

Bernd-Joachim Ertelt, Annika Imsande,
Michael Scharpf, Thorsten Walther



Arbeit, Leben, Teilhabe ab 55

Trainingsmodule für Beratende



Bernd-Joachim Ertelt, Annika Imsande,
Michael Scharpf, Thorsten Walther

Arbeit, Leben, Teilhabe ab 55

Trainingsmodule für Beratende

**Innovative Beratung
für Menschen 55+** | Verbesserte Teilhabe Älterer am
Arbeits- und gesellschaftlichen Leben

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



FORSCHUNG AN
FACHHOCHSCHULEN



Beteiligte Praxispartner

Caritasverband Mannheim e.V., Jobbörse Schönau



Diakonisches Werk Mannheim, Bereich Ehrenamt



Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar,
Bereich Weiterbildung



Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald,
Bereich Weiterbildung



Universität Mannheim, Gasthörer- und Seniorenstudium



Regionalbüro der Netzwerke für berufliche Fortbildung
Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald, Sinsheim



© wbv Media GmbH & Co. KG
Bielefeld 2018

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagfoto:
khalus/istock

ISBN 978-3-7639-5970-9 (Print)
Best.-Nr. 6004650
ISBN 978-3-7639-5971-6 (E-Book)
Best.-Nr. 6004650w

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Warum und wie die berufliche Beratung Älterer verbessern?	7
Das Projekt INBeratung	8
Methodisches Vorgehen	9
Quellenverzeichnis	11
Aufbau und Gebrauch des Handbuchs	12
Zielgruppe	12
Interne und externe Lernbedingungen	12
Aufbau	13
Quellenverzeichnis	14
Modul 1: Beratungstheoretische Grundlagen	15
1.1 Lernbaustein I: Altersbilder und erfolgreiches Altern	15
1.1.1 Altersbilder	15
1.1.2 Theorien des erfolgreichen Alterns	16
1.1.3 Defizit- vs. Kompetenz-/Kompensationsmodell	19
1.2 Lernbaustein II: Beratungstheorien	20
1.2.1 Was ist Beratung?	21
1.2.2 Beratungsinterventionen	22
1.2.3 Beratungsansätze	25
1.3 Lernbaustein III: Ethik in der Beratung	29
1.4 Quellenverzeichnis	33
Modul 2: Übergangsberatung	35
2.1 Lernbaustein I: Was sind Transitionen?	35
2.1.1 Die verschiedenen Ebenen einer Transition	36
2.2 Lernbaustein II: Change-Haus	37
2.3 Lernbaustein III: Bridges', Transitions-Modell (1991)	38
2.4 Lernbaustein IV: Transitions-Theorie nach Schlossberg	39
2.5 Lernbaustein V: Was braucht die Übergangsberatung?	40
2.6 Quellenverzeichnis	41

Modul 3: Netzwerk und Marketing	42
3.1 Lernbaustein I: Grundlagen der Netzwerkarbeit	42
3.1.1 Netzwerktheorien	42
3.1.2 Arbeit in professionellen Netzwerken	43
3.2 Lernbaustein II: Netzwerkarbeit im Beratungskontext.	45
3.2.1 Übung: Das regionale Beratungsnetzwerk erkennen	45
3.3 Lernbaustein III: Marketing der Beratungs- und Bildungsangebote	48
3.3.1 Marketing für Beratungsangebote	49
3.3.2 Marketing von Weiterbildungsangeboten	50
3.3.3 Ansprache von Personen 50+	51
3.4 Quellenverzeichnis	53
Modul 4: Ältere Beschäftigte	55
4.1 Lernbaustein I: Berufliche Sozialisation	55
4.2 Lernbaustein II: Aktuelle Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt	59
4.3 Lernbaustein III: Arbeiten bis ins hohe Alter – Motivation („Will ich arbeiten?“)	61
4.4 Lernbaustein IV: Arbeiten bis ins hohe Alter: alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung („Kann ich arbeiten?“)	64
4.5 Lernbaustein V: Arbeiten bis ins hohe Alter: Möglichkeiten und Grenzen („Muss/darf ich arbeiten?“)	66
4.5.1 Vorzeitiger Einstieg in den Rentenbezug	66
4.5.2 Arbeiten bei Rentenbezug	67
4.5.3 Hinauszögern des Renteneintritts (Weiterarbeiten ohne Rentenbezug)	68
4.6 Lernbaustein VI: Rollenspiel zur Berufsberatung Älterer.	68
4.7 Quellenverzeichnis	69
Modul 5: Ältere (Langzeit-)Arbeitslose	72
5.1 Lernbaustein I: Arbeitslosigkeit bei Älteren	72
5.1.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland.	72
5.1.2 Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit	72
5.1.3 Langzeitarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich	73
5.2 Lernbaustein II: Förderinstrumente für ältere Arbeitsuchende	75
5.2.1 Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.	75
5.2.2 Existenzgründungen	76
5.2.3 Förderprogramme.	77

5.3	Lernbaustein III: „Empowerment“ von älteren Langzeitarbeitslosen. . . .	78
5.3.1	Psychosoziale Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.	78
5.3.2	Stärkung der Selbstwirksamkeit.	79
5.3.3	Ressourcenorientierte Beratung älterer Arbeitsloser.	81
5.4	Lernbaustein IV: Umgang mit Suchterkrankungen.	83
5.4.1	Psychische Störungen im Alter	83
5.4.2	Sucht und Alter	84
5.4.3	Arbeitslosigkeit und Sucht.	87
5.4.4	Beratungsangebote für ältere Arbeitssuchende mit Suchterkrankungen.	89
5.5	Lernbaustein V: Beratungsübung.	90
5.6	Quellenverzeichnis.	92
	Modul 6: Bildung und Ehrenamt im Ruhestand	97
6.1	Lernbaustein I: Ehrenamt im Alter	97
6.2	Lernbaustein II: Bildung im Ruhestand.	98
6.3	Lernbaustein III: Aufdecken von Stärken und Interessen	99
6.3.1	Interessentests	99
6.3.2	Bilanzierung von Kompetenzen.	100
6.4	Lernbaustein IV: Entwicklung eines Beratungsleitfadens.	101
6.5	Quellenverzeichnis.	102
	Offene Handlungsfelder bei der Beratung älterer Personen	103
	Beratung in der Zukunft	103
	Zukunft: Mehr Angebote vs. mehr Netzwerke?	105
	Spezielle Gruppen – spezielle Angebote?	106
	Aufbau einer geschlechtssensiblen Beratung im Alter?	106
	Geschlechtsbezogene Unterschiede im Erwerbsleben.	106
	Ältere Migranten als Zielgruppe der Beratung.	107
	Quellenverzeichnis	108
	Abbildungen	111
	Tabellen	112
	Anhang A-I	113
	Zusammenfassung	146
	Abstract	146
	Autorinnen und Autoren	147

Einleitung

Warum und wie die berufliche Beratung Älterer verbessern?

Der demografische Wandel in Deutschland hat zur Folge, dass sich das zahlenmäßige Verhältnis von älteren zu jüngeren Einwohnern verändert. Während 2005 rund 30 % der deutschen Bevölkerung 55 Jahre oder älter waren, sind es gegenwärtig 36 % und 2025 werden es 41 % sein (Statistisches Bundesamt, 2016). Die Herausforderung liegt darin, dass die Rentenübergangsgruppe, d. h. die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen bzw. bald auch der bis 67-Jährigen stark im Anteil der Bevölkerung zunimmt. Dieser Anstieg liegt an den geburtenstarken Jahrgängen zwischen 1955 und 1969, den sogenannten „Baby-Boomern“. Dazu kommt, dass bereits seit 1972 die Geburtenrate unter der Sterberate liegt. Konsequenzen des demografischen Wandels sind beispielsweise eine Heraufsetzung des Rentenalters und die Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand (OECD & Europäische Kommission, 2004). Das steigende Lebensalter und die Verbesserung der Gesundheit führen darüber hinaus zur Forderung nach aktiver Einbindung Älterer in das gesellschaftliche Leben.

Beratungsangebote, die auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind und die gesellschaftliche Teilhabe verbessern, sind jedoch bisher eher selten (Ertelt & Scharpf, 2015). Obwohl der demografische Wandel bereits als Megatrend der Zukunft in Deutschland identifiziert wurde (Bundeszentrale für politische Bildung, 2015), werden Ältere von vielen Institutionen, die für die Steigerung der gesellschaftlichen Teilhabe (auch am Arbeitsmarkt) zuständig sind, nur vereinzelt als Zielgruppe wahrgenommen. Gleichzeitig gibt es altersunabhängige Angebote, die von älteren Personen jedoch seltener in Anspruch genommen werden, beispielsweise zur Weiterbildung oder Beratung.

Liegt dies vielleicht an mangelndem Bedarf? Oder ist das Angebot der Zielgruppe vielleicht zu wenig bekannt? Wie kann man Angebote schaffen, die für die Zielgruppe attraktiv sind? Und welche Angebote werden überhaupt benötigt? Wie sollte eine Beratung für Ältere gestaltet sein, was sind hier die besonderen Herausforderungen? Welche generationsspezifischen Themen könnten in einer Beratung angesprochen werden? Wie ist mein eigenes Altersbild, welche Stereotype bringe ich als Beratender mit? „Beratung“ – wie geht das überhaupt? Wie kann man die Interessen und Stärken älterer Personen nutzen, um sie nicht nur am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen, sondern auch einen hohen gesamtgesellschaftlichen Nutzen zu erzielen?

Diese Fragen waren der Ausgangspunkt des Projektes „INBeratung“. Im Folgenden werden das Projekt sowie das methodische Vorgehen, das zur Beantwortung der oben genannten Fragen diente, vorgestellt. Das Endergebnis dürfen wir Ihnen mit diesem Trainingshandbuch vorstellen.

Das Projekt INBeratung

Das Projekt „INBeratung – Innovative Beratung zur Verbesserung der Teilhabe Älterer am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben“ ist ein durch die Förderrichtlinie „Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter (SILQUA-FH)“ finanziertes Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das Projekt befasste sich von März 2016 bis Mai 2018 mit den Beratungsangeboten für die Zielgruppe 55+ in der Metropolregion Rhein-Neckar. Ziel war die Konzipierung eines Trainings zur Beratung Älterer, welches auf zielgruppenspezifische Herausforderungen eingeht und das dazu beiträgt, durch die Qualifizierung von Beratenden und einer stärkeren Vernetzung untereinander die Teilhabe Älterer am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben zu erhöhen. An der Entwicklung eines praxisnahen, bedarfsorientierten Trainings beteiligten sich folgende regionale Projektpartner:

- Caritasverband Mannheim
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Mannheim
- Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald
- Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar
- Regionalbüro des Netzwerks für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim
- Universität Mannheim – Gasthörer und Seniorenstudium

Dank der Projektpartner gelang in dem Projekt ein sehr differenzierter Einblick in das regionale Beratungsangebot für ältere Menschen. Auf dieser Basis wurden drei Themen und Zielgruppen identifiziert, welche sich verschiedenen Altersspannen und Lebensphasen zuordnen lassen:

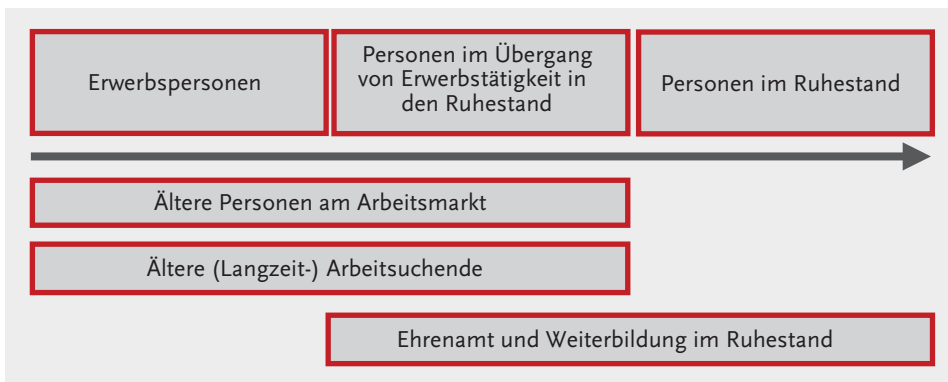


Abbildung 1: Zielgruppen und Themen der Beratung Älterer im Projekt INBeratung nach Lebensphasen

Wie sich aus den Zielgruppen und Lebensphasen ableiten lässt, können die Anlässe und Themen einer Beratung je nach Institution sehr unterschiedlich sein. Dies hat dazu geführt, dass im Projekt weniger stark die Lebensphase in den Fokus genommen wurde, als vielmehr das jeweilige Thema, mit dem die älteren

Ratsuchenden zur Beratung kommen. So konnte die Praxisnähe der Ergebnisse gewährleistet werden.

Methodisches Vorgehen

Die Weiterbildung der Beratungskräfte sollte auf deren Bedarf hinsichtlich Beratungsaktivitäten je nach Zielgruppen und Gegenstandsbereichen abgestimmt sein. Dazu diente eine Bedarfsanalyse anhand halbstandardisierter Interviews (N=29) mit Angehörigen der beteiligten Praxispartner. In Ergänzung dazu und zur Absicherung der Ergebnisse fanden anschließend drei ganztägige Fokusgruppen statt, bei denen die Bedarfsermittlung vorgestellt, diskutiert und ergänzt wurde. Daran beteiligten sich neben den Partnerinstitutionen weitere Akteure, die im relevanten Handlungsfeld aktiv sind, wie etwa die Stadt Mannheim, Großunternehmen der Region, Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Auch ältere Ratsuchende nahmen an den Treffen teil und brachten ihre Perspektive in den Entwicklungsprozess ein. Aus den Ergebnissen der Bedarfsanalyse wurden auf der Basis einschlägiger Fachliteratur die Ziele und Inhalte des Trainings für die Beratungskräfte der Praxispartner abgeleitet. Die folgende Tabelle bietet einen exemplarischen Einblick in die Übersetzung des ermittelten Bedarfs in Trainingsinhalte.

Tabelle 1: Übersetzung des ermittelten Bedarfs in Trainingsinhalte

Bedarf	Übersetzung in Trainingsinhalte
Beratung unentschlossener Ratsuchender: Professionelle Herausarbeitung von persönlichen Interessen und Vorerfahrungen	Beratungstheorien, Beratungsübungen, Herausarbeitung von Stärken und Interessen
Grenzen in der Beratung setzen und Gespräche konfliktfrei beenden (bei Thematisierung privater und persönlicher Angelegenheiten)	Beratungskompetenzen stärken: Ethische Standards, praktische Übungen mit schwierigen Beratungsfällen
Einrichtung einer Übergangsberatung	Phasen eines Übergangs, wie kann man im Übergang (womit) beraten?
Ausbau der Kooperationen mit Unternehmen der Region, um gezielt ältere Beschäftigte anzusprechen Erhöhung der Transparenz von Beratungsangeboten an die Zielgruppe (Ratsuchende/Unternehmen)	Netzwerkarbeit, Marketing
Beratung zum ehrenamtlichen Engagement	Beratung zum Ehrenamt, Herausarbeitung von Stärken und Interessen

Fortsetzung Tabelle 1

Bedarf	Übersetzung in Trainingsinhalte
Informationsbedarf, v. a. von kleinen und mittleren Unternehmen bezüglich neuer Möglichkeiten (Flexirente, Weiterbeschäftigung im Ruhestand)	Rechtliche Rahmenbedingungen der Flexirente sowie der Weiterbeschäftigung im Ruhestand
Aktive Ansprache und Beratung von Langzeitarbeitsuchenden bei der Planung des Übergangs	Langzeitarbeitslosigkeit im Alter, Wege in die Beschäftigung, Rahmenbedingungen einer Frührente

Die Trainingsinhalte wurden in ein Curriculum übersetzt, welches aus Grundmodulen und Vertiefungsmodulen besteht. Zudem erfolgte eine Adressatenanalyse, um die differenzierten Vorkenntnisse der teilnehmenden Beratenden sowie deren Herausforderungen im Beratungsalltag in dem Training berücksichtigen zu können.

In den Grundmodulen wurden darauf aufbauend beratungstheoretische Inhalte und Themen, wie Netzwerkarbeit und Marketing, behandelt. Die Spezifizierung der Vertiefungsmodule wurde dem Umstand gerecht, dass die Berater aus Institutionen kamen, die mit verschiedenen Zielgruppen arbeiten, die mit teilweise sehr unterschiedlichen Anliegen und Ausgangslagen in die Beratung kommen (z. B. ein Langzeitarbeitsuchender oder eine Person, die im Ruhestand noch einmal studieren möchte).

Die Pilotierung fand im Sommer 2017 mit 21 Beratungskräften statt. Die Ergebnisse der damit verbundenen Evaluation flossen unmittelbar in das Trainingshandbuch ein.

Das finale Trainingscurriculum sowie Informationen zum Aufbau und Gebrauch können Sie dem nachfolgenden Kapitel entnehmen. Danach werden die Module einzeln vorgestellt. Das Handbuch schließt mit einem Ausblick und Erläuterungen zur Zukunft der Beratung Älterer sowie offenen Handlungsfeldern.

Die Autorenschaft dankt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung dieses gesellschaftlich hoch relevanten Themas, sowie allen Projektbeteiligten. Ein besonderer Dank gilt unseren Praxispartnern, deren Beiträge wichtig und befruchtend waren. In diesen Dank schließen wir auch alle Teilnehmenden der Pilotveranstaltungen ein. Sie lieferten wertvolle Beiträge für das vorliegende Handbuch. Ein solches Projekt ist nicht ohne die engagierten Helfer im Hintergrund denkbar. Ausdrücklich seien genannt unsere studentischen Hilfskräfte: Maike Gießelmann, Marie Ostwald, Annika Schäfer, Franziska Schmidt und Friederike Theile.

Wir wünschen uns, dass der vorliegende Band zu einer weiteren konstruktiv-kritischen Auseinandersetzung mit dem wichtigen Themenfeld der Beratung Älterer beiträgt.

Mannheim im April 2018

Bernd-Joachim Ertelt
Annika Imsande

Michael Scharpf
Thorsten Walther

Quellenverzeichnis

- Bundeszentrale für politische Bildung (2015). Megatrends? *Aus Politik und Zeitgeschichte* 31–32/2015. Bonn.
- Ertelt, B.-J. & Scharpf, M. (2015). Holistische Beratungsangebote für die Generation 55+. *Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Newsletter* 02/September 2015. S. 5–7.
- OECD/EU-Kommission (2004). *Berufsberatung – Ein Handbuch für politisch Verantwortliche*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (ISBN 92-894-8268-0).
- Statistisches Bundesamt (2016). 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland. Abgerufen am 23.08.2017, von <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!>

Aufbau und Gebrauch des Handbuchs

Zielgruppe

Die Zielgruppe der Weiterbildung sind Beratungsfachkräfte aus den Bereichen beruflicher Weiterbildung, Arbeitssuche und Ehrenamt. Als Beratungsfachkräfte werden dabei Personen definiert, die eine Fachausbildung in Beratung oder eine dazu ähnliche Ausbildung absolviert haben und/oder über mindestens zwei Jahre Beratungserfahrung verfügen.

Interne und externe Lernbedingungen

Gagné (1969) geht auf zwei wichtige Bedingungsfaktoren ein, die für erfolgreiches Lehren und Lernen zentral sind. Einerseits muss bei der Konzipierung und Durchführung des Trainings die interne Lernumgebung der Teilnehmenden beachtet werden. Diese bezieht sich auf die individuellen Voraussetzungen des Lernenden, nämlich das Vorwissen, das Lernvermögen und die Motivation (Ertelt & Schneider, 1984). Externe oder Umweltbedingungen beschreiben das Lehrarrangement, deren Ausgestaltung die internen Lernbedingungen fördern oder hemmen kann. Nach Gagné (1969) umfassen wichtige externe Bedingungen für den Unterricht etwa die Lenkung der Aufmerksamkeit des Lernenden auf das zu Lernende, einen sinnvollen Zusammenhang mit Vorwissen oder die Sicherstellung von Transfer des Gelernten auf neue Situationen.

Um das Lehrangebot im Rahmen des Projekts optimal auf den Weiterbildungsbedarf der Teilnehmenden abzustimmen und so deren Nutzen zu maximieren, wurden im Vorfeld der Trainings Adressatenanalysen durchgeführt. Diese stellen eine Möglichkeit der Erhebung der internen Lernumgebung dar, welche sich besonders für eine heterogene Lerngruppe eignet. Ist die Gruppe der Teilnehmenden homogener und hat beispielsweise einen einheitlichen Studien- oder Ausbildungsweg genossen, kann man stärker von den Inhalten der Ausbildung auf das Vorwissen der Teilnehmenden schließen. Im Falle des Projektes INBeratung waren unter den Teilnehmern keine bzw. kaum ausgebildete Beratende. Häufig gaben sie bei der Adressatenanalyse an, die Beratung rein intuitiv zu gestalten. Daneben hatten nicht alle Vorerfahrungen mit Älteren als Kunden, was im Hinblick auf die vorgesehenen Trainings zwar wünschenswert gewesen wäre, jedoch als nicht zwingend notwendig erachtet wurde. Die heterogenen Vorerfahrungen erforderten, Inhalte in das Training aufzunehmen, die für manche bereits bekannt waren. Die Abstimmung der Lerninhalte der Module auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden spielte bei der Planung, Gestaltung und Ausführung des Trainings eine zentrale Rolle. Das Handbuch ist daher nicht als „Rezept“ für künftige Trai-

nings zu verstehen, sondern als Leitfaden. Die Anpassung des Trainingscurriculums auf den Weiterbildungsbedarf der Teilnehmenden sollte daher immer vorgenommen werden, denn zu schwierige oder zu einfache Inhalte führen zu Über- bzw. Unterforderung.

Betrachtet man die externe Lernumgebung, so sind neben den oben genannten Punkten auch der zeitliche Umfang der Module, die Raumgestaltung und die Lernatmosphäre von Bedeutung. Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs werden – abhängig vom Vorwissen der Teilnehmenden – ein bis zwei Tage pro Modul vorgeschlagen, um einen Austausch unter den Teilnehmenden auch über die Trainingsinhalte hinaus zu ermöglichen. Um eine offene, lernfreundliche und anregungsorientierte Lernatmosphäre zu schaffen, können Gruppenarbeiten oder eine aktive Mitgestaltung des Trainings in Form von Impulsvorträgen aus der Berufspraxis der Teilnehmenden angeboten werden. Zu beachten ist bei interaktiven Lernformen jedoch, dass sie sich für große Gruppengrößen nur bedingt eignen.

Aufbau

Im folgenden Kapitel wird die allgemeine Ausgangslage charakterisiert: Was ist das Ziel des Projektes „INBeratung“? Wieso ist die Beratung Älterer ein wichtiges Thema für unsere Gesellschaft? Was macht die Metropolregion Rhein-Neckar besonders?

Es folgt die Beschreibung des Trainings, welches aus Grundmodulen und Vertiefungsmodulen besteht. In den Grundmodulen werden beratungstheoretische Grundlagen sowie die Übergangsberatung behandelt. Zudem werden Netzwerkarbeit und das Marketing von Beratungsangeboten erläutert. In den Vertiefungsmodulen werden drei Zielgruppen der Beratung näher betrachtet: ältere Personen auf dem Arbeitsmarkt, ältere (Langzeit-) Arbeitsuchende sowie jene, die Ehrenamt und Bildungsangebote im Ruhestand in Anspruch nehmen (möchten).

Jedes Modul wird in inhaltlich verschiedene Lernbausteine unterteilt. Die Inhalte der Lernbausteine des jeweiligen Moduls können Abbildung 2 entnommen werden. In jeder Modulbeschreibung findet sich zunächst die Nennung der Lernziele, anschließend die Beschreibung der Inhalte und Vorschläge zur methodisch-didaktischen Umsetzung. Am Ende des Handbuchs werden offene Fragen diskutiert und ein Ausblick gegeben.

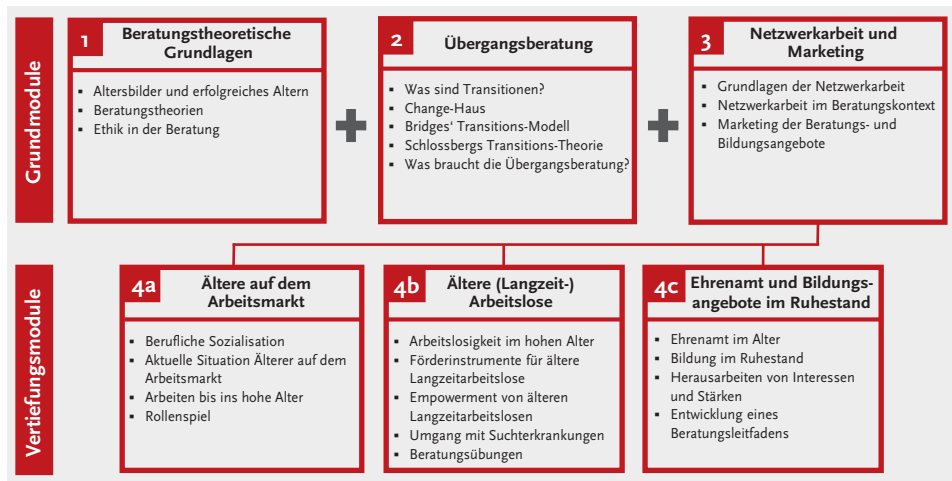


Abbildung 2: Übersicht zum Aufbau des Trainings „Beratung von Personen 55+“

Quellenverzeichnis

- Ertelt, B.-J. & Schneider, J. (1984). *Lern- und Arbeitstechniken für das Studium an der FH-Bund Fachbereich Arbeitsverwaltung*. Mannheim: Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung.
- Gagné, R. M. (1969). *Die Bedingungen des menschlichen Lernens (5. Aufl.)*. Hannover: Schroedel.