



Erasmus+

InCounselling



MODUL 3

Berufs-

psychologie50+

Übung 1. Eisbrecher

- Brainstorming (5 Min.)
 - Wann würden Sie eine Person / einen Angestellten als alt bezeichnen?
 - Was charakterisiert solch einen alten Menschen?

Lernziele

Am Ende dieses Kurses sind Sie in der Lage, das Arbeitsumfeld für 50+ unter Berücksichtigung von Mitarbeiterverhalten, Selbstwirksamkeit und Selbstregulierung zu optimieren.

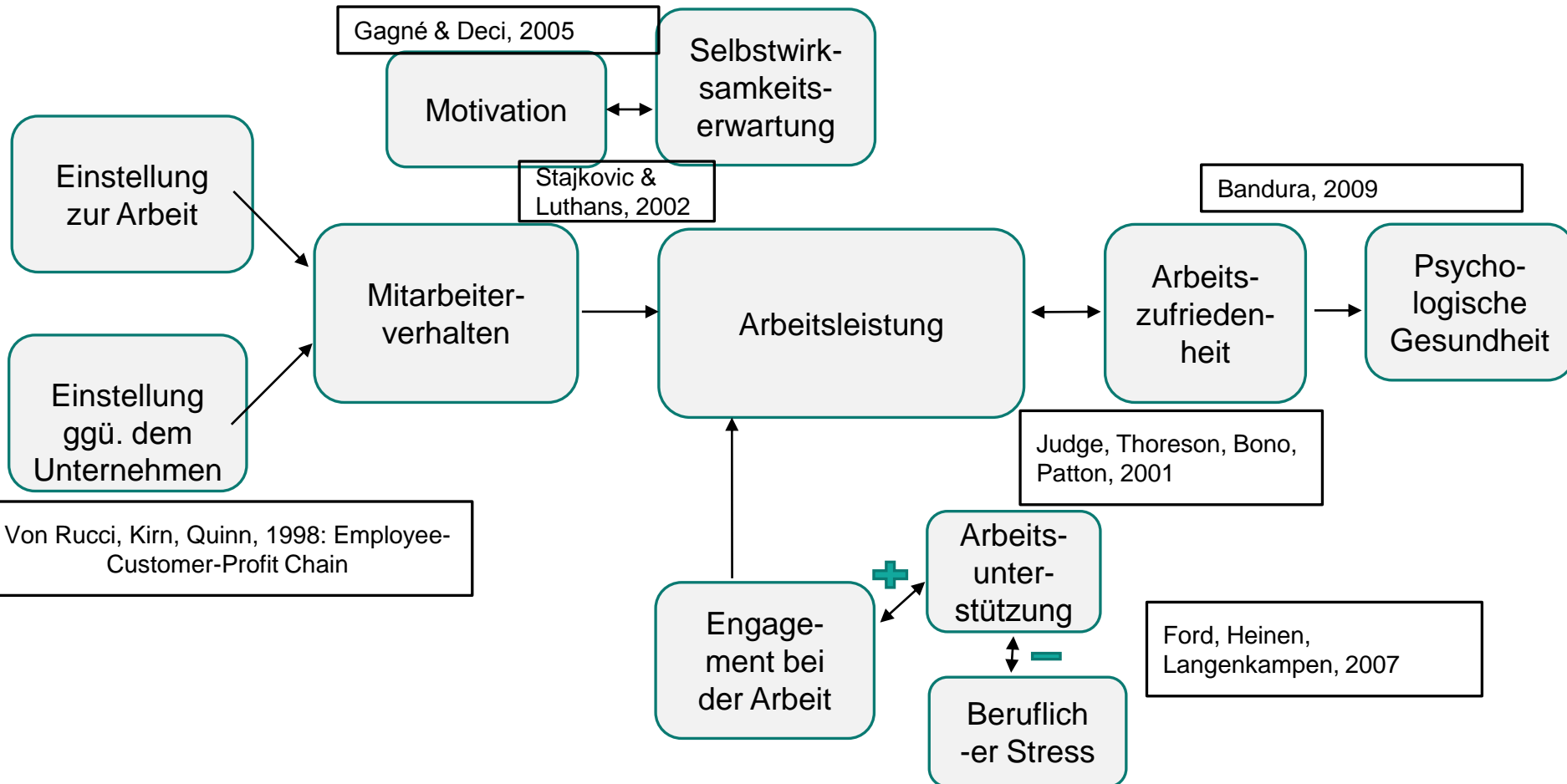
Sie lernen etwas über:

- Unterschiedliche Entwicklungsphasen einschließlich körperlicher und psychischer Fähigkeiten, insbesondere für Menschen 50+.
- Beziehungen zwischen Privatleben und beruflicher Entwicklung.
- Anforderungen an die Selbstwirksamkeit älterer Erwachsener.
- Angemessene Selbstregulierung in Übergangsprozessen.
- Extrinsische und intrinsische Motivation einzelner Mitarbeiter 50+, Mitarbeiter im Wandel und Arbeitslose 50+ am Arbeitsplatz.

Überblick

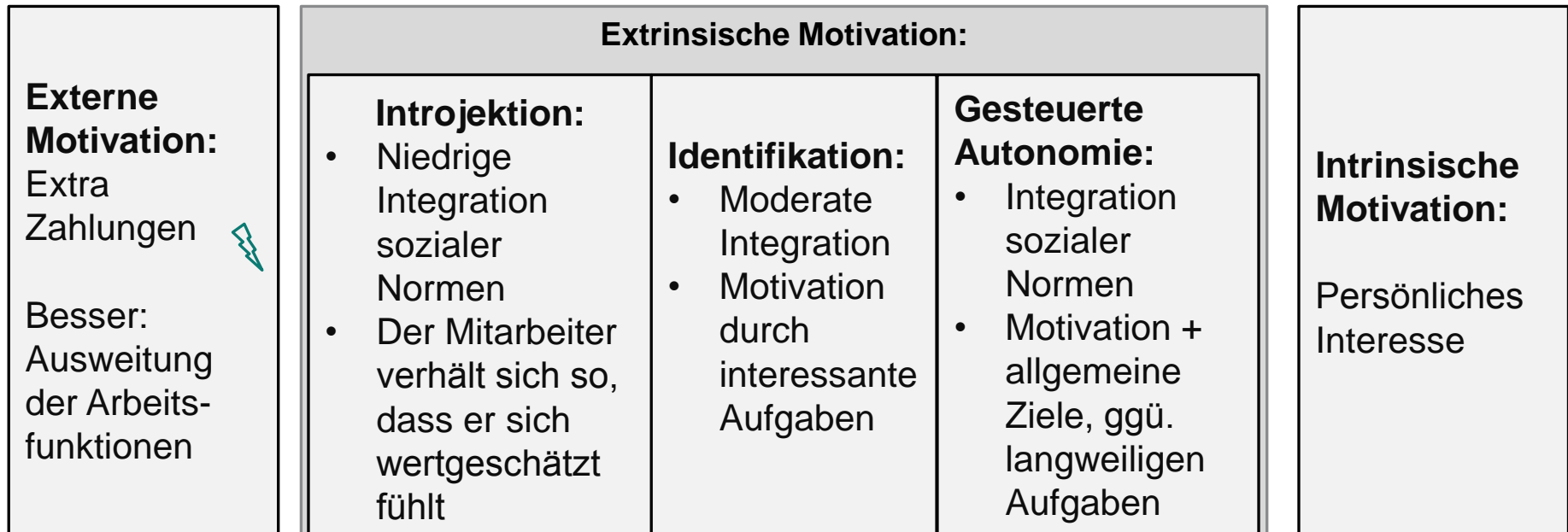
1. Mitarbeiterverhalten
 1. Motivationsvoraussetzungen
 2. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen
 3. Selbstregulierung
2. Wie kann man altersfreundlich sein?

1. Mitarbeiterverhalten



1.1 Motivationsvoraussetzungen

- Motivation hängt mit Selbstwirksamkeit zusammen, und leitet eine Handlung
- Motivation bei der Arbeit: Integration sozialer Normen in persönliche Normen



Gagné & Deci, 2005
Grolnick & Ryan, 1987

Gagné & Deci, 2005 Stajkovic & Luthans, 2002

1.1 Motivationsvoraussetzungen

Die Motivation unterscheidet sich nach

Alter

- Emotionale Befriedigung, z.B., sich um andere kümmern
- Eigenständigkeit bei der Erledigung von Aufgaben
- Persönliche Prinzipien, sinnvolle Arbeitsaktivitäten
- Erhaltung > Wachstum
- Intrinsisch > Extrinsisch

Geschlecht & Alter

- Männlich: Von der Leistungs- zur Teamorientierung, Mentoring und Gemeinschaft
- Weiblich: Von der Arbeit mit angenehmen Menschen & Arbeitsstunden zu mehr selbstständigem + durchsetzungsfähigem Verhalten

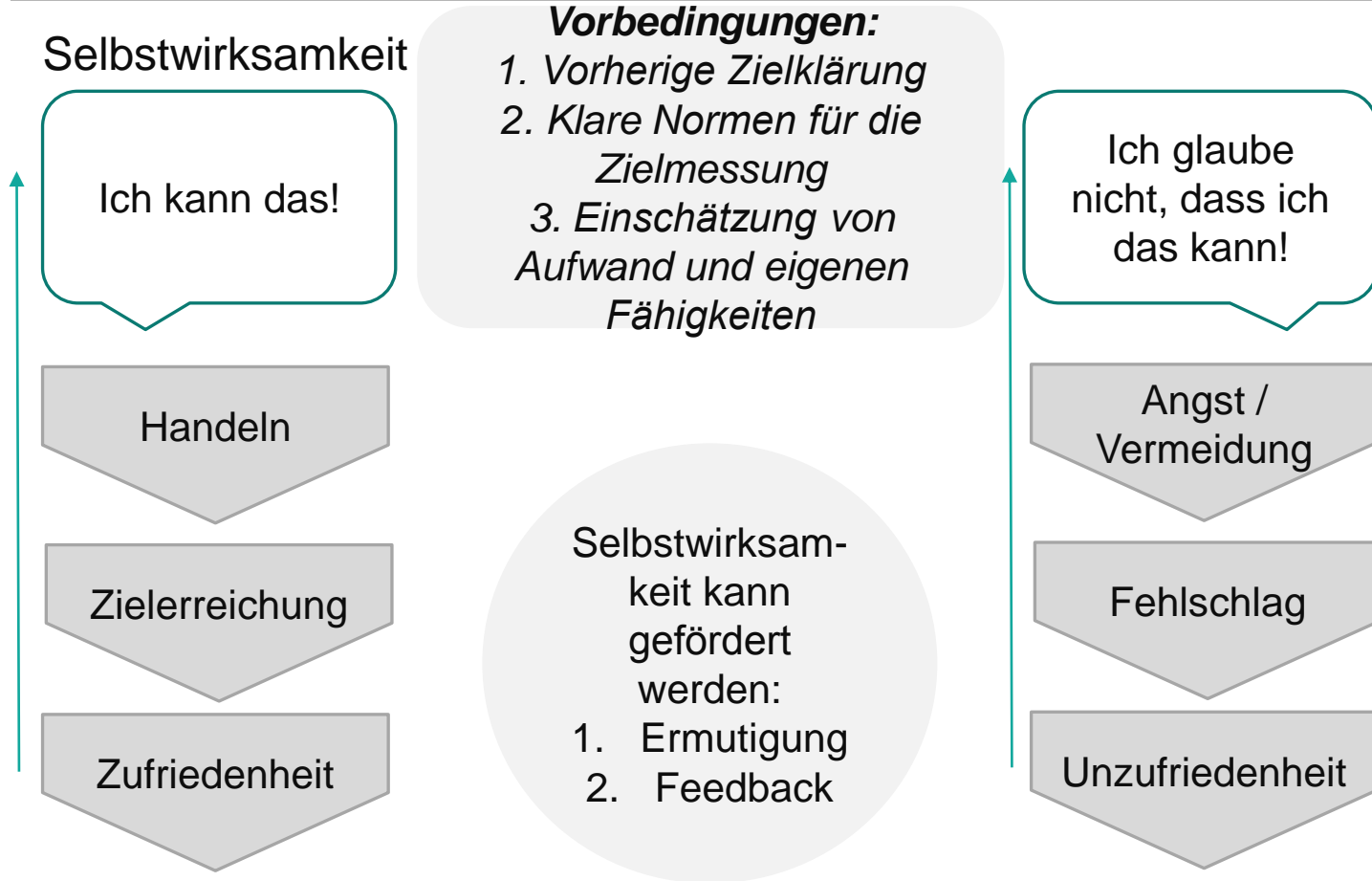
Bildung & Alter

- Respekt & Anerkennung für ungelernete, angelernte und Facharbeiter
- Respekt & Anerkennung für alle, aber hoch motivierend für Führungskräfte und selbständige Mitarbeiter

Inceoglu, Segers & Bartram, 2012; eigene Untersuchung 2017

1.2 Selbstwirksamkeitsüberzeugung

- Selbstwirksamkeit



Vorbedingungen:
1. Vorherige Zielklärung
2. Klare Normen für die Zielmessung
3. Einschätzung von Aufwand und eigenen Fähigkeiten

Selbstwirksamkeit kann gefördert werden:
1. Ermutigung
2. Feedback

Bandura, 1991;
Stajkovic & Luthans, 2002;
Bandura, 2009

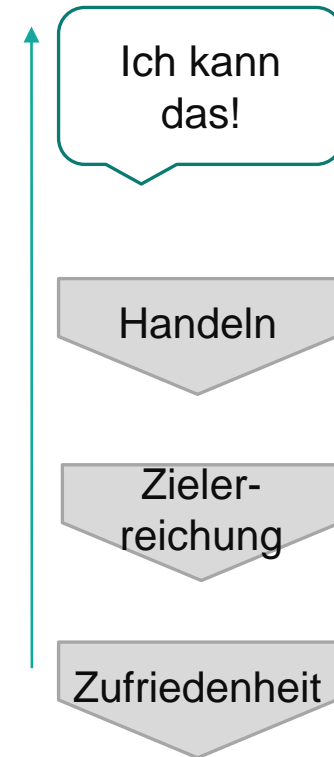
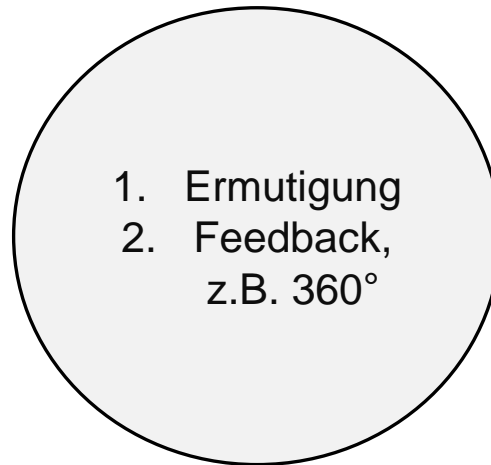
1.2 Selbstwirksamkeitsüberzeugung

- Selbstwirksamkeit älterer Erwachsener

Kognitive Kontrollmechanismen
-> hoch kompetent
-> bessere Stimmungskontrolle

Die kognitiven Fähigkeiten variieren signifikant in älteren Altersgruppen (abhängig von Gesundheit)

Selbstwirksamkeitsüberzeugungen:
+ mit Älteren
- mit Jüngeren



Artistico et al., 2003;
Mather & Knight, 2006;
Inceoglu et al., 2012

1.2 Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Die Selbstwirksamkeit unterscheidet sich je nach

Alter

- Schlechte Selbstwahrnehmung eigener Defizite
- Falls Bewusstsein vorhanden, dann wahrscheinlich mit Vermeidungsverhalten
- Überschätzung innerhalb derselben Peergruppe
- Unterschätzung mit jüngeren Kollegen

Geschlecht & Alter

- Männlich: Neigen generell dazu, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu überschätzen
- Weiblich: Neigen generell dazu, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterschätzen (insb. Hausfrauen)

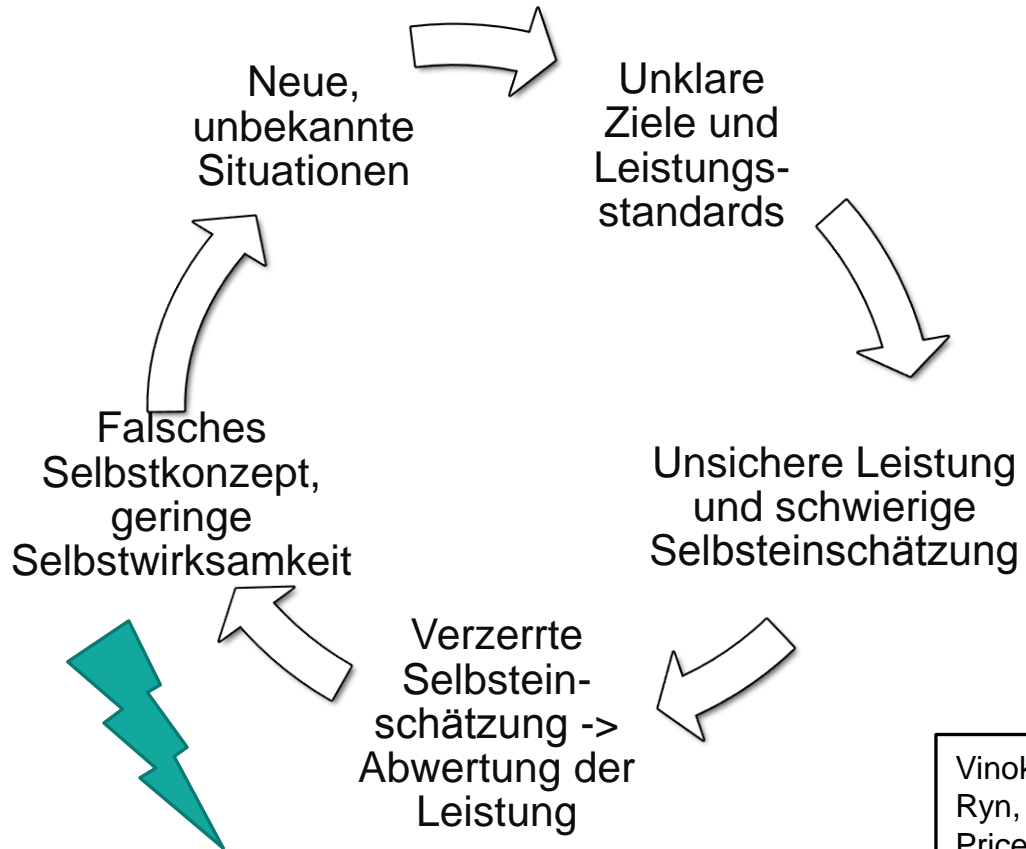
Bildung & Alter

- Arbeitslose Akademiker neigen dazu, eigene Situationen zu überschätzen
- Wenig gebildete Arbeitslose neigen dazu, ihre Fähigkeiten zu unterschätzen

Inceoglu,
Segers &
Bartram,
2012;
own survey,
2017

1.2 Selbstwirksamkeitsüberzeugung

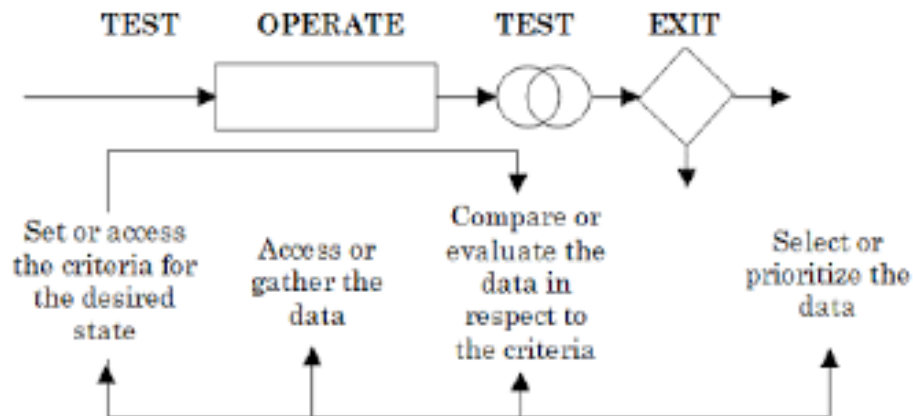
1. Überwinden von pessimistischen Gedanken
2. Feedback zur realistischen Selbsteinschätzung
3. Erkennen von möglichen Hindernissen und wie Sie diese überwinden können (Bewältigungsfähigkeiten)



Vinokaur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; Bandura, 1991

1.3 Selbstregulierung

Verhalten zur Selbstregulation

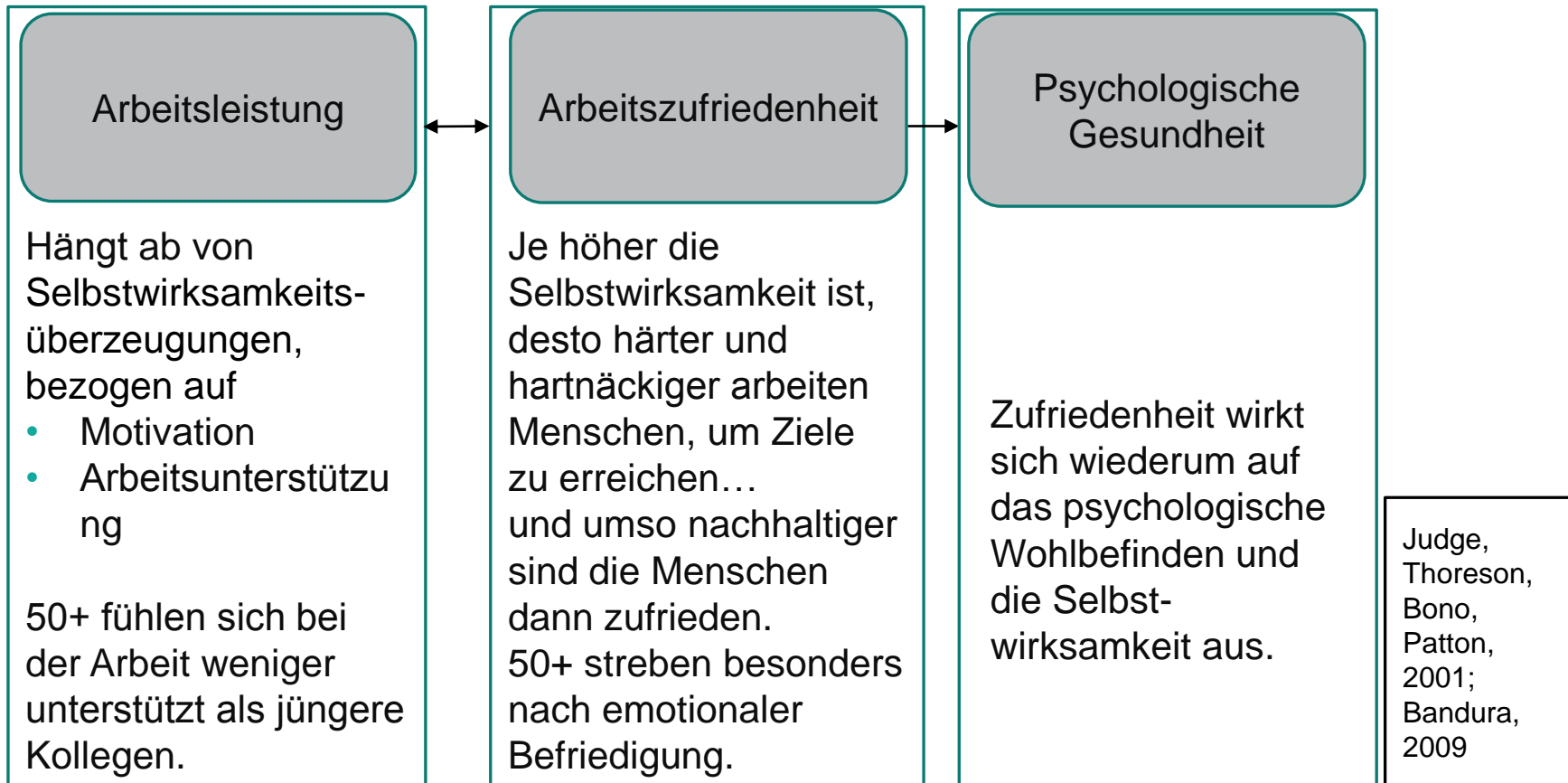


- Reaktive, keine proaktiven Maßnahmen
- Selbsteinschätzung ist zuverlässig und unvoreingenommen
- Feedback ist notwendig
- Proaktives Verhalten durch Erteilung von Eigenständigkeit und komplexen Aufgaben

Miller, Galanter & Pribram, 1960

1.3 Selbstregulierung

Zielerreichung



1.3 Selbstregulierung

Optimale Unterstützung beim Transfer neuer Fähigkeiten

Ermöglichung mit Modellierung

- Schritt für Schritt + mit Techniken lernen
- Modellierung fördert die Selbstwirksamkeit
- Hohe Wirksamkeit = komplexere Aufgaben
- Erleichtert Leistung

Angeleitete Verfeinerung der Fähigkeiten:

- Auswahl geeigneter Aufgaben
- Allmählich zunehmende Komplexität und Autonomie
- Feedback, was verbessert werden kann / Lücken erkennen

Kognitive Modellierung:

- Bewältigungsstrategien, um Ängste zu überwinden
- Vorstellung der Bewältigung
- Beobachtung ähnlicher Kollegen (Lernen durch Beobachten)

Bandura, 2009

1.3 Selbstregulierung

50+ zeigen eine erhöhte Aktivität im linken präfrontalen Gehirnlappen

- Mehr Erfahrungen, praktisches Know-how
- Wenn es um das Lernen von 50+ geht:
 - Praktische Techniken
 - Von Beispielen zum Allgemeinen (induktives Lernen)
 - Übertragen Sie Inhalte direkt in die Praxis
 - Praxisorientierte Übungen und Aufgaben aus dem wirklichen Leben
 - Kurze Lernsequenzen mit regelmäßigen Wiederholungen

Amstrong-Stassen &
Templer, 2005

1.3 Selbstregulierung

1. Rentner

- Betrachten Sie das subjektive oder berufliche Alter
- Berücksichtigen Sie an die individuelle Bereitschaft in Rente zu gehen
- Überlegen Sie sich einen optimalen Übergangsprozess
- Bereiten sie das Individuum mental auf neue Lebensrollen vor
- Aktivität im Ruhestand

2. Arbeitsuchende50+

- Arbeitsplatzverlust kurz vor der Pensionierung ist sozial schlecht angesehen
- Geringes Selbstbewusstsein für eigene Defizite
- Reaktivierung von Hausfrauen
- Niedriges Selbstbewusstsein
- Nicht vertraut mit aktuellen Arbeitsmarkttrends
- Bewältigungs-kompetenzen trainieren

Vinokaur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; own survey 2017

2. Wie ist man altersfreundlich?

- Was besagt das Alter? (Rückbezug zu anfänglichem Brainstorming)
 - Biologisches Alter
 - Subjektives Alter
 - Professionelles Alter
 - Biologischer Verfall, aber kein kognitiver Verfall
 - Körperliche Aktivität + richtige Ernährung beeinflussen den Rückgang
- ➡ Mehr komplexe Arbeit, weniger körperlich harte Arbeit
- Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen (Modul 2): ergonomische Stühle, frisches Obst, betriebliche Sportprogramme, angepasste Schichtzeiten

Ng & Feldman, 2008;
FitzGerald et al., 2017

2. Wie ist man alterfreundlich?

- Merkmale älterer Erwachsener:
 - Verantwortungsbewusst und zuverlässig,
 - pünktlich, engagiert, weniger abwesend,
 - emotionale wichtiger als karriereorientierte Bedürfnisse
 - neugieriger bezüglich Sicherheit

Optionale Übung 2.

Nennen Sie Hauptmerkmale der Mitarbeiter50+ in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation.

Eigene
Umfrageergebnisse,
2017

Übung 3.

1. Welche Unternehmenswerte entsprechen 50+ Charakteristika? (Z. B. Unternehmenswert: Arbeitszufriedenheit, da sie die Weichen für eine höhere Leistungsbereitschaft stellt).
2. Gibt es in Ihrem Unternehmen angemessene Maßnahmen für die Jobzufriedenheit von Mitarbeitern 50+?
Wie fördern Sie altersfreundliches Feedback, um die Zufriedenheit von Arbeitssuchenden 50+ zu unterstützen?

Diskussion.

- Welche Argumente können Ihre Kollegen überzeugen, altersfreundliche Werte zu etablieren?
- Listen Sie Argumente und auch Gegenargumente auf!

Zusammenfassung

- Motivation, Selbstwirksamkeit und Selbstregulierung unterscheiden sich nach Altersgruppen, nach Geschlecht und Bildungshintergrund
- Personen50+ zeigen veränderte Bedürfnisse und Werte
- Dies ist informativ für die Gestaltung der Arbeitgebermarke
- Personen50+ haben oft Schwierigkeiten, sich selbst zu beurteilen
- Personen50+ lernen anders
- Dies bietet Einblicke, wie Lernmöglichkeiten für 50+ entwickelt werden können

Literatur I

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P. & Teasdale, J.D. (1978). Erlernte Hilflosigkeit beim Menschen: Kritik und Neuformulierung. *Journal of Abnormal Psychology*, 87 (1), 49-74.
- Artistic, D., Cervone, D. & Pezzuti, L. (2003). Perceived self-efficacy and everyday problem solving among young and older adults. *Psychology and Ageing*, 18, 68 – 79.
- Baldock, M. R. J., Mathias, J. L., McLean, A. J., & Berndt, A. (2006). Self-regulation of driving and its relationship to driving ability among older adults. *Accident Analysis & Prevention*, 38 (5), 1038-1045. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/232864843_Self-Regulation_of_Driving_and_Older_Drivers'_Functional_Abilities.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organisational Behaviour and human decision processes*, 50, 248 – 287.
- Bandura, A. (2009). Kultivieren Sie die Selbstwirksamkeit für die persönliche und organisatorische Wirksamkeit. Bei Locke, E. (Ed.), *Handbook of principles of organisation behaviour*. (2. Auflage), (S. 179 – 200). New York: Wiley.
- Bandura, A. (2010). Selbstwirksamkeit. In Weiner, I.B.; Craighead, W.E. (ed.) (2010). *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4. Auflage), (S. 1543 – 1536). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017 – 1028.
- Becker, M. (2013). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.
- Bingham, T. & Conner, M. (2011). *The new Social Learning: A Guide to Transforming Organisations Through Social Media*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Literatur II

- Bryan, J. (2004). Mechanismen und Nachweise für die Rolle der Ernährung beim kognitiven Altern. *Ageing International*, 29 (1), 28 – 45.
- Cascio, W. & Boudreau, J. (2010). *In Menschen investieren: Finanzielle Auswirkungen von Personalinitiativen*. New Jersey: FT Press.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)(2011): *Learning while Working: Success stories on work place learning in Europe*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Chapman, B.P. & Hayslip, B. (2006). Emotionale Intelligenz im jungen und mittleren Erwachsenenalter: Querschnittsanalyse latenter Strukturen und Mittel. *Psychology and Ageing*, 21, 411 – 418.
- Cleveland, J.N. & Hanscom, M.E.; (2017). Was bedeutet Alt am Arbeitsplatz? Überschreiten des chronologischen Alters. Bei Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.) *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (S. 17 – 46). London: Palgrave Macmillan.
- Conn, S.M., Amundson, N.E., Borgen, W.A. & Butterfield, L.D. (2015). From Hero to Zero. *The Canadian Journal of Career Development*, 14 (1), 48 – 57. Verfügbar unter: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/CJCD-Volume-14-1-2015.pdf>.
- FitzGerald, D., Reid, A. & O'Neill, D. (2017). Promoting Workability for Our Ageing Population. Bei Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 133 – 168). London: Palgrave Macmillan.
- Ford, M., Heinen, B. & Langkamper, K (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57 – 80.
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organisational Behaviour*, 26, 331 – 362. Verfügbar unter: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf.

Literatur III

- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Grolnick, W.S. & Ryan, R.M. (1987). Autonomie beim Lernen von Kindern: Eine experimentelle und individuelle Differenzuntersuchung. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890 – 898.
- Herriger, N. (2006). *Empowerment in der sozialen Arbeit: eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hirschi, Andreas (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369 – 383. Verfügbar unter: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/images/Hirschi_2012_The_career_resources_model.pdf.
- Hirschi, Andreas (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measur of Proactive Career Behaviours. *Journal of Career Assessment*, 22(4), S. 575 – 591. Verfügbar unter: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/files/Hirschi_2012_Calling_and_work_engagement_scale.pdf.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Inceoglu, I., Segers, J. & Bartram, D (2012). Age-related in Work Motivation. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 85, 300 – 329.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin*, 127, 376 – 407.

Literatur IV

- Kaufhold, M. (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Kübler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying*. New York: The Macmillan Company.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown and Associates (Ed.) *Career Choice Development* (pp. 255 - 311). San Francisco (CA): Jossey Bass.
- Mather, M. & Knight, M. (2005). Goal-Directed Memory: The Role of Cognitive Control in Older Adults' Emotional Memory. *Psychologie und Ageing*, 20 (4), 554 – 570. Verfügbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.333.7033&rep=rep1&type=pdf>.
- McAuley, E., Lox, C. & Duncan, T.E. (1993). Langzeiterhaltung von Übung, Selbstwirksamkeit und physiologischer Veränderung bei älteren Erwachsenen. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 48 (4), 218 – 224. Verfügbar unter: http://www.epl.illinois.edu/measures/pdf/EXSE_article.pdf.
- McLeod, S. A. (2007) BF Skinner: Operant conditioning. Abgerufen 9. September 2009
- Miller, G.A., Galanter, E. & Pribram, K.A. (1960). *Plans and the structure of behaviour*. New York: Holt, Rhinehart, & Winston.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 392 – 423.

Literatur V

- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Best of HBR. Harvard Business Review, July – August 2007*, 162 - 171.
- Peterßen, W.H. (2004). *Handbuch Unterrichtsplanung: Grundfragen, Modelle, Stufen, Dimensionen*. München: Oldenbourg.
- Rucci, A.J., Kirn, S.P. & Quinn, R.T. (1998). The employee-customer-profit chain at Sears. *Harvard Business Review*, 76 (1), 83 – 93.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75 (3), 239 – 250.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. Bei Steers, R.M.; Porter, L.W.; Bigley, G.A. (Ed.), *Motivation and Work Behaviour*. (7. Auflage) (S. 126 – 140). New York: McGraw-Hill. Verfügbar unter:
https://www.researchgate.net/profile/Alex_Stajkovic/publication/258995495_Social_cognitive_theory_and_self-efficacy_Implications_for_motivation_theory_and_practice/links/00b7d5299300b9f0c2000000/Social-cognitive-theory-and-self-efficacy-Implications-for-motivation-theory-and-practice.pdf.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, S. 282 – 298.
- Sundel, M., & Sundel, S. S. (2005). *Behaviour change in the human services: Behavioural and cognitive principles and applications* (5. Auflage.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Literatur VI

- Touron, D.R. & Hertzog, C. (2004). Distinguishing age differences in knowledge, strategy use, and confidence during strategies skill acquisition. *Psychology and Aging, 20*, 85 – 99. Verfügbar unter: <https://pdfs.semanticscholar.org/9ce4/acba5d267e6a88cf1355c18060176d946304.pdf>.
- Vinokaur, A.D., van Ryn, M., Gramlich, E.M. & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology, 76*, 213 – 219. Verfügbar unter: <http://isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/vinokur6.pdf>.
- WHO (2016). *Weltgesundheitsstatistik 2016. Gesundheitskontrolle für die nachhaltigen Entwicklungsziele der SDGs*. Frankreich: WHO Presse.
- Wood, E.G., Wood, S.E. & Boyd, D. (2005). *The world of psychology*. 5. Boston: Allyn & Bacon.