



**50+** INNOVATIVE  
COACHING

**HANDBUCH**

**50<sup>+</sup>**

**EINFÜHRUNG**

# Einführung

Das Projekt 50+ Innovative Coaching ist ein Europäisches Projekt, das von den Partnern LEVANTO (Belgien), BFI Wien (Österreich), pro mente OÖ (Österreich), Central College Nottingham (UK), CIS (Italien), ITSC (Rumänien) und EUROMASC (Norwegen) durchgeführt wurde.

Die Grundlage dieses Projektes ist die Entwicklung einer ECVET-Matrix<sup>1</sup> über Coaching Kompetenzen. Die Europäische Kommission fördert die Entwicklung von ECVET-Matrizen um Kompetenzen in den einzelnen Berufssektoren zu beschreiben und zu definieren. Das Projekt 50+ IC hat eine Qualifikationsmatrix entwickelt, die auf den ECVET-Kriterien basiert und die erforderlichen Kompetenzen der Coaches definiert. Das Training 50+ IC basiert auf der Beschreibung der Lernergebnisse dieser Matrix. Dies sichert die Übereinstimmung der Trainingsziele und Kursinhalte mit den Qualifikationskriterien.

Die ECVET Matrix für den 50+ Coach finden Sie auf der Website [www.ic50plus.eu](http://www.ic50plus.eu).

*Pdf*

**ECVET matrix für  
den 50+ Coach**



<sup>1</sup> ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) ist ein Leistungspunktesystem, das dazu beitragen soll, im Ausland erbrachte individuelle Lernleistungen transparenter zu machen, um deren Anerkennung zu erleichtern.

## Situation am Arbeitsmarkt

Die Europäischen Länder sind wie nie zuvor mit einer alternden Bevölkerung konfrontiert. Das wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus: Die Anzahl der Angestellten, die den Arbeitsmarkt verlassen, steigt rasch an. Zusätzlich sinkt die Anzahl der jungen ArbeitnehmerInnen, mit der Folge, dass die Menschen länger arbeiten müssen, um den Arbeitsmarkt in Balance zu halten. Daher ist es dringend notwendig, die niedrige Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen.

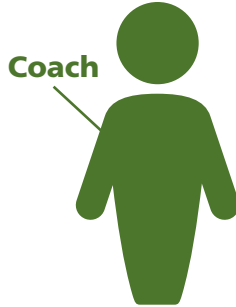
Das Projekt 50+ IC startete mit einer Analyse der Situation der 50+ ArbeitnehmerInnen in den Ländern der Projektpartner. Die allgemeine Analyse der Fakten und Statistiken wurde ergänzt durch Interviews mit Führungskräften von Klein- und Mittelunternehmen, um einen Einblick in die Arbeitsrealität zu erhalten. Allgemein gab es Ähnlichkeiten in der Erwerbsquote und der Wahrnehmung von MitarbeiterInnen 50+ in den Klein- und Mittelunternehmen. Die Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen zu fördern und sie länger in Beschäftigung zu halten ist ein zentrales Anliegen. Obwohl Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote entwickelt werden, ist die Einstellung gegenüber älteren MitarbeiterInnen – in der Politik, in der Gesellschaft und in den Unternehmen – immer noch konservativ. Dies beeinflusst die Haltung, Vorurteile und Meinungen zum Thema „länger arbeiten“.

# Das Projekt 50+ Innovative Coaching

Das Ziel des Projekte 50+ IC war es, innovative Unterstützungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen 50+ am Arbeitsplatz zu entwickeln. Die Fähigkeiten, Kenntnisse und das Erfahrungswissen dieser Zielgruppe sollen erhalten und erweitert werden. Coaching ist dafür eine effektive Methode.

Die Projektpartner entwickelten ein Trainingsprogramm für den 50+ Coach. Ziel des Trainings ist es, den TeilnehmerInnen die notwendigen Informationen, Werkzeuge und Methoden zu vermitteln, um ihre Kompetenzen als Coach zu schärfen. Sie lernen MitarbeiterInnen 50+ nach einem lösungsfokussierten Ansatz zu coachen, um eine positive Veränderung in ihrer Karriere zu bewirken. Der Coach agiert im Kontext des Unternehmens und berücksichtigt die Konsequenzen für die KollegInnen, für die Funktion, notwendige Anpassungen des Arbeitsplatzes...

Wir möchten darauf hinweisen, dass der Einsatz von 50+ Coaches zur Unterstützung von älteren MitarbeiterInnen nur dann optimale Ergebnisse bringt, wenn das Coaching in eine altersgerechte Personalpolitik integriert ist und eine Offenheit gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen im Unternehmen besteht. Dieses Thema wird in Modul 1 behandelt.



## Zielgruppe

Das Training richtet sich an TeilnehmerInnen, die bereits eine Ausbildung oder praktische Erfahrung im Coaching haben und Coaching Fähigkeiten erworben haben – sei es in einem formalen oder informellen Weg. Das Training richtet sich speziell an TeilnehmerInnen, die bereits Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen haben. Abhängig von der Position und Funktion gibt es unterschiedliche Startpunkte:

- **ManagerInnen:** haben eine Führungsrolle und sind aufgrund ihrer Perspektive nicht unbedingt neutral. Das kann bewirken, dass Coachees nicht offen über ihre beruflichen Perspektiven sprechen können. Vertrauen ist essentiell, um die Rolle des Coach zu erfüllen. Dies ist Teil des 50+ IC Trainings, vor allem in der Umsetzung der lösungsfokussierten Coaching Methode.
- **PersonalmanagerInnen oder MentorInnen:** Die Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu bewerten ist Teil ihres Jobs und dies macht ihre neutrale Rolle offensichtlicher.
- **Externe Coaches:** sind Professionelle und ihre neutrale Rolle ist deutlicher. Andere Faktoren, wie fehlende Einsichten in die Unternehmenskultur, in die Beziehungen zwischen den KollegInnen und Karrieremöglichkeiten können hinderlich sein, um gute Resultat zu erzielen.

Die Ergebnisse  
des  
Projektes 50+  
Innovative  
Coaching  
finden Sie auf  
der Website.



# Inhalt des Handbuchs

Dieses Handbuch dient dazu, einen Überblick über die Inhalte des Trainings zu bekommen. Es ist vor allem für 50+ IC TrainerInnen gedacht, aber auch für TrainingsteilnehmerInnen oder Unternehmen.

Die 5 Module des Trainings können in flexibler Weise angewendet werden, abhängig von den Kenntnissen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen.

In jedem Modul beginnen wir mit einer kurzen Hintergrundinformation, gefolgt vom Ansatz und den Methoden, die verwendet werden können.

**50<sup>+</sup>**

**TRAININGS  
PROGRAMM**





# Struktur

**Stunden**


## Modul 1

### Der Unternehmenscoach

Erklärung und Diskussion	3,5
Übungen	4



## Modul 2

### Lösungsfokussiertes Coaching

Erklärung und Diskussion	3,5
Übungen	4



## Modul 3

### Lebenslanges Lernen

Erklärung und Diskussion	3,5
Übungen	4



## Modul 4

### ArbeitnehmerInnen in Balance

Erklärung und Diskussion	3,5
Übungen	4



## Modul 5

### Evaluierung & Beurteilung

Erklärung und Diskussion	3,5
Übungen	4

**Gesamt**
**37,5**

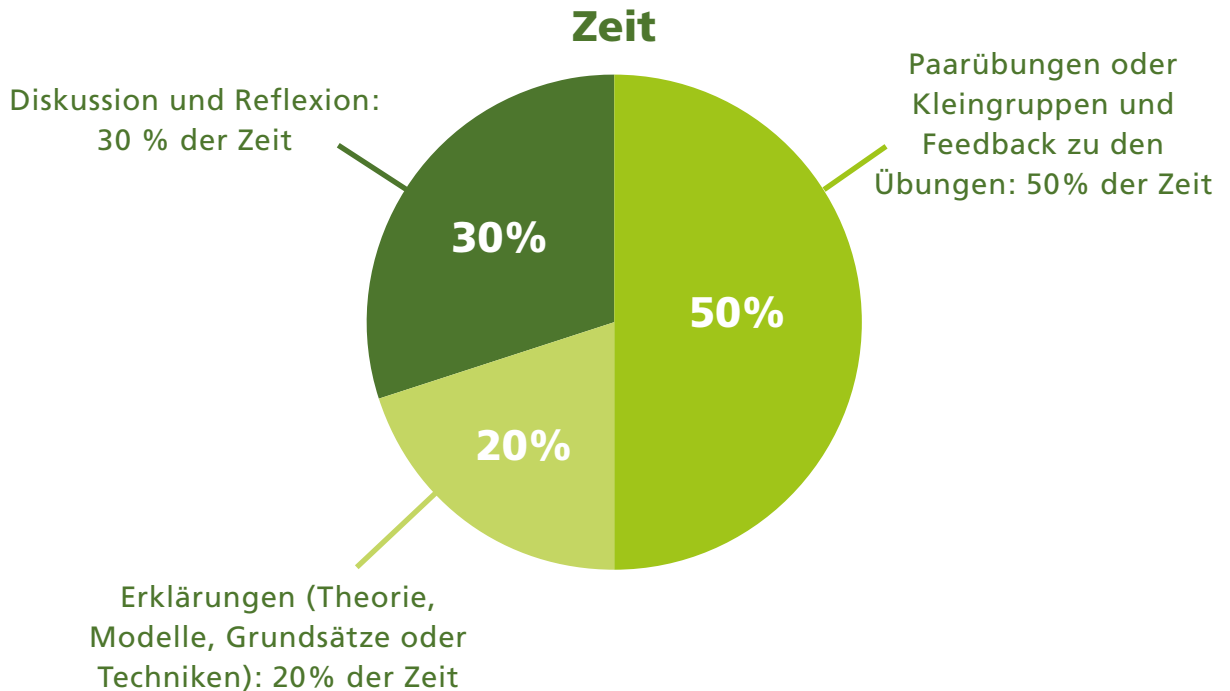
# Lernergebnisse

Am Ende des Trainings können die TeilnehmerInnen...



# Trainingsmethoden

In einer angenehmen Lernatmosphäre werden im Training folgende Methoden angewandt:



Coaching Kompetenzen werden in Rollenspielen geübt. Fallbeispiele von TeilnehmerInnen können miteinbezogen und diskutiert werden.

# Erwartungen der TeilnehmerInnen

Am Beginn werden die TeilnehmerInnen nach ihren Erwartungen gefragt. Während des Trainings werden die TeilnehmerInnen in ihren Fähigkeiten und in der von ihnen gewünschten Entwicklung gecoacht.





**50<sup>+</sup>**

**MODUL 1**

**DER  
UNTERNEHMENSCOACH**



## Ziele

- Eine ausgewogene Vorstellung von der Situation und Wahrnehmung von MitarbeiterInnen 50+ haben.
- Die Vorteile und Herausforderungen der Beschäftigung von MitarbeiterInnen 50+
- Den Kern einer altersgerechten Personalpolitik verstehen und die Verbindung zum Training 50+ Innovative Coaching herstellen können.
- Eine grundlegende Idee von der Bedeutung und der Notwendigkeit von Coaching Kompetenzen haben.





# Beschäftigung von 50+ MitarbeiterInnen (Teil 1)

## Hintergrundinformationen

Der/Die TrainerIn informiert über Fakten und Statistiken zur Beschäftigung von 50+ MitarbeiterInnen im nationalen und europäischen Kontext.

## Das positive Image von 50+ MitarbeiterInnen im Unternehmen verstärken

### 1. Vorurteile und Stereotypen reduzieren

Das negative Image von MitarbeiterInnen 50+ in der Gesellschaft und in den Unternehmen verhindert oft die Einstellung oder den Verbleib dieser Personen.

Vorurteile wie „ältere MitarbeiterInnen passen nicht in ein dynamisches und schnelllebiges Arbeitsumfeld“, „sie können nicht mehr Schritt halten und wollen nicht mehr so viel arbeiten, wie erforderlich“ oder „ältere MitarbeiterInnen wollen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten nicht teilen“ sind in der Gesellschaft tief verankert. Dennoch gibt es Nachweise dafür, dass ältere MitarbeiterInnen in einer stimulierenden Umgebung eine größere Motivation und mehr Engagement entwickeln als jüngere MitarbeiterInnen. Sie brauchen

Artikel  
**Older worker  
stereotypes**



eventuell mehr Zeit, neue Kompetenzen oder Prozesse zu erlernen, aber es gibt Nachweise dafür, dass sie bessere Lernerfolge aufweisen und die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihr Studienfach abschließen, um vieles größer ist.

Möglicherweise verwechseln wir Aktivitäten und Bewegung mit Effizienz und Resultaten. Auch wenn Arbeitsplätze als schnelllebig charakterisiert werden und einem permanenten Wechsel unterzogen sind, rechtfertigt das nicht den Ausschluss von älteren BewerberInnen.

Ältere MitarbeiterInnen haben auch eine wichtige Aufgabe beim Wissenstransfer zu ihren jüngeren KollegInnen. Studien haben ergeben, dass ältere MitarbeiterInnen äußerst effektiv darin sind, Informationen mit jüngeren KollegInnen zu teilen und diese anzuleiten.

## **2. Anreize um länger zu arbeiten**

Auf nationaler Ebene haben die meisten europäischen Länder Maßnahmen eingeführt, um ältere MitarbeiterInnen im Erwerbsleben zu halten und die Lohnnebenkosten für die Unternehmen zu verringern.

Auf Unternehmensebene: Unternehmen, speziell Klein- und Mittelunternehmen, sehen die fachlichen Fähigkeiten, die Vertrautheit mit dem Unternehmen und die erforderliche Expertise als Anreizfaktoren, um ältere MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten.

Auf der Ebene der MitarbeiterInnen: Abseits vom finanziellen Aspekt, sehen die MitarbeiterInnen die Anerkennung und Wertschätzung ihrer Fähigkeiten und ihres Wissens sowie die sozialen Kontakte zu den KollegInnen als Anreizfaktoren.



Artikel

**Waiting for  
age related HR  
policies support  
employability**



Pdf

**Age diversity  
practices  
in Belgian  
organisations**



### 3. Altersgerechte Personalpolitik

Um zu vermeiden, dass ein großer Teil des Wissens und der Erfahrung in der Organisation verloren geht, muss ein Unternehmen in die Karriere von (älteren) MitarbeiterInnen investieren und sie darin unterstützen, ein aktives und interessantes Berufsleben zu wahren. Das Unternehmen sollte dem natürlichen Alterungsprozess der Menschen zuvorkommen und auf die Beziehung zwischen den verschiedenen Lebensphasen und den Karriereansprüchen achten. Die Balance zwischen dem Arbeitsumfang und der Kapazität ist ein wichtiger Aspekt, um MitarbeiterInnen 50+ bis zur Pensionierung arbeitsfähig zu halten.

Untersuchungen zeigen, dass die Unternehmen eine altersgerechte Personalpolitik verwirklichen müssen, um ihre MitarbeiterInnen 50+ effektiver zu fördern.

Eine altersgerechte Personalpolitik zielt darauf ab, Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen zu bewahren und zu optimieren und gleichzeitig die sich verändernden Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu beachten. Diese Personalpolitik richtet sich nicht nur an „ältere“ MitarbeiterInnen, sondern an alle ArbeitnehmerInnen jeden Alters und in jeder Lebensphase.

Untersuchungen haben gezeigt, dass altersgerechte Personalpolitik zu mehr Wertschätzung und zu größerer Motivation der MitarbeiterInnen führt.

50+ Innovative Coaching ist eine Methode, um die Arbeitsfähigkeit von MitarbeiterInnen 50+ durch lösungsfokussiertes Coaching zu fördern.



# Coaching 50+ (Teil 2)

## Was ist Coaching?

Coaching ist eine Methode zur Unterstützung für die/ den Coachee, um passende Ziele setzen zu können. Die/ der Coach ermöglicht die Erhebung von Bedürfnissen, Motivationen, Wünschen, Fähigkeiten und Denkmustern der einzelnen Person und unterstützt den Prozess realitätsnahe um nachhaltige Veränderungen einzuleiten. Dies wird durch das Wissen, wann und wie Fragen gestellt werden sowie durch aktives Zuhören erreicht. Gezieltes Fragen erzeugt Bewusstsein und dieses Bewusstmachen ist der Beginn, die Verantwortung für einen Veränderungsprozess zu übernehmen.

## Wie?

- Beobachten, zuhören und Fragen stellen um die Situation zu verstehen
- Verwendung von Fragetechniken, die es ermöglichen Gedankenmuster zu erkennen und dadurch Lösungen und Maßnahmen zu erkennen (siehe dazu Modul 2, Lösungsorientiertes Coaching)
- Kreative Anwendung von Coachinginstrumenten und -techniken
- Förderung des Engagements um Aktivitäten zu setzen, welche zur persönlichen Weiterentwicklung und Veränderung beitragen

- Aufbau einer anerkennenden und positiven Beziehung zur/zum Coachee
- Den/die Coachee fördern, Verantwortung für die eigene berufliche Weiterentwicklung zu übernehmen
- Den Prozessverlauf und das Coachingergebnis evaluieren und sicher stellen, dass die persönlichen Ziele der/des Coachee erreicht werden

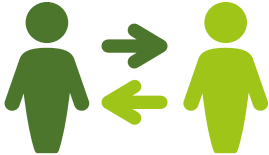
### **Kompetenzen:**

- Effektive Fragestellung
- Wertfreies aktives Zuhören
- Fragen zur Klarstellung
- Gutes Wahrnehmungsvermögen
- Förderung des Bewusstseins und der Selbstverantwortung
- Feedback geben und erhalten
- Informationen mit Integrität behandeln
- Imstande sein ein gutes Verhältnis aufzubauen
- Beobachtungsfähigkeit (Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung)
- Verständnis für die spezifische Arbeitssituation und Möglichkeiten von ArbeitnehmerInnen 50+
- Beurteilungsvermögen über das Gleichgewicht zwischen Arbeitslast und Kapazitäten
- Umgang mit Widerständen



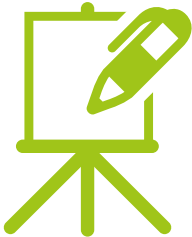
## Das Training

Dieses Modul gibt den zukünftigen Coaches das notwendige Basiswissen einen Coachingprozess zu starten. Durch Diskussionen und Übungen haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich die notwendigen Fähigkeiten eines Coach 50+ anzueignen und diese weiterauszubauen.



## Methode

- Präsentation von Fakten und Statistiken
- Interaktive Übungen und Diskussionen:  
Die TeilnehmerInnen erarbeiten in Kleingruppen oder Paaren Ideen. Der/die TrainerIn leitet die Plenumsdiskussion um die Ideen nochmals zu schärfen und sicherzustellen, dass die Hauptpunkte der Theorie eingeflossen sind.



## Lehrmittel

- Power Point Präsentationen und schriftliche Unterlagen
- Flip Chart, Notizen (Post-it's)
- Paarübungen



**50<sup>+</sup>**

**MODUL 2**

**LÖSUNGSFOKUSSIERTES  
COACHING**



## Ziele

- Einführung des lösungsfokussierten Ansatzes
- Lösungsfokussierte Methoden und Werkzeuge erklären und üben
- Techniken vorstellen, um mit Hilfe von Mediation Win-win-Situationen herzustellen



## Lösungsfokussiertes Coaching

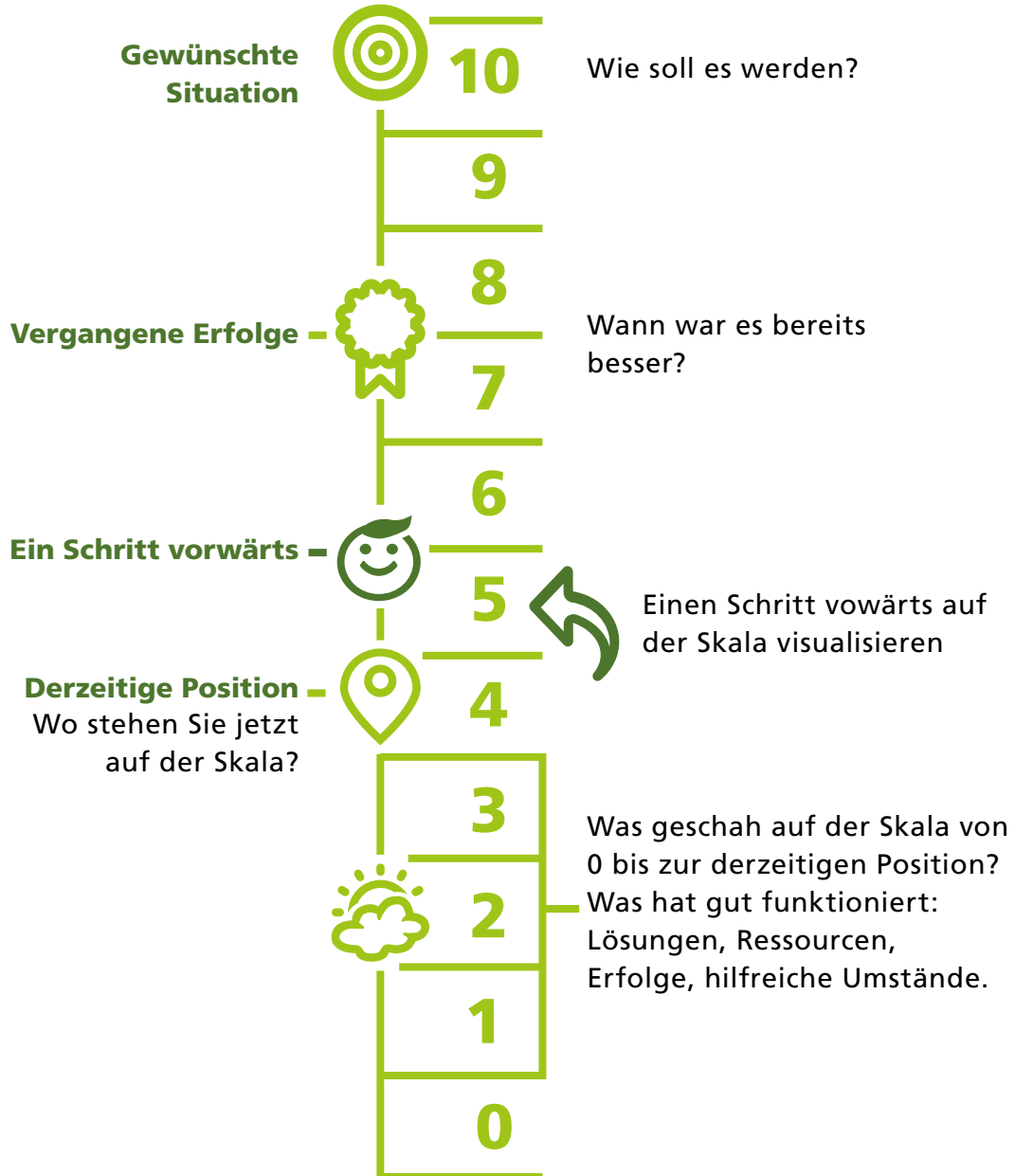
Der lösungsfokussierte Ansatz wurde in den frühen 80er Jahren in den USA entwickelt, als eine Gruppe von Wissenschaftlern begann sich darauf zu konzentrieren „was könnte gelingen“, anstatt auf „was ist die Ursache“. Es hat sich herausgestellt, dass dies im Coaching eine wirksame Methode ist, um die/den Coachee darin zu unterstützen, die Welt der Möglichkeiten zu erforschen und neue Lösungen und Perspektiven zu entwickeln. Ausgehend vom erwünschten Ziel, mit Orientierung auf das, was bereits gut funktioniert, entwirft die/der Coachee eine „mögliche Zukunft“ und identifiziert kleine Schritte, um das Ziel zu erreichen.

Die Methode erscheint in der Theorie einfach, aber die Schwierigkeit liegt darin, auf die positiven Aspekte fokussiert zu bleiben. Um die eigenen lösungsorientierten Fähigkeiten zu entwickeln braucht es viel Übung.



Ein Gespräch nach der Methode des lösungsfokussierten Coaching beinhaltet sechs Schritte:

1. **Das Ziel definieren:** Was möchten Sie erreichen?
2. **Erwünschte Zukunft:** Wie soll es ein, wenn das Ziel erreicht wurde?
3. **Positive Erfahrungen:** Was funktioniert? Was hat Ihnen bisher geholfen?
4. **Auf einer Skala von 1 bis 10:** Wo stehen Sie heute? Was hat Sie dorthin gebracht?
5. **Konkrete Handlungen:** Wenn Sie auf der Skala eine Stufe höher wären, wie würde sich das anfühlen? Welche konkreten Schritte können Sie unternehmen?
6. **Ergebnis:** Was können Sie sich von diesem Gespräch mitnehmen? Wie tun Sie weiter?







## Mediation

Wenn die Situation eines Mitarbeiters 50+ aufgrund eines Konfliktes festgefahren ist, wird geraten, Mediationstechniken anzuwenden. Ein Mediator ist eine neutrale und unparteiische Person, die den TeilnehmerInnen (entweder Einzelpersonen oder Teams) hilft schwierige Themen zu diskutieren und eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu verhandeln.

Das Ziel einer lösungsfokussierten Mediation ist eine Win-win-Situation, die eine Zusammenarbeit fördert anstelle von Konflikten, wie in einer Win-lose-Situation. Vertrauen, Kooperation und Verantwortung sind die wichtigsten Bestandteile, um eine Win-win-Lösung zu erreichen.

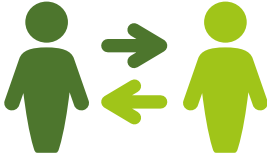


## Das Training

Der lösungsfokussierte Ansatz ist besonders für MitarbeiterInnen 50+ sehr hilfreich, weil es für sie oft schwierig ist, noch eine berufliche Zukunft mit neuen Möglichkeiten zu sehen. Sie sind vielleicht auf vergangene Erfahrungen und Fachwissen konzentriert und wissen nicht, wie sie mit den Veränderungen am Arbeitsplatz und im Unternehmen umgehen sollen.

Eine Sprache der Lösungen hilft den MitarbeiterInnen sich gegenüber neuen Perspektiven und Möglichkeiten zu öffnen und ihre Verhaltensweisen zu verändern. Dies kann dazu beitragen, sie aus ihrer „Komfortzone“ heraus zu holen und einen weiteren Schritt in ihrer Karriere vorwärts zu machen.

In den praktischen Übungseinheiten werden die TeilnehmerInnen – speziell die ManagerInnen – darin trainiert, eine neutrale Position einzunehmen mit dem Fokus auf Beobachtung und Zuhören. Die Rolle der/des Coaches ist es die/den Coachee dazu anzuregen Verantwortung zu übernehmen und vorhandene Lösungen zu hinterfragen.



## Methode

Jede /r TeilnehmerIn bringt ein Fallbeispiel aus dem eigenen Unternehmen aus einer 50+ Situation.

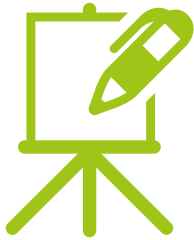
Für das Rollenspiel werden verschiedene Rollen verteilt:

- Coachee: erfährt die Wirksamkeit des lösungsfokussierten Ansatzes
- Coach: übt den lösungsfokussierten Ansatz, Techniken und Methoden.
- BeobachterIn: gibt Feedback darüber, wie die lösungsfokussierte Methode im Gespräch eingesetzt wird

Vorgesehene Zeiten für jede Coaching-Einheit sind:

- 30 Minuten Coaching-Einheit
- 10 Minuten Feedback

Die/Der TrainerIn supervidiert die Gruppe indem sie/er Fragen beantwortet, die/den Coach im Gespräch mit der/dem Coachee unterstützt und Feedback gibt.



## Lehrmittel

Für die Coaches: „Lösungsfokussierte Fragen“ als Referenzfragen

Für die BeobachterInnen: „Observer Sheet“ zur Vorbereitung des Feedbacks

*Artikel*

**Solution-focused Coaching:  
Simply Effective**





**50<sup>+</sup>**

**MODUL 3**

**LEBENSLANGES LERNEN**



## Ziele

- Wissen über die Notwendigkeit von Lebenslangem Lernen, im Speziellen über seine Bedeutung in unserer Gesellschaft
- Wissen, wie Anreize geschaffen werden, um Lebenslanges Lernen bei Personen 50+ zu fördern
- Instande sein Lernstiltestungen durchzuführen und Diskussionen über Lernstile zu führen



## Lebenslanges Lernen

Seit Jahrzehnten ist Lebenslanges Lernen ein sehr wichtiges Instrument in Unternehmen, um Strategien zur MitarbeiterInnenentwicklung umzusetzen. In der EU wurde ein strategisches Rahmenwerk entwickelt, das als Basis für die europäische Kooperation im Bereich Bildung und Training fungiert. Heutzutage wird Lebenslanges Lernen für die berufliche Karriere immer wichtiger. ArbeitnehmerInnen müssen sich rasch neuen technologischen Entwicklungen und EDV-Anwendungen anpassen, sie haben mehr Verantwortung und Autonomie im Job und die Arbeitsbelastung kann höher sein als je zuvor. Weiters sind Berufskarrieren heutzutage meistens nicht mehr so geradlinig, was vor allem durch die längere Lebensarbeitszeit bedingt ist. Dies ist mit ein Grund warum ArbeitnehmerInnen flexibler werden müssen und die Notwendigkeit besteht, ein Leben lang zu unterschiedlichen Zeiten und auf verschiedene Weisen zu lernen.



Lebenslanges Lernen ist ein kontinuierliches, freiwilliges und selbst-motivierendes Bestreben nach Wissen und Fähigkeiten für die persönliche oder berufliche Entwicklung. Für Unternehmen ist es wichtig das erworbene formelle und informelle Wissen ihrer MitarbeiterInnen zu kennen, um diese Kompetenzen auszubauen.

Bezugnehmend auf ArbeitnehmerInnen 50+ müssen sich Unternehmen bewusst sein, dass es sich hier um eine sehr heterogene Gruppe handelt, sowohl im Bereich der gesammelten Berufs- und Lebenserfahrung als auch im Bereich der Lernerfahrung. Diese Tatsache macht einen individuellen Lernansatz notwendig.



## Das Training

Speziell für Personen 50+ ist ein kontinuierliches Lernen sehr wichtig. Durch ihre Lebenserfahrung und Berufskarrieren haben sie sich viele Fähigkeiten und Kompetenzen angeeignet, trotzdem ist es notwendig diese Erfahrungen regelmäßig weiter zu entwickeln, um mit den sich schnell veränderten Techniken und Arbeitsmethoden Schritt halten zu können. Um die Bereitschaft und die Motivation zu steigern, ist es wichtig maßgeschneiderte Lernmöglichkeiten zu erarbeiten.

Die Rolle des Coaches ist es hier, die/den Coachee dahingehend zu fördern, die Verantwortung für die eigene Karriere in die Hand zu nehmen. Die/der Coach hilft der/dem Coachee den eigenen Lernbedarf, abhängig vom gewünschten Ziel, zu erkennen.

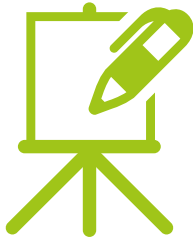
Der Lernstiltest hilft dabei die bestmögliche Lernmethode zu finden. Coach und Coachee können gemeinsam das Angebot der Lernmöglichkeiten sowie die Realisierung der Möglichkeiten ausarbeiten.

Das Coaching kann Zukunftsperspektiven eröffnen und einen möglichen Widerstand gegen lebenslanges Lernen überwinden.



## Methode

- Input und Präsentation über die Hintergründe des Lebenslangen Lernens
- Erfahrungsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen
- Anwendung von Lernstiltests



## Lehrmittel

Lernstiltests: Diese können auf verschiedenen Bildungs- und psychologischen Websites gefunden werden.

Interessant ist zB der Test entwickelt von Honey und Muford oder Halb und Kolb.

Go to the test







**50<sup>+</sup>**

**MODUL 4**

**IN BALANCE:  
KAPAZITÄT  
UND STÄRKE**



## Ziele

- Verständnis über die Notwendigkeit guter Arbeitsbedingungen
- Wissen, wie ein Arbeitsplatz analysiert wird
- Wissen, wie das persönliche Energiegleichgewicht überprüft wird
- Aufzeigen von Jobcrafting als eine mögliche Lösung



## Die Notwendigkeit von guten Arbeitsbedingungen

Gute Arbeitsbedingungen sind eine Basis zur MitarbeiterInnenmotivation und in einem guten Umfeld können Ressourcen besser genutzt und entwickelt werden. Es ist wichtig, dass Unternehmen die Arbeitsbedingungen ihrer ArbeitnehmerInnen regelmäßig analysieren. Die Analyse soll in folgenden Bereichen stattfinden:





## **Arbeitsplatzanalyse**

Die Arbeitsplatzanalyse bezieht sich auf die Arbeitsumgebung wie z.B. die körperliche Belastung, Licht, Lärm und Arbeitsplatzgegebenheiten, die die Arbeit beeinflussen können. Andererseits inkludiert diese Analyse auch Arbeitsbedingungen wie den Arbeitsablauf, Teilhabe, Teamgeist und Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Instrument für die Arbeitsplatzanalyse ist der „Impuls-Test“, ein Test mit einem standardisierten Fragebogen, welcher die Belastungen und Ressourcen eines Arbeitsplatzes evaluiert.

## **Analyse der Arbeitsleistung**

Die Analyse der Arbeitsleistung ist eine Beschreibung der täglichen Arbeit, mit dem Fokus auf Arbeitspensum und Kapazitäten in Bezug auf Aufgaben welche gerne erledigt und welche gerne vermieden werden. Es ist auch wichtig folgende Punkte näher zu beleuchten: Stärken, Kooperation mit KollegInnen und der/dem direkten Vorgesetzten, Berufserfolg und Entwicklungsmöglichkeiten.

## **Analyse der persönlichen Energiebalance**

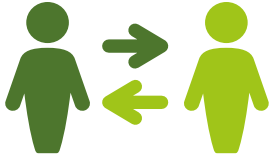
Die Energiebalance zeigt auf wie viel Zeit die/der Coachee für diverse tägliche Aktivitäten benötigt und inwiefern sie/er dabei Energie gewinnt oder verliert. Gesundheitscoaching kann hier als Methode verwendet werden, da sich dieses Coaching vor allem mit Gesundheitsthemen wie Stress, Work-Life-Balance, Bewegung, Ernährung, Erholung, Schlaf, etc. befasst.



## Das Training

Die Probleme für MitarbeiterInnen 50+ liegen meist in verschiedenen Bereichen. Körperliche und psychologische Hindernisse bedürfen eines zusätzlichen Trainings, um mit den sich veränderten Berufswegen und der Perspektivenlosigkeit Schritt halten zu können. Die Hürden können mithilfe einer Arbeitsplatzanalyse und Analyse der persönlichen Lebenssituation erkannt werden. Basierend auf den Analysen ist es Coach und Coachee möglich, Schritte zu definieren um mögliche Hürden zu überwinden und die derzeitige Situation zu verbessern.

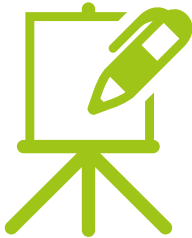
Es gibt unterschiedliche Wege um dies zu bewerkstelligen. Der lösungsorientierte Weg hilft um die „perfekte Situation“ zu visualisieren und eröffnet Möglichkeiten diesen Weg einzuschlagen. Es gibt natürlich auch andere Methoden um Hürden zu erkennen und Lösungen zu finden.



## Methode

Die Übungen sind wie folgt organisiert:

- Arbeitsplatzanalyse: individuell
- Analyse der Kompetenzen, Fähigkeiten und dem Wissen: Rollenspiel Coach und Coachee
- Analyse Energiebalance: Coach, Coachee und BeobachterIn
- Gesundheitscoaching: Coach, Coachee und BeobachterIn



## Lehrmittel

Arbeitsplatzanalyse: Impuls-Test

Analyse Energiebalance: Line Chart

Gesundheitscoaching: Spinnennetz

Zum Impulstest





## **MODUL 5**

# **EVALUIERUNG UND MONITORING**



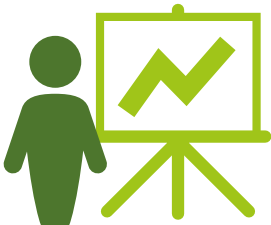
## Ziele

- Kennenlernen von Evaluierungsmöglichkeiten
- Wissen über Monitoring und Feedback
- Entwicklung von Fähigkeiten für den Feedbackprozess



## Monitoring im Coaching Ablauf

Während des lösungsorientierten Coachings bekommt die/der Coach einen Einblick in die spezifische Arbeitssituation und persönliche Hintergründe des/der Coachee. Die/der Coach kann die berufliche Entwicklung der/des Coachee beobachten und die Weiterentwicklung im Auge behalten. Dieses Monitoring bietet der/dem Coach die Chance den weiteren Coaching Verlauf passend zu gestalten. Verschiedene Instrumente ermöglichen es die Entwicklung der/des Coachee zu beobachten:





## Feedback

Feedback gibt Informationen über die Fortschritte darüber ein Ziel zu erreichen. Konstruktives Feedback wird mit Respekt und mit dem Wunsch gegeben, die Person bei Veränderungen zu unterstützen. Feedback geben und erhalten ist eine wichtige Fähigkeit im Coaching. Coach und Coachee lernen sich besser kennen und erlangen Kenntnis darüber, welches Feedback am besten hilft. Die/der Coach unterstützt die/den Coachee, das Feedback mit dem anvisierten Ziel in Verbindung zu bringen. Durch die Beobachtung des Prozesses und die Entwicklung des Coachee ist es der/dem Coach möglich richtig zu reagieren.

## Selbsteinschätzung

Durch Selbsteinschätzung bekommt die/der Coachee eine bessere Selbstwahrnehmung und ein Verständnis über ihre/seine Fähigkeiten etwas umzusetzen. Dabei dürfen wir nicht vergessen, dass sich viele Personen über ihre Stärken und Schwächen bewusst sind. Das Ziel der Selbsteinschätzung ist es Verantwortung zu übernehmen. Um dies möglich zu machen ist es wichtig, dass die/der Coach eine vertrauensvolle Atmosphäre erzeugt.

## Begleitende Evaluierung

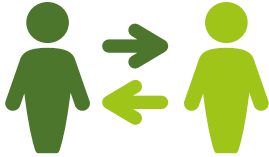
Eine begleitende Evaluierung ist ein Prozess, der es ermöglicht das Feedback in den Coachingprozess miteinfließen zu lassen. Es ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung des Coachings und hilft die Ziele zu erreichen und ist ein Gewinn für die/den Coachee und das Unternehmen.





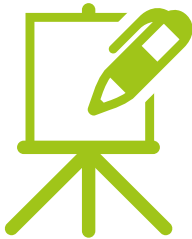
## Das Training

Im Allgemeinen benötigt man für das Coaching von MitarbeiterInnen 50+ eine spezielle Methode. Beratung, Feedback erhalten und Monitoring sind Instrumente der Personalentwicklung, in denen MitarbeiterInnen 50+ möglicherweise kaum Erfahrungen haben, weil sie in vielen Unternehmen erst in den letzten Jahrzehnten eingeführt wurden. Coaching und die Aufforderung sich selbst wahrzunehmen kann Widerstände auslösen. Die Fähigkeit der/des Coaches liegt darin Vertrauen aufzubauen und so die Kommunikation offen zu gestalten. Die/der Coach versucht den Glauben an Möglichkeiten und neuen Perspektiven unabhängig vom Alter zu erwecken, sodass die/der Coachee neue Schritte für eine neue Berufskarriere setzen kann.



## Methode

- Diskussionen und Austausch über verwendete Evaluierungsmethoden
- Überlegungen über Schlüsselfragen für die Selbsteinschätzung von MitarbeiterInnen 50+
- Rollenspiele zur Selbsteinschätzung
- Diskussionen über effektives Feedback, basierend auf eigenen Erfahrungen
- Rollenspiel: Feedback geben und erhalten



## Lehrmittel

*Pdf*

**Facts about feedback**



## Impressum

Das Projekt 50+ Innovative Coaching wurde mit Fördermitteln aus dem Programm Leonardo da Vinci, Transfer of Innovation finanziert, das ein Teil des EU Programmes „Lebenslanges Lernen“ ist.

### Beiträge:

Alison Watkins (CCN)

Anit Vissers (Levanto)

Bettina Telfser (Pro Mente)

Elena Mauro (CIS)

Istvan Soos (ITSC)

Rolf Aslaksrud Kristiansen (EUROMASC Ltd)

Ulla Sever (BFI Wien)

### Redaktion:

Anit Vissers (Levanto)

### Übersetzung:

Michaela Kéita-Kornfehl (pro mente OÖ)

Ulla Sever (BFI Wien )

### Lay-out:

MadebyHanna

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

[www.ic50plus.eu/category/  
results/](http://www.ic50plus.eu/category/results/)





BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



Education and Culture  
Lifelong learning programme  
LEONARDO DA VINCI

[www.ic50plus.eu](http://www.ic50plus.eu)