



**Die Wiener
Volkshochschulen**
www.vhs.at | **Wir wissen weiter.**

Institut für Aus- und Weiterentwicklung
EDUCON

Weißbuch Programmplanung

Teil 2

Recherche und Aufbereitung von
Bildungsformaten für definierte Zielgruppen
der Wiener Volkshochschulen

AutorInnen: Wilfried Hackl / Birgit Aschemann / Bianca Friesenbichler
Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeber: Elisabeth Brugger / Mario Rieder
Die Wiener Volkshochschulen GmbH

Die Wiener Volkshochschulen GmbH/Institut EDUCON:

Weißbuch Programmplanung, Teil 2
Recherche und Aufbereitung von Bildungsformaten für definierte Zielgruppen
der Wiener Volkshochschulen

Wien/Graz 2010

AutorInnen:

Wilfried Hackl, Birgit Aschemann und Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON – Mag. Hackl)

Herausgegeben von:

Mario Rieder und Elisabeth Brugger (Die Wiener Volkshochschulen GmbH)

unter Mitarbeit von (in alphabetischer Reihenfolge):

Beatrix Binder (VHS Simmering), Karin Bittner (JUBIZ/VHS Ottakring), Regina Frühwald (JUBIZ/VHS Ottakring), Christina Heger (VHS Meidling), Andrea Jung (VHS Simmering), Ronald Juza (Umweltberatung), Elisabeth Mayerhofer (VHS Brigittenau), Brigitte Neichl (VHS Urania), Thomas Neunteufel (VHS Wien West), Brigitte Pabst (Wiener Volkshochschulen GmbH), Christine Pig (VHS Simmering), Ingrid Rauch (VHS Alsergrund), Petra Reiner (Wiener Volkshochschulen GmbH), Renate Schiller (VHS Favoriten), Herbert Schweiger (VHS Donaustadt), Robert Streibel (VHS Hietzing), Heidi Suppan (VHS Landstraße), Anton Stengeli (DRZ) und Uli Zimmermann (VHS Meidling)

Recherche, Beratung, Redaktion u. Satz:

Institut EDUCON – Mag. Hackl

Bürgergasse 8-10/1

A-8010 Graz

www.educon.co.at

office@educon.co.at

+43/(0)316/719508

im Auftrag von:

Die Wiener Volkshochschulen GmbH

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Geschäftsführers.....	4
Geleitwort der Pädagogischen Leiterin	5
1. Der Auftrag.....	6
2. Der Rahmen	8
Auftrag, Ziele und Leitlinien der Wiener Volkshochschulen	8
Andragogik, Lifelong Learning und kompetenzorientierte Didaktik.....	8
3. Der Innovationsanspruch	10
4. Der Formatbegriff.....	12
5. Die Kriterien	13
Auswahlkriterien für die Recherche.....	13
Beschreibungs- und Bewertungskriterien	13
6. Die Formate.....	15
Zielgruppe: Mädchen/junge Frauen	16
Einleitung.....	17
1 Heimwerkerinnen-Workshops.....	20
2 Role Models	22
3 Club-Formate für Mädchen/junge Frauen	25
4 Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben	28
5 Werkstätten zur beruflichen Orientierung.....	30

6 Mentoring für Mädchen/junge Frauen	32
7 Erlebnismuseen (Museumspädagogische Experimentierformate).....	34
8 Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaften.....	36
9 Schnuppertage an Hochschulen	38
10 Lernen mit Robotern	40
11 Technik-Rallyes	42
Zielgruppe: Lernende im Setting Gemeindebau	45
Einleitung.....	46
1 PatInnenschaften	50
2 Esswerkstatt.....	53
3 Gemeindebau-Porträt	55
4 Kunstworkshops.....	57
5 Begrünung und Bepflanzung im Gemeindebau.....	60
6 Kunstvorführung mit Bildungsauftrag.....	62
7 Umweltbildung und -beratung im Gemeindebau.....	64
8 Aufsuchende, mobile IKT-Werkstatt	66
9 MultiplikatorInnenausbildung für Umweltfragen.....	68
10 Aktivierende Befragung.....	70
Zielgruppe: SeniorInnen	73
Einleitung.....	74
1 MultiplikatorInnen-Ausbildungen für Ältere	77
2 Trainingsgruppen zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität	79
3 Senior Mentoring	81
4 Theaterpädagogisches Lernen im SeniorInnenheim.....	84
5 Kunstfrühstück	86
6 Montessoripädagogik für Hochaltrige.....	88
7 (IKT-)Kurzurse im Clubformat	90
8 Aufsuchende Aktivierung	92
9 Intergenerationelles IKT-Lernen von Jüngeren.....	94
10 Kurs auf Reisen / Kurs für Reisen	96
Zielgruppe: ArbeitnehmerInnen in Betrieben.....	98
Einleitung.....	99
1 Betriebsinterner Gesundheitstag.....	102

2 Bedarfsorientiertes Training.....	104
3 Externe Prozessbegleitung für Betriebliches Gesundheitsmanagement	107
4 Gesundheitsmanagement für ältere ArbeitnehmerInnen	110
5 MultiplikatorInnen für Gesundheitsförderung	112
6 Betriebliche BildungspromotorInnen.....	114
7 Trianguläre Qualifizierung und Lernortkoordination	116
Zielgruppe: Lernungewohnte und gering Qualifizierte	118
Einleitung.....	119
1 Aufsuchende, mobile Lernwerkstatt	121
2 Lernaktivierung durch BildungspromotorInnen (kombiniert mit Kursangeboten).....	123
3 Eltern-Kind-Kurse für Lernungewohnte	125
4 Lernarrangement für individuelles Lernen	127
5 Lernatelier – Lernen durch kreativ-künstlerisches Arbeiten	130
6 Family Literacy	132
7 Lernen im Lokal.....	135
8 Modulares Format mit steigendem Verbindlichkeitscharakter.....	137
9 Dialogisches Lernen.....	139
7. Die Evaluation	142
Ausgangssituation und Begründung der Evaluation.....	142
Evaluationsansatz: Programmevaluation.....	143
Mögliche Evaluationsziele	143
Mögliche Evaluationsfragen aus der Perspektive beteiligter Anspruchsgruppen.....	144
8. Die Quellen.....	146

VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Bei meiner Antrittspressekonferenz als Geschäftsführer der Wiener Volkshochschulen vor drei Jahren habe ich den Anspruch formuliert, „da, wo Berührungspunkte mit Bildungseinrichtungen vorhanden sind, diese den Menschen zu nehmen und sie über ein vielfältiges, hoch qualitatives Angebot zu verführen, Neues zu entdecken, bestehendes Wissen zu vertiefen oder sich für berufliche Herausforderungen zu qualifizieren.“

Um diesen Anspruch einzulösen, wurden von den Wiener Volkshochschulen in den letzten Jahren verstärkt Initiativen zum Erreichen jener Zielgruppen gesetzt, die bisher nur schwer mit Bildungsangeboten angesprochen und aktiviert werden konnten. Vor allem mit Aktivitäten des „Lernen vor Ort“ wurde und wird immer wieder versucht, Menschen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld zu erreichen, die durch traditionelle Kursangebote und -formen nicht erreicht werden bzw. die aus eigener Veranlassung heraus keine Weiterbildungsmaßnahmen besuchen.

Mit dem vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ haben wir versucht, uns dieser Herausforderung für fünf definierte Zielgruppen nochmals sehr fokussiert und systematisch zu stellen, durch umfangreiche interne und externe Recherche und nachfolgende Reflexion Bildungsformate zu finden, zu beschreiben und zu bewerten, die neue und innovative Zugänge zu diesen Zielgruppen eröffnen. Während das vorangegangene „Weißbuch Programmplanung, Teil 1“ sich darum bemühte, durch ein Referenzsystem Orientierung in der vielfältigen Bildungslandschaft zu ermöglichen, soll das vorliegende Dokument dazu anregen, kreativ neue, bisher unbekannte Pfade in der Bildungsarbeit zu beschreiten und damit auch neue Zugänge zu eröffnen.

In dieses Dokument sind die Erfahrung und das Know-how etlicher pädagogischer ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen eingeflossen, bei denen ich mich an dieser Stelle für ihre Mitarbeit bedanken möchte. Mein Dank geht aber vor allem auch an unsere externen PartnerInnen vom Institut EDUCON, Birgit Aschemann und Wilfried Hackl, die diesen Prozess durch Recherche und Steuerung wesentlich mitgetragen und uns dabei unterstützt haben, dieses ambitionierte Vorhaben erfolgreich abzuschließen.

Ich wünsche allen LeserInnen des „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ eine interessante, aber vor allem auch für ihre praktische Arbeit anregende Lektüre.

Mario Rieder
Geschäftsführer der Wiener Volkshochschulen

GELEITWORT DER PÄDAGOGISCHEN LEITERIN

Das Ziel, lebensumfassendes und lebensbegleitendes Lernen zu fördern und die Beteiligung an Weiterbildung allen Interessierten zu ermöglichen, hat für Volkshochschulen seit jeher hohe Priorität. Aus pädagogischer Sicht kommt man jedoch nicht umhin sich die Frage zu stellen, ob die gängigen Kurs- und Veranstaltungsformen ausreichen, um auch jene Menschen anzusprechen, die bislang keinen Zugang zu Erwachsenenbildung gefunden haben.

Wenn wir den Anspruch ernst nehmen, Lernen in verschiedenen Lebensphasen und verschiedenen Lebensumständen zu forcieren, müssen wir zeitgemäße Lernformen entwickeln, die die Vielfalt im alltäglichen, persönlichen, gesellschaftlichen oder beruflichen Leben zur Grundlage haben und auf verschiedenen Ebenen wirken. Unter zeitgemäßen Lernformen verstehen wir komplexe Arrangements von Methoden und Strukturen, die über den Einsatz von Methoden im herkömmlichen Unterricht hinausgehen.

Kern des vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ ist die Aufbereitung neuer „Bildungsformate“ mit denen definierte Zielgruppen der Wiener Volkshochschulen erreicht werden sollen. In Ergänzung zum „Weißbuch Programmplanung, Teil 1“ (hg. von Rieder/Brugger 2009), das ein inhaltliches Rahmencurriculum über das VHS-Programm spannt, befasst sich das „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ mit dem Schwerpunkt Didaktik und bezieht die Rahmenbedingungen von Lernzugängen mit ein.

Der Begriff „Formate“ wurde in Anlehnung an den Medienbereich gewählt (vgl. auch Schöffter 2009) um darzustellen, dass es zur Erreichung neuer Zielgruppen oft mehr bedarf als nur anderer Methoden. Wenn die Volkshochschulen neue Zielgruppen erreichen wollen, müssen sie bereit sein, über ihre institutionellen Grenzen hinauszugehen und Lernprozesse so zu gestalten, dass sie besser dem Lernumfeld und dem Lernbedarf dieser Zielgruppen entsprechen. Die Arbeit an neuen Bildungsformaten ist ein Weg, der die Volkshochschulen in die Lage versetzt, einen wesentlichen Teil ihres Bildungsauftrags zu erfüllen, nämlich den Zugang zur Bildung zu verbreitern und auch den Verbleib in Bildungsprozessen zu verbessern.

Basis des vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ ist eine umfassende Recherche über geeignete Bildungsformate, die entlang einiger definierter Merkmale beschrieben werden. In Summe handelt es sich um 47 Formate, die ausführlich und mit Praxisbezügen vorgestellt werden. Von diesen wurden über ein internes Bewertungssystem die geeignetsten Formate ausgewählt und für die praktische Umsetzung vorbereitet.

Mit dem „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ wird den Wiener Volkshochschulen ein geeignetes Werkzeug für die Erprobung neuer Bildungsformate übergeben. Es bietet eine gute Grundlage für die Pädagogik bei der weiteren Programm- und Produktentwicklung.

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Brugger

Leiterin der zentralen Abteilung Pädagogik der Wiener Volkshochschulen

1. DER AUFTRAG

Mit der Gründung von „Die Wiener Volkshochschulen GmbH“ im Jahr 2008 kam es zur Vereinbarung eines Soll-Leistungsprogramms, das an den acht europäischen Schlüsselkompetenzen ausgerichtet ist. Dahinter stand die zentrale pädagogische Überlegung, einen inhaltlichen Überbau für alle Programmplanungsaktivitäten der Volkshochschulen zu erschaffen und das Angebot zu strukturieren. Dafür wurde im Jahr 2009 von MitarbeiterInnen der Wiener Volkshochschulen unter Anleitung und Begleitung des Instituts EDUCON ein „Weißbuch Programmplanung, Teil 1“ erarbeitet, welches die acht europäischen Schlüsselkompetenzen in ihrer Bedeutung für die Wiener Volkshochschulen konkretisiert und in einer Form aufschlüsselt, wie sie für die weitere Programmplanung (auch nach den Vorgaben des Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich) günstig erscheint.

Diese Suche nach einem flexiblen und dennoch orientierenden Rahmen für Inhalte, Bildungsformate und Lernumgebungen gehört zu den wichtigsten Aufgaben in planungsbewussten Weiterbildungsinstitutionen, und wird implizit immer – besser aber bewusst und explizit – erfolgen. Als weitere Programmplanungshilfe wurden daher im Jahr 2010 im Rahmen des Projekts für ein „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ neue Formate des Lehrens/Lernens für definierte Zielgruppen in Wien recherchiert, beschrieben, bewertet und aufbereitet. Wo das Weißbuch Teil 1 einen inhaltlichen Möglichkeitsraum aufspannt, tut das Weißbuch Teil 2 dies im didaktischen Sinne.

Unter „Format“ wird hierbei ein didaktisches Arrangement verstanden, das Aussagen über eine spezifische Angebotsform (inkl. Setting und Lernort) für bestimmte Zielgruppen und bestimmte Lernziele bzw. Themen beinhaltet, jedoch nicht zu eng auf bestimmte Inhalte eingeschränkt ist. Ein Format ist insofern weniger detailliert als ein Konzept oder Produkt, sondern vielmehr eine Vorlage für die Entwicklung von spezifischen Konzepten/Produkten. Mit dieser Ausrichtung als Möglichkeitsraum für die Planung soll das zweite Weißbuch an den ersten Teil anschließen.

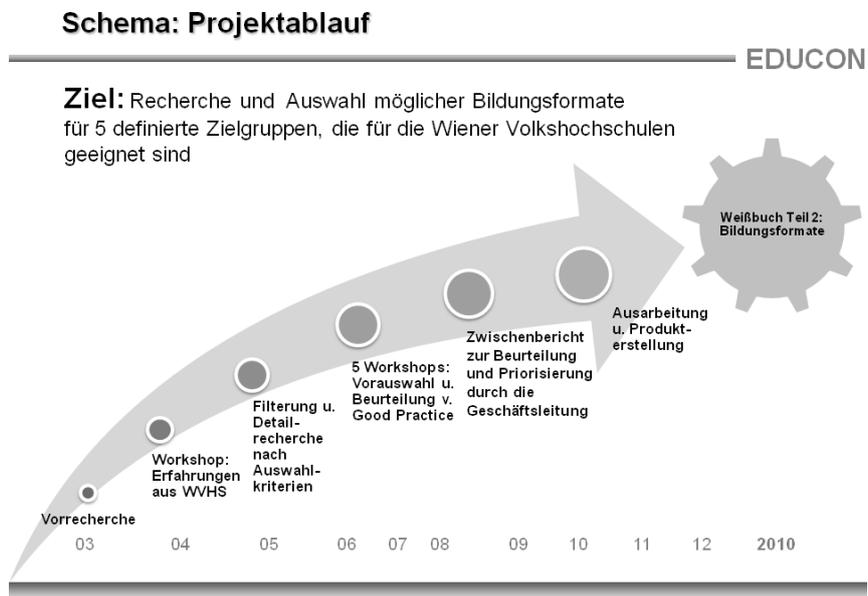
Auch für das „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ wurden die Erfahrungen, Bewertungen und Schlussfolgerungen interner ExpertInnen aus den Wiener Volkshochschulen im Entstehungsprozess mit einbezogen. Vom Projekt gehen weiters Impulse zur Vernetzung von MitarbeiterInnen in den Wiener Volkshochschulen aus, welche künftig gemeinsam oder parallel verschiedene neue Formate anbieten werden.

Als Zielgruppen für die Recherche und Aufbereitung neuer Formate wurden von der Geschäftsführung folgende festgelegt:

- Mädchen und junge Frauen (Angebote für Naturwissenschaften und Technik)
- Lernende im Gemeindebau (bes. Angebote zur Verbesserung des Zusammenlebens)
- SeniorInnen (ältere Erwachsene ab 50, besonders nach dem Erwerbsleben, sowie Hochbegabte in Institutionen)
- ArbeitnehmerInnen in Betrieben (bevorzugt Gesundheitsbildung direkt in Betrieben)
- Lernungewohnte/Bildungsferne (bevorzugt Bildungs- und nicht Sensibilisierungsangebote)

Das vorliegende Dokument will als Impulsgeber für weitere Produktentwicklungen der Wiener Volkshochschulen fungieren und zugleich eine Grundlage für die nächsten Leistungsverhandlungen mit der Stadt Wien im Jahr 2011 darstellen. Neben der Darstellung der 47 im Projekt vorgeschlagenen Formate beinhaltet es zusätzlich eine Auswahl und Priorisierung, die von der Geschäftsführung der Wiener Volkshochschulen GmbH getroffen wurde.

Abb. 1: Projektablauf (Schema)



Im Rahmen des Projekts wurden 360 Quellen ausgewertet. 47 ausgewählte Formate wurden beschrieben und in fünf Workshops mit MitarbeiterInnen der Wiener Volkshochschulen diskutiert, beurteilt und priorisiert. Sie alle finden sich im vorliegenden Bericht.

Ähnlich wie das „Weißbuch Programmplanung, Teil 1“ einen orientierenden Rahmen (Möglichkeitsraum) für den möglichen Kompetenzerwerb benennt, sollen mit dem vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ die Möglichkeiten zur künftigen Gestaltung von Lernarrangements aufgefächert werden.

2. DER RAHMEN

Auftrag, Ziele und Leitlinien der Wiener Volkshochschulen

Die Wiener Volkshochschulen wollen einen wesentlichen Beitrag zur Lebensqualität, zum Zusammenleben und zur gesellschaftlichen Teilhabe der Menschen leisten. Sie fördern den wertschätzenden und respektvollen Umgang sowie die Lernbereitschaft zwischen Menschen mit unterschiedlichem Geschlecht, Alter, sozialem Status oder Lebensstil, mit unterschiedlicher Herkunft, Sprache oder Kultur (vgl. Mission Statement im Leitbild).

Ihre Bildungsangebote für WienerInnen in allen Lebensphasen orientieren sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung und am Bedarf von Stadtteilen. Passende Angebote für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen sollen geschaffen werden; Niederschwelligkeit und sozial verträgliche Preise sollen sichergestellt werden (vgl. Auftrag im Leitbild).

Bei der Aufbereitung ihrer Angebote und Themen orientieren sich Die Wiener Volkshochschulen am aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung und gestalten für ihre KundInnen Lernumgebungen, in welchen sie ihre unterschiedlichen Lernbedürfnisse, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterentwickeln können. Methodische Vielfalt ist daher ein deklariertes Arbeitsprinzip (vgl. Die Wiener Volkshochschulen GmbH 2010, o.S.).

Gelungener Unterricht ergibt sich aus den zwischenmenschlichen Umgangsformen, den gelehrteten Inhalten, der Didaktik und Methodik sowie der Struktur der Unterrichtseinheiten.

2010 wurde von der Abteilung Pädagogik ein „Leitfaden zur Angebotsentwicklung von Bildungsprodukten in der Wiener Volkshochschulen GmbH“ herausgegeben, welcher die wesentlichen Fragestellungen ebenso wie wichtige Bearbeitungsschritte zur Entwicklung neuer Bildungsprodukte benennt. Hinsichtlich konkreter Formate bzw. Produktdesign verweist dieser Leitfaden auf das vorliegende „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“.

Andragogik, Lifelong Learning und kompetenzorientierte Didaktik

Schon im grundlegenden Modell der Andragogik nach Malcolm S. Knowles (1913-1997) sind Prinzipien formuliert, die eine Innovation der (erwachsenengerechten) Bildungsformate nahelegen: Erwachsene zeigen i.d.R. eine größere Lernbereitschaft, wenn das Lernen ihnen dabei hilft, mit einer Lebenssituation zurechtzukommen oder eine Aufgabe zu erfüllen. Die Lernorientierung Erwachsener ist lebenszentriert; Lernen ist ein Entwicklungsprozess, bei dem höhere Kompetenzgrade erreicht werden, um das eigene Potenzial voll auszuschöpfen (vgl. Jäger 2007).

Nach diesem Modell der Andragogik macht das selbstgesteuerte Erlernen anschlussfähiger Inhalte anhand von beruflich-praktisch motivierten, individuellen Interessen einen zentralen Lernfaktor in der Erwachsenenbildung aus.

Zur Jahrtausendwende fordert das Memorandum zum Lebenslangen Lernen der Europäischen Kommission eine Innovation in den Lehr- und Lernmethoden für alle Lebensabschnitte: „Im Zeitalter des Wissens verändert sich unser Verständnis dessen, was Lernen ist, wo und wie es praktiziert wird und welchen Zwecken es dient. (...) Aktives Lernen erfordert, dass man zum einen die bestehenden Verfahren verbessert und zum anderen eine Vielfalt neuer Methoden entwickelt, die sich auf die von den IKT und dem ganzen Bereich der Lernkontexte gebotenen neuen Möglichkeiten stützen“ (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 16).

Eine konsequente Weiterführung dieser Überlegungen und einen Anschluss an das „Weißbuch Programmplanung, Teil 1“ bildet eine kompetenzorientierte Didaktik, wie sie von Wilfried Hackl 2009 in folgenden sieben Thesen zusammengefasst wurde:

1. **Situierung:** Kompetenzorientierte Didaktik umfasst die Situierung von Wissen und Handeln. Situierung bedeutet, Aufgaben zu schaffen, in denen die Kompetenz möglichst authentisch entwickelt und erprobt werden kann. Es ist also nötig, Anwendungs- und Anforderungssituationen zu schaffen, in denen die nämliche Kompetenz erforderlich oder zumindest hilfreich ist und in denen man mit dem Wissen „etwas anfangen“, es unter Beweis stellen oder mittels Übens kultivieren kann (vgl. Lersch 2007).
2. **Werte, Erfahrungen, Emotionen:** Kompetenzorientierte Didaktik muss Werte, Erfahrungen und Emotionen einbeziehen. Kompetenzen werden in emotions- und motivationsaktivierenden Lernprozessen angeeignet, von Erfahrungen begleitet (die man nur selbst machen kann) und von Werten gefestigt (die man nur selbst verinnerlichen kann).
3. **Handlung, Aktivität, Reflexivität:** Kompetenzorientierte Didaktik ist handlungsorientiert, sie fordert und fördert die Aktivität der Lernenden und ruft nach Reflexivität. Kompetenz bezieht sich auf Fähigkeit und Bereitschaft zu handeln, daher sollten Handlungsziele den Ausgangspunkt bilden (vgl. Thiemann 2000).
4. **Variable Anwendung:** Kompetenzorientierte Didaktik zielt auf variable Anwendungssituationen, in denen mehrere Kompetenzen zugleich gefragt sind. Wissen kann nicht mehr isoliert angesehen werden (vgl. Lersch, 2007) – Lebensrealitäten sind komplexer, vieldeutiger und variabler als die Laborsituation „Lernsetting“.
5. **Rollenerweiterung der Lehrenden:** Kompetenzorientierte Didaktik erfordert eine Rollenerweiterung der Lehrenden und eine positive Haltung zum Prozess. Nicht neu, aber immer noch anspruchsvoll sind die Rollenübergänge von der Dozentin zur Trainerin, vom Vermittler zum Facilitator, von der Anleiterin zur Begleiterin (vgl. Rüedi/Hild 2008) – und die häufig erforderliche Kombination dieser Rollen.
6. **Retrograde Planung:** Kompetenzorientierte Didaktik braucht eine „umgekehrte“, retrograde Planung und das erfordert eine Vorstellung davon, wie sich die Kompetenzen schrittweise aufbauen lassen. Ausgehend von der zu erwerbenden Kompetenz („vom Ende her“) wird dann ein Kompetenzerwerbsschema entworfen.
7. **Neue Formate:** Kompetenzorientierte Didaktik braucht vermehrt neue (und angereicherte) Angebotsformate.

Diese sieben Thesen zur kompetenzorientierten Didaktik (Hackl 2009) bildeten den Impuls und einen Rahmen für die Recherche nach handlungsorientierten neuen Bildungsformaten.

3. DER INNOVATIONSANSPRUCH

Grundsätzlich wissen wir nach wie vor recht wenig über optimale Lernumgebungen, denn nach Lenzen (2007, S. 156) „sind uns die Ausdifferenzierungsmechanismen der neuronalen Netzwerke eines Gehirns noch so unbekannt, dass eine optimale Form der Gestaltung von Lernumwelt noch nicht erreicht werden kann“. Das Fehlen eines klaren Lernarrangements in einer destabilisierenden Umwelt scheint noch immer eine gute Voraussetzung für Lernen zu sein: „so wissen wir, dass auch ein mittelmäßig begabter Lerner eine Fremdsprache bei einem Aufenthalt in dem entsprechenden Land erfolgreich binnen eines halben Jahres so lernen kann, wie er sie bei einem vierstündigen Unterricht über 10 Schuljahre kaum erwerben könnte“ (ebd., S. 163).

Das jedoch enthebt Bildungseinrichtungen in der Praxis nicht der Suche nach dem jeweils (sowohl pädagogisch als auch ökonomisch) „richtigen“ Lernarrangement.

Ein hoher Innovationsdruck und eine hohe Innovationsfreudigkeit sind ja geradezu als „Konstitutionsbedingung“ der Erwachsenenbildung (vgl. Schäffter 2004, S. 54) anzusehen, die sich hierin z.B. von der Schule grundsätzlich unterscheidet: aus der ständigen Gefährdung des Nicht-Zustandekommens von (Kurs-)Angeboten resultiert eine ständige und existenzielle Suche nach nötigen Adaptierungen auf der Leistungsseite. Aktuelle Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und sie bewusst mit zu gestalten, ist entscheidend für die Entwicklung (und letztlich für das Weiterbestehen) jedes Bildungsträgers.

Bei der Suche nach passenden und gefragten Lernarrangements wird häufig auf empirische Erkenntnisse zu den gegenwärtig bevorzugten Formen von Weiterbildung zurückgegriffen. Demnach stehen Kurse 2009 noch immer ganz oben in der relativen Reihung der Angebote, sind aber gegenüber 2002 deutlich in ihrer Beliebtheit gesunken. Betriebliche Weiterbildung ist aufgerückt, Vorträge sind (außer bei Älteren) zurückgefallen. Generell sind mit Kosten verbundene Weiterbildungsformen rückläufig und Internet (besonders in höheren Bildungsschichten) oder Fernsehen als Lernmedien im Kommen (vgl. Filla 2009, S. 8-10). Zu bedenken ist dabei, dass solche Präferenzen in einer Wechselwirkung mit den bestehenden Angeboten zustande kommen. Würde es z.B. bereits mehr Möglichkeit zum Handylernen (Lernen mittels Handy als Lernmedium) geben, stünde diese Lernform dann vielleicht auf Platz 2, 3 oder 4? Als Vorhersage für die künftige Angebotsplanung sind solche empirischen Studien daher - trotz ihrer Beliebtheit - nur bedingt geeignet.

Aktuelle Trends hinsichtlich Lernformen, die besser zu unserer gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Umgebung und unseren (kulturellen, wirtschaftlichen, sozialen, ...) Lernerfordernissen passen (sollen) als andere, sind vielfach formuliert und konzentrieren sich im Begriff des Lifelong Learning.

Demnach bedarf es geeigneter Lernanlässe um Handeln in Kontexten einzuüben, innovativer Lehr-Lern-Formen, anregender Lernumgebungen, einer hilfreichen Lernbegleitung, flexibler Formen der Lernstandserhebung sowie simulierter und realer, reflexiver Praxen (vgl. Hackl 2009).

Bereits 1999 veröffentlichten Pätzold und Lang eine Sammlung von Lehr- und Lernarrangements, die auch heute noch innovativ erscheinen und Parallelen zu den aktuellen Forderungen aufweisen: „Die[se] Lehr-/Lernkonzepte berücksichtigen die Voraussetzungen und Interessen der Lernenden und fördern Selbständigkeit, Selbstorganisation, Flexibilität, Kooperation, Problemlösefähigkeit und ganzheitliches Denken. Neben dem Erwerb von Fachkompetenz zielen sie gleichermaßen auf den Erwerb von Methoden- und Sozialkompetenz und tragen so zum Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz unter Einbeziehung von Erfahrungswissen bei. Die genannten Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren greifen verstärkt reale Problemstellungen auf, eröffnen zugleich Freiräume für die Mitgestaltung der Lernenden am Lern- und Arbeitsprozeß und wirken auf diese Weise motivationsfördernd“ (Pätzold/Lang 1999, S. 158).

Von Reutter, Ambos und Klein stammt folgende zusammenfassende Antwort auf die Frage, was die neuen Lernkonzepte charakterisiere: „Kompetenzorientierung und Selbstorganisation im Lernen sind Konsens“ (Reutter/Ambos/Klein 2007, S. 23). Als handlungsleitende Prinzipien bringen sie diverse Formen der Praxissimulation in neuen Lernumgebungen sowie neue Formen der Lernbegleitung mit sich.

Die Suche nach innovativen, neuen Lernformaten für die Wiener Volkshochschulen ist Ausdruck dieser Entwicklung. Der Begriff „neu“ ist mehrdeutig und für den vorliegenden Kontext zu konkretisieren.

„Neu“ kann hier prinzipiell bedeuten:

1. für die Wiener Volkshochschulen gänzlich neu erfunden/entwickelt
2. in den vergangenen Jahren erst entwickelt
3. noch nicht sehr verbreitet und daher als innovativ wahrgenommen
4. zeitgemäß und den Kriterien der aktuellen Andragogik entsprechend
5. besser als bisher, sei es in pädagogischer oder in wirtschaftlicher Hinsicht
6. lustvoll, reizvoll (z.B. durch eine ungewohnte Kombination von Zielgruppe und Form)

Aufgrund des Auftrags, ein Rechercheprojekt durchzuführen und dabei besonders nach bereits bewährten Formaten zu suchen, fallen die Wortbedeutungen (1) und (2) im Rahmen des vorliegenden Projekts weg. Eine Mischung der Bedeutungen (3) bis (6) entspricht unserer Suchrichtung. Nähere Informationen dazu sind Kapitel 5 („Die Kriterien“) zu entnehmen.

4. DER FORMATBEGRIFF

Der Begriff des „Formats“ verweist auf Parallelen aus der Medienpraxis oder -theorie, vielleicht auch auf die Gefälligkeit und den Unterhaltungswert jener Medien, denen der Formatbegriff entnommen ist. Nach Schäffter (2009, S. 25ff.) ist das „Format“ durchaus als neues erwachsenenpädagogisches Genre zu sehen, und der Formatbegriff ist der kategorialen Beschreibung neuer Designentwürfe und Praxiserfahrungen dienlich (wie Schäffter am Beispiel „Lernort Gemeinde“ deutlich macht).

Er zeigt die erkennbare Nähe zur Theorie sozialer Milieus auf, die nahelegt, Fragen des Lifestyles der Menschen bei der Präsentation von Inhalten zu berücksichtigen (ebd. S. 27). Das „Format“ verweise auf die immer stärker werdende Bedeutung der Form (von Texten, Bildungsveranstaltungen u.a.) gegenüber deren Inhalten: „Unsere Gesellschaft erweist sich mittlerweile hochsensibel für ein adäquates Zusammenspiel zwischen dem, was man machen will und dem, wie man es macht“ (ebd. S. 27).

Schließlich differenziert Schäffter (2009, S. 31ff.) pädagogische Formate in unterschiedlichen Gestaltungsbereichen:

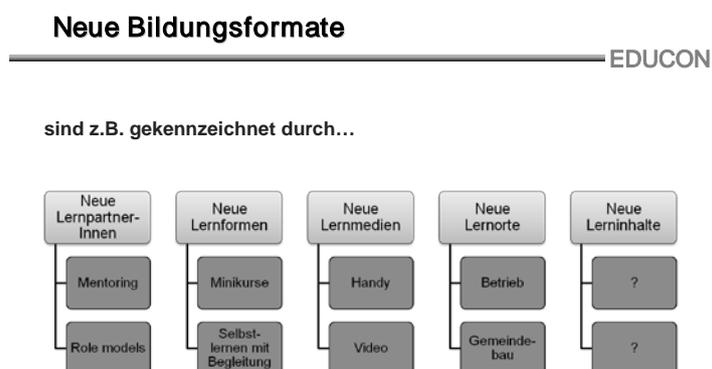
1. situationsdidaktische Formate auf der Methodenebene
2. Veranstaltungsformate auf der veranstaltungsdidaktischen Ebene
3. zielgruppenbezogene Spartenformate
4. Programmformate auf der Ebene der Einrichtungsdidaktik
5. Programmformate in einrichtungsübergreifender Form

Besonders die Formen (2) und (3) waren für unser Projekt von Interesse, aber auch die Aspekte (4) und (5) wurden berücksichtigt.

Im vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ verstehen wir unter „Format“ ein didaktisches Arrangement, das Aussagen über eine spezifische Angebotsform (inkl. Setting und Lernort) für bestimmte Zielgruppen und bestimmte Lernziele bzw. Themen beinhaltet, jedoch nicht allzu eng auf bestimmte Inhalte eingeschränkt ist. Ein Format kann eine Vorlage für die Entwicklung von spezifischen Konzepten/Produkten bilden.

Konkret suchten wir nach „originellen Nicht-Kursen“ oder atypischen Kursen für definierte Zielgruppen, die in mindestens einem der folgenden Aspekte innovativ (also nicht traditionell) sind (siehe Abb. 2):

Abb. 2: Innovative Aspekte neuer Bildungsformate



5. DIE KRITERIEN

Für die Auswahl, Beschreibung und Bewertung der vorgestellten Formate wurden unterschiedliche Kriterien diskutiert und berücksichtigt. Um in die nähere Auswahl zu gelangen, sollten Formate insgesamt ein hohes Potential für eine erfolgreiche Implementierung aufweisen und innerhalb der Wiener Volkshochschulen gut umsetzbar erscheinen¹. Zu Anwendung kamen in Folge die unten beschriebenen *Auswahlkriterien* als zielgruppenübergreifende „Muss-Kriterien“, die *Beschreibungs- und Bewertungskriterien* als wünschenswerte zielgruppenübergreifende Soll-Kriterien und alle weiteren erwähnten als zielgruppenspezifische Kriterien. Die formulierten Kriterien ergaben sich aus dem Auftrag der Geschäftsführung, dem Studium der einschlägigen Literatur sowie der Auswertung eines Vorerhebungworkshops mit internen ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen im April 2010.

Auswahlkriterien für die Recherche

- Das Format muss nicht-traditionell in zumindest einem der folgenden Aspekte sein: Lernort, Lernform, Lernmedien, LernpartnerInnen oder Lerninhalte.
- Im Idealfall sollte das Format einen Kompetenzerwerb über aktives Handeln ermöglichen, was für nichttraditionelle Lernorte (im Freien, in Betrieben etc.) spricht. Auch wenn sich die Prinzipien von Kompetenzorientierung und Selbstorganisation nicht bei jedem der vorgeschlagenen Formate im gleichen Ausmaß einlösen lassen, machen sie doch den Innovationsanspruch deutlich, der diesem Projekt zugrunde liegt.
- Das Format muss eine systematische Beschreibung der Aspekte Lernort, Lernform, Lernmedien, LernpartnerInnen, Lerninhalte beinhalten bzw. ermöglichen.
- Das Format muss sich an eine definierte TeilnehmerInnengruppe richten und sollte diese Zielgruppe gut erreichen bzw. mobilisieren können.
- Das Format soll prinzipiell an mehreren Volkshochschulen umsetzbar sein.
- Das Format fußt auf einem weiten Bildungsbegriff: auch Kultur darf dazugehören, und die Lernergebnis-Orientierung steht nicht im Vordergrund.

Ausgeschlossen wurden Formate, von denen kein Erfolg berichtet wurde, und solche, bei denen die Anteile an Sensibilisierung, Marketing, Vernetzung und dgl. eindeutig überwiegen.

Beschreibungs- und Bewertungskriterien

Weitere wünschenswerte Kriterien sind folgende, die auch für die Beschreibung und Bewertung der Formate herangezogen wurden:

- Die bewährte Praxis des Formats soll dokumentiert sein. Im Idealfall liegen zum Format bzw. einzelnen seiner Beispielprojekte Evaluationsergebnisse vor. Unsere Recherchen zeigten jedoch einen Mangel an (glaubwürdigen, externen) Evaluationen bei den auffindbaren Projektbeschreibungen auf. Edith Schlaffer und Maria Gauss (2005) schreiben dazu in ihrer eigenen Best-Practice-Recherche: „manche Projekte entstanden mit wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation, andere Programme bewähren sich durch ihren Zuspruch“. Dasselbe gilt für

¹ Um dies zu gewährleisten wurde ein dreistufiges Verfahren gewählt: (1.) Recherche und Aufbereitung von 47 Formaten durch EDUCON, (2.) Diskussion und Beurteilung durch interne ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen im Rahmen von Workshops und (3.) Priorisierung und Auswahl umzusetzender Formate durch die Geschäftsführung der Wiener Volkshochschulen.

die vorliegende Auswahl, die einerseits auf evaluierten, andererseits aber auch auf praxisbewährten (nicht evaluierten, sondern nur beschriebenen) Beispielen fußt. Generell bewegten wir uns in den Recherchen immer im Spannungsfeld zwischen sehr neuen (aber noch nicht evaluierten) und gut evaluierten oder etablierten (aber weniger innovativen) Vorschlägen.

- Die Zielgruppe des Formats soll nicht nur definiert, sondern auch analysiert sein, und das Format sollte im Idealfall auf einer Bedarfs- und Marktanalyse basieren. Das heißt auch: das Format sollte niederschwellig sein für Zielgruppen, bei denen besondere Zugangshürden bestehen, es sollte lokale Gegebenheiten berücksichtigen und sich den für die Zielgruppe passenden Themen widmen.
- Das Format sollte das Potential zum „Selbstläufer“ haben, das heißt es sollte nach der Implementierung aufwandsarm und nachhaltig sein. Im besten Fall ist das Format wieder verwertbar (z.B. modularisiert, kombinierbar) und nützt Synergien mit anderen Angeboten (und vernetzt diese) – oder es eignet sich als Vorlage für die Entwicklung spezifischer weiterer Produkte der Wiener Volkshochschulen.
- Das Format sollte Aufmerksamkeit in der Zielgruppe bzw. in der breiten Öffentlichkeit erregen und (potenziell) viele TeilnehmerInnen erreichen können. Es soll den pädagogischen Leitlinien der Wiener Volkshochschulen entsprechen (also gut zur VHS „passen“) und im Idealfall den Wiener Volkshochschulen helfen, bestimmte Themen (Marktsegmente) neu zu besetzen.

Weitere, zielgruppenspezifische Auswahl- und Bewertungskriterien werden im Einleitungstext zu jeder der fünf Zielgruppen gesondert vorgestellt. Sie stützen sich auf die jeweiligen Erfolgskriterien entsprechend der Erfahrung der VHS-ExpertInnen und auf die Erkenntnisse zur jeweiligen Zielgruppe (und ihrer Erreichbarkeit) aus der Fachliteratur.

Implementierungskriterien im Sinne der nötigen Voraussetzung für die Implementierung eines Formats an den Wiener Volkshochschulen wurden für ausgewählte Formate im Rahmen der Workshops mit internen ExpertInnen erarbeitet und sind daher jeweils bei den einzelnen Formaten (unter „Diskussion“ oder „Empfehlungen“) angeführt.

Im Zuge der Auswahl einzelner Formate oder Projektbeispiele stellte sich mehrfach die Frage, ob einzelne geschützte Marken als Beispielprojekte oder Formatvorbilder geeignet sein könnten. Wir halten uns hierzu an ein Zitat von Dagmar Recklies (zit. nach eCampus der Uni Innsbruck): „Benchmarking is nothing else than: Copy with Pride!“²

² vgl. auch <http://www.themanagement.de/Ressources/Benchmarking.htm> (10.5.2010)

6. DIE FORMATE

Im Folgenden werden die aufbereiteten Formate nach Zielgruppen geordnet vorgestellt. Die Darstellung erfolgt hierbei nach dieser Struktur:

- Formattitel
- Format in Kürze
- Zielgruppensegment
- Lernort
- Lernformen
- Lernmedien
- LernpartnerInnen
- Lerninhalte
- Formatbeschreibung (ausführlich)
- Beispielprojekte
- Diskussion
- Empfehlungen
- Offene Fragen
- Bewertung der Geschäftsführung

Nach ausführlicher Beschreibung der Formate und interner Beurteilung hat die Geschäftsführung der Wiener Volkshochschulen GmbH die Formate nach Priorität und Eignung klassifiziert. Die Reihung der Formate im vorliegenden Weißbuch Teil II folgt dieser Klassifizierung.

Folgende Klassifizierung wurde von der Geschäftsführung festgelegt:

- „Go“ Zur unmittelbaren Umsetzung in den Wiener VHS ausgewählt
- „Wait“ (Derzeit) nicht priorisierte Formate mit gutem Umsetzungspotenzial
- „Stop“ In vorliegender Form nicht sinnvoll realisierbar, aber evtl. nach Modifizierung von Inhalten und/oder unter bestimmten Rahmenbedingungen interessant
- „No Go“ Nicht sinnvoll im Rahmen der Wiener Volkshochschulen realisierbar

Für die Standorte der Wiener Volkshochschulen bedeutet dies: Die Umsetzung von Formaten der Kategorie „Go“ wird ab 2011 bereits eingeleitet, „Wait“ und „Stop“ bilden zum derzeitigen Stand (Ende 2010) Anregungen für Produktinitiativen der einzelnen VHS-Standorte, ihre Umsetzung wird aber nicht durch die GmbH koordiniert. Formate, die der Kategorie „No-Go“ zugeordnet wurden, können Anregungen in einzelnen Aspekten bieten, werden aber nicht zur Umsetzung empfohlen.

Zielgruppe: Mädchen/junge Frauen

bevorzugt Angebote für Naturwissenschaft und Technik

Einleitung

Seit vielen Jahren zeigt sich anhand von Statistiken, dass sich trotz des steigenden Ausbildungsstandes von Frauen die berufliche Segregation nicht verbessert hat.

So betrug 2007 der Frauenanteil am Arbeitsmarkt in der Körper- und Schönheitspflege 86 %, im Sozialbereich, im Gesundheitsbereich und in der Reinigung jeweils 76 %, in der Pädagogik 70 %, im Büro- und Verwaltungsbereich 69 % und in der Textil- und Bekleidungsbranche 67 %.

Segregierte oder stark segregierte Männerberufe waren zur selben Zeit z.B. Chemie mit einem Frauenanteil von 26 %, Wissenschaft und Forschung generell mit einem Frauenanteil von 22 %, Maschinenbau und Metall mit einem Frauenanteil von 7 %, sowie Elektronik, Elektrotechnik, Mechatronik mit einem Frauenanteil von ebenfalls nur 7 % (vgl. AMSinfo 94/2007).

Für eine Veränderung dieser Situation wird aus sehr unterschiedlichen Perspektiven argumentiert, z.B. aus der Perspektive der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit (ein Fachkräftemangel in den technischen Berufen habe Konsequenzen für die Innovationsfähigkeit), aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit (die Teilhabe von Frauen an aussichtsreichen und gut bezahlten Berufssegmenten sei aufgrund der Verteilungsgerechtigkeit wünschenswert) oder aus der Perspektive der Verbesserung männlich dominierter Berufskulturen (ein höherer Frauenanteil sei in diesen Branchen aufgrund genderspezifischer Kommunikationsmuster eine Bereicherung).

Den Auftrag, nach Formaten für Mädchen und junge Frauen zu naturwissenschaftlichen bzw. technischen Themen zu suchen, verstehen wir als Beitrag zu einem Ausgleich dieser gesellschaftlichen Schiefelage und schlagen daher gezielt und ausnahmslos Formate vor, die aus unserer Sicht für eine Förderung von Mädchen und jungen Frauen geeignet erscheinen.

Das bedeutet in den allermeisten Fällen eine Entscheidung gegen gemischtgeschlechtliche Angebote. Zahlreiche Fachfrauen in der Erwachsenenbildung plädieren aus Gründen des Doing Gender für monoedukative Angebote, denn nur in solchen könne die Geschlechtszugehörigkeit als Grundlage sozialer Diskriminierungen, stereotyper Zuschreibungen und Hierarchiebildungen in einem geschützten Lernraum außer Kraft gesetzt werden (und eigene Fähigkeiten können unbefangen entdeckt und gelebt werden) (vgl. Stifftinger 2005, Gender in der IKT-Weiterbildung, S. 15).

„Besonders im Kommunikations- und Interaktionsverhalten in Veranstaltungen der Weiterbildung haben Studien Geschlechterdifferenzen sichtbar gemacht, die Auswirkungen auf die Abläufe und Lernerfolge der Teilnehmenden haben. (...) Innerhalb von Seminaren gibt es nicht nur geschlechtsbezogene Zuweisungsprozesse und subtile Positionierungsmechanismen, sondern auch geschlechtsdifferente Selbstinszenierungen: Eindeutige Dominanzansprüche und Bedeutsamkeitssignale auf Seiten der Männer (langes Reden, Unterbrechen...) und andere, weniger dominante Selbstdarstellungen der Frauen (sie inszenieren sich als nicht so bedeutend, reden kürzer, relativieren sich selbst stärker und sind zurückhaltender in ihrer Kritik). Zu diesen Inszenierungsprozessen gehören zudem eindeutige Unterschiede in den Bereichen Territorialverhalten, Platzwahl oder Körpersprache“ (ebd. S. 10).

In einer Vorerhebung mit ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen zeigte sich, dass die Zielgruppe der Mädchen und jungen Frauen erfahrungsgemäß gut erreichbar ist durch Kooperationen mit Einrichtungen der Jugendarbeit, durch Rollenvorbilder, durch Formate zum Ausprobieren (Hands-on), durch eine Nutzen-Orientierung auf Berufsbild/Job, eine Erlebnis-Orientierung und durch Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen (Exkursionen) sowie Lernen in technischer Umgebung (Betriebe). Dem entsprechend wurden bevorzugt Formate gesucht, die durch Kooperationen gekennzeichnet sind, auf Vorbildwirkungen setzen, ein aktives Ausprobieren ermöglichen, einen erkennbaren Nutzen enthalten, aktives ganzheitliches Erleben ermöglichen, neue Lernumgebungen nutzen und das Lernen in technisch ausgestatteter Umgebung erlauben.

Aus der Fachliteratur stammen Hinweise, wonach die Summe der Angebote über das Wecken von Interesse für Technik bzw. Naturwissenschaften hinausgehen sollte (vgl. Solga/Pfahl 2009): Eine gendersensible Berufsorientierung allein greift zu kurz, da die Vergeschlechtlichung von Berufen sich über das Image der Berufe unter Peers und in Familien (jenseits von „Interesse“) auswirkt. Die Minderheitenerfahrung in männerdominierten Ausbildungen und Berufen wird von Frauen häufig als Zusatzbelastung erlebt. Außerdem scheinen weibliche Lebensentwürfe und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zu naturwissenschaftlich-technischen Berufsbildern zu passen. Das alles mag ursächlich sein für die Tatsache, dass auch ausgebildete TechnikerInnen ihre Berufe nur zu rund 50% ausüben („Leaking pipeline“ nach Solga/Pfahl 2009). Genauso wichtig wie Interesse fördern ist also halten und (be)fördern („End of pipe“-Ansatz).

Die recherchierten Beispielprojekte wollen daher nicht nur Technikinteresse wecken, sondern auch Kompetenzerfahrungen ermöglichen, umfassend informieren, weibliche Vorbilder präsentieren, Einblick in nicht-traditionelle Berufsfelder geben, Karrieren gezielt fördern und Netzwerke aufbauen.

In diesem Sinne wurden als Ergebnis der Recherche 11 Bildungsformate für Mädchen/junge Frauen und Technik bzw. Naturwissenschaften ausgearbeitet, die bei einem VHS-internen Expertinnenworkshop am 22.6.2010 zur Diskussion und Bewertung vorgestellt wurden.

Es sind dies:

1. Heimwerkerinnen-Workshops (alle Phasen)
2. Role Models (alle Phasen)
3. Club-Formate für Mädchen/junge Frauen (Orientierungsphase/Berufswahlphase)
4. Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben (Orientierungsphase)
5. Werkstätten zur beruflichen Orientierung (Orientierungsphase/Berufswahlphase)
6. Mentoring für Mädchen/junge Frauen (Karrierephase)
7. Erlebnismuseen (Museumspädagogische Experimentierformate) (Orientierungsphase/Berufswahlphase)
8. Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaft (Berufswahlphase)
9. Schnuppertage an Hochschulen (Berufswahlphase/Karrierephase)
10. Lernen mit Robotern (Orientierungsphase/Berufswahlphase)
11. Technik-Rallyes (Orientierungsphase/Berufswahlphase)

Im Workshop wurden alle vorgestellten Formate diskutiert und die aus Sicht der Teilnehmerinnen vielversprechendsten Formate für die Wiener Volkshochschulen ausgewählt. Teilnehmerinnen am Workshop waren Regina Frühwald (JUBIZ/VHS Ottakring), Andrea Jung (VHS Simmering), Petra Reiner (GmbH, ehem. Astronomische Betriebe) und Brigitte Neichl (VHS Floridsdorf).

Die Auswahl fand nach Wunsch der Anwesenden nach einem Clustering der vorgestellten Formate statt. Folgende Formate wurden zu einem Cluster zusammengefasst und gemeinsam zur Umsetzung empfohlen:

Club-Formate für Mädchen/junge Frauen (3) als integrierendes Format für

- Werkstätten zur beruflichen Orientierung (5),
- Mentoring für Mädchen/junge Frauen (6)
- Role Models (2)

- Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben (4) sowie
- Heimwerkerinnen-Workshops (1) und
- Technik-Rallyes (11)

Die Idee dahinter: ein Club könnte ein Dachformat bilden und diese verschiedenen Formate in Form von einzelnen Aktionen, Initiativen und Veranstaltungen für Club-Mitglieder integrieren.

Aus Sicht der Workshopteilnehmerinnen wenig geeignet für die VHS waren Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaft, Schnuppertage an Hochschulen und Lernen mit Robotern.

Im nachfolgenden Text werden die Formate näher beschrieben, diskutiert und bewertet.

1 Heimwerkerinnen-Workshops

Format in Kürze	Heimwerkerinnen-Kurzcourse werden speziell für Frauen angeboten. Sie finden meist in Baumärkten statt. Die Teilnehmerinnen legen dabei selbst Hand an und sollen dadurch mehr Unabhängigkeit erreichen.
Zielgruppensegment	Frauen jeden Alters mit Heimwerkerinnen-Interessen
Lernort	im jeweiligen Baumarkt bzw. beim Anbieter
Lernformen	Hands-on: ausprobieren
Lernmedien	Materialien je nach Thema
Lernpartnerinnen	pädagogisch geschulte MitarbeiterInnen (im jeweiligen Baumarkt)
Lerninhalte	Die Workshops werden zu verschiedenen Themen angeboten, z.B. Aufbau einer Terrasse, Fliesen kleben und fugen, Verputzen von Wänden und Fassaden, Wasserarmaturen wechseln/Silikonfugen ersetzen, Bohren und Dübeln, Laminat und Parkett verlegen, etc.

Formatbeschreibung

Baumärkte und eine Do-It-Yourself-Academy bieten exklusiv für Frauen Heimwerkerinnen-Kurse an. Dabei handelt es sich um Abendveranstaltungen direkt im Baumarkt zu verschiedenen handwerklichen Themen wie Böden verlegen, Ausmalen von Räumen, Mauern, Tapezieren, Bohren und Dübeln, Wasserarmaturen wechseln und Silikonfugen ersetzen oder den Gartenbereich verschönern. Ziel dieser Workshops ist es, Hemmschwellen vor handwerklichen Tätigkeiten abzubauen und Frauen unabhängiger zu machen, sodass sie weniger auf Handwerker angewiesen sind. Dies soll erreicht werden, indem Frauen unter Anleitung selbst Hand anlegen und das Hantieren mit Werkzeugen wie Bohrmaschine oder Stichsäge ausprobieren.

Beispielprojekte

- Womens Day (Bauhaus)
[<http://www.bauhaus.ch/extras/womens-day>; http://www.beobachter.ch/wohnen/bauen-renovieren/artikel/heimwerker-kurse_wenn-frauen-sich-trauen; Stand: 2010-06-09]
- Heimwerkerkurse für Frauen (OBI)
[Pressemitteilung 2006:
http://www.obi.de/de/company/de/Presse_und_Neues/Pressemitteilungen/2006/Heimwerkerkurse_f__r_Frauen.html; Stand: 2010-06-09]
- „Selbst ist die Frau“ und „Selbst ist die Frau – Dekorieren mit Fliesen“ (Do It Yourself-Academy)
[<http://www.diy-academy.eu/kurse/kursprogramm.html>; <http://www.rundschau-online.de/html/artikel/1257159171806.shtml>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Die angeführten Beispiele sind Werbetexten der Veranstalter entnommen. Kritische Beschreibungen oder empirische Erfolgsnachweise sind zu diesem Format kaum erhältlich. Das Format bewährt sich allerdings seit einigen Jahren durch den Zuspruch und erfüllt den Anspruch nach einem Angebot für den Erwerb von technischen Alltagskompetenzen für junge Frauen.

Im Rahmen des Workshops mit VHS-Expertinnen wurde die Frage gestellt, ob dieses Format die Zielgruppe Mädchen ebenfalls erreiche, oder ob es sich mehr an Frauen richte.

Die Workshopgruppe mutmaßte, dass bei den von Baumärkten angebotenen Kursen der Entertainment-Faktor im Vordergrund stehe.

Das Polycollege hat laut Angabe einer Workshopteilnehmerin 2009 bereits ähnliche Kurse durchgeführt. An die dortigen Erfahrungen könnte bei einer Implementierung des Formats angeknüpft werden.

Versicherungen wären mit einzubeziehen, so die Workshopteilnehmerinnen.

Das Format könnte mit dem Club-Format verbunden werden – Heimwerkerinnen-Workshops könnten ein Angebot des Clubs sein und finden als solches im Rahmen des Workshops von VHS-internen Expertinnen breite Zustimmung (keine Ablehnungen). Derartige Kurse fokussieren auf den Umgang mit Technik im Alltag, sie erleichtern ihn und schaffen Unabhängigkeit.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- entgegen den Beispielen der Baumärkte weibliche Trainerinnen einzusetzen. Damit können die Teilnehmerinnen ihre Hemmungen besser ablegen und es bietet sich ihnen gleichzeitig ein Vorbild (Rollenmodell)
- für das Format in der gegebenen Form Kooperationen mit Baumärkten oder Handwerksbetrieben anzustreben, da die Kurse einer gewissen Infrastruktur (Werkstätte, Material, Werkzeug) bedürfen
- eine Kooperation mit dem DRZ der Wiener Volkshochschulen zu überlegen

Offene Fragen

- Wo gibt es dafür Trainerinnen-Ressourcen, welche Frauen könnten hier unterrichten?
- Mit welchen Baumärkten oder Handwerksbetrieben wären derartige Kooperationen denkbar?
- Was ist im Fall solcher Kooperationen an rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich?
- Wäre eine gesonderte Versicherung für die Teilnehmerinnen (anders als in üblichen VHS-Kursen) nötig?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

2 Role Models

Format in Kürze	Berufstätige Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen werden als Rollenmodelle bzw. Vorbilder für junge Frauen eingesetzt. Dies kann in Form von Vorträgen, Workshops und Informationsveranstaltungen gelingen.
Zielgruppensegment	primär Mädchen und junge Frauen mit Ausbildungs- oder Karriereinteressen, sekundäre Zielgruppe sind die Role Models/Expertinnen selbst
Lernort	auf Veranstaltungen und via Internet und Printmedien
Lernformen	Lernen am Modell
Lernmedien	diverse (flexibel)
Lernpartnerinnen	Rollenmodelle mit Erfahrung im jeweils angestrebten Berufsfeld
Lerninhalte	weibliche Karrieren im naturwissenschaftlich-technischen Bereich und ihre Gelingensbedingungen

Formatbeschreibung

Um den weiblichen Nachwuchs in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu fördern, werden Role Models (Rollenmodelle) eingesetzt. Role Models sind Frauen, die in naturwissenschaftlichen oder technischen Berufen tätig sind und daher potentielle Vorbilder für Mädchen und junge Frauen darstellen. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen von der beruflichen Tätigkeit der Role Models zu begeistern, sie für das Ergreifen solcher Berufe zu motivieren sowie Hochschulabsolventinnen dieser Fachrichtungen für eine Karriere in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Dies soll durch Berichte über die Berufsbiographie und die beruflichen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche seitens der Role Models gelingen. Den Rahmen bieten beispielsweise Vorträge, Workshops oder Informationsveranstaltungen.

Role Models sind bei unterschiedlichen Formaten einsetzbar. Vor allem bei Formaten, die Mädchen ein Ausprobieren von technischen und naturwissenschaftlichen Aufgaben ermöglichen, kommen häufig auch Role Models zum Einsatz. Diese können den Teilnehmerinnen solcher Formate Anleitungen und Hilfestellungen geben, sie motivieren und gleichzeitig von der beruflichen Praxis und von Anwendungsfeldern im Beruf erzählen.

Eine Variante dieses Formats besteht in Form von Online-Präsentationen der Role Models. Erfolgreiche Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen werden in regelmäßigen Abständen online vorgestellt und so in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht. Die Nominierung der online vorgestellten Role Models kann beispielsweise durch eine Jury erfolgen.

Eine weitere Variante besteht in einem Online-Memory. Das Online-Spiel wurde in einem Projekt erstellt, das 2005 ausgelaufen ist. Das Memory selbst steht nicht mehr online zur Verfügung, aber diverse Materialien für die Arbeit mit Role Models stehen auf der Projektwebsite zum Download bereit (<http://www.pro-ict.org/309907.3>; Stand: 2010-06-09).

Beispielprojekte

- MINT Role Models (Verein Deutscher Ingenieure e.V.)
[<http://www.mint-role-models.de>; Stand: 2010-06-09]
- Variante mit Fokus auf online-Präsentationen: FEMtech Expertin des Monats (FEMtech)
[<http://www.femtech.at/index.php?id=118>; Stand: 2010-06-09]

- Role Model memory (Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH und internationale ProjektpartnerInnen)
[<http://www.pro-ict.org/309907.3>; Stand: 2010-06-09].
- Jobs4girls (Frauenabteilung der Stadt Wien)
[<http://www.jobs4girls.at>; Stand: 2010-08-10].

Diskussion

Das Format ist auf den ersten Blick kein eigenes Bildungsformat. Es kann sich jedoch an definierte Teilnehmerinnen richten, z.B. in den Varianten mit Veranstaltungen/Workshops oder in Varianten, wo eine Lernenden-Gruppe Informationen zu Role Models selbst recherchiert und damit arbeitet.

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde darüber diskutiert, wer als Role Model gelten kann. Role Models sollten bei den Mädchen „gut ankommen“. Dabei ist es aber eventuell für den Bildungsanbieter schwer einschätzbar, wer die Mädchen anspricht. Wichtig ist zudem eine große Breite in den Berufsfeldern der Role Models (und keine Beschränkung auf hoch und höchst qualifizierte Frauen als Rollenmodelle).

Dieses Format braucht für die Workshop-Teilnehmerinnen einen thematischen Schwerpunkt, es braucht ein Anschlussangebot. Ein Anknüpfungspunkt wurde in der Verbindung zu den Senior-Formaten gesehen (ältere Frauen als Rollenmodelle).

Anschlussangebote für die Umsetzung sahen die Workshopteilnehmerinnen in der Koppelung mit dem Club-Format oder anderen Veranstaltungen. Role Models könnten ein Angebot des Clubs sein und finden als solches im Rahmen des Workshops von VHS-internen Expertinnen breite Zustimmung (keine Ablehnungen). Eventuell könnten Role Models in Einstiegsveranstaltungen eingesetzt werden, um ein erstes Kennenlernen und Öffnen gegenüber technischen und naturwissenschaftlichen Themen zu bewirken.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- für das konkrete Ansprechen und Einladen von Role Models auf eine von mehreren bestehenden österreichischen Expertinnen-Datenbanken zurückzugreifen, wie z.B. die FEMtech-Expertinnendatenbank oder medienfrauen.net (außerdem könnte eventuell auf bestehende „University Meets Public“-Kontakte zurückgegriffen werden)
- im Rahmen der Arbeit mit Role Models nicht nur hoch und höchst qualifizierte Role Models einzubinden, sondern auch Frauen, die z.B. in nichttraditionellen Lehrberufen tätig sind (und nicht in öffentlichen Datenbanken aufscheinen)
- neuere Ergebnisse aus der Jugendforschung zu berücksichtigen, um aussagekräftige Rollenmodelle zu finden, die bei der Zielgruppe gut ankommen.
- Role Models auch in Einstiegsveranstaltungen zum Clubformat einzusetzen, um Interesse zu wecken, eventuell auch um Aufmerksamkeit für das Clubangebot zu erregen
- Role Models zu Workshops, Werkstätten und weiteren Formaten einzuladen
- eventuell auch eine vereinfachte Variante des Formats anzubieten, die in einem Kurs besteht, wo eine Lernenden-Gruppe Informationen zu Role Models selbst recherchiert und zusammenstellt

Offene Fragen

- Wo innerhalb der Wiener Volkshochschulen gibt es ausreichend Interesse am Format?

- Welche Expertinnen-Datenbank erscheint als die am besten geeignete bzw. welche effizienten Wege gibt es zum Auffinden von Frauen, die sich als Role Model eignen?
- Gibt es Interesse für eine Erprobung der o.a. „Kursvariante“ in Verbindung mit einem bestehenden Jobcoaching oder Bewerbungstraining?
- Welche Kooperationen mit Schulen oder Jugendeinrichtungen liegen nahe?

Bewertung der Geschäftsführung

„Go“

3 Club-Formate für Mädchen/junge Frauen

Format in Kürze	Clubs bieten in Gemeinde-/Jugendzentren oder Schulen und Universitäten Kurse an. Dabei steht das lustvolle Lernen und Experimentieren in einer ausschließlich weiblichen Gruppe im Vordergrund.
Zielgruppensegment	Schülerinnen bzw. Studentinnen
Lernort	Clubformat, d.h. Lernort ist in städtischen Zentren der Club selbst und am Land ein Jugendzentrum oder eine Schule, wo der Club Kurse anbietet
Lernformen	Lernen am Modell und Lernen durch Ausprobieren (Hands-on), Lernen durch Spielen
Lernmedien	variabel je nach Workshop
Lernpartnerinnen	didaktisch und technisch geschulte Mitarbeiterinnen (= Technikerinnen, die auch als Rollenmodelle fungieren)
Lerninhalte	Zugang zur Technik: von Holz- und Metallbearbeitung über Chemie, Mechanik, Informatik bis Webdesign, Alltagstechnik wie Fahrradreparatur, etc.

Formatbeschreibung

Clubs exklusiv für Mädchen bieten den Club-Mitgliedern die Möglichkeit, spielerisch und in einer vertrauten Umgebung mit Holz, Metall und Elektrik oder auch Lebewesen zu arbeiten, wobei alltagsrelevante Fähigkeiten wie beispielsweise chemische Grundkenntnisse oder einfach Fahrradreparaturen erlernt werden. Die Angebote sind häufig in Kurs-, Werkstatt- oder Laborform, den Rahmen bietet der Club. Die Club-Formate zeichnen sich dadurch aus, dass Mädchen angeleitet, aber zwanglos und ungehemmt ausprobieren können. Für Mädchen verschiedener Altersstufen gibt es unterschiedliche Club-Angebote. Ein spezifisches, auf die Interessen von Mädchen abgestimmtes Curriculum liegt den Angeboten zu Grunde. Es spannt einen Bogen von Biologie, über Chemie, Ingenieurwissenschaften, Umweltwissenschaften nach Physik, Chemie u.a. Die Clubs sind teilweise nach berühmten weiblichen Wissenschaftlerinnen benannt.

Beispielprojekte

- Technika 10 (Nationalprojekt Niederlande)
[<http://www.technika.10.nl>; http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere_Frauen_in_handwerklichen_Berufen.pdf; <http://www.tezba.de> bzw. http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf;
Stand: 2010-06-09]
- Science Club for Girls (Science Club für Girls)
[<http://www.scienceclubforgirls.org>; Stand: 2010-06-09]
- GEMS Club: Girls Excelling in Math and Science (GEMS Club)
[<http://www.gemsclub.org>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Was verstehen die Wiener Volkshochschulen unter einem Club? Diese Frage wurde im Workshop aufgeworfen und von den Teilnehmerinnen als „Organisationsform, die Kontinuität bietet (wozu es z.B. eine Club-Karte gibt)“ beantwortet. Der Club-Begriff kommt aus dem englisch-sprachigen Raum und müsste für die Wiener Volkshochschulen nachgeschärft werden. Mit dem „Clubcharakter“ werden häufig entsprechende Clubräume (mit technischer Ausstattung, aber in gemütlichem Ambiente

mit Aufenthaltsbereich und Snacks) assoziiert. Zum anderen äußert sich der Clubcharakter durch die Zugehörigkeit zu einer Community von Lernenden, die durch Symbole wie z.B. eine Clubkarte vermittelt werden kann. Eine kostenpflichtige Clubkarte kann wiederum mit Vergünstigungen bei der Inanspruchnahme der Kursangebote verbunden sein und betreute Übungsmöglichkeiten oder andere Vergünstigungen inkludieren. Eventuell wäre ein Club-Format mit der Summercard vergleichbar.

Derzeit wird einer Workshopteilnehmerin zufolge auf der Website der Wiener Volkshochschulen eine Subseite „Junge VHS“ erarbeitet. Diese beinhaltet Angebote nur für Jugendliche und könnte ein Anknüpfungspunkt sein. Vorhandene Angebote sollten jedenfalls genutzt werden.

Eine weitere Frage, die im Laufe des Workshops aufgetaucht ist, ist jene, ob ein Club-Format über mehrere Standorte hinweg denkbar wäre. Dazu bräuchte es den Teilnehmerinnen zufolge Zusatzangebote. Bedenklich sei, dass Minderjährige dann quer durch die Stadt unterwegs wären. Eine Möglichkeit wäre daher, nahe gelegene Volkshochschulen für das Club-Format zusammenzuziehen, beispielsweise die Urania, VHS Ottakring und VHS Donaustadt. Der Club könne wie eine „thematische Keimzelle“, eine „Traube mit vielen Beeren“ sein, d.h. vom Club ausgehend könnten verschiedenste Formate angeboten werden.

In diesem Sinne fand das Clubformat beim Workshop mit Expertinnen der Wiener Volkshochschulen breite Zustimmung.

Der „Club“ kann dann ein Dachformat für die Club-Angebote im oben beschriebenen Sinn bilden sowie zusätzlich für

- Format 2 (Werkstätten zur beruflichen Orientierung),
- Format 5 (Mentoring für Mädchen/junge Frauen)
- Format 6 (Role Models)
- Format 10 (Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben) sowie auch
- Format 4 (Heimwerkerinnen-Workshops) und
- Format 9 (Technik-Rallyes)

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- den Club als Rahmen über Angebote verschiedenster Art und Form aufzuspannen. Ein Club hat den positiven Mehrwert der Exklusivität der Angebote für die Mitglieder und jenen, zu einer Gemeinschaft zu gehören. Derartige soziale Faktoren können ein erheblicher Motivationsfaktor sein, an Weiterbildung teilzunehmen.
- die meisten dieser Angebote exklusiv für Mädchen zu öffnen. Auch hier gilt: Buben nehmen in gemischten Gruppen zu naturwissenschaftlich-technischen Themen erfahrungsgemäß überproportional viel Raum ein, ein ungestörtes Ausprobieren erfordert reine Mädchengruppen (mehr dazu siehe Einleitung).
- lediglich einzelne deklarierte Veranstaltungen im Rahmen eines solchen Clubs auch für Buben zu öffnen. So könnten z.B. die Formate 2 (Werkstätten zur beruflichen Orientierung) und 10 (Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben) als „Übergang zur beruflichen Realität“ auch für Buben angeboten werden.
- eine „Clubsaison“ mit einem Schnuppertag im Club, der die Angebotsbereiche des Clubs aufzeigt, zu eröffnen

- eine zentrale Koordination zu implementieren und ein Pilotprojekt an 2-3 nahe gelegenen und entsprechend ausgestatteten Volkshochschulen durchzuführen. Das würde eine interne Ressourcenerhebung (Expertise, Ausstattung, Angebot) im Vorfeld erfordern.
- das Angebot clubadäquat zu gestalten, d.h. umfassende und ausreichende Angebote zu entwickeln, sodass eine Clubatmosphäre entstehen kann.

Offene Fragen

- Welche bereits bestehenden Angebote könnten grundsätzlich eingebunden werden?
- Für die gemeinsame Namensgebung: ist „MINT-Club“ ein geschützter Begriff?³
- Wo und wie kann eine sinnvolle Trennung bzw. Einbindung von Buben erfolgen?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

³ MINT ist das Kürzel für Mathematik, Informatik (oder Ingenieurwissenschaften), Naturwissenschaften und Technik. Für einen MINT-Club an den Wiener Volkshochschulen wäre MINT als Kürzel für Mädchen in Naturwissenschaften und Technik denkbar.

4 Aktionstage zum Schnuppern in Betrieben

Format in Kürze	Ein Schnuppertag für Mädchen mit eigens gestalteten Workshops wird in handwerklich-technischen Betrieben organisiert. Oder Mädchen begleiten einen Elternteil oder eine/n andere/n Verwandte/n direkt an den Arbeitsplatz, bevorzugt in einen handwerklich-technischen Berufszweig.
Zielgruppensegment	Mädchen zwischen 10 und 14 Jahren
Lernort	Betrieb (bevorzugt Arbeitsplatz eines/einer Verwandten, bevorzugt in handwerklich-technischen Sparten)
Lernformen	Modelllernen und Hands-on (Ausprobieren nach Möglichkeit)
Lernmedien	je nach Betrieb und Sparte
LernpartnerInnen	Elternteil, Verwandte/r oder organisierte Begleitperson
Lerninhalte	frühzeitiger praxisnaher Einblick in die Arbeitswelt, Interesse für nicht-traditionelle Ausbildungen und handwerklich-technische Arbeitsfelder

Formatbeschreibung

Ein Schnuppertag für Mädchen in nicht-traditionellen Arbeitsfeldern wird organisiert. Beispielsweise können sie in naturwissenschaftlichen Forschungsinstituten schnuppern, in Metallwerkstätten, in Vermessungsämtern, beim Katastrophenschutz, in Elektroinstallationsbetrieben, in einem Bundesministerium, bei einer Berufsfeuerwehr u.v.m. Wesentlich dabei ist, dass die Betriebe und Unternehmen eigens für die Mädchen Workshops und Aktionen veranstalten.

In einer Variante begleiten Mädchen im Alter zwischen 10 und 14 Jahren einen Elternteil oder eine/n andere/n Verwandte/n am internationalen Aktionstag (Girls' day) direkt an den Arbeitsplatz, bevorzugt in einen handwerklich-technischen Berufszweig. Dadurch sollen die Mädchen ein realistisches Bild von der Arbeitswelt erhalten und Berufe abseits gängiger Rollenmuster kennen lernen. Zudem sollen damit die Eltern als wichtigste RatgeberInnen bei der Berufswahl verstärkt in den Berufsfindungsprozess der Mädchen einbezogen werden. Für Buben gibt es zeitgleich ein Schulprogramm, im Rahmen dessen sie sich mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung auseinandersetzen und so ihr Spektrum an Lebensentwürfen erweitern können.

Beispielprojekte

- Töchterttag (Mafalda)
[<http://www.mafalda.at/toechterttag/idee.htm>; Stand: 2010-06-09]
- Girls' Day/Mädchen-Zukunftstag (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Deutschland; bundesweit auch in anderen europ. Ländern)
[<http://www.girls-day.de>; http://www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Girls_Day_-_Maedchen-Zukunftstag2/Girls_Day_in_Europa; Stand: 2010-06-09]
Diverse Arbeitsmaterialien zum Girls Day (auch für Buben) sind über die Website <http://www.girls-day.de/Service/Downloadcenter> (Stand: 2010-06-09) zu finden; weitere über die Publikation von Schlaffer/Gauss 2005: Internationale Best Practice Modelle für eine gendergerechte Welt.
- Take Your Daughter to Work Day (Ms. Foundation for Women) (heute: Take Our Daughters and Sons To Work Day)
[<http://www.holidayinsights.com/other/tyd.htm>;
<http://www.daughtersandsonstowork.org/wmspage.cfm?parm1=936>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde darauf hingewiesen, dass die Astronomischen Betriebe den Girls' Day bereits durchführen würden. Die Erfahrung zeige, dass die Veranstaltung gut angenommen werde, die Beteiligung sei stets hoch. Für die Workshopteilnehmerinnen sollte dieses Format den Anspruch haben, einen positiven Beitrag für die Zukunft der Teilnehmerinnen (d.h. für ihre Berufsaussichten) zu leisten.

Insgesamt fand das Format im Workshop mit VHS-Expertinnen Zustimmung (keine Ablehnungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- konkret zu überprüfen, welche Einrichtungen der Wiener Volkshochschulen in technisch-naturwissenschaftlichen Arbeitsfeldern tätig und daher geeignet sind, um sich dem internationalen Girls' Day anzuschließen und dafür ein konkretes Angebot zu machen.
- für die Umsetzung an weiteren Standorten auf die Erfahrungen der Astronomischen Betriebe zurückzugreifen
- das Format auch als Einstiegsangebot im Rahmen eines VHS-MINT-Clubs einzuplanen

Offene Fragen

- Welche Einrichtungen der Wiener Volkshochschulen sind geeignet, um sich dem internationalen Girls' Day mit einem konkreten Angebot anzuschließen?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

5 Werkstätten zur beruflichen Orientierung

Format in Kürze	In einer (mobilen) Werkstatt können Mädchen ihre technisch-handwerklichen Fähigkeiten erproben. Fachfrauen stehen für die Begleitung und Anleitung und als Rollenmodelle zur Verfügung.
Zielgruppensegment	Mädchen am Ende der Pflichtschulzeit (3./4. Klasse Hauptschule oder Polytechnische Schule)
Lernort	im Beispiel von Sunwork: in NÖ in den jeweils regionalen Berufsinfo-Zentren
Lernformen	produktorientiertes Arbeiten, learning by doing (Hands-on-Format) im Rahmen von 1- bis 2-tätigen Themenworkshops (oder Wochenenden)
Lernmedien	unterschiedlich je nach Themenworkshop
Lernpartnerinnen	Lernbegleitung durch Fachkräfte
Lerninhalte	Zugang zur Technik; weitere Inhalte je nach Themenworkshop (z.B. Optik, , Elektrik, Mechanik...)

Formatbeschreibung

Mobile Werkstätten wollen Mädchen die Chance geben, neue Begabungen und Interessen zu entdecken, technisch-handwerklich zu arbeiten, ungehemmt auszuprobieren und zu experimentieren. Sie richten sich an 10-14-jährige Mädchen. Im Rahmen von Themenworkshops können Mädchen handwerkliche Praxis sammeln, technische, mechanische und elektronische Dinge ausprobieren und Einblick in handwerkliche und technische Abläufe bekommen. Mädchen können im Rahmen der Workshops zeichnen, planen, sägen, bohren, feilen, löten, schrauben. Beispiele für Themenworkshops sind „Solar-Objekte“ oder „Licht-Objekte“. Das Arbeiten erfolgt produktorientiert, es werden Werkstücke hergestellt, die die Teilnehmerinnen später mit nach Hause nehmen können. In den Beispielprojekten dauern die Workshops 1-3 Tage. Die Mädchen werden in diesen Workshops angeleitet und begleitet mit dem Ziel, Interesse an technisch-handwerklichen Berufen zu wecken. Dazu stehen Beraterinnen und Role Models (Frauen in technischen Berufen, die als Rollenmodelle fungieren) zur Verfügung.

Beispielprojekte

- Mobile Werkstatt und Elektra (Verein Sunwork)
[http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere_Frauen_in_handwerklichen_Berufen.pdf;
<http://www.sunwork.at>; Stand: 2010-06-09]
- TechAssessment (Mafalda)
[<http://www.mafalda.at/apzcoach.html>; Stand: 2010-06-09]
- Berufsfindungs-Wochenenden für Mädchen (MonA-Net)
[<http://www.mona-net.at/network/berufsfindung>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Innerhalb der nicht-traditionellen Formate sind Werkstätten bereits gut etabliert, bergen jedoch noch Potential für eine größere Verbreitung und Nutzung ihrer Stärken (Hands-on usw.).

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde die Frage gestellt, welche Rolle die Wiener Volkshochschulen als Bildungsanbieter bei diesem Format spielen könnte. Der Anschlusspunkt für die Wiener Volkshochschulen könnte den Teilnehmerinnen zufolge begleitende Weiterbildung sein (z.B. ECDL).

Eine weitere Frage war, ob ältere Jugendliche und Asylwerberinnen mit diesem Format ausgegrenzt werden (eine Teilnehmerin wies darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund oft mit der Begründung „zu alt“ aus Angeboten ausgeschlossen werden, und dass es für Asylwerberinnen praktisch gar keine Angebote gibt).

Eine Anknüpfungsmöglichkeit sahen die Workshopteilnehmerinnen bei den Berufsorientierungstagen. Das sind Schnuppertage für Jugendliche (Wirtschaftskammer, Schulen, Betriebe arbeiten hier zusammen). Die astronomischen Betriebe setzen Ähnliches bereits um (z.B. Töchertag). Das Demontage- und Recycling-Zentrum (DRZ) wäre bereits eine Werkstatt, allerdings ist sie für Transitkräfte gedacht und daher nicht repräsentativ bzw. nicht ermutigend für Mädchen zum Zwecke der Berufsorientierung. Auch Trash Design und die Werkstatt Kunstberufe wären den Workshopteilnehmerinnen zufolge Anschlussmöglichkeiten, allerdings ist hier fraglich, ob die Mädchen realistische Berufsaussichten in diesen Bereichen haben.

Für die Umsetzung wären zum Teil AMS-Kooperationen erforderlich.

Insgesamt wurde einer Umsetzung des Formats im Workshop mit VHS-Expertinnen zugestimmt (keine Ablehnungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- eine Mobile Werkstatt einzurichten oder bereits bestehende Möglichkeiten für solche Werkstätten zu nutzen. Die Rolle der Volkshochschulen könnte dann das gesamte Angebot umfassen und müsste sich nicht auf begleitende Weiterbildung beschränken. So bietet z.B. die VHS polycollege bereits ein mobiles naturwissenschaftliches Labor für Kinder und Jugendliche an, das möglicherweise mit einem relativ geringen Aufwand adaptiert werden könnte.
- die Mobile Werkstatt vom Töchertag (siehe Format 10) abzugrenzen, da nur bei der Mobilen Werkstatt das gesamte Programm in Form von Workshops vom Bildungsanbieter gestaltet wird. Beim Töchertag (Mädchen gehen mit einem Familienmitglied in dessen Betrieb mit) kann der Anbieter nur vernetzen und organisieren, auf das, was in den Betrieben passiert und umgesetzt wird, kann der Bildungsanbieter wenig Einfluss nehmen.
- durchaus auch ältere Interessierte in die Workshops zu integrieren und auf altersgerechte Materialien zu achten (die Altersgruppe der 10-14-Jährigen ergibt sich aus dem Ziel, Mädchen für handwerklich-technische Berufe zu sensibilisieren)
- eine wirklich „mobile“ Werkstatt (vergleichbar dem „mobilen Labor“ der VHS polycollege) aufzubauen, da diese – einmal vorhanden – in den verschiedensten Volkshochschulen zum Einsatz kommen kann (bzw. eventuell auch in Jugendzentren und anderen Einrichtungen)

Offene Fragen

- Welche Infrastruktur würde eine (wirklich) mobile Werkstatt genau erfordern?
- Sind die genannten Anknüpfungspunkte innerhalb der WVHS geeignet, um das Format aufzubauen?
- Ist die Finanzierbarkeit gegeben? (besonders für eine neu aufzubauende mobile Werkstatt?)

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

6 Mentoring für Mädchen/junge Frauen

Format in Kürze	Mädchen und junge Frauen in unterschiedlichen Ausbildungsabschnitten werden von einer jeweils älteren und erfahreneren Mentorin in einem 1:1-Setting begleitet und unterstützt.
Zielgruppensegment	Mädchen/junge Frauen mit nichttraditionellen Berufsinteressen an unterschiedlichen Punkten ihres Ausbildungs- oder Karriereweges
Lernort	wird frei vereinbart (Begleitseminare oft an Hochschulen bzw. beim Anbieter)
Lernformen	Lernen am Vorbild und durch persönlichen Austausch im 1:1-Setting
Lernmedien	Reflexions- und Beratungsgespräche und mehr
Lernpartnerinnen	jeweils eine Mentorin mit (mehr) Erfahrung im angestrebten Berufsfeld
Lerninhalte	Ausbildungsentscheidung, Berufseinstieg, Karriereentwicklung

Formatbeschreibung

Mädchen und junge Frauen in technischen Ausbildungen werden in unterschiedlichen Ausbildungsabschnitten von einer jeweils älteren und erfahreneren Mentorin begleitet und unterstützt. Das Mentoring erfolgt in einem 1:1-Setting. Es ist derzeit v.a. an Universitäten verbreitet und hat meist Karriereförderung und die Unterstützung des Berufseinstiegs zum Ziel. Mentorinnen sind Frauen, die ihr Studium bereits abgeschlossen haben und ihren Beruf ausüben oder auch höhersemestrige Studentinnen. Mentoring gibt es aber auch für Schülerinnen, die Mentorinnen sind hier meist Studentinnen. Mentoring-Programme bestehen im Idealfall aus einer Kurzausbildung für Mentorinnen, aus der Auswahl, Vorbereitung und Vernetzung der Mentees, der Bildung von Tandems und der Begleitung des Mentoring-Prozesses. Der Bildungsanbieter nimmt neben der Ausbildung der Mentorinnen und der Vorbereitung von Mentorinnen und Mentees auf die gemeinsame Arbeit eine stark vernetzende und moderierende Rolle ein. Es erweist sich z.B. als günstig, sowohl für Mentees als auch für Mentorinnen fortlaufende Gruppentreffen anzubieten, sodass diese ihre Strategien und Fortschritte auch außerhalb ihres Tandems vergleichend reflektieren können. Den Rahmen dafür kann ein kursähnliches Setting bilden.

Beispielprojekte

- Mentoring-Angebote für Frauen an deutschen Hochschulen [http://www.professional-mentoring.de/fileadmin/pdf/Broschueren/bundesweites_forum_mentoring.pdf; Stand: 2010-06-09]
- einjähriges Email-Mentoring für Mädchen mit Interesse für den MINT-Bereich⁴ (Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen) [http://www.cybermentor.de; Stand: 2010-06-09]
- MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (Arbeitskreis Unternehmen und Forschungseinrichtungen) [http://www.mentorinnennetzwerk.de; Stand: 2010-06-09]
- Ada-Lovelace-Mentoring-Programm (Ada-Lovelace-Mentoring e.V.) [http://www.adaweb.de; Stand: 2010-06-09]
- Variante aus dem Bankensektor: Personalentwicklungsprogramm Mentoring (WestLB AG) [http://www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_mentoring_westlb.pdf; Stand: 2010-08-18]

⁴ MINT = Mathematik – Informatik – Naturwissenschaft – Technik

Diskussion

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde über die Rolle diskutiert, die der Anbieter dieses Formats inne hätte. Aus Sicht der Workshopteilnehmerinnen liegt diese in erster Linie in der Organisation und Vernetzung.

Einer Workshopteilnehmerin zufolge ist ein Mentoring-Projekt an den Wiener Volkshochschulen derzeit in Arbeit (Ansprechperson: Brigitte Papst). Eine positive Erfahrung mit einem ähnlichen Format wurde – in einem anderen Workshop – auch aus dem Kompetenzzentrum für Demokratie berichtet.

Mentoring-Programme wünschten sich die Workshopteilnehmerinnen besonders für Mädchen mit Migrationshintergrund. Erfolgreiche Migrantinnen könnten als Mentorinnen eingesetzt werden. Bei dieser speziellen Zielgruppe wären die sozialpädagogischen Anforderungen an die Mentorin sehr hoch.

Mentoringprogramme für Schülerinnen scheinen in Österreich noch wenig verbreitet zu sein.

Das Format könnte mit dem Club-Format verbunden werden – Mentoring für Mädchen/junge Frauen könnte ein Angebot des Clubs sein und findet als solches im Rahmen des Workshops von VHS-internen Expertinnen breite Zustimmung (keine Ablehnungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- für den konkreten Aufbau eines Mentoringprogramms auf eine von mehreren bestehenden österreichischen Expertinnen-Datenbanken zurückzugreifen (z.B. FEMtech-Expertinnen-datenbank, medienfrauen.net); außerdem könnte eventuell auf bestehende UMP-Kontakte zurückgegriffen werden
- im Rahmen von VHS-Mentoringprogrammen nicht nur hoch und höchst qualifizierte Mentorinnen einzubinden, sondern auch Frauen, die z.B. in nichttraditionellen Lehrberufen tätig sind (und nicht in öffentlichen Datenbanken aufscheinen)
- Mentees potenziell aus den Mitgliedern des „Clubs“ zu akquirieren bzw. in der Aufbauphase Schulen, Jugendzentren oder das AMS für die Gewinnung von Mentees einzubinden
- in die Einladung, Akquise und „Pflege“ beider Zielgruppen gleichermaßen zu investieren, um erfolgreich zu sein
- die Rolle des Anbieters (der VHS) bei diesem Format nicht als rein organisatorisch-vernetzende aufzufassen, da sich selbst überlassene Tandems oft das Potential des Formats nicht ausschöpfen können. Die Tätigkeit des Mentoring ebenso wie die Nutzung eines Mentoringangebots erfordern konkretes (methodisches) Know-how, das in Kursen und evtl. nochmals begleitend zum Mentoringprozess vermittelt werden sollte.

Offene Fragen

- Welche Untergruppe der potentiellen Mentees soll bevorzugt angesprochen werden, und auf welchen Wegen?
- Wo innerhalb der Wiener Volkshochschulen gibt es ausreichend Interesse (und Know-how) um ein derartiges Mentoringprogramm zu initiieren?
- Welche Expertinnen-Datenbank erscheint als die am besten geeignete?
- Welche Kooperationen mit Schulen oder Jugendeinrichtungen liegen nahe?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

7 Erlebnismuseen (Museumspädagogische Experimentierformate)

Format in Kürze	BesucherInnen von Museen können an Ausstellungsorten selbst aktiv werden und an naturwissenschaftlich-technischen Experimentierstationen spielen und ausprobieren.
Zielgruppensegment	nicht Mädchenspezifisch, aber offen für Mädchen und Frauen aller Altersklassen
Lernort	Science Center, Entdecker-Parks, Erlebnis-Museen
Lernformen	experimentieren, ausprobieren, Hands-on
Lernmedien	vielfältige Objekte und Experimentierstationen
LernpartnerInnen	lernen erfolgt meist ohne Anleitung (MuseumspädagogInnen im Hintergrund)
Lerninhalte	vielfältige Inhalte aus den Bereichen Naturwissenschaften und Technik

Formatbeschreibung

Museen bieten ihren BesucherInnen die Möglichkeit, unterschiedliche wissenschaftliche Phänomene mit allen Sinnen zu erforschen. Dafür stehen interaktive Exponate, Experimentierinseln und Mitmachlabore zur Verfügung. Die Museen bieten aber auch Exkursionen, Aktionstage u.a. an. BesucherInnen erhalten die Möglichkeit, spielerisch die Welt zu erkunden und zu erforschen. Wissenschaft soll so zu einem einprägsamen Erlebnis werden und nachhaltig in Erinnerung bleiben. Beispielsweise setzen sich die BesucherInnen spielerisch mit Tieren, Natur, Umwelt- und Klimaschutz auseinander. Sie erforschen den Wasserkreislauf von Pflanzen oder wie sich Gegenstände bewegen, spüren einen Gongschlag am ganzen Körper, spielen mit dem eigenen Gewicht auf einer Hebelwaage, ertasten in vollkommener Dunkelheit einen Raum, riechen unbekannte Gerüche.

Beispielprojekte

- „Universum Bremen“ (Universum Managementges. mbH)
[<http://www.universum.bremen.de>, Stand: 2010-06-09]
- Life Science Center Berlin (BBB Management GmbH Campus Berlin-Buch)
[<http://www.berlin-buch-gesundheitsregion.de/html/lifesciencecenter.html>, Stand: 2010-06-09]
- Bioversum (Stiftung Hessischer Jägerhof, Jagdschloss Kranichstein)
[<http://www.bioversum-kranichstein.de/startseite>, Stand: 2010-06-09]
- Dynamikum, MitMachMuseum zum Thema Bewegung (Dynamikum. Science Center Pirmasens)
[<http://www.dynamikum.de/de>, Stand: 2010-06-09]
- Explora (EXPLORA – Science Center Frankfurt)
[<http://www.explora.info/sciencecenter/sciencecenter.php>, Stand: 2010-06-09]
- Weitere: <http://www.ihk-tecnopedia.de/mint-erleben/mitmachen/center>
[Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Das beschriebene Format kann den Ausgangspunkt für ein Mädchenspezifisches Format mit definierten TeilnehmerInnen bilden, ist selbst aber noch keines. Eventuell würde es sich als Zusatz-Format für bereits bestehende VHS-Angebote oder einen Club eignen. Es würde jedenfalls Kooperationen

mit Museen sowie deren Infrastruktur erfordern. Die Volkshochschulen könnten v.a. organisieren und vernetzen oder auch WorkshopbegleiterInnen und ReferentInnen bereitstellen.

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde darauf hingewiesen, dass ein derartiges Format an den Wiener Volkshochschulen bereits in Form einer Kooperation der Urania und der Astronomischen Betriebe mit dem Naturhistorischen Museum im Rahmen des „Science-Center-Netzwerk“ (<http://www.science-center-net.at/index.php?id=wienerurania>, Stand: 2010-07-29) existiert. Im Rahmen dessen finden auch Exkursionen statt. Museen, die sich auf interaktive Exponate und die interaktive Begegnung mit Wissenschaft und Technik spezialisieren, bezeichnen sich zunehmend als „Science Center“; die Umsetzung dieses Konzepts befindet sich in Österreich jedoch erst im Aufbau (siehe <http://www.science-center-net.at/index.php?id=394>, Stand 2010-07-29). Wie Recherchen zeigen, ist deren Angebot jedoch nicht Mädchenspezifisch.

Das Format wurde im Workshop selbst zwar gut angenommen, aber nicht weiter bearbeitet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- bestehende Science Center oder interaktive Museums-Elemente für Mädchenspezifische Bildungs- und Aktivierungsangebote zu nützen
- in der bestehenden Kooperation im „Science-Center-Netzwerk“ besonders auf Mädchenspezifische Angebote zu achten und gendersensible Angebote hier gezielt einzubringen. Diesbezüglich besteht in den entsprechenden Museen meist eine offenkundige Lücke – obgleich bei naturwissenschaftlich-technischen Themen viele Argumente für monoedukative Angebote sprechen (vgl. die Empfehlungen zu den Formaten 1 und 3).

Offene Fragen

- Welche Argumente werden innerhalb der VHS-Geschäftsleitung gesehen, die für oder gegen das Einbringen Mädchenspezifischer Bildungsangebote im Rahmen von Science Centers oder interaktiven museumspädagogischen Angeboten sprechen?
- Wo innerhalb der VHS gibt es die Expertise für entsprechende Mädchenspezifische Bildungsangebote in bestehenden Museen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

8 Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaften

Format in Kürze	Projektwoche(n) für Mädchen in den Schulferien: Mädchen arbeiten in Modellprojekten in Betrieben mit und wohnen in der Nähe des Unternehmens in Jugendherbergen oder sie campieren in einem Nationalpark und erforschen Flora und Fauna.
Zielgruppensegment	Mädchen/Schülerinnen ab 12 Jahren
Lernort	Lernen erfolgt in Betrieben oder in der Natur (Rahmensetting ist ein „Camp“)
Lernformen	Beobachtung, Projektarbeit bzw. begleitete Mitarbeit an einem Praxis- oder Forschungsprojekt
Lernmedien	diverse, je nach Projektarbeit
Lernpartnerinnen	ausgebildete BetreuerInnen und UnternehmensvertreterInnen
Lerninhalte	Charakteristika von Projektarbeit, spielerischer Zugang zur Technik oder Natur, weitere Inhalte je nach Modellprojekt

Formatbeschreibung

Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaften sind Projektwochen für Mädchen, die in den Schulferien stattfinden. Es gibt sie in zwei Varianten. Das Gemeinsame ist, dass die Mädchen eine Woche gemeinsam verbringen, sich der Technik oder den Naturwissenschaften widmen und vor Ort übernachten.

1) Variante 1 „Technik-Camps“: Mädchen arbeiten in echten Modellprojekten oder Forschungsprojekten von technischen Betrieben mit. Sie sind in der Nähe des Unternehmens in Jugendherbergen untergebracht und werden von ausgebildeten BetreuerInnen und UnternehmensvertreterInnen begleitet. Ein erlebnispädagogisches Rahmenprogramm steht ihnen zur Verfügung.

2) Variante 2 „Science-Camps“: Mädchen campieren in einem Nationalpark (USA) und lernen dort etwas über die Flora und Fauna im Park. Zum Einsatz kommen erlebnispädagogische Methoden, Beobachtungen und Kurzprojekte, aber auch Vorträge, Filme und Quiz. Das Camp-Programm ist mit viel Bewegung gekoppelt (Schwimmen, Schnorcheln, Wandern, ...).

Beispielprojekte

- „Mädchen für Technik-Camps“ für 12-14-Jährige (Siemens in Bayern)
[<http://www.tezba.de>; http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf; Stand: 2010-06-09]
- „Forscherinnen-Camps“ für über 15-Jährige (Siemens in Bayern)
[<http://www.tezba.de>; http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf; Stand: 2010-06-09]
- Girls in Science Camp (Great Smoky Mountains Institute at Tremont)
[<http://www.gsmiit.org/girlscience>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurden einige Fragen formuliert: Richten sich die Angebote nur an die Kinder der MitarbeiterInnen des Betriebs? Wie hoch sind die Kosten für die Teilnehmerinnen (Niederschwelligkeit) und auch für die Anbieter? Wie werden die Mädchen angesprochen und erreicht?

Für Mädchen mit Migrationshintergrund sind den Workshopteilnehmerinnen zufolge Auswärtsübernachtungen ein Ausgrenzungsfaktor – unabhängig von den Kosten.

Anknüpfungspunkte gäbe es bei „die umweltberatung“ und ihren Angeboten. Umwelt könnte ein Thema sein, das aktuell Mädchen anspricht, so die Workshopteilnehmerinnen. Die Science (NaWi) Camps könnten mit Umweltthemen in Verbindung gebracht werden.

Die Variante der Projektwoche in Betrieben wäre nur in Kooperation mit großen Firmen möglich. Kooperationen mit der Wirtschaftskammer (derzeit thematische Offenheit dafür gegeben), mit der ÖBB oder mit der Pharmaindustrie wären für die Teilnehmerinnen am Workshop denkbar.

Im Workshop wurde auch der Vorschlag geäußert, derartige Angebote für Mädchen und Buben zu öffnen.

Insgesamt wurde die Umsetzung des Formats im Workshop mit VHS-Expertinnen jedoch eher abgelehnt (bzw. nicht zur Umsetzung ausgewählt).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- bei beiden Varianten reine Mädchengruppen anzubieten. Buben nehmen in gemischten Gruppen gerade bei den Themen Technik und Naturwissenschaft mehr Raum ein als Mädchen, was die Möglichkeiten des Erfahrens, Erlebens und Ausprobierens für Mädchen enorm einschränkt (mehr dazu siehe Einleitung zur Zielgruppe). Das könnte in der Praxis z.B. bedeuten, Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaften für Mädchen und solche für Buben anzubieten.
- im Fall gemeinsam organisierter Angebote zumindest getrennte Gruppen für die inhaltlichen Arbeiten und Experimente zu führen; die Freizeit- und Sportaktivitäten könnten zusammengelegt werden (und würden dann vermutlich einen großen Teil der Aufmerksamkeit und Motivation bei den Teilnehmenden beanspruchen)
- bei Science-Camps mit „die umweltberatung“ zu kooperieren
- die US-amerikanischen Beispiele auf die Gegebenheiten in Österreich zu übertragen (Geographie, Flora, Fauna).

Offene Fragen

- Ist eine Betriebskooperation zur Finanzierung dieses Formats sinnvoll und notwendig? Welche anderen Finanzierungsoptionen gäbe es?
- Können die Volkshochschulen mit einem großen Wirtschaftsbetrieb zusammenarbeiten (Leitlinien), wodurch für den Betrieb u.a. Werbung betrieben wird?
- Sind Kooperationen konkret mit WKO, ÖBB oder einer Pharmafirma dafür geeignet?
- Welche Möglichkeit(en) gibt es, Migrantinnen in dieses Format mit einzubeziehen?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

9 Schnuppertage an Hochschulen

Format in Kürze	Mädchen die kurz vor der Matura stehen, können an Universitäten oder Fachhochschulen schnuppern und sich über naturwissenschaftlich-technische Studiengänge informieren. Für die Teilnehmerinnen wird ein eigenes Programm angeboten.
Zielgruppensegment	Mädchen kurz vor der Matura mit Interesse zu studieren
Lernort	Technische Hochschulen, NaWi-Fakultäten, Fachhochschulen
Lernformen	klassischer Hochschulbetrieb (Vorlesungen und Übungen mit studentischen Tutorinnen), angereichert durch kleine Workshops, Projektarbeiten oder Experimente; daneben Lernen an Rollenmodellen
Lernmedien	variabel je nach Inhalt
LernpartnerInnen	Hochschullehrende und studentische Tutorinnen
Lerninhalte	Erfahrungswissen über die einzelnen nawi-techn. Studiengänge

Formatbeschreibung

Schnuppertage an Hochschulen richten sich an Mädchen, die kurz vor der Matura stehen. Ihr Ziel ist es, die Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Studienrichtungen zu interessieren.

Mädchen haben an solchen Schnuppertagen die Möglichkeit, den Hochschulbetrieb kennen zu lernen. Für sie wird zusätzlich zum regulären Uni-Betrieb ein eigenes Hochschulprogramm angeboten. Beispielsweise gibt es Plenarveranstaltungen und Messen, die über das Angebot im Rahmen der Schnuppertage informieren. Auch speziell auf die Zielgruppe zugeschnittene Vorlesungen, Workshops, Podiumsdiskussionen und auch Exkursionen können für die Teilnehmerinnen an Schnuppertagen bereit stehen.

Die Teilnehmerinnen kommen dabei mit Lehrenden und Studierenden in Kontakt, die auch als Vorbilder wirken können. Meist führen Studentinnen sie über den Campus und durch die Räumlichkeiten.

In einer Variante (z.B. Girls Go University) werden für einen Monat in technisch/naturwissenschaftlichen Studienrichtungen entlohnte Praktika für Mädchen angeboten. Die Mädchen sollen dabei den Universitätsalltag sowie technische oder naturwissenschaftliche Studienrichtungen, Projektarbeiten und Berufsfelder kennen lernen, an Exkursionen teilnehmen und sie erhalten persönliches Coaching.

Beispielprojekte

- FIT-Infotage (mädchenspezifisch) (Verein Sprungbrett)
[http://www.fitwien.at/uploads/ProgrammFIT_2010Web.pdf; Stand: 2010-06-09]
- SchnupperUni Dortmund (mit mädchenspezifischen Veranstaltungen)
[<http://www.donews.de/oldstuff/schnupperuni.html>; Stand: 2010-06-09]
- „Night of Science“ (nicht mädchenspezifisch) (Goethe-Universität Frankfurt)
[<http://www.nightofscience.de/~nos/infos>; Stand: 2010-06-09]
- Girls Go University (abz* austria)
[<http://www.abzaustria.at/projekte/jugendliche/girlsgouniversity.html>; Stand: 2010-06-09]

- Variante: Uni-Feriencamps für jüngere Mädchen ohne deutlichen BO-Bezug: „Schülerinnen forschen“ (Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden Württemberg) [<http://www.schuelerinnen-forschen.de>; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Zur Schnupper-Uni 2000 Dortmund gibt es empirische Erfolgswachweise. Sie wurde von Helga Rudack, Andrea Koch-Thiele und Carsten Pfaff positiv evaluiert (2000) und bis ins laufende Jahr 2010 weiterhin angeboten.

Uni-Feriencamps sind eine Mischform aus Abenteuer-Camps zu Technik/Naturwissenschaften und Schnuppertagen an Hochschulen. Das Format wäre eventuell ein geeignetes Add-on-Format für bestehende VHS-Angebote für Mädchen.

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurden Bedenken geäußert, ob dieses Format nicht zu sehr ein Recruiting für die Universität sei und ob die Schwerpunktsetzung auf den akademischen Bereich der Rolle der Volkshochschulen entsprechen könne. Wichtig wäre es für die Workshopteilnehmerinnen, die Schnuppertage über einen längeren Zeitraum anzubieten – mindestens eine Woche wurde von den Workshopteilnehmerinnen als sinnvoller Zeitraum erachtet. Als analoges Angebot – mit einer weniger akademischen Ausrichtung – wurde eine Woche HTL-Praktikum vorgeschlagen; dazu gibt es im JUBIZ bereits positive Erfahrungen mit Einzelfällen. Auf die Relation zwischen Kosten und Nutzen wäre dabei zu achten. Denkbar seien die Schnuppertage auch als Teil eines größeren Schwerpunktthemas.

Als Anknüpfungspunkt wurde ein weiteres Beispiel genannt mit dem Titel „Girls Go University“, das von abz* austria 2009 angeboten wurde (siehe Beispielprojekte).

Insgesamt wurde die Umsetzung des Formats im Workshop mit VHS-Expertinnen jedoch eher abgelehnt (vier Ablehnungen, keine Zustimmungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- „individuelle Schnuppertage“ (als zusätzliches Angebot eines MINT-Clubs) gegenüber einem breit organisierten Programm eventuell zu bevorzugen. Dafür könnten eventuell bestehende UMP-Kontakte genutzt werden.
- das Format auf „Schnuppertage an HTLs“ zu übertragen (da es am JUBIZ bereits gute Erfahrungen mit dem ein- oder mehrwöchigen Schnuppern an einer HTL gibt)
- jedenfalls ein Rahmen- oder Begleitprogramm zur Reflexion und Nutzung der Praktikumserfahrung anzubieten. Dieses könnte von der VHS im Rahmen eines „MINT-Clubs“ bereitgestellt werden.

Offene Fragen

- Wie sehr wollen die Wiener Volkshochschulen ihre Aufgabe auch für dieses Zielgruppensegment in einer Vorbereitung auf die Hochschule sehen (wie sie es im Rahmen der Berufsreifeprüfung tun)?
- Im Fall einer Kooperation mit HTLs: Welche rechtlichen Fragen rund um ein Praktikum wären zu klären (z.B. Versicherung)?
- Welche Chancen bietet die Gestaltung eines Rahmenprogramms durch die VHS?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

10 Lernen mit Robotern

Format in Kürze	Mädchen lernen mittels Lego-Robotern spielerisch programmieren. Ziel ist, dass sie durch den spielerischen Zugang die Scheu vor der Technik, speziell vor Informatik verlieren.
Zielgruppensegment	Mädchen ab 10 Jahren
Lernort	regionale Workshops (bisher überwiegend in Schulen)
Lernformen	Hands-on
Lernmedien	Lego-Roboter
LernpartnerInnen	(zertifizierte) Regionalzentren und ausgebildete LernbegleiterInnen
Lerninhalte	spielerischer Zugang zur Technik; Programmieren auf einfachem Niveau

Formatbeschreibung

Mädchen bauen in Workshops, die zwischen wenigen Stunden (Schnupperworkshops) und einer Woche (Projektwoche) dauern, Roboter aus Legosteinen nach dem Legoprinzip zusammen (Ausnahme „Robogirls“, hier werden andere Materialien verwendet) und programmieren dann deren elektronisches „Innenleben“. Zunächst programmieren die Teilnehmerinnen einfache Fahrprozesse wie geradeaus, vorwärts oder rückwärts zu fahren. Mit zunehmendem Fortschritt lernen sie, indem sie bestimmte Programmierbefehle miteinander kombinieren, auch komplexere Fahrprozesse zu programmieren, beispielsweise das Fahren im Quadrat. Die verwendeten Programmiersprachen sind teilweise dieselben wie jene, die auch in der Wirtschaft verwendet werden.

Dafür steht eine spezielle Ausrüstung in Form von Baukästen zur Verfügung. Ziel ist es, den Mädchen die Scheu vor der Technik und speziell vor der Informatik zu nehmen und sie für technische und technologische Ausbildungen zu interessieren. Im Vordergrund steht eine spielerische Auseinandersetzung mit Technik und ein gemeinsames Nachdenken und Ausprobieren.

Eine Variante dieses Formats besteht darin, statt Robotern Tiere aus Lego-Steinen zu bauen und diese dann so zu programmieren, dass sie die entsprechenden Geräusche machen, mit den Flügeln schlagen oder auch beispielsweise trommeln oder tanzen.

Beispielprojekte

- Roberta (zimd – Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität)
[<http://www.zimd.at/roberta>; Stand: 2010-06-09]
- Robina (zimd – Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität)
[<http://www.zimd.at/roberta>; Stand: 2010-06-09]
- Mädchen programmieren Roboter – im Rahmen des Girl's Day (CoTeSys)
[http://portal.mytum.de/pressestelle/meldungen/news_article.2010-04-22.9039501391;
Stand: 2010-06-09]
- go4IT (Lehrstuhl für Informatik der RWTH Aachen)
[http://www.az-web.de/lokales/aachen-detailaz/935238?_link=&skip=&_g=Maedchen-spielerisch-an-die-Informatikeranfaehren.html; Stand: 2010-06-09]
- „Robogirls“ (Realschule Crange)
[http://www2.herne.de/buf/download/buf_ztg_4_2009.pdf; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Inhaltlich-didaktische Details sind bei den angeführten Beispielen nicht beschrieben.

Einen möglichen Anknüpfungspunkt sahen VHS-Expertinnen in Zusammenhang mit der Roboter-Fußball-WM.

Um dieses Format umsetzen zu können, sind sehr spezielle Lego-Bausätze nötig, die von den Workshopteilnehmerinnen als teuer eingeschätzt wurden. Eine Nachrecherche ergab jedoch, dass ein Legoroboter in etwa 300 Euro kosten würde. Die Höhe der Kosten – zumal die Anschaffungskosten der Roboter einmalig wären – können damit nicht als Ausschlussfaktor für die Umsetzung dieses Formats gesehen werden.

Für die Workshopteilnehmerinnen entspricht das nicht der Kernkompetenz der Wiener Volkshochschulen. Als Alternative schlugen sie vor, mit dem Handy als technisches Medium zu arbeiten, das heutzutage alle Mädchen besitzen und vor dem sie auch keine Scheu haben. Das Handy sei Anknüpfungspunkt für technische Inhalte, die über den Alltagsgebrauch eines Handys hinausgehen wie beispielsweise Foto- und Filmbearbeitung, Tonspuren bearbeiten etc.

Im Falle einer Umsetzung dieses Formats könnten Jugendzentren als Partner in Frage kommen. Allerdings müsste vorab geklärt werden, ob die nötige Infrastruktur in den Jugendzentren gegeben ist.

Ein derartiges Angebot für beide Geschlechter könnte durch Zusatztools zur persönlichen Gestaltung des Geräts, zum Anfertigen von Handytaschen etc. für Mädchen besonders interessant werden.

Die Entwicklung eines neuen (Kurs-)Angebots zur Handynutzung für Fortgeschrittene wäre aus Sicht der Workshop-Gruppe zu überlegen. Dies wäre allerdings Anwenderinnentraining und würde die Idee des Programmierens nicht beinhalten.

Insgesamt wurde die Umsetzung des Formats im Workshop mit VHS-Expertinnen jedoch eher abgelehnt (bzw. nicht zur Umsetzung ausgewählt).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- vorab zu klären, welche personellen Ressourcen an den Wiener Volkshochschulen für die Umsetzung vorhanden sind
- eine Unternehmenskooperation für die Bereitstellung der Roboter anzudenken
- auch bei einer Weiterentwicklung dieses Formats ein Angebot zu machen, bei dem Mädchen spielerisch programmieren lernen – ob Roboter oder Sonstiges. Als Weiterentwicklung könnten eventuell Handys statt Roboter verwendet werden. Hierbei könnten beispielsweise Handy-Apps oder – wenn technisch möglich – Makros für bestimmte Abfragen programmiert werden. Allerdings wäre dann zu prüfen, ob ein derartiges Angebot noch niederschwellig ist und eine Teilnahme ohne Vorkenntnisse im Programmieren möglich ist.

Offene Fragen

- Falls im Rahmen des Club-Formats über das Format neu nachgedacht wird, stellt sich zunächst die Frage, wo und zu welchem Preis die entsprechenden Lego-Bausätze mit den nötigen elektronischen Bauteilen erhältlich sind.
- Für das Roboter-Format ebenso wie für den o.a. Handykurs ist zu fragen, wo die entsprechende fachliche Expertise gegeben ist.

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

11 Technik-Rallyes

Format in Kürze	Technik-Rallyes sind Rallyes in mehreren Stationen, wo Mädchen einfache technische Aufgabenstellungen erhalten und so ihre Kenntnisse und Fertigkeiten testen bzw. erweitern können. Ziel ist es, Mädchen für technische Fragen zu interessieren (und sie gleichzeitig zu trainieren).
Zielgruppensegment	Eingrenzungen der Zielgruppe nach spezifischen Altersvorgaben möglich
Lernort	verschiedene Lernstationen (auch online und in Betrieben)
Lernformen	v.a. praktische Suche nach Problemlösungen (einzeln oder in Gruppen)
Lernmedien	Diverse (Hands-on)
LernpartnerInnen	Lerngruppe (Team) und OrganisatorInnen des Wettbewerbs
Lerninhalte	diverse Inhalte mit Technikbezug

Formatbeschreibung

Technik-Rallyes sind Rallyes in mehreren Stationen, an denen Mädchen und Frauen an handwerklich-technische Anforderungen herangeführt werden. Sie müssen einzeln oder in Teams technische Aufgaben absolvieren wie beispielsweise einen Schlüsselanhänger aus Holzresten bauen, ein Schraubenwettbewerb oder einen Spiegeltest bewältigen, Werkzeuge ertasten, Nägel einschlagen, einen Fotohalter aus Draht herstellen u.v.m. Die hergestellten Produkte können die Mädchen meist mit nach Hause nehmen. Teilweise stehen über 50 Module bereit, die je nach Teilnehmerinnenzahl, Alter, Wissensstand, Dauer und Intention zusammengestellt werden. Die meisten dieser Rallyes sind Wettbewerbsformate, d.h. die einzelnen Mädchen oder die Teams treten gegeneinander an, die Vergleichbarkeit wird durch ein Punktesystem hergestellt.

Es gibt zwei Varianten, die zusätzlich zum Stationenbetrieb Wissenstests in die Rallye integrieren. Die Wissenstests sind vor dem Stationenbetrieb auszufüllen. Nach Wissenstest und bewältigten Aufgaben im Stationenbetrieb erhalten in einer Variante die besten Teams die Möglichkeit, in einem wirtschaftlichen Betrieb an einem technischen Projekt mitzuarbeiten. In der anderen Variante wird ein Abenteuercamp angeschlossen.

Beispielprojekte

- Amazonenprüfung (Technikzentrum Lübbecke e.V.)
[<http://qualirucksack.de/amazonenprufung.pdf>; Stand: 2010-06-09]
- Miss Technik (Technikzentrum Lübbecke e.V.)
[http://www.gap-europe.de/Sprachen/home_deutsch/Bibliothek/Technik/MissTechnik.pdf;
Stand: 2010-06-09]
- Miss Technik Bremen (lernMIT Bremen)
[<http://www.senatspressestelle.bremen.de/detail.php?id=10610>;
<http://www.miss-technik-bremen.de>; Stand: 2010-06-09]
- Variante mit BO- und ohne Wettbewerbscharakter: Technikrallye für Mädchen (AMS Oberösterreich/Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung)
[<http://www.alom.at/index.php?id=203>; <http://www.iab.at/Leistungen/Archiv/#12>;
Stand: 2010-06-09]
- Variante mit starkem BO-Charakter für Maturantinnen vor dem Hochschuleintritt: TASTE Assessment Center zur Berufsorientierung bzw. tasteMINT (LIFE e.V.)

[http://www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_tastemint.html; http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag942.php; Stand: 2010-06-09]

Diskussion

Die Variante, nach der Technik-Rallye in einem wirtschaftlichen Betrieb an einem technischen Projekt mitzuarbeiten bietet einen zusätzlichen Anreiz für das Format. Zudem bekommen die Mädchen dadurch einen konkreten Einblick in das (potentiell zukünftige) Berufsfeld und können Kontakte knüpfen.

Im Workshop mit VHS-Expertinnen wurde über die Motivation, an einem solchen Format teilzunehmen diskutiert. Ein Wettbewerb, die Verleihung von Urkunden und Produkte zum Mitnehmen haben einen hohen Motivationsfaktor. Ein weiterer Motivationsfaktor könnte es sein, dass die Aufgabenstellungen dem Alter entsprechend zusammengestellt werden und selbstständig bewältigt werden müssen.

Weiters wurden im Workshop Ideen zur Weiterentwicklung und Umsetzung dieses Formats entworfen: Im Rahmen einer Technik-Rallye könnten als zusätzlicher Anreiz auch Bewerbungsportfolios erstellt werden, die für Bewerbungen nützlich sind.

Die Volkshochschulen müssten nicht unbedingt Veranstaltungsort sein. Falls doch, wäre es möglich, verschiedene Stationen der Rallye über verschiedene Volkshochschulen hinweg (je nach deren Ausstattung) zu absolvieren.

Die angeführten Beispiele haben teilweise berufsorientierenden Hintergrund. Um für die Wiener Volkshochschulen als Bildungsformat in Frage zu kommen, könnten sie noch stärker mit Bildungsangeboten verbunden werden (z.B. mit Kursangeboten um technische Fähigkeiten zu trainieren).

Technik-Rallyes könnten ein Angebot des Clubs sein und finden als solches im Rahmen des Workshops von VHS-internen Expertinnen breite Zustimmung (keine Ablehnungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es:

- Technikrallyes im Rahmen eines „VHS-MINT-Clubs“ mit einem Zertifikat und/oder einem Portfolio zu verbinden
- für eine erfolgreiche Einführung in einen ansprechenden Namen (vgl. die bestehende „Amazonenprüfung“) und eine gute PR zu investieren
- Angebote und Infrastrukturen mehrerer Volkshochschulen für die Rallye zu kombinieren
- die anschließenden betrieblichen Praktika der „Siegerinnen“ durch Betriebskontakte vorzubereiten

Offene Fragen

- Wo innerhalb der Wiener Volkshochschulen gibt es ausreichend Infrastruktur und evtl. bereits nutzbare Angebote für den Praxisteil der Technikrallye?
- Wie ist die Projektvorbereitung finanzierbar? Es gibt viel Vorbildmaterial, d.h. die Ideen sind nicht alle neu zu entwickeln, aber das Material müsste erst für die VHS hergestellt bzw. bereitgestellt werden bzw. in Form von Firmensponsoring akquiriert werden.
- Wie könnte ein Name lauten, der die Zielgruppe wirklich anspricht?
- Welche Betriebskontakte sind für anschließende Praktika naheliegend?

- Welche rechtlichen Rahmenbedingungen wären für betriebliche Praktika (als Anschlussformat) erforderlich?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

Zielgruppe: Lernende im Setting Gemeindebau

bevorzugt Angebote zur Verbesserung des Zusammenlebens

Einleitung

Ca. 25 % aller WienerInnen leben in den mehr als 220.000 Gemeindewohnungen in Wien. Die Stadt Wien, konkret die Unternehmung „Stadt Wien – Wiener Wohnen“ ist damit die größte Hausverwaltung Europas (vgl. dasrotewien.at, o.J.).

Die Stadt Wien hat mit ihren Gemeindebauten international eine Sonderstellung. Es gibt auch in anderen Städten sozialen Wohnbau (Schlagwort „Public Housing“), die Recherche zeigt aber, dass dieser mit den Wiener Gemeindebauten nicht vergleichbar ist, vor allem nicht hinsichtlich Umfang (Anzahl der BewohnerInnen) und Zielgruppe (soziale Milieus) (vgl. z.B. NSW Government 2010).

Dies bedeutet, dass es nicht möglich ist, recherchierte Beispiele aus anderen Städten 1:1 auf die Situation in Wien zu übertragen. Der in Rücksprachen zum Auftrag formulierte Anspruch, „auswärtige“ vorbildhafte Beispiele zu finden, war daher nicht durchwegs einlösbar. Die Situation des Wiener sozialen Wohnbaus ist dafür zu einzigartig. So wurde auch von der Marketingabteilung der Wiener Volkshochschulen festgehalten, dass internationale Beispiele (wie etwa aus den Niederlanden, Skandinavien, Großbritannien und den USA) eher auf einzelne Zielgruppen im sozialen Wohnbau wie MigrantInnen fokussieren oder in slumähnlichen Settings stattfinden. Dem gegenüber wurden die BewohnerInnen der Wiener Gemeindebauten als materiell weitgehend überlebensfähig und unauffällig in ihrer Nicht-Etablierung beschrieben. Auffallend sei auch das nicht besonders hohe Maß an Kriminalität, eine Tendenz zu Rassismus, gepaart mit einem hohen „Normalitätsdruck“ und Bildungsferne.

Recherchen in internationalen Datenbanken sowie freie Internetrecherche bestätigten diese Einschätzung⁵. Wie auch in den Workshops mit ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen am 13.04. und 20.08.2010 betont wurde, sollte man bei Angeboten für den Gemeindebau daher weniger von einem Zielgruppenansatz ausgehen, sondern den Gemeindebau vielmehr als „Setting“ begreifen, in dem sich verschiedenste Zielgruppen treffen, deren Gemeinsamkeiten im gleichen Wohnumfeld und einer ähnlichen Betroffenheit von Rahmenbedingungen des unmittelbaren Lebensumfelds besteht. Der Versuch einer Abgrenzung von Weiterbildungsaktivitäten gegenüber Gemeinwesenarbeit, Stadtteilarbeit, Sozialer Arbeit und Stadtentwicklung erweist sich in diesem Fall als kaum haltbar, da durch die örtliche Situierung und die Hervorhebung eines sozialen Bildungsauftrags fast zwingend Synergien mit anderen Ansätzen sozialer Interventionen entstehen. Der Bildungs- und Lernbegriff für den Gemeindebau ist daher als sehr breit anzusehen.

Grimm, Hinte und Litges (2004, S. 26f) heben in diesem Zusammenhang hervor, dass die Erreichung der BewohnerInnen große Ausdauer erfordert. Es bedürfe einer mehrjährigen Grundmobilisierung des Wohnquartiers durch Einzelprojekte, um größere Projekte durchführen zu können. Ohne eine solche grundständige Mobilisierung sei keine nachhaltige Wirkung auf das unsichtbare Gemeinwesen, das soziale Klima und den alltäglichen Umgang zu erwarten.

Entsprechend den bisher beschriebenen Erkenntnissen und Annahmen sowie entsprechend den Ergebnissen der Vorerhebung unter internen ExpertInnen am 13.04.2010 wurden besonders Formate

⁵ Zur Veranschaulichung der Recherche seien hier kurz die verwendeten Suchbegriffe angeführt. Für den deutschen Sprachraum waren dies: Gemeindebau, öffentlicher Wohnbau, sozialer Wohnbau, Lokale Agenda 21, Gemeinwesen, Gemeinwesenarbeit, Stadtentwicklung, Stadtentwicklungsforschung, Stadtentwicklungsprojekt, Urbanistik, Stadtteilarbeit, Stadtteil, Bürgerbeteiligung, etc., jeweils in Kombination mit Bildung, Lernen, Projekt, Bildungsprojekt, Good Practice, Best Practice, etc. Für den englischen Sprachraum wurden nach Rücksprache mit dem Gemeinwesenexperten Prof. Dr. Arno Heimgartner (Universität Graz) folgende Begriffe verwendet: public housing, community work, urban environments, urban learning environments, community development, citizen participation, community involvement, service learning, community service learning, civic behavior, community facilities, social integration, social housing, neighborhoods, housing integration, public housing, urban public housing, community housing und community renewal – auch hier in Verbindung mit Begriffen wie learning, learning project, education, good practice oder best practice.

gesucht und vorgeschlagen, die eine gewisse Breite von Ansatzpunkten für Gemeindebauten und die Diversität ihrer BewohnerInnen bieten, das soziale Miteinander verbessern, sich zur Kooperation mit Partnerorganisationen eignen, einen niederschweligen Zugang erlauben und einen konkreten Nutzen versprechen.

Weiters legt die Zielgruppenbeschreibung nahe und entspricht es auch dem Auftrag, bevorzugt nach Formaten zu suchen, die Bildungsformate sind und gleichzeitig auch das Zusammenleben verbessern können (also sozialpädagogische und Bestandteile der Sozialarbeit inkludieren, siehe auch weiter oben). Wir bewegen uns somit im Feld von „Formaten mit Lernpotential“, die nach Kil & Schlutz 2009 zu den Grenzfällen des Dienstleistungsportfolios von Weiterbildungsanbietern zählen (vgl. Kil 2009, S. 396). Unter Urbanistik und soziale Stadtentwicklungsforschung waren dazu etliche Projektbeispiele zu finden. Auch der Ansatz der Gemeinwesenarbeit klingt hier vielversprechend und führt zu diversen Projekten u.a. im Rahmen der Lokalen Agenda 21. Hier gibt es jedoch vor allem Sozialprojekte und nur wenig echte Bildungsprojekte. Manche, die gezielt das Zusammenleben verbessern und Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit und Perspektivenverlust entgegenzutreten wollen, wurden als Beispiele für einzelne Formate herangezogen (z.B. für die Aktivierende Befragung, das Gemeindebauporträt oder die Begrünung und Bepflanzung). Meist folgen die LA 21-Modelle aber einem selbstorganisierten Bottom-up-Ansatz und sind daher ein Stück weit unvorhersehbar und kaum planbar; in vielen Fällen steht die Errichtung einer eigenen Infrastruktur (Kulturzentrum, Kommunikationszentrum) im Zentrum, sodass auch im Rahmen der LA 21 die echten Formatvorbilder rar waren.

Quer durch die Recherche war ein großer Mangel an kritischen Evaluationen festzustellen, die Informationen beziehen sich daher vielfach auf Projektberichte, auf Good-Practice Dokumentationen und vereinzelt auch auf Medienberichte. Grimm, Hinte und Litges (2004, S. 11) gehen davon aus, dass durch die Nähe der Angebote zur kommunalen Förderung wenig Interesse an kritischen Bestandsaufnahmen bestehe, was die Einschätzung von nachgewiesenen Wirkungen deutlich erschwert.

Das Ergebnis der vorliegenden Recherche zeigt zusammengefasst, dass Weiterbildungsanbieter auch international bei Interventionen im sozialen Wohnbau-Setting quasi nicht präsent sind, dass aber zugleich in Verbindung mit Gemeinwesenarbeit ein enormes Betätigungspotential für Weiterbildungsanbieter besteht. Daraus ergibt sich für die Wiener Volkshochschulen die Chance, sich mit innovativen, setting-orientierten Bildungsangeboten in Gemeindebauten zu positionieren und sowohl national als auch international eine Vorbildfunktion zu entwickeln und zu realisieren. Erste Schritte dahingehend wurden 2010 durch die Wiener Volkshochschulen GmbH mit dem Projekt „VHS im Gemeindebau“ (in Kooperation mit bzw. im Auftrag von „wohnpartner“) sowie in Vorjahren durch die VHS Donaustadt bereits gesetzt. Die Angebote von „wohnpartner“ hinsichtlich Kommunikation und Zusammenleben (z.B. Mobile Wohnpartner) würden im Übrigen auch Anknüpfungspunkte für Kommunikationskurse etc. bieten, die mangels konkreter Vorbilder nicht in die Liste vorgeschlagener Formate aufgenommen wurden.

In diesem Sinne wurden als **Ergebnis der Recherche** zehn Bildungsformate für BewohnerInnen von Gemeindebauten ausgearbeitet, die in einem VHS-internen ExpertInnenworkshop am 20.08.2010 zur Diskussion und Bewertung vorgestellt wurden.

Es sind dies:

1. PatInnenschaften
2. Esswerkstatt
3. Gemeindebau-Porträt
4. Kunstworkshops
5. Begrünung und Bepflanzung im Gemeindebau

6. Kunstvorführungen mit Bildungsauftrag
7. Umweltbildung und -beratung
8. Aufsuchende, mobile IKT-Werkstatt
9. MultiplikatorInnenausbildung für Umweltfragen
10. Aktivierende Befragung

Im Workshop wurden alle vorgestellten Formate diskutiert und die aus Sicht der TeilnehmerInnen vielversprechendsten Formate für die Wiener Volkshochschulen ausgewählt. TeilnehmerInnen am Workshop waren Brigitte Pabst (Wiener VHS GmbH) und Herbert Schweiger (VHS Donaustadt).

Die Auswahl besonders aussichtsreicher Formate erfolgte auf Wunsch der TeilnehmerInnen des Workshops entlang der Frage, welche Formate besonders hilfreich für die weitere Entwicklung und Umsetzung des seit 2010 bereits laufenden Projekts „VHS im Gemeindebau“ erscheinen.

Besonders zur Umsetzung empfohlen wurden die Aktivierende Befragung (10), das Gemeindebauporträt (3) und die Esswerkstatt (2). Auch PatInnenschaften (1), Begrünung und Bepflanzung (5) und Kunstworkshops (4) kamen in die engere Wahl. Als wenig aussichtsreich wurde das Format Kunstvorführungen mit Bildungsauftrag (6) in der vorliegenden Form erachtet.

Neben den Kommentaren zu und Bewertungen der zehn vorliegenden Formate formulierten die WorkshopteilnehmerInnen einige grundsätzliche Bedingungen und Anforderungen für deren Implementierung:

- Es bedürfe einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit der Frage, ob Erwachsenenbildung in der Gemeinwesenarbeit (GWA) in den nächsten Jahren eine lohnende Aufgabe für die Wiener Volkshochschulen sein kann. Bis zu den 1970er Jahren waren die VHS stark in der Gemeinwesenarbeit engagiert, seither kaum mehr.
- Ein Konsens mit den aktuellen Partnern, vor allem dem Wohnbaustadtrat und „wohnpartner“ sei erforderlich. Sie müssten längerfristig hinter einer GWA-orientierten Erwachsenenbildung stehen, da deren Einführung nicht mit einmaligen Aktionen gelingen kann, sondern Kontinuität erfordere, um den Boden für eine nachhaltige Implementierung aufzubereiten.
- Aufgrund der Nähe vieler Formate zur bzw. der Verknüpfung der Formate mit Gemeinwesenarbeit stelle sich vielfach die Frage nach einer möglichen (Co-)Finanzierung durch Teilnahmebeiträge. Dies betonen die internen ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen und weisen darauf hin, dass Angebote im Gemeindebau, die der Stärkung des sozialen Miteinanders dienen („Empowerment“) ein klares Commitment der Fördergeber und der Volkshochschulen brauchen, um auf Dauer angeboten werden zu können.
- Ein Bottom-up Ansatz und die Idee des Empowerment – also einen Nutzen zu schaffen, der auf Bedürfnisse der BewohnerInnen Bezug nimmt und sie bzw. das Gemeinwesen stärkt – sollten Bedingungen eines Angebots im Gemeindebau sein. Angebote im Gemeindebau dürfen nicht hochschwellig werden. Man treffe im Gemeindebau auf eine Bandbreite sozialer Milieus und sollte vermeiden, ausschließlich bildungsnahe Gruppen zu erreichen. Das Angebot solle Sichtweisen verändern und zeigen, dass Bildung mehr sein kann als ein Kursbesuch.
- Um nachhaltig zu wirken, solle das Angebot konzentriert werden und sich nicht in breit gestreuten Einzelaktionen erschöpfen.
- Für die Pilotierung neuer Formate erscheint es angebracht, einen geeigneten Gemeindebau gut auszuwählen, ausreichend Mittel und Zeit für eine gründliche Umsetzung zur Verfügung zu stellen und eine zentrale Projektleitung und Koordination einzusetzen. Ziel solle sein, die

Formate im Pilotversuch modellhaft zu entwickeln (incl. Modulen, Handbüchern usw.), um eine Übernahme und Verbreitung in Wien vorzubereiten. Dazu sei auch eine vertiefte pädagogische Konzeption im Sinne der Entwicklung von mikrodidaktischen Vermittlungskonzepten sowie die Qualifikation pädagogischer MitarbeiterInnen und KursleiterInnen erforderlich. Was als Projekt begonnen wird, sollte beizeiten zum Selbstläufer werden können.

- Die Wiener Volkshochschulen sollten sozialarbeiterische Kompetenzen über Vernetzungen einbinden/zukaufen oder selbst aufbauen, um durch eine anlassbezogene Sicherung sozialarbeiterischer Interventionen die individuellen Voraussetzungen für Bildungsaktivitäten überhaupt erst zu schaffen.
- Als Anspruch wurde weiters formuliert, dass die Wiener Volkshochschulen auf Dauer nicht nur als zugekaufte Partner auftreten, sondern selbst Angebote initiieren und andere als Partner einbinden sollten.

Im nachfolgenden Text werden die Formate näher beschrieben, diskutiert und bewertet.

1 PatInnenschaften

Format in Kürze	Bewerbung, Matching (Zusammenführung passender Tandems) und Begleitung freiwilliger PatInnenschaften zur Nachbarschaftshilfe mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten: z.B. PatInnenschaften für SchülerInnen und LernpatInnenschaften (Hausaufgabenbetreuung), SprachpatInnenschaften (u.a. für und mit MigrantInnen), FamilienpatInnenschaften (z.B. „Patinnenomas“), AusbildungspatInnenschaften und Jobfindungs- bzw. KarrierepatInnenschaften usw.
Zielgruppensegment	zwei Zielgruppen: sozial engagierte BewohnerInnen des Gemeindebaus einerseits und BewohnerInnen mit Unterstützungsbedarf in einem umschriebenen Lebensbereich andererseits
Lernort	Gemeindebau (nach Vereinbarung)
Lernformen	diverse: Modelllernen, Mentoring, u.a.
Lernmedien	diverse (v.a. gesprächsbasiert)
LernpartnerInnen	Tandems/LernpartnerInnen
Lerninhalte	je nach Schwerpunkt: Lernkompetenz, Kinderbetreuung, Spracherwerb, Berufsfindung, etc.

Formatbeschreibung

In einem Kurs (Dauer bspw. 10 Wochen, je 1 Tag pro Woche und zusätzlichen Supervisionseinheiten) werden interessierte BewohnerInnen von Gemeindebauten ausgebildet, um PatInnenschaften für andere zu übernehmen. Diese freiwilligen PatInnenschaften können unterschiedliche Schwerpunkte haben. Beispielsweise können sie auf Alltagskompetenzen und Basisbildung (Einkäufe erledigen, Fernsehprogramm lesen, Umgang mit Haushaltsrechnungen) und auf die persönliche Entwicklung fokussieren. Eine weitere Variante der PatInnenschaften besteht zwischen Erwachsenen und Kindern. Beispielsweise können SeniorInnen Kindern (mit Migrationshintergrund) bei der Bewältigung ihrer Hausaufgaben in Form einer PatInnenschaft behilflich sein. PatInnenschaften zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund können auf Sprachbildung und kulturellen Austausch fokussieren. In allen Beispielprojekten wird eine laufende Begleitung der PatInnenschaften angeboten, mit unterschiedlichem Rhythmus (alle 2-6 Wochen).

Beispielprojekte

- The LAMP Project (London Borough of Hammersmith and Fulham Adult Education Service) [House, Alexandra (2008): The role of adult learning in community renewal: Neighbourhood Learning in Deprived Communities programmes. Ofsted.]
- Buddies in the Community (adult learning services) [<http://www.unodc.org/pdf/brazil/bestpractices.pdf>; Stand: 2010-07-26]
- Hausaufgabenbetreuung im Rahmen des Projekts „generationenübergreifende Nachbarschaftshilfe“ (Stadt Oettingen) [<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=563&>; Stand: 2010-07-26]
- Grundschulpaten (Verein Kubis e.V.: Ehrenamtliche Bildungs- und Integrationspaten für Grundschulkindern mit Migrationshintergrund im Wiesbadener Stadtteil Inneres Westend [<http://edoc.difu.de/edoc.php?id=DCHF5VY>; Stand: 2010-07-26]

- Arbeit für Nachbarn (Stadtteilinitiative in Augsburg)
[<http://www.bagso.de/762/mentor.pdf>; Stand: 2010-07-26]
- Freiwillige Patenschaften in Bautzen, Wohnsiedlung Gesundbrunnen (Caritasverband Oberlausitz e.V.)
[<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=593&#projektraeger>;
Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Das Format weist Parallelen zu Mentoring-Formaten auf, wie sie für andere Zielgruppen im vorliegenden „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ vorgeschlagen wurden, ist aber inhaltlich breiter und niederschwelliger ausgerichtet. Alle Beispielprojekte berichten eine Stärkung des sozialen Miteinanders, was für die Qualitäten und die Eignung des Formats spricht.

In einzelnen Beispielen werden die PatInnen sehr gut qualifiziert, mit positivem Effekt auf den Erfolg der PatInnenschaft. Andere Beispiele beschränken sich auf die Auswahl von PatInnen hinsichtlich Erwartungen, Fähigkeiten und Tauglichkeit für die Bedürfnisse der Hilfesuchenden.

Eine regelmäßige Begleitung der PatInnenschaften erscheint nötig und angebracht, dies zeigen auch die Berichte des Wiesbadener Projekts. Dies ließe sich in Form eines fortlaufenden Angebots gewährleisten, welches der Supervision dient (und allenfalls unter dem Titel eines Kurses laufen könnte).

Die TeilnehmerInnen des internen Workshops stellten fest, dass es viele Hinweise auf die Bereitschaft der Bevölkerung zu einem freiwilligen Engagement gebe. Diese Bereitschaft bleibe allerdings in Ermangelung von Strukturen und Begleitmaßnahmen ungenützt und müsse daher erst erschlossen werden. So ist beispielsweise innerhalb der Wiener Volkshochschulen ein PatInnenschaftsmodell für MigrantInnen in Vorbereitung, für das die VHS die Ausbildung und laufende Begleitung bieten, Zugänge zu Netzwerken und Behörden eröffnen und Testimonials finden soll.

Das Format wurde für eine Umsetzung in Gemeindebauten als geeignet erachtet und von einer/einem der beiden WorkshopteilnehmerInnen als eines der aussichtsreichsten Formate ausgewählt. Beide betonten die Bedeutung eines guten Strukturangebots für die PatInnen, da sonst keine Nachhaltigkeit gewährleistet sei. Interessierte könnten darüber hinaus nicht nur personenbezogene PatInnenschaften übernehmen, sondern auch projektbezogene (z.B. Kinder am Kinderspielplatz mit Getränken versorgen, die Kinderleihbibliothek pflegen usw.). Als ein wichtiges Erfolgskriterium wurde die Würdigung der Leistungen erachtet – es müsse sichtbar werden, wenn BewohnerInnen etwas für andere BewohnerInnen tun, dann täten sie es auch lieber. Ein Vorbild für ein mögliches Vorgehen bietet der Ring Österreichischer Bildungswerke mit der Erstellung individueller Kompetenzportfolios für freiwillige MitarbeiterInnen (siehe <http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/kompetenzentwicklung>, Stand: 2010-08-20).

Lernhilfe/Nachhilfe gibt es auch bei Nachbarschaftszentren des Hilfswerks, hier wäre ein sensibles Vorgehen und eine Abstimmung je nach Gemeindebau erforderlich.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine Qualifizierung der PatInnen zu konzipieren und anzubieten, und zwar nach einem modularen Konzept, das je nach Art der PatInnenschaften im jeweiligen Gemeindebau angepasst werden kann
- die strukturelle Verankerung vor Ort (bei Kooperationspartnern) sowie die laufende Begleitung sicherzustellen

- die Sichtbarmachung der freiwilligen Leistungen von Anfang an konzeptiv mit zu bedenken und schon bei der Anwerbung von PatInnen zu kommunizieren

Offene Fragen

- Was spricht dafür, personenbezogene und projektbezogene PatInnenschaften unter demselben Titel zu führen bzw. gibt es Gründe, die für eine Trennung sprechen?
- Welche strategischen Überlegungen sind bei der Positionierung gegenüber den Angeboten des Hilfswerks zu berücksichtigen, und wie?

Bewertung der Geschäftsführung

„Go“

2 Esswerkstatt

Format in Kürze	Vielfältige Angebote zum Thema Ernährung und Esskultur wie Vorträge, Kurzurse, Aktionen zum gemeinsamen Kochen, die gemeinsame Erstellung von Kochbüchern u.v.m. werden miteinander kombiniert, um das Ernährungsbewusstsein langfristig zu stärken.
Zielgruppensegment	BewohnerInnen mit Interesse an Ernährung und Begegnung und/oder solche mit Änderungswünschen hinsichtlich ihrer (täglichen) Ernährung bzw. der ihrer Kinder
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	Vortrag, Kurskurs, gemeinsames Kochen, Rezeptetausch, usw.
Lernmedien	Nahrungsmittel, Kochutensilien, Kochbücher
LernpartnerInnen	Unterrichtende und andere BewohnerInnen
Lerninhalte	Ernährung, Kochen, Ernährungsverhalten; auch interkulturelle Begegnung und Kenntnisse

Formatbeschreibung

Die Esswerkstatt ist eine Kombination vielfältiger Angebote (Aktivitäten, Veranstaltungen und Aktionen) zum Thema Ernährung und Esskultur. Beispielsweise gibt es Infoveranstaltungen und Kurzurse (Themen sind von den BewohnerInnen angeregt, z.B. Kindergeburtstage, preiswerte Ruck-Zuck-Gerichte, Weihnachtsbäckerei, „Was mache ich mit den Resten“, ...), Aktionen zum gemeinsamen Kochen, Mittagstische für Berufstätige und Kinder, die gemeinsame Erstellung von Kochbüchern (Gemeindebaukochbuch bzw. Stadtteilkochbuch), den Austausch von Rezepten, die gemeinsame Herstellung von Imbissen oder Buffets von BewohnerInnen zu unterschiedlichen Anlässen.

Ziel der Esswerkstatt ist es, ein Bewusstsein für gesunde Ernährung und langfristig gesundheitsfördernde Lebensbedingungen im Gemeindebau zu schaffen. Zudem soll die interkulturelle und intergenerative Kommunikation unter den BewohnerInnen gestärkt und das nachbarschaftliche Engagement der BewohnerInnen weiter vorangetrieben werden.

Im Mittelpunkt steht das gemeinsame „Tun“, die gemeinsame Aktion, in deren Rahmen für die TeilnehmerInnen ein direkter Gebrauchswert erkennbar werden soll. Fragen zum Thema Ernährung werden „nebenbei“ beantwortet und die familiäre Esskultur der TeilnehmerInnen wird reflektiert.

Beispielprojekte

- Esswerkstatt aller Kulturen und Generationen (Die Kinderküche e.V.)
[<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=577&>; Stand: 2010-08-04]
- Projekt „PREIS-WERTE-ERNÄHRUNG“ (Awocado Service gGmbH, Projekt in Lüneburg/Stadteil Kaltenmoor)
[<http://edoc.difu.de/edoc.php?id=Q123CNBP&>; Stand: 2010-08-04]

Diskussion

Eine Besonderheit des Formats besteht in der Kombination aus Veranstaltungen, Verkostungen, Kurzkursen, Ernährungsvorträgen, Rezeptetausch oder Erstellung eines Kochbuchs. Durch diese vielen Optionen erschöpft sich das Format nicht so rasch, sondern kann längerfristig durchgeführt werden.

Der Zugang zum Thema Ernährung ist niederschwellig angelegt und soll durch verschiedene und wiederkehrende Aktivitäten in den Lebensalltag der BewohnerInnen integriert werden. Einzelveranstaltungen wie Vorträge wären nur kurzfristig zielführend.

Aus den angeführten Beispielprojekten wird ein hoher gemeinschaftsstiftender Aspekt berichtet, der auch Kulturen und Milieugrenzen überschreiten kann. Die Zielgruppe in den Beispielen ist durch einen hohen Anteil von MigrantInnen und Arbeitslosen geprägt. Aufgrund der hohen Diversität der Wohnbevölkerung in Wiener Gemeindebauten ist hier eine etwas andere Zusammensetzung zu erwarten bzw. ist die Zusammensetzung von der Ausgestaltung und Bewerbung abhängig.

Die Esswerkstatt erfordert für eine nachhaltige Verankerung eine zumindest ausreichende Infrastruktur in der Art einer Lehrküche mit mehreren Kochplätzen, wie sie bspw. an Haupt- und Fachschulen zu finden ist. Innerhalb der Wiener Volkshochschulen gibt es positive Erfahrungen mit Schulkooperationen, die die Nutzung von Lehrküchen ermöglichen. Die Recherche zeigt, dass auch Beispiele von Kooperationen mit Restaurants oder Betriebsküchen zu finden sind.

Die WorkshopteilnehmerInnen der Wiener Volkshochschulen erachteten das Format als zum VHS-Schwerpunkt 2011 „Gesundheit“ passend, betonten aber die Notwendigkeit einer geeigneten Infrastruktur. Das Format sei wegen seines sinnlichen Zugangs gut brauchbar. Sie verwiesen zudem auf Erfahrungen aus England, wonach Kurse unter dem Titel „billiger Essen“ besser angenommen würden, als unter dem Image des „gesünder Kochens“. Als Variante wurden daher Kochkurse unter dem Arbeitstitel „Kochen um 5,-- Euro“ vorgeschlagen, also für das Kochen mit kleinem Budget. An der VHS Donaustadt hat man diesbezüglich gerade eine Anfrage des Bezirksvorstehers vorliegen, der die Vergabe von Essensgeldern an Bedürftige an den Besuch von Kochkursen knüpfen möchte.

Darüber hinaus könnte eine Verknüpfung des Angebots „Urlaubswohnung im Hof“ (laufendes VHS-Projekt gemeinsam mit „wohnpartner“) in Erwägung gezogen werden.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine zielgruppenbezogene Planung der Gestaltung und Bewerbung
- die sorgfältige Abklärung der insgesamt günstigsten Möglichkeit zur Etablierung der nötigen Infrastruktur
- die Konzeption als umfassenderes Format, um eine nachhaltige Implementierung zu gewährleisten, die auch den infrastrukturellen Aufwand rechtfertigt

Offene Fragen

- Wie könnte das Format in die Struktur des VHS Schwerpunkts 2011 „Gesundheit“ integriert werden?
- Welche Zielgruppen innerhalb der Gemeindebauten soll das Format ansprechen und wie muss das Format dann jeweils ausgestaltet werden?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

3 Gemeindebau-Porträt

Format in Kürze	Fotos, Geschichten, Statements, Texte und Zeichnungen werden zu einem Gemeindebau-Porträt (analog einem Stadtteilbuch) zusammengetragen und anschließend publiziert oder ausgestellt.
Zielgruppensegment	alle Interessierten
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	diverse
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	BewohnerInnen und ModeratorIn bzw. ProjektbegleiterIn, RedakteurIn
Lerninhalte	1) vertiefte Wahrnehmung positiver Aspekte des eigenen Wohnumfeldes und 2) Kennenlernen der (positiven) Sichtweisen „anderer“ Gemeindeglieder und Nachbarn

Formatbeschreibung

Das Gemeindebauporträt versucht, positive Haltungen und Stimmungen im Gemeindebau aufzunehmen und darzustellen. Ziele des Formats sind, die Vielfalt im Gemeindebau positiv darzustellen, die Identifikation der BewohnerInnen mit dem Gemeindebau zu steigern und eine positive Außenwahrnehmung des Gemeindebaus zu fördern. Weiters soll eine Innensicht des „Bewahrenswerten“ dargestellt werden, wie sie von außen nicht unmittelbar erfahrbar wäre.

Zur Erstellung der Porträts werden verschiedene Aktivitäten und Aktionen miteinander kombiniert. Unterschiedliche BewohnerInnen werden zu ihrem Lebensort befragt, wobei vorwiegend auf die positiven Aspekte des Lebens im jeweiligen Gemeindebau fokussiert wird. Im Anschluss werden Porträts einzelner BewohnerInnen erstellt. Darüber hinaus sind die BewohnerInnen aufgefordert, Fotos von Orten im Gemeindebau, die ihnen besonders schön und attraktiv erscheinen, oder Aufnahmen von BewohnerInnen zu machen. Diese werden durch Fotowettbewerbe publiziert und die ansprechendsten Fotos ausgewählt. Hinzu kommen Zeichnungen und auditive Eindrücke aus dem Gemeindebau. Im Gemeindebauporträt finden Zeichnungen und Texte von Kindern und Erwachsenen, Porträts von Gemeindebau-„Originalen“, Geschichten von Älteren, Statements von Jugendlichen, Erfahrungen von MigrantInnen u.v.m. nebeneinander Platz.

Die so zusammengestellten Gemeindebauporträts werden publiziert oder in Form von Ausstellungen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. In einem Beispielprojekt werden sie zu einem Stadtteilkalender weiterverarbeitet, der zum Druckkostenpreis verkauft wird.

Beispielprojekte

- Stadtteilbuch „Von Lehen“ (Verein Spektrum)
[<http://www.spektrum.at/projekte/projekt.php?xid=87>; Stand: 2010-08-04]
- BewohnerInnenporträts und Fotowettbewerb im Rahmen des Projekts „Ich lebe gern hier, denn...“ (Planungsbüro Stadt-Kinder in Herne, Stadtteile Blickern/Unser Fritz)
[<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=582&#projektraeger>; Stand: 2010-08-04]
- Variante mit zwei professionellen Fotografinnen: „Gib dem Kiez dein Gesicht“ (Quartiersmanagement Körnerpark Berlin)
[http://www.qm-koernerpark.de/index.php?option=com_content&task=view&id=93&Itemid=1; Stand: 2010-08-04]

Diskussion

Das Format lässt sich unter anderem als Reflexion zum Leben im Gemeindebau verstehen und mit verschiedenen Lernaktivitäten verbinden. Es ist wegen des spezifischen inhaltlichen Fokus von der Aktivierenden Befragung (siehe Format 8) zu unterscheiden („das Bewahrenswerte“ im Gegensatz zum „Veränderungsbedürftigen“).

Um eine mehrfache Durchführung und insofern ein kontinuierliches Angebot zu gewährleisten, eignet sich die Variante, statt einer Broschüre oder einer Ausstellung einen Jahreskalender zu erstellen (wie das eines der Beispiele vorzeigt). Dies würde Kontinuität schaffen und den Aufwand auf Dauer senken. Im Beispiel aus Herne jedoch verkaufte sich der Kalender eher schleppend, während Postkarten sich als eindeutiger „Renner“ erwiesen.

Varianten mit einem Printmedium wie Broschüre, Kalender oder Postkarten ließen sich zusätzlich mit IKT-Kursen verbinden. Das Format ist auch als Kunstprojekt in Kombination mit einem Mal-, Foto- oder Schreibkurs denkbar. Anregungen dazu finden sich in der „Soziale Stadt info 10“, verfügbar unter <http://www.sozialestadt.de/veroeffentlichungen/newsletter> (Stand: 2010-07-10).

Anknüpfungspunkte innerhalb der Wiener Volkshochschulen bestehen mit dem Kurs „Schreiben und Filmen im Web“ des Polycollege, in dessen Rahmen auch BürgerjournalistInnen für die Wiener Zeitung ausgebildet werden.

Das Format fand unter den WorkshopteilnehmerInnen Gefallen. Es erfülle die Empowerment-Kriterien und sei dauerhaft angelegt (weil variierbar und ausbaubar). Gefallen löste auch die Tatsache aus, dass die TeilnehmerInnen nicht nur „etwas machen“, sondern auch „etwas daraus machen“ würden, also ein Produkt erstellen, das publiziert, verbreitet und verkauft werden könne. Auch die Idee der Verbindung mit IKT-Kursen stieß auf Interesse bei den internen ExpertInnen.

Die Finanzierung von Druck und Vertrieb könne allerdings nicht in die VHS-Zuständigkeit fallen. Ziel solle sein, dass die VHS das Bildungsangebot übernehme und andere PartnerInnen vor Ort die weiteren Aufgaben übernehmen und deren Kosten tragen.

Das Format wird von beiden TeilnehmerInnen als aussichtsreich erachtet. Für die Implementierung wurde empfohlen, es „wohnpartner“ als eigenes Format zu empfehlen, das durch die VHS in der Umsetzung unterstützt würde. Ein Anschluss an die Aktivierenden Befragung (Format 9) wurde als möglich erachtet, da diese eine Fülle an Material zu Tage fördern könnte, das man für ein Porträt nutzen könnte.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- die Ausrichtung als kooperatives Format, das Partner und Stakeholder zur Unterstützung und Co-Finanzierung animiert
- die zumindest versuchsweise Verbindung mit IKT-Angeboten wie Digitale Fotografie, Fotobearbeitung, Layout/Satz

Offene Fragen

- Welche Publikationsform lässt auf gute Akzeptanz und Verbreitung im Gemeindebau - und möglichst auch auf eine Vermarktung darüber hinaus - hoffen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

4 Kunstworkshops

Format in Kürze	Aktivierende Workshops zum aktiven, künstlerisch-kreativen Gestalten, die BewohnerInnen von Gemeindebauten Kunst und kulturelle Themen zugänglich machen, künstlerische Ausdrucksfähigkeiten vermitteln und Integrationsarbeit leisten. Fallweise setzen sich die TeilnehmerInnen mit dem Leben im Gemeindebau auseinander.
Zielgruppensegment	An kreativem Ausdruck interessierte BewohnerInnen (verschiedener Altersgruppen)
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	Formen zum Einsteigen/Mitmachen, „Hands-On“
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	KünstlerInnen
Lerninhalte	künstlerische Ausdrucksformen, fallweise Reflexion des Lebens im Gemeindebau

Formatbeschreibung

Workshops, bei denen es um aktives, künstlerisches Gestalten geht, sollen die BewohnerInnen von sozialen Wohnbauten aktivieren, sich selbst künstlerisch zu betätigen. Die künstlerischen Ausdrucksformen sind dabei variabel. Sie reichen von Tanz, Musik und darstellender Kunst bis zur bildenden Kunst. Ziel der Workshops ist das Erlernen und Anwenden künstlerischer Ausdrucksmittel sowie die Reflexion eigener Lebensthemen, fallweise auch des Lebens im Wohnumfeld. Ein weiteres Ziel ist eine lustvolle Gestaltung der Freizeit und die Stärkung des Selbstbewusstseins der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer künstlerischen Ausdrucksfähigkeiten. Ihnen soll in diesem Format vermittelt werden, dass Singen, Tanzen, in einem Musical mitzuspielen, Malen, Bildhauern, etc. nichts ist, was Profis vorbehalten ist, sondern dass jede und jeder sich künstlerisch-kreativ betätigen kann und dabei ästhetische Produkte entstehen. Zudem bieten Kunstworkshops die Möglichkeit, soziale Kontakte im Wohnumfeld herzustellen bzw. zu pflegen und leisten damit auch Integrationsarbeit.

In einer Variante dienen die künstlerischen Aktivitäten der Verschönerung des Wohnbaus oder der Erregung von Aufmerksamkeit gegenüber Missständen.

Beispielprojekte

- Kunstprojekt „Wohnsitz Bruchsal“ (Musik- und Kunstschule Bruchsal, Baden-Württemberg) [<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=585&>; Stand: 2010-07-26]
- Auf die Plätze – fertig – Kunst! (Kooperationsprojekt in Hamburg/Essener Straße mit 17 Kunst- und Kulturprojekten unter Anleitung von KünstlerInnen) [Modellvorhaben der Sozialen Stadt. Verfügbar unter <http://www.difu.de/publikationen/2010/modellvorhaben-der-sozialen-stadt.html> und <http://edoc.difu.de/edoc.php?id=GXAS0FUK> Stand: 2010-07-26]
- Talenteschau im Gemeindebau (Wiener Musical-Theater-Integrations-Verein): Musical-Casting und Produktion mit BewohnerInnen von Gemeindebauten [<http://ideen-fuer-wien.at/blog/2009/08/talentejagd-im-gemeindebau>, <http://www.edelhauser.net> und ORF-Dokumentation <http://www.youtube.com/watch?v=wkAeSWWixiQ>; Stand: 2010-07-26]

- LEKUKA (LA 21 Wien): Lebender Kulturkalender (Veranstaltungen im öffentlichen Raum, die regelmäßig stattfinden)
[<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/abgeschlossen/5-bezirk/Gruppen/abgeschlossen/Lekuka>; Stand: 2010-07-26]
- Kunstbaustelle „Windwörter“ (Fontanestadt Neuruppin)
<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=90#projekttraeger> und Soziale Stadt info 13, verfügbar unter
<http://www.sozialestadt.de/veroeffentlichungen/newsletter>; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Das Kunstprojekt „Wohnsitz Bruchsal“ richtete sich an Kinder/Jugendliche und verzeichnete rege und v.a. kontinuierliche Teilnahme an den Kursen, die kostenfrei oder gegen geringe Gebühr zugänglich waren. Sprachdefizite wurden didaktisch berücksichtigt, indem wesentliche Begriffe in mehreren Sprachen vermittelt wurden. Der Projektbericht zeigt, dass die TeilnehmerInnen sprachliche und soziale Fertigkeiten vertiefen konnten. Die Kunst- und Musikschule wurde trotz ihres elitären und bildungsbürgerlichen Images auch für eher bildungsferne TeilnehmerInnen zugänglich. Das Kunstprojekt „Hamburg/Essener Straße“ erreichte v.a. (junge) MigrantInnen erfolgreich und berichtet, dass durch den künstlerischen Ausdruck Sprachbarrieren überwunden werden konnten.

Wie also einzelne der Beispielprojekte zeigen, stellen Kunstworkshops durch die sensitive und angewandte Betätigung einen niederschweligen Zugang dar, der auch Sprachbarrieren überbrücken hilft. Erreicht werden dabei vornehmlich Kinder und Jugendliche. Dies deckt sich mit dem Wissen und den Erfahrungen der internen ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen. Zu klären wäre ihrer Ansicht nach, ob es nicht auch an der Anbieterstruktur liegt, dass es vor allem Angebote für Kinder gibt, und Erwachsene wegen des komplexeren Zugangs und wegen ihres Wunsches nach längerfristigen Angeboten mit diesem Format nicht bedient werden. Als erfolgreiches Beispiel in Wien ist ein „Gemeindebauchor“ (nicht aus der VHS) bekannt, der jedoch mit Finanzierungs- und Raumproblemen kämpft.

Das Beispiel „Talenteschau im Gemeindebau“ führte die Anwerbung und ein Casting in Gemeindebauten durch, die weitere Arbeit erfolgte aber über die Gemeindebauten hinweg und nicht vor Ort. Das Beispiel eignet sich daher nur als Modell für einen Teilaspekt des Formats, erreichte aber als eines der wenigen Beispiele explizit Erwachsene ab dem jungen Erwachsenenalter bis hin zu SeniorInnen.

Die WorkshopteilnehmerInnen sahen die Gefahr, dass Kunstworkshops in der Projektphase bleiben und nicht dauerhaft angeboten werden können. Unklar ist, wann sich ein solches Angebot rentieren würde und die TeilnehmerInnen zu SelbstzahlerInnen würden.

Nicht zu unterschätzen sei die soziale Komponente im Wohnbau: Erfahrungen zeigen, dass TeilnehmerInnen im Umfeld für den Mut geschätzt werden, sich zu exponieren.

Das Format „Kunstworkshops“ wurde von einem/einer der beiden WorkshopteilnehmerInnen zu einem der drei aussichtsreichsten Formate für die Wiener Volkshochschulen gezählt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- die Umsetzung mit Angeboten für Kinder und Jugendliche wegen der leichteren Erreichbarkeit zu beginnen
- sich ausreichend Zeit für eine eingehende Prüfung der Gründe zu nehmen, die der Schaffung eines erfolgreichen Angebots für Erwachsene bisher entgegen standen, und eine Analyse jener Faktoren vorzunehmen, die ein künstlerisch-kreatives Angebot für Erwachsene im Gemeindebausetting attraktiv erscheinen lassen

Offene Fragen

- Wie müssten Kunstworkshops explizit für erwachsene TeilnehmerInnen beworben und organisiert sein, damit sich diese angesprochen fühlen?
- In welchem Ausmaß und wofür sind TeilnehmerInnen bereit, anteilige Selbstkosten für künstlerisch-kreative Angebote zu bezahlen?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

5 Begrünung und Bepflanzung im Gemeindebau

Format in Kürze	BewohnerInnen von Gemeindebauten gestalten ihre Wohnumgebung durch Bepflanzung und erwerben dabei Wissen über Pflanzen und Gartenarbeit. Dabei gibt es zwei Varianten: 1) Gestaltung des eigenen Balkons, der eigenen Terrasse und 2) Gestaltung von gemeinsamen Grünflächen oder anderen unattraktiven Flächen
Zielgruppensegment	alle Interessierten
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	Hands-On, Kurzurse mit Zusatzelementen, Lernen durch Ausprobieren, praktische Auseinandersetzung mit Pflanzen und „Gärtnern“
Lernmedien	Pflanzen u.a.
LernpartnerInnen	KursleiterInnen, GärtnerInnen, andere BewohnerInnen
Lerninhalte	Pflanzen (Bedürfnisse, Pflege, Wachstumsvoraussetzungen, ...), interkultureller Gemüsegarten, Gemüsegeld, „Samenbomben“, Farbzusammenstellung von Pflanzen, Planen, Projektmanagement, ...

Formatbeschreibung

BewohnerInnen von Gemeindebauten gestalten ihre Umgebung durch Bepflanzung. Sie werden dabei von professionellen GärtnerInnen/KursleiterInnen angeleitet und erwerben durch die Anleitung und praktisches Handanlegen und Ausprobieren Wissen über Pflanzen. Ein weiteres, implizites Ziel dieses Formates ist es, dass die TeilnehmerInnen in einen (interkulturellen) Dialog treten und andere GemeindebaubewohnerInnen kennen lernen.

In einer Variante dieses Formats gestalten die TeilnehmerInnen eigene Flächen wie Balkon oder die Terrasse der eigenen Wohnung mit Pflanzen. Dies geschieht im Zusammenhang mit einer Weiterbildung, in der sie wesentliche Informationen zum Umgang mit und zu den Bedürfnissen von Balkon- und Terrassenpflanzen erhalten. In einer anderen Variante werden gemeinsame Grünflächen oder unattraktive Zonen in der Stadt bepflanzt und gestaltet. Dies geschieht in erster Linie in Form von Aktionen und projektartigen Aktivitäten, kann aber auch durch Weiterbildungskurse, Vorträge und dgl. begleitet werden.

Beispielprojekte

- Guerilla-Gardening (Diverse)
[<http://www.guerillagaertner.com/aktionen/>; <http://www.greenguerillas.org>;
Stand: 2010-07-26]
- Pflanzengruppe Schöpfwerk (Empowerment Schöpfwerk)
[http://www.bestpractices.at/main.php?page=vienna/best_practices/participation/schoepfwerk&lang=de; Stand: 2010-07-26]
- Grünraum statt Verkehrshölle (LA 21 Wien)
[<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/4-bezirk/AgendaGruppen/abgeschlossene-agendagruppen/grunraum-statt-verkehrsholle>; Stand: 2010-07-26]
- Grünplan 23 (LA 21 Wien)
[<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/23-bezirk/gruppen/grunplan-23-1/grunplan-23>;
Stand: 2010-07-26]

- Gartenprojekt: Jugendliche bewirtschaften 50m² im Lieferinger Krautgarten (Verein Spektrum, Salzburg)
[<http://www.spektrum.at/projekte/projekt.php?xid=167>; Stand: 2010-07-26]
- Projekt „Die Vorstadt blüht auf“ (Reutlingen; Blumen- und Pflanzwettbewerb im Stadtteil)
[<http://www.sozialestadt.de/praxisdatenbank/suche/ausgabe.php?id=575&>;
Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Mit Bepflanzungsaktionen im Gemeindebau wurden innerhalb der Wiener Volkshochschulen in vergangenen Jahren bereits erste positive Erfahrungen gesammelt, die konsequent ausgebaut werden könnten. Im Rahmen der für „wohnpartner“ durchgeführten Reihe „Urlaub im Gemeindebau“ gibt es die Impulsnachmittage „Willkommen auf Balkonien“ und „Willkommen im Hobbygarten“, siehe http://www.wohnpartner-wien.at/media/file/47_UrlaubimGemeindebauFolder_web.pdf (Stand: 2010-07-20). Die VHS Alsergrund führt eine Sommerreihe „Gärtnern in der Stadt“ durch.

Eine wichtige Erfahrung aus den vorliegenden Beispielen ist, dass solch ein Angebot nicht als Ersatz für die Grünpflege der Stadt- oder Wohnbauverwaltung missverstanden werden darf. Variante 2 verlangt eine gute Klärung von Rechten und Verantwortungen (Besitz, Zuständigkeit, Grundpflege gemeinsamer Grünflächen).

Das Format wird vielfach als einmalige Aktion eingesetzt, lässt sich aber jährlich wiederkehrend durchführen. Möglich sind auch Anschlussangebote zur nachhaltigen Verankerung, wie fortlaufende Kurse, Pflanzentauschbörsen, Fotowettbewerbe oder Verkostungen von Balkongemüse. Im Herbst/Winter könnten Zimmerpflanzen zum Gegenstand der Auseinandersetzung werden.

Eine interessantes Beispiel, wie das Gärtnern auch mit Sprach- und Alphabetisierungskursen im Freien verbunden werden kann, stellt der „Interkulturelle Gemeinschaftsgarten Innsbruck“ dar, siehe <http://garteninnsbruck.blog.at> (Stand: 2010-08-22).

Das Format wurde im Workshop mit internen ExpertInnen umfassend befürwortet und von einer/einem der beiden TeilnehmerInnen zu den drei aussichtsreichsten Formaten für den Gemeindebau gezählt. Wichtig seien in diesem Zusammenhang gute Kontakte zu jenen, die über Grünflächen im Wohnbau entscheiden, also zur Stadt als Eigentümer, zum Mieterbeirat usw. Die VHS Donaustadt kann auf eine Reihe von Erfahrungen und Kontakten dazu verweisen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine systematische Auswertung bisheriger Erfahrungen, um darauf aufbauend ein angemessenes Konzept der Planung und Umsetzung zu entwerfen
- eine gute rechtliche Klärung hinsichtlich Besitz, Zuständigkeiten und Grundpflege gemeinsamer Grünflächen (bei Variante 2)
- die Konzeption von Anschlussangeboten, um eine dauerhafte Verankerung sicherzustellen (wie unter „Diskussion“ vorgeschlagen)

Offene Fragen

- Wäre eine Globalvereinbarung mit der Stadt Wien möglich, um den Aufwand zur Einholung von Genehmigungen möglichst niedrig zu halten?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Wait“

6 Kunstvorführung mit Bildungsauftrag

Format in Kürze	Auf- und Vorführungen von KünstlerInnen(gruppen) mit politischem Bildungsauftrag bzw. zur Thematisierung des Lebens im Gemeindebau.
Zielgruppensegment	alle Interessierten
Lernort	alle Interessierten
Lernformen	Theater, Vorführungen, Lesungen
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	KünstlerInnen
Lerninhalte	politische Bildung (z.B. Geschichtsschreibung, Randgruppe Roma, Klischees), Auseinandersetzung mit dem Leben im Gemeindebau

Formatbeschreibung

Künstlerische Auf- und Vorführungen finden im Gemeindebau statt und wollen BewohnerInnen von Gemeindebauten Inhalte der politischen Bildung vermitteln. Dies erfolgt beispielsweise über Theateraufführungen, Lesungen oder Ausstellungen. Gemeinsam ist ihnen ein explizites Bildungsanliegen.

Beispielprojekte

- Roma-Theater im Gemeindebau (Tina Leisch, Sandra Selimović) [<http://www.roma-service.at/dromablog/?p=1427>; Stand: 2010-07-26]
- Literatursalon im Gemeindebau (Theater Rabenhof) [<http://www.rabenhof.at/presse/index.html>; Stand: 2010-07-26]
- Wanderausstellung „Ich lebe im Gemeindebau“ (Projekt „Ich lebe im Gemeindebau“, Markus Netter) [<http://www.ichlebeimgemeindebau.at>; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Die vorliegenden Beispiele beinhalten die Auf- und Vorführungen, bieten jedoch keine direkte Aufforderung oder Anleitung zur Reflexion oder zum Diskurs. Das Format erfordert die Zusammenarbeit mit KünstlerInnen(-gruppen). Das Potential für die VHS könnte in der Organisation und Veranstaltung von zum jeweiligen Gemeindebau passenden Angeboten liegen, sowie in der Bereitstellung themenspezifischer Begleitangebote zur Diskussion und Reflexion des Gehörten, Gesehenen und Erlebten. Auch könnten Ergebnisse aus Kunst- und Kulturprojekten der VHS in den Gemeindebau übertragen, also dort situiert werden.

Im Workshop wurde das Format von den TeilnehmerInnen als nicht dem Empowerment dienlich und daher wenig aussichtsreich eingeschätzt. Für politische Bildung via Kunst würden BewohnerInnen von Gemeindebauten vermutlich auch kaum bezahlen wollen. Beim Beispiel des Roma-Theaters wurden eher rassistische Reaktionen des Publikums befürchtet. Der Literatursalon im Rabenhof wird nach Aussage einer Teilnehmerin von den BewohnerInnen des Rabenhofs selbst nicht angenommen, stellt also kein geeignetes Vorbild dar. Das Format hätte in der Regel Projektcharakter, was als nachteilig erachtet wird.

Auf Wunsch von „wohnpartner“ sollen künftig von den Wiener Volkshochschulen Gemeindebauführungen entwickelt werden, die sich auch touristisch vermarkten lassen. Im Laufe der Diskussion und in Verbindung mit diesem Vorhaben entstand die Idee, BewohnerInnen in das Projekt einzubeziehen und als FührerInnen für den eigenen Wohnbau auszubilden. Dies wäre ein durchaus ermächtigender Ansatz im Sinne des Empowerment.

Das Format in der ursprünglich beschriebenen Form wurde von einer/einem der beiden Workshop-teilnehmerInnen als am wenigsten aussichtsreich von allen Gemeindebauformaten erachtet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine langfristige Berücksichtigung des Formats für mögliche Kooperationen mit KünstlerInnen(gruppen) oder Kunstprojekten innerhalb der Wiener Volkshochschulen, in deren Rahmen die Volkshochschulen als vermittelnder und pädagogischer Partner für eine adäquate Situierung des Formats im jeweiligen Gemeindebau Sorge tragen könnten

Offene Fragen

- Welche speziellen Formen der Vorführung von Kunst (wie z.B. Forumtheater) würden sich für das Gemeindebausetting eignen, und zwar im Sinne der Beteiligung und Ermächtigung der BewohnerInnen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

7 Umweltbildung und -beratung im Gemeindebau

Format in Kürze	Umweltthemen werden in unterschiedlicher Form den BewohnerInnen von Gemeindebauten näher gebracht, beispielsweise durch Vorträge und Beratung. Als Motivator dient ein individuell zu erwartender Nutzen für die Betroffenen, wie zum Beispiel Kostenersparnis.
Zielgruppensegment	Erwachsene im Gemeindebau
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	Beratung, Testungen mit Feedback und Gesprächen
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	BeraterInnen, ReferentInnen
Lerninhalte	Müllvermeidung, Mülltrennung, sparsamer Umgang mit Energie und Wasser, Haushaltskostenreduktion, Gerätetausch, Lebensräume von Tieren, ...

Formatbeschreibung

Umweltthemen werden den BewohnerInnen von Gemeindebauten durch ein Beratungsservice näher gebracht. Motivierend wirkt dabei bspw. die Möglichkeit, durch einen bewussteren Umgang mit der Umwelt Geld zu sparen. Das Angebot konzentriert sich auf Fragen zu Energieverbrauch und -abrechnungen, zu Einsparpotenzialen oder sonstigen effektiven Verbesserungen. Die Beratung selbst wird von unabhängigen EnergieberaterInnen durchgeführt. Das Beratungsservice wird zu vorgegebenen Zeiten an einem bestimmten Ort angeboten und erfolgt zusätzlich auch in Form von aufsuchender Beratung mit einer detaillierten Analyse und darauf aufbauenden individuellen Verbesserungsvorschlägen und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. KundInnen sollen auch mittels „Schneeball-Effekt“ (Mundpropaganda) gewonnen werden.

Beispielprojekte

- Energieberatung im Achten (LA 21 Wien)
[<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/8-bezirk/energieberatung-im-achten>
<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/8-bezirk/projekte/agenda-gruppe-energie-sparen-in-der-josefstadt-1>; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Das Format ist insofern von Interesse, als „die umweltberatung“ als Einrichtung der Wiener Volkshochschulen eine hohe sachliche und methodische Kernkompetenz mitbringt, diese jedoch derzeit nicht gezielt im Gemeindebauumfeld einsetzt. In Kooperation mit „wohnpartner“ könnten hier Angebote entwickelt und vermittelt werden.

Neben dem LA 21-Beispiel aus dem 8. Wiener Gemeindebezirk gibt es eine Vielzahl weiterer, hier nicht angeführter Beispiele für Umwelt- und Energieberatung, die nicht siedlungs- oder regionsbezogen arbeiten oder sich an den privaten Wohnbau richten. Allerdings sind die vorliegenden Informationen in der Regel eher oberflächlich und beinhalten keine oder nur wenige methodische Hinweise.

Das vorliegende Beispiel bezieht sich auf einen Bezirk, nicht den sozialen Wohnbau, und wäre insofern nur nach Adaptierung übertragbar. Nach Einschätzung im Workshop stellt gerade der 8. Bezirk, aus dem das Beispiel stammt, aufgrund des postmaterialistischen Milieus und eines hohen Anteils an Grün-WählerInnen ein geeignetes Umfeld dar (zur Frage der Milieus in diesem Zusammenhang vgl.

die weiter unten angegebene Quelle). Daher wird an der Übertragbarkeit auf andere Gegenden eher gezweifelt.

Eine Analyse „Zielgruppen der Umweltbildung!“ von Kleinhüchelkotten (online im Internet unter http://www.umweltbildung.de/uploads/tx_anubfne/zielgruppen_01.pdf; Stand: 2010-08-10) zeigt auf, dass der Erfolg von Umweltbildung und -beratung in engem Zusammenhang mit dem sozialen Milieu und der Werteorientierung der Menschen steht. Umweltbildung kann man – verkürzt ausgedrückt – nur jenen anbieten, für die Umwelt einen Wert darstellt, oder die durch das Ansprechen anderer, verbundener Werte wie Sparsamkeit, Individualität, Modebewusstsein usw. für umweltbewusstes Handeln zu gewinnen sind. Konsum-MaterialistInnen und HedonistInnen dürften demnach nur schwer erreichbar sein.

Nach Ansicht der WorkshopteilnehmerInnen müsste eine eingehende Beurteilung der Möglichkeiten durch „die umweltberatung“ selbst erfolgen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine Kooperation mit geeigneten PartnerInnen, die über Erfahrungen mit vergangenen Maßnahmen zur Umweltbildung und -sensibilisierung im Gemeindebau verfügen, um das tatsächliche Potenzial solcher Angebote einzuschätzen
- die Diskussion und Beurteilung der Möglichkeiten durch „die umweltberatung“ selbst
- die Entwicklung eines genauen und analytisch begründeten Konzepts für das Gemeindebau-setting bzw. spezifische Zielgruppen darin, um eine nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten
- der Einsatz und die Entwicklung geeigneter Instrumentarien, mit denen sich für BewohnerInnen Nutzen generieren lässt

Offene Fragen

- Wie schätzt „die umweltberatung“ selbst die Chancen, Risiken und Gelingensbedingungen eines solchen Angebots im Setting Gemeindebau ein?
- Gibt es Untersuchungen über die Verteilung sozialer Milieus bzw. das Interesse an Umweltbildung in Wiener Gemeindebauten, die sich als Grundlage für Analyse und Planung von Umweltbildungsangeboten heranziehen lassen?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Stop“

8 Aufsuchende, mobile IKT-Werkstatt

Format in Kürze	Aufsuchende (IKT-)Bildungsarbeit: eine mobile Werkstatt wird vor dem Gemeindebau postiert, Computer mit Internet-Verbindung stehen im Gemeindebau zur Verfügung.
Zielgruppensegment	Lernungewohnte BewohnerInnen (ohne eigenen Internetanschluss)
Lernort	Gemeindebau, mobile IKT-Werkstatt
Lernformen	bedarfsorientiertes Lernen, „Hands-on“-Format (ausprobieren), IKT-Trainings kombiniert mit Workshops, Schnupper- und Minikurse, Lernnetzwerk (unter den TeilnehmerInnen, initiiert von LernbegleiterInnen)
Lernmedien	PC, Internet, Laptop, Software
LernpartnerInnen	WerkstattbetreuerInnen als LernbegleiterInnen und andere TeilnehmerInnen im Lernnetzwerk
Lerninhalte	IKT-Kenntnisse, z.B. zum „E-Government“, aber auch zu anderen Themen

Formatbeschreibung

Die Mobile IKT-Lernwerkstatt ist im Beispielprojekt von PRISMA ein sieben- bis neunwöchiges, mobiles und flexibles Lernangebot direkt vor Ort. Ziele sind die Wiedergewinnung von Freude am Lernen, der Erwerb von IKT-Basiskenntnissen und die Förderung selbstgesteuerter Lernprozesse (z.B. durch die Initiierung von Lernnetzwerken).

Vor Beginn der Mobilen IKT-Lernwerkstatt findet eine aktivierende Informationsveranstaltung für alle InteressentInnen statt. Dann kommen sogenannte „Bildungsportionen“ zum Einsatz. Dies sind zeitlich überschaubare und thematisch begrenzte Lerneinheiten, die sich an Lerninteressen, Lernkompetenzen und Lernmöglichkeiten von BewohnerInnen im Gemeindebau orientieren und einen hohen praktischen Nutzen aufweisen (Beispiel: E-Government zur Erledigung von Behördenkontakten).

Zur Etablierung eines Lernnetzwerks im Anschluss an die Lernwerkstatt definieren die TeilnehmerInnen eigene Lernziele, wählen Lernmethoden und -materialien und unterstützen sich gegenseitig bei der Zielerreichung. Gleichzeitig wird ein gemeinschaftlicher Lernprozess mit dem sozialen Umfeld initiiert („Methode des wechselseitigen Lernens“).

Beispielprojekte

- West Johnstone Digital Inclusion Project (Projekt in Schottland)
[[http://www.renfrewshire.gov.uk/ilwwcm/publishing.nsf/AttachmentsByTitle/CE-ELSBP12CommunityLearningandDevelopment.pdf/\\$File/CE-ELSBP12CommunityLearningandDevelopment.pdf](http://www.renfrewshire.gov.uk/ilwwcm/publishing.nsf/AttachmentsByTitle/CE-ELSBP12CommunityLearningandDevelopment.pdf/$File/CE-ELSBP12CommunityLearningandDevelopment.pdf); Stand: 2010-07-26]
- Mobile IKT-Werkstatt (PRISMA-Zentrum für Ausbildung und Beruf)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000624.pdf>; Stand: 2010-07-26]
- Weitere Beispiele aus Großbritannien („mobile learning units“)
[http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/learn4ever/recherchebericht_modul1.pdf; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Das Format wurde ursprünglich für Lernungewohnte aufbereitet, von internen ExpertInnen jedoch auch für den Gemeindebau vorgeschlagen.

Die aufsuchende, mobile IKT-Werkstatt eignet sich für den Zugang und die Anwerbung lernun- gewohnter TeilnehmerInnen für weiterführende Angebote, ist jedoch mehr als ein Sensibilisierungs- format. Im Netzwerk „learn forever“ wurde das Format für den ländlichen Raum konzipiert, dürfte sich jedoch wegen der Anpassung an das jeweils spezifische, regionale/lokale Setting auch für Ge- meindebauten eignen. Die Erfahrungen der VHS Donaustadt mit einem niederschweligen „Compu- terclub“ im Josef-Bohmann-Hof bestätigen das Potenzial niederschwelliger IKT-Angebote im Ge- meindebau.

Eine positive interne Evaluierung von „learn forever“ ist für das Beispiel des PRISMA-Zentrums vor- handen, auch gibt es positive Berichte einer Umsetzung in der VHS Völkermarkt (Projekt „Lernen bewegt!“, siehe ÖVH 235, März 2010). Im Fall von „learn forever“ existiert ein sogenanntes „Trans- ferangebot“ der EntwicklerInnen, das die Einführung eventuell unterstützen könnte.

Im Rahmen des Workshops wurde das Format positiv aufgenommen und ein Bus als mobile Lösung als geeignet für Wohnbauten ohne Gemeinschaftsräume erachtet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- das Auffinden lokaler MultiplikatorInnen zwecks Vernetzung und Kooperation
- eine durchdachte Planung und Analyse geeigneter Zeiten (Wochentage, Uhrzeiten) in den einzelnen Gemeindebauten (im Fall eines mobilen Busses können die Angebote nicht parallel stattfinden)
- sowie die Einrichtung einer „wirklich“ mobilen Werkstatt (Fahrzeug/Container mit entspre- chender Infrastruktur), die an verschiedenen Orten zum Einsatz kommen kann

Offene Fragen

- Wie ist die öffentliche Hand zur nötigen Infrastruktur-Investition zu motivieren?
- Sind wesentliche Veränderungen bei der Übertragung des Formats auf beide Geschlechter zu erwarten und berücksichtigen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

9 MultiplikatorInnenausbildung für Umweltfragen

Format in Kürze	MultiplikatorInnen werden für die Bearbeitung von Umweltfragen im Wohnumfeld ausgebildet. Sie sollen in ihrem Gemeindebau Umweltthemen bewusst machen und andere BewohnerInnen bei einem bewussteren Umgang mit der Umwelt unterstützen.
Zielgruppensegment	Erwachsene im Gemeindebau
Lernort	Gemeindebau
Lernformen	MultiplikatorInnenarbeit
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	TrainerInnen/KursleiterInnen oder MultiplikatorInnen
Lerninhalte	Müllvermeidung, Mülltrennung, sparsamer Umgang mit Energie und Wasser, Haushaltskostenreduktion, Gerätetausch, Lebensräume von Tieren, ...

Formatbeschreibung

An Umweltfragen interessierte BewohnerInnen von Wohnbauten werden in mehreren Modulen zu MultiplikatorInnen für Umweltfragen ausgebildet. Sie sollen auf Basis ihres gewonnen Wissens gemeinsam mit weiteren BewohnerInnen in ihrem Gemeindebau konkrete Schritte für mehr Umweltschutz setzen und das Umweltbewusstsein fördern. Sie sind eine erste Anlaufstelle für Fragen, Probleme und Ideen und wirken gleichzeitig als VermittlerInnen zwischen BewohnerInnen, Siedlungsgenossenschaften und der Verwaltung.

Die MultiplikatorInnenausbildung beinhaltet sowohl die Vermittlung spezifischen Wissens zu den Themen Umwelt, Umweltbelastung, Mülltrennung, Müllvermeidung, etc. als auch das Training von Sozialkompetenzen wie Konfliktmanagement sowie Themen wie Moderation, Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit.

In einem weiteren Schritt können Clubs für MultiplikatorInnen gegründet werden, um den Erfahrungsaustausch zu fördern.

Beispielprojekte

- Unser Bau – unsere Umwelt (LA 21 Wien)
[<http://la21wien.at/die-la-21-bezirke/4-bezirk/agendakooperationsprojekte>; Stand: 2010-07-26]
- Ausbildung und Tätigkeit von LAMAs im Projekt GOAL (LA 21-Projekt in Graz)
http://www.partizipation.at/fileadmin/media_data/Downloads/Praxisbeispiele/Lebenswert_Wohnen_GOAL.pdf; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Umweltbildung ist eine Kernkompetenz der Wiener Volkshochschulen. Im Rahmen des LA 21-Projekts in Wieden „Unser Bau – unsere Umwelt. Projekt zur Förderung des Umweltbewusstseins im Gemeindebau“ war „die umweltberatung“ als Kooperationspartner in der Ausbildung der MultiplikatorInnen beteiligt und führte ein Modul durch. Eigene MultiplikatorInnenausbildungen im Rahmen der Wiener Volkshochschulen durchzuführen könnte daher ein konsequenter nächster Schritt sein.

Erfahrungen des LAMA-Projekts (Graz) zeigen, dass keine überhöhten Erwartungen an freiwillige MultiplikatorInnen gestellt werden können und diese kontinuierlich begleitet werden sollten (Reflexionstreffen, Beratung, Schnittstellentreffen mit Kooperationspartnern). Diese kontinuierliche Pro-

zessbegleitung und fachliche Supervision könnte eine Aufgabe der VHS sein. Des Weiteren zeigte das LAMA-Projekt, dass die MultiplikatorInnen neben den Umweltfragen auch rasch mit sozialen Fragen des betreffenden Wohnbaus konfrontiert werden, wenn diese nicht anderweitig abgedeckt sind bzw. wenn die Bedürfnislage der BewohnerInnen andere Ziele als vordergründig erscheinen lässt (lt. telefonischer Auskunft der Stadt Graz).

Es gibt einige Beispiele für MultiplikatorInnenarbeit, in deren Rahmen die MultiplikatorInnen nicht gesondert ausgebildet wurden (z.B. BewohnerInnen-ARGE Müllvermeidung im Schöpfwerk, <http://www.bassena.at/content/site/archiv/article/135.html> (Stand: 2010-08-10)). Wenn es derartige ARGES in sozialen Wohnbauten mehrfach gibt, könnten sie zur Zielgruppe des Angebots (Ausbildung und Prozessbegleitung/fachliche Supervision) werden.

Nach Ansicht der internen ExpertInnen wäre eine solche Begleitmaßnahme allerdings nur als Projekt durchführbar, nicht als regelmäßiger Kurs oder Lehrgang. NutzerInnen und ZahlerInnen wären jedoch nicht identisch, weshalb ihnen das Format als weniger interessant und aussichtsreich erschien.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine Recherche durchzuführen, um Arbeitsgemeinschaften und (Selbst-)Organisationen in Wien ausfindig zu machen, die sich mit Umweltfragen im Gemeindebau befassen und einer Qualifizierung zugänglich wären, sowie deren Interesse zu erkunden
- die Konzeption des MultiplikatorInnenlehrgangs in einer Weise, die den Umgang mit den spezifischen Herausforderungen des Gemeindebaussettings und insbesondere die strukturelle und organisatorische Verankerung von MultiplikatorInnen berücksichtigt

Offene Fragen

- Ist eine Beschränkung des MultiplikatorInnenansatzes auf Umweltfragen sinnvoll und haltbar, oder könnte und sollte das Konzept in einem weiteren, auch sozialen Sinne angelegt werden?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

10 Aktivierende Befragung

Format in Kürze	Mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden Befragungen im Gemeindebau durchgeführt – vorzugsweise durch die BewohnerInnen selbst mit Anleitung eines Experten/einer Expertin aus der empirischen Sozialforschung. Gegenstand und Inhalt der Befragung sind vor allem aktuelle Wünsche und Bedürfnisse; Schwerpunkte können sein: Lernbedürfnisse und Lerninteressen, Berufswünsche oder persönliche Veränderungswünsche, eventuell auch Wünsche zu Lebensstil, Gesundheit und der eigenen wirtschaftlichen Situation.
Zielgruppensegment	alle an Befragungen und an den Wünschen ihrer Nachbarn interessierten BewohnerInnen (weitere alle BewohnerInnen als potenzielle Befragte)
Lernort	Gemeindebau, Wohnhausanlage (bzw. Bezirk)
Lernformen	Kurzkurs zur Einführung in die Erhebungsmethoden; Lernen am Modell; anschließend Projektlernen bzw. aktives Befragen (learning by doing)
Lernmedien	vorwiegend gesprächsbasiert; die Medien für die anschließende Ergebnisaufbereitung können vielfältig sein (im Beispiel der Gumpendorfer Straße ist es eine Plakatausstellung)
LernpartnerInnen	LernpartnerInnen sind erstens die TrainerInnen (SupervisorInnen) zur Befragungsmethodik, zweitens die anderen „InterviewerInnen“ und drittens die InterviewpartnerInnen im Verlauf der Erhebung
Lerninhalte	vordergründig: Methoden empirischer, aktivierender Sozialforschung und Wissen über Wünsche und Bedürfnisse von Gemeindebau-BewohnerInnen weitere bei allen TeilnehmerInnen (auch den Befragten): gesteigertes Interesse an ihrem Wohnumfeld und ihren Bedürfnissen

Formatbeschreibung

Bei der Aktivierenden Befragung stehen die Sichtweisen der befragten BewohnerInnen im Vordergrund, in Bezug auf Probleme und Lösungsmöglichkeiten, wie sie von den BewohnerInnen gesehen werden. Die Haltung der Fragenden sollte dabei grundsätzlich offen, neugierig, wertschätzend sein (und nicht zielgerichtet oder suggestiv). Die Fragen sind allgemein zum Gemeindebau formuliert. Konkrete Themen sind kaum vorgegeben, sondern es werden jene Themen erfragt, mit denen die Befragten beschäftigt sind und an denen Emotionen und Aktivitäten sichtbar werden. Beispielsweise handelt es sich dabei um Wünsche und Bedürfnisse der Befragten wie Lerninteressen, Berufswünsche, persönliche Veränderungswünsche, eventuell auch Wünsche zu Lebensstil, Gesundheit und der eigenen wirtschaftlichen Situation. Ziele sind einerseits, die Befragten zu aktivieren und ihr Interesse an ihrer Wohnumwelt und ihren persönlichen Wünschen zu steigern und andererseits, Wissen über die Bedürfnisse im jeweiligen Gemeindebau zu gewinnen.

In Variante 1 (siehe Beispielprojekte) wird die Befragung von BewohnerInnen durchgeführt, die vorab dafür ausgebildet werden. In Variante 2 (siehe Beispielprojekte) führen SozialwissenschaftlerInnen die Befragung durch.

Die Ergebnisse der Befragung werden präsentiert, beispielsweise bei MieterInnenversammlungen. Dies bietet gleichzeitig die Möglichkeit, an Aktivität und Veränderung Interessierte miteinander zu vernetzen und über konkrete Handlungsmöglichkeiten zu diskutieren.

Beispielprojekte

- Variante 1: Case study: Engaging communities in democratic processes (Kirklees local authority, GB)
[<http://ofsted.gov.uk/Ofsted-home/Publications-and-research/Browse-all-by/Documents-by-type/Thematic-reports/The-role-of-adult-learning-in-community-renewal-Neighbourhood-Learning-in-Deprived-Communities-programmes>; Stand: 2010-07-26]
- Variante 2: Aktivierende Befragung in der Hansonsiedlung und Am Schöpfwerk (Skriptum Empowerment in der Stadtteilarbeit von Christoph Stoik)
[http://www.telesozial.net/cms/uploads/tx_kdcaseengine/Skriptum_Empowerment_in_der_Stadtteilarbeit.pdf; Stand: 2010-07-26]
- Variante 2: Pilotprojekt „gemeinsam wohnen – gemeinsam leben“ (PRO Team im Auftrag von Stadt Innsbruck/Land Tirol/Innsbrucker Immobilien Gesellschaft)
<http://www.proteam.at/projekte/projekte/gemeinsam-wohnen-gemeinsam-leben>; Stand: 2010-07-26]
- Variante 2: Aktivierende Befragung im Körnerkiez (Quartiersmanagement Körnerpark Berlin)
[http://www.qm-koernerpark.de/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=1; Stand: 2010-07-26]

Diskussion

Aktivierende Befragungen sind ein gängiges Format der Gemeinwesenarbeit und erweisen sich als äußerst hilfreich und sinnvoll für die bedarfs- und bedürfnisgerechte Situierung später folgender Angebote. Sie zeigen Bedürfnisse oder latente Konflikte auf und bringen diese zum Ausdruck. Daher braucht es Anschlussangebote, um die Zielgruppe nicht zu frustrieren. Als Mindestanforderung sollte eine Kommunikation der Ergebnisse an geeignete Stellen (Mieterbeirat, „wohnpartner“, politische Vertreter, ...) bzw. an die allgemeine Öffentlichkeit gewährleistet werden. Aktivierende Befragungen stellen insofern auch ein Mittel zur Verbindung mit KooperationspartnerInnen dar.

Die Aktivierende Befragung ist durch Vorschaltung mit anderen Formaten kombinierbar und unterstützt deren genaue Ausrichtung und ihr Gelingen. Diese Einschätzung wurde auch von den internen ExpertInnen im Rahmen des Workshops geteilt. Sie erachteten das Format als vielseitig und empfahlen es unbedingt zur Umsetzung. Es sei konkret und könne zugeschnitten auf mögliche Anschlussangebote umgesetzt werden. Daran bindet sich auch die Warnung vor einer Erhebung von „Wünschen an das Christkind“ – ein Hinweis, der auch in der Fachliteratur zur Bildungsbedarfsermittlung zu finden ist (vgl. beispielsweise Götz/Häfner 2005 oder Fröhlich Luini/Thierstein 2008).

In Hinblick auf eine Implementierung wurde eine Möglichkeit darin gesehen, als VHS direkt mit den BewohnerInnen Fragen zu entwickeln oder auch eine Variante „problembasierten Lernens“ zu verwenden, um Ideen für die Ausrichtung der Befragung zu generieren. Weiters solle die VHS für die Qualifizierung der Befragten sorgen.

Das Format wurde von beiden WorkshopteilnehmerInnen als äußerst wichtig und aussichtsreich erachtet und daher zur Umsetzung empfohlen. Auch eine mögliche Kombination mit dem Format „Gemeindebauporträt“ wurde vorgeschlagen. Dabei ist zu beachten, dass einerseits genug Aufmerksamkeit auf „das zu Verändernde“ (mittels Aktivierender Befragung) und andererseits genug Aufmerksamkeit auf „das zu Bewahrende“ (im Gemeindebauporträt) gelegt wird.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- die Erprobung des Formats im Zusammenhang mit anderen Formaten und Anschlussangeboten

- die Kooperation mit Sozial- und/oder ErziehungswissenschaftlerInnen bzw. PsychologInnen, vor allem für die Konzeption, die Qualifizierung der BefragterInnen sowie die Auswertung der gewonnenen Daten
- eine sensible Festlegung der Entscheidungshoheit über die Verwendung der Ergebnisse und die Schlussfolgerungen

Offene Fragen

- Wie kann eine Implementierung des Formats als Bildungsformat abgesichert werden, das über Sozialforschung bzw. eine Sensibilisierungsmaßnahme hinausgeht?
- Wie ist sicherzustellen, dass die Entscheidung über die Verwendung der Ergebnisse bei den Betroffenen bleibt?

Bewertung der Geschäftsführung

- „No Go“

Zielgruppe: SeniorInnen

bevorzugt ältere Erwachsene ab 50, besonders nach dem Erwerbsleben, sowie Hochbetagte in Institutionen

Einleitung

Ein Blick in die Fachliteratur zur Bildungsbeteiligung Älterer fördert höchst unterschiedliche Ergebnisse zutage, je nachdem was unter „Alter“ und unter „Bildung“ bzw. „Lernen“ verstanden wird.

„Alter“ kann vor allem kalendarisch (z.B. „ab 65“), individuell („wie man sich fühlt“), medizinisch (z.B. „bei Altersdiabetes“) oder biologisch (z.B. „bei verstärktem Zahnausfall“) definiert werden. Das allein verweist schon auf die Unschärfe des Konzepts bzw. Begriffs „Alter“ und seine fragwürdige Eignung als Beschreibungs- oder Unterteilungskriterium.

Für „SeniorInnen“ oder ältere/alte Lernende gilt wie wohl kaum für eine andere „Zielgruppe“: diese Gruppe ist so heterogen, dass sie schwerlich geschlossen als solche bezeichnet oder angesprochen werden kann. In einer neueren WHO-Publikation werden die ähnlichen Bedürfnisse dieser Gruppe als einer der größten Mythen (neben ihrer Leistungsabnahme und ihren Rückzugswünschen) rund um das Alter bezeichnet (vgl. Ritsatakis 2008). Tatsächlich verdeckt das kalendarische Alter tendenziell die bildungsrelevanten Unterschiede innerhalb der Gruppe eher, während eine Lebensphasenorientierung (oder eine Orientierung an Themen) mehr Chancen hat, diese sichtbar und greifbar zu machen (vgl. Iller/Wienberg 2010). Unter dieser Prämisse möchten wir viele der folgenden generalisierenden Aussagen (ebenso wie die Bezeichnung „SeniorInnen“) als Hilfskonstruktionen verstanden wissen.

Auch was unter „Bildung“ bzw. „Lernen“ verstanden wird, beeinflusst unsere Wahrnehmung von der Bildungsmotivation und -beteiligung älterer und alter Menschen. Beispielsweise bei beruflich-formeller Weiterbildung ist ein Rückgang der Bildungsbeteiligung schon ab 45 zu verzeichnen und sehr verständlich (steht aber immer in Zusammenhang mit anderen Variablen wie etwa dem Bildungsstand, vgl. Friebe 2009). Insgesamt wird angenommen, dass Ältere tendenziell eher informell lernen (z.B. durch Lesen, Fernsehen, Internet) und sich ihre individuellen Lernziele und -themen anlassbezogen bei Problemen oder Alltagsfragen suchen. Übergeordnet steht häufig das (Lern-)Ziel, gesund und selbstbestimmt alt zu werden (vgl. Kolland et al 2007).

Im Gegensatz zur abnehmenden Beteiligung in der berufsbezogenen Weiterbildung zeigt die deutsche VHS-Statistik den (von 1996 bis 2006) immer größer werdenden Anteil Älterer in VHS-Kursen (vgl. Menning 2008). In Wien wurde 2008 die höchste Kursbeteiligung bei der Altersgruppe 60-64 beobachtet (vgl. Kolland et al 2007). Während 60-64-Jährige überproportional häufig Kurse besuchen, tun das alte Menschen ab 65 deutlich seltener, und Hochaltrige sind mit Kursformaten kaum noch zu erreichen. Für 50% der älteren oder alten Lernenden sind niedrige Weiterbildungskosten ausschlaggebend für ihre Beteiligung. 70% der Älteren wählen außerdem keine Kursangebote, die eigens für SeniorInnen ausgeschrieben sind. Zugleich fehlen offene Lernräume und Lernberatungen für Ältere (noch) weitgehend (vgl. Kolland et al 2007).

Als wichtigste Motive älterer und alter Menschen für einen Kursbesuch werden a) Training geistiger Fähigkeiten, b) Wissensaufnahme und c) Geselligkeit angeführt (ebd.).

In einer Vorerhebung mit ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen bestätigte die Erfahrung, dass die Zielgruppe Älterer gut erreichbar ist, wenn sie nicht als „alt“ bezeichnet wird (besser „50+“ etc.), wenn sie über Ihren möglichen ExpertInnenstatus und ihr „Gebrauchtwerden“ angesprochen wird und/oder wenn sie über spezielle Zeitschienen (z.B. Vormittagskurse wegen Tagesfreizeit) und evtl. auch über Räumlichkeiten und Ausstattung angesprochen wird.

Zu bedenken seien entsprechend dieser Vorerhebung (und im Sinne der Heterogenität der Gruppe) auch die Möglichkeit einer eingeschränkten Mobilität, die häufig hohe Motivation für ein Ehrenamt und andere sinnvolle Tätigkeiten, der reiche Erfahrungsschatz und die vielfältigen Interessen, manchmal auch ein besonderes Interesse für das Internet oder besonders gute finanzielle Möglichkeiten sowie ein erfahrungsgemäß hohes Interesse an Exkursionen oder Ausstellungen.

Entsprechend diesen Erkenntnissen wurden besonders Formate gesucht, welche die Zielgruppe Älterer und Alter indirekt (und nicht als „alt“) ansprechen, die durch ihren „ExpertInnenstatus“ und das Ansprechen ihrer Ressourcen und Erfahrungen zur Teilnahme motivieren, ihre durch Erfahrungen belegten Interessen am Internet aufgreifen (und von einer stabilen Ansprechperson zusammengehalten werden).

Gleichzeitig wurde (entsprechend einer Spezifizierung des Auftrags durch die Geschäftsführung am 1.4.2010) vorrangig an KundInnen gedacht, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen, und auch nach Formaten für Hochaltrige gesucht, die eine Kooperation mit einschlägigen Institutionen und Partnern (z.B. Geriatriezentren, Pensionistenwohnhäusern) erlauben. Dafür braucht es nicht-traditionelle bzw. innovative Formate.

Als Ergebnis der Recherche konnten zehn Bildungsformate für SeniorInnen/ältere Lernende ausgearbeitet werden, die bei einem VHS-internen ExpertInnen-Workshop am 31.5.2010 zur Diskussion und Bewertung vorgestellt wurden.

Es sind dies:

1. MultiplikatorInnen-Ausbildungen für Ältere
2. Trainingsgruppen zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität
3. Senior Mentoring
4. Theaterpädagogisches Lernen im SeniorInnenheim
5. Kunstfrühstück
6. Montessoripädagogik für Hochaltrige
7. (IKT-)Kurzurse im Clubformat
8. Aufsuchende Aktivierung
9. Intergenerationelles IKT-Lernen von Jüngeren
10. Kurs auf Reisen/Kurs für Reisen

Im Workshop wurden alle vorgestellten Formate diskutiert und die aus Sicht der TeilnehmerInnen vielversprechendsten Formate für die Wiener Volkshochschulen ausgewählt. TeilnehmerInnen am Workshop waren Elisabeth Meierhofer (VHS Brigittenau), Robert Streibel (VHS Hietzing), Beatrix Binder (VHS Simmering), Brigitte Neichl (VHS Urania), Thomas Neunteufel (VHS Wien West), Brigitte Pabst (Wiener Volkshochschulen GmbH), Uli Zimmermann und Christina Heger (beide VHS Meidling) und Ingrid Rauch (VHS Alsergrund).

Die Auswahl fand auf Wunsch der Anwesenden nach einem teilweisen Clustering der vorgestellten Formate statt. Folgende Formate wurden im Workshop zur weiteren Umsetzung empfohlen:

- (IKT-)Kurzurse im Clubformat (7)
- ein Cluster aus den Trainingsgruppen zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität (2), dem Theaterpädagogischen Lernen im SeniorInnenheim (4) und der Montessoripädagogik für Hochaltrige (6) wegen ihrer Eignung für ein Anbot an den Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
- Format 10 (Kurs auf Reisen), allerdings mit einer weitgehenden Umarbeitung hin zu Kursen für die ReiseVor- und -Nachbereitung, die in Kooperation mit einem Reisebüro verkauft werden.

Als weniger geeignet für die VHS wurden aus Sicht der WorkshopteilnehmerInnen das Intergenerationelle Lernen von Jüngeren, das Senior Mentoring sowie die Aufsuchende Aktivierung beurteilt.

Im nachfolgenden Text werden die Formate näher beschrieben, diskutiert und bewertet.

1 MultiplikatorInnen-Ausbildungen für Ältere

Format in Kürze	SeniorInnen werden mit ihren Kompetenzen angesprochen und in einer Ausbildung auf eine ehrenamtliche MultiplikatorInnen-Tätigkeit vorbereitet. Die ausgebildeten MultiplikatorInnen selbst werden dann ehrenamtlich in Projekten für Ältere tätig oder initiieren solche.
Zielgruppensegment	Pensionierte (eher gut versorgte und gebildete) Lernende mit Interesse sich weiterhin aktiv in der Gemeinschaft zu engagieren
Lernort	flexibel zu gestalten (für „Plan 60“ wurden z.B. PC-Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt und mit div. Partnern kooperiert)
Lernformen	v.a. handlungsorientiert: Lernen durch Tun Empowerment-Ansatz: Erstellung von Kompetenzportfolios und/oder Projektmanagementausbildung und/oder schriftliche Konzepterstellung und/oder praktische Umsetzung eigener Projekte
Lernmedien	diverse
LernpartnerInnen	ProjektleiterInnen und TeamkollegInnen
Lerninhalte	Projektkonzeption und -durchführung, diverse Inhalte zur „Lebenswelt Alter“

Formatbeschreibung

Die „MultiplikatorInnen-Ausbildungen für Ältere“ sind ein heterogenes Format, das unterschiedliche Möglichkeiten bietet. Zentral dabei ist, dass die Zielgruppe der Älteren nicht mit ihren (scheinbaren) Defiziten, sondern mit ihren Kompetenzen angesprochen wird und auf eine (erneute) Mitarbeit in der Gemeinschaft vorbereitet wird, die dann meist in Form von ehrenamtlicher Arbeit in Projekten erfolgt (in einem Beispielprojekt waren dies etwa Projekte zur Nutzung einer Bücherei, zur Übersetzung alter Dokumente, zur Mitarbeit in Museen, zum Reisen, zum Sprachenlernen, zum Tierschutz usw.). Das Format richtet sich dementsprechend an aktive Ältere, die einen sinnvollen Beitrag leisten oder ein neues Projekt initiieren wollen (und Einrichtungen, die das wünschen, können das Format so modifizieren, dass sie freiwillige MitarbeiterInnen gewinnen).

Die potenziellen MultiplikatorInnen können durch ein Auswahlverfahren ausgesucht werden, was die folgende Ausbildung und Tätigkeit aufwertet. Auf die Auswahl kann eine individuelle Kompetenzbilanzierung und Kompetenzdarstellung folgen. Format-Varianten ohne Auswahlverfahren bieten teilweise umfassende Ausbildungen für Projektmanagement, Kommunikation, Geragogik, Öffentlichkeitsarbeit etc. an – als Vorbereitung der späteren MultiplikatorInnen auf die Aufgabe, in selbst konzipierten Projekten tätig zu werden und dabei die Interessen Älterer in der Gesellschaft zu vertreten. Während oder nach der Ausbildung erfolgt die Konzeption der jeweiligen eigenen Projekte durch die TeilnehmerInnen; der Anbieter des Formats übernimmt in dieser Phase meist noch die Aufgabe, dabei zu unterstützen und zu begleiten (Projektcoaching). Ein Übergang in eine anschließende Freiwilligenarbeit bei der Anbieterorganisation ist in manchen Fällen sinnvoll.

Als Motive für die Teilnahme am Format werden Wünsche nach Weiterbildung, Teamarbeit und einer „ganz anderen, neuen“ Tätigkeit angegeben. Mitunter fühlen sich Frauen stärker angesprochen.

Beispielprojekte

- ZukunftsmentorInnen (angeboten von AUFWIND)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

- Plan 60 (entwickelt vom Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes)
[http://www.queraum.org/pdfs/Plan60_Toolkit.pdf, Stand: 2010-06-10]
- als Vorfeldmaßnahme: Orientierungshilfe für freiwillige Mitarbeit (Kompetenzworkshop für Ältere, angeboten vom Forschungsinstitut des Roten Kreuzes Wien)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen wurden einige Bedenken geäußert, die sich vor allem auf den Aufwand des Formats bezogen. Erfahrungen aus „Plan 60“ zeigten, dass vor allem die Begleitung und Unterstützung der von den SeniorInnen initiierten Projekte als interessant, aber auch als sehr aufwändig und ergebnisunsicher einzuschätzen sei. Befürchtet wurde auch, dass die entstehenden Projekte in Konkurrenz zu VHS-internen Angeboten treten könnten.

Andererseits wurde das Format als interessante Form angesehen, um neue Zielgruppen zu erschließen – besonders Männer, die dann aber auch gezielt anzusprechen wären. Die Erfahrung aus „Third Age Coach“ zeigte auch, dass sich in der Praxis zwei unterschiedliche KundInnen-Gruppen für ein derartiges Angebot interessierten: einerseits Ältere mit einer starken Orientierung in Richtung Selbsterfahrung, andererseits Ältere die gern etwas initiieren und umsetzen wollten (und das teilweise VHS-intern, teilweise VHS-extern).

Insgesamt wurde die Umsetzung im Workshop mit neun VHS-ExpertInnen vier mal befürwortet und einmal abgelehnt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- ein klares Ansprechen der gewünschten Zielgruppe im Marketing, evtl. kombiniert mit einem Auswahlverfahren
- eine Beschränkung des Formats auf eine initiale Kompetenzerhebung und eine anschließende kleine „Kursreihe“ wie oben beschrieben (Tools für Projektentwicklung und Freiwilligenarbeit)
- statt dessen eine Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen (die mit Freiwilligen arbeiten) für eventuelle Anschluss-Angebote
- der Einsatz von PädagogInnen, deren Qualifikation über eine fachdidaktische Expertise hinausreicht

Offene Fragen

- Welche spezielle Zielgruppe und/oder speziellen thematischen Schwerpunkte wären besonders geeignet (z.B. Männer; ältere MigrantInnen; ...?)
- Bei welchem (potenziellen) Kooperationspartner der WVHS werden Freiwillige gebraucht, die dort auch mit eigenen Projektideen willkommen sind und ggf. ein Projektcoaching bekommen könnten?
- Wo wäre eine klare und strategisch nützliche Grenze zwischen der Unterstützung von MultiplikatorInnen und der Übernahme von Umsetzungsverantwortung bzw. dem Involvieren neuer Projekte in die VHS-Arbeit zu ziehen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

2 Trainingsgruppen zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität

Format in Kürze	Standardisierte Trainingsprogramme mit dem Ziel der ganzheitlichen Gesundheitsförderung und der Erhaltung der Lebensqualität: über einen Zeitraum von mind. 1 Jahr werden parallel die Alltagskompetenz, das Gedächtnis und die psychomotorische Leistung (Beweglichkeit) trainiert (und evtl. Sinnfragen diskutiert).
Zielgruppensegment	Personen ab 55 (60) bis 100 mit dem Wunsch, präventiv die Selbstständigkeit zu erhalten oder demenziellen Veränderungen vorzubeugen
Lernort	Die kontinuierlichen Trainingsgruppen werden z.B. in SeniorInnenheimen, Arztpraxen, Tageszentren oder privat angeboten.
Lernformen	gemeinsames Trainieren von motorischen und mentalen Fähigkeiten; angeleitetes Üben und Austausch in der Gruppe
Lernmedien	diverse geeignete Trainingsmaterialien
LernpartnerInnen	spezifisch ausgebildete TrainerInnen
Lerninhalte	Gedächtnis – Beweglichkeit – Alltagskompetenz

Formatbeschreibung

„Trainingsgruppen zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität“ ist ein Formatbegriff für eine Reihe von (in Österreich und Deutschland) bereits gut etablierten Trainingsgruppen für ältere, alte und hochaltrige Menschen. Ziele sind vor allem, die selbstständige Lebensführung möglichst lange zu erhalten und die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu pflegen.

Eine Besonderheit ist die relativ lange Dauer des Trainings; in Verbindung damit werden starke Gewöhnungseffekte bei den TeilnehmerInnen und damit eine hohe Nachhaltigkeit beschrieben. Eine weitere Besonderheit des Formats besteht im kombinierten Training von motorischen Fähigkeiten, mentalen Fähigkeiten und Alltagskompetenzen, das in der Wirkung dem Einzeltraining deutlich überlegen ist. Verlaufsanalysen weisen signifikante langfristige Erfolge in den Bereichen Kognition, Selbstständigkeit und psychische sowie physische Gesundheit aus. Im Kontext des katholischen Bildungswerks sind bisher häufig ehrenamtliche TrainerInnen mit speziellen Ausbildungen (Lehrgängen) in diesen Gruppen tätig. Dort sind sowohl TrainerInnen als auch TeilnehmerInnen überwiegend Frauen.

In Varianten für Pflegeheim-BewohnerInnen kann die kognitive Aktivierung bei stärkeren Einschränkungen durch eine biografieorientierte Aktivierung ersetzt werden; daneben bleibt die psychomotorische Aktivierung immer von zentraler Bedeutung.

Beispielprojekte

- LIMA (Anbieter: Katholisches Bildungswerk Wien)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]
- SelBA (Anbieter: Katholisches Bildungswerk Linz)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

- SIMA plus (Anbieter: Katholisches Bildungswerk Linz)
[www.fgoe.org/projektfoerderung/geofoerderte-projekte/FgoeProject_257738 und
http://www.sima-akademie.de/pdfs/SIMA-P_in_Stichworten_2-2007.pdf,
Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Bisher wurden diese Trainingsgruppen z.B. in SeniorInnenheimen, Arztpraxen, Tageszentren, Kirchen oder privat angeboten, aber es gab auch bereits Erfahrungen z.B. an der VHS Alsergrund mit dem Programm LIMA. Diese Erfahrungen zeigten, dass die Kooperation mit dem katholischen Bildungswerk unproblematisch war, dass jedoch die TeilnehmerInnenzahl eher gering blieb – vielleicht weil die Volkshochschulen tendenziell als zu verschult oder als untypischer Anbieter für dieses Training wahrgenommen wurden (das vom Image her eher unter sozialer Hilfe als unter Bildungsaktivität angesiedelt zu sein schien). Der „Vertriebsweg“ könnte also eine Herausforderung darstellen.

Andererseits ist zu bedenken, dass wir es mit einer großen (und wachsenden) Zielgruppe zu tun haben, die der VHS tendenziell nahe steht. Langfristig einzusetzende, standardisierte Formate wie dieses eröffnen hier potenziell große Chancen für die Wiener Volkshochschulen – nämlich Chancen auf breite „Selbstläufer“ (im Fall einer erfolgreichen Einführung und guter Kooperationen).

Eine Umsetzung des Formats in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern wurde im Workshop mit VHS-ExpertInnen ausnahmslos befürwortet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- die Entwicklung eines eigenen Angebots einer „Trainingsgruppe zur Erhaltung von Selbstständigkeit und Lebensqualität“ – mit VHS-eigenem Namen bzw. Marke (z.B. „GeBe“, Gedächtnis & Bewegung)
- bestehende ähnliche Programme im Sinne eines Benchmarking zu verstehen oder heranzuziehen
- langfristig: Kombination mit einer Ausbildung eigener TrainerInnen innerhalb der Wiener VHS
- Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern für den „Vertrieb“ (auch) im stationären Bereich

Offene Fragen

- Wie reagieren PWH bzw. KAV auf das Angebot?
- Wo sind für die ersten Durchgänge (vor einer eigenen Ausbildung) geeignete TrainerInnen zu gewinnen?
- Worin könnte hier ein Alleinstellungsmerkmal der VHS (gegenüber den bereits existierenden Angeboten) bestehen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

3 Senior Mentoring

Format in Kürze	Personen aus der Zielgruppe werden auf eine MentorInnen-Tätigkeit vorbereitet und werden als MentorInnen für jeweils eine jüngere Person (z.B. auf Arbeitssuche) tätig, d.h. sie arbeiten mit der jüngeren Person im 1:1 Setting, zum Beispiel an ihrer beruflichen Weiterentwicklung.
Zielgruppensegment	insbesondere ältere ManagerInnen oder ExpertInnen aus Organisationen, die bereits pensioniert sind oder kurz vor der Pensionierung stehen und die Mentoring für sie als zukünftiges Betätigungsfeld in Betracht ziehen; die zweite Zielgruppe sind jüngere Personen als Mentees
Lernort	Vorbereitung in der Bildungseinrichtung; der Ort der Weiterarbeit wird zwischen MentorIn und Mentee frei vereinbart
Lernformen	Erfahrungsaustausch, Planung und Zielvereinbarung, Wissensvermittlung, Netzwerken
Lernmedien	diverse (vorwiegend Gespräche)
LernpartnerInnen	Tandems aus Mentorin/Mentor und Mentee
Lerninhalte	Sofern eine vorangehende Ausbildung geboten wird, sind die Inhalte z.B.: derzeitiger und zukünftiger Arbeitsmarkt, Selbstorganisation und Selbstmanagement, Methoden und Instrumente des Mentoring. Im eigentlichen Mentoring-Prozess sind die expliziten Lerninhalte z.B. Strategien zur beruflichen Zielfindung und Karriereentwicklung; impliziter Lerninhalt ist außerdem die intergenerationelle Kommunikation.

Formatbeschreibung

Das Format Senior Mentoring wendet sich besonders an ältere ExpertInnen, an Pensionierte und an ältere Menschen mit Interesse, sich (sozial) zu engagieren; die zweite Zielgruppe sind jüngere Personen als Mentees.

Je nach Variante werden die MentorInnen für das jeweilige Programm vorab ausgewählt (für High Potential-Programme: Führungskräfte, für arbeitssuchende Jugendliche: Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung etc.). Die künftigen MentorInnen werden auf ihre Tätigkeit vorbereitet und bekommen (je nach Ausprägung des Programms) Informationen über Gesprächsführung, über den aktuellen Arbeitsmarkt, über Selbstorganisation und Selbstmanagement sowie Methoden und Instrumente des Mentoring selbst.

Anschließend folgt die Bildung von Tandems aus jeweils einer Mentorin/einem Mentor und einem/einer Mentee, und die Tandems arbeiten im 1:1-Setting weiter. Je nach Ausprägung kann sich die thematische Arbeit auf die berufliche Zielfindung und Karriereentwicklung konzentrieren, auf das Zurechtkommen in einem bestimmten beruflichen oder kulturellen Umfeld etc. Auch der Einblick in eigene Arbeits- oder Lebenserfahrungen, das Begleiten auf Veranstaltungen oder das Herstellen von Kontakten kann zur MentorInnentätigkeit gehören.

Dem Anbieter kommt die Aufgabe zu, die TeilnehmerInnen auszuwählen, beide Gruppen durch gezielte Informationen und ggf. Trainingseinheiten auf die gemeinsame Arbeit vorzubereiten, die Tandembildung zu moderieren und ein Reflexionsforum für die gemeinsame Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Beispielprojekte

- SeniorMent (Anbieter: Universität Graz und europ. Partner i.R. eines Socrates Grundtvig Programms)
[<http://add-life.uni-graz.at>, Stand: 2010-06-10]
- Alt hilft Jung im Jugendbüro (Anbieter: Jugendbüro der Stadt Neu-Isenburg)
[<http://www.bagso.de/762/mentor.pdf>, Stand: 2010-06-10]
- Arbeit für Nachbarn (Anbieter: Stadtteilinitiative in Augsburg)
[<http://www.bagso.de/762/mentor.pdf>, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Die Beispiele sind beschrieben, aber nicht evaluiert; im EDUCON-Team liegen jedoch positive persönliche Erfahrungen mit einem altersunabhängigen Mentoringformat vor. Persönliche Recherchen im Projekt SeniorMent belegten die Notwendigkeit, auch auf das Ansprechen der zweiten Zielgruppe (jüngere Mentees) viel Sorgfalt zu verwenden, damit das Projekt gelingt.

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen wurde das Format (ebenso wie andere intergenerationelle Formate) kritisch aufgenommen und die Umsetzung eher abgelehnt (keine Befürwortungen). Argumente für diese kritische Haltung waren die Vermutung eines hohen Aufwands, besonders in der Zielgruppenakquise (da bspw. Jugendliche innerhalb der VHS kaum präsent seien). Dieses Problem könnte andererseits auch als Chance aufgefasst werden – nämlich für eine gezielte Zielgruppenakquise Jugendlicher (die ohnehin innerhalb der VHS häufig thematisiert wird) mithilfe des Mentoring-Angebots – sofern Jugendliche als Mentee-Zielgruppe angesprochen werden sollten.

Auch wurde dem intergenerationellen Angebot als solches und der Möglichkeit eines echten Mentorings (gegenüber einem reinen Coaching) Misstrauen entgegen gebracht (was für die hohe Bedeutung einer klaren und ausführlichen Vorinformation spricht).

Eine positive Einschätzung mit einem ähnlichen Format lag aus dem Kompetenzzentrum für Demokratie vor. Das Format wurde im Workshop als mögliches Stadtteil- oder Gemeindebauprojekt (nicht eingeschränkt auf ältere MentorInnen) empfohlen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- im Vorfeld: eine breite Prüfung der potenziellen Mentee-Zielgruppen (nach Altersgruppe, Fachbereich/beruflichem Feld, Arbeitsstatus, Nationalität...)
- in der Kommunikation nach außen: klare und explizite (Vorab-)Information von InteressentInnen, MentorInnen und Mentees über Methoden, Möglichkeiten und Grenzen von Mentoring
- im Falle von jugendlichen Mentees: eine gute Zusammenarbeit mit Jugendlichen-Einrichtungen bzw. anderen KooperationspartnerInnen für das Erreichen der Zielgruppe
- im Rahmen des laufenden Angebots: fortlaufende Gruppentreffen sowohl für Mentees als auch für MentorInnen, sodass diese ihre Strategien und Fortschritte auch außerhalb ihres Tandems vergleichend reflektieren können. Den Rahmen dafür kann ein kursähnliches Setting bilden.
- generell: eine VHS-interne Diskussion der Chancen intergenerationeller Formate auf der Basis vorliegender Erkenntnisse (vgl. stellvertretend: Franz et al 2009: Generationen lernen gemeinsam. Theorie und Praxis intergenerationeller Bildung. Bielefeld: Bertelsmann) inkl. Diskussion vorhandener Vorbehalte

Offene Fragen

- Ist das Mentoring-Format als mögliche Form der Zielgruppen-Akquise für beide Zielgruppen (MentorInnen/Mentees) geeignet, wenn auf beide in der PR bzw. im „Vertriebsweg“ gleichermaßen Aufmerksamkeit gelegt wird?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

4 Theaterpädagogisches Lernen im SeniorInnenheim

Format in Kürze	Theaterpädagogische Aktivitäten mit ausgebildeten TheaterpädagogInnen einmal pro Woche in SeniorInnenheimen. Ziel ist dabei die physische und psychische Gesundheitsförderung von SeniorInnen und die Förderung des emotionalen und sozialen Miteinanders.
Zielgruppensegment	BewohnerInnen von SeniorInnenheimen/Pensionistenwohnhäusern einschließlich Hochaltrige
Lernort	SeniorInnenheime/Pensionistenwohnhäuser
Lernformen	wöchentliches Training über 12 Wochen
Lernmedien	szenische Darstellungen, Theater, Musik, Tanz
LernpartnerInnen	zwei TheaterpädagogInnen pro Gruppe und die jeweiligen Gruppenmitglieder
Lerninhalte	Die thematischen Inhalte werden jeweils aus einem konkreten Bezug zu Eigenschaften, Erlebnissen und Erinnerungen der TeilnehmerInnen entwickelt.

Formatbeschreibung

Das Format besteht im Einsatz von theaterpädagogischen Aktivitäten in SeniorInnenheimen über einen Zeitraum von drei Monaten oder länger. Diese sollen als „Vitaltraining“ wirksam werden und die individuelle physische und psychische Gesundheit sowie das soziale Miteinander fördern.

Je nach Offenheit und Motivation der Gruppe können die Aktivitäten von Singen mit integrierten Bewegungselementen und biografischen Elementen, über Tanzpädagogik und Improvisation bis hin zum Erarbeiten eines Theaterstückes mit abschließender Aufführung reichen; Fixpunkte bilden die Arbeit mit Musik, Tanz oder anderen Bewegungsübungen sowie das Eingehen auf die Biografien der TeilnehmerInnen.

Evaluationsergebnisse bestätigen die sichtbare Freude, das Wohlbefinden und die Motivation der einzelnen TeilnehmerInnen sowie deren Gewinn an Selbstwert, Gedächtnis und Konzentrationsvermögen, aber auch das verbesserte soziale Miteinander unter den BewohnerInnen.

Beispielprojekt

- Vitaltraining für SeniorInnen (angeboten von Kulturvereins TAG theateragenda Graz) [http://www.fgoe.org/projektfoerderung/geoerderte-projekte/FgoeProject_689715/1008495, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Zum angeführten Beispielprojekt liegt eine kritische Evaluation vor, welche die Hürden und Gelingensbedingungen ausweist. Dabei wird die Unterstützung seitens der beteiligten SeniorInnenheime als zentrale Gelingensbedingung erkannt: eine entsprechende Vorbereitung und die Anwesenheit einer Vertrauensperson zu Beginn der Gruppenarbeit sind sehr wichtig. Anfängliche Vorbehalte der TeilnehmerInnen und BetreuerInnen/LeiterInnen der Wohnhäuser müssten demnach einkalkuliert werden. Erfolge auf den Ebenen der Gedächtnisleistung und des Konzentrationsvermögens, des Bewegungs- und Ausdrucksverhaltens sowie des sozialen Miteinanders sind jedoch erwiesen.

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen kamen Bedenken hinsichtlich eines möglicherweise hohen Aufwands und eventueller Probleme mit der Finanzierbarkeit zur Sprache: werden SeniorInnenheime dafür Geld ausgeben wollen?

Andererseits wurden Anknüpfungspunkte in Form bestehender Theatergruppen oder auch Chöre sichtbar, die im Rahmen der Wiener Volkshochschulen bereits existieren.

Eine Umsetzung des Formats in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern wurde im Workshop mit VHS-ExpertInnen ausnahmslos befürwortet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern für den „Vertrieb“ im stationären Bereich
- den möglichen Vorbehalten gegenüber einer Einführung in den einzelnen Häusern mit einer anschaulichen Beispielpräsentation oder einem Mini-Seminar für LeiterInnen und MitarbeiterInnen zu begegnen

Offene Fragen

- Mit welchen Argumenten können die PWH zur Annahme und Finanzierung des Formats motiviert werden?
- Stehen TheaterpädagogInnen mit ausreichend spezifischen Ausbildungen zur Verfügung?
- Wie reagieren PWH bzw. KAV auf das Angebot?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

5 Kunstfrühstück

Format in Kürze	Beim Kunstfrühstück wird jeweils zu einem bestimmten Motto eine Kombination aus Verkostung, Kunst(-vorführung), Wissensportionen und Praxiserprobungen angeboten.
Zielgruppensegment	SeniorInnen, die sich durch die Uhrzeit angesprochen fühlen und sonst eher nicht ins Museum gehen würden (generationsübergreifendes Angebot, wobei im evaluierten Beispiel die Hälfte der TeilnehmerInnen über 60 war)
Lernort	Museum bzw. Atelier
Lernformen	kulinarisch – kognitiv – optisch – haptisch – erprobend
Lernmedien	diverse Materialien und Exponate
LernpartnerInnen	sog. KeyworkerInnen und KunstvermittlerInnen
Lerninhalte	je nach Motto

Formatbeschreibung

Das Kunstfrühstück wendet sich an SeniorInnen, die sich durch die Uhrzeit angesprochen fühlen und sonst eher nicht ins Museum gehen würden – es ist ein generationsübergreifendes Angebot, das erfahrungsgemäß bevorzugt ältere TeilnehmerInnen erreicht.

Im Beispielprojekt gibt es monatlich 2 Termine von 10.00-13.00 Uhr im Museum oder Stift, die jeweils auf ein bestimmtes Motto bezogen sind und jeweils aus drei Teilen bestehen: diese drei Teile bestehen aus einem kulinarischen Teil im Atelier (mit Frühstück und musikalischen oder literarischen Kostproben), einem Teil klassischer Wissensvermittlung sowie einer Praxis- und Erprobungsphase, in der die TeilnehmerInnen mit diversen künstlerischen Techniken (z.B. Arbeiten mit Ton) experimentieren können.

Als zentrale Aspekte (besonders für die Zielgruppe der Älteren) sind die Uhrzeit und das gemeinsame Essen als geselliges Element anzusehen.

Beispielprojekt

- Kunstfrühstücken (Anbieter: Essl Museum mit Stift Klosterneuburg)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen wurde das Kunstfrühstück eher befürwortet – besonders als Zusatz zu bereits bestehenden Angeboten. Interessant erschien das Format insbesondere durch die zahlreichen Variationsmöglichkeiten, die sich für die Wiener Volkshochschulen ergeben.

In der vollen, dreiteiligen Form wäre es vor allem dort umsetzbar, wo bereits eine kleine Galerie und/oder Werkstatt vorhanden ist (z.B. am Leberberg in Kombination mit Töpferei). Erfahrungen gab es auch an der VHS 12 mit der Kombination Vortrag – Film – Frühstück.

In einer reduzierten Form könnte der Teil der Praxiserprobung weggelassen werden; das Frühstück als zentraler Teil sollte aber bestehen bleiben und ist auch in der Variante einer Verkostung denkbar.

Frühstücken wurde (schon allein aufgrund der Uhrzeit) als gutes Format für Ältere bewertet – generell könnten mehr bestehende Angebote mit einem Frühstück kombiniert werden, um Ältere zu motivieren.

Ein ähnlicher Effekt könnte unabhängig von der Uhrzeit eintreten, wenn z.B. der Englischkurs mit der „Tea Time“ verbunden wird – gemeinsames Essen motiviert und befriedigt den Wunsch nach Geselligkeit, von dem bekannt ist, dass er gerade für VHS-KursbesucherInnen häufig eine Rolle spielt.

Bedenken bezogen sich im Workshop vor allem auf zwei Punkte:

Mit dem Angebot eines Frühstücks würde auch hinsichtlich der Getränke und Nahrungsmittel ein Qualitätsanspruch der KundInnen entstehen – es brauche eine entsprechend Infrastruktur und Organisation.

Den SeniorInnen wurde außerdem erfahrungsgemäß einen besonderen Wunsch nach Kontinuität zugeschrieben; dieser sollte in der Planung berücksichtigt werden (einmal im Monat sei zu wenig).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- bestehende Angebote verstärkt auf eine mögliche Verlegung auf den Vormittag und eine mögliche Kombination mit einem Frühstück zu hinterfragen, um die Zielgruppe älterer Lernender verstärkt anzusprechen
- insbesondere geplante Kunstvorführungen oder -ausstellungen mit einem Frühstück, einem Kurzvortrag und evtl. auch mit einem (fakultativen) Hands-on-Format zu kombinieren

Offene Fragen

- Welche bestehenden Angebote könnten im oben beschriebenen Sinn ausgebaut werden?
- Gibt es Häuser, in denen sowohl die Buffet-Infrastruktur als auch die inhaltlichen Schwerpunkte für dieses Format besonders gut geeignet wären?
- In welcher Qualität kann ein Frühstück angeboten werden, ohne den üblichen preislichen Rahmen der Wiener Volkshochschulen zu überschreiten und ohne vorhandene Qualitätserwartungen der KundInnen zu unterschreiten?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

6 Montessoripädagogik für Hochaltrige

Format in Kürze	Ausgebildete LernbegleiterInnen arbeiten mit Älteren und Hochaltrigen (z.B. in Tageszentren oder Seniorenheimen) mit geragogischen Materialien und freien Lernphasen nach Maria Montessori.
Zielgruppensegment	Ältere, besonders Hochaltrige in Tageszentren oder Seniorenheimen
Lernort	flexibel (bes. geeignet für Tageszentren, SeniorInnenheime)
Lernformen	„Freie Lernphasen“ mit geragogischen Materialien in sechs Phasen (Einstimmung – freie Wahl der Arbeit – Durchführung – Stillephase – Reflexionsphase – Ausklang)
Lernmedien	geragogische Materialien nach Montessori
LernpartnerInnen	pro Gruppe ein/eine Lernbegleiter/in (ansonsten Einzel- oder Paararbeit)
Lerninhalte	Trainieren und Erhalten kognitiver und sensorischer Fähigkeiten

Formatbeschreibung

Das Format besteht in der Übertragung der Montessori-Pädagogik auf die Geragogik. Geragogische Methoden und Materialien werden nach den Prinzipien von Maria Montessori neu gestaltet. „Freie Lernphasen“ werden eingesetzt; es wird mit eigens erstellten geragogischen Materialien gearbeitet. Der Ablauf einer Übungseinheit folgt üblicherweise den sechs Phasen Einstimmung – freie Wahl der Arbeit – Durchführung – Stillephase – Reflexionsphase – Ausklang, was eine Erweiterung des traditionellen Vier-Phasen-Modells bedeutet. Speziell ausgebildete LernbegleiterInnen leiten die Übungseinheiten an.

Vor allem in Tageszentren oder Heimen verfolgt das Format das Ziel, geistige Fähigkeiten zu trainieren, Autonomie zu erhalten oder wieder herzustellen und den Alten oder Hochaltrigen ein möglichst langes und lustvolles Lernen zu ermöglichen.

Beispielprojekte

- L³ – Lebensbegleitend Lustvoll Lernen nach Montessori (Anbieter: Kath. Bildungswerk St. Pölten in Koop. mit Fonds Soziales Wien und Caritas Wien)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Montessoripädagogik war in Simmering bereits für Ältere erfolgreich im Angebot. Aus der VHS Brigittenau wurde von einer laufenden Übertragung der Reggio-Pädagogik auf die Zielgruppe der SeniorInnen berichtet.

Eine Umsetzung des Formats in Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern wurde im Workshop mit VHS-ExpertInnen ausnahmslos befürwortet. Generell wird die Zielgruppe als groß, künftig noch wachsend, und der VHS nahe empfunden – d.h. es sollte für Personen in Tageszentren oder Seniorenheimen viel angeboten werden.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund bzw. den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern für den „Vertrieb“ im stationären Bereich

- in eine attraktive Angebotsbezeichnung zu investieren
- für ein kontinuierliches Angebot in ausreichender Häufigkeit und Fortsetzungsmöglichkeit im gleichen Haus zu sorgen

Offene Fragen

- Ist die Arbeit mit Originalmaterialien aus dem Beispielprojekt möglich? (Anmerkung: Im Rahmen des Beispielprojekts L³ wurden 18 Materialsysteme, jeweils mit Fotocollagen, Herstellungsanleitungen, Anleitungen zur Handhabung und fertigen Kopiervorlagen, entwickelt. Anregungen zur Herstellung zu geragogischen Montessorimaterialien sind jedoch auch im Buchhandel bereits vereinzelt erhältlich.)
- Mit welchen Argumenten können die PWH zur Annahme und Finanzierung des Formats motiviert werden?
- Stehen Montessori-GeragogInnen ausreichend zur Verfügung?
- Wie reagieren PWH bzw. KAV auf das Angebot?
- Sind die Methoden und Materialien tatsächlich ohne Einschränkung der Zielgruppe hinsichtlich ihrer mentalen Fähigkeiten anwendbar? (auf eine Verwendbarkeit bei eingeschränkten physischen Fähigkeiten wurde in der Materialien-Entwicklung explizit geachtet)
- Welche sinnvollen Kooperationsmöglichkeiten bestehen mit der Österreichischen Montessori-Gesellschaft (welche die Materialienherstellung zu ihren Aufgaben zählt)?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

7 (IKT-)Kurzcourse im Clubformat

Format in Kürze	Für Clubmitglieder (=ältere Lernende mit Interesse an digitalen Medien) werden Kurzcourse in vertrauter Umgebung angeboten und teilweise mit offenen Übungsabenden kombiniert. Das Format ist auch für andere Inhalte außer IKT geeignet.
Zielgruppensegment	Lernende ab 50 (im Beispielprojekt: von 50-85 – mit Interesse an digitalen Medien)
Lernort	Kursräume mit „Clubcharakter“ und (bei IKT-Thematik) mit PC-Ausstattung
Lernformen	zweistündige Workshops (Aktivseminare) mit geringer TN-Zahl offene Übungsabende
Lernmedien	bei IKT-Thematik: PC (Handy, Kamera etc.)
LernpartnerInnen	KursleiterInnen und (Klein-)Gruppe
Lerninhalte	je nach Themenschwerpunkt (hier: aus dem Bereich digitale Medien)

Formatbeschreibung

Den Rahmen für dieses Format zum Erwerb von IKT-Kompetenzen bildet ein „Club“, der zum einen durch entsprechende Clubräume (mit PC-Ausstattung, aber in gemütlichem Ambiente mit einem Aufenthaltsbereich und kleinen Snacks) gekennzeichnet ist. Zum anderen äußert sich der Clubcharakter durch die Zugehörigkeit zu einer Community von Lernenden, die durch Symbole wie z.B. eine Clubkarte vermittelt wird.

Die Clubkarte selbst ist kostenpflichtig und mit Vergünstigungen bei der Inanspruchnahme der Kursangebote verbunden. Je mehr Kurse besucht werden, desto preiswerter wird außerdem der einzelne Kurs. Die Clubkarte kann darüber hinaus betreute Übungseinheiten, eine Ausfallsversicherung bei Erkrankung, erweiterten Internetzugang oder vergünstigte Angebote im Computerhandel mit sich bringen.

Die Kurzcourse selbst können als Aktivseminare organisiert sein: sie konzentrieren sich dann jeweils auf spezifische, eng umschriebene Themen (im Beispielprojekt: CDs brennen), zu denen in der Kernzeit (bevorzugt vormittags) ein Input erfolgt und am Nachmittag eine offene Übungsmöglichkeit besteht (Übungsnachmittage können von Mitgliedern auch kostenfrei wiederholt werden).

Die TeilnehmerInnenzahl ist möglichst gering angesetzt mit dementsprechend individueller Betreuung. Ein Newsletter soll zusätzlich verbindend wirken.

Beispielprojekt

- Kurs „Die Brennmeister – CDs und DVDs selbst gebrannt“ (Anbieter: Netclub 50+, kommerzieller Anbieter)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/endbericht_good_practice.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Die Kurzcourse erinnern vom Umfang her an die 2010 erprobten „Minikurse“, welche im Rahmen der Bildungsberatung an der VHS Meidling kostenfrei angeboten wurden und von SeniorInnen besonders gern besucht wurden. Das lässt auch ein Interesse für die Kurzcourse im Clubformat erhoffen. Außerdem soll das Clubformat das Bedürfnis nach Stabilität und Kontinuität ansprechen, welches der Zielgruppe im Workshop zugeschrieben wurde.

Das Angebot „Windows Drive-in“ an der VHS Brigittenau bestätigte die guten Erfahrungen mit kurzen PC-Inputs und anschließenden Übungsmöglichkeiten für Ältere.

Zugleich zeigten Erfahrungen aus der VHS Alsergrund, dass allzu offene Übungsabende (ohne klare thematische Bindung) im PC-Bereich zu unstrukturiert und überfordernd wirken und die KundInnen weniger ansprechen; die Bindung an den vorherigen thematischen Input sei daher in den Übungseinheiten wichtig.

Wegen der Bedürfnisse der Zielgruppe Älterer seien Ort, Zeit und Dauer der Einzelangebote eher stabil zu halten; Clubkartenrabatte und Social Events seien als Anreize zusätzlich sinnvoll, und spielerische Einstiegsformen wurden im Workshop empfohlen.

Eine Überlegung im Workshop war auch, umfangreichere serielle Angebote wie „University Meets Public“ in Richtung auf ein Clubformat hin zu verändern. Sämtliche Angebote eines Clubformates könnten in weiterer Folge zu einem Lehrgang zusammengefasst werden (der dann in Teilen oder ganz besucht werden kann).

Insgesamt wurden die Kurzurse im Clubformat im Workshop mit VHS-ExpertInnen zur Umsetzung empfohlen (keine Ablehnungen).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- bestehende PC-Angebote auf ihre mögliche Zusammenfassung zu einem Clubangebot (für Ältere) zu prüfen
- kurze themenspezifische PC-Einheiten für Ältere mit offenen Übungsmöglichkeiten zu kombinieren
- Ort, Zeit und Dauer der Kurzurse tendenziell stabil zu halten und Snacks anzubieten
- in einen ansprechenden Clubtitel zu investieren und eine gemeinsame Identität auch über eine Clubkarte zu fördern
- Vergünstigungen beim Besuch von mehreren Angeboten deutlich zu kommunizieren
- Clubkartenrabatte und Social Events als zusätzliche Anreize einzusetzen
- bei jeglicher Clubkarte einen „VHS-verträglichen Preis“ anzustreben, sodass ein Club nicht mit Zugangshürden zu den Bildungsangeboten assoziiert wird

Offene Fragen

- Wie muss die Kalkulation aussehen, damit das Format einerseits betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, andererseits aber keine Zugangshürde darstellt?
- Ist der Wunsch nach örtlicher u. zeitlicher Kontinuität in der Zielgruppe tatsächlich so ausgeprägt, dass ein virtueller PC-Club über mehrere VHS-Standorte hinweg nicht angenommen würde?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

8 Aufsuchende Aktivierung

Format in Kürze	Personen aus der Zielgruppe werden zuhause kontaktiert, besucht und im persönlichen Gespräch zu konkreten, passenden (Bildungs-) Aktivitäten motiviert.
Zielgruppensegment	55-80-Jährige, besonders nach einschneidenden Lebensereignissen
Lernort	Hausbesuch(e) bei den TeilnehmerInnen nach schriftlicher oder telefonischer Kontaktaufnahme, dabei sehr spezifische Information und Weitervermittlung (häufig zu Bildungsangeboten und tw. auch zur ehrenamtlichen Tätigkeit)
Lernformen	Die TeilnehmerInnen werden im persönlichen Beratungsgespräch von sog. „AnwältInnen“ zur sinnvollen und befriedigenden Gestaltung ihres weiteren Lebens motiviert, mündliche und schriftliche Ziel- und Verhaltensvereinbarungen werden abgeschlossen und ihre Einhaltung unterstützt.
Lernmedien	Gespräch und diverse Informationsmaterialien über Bildungsangebote
LernpartnerInnen	sog. „AnwältInnen“; danach traditionelle LernpartnerInnen je nach Angebot
Lerninhalte	Verbesserung von Selbstständigkeit, Lebensqualität und Gesundheit „Die Erfahrung (...) dass es sich lohnt, aktiv zu werden“

Formatbeschreibung

Unter dem Formattitel „Aufsuchende Aktivierung“ werden motivierende (Beratungs-)Aktivitäten zusammengefasst, die durch Hausbesuche bei alten oder hochaltrigen Menschen gekennzeichnet sind.

In den Beispielprojekten werden entweder nach einem belastenden Lebensereignis (Pensionierung, Partnerverlust) oder per Zufallsauswahl Personen höheren Alters angeschrieben, um ihnen eine Beratung in ihrem eigenen Haushalt anzubieten. InteressentInnen werden dann von so genannten AnwältInnen besucht. Im Gespräch selbst stehen nicht Probleme, sondern die Ausschöpfung vorhandener Potenziale im Vordergrund, um die TeilnehmerInnen zu einer aktiven, gesundheitsförderlichen Lebensgestaltung zu motivieren.

Bei den Hausbesuchen erfolgt zunächst ein sondierendes Gespräch (evtl. unterstützt durch Frage- oder Interviewinstrumente), um die Wünsche der TeilnehmerInnen zu erkunden. Dazu kommt später die Beratung, um regionale Bildungs- oder andere Aktivitätsangebote sichtbar zu machen. Als nächster Schritt werden gemeinsam Zielsetzungen formuliert und konkrete Vereinbarungen zu deren Erreichung getroffen. Die auf diese Weise initiierten Aktivitäten variieren stark (in den Beispielprojekten reichten sie vom Computerkurs über das Hundesitting, das Erwirken einer verbesserten Straßenausschilderung, das Training auf Crosstrainer, das Initiieren gemeinsamer Wanderungen mit einer Kleingruppe, den Besuch eines Hospizcafes und das Erlernen einer Fremdsprache bis hin zu regelmäßigen Theaterbesuchen). Meist ist mit 3-6 Hausbesuchen zu rechnen, um ein positives Ergebnis zu etablieren.

Eine intensive Information über das konkrete Angebot sowie regelmäßige Sprechstunden in Kaffeehäusern bzw. Stammtischangebote unterstützen die rege Teilnahme.

Beispielprojekte

- Aktiv 55plus (Anbieter: Johanniter Einrichtungen Radevormwald)
- Aktiv ins Alter (Anbieter: Wiener Sozialdienste und Fonds Soziales Wien)
- Gesund Älter Werden (Anbieter: AOK Niedersachsen)

[Quelle für alle: http://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_soziologie/Reinprecht5.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

Das Format ist nur im weiteren Sinn ein Bildungsprojekt, ist aber als niederschwellig, ressourcenorientiert und nachhaltig einzuschätzen. Ausreichende Evaluierungsergebnisse liegen vor und weisen Erfolge aus. Zu bedenken ist, dass (vor allem zu Beginn) neben den Haubesuchen selbst intensive PR-Maßnahmen und eine offene Sprechstunde nötig sind.

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen wurde in Frage gestellt, ob die VHS ein geeigneter Anbieter dafür sein können, da sie möglicherweise nicht als unparteilicher Bildungsträger und daher nicht als neutraler Berater wahrgenommen würde. Eine Verknüpfung mit einem „Geburtstagsgutschein“ wurde vorgeschlagen. Erfahrungen mit ähnlichen Aktivitäten wurden aus Simmering berichtet, wo der sog. Besuchsdienst in vergleichbarer Weise arbeitet.

Insgesamt wurde die Umsetzung im Workshop mit VHS-ExpertInnen zweimal befürwortet und dreimal abgelehnt.

Das Format ist geeignet, um die Beteiligten in einer sehr wertschätzenden und individuellen Weise zu unterstützen. Eine kostengünstige Form der NeukundInnenakquise mit Hilfe dieses Formats scheint aber fraglich.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- eine sensible Kontaktaufnahme (am besten verknüpft mit einem positiven Anlass wie z.B. dem 70. Geburtstag und weniger mit einem Partnerverlust o.ä.)
- ausreichende PR bzw. Vorinformation zum Format
- eine Unterstützung durch „offene Sprechstunden“ im Cafe oder zumindest eine „Telefonhotline“ zur Auskunft über das Angebot
- die „AnwältInnen“ sollten im Optimalfall beraterisch (bes. für die Bildungsberatung) als auch sozialarbeiterisch ausgebildet sein
- evtl. wäre eine zentrale Durchführung günstiger als eine Trägerschaft in einzelnen Standorten

Offene Fragen

- Sieht sich die VHS als geeigneter Träger bzw. macht das Format finanziell auch dann Sinn, wenn es nicht zu einem massiven Ansteigen der Kursbesuche führt (das ja nicht im Mittelpunkt stehen sollte)?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

9 Intergenerationelles IKT-Lernen von Jüngeren

Format in Kürze	SchülerInnen (z.B. Enkelkinder) fungieren als MentorInnen oder AssistentInnen für ältere Lernende (z.B. Großeltern) beim Erwerb von digitaler Kompetenz.
Zielgruppensegment	technikinteressierte ältere Lernende, welche grundlegende digitale Kompetenzen erwerben möchten (z.B. bezüglich EDV, Internet, Handy, Digitalkamera); die zweite Zielgruppe sind jugendliche Unterrichtende
Lernort	variabel (bevorzugt in Schulen; auch als Rufseminare)
Lernformen	Lernen in Kleingruppen oder im 1:1-Setting (1 SchülerIn betreut 1 bis max. 3 ältere Lernende)
Lernmedien	diverse, v.a. PC (oder Handy oder Kamera)
LernpartnerInnen	SchülerInnen mit deren LehrerInnen oder SchülerInnen (Enkelkinder), welche als „MedienmentorInnen“ ausgebildet sind
Lerninhalte	digitale Kompetenz: PC, Internet, Handy, Digitalkamera,...

Formatbeschreibung

Als intergenerationelles Format wendet sich das Lernen von Jüngeren besonders an ältere Menschen mit Interesse am vertrauten Umgang mit ihrem Handy, ihrer Digitalkamera oder ihrem PC und dem Internet. Die zweite Zielgruppe sind jüngere Personen mit guten technischen Fähigkeiten und dem Interesse, ihre pädagogischen Fähigkeiten zu erproben und zu schulen. Beide Zielgruppen werden nicht defizitorientiert, sondern mit ihren Kompetenzen angesprochen.

Grundidee ist es dabei, ein kostengünstiges Angebot der intergenerationellen Möglichkeiten zu nutzen, um die digitalen Kompetenzen Älterer zu fördern und um damit den „digitalen Graben“ zwischen den Generationen zu verringern.

Varianten des Formats unterscheiden sich hinsichtlich der gewählten Thematik (Handy, Kamera, PC, Internet,...), hinsichtlich der Auswahl der Jugendlichen (Enkelkinder, SchülerInnen oder Studierende) und hinsichtlich des Unterrichts-Settings. Angeboten werden Formen des Einzelunterrichts (Enkelkind – Großelternanteil), des Kleingruppenunterrichts (ein/e Jüngere/r arbeitet mit 2-3 SeniorInnen) oder auch des Unterrichts für größere Gruppen durch LehrerInnen, wobei die Jugendlichen als Tutorinnen (LehrassistentInnen) fungieren.

Gemeinsam ist diesen Varianten, dass die SchülerInnen oder Studierenden vorher (durch LehrerInnen, TutorInnen oder eigens angebotene Kurse) auf ihre Aufgabe vorbereitet werden müssen.

Beispielprojekte

- old@young: SchülerInnen als MedienmentorInnen (Anbieter: Gerhart-Hauptmann-Schule und Kreismedienzentrum Freiburg)
[<http://www.wegeinsnetz2008.de>, Stand: 2010-06-10]
- grandparents & grandchildren (Multinationales Grundtvig 2008-Projekt mit vielen Anbietern)
[<http://www.geengee.eu/geengee/index.jsp>, Stand: 2010-06-10]
- Technik in Kürze (Anbieter: Kath. Bildungswerk der Diözese Graz-Seckau)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/good_practice_endbericht_2009.pdf, Stand: 2010-06-10]

- Senioren @ns Netz (Anbieter waren 2001 rund 45 Gymnasien in Sachsen)
[http://www.gemeinsamlernen.de/euconet/Projects/Germany/fit_for_the_web/schueler_lehrer, Stand: 2010-05-10]

Diskussion

Intergenerationelles Lernen liegt im pädagogischen Trend und bietet besonders große Chancen im IKT-Bereich, wo Jugendliche den älteren Lernenden inhaltlich „naturgemäß“ voraus sind und eine erfolgreiche Nutzung dieser Wissensdiskrepanz aus vielen Projekten belegt ist (vgl. die angeführten Beispielprojekte sowie Franz et al 2009: Generationen lernen gemeinsam. Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann).

Im Workshop mit VHS-ExpertInnen wurde das Intergenerationelle Lernen von Jüngeren (ebenso wie andere intergenerationelle Formate) kritisch aufgenommen und die Umsetzung einhellig abgelehnt (keine Befürwortungen). Argumente für diese kritische Haltung waren grundsätzliche Zweifel, ob ein Unterricht durch Jugendliche (SchülerInnen oder Studierende) angenehm für die älteren Lernenden sein könne, sowie die Tatsache, dass Jugendliche innerhalb der VHS kaum präsent seien.

Jugendzentren, Schulen oder Universitäten müssten intensiv in eine Kooperation einbezogen werden, um Jugendliche (auch mit entsprechenden didaktischen Fähigkeiten) zu gewinnen. Das entspricht der Tatsache, dass die meisten Beispielprojekte in Kooperation mit Schulen oder direkt an Schulen stattfinden.

Jugendliche HandykursleiterInnen oder Digitalcoaches an den Wiener Volkshochschulen auszubilden, könnte ein lohnendes Unterfangen darstellen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen:

- VHS-interne Diskussion der Chancen intergenerationaler Formate auf der Basis vorliegender Erkenntnisse und vorhandener Vorbehalte
- gute Zusammenarbeit mit Jugendzentren, Schulen oder Universitäten
- Start mit dem Angebot einer Kurzausbildung für jugendliche HandykursleiterInnen, InternettrainerInnen oder Digitalcoaches an den Wiener Volkshochschulen

Offene Fragen

- Ist das Intergenerationelle Lernen von Jüngeren als mögliche Form der Zielgruppen-Akquise für beide Zielgruppen geeignet, wenn auf beide in der PR bzw. im „Vertriebsweg“ gleichermaßen Aufmerksamkeit gelegt wird?

Bewertung der Geschäftsführung

- „No Go“

10 Kurs auf Reisen / Kurs für Reisen

Format in Kürze	Einwöchige Reisen in Kooperation mit einem Reisebüro werden mit diversen Kursen kombiniert, die jeweils am Zielort abgehalten werden (z.B. Sprach- oder Malkurse oder Gedächtnistraining). Die Unterrichtenden machen die Reise mit (sind nicht am Zielort ansässig).
Zielgruppensegment	SeniorInnen mit dem Wunsch und der Fähigkeit zur Mobilität
Lernort	bisher z.B.: Goldegg, Grado, Rovinj, Portorosc, Rogaska Slatina
Lernformen	Kurse und Trainings
Lernmedien	diverse je nach Inhalt
LernpartnerInnen	KursleiterIn und Gruppe
Lerninhalte	explizit z.B. Sprachen, Malen oder Gedächtnistraining, implizit: Flexibilität, Mobilität

Formatbeschreibung

In der Originalversion bietet die Bildungseinrichtung einwöchige Reisen an und kooperiert dafür mit einem Reisebüro), um dann vor Ort (bisher z.B. in Goldegg, Grado, Rovinj, Portorosc, Rogaska Slatina) diverse Kurse abzuhalten. Erprobt sind z.B. Sprach- oder Malkurse oder Gedächtnistraining. Die Unterrichtenden gehören zum Staff des Bildungsanbieters und machen die Reise mit. Explizit geht es dabei z.B. um das Erlernen von Sprachen oder Malen oder um Gedächtnistraining, implizit werden aber auch Flexibilität und Mobilität der älteren TeilnehmerInnen trainiert.

Bildung wird hier als Querschnittskonzept gesehen und im Rahmen von Reise/Erholung angesiedelt, daher ist das Format als niederschwellig zu betrachten (die TeilnehmerInnen-Struktur bestätigt das). Das Format muss Ältere nicht explizit ansprechen, sondern erreicht sie erfahrungsgemäß bevorzugt.

Beispielprojekt

- Bildungswoche (Anbieter: Senior Vital in Kooperation mit Seniorenbund Sbg.)
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/endbericht_good_practice.pdf, Stand: 2010-06-10]

Diskussion

In der beschriebenen Form wäre das Format als eine mögliche Erweiterung bzw. Variante der bestehenden Bildungsreisen der Wiener Volkshochschulen (mit einem klarem Bildungsauftrag) zu sehen, erschien aber im VHS-internen ExpertInnen-Workshop wegen der Rechtslage als wenig aussichtsreich.

Trotz dieser ungünstigen Rechtslage (das Anbieten von Reisen durch die WVHS sei ohne Neugründung eines Rechtsträgers nicht möglich) wurde das Format im Workshop mit VHS-ExpertInnen als so ansprechend empfunden, dass es einhellig zur Umsetzung empfohlen wurde (keine Ablehnungen).

Klar war jedoch auch, dass es einer Modifikation des Originalformats bedürfe – das damit vom „Kurs auf Reisen“ zum „Kurs für Reisen“ würde.

Dieser „Kurs für Reisen“ wurde angedacht als „Rundum-Paket“ aus Vor- und Nachbereitungsangeboten zu spezifischen Reisen, das gemeinsam mit der Reise selbst verkauft werden und das Angebot des Reisebüros aufwerten könnte.

Inhaltlich könnten die vorhandenen Personalressourcen und das Know-how der Wiener Volkshochschulen dafür gut genutzt werden: es könne sich dabei in der Reisevorbereitung um Einführungen zur Sprache,

Kultur, Kulinarik etc. handeln, in der Nachbereitung dann um die Fotobearbeitung und das Austauschen von Reisetagebüchern oder Erinnerungen, evtl. abschließend mit einer kleinen Ausstellung.

Bei einer Hauptreisezeit im Sommer würde das jeweils einen zugeschnittenen Vorbereitungskurs im Sommersemester und einen spezifischen Nachbereitungskurs im Herbstsemester bedeuten (evtl. zusammengefasst nach Destinationen).

Damit wurde auch die Hoffnung verbunden, einen Anreiz für weitere VHS-Kursbesuche zu bilden. Erwartet wurde, damit das bestehende Stammpublikum zu erreichen und eventuell zu erweitern.

Zu prüfen wäre lt. den WorkshopteilnehmerInnen auch, ob bei der Abhaltung von Kursen in Thermen ein ähnliches rechtliches Problem besteht wie bei Bildungsreisen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint

- die oben beschriebene Modifikation des Formats: ausgewählte Reisen werden in Kooperation mit dem jeweiligen Reisebüro durch maßgeschneiderte VHS-Angebote vor- und nachbereitet

Offene Fragen

- Welche Argumente sind gut geeignet für die Verhandlung mit Reisebüros?
- Wie reagieren Reisebüros auf das Ansinnen, ein Bildungspaket mit zu bewerben?
- Welche vertragliche Gestaltung und Kostenkalkulation sind erforderlich?
- Würde die Rechtslage eine Abhaltung von Kurzkursen oder anderen Bildungsangeboten in (österreichischen) Thermen erlauben?

Bewertung der Geschäftsführung

- „No Go“

Zielgruppe: ArbeitnehmerInnen in Betrieben

bevorzugt Gesundheitsbildung direkt in Betrieben

Einleitung

Über 80% der Unternehmen in Österreich ab zehn Beschäftigten bieten interne Weiterbildung an, wobei die höchste Weiterbildungsintensität im Banken- und Versicherungssektor, in der Elektro- bzw. Elektronikindustrie und im Kfz-Handel vorzufinden ist (vgl. Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2009, S. 1). 86% der Großbetriebe sind häufig weiterbildungsaktiv, bei kleinen Betrieben mit 10-49 Beschäftigten sind es noch 52%, die häufig interne Weiterbildung organisieren. In der Regel geht es um die Einschulung neuer MitarbeiterInnen sowie die Anpassung des Qualifikationsniveaus an die sich laufend verändernden Anforderungen (ebd.). Themen wie Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung werden vor allem in größeren Betrieben mit 250 oder mehr MitarbeiterInnen angeboten, dort jeweils in etwa einem Drittel der Betriebe (ebd., S. 2). Junge Erwachsene nehmen am häufigsten teil, bei älteren ArbeitnehmerInnen fällt die Teilnahme rapide ab (ebd., S. 3f).

Im Bewusstsein, dass ArbeitnehmerInnen in Betrieben bisher von den Wiener Volkshochschulen nur in geringem Maße als TeilnehmerInnen erreicht werden, wurde diese Zielgruppe mit in die vorliegende Recherche aufgenommen. Allgemeine Kennzahlen zur Teilnahme von ArbeitnehmerInnen erhält man aus einer Abfrage in der VHS-Statistik für Wien (vgl. Datenbank zur Statistik der österreichischen Volkshochschulen, o.J.). Diese verzeichnet im Unterrichtsjahr 2007/2008 eine Anzahl von 7.134 Teilnahmen (5,12 %) von ArbeiterInnen (inkl. Lehrlingen) und 67.116 Teilnahmen (48,13 %) von Angestellten (incl. Lehrlingen und Beamten), wobei keine Daten zu der Durchführung von Veranstaltungen am Lernort Betrieb vorliegen. Über alle Teilnehmenden hinweg fallen 5,67 % der Teilnahmen in den Fachbereich beruflicher und berufsorientierter Bildung und 29,36 % in den Fachbereich Gesundheit und Bewegung.

Im Vorwort zum „Handbuch der betrieblichen Weiterbildung“ stellt Harramach fest, dass Bildung künftig mehr Organisationsnähe wird aufweisen müssen, also an die Ziele des Betriebssystems angebunden sein wird. Auch werde Bildung den ökonomischen Erfordernissen nicht entgehen können und beispielsweise eher in produktivitätsarmen Zeiten oder an Wochenenden stattfinden. (vgl. Harramach 2005, S. 6f). Die Zukunft der Arbeit wird, so eine weitere Trendanalyse, mehr Verantwortung, mehr Selbstständigkeit, den Bedarf nach breiterem Überblickswissen und ein breiteres Aufgabenspektrum mit sich bringen – auch für Arbeitskräfte, die üblicherweise einfachere Tätigkeiten verrichten (vgl. Zeller 2005, zit.n. BiBB 2006, S. 12).

Zur neuen Lernkultur in Unternehmen finden sich Hinweise in verschiedenen Quellen. Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft stellte in einer Untersuchung fest, dass Weiterbildung in österreichischen Unternehmen nach wie vor größtenteils mit informellem Lernen umschreibbar ist, also Anleitung durch Vorgesetzte usw. umfasst (vgl. Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2009, S. 1). Wie Stahl jedoch schon vor über zehn Jahren feststellte, geht der Trend in Richtung einer Integration von Arbeiten und Lernen (vgl. Stahl 1998). Arbeitsnahe Lernformen und lernförderliche Arbeitsformen (vgl. Schiersmann/Remmele 2002) werden entwickelt, das Lernen verlagert sich an den Arbeitsplatz und wird dann „on-the-job“ oder „near-the-job“ (vgl. BiBB 2006) genannt, wiewohl dies besonders für qualifizierendes Anpassungslernen gelten dürfte. Die Anforderungen an die Selbststeuerung der ArbeitnehmerInnen steigen, aber die Fähigkeiten dazu müssen erst erworben werden (ebd.).

Im Fokus des Rechercheauftrags der Wiener Volkshochschulen standen Angebote für die betriebliche Gesundheitsförderung. Diese sei seit den 1990er Jahren zu einem großen Anliegen geworden, zu diesem Befund gelangt die empirische Untersuchung „well@work“ (Kriener 2002). Auch Betriebe erkennen demnach, dass Gesundheit mehr als nur körperliche Unversehrtheit bedeutet und auch das soziale Miteinander betrifft. Vorgesetzte und MitarbeiterInnen erwarten sich generell von psychosozialen Maßnahmen eine höchst gesundheitsfördernde Wirkung auf das Betriebsklima, sehen aber im konkreten Fall häufig den Handlungsbedarf nicht bzw. neigen dazu, den Bedarf im eigenen Betrieb zu negieren oder nicht den Mut aufzubringen, sich solchen Maßnahmen zu stellen. Die Untersuchung weist darauf hin, dass „Gesundheit“ als Letztargument für Gesundheitsförderung nicht gefragt sei,

sondern der Nutzen für das Unternehmen in den Vordergrund gestellt werden müsse, wie z.B. weniger Krankenstände, MitarbeiterInnenbindung, positives Image. Der betrieblichen Gesundheitsförderung stünden viele Hindernisse entgegen, der Boden müsse bedarfsorientiert aufbereitet werden (vgl. Kriener 2002).

In einer internen Vorerhebung unter ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen am 13.04.2010 wurden wesentliche Erfahrungen mit der Zielgruppe geschildert. Die Zielgruppe ist demnach als sehr divers anzusehen, jedoch über den gemeinsamen „Lernort Arbeitsplatz“ zu erreichen. Gemeinsame Bedarfe sind damit eindeutig verbunden, wiewohl individuelle Interessen und Bedürfnisse sich nicht aus unternehmerischen Zielen ableiten lassen. Zur Ansprache der Zielgruppe eignen sich Kontakte mit dem Betriebsrat, der Personalentwicklungsabteilung oder auch Kooperationen mit Gesundheitseinrichtungen.

Weiters wurden in diesem Zusammenhang Kriterien für eine Bewertung aussichtsreicher Formate für ArbeitnehmerInnen in Betrieben – bevorzugt für Gesundheitsbildung direkt in Betrieben – zusammengetragen, die sich als leitend für die vorliegende Auswahl erwiesen. Demnach sollten sich Formate grundsätzlich für die Kooperation mit den Betrieben eignen und auch Zusammenarbeit mit andern Institutionen und Anbietern oder Preisstützungen durch das Unternehmen und den Betriebsrat erlauben. Die Formate sollten niederschwellig, lustvoll und manchmal auch unkonventionell sein und hinsichtlich des genauen Lernorts mit den Lernzielen abgestimmt sein (bspw. Stressmanagement außerhalb des Betriebs, aber Entspannungstechniken im Betrieb). Unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung sollten die Formate in der Lage sein, die Teilnehmenden über ihre persönlichen Bedürfnisse zu motivieren, wie z.B.: etwas für sich tun, schmerzfrei sein oder sich den körperlichen Belastungen gewachsen fühlen.

Auch wenn der Fokus der Recherche auf Angeboten für Gesundheitsbildung liegt, wurden auch darüber hinausgehende Formate aufgenommen. Das Format „Betriebliche BildungspromotorInnen“ beispielsweise dient vor allem der Initiierung von Lernen in Betrieben, ist jedoch inhaltlich nicht gebunden und weist Nähe zur Guidance (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) auf. Das Format „Trianguläre Qualifizierung und Lernortkoordination“ rückt den Weiterbildungsanbieter als Dienstleister für überinstitutionelle Lernprozessmoderation in den Vordergrund. Einige der genannten Formate sind zudem auch ohne den spezifischen Gesundheitsfokus vorstellbar, auch wenn die recherchierten Beispiele aus der Gesundheitsförderung stammen. Eine Vielzahl interessanter Fallbeispiele für betriebliche Qualifizierung finden sich darüber hinaus auf der Website der Hans-Böckler-Stiftung (<http://www.boeckler.de>, Stand: 2010-07-20), diese wurden jedoch nicht in die vorliegende Auswertung aufgenommen, da keines der Beispiele als Format unmittelbar übertragbar erschien. Jedoch gewähren die Fallbeispiele aufschlussreiche Einblicke in betriebliche Anliegen und Abläufe.

Als Ergebnis der Recherche konnten sieben Bildungsformate für ArbeitnehmerInnen in Betrieben ausgearbeitet werden, die bei einem VHS-internen ExpertInnen-Workshop am 10.06.2010 zur Diskussion und Bewertung vorgestellt wurden.

Es sind dies:

1. Betriebsinterner Gesundheitstag
2. Bedarfsorientiertes Training
3. Externe Prozessbegleitung für Betriebliches Gesundheitsmanagement
4. Gesundheitsmanagement für ältere ArbeitnehmerInnen
5. MultiplikatorInnen für Gesundheitsförderung
6. Betriebliche BildungspromotorInnen

7. Trianguläre Qualifizierung und Lernortkoordination

Im Workshop wurden alle vorgestellten Formate diskutiert und die aus Sicht der TeilnehmerInnen vielversprechendsten Formate für die Wiener Volkshochschulen ausgewählt. TeilnehmerInnen des Workshops waren Christine Pig (VHS Simmering), Petra Reiner (Wiener Volkshochschulen GmbH), Renate Schiller (VHS Favoriten), Heidi Suppan (VHS Landstraße).

Insgesamt stellten die Teilnehmerinnen fest, dass bedarfsorientierte Zugänge zu bevorzugen seien. Als besonders aussichtsreich wurden daher die Formate Externe Prozessbegleitung (3) und Bedarfsorientiertes Training (2) erachtet, aber auch der Betriebsinterne Gesundheitstag (1) wurde von allen befürwortet. Geringe Chancen wurden dem Format der Triangulären Qualifizierung und Lernortkoordination (7) beigemessen.

Neben den Kommentaren und Bewertungen zu den sieben vorliegenden Formaten formulierten die WorkshopteilnehmerInnen noch einzelne grundsätzliche Überlegungen zur Implementierung neuer Formate. Demnach sollten so rasch wie möglich Angebote fixiert werden, zu denen sich Betriebe zu buchen können, wobei der Lernort nicht zwingend im Betrieb sein müsse, aber könne. Als Beispiel hierfür wurden Erste-Hilfe Kurse genannt. Des Weiteren wurde angeregt, die VHS selbst als Betrieb zu betrachten und neue, interne Weiterbildungsformen und -formate an sich selbst zu erproben, um daraus für Angebote an andere Betriebe zu lernen. So könnten etwa Besprechungen auf Englisch unter Beisein einer Trainerin oder eines Trainers für Englisch durchgeführt werden, um die Konversation konkret zu üben. Wichtig sei in jedem Fall eine systematische Dokumentation und Evaluation solcher Versuche.

Im nachfolgenden Text werden die Formate näher beschrieben, diskutiert und bewertet.

1 Betriebsinterner Gesundheitstag

Format in Kürze	Im Betrieb wird ein Aktionstag für die MitarbeiterInnen veranstaltet, der für das Thema Gesundheit sensibilisiert, die Beschäftigten aufklärt, informiert und aktiviert.
Zielgruppensegment	Personal in mittleren und größeren Betrieben
Lernort	Betrieb
Lernformen	Aktionstag mit: Gesundheitscheck, Workshops, Vorträgen und Aktivitäten wie Nordic Walking, Feuerlöscherübungen, spielpädagogische Aktionen zu Sicherheit und Gesundheit, Plakataktionen, Impfungen etc.
Lernmedien	Infomaterial, Sportgeräte, Geräte für Gesundheitscheck
LernpartnerInnen	TrainerInnen, Vortragende, BeraterInnen
Lerninhalte	gesunde Lebensweise, Sicherheit, Lärm, Belastungen im Arbeitsprozess und in der Freizeit, richtiges Halten und Tragen, gesunde Ernährung, NichtraucherInnenschutz, Stress, Mobbing, etc.

Formatbeschreibung

Betriebliche Gesundheitstage sind Aktionen, die im Betrieb durchgeführt werden. Ziel ist es, das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen zu wecken und zu fördern und einen unkomplizierten Einstieg in das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung zu bieten. Aufklärung und Information, aber auch Aktivierung der Beschäftigten zu den Themen Sicherheit und Gesundheit stehen dabei im Mittelpunkt. Für gewöhnlich werden betriebliche Gesundheitstage im Rahmen der Auftragsklärung auf die Interessen und Bedarfe des Betriebes zugeschnitten. Mögliche Angebote eines Betrieblichen Gesundheitstages sind Workshops und Vorträge zu Themen wie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Lärm, Persönliche Schutzausrüstung, richtiges Heben und Tragen, Gesunde Ernährung, NichtraucherInnenschutz, Stress und Mobbing, weiters verschiedene Aktivitäten wie Rückentraining oder Nordic Walking, Übungen mit einem Feuerlöscher, spielpädagogische Aktionen zu Sicherheit und Gesundheit und Plakataktionen. Darüber hinaus wird oft ein „Mobiler Gesundheitscheck“ angeboten. Dieser beinhaltet bspw. einen Sehtest, Hörtest, Lungenfunktionstest, BMI-Berechnung, Blutdruckmessung, Körperfettmessung, Kraft- und Muskelfunktionstest sowie Impfungen.

Beispiele

- Gesundheitstag der AK OÖ
[<http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d89/Gesundheitstag.pdf>; Stand: 07.06.2010]
[http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d114/Gesundheitsfoerderung2010_Folder.pdf;
Stand: 2010-06-07]
- Fit for Life – ein Gesundheitstag (Kanton St. Gallen)
[http://www.sg.ch/home/publikationen___services/dienstleistungen/Kursprogramm_SG_AR_GL/GESUNDHEIT/GT_Fit_for_Life_-_ein_Gesundheitstag.html; Stand: 2010-06-07]

Diskussion

Betriebsinterne Gesundheitstage stellen eine häufige Form des Starts von Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement in Unternehmen dar. Die Teilnahme der MitarbeiterInnen wird durch die Abhaltung während der Arbeitszeiten gewährleistet. Das Format ist für die VHS insofern innovativ, als das Programm auf die Bedürfnisse des Betriebs zugeschnitten wird. Einzelne interne Erfahrungen liegen

bereits aus der VHS Landstraße (Gesundheitstage in Kooperation mit Rudolfstiftung) bzw. der VHS Simmering (Angebotstag zum Schnuppern für MA 3) vor.

Das Format wurde von allen WorkshopteilnehmerInnen zu den drei aussichtsreichsten Formaten für die Zielgruppe ArbeitnehmerInnen in Betrieben gezählt, wiewohl es als aufwändig in der Organisation erachtet wird. Das breite und stark nachgefragte Angebot der Volkshochschulen im Gesundheitsfeld und eine gute Vernetzung über die Vielzahl an KursleiterInnen dürfte sich hervorragend als Pool für ein Sammelformat wie das eines Gesundheitstages eignen. Die VHS könne eine gute Drehscheibe sein, wobei die Frage des Vertriebs gut zu konzipieren sei.

Die internen Expertinnen warnten allerdings vor Halbwissen: Am Gesundheitsmarkt seien viele PseudoexpertInnen unterwegs, von denen man sich gut abgrenzen sollte. Erfahrungen der VHS Landstraße zeigen, dass InteressentInnen beim Gesundheitstag in der Rudolfstiftung eher erkrankungsorientierte Angebote nachfragen, diese sollten jedoch nach Ansicht der Befragten bei der Bewerbung nicht im Vordergrund stehen.

In Hinblick auf eine mögliche Implementierung wurde bereits eine Reihe von Hinweisen gesammelt. So seien etwa drei Angebotsschienen denkbar: (1.) offene Gesundheitstage in der VHS (solche gibt es bereits in VHS Simmering bzw. über die Zentrale/GmbH), (2.) offene Gesundheitstage bei Kooperationspartnern (solche gibt es bereits seitens VHS Landstraße, und zwar in der Rudolfstiftung) und (3.) betriebsinterne Gesundheitstage, die ein wirklich neues Angebot darstellen würden. Die Erfahrungen sollten ausgewertet und laufende Projekte evaluiert werden, so z.B. die „Fitness Convention“ bzw. der VHS-weite Gesundheitstag im Jänner 2011. Interessant wäre der Aspekt der KundInnenakquise – Wie viele TeilnehmerInnen des Gesundheitstages buchen später einen weiteren Kurs in einer VHS? Als Idee hierfür wurde ein Gutscheinsystem eingebracht.

Weiters solle berücksichtigt werden, wer die Mitbewerber sind und worin ihr Angebot besteht – also Krankenkassen, Kammern, Arbeitsmedizinischer Dienst, Gesundheitsdienste der Stadtverwaltung, Versicherungen und andere. Wichtig sei es, auch Expertise über Kooperationen einzubinden, zum Beispiel mit WiG – Wiener Gesundheitsförderung. Das Österreichische Institut für Sportwissenschaften, das AKH und evt. auch das Olympiazentrum Südstadt könnten sich als Partner für diagnostische Angebote eignen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- bestehende Erfahrungen zu erheben und weitere geplante Gesundheitstage systematisch zu evaluieren, um das Modell eines betriebsinternen Gesundheitstages zu konkretisieren
- ein besonderes Profil der VHS in Abgrenzung zu anderen Anbietern zu entwickeln
- Planungshilfen wie Trendanalysen oder einen Angebotspool zusammenzustellen, welche die Abwicklung unterstützen

Offene Fragen

- Wie sehr ist der Markt bereits von anderen Anbietern durchdrungen?
- Wie sollte das Qualitätsmanagement aufgesetzt werden, um den möglichen Vorwurf einer Pseudoexpertise von vornherein zu entkräften?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

2 Bedarfsorientiertes Training

Format in Kürze	Nach vorausgehender Beratung, Testung von Einzelpersonen oder Analyse der Gesamtsituation im Betrieb werden konkrete, auf die Situation zugeschnittene Trainingsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt.
Zielgruppensegment	Personal in mittleren und größeren Betrieben
Lernort	Betrieb und/oder Weiterbildungsinstitution
Lernformen	Bedarfsermittlung (Erhebung, Testung, Workshops, Diskussionsgruppen, Klausuren), Training
Lernmedien	Diverse
LernpartnerInnen	BedarfsermittlerInnen/PlanerInnen, TrainerInnen, KollegInnen
Lerninhalte	Tabakentwöhnung, gesunder Rücken, Bewegung in den angeführten Beispielen; darüber hinaus viele weitere denkbar

Formatbeschreibung

Aufbauend auf den Ergebnissen vorausgehender Beratung, Testung von Einzelpersonen oder Analyse der Gesamtsituation im Betrieb werden konkrete, auf die Situation zugeschnittene Weiterbildungsangebote und -maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

In einer Variante werden MitarbeiterInnen hinsichtlich ihrer Fitness (beispielsweise Muskelkraft, Beweglichkeit, Körperhaltung, Herzschlag und Stressbelastung) mit mobilen Messstationen und Geräten getestet. Die Testergebnisse werden ausgewertet und fließen in ein schon vorab geplantes Trainingsprogramm ein. In einer anderen Variante wird nach einer Vorbesprechung mit Führungskräften zur gemeinsamen Zielbestimmung eine Arbeitsplatzbegehung mit Fotoshooting durchgeführt. Auf dieser Basis werden Problemfelder und mögliche Lösungen erarbeitet, auf denen wiederum MitarbeiterInnenschulungen aufbauen.

Während das Format Externe Prozessbegleitung sich auch auf die begleitende (analytische, beratende, planende und evaluierende) Rolle beschränken kann, ist in diesem Format bereits die Umsetzung von Trainingsmaßnahmen integriert.

Beispiele

- Aktiv Gesund im Betrieb (ARGE Betriebssport, AMD, SGKK, ASKÖ-FIT)
[http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d18/RFZ_Konzept_Betriebe.pdf; Stand: 2010-07-06]
- Gestalten und Bewegen (UVD Link, GKK Oberösterreich)
[<http://www.scheibenpflug.at/gb.htm>; Stand: 2010-07-06]

Diskussion

Ein bedarfs- und auch bedürfnisgerechtes Bildungsangebot zu schaffen, gehört mit zu den langjährigen Forderungen in der Andragogik – nicht nur im betrieblichen Weiterbildungssektor. Neben einer maßgeschneiderten Ausrichtung ist damit auch die Erwartung an die Weckung von Lernbedürfnissen verbunden. Die Formen der Ermittlung sind dabei ebenso breit, wie die Art der darauf folgenden Angebote. Maßgeschneidert sollten also auch die Ermittlungsverfahren sein und dabei auf das Verhältnis zu beiden Zielgruppen (ArbeitnehmerInnen und deren Bedürfnisse sowie Betrieb und dessen Bedarfe) Rücksicht nehmen. Was in Weiterbildungseinrichtungen klassisch als Angebotsplanung gedacht wird, wird somit zur Dienstleistung für die Ziele anderer, deren Verhandlung und der Generierung geeigneter Maßnahmen zu deren Erreichung.

Die Frage nach geeigneten Verfahren zur Bildungsbedarfsermittlung beschäftigt die Wiener Volkshochschulen derzeit auch im Rahmen der Qualitätstestierung. Zwar werden lt. internen Berichten die Bedürfnisse von KursteilnehmerInnen in der Regel erhoben, aber eine systematische Verzahnung mit gesellschaftlichen Bedarfen fehlt noch (abgesehen vom strategischen Rahmen, der in der Leistungsvereinbarung mit der Stadt Wien festgelegt ist). Know-how zur Bedarfsermittlung sei zwar da, müsse aber erst eingesetzt werden.

Das Format stieß auf großes Interesse bei den WorkshopteilnehmerInnen. Zwar gäbe es bereits sogenannte Zukauf- oder Zurufseminare für Betriebe, aber bisher keine klare Positionierung als Anbieter solcher Leistungen bzw. schon gar nicht als bedarfsorientiert planender Anbieter. Allerdings müsse man sich bewusst sein, dass dieser Markt vielfach von anderen Anbietern wie WIFI, BFI, privaten Bildungsanbietern und Consulting-Firmen besetzt sei.

Das Format wurde mit einer Ausnahme von allen internen ExpertInnen im Rahmen des Workshops als besonders aussichtsreich eingestuft. Erste Ideen zur Implementierung sehen auch kurzfristig und relativ einfach umsetzbare Maßnahmen vor. So könnte als erster Schritt eine klare Webpräsenz für betriebliche KundInnen angestrebt werden, wie sie derzeit mit „Junge VHS“ bereits für eine andere Zielgruppe etabliert wird. Auch eine Piloterhebung unter jenen Unternehmen, mit denen bereits kooperiert wird, sei gut umzusetzen.

Grundsätzlich aber müsse geklärt werden, was die Wiener Volkshochschulen als Bedarf verstehen wollen und welche Rolle Bedürfnisse von TeilnehmerInnen darin spielen würden. Das spezifische Bildungsverständnis der VHS solle in die Planung einfließen. Um die Implementierung zu erleichtern wurde ein Stufenmodell vorgeschlagen, in dessen Rahmen den Betrieben zunächst nur Angebote aus dem bestehenden Programm angeboten werden und erst später Sonderentwicklungen gemacht werden sollten. Als Zusatzangebot könnte man sich vorstellen, Unternehmen auch hinsichtlich möglicher Förderungen zu informieren.

Insgesamt stellen die Teilnehmerinnen fest, dass v.a. Prozessbegleitung (1) und bedarfsorientiertes Training (5) nicht getrennt betrachtet werden sollten, sondern zu verknüpfen wären. Bedarfsorientiertes Training wäre nach Einschätzung der Befragten erst durch die Kompetenz der ProzessbegleiterInnen gut einlösbar.

(Anm.: Eine interessante und vielleicht zusätzlich zu prüfende Variante stellt die Einführung eines betrieblichen Kompetenzmanagements dar, das von der VHS beratend unterstützt werden könnte. Hierbei richtet sich die Leistung zunächst an Personalverantwortliche und in weiterer Folge an ArbeitnehmerInnen – siehe Beispiel der Deutschen Bahn AG, http://www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_kompetenzmanagements_bahn.pdf; Stand: 2010-08-13).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- kleine und relativ einfach durchführbare Schritte wie eine Website für betriebliche KundInnen rasch umzusetzen
- den Mitbewerb zu erkunden und daraufhin das eigene Profil für bedarfsorientierte Angebote zu schärfen
- die Formate Prozessbegleitung und Bedarfsorientiertes Training zusammenhängend zu betrachten und gemeinsam zu entwickeln
- geeignete Verfahren zur Bedarfsermittlung auszuwählen und/oder zu entwickeln, die sich (im Vergleich zu wissenschaftlichen Bedarfsanalysen oder ex-post Evaluierungen) ökonomisch einsetzen lassen.

Offene Fragen

- Wen wollen die VHS prioritär als ihre KundInnen sehen und ansprechen: ArbeitnehmerInnen als Lernende, Betriebe – oder beide?
- Welches Verständnis von Bedarf und Bedarfsorientierung gibt es innerhalb der Wiener Volkshochschulen bzw. wie müssten diese entsprechend der Ausrichtung und dem Image der VHS definiert werden?

Bewertung der Geschäftsführung

„Go“

3 Externe Prozessbegleitung für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Format in Kürze	Von außen kommende, eigens ausgebildete ProzessbegleiterInnen/-moderatorInnen erheben in Betrieben systematisch Bildungsbedarfe und –bedürfnisse. Anschließend planen, koordinieren und evaluieren sie gemeinsam mit Management und MitarbeiterInnen des Betriebs (evt. in Gesundheitszirkeln/Gesundheitskreisen) die Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement im Betrieb (BGM).
Zielgruppensegment	(1.) Personal in mittleren und größeren Betrieben bzw. (2.) Geschäftsführung und Personalentwicklung und (3.) Betriebsrat
Lernort	Betrieb; weiterführende Angebote je nach Anforderung räumlich verortet
Lernformen	Gespräche, Workshops, Vorträge, Kurse (bedarfsorientiert)
Lernmedien	Diverse; i.d.R. eigene Kommunikationsstrategie für Implementierung
LernpartnerInnen	ProzessbegleiterInnen, aber auch KollegInnen, Vortragende, WorkshopleiterInnen
Lerninhalte	Inhalte je nach Bedarf, in Zusammenhang mit salutogenetischem Ansatz: Ernährung, Bewegung, Tabakentwöhnung, Stress-, Konflikt- und Kommunikationsmanagement, Sicherheit am Arbeitsplatz, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, ...

Formatbeschreibung

Externe ProzessbegleiterInnen bzw. ProzessmoderatorInnen erarbeiten gemeinsam mit dem Management und mit MitarbeiterInnen des Betriebs einen Plan für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), evt. auch unter Einbindung des Betriebsrats. Ihre Tätigkeit umfasst eine genaue Auftragsklärung, die Erarbeitung der Entwicklungsziele und die Planung der Projektschritte. Zunächst bilden die ProzessbegleiterInnen eine Projektgruppe mit Führungskräften und MitarbeiterInnen. Diese Projektgruppe erstellt eine sorgfältige Diagnose des Betriebs. Hierfür können auch MitarbeiterInnenbefragungen durchgeführt werden. Im nächsten Schritt wird diese Diagnose ausgewertet und es werden Prioritäten für den gesamten Betrieb gesetzt. Die Maßnahmenplanung schließt sich daran an. Die Maßnahmen werden implementiert, und schließlich wird die Umsetzung evaluiert.

Die ProzessbegleiterInnen bzw. ProzessmoderatorInnen sind ExpertInnen für Projektarbeit, Salutogenese und Organisationswissen und verfügen über eine eigene Ausbildung.

Beispiele

- vhs Pro SalutO (VHS-Verband Baden-Württemberg)
[<http://www.coaching-ms.de/downloads/ProSalutO.pdf>; Stand: 2010-07-06]
- Ausbildung zum/r GesundheitszirkelmoderatorIn (Österr. Sozialversicherung)
[http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow;jsessionid=BA227D8B90C5806407B47C9A489FD8A7?p_tabid=5&p_menuid=66598&action=2&p_pubid=133865; Stand: 2010-07-06]
- Mach mit, bleib fit! (Der Saubermacher)
[http://www.fgoe.org/projektfoerderung/geofoerderte-projekte/FgoeProject_524806/952815; Stand: 2010-07-06] (hier: interne ModeratorInnen)

- INFRA.vital (ÖBB-Infrastruktur-Betrieb AG)
[http://www.fgoe.org/projektfoerderung/geofoerderte-projekte/FgoeProject_597657; Stand: 2010-07-06] (hier: interne ModeratorInnen)

Diskussion

Prozessbegleitung für Betriebe als Format ermöglicht organisationales, überindividuelles Lernen – ein für die VHS bisher eher ungewöhnlicher Zugang. Wie die internen ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen im Workshop berichteten, gibt es zwar Kurse für Betriebe auf Nachfrage (intern als „Zurufkurse“ bezeichnet), jedoch ohne vorhergehende Analyse oder laufende Prozessbegleitung. Die Beteiligung von MitarbeiterInnen in der Planung und Umsetzung erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit gegenüber vorgegebenen Zielen und Maßnahmen, was ein wesentlicher Vorteil des Formats ist. Das Konzept „Pro SalutO“ des VHS-Verbands Baden-Württemberg gibt ein anschauliches Beispiel und beschreibt auf differenzierte Weise das Ausbildungscurriculum.

In zwei der angeführten Beispiele (Fa. Saubermacher, Fa. ÖBB) sind es zwar MitarbeiterInnen des Betriebs, die zu ProzessmoderatorInnen ausgebildet werden und Prozesse des BGM intern in partizipativer und interaktiver Form planen und durchführen. Sie zeigen jedoch eine Fülle von Möglichkeiten für die Gestaltung des Prozesses auf, die sich als Anregungen für externe Prozessbegleitung eignen.

Das Format eignet sich gut, um die Gesundheitskompetenz der Wiener Volkshochschulen in die Betriebe zu bringen. Anschließend an Bedarfsanalysen könnten die VHS bedarfsorientiert Angebote aus dem eigenen Programmportfolio speziell für betreffende Betriebe durchführen. Potenziell eignet sich das Format aber nicht nur für BGM, sondern auch für die Planung und Evaluierung darüber hinausgehender Bildungs- und Qualifizierungsfragen.

Alle TeilnehmerInnen des Workshops schätzten das Format als äußerst aussichtsreich ein, auch wenn es mit hohem organisatorischem Arbeitsaufwand verbunden sei. Wenn die VHS als Prozessbegleitung auftrete, erfordere dies viel Flexibilität, z.B. hinsichtlich der Ausrichtung des Programmangebots der VHS. Das Anbieten von Gesundheitskursen u.ä. im Betriebsverlange zudem eine sensible Gestaltung hinsichtlich der teilnehmenden Geschlechter – ein geschützter Raum sei vielfach zu gewährleisten. Das Format wird als vielfältiger eingeschätzt als das Format (5) Bedarfsorientiertes Training, weil es auch laufende Begleitung sicherstellt.

Für eine erfolgreiche Implementierung schlagen die internen ExpertInnen eine Reihe von Maßnahmen vor. Zunächst sei ein Qualifizierungslehrgang für ProzessbegleiterInnen erforderlich, der aufgrund vorhandener Kompetenzen innerhalb der VHS als gut machbar eingeschätzt wird. ProzessbegleiterInnen bräuchten darüber hinaus einen guten Überblick über das Angebot der VHS und über geeignete TrainerInnen und sollten immer up to date sein. Weiters wäre eine Analyse und Aufbereitung möglicher Weiterbildungen erforderlich, die über den Weg der Prozessbegleitung in den Betrieben angeboten werden sollen. Des Weiteren müsste der Prozess aus Sicht der VHS konzipiert werden (Kontakt, Bedarfserhebung, Auftragsklärung usw.) und die Akquise und Bewerbung wären zu planen, z.B. über Betriebsräte und Personalabteilungen von Unternehmen und Betrieben. Größere Unternehmen würden zudem nach einem Erfolgsnachweis verlangen, dessen Erbringung konzeptiv zu berücksichtigen wäre.

Will man flexibel auf Bedürfnisse reagieren können, würde auch eine Kapazitätsplanung dazugehören, um Räumlichkeiten für kurzfristige Anfragen zur Verfügung zu haben. Vom Angebot her sind auch Module, von einem bedarfsorientierten Training (vgl. Format 5) bis hin zu einem Gesamtpaket Prozessbegleitung. Ein Marktvergleich, u.a. um die Preispolitik des Mitbewerbs zu eruieren, sei schließlich ebenfalls vorzunehmen.

Die TeilnehmerInnen empfehlen, Prozessbegleitung nicht auf Gesundheitsthemen zu beschränken. Für die Einführung solle eine übergreifende Zuständigkeit in der Wiener Volkshochschulen GmbH geschaffen, die Implementierung aber über die einzelnen Standorte durchgeführt werden.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- ein Pilotprojekt durchzuführen, bevor das Format eine breite Einführung erfährt
- Schwerpunkte im Angebot zu setzen, um als Anbieter ein glaubwürdiges Profil zu entwickeln
- einen passenden Prozess für die Durchführung zu entwickeln und zu beschreiben (z.B. in Form eines Handbuchs)
- dementsprechend MitarbeiterInnen der VHS zu qualifizieren
- für die Externe Prozessbegleitung keine FirmenmitarbeiterInnen auszubilden (wie in zwei der Beispiele praktiziert), sondern (vorerst) nur VHS-MitarbeiterInnen auszubilden

Offene Fragen

- Soll sich die Prozessbegleitung auf Betriebliches Gesundheitsmanagement beschränken oder breiter (und langfristiger), auch als zusätzlicher Vertriebsweg, implementiert werden?
- Wenn die VHS ProzessbegleiterInnen beschäftigt, sollten diese dann nur Bedarfe erheben oder auch in die VHS-seitige Angebotsplanung eingebunden werden?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

4 Gesundheitsmanagement für ältere ArbeitnehmerInnen

Format in Kürze	Nach einer Analyse der gesundheitlichen und demografischen Situation im Unternehmen werden Bedarfe älterer MitarbeiterInnen erhoben, Maßnahmen geplant und umgesetzt. Ziele sind eine gesunde und alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit.
Zielgruppensegment	Ältere ArbeitnehmerInnen, kleine und mittlere Unternehmen
Lernort	Betrieb
Lernformen	Demografie-Werkstatt, Altersstrukturanalyse, Arbeitsplatzanalyse, Arbeitsbewältigungs-Coaching, Workshops
Lernmedien	Diverse
LernpartnerInnen	TrainerInnen, BedarfsermittlerInnen
Lerninhalte	Angemessene Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung für ältere MitarbeiterInnen, Gesundheit

Formatbeschreibung

Zunächst wird die gesundheitliche und demografische Situation im Unternehmen analysiert. Der Fokus liegt dabei auf den Rahmenbedingungen, die erfüllt sein müssen, um auch im Alter gerne und gesund arbeiten zu können bzw. bis zur Pension arbeitsfähig zu bleiben. Als Analysemethoden kommen beispielsweise Arbeitsbewältigungs-Coachings zum Einsatz, die gleichzeitig auch schon eine Intervention darstellen. Zusätzlich werden (wenn verfügbar) bereits vorhandene Daten beispielsweise aus früheren Gesundheitszirkeln oder aus MitarbeiterInnenbefragungen ausgewertet. Auch Demografie-Werkstätten mit Steuerungsgruppen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sind möglich. Ziel der Analyse ist es, sowohl individuelle als auch betriebliche Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit zu erarbeiten.

Basierend auf die Analyseergebnisse werden Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen sowie zur Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt erstellt. Dabei geht es vor allem um eine Veränderung der Arbeitsbedingung zur Vermeidung psychischer und physischer Belastungen sowie um die Verbesserung von Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren MitarbeiterInnen. Konkret kann es sich dabei beispielsweise um Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation, um die Einführung von MitarbeiterInnengesprächen, um individuelle, auf die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen abgestimmte Arbeitszeitregelungen, um Bewegungsangebote im Unternehmen, um die Schaffung einer Vertretungsstruktur oder um Mediation handeln.

Beispiele

- Erfahrungsvorsprung für ältere ArbeitnehmerInnen (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger)
[http://www.arbeitundalter.at/index.php?option=com_content&task=view&id=214&Itemid=37 und http://www.netzwerk-bgf.at/mediaDB/557925_BGF_Newsletter_1_09_web.pdf;
Stand: 2010-07-06]
- Personal Aktiv (isw Institut Halle)
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/12pr_veranstaltung_weiterbildung_aelterer_vortrag_Abicht_3-40908.pdf] u. [<http://www.personalaktiv.de>;
Stand: 2010-07-06]

- FINPAW (Finnish National Programme for Aging Workers) (Finland, nat. Programm)
[http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_18360_18361_2.pdf;
Stand: 2010-07-06]

Diskussion

Das breit angelegte Format ist dem des bedarfsorientierten Trainings ähnlich, aber hinsichtlich der Zielgruppe und der Inhalte spezifischer und aufgrund demografischer Veränderungen als zukunftsträchtig einzustufen. Ausgehend von der Recherche kann angenommen werden, dass das Feld inhaltlich noch wenig abgedeckt ist und insofern eine Marktchance für die Wiener Volkshochschulen darstellen könnte.

Wichtig und angemessen dürfte auch in diesem Format eine bedarfs- und bedürfnisorientierte Vorgangsweise sein. Das Format tangiert auch die Frage des Wissensmanagements – im Sinne der Sicherung von Wissensbeständen älterer MitarbeiterInnen –, was als Aufgabe von PädagogInnen verstanden werden kann. Auf der individuellen Ebene der ArbeitnehmerInnen wäre hier auch an den Einsatz von Verfahren zur Kompetenzenbilanzierung zu denken – diese Aufgabe wäre dem Leistungsspektrum eines Weiterbildungsanbieters sehr nahe.

Die TeilnehmerInnen des Workshops nahmen das Format grundsätzlich positiv auf und verwiesen auf erste Ansätze dazu, die von der Abt. Pädagogik der Wiener Volkshochschulen GmbH in den vergangenen Jahren bereits entwickelt wurden. Diese Ergebnisse könnten für eine Formatentwicklung herangezogen werden. Wesentlich erschien den internen ExpertInnen eine Reflexion des Altersbegriffs bzw. dessen Verwendung gegenüber den Betrieben und der Zielgruppe (vgl. Einleitung zum Kap. SeniorInnen).

Das Format wurde von einer von vier Workshopteilnehmerinnen zu den besonders vielversprechenden Formaten gewählt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- wesentliche Implementierungsfragen, wie sie für Prozessbegleitung (1) und bedarfsorientiertes Training (5) formuliert wurden, auch hier zu berücksichtigen (wie z.B. einen geeigneten Prozess der Durchführung zu entwickeln und beschreiben)
- durch eingehendere Analysen eine differenzierte Einschätzung des Marktes zu treffen
- die Situation älterer ArbeitnehmerInnen nicht unter dem defizitären Fokus (Abnahme des Arbeitstempos, des IKT-Know-hows etc.) sondern unter dem ressourcenorientierten Fokus (Zunahme von Erfahrungswissen, von Netzwerken etc.) zu sehen
- die Möglichkeiten des Einsatzes von Kompetenzenbilanzierung zu prüfen und ggf. ein eigenes Verfahren zur Kompetenzbilanzierungen für ältere ArbeitnehmerInnen in Betrieben zu entwickeln, welches für die Weiterbeschäftigung ebenso wie für den späteren Übergang in die Pension hilfreich sein kann.

Offene Fragen

- Könnten Wissensbilanzierungen sich als Betätigungsfeld für die pädagogischen MitarbeiterInnen der VHS eignen, und unter welchen Bedingungen würde so ein Angebot zum Portfolio der VHS passen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

5 MultiplikatorInnen für Gesundheitsförderung

Format in Kürze	MitarbeiterInnen von Betrieben werden zu innerbetrieblichen MultiplikatorInnen ausgebildet. Sie motivieren ihre KollegInnen zu Bewegung und zu Ausgleichsübungen und geben Tipps für körpergerechtes Arbeiten
Zielgruppensegment	Personal in mittleren und größeren Betrieben
Lernort	Betrieb; Weiterbildungs-Einrichtung für die MultiplikatorInnenausbildung
Lernformen	„Lernförderliche Arbeitsform“; Lernen daher eher informell, aber über MultiplikatorInnen angeregt und unterstützt (Animation)
Lernmedien	Diverse
LernpartnerInnen	MitarbeiterInnen/MultiplikatorInnen
Lerninhalte	Sicherheit, Belastungen im Arbeitsprozess, richtiges Halten und Tragen, gesunde Ernährung, Bewegung, ...

Formatbeschreibung

Gesundheitsinteressierte MitarbeiterInnen in Betrieben werden als MultiplikatorInnen für ein gesundheitsbewusstes Arbeiten eingesetzt. Sie kennen die Arbeitsabläufe und -bedingungen sowie die räumlichen und zeitlichen Möglichkeiten im Betrieb. Auf dieser Grundlage sowie auf Grundlage von Beobachtungen bieten sie arbeitsplatznahes oder arbeitsintegriertes Lernen an. Ziel ist es, insbesondere die präventive betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken, KollegInnen Aktivitäten zur Gesundheitsförderung näher zu bringen und sie zur selbstständigen Umsetzung anzuleiten.

Beispielsweise zeigen sie ihren KollegInnen Ausgleichsübungen oder geben Tipps für körpergerechtes Arbeiten. Übungen und veränderte Verhaltensweisen lassen sich durch zeitnahes Feedback bzw. unmittelbare Anleitung bei nur geringem Zeitaufwand in den Arbeitsalltag integrieren.

Im Gegensatz zu den Formaten (1) Externe Prozessbegleitung und (5) Bedarfsorientiertes Training erfolgt die MultiplikatorInnenarbeit intern, richtet sich eher an einzelne MitarbeiterInnen und bedarf keiner systematischen Analyse und Planung.

Um diese MultiplikatorInnenfunktion einnehmen zu können, werden die betreffenden MitarbeiterInnen zu MultiplikatorInnen ausgebildet und vom Weiterbildungsanbieter nach der absolvierten Ausbildung weiterhin begleitet und bei der konkreten Umsetzung im betrieblichen Alltag unterstützt.

Beispiele

- MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen (OÖ GKK)
[http://www.oegkk.at/portal27/portal/oegkkportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=3&p_menuid=67561&action=2&p_pubid=139271; Stand: 2010-07-06]
- Gesundheitsvertrauenspersonen (AK Salzburg)
[http://www.oeapg.at/downloads/nachbericht_oest_kommunikationspreis_2009.pdf, S. 28; Stand: 2010-07-06]

Diskussion

Für das Format MultiplikatorInnenausbildung spricht, dass MitarbeiterInnen die Arbeitsbedingungen vor Ort besser kennen als TrainerInnen von außen und einen unmittelbareren und zeitnahen Zugang zur Zielgruppe finden können. Im Unterschied zum Format Betriebsinterne BildungspromotorInnen (6) ist es mit deutlich weniger Aufwand durchführbar, aber auch nicht auf die systematische Initiierung von Weiterbildungsprozessen ausgerichtet.

Als Erfolgskriterium in den Beispielen erweist sich eine sehr bewusste Auswahl der MultiplikatorInnen, die Freude an Bewegung haben und Anerkennung und Akzeptanz unter den KollegInnen im Betrieb genießen sollen. Das Projekt der AK Salzburg wurde für den Österreichischen Kommunikationspreis 2009 für innovative & vorbildliche Gesundheitskommunikation nominiert.

Eine besondere Chance für die Wiener Volkshochschulen könnte darin liegen, MultiplikatorInnen nicht nur auszubilden, sondern sie auch als kompetente AnsprechpartnerInnen in den Betrieben aufzubauen (vgl. aktuelle Pläne der VHS, eine Ausbildung für „GesundheitslotsInnen“ umzusetzen). Das Format könnte als Türöffner zu Betrieben fungieren bzw. sich durch die systematische Pflege der Kontakte zu qualifizierten MultiplikatorInnen als netzwerkstiftend erweisen.

Die Gruppe der WorkshopteilnehmerInnen beurteilten die Beispiele jedoch als unglaubwürdig. Wenn MultiplikatorInnen nur zwei Tage lang ausgebildet würden, könnten sie nicht kompetent werden. Man fördere damit den Einsatz von gefährlichem Halbwissen und laufe Gefahr, ein professionelles TrainerInnenbild zu unterlaufen. Dies könnte Imageverluste für die Wiener Volkshochschulen nach sich ziehen.

Die MultiplikatorInnenausbildung wurde im Rahmen des Workshops von der Hälfte der internen ExpertInnen abgewählt, also explizit nicht zur Umsetzung empfohlen.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- Aufgaben und Rolle von MultiplikatorInnen in einem angemessenen Rahmen zu definieren und Mindeststandards für die Qualität zu entwickeln
- eine umfangreichere Qualifizierung ins Auge zu fassen als in den vorliegenden Beispielen

Offene Fragen

- Unter welchen Bedingungen könnte das (modifizierte) Format als Zugangsweg in die Betriebe genutzt werden, ohne mit den Qualitätsansprüchen der VHS zu kollidieren?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

6 Betriebliche BildungspromotorInnen

Format in Kürze	MitarbeiterInnen im Betrieb, die nahe an der Zielgruppe sind, werden als PromotorInnen eingesetzt, um die Aufmerksamkeit für Lernen und Weiterbildung zu wecken und Bildungsbedarfe der Zielgruppe zu identifizieren und zu artikulieren. Sie initiieren Lernprozesse und arbeiten mit ArbeitgeberInnen zusammen, um Lernprozesse in Kooperation mit WeiterbildungsanbieterInnen zu realisieren.
Zielgruppensegment	Eher lernungewohnte ArbeitnehmerInnen in Betrieben
Lernort	vor Ort (im Sozial- und Arbeitsraum der Lernenden) und in Weiterbildungseinrichtungen
Lernformen	Arbeitsnahe Lernform; Animation und bedarfsorientiertes Vorgehen (auch Umfragen), in Folge Kurse, Workshops usw.
Lernmedien	Diverse
LernpartnerInnen	PromotorInnen, auch KollegInnen
Lerninhalte	Lernen, Bildung, Selbstkompetenzen

Formatbeschreibung

MitarbeiterInnen von Betrieben werden als PromotorInnen eingesetzt, die mit dem Weiterbildungsanbieter zusammenarbeiten. Die Aufgabe der PromotorInnen ist es, ihre KollegInnen Lernen und Weiterbildung näher zu bringen und ihre Aufmerksamkeit für Weiterbildung zu wecken. Gleichzeitig sollen sie durch Gespräche und die Durchführung von Umfragen Weiterbildungsbedarfe ihrer KollegInnen im Betrieb identifizieren, an den Arbeitgeber und an den Weiterbildungsanbieter rückmelden. Der Weiterbildungsanbieter konzipiert auf Basis des Bildungsbedarfs im Betrieb und im Auftrag des Arbeitgebers das Weiterbildungsangebot. Den PromotorInnen kommt dann die Aufgabe zu, ihre ArbeitskollegInnen zur Teilnahme an einer Weiterbildung zu motivieren und Lernprozesse anzuregen. Dies kann bis zur Einrichtung von Lernzentren in einem Betrieb gehen.

Die Arbeit der PromotorInnen grenzt sich zu MentorInnen-Formaten ab, deren zentrales Merkmal eine Beratung im 1:1-Setting von MentorIn zu Mentee ist. Beim vorliegenden betrieblichen Bildungspromoting liegt die Rolle mehr in einer Brückenfunktion zwischen ArbeitnehmerInnen/KollegInnen (mit ihrem individuellen Bildungsbedarf), Arbeitgeber und Weiterbildungsanbieter.

Beispiele

- Bildungseinsteigerinnen (Bildungskoooperative Oberes Waldviertel)
[http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2006-1_11472_PDFzuPublD107.pdf; Stand: 2010-07-06]
- CETS – Continuing Education and Training Service (Gemeinde Croydon – London-Umgebung)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>;
Stand: 2010-07-06]
- Community Learning Champions (ContinYou)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>]
[<http://www.communitylearningchampions.org.uk>; Stand: 2010-07-06]
- Union Learning Representatives (Gewerkschaft)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>]
[<http://www.unison.org.uk/acrobat/17751.pdf>; Stand: 2010-07-06]

Diskussion

Das hier dargestellte Format unterscheidet sich von den Mentoringformaten für die Zielgruppen der SeniorInnen und Mädchen, vor allem hinsichtlich der allgemeineren Zielsetzung, überhaupt zum Lernen zu animieren. Mit dem Format (1) Prozessbegleitung gibt es Überschneidungen im Aufgabenfeld, allerdings sind ProzessbegleiterInnen primär als externe Kräfte (z.B. aus der VHS) zu betrachten. BildungspromotorInnen übernehmen auch eine Art Anwaltschaft für die Lernwilligen. Das Format „Lernaktivierung durch BildungspromotorInnen“ für die Zielgruppe der Lernungewohnten baut nicht vornehmlich am betrieblichen Setting auf und ist insofern unterscheidbar, wiewohl Parallelen bestehen.

Das Format zählt zur Gruppe der Formate mit Lernpotential (vgl. Kil 2009), es dient dem Erschließen von Lernwillen und -interesse. Die MentorInnen kommen aus der Zielgruppe und werden zu solchen ausgebildet, sie besitzen daher im Betrieb vermutlich eine höhere Glaubwürdigkeit als Bildungsprofis.

Die TeilnehmerInnen des internen Workshops konnten sich vorstellen, eine Ausbildung für MentorInnen zu entwickeln und den Betrieben anzubieten. Allerdings sei die Rolle der BildungspromotorInnen mit Sicherheit persönlich sehr fordernd – man sei vielen Ansprüchen ausgesetzt und bräuchte ein klares Rollenverständnis, um sich gegenüber Anliegen abzugrenzen, die in den Bereich der Sozialarbeit fallen würden. Wie bei der Arbeit mit Freiwilligen stelle sich auch hier die Frage der Sicherstellung von Qualitätsstandards. In den Betrieben müsste auf jeden Fall das Interesse und der Bedarf zunächst erhoben werden.

Das Format „Betriebliche BildungspromotorInnen“ wurde unter den internen ExpertInnen ambivalent beurteilt und wurde sowohl empfohlen als auch klar abgelehnt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- zur Sondierung in ausgewählten Betrieben eine Vorerhebung hinsichtlich des Interesses durchzuführen, wofür sich eher PE-aktive Betriebe eignen dürften
- eine profunde Ausbildung zu entwerfen und anzubieten, um der Gefahr der Unterqualifizierung für die anspruchsvolle Rolle zu entgehen
- die Schnittstelle zwischen der internen Tätigkeit der BildungspromotorInnen und den externen Angeboten der VHS klar zu definieren und zu klären, wie Interessierte in Folge zu einer Weiterbildung kommen

Offene Fragen

- Wie ist es bei der Tätigkeit von BildungspromotorInnen aus Sicht der VHS um das Verhältnis von Guidance (Information, Orientierung und Beratung für Bildung/Beruf) und Akquise/Vertrieb bestellt?
- Unter welchen Gesichtspunkten könnte das Format mit einer externen Prozessbegleitung durch die Wiener Volkshochschulen (siehe Format (1)) verbunden werden, und wie wären die Rollen abzustimmen?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

7 Trianguläre Qualifizierung und Lernortkoordination

Format in Kürze	TeilnehmerInnen, die in Betrieben und Berufsschulen/Ausbildungsträgern ausgebildet werden, erhalten durch den Weiterbildungsanbieter nach dem Prinzip der „triangulären Qualifizierung“ Vorqualifizierung, sozialpädagogische Begleitung und Förderunterricht während der Ausbildung. Darüber hinaus übernimmt der Weiterbildungsanbieter eine Managementfunktion für alle an der beruflichen Qualifizierung beteiligten Instanzen.
Zielgruppensegment	Jugendliche und junge Erwachsene in Berufsausbildung, v.a. benachteiligte wie MigrantInnen oder mit besonderem Förderbedarf
Lernort	Triangulär: Betrieb, Berufsschule/Ausbildungsträger, Weiterbildungseinrichtung
Lernformen	Coaching, Kleingruppenunterricht
Lernmedien	Diverse
LernpartnerInnen	TrainerInnen, Integrations- und Lerncoaches
Lerninhalte	Berufsspezifische Qualifizierungsbausteine (für einige Berufe veröffentlicht, z.B. Pflegehilfe oder metallverarbeitende Berufe), Lernen lernen

Formatbeschreibung

Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf absolvieren eine Berufsausbildung unter Einbindung mehrerer Partner und Support-Systeme. Zunächst absolvieren sie Praktika, um bereits in der Phase der Berufsvorbereitung den Betriebsalltag kennen zu lernen. In dieser Berufsvorbereitung werden sie von so genannten „Integrationscoaches“ unterstützt. Die Integrationscoaches organisieren mit den Jugendlichen gemeinsam ihren Ausbildungsweg, akquirieren Unternehmen für den Abschluss von Ausbildungsverträgen und begleiten die Jugendlichen bis zu ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Das duale Ausbildungsprinzip (Praxis im Betrieb und Ausbildung an Berufsschulen) wird zu einem triangulären erweitert: Der Weiterbildungsanbieter sorgt für Vorqualifizierung, sozialpädagogische Begleitung und für Förderunterricht während der Ausbildung. Dadurch findet die Ausbildung nicht abgekoppelt vom Betrieb statt, sondern der Betrieb wird als Lernort für die Ausbildung Jugendlicher wiedergewonnen. Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung werden miteinander verbunden. Das soll vor allem Jugendlichen mit Förderbedarf entgegenkommen und ihre Chancen auf Ausbildung und den Übergang in die Erwerbstätigkeit erhöhen.

Beispiel

- Der Nordverbund
[[http://www.good-practice.de/gp/suche.php?action=view &id=97&sid=65bc1322f14244a60649fb7e62a5b113](http://www.good-practice.de/gp/suche.php?action=view&id=97&sid=65bc1322f14244a60649fb7e62a5b113) u. <http://www.laenderaktiv.de/laenderdb/MATuploads/NV-Zwischenbericht03.pdf>; Stand: 2010-07-06]

Diskussion

Das komplex konstruierte Format eignet sich sehr gut für einen Weiterbildungsanbieter, der es versteht, Lernprozesse zu organisieren und zu begleiten, die Lernfähigkeit von Lernenden zu stärken und verschiedene Partner lösungsorientiert zu vernetzen. In ähnlichen Varianten gibt es das Format auch bei einem Wiener Träger (Jugend am Werk), jedoch ohne dass dieser über die Ausbildungsassistenz hinaus selbst Qualifizierungsleistungen übernehmen würde.

Das Beispiel des Nordverbunds ist in der Good-Practice-Datenbank des deutschen Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) gelistet. Aus der Evaluation geht hervor, dass das sogenannten „Profiling“ der TeilnehmerInnen besonders zum Erfolg beitrug – also die Vermittlung Auszubildender nach den Erfordernissen der Arbeitsstelle.

Die Trianguläre Qualifizierung erweist sich erwartungsgemäß als aufwendig, im Modellprojekt kamen vier LernortkoordinatorInnen auf 80 TeilnehmerInnen jährlich.

Interne ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen verwiesen auf die Notwendigkeit von sehr gut qualifiziertem Personal sowie SozialarbeiterInnen. Zudem sei im Rahmen der VHS keine Option auf eine Arbeitsplatzvermittlung gegeben, was die Möglichkeiten einschränke. Für unterstützende Maßnahmen und bedarfsorientierte Zusatzqualifizierungen sei jedenfalls genug Potenzial vorhanden.

Die TeilnehmerInnen des Workshops erklärten, dass im Falle einer Formatentwicklung die Erfahrungen der VHS Meidling (Ausbildung in Verbindung mit Spar-Akademie) und der VHS Donaustadt (Projekt LIDO) herangezogen und ausgewertet werden sollten.

Die Trianguläre Qualifizierung und Lernortkoordination wurde von den WorkshopteilnehmerInnen einstimmig zu den am wenigsten aussichtsreichen Formaten gezählt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheint es,

- die grundsätzliche Haltung der VHS zu einer Rolle als Ausbildungsvermittler und/oder Arbeitsplatzvermittler (und die rechtlichen Bedingungen dafür) zu klären
- Angebotsmodule zu finden und definieren, die potenzielle Partner aus dem AMS-Bereich (z.B. Arbeitsstiftungen) von den Wiener Volkshochschulen zukaufen könnten (wie z.B. Lernberatung/Lernhilfe, Kompetenzenbilanzierung, Bildungsberatung).

Offene Fragen

- Welche Möglichkeiten zur Kooperation mit dem AMS und/oder mit etablierten Trägern einer Arbeitsstiftung bestünden für die VHS?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

Zielgruppe: Lernungewohnte und gering Qualifizierte

bevorzugt Bildungs- und nicht Sensibilisierungsangebote

Einleitung

Die Armutsgefährdung von Menschen mit geringen Qualifikationen ist in Österreich mit 20% mehr als dreimal so hoch wie bei hoch qualifizierten und mehr als doppelt so hoch wie bei durchschnittlich gebildeten BürgerInnen (vgl. Eurostat 2010, S. 41). Gerade im Europäischen Jahr der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung 2010 wundert es daher nicht, dass lernungsgewohnte und gering qualifizierte Menschen auf der Agenda von Weiterbildungseinrichtungen weit oben stehen, weil „... das Mantra des ‚lebenslangen Lernens‘ gerade für sie den eindringlichsten und zugleich drohendsten Ton annimmt“, wie Krenn (2010, S. 1) in einer Analyse über gering Qualifizierte in der Wissensgesellschaft feststellt.

Die oft auch mit „Bildungsferne“ übertitelte Zielgruppe ist hoch divers und in der Regel in ihren Chancen auf Entwicklung durch Bildung und Partizipation an Bildung eingeschränkt, auf jeden Fall aber – freiwillig oder unfreiwillig – weiterbildungsabstinent (vgl. bspw. Holzer 2004). Die allgemeine Bezeichnung als „Lernungsgewohnte“ verweist für uns auf eine Entwöhnung von formalem, organisiertem und zielgerichtetem Lernen, denn dem informellen Lernen kann sich kaum jemand entziehen. Als „gering qualifiziert“ werden je nach Quelle Personen eingestuft, die über keinen Pflichtschulabschluss verfügen, die „nur“ über einen Pflichtschulabschluss verfügen, die jung aus dem 1. Bildungsweg ausgestiegen sind oder wegen einer besonders benachteiligten sozialen Situation keine arbeitsmarktrelevante Qualifikation nachweisen können (vgl. Krenn S. 3f). Erler (2010, S. S. 10-4ff) verweist auf die Tatsache, dass etliche der verwendeten Begriffe für die Zielgruppe der Kritik ausgesetzt sind, weil sie auf die Normativität des Diskurses und ein Defizitparadigma verweisen. So ist der Begriff der „Bildungsferne“ auch abwertend in Verwendung, weshalb wir hier und im Folgenden den Begriff der „Lernungsgewohntheit“ bevorzugen.

Hinweise für die Ausrichtung der Suche nach geeigneten Formaten erhält man aus der Fachliteratur zum Beispiel bei Brüning/Kuwan/Pehl (2002) oder Bremer (2010). Brüning, Kuwan und Pehl weisen darauf hin, dass es einer Überwindung des klassischen Lernverständnisses der Erwachsenenbildung/Weiterbildung bedürfe, wonach am Anfang des Lernens ein Lerninteresse stehe. Das Weiterbildungsinteresse bildungsferner Menschen ende bei Dienstschluss, was bspw. für arbeitsintegrierte Weiterbildung spreche (vgl. Brüning/Kuwan/Pehl, S. 234ff). In diesem Zusammenhang beschreibt Bremer die intrinsische Motivation der betroffenen Milieus als „Vermeidung von Ausgrenzung“ (2010, S. 04-7). Weiterbildung werde demgemäß nur aus Notwendigkeit besucht, um mithalten zu können. Vieles spricht dafür, dass Lernorte im gewohnten Umfeld der Lernenden situiert sein sollten, denn Bildung sei ein „Auswärtsspiel“ (ebd.). Es bedarf daher aufsuchender Bildungsarbeit. Brüning, Kuwan und Pehl plädieren weiters für die Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen (ebd., S. 227), für die Bereitstellung sozialpädagogischer Begleitung, für die Unterlassung von Frontalunterricht und die Ermöglichung rascher Erfolge (ebd., S. 239f).

Während eines Vorerhebungsworkshops mit internen ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen am 13.04.2010 wurden darüber hinaus hilfreiche Erfahrungen mit der Zielgruppe gesammelt, die ebenfalls in die Recherche einfließen. Die TeilnehmerInnen unterstützten die Annahme, dass Lernungsgewohnte und gering Qualifizierte die gewohnte, vertraute Umgebung nur ungern verlassen, um an Weiterbildung teilzunehmen. Kurse seien ihnen fremd und das Kennenlernen neuer Leute werde als beängstigend empfunden. Lernhemmnisse müssten überwunden werden, bevor das eigentliche Lernen beginnen könne, und erzielte Erfolge brauchten Wertschätzung. Lernen vollziehe sich individuell sehr unterschiedlich, am besten jedoch in erlebnisorientierten Formen. Methoden wie Vortrag oder auch Moderation kämen nicht gut an. Lernungsgewohnte und gering Qualifizierte würden erfahrungsgemäß nach den besten Vortragenden und der besten Bildung verlangen.

Zudem sei die Zielgruppe nicht über die gängigen Medien wie z.B. Programmhefte und Ausschreibungen erreichbar. Jedoch bewährten sich Kooperationen mit Betrieben und Betriebsräten, sowie mit Betreuungseinrichtungen wie dem AMS, Vereinen (z.B. Neustart), Schulen, Kirchen oder auch

Parteisekretariaten. Als hilfreich erweise sich auch der Einsatz von „Buddies“, also RepräsentantInnen aus der Zielgruppe.

Demnach sollten Formate also anschlussfähig sein, Vertrautes (wie Lernorte im Lebensumfeld oder die Ansprache über Bekannte, Familie oder Betrieb) mit einbeziehen und die Zielgruppe „abholen“ – was landläufig auch für andere Zielgruppen in Anspruch genommen wird, hier jedoch ein Muss-Kriterium darzustellen scheint. Lernhemmnisse müssen abgebaut werden und individualisiertes Lernen in Hinblick auf Abläufe, Methoden und Medien ermöglicht werden (Binnendifferenzierung als Umgangsweise mit der Heterogenität der Zielgruppe). Erlebnis- und handlungsorientierten Formaten ist der Vorzug zu geben, weil sie auch den Nutzen des Lernens transportieren können. Erreichtes und Erlerntes sollte bewusst werden und eine defizitorientierte Sichtweise zumindest aufweichen. Digitale Elemente sollten in der Vermittlung berücksichtigt werden. Schließlich sollten die Formate auch miteinander kombinierbar sein und eine Zusammenarbeit mit einschlägigen Institutionen und PartnerInnen (vor Ort) erlauben.

Als Ergebnis der Recherche konnten neun Bildungsformate für Lernungewohnte und gering Qualifizierte ausgearbeitet werden, die bei einem VHS-internen ExpertInnen-Workshop am 01.06.2010 zur Diskussion und Bewertung vorgestellt wurden.

Es sind dies:

1. Aufsuchende, mobile Lernwerkstatt
2. Lernaktivierung durch BildungspromotorInnen (kombiniert mit Kursangeboten)
3. Eltern-Kind-Kurse für Lernungewohnte
4. Lernarrangement für individuelles Lernen
5. Lernatelier – Lernen durch kreativ-künstlerisches Arbeiten
6. Family Literacy
7. Lernen im Lokal
8. Modulares Format mit steigendem Verbindlichkeitscharakter
9. Dialogisches Lernen

Im Workshop wurden alle vorgestellten Formate diskutiert und die aus Sicht der TeilnehmerInnen vielversprechendsten Formate für die Wiener Volkshochschulen ausgewählt. TeilnehmerInnen des Workshops waren Karin Bittner (VHS Ottakring/Jubiz), Ronald Juza („die umweltberatung“), Anton Stengeli (DRZ). Die Ergebnisse wurden in die vorliegenden Formatbeschreibungen eingearbeitet.

Als die „Top 3“ Formate wählten die TeilnehmerInnen das Lernarrangement für individuelles Lernen (4), die aufsuchende, mobile Lernwerkstatt (1) sowie das Lernen durch künstlerisches Arbeiten (5) aus.

Insgesamt stellten die TeilnehmerInnen fest, dass eine standortübergreifende Modifikation und Entwicklung neuer Formate angebracht erscheint. Dazu gehöre auch eine Vernetzung der betreffenden Tätigkeitsfelder und AkteurInnen, wie z.B. des Jugendbereichs, der arbeitsmarktpolitischen Projekte und anderer, zielgruppenspezifischer Angebotsbereiche. Bei vielen Formaten sei eine sozialpädagogische und sozialarbeiterische Begleitung angemessen. Zugleich stelle sich bei vielen Formaten die Frage, unter welchen Bedingungen diese aus Mitteln der Erwachsenenbildung förderbar seien.

Im nachfolgenden Text werden die Formate näher beschrieben, diskutiert und bewertet.

1 Aufsuchende, mobile Lernwerkstatt

Format in Kürze	Aufsuchende (IKT-)Bildungsarbeit unter persönlicher Ansprache der Zielgruppe sowie Entwicklung u. Durchführung von bedarfsgerechten „Bildungsportionen“ vor Ort
Zielgruppensegment	Bisher v.a. Frauen im ländlichen Raum, wo Lern-Infrastruktur mangelhaft gegeben ist
Lernort	öffentliche Gebäude von Gemeinden, Gemeinschaftsräume in Wohnbauten; auch Bus, LKW oder Container an gut zugänglichen Orten wie z.B. Einkaufszentren, Parks, Höfe von Wohnanlagen
Lernformen	Ausprobieren („hands on“) und bedarfsorientiertes Lernen; IKT-Training kombiniert mit Workshops, Schnupper- und Minikursen Lernnetzwerk unter TeilnehmerInnen, initiiert von LernbegleiterInnen
Lernmedien	PC, Laptop, Lernsoftware, Internet
LernpartnerInnen	WerkstattbetreuerInnen als LernbegleiterInnen für 7-9 Wochen; darüber hinaus andere TeilnehmerInnen im Lernnetzwerk
Lerninhalte	Informations- und Kommunikationstechnologien, E-Gouvernement

Formatbeschreibung

Die Mobile IKT-Lernwerkstatt ist ein sieben- bis neunwöchiges, mobiles und flexibles Lernangebot direkt vor Ort, z.B. in Gemeinden. Ziele sind die Wiedergewinnung von Freude am Lernen, der Erwerb von IKT-Basiskennnissen und die Förderung selbstgesteuerter Lernprozesse (z.B. durch die Initiierung von Lernnetzwerken).

Vor Beginn der Mobilen IKT-Lernwerkstatt findet eine aktivierende Informationsveranstaltung für alle InteressentInnen statt. Dann kommen sogenannte „Bildungsportionen“ zum Einsatz. Dies sind zeitlich überschaubare und thematisch begrenzte Lerneinheiten, die sich an Lerninteressen, Lernkompetenzen und Lernmöglichkeiten von TeilnehmerInnen orientieren und einen hohen praktischen Nutzen aufweisen (Beispiel: E-Gouvernement zur Erledigung von Behördenkontakten im ländlichen Raum).

Zur Etablierung eines Lernnetzwerks im Anschluss an die Lernwerkstatt definieren die TeilnehmerInnen eigene Lernziele, wählen Lernmethoden und -materialien und unterstützen sich gegenseitig bei der Zielerreichung.

Beispielprojekte

- Mobile IKT-Werkstatt (PRISMA-Zentrum für Ausbildung und Beruf)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000624.pdf>. Zum Einlesen geeignet: Christine Sauermaier [Rez.] (2010): Freimüller, Michaela/Pretterhofer, Ingeborg unter Mitarbeit von Dorfbauer, Dorothea/Peinhaupt, Gertrude (2009): „Endlich eine Chance ...“. Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen. Modellbeschreibung „Lernforum“. Salzburg: Verlag Akzente. Dies.: [Rez.] (2010): Dohr, Andrea/Weiss, Christine (2007): IKT-Lernwerkstatt – das Modell. Lernungewohnte Frauen lernen vor Ort mit Neuen Technologien. Hrsg. von EP learn forever. Graz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10_10/meb10-10.pdf. Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt; Stand: 2010-05-20]

- Transferprojekt zur IKT-Werkstatt (VHS Kärnten)
[Slamanig, Michaela: Lernen bewegt. Innovative Lernformen am Computer für Frauen im ländlichen Raum. In: ÖVH März 2010, S. 4-6]

Diskussion

Das Format wurde zur Erreichung von Regionen entwickelt, in denen es an (niederschweligen) Bildungsangeboten mangelt, und um Lernungewohnte zu erreichen. Die mobile Lernwerkstatt dürfte sich jedoch auch für den städtischen Bereich eignen, weil sie die Situierung des Lernens im gewohnten Umfeld der Lernenden erlaubt – was wiederum in der Fachliteratur zur Erreichung Bildungsferner empfohlen wird (vgl. Brüning/Kuwan 2002).

Das Format eignet sich lt. Evaluation der Transferprojekte auch als Akquise-Maßnahme zur Zielgruppenerreichung. Im Anschluss lassen sich auch längere Maßnahmen an vereinbarten Orten durchführen.

Nach Ansicht der Workshop-TeilnehmerInnen dürften mobile Lernwerkstätten in Wien vielfach gut geeignet sein, immer mit gewissem „Grätzelbezug“ – in Gemeinschaftsräumen von Wohnbauten, als Bildungsbus in Parks usw. In letzterem Fall wäre die Kooperation mit den Parkbetreuungen und anderen Anbietern sinnvoll. Wo so ein Angebot als „Eindringen ins Revier“ gewertet werden kann, wäre hinsichtlich der Akzeptanz gut vorzusorgen.

IKT als Inhalt könnte sich nach Ansicht der Befragten als ein starkes Zugpferd für den Zugang erweisen. Alle WorkshopteilnehmerInnen wählten das Format zu einem der aussichtsreichsten für eine Umsetzung.

„Learn forever“ bietet zur Implementierung von Mobilien IKT-Lernwerkstätten ein „Transferangebot“ an, siehe <http://www.learnforever.at>. Die Erfahrungen hiermit sind 2009 bereits positiv evaluiert worden (ebd.).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- grundsätzlich ähnliche Aspekte wie beim Lernarrangement für individuelles Lernen (siehe Format 4)
- das Auffinden lokaler MultiplikatorInnen zwecks Vernetzung und Kooperation (Gedanke der Gemeinwesenarbeit)
- eine Analyse geeigneter Orte (vgl. Forschungsprojekt Intersectional Map unter <http://intersectional-map.mur.at/intro.html>, Stand: 2010-07-20)
- sowie eine „wirklich“ mobile Werkstatt (Fahrzeug/Container mit entsprechender Infrastruktur), die an verschiedenen Orten zum Einsatz kommen kann

Offene Fragen

- Im Falle eines offenen Angebots: Wie stellt man sicher, dass die gemeinte Zielgruppe erreicht wird, nicht andere?
- Wie ist die öffentliche Hand zur nötigen Infrastruktur-Investition zu motivieren?
- Welche wesentlichen Veränderungen bei der Übertragung des Formats auf beide Geschlechter sind zu erwarten und berücksichtigen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

2 Lernaktivierung durch BildungspromotorInnen (kombiniert mit Kursangeboten)

Format in Kürze	Peers, die nahe an der Zielgruppe sind, werden als PromotorInnen eingesetzt, um die Aufmerksamkeit für Lernen und Weiterbildung zu wecken, Bildungsbedarfe der Zielgruppe zu identifizieren und zu artikulieren, Lernprozesse zu initiieren und mit Weiterbildungsanbietern oder auch ArbeitgeberInnen zusammenzuarbeiten, um Lernprozesse zu realisieren.
Zielgruppensegment	Gering Qualifizierte u. Lernungewohnte allgemein
Lernort	vor Ort (im Sozial- und Arbeitsraum der Lernenden) und in Weiterbildungseinrichtungen
Lernformen	Verschiedene Formen von Promotion und Mentoring, bedarfsorientiertes Vorgehen (auch Umfragen)
Lernmedien	diverse (keine genauen Angaben vorhanden)
LernpartnerInnen	PromotorInnen, MentorInnen
Lerninhalte	Lernen, Bildung, Selbstkompetenzen

Formatbeschreibung

Bildungspromotion für Lernungewohnte folgt einem Peer-Ansatz: speziell dafür geschulte PromotorInnen (engl. „Learning Promoters“) suchen Personen aus der Zielgruppe auf und motivieren sie zur Bildungsteilnahme. Die PromotorInnen kommen fallweise selbst (ursprünglich) aus der Zielgruppe und werden auch als „MentorInnen“ bezeichnet, deren Tätigkeit als „Bildungsmentoring“.

Sie werden im betrieblichen Umfeld ebenso eingesetzt wie in Städten, wo sie bspw. Non-Profit-Organisationen, Lokale, Ämter/Behörden, Gemeindegruppen, Elterngruppen, Flüchtlingsorganisationen oder sonstige öffentliche Plätze und Einrichtungen aufsuchen und dort unmittelbar mit den Menschen sprechen und sie informieren. Auch Beispiele für Hausbesuche gibt es. Im Beispiel der Stadt Croydon (Südengland) waren Peers jeweils zu dritt für 5 Stunden pro Woche unterwegs. Im betrieblichen Sektor sind PromotorInnen i.d.R. im Betriebsrat zu finden und werden von gewerkschaftlicher Seite ausgebildet und unterstützt. In einzelnen Projekten (Bsp. BiKoo Oberes Waldviertel) bezeichnet Mentoring die Rolle von MultiplikatorInnen, wird aber nicht näher beschrieben.

Die Tätigkeit von PromotorInnen beinhaltet neben der Ansprache auch die Gewinnung von Informationen über die Zielgruppe (Bedürfnisse, Bedarfe, Erreichung), die wiederum in die Angebotsplanung einfließen. Das methodische Inventar hierfür kann sich von Gesprächsnotizen bis hin zum Einsatz standardisierter Befragungsinstrumente erstrecken.

Beispielprojekte

- CETS – Continuing Education and Training Service (Gemeinde Croydon - London-Umgebung)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>; Stand: 2010-05-20]
- Community Learning Champions (ContinYou)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>;
<http://www.communitylearningchampions.org.uk>; Stand: 2010-05-20]
- Union Learning Representatives (Gewerkschaft)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>;
<http://www.unison.org.uk/acrobat/17751.pdf>; Stand: 2010-05-20]

- Workplace Guidance – linking low paid workers and learning (Starsafl/Island); beschrieben in Materialien zur Erwachsenenbildung 2/2009 [http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2009-2_ibobb.pdf; Stand: 2010-08-27]
- Online-Kurs zur Arbeitsplatzberatung [<http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/wg/wg2inten.htm>; Stand: 2010-08-27]
- Bildungseinsteigerinnen (Bildungskooperative Oberes Waldviertel) [http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2006-1_11472_PDFzuPublD107.pdf; Stand: 2010-05-20]

Diskussion

Bildungsmentoring im beschriebenen Sinne ist nicht mit einem 1:1 Verhältnis MentorIn-Mentee zu verwechseln, weshalb der Begriff der PromotorInnen oder MultiplikatorInnen passender wirken mag. PromotorInnen kommen im besten Falle als Peers aus der Zielgruppe und werden ausgebildet – man kann somit eine hohe Glaubwürdigkeit im Zugang zur Zielgruppe unterstellen.

Die Promotion stellt für sich genommen noch kein pädagogisches Format dar und müsste mit einem Folgeangebot verbunden werden, da es sich ansonsten primär um eine Maßnahme zur Sensibilisierung und Anwerbung der Zielgruppe handeln würde.

Die TeilnehmerInnen des Workshops vermuten eine gute Eignung des Promotion-Modells für den betrieblichen Sektor, was Kooperationen mit PersonalentwicklerInnen und BetriebsrätInnen sinnvoll erscheinen lässt. Eine Verknüpfung mit dem Format zur bedarfsorientierten Angebotsplanung (siehe Zielgruppe ArbeitnehmerInnen in Betrieben) wäre also denkbar. Auch im Bereich des Jugendbildungsangebots wäre ein Einsatz nach Meinung der im Workshop Befragten zu erwägen. Eine geeignete Qualifizierung der PromotorInnen wäre unabdingbar (im Beispiel „Workplace Guidance“ umfasst diese 100 Stunden).

In diesem Zusammenhang könnte es sich als lohnend erweisen, die Erfahrungen der VHS Hernals mit dem sogenannten „Bildungs-Streetwork“ einzubeziehen, wiewohl dort die Aufgabe des Mentorings von TrainerInnen im Rahmen des Projekts „Bildung goes Public“ übernommen wurde (vgl. <http://www.vhs.at/8703.html>, Stand: 2010-05-20).

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- eine VHS-interne Erhebung (1.) bei Projekten/Anbietern für Lernungewohnte zur Gewinnung geeigneter Peers sowie (2.) unter Unterrichtenden/LernbegleiterInnen, um ehemals bildungsferne Personen zu finden
- das Angebot eines Kurzcurriculums, in dessen Rahmen gemeinsam mit den Peers geeignete Zugangsstrategien und ein Methodenpool entwickelt werden
- die Kooperation mit der Bildungsberatung hinsichtlich Ausbildung und Tätigkeit

Offene Fragen

- Welche Rolle kann Bildungspromotion in der KundInnenakquise spielen und für welche Bildungsangebote?
- Wo und wie kann eine geeignete Vorerhebung zur Auswahl geeigneter Bezirke und Betriebe erfolgen? (vgl. z.B. <http://intersectional-map.mur.at>; Stand 2010-08-27)

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

3 Eltern-Kind-Kurse für Lernungewohnte

Format in Kürze	Kursangebot für Mütter und Väter mit ihren Babys und Kleinkindern, das im Einsatz von Lehr-/Lernformen und Lernmedien auf die Zielgruppe Lernungewohnter zugeschnitten ist und Erwachsenenbildung mit Kleinkindpädagogik verbindet.
Zielgruppensegment	Eltern (vorwiegend Mütter) aus dem Sinus-Milieu „Konsum-Materialisten“ (bildungsbenachteiligtes Milieu)
Lernort	Räume des Weiterbildungsanbieters mit Spielmöglichkeit für Kinder
Lernformen	Verbindung von Erwachsenenbildung mit Kleinkindpädagogik: Kursangebot für Mütter, wenig formalisierter Austausch unter den TeilnehmerInnen; Kinder haben Raum zum Spielen
Lernmedien	Gespräch, Fotoalbum für TeilnehmerInnen
LernpartnerInnen	KursleiterInnen, andere TeilnehmerInnen
Lerninhalte	Versorgung von Neugeborenen, Entwicklung und Bedürfnisse des eigenen Kindes im 1. Lebensjahr, Umgang mit Veränderungen im Familienleben durch das Kind

Formatbeschreibung

Das Format entstand durch die Bearbeitung eines bestehenden Eltern-Kind-Kursangebots deutscher Anbieter für eine bildungsferne Zielgruppe, die dem Angebot zuvor ferngeblieben war. Wie Analysen zeigten, erreichte der Kurs davor primär Angehörige sozialökonomisch besser gestellter und bildungsaffiner Milieus und wurde daher gezielt auf die Zielgruppe der „Konsum-Materialisten“ zugeschnitten – darin besteht die eigentliche Innovation. Ähnliches kann mit der Methode „Produktklinik“ (vgl. <http://www.weiterbildung-in-lippstadt.info/pdf/weiterbildungstag/produktkliniken.pdf>) auch für andere Bildungsangebote durchgeführt werden.

Methodisch-didaktisch wurden wesentliche Veränderungen am Angebot vorgenommen: Der Werbeflyer wurde umgestaltet und beinhaltet statt stilisierter Abbildungen nackter Kinder und behütender Eltern (als Zeichen einer Klientel, zu der man sich nicht zugehörig fühlt) nun Schnappschüsse aus dem Kursgeschehen, um die alltagsästhetische Präferenz der Zielgruppe anzusprechen. Der Kurs findet im Wochenrhythmus statt und setzt statt Vorträgen vor allem Gespräche ein, in deren Rahmen ausgebildete KursleiterInnen Tipps und Informationen weitergeben. Verweise auf die Kleinkindpädagogik Emmi Piklers – theoretische Grundlage des Kurses – unterbleiben, da sie auf die Zielgruppe nicht attraktiv wirken. Methodisch wird alles unterlassen, was das instabile Selbstwertgefühl der Teilnehmenden bedrohen könnte. So z.B. unterlässt die Kursleitung das sonst übliche Vorzeigen des Babywickelns und teilt auch keine schriftlichen Unterlagen aus.

Beispielprojekte

- Babynest – Leichter Start mit Kind (Bildungswerk der Erzdiözese Köln)
[Tippelt et al. (2008): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 3: Milieumarketing implementieren, S. 63f.]; Grundinformationen auch in http://www.edu.lmu.de/apb/dokumente/materialien_ose09/10_milieuforschung.pdf;
Stand: 2010-05-20]

Diskussion

Das Format scheint sehr erfolgreich zu sein und ist insofern von Interesse. Auch die zur zielgruppenadäquaten didaktischen Umgestaltung angewendete Methode der „Produktklinik“ stößt auf Interesse, dies betrifft jedoch die Produktentwicklung und PR und nicht das Format selbst.

Vergleicht man die Kursausschreibung eines ähnlichen Elternbildungsangebotes der Wiener Volkshochschulen („Pikler-SpielRaum – Säuglingsgruppe für Mütter/Väter mit Kindern von 3-6 Monaten“) mit dem hier vorgestellten Format, so scheint sich auch das Wiener Angebot eher an gehobene Milieus zu richten.

Die Evaluation des Beispielprojekts dokumentiert das Gelingen der Umgestaltung: 80% der TeilnehmerInnen (v.a. Frauen) kommen aus dem Zielgruppenmilieu, die Kurse sind ausgebucht und werden positiv bewertet. Besondere Zustimmung erfährt der Programmpunkt „Fotodokumentation der Entwicklung des eigenen Kindes“. Als Nutzen erachten die (vornehmlich weiblichen) TeilnehmerInnen, dass „Leichter Start mit Kind“ auch „Zeit für mich“ bedeutet, sie andere Elternteile kennenlernen können und ein regelmäßiger Kursrhythmus ein wöchentliches Treffen sichert.

Die TeilnehmerInnen des Workshops weisen darauf hin, dass Eltern während der Kleinkindphase ihrer Kinder auch besonders gut zugänglich für Fragen von Gesundheit, Umwelt und Produktqualität seien – auch zu diesen Inhalten könnten zielgruppenspezifische Angebote von Interesse sein.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- eine spezifische didaktische Qualifizierung von TrainerInnen, v.a. hinsichtlich der Bedürfnisse des Milieus „Konsum-Materialisten“ und daraus folgender didaktischer Konsequenzen
- auf Ausschreibung und Didaktik gleichermaßen Augenmerk zu legen
- den Zielgruppenbegriff gegenüber der Zielgruppe nicht zu führen

Offene Fragen

- Wie könnte es gelingen, TrainerInnen aus der Zielgruppe zu gewinnen und zu qualifizieren, um das Angebot noch attraktiver zu machen?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Go“

4 Lernarrangement für individuelles Lernen

Format in Kürze	Auf Grundlage individueller Start- und Zielprofile der einzelnen TeilnehmerInnen wird ein individuelles Lernangebot (Ziele, Inhalte, Zeiten) auf die TN zugeschnitten (starke Binnendifferenzierung).
Zielgruppensegment	gering qualifizierte Frauen; dequalifiziert beschäftigte Frauen, Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, lernungewohnte Frauen
Lernort	Kombination aus: Erwachsenenbildungseinrichtung, Home-Learning, Arbeitsplatz, Lernen in der Natur und E-Learning
Lernformen	Gruppe, Einzelarbeit und Lerntandems mit fixen Präsenzzeiten und frei vereinbaren Phasen
Lernmedien	Start- u. Zielprofile, Lernpläne sowie Lernsoftware, Skripten, Übungs- und Anleitungsblätter, Internet
LernpartnerInnen	LernprozessmoderatorInnen, LernbegleiterInnen, FachtutorInnen sowie andere TeilnehmerInnen (Tandem, Gruppe)
Lerninhalte	Empowerment, Steigerung des Selbstwertes, Verbesserung des Zugangs zum Lernen, Verbesserung der Selbstständigkeit konkrete Inhalte: individualisiert auf Start- und Zielprofile zugeschnitten IKT-Kompetenz

Formatbeschreibung

Lernarrangements erlauben individualisiertes Lernen unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse, Interessen und Ziele der Lernenden. Ein Lernarrangement verbindet Lernen in der Gruppe zu fixierten Präsenzzeiten, Einzelarbeit zu Hause, am Arbeitsplatz oder im Freien sowie E-Learning und Lerntandems. Die Dauer ist mit 12-16 Wochen anberaumt.

Eine trotz großer Differenzierung systematische Arbeitsweise wird durch die Erstellung individueller Start- und Zielprofile („Figuren“) gewährleistet. Startprofile berücksichtigen Vorkenntnisse, Lernerfahrungen und Motivation. Zielprofile beinhalten die angestrebten Fähigkeiten und Kenntnisse. Darauf basierend wird ein Lernplan erstellt, der laufend reflektiert und adaptiert wird.

Gelernt wird in verschiedenen „Lernräumen“ wie dem Dispositionsraum (Motivation durch Arbeit an eigenen Kompetenzen, Stärken, Lernerfahrungen), dem Aneignungsraum (Wissenserwerb durch neue Lerninhalte und Anwendung von Lernstrategien), dem Vertiefungsraum (Festigung durch Wiederholung und Übung) und dem Bewährungsraum (Überprüfung des Lernfortschritts durch Präsentationen, Lernzielkontrollen und Tests). LernprozessmoderatorInnen und FachtutorInnen leiten und begleiten den gesamten Prozess im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik.

Beispielprojekte

- Lernarrangement „Lernforum“ (nowa Netzwerk für Berufsausbildung und Frauenstiftung Steyr)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000608.pdf>. Zum Einlesen geeignet: Christine Sauermaier [Rez.] (2010): Freimüller, Michaela/Pretterhofer, Ingeborg unter Mitarbeit von Dorfbauer, Dorothea/Peinhaupt, Gertrude (2009): „Endlich eine Chance ...“. Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen. Modellbeschreibung „Lernforum“. Salzburg: Verlag Akzente. Dies.: [Rez.] (2010): Dohr, Andrea/Weiss, Christine (2007): IKT-Lernwerkstatt – das Modell. Lernungewohnte Frauen lernen vor Ort mit Neuen

Technologien. Hrsg. von EP „learn forever“. Graz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10_10/meb10-10.pdf; Stand: 2010-05-20]

- Lernarrangement „Lernen gestalten“ (nowa Netzwerk für Berufsausbildung und Frauenstiftung Steyr)
[<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000626.pdf>; Stand: 2010-05-20]
- Transferprojekt zum Lernarrangement „Lernen gestalten“ (VHS Hallein)
[Hutegger, Gudrun: Lernen gestalten – Computerkurs & mehr. Gelungenes Transferprojekt von „learn forever“ an der VHS Hallein. In: ÖVH März 2010, S. 7-9]

Diskussion

Lernarrangements sind niederschwellig, hoch individualisiert, sehr nah an den Bedarfen der Zielgruppe (in den Beispielen: Lernungewohnte Frauen) und ermöglichen die Stärkung der Lernfähigkeiten, was sehr für ihren Einsatz sprechen würde.

Lernarrangements wurden von den TeilnehmerInnen des Workshops als sehr interessant und aussichtsreich eingeschätzt, weil sie Ängste abzubauen helfen. Zwar ist das Format aufwändig und teuer, allerdings sei hinlänglich bekannt, dass Lernungewohnte und gering Qualifizierte ohnehin nur mit viel Aufwand zu erreichen seien. Das Format dürfte auch für Frauen in der Alphabetisierung oder für jugendliche MigrantInnen geeignet sein, sowie für den betrieblichen Sektor.

Das Format wäre nach Ansicht der Befragten aus eigenen Mitteln der WVHS derzeit nicht tragbar, erfordert also eine zusätzliche Finanzierung. Es braucht darüber hinaus hoch kompetente LernprozessmoderatorInnen zur Durchführung. Für die erforderliche Zusatzqualifizierung von MitarbeiterInnen könnten nach Meinung der TeilnehmerInnen bestehende Weiterbildungen kombiniert werden. Man müsse anfänglich versuchen, qualifiziertes Personal anzuwerben. Ziel müsse auch sein, Menschen mit Migrationshintergrund hierfür auszubilden, da die Zielgruppe auch MigrantInnen umfasst, die durch authentische TrainerInnen besser begleitet werden können. Eine sozialpädagogische Begleitung wäre ebenfalls sicherzustellen.

Lernarrangements wurden innerhalb des Expertinnennetzwerks „learn forever“ erprobt, dokumentiert, zu anderen Bildungsanbietern transferiert und evaluiert (zur Evaluation siehe http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/Berichte/Evaluierungsendbericht_Transfer_Peripherie_06.04.09_ENDVERSION.pdf). „Learn forever“ bietet zur Implementierung von Lernarrangements ein „Transferangebot“ an, siehe http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/Produkte/lfe_Transferangebot_Downloadversion_Feb2009.pdf. Derzeit (Stand: 2010) bietet learn forever über die VHS Kärnten eine Ausbildung für LernprozessmoderatorInnen an.

Alle WorkshopteilnehmerInnen befanden das Format als zur Umsetzung geeignet.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- ein grundsätzliches Bekenntnis der WVHS bzw. ihrer Förderer zu einem derartigen Angebot, um die Finanzierung über einmalige Projektierungen hinaus sicherzustellen
- eine Zusatzqualifizierung von MitarbeiterInnen zu „LernprozessmoderatorInnen“ mit grundlegendem sozialpädagogischem Know-how, z.B. unter Bündelung bestehender Weiterbildungen und PE-Maßnahmen
- die gezielte Anwerbung von Personal mit Migrationshintergrund und ausreichenden Deutschkenntnissen sowie päd. Kompetenzen/Qualifikationen

Offene Fragen

- Worin besteht die effizienteste Form einer Qualifizierung pädagogischen Personals (externe, interne Weiterbildung, Bündelung vorhandener Module)?
- Zu welchem Zeitpunkt der Umsetzung und wie kann die gezielte Anwerbung von Personal mit Migrationshintergrund und ausreichenden Deutschkenntnissen sowie päd. Qualifikationen vor sich gehen?

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

5 Lernatelier – Lernen durch kreativ-künstlerisches Arbeiten

Format in Kürze	Lernen über Kunstprojekte, künstlerisches Gestalten und Schaffen steht im Vordergrund und bietet Anlässe für Lernen und Training von Basiskompetenzen. Sozialpädagogische Beratung und Implacement werden teils begleitend angeboten.
Zielgruppensegment	Jugendliche und junge Erwachsene mit geringen Qualifikationen und Basisbildungsdefiziten
Lernort	Atelier, Werkstattraum wie sog. „Lernbox“ im erreichbaren und akzeptierten Umfeld der Lernenden, zusätzlich Schulungsräumlichkeiten der Anbieter
Lernformen	künstlerisches Gestalten und anlassbezogenes Training von Basiskompetenzen; Kombination von kreativ-künstlerischer Arbeit und Lernen in Kursen und Workshops (Kleingruppen von max. 6 Personen)
Lernmedien	viele kreativ-künstlerische Medien und Materialien; PC, Software und Internet
LernpartnerInnen	interdisziplinäres Team (KünstlerInnen, SozialpädagogInnen, TrainerInnen) als LernbegleiterInnen und BegleiterInnen des Gruppenprozesses
Lerninhalte	künstlerisches Gestalten und Schaffen (z.B. Bühnenshow, Mädchenmagazin, Schaufenster gestalten), Inhalte der Basisbildung, Organisation und Selbstorganisation, Empowerment

Formatbeschreibung

„Lernatelier“ ist ein möglicher Überbegriff für Formate, die kreatives und künstlerisches Arbeiten zum Anlass, Rahmen und Medium für Lernaktivitäten machen. Je nach Ausformung kommen hierbei bildende und darstellende Künste zum Einsatz (siehe Beispielprojekte). Kreatives und künstlerisches Arbeiten kann in diesem Zusammenhang gedeutet werden als das Vermögen jedes Menschen, sich mittels Gestaltung und Darstellung auszudrücken oder in einem kreativ-künstlerischen Prozess zu lernen.

Das Format richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene ohne Bildungsabschluss und Berufsausbildung und soll eine Brücke hin zur Entwicklung von Bildungs-, Berufs- und Lebensperspektiven bilden (konkret bspw. Abschluss einer externen Hauptschule, (Wieder-)Aufnahme der Jobsuche, Stellenantritt) bilden. In einem offenen und zunehmend zielgerichteteren Lernraum entstehen durch kreativ-künstlerische Arbeit nicht nur Gelegenheiten, sich mit dem eigenen Leben auseinanderzusetzen, sondern auch Basiskompetenzen zu erwerben oder zu festigen.

Die Lernanlässe ergeben sich hierbei aus der kreativen Tätigkeit. So z.B. erfahren die Teilnehmenden die Notwendigkeit grundlegender Lese-, Schreib-, Rechen- und IT-Kompetenzen, um gemeinsam ein Magazin zu gestalten und oder ein Musical zu produzieren. Begleitend zur kreativen Arbeit mit KünstlerInnen wird daher Unterricht in Kleinstgruppen angeboten. Die sozialpädagogische Begleitung vermittelt zwischen den Beteiligten, unterstützt die soziale Absicherung, kommuniziert mit dem sozialen Umfeld der Teilnehmenden und berät bei der Perspektivenentwicklung.

Beispielprojekte

- raus-aus-der-box (Mafalda, Uni-T, ISOP)
[<http://www.isop.at/taetigkeitsfelder/jugendarbeit/jugend8.html>; Stand: 2010-05-20]
weitere unveröffentlichte Quellen liegen den AutorInnen vor]

- hiphopera (Volkshilfe Wien)
[<http://www.vhwien.at/online/page.php?P=100114>;
http://www.abif.at/deutsch/download/Files/87_Endbericht%2005-2007.pdf;
Stand: 2010-05-20]

Diskussion

Das Format ermöglicht das Entdecken von Lernanlässen an einem Arbeitsplatz, der eigens hierfür erschaffen wird. Als zusätzlicher Motivator erweist sich die Genehmigung der DLU (Deckung des Lebensunterhalts) durch das AMS.

Zu diesem Format wäre lt. Information der WorkshopteilnehmerInnen auch das Projekt „KomFlex“ des JuBiz/VHS Ottakring zu zählen. Das Projekt läuft bereits seit mehreren Jahren sehr erfolgreich – Erfahrungen und Know-how wären also innerhalb der WVHS vorhanden. KomFlex hat die Erfahrung gemacht, dass es sehr wesentlich ist, den TeilnehmerInnen ihren Lernfortschritt begreiflich zu machen. In den Beispielprojekten wurde auch das Risiko des Versprechens einer künstlerischen Karriere reflektiert.

Im Falle einer Umsetzung wäre nach Einschätzung im Workshop Personal mit Projekterfahrung erforderlich, insbesondere mit kreativ-künstlerischer Arbeit. Eine sozialpädagogische Begleitung wäre unabdingbar. Fraglich sei hingegen, ob man das Format – wie in den Beispielprojekten – mit Unterstützung des AMS durchführen wolle bzw., was ein möglicher Wegfall der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts bedeuten würde.

Beide Beispielprojekte wurden evaluiert. Demnach bedurfte die unterrichtende Tätigkeit einer tragfähigen Beziehung zu den Teilnehmenden, sozialpädagogische Interventionen waren laufend erforderlich. In den Projekten gelang berufliche Vermittlung oder Implacement nur zum Teil, jedoch konnten gute Erfolge im Erwerb von Lern- und Arbeitsfähigkeit verzeichnet werden, wenn die Maßnahme lange genug dauerte (12 Wochen erwiesen sich im Beispiel „raus-aus-der-box“ als zu kurz). Auch das Nachholen des externen Hauptschulabschlusses konnte vielfach eingeleitet werden.

Zwei von drei WorkshopteilnehmerInnen erachteten das Format als aussichtsreich für eine Umsetzung und begründeten dies damit, dass mit KomFlex bereits mehrjährige, positive Erfahrungen gesammelt wurden und Know-how vorhanden sei.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Auswertung VHS-interner Erfahrungen aus KomFlex
- die Bereitstellung eines interdisziplinären Teams mit ausreichenden Ressourcen und Fähigkeiten für sozialpädagogische Begleitung, um Unterricht überhaupt erst zu ermöglichen
- im Falle einer Kooperation mit dem AMS die innerhalb der Wiener Volkshochschulen ohnehin schon bestehenden Anschlussangebote zu konkretisieren und als Argument nutzen

Offene Fragen

- Ist eine Kooperation oder Austausch mit erfahrenen Anbietern angrenzender Formatangebote – wie z.B. dem Team 4 KünstlerInnenservice (Kontakt: Dr. Faschingbauer) – möglich?
- Wie ließe sich so ein Format aus dem arbeitsmarktpolitischen Kontext herauslösen und aus anderen Fördermitteln finanzieren?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Wait“

6 Family Literacy

Format in Kürze	Intergenerationell angelegtes Format zur Literalitätsförderung und Basisbildung, in dem mit der gesamten (bildungsbenachteiligten) Familie partizipativ gearbeitet wird.
Zielgruppensegment	bildungsbenachteiligte Familien (intergenerationell), evt. besonders mit Migrationshintergrund
Lernort	Schule
Lernformen	Lernen in der Familie; Kreisgruppen; Reflect-Methode (Dialog, Aktion, Bewusstseinsbildung, Kooperation, Partizipation)
Lernmedien	diverse, teils von den Teilnehmenden selbst im Prozess zu entwickeln
LernpartnerInnen	Familienmitglieder, Lehrende in der Rolle von LernbegleiterInnen
Lerninhalte	„generative Themen“ (Inhalte, die die lernenden Familien einbringen - häufig geht es um die soziale Bedeutung von Literalität, um Kindererziehung, Kultur und Schulsystem kreisend); aber auch ganz allgemein Inhalte der Basisbildung

Formatbeschreibung

Das ursprünglich aus den USA stammende Format Family Literacy (1980er Jahre) verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz der Literalisierung, in dem die Familie als Lerngruppe verstanden wird. Der intergenerationelle Zugang soll es ermöglichen, über die Kinder auch Erwachsene anzusprechen, die sonst von Bildungsangeboten schwer erreicht werden.

Die Art der Angebote variiert hinsichtlich Zielen und Ausformung beträchtlich: Alphabetisierungskurse für ausschließlich Erwachsene (die lediglich über die Kinder angesprochen werden) zählen ebenso dazu, wie gemeinsames Lese- und Schreibtraining, um Probleme der Familie oder des Stadtteils zu thematisieren. Auch Hausbesuche oder Kind-zu-Kind Gruppen finden Anwendung.

Literalität versteht sich hier nicht nur als Lese- und Schreibkompetenz, sondern als die Förderung einer Reihe von Lernfähigkeiten bzw. den Umgang mit herausfordernden Lebenssituationen. Die auf Paulo Freire zurückgehende Reflect-Methode bspw. verbindet Bewusstseinsbildung, Kooperation, Partizipation und gründet dies auf die Förderung von Kommunikationskompetenzen.

Das Format wird in einigen Ländern des Südens angewendet, aber auch in Deutschland oder Österreich gibt es Erfahrungen. Das Hauptmotiv Erwachsener zur Teilnahme ist Untersuchungen zu folge, die eigenen Kinder bei der Ausbildung unterstützen zu wollen – und zwar weltweit (Unesco Institute for Lifelong Learning 2008). Ziele sind aber auch verbesserte familiäre Kommunikation und Zusammengehörigkeit sowie die Prävention einer sozialen Vererbung von Basisbildungsdefiziten.

Beispielprojekte

- Family Literacy Project in KwaZulu-Natal (landesweit in mehreren südafrikanischen Ländern) [<http://www.die-bonn.de/doks/hussain0902.pdf>; Stand: 2010-05-20]
- Familie und Lernen „Family Literacy“ (FLY) (Freie und Hansestadt Hamburg und UNESCO) [http://www.unesco.org/education/uie/QualiFLY/pdf/LI_UIP_Projects_German.pdf; Stand: 2010-05-20]

- FLieG – Familien lernen in Graz (ISOP)
[http://www.isop.at/taetigkeitsfelder/qualifizierung_lernen/lernen17flieg.html; Stand: 2010-05-20 und http://www.sozialmarie.org/uploads/tx_submission/177_Flieg_Projekt.pdf; Stand: 2010-08-27]
- Family Literacy (Ganztagsschule Osterbrook)
[<http://www.schule-osterbrook.de/projekte/family-literacy/famlit1.php>; Stand: 2010-08-27]

Diskussion

Das Format wurde von der Workshopgruppe als interessant eingeschätzt und als eine mögliche Weiterentwicklung von „Mama lernt Deutsch“ erachtet. Dem ursprünglichen Format wesentlich ähnlicher jedoch ist das Beispiel „FLieG – Familien lernen in Graz“, worüber jedoch keine Evaluation publiziert wurde.

Der Zugang über die Familie könnte eine gute Möglichkeit darstellen, um die Zielgruppe gering qualifizierter Migrantinnen und v.a. Migrantinnen zu erreichen. Kooperationen mit Schulen sind möglich und weisen viele Vorteile im Zugang auf, werden aber von den TeilnehmerInnen des Workshops als problematisch erachtet. Man bräuchte Personal, das den Lernort Schule kennt und mit möglichen Reibereien umzugehen versteht. Ein Agreement mit dem Wiener Stadtschulrat wäre eine Grundvoraussetzung.

Eine Gefahr des Scheiterns wurde im Workshop darin gesehen, nicht die Familie als Ganzes, sondern nur die Mütter oder gar nur Verwandte/Bekannte zu erreichen, welche des Deutschen mächtig sind und daher zu den Schulterminen von Kindern mit Migrationshintergrund erscheinen. Vor einer Entscheidung für das Format wären empirische Erfolgswachweise wichtig, vor allem eine belegte Einschätzung über den Zugang und die Teilnahme. Auch Erfahrungen dazu, inwieweit Erstsprache und kultureller Hintergrund der TrainerInnen eine Rolle spielen, wären von Interesse.

Es wurde angeregt, vor einer möglichen Implementierung die Erfahrungen von „Mama lernt Deutsch“ zu erheben und auszuwerten. Hierzu liegt eine Evaluation vor, siehe dazu: <https://www.wien.gv.at/integration/deutschlernen/pdf/evaluation.pdf> (Stand: 2010-08-27).

Das Format wurde von einem/einer der drei WorkshopteilnehmerInnen zu den drei aussichtsreichsten Formaten für Lernungewohnte gezählt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Berücksichtigung von Erfahrungen mit „Mama lernt Deutsch“ (z.B. VHS Favoriten und VHS Meidling) (so sie vorliegt) sowie von dessen Evaluation, um darauf aufbauen zu können
- eine Kooperation mit dem Grazer Anbieter ISOP, um Erfahrungen aus dem Projekt „FLieG“ zu erheben
- die Sicherstellung der sozialpädagogischen Qualifikation der Durchführenden (vgl. FLieG: Casemanagement-Ansatz)
- ein Weiterbildungsangebot für „Binnendifferenzierung“ in der Didaktik für Unterrichtende und Anlage eines Materialienpools (vgl. Evaluation „Mama lernt Deutsch“)

Offene Fragen

- Gibt es Nachweise für den Erfolg im europäischen Kulturraum?
- Welche Rolle spielen der kulturelle Hintergrund sowie die Sprachenkompetenz der TrainerInnen für die erfolgreiche Umsetzung bzw. Erreichung der Zielgruppe?

- Wie könnte sich eine tragfähige Kooperation mit Schulen gestalten, und welche Erfahrungen dazu liegen in den Wiener Volkshochschulen vor?
- Was wäre nötig, um das Format eventuell weitgehend unabhängig von den Schulen umsetzen zu können? (Ort der Akquise statt Lernort?)

Bewertung der Geschäftsführung

- „Wait“

7 Lernen im Lokal

Format in Kürze	An öffentlichen Orten wie z.B. Bars werden Computer mit Internetzugang aufgestellt und es stehen BeraterInnen/LernbegleiterInnen für IKT zur Verfügung. Auch Sprachenkonversation in Cafés oder Kurse für Gebärdensprache, Erste Hilfe, Kunsthandwerk oder Gärtnern werden angeboten.
Zielgruppensegment	v.a. Lernungewohnte, die gastronomische Lokale besuchen
Lernort	Lokale wie Bars, Gasthäuser, Pubs, Cafés aber auch Einkaufszentren
Lernformen	individuelles oder gemeinsames Lernen bei gemütlicher Atmosphäre; teils Interaktion als Lernform
Lernmedien	Computer mit Anwendungsprogrammen, teils keine (z.B. bei Konversationsstunden in Cafés)
LernpartnerInnen	LernbegleiterInnen, BeraterInnen, andere Lernende
Lerninhalte	v.a. IKT, Sprachen

Formatbeschreibung

Die Besonderheit des Formats „Lernen im Lokal“ liegt im Ort begründet, an dem Kurse oder Lernberatung angeboten werden. Viele Bars, Pubs und Cafés in Großbritannien betätigen sich aus Eigeninitiative als Weiterbildungsanbieter, erhalten öffentliche Förderungen oder fungieren als Gastgeber von lokalen Initiativen. In ländlichen Gegenden bspw. wurden positive Erfahrungen mit der Bereitstellung von Computern mit Breitbandinternetzugang gemacht, zusätzlich wurden Kurse angeboten.

Lernen im Lokal kann aus sehr unterschiedlichen Angeboten bestehen, von ungezwungener Übung in Fremdsprachenkonversation über Bereitstellung von Lernmaterialien und Lernberatung bis hin zu mehrmonatigen Computerkursen.

PubbesitzerInnen berichten in den Medien über eine hohe Nachfrage sowie die Vorzüge eines weniger formalen Settings – viele TeilnehmerInnen kommen genau deshalb. Einige Beispiele zeigen ein Finanzierungsmodell, in dem die öffentliche Hand Kosten für Computer, Software und technische Wartung übernimmt. Teils werden örtliche/regionale Steuerungsgruppen eingesetzt, die zur nachhaltigen Sicherung der Infrastruktur und des Angebots beitragen.

Beispielprojekte

- Mehrere Projekte in einem Zeitungsbericht: „Report: Learning at the Pub: Bar school“ [<http://www.thepublican.com/story.asp?sectioncode=6&storycode=67074>; Stand: 2010-05-20]
- „Come and learn anything you like in the Cocktail Bar“ (Teilprojekt des „Shropshire Switch on Project“, Grafschaft Shropshire) [<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000604.pdf>; Stand: 2010-05-20]
- Pub learning at Blackfriars LLN (Blackfriars Pub) [<http://www.facebook.com/group.php?gid=64142317525>; Stand: 2010-05-20]

Diskussion

Lernen im Lokal erreicht je nach Ausformung auch Lerngeübte und ist insofern kein ausschließliches Format für Lernungewohnte, wiewohl der Zugang durch die Auswahl geeigneter Lokale wesentlich gesteuert wird.

Die TeilnehmerInnen des Workshops erachten das Format als nicht zum Image der VHS passend und assoziieren unmittelbar die Verbindung mit Alkoholkonsum. Allerdings kann auch Lernen im Lokal mit gewissen Regeln verbunden werden (z.B. kein Ausschank von Alkohol während der Kurszeit). Weiters wurde vermutet, dass der Besuch von Lokalen Freizeitbeschäftigung sei und KundInnen nicht mit Lernen belästigt werden wollen. Die Beispiele aus England zeigen andere Erfahrungen und heben gerade die Verbindung von entspannter, nicht schulisch und formal konnotierter Atmosphäre und Lernen als positiv hervor.

Erfahrungen bestehen innerhalb der Wiener Volkshochschulen mit ähnlichen Formaten wie z.B. Literaturlesungen im Heurigen (Floridsdorf). Diese Angebote werden gut angenommen, sprechen aber eine andere Zielgruppe an.

Hinweis: Die VHS Burgenland bietet eine „LernBar“ an, die aber ein gänzlich anderes Format als das hier beschriebene Lernen im Lokal ist, das im englischsprachigen Raum auch mit „Bar Learning“ bezeichnet wird - daher nicht zu verwechseln!

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Durchführung einer kleinen Vorerhebung zur Abklärung des Images von Lernen im Lokal (in Verbindung mit den VHS)
- Versuchsläufe mit Probeangeboten, um die mögliche Akzeptanz bei WirtInnen und KundInnen zu erkunden
- Überlegungen zum möglichen Umgang mit dem wenig formalen Rahmen in Lokalen sowie mit Alkohol (Verhaltensregeln, die unterschiedliche Bedürfnisse der Anwesenden berücksichtigen)

Offene Fragen

- Wie könnte das Format angelegt werden, um mit dem Image der Wiener Volkshochschulen vereinbar zu sein?
- Nach welchen Kriterien sollten geeignete Lokale ausgewählt werden?

Bewertung der Geschäftsführung

■ „Stop“

8 Modulares Format mit steigendem Verbindlichkeitscharakter

Format in Kürze	Das modular aufgebaute Bildungsangebot ermöglicht einen leichten Einstieg durch Unverbindlichkeit (Niederschwelligkeit). Das erste Modul wird als offener Lernraum geführt. Mit weiteren Modulen steigt der Grad an Verbindlichkeit für die Teilnehmenden, ein laufender Einstieg ist möglich.
Zielgruppensegment	gering qualifizierte und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche und junge Erwachsene ohne Erwerbsarbeit, fallweise ohne Ausbildung
Lernort	Offene Räume beim Anbieter, Kursräume, Arbeitsstätte
Lernformen	Bei Space!Lab in der Reihenfolge: offener Raum (mit fixen Öffnungszeiten); Erprobung (1 Tag/Woche); Kompetenztraining (3-4Tage/Woche); realitätsnahe Aufträge (4 Tage/Woche); Interessen entdecken, Formen des Einzelcoachings und der Beratung für Perspektivenentwicklung und Absicherung (laufend nach Bedarf)
Lernmedien	diverse, u.a. Zielvereinbarungen (siehe auch Format 3)
LernpartnerInnen	Zunächst LernbegleiterInnen; später Coaches, TrainerInnen, SozialarbeiterInnen (in aufbauenden Modulen)
Lerninhalte	Lern- und Arbeitsfähigkeit; in weiterer Folge Erfordernisse des Arbeitsmarktes und Tätigkeiten in den Feldern Grünraumbewirtschaftung, Bau/Sanierung, Holz/Metall, Büro/Medien, Beratung/Kundendienst; Basiskompetenzen je nach Bedarf (siehe auch Format 3)

Formatbeschreibung

Das modulare Format richtet sich an ausgrenzungsgefährdete TeilnehmerInnen zwischen 15 und 25 Jahren, die von üblichen Bildungsangeboten sowie den Instrumenten des AMS nicht erreicht werden. Es beinhaltet Module mit unterschiedlicher Verbindlichkeit der Teilnahme und ermöglicht so einen bedürfnisgerechten Einstieg. Wesentliche Ziele sind die Förderung bestehender Fähigkeiten und Ressourcen, praxisbezogene Berufsorientierung sowie die Entwicklung von Anschlussfähigkeit an weitere Ausbildungssysteme (in vorliegenden Beispielen unterschiedlich).

Zum Einstieg bietet ein offener Raum Gelegenheit zur freiwilligen Teilnahme und dient der Interessesweckung. Einzelbetreuung und -beratung dienen der Entwicklung von Perspektiven und sozialpädagogisch/sozialarbeiterisch unterstützten Stabilisierung von InteressentInnen. In regelmäßig stattfindenden Kleingruppen kann daraufhin eine freiwillige, aber bereits zielgerichtete Mitarbeit an Aufgaben erfolgen. Für das Modul Training bzw. Lernraum (so benannt in den Beispielen) erfolgt bereits eine einigermaßen verbindliche Entscheidung, auch liegt die Arbeitszeit bereits bei 20-27 Std./Woche, wovon ein Teil dem Training bzw. Unterricht gewidmet ist. Im Beispiel „Space!Lab“ werden Teilnehmende abschließend für mehrere Monate in einem Beschäftigungsmodul als Transitarbeitskräfte beschäftigt und bearbeiten realitätsnahe Aufträge. Darauf folgt als Anschlussperspektive der Ausstieg in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt oder die Vermittlung an spezialisierte Bildungs- und Beratungseinrichtungen.

Beispielprojekte

- Space!Lab (Volkshilfe Wien, Jugendzentren, WUK)
[<http://www.space-lab.at>; Stand: 2010-05-20]
- raus-aus-der-box (Mafalda, ISOP, Uni-T)
[unveröffentlichter Evaluationsbericht]

Diskussion

Aus Sicht der Workshopgruppe wäre so ein Format wünschenswert, auch das Know-how hierfür wäre in den WVHS da und müsste primär gebündelt werden. Für so ein Angebot fehle aber derzeit das Bekenntnis von Bildungspolitik, Stadt und auch Wiener Volkshochschulen. Ähnliche Maßnahmen wurden bisher aus arbeitsmarktpolitischen Mitteln finanziert. Andere Träger haben sich mit derartigen Angeboten in der Stadt Wien etabliert (v.a. die Volkshilfe) und es stelle sich daher die Frage, ob die Wiener VHS hier als Mitbewerber auftreten wollen.

Nachweise für den Erfolg liegen für das Projekt raus-aus-der-box vor, wo bei wiederholter Durchführung der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen anschließend zur externen Hauptschule übertrat oder in Einzelfällen eine Lehre aufnahm (Evaluationsbericht ist allerdings unveröffentlicht). Space!Lab ist derzeit (Stand: 07/2010) im Umsetzung, Evaluationen liegen noch nicht vor.

Weiters wurde angenommen, dass solche Maßnahmen unter dem Titel Erwachsenenbildung zum Verlust der AMS-Förderung (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts – DLU) führen würden, die für Teilnehmende eine wichtige Motivation darstellt. Da die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts eine personenbezogene Förderung darstellt, wäre jedoch für eine AMS-Förderung vom Anbieter lediglich die Arbeitsmarktrelevanz des Angebots oder eines internen Anschlussangebots (z.B. externer Hauptschulabschluss) zu argumentieren.

Das Format wurde von einem/einer der drei WorkshopteilnehmerInnen zu den aussichtsreichsten Formaten für Lernungewohnte gezählt.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- die Prüfung realistischer Umsetzungsmöglichkeiten des Formats an Einrichtungen innerhalb der Wiener Volkshochschulen
- die Prüfung geeigneter Anschlussangebote an Einrichtungen innerhalb der Wiener Volkshochschulen (alle Berufsausbildungen, 2. Bildungsweg...)
- die Kooperation mit spezialisierten Einrichtungen evt. auch außerhalb der Wiener Volkshochschulen, z.B. mit Arbeitsmarktinitiativen, Behörden (Jugendamt) und anderen Projekten zur Gewinnung von TeilnehmerInnen
- Kooperation mit diversen Einrichtungen des 1. und 2. Arbeitsmarkts für Anschlussangebote

Offene Fragen

- Wollen die Wiener Volkshochschulen mit derartigen Projekten in den Wettbewerb mit anderen Anbietern in Wien einsteigen?
- Wie ließe sich so ein Format aus dem arbeitsmarktpolitischen Kontext herauslösen, um eine Förderung aus den Mitteln der Erwachsenenbildung zu gewährleisten?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

9 Dialogisches Lernen

Format in Kürze	Der offene Lernraum für Dialogisches Lernen wird von Lehrenden und Lernenden gemeinsam gestaltet. Im Zentrum des Lernens steht der Dialog. Daraus entwickeln sich Lernprozesse, die sich um die Anliegen der Lernenden drehen und i.d.R. mit Alphabetisierung, Demokratisierung und Partizipation in Zusammenhang stehen.
Zielgruppensegment	marginalisierte Menschen, die in benachteiligten Gegenden leben (Angehörige ethnischer Minderheiten, Arbeitslose, Menschen mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten)
Lernort	Räumlichkeiten mit lernförderlicher Infrastruktur, die von den Teilnehmenden mitbestimmt werden können
Lernformen	egalitärer Dialog, Diskussion und kooperative Gruppenarbeit, Lesen von Texten, langfristige Forschungsprojekte, Tagebücher, Briefe, Formulare ausfüllen
Lernmedien	in erster Linie die Anwesenden selbst (Dialog), weiters verschiedene Lernmaterialien, PCs, Internet, Bücher
LernpartnerInnen	Teilnehmende, TutorInnen (aus dem Kreis der Teilnehmenden hervorgehend), Lehrende in vielfältigen Rollen zwischen Unterricht, Lernbegleitung und Beratung
Lerninhalte	„generative Themen“ (Inhalte, die die Lernenden beschäftigen); Inhalte der Basisbildung wie z.B. Lese- und Schreibkompetenz

Formatbeschreibung

Dialogisches Lernen entsteht u.a. durch die Bereitstellung einer Lernumgebung – z.B. in einem Stadtviertel und für dessen BewohnerInnen –, in der Meinungen und Gedanken miteinander geteilt und zum Ausgangspunkt von Lernprozessen werden. Ziele sind Empowerment, Alphabetisierung, Demokratisierung und Partizipation. Im Zentrum der sieben Grundprinzipien steht der egalitäre Dialog, nicht nur als Akt der Interaktion sondern auch als Form „korrekten Denkens“ (Freire).

Teilnehmende und BewohnerInnen werden konsequent einbezogen, da nur durch Mitwirkung im Stadtviertel eine soziale Transformation erfolgen kann. Nicht nur in der Organisation, sondern auch in der Lehre wird die Verantwortung geteilt. So z.B. unterrichten jene TeilnehmerInnen, die kurz zuvor Neues gelernt haben, wiederum andere (Tutorensystem). Dies verstärkt das eigene Lernen und fördert das Einfühlungsvermögen in die Schwierigkeiten anderer Lernender. Professionell Lehrende treten wo möglich zurück. Im Dialog wird das Äußern eigener und das Anerkennen fremder Meinungen geübt, methodisch kommen kooperative Gruppenarbeiten, Lesen von Texten (im Rahmen von Lesezirkeln), gemeinsame Forschungsprojekte und schriftliche Formen wie Tagebücher, Briefe und das Ausfüllen von Formularen zum Einsatz.

Lehrende unterstützen und erstellen ein Programm, das unterschiedliche Bedürfnisse, Kulturen und Sprachen berücksichtigt. Das Curriculum ist flexibel angelegt, Teilnehmende gestalten es mit.

Beispielprojekt

- Das Konzept des Dialogic Learning/Dialogic-Learning-Kreise (Escuela de Adultos de la Verdeda-Sant Marti, Barcelona)
[<http://www.die-bonn.de/doks/hussain0901.pdf> (Stand: 20-07-2010)]; Gomez, Jesus:

Recruiting in the margins – Dialogic learning and democratic participation. Online im Internet: <http://www.eaea.org/it/index.php?k=12028>; Stand: 2010-07-20]

Diskussion

Dialogisches Lernen verändert die Kultur eines Weiterbildungsanbieters, auch wenn heutzutage die Ideen selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens bereits sehr verbreitet sind. Es erfordert eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis in der Lehre und die Bereitschaft, über TeilnehmerInnenorientierung hinaus Mitgestaltung und Mitbestimmung zu erlauben und zu fördern. In diesem Sinne eignet es sich z.B. als alternatives Format für die Alphabetisierung, wo sich auch formale Anforderungen durch nicht-formale Unterrichtsmethoden erfüllen lassen. Das vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) als Good Practice beschriebene Beispiel aus Barcelona zeigt nämlich, dass über Dialogisches Lernen neben Empowerment auch formale Bildungsabschlüsse erreicht werden können. Andere Beispiele aus dem universitären Umfeld zeigen auf, dass Dialogisches Lernen auch innerhalb eines Kurses angewandt und später ausgebaut werden kann (Hussain 2009, S. 62).

Die TeilnehmerInnen des Workshops hinterfragten, ob das Konzept dialogischen Lernens in Wien „kulturell kompatibel“ wäre, sowohl hinsichtlich der WVHS als auch der Zielgruppe. Im Bericht des DIE lassen sich jedoch lebhaftere Berichte und Beschreibungen für die Möglichkeiten des Transfers finden, incl. Empfehlungen für die Implementierung (Hussain 2009, S. 62f).

Das Konzept des Dialogic Learning könnte abgewandelt und unterstützt werden durch pädagogische Leistungen, wie sie in Lernzentren wie dem Züricher „Lernfoyer“ [<http://www.eb-zuerich.ch/blog/archive/2009/04/13/lernen-wie-ich-will-einfuehrung-ins-lernfoyer-26-5-09.html>] oder dem Linzer Lernzentrum „LeWis“ [<http://www.linz.at/bildung/lewis.asp>] angeboten werden – dort allerdings nicht gezielt für Lernungewohnte. Zu diesen Angeboten gehören bspw. Standort- und Bilanzgespräche für die selbstständig Lernenden oder auch Lernberatung und Einzelunterricht, die Lernende bei Bedarf buchen können. Lernende und BeraterInnen/LernbegleiterInnen sind – im Gegensatz zum Konzept des dialogischen Lernens – klar voneinander unterscheidbar.

Auf so eine mögliche Verknüpfung dialogischen Lernens mit einem Lernfoyer angesprochen, schlug die Workshopgruppe vor, für die Finanzierung eine Art „Bildungssozialmarkt“ mit gestützten Preisen für Leistungen wie Lernbegleitung oder Einzelunterricht anzudenken.

Empfehlungen

Empfehlenswert für eine Umsetzung erscheinen

- ein Grundbekenntnis der Wiener Volkshochschulen zu einem solchen Angebot, das mit einem weitreichenden Paradigmenwechsels als Weiterbildungsanbieter verbunden wäre
- das Auffinden/Anwerben von PädagogInnen, die gewillt und in der Lage sind, mit der erforderlichen Haltung der Egalität zu arbeiten und den offenen Lernraum für dialogisches Lernen sukzessive zu entwickeln
- die Abklärung, inwieweit die VHS hinsichtlich Organisation und Infrastruktur den Wünschen der Lernenden entgegenkommen könnte
- die Pilotierung und Evaluation mit einer Wiener Lerngruppe
- konsequente Unterstützung der Einführung durch wissenschaftliche und fachliche Begleitung

Offene Fragen

- Wie sehr wäre das Format in Wien anschlussfähig im Sinne der Akzeptanz durch die Zielgruppe?

- Wer bzw. welche VHS oder Organisationseinheit innerhalb der Wiener Volkshochschulen wäre besonders für eine Pilotierung geeignet?
- Funktioniert das Format nicht nur im Sinne der TeilnehmerInnenzufriedenheit, sondern auch im Sinne erreichbarer Lernergebnisse?
- Wie groß wäre der organisatorische und strukturelle Spielraum für eine sich selbst organisierende Gruppe innerhalb der Wiener Volkshochschulen?

Bewertung der Geschäftsführung

„No Go“

7. DIE EVALUATION

Ausgangssituation und Begründung der Evaluation

Für das vorliegende Weißbuch wurden neue Bildungsformate recherchiert, aufbereitet und in Workshops mit ExpertInnen der Wiener Volkshochschulen beurteilt. Je Zielgruppe wurden zwei bis drei dieser Formate von der Geschäftsführung der Wiener Volkshochschulen GmbH zur Umsetzung ab 2011 ausgewählt, wobei die Implementierung von Umständen wie Förderzusagen und/oder Beauftragung sowie Kooperationsvereinbarungen mit Partnereinrichtungen abhängt. Vorausschauend soll bereits an dieser Stelle auf die Evaluation der Formate im Zuge der Implementierung eingegangen werden.

Eine Evaluation ist ab dem Zeitpunkt der Implementierung eines Formats angeraten: die Recherche zeigte bei mehreren Formaten einen Mangel an Evidenz – also einen Mangel an empirisch nachgewiesener erfolgreicher Umsetzung – auf. Entweder wurden diese Formate nicht oder nur intern evaluiert, oder Ergebnisse der Evaluation wurden nicht veröffentlicht. Die Vermutung liegt nahe, dass über Misserfolge eher geschwiegen und äußerst erfolgreiche Formate aus Schutz nicht im Detail hinsichtlich der Erfolgsparameter beschrieben werden. Daher erscheint eine eigene Evaluation der Formate im Zuge der Implementierung sinnvoll – auch um förderintensive Formate gegenüber der öffentlichen Hand zu legitimieren. Des Weiteren wird es, wie oft bei Einführung neuer Maßnahmen und Angebote, auch hier zu einer Pilotierungs- und Erprobungsphase kommen, die es zu nutzen gilt. Gerade bei der Einführung neuer Angebote ist in der Regel auch mit einer höheren Bereitschaft von Fördergebern zu rechnen, die Evaluationen auch finanziell zu fördern.

Das jeweils konkrete Vorgehen bei der Implementierung einzelner Formate war nicht Gegenstand des vorliegenden Projekts und wird je nach Format mit unterschiedlichen Schwerpunkten erfolgen müssen. Jedoch zeigte die Diskussion in den durchgeführten Workshops viele Gemeinsamkeiten hinsichtlich der erforderlichen Schritte und Maßnahmen für die Implementierung, die hier kurz zusammenfassend wiedergegeben werden. Sie alle sind potentiell Gegenstand der Evaluation.

- Konzeption der konkreten Umsetzung
- Anbahnung von Kooperationen
- Beantragung von Fördermitteln bzw. Sicherung der Finanzierung
- Akquise, also Bemühen um Beauftragung durch Einrichtungen oder die Stadt Wien
- Anwerbung qualifizierten Personals bzw. Qualifikation des Personals
- Schaffung geeigneter Infrastrukturen wie Räume und Ausstattung
- Ansprache der Zielgruppe und Bewerbung
- (Erste) Durchführung

Für die Evaluation der 12 derzeit zur Umsetzung ausgewählten Formate sind allgemeine Empfehlungen problematisch, da sie der Unterschiedlichkeit der einzelnen Formate schwer gerecht werden können. Daher beschränken wir uns in diesen Überlegungen zur Evaluation auf Fragen des Bildungsmanagements, die alle Formate betreffen.

Die Erfolgskriterien liegen auf sehr unterschiedlichen Ebenen, die sich als (1.) Realisierungserfolg, (2.) Zufriedenheitserfolg, (3.) Lernerfolg, (4.) Transfererfolg und (5.) Geschäftserfolg beschreiben lassen. Die Ebenen 1, 2 und 5 dürften in Zusammenhang mit den zur Umsetzung ausgewählten Formaten am besten evaluierbar sein. Ein Transfererfolg ist in der Regel nur mit hohem Aufwand evaluierbar und erfordert Untersuchungen im Nachhinein („Ex-post Evaluierung“). Bezüglich des Lernerfolgs ist fest-

zuhalten, dass die gewählten Zielgruppen mehrheitlich eine hoch individualisierte Arbeitsweise erfordern und daher auch die Lernerfolge individuell zu beurteilen sind. Insofern sollte man sich vor Augen halten, dass ein eindeutiges Bekenntnis zur Förderung der Zielgruppe schon vor der Umsetzung bereits gegeben sein muss und nur sehr bedingt von einer Lernerfolgeevaluation abhängig gemacht werden sollte.

Evaluationsansatz: Programmevaluation

Eine Evaluation von Bildungsprogrammen soll ganz allgemein „systematisch Informationen über deren Charakteristika, Aktivitäten und Ergebnisse zusammentragen, eine bewertende Einschätzung ermöglichen und helfen, die Wirksamkeit der Interventionen zu stabilisieren oder zu verbessern“ (Hackl 2005, S. 168). Sie stellt eine wesentliche Rückmeldung für die Qualitätssicherung und -entwicklung dar und wird als ein bedeutender Beitrag zum didaktischen Regelkreis gesehen. Dahinter steckt die Idee einer „spiralförmigen“ Verbesserung der Gestaltung von Bildung und ihr vorausgehenden Entscheidungen (vgl. Reischmann 2006, S. 261f) durch Evaluation. Dabei werden die Schritte (1.) Vorbereitung der Erhebung, (2.) Befragung/Erhebung, (3.) Datenerfassung u. -auswertung, (4.) Rückmeldung an Verantwortliche und Betroffene und (5.) Optimierung des Bildungsangebots durchlaufen. Darauf folgt eine erneute Erhebung usw., wodurch der Regelkreis sich etabliert.

Die Evaluation von Bildungsformaten im Zuge der Implementierung lässt sich auf unterschiedliche Weise bewerkstelligen und sollte von Fall zu Fall angepasst werden. Im Allgemeinen jedoch scheint der Ansatz einer Programmevaluation angemessen, die sowohl formative (prozessbegleitende) und summative (rückblickend bewertende) Elemente beinhaltet und über die einzelnen Initiativen hinweg eine Einschätzung erlaubt, wie und wie gut die Formatimplementierung gelingt und die definierten Zielgruppen zu erreichen vermag. Vielfältige Aspekte sollten berücksichtigt werden – von den Aufwendungen über die Durchführung bis hin zu den Wirkungen –, um Entscheidungen über die Fortführung und Optimierung der Formate treffen zu können. Eine Beschränkung lediglich auf messbare Erfolge oder Wirkungen oder auf die pädagogische Durchführung erscheint für die Implementierungsphase nicht angemessen bzw. würde zu kurz greifen. Ein erhöhtes Reflexionsniveau in der Durchführung, wie es durch eine rein formative Evaluation angestrebt wird, scheint ebenfalls nicht ausreichend, um eine nachhaltige Implementierung mittels Evaluation zu unterstützen, wiewohl ein hoher formativer Anteil der Evaluationsaktivitäten angeregt wird.

Insgesamt ist ein koordiniertes Vorgehen in allen Evaluationsaktivitäten zu empfehlen, um den übergreifenden Zielsetzungen – wie der Erreichung neuer Zielgruppen oder der nachhaltigen Ausweitung des Angebotsspektrums – gerecht zu werden. Diese Anliegen werden durch multiperspektivisches Vorgehen (siehe unten) sowie eine Methodentriangulierung (Anwendung mehrerer Methoden nebeneinander) unterstützt.

Mögliche Evaluationsziele

Die jeweiligen Zielsetzungen einer Evaluation sind in jedem Fall mit den strategischen Zielen der Organisation, den pädagogischen Zielen des Anbieters und den politischen Zielen von Auftraggebern und Fördergebern abzustimmen. An dieser Stelle sollen mögliche relevante Zielsetzungen aufgelistet werden, die sich für die Planung eines Evaluationsvorhabens als hilfreich erweisen:

- lfd. Monitoring der Pilotierung und Implementierung (als formative Evaluation zur Qualitätsentwicklung der Formate bzw. als Controlling-Instrument für die Leitung)
- Bereitstellung hilfreicher Daten und Beurteilungen zur Optimierung der Formate (je nachdem, welche Erfolgsdimension bei dem jeweiligen Format im Vordergrund steht: Realisierungserfolg, Zufriedenheitserfolg, Lernerfolg, Transfererfolg)

- Gewinnung von Daten zur Legitimierung der Finanzierung durch Fördergeber der öffentlichen Hand
- Überprüfung der Zielgruppenerreichung (und Folgewirkungen im Sinne von Anschlussbuchungen)
- Erhebung von Daten zur Beurteilung der Finanzierungsstruktur (betreffend den Geschäftserfolg: Verteilung zwischen Förderungen, Eigenmitteln und Teilnahmebeiträgen; Machbarkeit einer Finanzierung durch TeilnehmerInnen durch zumutbare Eigenbeiträge; Verteilung der Kostenstellen für PR, Leistungen, Personal, Infrastruktur, etc. zwecks Kostenoptimierung und -legitimierung)
- Bereitstellung von Entscheidungsgrundlagen für die Weiterführung nach der Pilotierung der Formate an den WVHS (Häufigkeit der Durchführung, Ausweitung auf mehrere Standorte, längerfristiges Angebot)
- Wirkung der Implementierung des neuen Formats für das Image der WVHS und auf die Entwicklung weiterer Kooperationen

Mögliche Evaluationsfragen aus der Perspektive beteiligter Anspruchsgruppen

Je nach gewählter Ziel- und Schwerpunktsetzung der konkreten Evaluation können u.a. folgende Evaluationsfragen verfolgt und beantwortet werden (im Folgenden nach Anspruchsgruppen geclustert):

Evaluationsfragen aus Perspektive der Geschäftsführung und des Marketings

- Wie gut werden die Ziele erreicht?
- Wie gut werden die Zielgruppen erreicht?
- In welchem Verhältnis stehen die eingesetzten Mittel zu den erreichten Erfolgen?
- Welchen Beitrag leistet das neue Format zur Verbreiterung des TeilnehmerInnenkreises der Wiener Volkshochschulen?
- Wie gut gelingt die Anbahnung/Umsetzung von Kooperationen?
- Wie wirkt das Format auf die Fördergeber?
- Wie ist die Öffentlichkeitswirkung des Formats für die Wiener Volkshochschulen?
- Wie wirkt das Format auf die Zielgruppe?
- Wie viele TeilnehmerInnen eines solchen Formatangebots buchen ein Folgeangebot?

Evaluationsfragen aus Perspektive der Pädagogik (Leitung, ProgrammmanagerInnen)

- Wie konkret und treffsicher wurde das Formatkonzept umgesetzt?
- Werden die pädagogischen Ziele erreicht?
- Werden die sozialen Ziele erreicht?
- Wie wirkt das Format auf die Zielgruppe?
- Wie gut gelingt die Anwerbung geeigneter MitarbeiterInnen bzw. wie ist die Kompetenz der MitarbeiterInnen für das jeweilige Format zu beurteilen?

- Welcher interne Weiterbildungsbedarf ergibt sich eventuell aus dem Format?
- Als wie geeignet erweisen sich vorhandene bzw. neu geschaffene Infrastrukturen?

Evaluationsfragen aus Perspektive der Umsetzenden (TrainerInnen/LeiterInnen)

- Was funktioniert gut?
- Was sollte beibehalten werden?
- Welche Änderungen sind wünschenswert?

Evaluationsfragen aus Perspektive der Teilnehmenden

- Was habe ich gelernt?
- Was hat sich durch die Teilnahme für mich oder in meinem Umfeld verändert?
- Wo kann ich das Gelernte (noch) anwenden?

Evaluationsfragen aus Perspektive von Fördergebern

- Werden die Mittel im Sinne der Ziele und des Auftrags eingesetzt?
- Werden die politischen und sozialen Ziele erreicht?
- Wie ist die Öffentlichkeitswirkung des Formats für den Fördergeber?

Im konkreten Fall der Implementierung eines Formats steht eine Entscheidung für die jeweiligen Evaluationsziele an erster Stelle, gefolgt von einer Entscheidung für die Gegenstände der Untersuchung, die Erfolgskriterien und die zur Anwendung kommenden Evaluationsfragen (je nach Anspruchsgruppe). Die Zusammenstellung eines Evaluationsteams und die Wahl der passenden Evaluationsmethoden ergeben sich aus diesen Fragen.

8. DIE QUELLEN

Hier finden Sie die für das „Weißbuch Programmplanung, Teil 2“ verwendete Literatur ausgewiesen. Jene Quellen, die den beschriebenen Formaten zugrunde liegen, sind in der jeweiligen Formatbeschreibung angeführt und wurden an dieser Stelle nicht nochmals gelistet.

Bremer, Helmut (2010): Zielgruppen in der Praxis. Erwachsenenbildung im Gefüge sozialer Milieus. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10_10/meb10-10.pdf; S. 04-1 – 04-10 [Stand: 2010-08-27].

Brünning, Gerhild/Kuwan, Helmut/Pehl, Klaus (2002): Weiterbildungssystem und Benachteiligung – eine Landkarte der Empfehlungen. In: Brünning, Gerhild; Kuwan, Helmut (Hrsg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann. Auch online im Internet: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2002/bruening02_01.pdf [Stand: 2010-08-27].

Bundesinstitut für Berufsbildung – BiBB (2006): Lernort Betrieb. Expertise. Online im Internet: http://www.f-bb.eu/uploads/tx_ffbb/080422_Expertise_Lernort_Betrieb.pdf [Stand: 2010-06-05]

dasrotewien.at. Weblexikon der Wiener Sozialdemokratie (o.J.): Kommunalen Wohnbau. Auch „Gemeinde(wohn)bau“. Online im Internet: <http://roteswien.at/online/page.php?P=11838> [Stand: 2010-08-09].

Datenbank zur Statistik der österreichischen Volkshochschulen (o.J.): Einzeldatenblätter der Statistischen Erhebung von Einzeleinrichtungen, Bundesländern und österreichweit. Auswertung für Wien – Bundesland Gesamt über den Zeitraum 09.2007 – 07.2008. Online im Internet: <http://adulthoodeducation.at/de/struktur/statistik/datenblaetter/3850/> [Stand: 2010-08-27]

Deutsches Institut für Urbanistik (Hrsg.) (2002): Soziale Stadt info 10. Online im Internet: <http://edoc.difu.de/edoc.php?id=ZN2G4KOM> [Stand: 2010-07-05]

Die Wiener Volkshochschulen GmbH (2010): Leitbild der Wiener Volkshochschulen. Internes Dokument. (Kurzversion online im Internet: <http://vhs.at/10047.html> [Stand: 2010-11-16])

Erler, Ingolf (2010): Der Bildung ferne bleiben: Was meint „Bildungsferne“? In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10_10/meb10-10.pdf, S. 10-1 – 10-10. [Stand: 2010-08-27]

Eurostat (2010): Combating poverty and social exclusion. A statistical portrait of the European Union 2010. Online im Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF [Stand: 2010-08-27].

Filla, Wilhelm (2009): Bevorzugte Weiterbildungsformen im Zeitvergleich. In: Die Österreichische Volkshochschule Nr. 234 / 04-2009. S. 8-11.

Friebe, Jens (2009): Bildung bis ins hohe Alter? Anspruch und Wirklichkeit des Weiterbildungsverhaltens älterer Menschen in Deutschland. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Dokument aus der Reihe „DIE FAKTEN“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung). Online im Internet: <http://www.die-bonn.de/doks/friebe0901.pdf> [Stand: 2010-05-10].

Fröhlich Luini, Elisabeth/Thierstein, Christof (2001): Weiterbildung entwerfen. Konzeptentwicklung und Programmplanung. Luzern: AEB Akademie für Erwachsenenbildung (= Aus der Praxis für die Praxis, Nr. 25, Hrsg. v. AEB).

- Gieseke, Wiltrud/Robak, Steffi (2004):** Programmplanung und Management aus der Bildungsforschungsperspektive. Empirische Befunde und konzeptionelle Wendungen. In: Report (27) 2/2004, S. 33-41. Online im Internet: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2003/nuissl03_08.pdf [Stand 2010-08-15].
- Götz, Klaus/Häfner, Peter (2005):** Didaktische Organisation von Lehr- und Lernprozessen. Ein Lehrbuch für Schule und Erwachsenenbildung. Weinheim und Basel: Beltz.
- Grimm, Gaby/Hinte, Wolfgang/Litges, Gerhard (2004):** Quartiermanagement. Eine kommunale Strategie für benachteiligte Wohngebiete. Berlin: edition sigma.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine (2007):** Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS-Info 94).
- Hackl, Wilfried (2005):** Evaluation pädagogischer Handlungsfelder. In: Stigler, Hubert; Reicher, Hannelore (Hrsg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Studienverlag: Innsbruck, Wien, Bozen, S. 167-175.
- Hackl, Wilfried (2009):** Vortragsunterlagen zur Pädagogischen Entwicklungswerkstatt der Wiener Volkshochschulen am 22.10.2009: Kompetenzorientierung in den Angeboten der Wiener Volkshochschulen (unveröffentlicht).
- Harramach, Niki (2005):** Vorwort. In: Fankhauser, Konrad: Handbuch der betrieblicher Weiterbildung. Ein Leitfaden für PersonalistInnen und TrainerInnen. Wien: WUV, S. 5-7
- Holzer, Daniela (2004):** Widerstand gegen Weiterbildung. Weiterbildungsabstinz und die Forderung nach lebenslangem Lernen. Berlin u.a.: LIT-Verlag.
- Iller, Carola/Wienberg, Jana (2010):** „Ältere“ als Zielgruppe in der Erwachsenenbildung oder Ansätze einer Bildung in der zweiten Lebenshälfte? In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10_10/meb10-10.pdf [Stand: 2010-05-10].
- Jäger, Reinhold S. (Hg.) (2007):** Lebenslanges Lernen. Andragogik und Erwachsenenlernen. 6. Auflage, Heidelberg: Spektrum.
- Kil, Monika (2009):** Programmentwicklung und Revision. In: Gessler, Michael (Hrsg.): Handlungsfelder des Bildungsmangements. Ein Handbuch. Münster/News York/München/Berlin: Waxmann, S. 393-406.
- Kolland, Franz/Ahmadi, Pegah/Benda-Kahri, Silvia/Kranzl, Verena/Neururer, Margit (2007):** Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen. Wien: Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung. Vorgestellt in: Wis/Sen News 14/2008. Auszug aus dem Endbericht Online im Internet: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/4/6/4/CH0184/CMS1240821992988/lernbeduerfnisse_und_lernsarrangements_im_alter_endbericht.pdf [Stand: 2010-05-10].
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000):** Memorandum über Lebenslanges Lernen. verfügbar unter: <http://www.wba.or.at/login/downloads/MemorandumLLL.pdf> [Stand: 2010-08-24]
- Krenn, Manfred (2010):** Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? FORBA-Forschungsbericht 2/2010. Online im Internet: <http://www.forba.at/data/downloads/file/383-FB%202-2010%20LLEGQUA.pdf> [Stand: 2010-08-27].
- Kriener, Birgit (2002):** well@work. Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen. Erstellt von diepartner.at im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich mit Unterstützung des Fonds Gesundes Österreich. Online im Internet: <http://www.wko.at/sp/bgf/endbericht.pdf> [Stand: 2010-06-01]

- Lersch, Rainer (2007):** Kompetenzfördernd unterrichten. 22 Schritte von der Theorie zur Praxis. In: Pädagogik 12/2007. S. 36-43.
- Menning, Sonja (2008):** Bildung und Alter. GeroStat Report Altersdaten 02/2008: Berlin. deutsches Zentrum für Altersfragen.
- NSW Government (2010):** Living in Public Housing. Online im Internet: <http://www.housing.nsw.gov.au/Living+in+Public+Housing> [Stand: 2010-08-09].
- Pätzold, Günter/Lang, Martin (1999):** Lernkulturen im Wandel. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Reischmann, Jost (2006):** Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen, 2. Auflage. ZIEL-Verlag: Augsburg.
- Reutter, Gerhard/Ambos, Ingrid/Klein, Rosemarie (2007):** Neue Lernkonzepte. Selbstorganisiertes Lernen auf dem Prüfstand. Berlin: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung.
- Ritsatakis, Anna (2008):** Demystifying the myths of ageing. Kopenhagen: WHO regional Office.
- Ruedi, Silvia/Hild, Petra (2008):** „Learning Outcomes“. Zur Kompetenzorientierung in der Weiterbildung. In: ph akzente 2/2008. S. 13-15. Online im Internet: <http://www.phzh.ch/webautor-data/773/phakzente08-3.pdf> [Stand: 2009-10-20]
- Schäffter, Ortfried (2004):** Erwachsenenpädagogische Innovationsberatung. Institutionalisierung von Innovation in Einrichtungen beruflicher Weiterbildung. In: Report (27) 2/2004, S. 53-63. Auch online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/nuissl03_08.pdf [Stand 2010-08-15].
- Schäffter, Ortfried (2009):** Lernort Gemeinde – ein Format Werte entwickelnder Erwachsenenbildung. In: Mörchen, Annette; Tolksdorf, Markus (Hrsg.): Lernort Gemeinde. Ein neues Format der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 21-39
- Schiersmann, Christiane/Remmelde, Heide (2002):** Neue Lernarrangements in Betrieben. Theoretische Fundierung – Einsatzfelder – Verbreitung. Berlin: QUEM-report 75. Auch online im Internet: <http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2002/Report-75.pdf> [Stand: 2010-06-05]
- Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander/Nowak, Sabine (2009):** Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. In: ibw research Brief Ausgabe Nr. 50, Februar 2009. Auch online im Internet: http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.getfile&file_id=296&product_id=286 [Stand: 2010-08-27]
- Schroeder, Joachim (o.J.):** Unkonventionelle Lernarrangements – Aspekte eines Begriffs. Online im Internet: http://www.lernende-region-hamburg.de/fileadmin/upload_redakteur/Texte/theorie/unkonventionelle_lernarrangements.pdf [Stand 2010-08-15]
- Schuster, Martina/Sülzle, Almut/Winker, Gabriele/Wolffram, Andrea (2004):** Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Stuttgart: Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.
- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009):** Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer, S. 155-219.
- Stahl, Thomas (1998):** Innerbetriebliche Weiterbildung: Trends in europäischen Unternehmen. In: CEDEFOP (Hrsg.): Europäische Zeitschrift Berufsbildung, Nr. 15 September-Dezember 1998. Auch online im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/124/15_de_stahl1.pdf [Stand: 2010-06-04]
- Stiftinger, Anna (2005):** Gender in der IKT-Weiterbildung. Salzburg: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg.