



Soziale Landwirtschaft für ältere Menschen

Modul 2.2 Soziale Kompetenz in der Arbeit mit älteren Menschen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



TUS

ADRI MAG

ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL INTEGRADO DAS SERRAS DO
MONTEMURO, ARADA E GRALHEIRA



**BIOTEHNIŠKI
CENTER NAKLO**



**Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde**

ELO
European Landowners' Organization

**HOF UND
LEBEN**

moZaIK
društvo za socialno vključenost



SOUTH KERRY DEVELOPMENT
PARTNERSHIP CLG.

Gliederung des Moduls

Einführung

Dieses Modul vermittelt ein Verständnis für Soft Skills und die Bedeutung von Konfliktmanagement und ermöglicht es den Lernenden, über ihren Einfluss bei der Arbeit von Sozialbauern mit älteren Menschen nachzudenken.

Lernziele

- **die Bedeutung der emotionalen Intelligenz zu erkennen und darüber nachzudenken;**
- **Identifizierung und Unterscheidung verschiedener Arten von Soft Skills;**
- **Erkennen der Bedeutung des Konfliktmanagements in der Sozialen Landwirtschaft mit älteren Zielgruppen;**
- **Persönliche Konfliktbewältigungsstile zu erkennen;**
- **Erkennen, wie wichtig es ist, dass soziale Landwirte spezifische Strategien der Zusammenarbeit anwenden;**
- **Effektive Soft Skills im Umgang mit Einzelpersonen oder Gruppen von älteren Menschen;**
- **Anwendung eines effektiven Konfliktlösungsstils, der auf Kooperation/Verhandlung basiert;**
- **Verständnis für die Notwendigkeit der Anwendung von Soft Skills und Strategien, die darauf abzielen, Konflikte zu verringern und eine kooperative Haltung gegenüber älteren Menschen zu fördern.**



Inhaltsübersicht

- 1 Soft Skills für Landwirte, die mit älteren Menschen arbeiten**
- 2 Gute Führung und Konfliktmanagement**





1 Soft Skills für Landwirte, die mit älteren Menschen arbeiten



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Was ist ein Soft Skill?

„Soft Skills sind Charaktereigenschaften und zwischenmenschliche Fähigkeiten, die die Beziehungen einer Person zu anderen Menschen charakterisieren. Am Arbeitsplatz werden Soft Skills als Ergänzung zu den Hard Skills betrachtet, die sich auf das Wissen und die beruflichen Fähigkeiten einer Person beziehen.“

(Will Kenton, 2022)

„Die Fähigkeit der Menschen, miteinander zu kommunizieren und gut zusammenzuarbeiten.“

(Cambridge Business English Dictionary)

„Soft Skills sind eine Reihe von unterschiedlichen Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmalen und Eigenschaften, die oft für den Erfolg in einer bestimmten Funktion erforderlich sind. Sie lassen sich am besten als persönliche Eigenschaften beschreiben, die die Art und Weise, wie Sie arbeiten und mit anderen interagieren, prägen.“

<https://www.clevry.com/en/resources/soft-skills/what-are-soft-skills/>



Quelle:
https://www.ismartrecruit.com/upload/blog/main_image/How_soft_skills_can_be_developed_at_the_workplace.jpg

Emotionale Intelligenz

„Die Fähigkeit eines Menschen, seine Gefühle so zu steuern, dass sie angemessen und wirksam zum Ausdruck gebracht werden.“

(Daniel Goleman)

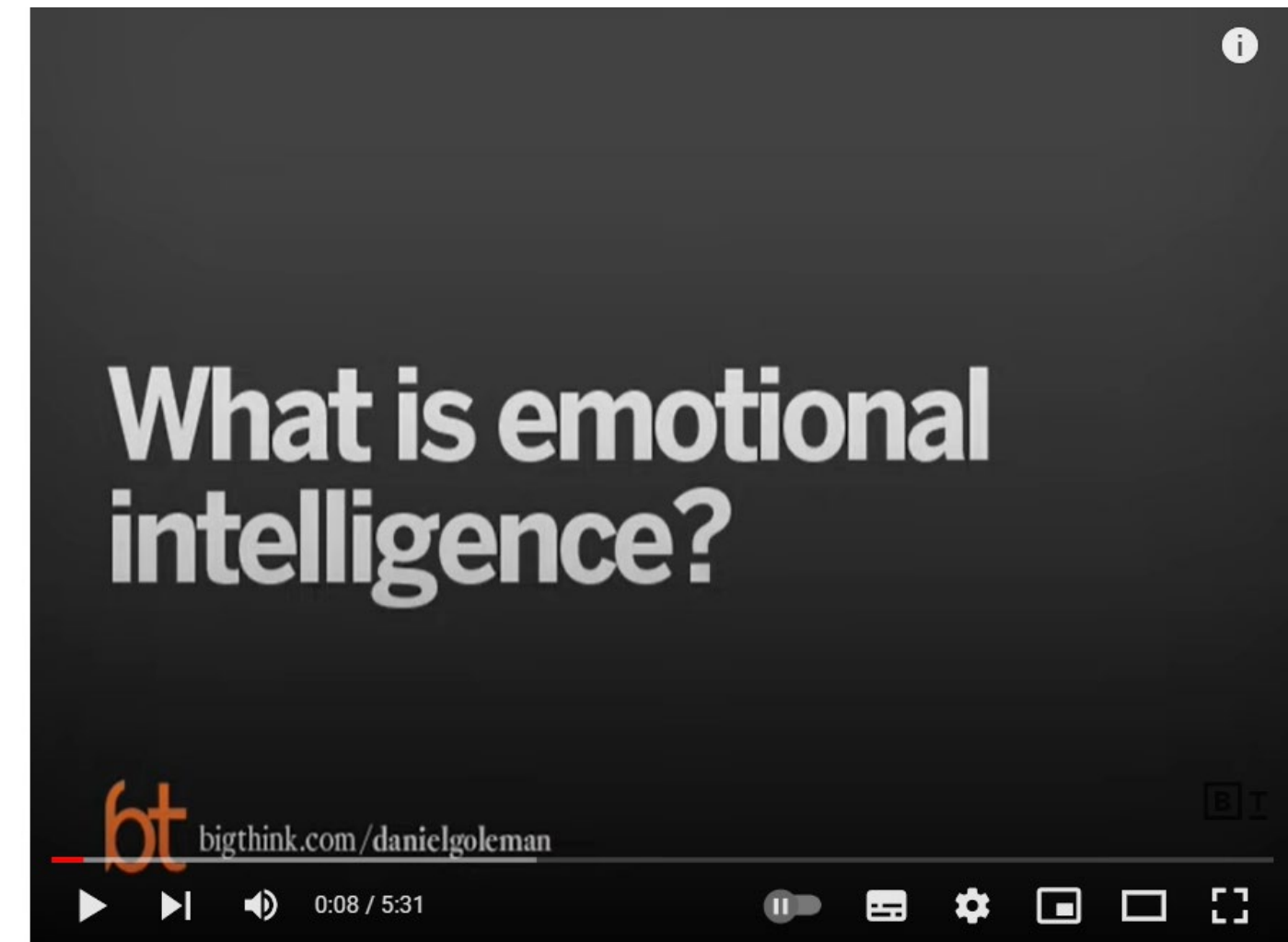
Selbsterfahrung

Selbsteinschätzung

Motivation

Empathie

Soziale Kompetenzen



Daniel Goleman Introduces Emotional Intelligence | Big Think

[HIER](#) ansehen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Soft Skills

Unsere persönlichen und beruflichen Beziehungen könnten ganz anders aussehen, wenn wir lernen würden, mit unseren Emotionen und den Emotionen anderer umzugehen.

So gibt es eine Reihe von Soft Skills, die Landwirte bei der Arbeit mit älteren Menschen berücksichtigen sollten.

Kommunikation

Konfliktlösung

Einfühlungsvermögen / Aktives Zuhören

Anpassungsfähigkeit/Flexibilität

Teamarbeit



Kommunikationsfähigkeit

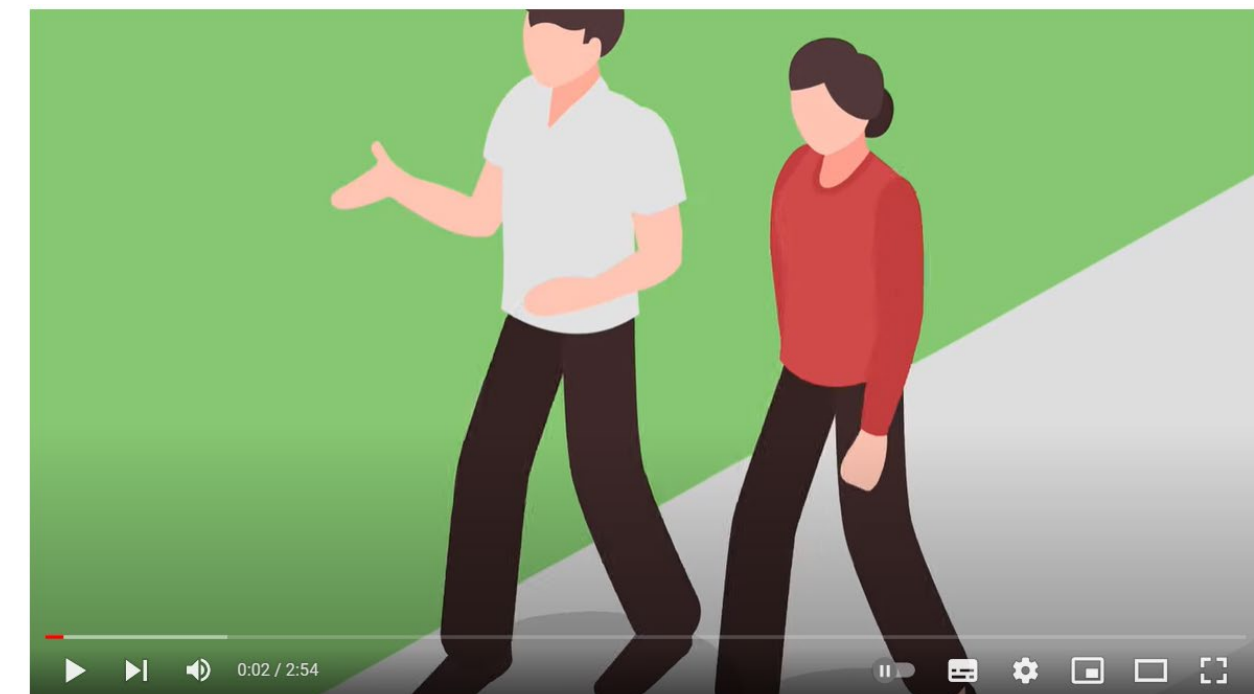
- Sei ein guter Zuhörer und übe aktives Zuhören;
- Achte darauf, was die älteren Menschen sagen;
- **Formuliere das Gesagte um, wenn eine Klarstellung erforderlich ist;**
- Komm direkt auf den Punkt und sei Sie klar in der Kommunikation;
- Halte Augenkontakt, wenn du mit älteren Menschen sprichst;
- Respektiere die Meinung anderer und versuche, ihren Standpunkt zu verstehen.



Quelle:

[https://www.thebalancemoney.com/thmb/mp-](https://www.thebalancemoney.com/thmb/mp-WRJBs_fry0YhoayDf9fc4dFM=/1500x0/filters:no_upscale():max_bytes(150000):strip_icc()/communication-skills-list-2063779_FINAL1-5b60d4a9c9e77c00251d3de9.png)

[WRJBs_fry0YhoayDf9fc4dFM=/1500x0/filters:no_upscale\(\):max_bytes\(150000\):strip_icc\(\)/communication-skills-list-2063779_FINAL1-5b60d4a9c9e77c00251d3de9.png](https://www.thebalancemoney.com/thmb/mp-WRJBs_fry0YhoayDf9fc4dFM=/1500x0/filters:no_upscale():max_bytes(150000):strip_icc()/communication-skills-list-2063779_FINAL1-5b60d4a9c9e77c00251d3de9.png)



Communicating with Older Adults

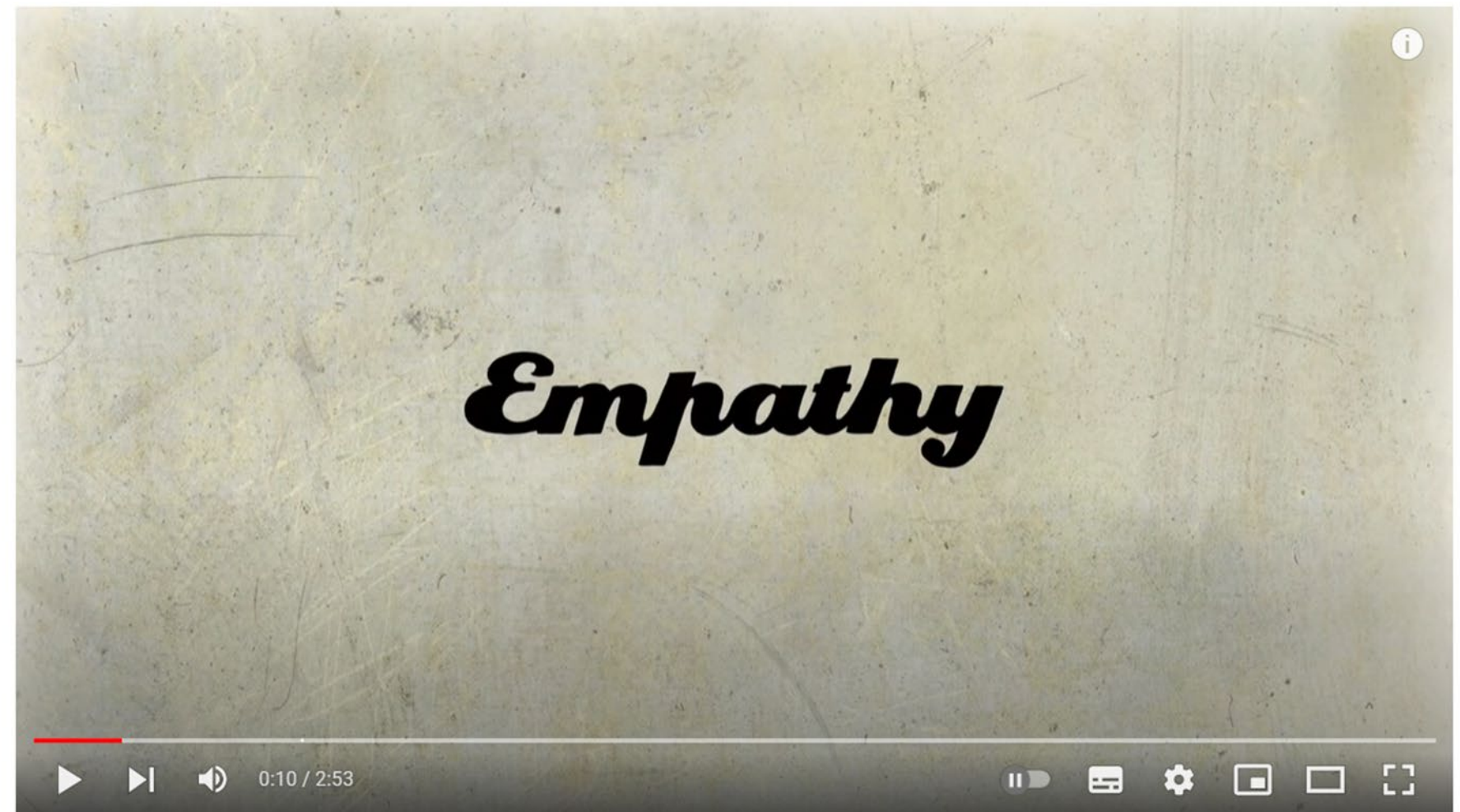
[HIER](#) ansehen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Einfühlungsvermögen / Aktives Zuhören

- Achte darauf, wer spricht;
- Sag "Ja" und nicke, damit die andere Person merkt, dass sie gehört wird;
- Nicht unterbrechen;
- Verstehe den Standpunkt des anderen, bevor du antwortest oder eine Meinung äußerst;
- Stelle im Zweifelsfall Fragen;
- Erforsche die Kraft der Stille.



Brené Brown on Empathy

[HIER](#) ansehen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Anpassungsfähigkeit/Flexibilität

- **Neue Dinge ausprobieren, um älteren Menschen zu helfen**
- **Positiver Umgang mit Veränderungen zum Abbau von Stress**
- **die Fähigkeit, Probleme und unerwartete Ereignisse zu lösen**
- **die Arbeit auf dem Hof vorbereiten, aber Alternativen bereithalten.**



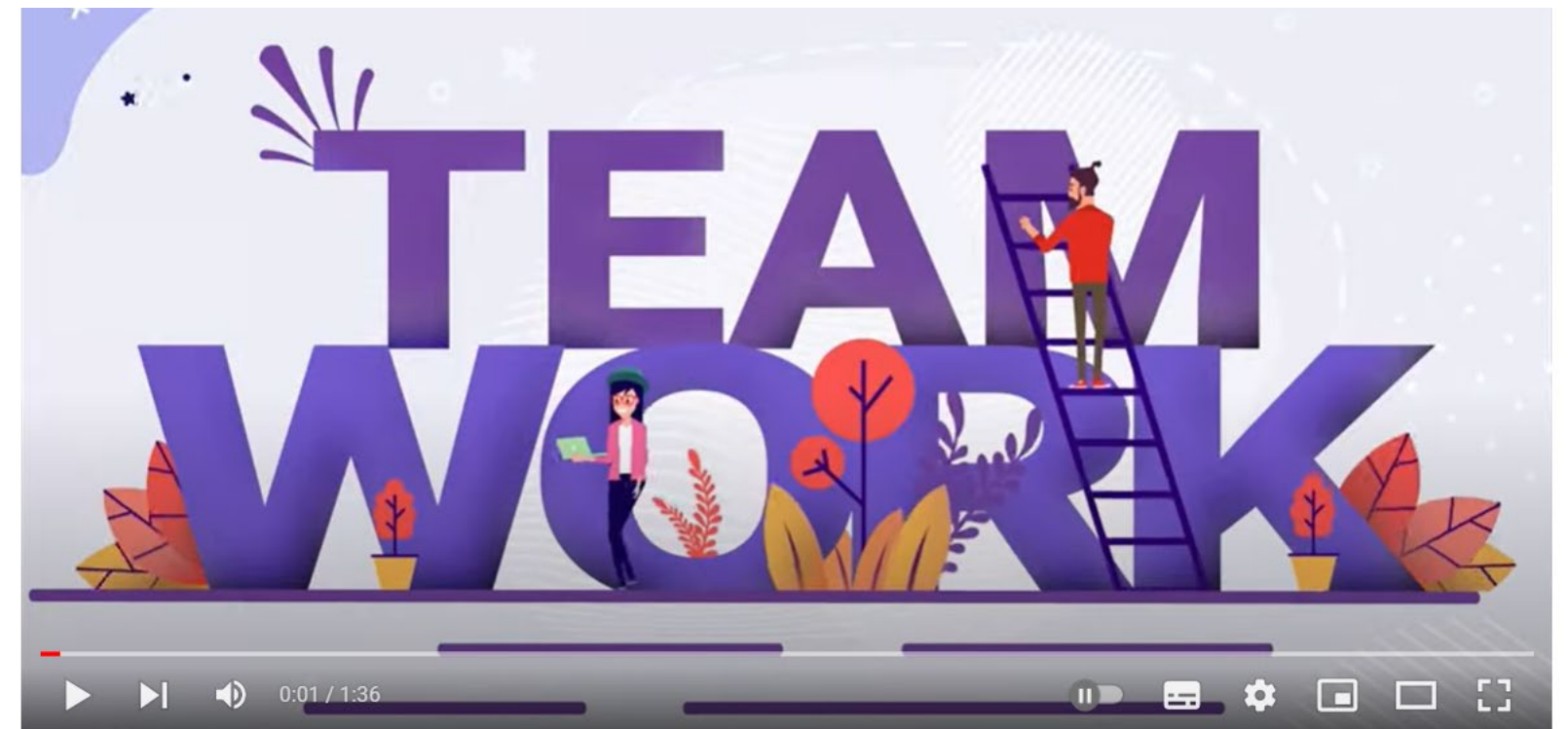
Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Photo: Jevtic



Teamarbeit

- **Vereinbare mit den älteren Menschen klare Ziele, damit sie diese verstehen und danach handeln können;**
- **Unterstütze ältere Menschen, damit sie sich frei fühlen, ihre Meinung zu sagen und Risiken einzugehen;**
- **Förderung des Lernens aus Erfahrung;**
- **Aufbau und Pflege guter Beziehungen zu älteren Menschen;**
- **Führe und motiviere deine Mitarbeiter.**



5 Tips For Effective Teamwork

[HIER](#) ansehen



Konfliktlösung

Der Umgang mit Konflikten kann mit verschiedenen Verhaltensweisen und Strategien verbunden sein.

Konflikte müssen offen ausgetragen und wirksam bewältigt werden.

- ✓ Erkenne die Art des Konflikts;
- ✓ Höre aktiv zu;
- ✓ Löse das Problem.

Einige Beispiele:

- Respektiere unterschiedliche Meinungen;
- Beruhige die Situation und überlege noch einmal, bevor du den nächsten Gedanken äußerst.





2 Gute Führung und Konfliktmanagement



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

CEAV - Zentrum für Umwelterziehung in Vale de Cambra

Konfliktmanagementstile

Vermeidung

**Anpassung /
Nachgeben**

**Konstruktive
Konfrontation**

Wettkampf/Konkurrenz

Kompromiss

**Zusammenarbeit
/Verhandlung**



Vermeidung

Hauptmerkmale:

- **Passiver Ansatz der Nicht-Kooperation.**
- **Sich vor einer tatsächlichen oder potenziellen Konfliktsituation drücken.**
- **Den Konflikt zu ignorieren, zu leugnen oder vor ihm zu fliehen, nicht mit anderen in Kontakt zu treten oder sich mit ihren Interessen auseinanderzusetzen.**
- **Die Probleme auf die lange Bank schieben.**
- **Wird verwendet, wenn: das Thema nicht wichtig ist; keine Aussicht besteht, den Konflikt zu gewinnen; wenn Sie Zeit brauchen, um Informationen zu erhalten oder wenn der Konflikt nachteilig sein könnte.**



Quelle: <https://www.istockphoto.com/pt/ilustra%C3%A7%C3%B5es/conflict-avoidance>

Hauptauswirkungen:

- **Das Problem wird dadurch nicht gelöst.**
- **Geht nicht auf die eigentliche Ursache des Problems ein.**
- **Andere lösen den Konflikt, er gerät mit der Zeit in Vergessenheit oder er kehrt stärker zurück.**



Anpassung / Nachgeben

Hauptmerkmale:

- **Passiver, aber kooperativer Ansatz.**
- **Punkte mit Übereinstimmung werden betont.**
- **Es wird nachgegeben, um die Situation zu beschwichtigen. Dabei werden sogar die eigenen Bedürfnisse und Interessen zurückgestellt.**
- **Kleinere Streitpunkte werden gelöst und die größeren Probleme auf später verschoben.**



Quelle: <https://www.elnortedecastilla.es/opinion/doble-cara-conformismo-20210714195204-nt.html>

Hauptauswirkungen:

- **Bietet nur eine kurzfristige Lösung (beruhigt den Konflikt).**
- **Geht nicht auf die eigentliche Ursache des Problems ein.**
- **Sorgt für ein günstiges Klima der Zusammenarbeit.**



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Konstruktive Konfrontation

Hauptmerkmale:

- Konflikt wird klar kommuniziert.
- Konflikt wird als ein zu lösendes Problem angesehen und Alternativen geprüft.
- Erfordert eine wertschätzende Haltung und klare Regeln.

Hauptauswirkungen:

Verdeutlichung der Standpunkte.



Quelle: <https://www.boundaries.me/confront>



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Wettkampf/Konkurrenz

Hauptmerkmale:

- Ein nicht-kooperativer, aggressiver und autoritärer Ansatz, bei dem eine Person ihre eigenen Interessen verteidigt und die der anderen und deren Auswirkungen vernachlässigt.
- Beherrschungsverhalten (er nutzt Machtspiele und erzwingt Unterwerfung).
- Wird verwendet, wenn eine schnelle oder unpopuläre Entscheidung getroffen werden muss.
- Ein Teil gewinnt auf Kosten des anderen. Es gibt nur Gewinner-Verlierer-Situationen.



Quelle: <https://www.hcamag.com/au/news/opinion-and-best-practice/reaping-the-rewards-of-workplace-competition/171188>

Hauptauswirkungen:

- Das kann zu Ressentiments führen.
- Sie befasst sich nicht mit der eigentlichen Ursache des Konflikts.
- Das kann dazu führen, dass der andere Teil die Schuld für jedes Problem übernimmt.



Kompromiss

Hauptmerkmale:

- Es ist eine Mischung aus Durchsetzungsvermögen und Kooperation.
- Es wird versucht, Lösungen auszuhandeln, die für alle Beteiligten ein gewisses Maß an Zufriedenheit bringen.
- Ein Teil gibt einige Punkte auf.
- Wird in der Regel bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten verwendet.
- Nützlich, wenn es darum geht, vorübergehende Lösungen für komplexe Probleme zu finden.



Quelle: https://stock.adobe.com/pt/search?k=commitment&asset_id=376890158

Hauptauswirkungen:

- Kompromisslösung, die vielleicht nicht jeden zufrieden stellt.
- Teilzufriedenheit.
- Das kann zusätzliche Probleme verursachen (jeder Teil gibt etwas ab).



Zusammenarbeit/Verhandlung

Hauptmerkmale:

- **Selbstbewusstes und kooperatives Vorgehen.**
- **Bezieht unterschiedliche Standpunkte und Interessen ein, betrachtet das Problem aus verschiedenen Perspektiven und versucht, Differenzen auszugleichen und den Konflikt zu lösen.**
- **Berücksichtigt die Bedürfnisse und Interessen beider Parteien und führt zu Konsens, Verständnis und Engagement.**
- **Sieht Konflikte als Herausforderung und wählt eine offene Kommunikation.**



Quelle: <https://www.vectorstock.com/royalty-free-vector/concept-teamwork-cooperation-partne-vector-27016095>

Hauptauswirkungen:

- **Alle Beteiligten erkennen die Vorteile darin, wenn sie kooperieren und gemeinsame Interessen über die eigenen stellen.**
- **Bietet eine langfristige Win-Win-Lösung.**



Zusammenarbeit/Verhandlung

Verhandeln ist der persönliche Stil der Konfliktbewältigung, der häufig mit zufriedenstellenderen Ergebnissen verbunden zu sein scheint.

So kann die Anwendung spezifischer Techniken und Strategien zur Konfliktlösung durch Landwirte bei anderen (z. B. älteren Menschen) zu einer kooperativen Haltung führen und ein partnerschaftliches Miteinander fördern.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Quelle: https://www.instituto-camoes.pt/outras-informacoes/index.php?option=com_content&view=article&id=14945



@farmelder



@farmelder_eu



www.farmelder.eu



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



TUS

ADRI MAG

ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL INTEGRADO DAS SERRAS DO
MONTEMURO, ARADA E GRALHEIRA



**BIOTEHNIŠKI
CENTER NAKLO**



**Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde**

ELO
European Landowners' Organization

**HOF UND
LEBEN**

moZaik
društvo za socialno vključenost



SOUTH KERRY DEVELOPMENT
PARTNERSHIP CLG.