



IO3 C-STEP 3 'Demografischer Wandel'

Merkblatt für Teilnehmer: Einheit 4 "Mehrgenerationen-Zusammenarbeit"

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. Vielfalt ist ein wichtiger Aspekt für jedes erfolgreiche Unternehmen, und in diesem Referat wird untersucht, wie Vielfalt in Bezug auf das Alter Unternehmen erfolgreicher machen und auch Einzelpersonen dabei helfen kann, zu lernen und ihre Fähigkeiten zu verbessern.

Überblick über die Lerninhalte in Einheit 4:

1. Die Vorteile einer Mehrgenerationenbelegschaft
2. Entwicklung von Arbeits- und Lernräumen für mehrere Generationen
3. Berufsberatung und soziale Gerechtigkeit.
4. Die psychische Gesundheit junger Menschen

Durch die Fokussierung auf die oben genannten Inhalte zielt Einheit 4 darauf ab, die folgenden **Lernergebnisse** zu erreichen:

- Den Wert unterschiedlicher Perspektiven und Vielfalt diskutieren
- Lernen, wie man Kunden dabei helfen kann, altersbedingte Vorurteile abzubauen (z. B. ältere Kunden sind unglücklich darüber, jüngere Manager zu haben, jüngere Kunden stereotypisieren ältere Kollegen nicht usw.)
- Sich auf Frauen konzentrieren, die nach der Übernahme von Betreuungsaufgaben an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, und auf die Herausforderungen, denen sie sich gegenübersehen





- Die positiven Fortschritte, die im Bereich der Gleichstellung erzielt wurden, den problematischeren Bereichen der beruflichen Abwärtsmobilität von Frauen und der unzureichenden Nutzung von Fähigkeiten gegenüberstellen
- Die Grenzen flexibler Arbeitsstrategien zur Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen, die Wahrnehmung der Arbeitgeber in Bezug auf Vertrauen und Fähigkeiten sowie die Rolle der Vorgesetzten kennenlernen
- Zu erörtern, inwieweit soziale Gerechtigkeit in einer globalisierten Welt tatsächlich erreicht werden kann und was genau Beratung zu diesem Prozess beitragen kann
- Ideen und Wege aufzeigen, wie sichergestellt werden kann, "dass die Berufspraxis sinnvoll wird und eine echte Berufswahl für alle Menschen möglich ist".
- Statistiken zum demografischen Wandel auf die Zielgruppe der Jugendlichen herunterbrechen (weniger Jugendliche, Zunahme psychischer Erkrankungen).
- Strategien zum Umgang mit psychischen Störungen im Beratungsalltag kennen lernen

Zu verwendenes Material

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

-  [>>> AGENDA 20th May, 2021](#)

Referent 1

-  [1. Presentation: "The advantages of having a multigenerational workforce"](#)
-  [2. Recording: Andreas Seitz and Laura Farrenkopf](#)

Referent 2

-  [1. Presentation: "Returners' to work, after a career break for caring responsibilities"](#)
-  [2. Recording: Adrian Wright](#)



Referent 3

-  [1. Presentation: "Guidance, Career Counselling and Social Justice: Mission Impossible?"](#)
-  [2. Recording: Jean-Jaques Ruppert](#)

Referent 4

-  [1. Presentation: "Mental health and career counselling in demographic change-networking as intergenerational solidarity"](#)
-  [2. Further information and open discussion](#)
- [3. Additional material](#)
-  [4. Recording: Silvia Keller and Stefan Matthias Zick-Varul](#)
- etc.