

Institutionalisierungsstrategie

KOMPETENZEN IM WANDEL:

ERFAHRUNGEN WEITERGEBEN, ZUKUNFT GESTALTEN

Strategie zur nachhaltigen Verankerung von Kompetenz-Trainings und Workshops für Personen in der nachberuflichen Lebensphase

Handreichung für Organisationen, die mit älteren Personen arbeiten oder Bildungsangebote für sie entwickeln

bit social

Graz

Gefördert durch das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

 **Bundesministerium
Frauen, Wissenschaft
und Forschung**

Auf einen Blick

Worum es geht. Diese Handreichung beschreibt, wie ältere Personen in der nachberuflichen Lebensphase systematisch dabei unterstützt werden können, ihre eigenen Kompetenzen zu erkennen und in selbst gestalteten Workshops an andere weiterzugeben. Das zugrundeliegende Konzept, ein erprobtes Kompetenz-Training mit anschließender begleiteter Workshop-Phase, wurde im Projekt „Kompetenzen im Wandel“ entwickelt und in der Steiermark umgesetzt.

Für wen. Bildungsträger, Gemeinden, Vereine, Initiativen, Interessensvertretungen und alle Organisationen, die mit Personen in der nachberuflichen Lebensphase arbeiten oder Bildungsangebote für sie entwickeln möchten.

Was Sie davon haben. Sie erhalten ein einsatzfertiges Konzept für ein partizipatives Bildungsangebot, eine systematische Übersicht über mögliche institutionelle Trägermodelle (Kapitel 6), eine Darstellung der Finanzierungsoptionen (Kapitel 7), einen schrittweisen Aktionsplan zur Übernahme (Kapitel 9) sowie eine konkrete Selbstprüfungs-Checkliste (Kapitel 9.5), mit der Sie die Eignung für Ihre Organisation rasch einschätzen können.

Was es Sie kostet. Wesentliche Bausteine, didaktisches Grundgerüst, Selbstevaluierungsfragebogen, Erstberatung durch bit social, sind kostenlos verfügbar. Die laufenden Kosten lassen sich durch eine Mischfinanzierung aus bestehenden Ressourcen, öffentlichen Förderungen und gegebenenfalls Teilnahmebeiträgen tragen (Kapitel 7).

Drei wesentliche Empfehlungen. Erstens: Wählen Sie ein Trägermodell, das zu Ihrer Organisationsstruktur passt: Verbands-/Vereinsmodell für thematische Vielfalt, Gemeindemodell für dauerhafte Verankerung, Projektmodell als Hebel für Initialfinanzierung. Zweitens: Setzen Sie auf eine Mischfinanzierung statt auf eine einzelne Förderquelle. Drittens: Planen Sie die Begleitung der Teilnehmenden über das Training hinaus von Anfang an mit ein, der Übergang in die Workshop-Phase ist die kritischste Stelle des Konzepts.

Wann das Konzept nicht passt. Wenn kein Zugang zur Zielgruppe besteht, wenn keine personelle Kontinuität über mindestens eine Pilotkohorte hinaus realistisch ist, wenn die Inhalte der Workshops vorgegeben statt aus den Teilnehmenden heraus entwickelt werden sollen, oder wenn das Angebot primär als Marketingmaßnahme gedacht ist (siehe Kapitel 4.5).

Wie es weitergeht. Beginnen Sie mit der Selbstprüfung in Kapitel 9.5. Bei überwiegend positiven Antworten finden Sie in Kapitel 9 einen konkreten Fahrplan. Für Erstberatung und den Zugang zu den Materialien können Sie sich an bit social wenden (Kontaktinweise am Ende des Dokuments).

Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick	2
1 Einleitung	5
1.1 Ausgangssituation und gesellschaftlicher Kontext	5
1.2 Einordnung in das Gesamtprojekt und Rolle von bit social	5
1.3 Zielsetzung und Aufbau des Dokuments.....	6
2 Projektkontext und Grundlagen	8
2.1 Zielgruppe: Personen in der nachberuflichen Lebensphase.....	8
2.2 Aufbau und Ablauf des Kompetenz-Trainings	8
2.3 Aufbau und Ablauf der Workshops	9
2.4 Einordnung gegenüber alternativen Bildungsansätzen	10
2.5 Zentrale Erkenntnisse aus der Projektevaluierung.....	11
3 Zielbild der Institutionalisierung	12
3.1 Leitprinzipien der Institutionalisierung	12
3.2 Langfristige Verankerung der Kompetenz-Trainings in bestehenden Organisationen	12
3.3 Weiterführung und Verbreitung von Workshops durch Teilnehmende	13
3.4 Beitrag zur regionalen Erwachsenenbildung und gesellschaftlichen Teilhabe	13
4 Analyse regionaler Rahmenbedingungen	16
4.1 Demografische Entwicklung in der Steiermark	16
4.2 Bildungslandschaft in den steirischen Regionen.....	16
4.3 Bedeutung regionaler Strukturen und Netzwerke.....	17
4.4 Chancen und Herausforderungen einer langfristigen Implementierung	18
4.5 Voraussetzungen und Stolpersteine	19
5 Stakeholder-Mapping	22
5.1 Identifikation und Kategorisierung relevanter Stakeholder	22
5.2 Analyse der Interessen und möglichen Beiträge je Stakeholder-Gruppe	24
5.3 Bestehende Kooperationspartner des Projekts als Ausgangspunkt.....	25
6 Modelle der institutionellen Einbettung	27
6.1 Einbettung in Verbands- und Vereinsstrukturen	27
6.2 Einbettung in Gemeindestrukturen	27
6.3 Einbettung in bestehende regionale Projekte und Programme.....	28
6.4 Vergleich der Modelle hinsichtlich Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit	28
7 Finanzierungsoptionen	30
7.1 Nutzung bestehender organisationaler Ressourcen	30
7.2 Öffentliche Fördermöglichkeiten auf Landes- und Bundesebene	30
7.3 EU-Fördermöglichkeiten.....	31
7.4 Beiträge von Gemeinden und regionalen Organisationen	31

7.5 Weitere potenzielle Förderquellen und Mischfinanzierung.....	31
8 Organisations- und Umsetzungsstruktur	33
8.1 Rollen und Verantwortlichkeiten der beteiligten Akteure	33
8.2 Koordination, Planung und Qualifikationsanforderungen	33
8.3 Datenschutz, Versicherung und rechtliche Rahmenbedingungen.....	33
8.4 Qualitätssicherung und Nutzung der Evaluationsergebnisse	35
8.5 Anpassung und Weiterentwicklung des Konzepts	35
9 Aktionsplan zur Umsetzung	37
9.1 Kurzfristige Maßnahmen (0 bis 6 Monate nach Projektende)	37
9.2 Mittelfristige Maßnahmen (6 bis 18 Monate nach Projektende).....	37
9.3 Langfristige Maßnahmen (ab 18 Monate nach Projektende)	38
9.4 Zeitplan und zentrale Meilensteine	38
9.5 Selbstprüfung für interessierte Organisationen	39
10 Praxisaspekte für die Umsetzung	43
10.1 Akquise von Teilnehmenden.....	43
10.2 Genderdimension und Zielgruppenansprache.....	46
10.3 Anerkennung des Engagements der Teilnehmenden.....	47
10.4 Wirkungsindikatoren für aufnehmende Organisationen.....	47
10.5 Verhältnis zu generativer KI und digitalen Werkzeugen	48
11 Dissemination und Sicherung der Nachhaltigkeit	50
11.1 Digitale Verbreitung der Strategie und Ergebnisse	50
11.2 Verbreitung über regionale Netzwerke und Multiplikatoren	50
11.3 Perspektiven für zukünftige Umsetzung und Skalierung.....	50
12 Fazit und Ausblick	51
Kontakt und Weiterverwendung	51
13 Literatur- und Quellenverzeichnis	53

1 Einleitung

Was mit Institutionalisierung gemeint ist: Institutionalisierung heißt in diesem Dokument: Die im Projekt „Kompetenzen im Wandel“ entwickelten Kompetenz-Trainings und Workshops sollen nach Projektende weiter stattfinden können, regelmäßig, in verlässlichen Strukturen und unabhängig von der Verfügbarkeit einzelner Personen. Konkret bedeutet das, dass eine Organisation (etwa ein Bildungsträger, eine Gemeinde, ein Verein oder eine Initiative) das Angebot als Teil ihres eigenen Programms übernimmt oder das Konzept in ihre bestehende Arbeit integriert. Es geht also nicht darum, eine neue Institution zu gründen, sondern darum, dass das Konzept in bereits vorhandenen Strukturen einen dauerhaften Platz findet.

1.1 AUSGANGSSITUATION UND GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT

Österreich erlebt, wie der gesamte europäische Raum, einen anhaltenden demografischen Wandel. Die Zahl der Personen in der nachberuflichen Lebensphase nimmt kontinuierlich zu, und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wächst. Diese Entwicklung ist in der Steiermark besonders ausgeprägt, da hier zur allgemeinen Alterung der Bevölkerung in vielen ländlichen Bezirken zusätzlich ein Bevölkerungsrückgang hinzukommt. Während sich das individuelle und kollektive Erfahrungswissen dieser Generation laufend vergrößert, fehlen häufig die Strukturen, um dieses Wissen sichtbar zu machen, weiterzugeben und so für die Allgemeinheit nutzbar zu machen.

Bildung im Alter stellt eine wichtige Grundlage für die Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase dar und ist eine Voraussetzung für aktives und erfolgreiches Altern, soziale Teilhabe und Selbstbestimmung. Mit dem wachsenden Anteil älterer Menschen steigt entsprechend auch der Bedarf an Bildungsangeboten, die nicht primär konsum-, sondern beteiligungsorientiert konzipiert sind und ältere Menschen als aktive Wissensträger:innen ansprechen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Kompetenzen im Wandel: Erfahrungen weitergeben, Zukunft gestalten“ entwickelt. Das Projekt setzt genau dort an, wo bestehende Angebote der Erwachsenenbildung bislang nur eingeschränkt aktiv sind: bei der strukturierten Befähigung älterer Menschen, ihre eigenen Kompetenzen zu erkennen und methodisch-didaktisch an andere weiterzugeben.

1.2 EINORDNUNG IN DAS GESAMTPROJEKT UND ROLLE VON BIT SOCIAL

Die konzeptionelle Grundlage des Projekts bildet das abgeschlossene EU-Projekt AGE:WISE (Leitung: bit schulungscenter GmbH), das zum Ziel hatte, bei Menschen in der nachberuflichen Lebensphase ein Bewusstsein über ihre persönlichen Kompetenzen zu schaffen und sie zur Weitergabe dieser Kompetenzen zu befähigen. Auf dieser Grundlage wurde im Projekt „Kompetenzen im Wandel“ ein in der Steiermark erprobtes Trainings- und Workshopkonzept umgesetzt. Das Projekt wird im Rahmen der Förderung nach dem Erwachsenenbildungs-Gesetz durch das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) umgesetzt.

bit social fungiert als Projektträgerin und Förderungsnehmerin. Mit Abschluss des Projekts endet die operative Projektverantwortung von bit social. Das entwickelte und erprobte Konzept soll jedoch durch geeignete regionale Institutionen weitergetragen werden. Die vorliegende Institutionalisierungsstrategie bildet hierfür die strukturelle Grundlage. Sie zeigt auf, wie das im Projekt entwickelte Modell langfristig in bestehenden Strukturen der Erwachsenenbildung, der Gemeinden und der Zivilgesellschaft verankert werden kann, sodass die persönlichen Kompetenzen, das akkumulierte Wissen und die individuellen Erfahrungen von Personen in der nachberuflichen Lebensphase regelmäßig und strukturiert in die Gesellschaft eingebracht werden können.

Im Mittelpunkt steht die aktive Einbindung von Personen im dritten und vierten Lebensalter in institutionalisierte Wissensvermittlungs- und Fortbildungsprozesse. Die Strategie zielt darauf ab, ein übertragbares Modell darzulegen, das die Integration des Kompetenz-Trainingskonzepts in bestehende Bildungsstrukturen replizierbar und langfristig tragfähig macht.

1.3 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES DOKUMENTS

Mit der vorliegenden Strategie verfolgt bit social mehrere ineinandergreifende Ziele:

- Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse über die Projektlaufzeit hinaus
- Entwicklung eines strategischen Ansatzes zur langfristigen Weiterführung der Kompetenz-Trainings
- Aufzeigen möglicher institutioneller Trägerstrukturen in der Steiermark
- Identifikation relevanter regionaler Stakeholder und ihrer Rollen
- Darstellung möglicher Finanzierungsmodelle für eine selbsttragende Weiterführung
- Entwicklung eines konkreten Aktionsplans für kurz-, mittel- und langfristige Umsetzungsschritte

Das Dokument ist so aufgebaut, dass es zugleich als Entscheidungs- und Handlungsgrundlage für interessierte Institutionen dient. Nach einer Einordnung in den Projektkontext (Kapitel 2) wird in Kapitel 3 das Zielbild der Institutionalisierung formuliert. Kapitel 4 analysiert die regionalen Rahmenbedingungen am Beispiel der Steiermark. Kapitel 5 widmet sich dem Stakeholder-Mapping und führt die typologische Bandbreite der bestehenden Kooperationspartner des Projekts als praktischen Ausgangspunkt der Strategie an. In Kapitel 6 werden drei Modelle der institutionellen Einbettung entwickelt und vergleichend bewertet. Kapitel 7 stellt die verfügbaren Finanzierungsoptionen systematisch dar, Kapitel 8 widmet sich der Organisations- und Umsetzungsstruktur einschließlich Datenschutz- und Versicherungsfragen. Im Aktionsplan (Kapitel 9) werden konkrete Maßnahmen für eine schrittweise Übernahme des Konzepts beschrieben und eine Selbstprüfungs-Checkliste angeboten. Kapitel 10 behandelt zentrale Praxisaspekte (Teilnehmenden-Akquise, Gender, Anerkennung, Wirkungsmessung, KI). Kapitel 11 behandelt die Dissemination und Sicherung der Nachhaltigkeit, Kapitel 12 schließt mit einem Ausblick und enthält

Hinweise zur Kontaktaufnahme und Weiterverwendung. Die zitierten Quellen sind in Kapitel 13 zusammengefasst.

Die Strategie richtet sich an Bildungsträger, Gemeinden, Vereine, Initiativen und Interessensvertretungen, die mit Personen in der nachberuflichen Lebensphase arbeiten oder entsprechende Bildungsangebote entwickeln möchten. Sie ist als praktische Handreichung konzipiert: Interessierte Organisationen können einzelne Kapitel je nach eigener Ausgangslage selektiv nutzen, etwa als Argumentationsgrundlage in internen Entscheidungsprozessen, als Vorlage für die Konzeption eigener Angebote oder als Orientierung bei der Suche nach Finanzierungsquellen. Die im Aktionsplan (Kapitel 9) beschriebenen Schritte können dabei flexibel an die jeweils eigenen Strukturen und Programmplanungszyklen angepasst werden.

2 Projektkontext und Grundlagen

2.1 ZIELGRUPPE: PERSONEN IN DER NACHBERUFLICHEN LEBENSPHASE

Das Projekt adressiert vorrangig Personen nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben. Diese Gruppe verfügt in der Regel über umfangreiche berufliche, gesellschaftliche und persönliche Erfahrungsschätze sowie über ein breites Spektrum an implizitem Wissen, also über Wissen, das in der Praxis erworben wurde und sich nicht ohne Weiteres in formale Curricula einordnen lässt. Mit dem Erwerbsaustritt geht für viele Personen jedoch die Herausforderung einher, ihre bisherige Rolle in der Gesellschaft neu zu definieren. Geeignete Angebote, die ältere Menschen dabei unterstützen, ihre Erfahrungen strukturiert weiterzugeben, sind nur eingeschränkt verfügbar.

Aus dieser Lücke ergeben sich zwei eng verbundene Risiken: erstens der Verlust wertvollen Erfahrungswissens, das für die Gesellschaft und für nachfolgende Generationen verloren geht; und zweitens eine verminderte soziale Teilhabe der betroffenen Personen, die bis hin zu sozialer Isolation reichen kann. Beide Risiken sind in ländlichen Regionen der Steiermark besonders ausgeprägt, da hier die demografische Entwicklung zu einer zunehmenden Alterung der Bevölkerung führt, während gleichzeitig geeignete Bildungs- und Beteiligungsangebote seltener und schwerer erreichbar sind als in urbanen Räumen.

Zugleich besteht in dieser Zielgruppe ein erhebliches Ausgangspotenzial: die Bereitschaft zur aktiven gesellschaftlichen Mitgestaltung, das Interesse an sinnstiftender Tätigkeit und der Wunsch, das eigene Wissen weiterzugeben, sind in den Erfahrungen des Projekts deutlich sichtbar geworden. Das lebenslange Lernen behält in dieser Lebensphase seine zentrale Bedeutung, allerdings in einer Form, die Reflexion und Weiterentwicklung eigener Kompetenzen mit gesellschaftlicher Teilhabe und sozialer Integration verbindet. Die Förderung generationenübergreifender Austauschprozesse erzeugt dabei einen gesellschaftlichen Mehrwert, der weit über die unmittelbar beteiligten Personen hinausreicht. Die Sichtbarmachung und strukturierte Nutzung vorhandener Wissensressourcen bilden das zentrale Anliegen des Projekts.

2.2 AUFBAU UND ABLAUF DES KOMPETENZ-TRAININGS

Das Kompetenz-Training ist das zentrale Qualifizierungselement des Konzepts. Es basiert auf dem im EU-Projekt AGE:WISE entwickelten Trainer-Paket und befähigt die Teilnehmenden auf zwei Ebenen: erstens, ihre eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erkennen und zu konkretisieren; und zweitens, methodisch-didaktische Grundlagen zu erwerben, mit deren Hilfe sie diese Kompetenzen an andere Personen weitergeben können. Ein Trainingsdurchgang umfasst typischerweise 24 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten, die im Blended-Learning-Format auf mehrere Termine verteilt werden.

Der inhaltliche Aufbau folgt vier aufeinander aufbauenden Phasen:

- **Phase 1, Selbstreflexion und Kompetenzerkennung:** Die Teilnehmenden setzen sich strukturiert mit ihrer eigenen Biografie, ihren beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen

und den daraus erwachsenen Kompetenzen auseinander. Methodisch wird dabei mit biografischen Reflexionsübungen, Kompetenz-Karten und gegenseitigem Interview gearbeitet.

- **Phase 2, Konkretisierung weitergabewürdiger Kompetenzen:** Aus dem breiten Spektrum erkannter Kompetenzen wählen die Teilnehmenden jene aus, die sie an andere weitergeben möchten. Diese Auswahl wird konkretisiert: An wen richtet sich das Angebot? Welche Vorkenntnisse werden vorausgesetzt? Welchen konkreten Lerngewinn sollen Teilnehmende eines späteren Workshops mitnehmen?
- **Phase 3, Methodisch-didaktische Grundlagen:** Die Teilnehmenden erwerben Grundkenntnisse zur Planung und Durchführung von Bildungsformaten, Lernzielformulierung, Strukturierung einer Einheit, Aktivierung der Teilnehmenden, Umgang mit heterogenen Gruppen. Die Vermittlung erfolgt bewusst niederschwellig und praxisnah, ohne den Anspruch einer formalen Erwachsenenbildner:innen-Qualifikation.
- **Phase 4, Konzeption des eigenen Workshops:** In der letzten Trainingsphase entwickeln die Teilnehmenden ein konkretes Workshop-Konzept, inhaltlich, didaktisch und organisatorisch. Das Konzept wird in der Gruppe vorgestellt, gemeinsam reflektiert und überarbeitet. Am Ende des Trainings steht ein umsetzungsreifer Entwurf, der den Übergang in die Workshop-Phase markiert.

Der Blended-Learning-Anteil entlastet die Präsenzphasen und ermöglicht eine flexible Anpassung an die Lerngeschwindigkeit der einzelnen Teilnehmenden. Eine kontinuierliche tutorielle Begleitung, persönlich oder digital, stellt sicher, dass auch Teilnehmende mit geringerer digitaler Souveränität nicht abgehängt werden. In der Praxis hat sich ein wöchentlicher Rhythmus über etwa zwei Monate bewährt, mit einer Mischung aus Präsenz- und Onlineanteilen sowie eigenständigen Reflexions- und Vorbereitungsaufgaben zwischen den Terminen.

2.3 AUFBAU UND ABLAUF DER WORKSHOPS

Die Workshops sind die praktische Umsetzungsstufe des Konzepts und damit der Ort, an dem sich die Wirkung tatsächlich entfaltet. Hier geben die Teilnehmenden des Kompetenz-Trainings ihre Kompetenzen erstmals in einem strukturierten Bildungsformat an andere weiter. Format und Inhalt sind bewusst offen gehalten und ergeben sich aus den Kompetenzen, Interessen und regionalen Kontexten der Teilnehmenden.

Typische Strukturmerkmale der Workshops sind:

- **Dauer und Umfang:** In der Regel zwischen 3 und 6 Unterrichtseinheiten, verteilt auf einen oder mehrere Termine. Längere Reihen sind möglich, kürzere Einzelveranstaltungen ebenfalls.
- **Gruppengröße:** Typischerweise 6 bis 15 Teilnehmende, abhängig vom Thema und Format. Manche Workshops eignen sich auch für deutlich kleinere oder größere Gruppen.

- **Thematische Bandbreite:** Praxiserfahrungen aus den bisherigen Reihen zeigen eine sehr breite Themenvielfalt, von handwerklichen und kreativen Inhalten über lebenspraktische und soziale Themen bis zu digitalen Kompetenzen, biografischer und literarischer Arbeit, gesellschaftspolitischem Engagement und intergenerationellen Austauschformaten.
- **Zielgruppen:** Häufig richten sich die Workshops an andere Personen in der nachberuflichen Lebensphase; oft auch intergenerationell an jüngere Erwachsene, Familien oder Jugendliche. Manche Formate sind explizit für Kinder oder für Personen mit spezifischen Interessen konzipiert.
- **Format:** Überwiegend in Präsenz, mit hohem interaktiven Anteil. Digitale oder hybride Formate sind möglich, aber in der Praxis seltener.

Die methodisch-didaktische Begleitung der Teilnehmenden während der Workshop-Phase ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Erfahrene Trainer:innen unterstützen pro Workshop mit einem Aufwand von etwa sechs Unterrichtseinheiten, verteilt auf Konzeption, Bewerbung, Durchführung und Reflexion. Diese Begleitung sichert die Qualität, gibt den Teilnehmenden Sicherheit für die ungewohnte Rolle als Wissensvermittler:innen und ist die in Kapitel 4.5 als kritisch identifizierte Übergangsstelle vom Training zur eigenständigen Praxis.

Übergeordnetes Wirkungsziel der Workshops ist der intergenerationelle Wissenstransfer und damit die Stärkung des Verständnisses und der Zusammenarbeit zwischen den Generationen. Die Workshops bilden zugleich den zentralen Anknüpfungspunkt für die institutionelle Verankerung des Konzepts: Sie zeigen exemplarisch, wie ältere Menschen als aktive Wissensvermittler:innen in regionale Bildungs- und Gemeindestrukturen eingebunden werden können.

2.4 EINORDNUNG GEGENÜBER ALTERNATIVEN BILDUNGSANSÄTZEN

Bildungsangebote für Personen in der nachberuflichen Lebensphase werden derzeit überwiegend in drei alternativen Modellen umgesetzt, die sich vom hier vorgestellten Konzept jeweils in einem entscheidenden Punkt unterscheiden:

Klassische Senior:innen-Bildung im Konsummodus. Vorträge, Kurse und Bildungsreisen, in denen ältere Menschen als Lernende adressiert werden, während externe Expert:innen das Wissen vermitteln. Die Stärken dieses Modells liegen in der etablierten Infrastruktur und der hohen thematischen Breite. Seine Grenze ist, dass die teilnehmenden Personen in einer rezeptiven Rolle bleiben, das im Lebensverlauf erworbene Erfahrungswissen wird nicht aktiviert und nicht weitergegeben.

Intergenerationelles Lernen ohne strukturierten Vorlauf. Programme, die ältere und jüngere Personen direkt zusammenbringen, etwa Lese-Patenschaften, Erzählcafés oder Mentoring-Formate. Die Stärken liegen im unmittelbaren Generationenkontakt. Die Grenze ist, dass die älteren Personen in der Regel ohne methodisch-didaktische Vorbereitung in die Vermittlungsrolle eintreten, was die

Qualität des Wissenstransfers stark von der individuellen Vorerfahrung abhängig macht und nicht selten zu Frustration auf beiden Seiten führt.

Peer-Learning ohne Methodikvermittlung. Selbstorganisierte Lernformate älterer Menschen für andere ältere Menschen, etwa Diskussionsrunden, Lesekreise oder informelle Tauschformate. Die Stärken liegen in hoher Selbstorganisation und Niederschwelligkeit. Die Grenze ist auch hier das Fehlen einer methodisch-didaktischen Vorbereitung, was eine systematische Wissensweitergabe an Personen außerhalb der eigenen Peergroup erschwert.

Das hier vorgestellte Konzept positioniert sich gegenüber diesen Alternativen wie folgt: Es verbindet die aktive, partizipative Rolle älterer Menschen mit einer expliziten methodisch-didaktischen Qualifizierung. Damit ist es aufwändiger im Vorlauf als die genannten Alternativen, ermöglicht aber qualitativ tragfähigere und nachhaltigere Wissensvermittlungs-Formate. Es eignet sich besonders dann, wenn intergenerationeller Austausch nicht punktuell, sondern strukturell verankert werden soll, und wenn die Beteiligten in die Lage versetzt werden sollen, ihre Rolle als Wissensvermittler:innen langfristig auszufüllen.

Die Grenzen des Konzepts liegen entsprechend dort, wo die Trainings-Vorlaufphase nicht geleistet werden kann oder soll: Für sehr kurzfristige, einmalige Veranstaltungen, für Formate mit sehr stark eingegrenzter inhaltlicher Vorgabe oder für Kontexte, in denen rein rezeptive Bildungserfahrungen erwünscht sind, sind die alternativen Modelle besser geeignet.

2.5 ZENTRALE ERKENNTNISSE AUS DER PROJEKTEVALUIERUNG

Die Evaluierung erfolgt mittels eines Fragebogens mit rund 23 Fragen, der in fünf Themenbereiche strukturiert ist: das Erkennen der eigenen Kompetenzen, die Entwicklung der eigenen Kompetenzen, die Vermittlung dieser Kompetenzen, das Planen und Durchführen eigener Workshops sowie das Reflektieren des Gesamtprozesses. Der Fragebogen kombiniert geschlossene Fragen (Single Choice und Multiple Choice) mit offenen Fragen, etwa zu persönlichen Veränderungen durch die Projektteilnahme und zu bevorzugten Workshop-Themen.

Die Ergebnisse bestätigen die Wirksamkeit des Konzepts: Teilnehmende berichten von einer gesteigerten Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu erkennen und strukturiert weiterzugeben, sowie von einer Stärkung ihrer sozialen Teilhabe. Die offenen Antworten weisen zugleich auf eine hohe inhaltliche Vielfalt der Workshop-Themen hin, ein Hinweis darauf, dass das Konzept ausreichend flexibel ist, um sich an unterschiedlichste regionale und persönliche Kontexte anzupassen. Die zusammengeführten Ergebnisse stehen für die Optimierung zukünftiger Bildungsangebote sowie als empirische Grundlage für die Weiterentwicklung des Trainingskonzepts zur Verfügung und werden in einem eigenen Auswertungsdokument dokumentiert.

3 Zielbild der Institutionalisierung

3.1 LEITPRINZIPIEN DER INSTITUTIONALISIERUNG

Die Institutionalisierungsstrategie folgt sieben Leitprinzipien, die sich aus dem Projektkonzept selbst, aus den Erfahrungen der bisherigen Umsetzung sowie aus dem Austausch mit den Kooperationspartnern ergeben.

Nachhaltigkeit steht an erster Stelle: Das vorrangige Ziel ist sicherzustellen, dass die im Projekt entwickelten Trainings- und Workshopformate über die Projektlaufzeit hinaus Bestand haben und in regelmäßigen Abständen angeboten werden können.

Niederschwelligkeit bedeutet, dass die Angebote weiterhin für ältere Menschen in allen Regionen der Steiermark zugänglich sein sollen, unabhängig vom bisherigen Bildungs- und Berufsweg.

Flexibilität ist eine zentrale Eigenschaft des Trainingskonzepts und soll auch in der Institutionalisierungsphase erhalten bleiben: Das Konzept soll an regionale Bedürfnisse und an unterschiedliche institutionelle Kontexte anpassbar bleiben.

Ressourceneffizienz nutzt die geringen Einstiegskosten des Trainingskonzepts als strukturellen Vorteil. Bestehende Infrastrukturen, Räume und Netzwerke der aufnehmenden Organisationen werden genutzt, anstatt parallele Strukturen aufzubauen.

Partizipation kennzeichnet das Selbstverständnis des Projekts gegenüber der Zielgruppe: Personen in der nachberuflichen Lebensphase werden nicht nur als Lernende, sondern in erster Linie als aktive Wissensträger:innen und künftige Wissensvermittler:innen verstanden.

Regionalität ist eine Voraussetzung für nachhaltige Wirkung. Insbesondere in ländlichen Bezirken der Steiermark hängt der Erfolg davon ab, ob das Konzept in lokalen und regionalen Strukturen verankert werden kann.

Kooperation schließlich ist die Grundvoraussetzung jeder Institutionalisierung: Ohne die Einbindung bestehender Kooperationspartner und weiterer relevanter Stakeholder wird die Strategie nicht umsetzbar sein.

3.2 LANGFRISTIGE VERANKERUNG DER KOMPETENZ-TRAININGS IN BESTEHENDEN ORGANISATIONEN

Das primäre Ziel der Institutionalisierung besteht darin, die Kompetenz-Trainings als reguläres, wiederkehrendes Angebot in den steirischen Regionen zu etablieren, also gerade nicht als einmalige Projektmaßnahme. Erreicht werden soll dies durch die Integration der Kompetenz-Trainings in bestehende Bildungsprogramme von Organisationen der Erwachsenenbildung, kommunalen Trägern, kirchlichen Bildungseinrichtungen, Interessensverbänden sowie thematisch verwandten Initiativen und Vereinen.

Das entwickelte Trainer-Paket bildet die didaktische Grundlage. Es ist erprobt und so aufgebaut, dass keine Notwendigkeit zur Neuentwicklung von Materialien besteht. Die Durchführung erfolgt durch

qualifizierte Erwachsenenbildner:innen oder durch ähnlich qualifizierte Personen der aufnehmenden Organisationen, die auf Basis der Projektunterlagen eingeschult werden. Die Materialien sind klar dokumentiert und so gestaltet, dass die Einschulung mit vergleichsweise geringem Aufwand möglich ist.

Die thematische und methodisch-didaktische Offenheit des Konzepts erlaubt eine flexible Anpassung an unterschiedliche Zielgruppen und Kontexte. Als mögliche Trägerorganisationen kommen vor allem etablierte Bildungsorganisationen mit etablierter Infrastruktur, kirchliche Bildungseinrichtungen, Interessensverbände, Gemeinden sowie thematisch spezialisierte Vereine und Initiativen in Betracht. Die kontinuierliche Qualitätssicherung erfolgt über die Nutzung des im Projekt entwickelten Selbstevaluierungsfragebogens, auf den auch nach Projektende zugegriffen werden kann.

3.3 WEITERFÜHRUNG UND VERBREITUNG VON WORKSHOPS DURCH TEILNEHMENDE
Parallel zur Institutionalisierung der Trainings sollen auch die von den Teilnehmenden entwickelten Workshops dauerhaft fortgeführt und verbreitet werden. Die Teilnehmenden der Kompetenz-Trainings entwickeln nach Projektabschluss eigenständige Bildungsangebote in ihrer Region oder Gemeinde, die thematisch sehr unterschiedlich sein können, je nach individuellen Kompetenzen und Interessen.

Als angestrebtes Modell gilt die Integration einzelner Workshops in die Programme bestehender Organisationen: Teilnehmende werden als externe Wissensvermittler:innen eingebunden, ohne dass sie selbst formale institutionelle Strukturen aufbauen müssen. Darüber hinaus zeigt die bisherige Projekterfahrung, dass auch eigenständige Bildungsformate in lokalen Kontexten entstehen können, etwa in Vereinen, Nachbarschaftsinitiativen oder informellen Gruppen. Ein Beispiel aus der bisherigen Projektarbeit ist ein Generationenaustausch, in dessen Rahmen eine Gruppe von Teilnehmenden in einer Diskussionsveranstaltung mit rund 60 Maturant:innen einer Oberstufenschule zusammenkam. Diese Formate stellen eine zusätzliche Wirkungsebene dar, die zwar weniger formalisiert ist, aber den partizipativen Charakter des Projekts besonders deutlich abbildet.

Voraussetzung für die nachhaltige Wirksamkeit ist, dass Teilnehmende auch nach Projektabschluss weiterhin Unterstützung bei der Bewerbung und organisatorischen Einbettung ihrer Workshops erhalten. Diese Unterstützungsfunktion kann nicht allein von den ehemaligen Teilnehmenden selbst geleistet werden, sondern muss in den aufnehmenden Trägerorganisationen mitgedacht werden.

3.4 BEITRAG ZUR REGIONALEN ERWACHSENENBILDUNG UND GESELLSCHAFTLICHEN TEILHABE

Das Konzept leistet einen Beitrag zur Chancengleichheit, indem es älteren Menschen unabhängig von ihrem bisherigen Bildungs- und Berufsweg die Möglichkeit bietet, ihre Kompetenzen zu reflektieren und strukturiert weiterzugeben. Es stärkt die gesellschaftliche Teilhabe der Zielgruppe:

Teilnehmende gewinnen durch ihre aktive Rolle als Wissensvermittler:innen eine neue gesellschaftliche Funktion, die ihr Selbstbewusstsein stärkt und der drohenden sozialen Isolation entgegenwirkt. Die Workshops fördern zugleich den intergenerationellen Austausch und stärken so den sozialen Zusammenhalt in den Regionen.

Inhaltlich ist das Konzept anschlussfähig an mehrere übergeordnete bildungs- und sozialpolitische Zielsetzungen. Diese Anschlussfähigkeit ist nicht nur ein rhetorisches Argument, sondern ein praktischer Hebel: Wer das Konzept in seiner Organisation einführen möchte, kann es gegenüber Entscheidungsträger:innen und Förderstellen in vorhandene strategische Rahmen einordnen. Die folgenden vier Bezugsrahmen sind dabei besonders relevant:

Active Ageing als europäischer Rahmen. Das Konzept des aktiven Alterns, wie es seit den 2000er-Jahren von der Europäischen Kommission, der WHO und dem Europarat vorangetrieben wird, versteht Altern nicht als Defizit, sondern als Lebensphase mit eigenständigem Wert und Beitragspotenzial. Der Active-Ageing-Ansatz umfasst die Dimensionen Beschäftigung, gesellschaftliche Teilhabe, eigenständige Lebensführung und das damit verbundene Lebensumfeld. Die strukturierte Befähigung älterer Menschen zur Weitergabe ihrer Kompetenzen adressiert direkt die Dimensionen gesellschaftliche Teilhabe und, über die Stärkung von Selbstwirksamkeit, auch die eigenständige Lebensführung.

Lebenslanges Lernen als bildungspolitischer Bezugsrahmen. Die europäische und nationale LLL-Strategie versteht Lernen als Aufgabe über die gesamte Lebensspanne und betont insbesondere den Zugang bildungsbenachteiligter Gruppen. Auf Landesebene konkretisiert dies der Aktionsplan des Landes Steiermark für lebensbegleitendes Lernen, der die niederschwellige Erreichbarkeit von Bildungsangeboten und die Vielfalt der Lernformen als zentrale Handlungsfelder benennt. Das hier beschriebene Konzept setzt diese Ziele unmittelbar um: Es ist niederschwellig, regional zugänglich und kombiniert formelles Lernen (Kompetenz-Training) mit non-formalen Lernsituationen (Workshops).

Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. Der österreichische Bundesplan formuliert Leitlinien für eine alters- und generationengerechte Gesellschaftspolitik. Zentrale Handlungsfelder sind unter anderem die Bekämpfung von Altersdiskriminierung, die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe und die Förderung des intergenerationellen Dialogs. Das Konzept ist allen drei Handlungsfeldern direkt zuzuordnen: Es positioniert ältere Menschen als aktive Wissensträger:innen (gegen Altersdiskriminierung), schafft konkrete Teilhabe-Anlässe (für gesellschaftliche Teilhabe) und institutionalisiert intergenerationelle Begegnungsformate (für den Generationendialog).

Abbau von Bildungsbenachteiligung. Über die altersspezifischen Rahmen hinaus ist das Konzept anschlussfähig an den breiteren bildungspolitischen Diskurs zum Abbau von Bildungsbenachteiligung. Es erreicht Personen, die im Lebensverlauf wenig formale Weiterbildung erfahren haben, und ermöglicht ihnen einen aktiven Bildungserwerb auf Augenhöhe. Die

Verankerung des Konzepts in regionalen Bildungsstrukturen leistet damit einen strukturellen Beitrag zur Verbesserung der Bildungsdurchlässigkeit, ein Ziel, das in Förderlogiken auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene zunehmend Gewicht erhält.

In der Praxis bedeutet diese vielfache Anschlussfähigkeit, dass eine Organisation, die das Konzept übernimmt, ihre Arbeit gleichzeitig in mehreren strategischen Rahmen verorten kann. Das erhöht die Chancen auf Förderzusagen, erleichtert die Argumentation gegenüber kommunalen Gremien und ermöglicht eine schlüssige öffentliche Kommunikation.

4 Analyse regionaler Rahmenbedingungen

Die folgende Analyse stützt sich auf die Steiermark als Region, in der das Projekt durchgeführt wurde. Sie dient damit als ausgearbeitetes Beispiel und nicht als geografische Begrenzung der Strategie. Die analytische Logik, demografische Ausgangslage, regionale Bildungslandschaft, Bedeutung kommunaler und informeller Netzwerke sowie Chancen und Herausforderungen einer langfristigen Implementierung, ist auf andere österreichische Bundesländer und vergleichbare Regionen im deutschsprachigen Raum übertragbar. Organisationen, die das Konzept in einer anderen Region umsetzen möchten, können die hier dargestellten Strukturen als Raster für eine eigene regionale Bestandsaufnahme nutzen. An den Stellen, an denen steirische Einrichtungen exemplarisch genannt werden, ist nach Strukturäquivalenten in der jeweils eigenen Region zu suchen.

4.1 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG IN DER STEIERMARK

Die Steiermark ist ein demografisch bereits weit fortgeschrittenes Bundesland mit kontinuierlich steigendem Durchschnittsalter. Ländliche Bezirke sind dabei in besonderem Ausmaß sowohl von der Alterung als auch von einem absoluten Bevölkerungsrückgang betroffen. Daraus ergibt sich eine wachsende Zahl von Personen in der nachberuflichen Lebensphase als strukturelle Ausgangslage, mit der unmittelbaren Folge, dass ohne gezielte Maßnahmen das Erfahrungswissen dieser Generation ungenutzt zu bleiben droht.

Die demografische Entwicklung ist damit zugleich Herausforderung und Chance: Sie erhöht den Bedarf an passgenauen Bildungs- und Beteiligungsangeboten und erweitert gleichzeitig den Pool an potenziellen Teilnehmenden und Wissensvermittler:innen, auf den die Institutionalisierungsstrategie zurückgreifen kann. Aktuelle Bevölkerungsdaten und Prognosen für die Steiermark werden regelmäßig durch das Land Steiermark sowie durch Statistik Austria veröffentlicht (vgl. Kapitel 13) und sollten in der konkreten regionalen Umsetzung jeweils aktuell herangezogen werden.

4.2 BILDUNGSLANDSCHAFT IN DEN STEIRISCHEN REGIONEN

Die steirische Bildungslandschaft im Bereich der Erwachsenenbildung ist breit ausdifferenziert. Klassische Anbieter sind vor allem die Volkshochschule Steiermark, das Ländliche Fortbildungsinstitut Steiermark, das Katholische Bildungswerk Steiermark sowie URANIA Steiermark. Eine ergänzende Rolle spielen soziale Träger wie Caritas Steiermark und Volkshilfe Steiermark, die Bildungsangebote insbesondere in sozial sensiblen Kontexten anbieten.

Bildungsangebote für ältere Menschen sind in diesem Spektrum bereits vorhanden, weisen jedoch typische Charakteristika auf: Sie sind häufig thematisch begrenzt, mit Schwerpunkten auf Freizeitgestaltung, Gesundheit, Bewegung, Kultur und digitalen Grundkompetenzen, und stärker konsumorientiert als partizipativ konzipiert. Ältere Menschen werden in der Regel als Lernende angesprochen, selten als aktive Wissensträger:innen und Wissensvermittler:innen. Das Konzept einer strukturierten Qualifizierung älterer Menschen zur Weitergabe ihrer eigenen Kompetenzen

stellt damit eine Angebotslücke dar, die das vorliegende Projekt adressiert und die durch die Institutionalisierung dauerhaft geschlossen werden soll.

Regional bestehen erhebliche Unterschiede. In urbanen Räumen, allen voran in Graz, ist die Angebotsdichte hoch, die Erreichbarkeit gut und die thematische Vielfalt breit. In ländlichen Regionen ist das Angebot dünner gestreut; Hauptanbieter sind dort meist VHS, LFI, das Katholische Bildungswerk sowie regionale Interessensvertretungen für ältere Menschen mit ihren Bezirks- und Ortsgruppen. Dem geringeren Angebotsspektrum stehen in ländlichen Regionen jedoch häufig stärkere soziale Netzwerke und ein höheres Vertrauen in lokale Strukturen gegenüber, beides wesentliche Erfolgsfaktoren für die Verankerung partizipativer Bildungsformate.

Wichtige institutionelle Anbieter mit regionaler Reichweite sind insbesondere:

- **VHS Steiermark:** in allen 13 Bezirken über eigene Büros präsent (z. B. VHS Murau, VHS Liezen, VHS Thermenland Oststeiermark in Hartberg und Fürstenfeld, VHS Voitsberg, VHS Südoststeiermark); breite Zielgruppe und thematisches Spektrum.
- **Katholisches Bildungswerk Steiermark:** flächendeckend in den Pfarren aller steirischen Regionen tätig, explizit mit Seniorinnen- und Seniorenbildung sowie intergenerativer Bildung im Programm; niederschwellig und stark regional verankert.
- **LFI Steiermark:** in allen ländlichen Bezirken präsent, thematisch auf Land- und Forstwirtschaft spezialisiert, für ältere Menschen im ländlichen Raum eine relevante Anlaufstelle.
- **URANIA Steiermark:** stark in Graz verankert mit Vorträgen, Kulturveranstaltungen und Bildungsreisen; primär urbanes Publikum.
- **Bildungshaus Schloss Retzhof** (Wagna, Bezirk Leibnitz): Seniorinnen- und Seniorenwochen sowie inklusive Bildungsarbeit, regionale Bedeutung für die Südsteiermark.

Die bestehenden Netzwerke der steirischen Erwachsenenbildung, insbesondere das Bildungsnetzwerk Steiermark mit seinem Weiterbildungsnavi, bieten geeignete Ansatzpunkte, um das Konzept in der Fläche bekannt zu machen und in die Programme bestehender Bildungsträger einzubinden.

4.3 BEDEUTUNG REGIONALER STRUKTUREN UND NETZWERKE

Auf regionaler Ebene spielen Gemeinden eine zentrale organisatorische und infrastrukturelle Rolle. Sie stellen Räume bereit, wie etwa Gemeindesäle, Bildungszentren, multifunktionale Veranstaltungsräume, unterstützen lokale Initiativen und ermöglichen eine direkte Ansprache der Zielgruppe über kommunale Kommunikationskanäle.

Eine ergänzende Bedeutung kommt informellen Netzwerken zu: Vereine, Pfarren, Nachbarschaftsstrukturen und thematische Initiativen erreichen Personen in der nachberuflichen Lebensphase oft auf einer persönlicheren Ebene als formale Bildungseinrichtungen. Kirchliche

Strukturen sind dabei besonders relevant: Die Pfarren der Diözese Graz-Seckau verfügen über ein flächendeckendes Netz und über bestehende Bildungsformate, die für eine Integration des Konzepts gut geeignet sind.

Regionale Bildungsnetzwerke ermöglichen die Kooperation zwischen Organisationen, die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und die Skalierung von Bildungsangeboten. Für die konkrete Teilnahme älterer Menschen sind jedoch persönliche Kontakte und Vertrauen entscheidend, beides Faktoren, die in den im Projekt aufgebauten regionalen Partnerschaften (siehe Kapitel 5.3) bereits etabliert sind.

4.4 CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN EINER LANGFRISTIGEN IMPLEMENTIERUNG

Chancen

Die langfristige Implementierung des Konzepts wird durch mehrere strukturelle Faktoren begünstigt. Erstens wächst die Zielgruppe durch die demografische Entwicklung kontinuierlich, insbesondere in ländlichen Bezirken. Damit nimmt das Potenzial an verfügbarem Wissen und Erfahrung zu, und in der Steiermark trifft dies auf eine traditionell hohe Quote an freiwilligem Engagement.

Zweitens kann auf bestehende Infrastruktur und Netzwerke aufgebaut werden. Bildungseinrichtungen, Gemeindestrukturen, Vereine und die im Projekt aufgebauten Netzwerke ermöglichen eine Implementierung, ohne dass kostenintensive Parallelstrukturen aufgebaut werden müssen. Das im Projekt entstandene Kooperationsnetzwerk, das ein breites Spektrum unterschiedlicher Organisationstypen umfasst, wie in Kapitel 5.3 dargestellt, stellt damit ein konkretes Startkapital dar.

Drittens sind die Einstiegskosten gering. Das auf dem AGE:WISE-Trainer-Paket basierende Konzept ist erprobt und kostengünstig anpassbar; es erfordert keine aufwändige Neuentwicklung. Die didaktische Grundstruktur ist klar dokumentiert und so aufgebaut, dass das Material auch ohne spezifische pädagogische Vorbildung von Erwachsenenbildner:innen in aufnehmenden Organisationen übernommen und durchgeführt werden kann. Der Einschulungsaufwand für neue Trägerorganisationen bleibt damit überschaubar und eine rasche Implementierung ist realistisch.

Viertens ist das Konzept politisch anschlussfähig: an die LLL-Strategie des Landes Steiermark, an den Bundesplan für Seniorinnen und Senioren sowie an übergeordnete europäische Ziele wie Active Ageing und lebenslanges Lernen. Und fünftens nimmt das gesellschaftliche Bewusstsein für intergenerationellen Wissenstransfer und die aktive Teilhabe älterer Menschen zu, was insgesamt günstige Rahmenbedingungen für neue Bildungsformate schafft.

Herausforderungen

Den Chancen steht eine Reihe konkreter Herausforderungen gegenüber. Die personellen Ressourcen vieler in Frage kommender Trägerorganisationen, insbesondere in ländlichen Regionen,

sind knapp. Die Übernahme eines zusätzlichen Angebots ist nur dann realistisch, wenn der Implementierungsaufwand gering bleibt und gezielt unterstützt wird.

Eine zweite Herausforderung betrifft die Zielgruppe selbst. Nicht alle Personen in der nachberuflichen Lebensphase sind bereit oder in der Lage, die aktive Rolle als Wissensvermittler:innen einzunehmen. Akquise und Motivation bleiben damit eine kontinuierliche Aufgabe, die regional und über persönliche Kontakte gelöst werden muss.

Drittens unterscheiden sich die Voraussetzungen zwischen urbanen und ländlichen Regionen erheblich. In urbanen Räumen ist die Konkurrenz zu anderen Bildungsangeboten höher, in ländlichen Räumen sind kritische Größen für Trainingsgruppen mitunter schwerer zu erreichen. Die Strategie muss diesen unterschiedlichen Voraussetzungen mit unterschiedlichen Umsetzungsformen Rechnung tragen.

4.5 VORAUSSETZUNGEN UND STOLPERSTEINE

Die Erfahrungen aus der Projektumsetzung zeigen, dass das Konzept zwar grundsätzlich anschlussfähig und ressourceneffizient ist, dass eine erfolgreiche Übernahme jedoch an bestimmte Mindestvoraussetzungen geknüpft ist. Eine Übernahme ist insbesondere dann nicht oder nur eingeschränkt sinnvoll, wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden können. Eine ehrliche Vorabprüfung im Sinne der in Kapitel 9.5 dargestellten Selbstprüfung schützt sowohl die aufnehmende Organisation als auch die potenziellen Teilnehmenden vor enttäuschenden Erfahrungen.

Mindestvoraussetzungen für eine erfolgreiche Übernahme

Aus der Projekterfahrung lassen sich vier strukturelle Mindestvoraussetzungen ableiten, ohne die eine sinnvolle Implementierung nicht möglich ist:

- **Verfügbarkeit einer geeigneten Person für die Durchführung:** Das Konzept braucht eine konkrete Person, die das Training trägt, idealerweise mit Erfahrung in der Erwachsenenbildung oder in der Arbeit mit der Zielgruppe. Steht eine solche Person nicht zur Verfügung und kann auch nicht eingeschult werden, ist eine Übernahme nicht ratsam.
- **Zugang zur Zielgruppe in der Region:** Mindestens 8 bis 10 motivierte Teilnehmende pro Kohorte sind erforderlich, damit ein Training tragfähig wird. Wenn keine bestehenden Kanäle zur Zielgruppe (Mitgliederlisten, Pfarrgruppen, lokale Netzwerke, Sozialeinrichtungen) zur Verfügung stehen, wird die Akquise unrealistisch aufwendig.
- **Räumliche Infrastruktur:** Ein Seminarraum für etwa 10 bis 15 Personen, niederschwellig erreichbar (öffentlicher Verkehr, Parkmöglichkeit, Barrierefreiheit), ist Grundbedingung. In ländlichen Regionen ist die Erreichbarkeit oft kritischer als die Raumqualität selbst.
- **Bereitschaft zur längerfristigen Begleitung:** Das Konzept entfaltet seine Wirkung erst in der Workshop-Phase, also nach dem eigentlichen Training. Eine aufnehmende Organisation

muss bereit sein, die Teilnehmenden auch nach dem Training noch organisatorisch zu begleiten. Wer nur das Training durchführen und dann „loslassen“ möchte, sollte das Konzept nicht übernehmen.

Typische Stolpersteine

Über die strukturellen Voraussetzungen hinaus haben sich in der Projektumsetzung mehrere wiederkehrende Stolpersteine gezeigt. Sie sind nicht Ausschlusskriterien, sondern Warnsignale, die bei der Konzeption mitgedacht werden sollten:

- **Unterschätzte Heterogenität der Teilnehmenden:** Personen in der nachberuflichen Lebensphase sind eine extrem heterogene Gruppe, hinsichtlich Bildungsbiografie, Lerngewohnheiten, körperlicher Verfasstheit und digitaler Souveränität. Eine zu homogene Konzeption führt rasch zu Überforderung einzelner und Unterforderung anderer Teilnehmender.
- **Überbetonung des digitalen Anteils:** Der Blended-Learning-Charakter des Konzepts ist eine Stärke, kann aber zu einer Hürde werden, wenn die digitale Komponente nicht gut moderiert wird. Eine ausreichende technische Begleitung gerade in der Anfangsphase ist entscheidend.
- **Themen ohne lokale Resonanz:** Workshops, deren Themen sich an abstrakten Bildungsstandards orientieren statt an den Interessen vor Ort, finden wenig Teilnehmende. Die thematische Offenheit des Konzepts ist eine Stärke nur dann, wenn sie tatsächlich genutzt und nicht durch institutionelle Vorgaben überlagert wird.
- **Fehlende Übergangsbegleitung Training → Workshop:** Der Übergang von der Trainings- in die Workshop-Phase ist die kritischste Stelle des Konzepts. Ohne aktive Unterstützung bei Konzeption, Bewerbung und erstmaliger Durchführung verlieren auch motivierte Teilnehmende den Anschluss. Diese Begleitung muss organisatorisch fest verankert sein, sie ergibt sich nicht von selbst.
- **Personelle Abhängigkeit von einer Einzelperson:** Wenn nur eine Person die Implementierung trägt, ist das Angebot mit deren Ausfall oder Wechsel akut gefährdet. Mittelfristig ist eine doppelte personelle Absicherung empfehlenswert, auch wenn nur eine Person aktiv durchführt.
- **Erwartung schneller, sichtbarer Wirkung:** Die gesellschaftliche Wirkung des Konzepts, intergenerationeller Wissenstransfer, gestärkte Teilhabe, entfaltet sich über Jahre, nicht über einzelne Kohorten. Wer auf rasche, quantifizierbare Erfolge angewiesen ist (etwa zur Rechtfertigung gegenüber Förderlogiken mit kurzer Wirkungserwartung), wird mit dem Konzept nicht glücklich.

Wann eine Übernahme nicht sinnvoll ist

In Ehrlichkeit gegenüber interessierten Organisationen sei festgehalten: Eine Übernahme des Konzepts ist nicht in jeder Situation sinnvoll. Sie sollte insbesondere nicht erfolgen, wenn die Organisation keinen direkten oder mittelbaren Zugang zur Zielgruppe hat, wenn keine personelle Kontinuität über mindestens eine Pilotkohorte hinaus realistisch ist, wenn der Anspruch besteht, die Inhalte der Workshops vorzugeben statt sie aus den Teilnehmenden heraus entstehen zu lassen, oder wenn das Angebot primär als Marketing- oder Sichtbarkeitsmaßnahme verstanden wird. In diesen Fällen wird das Konzept seine partizipative Substanz nicht entfalten können.

5 Stakeholder-Mapping

Ziel des Stakeholder-Mappings ist die Identifikation jener Akteure, die Zugang zur Zielgruppe haben, Bildungsangebote umsetzen können und regionale Netzwerke bereitstellen. Für eine erfolgreiche Institutionalisierung sind unterschiedliche Typen von Stakeholdern relevant, die sich in ihrer Funktion, Reichweite und strategischen Bedeutung unterscheiden.

5.1 IDENTIFIKATION UND KATEGORISIERUNG RELEVANTER STAKEHOLDER

Die folgende Kategorisierung orientiert sich an der steirischen Bildungs- und Soziallandschaft sowie an den im Projekt aufgebauten Kooperationsbeziehungen.

Kategorie 1: Netzwerke der Erwachsenenbildung

Netzwerke der Erwachsenenbildung sind weniger als operative Träger, dafür aber als Multiplikator:innen und Vernetzungsstellen von hoher strategischer Bedeutung. Ihre Stärke liegt im Zugang zu nahezu allen relevanten Bildungsträgern der Steiermark.

- **Bildungsnetzwerk Steiermark:** zentrale Koordinations- und Servicestelle der Erwachsenenbildung; vernetzt Organisationen, entwickelt Strategien und unterstützt Kooperationen.
- **ARGE Steirische Erwachsenenbildung:** Zusammenschluss zahlreicher Bildungseinrichtungen in der Steiermark; Plattform für institutionsübergreifende Zusammenarbeit.

Kategorie 2: Große Bildungsorganisationen

Die großen steirischen Bildungsorganisationen verfügen über etablierte Infrastruktur, umfangreiche Erfahrung in der Erwachsenenbildung und Zugang zu bestehenden Zielgruppen. Ihre Rolle in der Institutionalisierung liegt in der Durchführung der Kompetenz-Trainings, der Integration in bestehende Kursprogramme und der Bereitstellung qualifizierter Trainer:innen.

- VHS Steiermark, in allen 13 Bezirken präsent; landesweite Flächendeckung.
- URANIA Steiermark, stark in Graz verankert; relevant für die urbane Umsetzung.
- LFI Steiermark, flächendeckend im ländlichen Raum.
- Katholisches Bildungswerk Steiermark, flächendeckend über die Pfarrstrukturen.

Kategorie 3: Spezialisierte Bildungseinrichtungen und Bildungshäuser

Diese Einrichtungen kombinieren hohe Flexibilität mit Zugang zu spezialisierten Communities. Sie eignen sich besonders für themenspezifische Umsetzungen sowie für die Erweiterung des Konzepts auf neue Zielgruppen.

- Bildungshaus Schloss St. Martin (Graz)
- Bildungshaus Schloss Retzhof (Wagna, Bezirk Leibnitz)
- Steiermarkhof (Graz)

- Haus der Frauen (Feistritztal, Oststeiermark)

Kategorie 4: Regionale Entwicklungs- und Netzwerkorganisationen

Regionale Entwicklungsorganisationen sind keine direkten Bildungsträger und haben keinen unmittelbaren Zugang zur Zielgruppe älterer Menschen. Ihre strategische Bedeutung für die Institutionalisierung liegt primär auf zwei Ebenen: erstens als Vernetzungsstellen zwischen Gemeinden und regionalen Organisationen, und zweitens als Zugangspunkte zu Fördermitteln, insbesondere über das LEADER-Programm.

LEADER ist eine EU-, Bund- und Land-kofinanzierte Förderung, deren wichtigstes Ziel die Unterstützung der Entwicklung ländlicher Regionen sowie die Stärkung des ländlichen Lebensraums, der ländlichen Strukturen und der Lebensqualität ist. Im Rahmen von LEADER werden unter anderem Projekte zu den Querschnittszielen Demografie und Lebenslanges Lernen mit einem Fördersatz von bis zu 80 Prozent gefördert. Das Trainingskonzept des Projekts ist in beiden Bereichen direkt anschlussfähig.

Relevante regionale Entwicklungsorganisationen sind insbesondere das Regionalmanagement Murau Murtal (zuständig für zwei der demografisch am stärksten alternden Bezirke der Steiermark), das Regionalmanagement Südweststeiermark (mit innovativen Bildungsangeboten in der regionalen Entwicklungsstrategie) sowie das Steirische Vulkanland (regionale Entwicklungsorganisation für die Südoststeiermark mit starker Verankerung in Gemeinden und lokalen Initiativen). Diese Akteure können primär in der Finanzierungs- und Skalierungsphase über LEADER-Mittel und Regionalbudgets unterstützen sowie bei der Vernetzung lokaler Akteur:innen. Eine Zusammenarbeit setzt voraus, dass das Konzept in die jeweilige regionale Entwicklungsstrategie eingebettet und dort als Beitrag zur demografischen Entwicklung positioniert wird.

Kategorie 5: Gemeinden und kommunale Strukturen

Alle steirischen Gemeinden kommen als potenzielle Träger oder Partner in Frage, insbesondere in ländlichen Regionen. Ihre Rolle umfasst die Bereitstellung von Räumen, die lokale Bewerbung und, wo möglich, die Integration in kommunale Programme. Strategische Vorteile sind der direkte Zugang zur Zielgruppe und eine hohe Vertrauensbasis insbesondere bei älteren Bevölkerungsgruppen. Gemeinden mit etablierten altersbezogenen Strategien, etwa im Rahmen kommunaler Initiativen zur altersgerechten Stadt- oder Gemeindeentwicklung, sind besonders aussichtsreiche Anknüpfungspunkte.

Kategorie 6: Kirchliche Organisationen

Kirchliche Organisationen verfügen über starke regionale Verankerung, bestehende Gruppenstrukturen und einen direkten Zugang zu älteren Zielgruppen. Sie können sowohl Bildungsangebote durchführen als auch ihre Infrastruktur (Pfarrsäle, Gemeinderäume) bereitstellen. Zentraler Akteur ist die Diözese Graz-Seckau mit ihrem flächendeckenden Pfarrnetz in der gesamten Steiermark, ergänzt durch das bereits genannte Katholische Bildungswerk.

Kategorie 7: Interessensvertretungen und Seniorenorganisationen

Interessensvertretungen für ältere Menschen sind klassische Multiplikator:innen mit direktem Zugang zur Zielgruppe und damit besonders relevant für die Mobilisierung von Teilnehmenden, die Verbreitung von Angeboten und die Identifikation potenzieller Wissensvermittler:innen. In der Steiermark existieren mehrere überregional aktive Interessensvertretungen mit dichtem Bezirks- und Ortsgruppennetz; sie bilden gemeinsam eine geeignete Zugangsstruktur für die Bewerbung des Konzepts in der Fläche.

Kategorie 8: Soziale Organisationen und NGOs

Soziale Träger sind relevant für die Erreichung von Personen, die über formelle Bildungskanäle schwer erreicht werden, sowie für die Einbindung benachteiligter Gruppen. Zentrale Akteur:innen in der Steiermark sind die Caritas Steiermark mit ihrer Caritas Akademie und die Volkshilfe Steiermark.

Kategorie 9: Weitere relevante Akteur:innen

Diese Kategorie umfasst Organisationen, die keiner der vorherigen Kategorien eindeutig zuzuordnen sind, aber aufgrund ihrer spezifischen Ausrichtung auf ältere Menschen oder auf intergenerationelle Themen sinnvolle Anknüpfungsstellen für die Institutionalisierung darstellen:

- Styria vitalis
- GEFAS Steiermark (Steirische Gesellschaft zur Förderung der Alterswissenschaften und des Seniorenstudiums)
- Initiative ZWEI und MEHR Generationen des Landes Steiermark
- Senior:innenbüro der Stadt Graz
- Zeitpolster Steiermark
- Ehrensache Oststeiermark

5.2 ANALYSE DER INTERESSEN UND MÖGLICHEN BEITRÄGE JE STAKEHOLDER-GRUPPE

Die identifizierten Stakeholder-Gruppen unterscheiden sich erheblich in ihren primären Interessen und damit auch in den Beiträgen, die sie zu einer Institutionalisierung leisten können. Bildungsnetzwerke haben ein Interesse an der Erweiterung ihres Angebotsspektrums um partizipative Formate und können Disseminationsleistungen einbringen; ihr unmittelbarer operativer Beitrag ist hingegen begrenzt. Große Bildungsorganisationen haben ein Interesse an stabilen Kursangeboten und an der Erschließung neuer Zielgruppen; sie können Räume, Personal und Verwaltungsstrukturen einbringen, benötigen aber im Gegenzug verlässliche Konzepte und gegebenenfalls eine zumindest anteilige Finanzierung.

Gemeinden und kommunale Strukturen haben primär ein sozial- und kommunalpolitisches Interesse: Bildung und Teilhabe älterer Menschen sind Bestandteile einer altersgerechten und attraktiven Gemeindeentwicklung. Sie können Räume, lokale Bewerbung und teils direkte finanzielle

Beiträge einbringen. Kirchliche Organisationen verfolgen ein bildungs- und pastoralpolitisches Interesse an der Stärkung gemeinschaftlicher Bildungsformate und bringen Räume, ehrenamtliche Strukturen und Multiplikator:innen ein.

Interessensvertretungen für ältere Menschen verfolgen das Interesse, ihren Mitgliedern relevante Angebote zugänglich zu machen, und können dafür Mobilisierungs- und Kommunikationsleistungen einbringen. Soziale Organisationen verfolgen das Interesse, ihre Zielgruppen mit zusätzlichen Bildungsangeboten zu erreichen, und können niederschwellige Zugänge sowie soziale Netzwerke einbringen. Spezialisierte Initiativen und Vereine schließlich haben das Interesse, ihre thematische Arbeit zu vertiefen, und können ihre spezifischen Communities, ihre Themenexpertise und ihr Engagement einbringen.

Eine ausgewogene Institutionalisierung wird daher mehrere Stakeholder-Typen gleichzeitig adressieren müssen, statt sich auf eine einzelne Trägerkategorie zu verlassen.

5.3 BESTEHENDE KOOPERATIONSPARTNER DES PROJEKTS ALS AUSGANGSPUNKT

Eine besondere strategische Bedeutung kommt jenen Partnerorganisationen zu, mit denen im Rahmen des Projekts bereits konkrete Workshop-Reihen umgesetzt wurden. Diese Kooperationen bilden die empirische Basis der vorliegenden Strategie. Im Folgenden werden sie nicht namentlich, sondern typologisch beschrieben: Für die Übertragbarkeit des Konzepts sind die institutionellen Logiken, die diese Partner repräsentieren, der eigentlich relevante Bezugspunkt, sie ermöglichen es interessierten Organisationen, sich in einem der Profile wiederzuerkennen oder ein passendes Profil im eigenen Umfeld zu identifizieren.

Bemerkenswert ist die typologische Bandbreite der bisherigen Partner. Sie umfasst mehrere klar unterscheidbare Organisationsformen, die jeweils einen eigenen Zugang zur Zielgruppe und eine eigene institutionelle Logik einbringen:

- **Zivilgesellschaftliche Initiativen mit thematischem Profil** (etwa im Bereich Klimaschutz, Nachhaltigkeit oder gesellschaftspolitisches Engagement). In diesen Gruppen ist die Weitergabe von Wissen und Erfahrung an Jüngere bereits Teil des Selbstverständnisses; das Kompetenz-Training schließt dort an eine bestehende Praxis an und professionalisiert sie methodisch.
- **Urbane Stadtteil- und Grätzelninitiativen**, die nachbarschaftliche Begegnung und gemeinwesenorientierte Aktivitäten zu ihrem Kern machen. Sie bieten überschaubare räumliche Settings, kurze Wege und eine etablierte Plattform für intergenerationelle Workshops im urbanen Kontext.
- **Kommunal eingebettete Strategien zur altersgerechten Stadt- oder Gemeindeentwicklung**. Diese Partner verfügen über einen formalen Auftrag, eine institutionelle Anbindung und in der Regel über ein bestehendes Maßnahmenprogramm, in das sich das Trainings- und Workshopkonzept gut einfügen lässt. Sie bieten besonders gute

Voraussetzungen für eine dauerhafte Verankerung in einer Gemeindestruktur (vgl. Kapitel 6.2).

- **Lokale Vereine in Klein- und Mittelstädten** mit aktivem Vereinsleben und zukunftsorientierter Ausrichtung. Sie illustrieren die Tragfähigkeit des Konzepts in einem klassischen vereinsbasierten Setting im ländlichen Raum oder in regionalen Zentren.
- **Thematisch fokussierte Interessensgemeinschaften** mit ausgeprägter inhaltlicher Identität (etwa im literarischen, künstlerischen oder fachlichen Bereich). Sie zeigen, dass das Kompetenz-Trainingskonzept auch in stark inhaltlich profilierten Communities tragfähig ist und dort an spezifische Themenstränge angedockt werden kann.

Diese Bandbreite, zivilgesellschaftliche Bewegung, urbane Stadtteilinitiative, kommunale Strategie, lokaler Verein und thematisch fokussierte Interessensgemeinschaft, deckt ein breites Spektrum institutioneller Logiken ab. Die in Kapitel 6 entwickelten Modelle der institutionellen Einbettung knüpfen unmittelbar an diese empirisch gewonnene Vielfalt an.

Über die genannten Workshop-Partner hinaus bestehen tragende Kooperationen mit der bit schulungscenter GmbH (didaktische Grundlage AGE:WISE, geschulte Trainer:innen) sowie mit weiteren regionalen Multiplikator:innen, die im Verlauf des Projekts in unterschiedlicher Intensität eingebunden wurden.

6 Modelle der institutionellen Einbettung

Aus den Erfahrungen des Projekts, der Analyse der regionalen Rahmenbedingungen und der Stakeholder-Struktur lassen sich drei Grundmodelle einer institutionellen Einbettung ableiten. Die Modelle schließen einander nicht aus; eine wirksame Institutionalisierungsstrategie wird vielmehr je nach Region und konkretem Trägerprofil unterschiedliche Modelle parallel verfolgen. Ziel dieses Kapitels ist es, die Modelle zu beschreiben, ihre Stärken und Schwächen einzuschätzen und damit interessierten Institutionen eine Orientierung für die jeweils passende Umsetzungsform zu geben.

6.1 EINEBETTUNG IN VERBANDS- UND VEREINSSTRUKTUREN

In diesem Modell werden Kompetenz-Trainings und/oder Workshops in die regulären Programme von Verbänden, Vereinen oder thematisch fokussierten Initiativen integriert. Die Trägerorganisation übernimmt das Trainingskonzept als Teil ihres Bildungs- oder Mitgliederprogramms; die Durchführung erfolgt durch eigene oder hinzugezogene qualifizierte Personen.

Die Stärken dieses Modells liegen in der hohen Identifikation der Mitglieder mit ihrer Trägerorganisation, in bestehenden Vertrauensbeziehungen und in der häufig vorhandenen Bereitschaft, Aufgaben ehrenamtlich oder semi-ehrenamtlich zu übernehmen. Verbands- und Vereinsstrukturen sind zudem flexibel in der Programmgestaltung und können das Konzept thematisch zuspitzen, ein Vorteil, der sich in mehreren der bisherigen Projektkooperationen mit zivilgesellschaftlichen Initiativen und thematisch fokussierten Interessensgemeinschaften deutlich gezeigt hat.

Die Grenzen dieses Modells liegen in der personellen Abhängigkeit von Einzelpersonen, in oft schwankenden Ressourcen und in der eingeschränkten geografischen Reichweite einzelner Verbände. Verbands- und Vereinsstrukturen eignen sich daher besonders für die Vielfalt thematischer Anwendungen, weniger jedoch für eine landesweite, gleichmäßige Verfügbarkeit des Angebots.

6.2 EINEBETTUNG IN GEMEINDESTRUKTUREN

In diesem Modell übernimmt eine Gemeinde, eine Stadtverwaltung oder eine kommunale Einrichtung das Konzept als Teil ihrer altersgerechten Gemeinde- oder Stadtentwicklung. Die Gemeinde stellt Räume zur Verfügung, übernimmt die lokale Bewerbung und integriert das Angebot in bestehende kommunale Programme (etwa im Sozial-, Bildungs- oder Kulturbereich).

Die Stärken dieses Modells liegen in der direkten Erreichbarkeit der Zielgruppe, in der hohen Vertrauensbasis kommunaler Strukturen und in der Möglichkeit, das Konzept in mittel- bis langfristige kommunale Strategien einzubetten. Die bisherigen Projektkooperationen mit Initiativen zur altersgerechten Stadt- und Gemeindeentwicklung illustrieren dieses Modell unmittelbar: Hier kann das Kompetenz-Training in eine bestehende kommunale Strategie eingefügt werden, was die Wahrscheinlichkeit einer dauerhaften Verankerung deutlich erhöht. Auch kleinräumige Stadtteil- und Grätzeliniziativen lassen sich diesem Modell in einer urbanen Variante zuordnen.

Die Grenzen dieses Modells liegen in der Abhängigkeit von kommunalen Budgets und politischen Prioritäten. Wechsel in der politischen Zusammensetzung einer Gemeinde können bestehende Angebote rasch unter Druck setzen. Zudem ist die Skalierung in der Fläche aufwendig, da jede Gemeinde einzeln gewonnen werden muss.

6.3 EINBETTUNG IN BESTEHENDE REGIONALE PROJEKTE UND PROGRAMME

In diesem Modell wird das Trainingskonzept als Bestandteil eines bestehenden oder neu beantragten regionalen Projekts implementiert, etwa im Rahmen einer LEADER-Region, eines Regionalmanagements oder eines Förderprogramms des Landes Steiermark. Trägerschaft und Durchführung können in diesem Modell zwischen mehreren Akteuren aufgeteilt sein.

Die Stärken dieses Modells liegen in der Verfügbarkeit anteiliger Fördermittel mit Fördersätzen von bis zu 80 Prozent (LEADER), in der überregionalen Skalierbarkeit und in der Anschlussfähigkeit an strategische Themen wie Demografie, Lebenslanges Lernen und ländliche Entwicklung.

Die Grenzen liegen in der zeitlichen Befristung von Projekten und in der vergleichsweise hohen administrativen Komplexität. Das Modell eignet sich besonders dafür, eine erste Welle der Implementierung in mehreren Regionen gleichzeitig zu finanzieren. Die dauerhafte Verankerung muss in einer zweiten Stufe in die Strukturen der Modelle 6.1 oder 6.2 überführt werden, damit das Angebot nach Ende der Projektförderung weiterläuft.

6.4 VERGLEICH DER MODELLE HINSICHTLICH UMSETZBARKEIT UND NACHHALTIGKEIT
Vergleicht man die drei Modelle systematisch, ergeben sich klare Profile. Die folgende Übersicht stellt die wichtigsten Dimensionen gegenüber:

Dimension	Verbands-/Vereinsmodell (6.1)	Gemeindemodell (6.2)	Projekt-/Programmmodell (6.3)
Umsetzbarkeit (Einstieg)	Sehr hoch, niedrige Einstiegshürden, hohe Identifikation	Mittel, abhängig vom Engagement kommunaler Akteur:innen	Mittel, administrative Antragsanforderungen
Nachhaltigkeit (Selbsterhalt)	Mittel, personenabhängig, ressourcenanfällig	Hoch, sofern in kommunale Strategie eingebettet	Niedrig, zeitlich befristet, braucht Anschlusslösung
Finanzielle Hebelwirkung	Gering, primär Eigenmittel und Ehrenamt	Mittel, kommunale Budgets, teils direkte Beiträge	Hoch, Fördersätze bis 80 % möglich
Skalierbarkeit in der Fläche	Mittel, thematisch vielfältig, geografisch eingeschränkt	Niedrig, jede Gemeinde einzeln zu gewinnen	Hoch, mehrere Regionen gleichzeitig adressierbar

Dimension	Verbands-/Vereinsmodell (6.1)	Gemeindemodell (6.2)	Projekt- /Programmmodell (6.3)
Thematische Flexibilität	Hoch, freie Profilbildung	Mittel, an kommunale Schwerpunkte gebunden	Mittel, an Förderlogik gebunden
Personelle Risiken	Hoch, starke Einzelpersonenabhängigkeit	Mittel, politische Wechsel können wirken	Mittel, Befristung erzeugt personelle Fluktuation
Empfohlene Rolle in der Strategie	Tragende Säule für thematische Vielfalt	Tragende Säule für dauerhafte Verankerung	Hebel für Initialfinanzierung und Skalierung

Strategisch empfiehlt sich daher eine Kombination: In einer ersten Phase werden gezielt jene Partnerschaften vertieft, die sich aus der bisherigen Projektarbeit ergeben haben, also vorwiegend nach Modell 6.1 und Modell 6.2. Parallel dazu werden in Modell 6.3 Förderlinien sondiert, mit deren Hilfe das Konzept regional skaliert werden kann. Mittelfristig zielt die Strategie darauf ab, dass jede der so geförderten Implementierungen in eine dauerhafte Verankerung in Modell 6.1 oder 6.2 überführt wird.

7 Finanzierungsoptionen

Die Finanzierbarkeit ist der entscheidende strukturelle Faktor für die Tragfähigkeit der Institutionalisierungsstrategie. Das Konzept ist, wie in Kapitel 4.4 ausgeführt, so angelegt, dass die laufenden Kosten gering bleiben und unterschiedliche Finanzierungsquellen kombiniert werden können. Im Folgenden werden fünf Finanzierungsfelder dargestellt; in Abschnitt 7.5 wird die strategische Empfehlung einer Mischfinanzierung begründet.

7.1 NUTZUNG BESTEHENDER ORGANISATIONALER RESSOURCEN

Der erste und wichtigste Finanzierungsbaustein liegt in der Nutzung bestehender Ressourcen der aufnehmenden Organisation. Das erprobte Trainingskonzept erfordert keine aufwändige Neuentwicklung von Materialien und kann mit überschaubarem Aufwand in bestehende Programme integriert werden. Auch die Sachkosten sind insgesamt gering, sodass eine Umsetzung selbst mit begrenzten Mitteln realistisch ist, ein Strukturmerkmal, das die Abhängigkeit von einzelnen Förderquellen reduziert.

Konkret können die folgenden bestehenden Ressourcen aufnehmender Organisationen genutzt werden: Seminarräume in Volkshochschulen, Bildungshäusern, Pfarrsälen, Gemeindesälen oder Vereinslokalen ohne zusätzliche Mietkosten – in einer der bisherigen Kooperationen stellte etwa eine Gemeinde die Räume eines kommunalen Start-up-Zentrums kostenlos zur Verfügung; bestehende Trainer:innen und Erwachsenenbildner:innen, die nach einer einmaligen Einschulung das Konzept übernehmen können; und gegebenenfalls eine ehrenamtliche Durchführung durch Personen mit einschlägiger Vorerfahrung. Hinzu kommen bestehende Verwaltungs- und Kommunikationsstrukturen für die Teilnehmenden-Gewinnung und die Kursabwicklung. Auf den Selbstevaluierungsfragebogen kann über die Projektlaufzeit hinaus zugegriffen werden, was eine Qualitätssicherung ohne zusätzliche Lizenzkosten ermöglicht. Schließlich bietet sich die Kombination mit bestehenden Angeboten der aufnehmenden Organisationen an, um Fixkosten, etwa für Bewerbung und Administration, auf mehrere Angebote zu verteilen.

7.2 ÖFFENTLICHE FÖRDERMÖGLICHKEITEN AUF LANDES- UND BUNDESEBENE

Auf Landesebene Steiermark sind insbesondere die Förderung im Bereich Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen sowie die Förderung generationenrelevanter Maßnahmen einschlägig. Die jährliche Ausschreibung „ZWEI und MEHR-Generationen“ des Landes Steiermark stellt eine direkt anschlussfähige Förderlinie dar, da das Konzept den intergenerationellen Wissenstransfer als zentrales Wirkungsziel adressiert.

Auf Bundesebene ist die Projektförderung nach dem Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz durch das zuständige Bundesministerium die zentrale Förderoption. Die Antragstellung erfolgt über die Plattform www.erwachsenenbildung.at. Das vorliegende Projekt selbst ist über diese Förderschiene finanziert worden, was sowohl die grundsätzliche Anschlussfähigkeit zeigt als auch die Anforderungen für eine Anschlussfinanzierung sichtbar macht.

7.3 EU-FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Auf europäischer Ebene sind insbesondere zwei Förderquellen einschlägig: der ESF+ und das LEADER-Programm. Der ESF+ in der Programmperiode 2021 bis 2027 fördert unter anderem Maßnahmen zum aktiven Altern, zur Digitalisierung und zum Zugang zu lebenslangem Lernen. Projektförderungen aus ESF+-Mitteln werden in Österreich vom zuständigen Bundesministerium kofinanziert und vergeben. Das vorliegende Konzept ist unter dem Schwerpunkt aktives Altern grundsätzlich förderbar.

Das LEADER-Programm fördert Projekte zur ländlichen Entwicklung über regionale Aktionsgruppen und ist damit für die Umsetzung in ländlichen steirischen Bezirken besonders relevant. Anschlussfähig ist insbesondere das Aktionsfeld 3 der jeweiligen Lokalen Entwicklungsstrategien. Die Antragstellung erfolgt regional über die zuständigen LEADER-Regionen und sollte in enger Abstimmung mit den im Stakeholder-Mapping (Kategorie 4) identifizierten Regionalmanagements erfolgen.

7.4 BEITRÄGE VON GEMEINDEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN

Ergänzend zu den klassischen Förderquellen können Gemeinden einzelne Trainings als Teil ihrer kommunalen Bildungs- oder Sozialprogramme finanzieren, etwa im Rahmen vergleichbarer Initiativen wie „Altern mit Zukunft“. Auch eine Einbindung in kommunale Budgetplanungen für Kultur, Soziales oder Bildung ist möglich, insbesondere in Gemeinden mit etablierten altersgerechten Strategien.

Interessensvertretungen für ältere Menschen können als Mitfinanzierungspartner für einzelne Veranstaltungen im Rahmen ihrer Mitgliederaktivitäten in Frage kommen. Sozialverträgliche Teilnahmebeiträge sind ein weiteres Element, das die laufenden Kosten teilweise decken kann, ohne den niederschweligen Charakter des Angebots zu gefährden; sie sollten jedoch sehr zurückhaltend angesetzt und durch Sozialermäßigungen flankiert werden.

7.5 WEITERE POTENZIELLE FÖRDERQUELLEN UND MISCHFINANZIERUNG

Über die genannten Quellen hinaus kommen Kooperationen mit sozialen Organisationen wie Caritas oder Volkshilfe in Betracht, die eigene Projektmittel einbringen können. Auch private Stiftungen mit Fokus auf Seniorenbildung, gesellschaftliche Teilhabe oder ländliche Entwicklung können als ergänzende Förderquellen in Frage kommen. Eigenleistungen der Trägerorganisationen in Form von Personal- und Sachleistungen, einschließlich ehrenamtlichen Engagements, bilden den dauerhaften Eigenanteil, der in den meisten Förderlinien ohnehin verlangt wird.

Strategisch empfiehlt die vorliegende Strategie ein Mischfinanzierungsmodell als Grundlage der nachhaltigen Verankerung: die Kombination aus öffentlichen Förderungen, institutionellen Beiträgen der Kooperationspartner, ehrenamtlichem Engagement und gegebenenfalls moderaten Teilnahmebeiträgen. Eine derart diversifizierte Finanzierung reduziert die Abhängigkeit von einzelnen Geldgebern und erhöht die Stabilität der Finanzierung deutlich. Sie entspricht zugleich dem

ressourceneffizienten Charakter des Konzepts, das gerade nicht auf eine einzelne, kostenintensive Trägerschaft, sondern auf die kluge Verknüpfung bestehender Ressourcen ausgelegt ist.

8 Organisations- und Umsetzungsstruktur

8.1 ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN DER BETEILIGTEN AKTEURE

Eine erfolgreiche Institutionalisierung setzt eine klare Verteilung von Rollen und Verantwortlichkeiten voraus. Die aufnehmende Trägerorganisation übernimmt die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Kompetenz-Trainings und die Begleitung der Workshops in ihrem Wirkungsbereich. Sie stellt die Räume bereit, organisiert die Bewerbung und Teilnehmenden-Akquise, verantwortet die Durchführung des Trainings durch geeignete Personen und unterstützt die Teilnehmenden bei der Umsetzung ihrer Workshops.

Die durchführende Trainer:in (gegebenenfalls auch ehrenamtlich tätige Personen mit einschlägiger Vorerfahrung) ist für die didaktische Umsetzung des Trainings verantwortlich, nutzt die bereitgestellten Materialien des AGE:WISE-Trainer-Pakets und begleitet die Teilnehmenden in der Workshop-Phase. Die Teilnehmenden selbst übernehmen mit Abschluss des Trainings die Rolle der aktiven Wissensvermittler:innen und sind, mit Unterstützung der Trägerorganisation, für Konzeption und Durchführung ihrer Workshops verantwortlich.

Die regionalen Multiplikator:innen, etwa Gemeinden, Interessensvertretungen, Bildungsnetzwerke, wirken bei der Bewerbung und Bekanntmachung des Angebots mit. bit social tritt nach Abschluss der Projektlaufzeit nicht mehr als operative Trägerin auf; bit social steht jedoch interessierten Organisationen für einen abgegrenzten Übergangszeitraum für die Übergabe von Unterlagen wie etwa den Selbstevaluierungsfragebogen und für eine Erstberatung zur Verfügung.

8.2 KOORDINATION, PLANUNG UND QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Die Koordination erfolgt jeweils auf der Ebene der aufnehmenden Trägerorganisation. Ein zentrales, übergeordnetes Koordinationsbüro ist ausdrücklich nicht vorgesehen, da dies dem Prinzip der Ressourceneffizienz und der regionalen Verankerung widersprechen würde. Stattdessen bauen die einzelnen Implementierungen auf bestehenden Netzwerken, insbesondere dem Bildungsnetzwerk Steiermark und den im Projekt aufgebauten Kontakten, auf, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Qualitätsstandards zu sichern.

Die Qualifikationsanforderungen an die durchführenden Personen sind so angelegt, dass das Konzept breit umsetzbar bleibt. Eine pädagogische Grundqualifikation, etwa als Erwachsenenbildner:in, Trainer:in oder Lehrperson, ist sinnvoll, jedoch nicht zwingend erforderlich, da das Trainer-Paket sehr klar dokumentiert ist und die didaktische Grundstruktur leicht vermittelbar bleibt. Personen mit einschlägiger beruflicher oder ehrenamtlicher Vorerfahrung im Umgang mit der Zielgruppe können nach Einschulung in das Trainerpaket das Training eigenständig durchführen.

8.3 DATENSCHUTZ, VERSICHERUNG UND RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Eine ernsthafte Implementierung des Konzepts muss von Anfang an einige rechtliche Rahmenbedingungen mitdenken. Die folgenden Hinweise ersetzen keine individuelle

Rechtsberatung, benennen aber jene Themenfelder, die in der Praxis erfahrungsgemäß übersehen werden und im Konfliktfall belastend werden können.

Datenschutz (DSGVO)

Bereits ab der Anmeldung zu einem Kompetenz-Training werden personenbezogene Daten verarbeitet, Name, Kontaktdaten, gegebenenfalls weiterführende Angaben. In der Workshop-Phase kommen häufig Foto- und Videomaterialien hinzu, die für die Bewerbung weiterer Reihen genutzt werden. Die Selbstevaluierung erhebt zusätzlich Daten zum Lernfortschritt und zur Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Daraus ergeben sich für aufnehmende Organisationen die folgenden Mindestanforderungen:

- **Schriftliche Einwilligung** der Teilnehmenden zur Datenverarbeitung, mit klarer Beschreibung von Zweck, Umfang, Speicherdauer und Empfänger:innen der Daten. Eine separate Einwilligung für Foto- und Videoaufnahmen sowie deren Veröffentlichung ist empfehlenswert.
- **Datensparsamkeit:** Nur die für die Durchführung tatsächlich erforderlichen Daten erheben. Spezialdaten wie Gesundheitsdaten sollten nur dann erhoben werden, wenn dies inhaltlich zwingend ist, und dann nur mit ausdrücklicher gesonderter Einwilligung.
- **Verantwortlichkeit klären:** Die aufnehmende Organisation ist datenschutzrechtlich Verantwortliche für die in ihrem Rahmen verarbeiteten Daten.
- **Auskunfts- und Löschungsrechte:** Teilnehmende müssen jederzeit Auskunft über ihre Daten erhalten und deren Löschung verlangen können. Die internen Prozesse der aufnehmenden Organisation müssen dies abbilden können.
- **Datenschutzerklärung** auf der eigenen Website beziehungsweise auf den Anmeldeunterlagen mit konkretem Bezug auf das Bildungsangebot.

Versicherung

Sobald Teilnehmende eigene Workshops durchführen, stellt sich die Frage nach der versicherungsrechtlichen Absicherung. Hier sind drei Konstellationen zu unterscheiden:

- **Workshops unter dem Dach der aufnehmenden Organisation:** Wenn die aufnehmende Organisation als Veranstalterin auftritt, etwa weil der Workshop in ihren Räumen und unter ihrem Namen stattfindet, fällt er in der Regel unter ihre Veranstalterhaftpflichtversicherung. Eine ausdrückliche Klärung mit der Versicherung wird dennoch empfohlen, insbesondere wenn die durchführenden Personen nicht angestellt sind.
- **Eigenständige Workshops der Teilnehmenden:** Führen Teilnehmende ihre Workshops außerhalb der Strukturen der aufnehmenden Organisation durch, etwa in einem von ihnen selbst gemieteten Raum oder im Rahmen eines anderen Vereins,, ist eine separate Klärung des Versicherungsstatus erforderlich. In Österreich kann hier unter Umständen die

Freiwilligen-Unfallversicherung des Landes oder die Versicherung des unterstützenden Vereins greifen.

- **Aufwandsentschädigungen und steuerliche Implikationen:** Werden den Teilnehmenden für die Workshop-Durchführung Aufwandsentschädigungen gezahlt, sind die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grenzen zu beachten. In Österreich liegen die Freigrenzen für ehrenamtliche Tätigkeit über pauschale Aufwandsentschädigungen relativ hoch, ab bestimmten Beträgen entstehen jedoch Meldepflichten.

Urheberrechtliche und didaktische Aspekte

Die entwickelten didaktischen Materialien stehen den aufnehmenden Organisationen kostenlos zur Verfügung. Bei der Adaption und Weiterentwicklung dieser Materialien sollte die ursprüngliche Quelle benannt werden. Materialien, die Teilnehmende in ihren Workshops selbst erstellen, sind grundsätzlich ihr geistiges Eigentum, eine Nutzung durch die aufnehmende Organisation, etwa für Bewerbungszwecke, sollte ausdrücklich vereinbart werden.

Bei Unsicherheit: rechtliche Erstprüfung

Vor der ersten eigenständigen Durchführung empfiehlt sich eine kurze rechtliche Erstprüfung der Standardunterlagen (Anmeldeformular, Einwilligungserklärungen, Datenschutzerklärung, gegebenenfalls Versicherungsstatus) durch eine fachkundige Person. Der Aufwand dafür ist in der Regel überschaubar; viele Bildungsträger verfügen bereits über entsprechende Vorlagen aus anderen Angeboten, die mit überschaubaren Anpassungen genutzt werden können.

8.4 QUALITÄTSSICHERUNG UND NUTZUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE

Die Qualitätssicherung erfolgt entlang zweier Mechanismen. Erstens kommt der im Projekt entwickelte Selbstevaluierungsfragebogen zur Anwendung, dessen kostenlose Verfügbarkeit für externe Trägerorganisationen über die Projektlaufzeit hinaus gewährleistet ist. Es liefert strukturierte Rückmeldungen zum Lernfortschritt der Teilnehmenden in den fünf bereits beschriebenen Themenbereichen und kann zugleich als Nachweis gegenüber Fördergebern dienen.

Zweitens empfiehlt sich eine systematische Reflexion durch die durchführenden Personen nach jeder Kohorte. Diese Reflexion dient der internen Qualitätsentwicklung, kann aber auch in den Erfahrungsaustausch zwischen aufnehmenden Organisationen einfließen. Die in Maßnahme 3 des Projekts gewonnenen Evaluationsergebnisse stehen den aufnehmenden Organisationen als Vergleichsbasis zur Verfügung und unterstützen die Einordnung der eigenen Ergebnisse.

8.5 ANPASSUNG UND WEITERENTWICKLUNG DES KONZEPTS

Das Konzept ist bewusst offen für regionale und thematische Anpassungen. Die bisherigen Workshop-Partnerschaften zeigen, wie unterschiedlich die thematischen Schwerpunkte ausfallen können, von klimabezogenem Engagement über Stadtteilarbeit und kommunale Altersgerechtigkeit bis hin zu literarischer und biografischer Arbeit. Die methodisch-didaktische Grundstruktur bleibt

dabei stabil, während die inhaltliche Ausgestaltung der Workshops an die jeweilige Trägerorganisation und Zielgruppe angepasst wird.

Mittelfristig empfiehlt sich eine kollegiale Weiterentwicklung des Konzepts auf Basis der Erfahrungen der ersten Implementierungswelle. Ein einmaliges überregionales Vernetzungstreffen der durchführenden Organisationen, etwa 12 bis 18 Monate nach Projektende, kann diese Weiterentwicklung anstoßen, ohne eine dauerhafte Koordinationsstruktur erforderlich zu machen.

9 Aktionsplan zur Umsetzung

Der Aktionsplan richtet sich an jene Institutionen, Organisationen und Gemeinden, die das erprobte Trainingskonzept eigenständig übernehmen und in ihre bestehenden Strukturen integrieren wollen. Das Konzept ist fertig entwickelt, erprobt und evaluiert; alle notwendigen Materialien sowie der Selbstevaluierungsfragebogen stehen kostenlos zur Verfügung. Der Einstieg ist damit mit minimalem Aufwand möglich.

9.1 KURZFRISTIGE MAßNAHMEN (0 BIS 6 MONATE NACH PROJEKTENDE)

Die kurzfristigen Maßnahmen umfassen Orientierung, interne Klärung und erste Kontaktaufnahme der interessierten Institution. Wichtige Schritte in dieser Phase sind:

- Nutzung der vorliegenden Institutionalisierungsstrategie als Entscheidungsgrundlage und interne Klärung der eigenen Rolle und Kapazitäten als potenzielle Trägerin.
- Analyse des eigenen bestehenden Angebots für ältere Menschen: Wo bestehen inhaltliche Überschneidungen? Welche Zielgruppen werden bereits erreicht? Wo besteht eine Lücke, die das Trainingskonzept schließen kann?
- Kontaktaufnahme mit bit social zur Einholung weiterer Unterlagen und Materialien.
- Klärung interner Ressourcen: Steht eine geeignete Person für die Durchführung zur Verfügung? Ist eine ehrenamtliche Durchführung durch Personen mit Vorerfahrung denkbar? Welche Räumlichkeiten können genutzt werden?
- Vernetzung mit anderen potenziellen Träger:innen in der eigenen Region, etwa über das Bildungsnetzwerk Steiermark.
- Erste Sondierung geeigneter Finanzierungsquellen auf Landes- und Bundesebene (Kapitel 7) und Prüfung der relevanten Einreichfristen.

9.2 MITTELFRISTIGE MAßNAHMEN (6 BIS 18 MONATE NACH PROJEKTENDE)

In der mittleren Phase werden die konkrete Vorbereitung und die erstmalige Durchführung des Trainings durch die aufnehmende Institution umgesetzt:

- Einschulung der durchführenden Person auf das Trainingskonzept; Nutzung der vorhandenen Materialien und des AGE:WISE-Trainer-Pakets als didaktische Grundlage.
- Integration des Trainingsangebots in den eigenen Veranstaltungskalender und Bewerbung über bestehende Kommunikationskanäle der Organisation.
- Gewinnung von etwa 9 bis 15 Teilnehmenden für die erste Kohorte über eigene Netzwerke sowie über bestehende regionale Multiplikator:innen und kommunale Strukturen.
- Durchführung der ersten eigenständigen Kompetenz-Training-Kohorte und Nutzung des Selbstevaluierungsfragebogens zur Qualitätssicherung.

- Unterstützung der Teilnehmenden bei der Entwicklung und Durchführung eigener Workshops: Bereitstellung von Räumen, organisatorische Begleitung und lokale Bewerbung.
- Klärung und Abschluss eines Finanzierungsmodells für die Folgekohorte: Förderantrag, Gemeindeunterstützung, Kooperationsbeitrag eines Partners oder eine Kombination mehrerer Quellen.
- Dokumentation der Erfahrungen aus der ersten Kohorte als Grundlage für die interne Qualitätsentwicklung und als Argument für die Einwerbung weiterer Mittel.

9.3 LANGFRISTIGE MAßNAHMEN (AB 18 MONATE NACH PROJEKTENDE)

Die langfristige Phase ist auf die dauerhafte Verselbstständigung des Angebots in der eigenen Organisationsstruktur ausgerichtet:

- Aufnahme des Trainingskonzepts als fester Bestandteil des regulären Jahres- oder Kursprogramms der Institution.
- Aufbau eines lokalen Netzwerks von qualifizierten Trainer:innen, die das Konzept eigenständig und dauerhaft durchführen können.
- Eigenständige Workshop-Durchführungen der Teilnehmenden als wiederkehrendes Element des Programmangebots; Nutzung dieser Workshops zugleich als Werbung, insbesondere durch Mundpropaganda, für die nächste Kohorte.
- Vernetzung mit anderen durchführenden Organisationen, vorzugsweise über das Bildungsnetzwerk Steiermark.
- Jährliche Nutzung des Selbstevaluierungsfragebogens zur Qualitätssicherung und gegebenenfalls als Nachweis gegenüber Fördergebern.
- Weitergabe der Institutionalisierungsstrategie und der eigenen Erfahrungen an Partnerorganisationen in anderen Bezirken oder Bundesländern, die Interesse an einer Übernahme des Konzepts bekunden.

9.4 ZEITPLAN UND ZENTRALE MEILENSTEINE

Ausgehend vom Projektende ergibt sich folgender indikativer Zeitplan, der von den jeweiligen Trägerorganisationen flexibel an ihre eigenen Programmplanungszyklen angepasst werden kann:

- **Erste sechs Monate nach Projektende:** Orientierungs- und Klärungsphase auf Seiten der aufnehmenden Organisation, Kontaktaufnahme mit bit social, interne Ressourcenklärung, erste Sondierung von Finanzierungsquellen.
- **Monat 7 bis 12 nach Projektende:** Konzeptionsphase, Einschulung der durchführenden Person, Integration in den Veranstaltungskalender, Gewinnung der ersten Teilnehmenden, Klärung der Finanzierung der Pilotkohorte.

- **Monat 13 bis 24 nach Projektende:** erste eigenständige Trainings-Kohorte sowie begleitete Workshops der Teilnehmenden; parallel Dokumentation der Erfahrungen und Abschluss eines Finanzierungsmodells für die Folgekohorte.
- **Ab Monat 25 nach Projektende:** dauerhafte Verankerung des Trainingskonzepts als reguläres Programmangebot der Trägerorganisation; bei Bedarf Weiterentwicklung über das in Kapitel 8.5 skizzierte überregionale Vernetzungsformat.

Übersicht: Phasen, Aktivitäten und Meilensteine

Phase	Schwerpunkt	Zentrale Aktivitäten	Meilenstein am Ende
Monat 1–6 (Orientierung)	Interne Klärung und Sondierung	Eigene Rolle klären; Ressourcen prüfen; Kontakt zu bit social; Finanzierungsoptionen erkunden	Grundsatzentscheidung zur Übernahme getroffen
Monat 7–12 (Konzeption)	Vorbereitung der Pilotkohorte	Einschulung der durchführenden Person; Integration in Programm; Teilnehmenden-Akquise; Finanzierung der Pilotkohorte sichern	Pilotkohorte startklar; Finanzierung steht
Monat 13–24 (Durchführung)	Erste eigenständige Kohorte	Kompetenz-Training durchführen; Workshops der Teilnehmenden begleiten; Selbstevaluierung nutzen; Erfahrungen dokumentieren; Folgefianzierung klären	Pilotkohorte abgeschlossen; Folgekohorte finanziert
Ab Monat 25 (Verankerung)	Regelangebot und Weiterentwicklung	Konzept als fester Programmbestandteil; lokales Trainer:innen-Netzwerk aufbauen; jährliche Qualitätssicherung; Vernetzung mit weiteren Trägern	Dauerhafte Verankerung erreicht

9.5 SELBSTPRÜFUNG FÜR INTERESSIERTE ORGANISATIONEN

Die folgende Checkliste ist als knappe Selbstprüfung für Organisationen gedacht, die eine Übernahme des Konzepts erwägen. Sie greift die in Kapitel 4.5 dargestellten Voraussetzungen und

Stolpersteine in einer praktisch nutzbaren Form auf. Werden mehrere Punkte mit Nein beantwortet, ist eine Übernahme zum jetzigen Zeitpunkt vermutlich nicht ratsam, die Strategie sollte dann eher als Anregung für strukturelle Vorarbeiten dienen.

Zugang zur Zielgruppe

- Haben wir direkten oder mittelbaren Zugang zu Personen in der nachberuflichen Lebensphase in unserer Region (Mitgliederlisten, lokale Netzwerke, Sozialeinrichtungen, Pfarrgruppen, Vereinsstrukturen)?
- Können wir realistisch 8 bis 10 motivierte Teilnehmende für eine Pilotkohorte gewinnen?
- Haben wir bestehende Kommunikationskanäle, über die wir die Zielgruppe ansprechen können?

Personelle Ressourcen

- Steht eine konkrete Person für die Durchführung des Trainings zur Verfügung, haupt-, neben- oder ehrenamtlich?
- Verfügt diese Person über einschlägige Erfahrung (Erwachsenenbildung, Arbeit mit der Zielgruppe) oder ist eine Einschulung realistisch?
- Gibt es eine zweite Person, die das Angebot bei Ausfall absichern könnte?
- Sind wir bereit, die Teilnehmenden über das eigentliche Training hinaus in der Workshop-Phase organisatorisch zu begleiten?

Infrastruktur

- Steht ein geeigneter Seminarraum für 10 bis 15 Personen zur Verfügung, niederschwellig erreichbar und barrierefrei?
- Können wir den Raum über mehrere Termine hinweg verlässlich bereitstellen?
- Haben wir die technische Grundausstattung für die Blended-Learning-Komponente (Internet, Beamer, ggf. Leihgeräte für Teilnehmende)?

Organisatorische Voraussetzungen

- Passt das Konzept zu unseren bestehenden Bildungsangeboten oder schließt es eine konkrete Lücke?
- Können wir das Angebot in unseren Programmplanungszyklus integrieren?
- Haben wir Verwaltungsstrukturen für Anmeldung, Dokumentation und Abrechnung?

Finanzierung

- Können wir die Pilotkohorte mit bestehenden Mitteln finanzieren oder haben wir eine konkrete Förderquelle im Blick?
- Ist eine Anschlussfinanzierung für die zweite Kohorte realistisch denkbar?
- Können wir, falls notwendig, Eigenmittel oder ehrenamtliche Leistungen als Kofinanzierung einbringen?

Haltung und Erwartungen

- Sind wir bereit, den Teilnehmenden inhaltliche Gestaltungsspielräume für ihre Workshops zu überlassen, auch wenn die Themen nicht unmittelbar zu unseren institutionellen Schwerpunkten passen?
- Akzeptieren wir, dass sich die gesellschaftliche Wirkung des Konzepts über Jahre und nicht über einzelne Kohorten entfaltet?
- Sehen wir das Angebot als partizipatives Bildungsformat, und nicht primär als Marketing- oder Sichtbarkeitsmaßnahme?

Eine überwiegend mit Ja beantwortete Checkliste ist das beste Indiz dafür, dass eine Übernahme nicht nur formal möglich, sondern auch substanziell aussichtsreich ist. Werden einzelne Punkte mit Nein beantwortet, sollte vor einer Übernahmeentscheidung geprüft werden, ob diese Voraussetzungen mit überschaubarem Aufwand geschaffen werden können, oder ob das Konzept zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht der richtige Schritt ist.

Erfolgsfaktoren aus der Praxis

Über die Selbstprüfung hinaus haben sich in Rückmeldungen aus den bisherigen Kooperationen drei Faktoren als besonders erfolgsentscheidend herauskristallisiert. Sie sind ergänzend zur Checkliste zu verstehen und benennen positiv, was in einer gelungenen Umsetzung typischerweise vorhanden war:

- **Klar definierte Inhalte und Ziele:** Alle Beteiligten, die aufnehmende Organisation, die durchführende Person und die Teilnehmenden, sollten von Anfang an ein gemeinsames Bild davon haben, was das Kompetenz-Training leisten soll und was nicht. Unklarheit über den inhaltlichen Rahmen führt in der Regel zu Enttäuschungen auf allen Seiten.
- **Verlässliche Organisation und Ansprechpersonen vor Ort:** Eine klar benannte Ansprechperson vor Ort – erreichbar, entscheidungsbefugt und für die Teilnehmenden persönlich greifbar – ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie stellt die Anschlussfähigkeit an regionale Strukturen sicher und ist Bezugspunkt in der gesamten Trainings- und Workshop-Phase.
- **Transparente Kompetenzen der durchführenden Person:** Die Teilnehmenden sollten wissen, wer sie schult, welche Erfahrung diese Person mitbringt und in welcher Rolle sie ihnen begegnet. Diese Transparenz schafft Vertrauen, und Vertrauen ist die Grundlage dafür, dass die Teilnehmenden sich auf die eigene Rolle als künftige Wissensvermittler:innen einlassen.

Diese drei Faktoren sind einfach formuliert, in der Umsetzung aber anspruchsvoll: Sie setzen eine bewusste Vorbereitung, klare Kommunikation und eine strukturelle Verankerung in der

aufnehmenden Organisation voraus. Wo sie fehlen, kann auch ein gutes Konzept seine Wirkung nicht entfalten.

10 Praxisaspekte für die Umsetzung

Über die organisatorischen und strategischen Grundlagen hinaus stellen sich in der Praxis fünf weitere Fragen, die in der bisherigen Projektarbeit immer wieder thematisiert wurden und die für eine fundierte Übernahmeentscheidung relevant sind: die Akquise von Teilnehmenden, die Genderdimension der Zielgruppenansprache, die Anerkennung des Engagements der Teilnehmenden, die Wirkungsmessung in der aufnehmenden Organisation sowie das Verhältnis zu generativer KI und digitalen Werkzeugen. Die folgenden Abschnitte fassen die wesentlichen Überlegungen zu diesen Themen zusammen.

10.1 AKQUISE VON TEILNEHMENDEN

Die Gewinnung der ersten Trainingskohorte ist eine der unterschätztesten Herausforderungen des Konzepts. Sie entscheidet nicht nur über das Zustandekommen einer einzelnen Kohorte, sondern prägt auch die Zusammensetzung der Gruppe und damit den späteren Charakter der Workshops. Eine erfolgreiche Akquise braucht in der Regel mehr Zeit, als zunächst angenommen wird, als Faustregel sollten zwei bis drei Monate eingeplant werden, in denen mehrere Akquisekanäle parallel bespielt werden.

Spezifische Schwierigkeiten der Akquise in dieser Zielgruppe

Bevor Akquisestrategien gewählt werden, sollten die Besonderheiten der Zielgruppe verstanden werden. Personen in der nachberuflichen Lebensphase unterscheiden sich in mehreren Aspekten von typischen Erwachsenenbildungs-Zielgruppen:

- **Vertrauensbasierte Entscheidungen:** Anders als jüngere Erwachsene, die Bildungsangebote oft anhand von Beschreibungen, Programmen oder Bewertungen auswählen, entscheiden Personen in der nachberuflichen Lebensphase häufig über persönliche Empfehlung. Die Vertrauensbasis zur empfehlenden Person oder Institution ist entscheidender als der Inhalt des Angebots.
- **Selbstzuschreibungslücke:** Viele potenzielle Teilnehmende sehen sich selbst nicht als Personen, die „etwas zu vermitteln haben“. Die Bewerbung muss diese Selbstwahrnehmung berücksichtigen und dazu einladen, eigene Kompetenzen überhaupt erst als solche zu erkennen, nicht erst die Weitergabe, sondern bereits die Anerkennung der eigenen Erfahrung muss niederschwellig angeboten werden.
- **Reaktionszeit:** Anmeldungen erfolgen häufig erst nach mehrfachem Kontakt mit dem Angebot, über die Gemeindezeitung, über eine Empfehlung, über einen Aushang, über ein Gespräch. Eine einmalige Bewerbung reicht in der Regel nicht aus.
- **Digitale Erreichbarkeit ist nicht selbstverständlich:** Soziale Medien, E-Mail-Newsletter und reine Online-Bewerbung erreichen einen Teil der Zielgruppe nicht oder nicht zuverlässig. Print- und persönliche Kanäle sind nach wie vor unverzichtbar.

- **Zeitfenster und Erreichbarkeit:** Anders als Erwerbstätige sind Personen in der nachberuflichen Lebensphase tagsüber erreichbar, aber häufig in andere Rhythmen eingebunden (Pflege Angehöriger, regelmäßige ehrenamtliche Tätigkeiten, gesundheitliche Termine). Die Terminplanung des Trainings muss diesen Rhythmen Rechnung tragen.

Akquisekanäle und ihre Wirkungsweisen

Eine erfolgreiche Akquise kombiniert mehrere Kanäle, die sich gegenseitig verstärken. Die folgenden Kanäle haben sich in der Projektarbeit als besonders wirksam erwiesen:

Persönliche Ansprache durch Multiplikator:innen. Der mit Abstand wirksamste Kanal ist die direkte Empfehlung durch eine vertrauenswürdige Person aus dem Umfeld der Zielgruppe, etwa durch Vorsitzende lokaler Vereine, Pfarrer:innen, Gemeindebedienstete, ehemalige Lehrkräfte oder Ärzt:innen. Solche Empfehlungen ersetzen mehrere Werbekontakte und führen häufig direkt zu Anmeldungen. Die Pflege dieser Multiplikator:innen-Beziehungen sollte als kontinuierliche Aufgabe verstanden werden, nicht als einmalige Aktivität.

Bestehende Mitgliederlisten und Verteilerstrukturen. Wenn die aufnehmende Organisation eigene Mitglieder oder einen regelmäßigen Newsletter hat, ist dieser Kanal besonders effizient. Ergänzend können Mitgliederlisten benachbarter Organisationen genutzt werden, Pfarren, Vereine, kommunale Senior:innen-Verzeichnisse, sofern datenschutzrechtlich abgeklärt.

Lokale Print-Medien. Gemeindezeitungen, Pfarrblätter, Bezirksjournale und regionale Wochenzeitungen erreichen die Zielgruppe sehr verlässlich. Ein Beitrag, der die Inhalte des Angebots, das Selbstverständnis und die konkrete Anmelde-möglichkeit (Telefonnummer, Ansprechperson, kein verpflichtendes Online-Formular) enthält, ist meist wirksamer als bezahlte Inserate.

Aushänge an frequentierten Orten. Schwarze Bretter in Gemeindeämtern, Apotheken, Arztpraxen, Bäckereien, Bibliotheken, Pfarrsälen und Kultureinrichtungen sind nach wie vor sehr wirksam, insbesondere im ländlichen Raum. Die Gestaltung sollte großzügig und gut lesbar sein, mit klarer Anmelde-möglichkeit auf einem abtrennbaren Streifen oder über eine niederschwellige Telefonnummer.

Infoabende und niederschwellige Schnupperformate. Eine etwa 60- bis 90-minütige Informationsveranstaltung vor Beginn der eigentlichen Kohorte senkt die Hürde erheblich. Interessierte können sich ein Bild vom Angebot, von der durchführenden Person und von der späteren Gruppe machen, ohne sich gleich verbindlich anzumelden. Auch ein kostenloser Schnupperworkshop kann diese Funktion erfüllen.

Soziale Medien und digitale Kanäle. Facebook, Instagram und, bei stärker organisationsbezogenen Zielgruppen, LinkedIn erreichen einen wachsenden Teil der Zielgruppe, insbesondere die jüngeren „Jung-Senior:innen“. Sie eignen sich gut als ergänzender Kanal, sollten aber nicht das Rückgrat der

Akquise bilden. Wirksamer als reine Bewerbungspostings sind kurze Berichte von früheren Kohorten oder von einzelnen Workshops, die das Angebot konkret werden lassen.

Empfehlungen durch ehemalige Teilnehmende. Ab der zweiten Kohorte ist die Empfehlung durch frühere Teilnehmende der wirksamste Kanal überhaupt, sowohl quantitativ als auch hinsichtlich der inhaltlichen Passung. Eine bewusste Pflege dieses Kanals, etwa durch eine kleine Abschlussveranstaltung mit Einladung zu nächsten Informationsabenden, oder durch das Angebot, frühere Teilnehmende bei der Werbung für ihre eigenen Workshops zu unterstützen zahlt sich dauerhaft aus.

Inhaltliche Gestaltung der Bewerbung

Über die Wahl der Kanäle hinaus entscheidet die inhaltliche Gestaltung der Bewerbung darüber, ob die Zielgruppe sich angesprochen fühlt. Einige Hinweise aus der Praxis:

- **Vom Erfahrungswert sprechen, nicht vom Defizit:** „Sie haben in Ihrem Leben viel erlebt und gelernt, wir helfen Ihnen, dieses Wissen weiterzugeben“ funktioniert besser als „Lernen Sie, Ihre Kompetenzen weiterzugeben“. Die Zielgruppe versteht sich nicht als bildungsbedürftig, sondern als kompetent, die Bewerbung sollte diese Selbstwahrnehmung bestätigen.
- **Konkrete Bilder statt abstrakter Begriffe:** „Eine Großmutter zeigt Kindern, wie man Marmelade einkocht“ oder „Ein ehemaliger Tischler erklärt Jugendlichen die Grundlagen seines Handwerks“ ist greifbarer als „Wissensvermittlung zwischen Generationen“. Die Bewerbung sollte mit konkreten, wenn möglich realen, Beispielen arbeiten.
- **Klarheit über Zeitaufwand und Verpflichtung:** Die Zielgruppe ist sehr verbindlich, möchte aber im Vorfeld klar wissen, worauf sie sich einlässt. Anzahl der Termine, Dauer pro Termin, erwarteter Eigenaufwand und der zeitliche Rahmen der späteren Workshop-Phase sollten transparent kommuniziert werden.
- **Niederschwellige Anmeldung:** Ein Telefonanruf, eine E-Mail, ein abtrennbarer Anmeldeabschnitt im Print, aber kein zwingendes Online-Formular. Die Hürde sollte so niedrig wie möglich gehalten werden.
- **Eine konkrete Ansprechperson:** Ein Name, ein Foto, eine Telefonnummer mit klaren Erreichbarkeitszeiten sind wirksamer als eine anonyme Organisations-E-Mail-Adresse. Der direkte Kontakt zur durchführenden Person oder zur koordinierenden Person senkt die Schwelle erheblich.

Wenn die Akquise nicht ausreicht

Trotz sorgfältiger Vorbereitung kann es vorkommen, dass für eine geplante Kohorte zu wenige Anmeldungen vorliegen. Statt mit zu kleiner Gruppe zu starten oder die Kohorte ersatzlos abzusagen, haben sich folgende Vorgehensweisen bewährt: erstens eine zeitliche Verschiebung um einige Wochen mit aktiver zweiter Akquisewelle; zweitens eine Verkleinerung der Kohorte auf das Minimum

(acht Teilnehmende), sofern die Finanzierung dies trägt; drittens eine Kooperation mit einer benachbarten Organisation, um zwei kleine Interessensgruppen zu einer tragfähigen Kohorte zusammenzuführen. Eine generelle Lehre aus der Projekterfahrung: Eine etwas verzögerte, aber gut zusammengesetzte Kohorte ist wertvoller als eine pünktliche, aber unausgewogene Gruppe.

10.2 GENDERDIMENSION UND ZIELGRUPPENANSPRACHE

Die Erfahrungen aus den bisherigen Workshop-Reihen zeigen ein für Bildungsangebote der Erwachsenenbildung typisches Muster: Frauen sind unter den Teilnehmenden deutlich stärker vertreten als Männer. Dieses Verhältnis ist nicht spezifisch für das vorliegende Konzept, sondern entspricht der allgemeinen Beteiligungsstruktur in der österreichischen Erwachsenenbildung, besonders ausgeprägt in Formaten, die soziale Teilhabe, persönliche Reflexion und gemeinschaftliches Lernen in den Vordergrund stellen.

Diese Beobachtung verdient eine bewusste strategische Auseinandersetzung. Drei Positionen sind denkbar:

- **Akzeptanz der bestehenden Beteiligungsstruktur:** Die Strategie nimmt die Überrepräsentation von Frauen als gegebenen Beteiligungspattern hin und versteht das Konzept als Beitrag zur Sichtbarmachung von Kompetenzen einer demografischen Gruppe, deren Lebensleistungen gesellschaftlich nach wie vor weniger anerkannt sind als jene ihrer männlichen Altersgenossen.
- **Aktive Ansprache von Männern:** Über gezielte Bewerbung in Strukturen mit höherem Männeranteil, etwa Pensionistensportvereine, Männer-Kochgruppen, fachspezifische Pensionisten-Verbände, kirchliche Männerrunden, können Männer stärker angesprochen werden. Auch die Wahl der durchführenden Person und der eingesetzten Beispiele kann hier wirken.
- **Differenzierte Angebotsformate:** In manchen Kontexten haben sich themenspezifische Workshops bewährt, deren Inhalte traditionell männlich oder weiblich konnotiert sind, etwa handwerkliche, technische oder traditionell männlich besetzte Berufsthemen. Die Konzeption sollte hier jedoch sorgfältig prüfen, ob solche Differenzierungen den Anschluss erleichtern oder umgekehrt Geschlechterstereotype reproduzieren.

Welche Position eine aufnehmende Organisation einnimmt, hängt von ihrer eigenen Ausrichtung und Zielgruppe ab. Eine bewusste Entscheidung ist dabei wichtiger als die jeweilige Wahl: Wenn das Thema im Konzeptionsprozess gar nicht angesprochen wird, droht die Beteiligungsstruktur sich unreflektiert zu reproduzieren.

Über die Genderdimension hinaus stellt sich die breitere Frage der inklusiven Zielgruppenerreichung. Personen mit Migrationsbiografie, mit Deutsch als Zweitsprache, mit geringer formaler Bildung oder mit körperlichen Einschränkungen sind in klassischen Erwachsenenbildungsformaten häufig unterrepräsentiert. Eine bewusste Auseinandersetzung mit

Bewerbungswegen, mit der Wahl der durchführenden Personen, mit Sprachniveau und mit der Barrierefreiheit der Veranstaltungsorte ist die Voraussetzung dafür, dass das Konzept seinen Anspruch auf gesellschaftliche Teilhabe auch für diese Gruppen einlöst.

10.3 ANERKENNUNG DES ENGAGEMENTS DER TEILNEHMENDEN

Die Workshop-Phase des Konzepts beruht in der Regel auf einem hohen Maß an ehrenamtlichem Engagement der Teilnehmenden. Sie investieren erhebliche Zeit in Konzeption, Vorbereitung und Durchführung ihrer Workshops, häufig deutlich mehr als die formalen Begleitstunden, die das Projekt vorsieht. Eine bewusste Anerkennung dieses Engagements ist sowohl eine Frage der Wertschätzung als auch ein praktischer Erfolgsfaktor für die langfristige Bindung der Teilnehmenden.

Die Formen der Anerkennung können sehr unterschiedlich gestaltet sein. Sie reichen von symbolischen Gesten, Teilnahmebestätigungen, öffentliche Erwähnung in Veröffentlichungen, kleine Aufmerksamkeiten bei Abschlussveranstaltungen, über strukturierte Formate wie Freiwilligenpässe oder Engagement-Nachweise bis hin zu finanziellen Aufwandsentschädigungen für die Durchführung von Workshops. Auch die Einbindung in die Programmplanung der aufnehmenden Organisation und die Möglichkeit, eigene Themen einzubringen, sind Formen der Anerkennung, die nicht zu unterschätzen sind.

Jede Form der Anerkennung hat Vor- und Nachteile. Symbolische Anerkennung ist niederschwellig, kann aber als unzureichend empfunden werden, wenn der Aufwand groß ist. Finanzielle Aufwandsentschädigungen sind klar und transparent, können aber, wenn sie als zu gering empfunden werden, kontraproduktiv wirken, und sie ziehen wie in Kapitel 8.3 dargestellt steuer- und sozialversicherungsrechtliche Implikationen nach sich. Strukturierte Engagement-Nachweise haben den Vorteil, anschlussfähig an formale Kontexte zu sein, etwa für ehrenamtliche Auszeichnungen oder als Beleg für gemeinnützige Tätigkeit. Es empfiehlt sich, mehrere Anerkennungsformen zu kombinieren und die konkrete Ausgestaltung gemeinsam mit den ersten Kohorten zu entwickeln, statt sie einseitig festzulegen.

10.4 WIRKUNGSINDIKATOREN FÜR AUFNEHMENDE ORGANISATIONEN

Aufnehmende Organisationen werden regelmäßig vor die Aufgabe gestellt, die Wirkung ihrer Arbeit gegenüber Förderstellen, Vorständen, Gremien oder der eigenen Öffentlichkeit darzustellen. Die folgenden Indikatoren haben sich für die Dokumentation der Wirkung des Konzepts bewährt und können je nach Adressatenkreis selektiv eingesetzt werden:

Quantitative Indikatoren

- Anzahl der Teilnehmenden am Kompetenz-Training (insgesamt und differenziert nach Geschlecht, Altersgruppe und Vorbildung)
- Anzahl der durchgeführten Workshops und der dadurch erreichten Personen
- Vollständigkeitsrate des Kompetenz-Trainings (Anteil der Teilnehmenden, die das Training abschließen)

- Übergangsrate vom Training zur eigenständigen Workshop-Durchführung
- Regionale Reichweite (Anzahl der Gemeinden oder Stadtteile, in denen Workshops stattfinden)
- Anteil eigener Mittel an der Gesamtfinanzierung pro Kohorte

Qualitative Indikatoren

- Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden zum Kompetenzzuwachs (über den Selbstevaluierungsfragebogen dokumentiert)
- Selbsteinschätzungen zur sozialen Teilhabe und zur Veränderung der eigenen Rolle in der Gesellschaft
- Erfahrungsberichte und Zitate aus den Reflexionsphasen (mit Einwilligung verwendbar)
- Spektrum der thematischen Vielfalt der durchgeführten Workshops
- Anschlusswirkungen, etwa weitere Initiativen, Vernetzungen oder gemeinsame Projekte, die aus der Workshop-Phase entstehen

Die Wirkung des Konzepts entfaltet sich teilweise mit zeitlicher Verzögerung. Manche Effekte, etwa nachhaltige Veränderungen in der Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden oder strukturelle Folgewirkungen in den beteiligten Gemeinden, werden erst nach mehreren Kohorten sichtbar. Eine geduldige Wirkungsmessung über mehrere Jahre hinweg liefert daher das aussagekräftigere Bild als eine intensive Auswertung einzelner Kohorten.

10.5 VERHÄLTNIS ZU GENERATIVER KI UND DIGITALEN WERKZEUGEN

Generative KI-Tools, insbesondere große Sprachmodelle wie ChatGPT, Claude und vergleichbare Anwendungen, verändern derzeit die Bildungslandschaft in rasantem Tempo. Auch in der Bildungsarbeit mit älteren Personen wird die Frage zunehmend relevant, wie mit diesen Werkzeugen umgegangen werden soll. Aufnehmende Organisationen sollten dazu eine eigene Position entwickeln, statt das Thema zu umgehen.

Für das vorliegende Konzept bieten KI-Tools in mehreren Phasen sinnvolle Unterstützungsmöglichkeiten. In der Trainings-Phase können sie als Reflexionsanregung dienen, etwa beim Strukturieren biografischer Erinnerungen oder bei der Formulierung von Lernzielen für die geplanten Workshops. In der Workshop-Konzeptionsphase können sie Teilnehmende dabei unterstützen, Texte für Bewerbungsmaterialien zu entwerfen, Handouts zu strukturieren oder Übungsformate zu sammeln. In der Begleitphase können sie Trainer:innen administrative Aufgaben erleichtern.

Zugleich gibt es Bereiche, in denen ein bewusst zurückhaltender Umgang ratsam ist. Die im Konzept zentrale biografische Selbstreflexion lebt von der eigenständigen Auseinandersetzung mit den eigenen Erfahrungen; eine zu schnelle Auslagerung dieser Reflexion an ein KI-Tool kann den eigentlichen Lerngewinn untergraben. Auch der intergenerationelle Wissenstransfer, der das

Konzept ausmacht, gewinnt seinen Wert gerade aus der persönlichen Begegnung, nicht aus maschineller Vermittlung. Trainer:innen und Teilnehmende sollten daher reflektieren, wo KI-Tools die Arbeit erleichtern und wo sie die Substanz des Konzepts verändern würden.

Ein zweiter Aspekt betrifft die digitale Souveränität der Teilnehmenden selbst. Viele Personen in der nachberuflichen Lebensphase sind im Umgang mit KI-Tools unsicher oder kritisch. Die Trainings können ein Anlass sein, dieser Unsicherheit konstruktiv zu begegnen, nicht durch Druck zur Nutzung, sondern durch informierte und kritische Auseinandersetzung. Wenn KI-Tools in den Workshops thematisiert werden, sollte dies in einem reflektierten Rahmen geschehen, der sowohl Möglichkeiten als auch Grenzen und gesellschaftliche Implikationen berücksichtigt.

Empfohlene Haltung für aufnehmende Organisationen: KI-Tools werden weder verboten noch zur Verwendung gedrängt, sondern als ein verfügbares Werkzeug verstanden, dessen Einsatz, wie bei anderen Werkzeugen auch, an die jeweilige Aufgabe und an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen ist. Eine kurze interne Verständigung darüber, wie das Thema in der eigenen Organisation gehandhabt werden soll, ist hilfreicher als eine starre Vorgabe.

11 Dissemination und Sicherung der Nachhaltigkeit

11.1 DIGITALE VERBREITUNG DER STRATEGIE UND ERGEBNISSE

Die vorliegende Strategie sowie die im Projekt entstandenen Materialien werden über die Website von bit social und über projektbezogene Beiträge in sozialen Medien (Instagram, Facebook, LinkedIn) zugänglich gemacht. Eine kompakte Zusammenfassung der Strategie in einem Folder- und Postkartenformat erleichtert die Weitergabe in nicht-digitalen Kontexten. Die wesentlichen Evaluationsergebnisse aus Maßnahme 3 werden in einem eigenen, knapp gehaltenen Auswertungsdokument bereitgestellt und sind Bestandteil der digitalen Disseminationsmaterialien.

11.2 VERBREITUNG ÜBER REGIONALE NETZWERKE UND MULTIPLIKATOREN

Die Verbreitung über die im Projekt aufgebauten Netzwerke bildet das zweite Standbein der Dissemination. Über das Bildungsnetzwerk Steiermark, die ARGE Steirische Erwachsenenbildung sowie über regionale Multiplikator:innen können die Strategie und die zugehörigen Materialien einer großen Zahl potenzieller Träger:innen zugänglich gemacht werden. Ergänzend dazu sollen die bisherigen Workshop-Partner als Multiplikator:innen in ihren jeweiligen Communities gewonnen werden. Sie haben das Konzept aus der Praxis kennengelernt und können seine Wirksamkeit aus erster Hand bestätigen, was für die Glaubwürdigkeit der Strategie gegenüber Dritten von hohem Wert ist.

11.3 PERSPEKTIVEN FÜR ZUKÜNFTIGE UMSETZUNG UND SKALIERUNG

Die in der vorliegenden Strategie entwickelte Logik ist regional nicht gebunden. Die zugrundeliegende Idee, die strukturierte Befähigung älterer Menschen zur Weitergabe ihrer eigenen Kompetenzen und die Verankerung dieses Angebots in bestehenden Strukturen, lässt sich überall dort umsetzen, wo entsprechende Trägerorganisationen vorhanden sind und die im Aktionsplan (Kapitel 9) beschriebenen Voraussetzungen erfüllt werden können. Mittelfristig zielt die Strategie darauf ab, das Kompetenz-Trainingskonzept in mehreren Regionen parallel verankert zu haben. Eine Übertragung in weitere österreichische Bundesländer ist ohne Anpassung der Grundstruktur möglich; für die Übertragung in andere deutschsprachige Länder sind die Bezüge auf österreichische Förderlinien und institutionelle Strukturen sinngemäß durch die jeweils äquivalenten Strukturen zu ersetzen.

Eine erfolgreiche Skalierung wird nicht in der Multiplikation einer einzelnen großen Trägerstruktur bestehen, sondern in der Vervielfältigung kleiner, lokal verankerter Implementierungen entlang der in Kapitel 6 beschriebenen Modelle. Gerade die Vielfalt der bisher beteiligten Trägerformen zeigt, dass das Konzept in sehr unterschiedlichen institutionellen Logiken funktioniert, ein strukturelles Argument für eine breite und dezentrale Skalierung.

12 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Institutionalisierungsstrategie nimmt die Erfahrungen des Projekts „Kompetenzen im Wandel: Erfahrungen weitergeben, Zukunft gestalten“ auf und überträgt sie in einen Handlungsrahmen für die Zeit nach Projektende. Sie geht dabei von einer doppelten Ausgangslage aus: einer wachsenden Zielgruppe mit hohem Erfahrungswissen, deren strukturierte Einbindung in Bildungs- und Beteiligungsprozesse bisher unterentwickelt ist; und einem erprobten, kostengünstigen Trainingskonzept, das den methodisch-didaktischen Rahmen für diese Einbindung bereithält.

Die Bedeutung der Institutionalisierung liegt darin, ein einmaliges Projekterlebnis in eine dauerhafte Struktur zu übersetzen. Dazu schlägt die Strategie eine Kombination aus Modellen vor, die Einbettung in Verbands- und Vereinsstrukturen, in Gemeindestrukturen sowie in bestehende regionale Projekte und Programme, und untermauert diese mit einem flexiblen Mischfinanzierungsmodell. Sie stützt sich auf ein konkretes Netzwerk praxiserprobter Kooperationspartner, deren Vielfalt, von zivilgesellschaftlicher Bewegung über Stadtteilinitiative und kommunale Strategie bis hin zu thematisch fokussierten Vereinen, die Tragfähigkeit des Konzepts in unterschiedlichen Kontexten belegt.

Mit der Veröffentlichung dieser Handreichung lädt bit social ausdrücklich alle Organisationen ein, das Konzept aufzugreifen, an die eigenen Strukturen anzupassen und in der eigenen Region umzusetzen. Die Materialien, das didaktische Grundgerüst und der Selbstevaluierungsfragebogen stehen kostenlos zur Verfügung. Der Einstieg ist, wie in Kapitel 9 beschrieben, mit überschaubarem Aufwand möglich, und bit social steht für eine Erstberatung und für die Übergabe der relevanten Unterlagen zur Verfügung.

Das größte Potenzial dieser Strategie entfaltet sich, wenn sie nicht als abgeschlossenes Dokument verstanden wird, sondern als Ausgangspunkt einer dezentralen, vielstimmigen Praxis. Jede Organisation, die das Konzept übernimmt und in ihre Strukturen einbettet, trägt dazu bei, dass das Erfahrungswissen einer wachsenden Generation in der Gesellschaft sichtbar bleibt, strukturiert, regelmäßig und an Orten, an denen es ankommt.

KONTAKT UND WEITERVERWENDUNG

Organisationen, die das Konzept übernehmen möchten oder Fragen zur Umsetzung haben, können sich an bit social wenden. Die Erstberatung, der Zugang zu den Materialien sowie zum Selbstevaluierungsfragebogen sind kostenlos. Aktuelle Kontaktinformationen sind über die Website bitsocial.at zu finden.

Diese Strategie steht unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0). Sie darf unter Nennung der Quelle „bit social: Institutionalisierungsstrategie „Kompetenzen im Wandel, Erfahrungen weitergeben, Zukunft

gestalten“ und unter Beibehaltung dieser Lizenz frei genutzt, geteilt und bearbeitet werden. Weitere Informationen zur Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

13 Literatur- und Quellenverzeichnis

Die folgenden Quellen wurden bei der Erarbeitung der Strategie herangezogen beziehungsweise sind für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den behandelten Themenfeldern empfohlen.

Bildungsnetzwerk Steiermark (2024): Das neue Weiterbildungsnavi Steiermark. <https://erwachsenenbildung-steiermark.at/das-weiterbildungsnavi-steiermark/>

bit schulungscenter GmbH (Hrsg.) (2023): AGE:WISE, Trainer-Package. https://www.agewise.eu/wp-content/uploads/2023/06/Trainer-Package_DE.pdf

EAEA, European Association for the Education of Adults (2025): Active Ageing, European Frameworks and Progress. <https://eaea.org/2025/06/26/active-ageing-european-frameworks-and-progress/>

Erwachsenenbildung.at: Definitionen Lebenslanges Lernen. https://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/was_ist_lll/definitionen.php

Erwachsenenbildung.at: Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+) in Österreich. https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/finanzierung-und-foerderung/europaeischer-sozialfonds.php

Land Steiermark, Abteilung Landesentwicklung (2025): Bevölkerungsstand 01.01.2025. <https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/beitrag/12651292/142970621/>

Land Steiermark, Abteilung Landesentwicklung: LEADER-Programm Steiermark. <https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/ziel/141980347/DE/>

Land Steiermark: ZWEI und MEHR Generationen. <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/182992992/DE/>

Land Steiermark, Verwaltung (2025): Erwachsenenbildung, LLL-Strategie und Aktionsplan. <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/18310000/DE/>

Müllegger, J. (2018): Ältere als Zielgruppe der Erwachsenenbildung, Bedarfe, Entwicklungen, Perspektiven. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Müllegger, J. (2021): Altern, Lernen und Bildung 2030, Perspektiven und Bedarf. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Scharf, J., Damm, K., Kuger, S. & Maaz, K. (Hrsg.) (2026): Bildungsbarrieren identifizieren, Bildungschancen entwickeln. Potenziale verschiedener Lernumwelten beim Abbau von Ungleichheit. Münster: Waxmann.

Statistik Austria (2025): Bevölkerungsprognose. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-prognosen/>

Transparenzportal Österreich: Förderung im Bereich Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen Steiermark. <https://transparenzportal.gv.at/tdb/tp/leistung/1036383.html>

Transparenzportal Österreich: Förderung generationenrelevanter Maßnahmen Steiermark. <https://transparenzportal.gv.at/tdb/tp/leistung/1061084.html>