of the "Catholic Adult Education Centre Saarland" (KEB-Saar) by order of the General Directorate for Education and Culture of the European Commission in Brussels within the framework of the Sokrates-Grundtvig-programme. The project has been realised between March, 2005 and February, 2006, together with partners from three other EU countries.

An International Symposium which happened from November 17th to 20th, 2005, in Merzig/Saar (Germany) took centre stage. Adult educators, experts from economy and social life, and interested persons, among others, from a total of six European countries had come together for information exchange and for discussion. Preparation and postprocessing of the Symposium were carried out by a common steering-group of the project partners. The work of this steering-group was an integral part of the overall project, and it served the installation of the networking structures which will endure beyond the project.

*The members of **the steering-group** are also the authors of the documentation at hand:*

- * **Fred Bastemeijer**, leader of EU projects and senior education at Albeda College in Rotterdam
- * **Dr. Rastislav Bednárík**, leader of projects at Stredisko pre štúdium práce a rodiny, SŠPR (Bratislava Centre for work and family studies) in Bratislava
- * **Dr. Thomas Gretscher**, assistant of the adult education department of the Christian Adult Education Centre (CEB) in Merzig
- * **Dr. Isidor Trompedeller**, representative of Cusanus Academy in Brixen
- * **Andrea Schramm**, educational assistant and project manager of the Catholic Adult Education Centre Saarland (KEB-Saar) in Dillingen.

Neben weiteren Gästen begleiteten auch die folgenden Personen die Arbeit der Steuerungsgruppe sowie die Erstellung der Dokumentation:

- * **Ralf Dewald**, Studienleiter der KEB-Saar und
- * **Roland Engel**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des mit der Projektevaluierung beauftragten Institutes für Sozial- und Umweltforschung Dr. Kleinmann GmbH in Weiskirchen (isuf).

Die hier vorliegende Dokumentation ist zwar nur ein Bestandteil der Gesamtdokumentation, bildet aber gleichzeitig deren Kern. Die Auffächerung der eigentlichen Problematik sowie der neuen Erkenntnisse und Einsichten, die sich im Verlauf des Projektes herauskristallisierten und die sich daraus ergebenden weiteren Forderungen und Möglichkeiten in ihren wesentlichen Aspekten transparent zu machen, sind Aufgabe dieser Dokumentation.

Zur weiteren Projektdokumentation gehören:

- * Eine **CD-ROM** mit allen Vorträgen des Internationalen Symposiums mit ergänzenden Kurzkomentaren in deutscher und englischer Sprache und einem Teilnehmer- und Kontaktverzeichnis
- * Ein **Evaluierungsbericht** zum Projekt in deutscher und englischer Sprache
- * Eine **Projektbörse** in deutsch/englischer und slowakischer Sprache sowie
- * Ein umfangreicher **Pressespiegel** mit Beiträgen aus verschiedenen europäischen Ländern.

Wegen der Fülle der Materialien werden diese zusätzlichen Dokumentationen in der Regel nur auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Im Zentrum der vorliegenden Dokumentation steht die Rolle der Erwachsenenbildung, auch wenn diese nicht der einzige relevante Akteur ist und sein darf. Sie kann eine wichtige und notwendige Rolle im weiteren Prozess übernehmen, auch wenn es sich zeigt, dass sie in letzter Konsequenz vielleicht einen Teil ihres bisherigen Selbstverständnisses aufgeben muss.

In addition to further guests, the following persons also attended the work of the steering-group as well as the compilation of the documentation:

- * **Ralf Dewald**, director of studies of KEB-Saar and
- * **Roland Engel**, scientific assistant of Institute for social and environmental research Dr. Kleinmann GmbH (isuf) in Weiskirchen which was assigned the evaluation of the project.

Although the documentation at hand is only a part of the complete documentation, it represents its kernel at the same time. The function of this documentation is the fanning-out of the intrinsic problem and of the new perceptions and insights which became apparent in the course of the project, and the transparentising of the resulting requirements and possibilities in their basic aspects.

Further parts of the project documentation are:

- * A **CD-ROM** with all lectures of the International Symposium with supplemental short commentaries in German and English language and with an index of participants and contacts
- * An **evaluation report** of the project in German and English language
- * A **project exchange** service in German/English and Slovak language
- * A comprehensive **press review** with articles from different European countries.

Because of the plenitude of the materials, these additional documentations normally are made available on request only.

The role of adult education stands in the centre of the documentation at hand, even though it is not and must not be the sole relevant player. It can adopt an important and necessary role in the further process even if it will show that it may have to give up a part of its previous self-conception as the ultimate consequence.

Kapitel 1: Projektbeschreibung / Problembeschreibung

1.1 Thema - Ziele - Hintergründe

Frauen und Männer zwischen 55 und 65 Jahren stehen heute in Europa an der Schwelle vom Erwerbsleben in den Ruhestand und befinden sich so in einer gesellschaftlich noch kaum ausformulierten "besonderen" Lebensphase. Zur kritischen Lebenssituation wird sie für die "jungen Alten" dann, wenn diese - oft unvorbereitet - aufgrund wirtschaftlicher Schieflagen oder persönlicher Gründe (z.B. Krankheit) ihren Arbeitsplatz zu verlieren drohen oder bereits verloren haben. Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet Einbuße an sozialen Kontakten und Gemeinschaftserfahrungen und ist letztlich auch ein finanzielles Risiko.

In den Staaten Mittel- und Osteuropas verschärft sich diese Ausgangssituation in zweierlei Hinsicht. Zum einen ist der Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt noch härter, so dass bereits 45-Jährige "aussortiert" werden. Zum anderen besitzen diese Menschen keine bzw. nur begrenzte finanzielle Rücklagen und Vermögenswerte. Der Statusverlust geht einher mit Einschränkungen in der Lebensführung und dem Risiko der Verarmung. Das verhindert eine Teilhabe an kulturellen und gesellschaftlichen Aktivitäten, was wiederum die Gestaltung der neuen Lebenssituation besonders erschwert.

Der drohenden Isolation können neue Lernangebote flexibel und möglichst präventiv entgegen wirken. Gesellschaftliches Engagement und eigenverantwortliche Prävention - im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe gegen die soziokulturelle Ausgrenzung - können im Alter durch Bildung gefördert werden. Auf internationaler Ebene wollen Multiplikatoren aus verschiedenen europäischen Ländern, die in Bereichen der Erwachsenenbildung, in Freiwilligenagenturen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind, neuartige Bildungschancen und Bildungsmodelle für "junge Alte" in den Blick nehmen und weiterentwickeln. Den innovativen Konzepten wird dabei ein ganzheitliches Bildungsverständnis der Erwachsenenbildung zu Grunde gelegt, das den Menschen mit seinen kognitiven, emotionalen und pragmatischen Lernmöglichkeiten und -fähigkeiten in den Mittelpunkt stellt. Berücksichtigt man das Know-how der "jungen Alten", so kann Erwachsenenbildung auf die Erweiterung vorhandener oder den Aufbau von neuen Handlungskompetenzen in Bereichen des sozialen, kulturellen oder politischen Engagements oder auf die Vermittlung von Selbsthilfekompetenzen abzielen.

Chapter 1: Project description / problem description

1.1 Subject - goals - backgrounds

Today, women and men between 55 and 65 years in Europe are standing in the transition phase from professional life to retirement and thus are standing in a "particular" phase of life which socially is not yet written out in full. This phase becomes a critical situation of life for the "young elderly" when they are - often unprepared - because of economic tilts or of personal reasons (e.g. disease) in danger of losing their job or when they already lost it. The loss of a job stands for the loss of social contacts and community experiences, and finally it also is a financial risk.

In the countries of Middle and Eastern Europe, this initial situation is intensified in two different aspects: On the one hand the cut-throat competition on the labour market is even harder so that 45-year-old persons are already "sorted out". On the other hand these persons have no or only limited financial reserves or assets. The loss of status comes along with limitations of their lifestyle and the risk of impoverishment. This inhibits a participation in cultural and social activities, which in turn notably complicates the arrangement of the new life situation.

New learning offers can counteract the impending isolation flexibly and as preventively as possible. Social engagement and self dependent prevention - in terms of self-help assistance against social and cultural exclusion - can be enhanced by education in advanced age. On an international scale multipliers from different European countries who work in areas of adult education, in volunteers' agencies, or in comparable institutions, want to consider and further develop novel education opportunities and education models for "young elderly". A holistic understanding of adult education which centres the person with his cognitive, emotional and pragmatic possibility and capability of learning is used as a base of the innovative concepts. By considering the know-how of the "young elderly" adult education can aim at extending existing or building new competences within ranges of social, cultural and political engagement, or at imparting self-help competences.

In jüngster Zeit bindet die Erwachsenenbildung die "jungen Alten" als neue Zielgruppe verstärkt in ihr Angebot ein. Zu den Vorreiterländern in Europa zählen neben den Niederlanden auch Dänemark, Belgien, Schweden und Deutschland.

Als Ziele für das Symposium sowie die auf- bzw. auszubauenden Strukturen wurden formuliert:

- * Diskussion der unterschiedlichen Rahmenbedingungen
- * Kritische Diskussion von Beispielen, auch bezüglich deren Transferierbarkeit
- * Betonung des präventiven Charakters von Erwachsenenbildung
- * Analyse der Partizipationsmöglichkeiten der Zielgruppe "junge Alte" an der Planung, Entwicklung und Durchführung von Angeboten der Erwachsenenbildung
- * Vorhandene Erwachsenenbildungsressourcen sollen transnational miteinander vernetzt und die betroffene Zielgruppe aktiv eingebunden werden
- * Intensivierung und Erweiterung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der institutionalisierten Erwachsenenbildung und der Interessenverbände
- * Initiierung weitergehender Projektpartnerschaften zwischen diesen Einrichtungen
- * Stärkung des Freiwilligenengagements durch Mobilisierung und Aktivierung entsprechender Einrichtungen.

1.2 Zielgruppe(n)

Die "Zielgruppe" mit Blick auf den demografischen Wandel: "Erst altern, dann schrumpfen wir!"

Demografischer Wandel umschreibt den Alterungs- und Schrumpfungsprozess der Bevölkerung. Er lässt sich an folgenden Entwicklungen und Vorausberechnungen verdeutlichen: Weltweit wird sich bis zum Jahr 2050 die Zahl der "Älteren um die 50" von 606 Mio. (2000) auf 1.97 Mrd. verdreifachen. Die Zahl der "älter als 85-Jährigen" wird sich von heute 26 Mio. versechsfachen auf 175 Mio. Die Zahl der "über 100-Jährigen" wird sich von heute 135.000 auf 2.2 Mio. verzehnfachen. Besonders in Europa zeichnet gleichzeitig sich ein Schrumpfungsprozess ab. Die Menschen werden älter und aufgrund niedriger Geburtenraten nimmt die Zahl der Nachkommen erschreckend rapide ab.

Den Bevölkerungsrückgang in Deutschland z.B. berechnet man von heute 82 Mio. bis 2030 auf 76,7 Mio. und bis zum Jahr 2050 auf 67 Mio. voraus. Das hat erhebliche Konsequenzen für den sozial-, betriebs- und volkswirtschaftlichen Bereich, denn es rücken weniger jüngere Berufstätige nach. Die stärkste Gruppe in der Erwerbsbevölkerung besteht heute noch aus 35- bis 50-Jährigen. Ab etwa 2010 geraten die Unternehmen in die

In recent times, adult education increasingly integrates the "young elderly" as a new target group into its offers. Besides the Netherlands, Denmark, Belgium, Sweden and Germany also rank among the pioneer countries in Europe.

The following goals were aimed for at the Symposium and for the structures to be established or extended:

- * Discussion of the different general conditions*
- * Critical discussion of examples, also regarding their transferability*
- * Emphasis on the preventive character of adult education*
- * Analysis of the possibilities of the target group "young elderly" to participate in planning, developing and conducting offers of adult education*
- * Existing resources of adult education should be networked on a transnational scale and the concerned target group should be actively involved*
- * Intensification and extension of European cooperation in the area of institutionalised adult education and of interest associations*
- * Initiation of continuing and expanded project partnerships between these institutions*
- * Fortification of volunteers' engagement by mobilisation and activation of appropriate institutions.*

1.2 Target group(s)

The "target group" in view of the demographic change: "First we age, and then we wither!"

Demographic change circumscribes the process of ageing and decrease in population. This can be clarified with the following developments and pre-estimates: The number of "elderly around 50" worldwide will be tripled from 606 millions (2000) to 1.97 billions by the year 2050. The number of "over 85" will be sextupled from 26 millions today to 175 millions. The number of "over 100" will be decupled from 135,000 today to 2.2 millions. Especially in Europe, a decrease in population becomes apparent at the same time. People grow older, and because of low birth rates the number of descended alarmingly rapidly declines.

The population decline in Germany, e.g., is pre-estimated from 82 millions today to 76.7 millions in 2030 and 67 millions by the year 2050. That leads to considerable consequences for the social, business and economic areas, because there are fewer younger employed people succeeding. The strongest group in the employed population today still consists of 35- to 50-year-old. Starting about 2010 the companies will fall into the

"demografische Zange". Schon im Jahr 2020 sind die 50- bis 65-Jährigen z.B. in Deutschland mit knapp 20 Millionen die stärkste Gruppe in der arbeitsfähigen Bevölkerung, während dann die 35- bis 50-Jährigen nur noch etwas mehr als 15 Mio. Menschen umfassen. Die Rentenbezugsdauer wird bei höherer Lebenserwartung zu einem sozial- und volkswirtschaftlichen Dauerproblem. Sind auch die Zahlen unterschiedlich - die Fakten und Trends gelten für Europa insgesamt. Einer rasant wachsenden Bevölkerungsgruppe so wenig Beachtung zu schenken, kann sich das die Gesellschaft überhaupt noch leisten?

Eine Zielgruppe oder viele Zielgruppen?

Die Gesellschaft nimmt den Übergang als kritische Lebensphase nur bruchstückhaft wahr. Grund dafür ist, dass es die Zielgruppe als einheitliche Größe mit gleichen Bedürfnissen gar nicht gibt. Der Übergang kann - muss aber nicht - von Krisen begleitet oder durch sie bedingt sein, z.B. familiäre Umbrüche, Krankheit, abnehmende Leistungsfähigkeit, frühzeitige Arbeitslosigkeit - ggf. auch schon zwischen 45 und 50 Jahren -, Unzufriedenheit und fehlende Anerkennung im Betrieb. Während sich die älteren Menschen in der Slowakei von extremen wirtschaftlichen Notlagen bedroht sehen, befürchten die Menschen in Deutschland, Niederlanden und auch in Südtirol eher einen individuellen Werteverlust in der Gesellschaft. Speziell aus Sicht der Erwachsenenbildung sind weitere Differenzierungen notwendig, zum Beispiel:

- * Bildungsnah (interessierte) Ältere
- * Bildungsferne (nicht interessierte) Ältere
- * Langzeitarbeitslose
- * Ältere Migrant(inn)en
- * Ältere Arbeitnehmer/-innen an der Schwelle.

Ob CEB-Seniorenakademie, das Seniorenprogramm "MOVO" des Albeda Colleges, die Bildungsangebote für "Pensionisten" an der Cusanus Akademie Brixen oder zahlreiche Angebote in der Slowakei wie die "Third-Age-University"-Konzepte in Bratislava: Die Nutzer oder Interessierten haben in der Regel einen höheren Bildungsabschluss, sind weiblich (ca. 80 - 90 %) und haben die kritische Lebensphase bereits überwunden. Als eher "nicht interessiert" gelten in der Erwachsenenbildungsbranche Männer jeden Alters, auch Männer mit höheren Bildungsabschlüssen. Die männlichen "jungen Alten" treffen sich - wenn überhaupt - lieber zwecks Austausch oder Hobby-Erweiterung außerhalb einer Bildungseinrichtung, z.B. in Vereinen, oder in speziellen Senioren-Clubs. Als "bildungsfern" gelten Frauen und Männer mit eher niedrigem Bildungsabschluss. Langzeitarbeitslose können als besondere Zielgruppe der 45- bis 65-Jährigen genannt werden, weil ihre "Interesselosigkeit" in der Regel nicht

"demographic pliers". Already in the year 2020, the 50- to 65-year-old will be the strongest group in the employable population with almost 20 millions, while the 35- to 50-year-old will then comprise just a little more than 15 million people. The period of drawing a pension will become a social and economic permanent problem with the increased life expectancy. Although the numbers are different - the facts and trends hold for Europe altogether. To pay so little attention to a rapidly growing population group, can society afford that at all?

One target group or many target groups?

Society only marginally recognises the transition as a critical life phase. One reason for this is that there is no one target group as a standard factor with identical needs. The transition can - but doesn't have to - be accompanied or conditioned by crises, e.g. familial changes, disease, declining productivity, early unemployment - as the case may be between 45 and 50 years already -, discontent and lacking appreciation at work, and so forth. Whereas elderly people in Slovakia feel threatened by extreme economic distress, people in Germany, the Netherlands and South Tyrol rather worry about an individual obsolescence in society. Especially for the purpose of adult education further differentiation is necessary, e.g.

- * Elderly who welcome the opportunity of further education (interested)*
- * Elderly who do not welcome the opportunity of further education (not interested)*
- * Long-time unemployed persons*
- * Elderly migrants*
- * Elderly employees during the transition phase.*

Whether the Academy for Senior Citizens at CEB, the "MOVO" programme for seniors at Albeda College, the educational offers for "pensioners" at Cusanus Academy Brixen or numerous offers in Slovakia such as the concepts of the "Third-Age-University" in Bratislava: the users or interested persons normally hold a higher educational attainment, they are female (approximately 80 - 90 %), and they already have overcome the critical life phase. Men of any age, also men with higher education, are considered to be rather "disinterested" in the line of adult education. The male "young elderly" preferably - if at all - meet for the purpose of inter-exchange or enhancement of hobbies, e.g. in associations or in special seniors' clubs. Men and women with rather lower education are considered to be "less interested in education". Long-time unemployed persons can be seen as a special target group of the 45 to 65 year-olds because their lack of interest not necessarily corresponds with lower education attainments.

notwendigerweise mit einem niedrigeren Bildungsniveau korrespondiert. Ältere Migrant(inn)en sind aus religiösen und/oder sprachlichen Gründen gesellschaftlich oft isoliert. Obwohl es im Westen wie im mittleren Osten Europas (schon oder noch) Betriebe gibt, die keine Mitarbeiter mehr über 50 beschäftigen, so bringt doch der demografische Wandel die Konsequenz mit sich, dass die Arbeitskraft bis zum Renteneintrittsalter oder darüber hinaus zu erhalten sein wird. Es gibt viele Vorurteile gegenüber möglichen Leistungsdefiziten älterer Arbeitnehmer/-innen, dabei könnten ihre realen Stärken gut gebraucht werden. Außerdem führt "Frühverrentung zum Verlust von Know-how und Erfahrungswissen" in Unternehmen. Vorurteile zwischen Jüngeren und Alten behindern die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer. Die Kompetenz und Kreativität älterer Mitarbeiter wird für die Innovation zu wenig genutzt. Psychische Krankheiten als Konsequenz von Mobbing am Arbeitsplatz kosten die Gesellschaft viel Geld.

1.3 Ansätze

Moderne Bildungskonzepte und Personalentwicklungskonzepte basieren auf der Einsicht der Notwendigkeit und Effizienz eines "Lebenslangen Lernens" und einem ganzheitlichen Bildungsansatz, der sich auch in Begriffen wie "career management/competence", "life-entrepreneurships" oder "life management" widerspiegelt. Offenbar können sie funktionieren. Sowohl im gesellschaftlichen Leben als auch in Betrieben, wie die Beispiele in Kapitel 3 zeigen. Wesentliche Merkmale sind: Verbesserung von Image und Wertschätzung alternder Menschen, Schärfen des Bewusstseins um die eigene Situation und Mobilisierung zum aktiven Handeln, Abkehr von der "klassischen" Defizit-Kompensation. Sie sind aber noch lange nicht konsequent umgesetzt und vernetzt (etwa mit ähnlichen nationalen oder internationalen Projekten oder Konzepten) oder generell übertragbar.

Zudem: die Konzepte werden noch vorwiegend außerhalb traditioneller Erwachsenenbildungseinrichtungen realisiert. Andererseits melden z. B. Personalentwickler aus Betrieben einen Bedarf an pädagogischen Kräften und Konzepten zur Weiterentwicklung oder Durchführung neuer Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer an. Offenbar funktioniert "Erwachsenenbildung" gerade für diese Zielgruppe nur im Verbund mit anderen Akteuren.

Zaghafte deutet sich in Europa auf politischer und wirtschaftlicher Ebene bei den verantwortlichen Akteuren so etwas wie ein neues Problembewusstsein an. Dies ist aber offensichtlich nicht genug. Eine stärkere Kooperation aller beteiligten Akteure durch Vernetzung auf einer noch zu definierenden höheren Ebene ist not-

Elderly migrants often are socially isolated because of religious and/or linguistic reasons. Although there are companies in the West as well as in the middle East of Europe (already or still) which do not employ persons over 50, the demographic change nevertheless entails the consequence that the productive capacity will be maintainable up to retirement age and beyond. Nevertheless there is a lot of bias towards possible performance deficiencies of elderly employees; at the same time their real powers could be well used. Furthermore "compulsory early retirement leads to loss of know-how and of experience" in companies; a biased attitude between juniors and elderly impedes team-work and knowledge transfer. The experience and creativity of elderly employees is insufficiently used. Mental disorders as a consequence of mobbing at work are very expensive for society.

1.3 Approaches

Modern concepts of education and personnel development are based on comprehending the necessity and efficiency of "lifelong learning" and on a holistic approach to education which is reflected in terms as "career management/competence", "life-entrepreneurships" or "life management". Apparently they do work, both in social life and in companies. Examples are described in Chapter 3. Important characteristics are the improvement of the image and esteem of ageing people, the sharpening of the awareness for the individual situation, the mobilisation for positive action, and the renunciation of "classic" deficiency compensation. Those concepts are not yet implemented and networked (e.g. with similar national or international projects or concepts) for a long time, and they are not generally transferable.

Furthermore the concepts still are being realised mainly outside of traditional adult education institutions. On the other hand personnel developers of companies, e.g., declare the demand for pedagogic manpower and concepts for the advancement or the implementation of new courses for elderly employees. Apparently "adult education" for this target group only works in cooperation with other players.

Diffidently something like new problem awareness is being foreshadowed with the responsible players on political and economic scale in Europe. But that is clearly not enough. A stronger cooperation of all involved players is necessary, by a sort of networking on a higher level yet to be defined. It still would have to be

wendig. Wem die koordinierende Aufgabe national und/oder international zuteil wird, das wäre erst noch zu ermitteln. Eine wesentliche Rolle könnten dabei natürlich Institutionen der Erwachsenenbildung auf regionaler, nationaler und auf europäischer Ebene spielen. Wer aber sind denn die eigentlichen "key player" oder - um es präziser auszudrücken - "the owners of the problem"?

Kapitel 2: Demografischer Wandel in einer komplex strukturierten Gesellschaft - Key Player

Noch einmal zurück zu einer der zentralen Ursachen: dem demografischen Wandel. Der demografische Wandel ist anders als jeder demografische Wandel bisher in der Sozialgeschichte Europas.

Erstens rührt er nicht von Katastrophen her, sondern von Nachkriegserrungenschaften. Die Geburtenwelle nach dem Zweiten Weltkrieg, die zum Teil von dem Optimismus der jungen Generation jener Zeit verursacht wurde, wird nun bald in Rente gehen. Als sie aufwuchsen, haben sich die medizinischen Behandlungsmethoden enorm verbessert und die Lebenserwartung ist gestiegen: Rentner werden länger leben als je zuvor und einen zunehmenden Bedarf an psychologischer und medizinischer Behandlung hervorrufen. Aber diese Altersgruppe bildet auch eine schlafende Macht an Wissen und Erfahrung, die möglichst in positiver Weise genutzt werden sollte.

Zweitens ist die gegenwärtige Gesellschaft in Bezug auf die sozialen Strukturen komplexer und höher entwickelt als je zuvor. In der europäischen Sozialstruktur hat es immer Segmente gegeben, die zu Konflikten zwischen den Klassen und zu Unruhen führten. Aber durch die starken Positionen von Staat und Kirche konnte eine Art Gleichgewicht gefunden werden. Jedermann war sich seiner Stellung voll bewusst und den Führern der Gesellschaftssegmente ist es üblicherweise gelungen, Kompromisse zu finden. Früher gab es eine gemeinsame religiöse oder politische Philosophie, die Einzelnen ein Gefühl von Sicherheit und Schutz in ihrer eigenen kleinen Welt gab.

Heute beobachten wir eine immer individuellere Einstellung. Die Verantwortung des Einzelnen wird sogar von Regierungen unterstrichen, die immer mehr von dem Gedanken einer gemeinsamen, vom Staat organisierten und unterstützten Verantwortung abrücken. Die

determined who is assigned the coordinating task, on a national and/or international scale. Naturally institutions of adult education could play an important and a new role on a regional, national and European scale.

But who are the actual key players - or put more precisely - "the owners of the problem"?

Chapter 2: Demographic change in a complicated structured society - key players

Let us go back to one of the central causes: demographic change is different from all demographic changes before during the social history of Europe.

Firstly, the present change is not due to disasters, but to the after-war achievements. The birth wave after WWII, partly caused by optimism amongst the young generation of that time, is now going to be retired soon. When they grew up, medical treatment improved enormously and there was a longer life expectancy: retired persons now live longer than they have ever done, causing an increasing demand for psychological and medical treatment. But also this age group forms a dormant potential force of knowledge and experience that should preferably be used in a positive manner.

Secondly, present society is more complicated and sophisticated than ever with regard to social structures. There have always been segments in the European social structure, leading to clashes between classes and leading to rioting. But because of the strong positions of the state and the church a kind of balance was able to be found. Everyone was fully aware of his position, and leaders of society's segments usually succeeded in finding compromises. There used to be a common religious or political philosophy giving individuals a feeling of security and protection in their own small worlds.

We now witness a stronger individual attitude. There is more emphasis put on individual responsibility by governments who are moving away more and more from the idea of a common responsibility organized and supported by the state. The church as a binding

Kirche als verbindende Ordnung verliert an Boden, in einem Staat mehr als in einem anderen, und besonders in den städtischen Gesellschaften Westeuropas. Der Anstieg des Individualismus hat zu einem Zusammenbruch des sozialen Zusammenhalts geführt. Der Trend zur Säkularisierung sollte nicht unterschätzt werden. Die Kirche in Westeuropa hat einen großen Teil ihrer herrschenden Rolle bei der Verbindung sozialer Segmente und bei der Hervorhebung einer gemeinsamen Verantwortung verloren. Für Nichtgläubige hat sogar der Sozialismus seine Macht bei der Verbindung der Individuen und bei der Bereitstellung einer gemeinsamen Philosophie verfallen. Im Gegensatz dazu sehen wir, dass viele islamische Migranten in Europa eine starke gemeinsame Vision haben, die auf ihrer Religion beruht und die für einen starken sozialen Zusammenhalt in ihrer eigenen Gruppe sorgt. Manchmal schaffen sie sich sogar ihre eigenen Normen und Werte auf die Gefahr hin, in Konflikt mit den Verfassungen zu geraten. Konflikte beginnen nun zwischen dieser Gruppe von Neuankömmlingen und den modernen westlichen, säkularisierten und individualisierten Bürgern stattzufinden. Viele Individuen, junge wie alte, die von den religiösen und politischen Lehren abgekommen sind, suchen nun nach Philosophien, die ihrem Leben neuen Sinn geben können.

Eine andere Besonderheit ist der demografische Rückgang. Seit den neunziger Jahren des 20. Jahrhunderts fällt die Geburtenrate. Also ist es vorhersehbar, dass es einen Mangel an Arbeitskräften geben wird bei der Steigerung oder wenigstens dem Erhalt des ökonomischen Wachstums. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung in Verbindung mit dem Verlust an Fachwissen ist ein Phänomen, dem viele Unternehmen schon gegenüberstehen oder sehr bald gegenüberstehen werden.

Diese wenigen Ausführungen sollen nur die Komplexität der sozialen Struktur, in welcher der demografische Wandel nun stattfindet, veranschaulichen. Wer sind nun in diesen Zeiten die "key player" (Spielmacher) auf diesem Schauplatz? Und in welchem Ausmaß sind sie an den Problemen, die durch den demografischen Wandel verursacht werden, interessiert, oder tragen sie sogar eine Verantwortung dafür? Da sind natürlich die nationalen Regierungen und die Europäische Kommission als Akteure. Aber auch Arbeitgeber werden schon (oder bald) mit den Veränderungen konfrontiert. Die Krankenversicherungen können nicht vernachlässigen, was passiert. Gewerkschaften? Freiwilligenorganisationen? Bildungseinrichtungen? Dies alles zeigt nicht nur, wie einzigartig der gegenwärtige Wandel ist, sondern auch wie kompliziert es sein wird, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, um das Beste daraus zu machen. Welcher "key player" wird die Führung übernehmen? Auf der Grundlage welcher

organisation is losing ground, in one member state more than in another and especially in the urban societies in Western Europe. The growth of individualism caused a collapse of social cohesion. The increasing of secularisation should not be underestimated. The church in Western Europe has lost a large part of its dominant role in linking social segments and emphasising a common responsibility. For non-believers even socialism lost its power in linking individuals and providing a common philosophy. In contradiction we see that lots of Islamic migrants in Europe do have a strong common vision based on their religion, providing a strong social cohesion to their own group. They even produce sometimes their own sets of norms and values, at danger of being in conflict with constitutions. Conflicts now start to occur between this group of newcomers and the modern western, secularized and individualized civilians. Lots of individuals now, old and young, driven away from religion and political doctrines, are looking for philosophies giving new sense to their lives.

Another feature is the demographic decline. Since the nineties of the 20th century the fertility rate is falling down, so there will obviously be a future lack of workers to increase or at least to keep up the economical growth. Ageing of the work force, combined with the loss of expertise, is a phenomenon that many enterprises are facing already or they will face it in the very near future.

The above illustrates the complexity of the social structure in which the demographic change is now taking place. Who are the key players on this scene at the moment? And to what extent are they interested in or even do they share any responsibility for the problems caused by the demographic change? There are of course the national governments and there is the European Commission as a role player. But also employers are faced (or will soon be) with the changes. Health care insurance companies can't neglect what's going on. How about religious organisations? Trades Unions? Voluntary organisations? Further education institutions? This all shows not only how unique the present change is, but also how complicated it will be to find a common strategy to make the best out of it. Which key role player will take the lead? Based on which motivation and philosophy?

Motivation und Philosophie? Antworten sind in diesem Stadium schwer zu finden.

Vielleicht kommen wir einer Antwort näher, wenn wir uns einige "key player" einmal näher betrachten:

Politik

Es gibt keine nationale Regierung in der EU, die sich des kommenden demografischen Wandels nicht bewusst wäre. Wissenschaftler haben ihre Tatsachen, Zahlen und Schlüsse oft vorgelegt. Wissenschaftliche Beratungskollegien haben sogar Richtlinien für Lösungen ausgearbeitet. Aber Maßnahmen in Bezug auf den demografischen Wandel zu ergreifen, wird die regierenden Parteien nicht sehr beliebt machen: spätere Rente, höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Älteren, höhere Beiträge, um das Niveau des Gesundheitswesens aufrechtzuerhalten, das sind unbeliebte Maßnahmen. Was wir sehen, ist eine allgemeine Zustimmung zu einer späteren Rente und zu einer Abschaffung des Vorruhestands, was in einigen Ländern schon in der Gesetzgebung umgesetzt wurde. Aber es gibt noch keine gemeinsame langfristige Strategie im Hinblick auf die anstehenden Probleme.

Selbst die Europäische Generaldirektion "Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten" übernimmt keine Führungsrolle in dieser Sache. Sie hat einige Grünbücher zu dem Thema vorgelegt und eine Konferenz im Juli 2005 organisiert, um die Folgeaktionen zu den Grünbüchern zu diskutieren. All das zeigt, dass es heute nur einen langsamen Start bei der Analyse der Probleme und beim Erreichen von Einigungen gibt. Der vereinte Blick und ein gemeinsames europäisches Szenario sind noch nicht in Sicht. All das wird durch einige Sätze, die in einem der EU Grünbücher zu finden sind, veranschaulicht:

Was sollen wir tun? Viele der Themen liegen in der Verantwortung der Mitgliedstaaten, aber sie betreffen die Gesamtheit der EU. Die Kommission möchte eine Debatte darüber eröffnen, wie man sie angehen sollte, und welche Rolle die Union spielen sollte. Sollte die EU-Politik für Ausgeglichenheit im Berufsleben und Gleichberechtigung eingespannt werden, um die Bevölkerung zu vergrößern? Wie sollte die Einwanderung in die EU gehandhabt werden?

Unternehmen / Arbeitgeber

Wie werden Unternehmen ihre Produktion und ihre Wettbewerbsstellung aufrechterhalten, während ihre Belegschaft altert, und während gleichzeitig ein Mangel an fähigen neuen Arbeitskräften hinzukommt, nicht nur aufgrund des demografischen Rückgangs, sondern auch aufgrund des Mangels an qualifizierten und erfahrenen Arbeitskräften?

Answers are hard to give at this stage. May be we can get closer to an answer when considering the key players one by one:

Politics

No national government in the EU is unaware of the coming demographic change. Scientists produced their facts, figures and conclusions frequently. Scientific advice councils have even drawn up guidelines for solutions. But taking measures related to the demographic change will not make the governing political parties very popular. Plans such as later retirement, higher contributions to the social security system for the elderly and higher contributions to maintain the level of medical care, are not exactly popular. What we see is a common agreement on later retirement and the doing away with early retirement, in some countries already put into legislation. But so far there is no common long-term strategy as regards the occurring problems.

Even the European DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities is not really taking the lead in this matter. They have produced some green papers on the subject and they organized a conference in July 2005 to discuss the follow up of the green papers. This all shows there is only a slow start now in analysing the problems and in coming to agreements. A common view and a common European scenario is not yet in sight. This becomes clear by a statement in one of the EU green papers:

What should we do? Many of the issues are the responsibility of the Member States but they concern the whole of the EU. The Commission wants to open a debate on how to tackle them and what role the Union should play. For example, should EU policies for work-life balance and equal opportunities be harnessed to boost the population? How should immigration into the EU be handled?

Businesses / employers

How will companies maintain production and their competitive power while their work forces are ageing and while at the same time there appears a lack of capable new workers, not only due to the demographic decline, but also due to the lack of qualified and experienced workers?

Nur große Unternehmen können sich eine Personalwirtschaft leisten, die in die Zukunft sieht, die die momentane Belegschaft in ihren Firmen analysiert, Voraussagen trifft und Szenarien dafür entwirft. Im Bereich von KMUs (Kleine und Mittelständische Unternehmen) konzentrieren sich Arbeitgeber auf tägliche Probleme und versuchen ihre Firma von Tag zu Tag in Gang zu halten. Manchmal merken sie dann plötzlich, dass einige ältere und erfahrene Angestellte bald in Rente gehen, und werden sich in diesem Moment der Gefahr des Fortbestands ihrer Firma bewusst, ohne auch nur eine kleine Vorstellung über Lösungen zu haben. Es hat einige Experimente gegeben, die Rentnern die Möglichkeit gegeben haben, auf Teilzeit- oder freiwilliger Basis in Firmen zu arbeiten, um ihr Wissen und ihre Erfahrung an die nächste Generation weiterzugeben. Aber das sind nur Experimente. Es gibt keine gemeinsamen Regeln oder gar gemeinsame Richtlinien, wie man mit den Problemen umgehen kann, insbesondere nicht für KMUs. Und Regierungen betrachten dies normalerweise als die Verantwortung der Unternehmen.

Krankenversicherungen / Sozialversicherungen

Diese "key player" sind sich des Alterns der Bevölkerung sehr bewusst. Der Bedarf an medizinischer Behandlung wächst bereits Jahr für Jahr. Ihre Lösung ist üblicherweise ziemlich einfach: Erhöhung der Versicherungsprämien. Da sie sich auch der Tatsache bewusst sind, dass die Prämie durch ein Maximum begrenzt ist, das die Leute sich leisten können zu zahlen, versuchen sie den Bedarf an Gesundheitsversorgung zu reduzieren, indem sie einerseits eine gesunde Lebensart anpreisen, und andererseits eine kritischere Haltung gegenüber der Erstattung einiger Behandlungen einnehmen. Hier finden sie andere "key player" auf ihrem Weg, mit denen sie gemeinsame Sache machen: In Ländern wie den Niederlanden bieten sie der Belegschaft großer Firmen zusätzliche medizinische Dienste, um deren Gesundheit zu erhalten. Dies wird zum Teil von den Firmen selbst gezahlt, weil die Firmen davon profitieren, wenn die Gesundheit der Belegschaft sich verbessert. Dies mag ein gutes Beispiel sein, wie "key player" sich gegenseitig zu finden beginnen, um eine "win-win-Situation" für alle Beteiligten zu schaffen.

Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen

Als Teil der dreiseitigen "Sozialpartner" (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierung) basiert die Politik der Gewerkschaften auf den Interessen und den Nutzen ihrer Mitglieder, die sowohl arbeitende als auch pensionierte Menschen sind. Gewerkschaften sind in einer schwierigen Position. Während sie sich einerseits der langfristigen Altersprobleme voll bewusst sind, und andererseits kurzfristige Erfolge zu erreichen versuchen, um einen Verlust von Mitgliedern zu vermeiden. Diese zweiseitige

Only large companies can afford a Human Resources Management prophesying the future, analyzing the current work force in their companies, making predictions and developing scenario's. In the SME sector (Small and Middle Sized Enterprises), employers focus mainly on daily problems, trying to keep their businesses going from one day to the next. All of a sudden they realise that some older and experienced employees will be retiring soon, and that is when they are aware of the risk concerning the continuity of their business, without having a clue about a solution. There have been some experiments that offered retired persons the possibility to work on a part-time or voluntary basis in companies to transfer their knowledge and their experience to the new generation. But these are simply experiments. There are no common rules, even no common guidelines, especially in the SME sector on how to deal with the problems. And governments usually regard this as being the responsibility of companies themselves.

Health care and social insurance companies

These key players are more than aware of the problem of an ageing population. The demand for medical treatment is growing year by year. Their solution is usually quite simple - higher insurance premiums. Also being aware of the fact that the premium is bound to a maximum people can afford to pay, they try to reduce the demand for health care by advertising a healthy way of living on the one hand and demonstrating a more critical attitude to the compensation of some treatment on the other. Here they find other key players finding other possible solutions. In countries like the Netherlands they offer the staff of big companies extra medical services to keep up their good health. This is partially paid by the companies themselves, because companies will benefit when the staff health improves. This may be a good example of the start of key players getting together to create a win-win situation for all involved.

Trades Unions and Employers Organisations

Part of the tripartite "Social Partners" (Employers, Employees and Government) the Unions policy is based on the interests of and benefits for their members, being working persons as well as retired members. Unions are in a difficult position, while fully aware of the long-term ageing problems on the one hand, and trying to reach short-term success on the other in order to prevent loss of members. This dual attitude is not putting the Unions in a very strong position to provide long-term strategies

Haltung versetzt die Gewerkschaften in keine sehr starke Position, langfristige Strategien für einen Teil ihrer Mitglieder, die Älteren, zu liefern. In einigen Ländern konzentrieren sie sich einfach auf die jüngeren Generationen, weil die Abnahme der Mitgliederzahlen auf der Tatsache beruht, dass junge Menschen nicht automatisch den Nutzen von Gewerkschaften sehen.

Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung ist ebenfalls einer der "key player". Heute, da Menschen in Rente eine höhere Lebenserwartung als je zuvor haben, ergibt es Sinn, ihnen Bildung anzubieten, um ihnen Wissen und Fähigkeiten für die Zeit jenes "dritten Lebensalters" zu geben. Bildung kann ihrem Leben mehr Sinn geben, indem dafür gesorgt wird, dass es etwas gibt, worauf man hinzielt, und dass es immer noch Ziele gibt, die man erreichen kann. Bildung kann das Gefühl verhindern, das viele Menschen in Rente haben: das Gefühl überflüssig zu sein und das Gefühl, dass ihr Leben bedeutungslos ist. All das kann große psychologische Probleme verursachen. Bildung kann zur psychischen Gesundheit der Älteren beitragen, und auf diese Art indirekt auch zur physischen Gesundheit.

Es ist wichtig für die Erwachsenenbildung, neue Wege und Strategien zu finden und Teilnehmer zu gewinnen, sowohl in der Phase vor dem Ruhestand als auch in der Zeit des Ruhestands. Diese Anwerbungsaktivitäten sollten sich vorzugsweise an Männer richten, da Erwachsenenbildung von weiblichen Teilnehmern dominiert wird (manchmal zu 90 %).

Es ist aber nicht nur eine Sache der Werbung. Erwachsenenbildung sollte auch modernere und flexiblere Lehrmethoden einrichten. Diese Art Bildung hat immer noch das Image, dass Treffen angeboten werden, wo sich die Leute, außer dass es Kaffee und Kuchen gibt, mit Dingen wie Zeichnen, Malen, Poesie, Sprachen etc. beschäftigen. Es gibt bereits viele "good" oder "best practice" Beispiele, wo Erwachsenenbildung einen ganzheitlicheren Ansatz bietet, indem sie beweist, dass Teilnehmer an ihrer Fitness arbeiten können, und gleichzeitig neue Fähigkeiten erlernen. Dieser neue Ansatz zeigt gute Ergebnisse. Umso befremdlicher ist es zu sehen, wie in vielen Ländern die Erwachsenenbildung Gefahr läuft, die finanzielle Unterstützung der Regierung und der Kommunalbehörden zu verlieren.

Freiwilligenorganisationen

Viele Menschen in Rente, die noch gesund sind, melden sich bei Freiwilligenorganisationen an. Hier sehen wir eine größere Ausgeglichenheit zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern. Männer sind wahrscheinlich interessierter an Aktivitäten in der Rente, wenn diese als

for one branch of their members, the elderly. In some countries they just focus on the younger generations, because the decrease of Union membership is due to the fact that young persons do not automatically recognise the benefits of Unions.

Adult education

Adult education is also one of the key players. Now that retired persons appear to have a longer life expectancy than ever, it makes sense to offer them education in order to give them knowledge and skills for that "third age" period. Education can give more meaning to their lives, making sure that there still is something to aim at, that there still are goals that can be reached. Education can cure the feeling that many retired persons have - the feeling of being redundant and that their lives are meaningless. This all causes immense psychological problems. Education can make a positive contribution to the mental health of the elderly and indirectly in this way to the physical health too.

It is important for adult education to find new ways and strategies to recruit participants not only in the early-retirement phase but in the actual retirement phase as well. These recruitment activities should preferably be directed at men as adult education is dominated (sometimes by 90%) by female participants.

It is not only a matter of recruitment. Adult education on the whole requires a more modern and flexible approach to teaching methods. This type of education still has the reputation of providing meetings where people sit and have coffee and cake and do things like drawing, painting, poetry, languages etc. There are already many "goods" or "best practices", positive examples of adult education is providing a more holistic approach, demonstrating that participants can work on their fitness, combined with learning and adapting new skills. This new approach is proving to be successful. Therefore, it is difficult to understand why adult education in many countries is in danger of losing financial support from governments and/or local authorities.

Voluntary organisations

More and more retired persons, who are still in good health, are taking part in voluntary organisations. Here we see a better balance between male and female participants. Men probably seem more interested in post-retirement activities when it can be seen as a kind

eine Art Folgeaktivität nach dem Job, den sie zurückgelassen haben, gesehen werden kann. In Organisationen wie dem "Senior Experten Service" in Deutschland sind 90 % der qualifizierten und erfahrenen Fachleute, die in in Entwicklungsländer geschickt werden Männer.

Indem sie dem Leben der Älteren Sinn und Bedeutung geben, und da sie in vielen Ländern professionell existieren, können diese Freiwilligenorganisationen eine große Rolle bei der Lösung der Probleme spielen, die mit dem demografischen Wandel zusammenhängen. Aber sind sie auf die neuen Änderungen vorbereitet? Es scheint, dass diese Organisationen, die manchmal von den Regierungen unterstützt werden, ziemlich isoliert von den anderen "key player" in diesem Bereich arbeiten. Gemeinsame Aktionen, in denen die Erwachsenenbildung die Teilnehmer für die freiwillige Arbeit vorbereitet, gibt es selten. Neue Arbeitsbereiche stehen bereit, von den Freiwilligen-organisationen untersucht zu werden - wie die Unternehmen im Gewinn-Bereich, die einen Mangel an erfahrenen Mitarbeitern haben, um Wissen auf die junge Generation zu übertragen.

Es ist vorstellbar, dass die Freiwilligenorganisationen ihre Finanzierung nicht nur von den Behörden erbitten, sondern auch von privaten Unternehmen, um Dienste von Personen in Rente anzubieten. Während die Zielgruppe der Freiwilligenorganisationen anwächst, ist es wichtig, alte Methoden zu verwerfen und neue zu finden.

Für alle "key player" ist es wichtig, ihre Positionen in dieser Zeit des demografischen Wandels neu zu definieren. In dieser Angelegenheit ist es bedeutsam, zusammen und nicht getrennt voneinander langfristige Strategien zu entwickeln. Eine Strategie, um zu einem gemeinsamen ganzheitlichen Ansatz zu gelangen, sollte entwickelt werden, in die jede Organisation ihre speziellen "best" oder "good practice" Beispiele einbringen kann. Solange der Alterungsprozess ein europäisches Problem ist, könnte die EU die Führungsrolle bei der Schaffung von Richtlinien für die nationalen Regierungen übernehmen.

Diese Richtlinien können dann der Start von gemeinsamen Strategien sein, in denen jeder "key player" seine Rolle in jedem einzelnen Land spielen kann. Der bisherige Ansatz scheint zu segmentiert zu sein, als dass er erfolgreiche Ergebnisse hervorbringen könnte. In einigen EU Ländern haben sich einige "key player" bereits auf der Basis gemeinsamer Interessen gefunden. Das sind gute Beispiele, aber isoliert und unstrukturiert. Die große Frage besteht in der Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Strategie, welche die "key player" auf einer gemeinsamen Basis zusammenbringt. Und an der zweiten Stelle steht dann die Frage nach der

*of follow-up of the job they left behind. With organisations like the **Senior Expert Services** in Germany for example, 90% of the qualified and experienced experts sent to developing countries are men.*

Giving sense and a meaning to the lives of the elderly, being professionalized in many countries, these voluntary organisations can play a major role in solving problems related to the demographic change. But are they prepared for the new changes? It appears that these organisations, sometimes supported by governments, are working rather isolated from other key players in this field. Combined projects where adult education is preparing the participants for the voluntary work are seldom. New working fields are ready to be explored by volunteer organisations, like the enterprises in the profit sector, having lack of experienced workers to transfer knowledge to the young generation.

It is realistic that voluntary organisations ask for funding not only from authorities, but also from private enterprises in order to provide services for retired persons. While the target group of the voluntary organisations is increasing, it is important to discard the old methods and find new ones.

For all key players it is important to re-define their positions in this time of demographic change. Here it is important to mutually develop long-term strategies, and not separately. A strategy to arrive at a common holistic approach should be developed, whereby each organisation can put its own attributes into "best" or "good practice". Although population ageing is a European problem, the EU could take the leading role to create guidelines for national governments.

These guidelines then can be the start of common strategies in which each key role player can play its role in each particular country. The present approach seems to be too segmented to produce effective results. In some EU countries some key players have already got together on a common interests' basis. These are good examples, but isolated and unstructured. The main question is the development of a common European strategy which brings the role players together on a common denominator basis and secondly there is the question regarding the stage-management - Who is going to take the lead? And all this is happening under

"Theaterleitung": Wer wird die Führung übernehmen?
Und all das findet unter Zeitdruck statt: Im Hinblick auf den demografischen Wandel und seine Konsequenzen ist es höchste Zeit, Ergebnisse hervorzubringen.

Kapitel 3: Projekte

3.1 Zur Auswahl der Projekte

Es gibt sie - die guten Beispiele, an denen man sich orientieren kann und auf denen die Erwachsenenbildung aufbauen kann. Unter best-practice-Projekten verstehen wir solche, die Modellcharakter für Erwachsenenbildungsinitiativen im Bereich der Bildung von Menschen im Vor- oder beginnenden Ruhestand (also im Alter von 50-65 Jahren) haben. Als Kriterien des Modellcharakters wurden im Laufe des Projektes insbesondere folgende Merkmale betont:

- * Treffgenauigkeit der Zielgruppe
- * aktives Rollenverständnis von Erwachsenenbildung, d.h. selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Lernen
- * Formen präventiver Erwachsenenbildung, aktives Abholen bildungsferner Schichten
- * differenzierte Kenntnis der Zielgruppe und differenziertes Angebot
- * vernetzter Ansatz, über die traditionellen Einrichtungen hinaus
- * Motivation zu Eigenengagement und bürgerschaftlichem Engagement
- * Nachhaltigkeit der Maßnahme.

Beim Symposium zur Thematik im November 2005 in Merzig wurden eine Reihe guter Projekte präsentiert. Vier der interessantesten werden hier näher vorgestellt, weitere finden sich in der CD-ROM zur Dokumentation. Das **LIFE**-Programm der *voestalpine* ist ein gutes Beispiel für die Nutzung der Möglichkeiten eines Unternehmens, die Mitarbeiter bei ihrer Lebens- und Karriereplanung zu unterstützen, der **Senior Experten Service (SES)** zeigt das Potential vor allem der Männer auf, sich im Ruhestand sozial zu engagieren, das **ZWAR**-Programm zeichnet sich durch neue Lernformen, Eigenverantwortung und Netzwerkbildung aus und das **SelbA**-Projekt ist ein gutes Beispiel eines ganzheitlichen Lernansatzes.

time pressure: As far as demographic change and its consequences is concerned it is high time to produce results.

Chapter 3: Projects

3.1 Concerning the choice of the projects

They do exist - the good examples to which one can be geared, and on which adult education can build. We define "best practice projects" as those projects which have model character for adult education initiatives in the area of education for persons in the (early)retirement phase (i.e. between 50 and 65 years). In the course of the project, the following characteristics were particularly emphasised as criteria for the model character:

- * Accuracy in hitting the target group*
- * Active understanding of the role of adult education, i.e. self-determined and self dependent learning*
- * Modes of preventive adult education, active recruitment in the classes "far from education"*
- * Differentiated knowledge of the target group and differentiated offers*
- * Networked approach, beyond traditional institutions*
- * Motivation for engagement of one's own and for civil engagement*
- * Sustainability of the project.*

*At the Symposium on this subject matter in November 2005 in Merzig a number of good projects were presented. Four of the most interesting ones are presented here more closely; further projects are to be found on the CD-ROM. The **LIFE** programme of voestalpine is a good example for the utilisation of a company's possibilities to support the employees in their life and career management; the **Senior Expert Service (SES)** shows the potential of men mainly for social engagement during retirement; the **ZWAR** programme is distinguished by new forms of learning, personal responsibility and networking; and the **SelbA** project is a good example for a holistic approach to learning.*

3.2 Das LIFE-Programm der voestalpine

Voestalpine ist ein Großkonzern in Österreich, der sich vor allem in der Stahlproduktion einen Namen gemacht hat. Dieser Konzern erkannte frühzeitig, dass sich in absehbarer Zeit der Überschuss an qualifizierten Arbeitskräften zu einem Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt entwickeln wird, nicht zuletzt wegen der internen Alterstruktur, da in den nächsten Jahren ein Großteil der Mitarbeiter/-innen in Pension gehen wird.

Auch haben sich die Werte der Mitarbeiter/-innen in den letzten Jahren gewandelt. Eine Herausforderung besteht darin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag zu verringern. Zusätzlich will sich die *voestalpine* vom ausschließlichen Qualitätsstahlhersteller hin zum Produktions- und Entwicklungspartner entwickeln. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeiter ihr Know-how erweitern bzw. ergänzen und der Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Mitarbeiter(inne)n gewährleistet ist.

Als Antwort auf diese vier beobachteten Dynamiken wurde das sogenannte **LIFE**-Programm entwickelt. **LIFE** steht für **Lebensfroh, Ideenreich, Fit und Erfolgreich**, Eigenschaften, die das Arbeitsleben in der *voestalpine* zukünftig noch treffender beschreiben sollen. **LIFE** ist ein umfassendes, konzernweites Programm zur Schaffung einer attraktiven Arbeitswelt *voestalpine* für alle Generationen und Geschlechter, das auf die vier Dynamiken in sechs strategischen Handlungsfeldern antworten soll:

- * flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- * Lebensphasenbezogene Arbeitsplatzgestaltung zum optimalen Einsatz der Ressourcen in jedem Lebensalter
- * Chancengleichheit, um das produktive gemeinsame Wirken der Geschlechter und Generationen zu sichern
- * Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit bis ins Alter
- * Kultur, Führung, Entwicklungsmaßnahmen zur Erhaltung der Innovationsfähigkeit, lebenslanges Lernen, Wissensweitergabe
- * Gute Integration neuer Mitarbeiter/-innen.

18 Firmen mit 10.000 Mitarbeiter(inne)n nehmen in der Division Stahl am **LIFE**-Programm teil. Die Koordination erfolgt von einem interdisziplinären Team aus Unternehmensvertretern und Betriebsrat. Ein transparenter Umsetzungsprozess pro Geschäftsjahr garantiert eine nachhaltige Implementierung. Zu den sechs strategischen Handlungsfeldern wurden von Experten Maßnahmen entwickelt, die im **LIFE**-Katalog zusammengefasst sind. Aus diesem Katalog treffen die Führungskräfte für ihren Bereich eine bedarfsorientierte

3.2 The LIFE programme of voestalpine

Voestalpine is a large corporate group in Austria which made a name for itself mainly in steel production. This group recognised at an early stage that the surplus of qualified labour in the foreseeable future will become a shortage of labour, last but not least because of the internal age structure, because the bigger part of the employees will be retired during the next years.

Furthermore the values of the employees have changed in the last years. The improvement of the compatibility of family and work, and the reduction of physical stress in every day work life are a challenge. Additionally *voestalpine* wants to evolve from an exclusive quality steel producer into a production and development partner. This requires that the employees enhance and complement their know-how, and that the knowledge transfer from elderly to junior employees is guaranteed.

The so-called **LIFE** programme was developed as an answer to these four dynamics observed. **LIFE** is the abbreviation for **Lebensfroh, Ideenreich, Fit und Erfolgreich** (full of joy for life, full of ideas, fit, successful); attributes which should describe future working life at *voestalpine* more accurately. **LIFE** is a comprehensive programme across the group for the creation of an attractive work environment *voestalpine* for all generations and genders. The programme is supposed to answer to the four dynamics within six fields of action:

- * Flexible working-time models for a better compatibility of family and work
- * Design of the work place according to one's life phase for an optimal use of resources at any age
- * Equal opportunities to assure a productive common working of genders and generations
- * Security and health care for the conservation of efficiency until ageing
- * Culture, management, development actions for the conservation of innovation capability, lifelong learning, knowledge transfer
- * Good integration of new employees.

18 companies with 10,000 employees in the steel division participate in the **LIFE** programme. The coordination is carried out by an interdisciplinary team of representatives from the group and from the works council. A transparent implementation process per business year guarantees a sustainable implementation. For the six strategic fields of action experts had developed measures which are summarised in a **LIFE** catalogue. From this catalogue managers make a demand-oriented choice of measures for their division

Auswahl an Maßnahmen für das laufende Geschäftsjahr und sind verantwortlich für deren Umsetzung. Die einzelnen Maßnahmen werden laufend evaluiert und den Anforderungen der Zeit angepasst. Somit stellt **LIFE** kein starres Programm dar, sondern es gewährleistet einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Umsetzung der Maßnahmen wird dokumentiert und am Ende jedes Geschäftsjahres an die Projektaufsicht in Form eines Reports kommuniziert.

Neue Arbeitszeitmodelle

Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Reduktion von Belastungen aus dem Arbeitsprozess im Schichtbetrieb werden u.a. mit Veränderungen und Angleichungen von bestehenden Arbeitszeitmodellen erreicht. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Mitarbeiter/-innen die Steigerung der Lebensqualität und Gesundheit besonders hervorheben.

Lebensphasengerechte Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeiter/-innen bewerten mit Unterstützung von Expert/-innen die vorhandenen Belastungen am Arbeitsplatz und erarbeiten Verbesserungsvorschläge. Nach deren Umsetzung erfolgt eine erneute Bewertung der Auswirkungen auf die Beanspruchungssituation am Arbeitsplatz. Ergonomieprozesse haben bereits bei der Planung von Gebäuden nachhaltige Verbesserungen für die Mitarbeiter/-innen gebracht.

Einsatz für Chancengleichheit

Um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden, wurden alle gewerblichen Lehrberufe sowohl für Männer als auch Frauen ausgeschrieben. Seit 2003 sind in der *voestalpine* 24 Produktionstechnikerinnen in Ausbildung. Seit 2005 können alle Lehrberufe in der *voestalpine* von Frauen ergriffen werden. Das Unternehmen profitiert vom verstärkten Einsatz von Frauen, da sie andere Lösungsansätze haben als Männer.

Sicherheit und Gesundheit

Die Gesundheitsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt in den letzten Jahren stetig an. Dazu tragen eine Fülle von Angeboten bei: Gesundheitszirkel, in denen die Mitarbeiter/-innen gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen (ungünstige Ergonomie, Zwangs- und Fehlhaltungen, Stress) aufzeigen und Lösungen erarbeiten. Diese werden gemeinsam mit den Betriebsverantwortlichen und der Arbeitsmedizin umgesetzt: Stressmonitoring - Impulstest. Die Ermittlung von bestehenden Stressfaktoren zeigt auf, wo Ansatzpunkte für positive Veränderungen liegen und gezielt gefördert werden können. Durch Schichttraining werden

*and for the current business year and they are responsible for the implementation of the measures. The individual measures are continuously evaluated and adjusted to temporal needs. Thus **LIFE** does not represent a fixed programme, but it guarantees a continuous process of improvement. The implementation of the measures is documented and can be found in a report to the project supervision at the end of each business year.*

New work-time models

Changes and adaptations of existing work-time models, amongst other things, achieve a better compatibility of professional and private life as well as a reduction of stress from the working process in shift operation. Previous experience shows that the employees especially emphasise the increase of their quality of life and their health.

Design of the work place suitable for each phase of life

Employees, with the assistance of experts, evaluate the existing strain at their work place and develop suggestions for improvement. After their implementation a new evaluation of the strain situation at the work place is carried out. Ergonomic processes already with the planning of buildings brought about sustainable improvements for the employees.

Commitment to equal opportunities

To satisfy the requirement of the future all industrial professions were advertised for men as well as for women. Since 2003 there are 24 female production technicians in their industrial training at voestalpine. Since 2005 all industrial professions at voestalpine can be taken by women. The group benefits from the heightened assignment of women because they have different methods of resolution.

Security and health

The health quota of the employees continuously has been increasing in the last years. A plenitude of offers contributes to that: health circles where employees point out health impacting working conditions (disadvantageous ergonomics, mal-positions, stress) and develop solutions. Those are implemented together with executives and the occupational medicine: Stress monitoring - impulse test. The identification of existing stress factors points out for positive changes which specifically can be enhanced. By shift training, shift workers are informed about the sanitary effects of shift work, and they receive recommendations for better

Schichtarbeiter/-innen über die gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit informiert und erhalten Empfehlungen zur besseren Verträglichkeit. Neben Vorträgen wird das Erlernte auch ausprobiert. Körpergerechtes Arbeiten vermittelt in Schulungen oder Vorträgen die Wichtigkeit richtiger Arbeitshaltung und die Vermeidung von Fehlbelastungen. Ergänzend werden Ausgleichsübungen erklärt. Schulungen für Führungskräfte, Mitarbeiter/-innen und Kurzvorträge durch einen Physiotherapeuten werden angeboten. Ein Gesundheitsmobil kommt zum Arbeitsplatz oder zu Veranstaltungen mit Neuigkeiten und Angeboten.

Kultur, Führung, Entwicklung, qualitative Personalplanung

Unter Berücksichtigung des Umfeldes werden zukünftige Personalbedarfe hinsichtlich Anzahl und Qualifikation definiert. Abgeleitete Schwerpunkte dienen als Basis für die Personalentwicklungsplanung des Bereiches und für Rekrutierungsmaßnahmen. Jedem/Jeder Mitarbeiter/-in steht ein Zeitguthaben zur fachlichen und/oder persönlichen Weiterentwicklung zur Verfügung. Mitarbeiter/-in und Führungskraft vereinbaren zumindest zwei Prozent der Jahresarbeitszeit für zielgerichtete Weiterentwicklungsmaßnahmen. 75 % der Mitarbeiter/-innen haben dadurch zumindest zwei Prozent ihrer Arbeitszeit für Weiterentwicklung verwendet, bei der Altersgruppe ab 50 liegt der Wert sogar bei 64 %!

Gute Integration neuer Mitarbeiter

Im Laufe des Lebens verändern sich die Prioritäten, die Werte und die Leistungsfähigkeit. Diese Tatsache soll verstärkt bei der Personalführung, insbesondere bei der Vereinbarung von Aufgaben und Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Mitarbeitergesprächs berücksichtigt werden. Die Einführung des Mitarbeitergesprächs im Arbeiterbereich bietet somit die Chance, die Lohnempfänger durch eine zielgerichtete Planung der Entwicklungsmaßnahmen und Aufgaben verstärkt einzubinden. Als Methode zur Begleitung von Fach- und Führungswechseln wurde die Wissensstafette eingeführt. Der Schwerpunkt liegt auf dem systematisierten Transfer von Erfahrungs- und Prozesswissen. Die strukturierte Vorgangsweise unterstützt eine möglichst kontinuierliche Weiterführung der zu übergebenden Aufgabengebiete und Vermeidung von Wissens- und Reibungsverlusten. Voestalpine wurde 2004 vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz Österreichs mit dem "Nestor" in der Kategorie Großunternehmen ausgezeichnet. Weitere Information und Kontakte:
www.voestalpine.com/ag/de
E-Mail: johann.linsmaier@voestalpine.com

tolerance. In addition to lectures the employees test what they have learned. In training courses and lectures formfitting work communicates the importance of a correct work posture and the prevention of improper stress. Complementarily balancing exercises are explained. Training courses for managers and employees are offered, as well as lectures by a physiotherapist. A health vehicle with news and offers to test comes to the work place or to events.

Culture, management, development, qualitative personnel planning

Future manpower requirements with regard to number and qualification are defined in consideration of the surroundings. Derived emphases serve as a basis for personnel development planning of the division and for recruiting measures. A time credit for professional or personal advancement is at every employee's disposal. Employee and manager arrange at least two percent of the annual working time (33 hours per year with full time employment and a corresponding proportion with part time) for target-oriented advancement measures. Thus 75 % of the employees used at least two percent of their working time for advancement; even 64 % with the age group over 50!

Good integration of new employees

Priorities, values and productivity alter in the course of one's life. This fact should be taken into account within personnel management, particularly when arranging tasks and advancement measures in the context of an appraisal interview. The introduction of an appraisal interview in the workers' sector thus offers the chance to increasingly integrate the wage earners by a target-oriented planning of advancement measures and tasks. The knowledge baton was introduced as a method of accompanying a change for specialists and executive staff. The main focus lies on the systematic transfer of experience and process knowledge. The structured approach supports a preferably uninterrupted continuation of the assignments to be handed over and the prevention of knowledge and friction losses.

In 2004 Voestalpine was awarded the "Nestor" in the category big corporate group by the Federal Ministry for Social Security, Generations and Consumerism of Austria.

*Further information and contacts:
www.voestalpine.com/ag/de
E-Mail: johann.linsmaier@voestalpine.com*

3.3 Senior Experten Service (SES)

Ziel des deutschen **Senior Experten Service (SES)** ist, das Wissen und die langjährige Erfahrung von Seniorinnen und Senioren, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, zu nutzen. Die Seniorinnen und Senioren werden ehrenamtlich tätig, verzichten also auf eine Vergütung. Im Augenblick stehen mehr als 6.700 von ihnen für Einsätze zur Verfügung, ihre Zahl wächst weiter. Sie stammen weitgehend aus der Wirtschaft und zeichnen sich durch eine langjährige Berufserfahrung sowie hohe Motivation aus. Die Männer überwiegen bei weitem die Frauen.

Die Aufgabe der **SES**-Experten und Expertinnen liegt in der praxisorientierten Unterstützung bei der Lösung betrieblicher Probleme im technischen und kaufmännischen Bereich im In- und Ausland. Die Einsätze finden vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen unterschiedlicher Branchen statt, von der Holzverarbeitung über den Maschinenbau bis zur Nahrungsmittelverarbeitung. Eine wichtige Rolle spielen auch die berufliche Bildung, das Gesundheitswesen und die Agrarwirtschaft. Der **SES** leistet damit einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung vor allem in den Einsatzländern. Im Jahr 2005 hat der **SES** weltweit ca. 1400 Einsätze in 90 Ländern durchgeführt, davon 810 in Entwicklungs- und Schwellenländern, 465 in den Ländern Mittel- und Osteuropas und 125 in Deutschland. Vielfach engagieren sich die **SES**-Experten nach Abschluss ihres Einsatzes für ihre Partner, wie bei der Organisation von Geschäfts- und Messebesuchen oder beim Kauf von Anlagen und Maschinen. Der **SES** überprüft regelmäßig die Einsätze, vor allem durch systematisches Befragen der Einsatzpartner. Das Ergebnis war und ist positiv. Etwa 90 % der Auftraggeber meinen, dass das Einsatzziel ganz oder überwiegend erreicht wird. Viele Auftraggeber sind an einem Folgeeinsatz interessiert.

Der **SES** ist eine Einrichtung der Deutschen Wirtschaft. Sie trägt den **SES** und damit auch das unternehmerische Risiko. Sie unterstützt die Tätigkeit des **SES** in vielfältiger Form, wie bei der Gewinnung neuer Fachleute oder der Vorbereitung der Seniorinnen und Senioren auf ihre Einsätze. Der **SES** kann die Aufwendungen für seine Arbeit gering halten, weil sich die Auftraggeber angemessen an der Finanzierung beteiligen. Die **SES** Einsätze werden mit Mitteln des Bundesministeriums für Zusammenarbeit finanziert. Die Nachfrage aus dem Ausland nach Einsätzen von **SES**-Experten ist nach wie vor ungebrochen, ebenso die Bereitschaft von Seniorinnen und Senioren, sich unentgeltlich für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit zu engagieren.

Weitere Informationen und Kontakt: www.ses-bonn.de
E-Mail: ses@ses-bonn.de

3.3 Senior Expert Service (SES)

*It is the goal of the German **Senior Expert Service (SES)** to utilise the knowledge and the long-time experience of female and male seniors who have retired from professional life. The seniors act on a honorary basis, they waive a compensation. At present 6.700 of them stand by for assignments, their number is growing. They largely come from economy and they are distinguished both by a long-time professional experience and by a high motivation. The men outnumber the women by far. The task of the **SES** experts is the practise-oriented assistance with the solution of operational problems in technical and commercial areas at home and abroad. The assignments mainly take place in Small and Middle Sized Enterprises of diverse lines of business, from wood processing over mechanical engineering to food processing. Vocational education, health care and agricultural economy also play an important role. Thus **SES** makes a contribution to economic development mainly in the countries of assignment. In 2005 **SES** organised approximately 1.400 assignments in 90 countries worldwide, 810 of them in newly industrialising and developing countries, 465 in countries of middle and Eastern Europe, and 125 in Germany. In many cases the **SES** experts get involved their partners after completion of their assignment, e.g. with the organisation of business calls or fair visits or with the purchase of equipment and machines.*

***SES** regularly reviews the assignments, mainly by systematic interviewing the assignment partners. The result was and is positive. Approximately 90 % of the clients think that the goal of the assignment is completely or predominantly reached. Many clients are interested in a follow-up assignment.*

***SES** is an organisation of the German Economy. It bears **SES** and thus the entrepreneurial risk. It supports the activity of **SES** in manifold ways, e.g. with the recruitment of new experts or with the preparation of the seniors for their assignments. **SES** can keep down costs for its work because the clients adequately participate in the financing. The **SES** assignments are financed with funds of the Federal Ministry for Cooperation. The demand from abroad for assignments of **SES** experts still is unbowed, as well as the willingness of seniors to gratuitously get involved with tasks of development cooperation.*

*Further information and contacts: www.ses-bonn.de
E-Mail: ses@ses-bonn.de*

3.4 ZWAR: Zwischen Arbeit und Ruhestand

Ende der 70er Jahre begann der Strukturwandel im Ruhrgebiet im Stahl- und Bergbaubereich. Viele Tausende Arbeiter und Angestellte wurden "freigesetzt", d.h. in den Vor-Ruhestand entlassen. Diese neue Lebenssituation gab Dr. Wolf Klehm und Rudi Eilhoff den Anlass, ein Projekt zur Lebens- und Freizeitplanung im Alter zu entwickeln. 1979 bekam das Projekt die geschützte Abkürzung **ZWAR** für Initiativen "Zwischen Arbeit und Ruhestand".

ZWAR steht für ein großes Netzwerk von Selbsthilfinitiativen für Menschen ab 50, die miteinander in Eigeninitiative selbstbestimmte Projekte umsetzen. Der gemeinnützige Trägerverein **ZWAR** ist die Beratungsinstitution des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen (NRW) für Kommunen, Verbände, Kirchen, Projekte, Gewerkschaft, Politik bei folgenden Fragestellungen: Aufbau von Netzwerkgruppen, Förderung von Engagement, Förderung der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Modernisierung der sozialen Arbeit mit Menschen ab 50 Jahren. Zum Beirat des Vereins, dessen Zentralstelle in Dortmund angesiedelt ist, gehören Vertreter/-innen vom ehemaligen Vorstand Krupp Hoesch, der IG-Metall, der Forschungsgesellschaft für Gerontologie, der Städte Hamm und Dortmund und des fördernden Ministeriums.

Zielgruppen

Frauen und Männer zwischen 50 und 65 Jahren sowie deren Lebenspartner/-innen, die in der Gemeinschaft miteinander älter werden möchten, Menschen im (Vor-) Ruhestandsalter, in der Berufsaustrittsphase, Langzeitarbeitslose ohne die Möglichkeit der Reintegration in den Arbeitsmarkt und Menschen, deren Familienleben sich durch den Auszug der Kinder verändert/e. Zielsetzung ist der Erhalt und die Förderung von Selbsthilfe, Eigeninitiative und Selbstorganisation sowie gesellschaftliche, soziokulturelle und politische Teilhabe in der nachberuflichen Phase. Darüber hinaus richtet sich die **ZWAR**-Zentralstelle an die Zielgruppe der professionellen Akteure der offenen Altenarbeit, die konzeptionelle Beratung suchen, um die Arbeit mit Menschen ab 50 Jahren innovativ und neu zu gestalten. Die Akteure kommen beispielsweise aus Kommunen, Verbänden, Kirchen, Projekten, Einrichtungen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitsgemeinschaften und Betrieben.

Konzept

Das **ZWAR**-Konzept beinhaltet ein entwicklungs- und kompetenzorientiertes Lernen, in dem die Gruppenmitglieder sich auf offene Such- und Lernprozesse einlassen, persönliche Kompetenzen,

3.4 ZWAR: between work and retirement

*At the end of the seventies the structural change began in the Ruhr Basin in the steel and mining industries. Many thousands of workers and employees were made redundant, i.e. were given early retirement. This was the reason for Dr. Wolf Klehm und Rudi Eilhoff to develop a project for the planning of life and free time at an advanced age. In 1979 the project received the trademarked abbreviation **ZWAR** for "Zwischen Arbeit und Ruhestand" (between work and retirement). **ZWAR** stands for a large network of self-help initiatives for people over 50 who together implement self-determined projects under their own steam. The non-profit supporting association **ZWAR** is the counselling institution for the Federal State of North Rhine-Westphalia (NRW) for local authorities, associations, churches, projects, unions, and politics underlining the following: installation of networks, promotion of engagement, promotion of the participation of female and male citizens, as well as the modernisation of social work with persons over 50. Members of the advisory board whose central office is located in Dortmund are representatives of the former Managing Boards at Krupp Hoesch, IG Metall, the research society for gerontology, the cities of Hamm and Dortmund and the funding Ministry.*

Target groups

*Women and men between 50 and 65 years of age as well as their partners, persons approaching (early) retirement, those in the transition phase, long-term unemployed persons without the possibility of reintegration into the job market, and people whose family life has become different due to children leaving home. Objective target is the conservation and the promotion of self-help, own initiative and self organisation, as well as social, sociocultural and political participation in the post-professional phase. In addition the **ZWAR** central office addresses the target group of professional players of open work with seniors who seek conceptual consulting in order to innovatively and newly design their work with people over 50. The players for example come from local authorities, associations, churches, projects, institutions, political parties, unions, working groups and companies.*

Concept

*The **ZWAR** concept includes development- and competence-orientated learning where group members engage in open search and learn processes, (re-)discover, newly develop or expand personal*

Ressourcen, Fähigkeiten (wieder)entdecken, neu erschließen und erweitern und soziales Leben gestalten.

Es wird ein dreifaches Engagement erzielt:

- * Individuelles Engagement (für sich selbst)
- * Gemeinschaftliches Engagement (für die **ZWAR**-Gruppe)
- * Politisches Engagement (darüber hinaus für die Gesellschaft). Und dies in fünf Kategorien: kulturelles Engagement, soziales Engagement, Stadtteil bezogenes Engagement, kommunalpolitisches Engagement, überregionales Engagement.

Nicht wissensbezogenes Lernen, sondern die Fragen nach den Themen hinter dem Thema stehen im Vordergrund (Irritationslernen), z.B. Was hat Älterwerden mit mir zu tun, welche Ängste und Befürchtungen habe ich? Welche Haltung habe ich zu Sterben und Tod in meinem Leben, im Austausch mit anderen? Wie kann ich mich selbst aufgrund meiner Lebenserfahrung als Gestalter meines Lebens wahrnehmen (Biografisches Lernen)? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten habe ich aus meiner Berufstätigkeit, Familienarbeit? Jeder ist Experte für sein Leben und sein Engagement. Was möchte ich davon einbringen oder weiterentwickeln? (Kompetenz- und Ressourcenorientierung). **ZWAR** arbeitet in sich selbst organisierten Gruppen für Menschen ab 50 Jahren mit dem Ziel, gemeinsam älter zu werden (die älteste Gruppe besteht seit 20 Jahren).

Merkmale dieser "Solidaritätsgruppen" sind:

- * Ein direkt gespürtes, mittelfristig oder zukünftig erwartetes gemeinsames "Projekt", das als Aufgabe bewältigt werden will.
- * Die Wechselseitigkeit von "sich selber helfen, selbst handeln" (individuelle Ebene) und "Hilfe leisten" (sozialer Zusammenhang), auch über die Gruppe hinaus (bürgerschaftliches Engagement).
- * "Das Handeln geschieht auf selbstbestimmter Grundlage mit dem Ziel freiwilliger Mitgestaltung und Mitbestimmung gesellschaftlicher Anforderungen und Aufgaben."
- * Das selbstbestimmte Handeln der Menschen in den Gruppen geschieht nicht aus dem Wunsch nach monetärem Gewinn, sondern dem Wunsch des "Dazugehörens" und Mitgestaltens, egal, auf welcher Ebene und gleich welcher persönlicher Ressource.
- * Ziel- und Entscheidungsfindung der Gruppen wird auf demokratischem Wege vollzogen.
- * Interessen und Zielsetzungen werden in den Erfordernissen der Durchführung auf viele "Schultern" verteilt (Delegierte, Ansprechpartner, Gruppenbegleiter/-innen).
- * Alle Gruppen sind in ein Vernetzungssystem eingebunden, das Austausch, Beratung und Qualifizierung zur

competences, resources and capabilities, and design social life.

There are the following three categories of engagement:

- * *Individual engagement (for oneself)*
- * *Joint engagement (for the **ZWAR** group)*
- * *Political engagement (for society, in addition). And here we are talking about five categories: cultural engagement, social engagement, district based engagement, engagement based on local politics, cross-regional engagement.*

*Not knowledge-orientated learning but questioning the subject behind the subject stand in the foreground (irritation learning). E.g. What do I care about ageing, which fears and apprehensions do I have? What is my point of view on dying and death or in exchange with others? How can I perceive myself as designer of my life as a result of my life-competency (biographic learning)? Which competences and capabilities do I have from my professional life or from family work? Everyone is an expert for his life and his engagement. What of that do I want to bring in or to enhance? (Orientation towards competences and resources.) **ZWAR** works in self organised groups for people over 50 with the goal of ageing jointly (the oldest group already exists for 20 years).*

Characteristics of these "solidarity groups" are:

- * *A common "project" which wants to be dealt with, either immediately perceived, or medium term or in the future.*
- * *The reciprocity of "helping oneself, acting oneself" (individual level) and "providing assistance" (social interrelation), also beyond the group (civil engagement).*
- * *"The action takes place on a self-determined basis with the goal of voluntary co-design and co-determination of social demands and tasks."*
- * *The self-determined action of people in the groups does not take place out of the wish for monetary benefit, but out of the wish to "belong to it" and to co-design, no matter on which level and of which personal resource.*
- * *Finding goals and decisions of the groups takes place in a democratic way.*
- * *Interests and objective targets are spread on many "shoulders" according to the demands of the execution (delegates, contact persons, group attendants)*
- * *All groups are integrated into a networking system which promotes exchange, consultation, and qualification for enhancement and which enables duplicating and steadying of the groups.*

Weiterentwicklung fördert und Vervielfältigung und Verstetigung der Gruppen ermöglicht.

- * Die Gruppen werden in der Konstituierungsphase (ca. 1 Jahr) durch eine/n professionelle/n "Gruppenbegleiter/-in" begleitet.
- * Erfolge.

1000 Gruppen gibt es etwa in NRW, manche sind bereits 20 Jahre alt. Von ihnen geht vielfältiges bürgerschaftliches Engagement aus. Das Projekt wird durch das Bundesland Nordrhein-Westfalen seit 26 Jahren gefördert. Weitere Gruppennetze entstehen bereits in anderen deutschen Bundesländern.

Weitere Informationen und Kontakt: www.zwar.org
E-Mail: chr.sendes@zwar.org

3.5 SelbA Trainingsgruppen

SelbA ist die Abkürzung von "Selbstständig im Alter". Es ist ein einjähriges Trainingsprogramm für Menschen ab 55 Jahren, das aus folgenden drei Bausteinen besteht:

- * Aufbauendes Gedächtnistraining: Konzentration, Wahrnehmung, Aktivierung mehrerer Sinneskanäle, Gedächtnishilfen, Lerntechniken, Informationsverarbeitung
- * Psychomotorisches Training: Atmung, Gymnastik, Rhythmik, Tanz und Spiele, Entspannungsübungen, Übungen mit Geräten.
- * Kompetenztraining: Wohnen im Alter, Pflegebedürftigkeit, Veränderungen im Alter, Soziales Netzwerk, Trauern, Hilfsdienst.

Zweck des Trainings ist die Vorsorge zur Erhaltung länger andauernder Selbstständigkeit, die Einleitung einer prozessorientierten Altenbildung, die Verzögerung demenzieller Veränderungen, eine positive Beeinflussung des Gesundheitszustandes und die Vorbeugung der Vereinsamung. Das Trainingsprogramm wurde in den Neunziger Jahren von Prof. Wolf Oswald am Institut für Psychogerontologie der Universität Erlangen-Nürnberg entwickelt und auf seine Wirksamkeit hin getestet. Aufgrund von entsprechenden Erfolgen in Österreich wurde es 2005 in Südtirol/Italien übernommen. Das Katholische Bildungswerk Linz übertrug das von Prof. Wolf Oswald entwickelte Trainingsprogramm auf Oberösterreich und startete im Mai 1999 mit dem SIMA-Projekt. Das Bildungswerk entwickelte das Projekt SIMA ("Selbstständig im Alter") um inhaltliche und organisatorische Aspekte zur eigenständigen und unabhängigen Marke "**SelbA**" weiter und bemühte sich, namhafte Kooperationspartner für **SelbA** zu gewinnen. Die Ärztekammer in Oberösterreich tritt dafür ein, dass die Gemeindeärzte ihren älteren Patienten den Besuch des Trainingsprogramms **SelbA** empfehlen. Zusätzlich arbeitet das Projekt **SelbA** eng mit der

** The groups are attended by a professional group tutor during the constituting phase (approximately 1 year).*

- * Successes.*

here are about 1,000 groups in NRW and some of them are already 20 years old. Multifaceted civil engagement is spread out by these "solidarity groups". The project has been funded by the federal state North Rhine-Westphalia for 26 years. Other group networks already are emerging in other German federal states.

*Further information and contacts: www.zwar.org
E-Mail: chr.sendes@zwar.org*

3.5 SelbA training groups

SelbA is the abbreviation of "Selbstständig im Alter" (Responsibility at a later stage in life). It is a one year training programme for people over 55 years which consists of the following three components:

- * Constructive mnemonic training: concentration, cognition, activation of multiple sense channels, memory aids, study techniques, information processing*
- * Psychomotor training: breathing, gymnastics, rhythmic, dance and games, relaxation exercises, exercises with equipment*
- * Competence training: habitation at age, need of care, changes at age, social network, mourning, emergency service.*

*The purpose of the training is the provision to maintain a longer lasting independence, the initiation of a process oriented seniors' education, the protraction of changes due to dementia, a positive manipulation of the state of health, and the prevention of isolation. The training programme was developed and tested for its efficiency in the nineties by Prof. Wolf Oswald at the Institute for Psychogerontology of the University Erlangen-Nürnberg. As a result of accordant successes in Austria it was adopted in South Tyrol, Italy in 2005. The Catholic Adult Education Centre Linz transferred the training programme developed by Prof. Wolf Oswald to Upper Austria and started the SIMA project in May, 1999. The adult education centre developed the project SIMA ("Selbstständig im Alter" = Responsibility at a later stage in life) by adding aspects of content and organisation to the independent and self-contained brand **SelbA**, and it made an effort to win over well-known co-operation partners for **SelbA**. The medical association of Upper Austria advocates that the practising physicians recommend the attendance of the training programme **SelbA** to their elderly patients. In addition to this the project closely cooperates with the*

Schweizer Organisation "Pro Senectute" unter der Leitung von Dr. Urs Kalbermatten zusammen.

Derzeit gibt es 16 **SelbA**-Gruppen in 15 Orten in Südtirol. Trainiert wird in örtlichen Gruppen 30-mal in wöchentlichen bis 14-tägigen Abständen. Da die Ausbildung der Trainer relativ knapp bemessen ist (5 Kurswochenenden, einjährige Praxisphase), werden Vorkenntnisse in Gruppenführung, Erfahrungen in Erwachsenenbildung und in einem der Teilbereiche (Gedächtnistraining, Seniorentanz oder Seniorengymnastik) und die Bereitschaft zu laufender Weiterbildung (etwa in Methoden der Bildungsarbeit mit älteren Menschen) vorausgesetzt.

Erfahrungen der Trainer

Breites Spektrum der Zielgruppe (von 55-80 Jahren von der Bäuerin bis zum Schuldirektor), große Unterschiede in den Gruppen, umfangreiche Vorbereitungszeit, geringe Entlohnung und schlechtes Image der Altenbildung können nur durch persönliche Motivation (Spaß am Training) kompensiert werden.

Erfahrungen der Teilnehmer/-innen

"Ich hatte nach einem Gehörsturz Gedächtnisaussetzer, **SelbA** hat mir geholfen", "Das Training mit meinem Mann zu besuchen, war ein großer Gewinn."

Erfahrungen der Veranstalter

SelbA achtet die Würde der Person, arbeitet mit einem integrativen Ansatz: Verbindung von Körper, Geist und Seele, berücksichtigt die Autonomie älterer Menschen in ihrem Umfeld und traut älteren Menschen Entwicklungsschritte zu.

Das Projekt **SelbA** wird in Südtirol von folgenden Organisationen mitgetragen:

- * Katholisches Bildungswerk (federführend)
- * KVV Dienststelle Altenarbeit
- * Katholischer Familienverband Südtirols
- * Kolpingwerk Südtirol
- * Seniorenvereinigung im Südtiroler Bauernbund
- * Landesbeirat für Altenarbeit und Solidarität zwischen den Generationen
- * Verband der Altersheime Südtirols
- * Seniorenakademie Brixen.

Weitere Informationen und Kontakt:

SIMA-Homepage von Prof. Oswald:
<http://www.sima.geronto.uni-erlangen.de>
SelbA-Homepage des Katholischen Bildungswerkes Linz:

Swiss organisation "Pro Senectute" under the direction of Dr. Urs Kalbermatten.

*At present there are 16 **SelbA** groups in 15 cities of South Tyrol. Training takes place in the local groups 30 times at weekly or bi-weekly intervals. As the formation of the trainers is measured relatively curt (5 course weekends, one year long practice phase) pre-requisites are previous knowledge in leading groups, experience in adult education and in one of the sub areas (mnemonic training, seniors' dance or seniors' gymnastics), as well as the willingness for ongoing further education (e.g. in methods of educational work with elderly persons).*

Trainers' Experience

Wide spectrum in the target groups (from 55 to 80 years, from females from the country to the school director); each group is distinct; a lot of preparation is necessary; low wages and bad image of seniors' education can be compensated only by personal motivation (enjoying the training).

Participants' Experience

*"I had mnemonic blackouts after a 'Sudden Sensorineural Hearing Loss'; **SelbA** helped me." "It was a great help for me to attend **SelbA** with my husband."*

Organisers' Experience

***SelbA** pays particular attention to the dignity of a person; it works with an integrative approach: connection of body, mind and soul; it bears in mind the autonomy of elderly persons in their surroundings; it doesn't put progressive steps past elderly persons.*

*Project **SelbA** is supported in South Tyrol by the following organisations:*

- * *Catholic Adult Education Centre (in charge)*
- * *KVV administrative office for work with seniors*
- * *Catholic family association South Tyrol*
- * *Kolping Society South Tyrol*
- * *Seniors' association in the Tyrolean Farming Union*
- * *State's advisory council for work with seniors and for solidarity between generations*
- * *South Tyrolean union of homes for the aged*
- * *Academy for Senior Citizens Brixen.*

Further information and contacts:

*SIMA-Homepage of Prof. Oswald:
<http://www.sima.geronto.uni-erlangen.de>
SelbA-Homepage of the Catholic Adult Education Centre Linz:*

<http://www.dioezese-linz.at/Pastoralamt/KBW/SelbA/>
Südtirol: Katholisches Bildungswerk Südtirol,
<http://www.ecclesiabz.com/bildungswerk/>
KVV Dienststelle für Altenarbeit, www.kvw.org,
E-Mail: bildungsreferat@kvw.org
Pfarrplatz 31, I-39100 Bozen, Tel +39 0471 300 213

3.6 Weitere Projekte

In der CD-ROM der Dokumentation dieses Projektes sind weitere Projekte näher beschrieben:

Bert Hoenen: **Altwerden im holländischen Arbeitsmarkt.** Eine Studie über die Beteiligung von älteren Mitarbeitern
Thomas Serrière: **Personalentwicklung 40+ in der VSE-Gruppe** - Beispiele und Ansätze aus der Unternehmenspraxis
Daan Zeldenrijk: **Personalentwicklungspolitik für jedes Alter**
Rozália Cornanicová: **Die Universität des dritten Lebensalters** an der Comenius Universität in Bratislava
Anne Schmidt: **Senioren-Akademie Neunkirchen**
Sabine Strauch: **Seniorenbüro und Wissensbörse Merzig.**

Das folgende Kapitel widmet sich den Analysen und Schlussfolgerungen der Steuerungsgruppe und des Symposiums im Hinblick auf die zukünftige Rolle der Erwachsenenbildung sowie der Weiterentwicklung, Übertragung und Vernetzung vorhandener und neu zu entwickelnder Konzepte.

<http://www.dioezese-linz.at/Pastoralamt/KBW/SelbA/>
Südtirol: Catholic Adult Education Centre South Tyrol,
<http://www.ecclesiabz.com/bildungswerk/>
KVV administrative office for work with seniors,
www.kvw.org, E-Mail: bildungsreferat@kvw.org
Pfarrplatz 31, I-39100 Bozen, Tel +39 0471 300 213

3.6 Further projects

In the CD-ROM of the project documentation, further projects are described in more detail:

Bert Hoenen: **Ageing on the Dutch labour market.**
A study on the participation of elderly employees.
Thomas Serrière: **Personnel development 40+ in the VSE-Group** - Examples and approaches from business practise
Daan Zeldenrijk: **Ageing and politics of human resources**
Rozália Cornanicová: **The Third Age University at Comenius University in Bratislava**
Anne Schmidt: **Seniors' Academy Neunkirchen**
Sabine Strauch: **Seniors' office and Knowledge Exchange Merzig.**

The following Chapter 4 is devoted to analysis and conclusions from the steering-group and the Symposium in view of the future role of adult education and of enhancing, transferring and networking existing and concepts still to be developed.

Kapitel 4: Allgemeine Erkenntnisse, Empfehlungen und Ausblick

4.1 Die (neue) Rolle der Erwachsenenbildung?

Im Laufe des Projekts "Erwachsenenbildung an der Schwelle vom Erwerbsleben in den Ruhestand - Partizipation und Verantwortung" hat sich gezeigt, dass sich hinter dem scheinbar griffigen Thema eine Vielfalt von Aspekten und gesellschaftspolitischen Interdependenzen verbirgt.

Das liegt zum einen daran, dass der Begriff der "Erwachsenenbildung" selbst vieldeutig ist und oft vom Selbstverständnis der beteiligten Akteure im Hinblick auf ihre Rolle innerhalb gesellschaftlicher Prozesse geprägt ist. In ihrer konkreten Erscheinungsform ist "Erwachsenenbildung" in den meisten Fällen an private oder öffentliche Institutionen oder informelle Bildungsangebote geknüpft, das gilt für den deutschen Bildungsmarkt ebenso wie für den niederländischen, den italienischen, den slowakischen und sicher auch für viele andere nationale Bildungsmärkte in Europa.

Die Anbieter von Erwachsenenbildung sind aufgrund ihrer Verpflichtung gegenüber ihren Trägern häufig an bestimmte Aufträge gebunden und vertreten daher bestimmte Einzelinteressen innerhalb der gesamten Bildungslandschaft. Nicht in jedem Fall sind solche Einzelinteressen mit den Interessen anderer Träger oder Bildungseinrichtungen vereinbar. Im Ergebnis führt dies zu einer Vielfalt von partikularen Bildungsaufträgen spezieller Anbieter, die es erschwert, gemeinsame Ziele von Erwachsenenbildung zu benennen.

Dem gegenüber steht oft ein mehr oder weniger diffuser behaupteter oder tatsächlicher Bildungsbedarf, dem eine konkrete Nachfrage nur teilweise entspricht. Die Tatsache, dass in einigen europäischen Ländern manche Erwachsenenbildungsangebote zu 80% bis 90% von Frauen wahrgenommen werden, auch wenn es dabei nicht um frauenspezifische Themen geht, zeigt, dass Angebot und Nachfrage in einigen Bereichen dann auseinander klaffen, wenn es um die Beteiligung von Männern an der Nutzung von Erwachsenenbildungsangeboten geht.

Viele Bildungseinrichtungen berichten, dass sie bestimmte Zielgruppen gar nicht oder nur mit großer Anstrengung erreichen, und auch dann oft nur geringe Erfolge verzeichnen. Zwar beschränken sich die Überlegungen des Projekts auf jene Erwachsene, die an der Schwelle vom Erwerbsleben in den Ruhestand stehen,

Chapter 4: General conclusions, recommendations and prospects

4.1 The (new) role of adult education?

In the course of the project "Adult education during the transition phase from professional life to retirement - participation and responsibility" it has become evident that a variety of aspects and socio-political interdependences is hidden behind the seemingly succinct topic.

For one this is due to the fact that the term "adult education" itself is ambiguous and is coined by the self-conception of the involved players with regard to their roles within social processes. In its concrete manifestation "adult education" mostly is tied to private or public institutions or to informal offers of education. That applies to the German education market as well as to the Dutch, the Italian, the Slovak ones and certainly for many other national education markets in Europe, too.

The providers of adult education are often tied to predetermined assignments, due to their obligation towards their sponsors. Thus they represent predetermined single interests within the overall education environment. These single interests are not at all events compatible with the interests of other sponsors or other education institutions. As a result that leads to a variety of particular education assignments of particular providers. This variety makes it difficult to name common goals in adult education.

That stands in contrast to more or less diffusely claimed or actual education needs which are only partially met by a concrete demand. In some European countries approximately 80 to 90 % of some offers of adult education are accepted by women, even if the topics are not specific to women. This shows that in some areas supply and demand diverge when it comes to men utilising offers of adult education.

Many education institutions report that they cannot reach certain target groups at all or only as a result of an immense effort, and that even then they achieve very little success. It is true that the considerations of the project are restricted to those adults who are in the transition phase from professional life to retirement; but

dennoch zeigt sich auch hier, dass der Begriff des "Ruhestands" vielleicht ebenso mehrdeutig ist wie der Begriff der "Erwachsenenbildung".

Die Phase des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand lässt sich nicht scharf abgrenzen. Wann beginnt der Übergang? Wann ist er abgeschlossen? Befindet sich ein 68-jähriger Rentner oder ein rüstiger 75-jähriger ehemaliger Freiberufler noch in der Phase des Übergangs? Schon aufgrund unterschiedlicher Regelungen zum Renteneintrittsalter in den einzelnen europäischen Ländern unterliegt dieser Übergang, sofern man ihn am Alter der betroffenen Personen festmachen will, deutlichen Schwankungen. Darüber hinaus kann sich diese Übergangsphase angesichts einer Diskussion um die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nochmals verschieben. Beschäftigungspolitische Maßnahmen wie Altersteilzeit oder Vorruhestandslosungen tragen ihrerseits ebenfalls dazu bei, das Spektrum der in Frage kommenden Personengruppen zu erweitern.

Eine nochmalige Ausweitung der Übergangsphase bzw. der betroffenen Zielgruppe ergibt sich durch die Tatsache, dass Menschen, die aufgrund von Krankheit oder Personalabbau aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, oft keine Chance auf Rückkehr in den Arbeitsmarkt mehr haben und sich in einem de facto Zwangsruhestand befinden. In allen europäischen Ländern gibt es Menschen um die 50 oder teilweise sogar noch jünger, für die der Übergang in den Ruhestand bereits vollzogen ist, auch wenn sie das gesetzliche Renteneintrittsalter erst in 15 oder 20 Jahren erreicht haben werden.

Heutzutage kann sich ein 50-jähriger Arbeitnehmer, je nach Situation, schon an der Schwelle zum "Ruhestand" befinden, oft ohne es zu wissen. Wird er Opfer der nächsten Restrukturierungsmaßnahme, fällt er möglicherweise zunächst in die Arbeitslosigkeit, aus der er bei ungünstigen Umständen nicht mehr herausfindet. Der Übergang von der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand vollzieht sich für ihn quasi schleichend.

Bildungsangebote für Langzeitarbeitslose sind also nicht nur unter dem Aspekt einer erhofften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu sehen, sondern in vielen Fällen auch unter dem Gesichtspunkt "Übergang in den Ruhestand". Damit umfasst der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand einen Zeitraum, der sich, auf das Lebensalter bezogen, durchaus über einige Jahrzehnte und auf sehr unterschiedliche Biographien erstrecken kann. Zugleich hat die Gruppe der Menschen, die im Rahmen des Projekts zu betrachten sind, potenziell stark zugenommen, sie beginnt nun - grob gesprochen - bereits bei den 50-Jährigen.

here it also becomes evident that the term "retirement" may be as ambiguous as the term "adult education".

The transition phase from professional life to retirement cannot be clearly defined. When does the transition phase begin? When does it end? Is a 68-year-old pensioner or a chirpy 75-year-old previous freelancer still in the transition phase? Already because of different regulations of the statutory retirement age in different European countries, the transition underlies noticeable fluctuation provided that it is to be associated with the age of the person concerned. In addition, this transition phase can shift again in the view of the discussion on the raising of the legal statutory retirement age. Employment political measures such as partial or early retirement solutions also contribute to the expansion of the spectrum of person groups to be considered.

People who have to retire from professional life due to illness or staff reduction often have no chance of returning to the labour market and are literally forced into retirement. That results in a further expansion of the transition phase. In all European countries there are people around 50 or even younger for whom the transition to retirement has already been concluded even if they will not have actually reached the legal statutory retirement age until 15 or 20 years later.

Nowadays a 50-year-old employee, depending on his/her situation, can be in the transition phase to "retirement", without even knowing it, very often. If an employee becomes a "victim" of the next rationalisation measures he could immediately become unemployed and, if the worst comes to the worst, will not be reinstated. For him or her the transition from unemployment to retirement is very abrupt.

Education offers for long-time unemployed persons are to be seen not only in view of a hoped for reintegration into the labour market but in many cases in view to a "transition to retirement". For this reason the transition phase from professional life to retirement encompasses a period which, relating to age can extend to several decades and to very unequal biographies. At the same time, the group of persons to be considered in the framework of this project potentially has grown strongly. Roughly estimated, it now begins with the 50-year-old already.

Angesichts des facettenreichen Verständnisses von Erwachsenenbildung und der breiten Streuung der zu betrachtenden Personengruppen hat es sich im Laufe der Diskussion als sinnvoll erwiesen, bei der Betrachtung der (zukünftigen) Rolle der Erwachsenenbildung das Augenmerk auf jene Aspekte zu richten, die als gemeinsamer Auftrag aller Bildungsbemühungen verstanden werden können. Was kann als gemeinsame Zielsetzung der Erwachsenenbildung angesehen werden? Welche Empfehlungen lassen sich an Vertreter von Erwachsenenbildungsangeboten richten?

4.2 Forderung nach neuen Konzepten

Das in Zeiten eines verstärkten Wettbewerbs immer wieder versuchte Rezept "Try the same, but harder" hat seine begrenzten Möglichkeiten immer wieder bewiesen und sollte durch neue Denk- und Handlungsansätze ersetzt werden. Das gilt auch für die Erwachsenenbildung. Die vielfach sehr überzeugenden Beispiele von erfolgreicher Arbeit in der Erwachsenenbildung für Menschen an der Schwelle zum Ruhestand verdienen es, stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Ein erster bescheidener Schritt in diese Richtung war das im Rahmen dieses Projekts durchgeführte Internationale Symposium.

Bei aller Unterschiedlichkeit der Ansätze ist deutlich geworden, dass bei allen Beteiligten, den Projektpartnern, den referierenden Experten und den Tagungsgästen ein großer gegenseitiger Informations- und Lernbedarf besteht. Die Möglichkeit, andere Beispiele von Bildungsarbeit mit Erwachsenen kennen zu lernen, sich untereinander auszutauschen und die Übertragbarkeit einzelner Ansätze auf das eigene Land oder die eigene Region zu prüfen, wurde allgemein als sehr bereichernd empfunden. Daraus lässt sich die Forderung nach einer grundsätzlich stärkeren Vernetzung von Vertretern der Erwachsenenbildung ableiten. Bemerkenswert dabei ist, dass der Wunsch nach gegenseitigem Austausch und nachhaltigen Kontakten von Vertretern öffentlich finanzierter Bildungsanbieter, von Unternehmen und Vereinen gleichermaßen bekräftigt wurde.

Diese Übereinstimmung erklärt sich zum Teil dadurch, dass die unterschiedlichen "key player", jeder in seinem Kontext und mit seiner spezifischen Aufgabenstellung, sich der Notwendigkeit, mit anderen "key player" zu kooperieren, bewusst sind und eine entsprechende Zusammenarbeit durchaus befürworten, mit dem Ziel, die eigenen Bemühungen auch jenseits der eigenen Grenzen unterstützt und fortgeführt zu wissen. Bildungsangebote für den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand müssen in der Lage sein, eine breite Palette von individuellen Anforderungen zu beantworten. Sie müssen auf unterschiedliche Lebensphasen und unter Umständen auch auf längere Zeiträume abgestimmt sein.

In view of the very varied understanding of adult education and the wide distribution of the group of persons to be considered, the following approach has proved to be reasonable in the course of the discussion: on closer examination of the (future) role of adult education, attention has to be paid to those aspects which can be understood as a common assignment of all education efforts. What can be considered the common objective of adult education? What recommendation can be given to representatives of adult education offers?

4.2 Demand for new concepts

The motto "Try again, but harder" has been quoted repeatedly in these times of intense competition. It has proved to be very limited, and it should be replaced by new approaches of thinking and acting. That also applies to adult education. There are multiple, very convincing examples for successful work in adult education for people during the transition phase to retirement. They ought to be brought to public awareness. A first modest step in this direction was the International Symposium which was conducted in the framework of this project.

The existing diversity of the approaches granted, but it became apparent that there is a big mutual need for information and learning for all involved persons, for the project partners, for the lecturing experts and for the Symposium guests. It was generally felt to be very enriching to have the opportunity to get to know other examples of educational work with adults, to exchange views with each other, and to examine the transferability of individual approaches to the own country or region. Derived from that is the demand for a basically stronger networking of representatives of adult education. At the same time it is noteworthy that the desire for mutual exchange and for sustainable contacts was corroborated by representatives of publicly funded education providers, by companies, and by clubs in equal measure.

This consensus can be partially explained by the fact that the different key players, each one in his context and with his specific assignment, are aware of the necessity to cooperate with other key players, and they absolutely approve a corresponding cooperation with the goal to know their own efforts to be supported and continued beyond their own borders. Education offers for the transition phase from professional life to retirement must have the ability to meet a wide range of individual demands. They must be attuned to different phases of life and also to longer periods.

Das Vertrauen auf einen sich selbst regelnden Markt von Bildungsangeboten und Bildungsnachfrage reicht nicht mehr aus. Die Bildungshungrigen oder Bildungsbedürftigen werden täglich mehr, aber vielen Bildungsanbietern brechen die Kunden weg. Für viele Menschen an der Schwelle zum Ruhestand sind die bestehenden Bildungsangebote nicht attraktiv oder zielen am tatsächlichen Bedarf vorbei. Durch die demografische Entwicklung, die unserer Gesellschaft immer mehr rüstige Rentner, die so genannten "jungen Alten" beschert, die aber auch die Alten immer älter werden lässt, verändern sich auch die Erwartungen auf der Seite der Bildungsnachfrage, was sich in der ebenso banalen wie plakativen Erkenntnis ausdrücken lässt, dass der "Strickkurs für 60-jährige Damen" nicht mehr zum Kerngeschäft der Erwachsenenbildung gehören kann.

Das Bildungsangebot muss sich thematisch natürlich seiner Zeit anpassen. Dieser Gedanke ist nicht neu. Allerdings muss das Bildungsangebot in Zukunft stärker als bisher auf eine veränderte Zusammensetzung der zu versorgenden Zielgruppen reagieren, muss die demografischen Entwicklungen und deren Auswirkungen am Arbeitsmarkt berücksichtigen, im Idealfall sogar antizipieren und mit professionellen Marketing-Instrumenten aktiv den Bildungsmarkt bearbeiten.

Dafür müssen die Vertreter der Erwachsenenbildung aber neue Allianzen schließen. Sie brauchen Verbündete bei allen gesellschaftlichen Kräften. Sie sollten ergänzende oder alternative Angebote zum eigenen Bildungsangebot kennen, in der Lage sein, innerhalb ihrer Zielgruppen zu differenzieren, um bestimmte Kunden gegebenenfalls weiter vermitteln zu können. Sie müssen über Netzwerke verfügen, auch um sich selbst fortzubilden.

Dazu kann gehören, dass sie nicht nur Bildungsinhalte an ihre Kunden vermitteln, sondern auch von ihren Kunden lernen, ihnen zuhören, sich als Ansprechpartner und Anlaufadresse für ihre Kunden verstehen, als Rundum-Dienstleister in Sachen Bildung.

4.3 Lernen von Eigenverantwortung

Im schulischen und berufsbezogenen Bildungsbereich spielt der Begriff der Berufs- und Karriereplanung eine wichtige Rolle. Schüler, Studenten, Auszubildende und Berufsanfänger werden im Rahmen unterschiedlicher Bildungs- und Ausbildungsangebote mit dem Vorteil einer systematischen Berufs- und Karriereplanung als Bestandteil ihrer persönlichen Lebensplanung vertraut gemacht. Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven, Aufstiegschancen oder alternative Werdegänge werden miteinander verglichen und sind über Jahrzehnte hinweg als Orientierungslinie präsent.

The confidence in a self-regulating market of educational supply and demand is no longer sufficient. The number of those requiring education increases every day, but the education institutions are losing clients. For many people in the transition phase to retirement, the existing education offers are not attractive enough or do not provide for the actual needs. The demographic development means more and more mentally and physically active pensioners, the so-called "young elderly", with the older growing even older. Thus the expectations of education demands are changing. That becomes obvious by the banal and striking fact that the "knitting course for 60-year-old ladies" can no longer be part of the core business of adult education anymore.

The education programme must be topically adapted to its time and this is not new. However the education offer must react to a mutated composition of the target group to be attended to, in the future even more so than up until now. The demographic development and its effect on the labour market must be taken into consideration and ideally in advance. The education market must be handled with professional marketing instruments.

Therefore, the representatives of adult education must form new alliances. They need allies among all social institutions. They should be informed about offers which are complements or alternatives for the own education offer. They should have the ability to differentiate within their target group in order to pass on certain clients where appropriate. They must have networks at their disposal, also to further their own education.

That comprises not only imparting educational contents to their customers, but also learning from their customers, listening to them, understanding themselves as contact persons and places of refuge for their customers, as all around service provider for education matters.

4.3 Learning Self Responsibility

The term job and career planning plays an important role in the academic and in the vocational scope of education. In the context of different offers of education and training, pupils, students, apprentices and professional novices are acquainted with the advantage of a systematic job and career planning as an integral part of their personal life planning. Development possibilities, perspectives, opportunities for advancement or alternative developments are compared with each other and they are present as orientation guides over decades.

In der Regel endet diese bewusste Berufs- und Karriereplanung, wenn bestimmte berufliche Positionen erreicht sind oder eine berufliche Weiterentwicklung aus anderen Gründen nicht mehr möglich ist. Damit endet aber oft auch ein großer Teil der persönlichen Lebensplanung. Der Zeitpunkt des Übergangs vom aktiven Erwerbsleben in eine Lebensphase ohne Arbeit wird von vielen Menschen nicht antizipiert. Viele Erwerbstätige verdrängen den Gedanken an Arbeitsverlust, Rente, Alter. Dabei ist demografisch nachweisbar, dass auch in Zukunft die durchschnittliche Lebenserwartung bei sinkendem Renteneingangsalter steigen wird. Die Lebenszeit, die wir in Zukunft ohne Lohnarbeit verbringen werden, wird zunehmen und dramatische gesellschaftliche Veränderungen zur Folge haben, nicht nur für unsere Sozialversicherungssysteme.

Umso schwieriger gestaltet sich denn auch in vielen Fällen die tatsächliche Berufsaustrittsphase. Die Betroffenen sind auf die neue, oft auch unerwartete Situation nicht vorbereitet, geraten in eine Krise und fühlen sich oft allein gelassen. Dann sind Hilfeinrichtungen wie etwa die Seniorenbüros mit ihren Aktivitäten, Bildungsangeboten und Vermittlungsmöglichkeiten gefragt oder Einrichtungen wie die in NRW ansässige **ZWAR**.

Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang ein höheres Maß an Eigenverantwortung für die eigene Lebensplanung, beginnend bei der Schul- oder Berufsausbildung und hineinreichend beim Ruhestand oder dem eigenen Lebensende ("Ich möchte möglichst alt werden und gesund sterben!"). So wie wir uns in Zukunft vermehrt selbst um unsere eigenen Belange wie etwa die soziale Absicherung kümmern müssen, sei es bei der Gesundheitsvorsorge, sei es bei der Altersvorsorge, so gehört konsequenterweise auch eine vorausschauende Planung im Hinblick auf unsere berufliche Laufbahn, deren Ende und die Zeit danach dazu.

Ob dieser allgemeine latent vorhandene gesellschaftliche Bedarf an mehr eigener Verantwortung und Zuständigkeit der Individuen ("Selfness") über spezielle Angebote der Erwachsenenbildung befriedigt werden kann oder ob dieses Desiderat als übergeordnetes Ziel für Erwachsenenbildungsangebote in die bestehende Arbeit einfließen kann, soll hier dahingestellt bleiben. Die Antwort darauf muss innerhalb der Erwachsenenbildung selbst und in Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Kräften gefunden werden.

Normally this planned job and career planning ends when certain professional positions are reached or when professional advancement is no longer possible for other reasons. As a result a large part of personal life planning ends. Many people do not anticipate the time of the transition from professional life to a life phase without work. Many employees refuse to accept a state of unemployment, retirement, age. However it is demographically verifiable that also in the future, the average life expectancy will rise as the statutory retirement age will decline. The time which we shall spend without paid employment will increase in the future. This will result in dramatic social changes, not only for our social security systems.

*All the more complicated the organisation of the actual transition phase from professional life to retirement will be. Those affected are not prepared for the new and often unexpected situation. They fall into a crisis and often feel left alone. Then institutions of assistance are in demand, like seniors' agencies with their activities, education offers and placement possibilities, or institutions as **ZWAR** located in North Rhine-Westphalia.*

In this context it would be desirable if people showed a higher degree of personal responsibility for their own life planning, beginning with their academic or vocational education and reaching to their retirement or their own end of life ("I would like to grow as old as possible and die in health!"). In the future we will have to take more care of our own concerns like our social safeguard, e.g. retirement provisions. A consequent part of that is foresighted planning with regard to our professional career, its end, and the time after it.

Here it need not be established whether this general latently existing social need for more self responsibility and individual competency ("selfness") can be satisfied by special offers of adult education, or whether this desideratum can merge into the existing work as a superordinate goal for adult education offers. The answer to that must be found within adult education itself and in cooperation with other social institutions.

4.4 Doppelrolle von Ruheständlern innerhalb der Erwachsenenbildung

Wenn Menschen kurz vor oder kurz nach dem Übergang in den Ruhestand einerseits als Adressaten von Erwachsenenbildung betrachtet werden, so darf nicht vergessen werden, dass viele unter ihnen über wertvolle berufliche Erfahrung verfügen, die mit dem Übergang in den Ruhestand der Gesellschaft quasi über Nacht entzogen wird. Das bedeutet, dass diese Menschen als Know-how-Träger im Bildungsprozess andererseits auch eine Rolle als Vermittler von Wissen und Fertigkeiten übernehmen können.

Anstatt sich mit 50 "zum alten Eisen" rechnen zu lassen, entscheiden sich viele rüstige "Alte" oder Frühpensionäre, ihre Fachkompetenz weiterzugeben und in der beruflichen Erwachsenenbildung eine aktive Rolle zu spielen.

Der **Senior Experten Service (SES)** liefert für diesen Ansatz ein viel beachtetes Beispiel. Fachleute im Ruhestand stellen ihr Wissen weltweit zur Verfügung und helfen jungen Unternehmen in anderen Ländern beim Aufbau von Industriebetrieben oder Dienstleistungsunternehmen. Die Fachleute im "Ruhestand" werden auf diese Aufgabe sorgfältig vorbereitet, sind also zunächst Empfänger von Bildungsmaßnahmen, bevor sie dann zu Anbietern werden.

Es ist durchaus denkbar, dass ein ähnliches Modell in Zukunft auch in der heimischen Wirtschaft oder auf europäischem Niveau länderübergreifend interessant wird. In einigen Berufszweigen zeichnet sich bereits heute ein deutlicher Fachkräftemangel ab. Dieser wird sich in den nächsten Jahren teilweise drastisch verschärfen. Es ist also durchaus vorstellbar, dass Arbeitnehmer, die bereits "ausgemustert" worden sind, wieder in den betrieblichen Arbeitsprozess integriert werden. Das muss nicht unbedingt in Form einer Wiedereinstellung zu den alten Bedingungen stattfinden. Die Wiederaufnahme oder einfache Verlängerung eines früheren Beschäftigungsverhältnisses wird meist sicher nicht ausreichen. Daher greift die einfache Forderung nach Erhöhung des Renteneintrittsalters zu kurz. Die bisherigen Reaktionen der Politik auf die Warnungen der Wissenschaftler und Demografen beschränken sich im wesentlichen auf ad-hoc-Maßnahmen wie längere Lebensarbeitszeit oder Erhöhung von Sozialversicherungsbeiträgen, langfristige und nachhaltige Strategien müssen erst noch gefunden werden.

Das kann nicht die Aufgabe der Erwachsenenbildung allein sein. Allerdings wird sie im Prozess der Arbeitsmarktgestaltung, des sozialen Lernens, der Kooperation mit anderen "key player" eine zentrale Rolle übernehmen müssen. In Zukunft sind neue und

4.4 Double role of retirees within adult education

On the one hand, persons on the verge of the transition phase to retirement or shortly thereafter are regarded as addressees of adult education. But it must not be forgotten that many of them possess valuable professional experience which is withdrawn from society quasi overnight. This means, on the other hand, that these persons as know-how-owners can accept a role imparting knowledge and skills.

Instead of allowing to be "put on the scrap heap" at 50, many active "elderly" or early pensioners decide to pass on their professional experience and to play an active role in vocational adult education.

*The **Senior Expert Service (SES)** gives a highly regarded example of that approach. Retired experts make their knowledge worldwide available and help young companies in other countries with the setup of industrial firms or service enterprises. The "retired" experts are carefully prepared for this task. So they first are receivers of education measures before they become providers.*

It is more than conceivable that a similar model will be interesting in the domestic economy or cross-nationally on a European scale. Already today, a clear shortness of executives becomes apparent. This shortage drastically will intensify in the next years. So it is absolutely conceivable that employees who already have been "discharged" will be reintegrated into the operational working process. That need not necessarily take place in the form of a reappointment under the old conditions. The resumption or simple prolongation of a previous employment certainly will not suffice in the majority of cases. Therefore the simple demand for a raise of statutory retirement age falls short. The present reactions of politics to the warnings of scientists and demographers essentially are confined to ad hoc measures like a longer working life or a raise of social insurance contribution. Long-ranging and sustainable strategies have to be found yet.

That cannot be the responsibility of adult education alone. However it will have to accept a central role in the process of shaping the labour market, of social learning, and of cooperation with other "key players". In the future new and different forms of cooperation are in demand whose issue is not only maximum production output but new forms of coexistence of several generations and of many cultures. Economically the

unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit gefragt, bei denen es nicht nur um maximalen Produktions-Output geht, sondern um neue Formen des Zusammenlebens von mehreren Generationen und vielen Kulturen. In der Wirtschaft geht es um Bewahrung und Fortentwicklung von Fachkompetenz. Entscheidend ist, dass Erfahrung und Know-how erhalten und weitergegeben werden. Der ältere Mensch und damit auch der ältere Arbeitnehmer wird eher zum Coach und Wissensvermittler gegenüber nachfolgenden (Belegschafts-)Generationen.

Einige Unternehmen haben diesen Trend bereits erkannt und reagiert. Sie bieten ihren älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Arbeitsplätze oder Arbeitsformen an, die einerseits den Bedürfnissen der Betroffenen entgegenkommen, die andererseits den Aspekt des Wissenserhalts und der Wissensvermittlung im eigenen Hause berücksichtigen. Auch hier zeigt sich eine Chance für die Erwachsenenbildung. Sowohl die Unternehmen als auch die betreffenden Arbeitnehmer müssen auf einen solchen Paradigmenwechsel vorbereitet werden. Hier könnten Anbieter von Erwachsenenbildung eine lohnende Aufgabe auf dem Feld der Beratung und der Bereitstellung von pädagogischem und didaktischem Handwerkszeug finden.

4.5 Life Management- eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung

Die Forderung nach mehr Eigenverantwortung des Einzelnen für sein gesamtes Leben, und zwar nicht nur für die Planung bis zum Höhepunkt der Karriere, aber auch die Erkenntnis, dass wichtige Erfahrung und bewährtes Wissen in vielen Bereichen allmählich zur Mangelware wird, eröffnen der Erwachsenenbildung ein weites Feld an neuen Handlungsmöglichkeiten, Partizipation und Verantwortung.

Angesichts eines deutlich zurückgegangenen Wissens- und Bildungsniveaus (PISA) bei Heranwachsenden, aber gleichzeitig auch zahlenmäßig schrumpfenden Generationen gebietet es sich gleichsam von selbst, jene Menschen, die, in welchem Alter auch immer, am Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stehen, zu Bildungsspezialisten zu machen. Dafür müssen diese Menschen vorbereitet werden, indem sie frühzeitig im Rahmen eines lebenslangen Lernens ihre zukünftigen Wünsche und Möglichkeiten reflektieren. Innerhalb des zukünftigen Bildungsbedarfs können immer jüngere "Alte" ihre Rolle am besten dann übernehmen, wenn sie diesen Bildungsauftrag und Rollenwechsel in ihren Lebensentwurf integriert haben. Das lässt sich erlernen. Als wesentliche Forderung an eine zukunftsorientierte Erwachsenenbildung wird demnach die Entwicklung eines Konzeptes für die Lebensplanung und -gestaltung

issue is conservation and advancement of professional competence. It is crucial to conserve and to impart experience and know-how. The elderly person, and thus the elderly employee rather will be coaching and imparting knowledge for subsequent (personnel) generations.

Some companies have already recognised that trend and have reacted. Their elderly employees are offered special positions which, on the one hand, accommodate the concerned with their needs, and incorporate the aspect of preserving and imparting knowledge within the own house, on the other hand. That also shows a chance for adult education. Both the companies and the respective employees have to be prepared for such a change of paradigms. Here providers of adult education could find a rewarding task in the field of counselling and providing pedagogic and didactic tools.

4.5 Life Management- a challenge for adult education

A wide field of new possible course of action, participation and responsibility is opened to adult education, firstly by the demand for more self responsibility of an individual for his entire life namely not only until the career summit, and secondly by the realisation that important experience and proven knowledge in many areas gradually becomes rare.

A significantly lower level of knowledge and education among adolescents (PISA), and numerically decreasing generations at the same time, quasi automatically result in this approach: those people who are in the transition phase from professional life to retirement, whichever age they are, should be turned into education specialists. By reflecting their future wishes and possibilities at an early stage, in the context of lifelong learning, those persons have to be prepared for the task. Within the future education demand, ever younger "elderly" can accept their role best when they have integrated this education assignment and role change in their life plan. That can be learned. Thus the development of a concept for planning and designing life in the second life phase ("Life Management") will be an essential demand on a future-oriented adult education. The activities of ZWAR, for

("Life Management") im zweiten Lebensabschnitt gesehen. Die Aktivitäten von **ZWAR** etwa, die auch nicht wissensbezogenes Lernen in ihr Bildungskonzept einbeziehen, zeigen in diese Richtung. Im Vordergrund stehen hier Schaffung und Stärkung von Selbsthilfe, Eigeninitiative und selbst gesteuerter Organisation, aber auch Engagement für soziale und politische Aufgaben.

In Anlehnung an dieses Vorbild wird nach übereinstimmender Aussage aller im Projekt beteiligten Fachleute ein ganzheitliches und integratives Bildungskonzept verlangt, das ausgehend von einer frühzeitigen Kontaktaufnahme mit Erwerbstätigen ab etwa 50 auf den zweiten Lebensabschnitt vorbereitet, bei der Planung behilflich ist und auch konkrete Bildungsangebote bereithält. So könnte sich der Übergang in das "inaktive" Leben im Rahmen des lebenslangen Lernens für viele Menschen als Beginn einer kontrollierten und selbstbestimmten Etappe gestalten, auch wenn der konkrete Zeitpunkt dieses Übergangs überraschend kommen kann.

Dieses integrative Bildungskonzept erfordert eine enge Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und Wirtschaftsunternehmen. Viele Bildungsträger verfügen bereits heute über gute Verbindungen zu den Personalentwicklungsabteilungen von Unternehmen. Konkrete Bildungsmaßnahmen müssten in die Personalentwicklungsprogramme von Unternehmen eingebaut und von den Bildungsanbietern umgesetzt werden. Um Missverständnissen vorzubeugen, es geht nicht darum, dass Einrichtungen der Erwachsenenbildung den Unternehmen beim Personalabbau behilflich sind. Gefragt ist vielmehr, wie bereits im zweiten Kapitel näher erläutert, die Kooperation unterschiedlicher "key player" im Hinblick auf unvermeidbare Situationen. Die Erfahrungen, die in diesem Zusammenhang bei *voestalpine* mit lebensphasenbezogener Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsfürsorge, lebenslangem Lernen und Wissensweitergabe gemacht werden, können dabei sicher als "good" oder "best practice" gelten. An einem solchen Konzept müssten auch andere gesellschaftliche Kräfte interessiert sein, vorausgesetzt, sie nehmen die Voraussagen von Demografen, Bildungsexperten, Arbeitsmarktforschern und Soziologen ernst. Die allgemeine Vorstellung vom "wohlverdienten Ruhestand" als einer Phase der Passivität oder Inaktivität würde sich relativieren, neue Arbeitsmodelle ließen sich erproben, vielleicht könnten die Sozialversicherungssysteme eine gewisse Entlastung erfahren. Der Dialog zwischen Alt und Jung bekäme eine neue Dimension, die Generation der Älteren könnte einem zunehmend negativen Image entgegenwirken. Die Erwachsenenbildung hätte dann die Rolle eines Trainers und Maklers zugleich. Um in diese neue Rolle hineinzuwachsen, ist es für Bildungsanbieter wichtig, selber ständig zu lernen und

example, point in this direction. They also incorporate not knowledge-based learning in their education concept. In the foreground there stand creation and fortification of self-help, one's own initiative and self-directed organisation, but also engagement for social and political tasks.

Following this example, an integrative and holistic education concept is required according to the unisonous conclusion of all experts involved in the project. This concept should contact employees starting about 50, at an early stage, and prepare them for the second life phase, assist them with the planning, and hold concrete education offers ready. Thus, for many people, the transition phase to the "inactive" life, in the context of lifelong learning, could be organised as the beginning of a controlled and self-determined stage, even if the concrete moment of the transition can come surprisingly.

This integrative education concept requires a close collaboration of education providers and economic companies. Many educational institutions already today possess good connections to the personnel divisions of companies. Concrete education measures would have to be integrated in the personnel or human resource development programmes of companies and implemented by the education providers. To guard against misunderstanding, the issue is not that institutions of adult education help the companies to reduce staff. Rather, the cooperation of different "key players" in view of inevitable situations is demanded, as per particulars in Chapter 2. The experiences made in this context at voestalpine with life phase related work place design, health care, lifelong learning and knowledge transfer, certainly can be regarded as "good" or "best practice". Other social institutions also should be interested in such a concept, provided that they take the predictions by demographers, education experts, labour market researchers and sociologists seriously. The general notion of the "well-deserved retirement" as a phase of passivity or inactivity would be relativised, new working models could be tested, maybe the social insurance systems could experience a certain relief. The dialogue between old and young would gain a new dimension, and the generation of the elderly could counteract a more and more negative image. The adult education then would have the role of a trainer and a broker at the same time.

In order to grow into this new role, it is important for education providers to constantly learn themselves and to be in contact with others. The knowledge of innovative approaches relevant to education, at home and abroad, becomes indispensable for education providers. Building networks is one of the most impor-

mit anderen in Kontakt zu stehen. Das Wissen um innovative Ansätze in bildungsrelevanten Bereichen im Inland und Ausland wird für Bildungsanbieter unverzichtbar. Der Aufbau von Netzwerken gehört hier zu einem der wichtigsten Mittel, um neue Informationsquellen zu erschließen, Vergleiche durchzuführen, sich an "best practice" Beispielen zu orientieren und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang zu halten.

4.6 Übertragbarkeit von Projekten am Beispiel Slowakei

Vorschläge zur Umsetzung von "best practice" Beispielen und neuen Konzepten aus den "alten" EU Staaten in der Slowakei (und in weiteren "neuen" EU Staaten) mit Blick auf Erwachsenenbildung:

Anreize für institutionelle Bildung (Universität des dritten Lebensalters, Seniorenclubs etc.):

- * Größere Differenzierung des Erwachsenenbildungssystems nach weiteren Kriterien, die am Bildungsbedarf der Älteren ausgerichtet sind, zum Beispiel an der Definition neuer Zielgruppen wie Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Bildungsdefiziten, älteren Angestellten, etc.
- * Mehr Unterstützung für eine Bildung, die in der Arbeit mit älteren Menschen Hilfestellung zur Selbstverwirklichung anbietet. Das spezielle Interesse der Älteren an Bildung wurde in den letzten 15 Jahren in konkrete Bildungsangebote umgesetzt, sowohl an Universitäten des **dritten Lebensalters** als auch in den **Seniorenclubs**. Aber es gibt noch Probleme im Personalmanagement wie auch in der beruflichen Bildung älterer Angestellter.
- * Auch in der Slowakei scheint es notwendig zu sein, das Paradigma der Erwachsenenbildung zu ändern: weg von dem Muster, Defizite zu kompensieren hin zu dem Muster, vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern.

Anreize für die Bildung älterer Arbeitnehmer im Vorruhestandsalter:

- * Ein Paradigmenwechsel in der Arbeit mit älteren Leuten (50 Jahre und älter) ist anzustreben: Motivierung und Wieder-Motivierung dieser Zielgruppe.
- * Die Phase vor dem Ruhestand ist eine Angelegenheit der Firmen und Betriebe. Ein Programm "Personalentwicklung 50 plus" sollte in Anlehnung an **LIFE** und **40+** zum Bestandteil der Sozialprogramme in den Firmen werden. Schwerpunkte wie Gesundheit, Weiterbildung, Gestaltung der Arbeit und Führungsverhalten müssen darin enthalten sein.
- * Unterstützende Bildung für eine bessere Position auf

tant means to access new information, to conduct comparisons, to orient themselves using "best practice" examples, and to keep a continuous improvement process running.

4.6 Transferability of projects considering Slovakia as an example

Proposals for implementation of best practices and new concepts from "Old" EU member states to the Adult Education in Slovakia (and wide in "New" EU member states):

Incentives for institutional education (Universities of 3rd Age, Senior Clubs etc.):

- * More differentiation of adult education system according to further criteria influenced educational needs of elderly, e.g. definition of new target groups, so - long-term unemployed persons, people with a deficit in education, older employees etc.*
- * More support for education supporting self-realisation in work of elderly people. The special interest education of elderly became during the last 15 years as real and utilised matter - at both Universities and Academies of **3rd Age** and at **Senior Clubs**. But there is a problem with human resource management and with professional education for elderly employees.*
- * In Slovakia also appears the necessity to change the paradigm of adult education: instead of deficit compensation paradigm it is necessary to support the present skills and competencies paradigm.*

Incentives for education of elderly employees in pre-retired age:

- * Change of paradigm in working with older people (50 years and more): motivation and re-motivation of this target group*
- * Pre-retired phase of life is a subject-matter of companies and business. The programme called "Human resource management 50 plus" should become a component of social programmes of companies. These are concepts with different operation-fields as health, further education, arrangement of working and attitude of leaderships according to **LIFE** and **40+***
- * Support education for better position in labour market,*

dem Arbeitsmarkt, z.B. in der Entwicklung und Förderung von EDV-Kenntnissen und anderer Kompetenzen und Fähigkeiten.

* Die staatliche Beschäftigungspolitik sollte Beschäftigung und berufliche Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer fördern. Generell sollte das Arbeitsamt die Weiterbildung Älterer sowohl in kleinen und mittelständischen Unternehmen als auch in großen internationalen Unternehmen unterstützen. (Gegenwärtige Praxis ist die alleinige Förderung der Personalentwicklung in neuen, großen Firmen.)

Anreize für die Hilfe zur Selbstverwirklichung älterer Menschen im Rentenalter (62 Jahre und mehr):

* Vernetzung mit Senioren-Einrichtungen auf regionaler Ebene mithilfe von älteren Fachleuten: "Wer bietet was an?"

* Einrichtung einer **Senior-Experten-Service-Agentur** mit slowakischen älteren Fachleuten. Der grundlegende Gedanke ist, dass ältere Arbeitnehmer erfahrene Angestellte sind. Diese Agentur sollte weltweit vernetzt sein (z.B. auch mit einer deutschen Agentur wie dem **SES**)

* Schaffung von Programmen des zweiten (neuen) Lebens, z.B. Teilzeitstellen, freiwilliges Engagement im sozialen Bereich (Hilfe für Familien, Betreuung von behinderten und schwachen Menschen etc.)

* Einrichtung von Freiwilligenagenturen (Freiwillige in der sozialen Pflege oder im kulturellen Bereich) auf der Grundlage der deutschen Praxis (hier könnte z.B. die Erfahrung der **Seniorenbüros** und der **Wissensbörse** im Saarland nutzbar gemacht werden) und mit staatlicher Unterstützung

* Schaffung von gesetzlichen und realen Bedingungen für mehr Selbstständigkeit von Freiwilligen. Forderung nach Teilfinanzierung durch zentrale oder regionale Regierungsorgane

* Zu realisieren wären auch Programme der Verantwortung und Partizipation, z.B. Gruppenarbeit in Netzwerken wie etwa in den "Solidaritätsgruppen" bei **ZWAR** (50- bis 69-jährige Menschen, in Vollzeit beschäftigt und freiwillig engagiert) oder im Beispiel der **Seniorenakademien** der Katholischen Erwachsenenbildung.

Anreize für eine breitere öffentliche Unterstützung für selbstständige Aktivitäten im fortgeschrittenen Alter:

* Zum Beispiel Unterstützung für ein Programm "Konzepte mit Blick auf **SelbA**" mit den Zielen: Hochachtung vor älteren Menschen, integrativer Ansatz (Verbindung von Körper, Geist und Seele), Berücksichtigung der Autonomie älterer Menschen in ihrem Umfeld und Vertrauen auf ihre Entwicklung.

e.g. in IT knowledge, skills development etc.

** The state employment policy should support employment and working skills of elderly employees. Labour Office should support education of elderly in small and middle-sized companies as well as in big international companies. (Present practice is support for human resources development only in new big companies).*

Incentives for support the self-realisation of elderly people in pensionable age (62 years and more):

** Networking with senior organisations on regional level by the list of senior experts "Who offers what? "*

** Establishing the **Senior Expert Service Agency** of Slovak senior experts. The basic idea is: old employees are experienced employees. This Agency should be networking world wide (in co-operation with an agency for example in Germany as like **SES**)*

** Creation of second (new) life programmes, e.g. part-time jobs, volunteering activities in social sphere (help for families, care for handicapped and powerless people etc.)*

** Establishing voluntary appointments (volunteers in social care or in cultural sphere), on the base of German practice (make use the experience of **Senior Offices** and "Exchange" or **Bourse of knowledge** in Saarland) and with governmental support*

** Creating legal and real conditions for more autonomous activity of volunteers. Request for partial funding by central and regional governments.*

** Inspirative are also the programmes of responsibility and participation, networking in groups - "solidarity groups" e.g. of **ZWAR** (people 50 - 69 years old, full time and voluntary engaged) or similar programmes created at the **Senior Academies** of Catholic Adult Education.*

Incentives for wider public support for autonomous activity in advanced age:

** For example there should be a support for a programme like "Concepts in view of **SelbA**" with objectives as following: holding older people in high regard; an integrative approach (combining body, intellect and psyche); considering the autonomous of elderly in their life and trust in development of the older.*

Dankeschön *Special thanks*

Für ihr Interesse, ihr Vertrauen und ihre
zuvorkommende Gastfreundlichkeit vor Ort,
während der Vor- und Nachbereitungstreffen der
Steuerungsgruppe in Rotterdam,
Brixen und Bratislava und
während des Internationalen Symposiums in Merzig,
gilt unser besonderer Dank
den internationalen Kooperationspartnern
und ihren Vertretern:
dem Albeda College in Rotterdam
und seinem offiziellen Vertreter für EU-Projekte,
Fred Bastemeijer, der Cusanus Akademie Brixen
mit ihrem Direktor Magister Konrad Obexer,
dem Forschungsinstitut für Arbeit und Familie
(Stredisko pre štúdium práce a rodiny) in Bratislava
und seiner Direktorin Dr. Kvetoslava Repková
sowie der Christlichen Erwachsenenbildung Merzig
mit ihrem Vorsitzenden Fritz Bersin
und ihrem Geschäftsführer Gisbert Eisenbarth.

*Special thanks for confidence, interest
and the cordial hospitality on location
during the three meetings
of the steering group in Rotterdam,
Brixen and Bratislava
as well as the International Symposium in Merzig
go to the international co-operation partners
and their respective representatives
like Albeda College in Rotterdam
and its official representative for EU-projects,
Fred Bastemeijer,
as well as the Cusanus Academy Brixen
directed by Magister Konrad Obexer
and the Centre for work and family studies
(Stredisko pre štúdium práce a rodiny) in Bratislava
directed by Dr. Kvetoslava Repková
as well as the Christian Adult Education Centre Merzig
with its chairman Fritz Bersin
and its managing director Gisbert Eisenbarth.*

