

# ALTERNDE ARBEITNEHMER UND DER ARBEITSMARKT

## Modul I Arbeitsbuch



**SASSI**  
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/>



## Inhalt

EINFÜHRUNG.....	2
1 MODULZIELE UND ZIELE.....	2
2 MODULLIEFERUNG.....	3
3 EINHEITEN .....	3
3.1 Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt .....	3
3.1.1 Lernergebnisse .....	3
3.1.2 Selbststudium .....	3
3.1.3 Aktivität der Gruppe .....	3
3.2 Referat 2 Wirtschaftliches Potenzial älterer Arbeitnehmer.....	5
3.2.1 Lernergebnisse .....	5
3.2.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung).....	5
3.2.3 Gruppenaktivität.....	5
3.3 Referat 3 Bedürfnisse und Präferenzen älterer Arbeitnehmer .....	6
3.3.1 Lernergebnisse .....	6
3.3.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung).....	7
3.3.3 Aktivität der Gruppe .....	7

## EINFÜHRUNG

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung ist ein Trend, der sich in den europäischen Ländern immer stärker bemerkbar macht. Alle Akteure müssen in der Lage sein, sich darauf einzustellen, angefangen bei den Arbeitnehmern selbst, über die von den Arbeitgebern ergriffenen Maßnahmen bis hin zu den auf nationaler und europäischer Ebene getroffenen Maßnahmen. Der Berufswechsel zum Unternehmer ist wiederum ein anderes Phänomen, das andere Herausforderungen mit sich bringt. Wir werden die Situation älterer Arbeitnehmer in Europa aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten und versuchen, einen komplexeren Überblick über die Situation zu geben.

## I MODULZIELE UND ZIELSETZUNGEN

Ziel des Moduls ist es, ein umfassendes Bild der Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes zu vermitteln, indem allgemeines Wissen über den demografischen Wandel und die Alterung



der Erwerbsbevölkerung vermittelt wird und Kenntnisse über das wirtschaftliche Potenzial älterer Arbeitnehmer bereitgestellt werden.

Das Modul zielt darauf ab, ein besseres Verständnis der sich verändernden Einstellung älterer Menschen zur Arbeit und des wirtschaftlichen Verhaltens und der Arbeitsmuster älterer Menschen zu erreichen, einschließlich der verschiedenen Vorteile, die ältere Arbeitnehmer zu bieten haben, und der Triebkräfte der Arbeitsmarktentwicklung.

## 2 MODULLIEFERUNG

Das Modul ist in drei Einheiten gegliedert, die jeweils eine Kombination aus Materialien für das Selbststudium und Gruppenaktivitäten bieten, die auf die Moderation von Präsenzveranstaltungen zugeschnitten sind.

Jede Einheit beginnt mit Inhalten zum Selbststudium, die den Lernenden über die Sassi-Website zugänglich sind. Darüber hinaus werden Moderatoren mit umfassenden Anweisungen für die Durchführung von Gruppenaktivitäten ausgestattet, die in diesem Dokument beschrieben sind. Diese Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie die Teilnehmer in gemeinsame Lernerfahrungen während der persönlichen Sitzungen einbinden.

## 3 UNITS

### 3.1 Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt

#### 3.1.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit können die Lernenden

- mehr Wissen über die demografischen Entwicklungen in Europa und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben
- Verstehen der Zusammenhänge zwischen alternder Erwerbsbevölkerung und Arbeitsmarkt.

#### 3.1.2 Selbststudium

Das Referat befasst sich mit aktuellen Trends in der Entwicklung des Arbeitsmarktes im Zusammenhang mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung. Das Thema selbst ist sehr breit gefächert und die Details können in den verschiedenen Ländern unterschiedlich sein. Die Lernenden sollten die Materialien studieren und nach weiteren Informationen suchen, die für ihre lokalen (länderspezifischen) Bedingungen relevant sind.

#### 3.1.3 Aktivität der Gruppe



Gruppenaktivität für Einheit 1

<b>Name</b>	<b>Best-Practice-Beispiele für altersfreundliche Praktiken, die von Arbeitgebern umgesetzt werden</b>
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifizierung bewährter Praktiken im Zusammenhang mit der Politik der Arbeitgeber für ältere Arbeitnehmer in lokalen Gebieten</li><li>• So viele inspirierende Ideen wie möglich teilen</li></ul>
Art der Tätigkeit	1) Diskussion in Paaren 2) Nachbesprechung in der Gruppe
Zeitraumen	60 Minuten (30 Minuten Diskussion in Paaren, 30 Minuten Nachbesprechung)
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mobile Geräte</li><li>• Internetverbindung</li><li>• Flipchart (oder eine Tafel)</li><li>• Haftnotizen</li></ul>
Einführung	Die Schulungsleiter stellen die Aktivität bei Präsentationen zu Umfragen, Statistiken usw. vor. Der Trainer erklärt den Zweck der Aktivität.
Beschreibung der Tätigkeit	Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt und diskutieren über Beispiele, die sie aus ihrer Region (ihrem Land) kennen. Sie können das Internet nutzen, um die Informationen herauszufinden oder zu überprüfen. Sie diskutieren die Vor- und Nachteile der verschiedenen Ansätze der einzelnen Arbeitgeber und entscheiden sich für zwei Best-Practice-Beispiele, die sie in der Nachbesprechung vorstellen wollen.
Nachbesprechung	Alle Paare stellen ihre beiden Best-Practice-Beispiele in der Plenargruppe vor. Die Moderation hebt die wichtigsten Merkmale der einzelnen Beispiele hervor.
Anpassung an den Online-Modus	Während der Online-Sitzung können die Zoom-Räume für Gruppenarbeit und die interaktiven Online-Boards (Jamboard) für den Informationsaustausch in Paaren und im Plenum genutzt werden.



Tipps für den Ausbilder	Der Trainer hat mehr oder weniger die Rolle eines Moderators.
-------------------------	---

## 3.2 Referat 2 Wirtschaftliches Potenzial älterer Arbeitnehmer

### 3.2.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit können die Lernenden

- die Art und Weise zu verstehen, in der ältere Arbeitnehmer ein wirtschaftliches Potenzial für Unternehmen darstellen
- über das Grundwissen verfügen, wie dieses Potenzial am besten genutzt werden kann

### 3.2.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Einheit befasst sich mit den Vorteilen älterer Arbeitnehmer und den Bereichen, in denen sie für den Arbeitgeber von Nutzen sein könnten. Die Lernenden sind auch in der Lage, darüber nachzudenken, wie dieses Potenzial am besten genutzt werden kann.

### 3.2.3 Gruppenaktivität

*Gruppenaktivität für Einheit 2*

<b>Name</b>	Die Wertschätzung älterer Arbeitnehmer neu überdenken
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sich der veränderten Einstellungen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber älteren Menschen bewusst werden</li> </ul>
Art der Tätigkeit	Video und Diskussion



Zeitraumen	30 Minuten
Benötigte Materialien	Video-Clip : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec">https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec</a>
Einführung	Präsentation eines kurzen Videos über die sich verändernde Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern  .
Beschreibung der Tätigkeit	Bitten Sie die TeilnehmerInnen, nach der Präsentation der Videos in Zweiergruppen zu diskutieren, was die Videos bei ihnen ausgelöst haben. Mögliche Fragen dazu: <ul style="list-style-type: none"><li>- Wie haben Sie sich bei dem Video gefühlt?</li><li>- Wie überraschend waren die Informationen in dem Video für Sie?</li><li>- Welche Beispiele für die Vorteile älterer Arbeitnehmer können Sie aus Ihrer praktischen Erfahrung nennen?</li></ul>
Nachbesprechung	Bitten Sie die Teilnehmer im Plenum, ihre Gedanken und Ideen mitzuteilen. Sie werden gebeten, über mögliche Strategien nachzudenken, um eine neue Wahrnehmung der "älteren Generation" zu schaffen. Ermutigen Sie die Teilnehmer, darüber nachzudenken, wie diese Erkenntnisse ihren Ansatz bei der Beratung älterer Menschen beeinflussen können.
Anpassung an den Online-Modus	Die Struktur der Aktivität kann gleich bleiben.
Tipps für den Ausbilder	Die Effektivität der Nachbesprechung erhöht sich, wenn die Gruppe altersmäßig gemischt ist.

### 3.3 Referat 3 Bedürfnisse und Präferenzen älterer Arbeitnehmer

#### 3.3.1 Lernergebnisse



Nach Abschluss dieser Lerneinheit können die Lernenden

- verstehen, wie sich die Arbeitsmuster mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer verändern
- mehr über die wichtigsten Präferenzen im Zusammenhang mit den Arbeitsmustern älterer Arbeitnehmer zu erfahren
- mehr über die Zusammenhänge zwischen Berufserfahrung und der Wahrscheinlichkeit, sich im Alter selbständig zu machen, zu erfahren

### 3.3.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Lernenden erfahren mehr über verschiedene Aspekte, die die Entscheidungen älterer Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Karriere beeinflussen. Die Materialien führen sie von Entscheidungen im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung zu Faktoren, die die Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstständigkeit beeinflussen. Die Präferenzen älterer Arbeitnehmer werden jedoch von einer Reihe von Faktoren beeinflusst, die sehr individuell sein können. Daher ist bei der Arbeit mit jeder Person ein individueller Ansatz erforderlich.

### 3.3.3 Gruppenaktivität

*Gruppenaktivität für Einheit 3*

<b>Name</b>	Definition einer Persona einer Person über 55, die eine Berufsberatung sucht
Lernziele	<p>Einfühlungsvermögen in die Zielgruppe der Arbeitnehmer/Arbeitssuchenden 55+ entwickeln</p> <p>Um eine konkrete Vorstellung von den möglichen Hoffnungen, Ängsten und Bedürfnissen eines älteren Arbeitnehmers zu bekommen</p> <p>Nachdenken über die persönlichen und beruflichen Stärken und Herausforderungen, denen sich ein reifer Arbeitnehmer stellen könnte</p> <p>Sich der Heterogenität der Zielgruppe bewusst werden</p>
Art der Tätigkeit	Gruppenaktivität, Rollenspiel,
Zeitraumen	90 Minuten



Benötigte Materialien	PP-Folie Kopien der Persona-Vorlage (1 pro 3-4 Teilnehmer)
Einführung	<p>Zunächst informiert der Moderator die Teilnehmer über den Zweck von Personas, die ursprünglich im Design Thinking-Kontext verwendet werden und dabei helfen, die Bedürfnisse einer Zielgruppe zu identifizieren, die eine zukünftige Dienstleistung oder ein Produkt nutzen wird.</p> <p>Der Moderator teilt die Gruppe dann in kleinere Gruppen von etwa 3-4 Teilnehmern auf und händigt jeder Gruppe eine Persona-Vorlage und ein Flipchart aus.</p> <p>Der Moderator erklärt, wie die Persona anhand der Vorlage zu definieren ist und gibt einige Beispiele pro Kategorie. Jede Gruppe wird gebeten, eine Persona auf dem Flipchart zu erstellen und dabei die Kategorien aus der Vorlage zu verwenden.</p>
Beschreibung der Tätigkeit	<p>1. Die Definition der Persona</p> <p>Die Teilnehmer sollten mit den Basisdaten wie Name, Alter und Beschäftigungsstatus beginnen und die Persona in die Mitte des Flipcharts zeichnen. Dann sollten sie mit einem Bereich der Vorlage beginnen, die Merkmale der Persona definieren und aufschreiben und den gleichen Prozess für alle Bereiche fortsetzen.</p> <p>Hier sind einige Beispiele für die jeweiligen Bereiche:</p> <p><b>Negative Trends:</b> Komplexität der Arbeitsinhalte und Geschwindigkeit der Arbeit nehmen zu</p> <p><b>Kopfschmerzen:</b> Die Fähigkeiten sind veraltet, das hohe Alter könnte ein Nachteil sein</p> <p><b>Ängste:</b> Persönliche Gesundheitsfragen</p> <hr/> <p><b>Positive Trends:</b> Steigender Bedarf an Fachkräften, Kompetenz als Wettbewerbsfaktor</p> <p><b>Stärken&amp; Möglichkeiten:</b> Erfahrung in der Arbeit in Teams, 20 Jahre Berufserfahrung in der Kampagnenarbeit</p> <p><b>Hoffnungen:</b> Eine bessere Work-Life-Balance zu finden und ein ruhigeres, aber sinnvoller Leben zu führen</p> <p>In der Mitte wird das <b>Bedürfnis</b> der Persona aufgeschrieben: Was diese Person wirklich will.</p> <p>Sobald die Gruppen das Gefühl haben, dass ihre</p>





	<p>Personas alle Gestalt angenommen haben und vollständig sind, können sie zum nächsten Schritt übergehen.</p> <p>2. Rollenspiel: Beratungsgespräch</p> <p>Innerhalb der Kleingruppen entscheiden die Gruppenmitglieder, wer als Klient (die definierte Persona) und wer als Berater/Coach agiert. Dann treffen sich die Teilnehmer wieder im Plenum und machen kurze Rollenspiele. Der Berater sollte eine neutrale Haltung einnehmen, einige Schlüsselfragen stellen, um die Kopfschmerzen, Ängste, Stärken und Hoffnungen des Klienten kennen zu lernen und ein aktiver Zuhörer sein. Der Klient kann mit seinem Bedürfnis beginnen: Wonach sucht er/sie im Moment? Wofür braucht er/sie Unterstützung?</p>
Nachbesprechung	<p>Nach dem Rollenspiel fasst der Moderator die verschiedenen Charaktere und ihre Bedürfnisse zusammen und regt, wenn möglich, eine Diskussion über die Heterogenität der Zielgruppen und mögliche Ansätze zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse an.</p>
Anpassung an den Online-Modus	<p>In einer Online-Umgebung muss die Gruppenaktivität leicht angepasst werden. Für die Arbeit in kleinen Gruppen sollte der Moderator Pausenräume nutzen. Anstelle eines Flipcharts können die Teilnehmer eine digitale Version wie Google Jamboard (kostenlos) verwenden, um ihre Persona zu erstellen.</p> <p>Das Rollenspiel kann in der großen Gruppe als Online-Beratung erneut durchgeführt werden.</p>
Tipps für den Ausbilder	<p>Wenn Sie mehr über die Ursprünge der Persona-Übung lesen möchten, besuchen Sie diese Website: <a href="https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/">https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/</a></p>

<https://www.sassi-llc.eu/>



<https://www.sassi-llc.eu/>



*Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.*



**Kofinanziert von der Europäischen Union**

*Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242*