



IO3 C-STEP 3 'Demografischer Wandel'

Merkblatt für Teilnehmer: Einheit 2 "Umschulung im späteren Leben"

Lernziele und Lerninhalte

Der Inhalt dieses C-STEP befasst sich mit der Herausforderung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt; insbesondere mit den Auswirkungen einer alternden Bevölkerung und der Frage, wie sich der Arbeitsmarkt anpassen muss, um diese Arbeitnehmer besser zu integrieren, da die Menschen länger leben, später in Rente gehen und die Zahl der älteren Arbeitnehmer zunimmt. Derzeit ist die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer recht niedrig, und es gibt große Unterschiede in der Beschäftigungsquote in den europäischen Ländern. Infolgedessen gibt es in ganz Europa viel zu tun, um die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen und die Einstellung der Bevölkerung gegenüber älteren Arbeitnehmern zu ändern. Berufsberater sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses, da sie älteren Arbeitnehmern dabei helfen können, sich zu orientieren und weiterzubilden sowie den Wert älterer Arbeitnehmer zu vermarkten. Diese Lerneinheit konzentriert sich auf die Umschulung, insbesondere auf die Vorteile einer Umschulung im höheren Lebensalter, sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen, und darauf, wie man Umschulungsmöglichkeiten, die für jeden Kunden geeignet sind, fördert und findet.

Überblick über die Lerninhalte in Einheit 2:

1. Herausforderungen, die sich aus dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und der mangelnden Bereitschaft zur Umschulung ergeben
2. Wie kann die Ausbildung für ältere Menschen attraktiv gemacht werden?
3. Berufsbezogenes Lernen für die ältere Generation
4. Ausbildung von Mentoren
5. Digitale Ausbildung (die digitale Kluft)

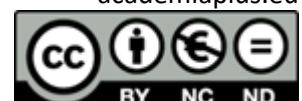
Durch die Fokussierung auf die oben genannten Inhalte zielt Einheit 2 darauf ab, die folgenden **Lernergebnisse** zu erreichen:

- Beschäftigungsfähigkeit als Herausforderung in Zeiten des demografischen Wandels kennenlernen
- lernen Sie die Teilnahmequoten älterer Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen kennen - Alter als Risiko für den Ausschluss von Ausbildung und Beschäftigung?
- Beispiele für aktuelle Politiken austauschen und diskutieren - nationale und europäische Perspektiven
- Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit vorstellen






- Diskussion darüber, wie ältere Mitarbeiter am Arbeitsplatz unterstützt werden können, und Identifizierung von Herausforderungen und Chancen
- Bewusstsein für die Herausforderung der Aktivierung älterer Beschäftigter
- Faktoren für eine "erfolgreiche Qualifizierung" älterer MitarbeiterInnen und Beratung und Mentoring als Instrument für eine gute Qualifizierung beschreiben
- Erörterung und Vergleich der erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen, die BeraterInnen und MentorInnen haben sollten
- Zusammenfassung der Auswirkungen auf Praxis und Politik
- Aufräumen mit dem Mythos "Alte Hunde lernen keine neuen Tricks?"
- Information über vorteilhafte Lernbedingungen und -gestaltung - mit besonderem Augenmerk auf Lernen am Arbeitsplatz
- Erstellung einer Checkliste, die BeraterInnen bei der Auswahl alters- und erfahrungsgerechter Lernangebote unterstützen soll
- Konsequenzen für die Beratungspraxis ziehen: adäquate Lernlösungen finden, die individuelle Biografien und Lebenswege im Bereich des Möglichen respektieren und nutzen.
- Etwas über gesundheitliche Umorientierung und Umschulung erfahren - ein häufiges Thema in der Beratung älterer Arbeitnehmer
- Die Aspekte vom gesellschaftlichen Problem zur individuellen Erfahrung ableiten: biografische Brüche und widersprüchliche gesellschaftliche Erwartungen. Wiederaufbau von Karrieren und die Rolle der Beratung sowie die Grenzen individualistischer Ansätze.
- Erörterung der Rolle der Berufsberater: Aufzeigen von Alternativen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, Umgang mit biografischen Brüchen, Rekonstruktion von Lebenskontinuitäten durch Anpassung und Umschulung.
- Fallstudien und Rollenspiele zur Vertiefung des Wissens
- Diskussion über die gewonnenen Erkenntnisse aus der beruflichen Rehabilitation für das allgemeine Thema der Umschulung im mittleren und höheren Alter.






Zu verwendenes Material




Liste der Lernmaterialien und Ressourcen (alle Materialien sind auf der Academia+ Moodle Plattform zu finden)

-  [>>> AGENDA 12th May, 2021](#)

Referent 1

-  [1. Presentation: "Retraining in later life. Perspectives from training and guidance for older employees"](#)
- [2. Results of the working groups: Flinga and Mentimeter results](#)
- [3. Reading \(session 2\): "Designing Effective Training for Older Workers"](#)
- [4. Reading \(session 3\): "Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer"](#)

Referent 2

-  [1. Presentation \(session 4\): "Late-Career Learning for Work \(and Life\)"](#)
-  [2. Results of the working group: Mentimeter results u2 s4 "Thinking about older workers as learners"](#)
-  [3. Presentation \(sessions 5&6\): "When retraining in later life is the only option: chronic illness, disability and vocational rehabilitation"](#)
- [4. Readings \(session 5\): Reading groups](#)
- [5. Practices \(session 6\): Case studies/tasks](#)

Zusätzliches Material