



Rückblick 4. Fachkonferenz der Bildungsberatung in Wien

Bildungsberatung 50+

Wieso reden wir überhaupt darüber?

4. Dezember 2015

Kardinal König Haus, 1130 Wien

Impressum

Gesamtkoordination:

Die Wiener Volkshochschulen GmbH
VHS Meidling, Bildungsberatung in Wien
Schönbrunner Straße 213 - 215, 1120 Wien

Ansprechpartnerin: Mag.^a Bettina Novacek, BA
info@bildungsberatung-wien.at
www.bildungsberatung-wien.at

Für den Inhalt verantwortlich: Mario Rieder (Geschäftsführer die Wiener Volkshochschulen GmbH)
Titelblatt & Layout: Mag. (FH) Peter Oplatek, MA
Lektorat: Sylvia Scheidl, MA

Fotos:
Bildungsberatung in Wien und VHS Wien GmbH

Die Portraits der Kurzlebensläufe und die Fotos der Referenten und Referentinnen wurden von den jeweiligen Personen zur Verfügung gestellt.

Wien, im April 2016



Einleitung

„Bildungsberatung 50+ | Wieso reden wir überhaupt darüber?“

Sylvia Scheidl, MA und Mag.^a Bettina Novacek, BA, Netzwerk Bildungsberatung in Wien

Die 4. Fachkonferenz der Bildungsberatung in Wien ging Ende letzten Jahres der provokanten Frage nach, ob die Zielgruppe 50+ Besonderheiten aufweist und sich daher eine gesonderte Auseinandersetzung mit dieser Zielgruppe lohnt. Die Antwort darauf war eindeutig (JA!), die Argumente dafür vielfältig...

Die Fachkonferenz der Bildungsberatung in Wien setzte wie üblich in Inhalt und Ablauf auf Nachhaltigkeit, Interaktivität im Austausch und Vernetzung bei den Teilnehmenden. Eröffnet wurde die Veranstaltung von Mag.^a Daniela Piegler, Leiterin des Fachbereichs Erwachsenenbildung der MA 13. Durch den Tag begleitete Mag.^a Trude Hausegger, MSc.

Ziele der Fachkonferenz

In Vorträgen, einer Podiumsdiskussion und in drei Workshops wurde folgenden Fragen nachgegangen: Wieso ist „50+“ in aller Munde? Was bedeutet das für die Bildungsberatung? Welche Ansätze und Konzepte gibt es dazu? Was können wir daraus für unsere Beratungspraxis ableiten? Und schlussendlich wurde versucht, eine Antwort darauf zu finden, was die Zielgruppe 50+ besonders macht und was in der Ansprache und in der direkten Beratung – ganz im Sinne des Slogans der Bildungsberatung in Wien – „Gut zu wissen“ ist.

Generation Baby Boomer

In einem sehr humoristischen Eröffnungsvortrag rechnet Prof. Dr. Franz Kolland mit herrschenden Altersbildern ab und führt statt der Zielgruppe 50+ die Bezugskategorie der „Baby Boomer“ ein. Dieser Generation gehören sehr viele Menschen an und sie sind gerade in ihrer Späterberbsphase.

Wir werden (oder sind?) eine „superageing society“, in der es wesentlich mehr Ältere als Jüngere gibt. Aber: ab wann ist man alt? Dann, wenn man/frau die durchschnittliche Lebenserwartung erreicht? Also Frauen mit 55, Männer mit 60 Jahren? Oder wenn die Probleme am Arbeitsmarkt laut Statistik losgehen, also mit ca. 45 Jahren? Oder mit der ÖBB-Seniorenkarte ab 61?

Defizitäre Zuschreibungen an das Alter sind vielfach immer noch in unseren Köpfen, Bilder von „Alten“, die oft aus der eigenen Kindheit stammen – von den Alten von damals. Bilder suggerieren Inhalte. Auch in der Beratung ist es nötig, diesen Bildern in uns selbst und in unseren KundInnen

aufzuspüren und sie gegebenenfalls zurecht zu rücken.

Wie leben ältere Menschen heute?

Gleich vorweg: Die Baby Boomer aus den Geburtsjahrgängen 1952 bis 1972, leben heute selten allein, denn sie eröffneten die heiratsfreundliche Ära des 20. Jhdts. Aber je älter die Menschen werden, umso eher leben sie dann doch alleine bei gleichzeitig starker Wohnraumexpansion im Lebenslauf. Dabei bleiben die Männer oft weiterhin verheiratet, Frauen sind öfter alleine. Verheiratete Männer nach ihrem Erwerbsleben besuchen, so die bisherige Erfahrung, kaum Weiterbildungen.

Heute sind 50-Jährige gesund. Zurzeit ist die Mehrheit der Bevölkerung ab 65 mit zwei oder mehr Erkrankungen belastet. Wie die Lebenserwartung wandert diese Multimorbidität nach oben.

Geistig können die Älteren - gegen alteingesessene Vorurteile - leistungsfähig bleiben: lernfähig und gedächtnisstark. Natürlich zeigen sich kognitive Leistungsveränderungen im Längsschnitt. Mit der Wahrnehmungsgeschwindigkeit geht es aber schon ab 25 Jahren bergab. Reaktions- und Aufnahmegeschwindigkeit können etwas zurückgehen. Dafür erreicht die kognitive Leistungsfähigkeit der Fünfzigjährigen eine sehr hohe Stabilität, wenn man/frau nur etwas „dranbleibt“.

Auch dafür braucht es ganz besonders Bildungsberatung: um Lernen und Veränderung positiv zu besetzen. Mit hoher intergenerationalen Solidarität und starker Produktivität im Gesundheits- und Sozialsektor ist die zentrale Altersperspektive von Prof. Kolland gut zu meistern: Veränderung der alternden Gesellschaft über Bildung. Auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird nur über Lernen gelingen. Bildung muss aus Prof. Kollands Sicht vor allem Gestaltungsperspektive bieten, Bildung ist Vergnügen, Bildung ist nicht nur dazu da, Probleme zu bearbeiten.

Die Baby Boomer in der Erwerbsarbeit

Haben die Baby Boomer etwas gemeinsam, das sie von anderen unterscheidet? Prof. Kolland charakterisiert sie als die Geburtenjahrgänge, in denen Individualisierung gegriffen hat, die einzelnen mehr Freiheiten genossen, die sie auch mit neuen Herausforderungen konfrontierte. Typisch für sie sind Mehrfachbelastungen durch Erwerbsarbeit, Eltern- und Großelternschaft.

Prof. Kolland zitiert eine Vergleichsstudie der Generation der Baby Boomer, der Generation X und Y, in der Mitarbeiter in Unternehmen nach ihren Arbeitswerten befragt wurden. Ein Baby Boomer will tendenziell seine Ideen einbringen, will Entscheidungsfreiheit und vor allem – er/sie muss einen Sinn sehen, in dem, was er/sie tut! Darüber hinaus sind sie mehr als der typische Vertreter von X und Y erfahren, genügsam, geduldig und traditionell.

Lernen für ein langes Leben statt lebenslanges Lernen

Das Bildungsniveau im Alter und das Bildungsniveau der Frauen steigen seit den 1960er Jahren kontinuierlich. Höher gebildete Menschen gehen anders mit Gesundheit um, längere Arbeitstätigkeit und höhere Ansprüche entstehen. Was bringt Bildung? Sie bringt höheren Status, verbessert das gesellschaftliche Bild vom Altern, erhöht das Wohlbefinden und stärkt die Selbstkompetenz der Individuen. „Alterscoolness“ ist Prof. Kollands persönliches Gegenmodell zum Jugendkult: selbstironische Distanz und Gelassenheit als zentrale Qualitäten.

Was sind positive Zukunftsszenarios – und wo liegen die Stolpersteine?

Beschäftigte sind vielfältig in ihrer kulturellen, Lebensphasen- und Generationen-zugehörigkeit, diese Vielfalt wird politisch aktiv gesteuert. Innovation und Motivationskultur werden nicht nur den Jungen zugeschrieben – alle Alter haben daran ihren Teil.

Methoden des Generationenmanagements sind institutionalisiert. Dafür sind Modelle entwickelt! Diese machen generationenspezifische Werte sichtbar und lebbar. Generationensensible MitarbeiterInnengespräche sind selbstverständlich. Während Baby Boomer mit einem Jahresgespräch zufrieden sind, brauchen Menschen der Generation Y kürzere Intervalle.

Warum passiert der notwendige Kulturwandel nicht, wenn so viele Entscheidungsträger Baby Boomer sind? Prof. Kollands Erklärungsmodell formuliert es so: Die Baby Boomer wollen „Fit in die Kiste“. Sie wollen nicht über das Alter nachdenken, sie verdrängen, dass Krankheit und Pflegebedürftigkeit Bestandteil des Lebens sind.

Lebensphasenorientierte Bildungsberatung

Prof.in Iller fokussiert auf die individuellen Beratungsanlässe und –hindernisse beim Älterwerden. Vorweg benennt sie drei Zielebenen der Bildungsberatung, die durchaus in Konflikt geraten können: die individuelle, die arbeitsmarktpolitische und die gesellschaftspolitischen Ziele der Bildungsberatung. Individuell geht es um die Erweiterung der Gestaltungsfähigkeit, Arbeitsmarktpolitik will

Employability sichern und Gesellschaftspolitik geht es um erweiterte Teilhabe.

Bildungsberatung im Einzelfall kann auch darin bestehen, diese Wechselwirkungen zu bearbeiten, bürokratische Altersgrenzen auszuhalten oder Rückkoppelungsprozesse zu fördern.

Was kann Bildungsberatung für Ältere leisten?

Bildungsberatung kann Entscheidungsmanagement in Veränderungsprozessen unterstützen, dafür ausgewählte Informationen bieten und Lernprozesse begleiten, mit der Unsicherheit umzugehen. Sie kann unterstützen, Veränderungen als neue Möglichkeiten zu erkennen und die Selbsthilfekompetenz zu fördern.

Prof.in Iller bezieht sich auf das Entwicklungsmodell von Erikson, das unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Entwicklungsaufgaben zuordnet. Im mittleren Lebensalter verlagert sich der Schwerpunkt weg vom Individuellen hin zur Gesellschaft: Verantwortung für andere übernehmen, sich nach dem größeren Sinn im Zusammenhang mit der eigenen Endlichkeit fragen.

Was bedeutet das für die Bildungsberatung? Wir müssen davon ausgehen, dass Älterwerden mit einem ständigen Infragestellen von Vertrautem einhergeht. Viele wollen nicht auf die Art alt werden wie ihre Eltern – an diesem Veränderungswillen kann die Beratung ansetzen. Als BildungsberaterInnen können wir überlegen, bei welchen Anlässen wir anknüpfen können, um Menschen zu erreichen, die nicht als 50+ angesprochen werden wollen. ZBsp: Berufliche Veränderungen, Planung des letzten Berufs Jahrzehnts, Zukunftspläne für die nachberufliche Lebensphase.

Warum kommen Menschen 50+ nicht in die Bildungsberatung? Im Alter tendieren Menschen zur passiven und intrapersonal orientierten Bewältigung von schwierigen Situationen, der institutionelle Rahmen passt möglicherweise nicht. Bildungsberatung 50+ kann insbesondere dann gelingen, wenn sie die Bedeutung von (Selbst-)Bildung für die Lebensplanung und Lebensqualität aufzeigt, wenn sie die Reflexionskultur fördert und in vielfältigen Zugängen und Formaten die Vielfalt der Älteren spiegelt.

Die Re-Stereotypisierungsgefahr der „neuen Alten“

Dr. Götz' Vortrag – Heterogene Zielgruppen erreichen ohne in die Re-Stereotypisierungsfalle zu tappen - zielt darauf ab, die Älteren besser mit Bildungsberatung zu erreichen. Er beschreibt die Ausgangslage so: ab 55 Jahren nimmt die Quote der Erwerbstätigen rapide ab – bei 60-64 Jährigen sind nur noch 23 % der Bevölkerung erwerbstätig.

4. Fachkonferenz: Bildungsberatung 50+

Bildungsbenachteiligte Personen bleiben dies auch im Alter. So hat die Nachkriegsgeneration deutlich niedrigere Ausbildungsniveaus als Jüngere. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gehen von einem zu geringen Return of Investment für Weiterbildung aus. Nach wie vor dominieren Altersbilder, die Alter mit Lernferne assoziieren.

Wie kommt das? Dr. Götz zitiert dafür Kade: „Altersbilder wirken als Konstruktionen auf das Selbstkonzept wie auf Fremdzuschreibungen ein, die eine ‚altersangemessene Rolle‘ abverlangen.“ (Kade 2009, 13). Altersbilder werden sehr früh im Sozialisationsprozess erworben. Die Altersbilder der heute Erwachsenen orientieren sich stark an „den Alten der Kriegs- und Nachkriegsgeneration“. Trotz Wandlungsdruck durch Wissenschaft, Medien und Politik in Richtung Aktivierung, Integration und Ressourcenorientierung bleibt ein defizitorientiertes, ausgrenzendes Altersbild wirkmächtig. Die Teilnahme an Weiterbildung sinkt ab 40, am Arbeitsmarkt haben Menschen teilweise ab 45 Vermittlungsschwierigkeiten.

Über wen reden wir jetzt eigentlich?

Dr. Götz nimmt die Alterskohorte als Bezugskategorie, um der Re-Stereotypisierung entgegenzuwirken. Eine Alterskohorte bezeichnet ein Aggregat von Individuen, die im gleichen Zeitraum geboren sind und zusammen altern. Sie teilen grundlegende kulturelle Prägungen in ihrer kurzen, praktisch gleichzeitigen Adoleszenzphase.

Ausgewählte soziografische Charakteristika der „neuen Alten“ der Baby Boomer, die jetzt in die Späterwerbsphase kommen, umfassen höheres Bildungsniveau, daher positivere Bildungseinstellung, mehr Weiterbildungs- u. Beratungserfahrung, mehr erwerbstätige Frauen, Konsum löst den Beruf als primären Identitätsstifter ab, der Pensionschock ist weniger Thema als früher.

Fassen wir zusammen: Menschen heute in der Späterwerbsphase sind durchschnittlich gesünder, gebildeter und arbeitsmarktnäher, die Beschäftigungszahlen der Menschen 50+ steigen langsam, aber stetig, und die Politik will die „jüngeren Alten“ aktiv halten.

Dagegen steht der Beratungsalltag mit vielen schwierigen Fragen: wohin vermittele ich diese Menschen - es gibt wenige Jobs, wenige Weiterbildungen und breites mangelndes Weiterbildungsinteresse.

Zielgruppenansprache ohne in die Falle der Verstärkung negativ aufgeladener „Altersbilder“ zu tappen

Bei Festlegungen auf eine Zielgruppe gilt es einige Fallstricke zu beachten: kalendarisch definierte Alterszielgruppen sind äußerst heterogen (Milieu, Geschlecht, Ethnie, Wohnort, Biografie ...), die Fokussierung auf ein Differenzkriterium der Sozialstruktur (hier das Alter) führt zu immanenten Zuschreibungen, die (re)-stigmatisierend wirken können, die Zuschreibung von „Lernferne“ ist immer noch dominant.

Auch Dr. Götz schlägt die Ansprache der Zielgruppen über lebensphasenspezifische Themen vor. Themen mit Bezug zu Bildung, Beruf und Karriere erreichen vorgegebene Alterszielgruppen indirekt, aber bedürfnisnah: Gesundheit und Arbeit, berufliche Bildung und Qualifikation, Diskriminierungserfahrung, Arbeitsmotivation, Arbeitslosigkeit, Vereinbarkeit Familie/Beruf, Übergang in den Ruhestand, materielle Sicherheit, soziale Beziehungen und gesellschaftliche Partizipation.

Dr. Götz schlägt Mainstreaming Ageing vor. Im Sinne des Equality Mainstreaming wird das gut eingeführte Gender Mainstreaming um eine weitere zentrale Differenzkategorie der Sozialstruktur, nämlich durch das Alter erweitert. Damit soll erreicht werden, dass „Alter“ als Querschnittsthema in alle Entscheidungsprozesse und Arbeitsabläufe der Bildungsberatung integriert wird, um eine alterssensible Bildungsberatung zu ermöglichen. Es gilt, mögliche altersdiskriminierende Wirkmechanismen im Leistungsangebot aufzuspüren und die Zielgruppe und ihre Anliegen bewusst in die Angebote zu integrieren.

Perspektiven für den Beratungsalltag

Der reichen Analyse der Vortragenden folgen das witzige Bewerbungstheater „So nicht, Herr Wagner“ von JobTransfair und praktisch orientierte Workshops von Regula Zellweger, Susanne Zierer und Barbara Klabischnig-Hörl, in denen es um konkrete Beratungsstrategien von Menschen in und nach ihrer Lebensmitte geht: biografieorientierte Beratung und Laufbahngestaltung als Best-Ager mit leichtfüßiger Aktivierung der reichen Lebenserfahrung und „frechmutigem“ Blick nach vorne.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	I
Einleitung	II
Inhaltsverzeichnis	V
Programm der 4. Fachkonferenz „Bildungsberatung 50+ Wieso reden wir überhaupt darüber?“ am 4.12.2015	1
Die Fachkonferenz „Bildungsberatung 50+“ in Bildern	2
Eröffnungsrede: Entstehung und Entwicklung des Netzwerkes Bildungsberatung in Wien	6
Eröffnungsvortrag: Neugierde kennt keine Altersgrenze	7
Vortrag: Beratungsanlässe und Beratungshindernisse beim Älterwerden	32
Podiumsdiskussion Bildungsberatung 50+	40
Zusammenfassende Statements der DiskutantInnen	41
Vortrag: Heterogene Zielgruppen erreichen ohne in die Re-Stereotypisierungsfalle zu tappen	42
Workshop 1: Beruflich nochmals durchstarten	52
Workshop 2: „Jetzt möchte ich endlich etwas machen, was für mich Sinn macht!“	86
Workshop 3: Bewerbungs-Theater „So nicht, Herr Wagner!“	102
Liste der TeilnehmerInnen	104
Das Angebot der Bildungsberatung in Wien	109

Programm der 4. Fachkonferenz

„Bildungsberatung 50+ | Wieso reden wir überhaupt darüber?“ am 4.12.2015

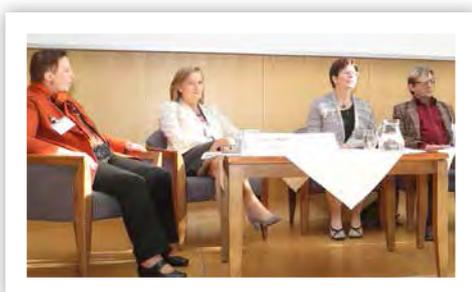
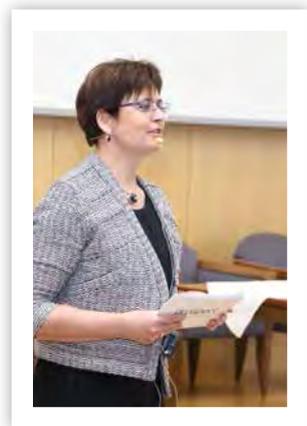
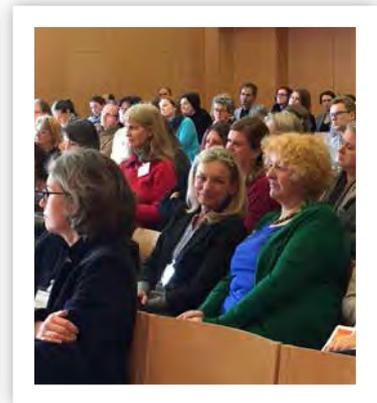
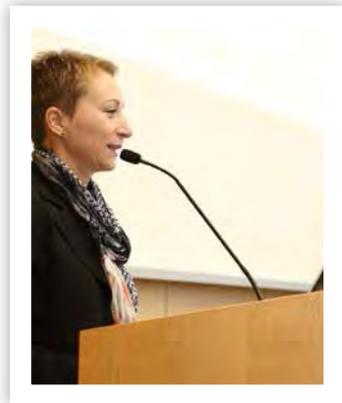
- 09:00 – 09:30** **Registrierung** im 1. Stock vor dem Lift, Kardinal König Haus, Kardinal-König-Platz 3, 1130 Wien
- 9:00 – 10:00** **Begrüßung & Moderation:** Mag.^a Trude Hausegger, MSc
- Eröffnungsrednerin**
Mag.^a Daniela Piegler; Leiterin des Fachbereichs Erwachsenenbildung in der MA 13 - Bildung und außerschulische Jugendbetreuung
- 10:00 – 10:40** **Eröffnungsvortrag**
Neugierde kennt keine Altersgrenze: Bildungs- und Berufsberatung im demographischen Wandel
a.o. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland
- 10:40 – 11:15** **Vortrag**
Beratungsanlässe und Beratungshindernisse beim Älterwerden
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Carola Iller
- 11:15 – 11:45** Pause mit Verpflegung und Besichtigung der Infostände
- 11:45 – 13:00** **Podiumsdiskussion**
Wolf-Dietmar Fritz, AMS Wien
Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl, Stellv. Leiterin der Abteilung Grundsatzangelegenheiten der SeniorInnen-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Dr. Gernot Mitter, Arbeiterkammer Wien
Dr.ⁱⁿ Friederike Sözen, Referentin der Abteilung für Bildungspolitik der Wirtschaftskammer Österreich
Mag.^a Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende des Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
- 13:00 – 14:00** Mittagsbuffet im Speisesaal im Erdgeschoß und Besichtigung der Infostände
- 14:00 – 14:30** **Vortrag**
Heterogene Zielgruppen erreichen ohne in die Re-Stereotypisierungsfalle zu tappen
Dr. Rudolf Götz
- 14:30 – 16:30** **parallele Workshops** inklusive Pause mit Verpflegung
- Workshop 1**
Beruflich nochmals durchstarten
Dipl. Psychologin FH, Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin Regula Zellweger
- Workshop 2**
„Jetzt möchte ich endlich etwas machen, was für mich Sinn macht!“ - Biografieorientierung und der narrative Ansatz in der Bildungsberatung
Mag.^a Barbara Klabischnig-Hörl, MA und Mag.^a Susanne Zierer
- Workshop 3**
Bewerbungs-Theater „So nicht, Herr Wagner!“
Willi Klotz und Martin Wagner
- 16:30 – 17:00** **Zusammenfassung & Abschluss**

4. Fachkonferenz: Bildungsberatung 50+

Die Fachkonferenz „Bildungsberatung 50+“ in Bildern



© Bildungsberatung in Wien und VHS Wien



4. Fachkonferenz: Bildungsberatung 50+





Eröffnungsrede

Entstehung und Entwicklung des Netzwerkes Bildungsberatung in Wien

Mag.^a Daniela Piegler; Leiterin des Fachbereichs Erwachsenenbildung in der MA 13 - Bildung und außerschulische Jugendbetreuung



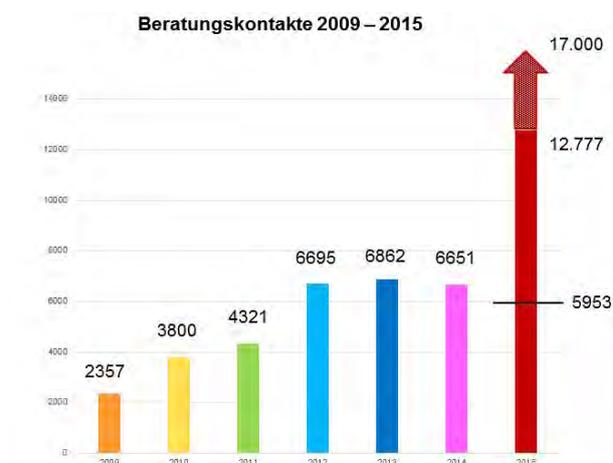
2007 wurde – initiiert vom damaligen Verband der Wiener Volkshochschulen – ein Vorprojekt durchgeführt, um die Beratungslandschaft in Wien transparent zu machen. Viele ExpertInnen- und Sondierungsgespräche wurden durchgeführt, um das Feld näher kennen zu lernen und das Potenzial für die Gründung eines Netzwerkes der Bildungs- und Berufsberatung auszuloten.

Seit **2015** befindet sich die Bildungsberatung in Wien in der dritten Förderphase (gefördert bis **2017**, vom Europäischen Sozialfonds und vom Bildungsministerium). Der waff konnte als neuer Partner im Netzwerk gewonnen werden, die Angebote und die vielfältigen Zugänge weiter ausgebaut werden. Der Schwerpunkt liegt – auch entsprechend dem Qualifikationsplan **2020** – bei der Unterstützung von niedrigqualifizierten Erwachsenen. Eine weitere prioritäre Zielgruppe sind Menschen ab 50, weshalb auch die 4. Fachtagung der Bildungsberatung in Wien sich diesem Thema widmet.

2008 waren dann soweit. 81 Organisations(einheiten) schlossen sich zusammen, um – ganz im Sinne des Kooperativen Systems der Erwachsenenbildung – gemeinsam unter dem Dach „Bildungsberatung in Wien“ kostenfreie und trägerInnenneutrale Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene anzubieten, zu Weiterbildung zu motivieren und die Professionalisierung voranzutreiben. Finanziert wurde das Netzwerk vom damaligen Unterrichtsministerium und vom Europäischen Sozialfonds.

2011 ging die Bildungsberatung in Wien in die zweite Förderrunde. Der Netzwerkgedanke wurde nach ganz Österreich getragen, mit der Gründung weiterer Netzwerke in den Bundesländern wurde begonnen. Die Bildungsberatung in Wien wurde Teil der österreichweiten Initiative Bildungsberatung Österreich. Die Angebote wurden ausgeweitet, vielfältige Zugänge geschaffen (aufsuchende, mobile Angebote, Telefonberatung, E-Mail- und Onlineberatung, Gruppenberatungen, Minikurse...), die Professionalisierung weiter vorangetrieben und die sehr gute Arbeit **2013** bereits zum zweiten Mal mit dem Qualitätssiegel für anbieterInnenunabhängige Informations- und Beratungsleistungen ausgezeichnet.

Entwicklung in Zahlen:



Erklärung 2015: Zahlen von 1.-3. Quartal 2015. Insgesamt 12.777 Beratungskontakte inkl. waff-Kontakte. Ohne waff: 5953 Beratungen. Prognose bis Ende 2015: 17.000 Beratungen.

Die aktuellen Angebote des Netzwerkes Bildungsberatung in Wien finden Sie am Ende der Tagungsunterlagen.

1 abz*austria, BFI Wien, biv integrativ, Ring Österreichischer Bildungswerke, VHS Zentrale, VHS Floridsdorf, VHS Meidling, WUK

Eröffnungsvortrag

Neugierde kennt keine Altersgrenze: Bildungs- und Berufsberatung im demographischen Wandel

a.o. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland

Kurzbeschreibung des Vortragenden



Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland ist seit 1997 außerordentlicher Professor für Soziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien und Leiter der Forschungsgruppe Alter(n). 2000-2005 Wissenschaftlicher Leiter des Ludwig Boltzmann-Instituts für Sozialgerontologie und Lebenslaufforschung. Editor des International Journal of Education and Ageing (Lancaster, UK) und der Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie (Heidelberg, DE). Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie; Mitglied des Beirats für Altersmedizin des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend. Leiter des postgradualen Studiengangs „Gerontologie und soziale Innovation“ an der Universität Wien. Sprecher des Arbeitskreises Geragogik der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie

und Mitbegründer der akademischen Ausbildung in Geragogik in Österreich. Österreichischer Staatspreis für Erwachsenenbildung (Kategorie: Wissenschaft).

Neuere Publikationen: Gem. mit A. Amann: Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen an eine kritische Gerontologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2014. Gem. mit K. Baumgartner und A. Wanka: Altern im ländlichen Raum. Stuttgart: Kohlhammer 2013. Gem. mit P. Ahmadi: Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld: Bertelsmann 2010. Forschungsprojekte: Modulare Informations- und Kollaborationsplattform zur Unterstützung des selbstbestimmten Lebens älterer Menschen (SMARTCAREBASE) (2013-2015); Cool towns for the elderly – protecting the health of elderly residents against urban heat (STOPHOT) (2011-2014); Ältere ArbeitnehmerInnen in Handelsunternehmen (2010-2011); Länger arbeiten in der geriatrischen Pflege und Betreuung (LAP) (2010-2012).



Vortrag

Die weitreichendste Veränderung im Bildungswesen der letzten fünfzig Jahre betrifft den grundsätzlichen Stellenwert der Bildung in der Gesellschaft. Bildung wird nicht mehr länger ausschließlich als Vorbereitung auf ein Später begriffen, sondern als Möglichkeit, auf Bedürfnisse und Erwartungen der je gegenwärtigen Lebenssituation zu reagieren. Das bedeutet, dass sie in jeder Lebensphase einen Wert hat, nicht nur in der Phase der Kindheit und Jugend.

Die Lebenslaufforschung hat den empirischen Nachweis erbringen können für die bis ins hohe Alter fortbestehende Lernfähigkeit und den Nutzen von Bildungsaktivitäten für die Realisierung von Lebensqualität. Forschungsergebnisse belegen die Möglichkeit und die Sinnhaftigkeit des lebenslangen Lernens bereits seit den 1960er Jahren. Langzeitstudien weisen nach, dass ein durchschnittlicher

70-Jähriger heute geistig und körperlich so vital ist wie ein typischer 65-Jähriger Anfang der 1970er Jahre. Die lange Zeit durch wissenschaftliche Forschungen gestützte These vom allgemeinen Abbau des Gedächtnisses und der intellektuellen Leistungsfähigkeit im Älterwerden gilt als eindeutig widerlegt. Studien zeigen ein erhebliches Lern- und Leistungspotenzial.

Dieses Lern- und Leistungspotenzial wird noch zu wenig für ein gelingendes Altern ausgeschöpft. Lebenslanges Lernen erreicht die älteren Menschen noch in einem unzureichenden Maße. Es braucht dazu stärker auf die Bedürfnisse der älteren Menschen ausgerichtete Lernangebote und Lernsettings.

Handout zum Eröffnungsvortrag von Franz Kolland

Neugierde kennt keine Altersgrenze

Bildungs- und Berufsberatung im demographischen Wandel

PROF. FRANZ KOLLAND

BILDUNGSBERATUNG 50+ 4. DEZ. 2015



Fragen

Ausgangspunkte:

Welche Veränderungen sehen wir im Alternsverlauf?

Folgen:

Wie wird Altern gesellschaftlich wahrgenommen?

Sozialer Wandel:

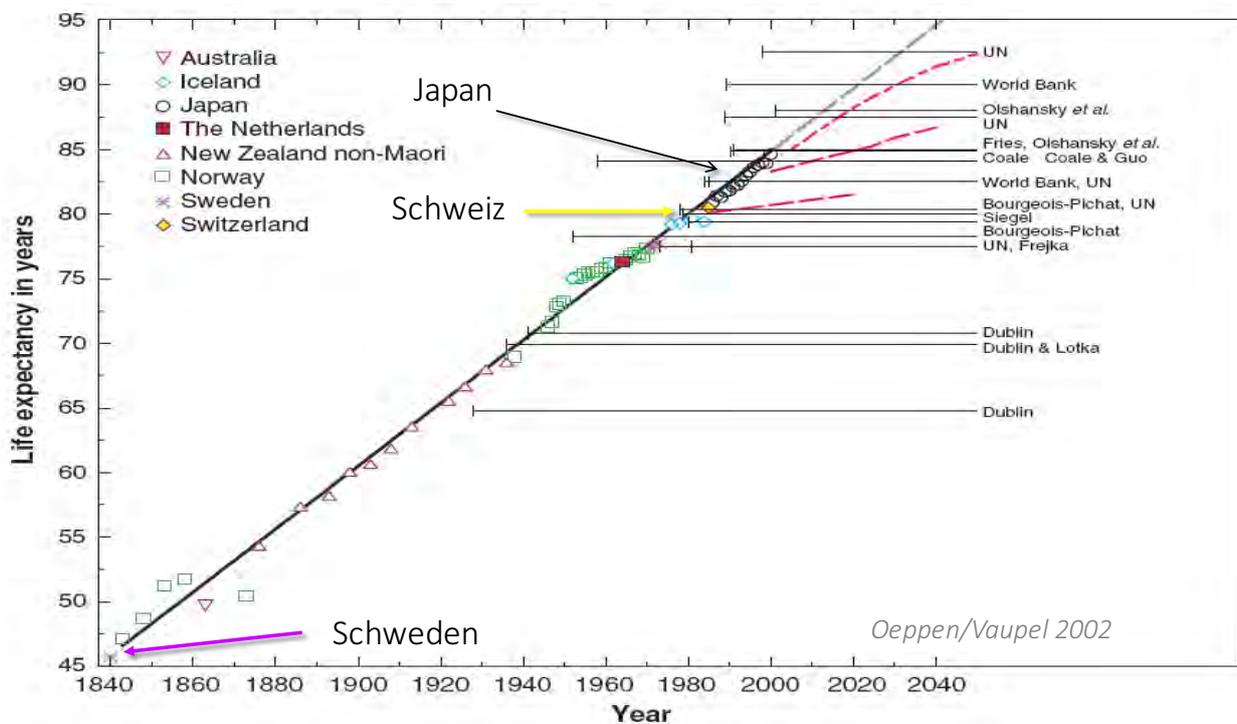
Welche Hoffnungen setzen wir in Bildung und aktives Altern?

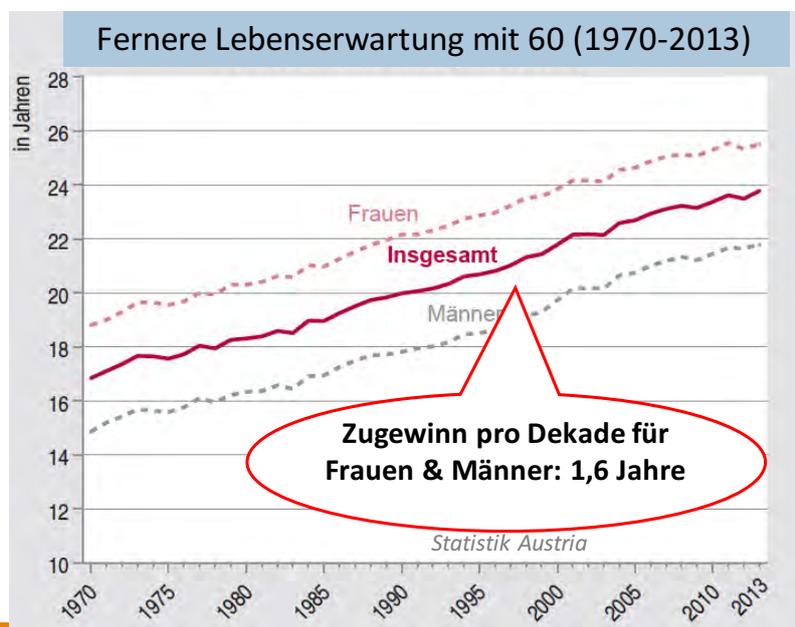
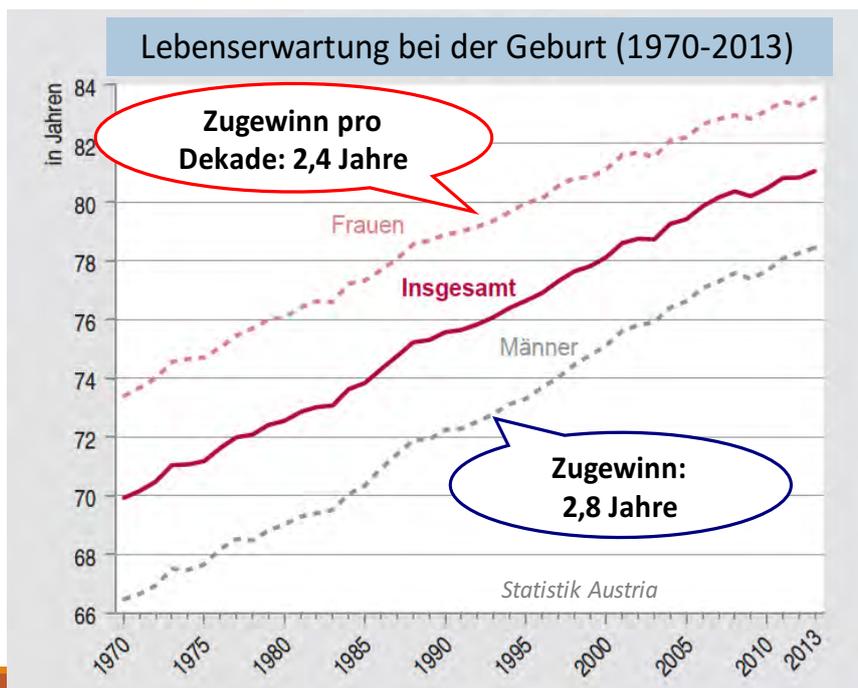
Wie wirken Lernen und Veränderung?

Brauchen wir eine Neue Kultur des Alterns für SuperAgeing-Societies?

Lebenserwartung

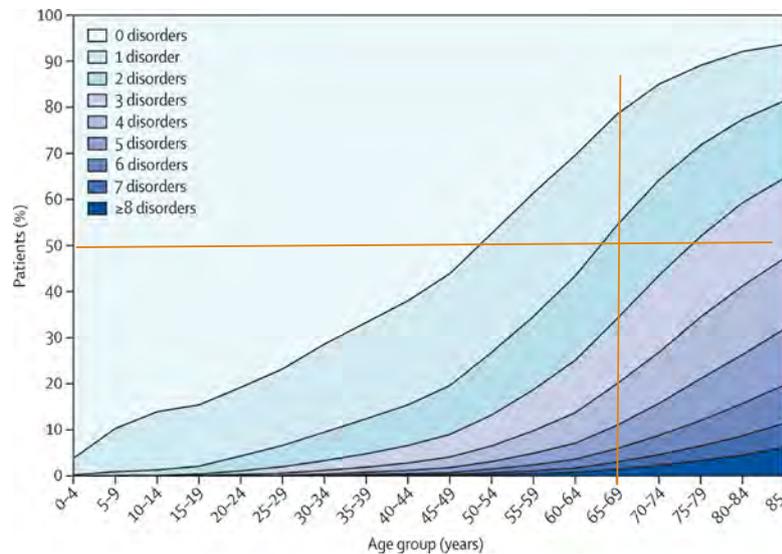
Seit 170 Jahren steigt die Lebenserwartung





Chronische Erkrankungen nach Altersgruppen

(Karen Barnett et al. 2012. *The Lancet*)



Ab 65
Mehrheit der
Bevölkerung
multimorbid!

Reaktion: Kulturpessimismus

Die bestehenden Gesundheitssysteme können die wachsende Zahl an pflegebedürftigen Älteren nicht verkraften.

Die ungünstige Relation von Erwerbstätigen und Pensionierten führt zu einem ökonomischen Kollaps. Folge: Generationenkonflikt

Strukturwandel der Familie gesehen. Schwächere emotionale Familienbeziehungen und damit Unterversorgung der älteren Familienmitglieder.

„Überalterung“ der Gesellschaft führt zu wirtschaftlicher Stagnation.

Antwort: Kulturoptimismus

Kompression der Morbidität; Veränderung der Lebensstile

Längere Lebensarbeitszeit + Lebensbegleitendes Lernen

Intergenerationale Solidarität

Produktivität im Gesundheits- und Sozialsektor

Neue Kultur des Alterns!

Altern als Auf- und Abstieg ?

Die Lebenstreppe
(ca. 1900)

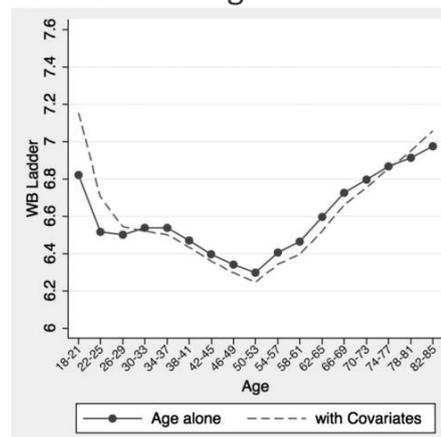
Höhepunkt mit 50



Sigrid Müller 1900 (Deutschland)

Wohlbefinden (2010)

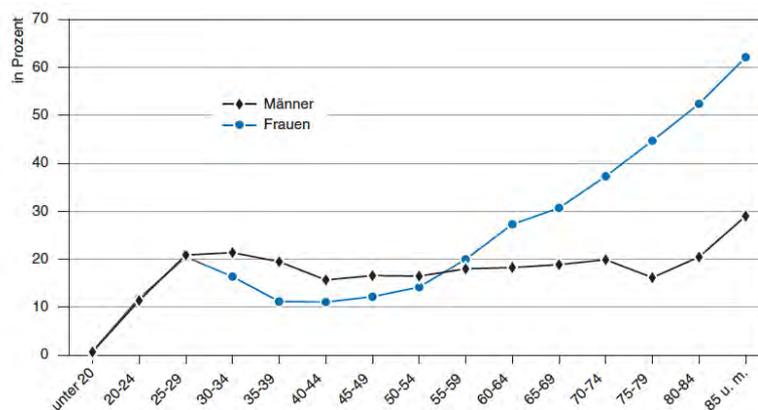
Das Leben beginnt mit 46!



Stone et al. 2010 (USA)

Lebensformen im demographischen Wandel

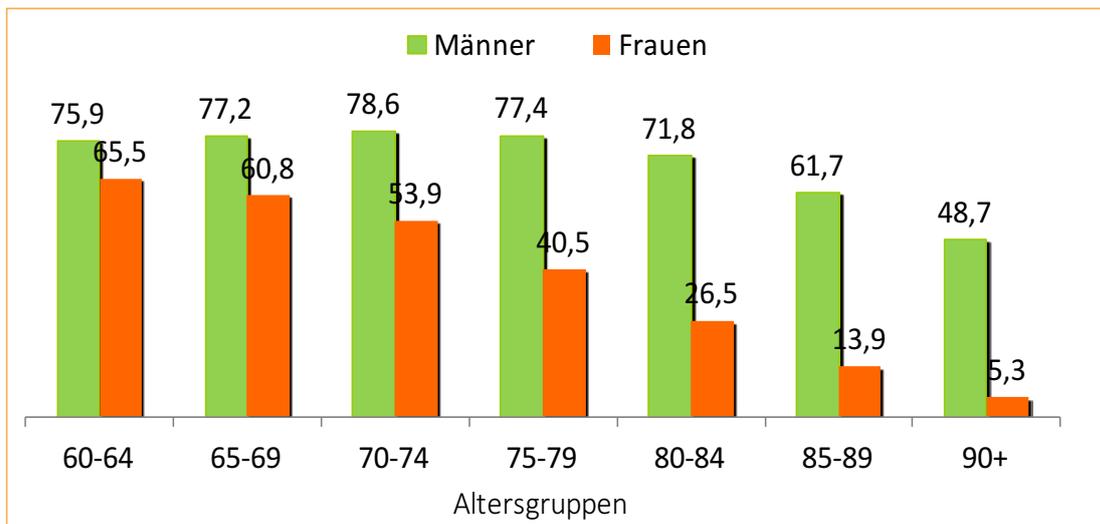
Alleinlebende nach Altersgruppen und Geschlecht



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012.

Ausdünnung
sozialer
Beziehungen

Verheiratete nach Altersgruppen/Geschlecht



Statistik Austria, Bevölkerungsstatistik 2012

Trend: Singularisierung

Deutlicher Anstieg der Ein-Personen-Haushalte

Moderates Wachstum der Mehr-Personen-Haushalte

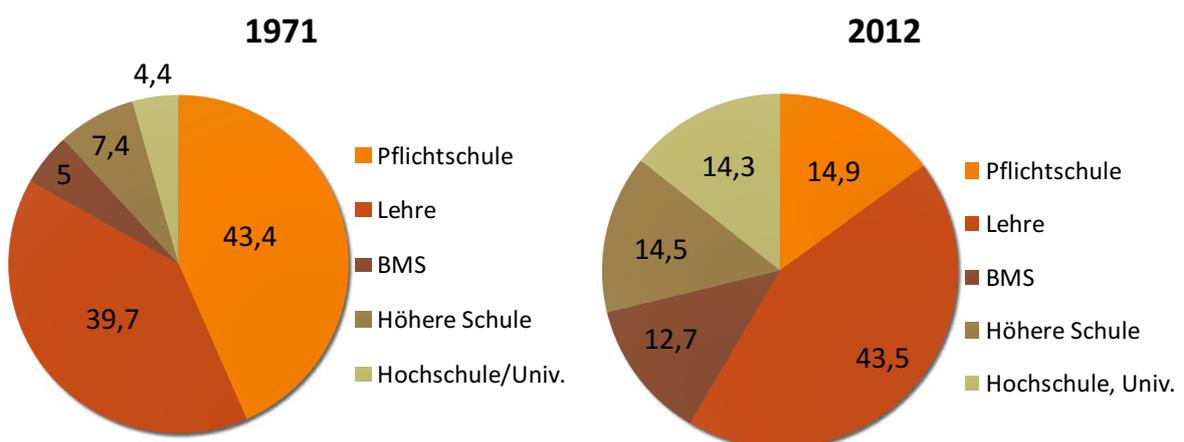
Wohnraumexpansion im Lebensverlauf

Goldenes Zeitalter von Ehe und Familie zu Ende?

Bildungsstand und Lebenserwartung

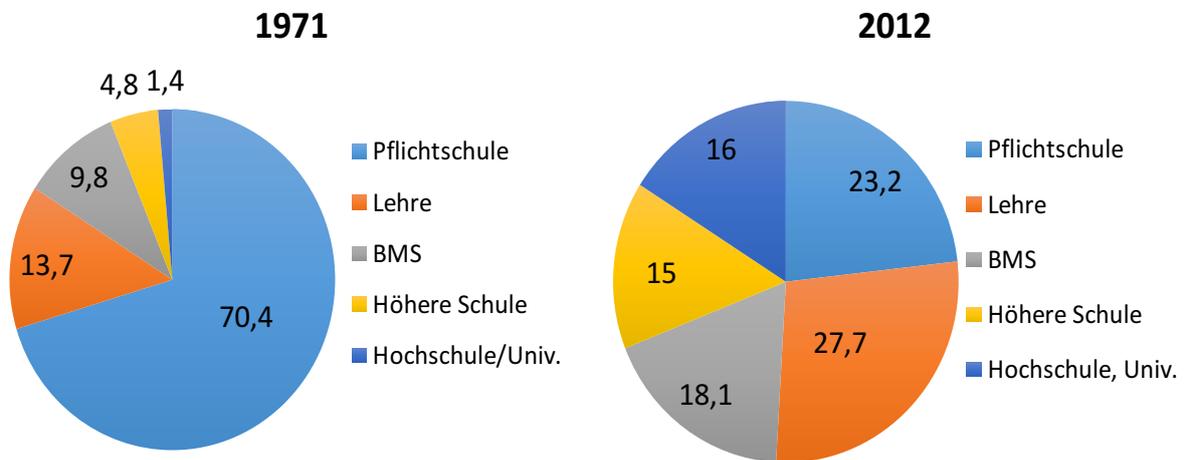
Bildungsstand der Männer (25-64 Jahre)

Statistik Austria 2014

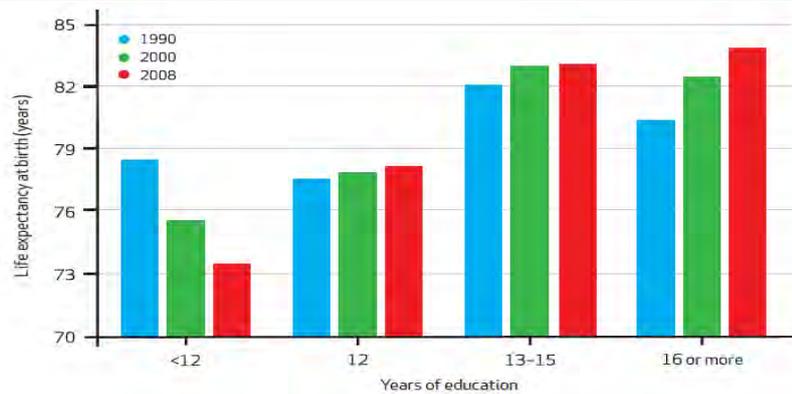


Bildungsstand der Frauen (25-64 Jahre)

Statistik Austria 2014



Mortality Divide: Lebenserwartung nach Ausbildungsdauer und Geschlecht (USA)



Quelle: Olshansky et al. 2012

Höhere Ausbildung – längeres Leben

Steigende Bildungsniveaus

Höhere Lebenserwartung bei Gesundheit (Kompression der Morbidität)

Höhere Ansprüche an die Gesundheits-/Pflegeversorgung

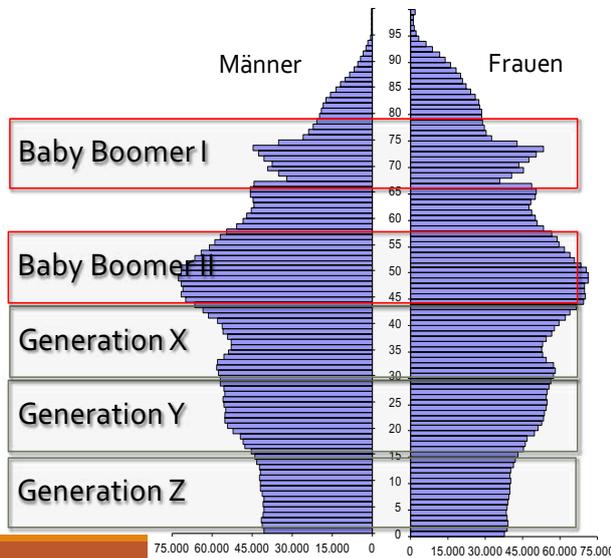
Vom Anstieg der Schulbildung wird eine Entlastung (Demenz) erwartet.

Alterspolyphonie – Vielfalt des Alters

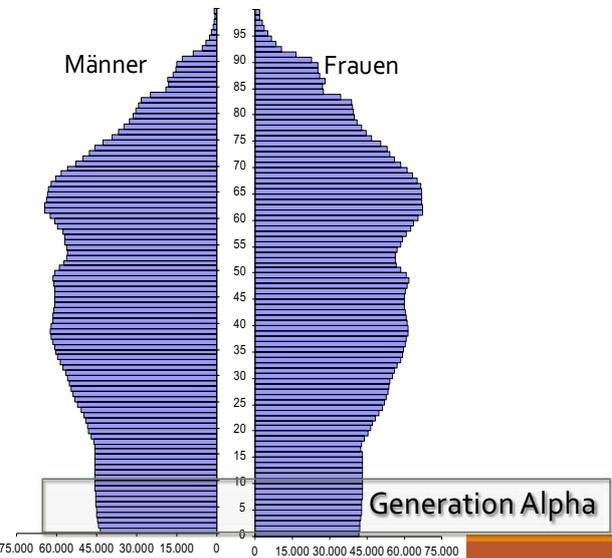


Was wird aus (uns) den Baby Boomern?

Bevölkerungspyramide
Österreich
Jahresdurchschnitt 2013



Bevölkerungspyramide
Österreich
Jahresdurchschnitt 2030



Baby Boomer

HEROES:

Gandhi, JFK & Jackie, John Glenn

CULTURE ICONS:

Ed Sullivan, poodle skirts, TV dinners, peace sign

FASHION:

designer glasses, designer suits, cell phones

Generation Baby Boomer

- Geburtskohorte: 1955-1970
- Generationenbild:
 - „Wirtschaftswunderkinder“
 - Fleiß, hohe Loyalität / lange beim selben Arbeitgeber
 - gerechtigkeitsorientiert
 - wenig kompetent im Umgang mit neuen Technologien
 - Sie ignorieren Sterbevorsorge, Treppenlifte, Kreuz-fahrten.
 - „Sport ist Mord“



Individualisierung der Gesellschaft

Freisetzung aus traditionellen Bindungen

Herauslösung der Individuen aus historisch vorgegebenen Sozialformen: Stände, Religion, Familie.

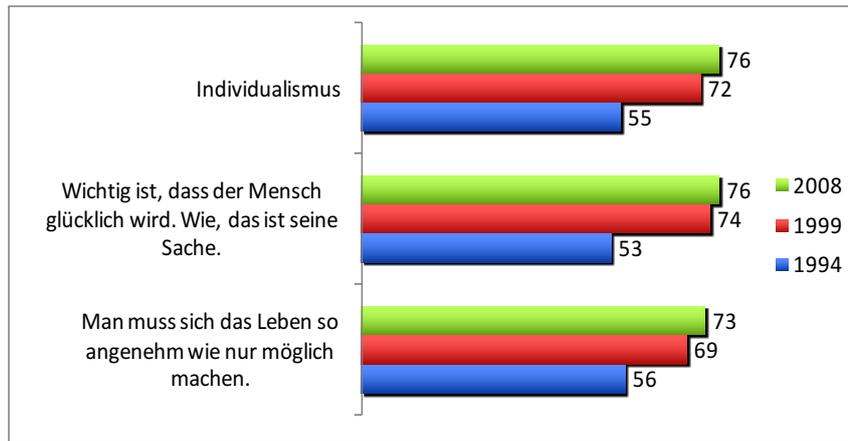
Entzauberung

Verlust von traditionellen Sicherheiten im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitenden Normen. Man muss selbst entscheiden, was die richtige Wahl ist.



Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim 1986, 1993, 2008

Individualismus – Österreich



Europäische Wertestudie, n=1.500

Erschöpfte Baby Boomer ?

Baby Boomer werden als individualistisch, narzisstisch, fordernd und interessiert an Selbstverwirklichung beschrieben.

Gleichzeitig sind Baby Boomer von einer Mehrfach-belastung betroffen, nämlich Erwerbsarbeit, Betreuung/Pflege für Eltern, Kinder und Enkelkinder.

Sie sehen ihre Eltern, wie sie graues Haar bekommen und Falten. So wollen sie nicht altern. Was tun sie?

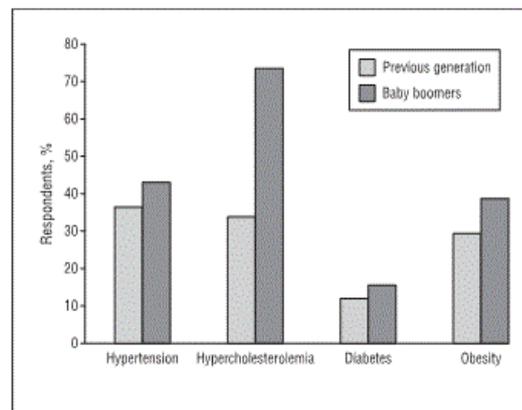
Baby Boomer sind die stärksten Konsumenten/innen von Botox und gefärbten Haaren.

Und wie sieht es mit ihrer Gesundheit aus?

The Status of Baby Boomers' Health in the US

In 2010, baby boomers made up 26.1% of the US population. The study examined the health status of aging baby boomers relative to the previous generation.

Overall health status was lower in baby boomers and the prevalence was higher for obesity, hypertension, hypercholesterolemia, diabetes.

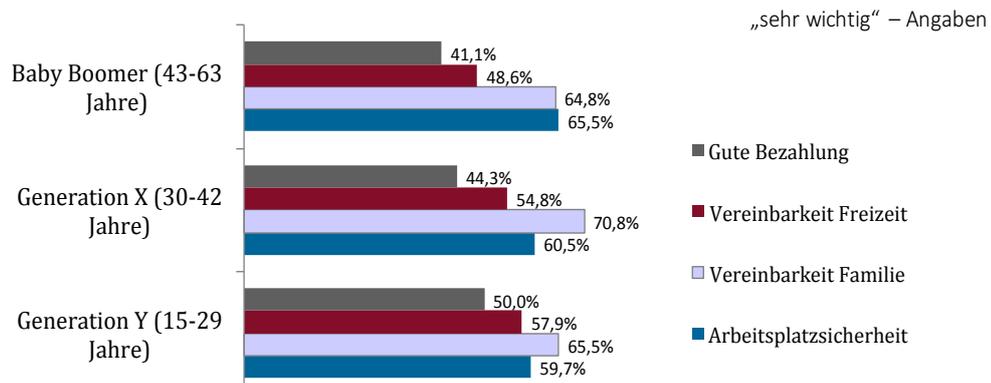


Proportion of each cohort (baby boomers and previous generation at age 46-64 years);
Dana E. King et al. 2013

Stellenwert und
Dimensionen
der Arbeit

Was ist Generation X, Y und den Baby Boomern bei der Arbeit wichtig?

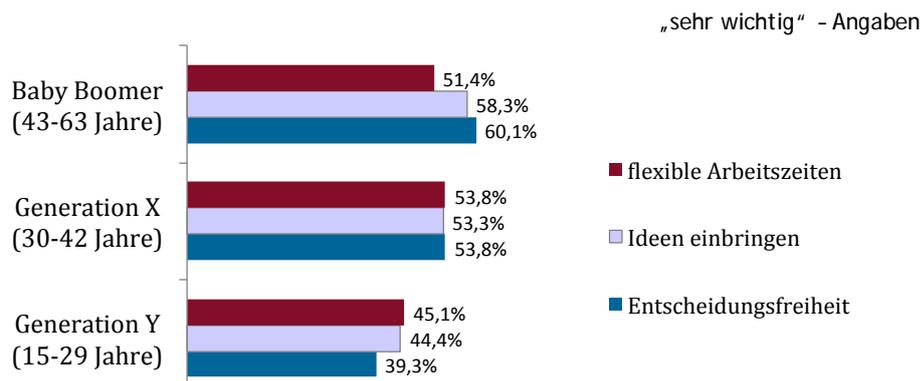
Baby Boomern ist Sicherheit, Generation X und Y Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben am wichtigsten.



WKO (2015): Von den Baby Boomern zur Generation Y-. Stichprobe: n=688

Was ist Generation X, Y und den Baby Boomern bei der Arbeit wichtig?

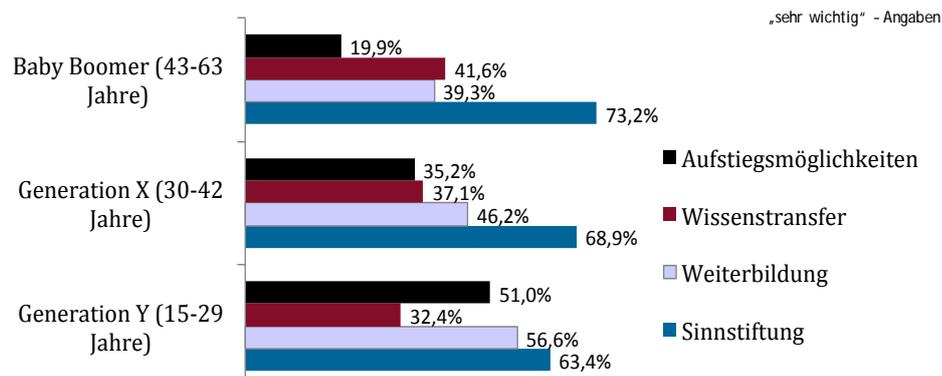
Baby Boomern ist Arbeitsautonomie wichtiger als Generation Y.



WKO (2015): Von den Baby Boomern zur Generation Y-. Stichprobe: n=688

Was ist Generation X, Y und den Baby Boomern bei der Arbeit wichtig?

Aufstiegs-/Weiterbildungsinteresse nehmen ab, die Bedeutung von Sinnstiftung und Wissenstransfer nimmt zu.



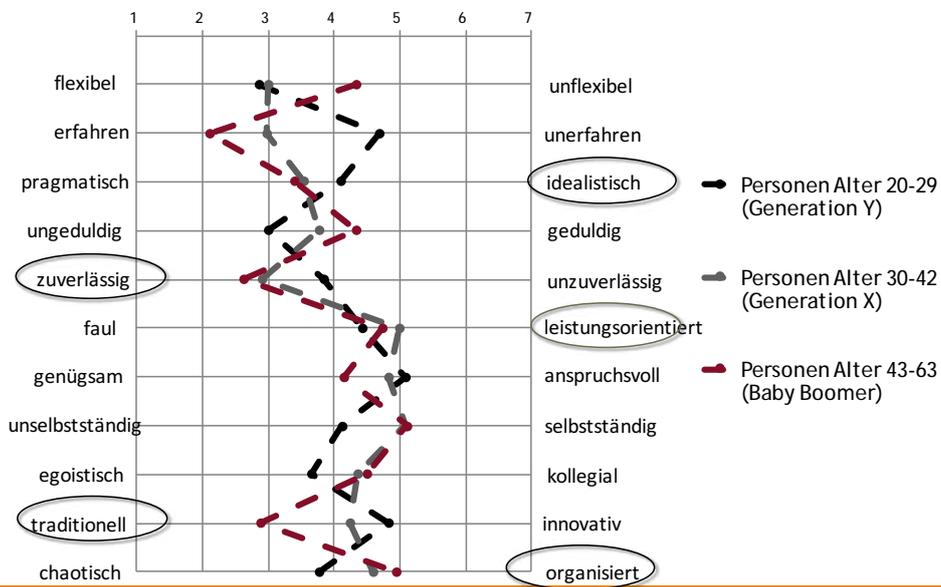
WKO (2015): Von den Baby Boomern zur Generation Y-. Stichprobe: n=688

Arbeitswerte

- Alle Befragten: Sinn, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsplatzsicherheit sehr wichtig.
- Generation Y: Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeit Arbeit-Freizeit und eine gute Bezahlung signifikant wichtiger als den anderen Generationen.
- Die Generation X: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten.
- Baby Boomer: Entscheidungsfreiheit bei ihren Arbeitsaufgaben, eigene Ideen in die Arbeit einbringen und Wissen weitergeben.

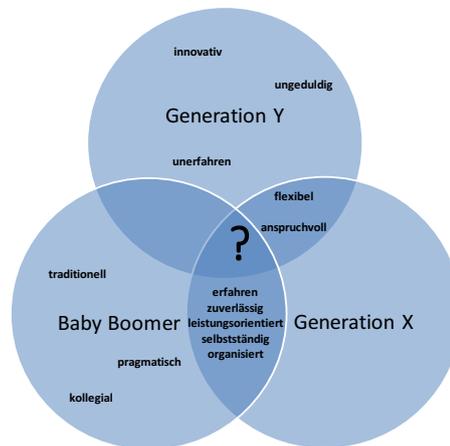
Generatio- nenbilder in Unternehmen

Generationenattribute



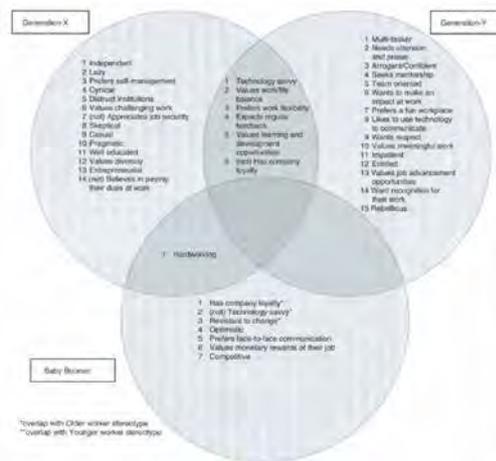
n=670

Wo sind sich die Generationen ähnlich ?



Keine Ähnlichkeit über alle drei Generationen!

Großbritannien: Wo sind sich die Generationen ähnlich ?



- Auch keine Ähnlichkeiten über die drei Generationen!
- Baby Boomer und Generation X starke Arbeitsethik
- Baby Boomer und Generation Y kaum Ähnlichkeiten

Perry Elissa L 2013 Generational Stereotypes UK

Generationenbilder in Unternehmen

- Die Hälfte der Befragten möchte sich keiner Generation zuordnen und will auch nicht als solche angesprochen werden.
 - Eigenschaften:
 - Die Generation Y wird als flexibel und innovativ, aber auch unerfahren, ungeduldig und anspruchsvoll eingeschätzt.
 - Die Generation X ebenfalls flexibel, anspruchsvoll und leistungsorientiert, aber auch erfahren, selbstständig, zuverlässig und organisiert.
 - Baby Boomer erfahren, zuverlässig, selbstständig, organisiert und leistungsorientiert - aber pragmatisch, kollegial und traditionell.
- 

Prolegomena zu einer lebensphasenorientierte Bildungsberatung

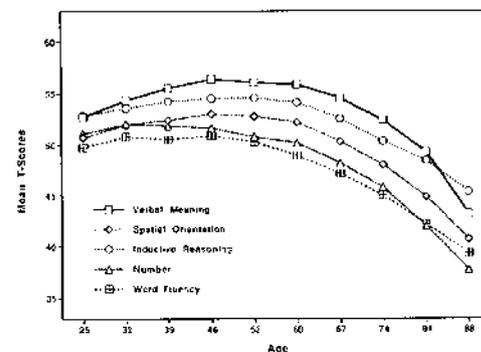
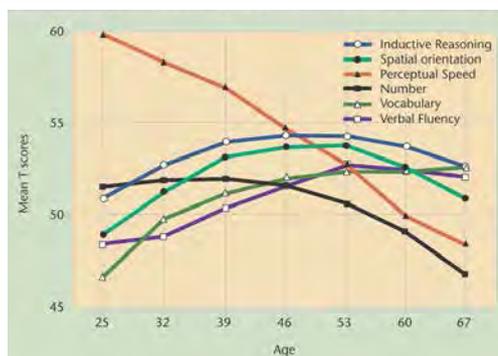
The Seattle Longitudinal Study (K. Warner Schaie 2004)

Welche Ergebnisse zeigen die Forschungen zur intellektuellen Leistungsfähigkeit im Lebensverlauf?

Schaie, K. W., Willis, S. L., & Caskie, G. I. L. (2004). The Seattle Longitudinal Study: Relation between personality and cognition. *Aging, Neuropsychology and Cognition*, 11, 304-234.



Kognitive Leistungsveränderungen im Längsschnittvergleich



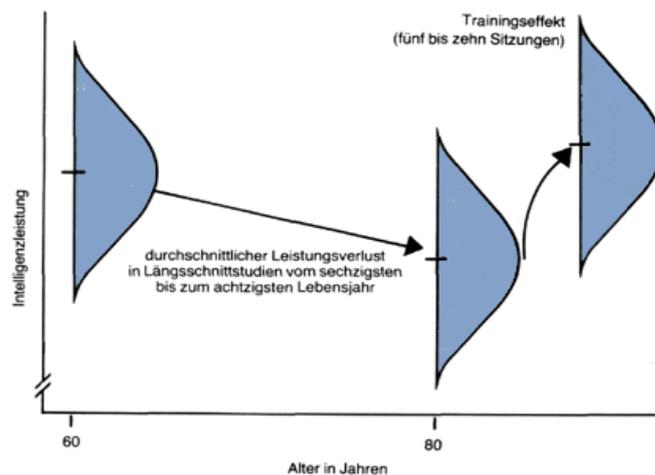
Wahrnehmungsgeschwindigkeit, induktives Schlussfolgerung, räumliche Orientierung, Zahlenverständnis und verbale Fertigkeiten (Wortschatz, Flüssigkeit) haben einen unterschiedlichen Verlauf.

Plastizität der menschlichen Natur

- a) Hohe Anpassungsfähigkeit über die Lebensspanne
- b) Formbarkeit = Veränderungsmöglichkeit über das ganze Leben
- c) Vernachlässigung/Verringerung genetischer Einflüsse
(Paul B. Baltes 1994)

Veränderung der Intelligenzleistungen durch Lernen

(Paul B. Baltes 1984)





Aktives Altern

Wozu Bildung im Alter?

Bildung ist ein wesentlicher Aspekt einer umfassenden Anpassungsstrategie für ein langes, gesundes und produktives Leben.

Die Verlängerung der Lebensspanne macht es notwendig, das eigene Wissen kontinuierlich aufzufrischen und Handlungsmöglichkeiten zu gewinnen.

Bildung als Ressource – Effekte des Lernens

Senkung des Mortalitätsrisikos (*Amaducci et al. 1998; Huisman et al. 2004*)

Allerdings: Für Japan kann der robuste Zusammenhang von Bildung und Gesundheit/Mortalität nicht bestätigt werden (*Yong & Saito 2012*)

Aufwertung des sozialen Status (*Phillipson 1998*); Verbesserung des gesellschaftlichen Altersbildes (*Palmore 1979*)

Steigerung des physischen und psychischen Wohlbefindens (*Dench & Regan 2000*)

Stärkung der Kompetenz und Selbstorganisation des Individuums (*Baltes 1996*)

Ko-Produktion/ Ko-Kreation von Lernprozessen

Neugestaltung des Verhältnisses von Lehrenden und Lernenden.

Der Lehrende leiht dem Lernenden nicht einfach sein Wissen („Bankierskonzept“), dh Lehrende füllen die leeren Köpfe der Lernenden.

Wissen wird gemeinsam mit den Älteren erarbeitet. (*Rüßler et al. 2015*)

= starke Begründung für dialogisches Lernen

Prahalad C.K., Ramaswamy V. (2004) Co-Creation Experiences: The Next Practice in Value Creation. Journal of Interactive Marketing. 18(3), 5-14.

Ausblick

Was brauchen wir?

Veränderungsbereitschaft: innere Beweglichkeit und Vorausschau.

Langes Leben als Chance gegenüber einer rasant beschleunigten Gesellschaft. (Alters-Coolness)

Statt lebenslanges Lernen brauchen wir das Lernen für ein langes Leben.

Vortrag

Beratungsanlässe und Beratungshindernisse beim Älterwerden

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Carola Iller

Kurzbeschreibung der Vortragenden



Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Carola Iller, Studium Pädagogik, Psychologie und Politikwissenschaft an den Universitäten Heidelberg und Bremen, 08/2010 bis 2/2012 apl. Professorin an Universität Heidelberg, 03/2012 bis 2/2015 Professorin für Erwachsenenbildung an der Johannes Kepler Universität Linz.

Seit 3/2015 Professorin für Weiterbildung an der Stiftung Universität Hildesheim,

Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Bildungswissenschaftliche Altersforschung, Berufliche Weiterbildung, Lehrkompetenz.



Vortrag

In dem Vortrag wird argumentiert, dass Älterwerden mit einer Reihe von Veränderungen und lebensphasenspezifischen Herausforderungen einhergeht, die durch Bildungsberatung unterstützt und begleitet werden könnten. Beratungsanlässe ergeben sich aus beruflichen Veränderungen, dem Umgang mit Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen ebenso wie Alterskarrieren oder der Planung des Übergangs in die Nacherwerbsphase. Auch familiäre Veränderungen, wie der Auszug der Kinder, die Großelternschaft oder die Pflegebedürftigkeit

der eigenen Eltern - können Anlass zu Neuorientierung und Bildungsbedarf sein. Aber nicht jeder Beratungsanlass führt zu einer professionellen Bildungsberatung. Als Hindernisse wirken z.B. der geringe Bekanntheitsgrad, thematische Passungsprobleme. Bildungsberatung für 50+KundInnen muss sich deshalb in ein Konzept einer lebensphasenorientierten Bildungsberatung einordnen.



Beratungsanlässe und Beratungshindernisse beim Älterwerden

Prof. Dr. Carola Iller
Stiftung Universität Hildesheim



Zum Inhalt

- Ziele und Funktionen von Bildungsberatung
- Herausforderungen beim Älterwerden
- Biografische Wendepunkte und Beratungsanlässe
- Hindernisse
- Konsequenzen für die Bildungsberatung 50+

Ziele von Bildungsberatung



Darstellung von Birgit Schmidtke

Funktionen von (Bildungs-)Beratung



Quelle: Nestmann/Sickendiek/Engel 2007: 25ff.

Entwicklungsmodell der Identität nach Erikson (Erikson 1956: 150f.)

Säuglingsalter	Urvertrauen vs. Misstrauen				Unipolarität vs. vorzeitige Selbstfütterung			
Kleinkindalter		Autonomie vs. Scham & Zweifel			Bipolarität vs. Autismus			
Spielalter			Initiative vs. Schuldgefühl		Spielidentifikation vs. (adipos.) Plumpche Identitäten			
Schulalter				Wertesinn vs. Minderwertigkeitsgefühl	Arbeitsidentifikation vs. Identitätsperre			
Adoleszenz	Zeitperspektiven vs. Zeitdiffusion	Selbstgewissheit vs. psych. Identitätsbewusstheit	Rollenexperiment vs. neg. Identitätswahl	Leistungsbeusstheit vs. Arbeitsfählung	Identität vs. Identitätsdiffusion	Sexuelle Identität vs. bisexuelle Diffusion	Führungspolarisierung vs. Autoritätsdiffusion	Ideolog. Polarisierung vs. Diffusion der Ideale
Frühes Erw. - alter					Solidarität vs. soziale Isolierung	Intimität vs. Isolierung		
Erw. - alter							Generativität vs. Selbstabsorption	
Reifes Erw. - alter								Integrität vs. Lebens-ekel



Herausforderungen

- Die Auseinandersetzung mit abnehmender körperlicher Leistungsfähigkeit
- Die Auseinandersetzung mit der Berufsaufgabe und Einkommenseinbußen
- Die Auseinandersetzung mit der Rollenverteilung in der Familie (eigene Eltern, Partnerschaft, ggf. Kinder und Enkelkinder)
- Die Flexibilität in Bezug auf soziale Rollengefüge.



Beratungsanlässe

Älterwerden bedeutet ständige Verunsicherung bzw. Infragestellung vermeintlich stabiler Wissensstrukturen und Handlungsmuster aufgrund neuer Situationen und macht eine Umorientierung durch Lernen notwendig

- Bildungsberatung kann an diesen Situationen ansetzen



Biografische Wendepunkte als Beratungsanlässe

Wendepunkte, Veränderungsanlässe/-impulse oder auch kritische Lebensereignisse lösen mit unterschiedlichem Ausmaß, Intensität und Wirkungsreichweite Lernprozesse aus

- Nicht jedes Ereignis ist ein Beratungsanlass



Lebensphasentypische Beratungsanlässe

- Veränderungen im Beruf (Planung der letzten Berufsjahre, Generationenkonflikte mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten)
- Rollenkonflikte in der Partnerschaft und Familie (Pflegebedürftigkeit der Eltern, Pensionierung des Partners/der Partnerin, Großelternschaft)
- Zukunftspläne für das Alter: Aktivierung (Engagement im Ehrenamt, Intensivierung eines Hobbys), finanzielle Vorsorge, Wohnen



Mögliche Hindernisse (1)

- Bewältigungsstrategien im Alter: Tendenz zu passiven, intrapersonal orientierten und emotional regulierenden Bewältigung (z.B. Akzeptieren, Distanzieren, Neubewerten) im Alter (im Gegensatz zu aktiven, handlungsorientierten Bewältigungsformen im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter)



Mögliche Hindernisse (2)

- Institutioneller Rahmen (Beratungszeiten, Kosten, Orte)
- Fehlendes Bildungsangebot
- Normative Annahmen über Belastungen und Ressourcen der Beratungskund_innen
- Mangel an geteilter Intentionalität (gemeinsame Absichten, geteilte Überzeugungen, wechselseitiges Wissen)



Mögliche Hindernisse (3): Differente Bildungsstrategien (Bremer 2010, 7)

Tab. 1: Soziale Milieus – Grundformen der Bildungsstrategien

	Grundmuster der Bildungsmotivation	Grundprinzip der Bildungsstrategie	Grundmuster der Bildungspraxis
Obere Milieus (KONT, LIBI, POMO)	Selbstverwirklichung und Identität	Soziale und kulturelle Hegemonie	Intrinsisch Selbstsicher Aktiv suchend
Respektable Milieus (KLB/MOBÜ, TRA/LEO/MOA, HED)	Nützlichkeit und Anerkennung	(Mehr) Autonomie/Status	Pragmatische Horizonterweiterung Ambivalenz: Zumutung oder Chance? Teilnahme über soziale Netze
Unterprivilegierte Milieus (TLO)	Notwendigkeit und Mithalten	Vermeiden von Ausgrenzung	Bildung als Bürde Unsicherheit Selbstausschluss („Auswärtsspiel“) „aufsuchende Bildungsarbeit“

Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)



Konsequenzen für Bildungsberatung 50+

- Sensibilisierung für Veränderungspotentiale
- Reflexionskultur fördern
- Anknüpfen an subjektivem Wohlbefinden
- Bedeutung und Notwendigkeit von (Selbst-) Bildung für Lebensplanung und Lebensqualität aufzeigen
- Selbstverantwortung und Eigenaktivität fördern und „fordern“
- Vielfalt des Lebens im Alter muss sich in vielfältigen Zugängen und Formaten der Bildungsberatung spiegeln



Danke für´s Zuhören und
Ihre Fragen jetzt

Oder später:

Kontakt
Prof. Dr. Carola Iller,
Stiftung Universität Hildesheim
Universitätsplatz 1
D-31141 Hildesheim
Mail: carola.iller@uni-hildesheim.de
Tel. +49-5121-883-92602

Podiumsdiskussion Bildungsberatung 50+

Wolf-Dietmar Fritz, BA, Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl, Dr. Gernot Mitter, Dr.ⁱⁿ Friederike Sözen, Mag.^a Manuela Vollmann

Moderation: Mag.^a Gertrude Hausegger, MSc



Zusammenfassende Statements der DiskutantInnen

zu den institutionellen Herausforderungen, die „Älteren“ in der Gesellschaft und in Beschäftigung zu halten und dazu wie die Bildungsberatung dabei ins Spiel kommt.

Wolf-Dietmar Fritz, BA

Trotz einer vorbildhaften Tätigkeit und Vernetzung der im Bereich Berufs- und Bildungsberatung tätigen Institutionen und Träger in Österreich gibt es gerade für die Gruppe der älteren Beschäftigten und Arbeitsuchenden noch Notwendigkeit zur Weiterentwicklung der Berufs- und Bildungsberatung und einer noch effizienteren Verzahnung der einzelnen Proponenten.

Das Arbeitsmarktservice bemüht sich intensiv um eine Wiedereingliederung von älteren arbeitslosen Personen durch Lohnzuschüsse (Eingliederungsbeihilfe 50+) an Unternehmen und gemeinnützige Einrichtungen.

Das Arbeitsmarktservice sieht aber auch in der arbeitsmarktpolitischen Prävention zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit eine weitere Säule seines Wirkens und bietet dazu für beschäftigte Personen neben einer konkreten Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und der Abwicklung von Altersteilzeitgeld auch die Beratungsdienstleistungen der Wiener Berufsinformzentren an.

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl

Bildungsberatung für die nachberufliche Lebensphase wurde in Österreich in zwei zentralen Dokumenten verankert: dem Bundesplan für Seniorinnen und Senioren und der Strategie für lebensbegleitendes Lernen in Österreich. Bei der Umsetzung geht es um die Erhöhung der Bildungsbeteiligung älterer Menschen durch die Erweiterung von Bildungsangeboten, um die Entwicklung von speziellen Beratungsangeboten für ältere Menschen und um Qualifizierungsmöglichkeiten für BeraterInnen.

Bildungsberatung in der nachberuflichen Lebensphase benötigt aufgrund der geänderten Zielsetzung ein anderes Konzept. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht mehr Aus- und Weiterbildung, Nachschulung oder Umschulung, sondern die Sicherung von Teilhabechancen und Partizipationsmöglichkeiten. Für die Bildungsberatung bedeutet dies neue Herausforderungen und ein zusätzliches Arbeitsfeld.

Dies ist umso wichtiger, wenn man bedenkt, dass heute rund 2 Millionen Menschen in Österreich über 60 Jahre alt sind und die sog. nachberufliche Lebensphase heute im Durchschnitt 25 Jahre umfasst. In dieser langen Lebensphase muss persönliche

Weiterentwicklung, ehrenamtliches Engagement, die Mitwirkung und Mitgestaltung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, die konstruktive Bewältigung neuer Herausforderungen und die Erhaltung, die Erweiterung und Erwerbung von Qualifikationen, weiterhin möglich sein. Bildungsberatung kann dazu einen entscheidenden Beitrag leisten!

Dr. Gernot Mitter

Lernen für ein langes und geglücktes Leben kann nicht früh genug begonnen werden und kann nicht lange genug dauern. Älter werdenden Menschen Perspektiven für eine möglichst gelungene berufliche Laufbahn zu zeigen, für ein aktives Gestalten des Lebens nach der Erwerbsarbeit: Darin liegt die besondere Bedeutung von Bildungsberatung für 50+, sowohl für die einzelnen Menschen, als auch für die gesamte Gesellschaft.

Dr.ⁱⁿ Friederike Sözen

Bildungsberatung für die Personengruppe 50+ ist ein wichtiges Thema, da viele in diesem Alter entweder eine berufliche Neuorientierung wagen wollen oder zu dieser gezwungen sind. Die Arbeitswelt um uns ändert sich rasend schnell und die aktuelle politische bzw. wirtschaftliche Situation ist von einer Destabilisierung Europas und Fluchtbewegungen ungeahnten Ausmaßes gezeichnet. In diesem Kontext ist auch nicht davon auszugehen, dass unser Pensionssystem mittelfristig tragfähig sein wird. Daher wird es für alle unter 50 aber auch für viele der jetzigen 50+ Generation notwendig sein, entweder länger zu arbeiten oder mit einer sehr geringen Pension auskommen zu müssen. Unter diesem Aspekt ist es wünschenswert, dass sich die Erwachsenenbildung sowohl der Beschäftigungsfähigkeit der 50+ Generation als auch der Förderung des Unternehmergeists als auch des unternehmerischen Wissens stärker als bisher annimmt.

Mag.^a Manuela Vollmann

Bildungsberatung 50+ muss einerseits Empowerment der betroffenen Personen anstreben, für Weiterbildung sensibilisieren und dazu ermutigen sowie Förderungsmöglichkeiten aufzeigen. Und andererseits muss sie den Kontakt zu Unternehmen suchen, denn genau hier muss ein Wandel stattfinden. Unternehmen müssen generationsübergreifendes Lernen ermöglichen und die Vorteile von Weiterbildungen für MitarbeiterInnen 50+ besser nutzen.

Vortrag

Heterogene Zielgruppen erreichen ohne in die Re-Stereotypisierungsfalle zu tappen

Dr. Rudolf Götz

Kurzbeschreibung des Vortragenden



Dr. Rudolf Götz, Soziologe, Senior Expert der ÖSB Studien & Beratung gemeinnützige GmbH in Wien, Lehrauftrag zur Arbeitsmarktpolitik an der FH WKO Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Beratung, Strategieentwicklung, Wissenstransfer und Maßnahmenkonzeption sowie Forschung

und Lehre im Feld der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit einem besonderen Fokus auf LLG, Active Ageing, Übergangsmanagement für Jugendliche u. ESF-Programmierung.



Vortrag

Wie kann ich eine heterogene Zielgruppe mit meinen Beratungsangeboten erreichen?

Wie vermeide ich eine diskriminierende Re-Stereotypisierung in Zielgruppenansätzen?

Diesen beiden Schlüsselfragen des Zielgruppenansatzes gehen wir am Beispiel der Zielgruppe „Personen in der Späterwerbsphase“ auf den Grund. Als vielversprechende Antwort wird der „Lebensthemenansatz“ präsentiert und anhand von Lebens(phasen)themen (= Beratungsanlässen) von

Personen in der Späterwerbsphase exemplifiziert.

Wozu? Herr Stockhammer schließt sich den Worten von Richard Bolles an: „... uns einen Job zu suchen oder uns einen Job zu schaffen ... gehört in unserer Zeit zu den Überlebensstrategien ... kann Menschen helfen, dass sie mit ihrem Leben etwas bewirken, dass ihre Existenz auf dem großen Raumschiff Erde zählt.“

Handout zum Vortrag von Rudolf Götz



Bilder prägen Bewusstsein

Heterogene Zielgruppen erreichen ohne in die Re-Stereotypisierungsfalle zu tappen
Dr. Rudolf Götz

Wien am 4.12.2015

1



Gegenstand und Ziele

Ältere besser mit Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung erreichen

- Ein paar Gedanken zur schwierigen Ausgangslage
- Zwei Ansätze, die dazu beitragen sollen, diese heterogene Zielgruppe zu erreichen, ohne diskriminierende Mechanismen (ungewollt) zu verstärken

Fokus auf „Personen in der Späterwerbsphase“ (PSP)

© ÖSB Studien&Beratung GmbH, 12. Dezember 2015 2

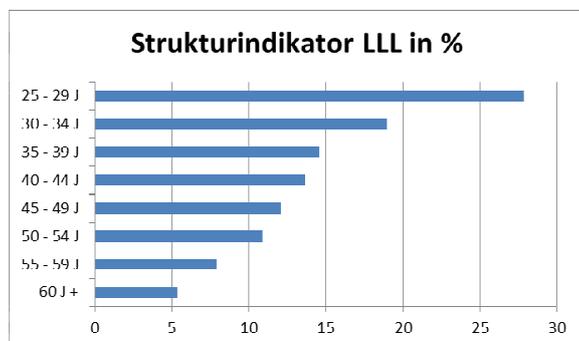
Ältere für Bildungsberatung interessieren - Eine schwierige Ausgangslage

Was wünscht „die Politik“

- **Strategie LLL:2020 Österreich**, Aktionslinie 9, Ziele: „Der Zugang von älteren Menschen zu altersgruppenspezifischer Information und Beratung hinsichtlich aller relevanten Weiterbildungsmöglichkeiten ist gesichert.“
- **ESF OP**, 2.A.6.1: „Um insbesondere aus- und weiterbildungsbenachteiligte Personen – z.B. Personen mit geringem formalem Ausbildungshintergrund, ältere Personen, Personen mit Migrationshintergrund etc. - für die Bedeutung von Aus- und Weiterbildungen zu sensibilisieren, sie zu motivieren und ihren Zugang zu Bildungsmaßnahmen zu erleichtern, ist der Ausbau und die Weiterentwicklung der Angebote der anbieterneutralen Bildungsberatungsnetzwerke in acht Bundesländern geplant.“



Interessieren sich PSP für (Weiter) Bildung?

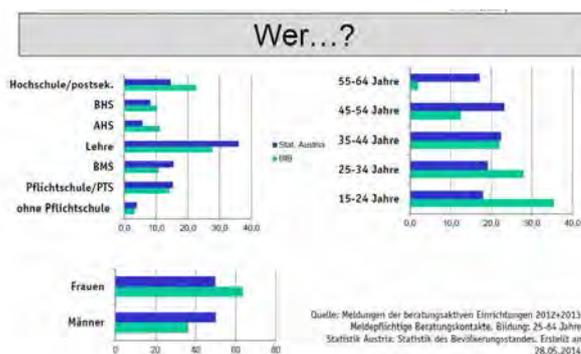


Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres). Erstellt am 24.04.2014. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler.

Der hier verwendete Strukturindikator Lebenslanges Lernen misst den Anteil der 25-64-jährigen Bevölkerung, die in den vier Wochen vor der Befragung an einer formalen (Erst-)Ausbildung oder an einer nicht formalen beruflichen bzw. privaten Weiterbildung teilgenommen haben und setzt diesen Anteil in Beziehung zur Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe.



...und für Bildungsberatung?



Bildungsberatung im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“ im Bereich EB;
 Quelle: Norbert Lachmayr, Martin Mayerl (öibf). Aus: Vortrag „Praxisbericht aus der Bildungsberatung „Wer bekommt was?“. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung. 4.7.2014 - Paper-Session 3.6 - Bildungsangebote und der Kompetenzbegriff.

Gründe für mangelndes Bildungsinteresse?

- Erwerbstätigenquote nimmt ab 55 rapide ab – bei 60-64 Jährigen sind nur noch 23 % der Bevölkerung erwerbstätig
- Soziale Herkunft/ Bildungskarrieren – bildungsbenachteiligte Personen bleiben dies auch im Alter → Nachkriegsgeneration hat deutlich niedrigere Ausbildungsniveaus als jüngere Alterskohorten
- Zu geringer (antizipierter) Return of Investment (AG u. AN)
- Lernentmutigende Altersbilder: Alter = Lernferne (AG u. Ältere selbst)

Begründungen für manche Gründe...

- „Altersbilder wirken als Konstruktionen auf das Selbstkonzept wie auf Fremdzuschreibungen ein, die eine ‚altersangemessene Rolle‘ abverlangen.“ (Kade 2009, 13)
- Altersbilder werden sehr früh im Sozialisationsprozess erworben
- Die Altersbilder der heute Erwachsenen orientieren sich stark an „den Alten der Kriegs- und Nachkriegsgeneration“
- Trotz Wandlungsdruck durch Wissenschaft, Medien, Politik in Richtung Aktivierung, Integration und Ressourcenorientierung bleibt ein defizitorientiertes, ausgrenzendes Altersbild wirkmächtig
- Manifestation am Arbeitsmarkt: Vermittlungsschwierigkeiten tw. ab 45; Teilnahme an WB sinkt ab 40; Leistungseinschränkungen werden durchschnittlich ab 53 wahrgenommen ...



Und über wen reden wir nun eigentlich?

- **Alterskohorte** bezeichnet ein Aggregat von Individuen, die im gleichen Zeitraum geboren sind und zusammen altern
- Grundlegende kulturelle Prägungen in kurzer Adoleszenzphase → geringe Altersunterschiede = sehr unterschiedliche Erfahrungshintergründe u. damit Einstellungen, Verhaltensmuster ...
- Ausgewählte soziografische Charakteristika der „**neuen Alten**“
 - Baby Boomer kommen in die Späterwerbsphase:
 - Höheres Bildungsniveau → positivere Bildungseinstellung
 - Mehr WB- u. Beratungserfahrung
 - Höhere Erwerbsbeteiligung insb. bei Frauen
 - Mehr IKT Kompetenzen (Computer, Smartphones...)
 - Konsum löst Beruf als primären Identitätsstifter ab



Viel Wandel, wenig geht weiter?

- PSP heute durchschnittlich gesünder, gebildeter, WB- u. beratungsaffiner, arbeitsmarktnäher etc.
- „Politik“ will eine aktivere Rolle für „jüngere Alte“
- Beschäftigungszahlen 50+ steigen stetig (wenn auch langsam)

ABER Beratungsalltag: Wohin vermittele ich die PSP – keine WB-Angebote, keine Jobs für PSP

- Steigende Beschäftigungszahlen bei Älteren weil wachsende Gruppe. Aber, große Re-Integrationsproblematik (Arbeitsmarkt)
- Mangelnde WB-Involvierung infolge Persistenz defizitorientierter Altersbilder

Ungleichzeitigkeit von „Realitäten“, politischen Zielen und dem breiten gesellschaftlichen „Bewusstsein“ sowie dessen struktureller Verfestigung

Zielgruppenansprache ohne in die Falle der Verstärkung negativ aufgeladener „Altersbilder“ zu tappen

Adressat ohne Adresse?

- Kalendarisch definierte Alterszielgruppen sind äußerst heterogen (Milieu, Geschlecht, Ethnie, Wohnort, Biografie ...)
- Fokussierung auf ein Differenzkriterium der Sozialstruktur (Alter) führt zu immanenten Zuschreibungen, die (re-)stigmatisierend wirken können
- Zuschreibung von „Lernferne“ immer noch dominant
- Negative Altersbilder verlangen eine „sensible“ Zielgruppenansprache
- Über Themen mit Bezug zu Bildungs-, Berufs- und Karrierefragen, die in bestimmten Lebensphasen gehäuft auftreten, können vorgegebene Alterszielgruppen indirekt aber bedürfnisnah erreicht werden



Das Konzept der Lebens(phasen)themen

„Das Konzept der ‚Lebensphase‘ differenziert den Lebenslauf in eine kontinuierliche Folge von regelmäßig auftretenden, unterscheidbaren Phasen, wodurch die Lebensspanne eines Individuums zyklisch strukturiert wird (Neugarten & Datan 1979 nach Clemens 2010). (...) Personen in einer bestimmten Lebensphase (z.B. Frauen in der Familienphase) wird eine Reihe gleicher sozialer Merkmale zugesprochen, wobei ihr (möglicherweise) unterschiedliches chronologisches Alter außer Acht gelassen wird.“ (Clemens 2010, 93)

- Die jeweiligen Lebensphasen sind durch spezifische Themen, Herausforderungen, Aufgaben sowie spezifische kontextuelle Einbettungen und Anbindungen gekennzeichnet – diese können in der Aufschließung und Beratung adressiert werden



Ausgewählte Lebensthemen der PSP

- Gesundheit und Arbeit
- Berufliche Bildung und Qualifikation
- Diskriminierungserfahrung
- Arbeitsmotivation
- Arbeitslosigkeit
- Vereinbarkeit Familie/Beruf
- Übergang in den Ruhestand
- Materielle Sicherung
- Soziale Beziehungen
- Gesellschaftliche Partizipation



Reflexionen des Ansatzes aus der Praxis

- Wird von manchen Trägereinrichtungen bereits explizit im Rahmen von Beratung und Zielgruppenansprache eingesetzt
- Dem Ansatz wird durchaus Potential attestiert (insbesondere auch im e-guidance Bereich)
- Die Übersetzungsarbeit von Lebens(phasen)themen zu Beratungsanlässen der Bildungsberatung kann herausfordernd sein
- Vorsicht ist geboten, über Themensetzungen keine unhaltbaren Erwartungshaltungen zu generieren
- Vordergründiges Adressieren von Themen, die nicht unmittelbar einen Bezug zur Bildungsberatung aufweisen, kann aus förderrechtlichen Gründen problematisch sein



Mainstreaming Ageing

- Im Sinne des Equality Mainstreaming – Erweiterung des gut eingeführten Gender Mainstreaming um eine weitere zentrale Differenzkategorie der Sozialstruktur → hier des „Alters“
- Ziel: Die Dimension „Alter“ als Querschnittsthema in alle Entscheidungsprozesse und Arbeitsabläufe der Bildungsberatung zu integrieren, um eine alterssensible Bildungsberatung zu ermöglichen:
 - Mögliche altersdiskriminierende Wirkmechanismen im Leistungsangebot aufzuspüren und
 - die Zielgruppe (hier ältere Menschen/PSP) und ihre Anliegen bewusst in die Angebote zu integrieren



Reflexionen des Ansatzes aus der Praxis

- Als interner Ansatz zur Reflexion und Bewusstseinsbildung jedenfalls sinnvoll (z.B. in Form einer Checkliste)
- Geteilte Meinung über die Sinnhaftigkeit der Integration in das bestehende Reviewinstrument der Initiative Bildungsberatung Österreich
 - Wenn ja, braucht es einen größer angelegten Prozess und adäquate Förderressourcen
 - Nein, sollte nicht als „Controllinginstrument“ eingeführt werden
 - Nein, würde zu einer Überfrachtung des Reviewinstruments führen



Vielen Dank!

Workshop 1

Beruflich nochmals durchstarten

Dipl. Psychologin FH, Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin Regula Zellweger

Kurzbeschreibung der Workshopleiterin



Dipl. Psychologin FH, Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin Regula Zellweger ist begeisterte Portfolioworkerin: Neben ihrer Praxis als dipl. Psychologin und dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (www.rz-laufbahn.ch) in Zürich arbeitet sie für ask! - Beratungsdienste des Kantons Aargau im Bereich Kommunikation

und Projekte. Sie ist Chefredaktorin des Schweizer Monatsmagazins active live. (www.active-live.ch).

Daneben ist sie als freiberufliche Journalistin BR und Ausbilderin FA tätig und leitet Projekte im Bereich Nachwuchsförderung für Ingenieure. Für das Schweizer Dienstleistungszentrum für Berufsbildung und Berufsberatung SDBB organisiert und leitet sie regelmässig Weiterbildungsveranstaltungen. Die Mutter von drei Kindern hat mehrere Ratgeberbücher im Schweizer Beobachter Buchverlag publiziert. Das Arbeitsbuch „Beruflich nochmals durchstarten“ ist 2014 bei ask! erschienen (www.bdag.ch).



Workshop

Die Menschen bleiben bei guter Gesundheit länger leistungsfähig. Die Lebenserwartung steigt täglich um 4 bis 5 Stunden, 70 Tage pro Jahr. Eine Verschiebung des Pensionsalters ist unumgänglich. Die Altersgrenze einfach nach oben zu verschieben, reicht aber nicht. Lebenserfahren, innovativ, motiviert, produktiv und leistungsfähig wird zum neuen gesellschaftlichen Programm für Menschen bis weit über siebzig Jahre. Wir Laufbahnberatende setzen bei den Erwerbstätigen bereits ab der Lebensmitte an, damit sie arbeitsmarktattraktiv bleiben - über die Pensionierungsgrenze hinaus.

War das alles? Diese Frage drängt sich ab der Lebensmitte in den Vordergrund. Laufbahngestaltung als Best-Ager macht Spass, denn man kann auf vielerlei Erfahrungen und Fähigkeiten zurückgreifen - und es bleibt genügend Zeit, um nochmals lustvoll beruflich durchzustarten, statt resigniert auf die Pensionierung hin zu warten.

Inhalte:

- Altern in der heutigen Arbeitswelt
- Wünschen und Träumen Raum geben
- Selbstbewusst die eigenen Ressourcen kommunizieren
- Potenzial entdecken
- Neuen Umgang mit Zeit und Energie finden
- Wertschätzendes Selbstbild kreieren
- neues Lebenskonzept skizzieren
- Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können
- Stolpersteine überwinden oder umgehen
- Veränderungsschritte motiviert angehen
- erste Schritte der Umsetzung wagen

Die Workshop-Teilnehmenden erhalten Informationen und Beratungsstrategien vermittelt und Zugang zum Downloaden von Arbeitsmitteln.

Handout zum Workshop von Regula Zellweger



RZ-Laufbahn

RZ-Kommunikation

Jobwohl

Beruflich nochmals durchstarten

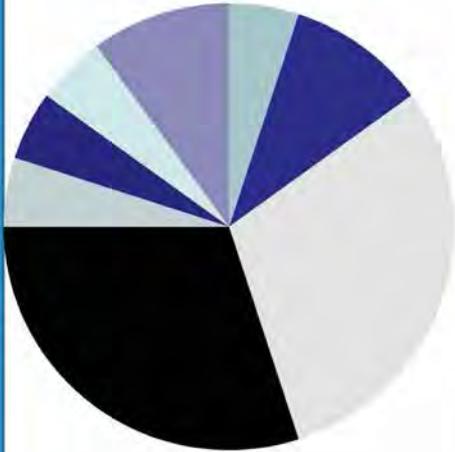


Regula Zellweger

Laufbahn:

Primarlehrerin
3 Kinder
Bibliothekarin
Puppenspielerin
Ausbilderin FA
NLP
Dipl. Psychologin
Laufbahnberaterin
PR-Beraterin
Journalistin BR
Buchautorin

Tätigkeiten RZ

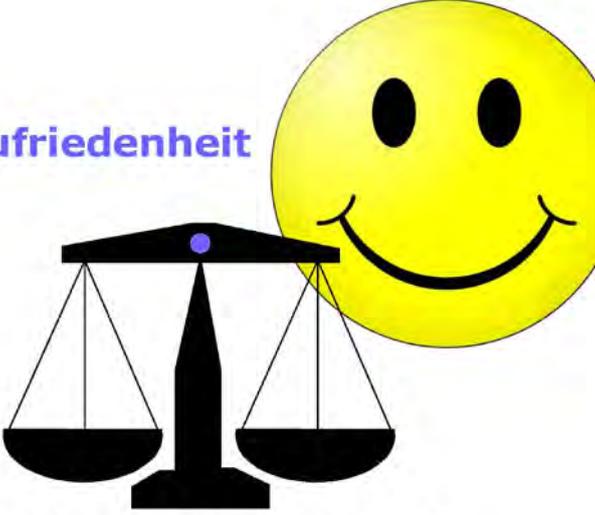


- Outplacement
- Laufbahnberatung
- BDAG
- Chefredaktion active live
- Journalismus
- Kurse
- Technik Projekte
- Familienfrau

RZ-Laufbahn

Leben heisst
immer wieder
Balance schaffen

Ziel: Zufriedenheit



Lebenszufriedenheit

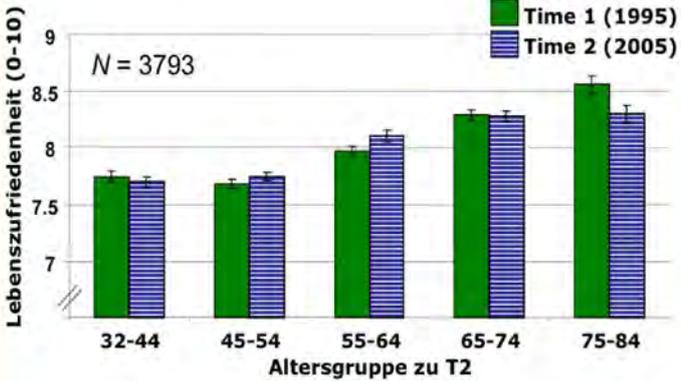
3

RZ-Laufbahn

Ich werde keine
verbitterte Alte!

Ich werde kein
verbitterter Alter

Lebenszufriedenheit
Das Alter ist der Spiegel des Lebens



Altersgruppe zu T2	Time 1 (1995)	Time 2 (2005)
32-44	~7.8	~7.7
45-54	~7.7	~7.8
55-64	~8.0	~8.1
65-74	~8.3	~8.3
75-84	~8.6	~8.3

Lachman, Röcke, Rosnick, & Ryff (2007)

RZ-Laufbahn

Lebensmitte und altern heute



Arbeitsmittel

- Stufen Erikson
- Lebensphasenmodelle
- Lebensphasen

RZ-Laufbahn

E.H. Erikson

Erik H. Erikson, 1902 in Deutschland geboren und 1994 in der USA gestorben, war Psychoanalytiker und Vertreter der psychoanalytischen Ich-Psychologie. Bekannt wurde er insbesondere durch das von ihm entwickelte **Stufenmodell** der psychosozialen Entwicklung.



In den USA wurde er - ohne jemals ein Universitätsstudium absolviert zu haben - Professor für Entwicklungspsychologie an den amerikanischen Elite-Universitäten Berkeley und Harvard. Schlüsselkonzept Eriksons zum Verständnis der menschlichen Psyche ist die **Identität**.

Sein Einfühlungsvermögen und seine konstruktive Haltung ließen ihn zum »**Pionier des Urvertrauens**« werden.

6

E.H.Erikson	Stufe	Aufgabe, Krise	Ergebnis: Grundtugenden
	1	Urvertrauen - Urmisstrauen	Antrieb und Hoffnung
	2	Autonomie - Scham und Zweifel	Selbstbeherrschung und Willenskraft
	3	Initiative - Schuldgefühl	Entschlusskraft und Richtung
	4	Werksinn - Minderwertigkeitsgefühl	Kompetenz, Methode und Können
	5	Identität - Identitätsdiffusion	Hingebung und Treue
	6	Intimität - Isolierung	Bindung und Liebe
	7	Generativität - Stagnation	Produktivität und Fürsorge
	8	Ich-Integrität - Verzweiflung	Aussöhnung und Weisheit

Was bleibt?

RZ-Laufbahn

Generativität und Laufbahngestaltung

Laufbahnplanung

- Werte
- Sinnfrage
- Lebensbalance
- Neue Laufbahn- und Arbeitszeitmodelle wegen neuer Lebensumstände (Frauen)
- intrinsische Motivation zu Standortbestimmung (Was das alles?) und Neuorientierung (Wann, wenn nicht jetzt?)
- Burnout-Problematik durch Mehrfachbelastung: lernen, achtsam mit sich selbst umzugehen
- Endlichkeit der Zeit wird bewusst

8

Generativität und Macht

Spuren hinterlassen

Je grösser das Gewicht,
desto tiefer die Spuren.

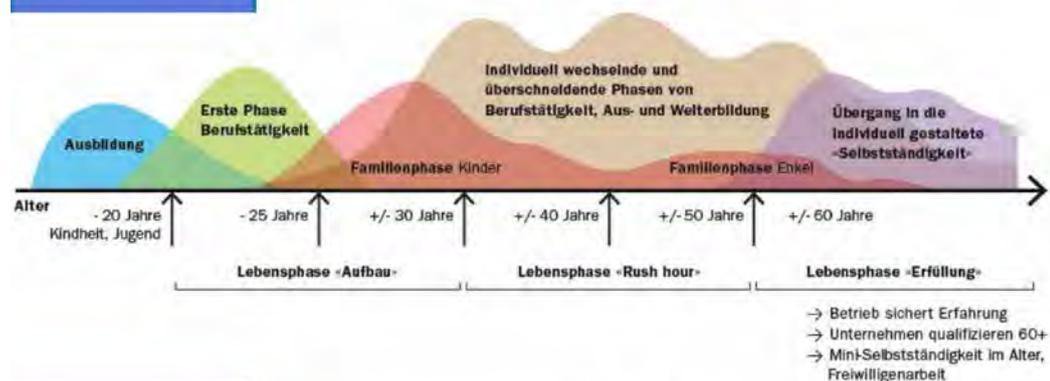
Je mehr Macht,
desto grösser die Wirkung.

Was macht Macht?



RZ-Laufbahn

Lebensspannen-Modell



Das Lebensspannenmodell (R. Zellweger) zeigt eine sich überschneidende, individuell unterschiedliche Abfolge vom Lebensspannen

Übergänge – Zeiten der „dünnen Haut“

Warum-Fragen durch Wie-Fragen ersetzen.

RZ-Laufbahn

Übergänge

Verlust- und Trennungsphase

- Verlust von Gewohntem, Bezugspersonen, Selbstbild, Lebenskonzept, Ordnung, Stabilität und Orientierung.
- Sich bewusst ablösen, Gefühle wie Wut, Freude, Enttäuschung zulassen – Ablehnen der Opferrolle.

Übergangsphase

- Hin- und hergerissen sein zwischen Altem und Neuem.
- Dem Gefühlschaos Zuversicht entgegenhalten.
- Wie erreiche ich, was ich möchte?
- Träumen Zeit und Raum geben.

Neuorientierungsphase

- Den eigenen Standort kennen und akzeptieren
- Ziele definieren
- Optimale Ausgangslage schaffen
- Aufbruch

11

Wenn ich an mein Alter denke:

Farben?
Geräusche/Töne?
Schmecken?
Düfte?
Gefühle?

RZ-Laufbahn

Bild vom eigenen Alter



RZ-Laufbahn

«Gelungenes Altern» ?

Und Ihr Bild für ein gelungenes Altern?

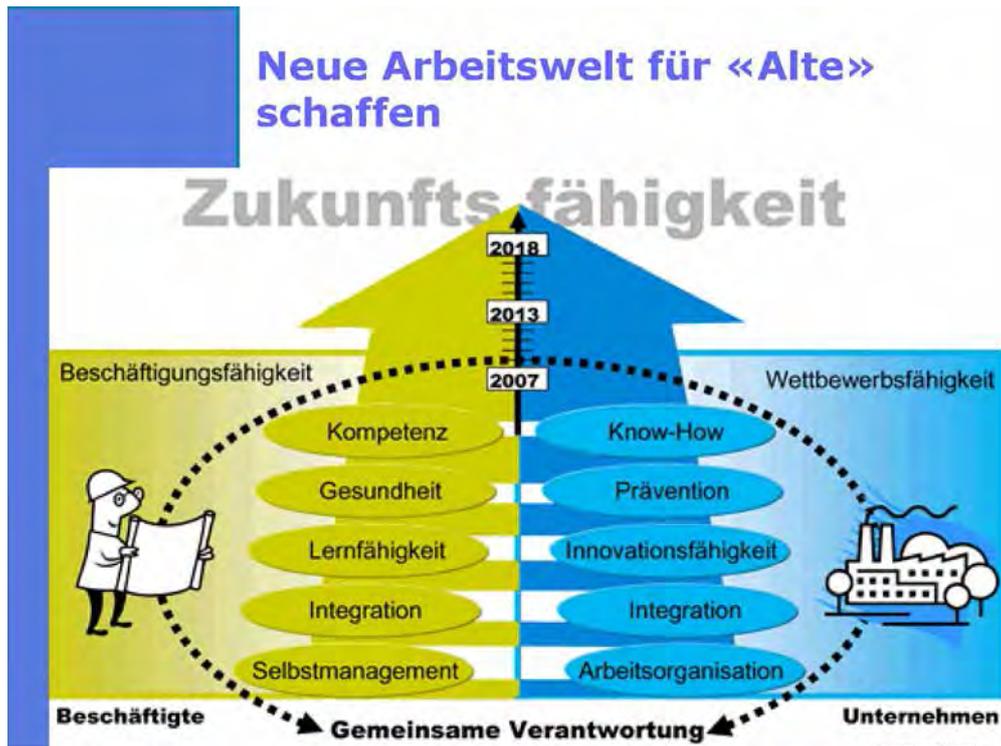
Wenn ich an mein Alter denke...



Es kommt darauf an, dass du auf etwas zugehst, nicht dass du ankommst; denn man kommt nirgendwo an; ausser im Tode.
Antoine de Saint-Exupéry

Immer mehr... Grenzen des Wachstums





Wie soll die Berufswelt «für Alte» aussehen?

Diskussion in Dreiergruppen

1. Aufgaben der Arbeitnehmenden?
2. Aufgaben der Arbeitgebenden?
3. Argumentarium: Weshalb ältere Mitarbeitende einstellen?

Auf ein Flipchartblatt notieren



Wunschzettel für befriedigendes Arbeiten

- Wünsche an sich selbst
- Wünsche an Arbeitgeber
- Wünsche an Politiker
- Wünsche an Bildungsinstitutionen
- Wünsche an die Gesellschaft (wer immer das ist)
- Wünsche an andere: Junge, Alte und alle dazwischen
- Wünsche an Laufbahnberatende
- Wünsche an Personalvermittelnde
- Wünsche an HR-Fachpersonen
- Wünsche an Investoren



RZ-Laufbahn

Argumentarium

Arbeitnehmende ab der Lebensmitte ...

- ... werden nicht gleich wieder die Stelle wechseln (langfristige Personalplanung).
- ... haben eine ganzheitliche, mehrdimensionale Sichtweise.
- ... zeigen Gelassenheit im Umgang mit neuen Situationen.
- ... verfügen über eine hohe Lebens- und Berufserfahrung.
- ... nehmen Veränderungen mit grossem Erfahrungshintergrund auf.
- ... haben einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Ressourcen.
- ... haben bereits einige private und berufliche Veränderungen erlebt und „überlebt“.
- ... haben bereits Übergänge und Krisen im Leben erfolgreich bewältigt.

18

Wunderschöne Patina zulassen statt Rost ansetzen.

RZ-Laufbahn

Argumentarium

- ... ermöglichen eine langfristige Personalplanung, da ihre Leistungen einschätzbar sind.
- ... werden kaum wegen Schwangerschaft oder Militärdienst abwesend sein.
- ... verfügen über ein grosses Beziehungsnetz.
- ... können gelassener mit Konflikten umgehen.
- ... lassen sich nicht auf Konkurrenzkämpfe auf der Karriereleiter ein.
- ... kennen sich selbst, ihre Schwächen, Stärken und Bedürfnisse.
- ... sind meist motiviert und lernfähig.
- ... sind sozial gefestigt (stabile Familiensituation).
- ... sind für Arbeitgeber „ein fester Wert“.
- ... setzen realistische Ziele.

19

Gute Fragen sind die halbe Lösung

Sich die Erlaubnis geben, das Leben zu geniessen und auszukosten.

RZ-Laufbahn

Fragen Lebensmitte

- Wann bitte findet das Leben statt?
- Was will ich – was nicht mehr?
- War das alles?
- Gibt es noch etwas, das tief verborgen in mir darauf wartet, gelebt zu werden?
- Was möchte ich **noch** erreichen?
- Wie sind meine Chancen im Arbeitsmarkt?
- Wie definiere ich für mich «Lebensbalance»
- Wie bringe ich alles unter einen Hut?
- Welche Veränderungen – geistig und körperlich – kommen auf mich zu?
- Trage ich allenfalls noch ein selbstgestricktes Zwangsjäckchen?

20

Lebensmitte ist wie...

RZ-Laufbahn

Lebensmitte ist wie...

- ... Seilakrobatik ohne Netz
- ... zwischen Stuhl und Bank sitzen
- ... Weichen stellen ohne den Fahrplan zu kennen
- ... Marathon laufen an Ort
- ... beobachten, wie die Früchte reifen und nicht wissen, ob es noch hageln wird
- ... nicht mehr und noch nicht
- ... das Aufschlagen eines neuen Buches
- ... auf einem hohen Berg stehen – vor sich grosse Aussicht, hinter sich grosse Aussicht – und man darf keinen falschen Schritt tun
- ... Frieden schliessen mit der eigenen Mittelmässigkeit

21

Wer ständig glücklich sein möchte, der muss sich oft verändern. Konfuzius

Zu erwartende Lebensjahre berechnen lassen:
<http://www.gesundheit.ch/test/fragen.html>

RZ-Laufbahn

Lohnt es sich noch?

Aktuelles Alter = ???
 Lebenserwartung = ???

Lebenserwartung – Alter = Jahre, die laut Statistik noch zu erwarten sind.

Alter – Jahre, die laut Statistik noch zu erwarten sind = ???

Was haben Sie alles in der Zeit von damals bis heute erlebt?

Sie haben nochmals so viel Zeit zur Verfügung!

Beispiel: $85-55= 30$ Jahre
 $55-30$ Jahre = 25 Jahre

22

Lebensmitte – Zeit der Veränderungen

Ohne Veränderungen ist Entwicklung nicht möglich.

Laufbahnberatende sind Veränderungsbegleiter/innen

RZ-Laufbahn

Veränderungen in der Lebensmitte

Veränderungen im familiären Bereich

- Schulabschluss der Kinder
- Auszug der Kinder aus dem Elternhaus
- Großelternschaft
- Pflege der hochbetagten Eltern

Veränderungen im gesundheitlichen Bereich

- Menopause
- Gesundheitseinschränkungen durch Belastungen im Beruf (Burnout)

Veränderungen im beruflichen Bereich

- Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen
- Die letzten Berufsjahre

23

Lebensmitte: Zeit, Prioritäten zu setzen, weil man eben nicht mehr alle Zeit der Welt hat.

Lebensmitte: Zeit, Entscheide zu fällen und Veränderungen anzupacken, weil man eben nicht mehr alle Zeit der Welt hat.

RZ-Laufbahn

Qualität der Zeit ändert sich

Die Zeit wird immer mehr als endlich wahrgenommen.

Was möchte ich nicht verpasst haben?

Ziele formulieren, Ziele aufgeben

Entscheidungsstrategien optimieren



RZ-Laufbahn

Berufliche Standortbestimmung

Arbeitsmittel

- Stufen Erikson
- Lebensphasenmodelle
- Lebensphasen



RZ-Laufbahn

Wer bin ich?

Standortbestimmung

- Meine Geschichte
- Meine Kompetenzen
- Mein Selbstbild
- Mein Idealselbstbild
- Meine Wirkung
- Meine Wünsche, Träume und Ziele
- Meine Einstellung zur Arbeit generell
- Mein Potenzial
- Mein Selbstverwirklichungsglaube
- Meine Ziele

26

Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebenskonzeptes

RZ-Laufbahn

Arbeit ist schicksalsbildend

Die Arbeit prägt unsere Interessen, unser soziales Umfeld, unseren Status, unseren Alltag, unsere Identität... unser Leben.

Wenn wir in unserem **Arbeitsalltag unzufrieden** sind, weder Sinn noch Erfüllung darin sehen und uns nicht wohlfühlen, leiden

- Qualität der Arbeit (Effizienz und Effektivität, Innovation)
- Motivation
- Selbstwert
- physische Gesundheit
- körperliche Gesundheit (z.B. Suchtverhalten als Kompensation)
- Familienleben
- soziale Beziehungen und
- nehmen wir negativen Einfluss auf unser Altern.

27

Ich liebe meinen Job!
Immer wieder von Neuem.

RZ-Laufbahn

Drei Grundeinstellungen zur Arbeit

1. Ich arbeite, um meinen Lebensunterhalt zu verdienen. Das „eigentliche Leben“ findet in meiner Freizeit statt.
2. Ich arbeite, um Karriere zu machen und Status und Macht zu erlangen.
3. Ich arbeite aus einer inneren Berufung heraus, weil mir die Tätigkeit Befriedigung und Lebenssinn gibt.



28

RZ-Laufbahn

Offenheit

Offenheit, Voraussetzung, um wählen zu können

Entwicklung bedeutet **Offenheit** und schafft neue **Wahlmöglichkeiten**.

29

RZ-Laufbahn

Wahlmöglichkeiten

Offenheit, Voraussetzung, um wählen zu können

Wir haben uns ein Leben lang eingesetzt, wählen zu können – und ihr geht nicht hin!

- Stelle behalten, aber Position stärken
- Generalisieren, weitere Kompetenzen aneignen
- Spezialisieren, tiefere Kompetenzen aneignen
- Übernahme von mehr Verantwortung
- Übernahme von neuen Projekten
- Funktionswechsel im aktuellen Unternehmen
- Stellenwechsel
- Branchenwechsel
- Arbeitspensum verändern
- Auf die Bedürfnisse des Unternehmens gerichtete Weiterbildung
- Auf die persönlichen Bedürfnisse gerichtete Weiterbildung
- Cappuccinoworking, Teilzeit Fix-Job plus weitere Tätigkeiten
- Portfolioworking, Kombination verschiedener Tätigkeiten, Funktionen
- Berufliche Selbständigkeit
- Timeout
- Bildungsurlaub
- Arbeiten im Ausland

30

Veränderung und Risiko machen das Leben bunt.
Sicherheit gibt es in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr!

RZ-Laufbahn

Wo kämen wir hin, wenn alle sagten,
wo kämen wir hin, und niemand ginge,
um zu schauen, wohin man käme,
wenn man ginge.

Kurt Marti

Laufbahngestaltung bedeutet Veränderung und Mut zum Risiko



Frechmut tut gut!

33

Eigeninitiative
Eigenverantwortung

RZ-Laufbahn

Wer fährt meinen Bus?



„Niemand weiss, was in ihm steckt,
solange er nicht versucht hat,
es herauszuholen.“

Ernest Hemingway

34

RZ-Laufbahn
Big Five

Was möchte ich noch erleben, bevor ich sterbe.



Bucketlist



35

RZ-Laufbahn
Ich bin ich!

Selbst-
Bewusst-
Sein



Ich glaube an Wunder – denn ich bin eines!

36

RZ-Laufbahn

Zufriedenheitsanalyse

Ziel: Zufriedenheit

Arbeitsblatt
Zufriedenheitsanalyse

37

The diagram consists of four overlapping circles arranged in a 2x2 grid. The top-left circle is red and labeled 'Tätigkeiten'. The top-right circle is blue and labeled 'Umfeld'. The bottom-left circle is green and labeled 'Mission'. The bottom-right circle is yellow and labeled 'Potenzial'. All four circles overlap in a central area.

RZ-Laufbahn

Mein Job

Aufgabe:

Sie haben einen Wettbewerb gewonnen: Eine dreimonatige Weltreise. Ihr Arbeitgeber gibt Ihnen einen unbezahlten Urlaub, wenn Sie für adäquaten Ersatz sorgen. Sie machen Ihren Job anderen schmackhaft.

Job zu verkaufen©

38

The illustration shows a person with a yellow suit and a white helmet flying a pink propeller airplane. The airplane has white stars on its wings and tail. The person is looking out of the cockpit.

Worin besteht der Sinn?
Herzblut

RZ-Laufbahn

Mission

Formulieren Sie Ihre berufliche Mission in einem Satz!

Beispiel: Ich bin glücklich, wenn ich auf gute Art Inhalte so vermitteln kann, dass es andere und mich weiter bringt.



39

Prioritäten setzen

RZ-Laufbahn

Werte

Werte bestimmen die individuelle, aber auch die Zukunft unserer Gesellschaft.

Wertewandel verlangen eine Korrektur der Ziele und damit des Verhaltens.

Persönliche Wertehierarchie erstellen.



Beispiel

- Lebensfreude
- Gelassenheit
- Kreativität

Arbeitsblatt Werte

40

Kompetenzen

RZ-Laufbahn

Kompetenzen

Zum beruflichen Potenzial eines Menschen gehören unter anderen die folgenden Merkmale:

Fachkompetenz
Fähigkeit zu lösungsorientiertem Einsatz erlernten Wissens (z.B. Technologien, Verfahren, Sprachen).

Methodenkompetenz
Betriebliche Zusammenhänge erfassen, Defizite erkennen und geeignete Lösungsvorschläge erarbeiten.

Sozialkompetenz (Emotionale Intelligenz)
Fähigkeit zum Umgang mit anderen Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Kunden, Lieferanten usw.

Individualkompetenz
Fähigkeit, die auf der individuellen Persönlichkeitsstruktur basieren (Charakter, wie man „tickt“.)

41

Kompetenzen

RZ-Laufbahn

Kompetenzen

Reflexionskompetenz
Fähigkeit, das eigene Handeln in unterschiedlichen Situationen kritisch zu analysieren und zu bewerten.

Veränderungskompetenz/Anpassungskompetenz
Fähigkeit zu flexibler Reaktion bei Veränderungen im Umfeld und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen.

Kompetenz, seine Kompetenzen zu verkaufen
Diese Fähigkeit ist durchaus auch ein wichtiger Aspekt.



RZ-Laufbahn

Kompetenzen

Kernkompetenz

XMV



Faktor: Gesunder Menschenverstand

43

RZ-Laufbahn

Trenne dich nie von deinen Träumen.
Wenn sie verschmutzt sind,
weil du zwei Kapitel
erlebst,
aber aufgenommen zu haben.
— Maya Angelou

Wünsche

Wünsche sind Flügel,
die fliegen lassen und tragen.
Wie Adler ruhig segeln
über unendlichen Landschaften
Beim Fliegen lässt sich
mit scharfen Augen entdecken,
was sonst verborgen bleibt.



Doch nützen Flügel nichts,
wenn sie nicht
mit aller Kraft
bewegt werden.

Oder wenn gebrochene Flügel
nicht heilen dürfen.

44

RZ-Laufbahn

Tendenz in der Ambivalenz

Unabhängigkeit	Dazu gehören
Ruhe, Stille	Action, Bewegung
Besitz, Luxus	Einfachheit
Soziales Engagement	Konzentration auf mich selbst
Stabilität	Wandel
Anpassung	Selbstverwirklichung
Langfristige Sinnfindung	Kurzfristige Lustbefriedigung
Einzigartigkeit	Angepasstheit
Nähe zu Menschen	Distanz zu Menschen
Nach Aussen gerichtet	Nach Innen gerichtet

Alles in der Natur hat zwei Seiten...
Das Ergebnis ist Leben.
Helena Petrowna Blavatsky, (1831 - 1891)

Ambivalenzen

45

RZ-Laufbahn

Was macht mich einzigartig?

Fähigkeiten / Kompetenzen / Potenzial, das Sie noch nicht gelebt haben / Interessen / Wünsche / Visionen / Dinge, auf die Sie stolz sind: Wow, das habe ich geschafft / Menschen, die sie motivieren, für eine Sache begeistern / Menschen, die Sie unterstützen, Ihre Pläne zu realisieren / Menschen, die Ihnen gut tun: Selbstwert stärken, aufmuntern, loben, Geborgenheit geben / Vorbilder, die Sie stärken / Finanzielle Ressourcen / Emotionale Ressourcen: Das tut mir gut, beispielsweise Musik, Natur / Gesundheitliche Ressourcen wie gesunde Ernährung, Freude an Bewegung / Ressourcen im Umfeld wie gemütliche Wohnung, Garten, Ferienhaus / Bildungsnachweise, Zeugnisse, Zertifikate, Diplome, Studienabschlüsse / Positive berufliche Erfahrungen / Fachkompetenzen / Sozialkompetenzen / Methodenkompetenzen / Individualkompetenzen / Persönliche Stärken / Weitere Faktoren, die Sie einzigartig machen

Ich bin meine eigene Schatzkiste – und manchmal auch eine Wundertüte.

46

RZ-Laufbahn

Schnittstellen machen einzigartig

Schnittstellen bewusst erarbeiten

Zeichnen Sie Ihre Schnittstellen auf

47

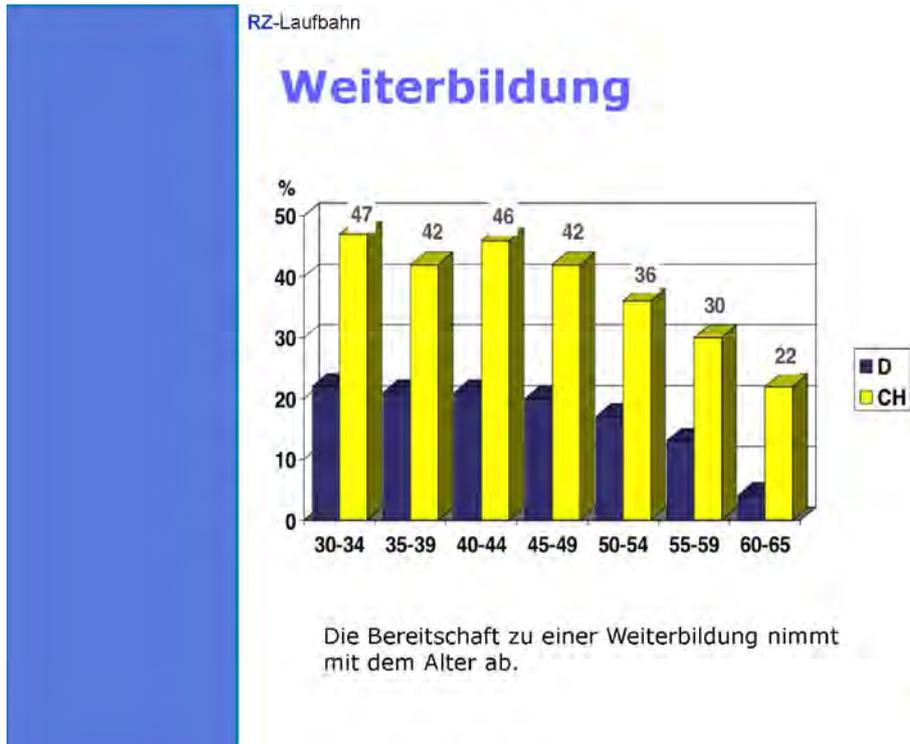
RZ-Laufbahn

Möglichkeiten für Laufbahnschritte

Projektlaufbahn gewinnt an Bedeutung

- Fachlaufbahn
- Linienlaufbahn
- Projektlaufbahn

48





Mut, aber leichtfüßig und spielerisch

RZ-Laufbahn

Frechmut tut gut!

Es gibt Wörter,
die springen einen an,
vergraben sich in den Hirnwindungen
und schlagen da Purzelbäume.
Frechmut ist so ein Wort.
Frechmut tut gut.

Mut ist ernst,
manchmal todernst.
Mut erzeugt Druck, statt
prickelnde, glitzernde Lebensfreude.
Frechmut gibt Leichtigkeit.
Frechmut tut gut.

Einsamkeit hat viele Facetten
und wenig mit vornehmer Zurückhaltung
und allein sein können zu tun.
Menschen wollen angesprochen sein.
Frechmut lässt Kontakte knüpfen.
Frechmut tut gut.



53

Mut, aber leichtfüßig und spielerisch

RZ-Laufbahn

Frechmut tut gut!

Grenzen engen ein,
viele setzt man sich selbst.
Die selbstgestrickten Zwangsjäckchen
verhindern erfülltes Leben.
Frechmut fördert Offenheit.
Frechmut tut gut.

Am Ende des Lebens,
bedauert man vor allem,
was man NICHT getan hat.
Traurig, es erst zu spät zu merken.
Frechmut macht wachsam.
Frechmut tut gut.



54

RZ-Laufbahn

Meine Grenzen gehören mir

Grenzen können nur überschritten oder geschützt werden, wenn sie definiert und erkennbar sind.

Wähle deine Grenzen weise, denn sie gelten für beide Seiten.

Abgrenzen hat mit dem Selbstbild und Selbstwert zu tun.

Grenzen setzen heisst Markierungen anbringen, die gesehen gehört und gespürt werden.

Grenzen setzen heisst schützen, nicht verbarrikadieren oder einmauern.

Ich will lernen Grenzen zu setzen.
Meine Grenzen, für mich, mir zuliebe.
Das reicht.
Nicht gegen andere.

Meine Grenzen gehören mir.
Und wenn ich mag, überhupf ich sie leichtfüssig.

Mir zuliebe.

55

RZ-Laufbahn

Was habe ich noch nicht gelebt?

Was habe ich noch nicht gelebt?
Werte, Wünsche, Träume, Visionen

Ihre Big Five?

Was will ich – was nicht (mehr)?
Grenzen respektieren,
Grenzen lustvoll übertreten.

Trage ich allenfalls noch ein selbstgestricktes Zwangsjäckchen?
Weg damit!

Sich die Erlaubnis geben, das Leben zu geniessen und auszukosten.

56

Arbeitsmarktfähigkeit
erhalten und
optimieren

RZ-Laufbahn

Die Weisheit der Strassenkatze



57

Internet

RZ-Laufbahn

Neupositionieren



58

Internet

RZ-Laufbahn

Bewerbungsstrategien

- Bewerben auf Stelleninserate in Print-Medien und online
- Passiv-Bewerbung
- Aktiv-Bewerbung, Initiativ-Bewerbung
- Jobs über elektronische Medien
- Job durch Blog
- Career Events
- Job Apps
- RAV
- Strategie des strukturierten Vernetzens

59

Sich selbstbewusst positionieren

RZ-Laufbahn

Strategie des strukturierten Vernetzens

Ziele

1. Menschen ins Boot holen, die **mitdenken** wie man sich optimal positionieren kann.
2. Die Landkarte der Arbeitswelt, in die man sich positionieren will, optimieren.

Sie betteln **nie um eine Stelle**.

Sie entwickeln eine **kluge Strategie**, um sich in der Arbeitswelt so zu positionieren, dass Sie zufrieden sind und sich weiter entwickeln können.

60

RZ-Laufbahn

Kairos

Kairos

Packe ich meine Chancen beim Schopf?

- Chronos = messbare Zeit
- Kairos = der richtige Moment

Setzt Neugier, Mut und (Selbst)Vertrauen voraus



61

RZ-Laufbahn

Aktivität

Aktivität

Was TUE ich?

Wünsche, Träume, Ideen, Pläne umsetzen.



Nur ein Schiff das fährt, kann man steuern!
Alle haben den gleichen Wind, es kommt drauf an, wie man seine Segel stellt.

62

Luftschlösser bauen
macht Spass
Diese bewohnen
auch!

If you can dream it,
you can do it.

Im Vorzimmer der
Ziele tanzen die
Träume.

RZ-Laufbahn

Film drehen

Ich - in 5 (10) Jahren

Hauptrolle ICH

Mitspieler

Drehorte

Drehbuch

Requisiten



63

Träume wahr
machen

RZ-Laufbahn

Nach den Sternen greifen



Fliegen

RZ-Laufbahn

und abheben.....

Arme ausbreiten, Motorengeräusch – und fliegen.



Links,
Arbeitsmittel

RZ-Laufbahn

Besten Dank fürs Zuhören

Infos unter
www.rz-laufbahn.ch
www.jobwohl.ch



66

Workshop 2

„Jetzt möchte ich endlich etwas machen, was für mich Sinn macht!“

Biografieorientierung und der narrative Ansatz in der Bildungsberatung

Mag.^a Barbara Klabischnig-Hörl, MA, Mag.^a Susanne Zierer

Kurzbeschreibung der Workshopleiterinnen



Mag.^a Barbara Klabischnig-Hörl, MA Mag.^a der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (BWL, Personal, Wirtschaftsphilosophie), MA in Erwachsenenbildung (Bildungsberatung, Kompetenzberatung, LLL, konstruktivistische Erwachsenenbildung, Biografieorientierte Bildungsberatung für Ältere), systemische Coachin, Profipassberaterin, Organisatorin.

Als Bildungsberaterin derzeit im Rahmen der „Bildungsberatung in Niederösterreich“ bei abz*austria im Industrieviertel tätig, vormals im Bildungsberatungsnetzwerk Wien. Engagement als Vorstandsmitglied des VÖBB (Vereinigung ö. Bildungs- und BerufsberaterInnen). Mehrjährige Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen und Projekten der Erwachsenenbildung (Organisation, Planung, Evaluierung), der Bildungsberatung sowie der Personalberatung.



Mag.^a Susanne Zierer studierte kath. Religionspädagogik – Diplomarbeit Erwachsenenbildung, Ausbildungen zur Sozial- und Berufspädagogin, Lebens- und Sozialberaterin und Projektmanagerin; derzeit Midlifestudentin – Fernstudium: Bildung und Medien: e-Education

Seit 1988 als Sozial- und Berufspädagogin in Berufsfindungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen tätig, langjährige sozialpädagogische Praxis im sozialökonomischen Bereich, seit 2001 Projektentwicklung und Projektmanagement. Seit 2007 mobile Bildungsberaterin für die Region Oststeiermark.

Was mich sonst noch interessiert: Was man alles im Internet lernen kann – Web 2.0 – selbstorganisiertes Lernen; Lesen; Sport: Laufen, Walken, Wandern und mein Garten mit Gemüse und Blumen.



Workshop

In Bildungsberatungssituationen mit Menschen über 50 scheint der Fokus auf die Lern- und Berufsbiografie selbstverständlich - es lassen sich neue Denkräume erschließen sowie verschüttete Lebensthemen und Träume aufdecken. Schwierige Berufs- und Lernsituationen oder Umbrüche können manchmal nicht verändert, aber meist neu bewertet werden. Dabei werden oftmals auch vorübergehend verborgene, erfolgreiche Lösungsstrategien wiedergefunden, die - erst einmal als solche identifiziert - als Ressourcen wieder zur Verfügung stehen. Wir gehen der Frage nach, welche Rahmenbedingungen gelingende biografieorientierte Bildungsberatung – besonders mit diesen Altersgruppen – erst ermöglichen und welche Anforderungen dies an BildungsberaterInnen stellt.

Als Beispiel für die biografieorientierte Beratung, in der/die BeraterIn verstärkt die Rolle des Zuhörers einnimmt und so Raum für die Rekonstruktion der Beratenen lässt, wird im Rahmen des Workshops das narrative Interview nach dem Modell von Hazel Reid in Anlehnung an die konstruktivistische Laufbahntheorie von M. L. Savickas vorgestellt. Die narrativen Interviews ermöglichen in einer prägnanten Form einen biografisch orientierten Rückblick auf die persönlich wichtigen Themen der Berufs- und Lebensidentität, die auch im Rahmen einer kurzen Einzelberatung möglich sind. Sie ermöglichen den Beratenen ihr Verständnis für sich selbst zu stärken und aus diesem Verständnis heraus die nächsten Schritte zu betrachten

Handout zum Workshop 2 von Barbara Klabischnig-Hörl



Biografieorientierung in der Bildungsberatung

Barbara Klabischnig-Hörl

Wien, 4.12.2015



Übergangssituationen

Orientierungsbedarf

Vage Ideen

Unklares Beratungsanliegen

Roter Faden?

Veränderung meiner Lebensprobleme durch Weiterbildung!?

Unkonkrete Fragen

Neue Perspektiven?

Wohin geht's?

Was kann ich noch machen?

Derzeitige Situation klären?

4.12.2015

2

Biografieorientierte Bildungsberatung: Begriffliche Eingrenzung



Biografie

- erzählter Lebenslauf, der durchs Erzählen eine emotionale Dimension erhält
- konstruktivistische „Lebens(be)schreibung“

Biografieorientierte Bildungsberatung

- von komplexen Problem- oder Umbruchsituation ausgehend
- ein aktiver, konstruktiver, freiwilliger Prozess, meist etwas aufwendiger,
- bei dem Biografisches reflektiert wird,
- implizites Wissen sichtbar und Ressourcen zugänglich gemacht ,
- individuelle Erfahrungen, Interessen und Haltungen analysiert,
- Zusammenhänge aufgedeckt und somit neu bewertbar
- neue Denkräume ermöglicht
- Berufs-/Lebensperspektiven erarbeitet
- und Weiterbildungsmöglichkeiten ausgewertet werden.

Vorteil

- Förderung von Selbstwertgefühl
- Voraussetzung für Handlungsbereitschaft („Empowerment“)

4.12.2015

3

Säulen der Biografieorientierten Bildungsberatung



4.12.2015

4

Grundgedanken der Biografieorientierten Bildungsberatung



Ethische Grundsätze:

- respektvolle Begleitung
- Achtsamkeit
- in Resonanz treten
- Beziehungsbildung
- Begegnung auf Augenhöhe
- Wertschätzung, wohlwollende Zurückhaltung

4.12.2015

5

Konstruktivistisches Beratungsverständnis



- Jeder konstruiert sich sein Bild der Welt selbst (-verantwortlich).
- *Jeder ist mit biografischem Wissen ausgestattet, ist ein sich selbst erzeugendes/ erhaltendes System, und hat deshalb die Chance auf Erkenntnis und bewusste Veränderung:*
- Nur an selbst Wahrgenommenes/ Gesehenes kann der Ratsuchende anschließen/-knüpfen und eigenwillig konstruieren.
- *Selbstwirksamkeit wird für Ratsuchende fühlbar → Eigenmacht*
- Noch nicht realisierte Lebenschancen sind die zentrale Ressource für Entwicklungsprozesse.

Ratsuchende sind ExpertInnen in eigener Sache mit hoher Eigenverantwortung

BeraterIn:

Verzicht auf (inhaltliche) Verantwortungsübernahme für Ratsuchende oder Bevormundung

4.12.2015

6

Säulen der Biografieorientierten Bildungsberatung



Personenzentrierung

Ratsuchender in Subjektrolle mit eigener Sprache, Deutungen, Lebenswelt

BeraterIn:

Verzicht auf Interpretationen, Patentlösungen und Rat-schläge, Ratsuchenden nicht zum Objekt machen; angemessene Sprache, Gelassenheit gegenüber Eigenwilligkeit der Ratsuchenden

Ressourcenorientierung:

bewusst machen / visualisieren und als Ressourcenpotential für Weiterentwicklung zur Verfügung stellen: Denkräume ermöglichen, Kombinationen neu denken

BeraterIn:

Verzicht auf Zuschreibungen; kreative und humorvolle Unterstützung

4.12.2015

7

Säulen der Biografieorientierten Bildungsberatung



Prozessorientierung:

Entwicklung steht im Vordergrund, mit Fehlern/ Widerständen ist zu rechnen; Prozesse brauchen Zeit, Planung, Schritte.

BeraterIn:

weist auf Prozesscharakter hin, relativiert Ergebnisdruck, dämpft Ungeduld, bietet ausreichend Zeitressourcen, Notwendigkeit einzelne Schritte zu planen, 1.Schritt zu setzen

Systemorientierung:

Berücksichtigung der Zusammenhänge, Wirkungen bei Veränderungen im System.

BeraterIn:

nimmt Dynamik des sozialen Umfeldes /Lebenswelt mit in den Beratungsfokus, wendet zB. zirkuläre Fragetechnik an, Verzicht auf Pauschalierungen

4.12.2015

8

Ermutigendes Beratungsverständnis



- Förderung von Selbstwert-/Selbstwirksamkeitsgefühl
- fördert Handlungsbereitschaft und Initiative des Ratsuchenden
- Begeisterung, freundlicher Blick, Freude an der Weiterentwicklung wecken
- Neugiertür öffnen!

BeraterIn:

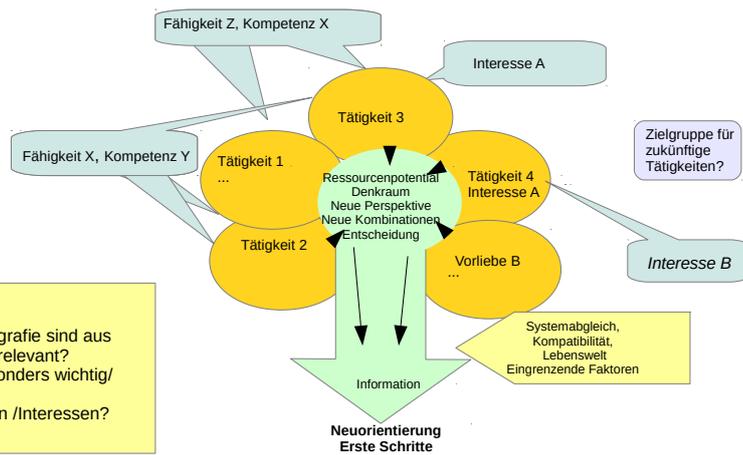
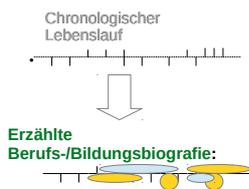
Eher keine Sie-hätten-ja-Aussagen, Zur-Rechenschaft-ziehen.

4.12.2015

9

Beratungsverlauf:

Lebenslauf → Biografie → Biografieorientiertes Ressourcen Cluster → Neuorientierung



Zentrale Fragen:
 Welche Stationen ihrer Beruf-/Bildungsbiografie sind aus Ihrer heutigen Sicht für Sie entscheidungsrelevant?
 Welche Tätigkeiten waren/sind für sie besonders wichtig/interessant?
 Wo sehen Sie ihre besonderen Fähigkeiten /Interessen? (Zielgruppe?)

4.12.2015

10

Bedeutung vom „Blick des anderen“ BildungsberaterInnen gefragt!



- ... es braucht den Dritten sozusagen als Reflektor, um in Verbindung mit Fragen neue Perspektiven entstehen zu lassen (Dausien, 2012)
- „...Blick des anderen ist notwendig, um sich als Selbst verstehen zu können“ (Kast, 2010)
- „... ein anerkennender und freundlicher Blick erlaubt, unser Leben wertzuschätzen in dem, was es ist.“ Emanuel Levinas
- ...der selbstreflexive Blick des Beraters: ... sich des Einflusses der eigenen Biografie, Deutungsmuster, Einstellung, Menschenbild auf Beratung bewusst sein (Arnold)

4.12.2015

11

Ihre Expertise, bitte!



Welche Rahmenbedingung sind aus Ihrer Sicht besonders für ein Gelingen der Biografieorientierten Bildungsberatung entscheidend?

Welche besonderen Anforderungen stellt die Biografiorientierte Bildungsberatung aus Ihrer Sicht an die BildungsberaterInnen?

4.12.2015

12



Was den Menschen bewegt, sind nicht die Dinge selbst, sondern die Ansichten, die er von ihnen hat.

Epiktet, 100 n.c.

Mag.MA Barbara Klabischnig-Hörl
b.klabischnig@aon.at

4.12.2015

13

Phasen der Biografieorientierten Bildungsberatung



Aktivitäten der Ratsuchenden	Beratungsphasen	Aktivitäten der BeraterInnen
Ankommen, Einfinden	Begrüßung, Vorstellung	Herstellen günstiger Rahmenbedingungen, Achtsamkeit
Wille, Motivation und Interesse an selbstverantwortlicher und biografischer Arbeit	Anliegen klären	Gute Gesprächsbasis herstellen, Verantwortlichkeiten und Rollen klären, Einladen zu Reflexionsprozess
Öffnung	Annäherung	In Resonanz treten, Schaffung Vertrauensbasis, konstruktives Gesprächsklima, Öffnung ermöglichen
Rekonstruktion, Erinnern, Erzählen: Handlungsfelder, Fähigkeiten, Interessen	Biografisches Erzählen	Aktives Zuhören. Anerkennend und ermutigend begleiten. Wertschätzen. Zurücktreten. Beobachten.
Reflexion, Entwicklung besprechen	Biografische Logik erkennen, Visualisierung	konkretisieren, strukturieren
Selbstreflexiver Blick auf Stärken u. Fähigkeiten, Selbsteinschätzung, Würdigung	Ressourcen bewusst machen	Systematisierung und Würdigung, Empowerment
Ausloten, neue Möglichkeiten entwickeln, generieren	Interessen und Wünsche klären	Neue Denkräume ermöglichen, neugierig machen, humorvoll unterstützen
Ziel- und Wertabgleich mit Blick auf Lebenswelt	Lösungsperspektiven erarbeiten, Selektion, Konsolidierung	Analyse der aktuellen Möglichkeiten und Voraussetzungen, Systemabgleich, auf Realisierbarkeit prüfen, Information
Bildungsentscheidung	Zielfindung	Fokussieren, Anerkennen
Konkrete Schritte planen/ setzen	Planung der Umsetzung Abschlussvereinbarung	Unterstützung und Ermutigung, Resumieren, Anschließen ermöglichen, Folgetermin anbieten

4.12.2015

14

Literatur /Quellen



- Rolf Arnold: http://www.lnbb.de/fileadmin/Redaktion/LernNetz/Dokumente/Pr%C3%A4sentation_Prof._Dr._Rolf_Arnold.pdf
- Jochen Kade / Sigríd Nolda (2015): Lernen im Kontext von Biografie und Lebenslauf
- Klabischnig-Hörl, Barbara (2012): Biografieorientierte Bildungsberatung mit Fokus auf Ältere in der Nacherwerbsphase
- Kast, Verena: Lebensrückblicktherapie, 2014
- Wiltrud Gieseke u.a. (2007): <http://www.die-bonn.de/doks/gieseke0702.pdf>

Handout zum Workshop 2 von Susanne Zierer



Das narrative Interview in der Bildungsberatung

Susanne Zierer
 Bildungsnetzwerk Steiermark



Bildungsberatung - Guidance



Guidance ermöglicht BürgerInnen
 in jeder Lebensphase – **lifelong**
 in allen Lebensbereichen – **lifewide**

ihre Kapazitäten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, um sinnvolle Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihre individuellen Lebenspläne aktiv zu organisieren.

(Lorenz Lassnigg 2007 auf Basis von CEDEFOP, Überlegungen und Befunde zu einer LLL-Strategie in Österreich. MEB 07)



Lebensmitte – 2. Lebenshälfte



Projekt LLL und LLG – Zielgruppe Ältere

Pilotprojekt in Hartberg 2011 – 2014

Menschen in der außer- und nachberuflichen
Phase – Lifelong Learning & Lifelong Guidance

Ziele:

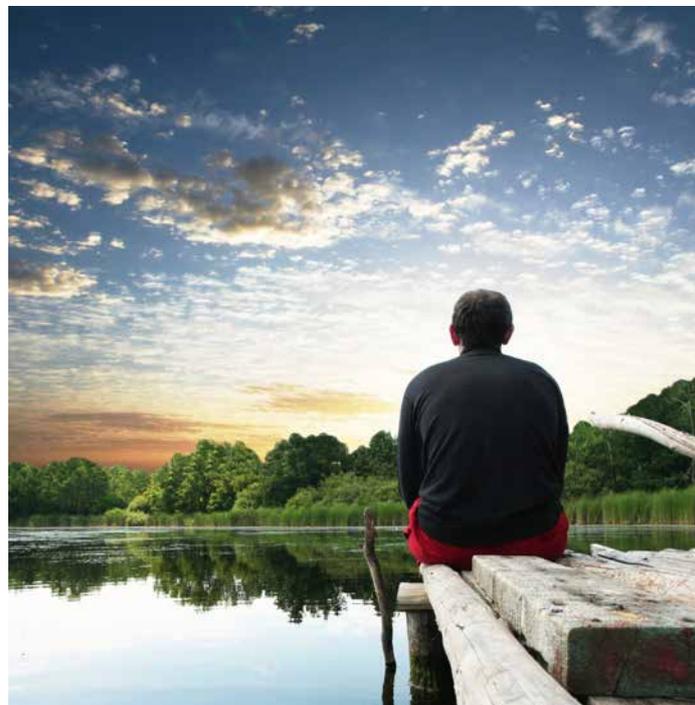
- Die Bildungsbeteiligung älterer Menschen erhöhen
- Bildungsberatungsangebote für ältere Menschen entwickeln, erproben und durchführen





Bildungsberatung älterer Menschen – Resümee

- Bei der Umsetzung vernetzt und regional abgestimmt vorgehen
- Anstiftung zum Lernen jenseits des direkt verwertbaren Nutzens
- Dementsprechende Beratungsformen
- Spezielles Informationsmaterial
- Workshop für BeraterInnen





Narrative Interviews



gehören zu den Modellen der



Konstruktivistischen Laufbahnberatung

Hazel Reid 2008

Canterbury Christ Church University

hat Career-Guidance-Interviews von

Mark Savickas adaptiert und erprobt



Einstieg:



Es gibt eine Theorie, die besagt, dass die Geschichten, die uns in den Sinn kommen, in Verbindung stehen mit den Themen/ Entscheidungen, die gerade aktuell sind.



Rolle – BeraterIn:

Wie kann ich von Nutzen sein, den dahinterliegenden Sinn zu finden?
Wichtige Sätze spiegeln!



1. Erinnerungen, Geschichten aus der Kindheit



2. Vorbilder aus Kindheit oder Jugend



3. Lieblingsfächer in der Schule

4. Bücher, TV-Sendungen und Filme

5. Freizeit - Hobbies

6. Motto/Spruch/ Kernthema des Lebens

Überschrift finden für die eigene Geschichte!

Rückblick auf die Eingangsfragestellungen.



Erfahrungen und Ausblick



▪ veränderte Rolle BeraterIn

▪ Reflexion eigener Bildungs- und Berufsvorstellungen im Hinblick auf ältere Erwachsene

▪ Rahmen für diese Beratungsform



Ausblick nachberufliche Phase

- GenießerInnen
- WeitermacherInnen
- AnknüpferInnen
- NachholerInnen

Leopold Stieger, senior4success

Narrative Interviews

Gehören zu den Modellen der konstruktivistischen Laufbahnberatung. Hazel Reid von der Canterbury Christ Church University hat 2008 in Anlehnung an Savickas Career-Guidance-Interviews adaptiert.

Im Modellprojekt gab es einen persönlichen Beratungskontakt mit nachfolgendem Telefon- oder Mailkontakt zur Nachfrage und es wurde mit Jugendlichen durchgeführt.

Einstieg:

Es gibt eine Theorie, die besagt, dass die Geschichten die uns in den Sinn kommen, in Verbindung stehen mit den Themen/Entscheidungen, die gerade aktuell sind.

Rolle – BeraterIn:

Wie kann ich von Nutzen sein, den dahinterliegenden Sinn zu finden. Wichtige Sätze spiegeln!

- 1) Erinnerungen, Geschichten aus der Kindheit (3-8 Jahre)
- 2) Vorbilder, Personen, die Sie in der Kindheit/Jugend fasziniert haben? Was haben Sie an diesen Personen bewundert, wie weit sind Sie denen ähnlich, inwiefern sind Sie anders?
- 3) Was waren ihre Lieblingsfächer in der Schule? Warum? Welche Fächer haben Sie gehasst?
- 4) Welche Zeitschriften und Bücher lesen Sie gerne? Welche TV-Sendungen und Filme sehen Sie gerne?
- 5) Wie verbringen Sie ihre Freizeit? Haben Sie Hobbies? Was mögen Sie daran?
- 6) Gibt es ein bevorzugtes Motto/einen Spruch/ ein Kernthema in Ihrem Leben?

Finden Sie eine Überschrift für Ihre eigene Geschichte!

Rückblick auf die Eingangsfragestellungen.

Literaturverweis:

Hazel Reid/Malcolm Scott (2012). Der narrative Ansatz in der Laufbahnberatung: Von der Theorie zur Praxis. In: Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas, Ingeborg Melter (Hg.), Zukunftsfeld Bildungs- und Berufberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. S. 105 – 114. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Workshop 3

Bewerbungs-Theater „So nicht, Herr Wagner!“

Willi Klotz, Martin Wagner, Job-TransFair

Kurzbeschreibung der Workshopleiter



Martin Wagner ist gelernter Puppenspieler bei Arminio Rothstein, kleinere Filmrollen in den 1980er Jahren, Kabarettist in den Nullerjahren, nunmehr seit über 5 Jahren Trainer bei Job-TransFair.

Die Job-TransFair GmbH ist eine Tochter des BFI-Wien und unterstützt im Auftrag des AMS Wien am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen dabei, einen passenden Job zu finden und diesen langfristig zu halten. Ausgehend von einer fundierten Kompetenz-Erfassung können die KandidatInnen im Zuge von internen und externen Praktika unter Aufsicht von erfahrenen ArbeitsanleiterInnen neue Jobmöglichkeiten erkunden. Als Werkzeug für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt dient die befristete Arbeitskräfteüberlassung zu geförderten Bedingungen.



Willy Klotz begann sein künstlerisches Leben mit 6 Jahren als Kinderschauspieler und war später als Regieassistent und Schauspieler in Österreich – unter anderem auch am Wiener Burgtheater - und Deutschland tätig. Neben zahlreichen anderen Jobs arbeitet Willy Klotz seit 2009 im Brotberuf bei Job-TransFair als Trainer.



Workshop

Wie selten zuvor wird ein solch schweres Thema wie der Kampf um einen Job - speziell für ältere Menschen - so humorvoll, aber gleichzeitig tiefgründig vermittelt.

Ist der erste Teil der Aufführung nur den Schauspielern vorbehalten, so kann das Publikum im zweiten Teil, animiert durch Spielleiterin Gabriella Jerabek, Einfluss auf den Fortgang des Stückes nehmen und sich so das Thema „Wie verhalte ich mich bei einem Bewerbungsgespräch richtig“ selbst erarbeiten.

„Dies hat einen ungleich höheren Erinnerungswert, als ein reiner Vortrag!“ sind die BewerbungsexpertInnen von Job-TransFair überzeugt. „Auch wenn es in unseren Aufführungen sehr lustig und spielerisch zugeht; die TeilnehmerInnen werden sich beim nächsten Vorstellungsgespräch an die wichtigsten Punkte erinnern und dadurch die größten Fettnäpfchen vermeiden!“

Bewerbungs-Theater „So nicht, Herr Wagner!“



Liste der TeilnehmerInnen am 4.12.2015, 09:00 - 17:00 Uhr
Kardinal König Haus, 1130 Wien

Anrede	Titel	Vorname	Nachname	Titel2	Organisation	WS
Frau	Mag.a	Lorena	Abad			WS 1
Frau		Evelyn	Arnfelder		alea + partner gmbH	WS 1
Frau	Mag.a	Claudia	Avanzini		Job-TransFair	
Frau		Martina	Barberi-Thomann		MENTOR Management-Entwicklung-Organisation GmbH & Co OG	WS 3
Frau	Mag.a	Regina	Barth		bmbf - Abteilung Erwachsenenbildung	
Frau	Mag.a	Andrea	Bauer		Institut zur beruflichen Integration	
Frau	Mag.a	Christine	Bauer-Grechenig		BiBer Bildungsberatung	WS 3
Frau		Waltraud	Berger		Verein LIMA-Frauenbeschäftigungsprojekt	WS 1
Frau		Anne	Brech-Cartus		alea + partner gmbh	WS 3
Frau	Mag.a	Emilie Ranelie	Brodeth		WAFF Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung	WS 1
Frau		Anna	Chorostecka-Hassan	MA	Beratungszentrum für Migranten und MigrantInnen	WS 2
Frau	MMag.a	Aline	Courtois		Bildungsberatung in Wien	WS 3
Frau	Mag.a	Beate	Dietmann		biv - die Akademie für integrative Bildung	WS 1
Frau		Susanne	Drdla		abz*austria	
Frau		Josipa	Eis		BFI Wien	WS 3
Frau		Anna	Fabrizii-Klenner	MSc	IRL GmbH	WS 3
Frau	Mag.a.	Viktoria	Felmer	M.Ed.	AGE - Agentur für Geragogik	WS 2
Frau		Eva	Fessler	BA	Bildungsberatung in Wien	WS 3
Frau	Mag.a	Birgit	Friedrich		update taining	WS 1
Frau	Mag.a	Brigitta	Giselbrecht		update training	WS 1
Frau	Mag.a	Monika	Giustiniani		VHS polycollege	WS 1
Frau	Mag.a	Barbara	Glattauer		Bildungsberatung in Wien	WS 1
Herr		Hannes	Gmeiner		Wr. Volkshochschulen	WS 3
Frau	Mag.a	Anneliese	Grilz		VHS Polycollege	WS 3
Herr	Mag.	Wolfgang	Gruber		Wr. VHS - VHS Floridsdorf	WS 1
Frau		Barbara	Gutenthaler		AMS	WS 2
Herr		Ottfried	Hafner		GNS	WS 3
Herr		Michael	Hagelmüller	MSc	BMASK, Abteilung V/B/3	
Frau		Mariam	Hakimzadeh		Caritas	WS 2
Frau		Jeanette	Hammer	BA	Bildungsberatung NÖ	WS 1
Frau	Mag.a	Andrea	Haslinger		BFI Wien	WS 1
Herr	Mag.	Salah	Hassan-Zwair		AMS Huttengasse	
Frau		Dagmar	Haunold		VHS	WS 3
Herr	Ing.	Gerald	Hehenberger		Verband der NÖ Volkshochschulen	WS 1
Frau	DSP	Petra	Heitzer		Verein LIMA-Frauenbeschäftigungsprojekt	WS 2

Anrede	Titel	Vorname	Nachname	Titel2	Organisation	WS
Frau		Karin	Hirschmüller		Euroguidance	WS 3
Herr		Gerhard	Hofer		AK Oberösterreich/Netzwerk Bildungsberatung OÖ	
Frau	Mag.a	Eva	Holder		abz*austria	WS 3
Frau		Hemma	Hollergschwandtner		Wien Work	
Frau		Dara	Huber			WS 2
Herr		Stefan	Ilkerl			
Frau	MMag.a	Sylvia	Jaidhauser-Schuster		Bildungsberatung NÖ Transjob	
Herr		Gernot	Janda		Job-TransFair	WS 3
Frau	Dr.in	Christine	Kandler-Zöchmann		VHS 08	WS 3
Frau	Mag.a	Susanne	Keki		move-ment GmbH	WS 2
Herr		Bruno	Kirchner		biv-integrativ	WS 2
Frau		Susanne	Klinser		VHS Meidling	WS 3
Frau		Marie Madeleine	Koch		Euroguidance	WS 3
Frau		Karin	Kohlmayr		Initiative 50	WS 3
Frau	Mag.a	Barbara	Kölbl		FAB Wien	
Frau	Mag.a (FH)	Ursula	Königer		WUK	WS 3
Herr		Helmut	Krassl	MA	FAB	
Frau		Jennifer	Krizek	BA	AMS Huttengasse	
Frau		Christine	Kühnert	MAS	waff	WS 2
Frau		Sylvia	Lahvice-Steiner		bmbf - Abteilung Erwachsenenbildung	WS 1
Herr	Mag. (FH)	Thomas G.	Lang		Caritas Bildungszentrum	WS 3
Herr		Alfred	Lang	BA	Bildungsinformation Burgenland	WS 1
Frau	Mag.a (FH)	Doris	Lang-Lepschy	MSc	Early Intervention 50+	WS 1
Frau		Astrid	Lanscha	MA	WUK Bildungsberatung	WS 2
Frau	Mag.a	Elke	Lantschik	MA	Donau-Universität Krems	WS 3
Frau	Mag.a	Kay	Lechleitner		SkillCards	WS 3
Frau	Mag.a	Waltraud	Lehner-Hätönen		waff	WS 2
Frau	Mag.a	Astrid	Leonhartsberger-Ledl		Arbeiterkammer OÖ	WS 2
Frau	Mag.a	Heide	Liebhart		VHS Wien	WS 1
Frau		Veronika	Litschel		ÖIBF	WS 3
Frau		Andrea	Macht		VHS Wien	WS 1
Herr		Bruno	Malli		Training-Beratung -Projektmanagement	WS 2
Frau		Andrea	Masek	BA	AMS	WS 1
Frau	Mag.a	Petra	Matejka		VHS Wien	WS 2
Herr		Matthias	Melber		WUK	

Liste der TeilnehmerInnen

Anrede	Titel	Vorname	Nachname	Titel2	Organisation	WS
Frau		Lauri	Metz		Uni Wien	WS 3
Frau		Gabriele	Meyer		Wienwork SÖB Michl's	
Frau		Isabella	Michalek	BA	AMS Huttengasse	WS
Frau	Mag.a	Renata	Michalska		Selbstständig	
Herr	Dr.	Gernot	Mitter		AK Wien	WS 2
Frau		Ana Luz	Morales de la Rosa		VSG woman	WS 2
Frau		Heidemarie	Müller-Riedlhuber		WIAB	
Herr	Dipl.-Kfm.	Franz Josef	Münker		Impuls-Caritas und Volkshilfe	
Frau	Mag.a	Elena	Nagaeva		Beratungszentrum für Migranten	WS 3
Frau		Monika	Nigl	MAS	waff	WS 1
Frau	Mag.a	Bettina	Novacek	BA	Bildungsberatung in Wien	WS 3
Herr	Mag. (FH)	Peter	Oplatek	MA	Bildungsberatung in Wien	WS 1
Herr	Mag.(FH)	Edmund	Panzenböck	MA	WissCon	WS 1
Frau		Rosemarie	Peer		BHW/Bildungsberatung Niederösterreich	WS 1
Frau	Mag.a	Eliasbeth	Ploteny-Legat		alea Lernforum	WS 1
Frau	Mag.a	Sylvia	Radel		AMS	
Frau		Agnes	Raschauer		Universität Wien / Postgraduate Center	WS 3
Herr	Dr.	Christian	Rechberger		BiBer Bildungsberatung Salzburg	WS 3
Frau	Mag.a	Birgit	Reingruber		Caritas Wien	WS 3
Frau		Katrin	Reiter		Salzburg EB	
Frau		Amires	Reyes		Universität Wien	
Herr		Thomas	Rhil		Job-TransFair	WS 3
Frau	Mag.a	Regina	Rieder		FAB	WS
Frau	Mag.a	Sigrid	Rohringer		Initiative 50	WS
Herr	Mag.	Günter	Rottensteiner		Initiative 50	WS 2
Frau		Martina	Sagl	MA	abz*austria	WS 1
Frau		Lucia	Salh			WS 3
Frau		Edith	Sandhofer-Malli		IKT-Institut für Kunsttherapie in Österreich	WS 2
Frau	Mag.a	Gabriele Johanna	Schatzl	BEEd	WUK	WS 3
Frau		Sylvia	Scheidl	MA	Bildungsberatung in Wien	WS 2
Frau	Mag.a	Gudrun	Schlosser		Caritas Bildungszentrum	WS 2
Frau	Mag.a	Birgit	Schmidtke		öibf	
Frau	Mag.a	Ingrid	Schwank		WIFI	WS 1
Frau		Helga	Schwarz		AMG-Tirol	WS 2
Frau		Neslihan	Soyer-Fritz		WUK	WS 3

Anrede	Titel	Vorname	Nachname	Titel2	Organisation	WS
Frau	Mag.a	Claudia	Spitznagel		FAB	
Herr	Ing.	Franz-Peter	Stadler		WIFI Wien der WKW	
Frau		Larissa	Stagl		WienWork	
Herr	Mag	Martin	Stark		abif	
Herr		Jürgen	Stefes		Weidinger&Partner	WS 3
Frau	Mag.a	Karin	Steiner		abif	WS 2
Frau	Mag.a	Jutta	Steininger		Mentor GmbH	WS 3
Frau	Mag.a	Anita	Stix		abz*austria	WS 2
Frau	Dr.in	Doris	Stummer		AMS	WS 2
Frau		Evelin	Thaller		BFI Wien	
Frau	Dr.in	Vera	Thomas		AMS Wien	WS 1
Frau		Gabriela	Umissa		Berufsinfozentrum AMS	WS 1
Frau		Sabrina	Underrain		BFI Wien	
Frau		Doris	Vickers		VHS Liesing	WS 3
Herr	Dr.	Wolfgang	Wallner		AK-Niederösterreich	WS 3
Frau	Mag.a	Roswitha	Weilguni		Bildungsberatung in Wien	WS 1
Frau	Mag.a	Kathrin	Weinelt	BA	Bildungsinformation Burgenland	WS 3
Frau		Alexandra	Weinzierl		WienWork	
Frau	Dr.in	Alexandra	Werba		BMASK, Abteilung V/B/3	
Frau	Mag.a	Eva Maria	Wild		bit schulungcenter GmbH	WS 3
Frau	Mag.a	Ingeborg	Wilfinger		BiB Burgenland	WS 1
Frau		Andrea	Witti		VHS Meidling	WS 3
Frau	Mag.a	Karin	Wolf		abz*austria	
Frau		Doris	Zagerbauer		waff	WS 1
Herr		Georg	Zeilinger	MEd	FH Campus Wien	WS 2
Frau	Mag.a	Doris	Zenker		Weidinger&Partner	WS 3
Frau		Petra	Ziegler		WIAB	
Frau	Mag.a	Sabine	Zopf		LEFÖ	WS 2
Frau	Mag.a	Cassandra	Zwerina		AMS	WS 3

Liste der TeilnehmerInnen

Anrede	Titel	Vorname	Nachname	Titel2	Organisation	WS
Vortragende und WorkshopleiterInnen						
Herr	Dr.	Rudolf	Götz		ÖSB Studien & Beratung gemeinnützige GmbH	
Frau	Univ.-Prof.in Dr.in	Carola	Iller		Stiftung Universität Hildes- heim / Institut für Erzie- hungswissenschaft	
Frau	Mag.a	Barbara	Klabischnig-Hörl	MA	Bildungs- und Berufsbera- terin	
Herr		Willy	Klotz		Job-TrainsFair	
Herr	Ao. Univ.-Prof. Dr.	Franz	Kolland		Universität Wien / Institut für Soziologie	
Herr		Martin	Wagner		Job-TrainsFair	
Frau	Dipl. Psychologin FH, Dipl. Berufs- u. Lauf- bahnberaterin	Regula	Zellweger		Jobwohl	
Frau	Mag.a	Susanne	Zierer		Bildungsnetzwerk Steier- mark	
DiskutantInnen am Podium						
Herr		Wolf-Dietmar	Fritz	BA	AMS Wien	WS 2
Frau	Dr.in	Elisabeth	Hechl	BA	BMASK, Abteilung V/A/6	WS 2
Herr	Dr.	Gernot	Mitter		AK Wien	WS 2
Frau	Dr.in	Friederike	Sözen		Abteilung für Bildungspolitik, WKO	
Frau	Mag.a	Manuela	Vollmann		Bundeschdachverband für Soziale Unternehmen	
Eröffnungsrednerin						
Frau	Mag.a	Daniela	Piegler		MA 13	
Moderatorin						
Frau	Mag.a	Gertrude	Hausegger	MSc	Prospect GmbH	



Das Angebot der Bildungsberatung in Wien

www.bildungsberatung-wien.at

Das Netzwerk „Bildungsberatung in Wien“ besteht aus folgenden Organisationen

- ... **abz*austria** - kompetent für frauen und wirtschaft
- ... **BFI Wien**
- ... **biv** - die Akademie für integrative Bildung
- ... **VHS Wien**
- ... **waff** - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- ... **WUK** - Werkstätten- und Kulturhaus

Unsere kostenlosen und neutralen Angebote richten sich an alle in Wien lebenden Erwachsenen, die Beratung und Information zu Bildungs- und Berufsfragen benötigen.

Die Bildungsberatung in Wien

- ... ist Ansprechpartnerin für Ihre Bildungs- und Berufsfragen
- ... begleitet Sie bei der beruflichen Neuorientierung
- ... informiert Sie über finanzielle Förderungen
- ... unterstützt Sie bei der Suche nach passenden Aus- und Weiterbildungen

Unser Beratungsangebot umfasst

- ... **Telefonische Beratung:** 0800 20 79 59 [Montag bis Freitag 9 - 14 Uhr]
- ... **Online-Beratung:** www.bildungsberatung-online.at
- ... **E-Mail-Beratung:** info@bildungsberatung-wien.at
- ... **Skype-Beratung:** [bildungsberatung.wien](https://www.bildungsberatung-wien.at)
- ... **Persönliche Einzelberatungen** in Deutsch, BKS, Türkisch, Arabisch, Farsi/Dari, Englisch
- ... **Kompetenzberatung**
- ... **Gruppenberatung** z.B.: Mini!kurse, MiniLabs, Erzählcafés ...

Details zum Angebot und alle Termine: www.bildungsberatung-wien.at

Die Angebote der Bildungsberatung in Wien werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (BMBWF) gefördert und stehen unseren KundInnen **kostenfrei** zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Angebote weiterempfehlen und sich mit uns auf www.facebook.com/bildungsberatungwien vernetzen! :-)

