

Seniorenuniversitäten - Lebenslanges Lernen leicht gemacht



Abbildung 1: Senior:innen im Hörsaal, KI-generiert (Adobe Firefly)

1 Einführung in die Thematik

1.1 Die Baby-Boomer gehen in den Ruhestand

Das Jahr 1964 ist in Deutschland der geburtenstärkste Jahrgang, diejenigen sind oder werden 2025 61 Jahre alt. Es trennt sie nicht mehr lange Zeit vom verdienten Ruhestand. Auch die Jahrgänge unmittelbar davor und danach verzeichnen noch eine große Population. So machen die Jahrgänge von 1960 bis 1969 eine Anzahl von 13,1 Mio. Menschen aus. Aus dem 1960er Jahrgang dürften dieses Jahr schon einige in den Vorruhestand gehen.

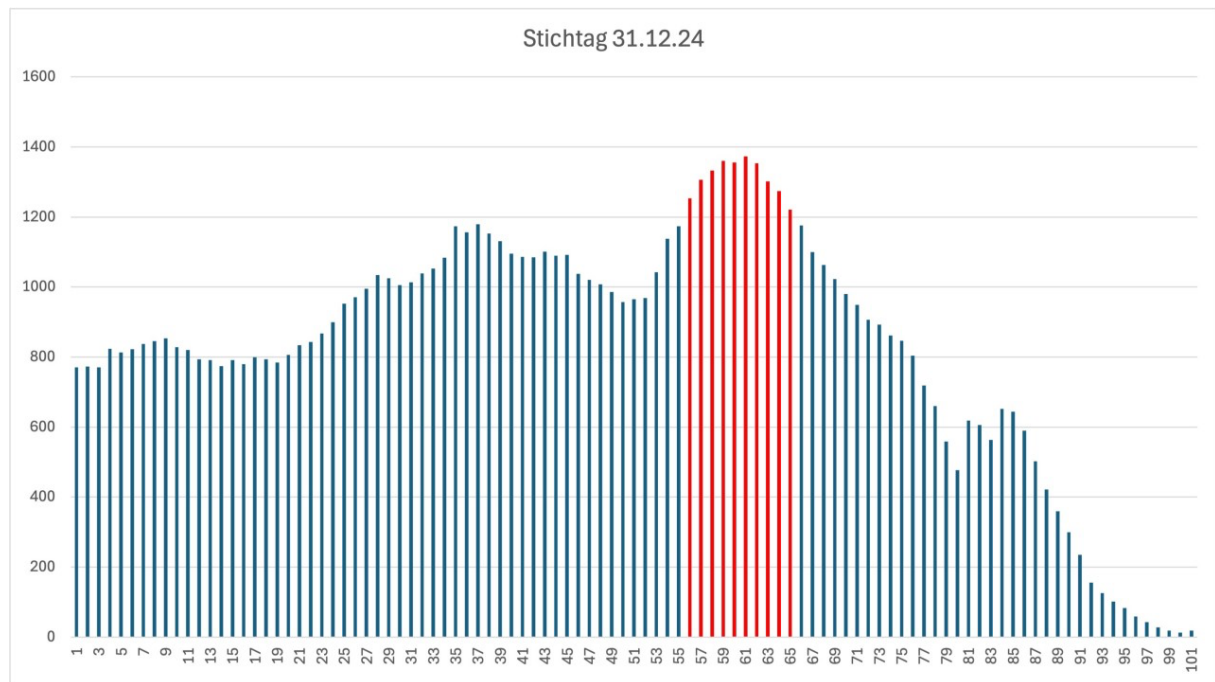


Abbildung 2: Altersverteilung in Deutschland zum Stichtag 31.12.2024 (in Tsd.), Quelle: Destatis

Diese Dekade an Geburtsjahrgängen (in Grafik rot gekennzeichnet) hat jeweils 3 Mio. Menschen mehr als die Dekade davor und danach. Dieses wird zu einigen Umbrüchen führen, sowohl im Arbeitsleben (überdurchschnittlich viele erfahrene Mitarbeiter:innen verlassen die Unternehmen) als auch im Freizeitbereich (es wird zu einer größeren Nachfrage kommen) oder vielleicht noch in anderen Bereichen.

Diese Generation hat die IT zwar nicht mit der Muttermilch aufgenommen, ist aber damit groß geworden. Die Baby-Boomer profitierten von der Bildungsexpansion. Gegenüber den Vorgängerjahrgängen konnte der Anteil mit Abitur beinahe verdoppelt werden. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen liegt deutlich über den Vorgängerjahrgängen.

Die Lebenserwartung wird ebenfalls deutlich höher sein als in der Vorgängergeneration und sie werden fitter sein. Die Körber-Stiftung stellt fest:

"Denn gerade für die Babyboomer dürfte nach dem Erwerbsleben häufig ein neuer, aktiver Lebensabschnitt beginnen."

Die Körber-Stiftung hat schon 2018 ein Thesenpapier (Die Baby-Boomer gehen in Rente - Was dieses für die Kommunen bedeutet) vorgestellt, in dem sie sechs Thesen vorstellt:

1. **Wirtschaft:** Der Ruhestand der Babyboomer gefährdet den Wohlstand ihrer Heimatregionen
2. **Engagement:** Die Babyboomer gestalten auch künftig das Zusammen leben in der Kommune mit – aber zu ihren Bedingungen
3. **Wohnen:** Vielen Eigenheimen der Babyboomer droht der Leerstand

4. **Sozialleben:** Viele Babyboomer werden ohne eine Familie altern, ihnen droht im Alter soziale Isolation
5. **Pflege:** Für die kommunalen Pflegenetzwerke sind die Babyboomer langfristig eine der größten Herausforderungen
6. **Soziale Sicherung:** Einigen Frauen und Migranten aus der Babyboomer-Generation droht Altersarmut

Eines ist sicher: die Veränderung, die es nach sich ziehen wird, wenn diese Generation in Ruhestand geht.

1.2 Lebenslanges Lernen

Das Konzept des Lebenslangen Lernens ist dabei beinahe genauso alt, wie diese Generation selbst. In den frühen 70er Jahren hat die OECD (Recurrent Education. A Strategy for Lifelong Learning, 1973) hierzu Stellung bezogen:

"The guiding principle for a recurrent education system as seen in the perspective of lifelong development of the individual is that of a self-sustained and self-controlled learning and development process. An essential condition for this is that the learning situation be perceived as relevant to the learner's interests and as potentially contributing to his own further development and ability to play a meaningful role in the several situations in which he is involved: family, work, social, cultural, and political."

D.h. diese Generation ist schon mit dem Konzept des Lebenslangen Lernens groß geworden: zuerst im Wesentlichen Allgemeinbildung (Grundschule und weiterführende Schule), dann berufsbezogene Bildung (Berufsschule, Fachhochschule, Universität bzw. im Beruf Akademien) und nach dem Beruf u.a. Seniorenstudium, welches nur einen kleinen Teil des Lebenslangen Lernens darstellt.

Über mögliche Motive insbesondere in der post-erwerbstätigen Phase an Hochschulen und Universitäten werde ich in dem nächsten Kapitel eingehen.

Dieses sind Herausforderungen und Chancen für die Bildungsanbieter, die diese wahrnehmen sollten.

Die Boomer-Generation wird auch im Ruhestand einiges verändern.

2 Die Motivation

2.1 Lebenslanges Lernen als Ausgangsbasis

Empirische Studien zeigen, dass Lebenslanges Lernen eine soziale Realität ist. Die Beteiligung an Lebenslanges Lernen-Angeboten ist jedoch sozial und regional ungleich verteilt und stark vom Bildungsabschluss abhängig. Personen mit höherem

Bildungsabschluss und Frauen zeigen tendenziell eine höhere Lernaktivität und profitieren stärker von den Angeboten (mehr dazu dann im 4. Kapitel).

In dieser Phase des Lebens geht es auch nicht mehr um den Beruf, seine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. in seinem Job weiterhin kompetent zu bleiben.

Was treibt also die Senior:innen also an, ein Bildungsangebot an einer Hochschule bzw. Seniorenuniversität zu besuchen?

2.2 Dominierende Motive und Hauptanlässe

Dieses haben sich auch Bildungsforscher gefragt und hierüber Studien durchgeführt. In einer schwedischen Studie von Schoultz, Öhman & Quennerstedt (Experiences of intrinsic values in education for older adults, 2022) haben sich die Autor:innen der intrinsischen Faktoren angenommen:

Werterfahrungen Im Unterricht	Intrinsische Werte
Intellektuell	Neue Erkenntnisse und erweiterte Perspektiven, Reflexiver Prozess
Emotional	Bereicherung, Sinnhaftigkeit, Vergnügen, Friedlichkeit
Existenziell	existenzielles Bewusstsein
Sozial	Unterstützung, Gemeinschaftssinn

Abbildung 3: Verteilung der intrinsischen Werte auf die Werterfahrungen

Deutsche Forscher:innen sind das Thema quantitativ angegangen und haben an drei Seniorenuniversitäten Befragungen durchgeführt (Doris Lechner, Kathrin Lutz, Elisabeth Wagner: Wer sind und was wollen ältere Studierende an den Universitäten? Ergebnisse von Studierendenbefragungen an drei Standorten; ZHWB · Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung · 2020 (2)). Diese fanden in der Vor-Corona-Zeit 2015 bis 2017 an den Standorten Frankfurt/Main (FFM), Mannheim (MA) und Mainz (MZ) statt.

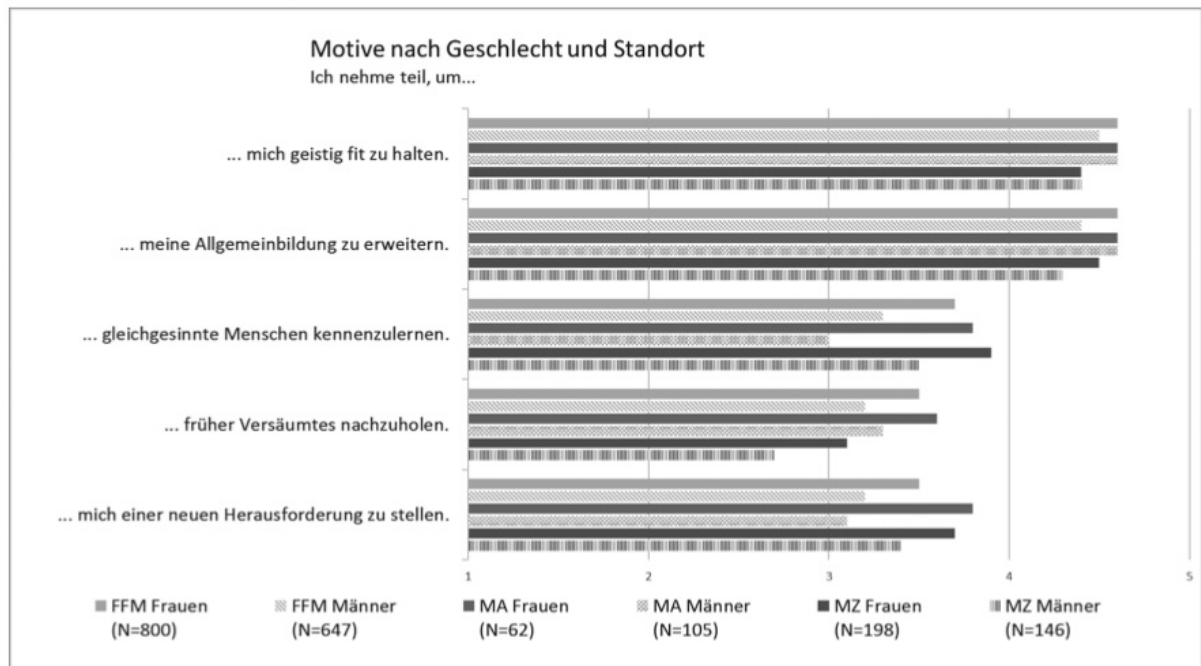


Abbildung 4: Motive nach Geschlecht und Standort (fünfstufige Likert-Skala von 1 "trifft überhaupt nicht zu" bis 5 "trifft voll und ganz zu")

Die Hauptfaktoren beiderlei Geschlechts sind also sich geistig fit zu halten und die Allgemeinbildung zu erweitern. Bei den Frauen sind die folgenden Motive jeweils deutlich stärker ausgeprägt als bei den Männern: "gleichgesinnte Menschen kennenlernen", "früher Versäumtes nachzuholen" und "sich einer neuen Herausforderung zu stellen".

Die obige Auswertung wurde auch dahingehend analysiert, ob ein Hochschulabschluss bereits vorlag oder nicht. Die Forscher:innen kommen zu folgendem Fazit: "Fast alle Motive wurden von Teilnehmenden ohne Hochschulabschluss höher gewichtet als von denjenigen mit Hochschulabschluss. Besonders ausgeprägt ist dies bei dem Aspekt "früher Versäumtes nachholen"; hier ist die Diskrepanz an allen Standorten, vor allem aber in Frankfurt nochmal deutlicher als diejenige zwischen den Geschlechtern. Möglicherweise spiegeln sich darin die eingeschränkten Optionen der Nachkriegssituation wider, als vielen studierwilligen jungen Menschen aus finanziellen und sozialen Gründen ein Studium verwehrt blieb."

2.3 Auswirkungen des Seniorenstudiums

Die Frage ist natürlich naheliegend, inwiefern die Motive, die zum Besuch des Seniorenstudiums geführt haben, auch befriedigt werden konnten. Auch dieses haben die Forscher:innen analysiert:

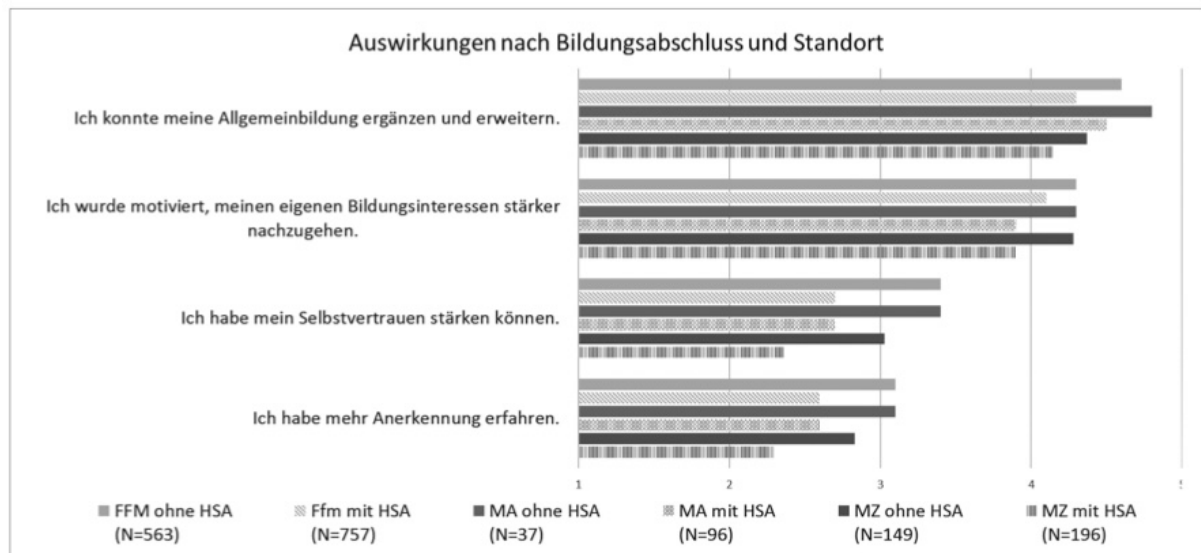


Abbildung 5: Auswirkungen mit/ohne Hochschulabschluss (HSA) nach Standort

Das Motiv der Allgemeinbildung konnte am ehesten befriedigt werden: "Als den wichtigsten Gewinn des Besuchs der Lehrveranstaltungen an allen drei Standorten geben die Befragten an, dass sie ihre Allgemeinbildung ergänzen bzw. erweitern konnten und dazu angeregt wurden, den eigenen Bildungsinteressen stärker nachzugehen."

Den Grafiken ist es nicht zu entnehmen, aber auch bei der geistigen Fitness scheinen die Auswirkungen positiv zu sein, wie die Forscher:innen schreiben: "An zweiter (Frankfurt, Mannheim) bzw. dritter Stelle (Mainz) ist für die Studierenden bedeutsam, dass sie sich in ihrer geistigen Leistungsfähigkeit bestätigt fühlen. Diese subjektiv empfundene Wirkung der Bestätigung der eigenen Leistungsfähigkeit korrespondiert mit dem Teilnahmemotiv, geistige Fitness zu erlangen bzw. aufrechtzuerhalten."

Da Motive personenindividuell verschieden gewichtet sind und daher die Auswirkungen eine andere Relevanz darstellen, haben die Forscherinnen Annika Felix und Birgit Schneider (Motive, Auswirkungen und Bilanzierung im nachberuflichen Studium; in ZHWB · Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung · 2022 (1)) dieses untersucht:

Bilanzierung	Wichtigkeit des Motivs	Zielsetzung nicht erfüllt	Zielsetzung erfüllt	Zielsetzung übererfüllt
geistige Fitness (N 522)	wichtig	43,3	51,3	5,4
	unwichtig	0	32,4	67,6
Reflexion {N 495	wichtig	49,8	46,1	4,2
	unwichtig	14,6	36	49,4
Allgemeinbildung (N 546)	wichtig	26,9	67,6	5,6
	unwichtig	4,7	32,3	62,9
Bildungsinteressen (N 514)	wichtig	40,4	55,2	4,4
	unwichtig	6,3	23,8	69,8
Selbstvertrauen (N 454)	wichtig	62,9	31,9	5,2
	unwichtig	23,9	35,6	40,5
Kontakte (N 499)	wichtig	49,3	41	9,6
	unwichtig	25,6	43,3	31,1

Abbildung 6: Intraindividuelle Bilanzierungen nach Wichtigkeit der Motive (Prozente)

Hier sieht man recht deutlich, dass für diejenigen bei denen die Zielsetzung Allgemeinbildung wichtig ist, nur zu rund einem Viertel das Ziel nicht erfüllt werden konnte.

Die Forscherinnen kommen zu folgendem Fazit: "Im Rahmen der eigenen Untersuchung kann im Bereich „Interessenverwirklichung und Bildung an sich“ – auch wenn die eigenen Zielstellungen einbezogen werden – eine positive Bilanzierung konstatiert und damit auf eine hohe Kongruenz zwischen individuellen Bildungsbedürfnissen und organisationaler Angebotsausgestaltung geschlossen werden. Bezogen auf die Motivgruppen „Selbstwirksamkeit und Sinn“ [Selbstvertrauen] und „Partizipation und soziale Eingebundenheit“ [Kontakte] fallen die Bilanzierungen, insbesondere bei Personen mit hohen Erwartungen in diesen Bereichen, weniger positiv aus. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass die Einrichtungen wissenschaftlicher Weiterbildung die Differenziertheit der Teilnahmemotive und damit die pluralen Bildungsbedürfnisse im Alter noch stärker berücksichtigen sollten.

"Zukünftig ist zu erwarten, dass der Bedarf an nachberuflicher wissenschaftlicher Weiterbildung weiter an Bedeutung gewinnt, wenn die Generation der Babyboomer, die über weitaus bessere Bildungs- und Gesundheitsvoraussetzungen verfügt als frühere Generationen, die nachberufliche Phase erreicht."

3 Die Angebotsformen vom universitären Lernen

3.1 Bezeichnungen

Wenn man sich auf die Suche macht, nach seinem Berufsleben wieder mit dem universitären Lernen anzufangen (gemeint sind nicht die Regelstudiengänge, sondern die speziellen Lernformen für Senior:innen), so ist die erste Hürde die man überwinden muss die Bezeichnungsvielfalt:

- Wissenschaftliche Weiterbildung Älterer
- Hochschulweiterbildung für Ältere
- Seniorenstudium
- Nachberufliches Studium

meinen alle die gleiche Seite der Medaille.

Das Gründungsmitglied der U3L (Universität des 3. Lebensalters) an der Johann Wolfgang Goethe-Universität formuliert es so (Seniorenstudium. In M. Maaser & G. Walther (Hrsg.), Bildung: Ziele und Formen, Traditionen und Systeme, Medien und Akteure (S. 324)):

"Der Begriff ‚Seniorenstudium‘ ist so jung wie das, was er bezeichnet: Die Öffnung der Universität für ältere Menschen, die sich jenseits des Berufs oder der familiären Verpflichtungen mit wissenschaftlichen Themen oder auch mit Themen ihrer Neigung wissenschaftlich befassen wollen und spezifische Bildungsbedürfnisse an einer Universität oder Hochschule befriedigen möchten."

Je nach Hochschule wird auch dort jeweils eine eigenständige Bezeichnung gewählt:

- Bürgercampus (TU Ilmenau)
- Studium Plus (Pädagogische Hochschule Freiburg)
- Seniorenhochschule (Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd)
- Seniorenstudium (LMU München, Universität Marburg)
- Seniorenkolleg (Universität Halle, Universität Jena)
- BANA-Studium (**B**erliner Modell: **A**usbildung für **n**achberufliche **A**ktivitäten, TU Berlin)
- Campus der Generationen (Universität Trier)
- Kontaktstudium für ältere Erwachsene (Universität Hamburg, Universität Kiel)
- Seniorenakademie (Universität Rostock, TU Dresden, Universität Leipzig)
- Studieren ab 50 (Universität Bielefeld, Universität Magdeburg)
- Studieren 50 Plus (Universität Mainz)
- Studium im Alter (Universität Münster)
- Studium für Ältere (Universität Wuppertal)
- UDL (Universität des Dritten Lebensalters, Universität Göttingen)
- U3L (Universität des 3. Lebensalters an der Goethe-Universität Frankfurt)
- oder ganz allgemein Gaststudium bzw. Gasthörerstudium

Eine sehr gute Übersicht bietet das Portal Senioren-Studium (www.senioren-studium.de) in dem Abschnitt "Universitäten". Will man Präsenzangebote besuchen, bietet es sich an, sich bei den nächstgelegenen Universitäten nach deren spezifischen Angebot für Senior:innen zu informieren.

Gemeinhin bestehen jedenfalls keine speziellen Zulassungsvoraussetzungen (im Gegensatz zu den regulären Studienangeboten), welches den Senior:innen zu Gute kommt, die über keine Hochschulzulassung verfügen. Trotzdem gibt es gewisse Schwellenängste, dieses wird aber im nächsten Kapitel näher beleuchtet.

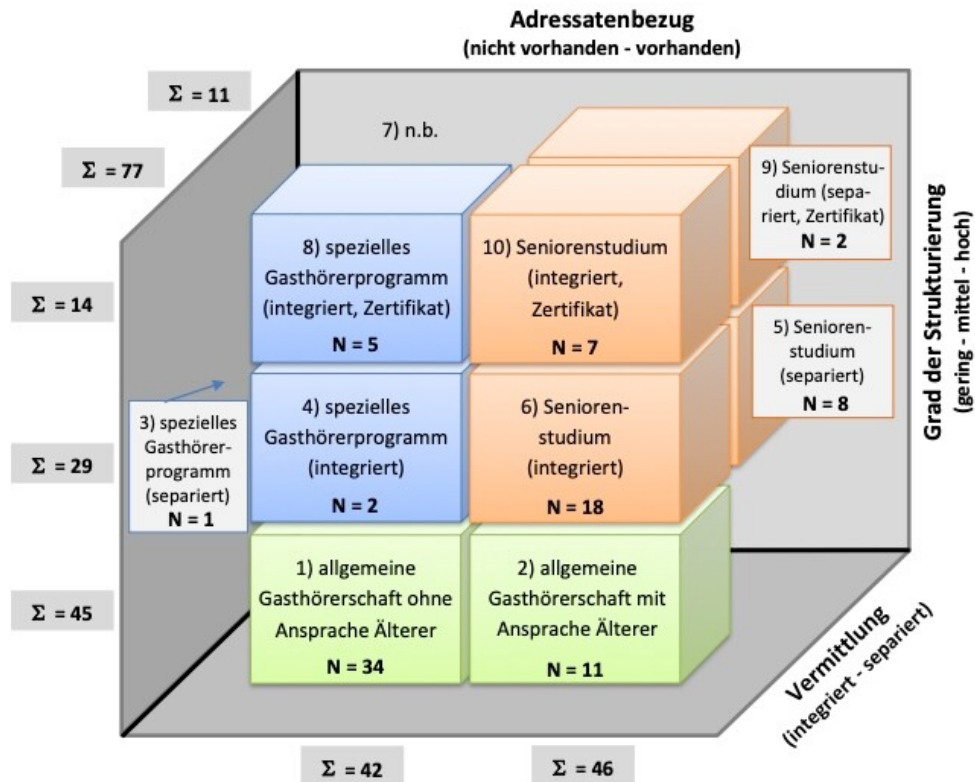
3.2 Angebot für Senior:innen

Das Angebot für Senior:innen kann von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich ausfallen: es geht von einem Gasthörendenstatus bei dem man reguläre Vorlesungen besuchen kann (dieses ist am meisten verbreitet) bis zu einem speziellen Studienprogramm für die Senior:innen, sowie natürlich alle Facetten dazwischen.

Sofern es speziell für Senior:innen ein Programm gibt, ist es auch nicht unüblich, dass es spezielle Kurse beispielsweise zu Lernmethoden, Nutzung der IT (z.B. für Videokonferenzen) oder auch der (Online-)Bibliotheken gibt.

Immerhin mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Universitäten haben ein Programm, bei dem sie die Senior:innen direkt ansprechen (Annika Rathmann: Alter(n)sbilder und Bildung im Alter an Hochschulen, 2016).

Rathmann hat die unterschiedlichen Angebotsmodelle in folgender Grafik übersichtlich zusammengefasst:



^a grün: allg. Gasthörerschaft, blau: spezielles Gasthörerprogramm, orange: Seniorenstudium, n.b.: nicht besetzt. Dargestellt ist die Anzahl der Universitäten, die den jeweiligen Typen zuzuordnen ist. Quelle: Eigene Erhebung und Typenbildung, Sommersemester 2014.

Abbildung 7: Typologie der Angebote nachberuflicher wissenschaftlicher Weiterbildung an deutschen Universitäten (N 88)

Integrativer Ansatz

Dieses geht meistens mit dem Gasthörendenstatus einher: d.h. man kann sich für (ausgewählte) Veranstaltungen aus dem Regelstudium einschreiben. Diese sind dann i.d.R. nicht speziell für Senior:innen zugeschnitten, haben aber den Vorteil des intergenerationellen Lernens.

Brauerhoch und Dabo-Cruz (Frank-Olaf Brauerhoch, Silvia Dabo-Cruz: Begegnung der Generationen: Alt und Jung im Studium, 2005) führen als Ergebnis ihrer Studie aus, dass

- Jüngere die gemeinsame Studiensituation dann als negativer bewerten, wenn die Anzahl Älterer in einer Lehrveranstaltung überwiegt
- die meisten Befragten den gemeinsamen Veranstaltungsbesuch positiv beurteilten, wobei diese Akzeptanz bei den Jüngeren im Vergleich etwas niedriger ist
- verstärkt einzelne Personen und deren Verhalten wahrgenommen werden, weniger das gemeinsame Merkmal Alter. Somit kann von positiven Effekten für den Abbau von Altersstereotypen und die Förderung gegenseitiger Akzeptanz ausgegangen werden.

Ein Gasthörenstudium ist prinzipiell an jeder deutschen Hochschule möglich. Die Details und Voraussetzungen (z.B. Öffnung der Vorlesung für Gasthörer) ist bei der jeweiligen Hochschule zu erfragen.

Segretativer Ansatz

Diese Programme sind explizit für die Zielgruppe der Älteren konzipiert. Sie bieten ein eigenes Lehrangebot, das sich an den Interessen und Bedürfnissen dieser Lebensphase orientiert.

Einige Hochschulen bzw. Universitäten bieten hierbei auch Zertifikate und/oder Abschlüsse an.

3.3 Vermittlung der Lerninhalte

Mit der Corona-Pandemie hat an den Hochschulen zwangsweise auch die Online-Vermittlung von Lerninhalten stärker Einzug gefunden. Dieses betrifft im besonderen Maße natürlich auch die älteren Studierenden.

Dab-Cruz, Lörchner, Lutz und Pauls (Senior*innenstudium digital – Best Practice Beispiele aus vier Universitäten. in ZHWB · Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung · 2022 (1)) schreiben hierzu:

"Die Umsetzung der Digitalisierung in den Bildungseinrichtungen hat, spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie, einen ungeahnten Schub erlebt. Dies betrifft alle Bereiche des Bildungswesens, so auch die wissenschaftliche Weiterbildung Älterer an Universitäten und Hochschulen."

Während der Präsenzunterricht insbesondere auch den sozialen Aspekt und die allgemeine Kommunikation fördert (siehe 2. Kapitel), kann aber auch eine Online-Vorlesung Vorteile mit sich bringen: gerade bei mobilitätseingeschränkten Personen kann so ein Zugang gewährt werden (wenngleich es demgegenüber natürlich der Voraussetzung bedarf, dass die technischen Voraussetzungen bereitstehen müssen).

Es ist allerdings auch anzumerken, dass das rein digitale Angebot während der Corona-Pandemie zu einem Einbruch der Studierendenzahlen (Seniorenstudium) von teilweise mehr als 50 Prozent geführt hat.

4 Die Lernenden

4.1 Altersverteilung

Rathmann (Alter(n)sbilder und Bildung im Alter an Hochschulen; 2016) hat in ihrer Erhebung auch die Altersverteilung untersucht: über 50% der Teilnehmenden war zwischen 65 und 74 Jahre alt.

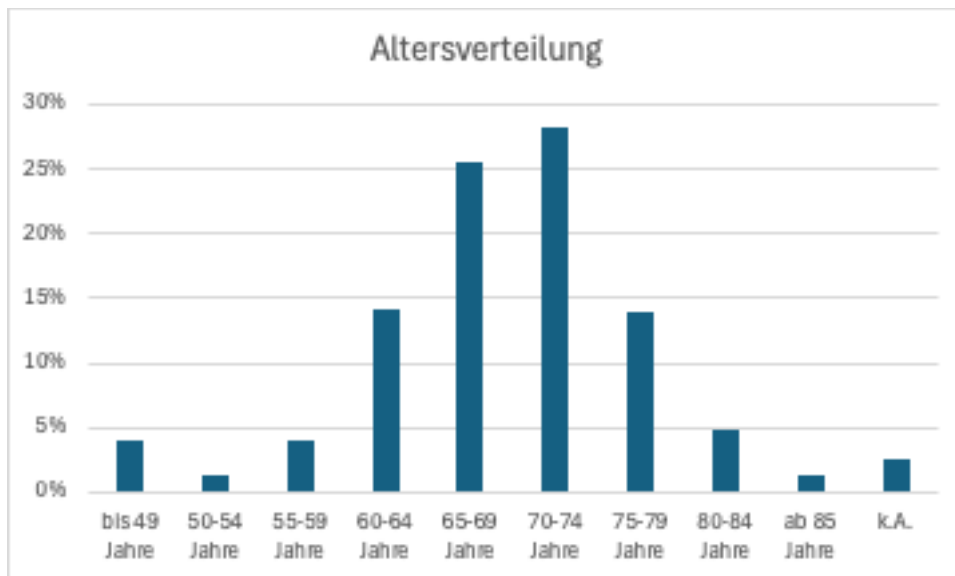


Abbildung 8: Altersverteilung Studierender (basierend der Auswertung an zwei Hochschulen)

4.2 Geschlechterverteilung

Lechner, Lutz und Wagner haben im Rahmen ihrer Studie (Wer sind und was wollen ältere Studierende an den Universitäten? Ergebnisse von Studierendenbefragungen an drei Standorten, in: ZHWB · Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung · 2020 (2)) insgesamt über 2.000 Studierende befragt. Insofern haben wir ein Bild von denjenigen, die an die Seniorenuniversität gehen.

Lt. Aussage der Autorinnen sind in Frankfurt und Mainz ca. 60% der eingeschriebenen Studierenden weiblich, in Mannheim sind es hingegen nur 42%.

Es wurde allerdings festgestellt, dass bei den Befragungen die Frauen eine ca. 4-5% geringere Beteiligung hatten als in der Grundgesamtheit.

4.3 Bildungsbiographie

Auffällig ist, dass an allen 3 Hochschulen der Anteil der Studierenden mit Hochschulabschluss bei über 50% liegt (Spanne: 50,8%-56,3%). Anscheinend sind insbesondere Akademiker an wissenschaftlicher Weiterbildung interessiert.

Andersherum ist es aber eigentlich bemerkenswert, dass ca. 50% Nicht-Akademiker in der nachberuflichen Phase ihren Weg zur Hochschule gefunden haben. Dieses muss

noch viel stärker gefördert werden (siehe auch 2. Kapitel zu den Motiven: "versäumtes Nachholen").

4.4 Gewählte Studiengänge

Der Fächerkanon variiert natürlich von Hochschule zu Hochschule. Es gibt allerdings beim Seniorenstudium eindeutige Spitzenreiter, die teilweise vom Geschlecht her variieren.

Die Top 3 werden belegt durch Geschichtswissenschaften, Kunstgeschichte und Philosophie.

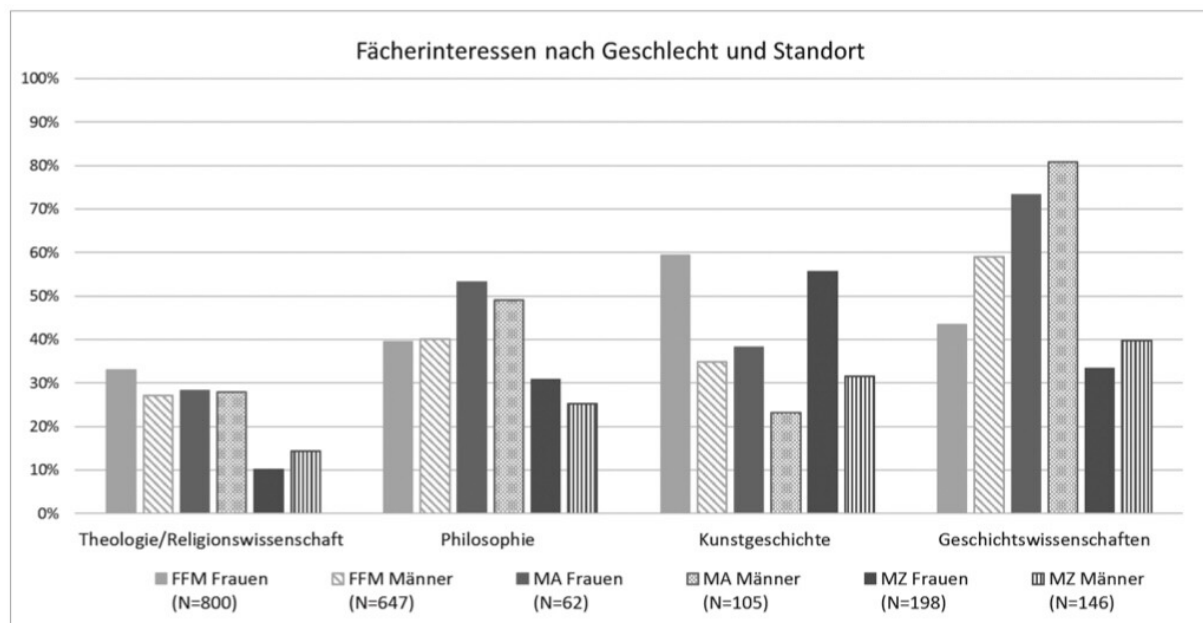


Abbildung 9: Fächerinteressen nach Geschlecht und Standort

Die Autorinnen vermuten, "dass diese Fächer in besonderer Weise geeignet sind, der Orientierung (zu) dienen und das Weltverständnis (zu) erhöhen".

5 Herausforderungen und Chancen

5.1 Demographische Entwicklung

"Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahren die europäischen Gesellschaften wesentlich prägen und sie vor Gestaltungsaufgaben stellen, die mit vielfältigen Lernprozessen verbunden sind. Es ist jetzt schon zu beobachten, dass mit der Veränderung des Altersaufbaus der Bevölkerung auch der Anteil aktiver und bildungsinteressierter älterer Menschen wächst" (Oldenburger Erklärung zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung Älterer der BAG WiWA

[Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere] in der DGWF (2013)).

5.2 Intergenerationelles Lernen

Die größte Herausforderung für zukünftige Planungen intergenerationaler Veranstaltungen liegt laut Brauerhoch und Dabo-Cruz darin, didaktische Modelle zu entwickeln, die eine gewinnbringende Nutzung der gemeinsamen Lernsituation ermöglichen, in der wechselseitige Lernprozesse zwischen den Generationen unterstützt werden.

Die bisherigen Veranstaltungsformen (siehe 3. Kapitel) nur auf einer Segregation beruhen, sollten überdacht werden, ob es nicht Nutzenbringender ist, sowohl für die Regelstudierenden als auch für die Seniorenstudierenden, wo möglich einen integrativen Ansatz zu wählen.

5.3 Barrieren und Motivationsfaktoren

Wie sich in Kapitel 2 gezeigt hat, besteht bei einigen Motivationsfaktoren noch Nachholbedarf in der Umsetzung: z.B. Selbstvertrauen stärken. Hier können die Hochschulen didaktische Anpassungen vornehmen.

Ebenso müssen mehr noch Barrieren gesenkt werden, um Nicht-Akademiker zu motivieren, an Seniorenuniversitäten zu partizipieren. Zusätzlich muss ein Angebot für mobilitätseingeschränkte Personen bzw. ortsungebundenes Lernen geschaffen werden (also z.B. Online-Vorlesungen).

5.4 Forderungskanon der BAG WiWA

Die BAG WiWA hat an die verschiedenen Akteure in ihrer Oldenburger Erklärung einen Forderungskanon veröffentlicht:

Akteur	Forderung
alle Beteiligte	Lassen Sie das gesicherte Wissen um die positive Wirkung des Lernens im Alter zu einem entwicklungstreibenden Bestandteil der gesellschaftlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskurse werden.
Entscheidungsträger aus Politik und Wissenschaft	Treten Sie dafür ein, dass ältere Menschen im Bildungsbereich stärker in den Blick geraten, und fördern Sie dazu den Ausbau von Bildungsangeboten für Ältere sowie Konzepte intergenerationellen Lernens.
Hochschulen	Stärken Sie die Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung, institutionell wie auch strukturell. Unterstützen Sie sie in ihrem Bemühen, die Wissenschaftsbeteiligung Älterer sicherzustellen, auszubauen und durch Forschung zu begleiten.
Vertreterinnen und Vertreter aus Bund, Ländern und Kommunen	Stellen Sie finanzielle Mittel bereit, die das lebenslange Lernen und insbesondere die wissenschaftliche Weiterbildung fördern. Dazu sind ressortübergreifende Lösungsansätze und die öffentliche Unterstützung durch Förderprogramme unerlässlich.
Bildungs-, Kultur- und Sozialbereich	Engagieren Sie sich mit uns gemeinsam für die Verbreitung, Gestaltung und Weiterentwicklung von Bildungsangeboten, die die Inklusion aller Lebensalter und gesellschaftlichen Gruppen anstreben und für ältere Menschen während und nach der beruflichen bzw. familiären Tätigkeit attraktive Lernchancen bieten. Lassen Sie uns dieses Ziel entschlossen und mit gemeinsamer Verantwortung weiter verfolgen.

Abbildung 10: Forderungskanon

6 Ausblick und Handlungsempfehlungen

Bisher gab es als disruptives Ereignis nur die Corona-Pandemie, das zu einer anderen Angebotsform (z.B. Online-Vorlesung) der Vorlesungsinhalte führte. Hier mussten sich auch die Lernenden entsprechend anpassen. Es ging einher mit einem starken Einschnitt bei den Studierendenzahlen, die sich dann wieder erholen konnten.

Ob sich mit den Baby-Boomern eine Veränderung abzeichnen wird ist noch ungewiss, zumindest sollten Vorkehrungen getroffen werden.

6.1 Fächerangebot

Das Fächerangebot sollte ständig bewertet werden, einerseits auf ihre Qualität als auch auf ihre Relevanz. In den bisherigen Studien liessen sich hierzu keine Aussagen ermitteln.

Da die Welt im ständigen Wandel ist (z.B. Megatrend: Künstliche Intelligenz) sollte dieses bei der Fächerauswahl Berücksichtigung finden, um die Senior:innen nicht von Entwicklungen auszuschließen. Angebote sollten interessenorientiert sein und über rein berufsbezogene Qualifikationen hinausgehen, z.B. philosophische, naturwissenschaftliche oder historische Themen.

Da mit den Baby-Boomern auch mehr Akademiker in Ruhestand gehen, die teilweise ein sehr profundes Fachwissen angesammelt haben, ist es natürlich auch vorstellbar, dass diese als Lehrende eingesetzt werden. Zumal die Baby-Boomer ohnehin eher eine aktivere Rolle einnehmen wollen.

Der Aspekt der Lehrenden wurde in den bisherigen Studien ebenfalls kaum beachtet, würde den Bildungsträgern aber helfen, ihr Angebot entsprechend auszuweiten.

6.2 Didaktische Konzepte und Lernumgebungen

Bildungsträger sollten niedrigschwellige Schulungsangebote (auch Peer-to-Peer) für digitale Formate bereitstellen. Das Bewusstsein für zeit- und ortsunabhängige Lernszenarien hat zugenommen und wird von den Baby-Boomern noch eher akzeptiert als in der Vorgängergeneration.

Im 2. Kapitel haben wir gesehen, dass die Motivationsfaktoren nicht alle gleichermaßen befriedigt werden konnten. Hier können die Bildungsträger ansetzen, um eine höhere (Kunden-) Zufriedenheit zu erlangen.

6.3 Chancengleichheit

Trotz des Prinzips des offenen Zugangs, bilden Personen mit akademischer Vorbildung die Mehrheit der Seniorenstudierenden (siehe 4. Kapitel). Bildungsträger müssen Wege finden, Angebote auch für Frauen und Personen ohne Hochschulabschluss attraktiv und zugänglich zu machen, um soziale und geschlechtsspezifische Bildungsbenachteiligungen zu verringern.

6.4 Fazit

Mit der Baby-Boomer Generation die nun langsam in den (Un)Ruhestand eintritt sollte man auch die sich daraus ergebenden Chancen nutzen:

- eine Generation, die aktiv bleiben möchte und sich einmischen will. Es könnte dazu führen, dass hieraus mehr Seniorenstudierende gewonnen werden können, die auch länger (=höhere Semesteranzahl) dem Seniorenstudium treu bleiben werden
- eine Generation mit gutem Bildungshintergrund, die man auch für Lehrende Positionen gewinnen kann

Die Bildungsträger sollten sich darauf vorbereiten. Eines was sicher ist: die Baby-Boomer werden kommen.