



Erasmus+

InCounselling The InCounselling logo, consisting of the word "InCounselling" in a teal, sans-serif font, followed by a circular graphic. The graphic is a stylized "50+" where the "50" is in orange and the "+" is in white, all set against a background of overlapping teal and yellow circles.

MODUL 6

Einführung in Beratung 50+

Überblick

1. Einführungsübung 1
2. Beratung
 Exkurs: Beratung im PM (mit Übung 2)
3. Der Berater (mit Übung 3)
4. Der Beratene
5. Reflexion in der Beratung
6. Evaluierung der Beratung
7. Übung 4

Lernziele

Am Ende dieses Kurses sind Sie in der Lage einen ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratungsprozess für Menschen50+ zu schaffen.

Sie lernen etwas über:

- Best- und Worst-Practice-Beispiele sowie Kriterien für positive und negative Einflussfaktoren auf Beratungsprozesse in der Praxis.
- Wichtigste Beratungstheorien zum Thema Nützlichkeit in der Praxis.
- Entscheidende Elemente (z.B. psychologischer Vertrag) eines Beratungsprozesses aus ganzheitlicher Sicht.
- Bestimmte Aspekte der Beratungsgespräche und -prozesse.
- Individuell orientierte Beratung im Rahmen der Karriere- und Übergangsberatung entlang geeigneter Beratungstheorien unter Berücksichtigung persönlicher Erfahrungen und Bedürfnisse des Klienten.

Einführungsübung 1.

Ich möchte
nicht hier sein.

Das ist nicht
mein Problem!

Einführungsübung 1.

Übung 1. Einzelarbeit (10 Min)

- Was verstehen Sie unter Beratung?
- Welche Ziele verfolgt Beratung?
- Brainstorming entscheidender Elemente und Schritte in der Beratung!
- ZIEL: ein gemeinsames Verständnis für Beratung schaffen

Einführungsübung 1.

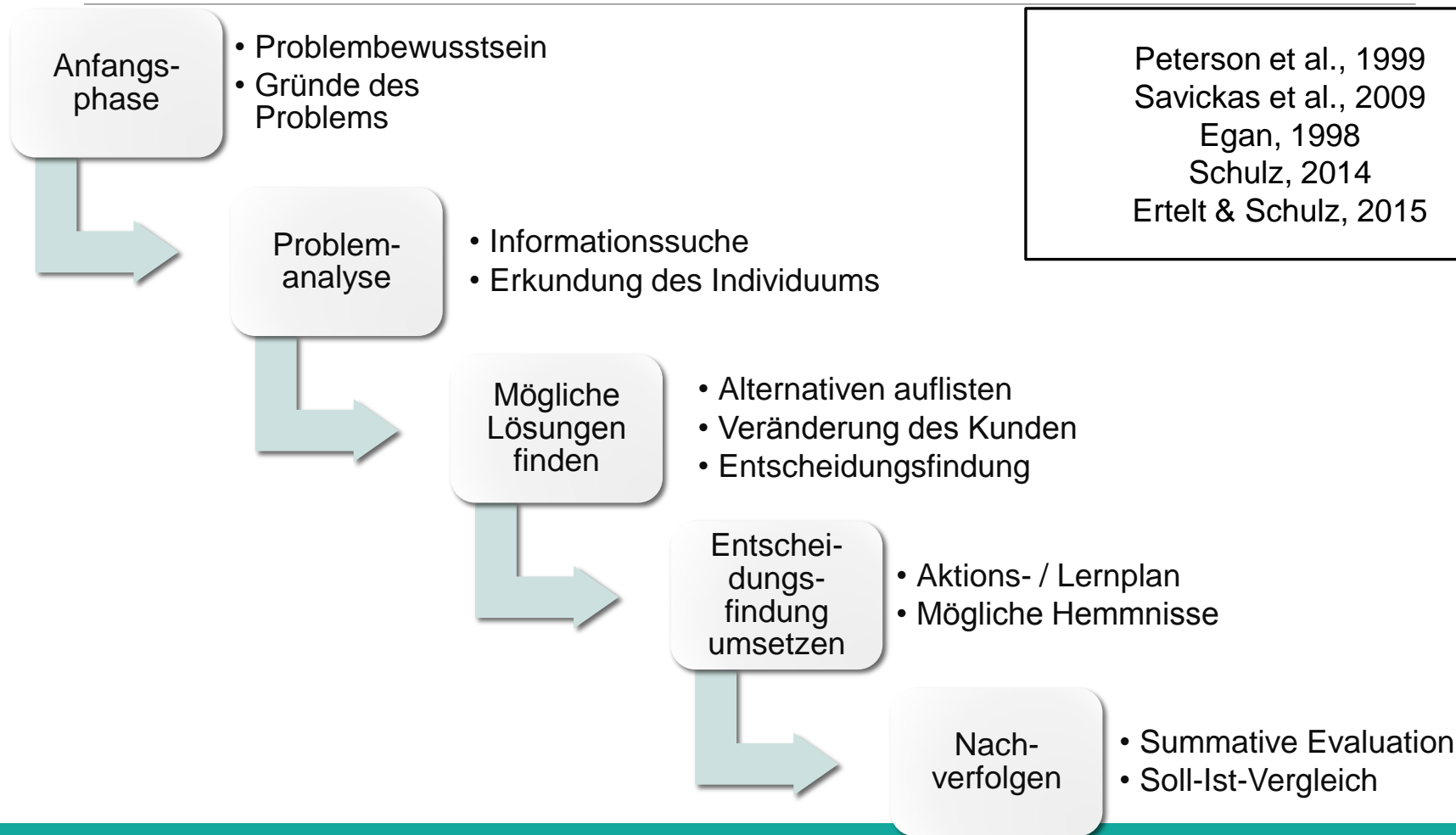
Übung 1. Die Ergebnisse zusammenführen

2. Beratung

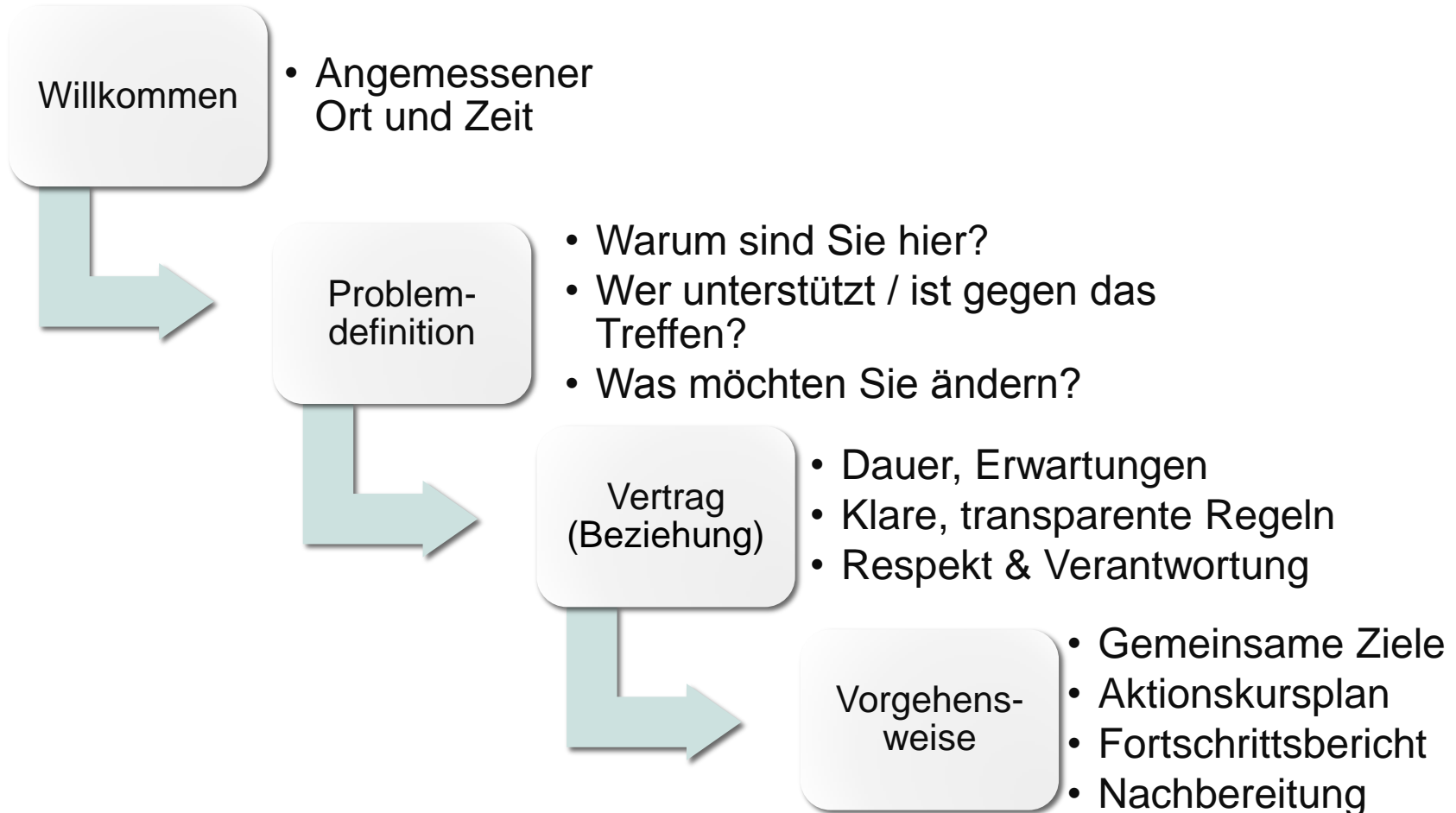
- Beratung muss
 - lebenslang, ganzheitlich, kontextbezogen und präventiv sein.
- Erfolgreiches Altern:
 - Intellektuelle Stimulation + Erwerb neuer Fähigkeiten
 - Aufrechterhaltung eines aktiven und unabhängigen Lebensstils
 - Sinnvoller Beitrag durch Aktivitäten, z.B. Arbeit, Freiwilligenarbeit usw.

Savickas et al., 2009
Kerz, Teufel & Dinman, 2013

2. Beratung: Theorien



2. Beratung: Verfahren



2. Exkurs Beratung im Bereich PM

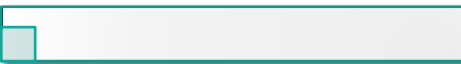
Übung 2. Folgt die Beratung einem solchen Verfahren im PM Bereich?

- Für den PM-Fachmann dient die Beratung dazu, die Werte und Ziele der Mitarbeiter und die des Unternehmens in Einklang zu bringen.
- Tun Sie als Berater etwas Ähnliches? Wenn nicht, würden Sie etwas Ähnliches tun?
- Füllen Sie die folgende Tabelle aus!

	Ziele des Mitarbeiters	Entsprechende Unternehmensziele ?	Wie können die Ziele gefördert werden?
1.			
2.			
3.			

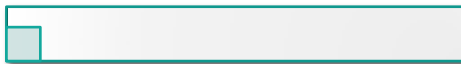
2. Beratung: Ansätze

Lösungsorientiert



- Konzentrieren Sie sich auf die Gegenwart
- Eigene Zielsetzung
- Die Lösung ist zentral
- Probleme sind etwas Normales
- Berater motiviert

Systemischer Ansatz



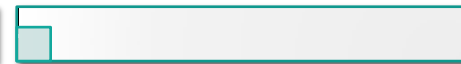
- Aus der Familientherapie
- Soziale Netzwerke des Einzelnen
- Externe Provokation
- Veränderung des Einzelnen

Ressourcenorientiert



- Individuelle Fähigkeiten (PS)
- PS = Hoffnung, Kompetenzen
- Stress = PS-Mangel / Verlust
- Klient als Sachverständiger
- PS identifizieren und trainieren
- Beratung verschafft Sicherheit

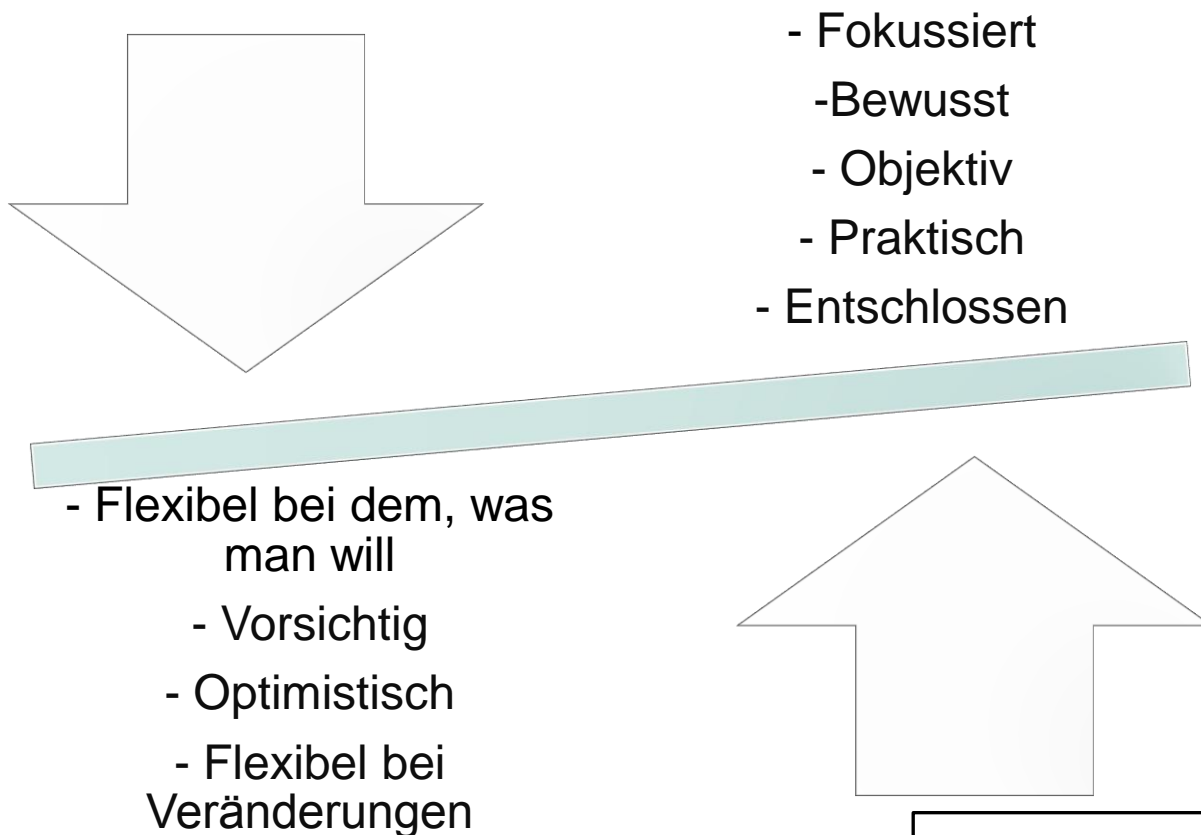
Kundenorientiert



- Fördern von Selbstbild & Ideal
- =Entwicklung
- Angemessene Einstellungen:
- Authentisch, offen, mitfühlend
- Bedingungslose Wertschätzung

Mosberger, Schneeweis & Steiner, 2012; Schlippe & Schweitzer, 2007; Beushausen, 2010; Egan 1998, Finke, 2004

2. Beratung: Paradox



Gelatt, 1991 von Schulz, 2014

2. Beratung: Interventionen I

Normen

- Aktives Zuhören, Verstehen und Antworten

Klärung

- Gegenfrage
- Paraphrasieren = Zusammenfassung, um den Überblick zu behalten
- Visualisieren = zeichnen, malen, auf andere Weise sichtbar machen

Perspektivenwechsel des Klienten

- Zirkuläre Fragen (provokante Fragen)
- Rollenspiel (erzählen Sie die Geschichte aus einer anderen Sichtweise)

Feedback

- Selbsteinschätzung verbessern

Knoll, 2008

2. Beratung: Interventionen II

Bewertung von Gefühlen

- Skala-Fragen (Wie bewerten Sie ..., auf einer Skala von 1 bis 10?)
- Dient zur Demonstration des Fortschritts oder der Verbesserung

Knifflige Probleme

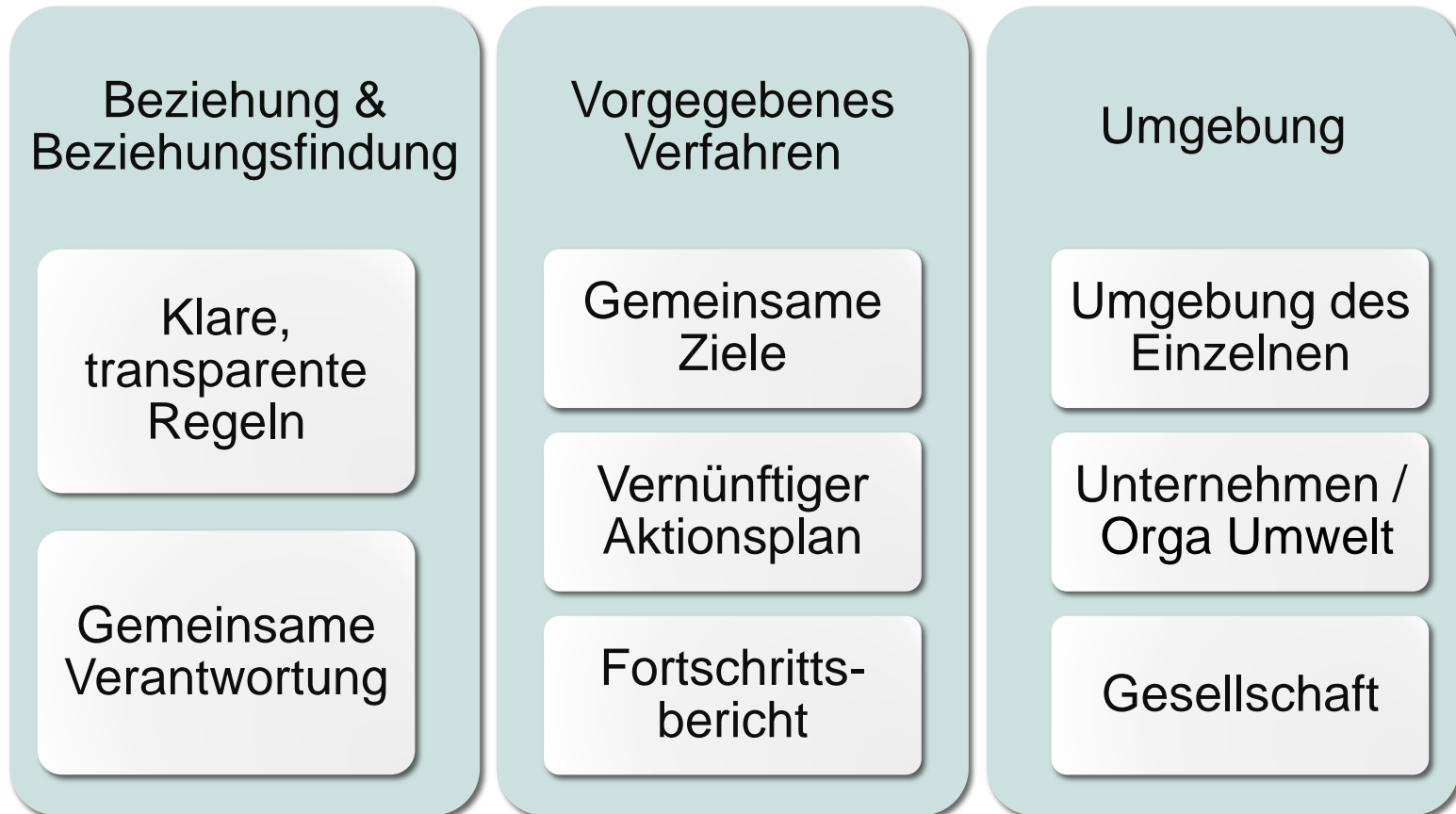
- Hypothetische Fragen (zukunftsorientierte Vorstellung für Lösungsprozesse, dient als Anker)
- Wunderfrage
(Stellen Sie sich vor, Sie wachen morgen auf und alles ist gut. Was würde anders sein?)

Festgefahrene Situationen

- Immunisierungsfrage
(Fragen zu bereits absolvierten Situationen, zu Erfolgsfaktoren und Fähigkeiten)

Knoll, 2008

2. Beratung: Zusammenfassung



Berne, 1966; Egan, 1998; Peterson et al., 1999; Katsarov et al., 2014

3. Der Beratene

- Überdenken Sie die Ziele für Mitarbeiter50+
- Die Kognitionen älterer Erwachsener funktionieren anders
 - Aufgrund eines anderen Sozialisationsprozesses
 - Aufgrund mehr und anderer Erfahrungen, z.B. IKT
 - Kontrollüberzeugung
 - Kognitive Kontrollmechanismen

Artistico et al., 2003;
Ng & Feldmann, 2008;
FitzGerald et al., 2017

3. Der Beratene

- Wissen über das eigene Selbst
 - Über eigene Bildung, Kompetenzen, Lebensziele und Rollen
 - Selbsteinschätzung
- Berufliches Wissen
 - Kenntnisse über Arbeitsaufgaben
 - Kenntnisse über zukünftige berufliche Ziele
- Entscheidungskompetenz
 - Bewusstsein für Probleme und Ursachen
 - Informationssuche
 - Berücksichtigung von Alternativen
 - Entscheidung & Verpflichtung
 - Follow-up-Bewertung

Peterson et
al., 1999

3. Der Beratene: Zusammenfassung

Bereitschaft

Emotional

Kognitiv

Realistische
Selbst-
einschätzung

Selbst-
erkenntnis

Berufliche
Kenntnisse

Entscheidungs-
kompetenz

Engagement

z.B. eigenes
proaktives
Handeln

Peterson et al., 1999; Schulz, 2014; Hirschi, 2014

4. Der Berater

- Definition innerhalb des Projektes:

Ein Beratungspraktiker ist jemand, der einem Klienten Informationen und Ratschläge gibt, unter Berücksichtigung seiner/ihrer individuellen Bedürfnisse. Er oder sie unterstützt den Klienten beim Übergangsprozess durch Arbeitsplatzwechsel, in einen anderen Job, in die Arbeitslosigkeit oder in den Ruhestand, und berät den Klienten bei neuen Aktivitäten oder Jobs, einschließlich Job-Matching und Vermittlung.

4. Der Berater

Übung 3. Stellen Sie sich den perfekten Berater / PM-Praktiker vor (10 Min.):

- Übung für PM-Praktiker: Stellen Sie sich den perfekten Berater vor und beschreiben Sie ihn, seine wesentlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Einstellungen!
- Übung für Berater: Stellen Sie sich den perfekten Berater vor und beschreiben Sie ihn mit seinen wesentlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Einstellungen!
- Nutzen Sie hierzu die Vorlage im Arbeitsbuch!

4. Der Berater

Übung 3. Resultate der Gruppenarbeit

Name, Alter, Hintergrund	Wichtigste Aufgaben / häufige Anliegen und Anfragen	Meist verwendete Beratungsmethoden und Interventionen	Einstellungen	Fähigkeiten und Kompetenzen

4. Der Berater: Zusammenfassung

Einstellungen

Authentizität

Offenheit

Empathie

Individuelle Betreuungs- fähigkeit

Befähigung

Ermutigung

Intervention

Selbsterfahrung

Zuständig-
keitsbereich

Reflexion

Egan, 1998; Peterson et al., 1999 & Bandura, 2009; Greif, 2008

4. Der Berater

Behalten Sie in Erinnerung:

<https://www.youtube.com/watch?v=ubNF9QNEQLA>

- Wahrnehmung ist individuell und subjektiv
- Sie wird durch Sozialisation, Muttersprache, Erfahrungen usw. beeinflusst.
- Berater und Ratsuchende sind Individuen

Egan, 1998;
Greif 2008

5. Reflexion in der Beratung

- Theorie des Bewusstseins (Spiegelexperiment)

Gruppe 1:
Prüfung vor
einem
Spiegel

- 7% Betrug
- Besonders egozentrische Antworten
- Eigenes Verhalten weniger häufig als schädlich beschrieben

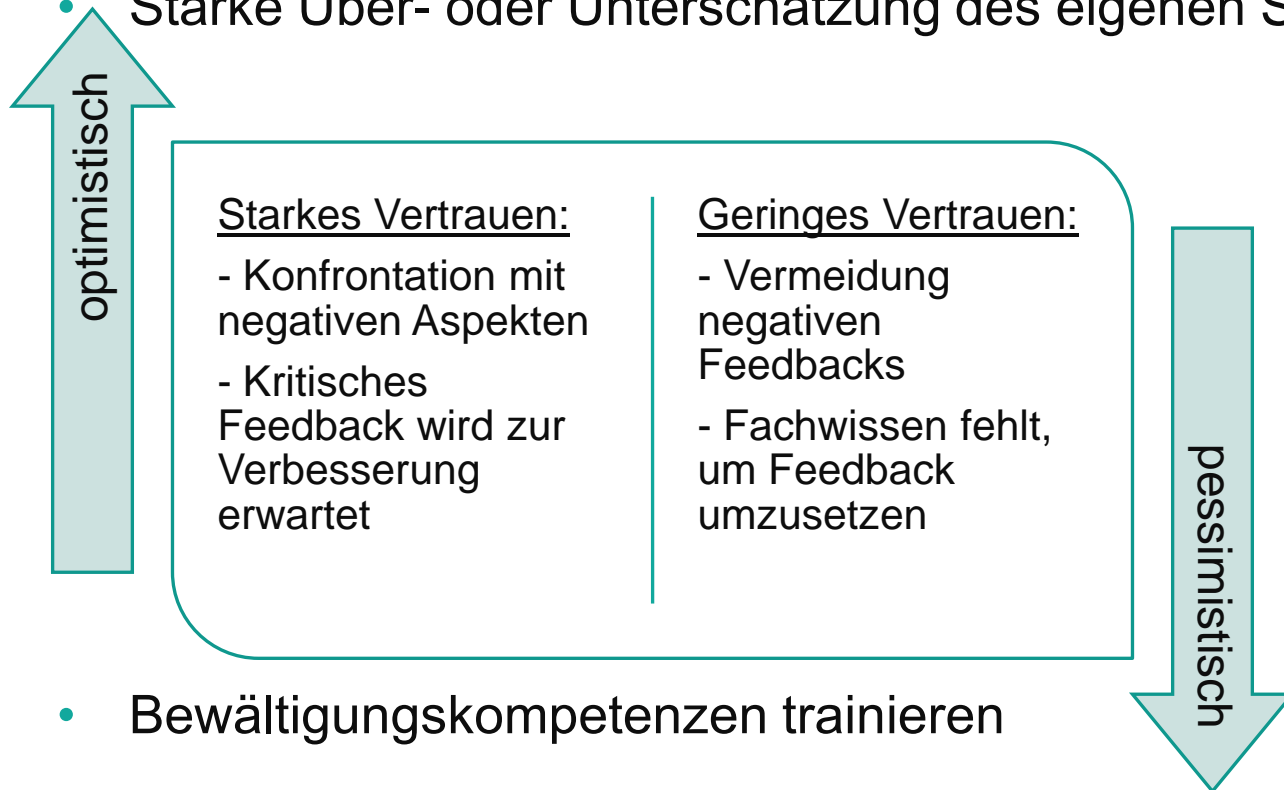
Gruppe 2:
Prüfung
ohne
Spiegel

- 71% Betrug
- Weniger egozentrische Antworten
- Werte und Aktionen weniger kohärent

Diener &
Wallboom,
1976, zitiert
aus Greif,
2008

5. Reflexion in der Beratung

- Sensibilisierung für 50+
- Starke Über- oder Unterschätzung des eigenen Selbst



- Bewältigungskompetenzen trainieren

Bandura, 2009;
Stajkovic &
Luthans, 2002

5. Reflexion in der Beratung

- **Definition:**
„Die individuelle Reflexion ist ein bewusster Prozess, die eigenen Vorstellungen und Handlungen zu überdenken [und zu externalisieren]. Eine Selbstreflexion ist ergebnisorientiert, wenn die Person Rückschlüsse auf zukünftige Handlungen oder Reflexionsprozesse ziehen kann.“ (Greif, 2008, S. 40)
- **Beispiel** für ergebnisorientierte bewusste Reflexion:
 - Ich visualisiere / mache mir klar bzw. bewusst / erinnere mich daran zu...
 - Erklären, wie ich mit meinen Stärken und Schwächen besser umgehe/ Wichtigkeit des Ziels / Hindernisse leichter zu überwinden...
- **Nachteile** ergebnisorientierter Reflexion:
vorherige Festlegung von Kriterien

Greif, 2008

5. Reflexionsinterventionen

Metakognitive Strategien

- Geistige Vorstellung der Schritt-für-Schritt-Lösung

Grundsätze formulieren

- „Keine Verallgemeinerung von persönlicher Kritiker“

Perspektivenwechsel des Klienten

- Zirkuläre Fragen (provokante Fragen)

Feedback

- Prompt, häufig, konstruktiv, exakt
- Entsprechend den gesetzten Zielen

Für mehr Objektivität

- Fragestellungen: Was? Wo? Wann? Wer? Warum?

Optimistisch sein

- Entspannungsübungen in Stresssituationen
- Nach pessimistischen Empfindungen das Positive hervorheben

Greif, 2008 &
Kuhl, 2001

6. Evaluierung der Beratung

Die (subjektiv wahrgenommene) Beratungsqualität hängt ab von

- Zielsetzungstheorie
- Individuelle Anstrengung und Leistung
- Mit entsprechender Unterstützung und
- Zielerfüllung
- Subjektiver Erfolg

Zusammenfassung

- Beratung als Theorie
- In der Praxis ist die Beratung oft nicht theoretisch angelegt
- Erkenntnisse der Beratungspraxis ist ohne Theorie auch hilfreich
- Spezifische Interventionen und Ansätze für Fortschritte bei Gesprächen
- Berater und Ratsuchender legen Rahmenbedingungen fest
- Jeder Mensch hat eine individuelle Wahrnehmung
- Regelmäßige Überlegungen und Bewertungen sind notwendig, um Missverständnisse oder Fehlinterpretationen zu vermeiden

7. Übung 4

Übung 4.

Gruppenarbeit mit 3 Teilnehmern (18 Min.)

- Führen Sie das Rollenspiel (5 Min.) -unter Berücksichtigung der Fragen- als ein
 - Berater
 - Ratsuchender und
 - Beobachter durch.
- Stellen Sie Ihren Fall und Ihre Schlussfolgerungen im Plenum vor! (30 Min.)

Literatur I

- Appel, M., Kronberger, N. & Aronson, J. (2011). Stereotype Bedrohung behindert Fähigkeitsaufbau: Auswirkungen bei der Testvorbereitung von Frauen in Wissenschaft und Technologie. *European Journal of Social Psychology*, 41, 904-913. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/230469619_Stereotype_threat_impairs_ability_building_Effects_on_test_preparation_among_women_in_science_and_technology.
- Artisticco, D.; Cervone, D. & Pezzuti, L. (2003). Wahrgenommene Selbstwirksamkeit und alltägliche Problemlösung bei jungen und älteren Erwachsenen. *Psychology and Ageing*, 18, 68 – 79.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organisational Behaviour and human decision processes*, 50, 248 – 287.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organisational Effectiveness. Bei Locke, E. (Ed.), *Handbook of principles of organisation behaviour. (2. Ausgabe)* (179 – 200). New York: Wiley.
- Berne, E. (1996). *Principles of Group Treatment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Beushausen, J. (2010). Ressourcenorientierte stabilisierende Interventionen. *Kontext*, 41 (4), 287 – 307.
- Brehm, S.S.; Brehm, J.W. (1981): *Psychological Reactance. A Theory of Freedom and Control*. New York/London: Academic Press, Inc.
- Bryan, J. (2004). Mechanisms and evidence for the role of nutrition in cognitive ageing. *Ageing International*, 29 (1), 28 – 45.
- 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.

Literatur II

- Egan, G. (1998). *The skilled helper: a problem-management approach to helping*. Pacific Grove, Calif. :Brooks/Cole Pub. Co.
- Ertelt, B.J. (2017). *Theorien der berufsbezogenen Entwicklung – mit Beispielen aus dem Anwendungsfeld PM und Prävention gegen Ausbildungsabbrüche*. 14. Ausgabe. Mannheim: Unveröffentlichtes Manuskript.
- Ertelt, B.J.; Schulz, W.E. (2008): *Handbuch Beratungskompetenz: mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Festinger, L. (1954). *A theory of social comparison processes*. *Human Relations*, 7, S. 117-140.
- Finke, J. (2004). *Gesprächspsychotherapie. Grundlagen und spezifische Anwendungen*. Stuttgart: Thieme.
- Forgas, J.P.; Frey, D. (1999). *Soziale Interaktion und Kommunikation: Eine Einführung in die Sozialpsychologie, Halo-Effekte*. Weinheim: BeltzPVU.
- Gelatt, H.B. (1991) *Creative decision-making: Using positive uncertainty*. Los Altos, CAA: Crisp.
- Gigerenzer, Gerd (2011): *Heuristics: the foundations of adaptive behaviour*. Oxford [u.a.]: Oxford University Press.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- 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_Callin_g_and_work_engagement_scale.pdf.

Literatur III

- Holland, J.L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Janis, I.L.; Mann, L. (1979): Decision Making. A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment. New York: The free Press.
- Richter, 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.
- Katsarov, J.; Schiersmann, C.; Schmidpott, S.; Schober, K.; Weber P.C. (2014). Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Universität Heidelberg: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb).
- Kerz, M.; Teufel, J.; Dinman, M. (2013). OASIS: A Community-based Model for Successful Aging. *Ageing International*, 38, S. 122 – 136.
- Kirsch, W. (1971, Band II): Entscheidungsprozesse 2, Informationsverarbeitungstheorie des Entscheidungsverhaltens. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.
- Knoll, J. (2008): Lern- und Bildungsberatung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- 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*. (p. 255 - 311). San Francisco (CA): Jossey Bass.

Literatur IV

- Mosberger, B.; Schneeweiß, S.; Steiner, K. (2012). Praxishandbuch: Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Wien: Communicatio.
- Ng, T.W.H.; Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, No. 2, p. 392 – 423.
- Peterson, G.W.; Sampson Jr., J.P.; Lenz, J.G.; Reardon, R.C. (1999). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 48, issue 1, p. 3 – 18.
- Rosenthal, R.; Fode, K. L. (1963). The Effect of Experimenter Bias on the Performance of the Albino Rat. *Behavioural Science*, 8, p. 183-189.
- Savickas, M.L.; Nota, L.; Rossier, J.; Dauwalder, J.P., Duarte, M.E.; Guichard, J.; Soresi, S.; Van Esbroeck, R.; van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, No. 3, p. 239 – 250.
- Schulz, W. (2014). Convergence of career development theory into a comprehensive theory and process. In Górna, J.; Kukla, D. (Ed.) *vocational counselling: changes and challenges on the labour market*. S. 72 - 82. Czestochowa: Akademia im. Jana Długosza w Czestochowie.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, p. 282 – 298.
- von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (1998). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Literatur V

- Zaichkowsky, Judith Lynne (1985): Measuring the Involvement Construct. Journal of Consumer Research, 12, No. 3, p.341-352. Verfügbar unter:
https://www.researchgate.net/profile/Judith_Zaichkowsky/publication/24098436_Measuring_the_Involvement_Construct/links/5432b2880cf20c6211bc6c61.pdf.