

ALTERSSPEZIFISCHE BERUFSBERATUNG

Modul 2 Arbeitsbuch



SASSI
Later-life Careers

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



Inhalt

1	EINFÜHRUNG	3
2	Ziele und Aufgaben des Moduls	3
3	Modul Lieferung	3
4	MODUL-KAPITEL	4
4.1	Einheit 1	4
4.1.1	Lernergebnisse	4
4.1.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung)	4
4.1.3	Aktivität der Gruppe	4
4.2	Einheit 2 Altersdiskriminierung und Stereotypen	6
4.2.1	Lernergebnisse	6
4.2.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung)	6
4.2.3	Aktivität der Gruppe	7
4.3	Einheit 3 Beruflicher Übergang im höheren Lebensalter.....	8
4.3.1	Lernergebnisse	8
4.3.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung)	8
4.3.3	Aktivität der Gruppe	9
4.4	Einheit 4 Lernen im Alter	11
4.4.1	Lernergebnisse	11
4.4.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung)	11
4.4.3	Aktivität der Gruppe	11



I EINFÜHRUNG

Für HR- und C-VET-Fachleute ist es von entscheidender Bedeutung, die spezifischen Bedürfnisse von Personen über 55 Jahren zu verstehen und zu berücksichtigen, einer demografischen Gruppe, die auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung gewinnt. Eine altersgerechte Berufsberatung erkennt an, dass die berufliche Entwicklung ein lebenslanger Prozess ist und dass sich die Bedürfnisse und Wünsche des Einzelnen im Laufe der Zeit verändern. Dieser Ansatz berücksichtigt die Lebenserfahrungen einer Person sowie die einzigartigen Herausforderungen und Chancen, die sich in späteren Phasen ihrer Karriere ergeben.

Eine altersgerechte Berufsberatung umfasst verschiedene Aspekte, darunter den Übergang in neue Rollen oder Bereiche, die Entwicklung von Fähigkeiten, die Erkundung von Zusatzkarrieren oder Freiwilligenarbeit und die Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand.

2 ZIELE UND AUFGABEN DES MODULS

Ziel des Moduls ist es, HR- und C-VET-Fachleute mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um Personen im Alter von 55 Jahren und darüber in ihrer späteren Berufsphase effektiv zu unterstützen. Es soll das Bewusstsein und die Sensibilität für die besonderen Umstände und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer schärfen und ein tieferes Verständnis für altersspezifische Fragen der beruflichen Entwicklung fördern.

Das Modul zielt darauf ab, die Vielschichtigkeit des Alters und die Heterogenität älterer Menschen hervorzuheben und die große Bandbreite an Erfahrungen und Umständen zu berücksichtigen, die die Gruppe der über 55-Jährigen prägen.

Die Lernenden werden mit dem nötigen Rüstzeug ausgestattet, um gegen Altersdiskriminierung und negative Wahrnehmungen anzugehen und ihre Kunden zu befähigen, Hindernisse zu überwinden und dank ihres Alters Selbstvertrauen zu gewinnen.

Darüber hinaus bietet das Modul Einblicke in Entscheidungsprozesse am Ende der Karriere und in alternative Wege der beruflichen Entwicklung, so dass die Lernenden über das nötige Wissen verfügen, um ihre Kunden effektiv durch diese Übergänge zu begleiten.

3 MODULLIEFERUNG

Das Modul ist in vier 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.

4 MODUL-KAPITEL

4.1 Einheit I

4.1.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit sind die Lernenden in der Lage

- das multidimensionale Konzept des Alters und seine Auswirkungen zu erfassen,
- die Heterogenität älterer Menschen anzuerkennen,
- die individuellen Unterschiede der Alterungsprozesse zu verstehen.

4.1.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Einheit beginnt mit der Frage, was Altern ist, und erläutert das multidimensionale Konzept des Alterns, das chronologisches, biologisches, psychologisches, kognitives, soziales und subjektives Alter umfasst. Anschließend wird der Begriff der Vielfalt unter älteren Arbeitnehmern behandelt, wobei betont wird, dass ältere Menschen eine heterogene Gruppe und nicht eine einzige Kategorie darstellen.

Am Ende sind Sie eingeladen, über die folgenden Fragen nachzudenken:

- Was versteht unsere Gesellschaft unter jung und alt? Welche Bilder entstehen in Ihrem Kopf, wenn wir über ältere Arbeitnehmer sprechen?
- Inwieweit spielt das Alter eine Rolle, wenn es um Arbeit und Karriere geht?

4.1.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 1

Name	Wie alt fühle ich mich?
------	-------------------------



Lernziele	<ul style="list-style-type: none">In der Lage sein, zwischen den verschiedenen Alterskategorien zu unterscheiden.
Art der Tätigkeit	Diskussion in Paaren
Zeitraumen	30 Minuten
Benötigte Materialien	PPT-Präsentation Folien 8 - 15
Einführung	Stellen Sie das multidimensionale Konzept des Alters anhand der Folien 8-15 der PPT-Präsentation vor. Bitten Sie dann die Teilnehmer, sich in Paare aufzuteilen und ihr Alter anhand der verschiedenen Aspekte des Alters zu diskutieren.
Beschreibung der Tätigkeit	<p>Person A beginnt und sagt zu Person B:</p> <ul style="list-style-type: none">- "Mein chronologisches Alter ist"- "Aufgrund meiner Gesundheit und meines Lebensstils schätze ich mein biologisches Alter auf ..."- "Aufgrund meiner Fähigkeit, mich an Veränderungen anzupassen und meine Fähigkeiten, Gefühle, Emotionen und Erfahrungen zu nutzen, schätze ich mein psychologisches Alter auf ...".- "Nach meinen Interessen und der Art, wie ich Dinge tue, ist mein kognitives Alter ...".- "Nach meinen zwischenmenschlichen Fähigkeiten und meiner Fähigkeit, die mit meiner sozialen Rolle verbundenen Normen und Erwartungen zu erfüllen, ist mein soziales Alter"..." <p>Person A beendet die Runde mit seinem subjektiven Alter:</p> <ul style="list-style-type: none">- "Wenn ich mein Alter nicht wüsste, wäre ich ... Jahre alt". <p>Die Teilnehmer wechseln und wiederholen die Übung. Anschließend sollten sich die Paare ein paar Minuten Zeit</p>



	nehmen, um ihre Erfahrungen zu besprechen. Wie fühlt es sich an, sein subjektives Alter anzugeben?
Nachbesprechung	<p>Holen Sie die Teilnehmer zurück in die Gruppe und bitten Sie sie, ihr subjektives Alter und ihre Erfahrungen mit der Aktivität mitzuteilen. Fühlt sich die Mehrheit der Gruppe jünger oder älter als ihr chronologisches Alter?</p> <p>Als Trainer können Sie sich etwas Zeit nehmen, um mit der Gruppe über die Konstruktion des Alters und die Auswirkungen des subjektiven Alters auf die körperliche und geistige Gesundheit nachzudenken.</p>
Anpassung an den Online-Modus	Die Struktur der Aktivität kann in einer Online-Umgebung unverändert bleiben. Die Diskussion in Paaren muss in Gruppenräumen geführt werden.
Tipps für den Ausbilder	<p>Hier finden Sie weitere interessante Informationen über die Macht des subjektiven Alters:</p> <p>https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b</p>

4.2 Einheit 2 Altersdiskriminierung und Stereotypen

4.2.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit sind die Lernenden in der Lage:

- gemeinsame Vorurteile im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung aufdecken,
- negativen Stereotypen begegnen,
- Älteren Menschen dabei helfen, Strategien gegen Altersdiskriminierung und eigene Stereotypen zu entwickeln,
- die Erfahrungen und das Know-how älterer Menschen zu schätzen und anzuerkennen.

4.2.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Einheit befasst sich mit Ageismus und Altersdiskriminierung und stellt verschiedene Arten von altersdiskriminierenden Haltungen vor. Durch ein kurzes Video werden die Lernenden Zeuge eines sozialen Experiments, um unbewussten



Altersdiskriminierung zu verstehen. Anschließend werden sie aufgefordert, ihre eigenen Stereotypen in Bezug auf Personen ab 55 Jahren zu reflektieren und zu überprüfen. Anschließend werden die Lernenden mit verschiedenen Stereotypen, die mit älteren Arbeitnehmern in Verbindung gebracht werden, und mit Gegenargumenten konfrontiert. Um diese Stereotypen in Frage zu stellen, stellt die Einheit die einzigartigen Stärken älterer Arbeitnehmer vor und regt dazu an, die Erzählung über ihren Beitrag zur Belegschaft zu überarbeiten.

4.2.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 2

Name	Wie fühlt sich Altersdiskriminierung an?
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> Machen Sie sich die vorherrschenden Stereotypen über ältere Arbeitskräfte bewusst.
Art der Tätigkeit	Video und Diskussion
Zeitraumen	30 Minuten
Benötigte Materialien	Video-Clip 1: https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA Video-Clip 2: https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhlko
Einführung	Präsentieren Sie den Teilnehmern zwei kurze Videos über Altersdiskriminierung. Im ersten Video geht es um ein soziales Experiment, bei dem sich ein Imbisswagen weigert, Personen über 40 zu bedienen. Das zweite Video untersucht die historischen Kräfte, die unsere (falsche) Wahrnehmung des Wertes der heutigen Baby-Boomer in der Arbeitswelt prägen.



Beschreibung der Tätigkeit	<p>Bitten Sie die Teilnehmer nach der Präsentation der Videos, in Zweiergruppen zu diskutieren, was die Videos bei ihnen ausgelöst haben. Mögliche Fragen dazu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wie haben Sie sich bei dem ersten Video gefühlt? Was denken Sie, wie haben die Leute reagiert?- Was bedeutet es für Sie, in unserer Gesellschaft zu altern?- Welche Altersklischees haben Sie selbst verinnerlicht?
Nachbesprechung	<p>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.</p>
Anpassung an den Online-Modus	<p>Die Struktur der Aktivität kann gleich bleiben.</p>
Tipps für den Ausbilder	<p>Hier finden Sie weitere Informationen über Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz:</p> <p>https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/</p>

4.3 Referat 3 Beruflicher Übergang im höheren Lebensalter

4.3.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit sind die Lernenden in der Lage:

- zu verstehen, wie und warum ältere Erwachsene ihre berufliche Laufbahn ändern,
- alternative Modelle der beruflichen Entwicklung anwenden,
- die Art der späten Karriereentscheidungen älterer Arbeitnehmer zu erfassen.

4.3.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Lernenden werden in die 5 Karrierestufen und die verschiedenen Ebenen des Karrierewechsels (funktionaler, industrieller, unternehmerischer und doppelter Karrierewechsel) eingeführt. Sie lernen auch verschiedene Arten von Karrieren im



späteren Berufsleben kennen, wie z. B. ein Sabbatical, eine Zusatzkarriere, eine frühere Karriere oder eine Überbrückungsbeschäftigung, sowie die damit verbundenen Vorteile solcher Karriereübergänge. Die Einheit bietet darüber hinaus Einblicke anhand von zwei Fallstudien, in denen Personen im Alter von 55 Jahren und älter vorgestellt werden, die ihre berufliche Veränderung erfolgreich bewältigt haben. Diese Fallstudien dienen als exemplarische Veranschaulichung und laden die Lernenden dazu ein, über verschiedene Szenarien im Zusammenhang mit beruflichen Veränderungen und den sich daraus ergebenden Fragen nachzudenken, und bieten so wertvolle Anhaltspunkte für den Beratungsprozess.

4.3.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 3

Name	Warum wechseln die Menschen in einem späteren Lebensabschnitt die Laufbahn?
Lernziele	<p>Die Beweggründe für berufliche Veränderungen bei Personen ab 55 Jahren verstehen können.</p> <p>In der Lage sein, allgemeine Faktoren zu erkennen, die spätere Berufsentscheidungen beeinflussen.</p> <p>In der Lage sein, über die Auswirkungen beruflicher Übergänge für ältere Menschen nachzudenken</p>
Art der Tätigkeit	Gruppendiskussion/ Brainstorming/ Diskussion über einen Artikel
Zeitraumen	Ungefähr 30-45 Minuten
Benötigte Materialien	<p>Whiteboard oder Flipchart</p> <p>Markierungen</p> <p>Artikel: Für einen Karrierewechsel ist es nie zu spät (Download hier: https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers)</p> <p>Haftnotizen</p> <p>Stifte/Bleistifte für jeden Teilnehmer</p>
Einführung	Erläutern Sie zunächst, wie wichtig es ist, zu verstehen, warum sich Menschen später im Leben für eine andere Laufbahn entscheiden. Betonen Sie den Wert von



	<p>Einfühlungsvermögen und Verständnis für eine effektive Berufsberatung älterer Erwachsener.</p>
<p>Beschreibung der Tätigkeit</p>	<p>Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen von 3-5 Personen ein.</p> <p>Verteilen Sie den Artikel und bitten Sie die Teilnehmer, ihn zu lesen. Bitten Sie die Teilnehmer, die wichtigsten Punkte in Bezug auf die Motivation für einen Berufswechsel und Empfehlungen zu diskutieren. Verteilen Sie außerdem Karten oder Haftnotizen und Stifte/Marker an jede Gruppe.</p> <p>Schreiben Sie die 2 Fragen an die Tafel oder das Flipchart:</p> <ol style="list-style-type: none">1. "Warum wechseln die Menschen in einem späteren Lebensabschnitt den Beruf?"2. "Was sind die entscheidenden Aspekte bei einem Berufswechsel?" <p>In ihren Gruppen machen die Teilnehmer ein Brainstorming und notieren ihre Ideen und Erkenntnisse auf separaten Klebezetteln.</p> <p>Ermutigen Sie die Teilnehmer, sowohl interne als auch externe Faktoren in Betracht zu ziehen, die zu einer beruflichen Veränderung beitragen können, z. B. persönliche Erfüllung, gesundheitliche Bedenken, finanzielle Gründe oder gesellschaftliche Erwartungen.</p> <p>Lassen Sie nach 10-15 Minuten jede Gruppe ihre Antworten austauschen, indem Sie ihre Klebezettel an die Tafel oder das Flipchart kleben.</p> <p>Leiten Sie eine kurze Diskussion ein, um gemeinsame Themen und Muster in den Antworten zu untersuchen.</p>
<p>Nachbesprechung</p>	<p>Fassen Sie die von den Gruppen genannten Hauptgründe für berufliche Veränderungen im späteren Leben zusammen.</p> <p>Er/Sie ermutigt die Teilnehmer, darüber nachzudenken, wie diese Erkenntnisse ihren Ansatz bei der Beratung älterer Menschen beeinflussen können.</p> <p>Diskutieren Sie alle Überraschungen oder neuen Perspektiven, die sich aus der Aktivität ergeben haben.</p> <p>Hervorheben, wie wichtig es ist, bei der Berufsberatung die besonderen Umstände und Motivationen jedes Einzelnen zu berücksichtigen.</p>



Anpassung an den Online-Modus	Die Struktur der Aktivität bleibt gleich. Nutzen Sie Gruppenräume für die Aktivitäten in kleineren Gruppen.
Tipps für den Ausbilder	-

4.4 Referat 4 Lernen im höheren Lebensalter

4.4.1 Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit sind die Lernenden in der Lage:

- Vorteile und Hindernisse für das Lernen nach 55+ unter Anwendung neurowissenschaftlicher Erkenntnisse zu ermitteln,
- die Einstellung älterer Menschen zum Lernen und zum Erwerb von Fähigkeiten zu verstehen,
- ältere Menschen zu motivieren, neue Fähigkeiten zu erlernen und etwas Neues auszuprobieren.

4.4.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Die Einheit beginnt mit der zentralen Frage: Was ist Lernen? Sie liefert neurowissenschaftliche Erkenntnisse, um die Mechanismen zu beleuchten, die Lernprozessen zugrunde liegen. Anschließend werden die Lernenden in das Konzept der Neuroplastizität eingeführt. Ein kurzes Video zeigt, wie die Anpassungsfähigkeit des Gehirns den Erwerb von neuem Wissen ermöglicht.

Anschließend werden die Lernenden über den Zusammenhang zwischen Alter und Kognition nachdenken und sowohl die Herausforderungen als auch die kognitiven Stärken, die mit dem Alter verbunden sind, erforschen. Die Einheit befasst sich auch mit den Unterschieden zwischen zwei Arten von Intelligenz, der fluiden und der kristallinen, und enthält ein Quiz, um das Verständnis zu testen. Außerdem wird untersucht, wie ältere Menschen am besten lernen, wobei der Schwerpunkt auf der Schaffung idealer Lernumgebungen für Menschen ab 55 Jahren liegt.

4.4.3 Gruppenaktivität



Gruppenaktivität Einheit 4

Name	Testen Sie Ihre flüssige und kristalline Intelligenz
Lernziele	<ul style="list-style-type: none">• In der Lage sein, zwischen flüssiger und kristalliner Intelligenz zu unterscheiden,• In der Lage sein, die unterschiedlichen Auswirkungen des Alters auf Kompetenzen und Fähigkeiten zu verstehen.
Art der Tätigkeit	Individueller Test Diskussion in der Gruppe
Zeitraumen	20 Minuten
Benötigte Materialien	PPT-Folien 16-19 über flüssige und kristallisierte Intelligenz. Ein Exemplar des Tests pro Teilnehmer.
Einführung	Stellen Sie den Teilnehmern das Konzept der flüssigen und der kristallinen Intelligenz vor. Nach dieser Einführung erhalten die Teilnehmer Kopien der Aktivität und werden angewiesen, den Test auszufüllen.
Beschreibung der Tätigkeit	<p>Der Test besteht aus zwei Teilen: einem Teil zur fluiden Intelligenz, bei dem drei Aufgaben zum räumlichen Vorstellungsvermögen gelöst werden müssen, und einem Teil zur kristallinen Intelligenz, bei dem die Fähigkeit zum assoziativen Denken getestet wird. Nach Abschluss des Tests werden die Lösungen ausgetauscht und die Teilnehmer diskutieren ihre Ergebnisse.</p> <p>In einem nächsten Schritt werden die Teilnehmer gebeten, über die folgenden Punkte nachzudenken und sich Notizen zu machen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vergleichen Sie die folgenden Kompetenzen mit denen, als Sie jünger waren: Kurzzeitgedächtnis, Wissen, abstraktes Denken, strukturiertes Arbeiten, Entscheidungsfindung. Ist es schwieriger/leichter, besser/schlechter, mehr/weniger?• Wie prägen Sie sich neue Informationen ein?



	Die Teilnehmer sind eingeladen, ihre Ergebnisse in der Gruppe zu teilen.
Nachbesprechung	Vergleichen Sie die Ergebnisse mit der Theorie der fluiden vs. kristallinen Intelligenz (und der Neuroplastizität).
Anpassung an den Online-Modus	Die Struktur der Aktivität kann gleich bleiben. Der Moderator stellt den Test im Chat zur Verfügung, damit die Teilnehmer ihn herunterladen können.
Tipps für den Ausbilder	-

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.

PROJEKT-KONSORTIUM



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