

# Inhalt

Inhalt .....	- 7 -
Abstract.....	- 11 -
1. Einleitung.....	- 13 -
2. Theoretischer Hintergrund .....	- 17 -
2.1 Überblick über den demographischen Wandel in Deutschland .....	- 17 -
2.2 Weiterbildung und Alter .....	- 21 -
2.2.1 Was ist Alter? .....	- 21 -
2.2.2 Lernen über die Lebensspanne .....	- 25 -
2.2.3 Weiterbildungskonzepte für ältere Menschen .....	- 36 -
2.3 Kompetenzen und Kompetenzmodelle .....	- 46 -
2.3.1 Begriffsklärung .....	- 46 -
2.3.2 Motivation – das Tor zu unseren Kompetenzen .....	- 49 -
2.3.3 Kompetenzen im Alter.....	- 51 -
2.4 Gedächtnis und Kognitive Fähigkeiten .....	- 56 -
2.4.1 Begriffsklärung .....	- 56 -
2.4.2 Kognitive Fähigkeiten im Alter.....	- 59 -
2.4.3 Förderung kognitiver Fähigkeiten.....	- 62 -
2.5 Stress .....	- 71 -
2.5.1 Begriffsklärung und Modelle des Stressgeschehens.....	- 71 -
2.5.2 Das Burnout-Syndrom .....	- 83 -
2.5.3 Stressbewältigung.....	- 89 -
2.5.4 Erholung und Entspannung.....	- 98 -
2.5.5 Selbstwirksamkeit als besonderer Faktor im Stressgeschehen-	101 -
2.5.6 Berufliche Aspekte als besondere Faktoren im Stressgeschehen ....	-
103 -	
2.5.7 Das AGIL-Programm .....	- 104 -

3 Methode .....	- 106 -
3.1 Akquise.....	- 106 -
3.1.1 Akquise der Trainingsgruppe .....	- 106 -
3.1.2 Akquise der Kontrollgruppe.....	- 107 -
3.2 Teilbereiche der Weiterbildungsmaßnahme .....	- 107 -
3.2.1 Das Kompetenztraining.....	- 108 -
3.2.2 Das kognitive Training .....	- 114 -
3.2.3 Das metakognitive Training.....	- 117 -
3.2.4 Das psychomotorische Training.....	- 118 -
3.2.5 Stressbewältigung nach AGIL.....	- 122 -
3.2.6 Die progressive Muskelrelaxation .....	- 127 -
3.3 Ablauf der einzelnen Sitzungen .....	- 130 -
3.4 Hypothesen und Ziele der Studie .....	- 141 -
Hypothese 1: Beruf und Unternehmen.....	- 142 -
Hypothese 2: Weiterbildung .....	- 142 -
Hypothese 3: Selbstwirksamkeit .....	- 143 -
Hypothese 4: Kognitive Fähigkeiten.....	- 143 -
Hypothese 5: Statische Balance .....	- 143 -
Hypothese 6: Berufliches Belastungserleben .....	- 144 -
3.5 Versuchsdesign und Instrumentarium .....	- 146 -
3.5.1 Versuchsdesign .....	- 146 -
3.5.2 Instrumentarium .....	- 148 -
3.6 Stichprobe .....	- 173 -
3.6.1 Die Trainingsgruppe.....	- 175 -
3.6.2 Die Kontrollgruppe .....	- 177 -
3.7 Auswertung.....	- 178 -
4 Ergebnisse .....	- 180 -
4.1 Deskriptive Statistik und Akzeptanz des Trainings .....	- 180 -

4.2 Gesundheitsempfinden.....	- 181 -
4.3 Prüfung der Hypothese 1: Beruf und Unternehmen.....	- 183 -
4.3.1 Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen (SBK) .....	- 183 -
4.3.2 Fragebogen zur Erfassung des Expertisepotentials (F-EXPO) -	184 -
4.3.3 Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits-	
beschreibung (BIP).....	- 184 -
4.3.4 Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ).....	- 186 -
4.3.5 Commitment Skalen (COMMIT).....	- 186 -
4.4 Prüfung der Hypothese 2: Weiterbildung .....	- 190 -
4.4.1 Leistungsmotivationsinventar (LMI) .....	- 190 -
4.4.2 Geragogik-Fragebogen.....	- 190 -
4.5 Prüfung der Hypothese 3: Selbstwirksamkeit .....	- 191 -
4.6 Prüfung der Hypothese 4: Kognitive Fähigkeiten.....	- 193 -
4.6.1 Kombinerter Lern- und Intelligenztest .....	- 193 -
4.6.2 Alters-Konzentrations-Test (AKT) .....	- 199 -
4.6.3 Zahlen-Verbindungs-Test (ZVT) .....	- 200 -
4.7 Prüfung der Hypothese 5: Statische Balance .....	- 202 -
4.8 Prüfung der Hypothese 6: Berufliches Belastungserleben .....	- 203 -
4.9 Betrachtung der subjektiven Einschätzungen und Anmerkungen der	
Teilnehmer .....	- 225 -
Diskussion.....	- 230 -
5.1 Interpretation der Ergebnisse der Hypothesen 1 bis 5.....	- 230 -
5.2 Interpretation der Befunde zum Beruflichen Belastungserleben.....	- 236 -
5.3 Interpretation und Umsetzung des Teilnehmer-Feedbacks .....	- 242 -
5.4 Limitationen und Chancen der Weiterbildungsmaßnahme .....	- 244 -
5.5 Bedeutung für die Weiterbildungsforschung und Fortführung des	
Programms .....	- 249 -
5.6 Fazit.....	- 252 -

