

Botschafter:innen für Mobilität im späteren Lebensalter Broschüren



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE01-KA220-VE1-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Die Broschüren „Botschafter:innen für Mobilität im späteren Lebensalter“ sind eine Sammlung von 15 Ressourcen, die als Handouts an ältere Arbeitnehmer:innen verteilt werden können, die an Mobilitätserfahrungen interessiert sind. Die Broschüren können ausgedruckt oder elektronisch weitergegeben werden. Sie umfassen:

1. Die Vorteile von Lernmobilitäten
2. Praktika
3. Job Shadowing
4. Arbeitsplatzrotation
5. Arbeitstausch
6. Sabbaticals
7. Langfristige/r Arbeitsplatzrotation und –tausch
8. Secondments
9. Projektbasierte Arbeit
10. Freiwilligenarbeit
11. Gestalten Sie Ihre perfekte Mobilitätserfahrung
12. Leitfragen bei der Suche nach dem richtigen Mobilitätsprogramm
13. Fragen für die Nachbesprechung
14. Vorteile des selbstgesteuerten Lernens
15. Sechs Schritte des selbstgesteuerten Lernens

Partnerschaft:





1. Die Vorteile von Lernmobilitäten



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autoren bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Zu den am häufigsten auftretenden Fällen verbesserter Kompetenzen bei Teilnehmer:innen von Mobilitätsmaßnahmen gehören:

- Kenntnis der Kultur und Gesellschaft des Gastlandes
- Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen und in ihnen zu handeln
- Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenzuarbeiten
- Fremdsprachenkenntnisse
- interkulturelle Kompetenzen
- Kommunikationsfähigkeit
- Planungs- und Organisationsfähigkeit

Andere regelmäßig auftretende Ergebnisse von Mobilitäten sind:

- Entscheidungsfindungsfähigkeiten
- sektorspezifische Fähigkeiten
- Fähigkeiten zur Teamarbeit
- Innovationspotenzial und unternehmerische Fähigkeiten
- analytische Fähigkeiten und Problemlösungskompetenz
- Computerkenntnisse

Partnerschaft:





2. Praktika



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1886, Mountain View, CA 94042, USA.

Praktika sind Angebote eines Arbeitgebers an potenzielle Arbeitnehmer:innen, die so genannten Praktikant:innen, in deren Rahmen sie für einen bestimmten Zeitraum in einem Unternehmen arbeiten können. Sie werden in der Regel von Personen absolviert, die relevante Fähigkeiten und Erfahrungen in einem bestimmten Bereich erwerben wollen. Die Arbeitgeber profitieren von diesen Praktika, weil sie ihre besten Praktikant:innen, deren Fähigkeiten ihnen bereits bekannt sind, oft als Mitarbeiter:innen einstellen und so langfristig Zeit und Geld sparen.

Ein bis vier Wochen können ausreichen, um eine andere Perspektive einzunehmen, eine andere Art von Arbeit auszuprobieren und neue Impulse zu erhalten.

Vorteile:

- Persönliches Entwicklung und Entfaltung
- Neue Perspektiven
- Entdeckung/Erlernen neuer Fähigkeiten
- Erweiterung des beruflichen Netzwerks der Mitarbeiter:innen
- Kennenlernen neuer Bereiche und Organisationen
- Gesteigerte Motivation der Mitarbeiter:innen
- Vorbeugung gegen Burn-out
- Erkunden eines neuen Karrierewegs

Nachteile:

- Für ältere Menschen nicht leicht zu finden
- Unbekannte Resultate
- Entspricht möglicherweise nicht den Zielen der Person oder des entsendenden Unternehmens
- Sie müssen die altersbezogenen Vorurteile mancher Personalverantwortlichen überwinden
- Ihre finanziellen Verpflichtungen sind wahrscheinlich größer, und viele Menschen haben nicht die Mittel, ihren Job aufzugeben, um umsonst zu arbeiten (falls unbezahlt)

Partnerschaft:





3. Job Shadowing



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autoren bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Agentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Job-Shadowing ist eine wirksame Form der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Tätigkeiten. Job-Shadowing ermöglicht es einem: einer Mitarbeiter:in, umfassende Kenntnisse darüber zu erlangen, was ein: eine Mitarbeiter:in, der: die eine bestimmte Tätigkeit ausübt, tagtäglich tut. Diese Art des Lernens wird in der Regel genutzt, um neue Mitarbeiter:innen in ein Unternehmen oder in eine neue Funktion einzuarbeiten.

Job-Shadowing kann auch als Lernmöglichkeit für Praktikant:innen oder Studierende (aber warum nicht auch für ältere Arbeitnehmer:innen?) genutzt werden, um ein Verständnis für die Anforderungen der Stelle und die Arbeitsaufgaben zu gewinnen.

Vorteile:

- Einblicke in einen bestimmten Job innerhalb/außerhalb des Unternehmens
- Verlassen der eigenen Komfortzone
- Gewinnung neuer Ideen und Perspektiven
- Gelegenheit, neue Fähigkeiten praktisch anzuwenden
- Möglicherweise leichter zu finden Erlernen neuer Fähigkeiten
- Ausprobieren einer neuen Karriere, ohne eine langfristige Verpflichtung einzugehen
- Erweiterung des beruflichen Netzwerks
- Chance der Kontaktaufnahme mit potenziellen Kooperationspartnern

Nachteile:

- Entspricht möglicherweise nicht den Zielen der Person oder des entsendenden Unternehmens
- Sie müssen die altersbezogenen Vorurteile mancher Personalverantwortlichen überwinden
- Ihre finanziellen Verpflichtungen sind wahrscheinlich größer, und viele Menschen haben nicht die Mittel, ihren Job aufzugeben, um umsonst zu arbeiten (falls unbezahlt)

Partnerschaft:





4. Arbeitsplatzrotation



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autoren bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Agentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Arbeitsplatzrotation ist eine Strategie, bei der die Mitarbeiter:innen zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb desselben Unternehmens wechseln. Die Mitarbeiter:innen übernehmen für eine gewisse Zeit neue Aufgaben an einem anderen Arbeitsplatz, bevor sie wieder an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren. Mit einem Arbeitsplatzrotationssystem sammeln die Mitarbeiter:innen Erfahrungen und Fähigkeiten, indem sie immer wieder neue Aufgaben übernehmen.

Vorteile:

- Ermöglicht eine Unterbrechung der Routine und das Ausprobieren von etwas Neuem, ohne das Unternehmen zu verändern
- Ermöglicht die Identifizierung der Bereiche, in denen Mitarbeiter:innen am besten arbeiten
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Einblick in die Arbeit der Kolleg:innen
- Förderung der Flexibilität
- Mitarbeiter:innen bleiben „im Haus“ und können bei Bedarf leicht kontaktiert werden

Nachteile:

- Training und Zeit erforderlich, damit der neue Job effektiv erledigt werden kann
- Kann zu Stress und Verwirrung unter den Mitarbeiter:innen führen
- In manchen Branchen nicht durchführbar (z. B. in Berufen mit sehr geringer Qualifikation)
- Prozesse funktionieren nicht so reibungslos wie gewohnt

Partnerschaft:





5. Arbeitstausch



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Der Arbeitstausch ist eine Form der Arbeitsplatzrotation. Es findet ein Rollentausch statt, in dessen Rahmen die Arbeitnehmer:innen die Aufgaben der jeweils anderen übernehmen. Der Tausch kann innerhalb eines Unternehmens, aber auch zwischen verschiedenen (nicht konkurrierenden) Unternehmen stattfinden. Er ist zeitlich begrenzt. Der Austausch kann auch zwischen Unternehmen in verschiedenen Ländern stattfinden.

Vorteile:

- Ermöglicht eine Unterbrechung der Routine und das Ausprobieren von etwas Neuem, ohne das Unternehmen zu verändern
- Ermöglicht die Identifizierung der Bereiche, in denen Mitarbeiter:innen am besten arbeiten
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Einblick in die Arbeit der Kolleg:innen
- Förderung der Flexibilität

Nachteile:

- Training und Zeit erforderlich, damit der neue Job effektiv erledigt werden kann
- Kann zu Stress und Verwirrung unter den Mitarbeiter:innen führen
- In manchen Branchen nicht durchführbar (z. B. in Berufen mit sehr geringer Qualifikation)
- Prozesse funktionieren nicht so reibungslos wie gewohnt

Partnerschaft:





6. Sabbaticals



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Traditionell ist ein Sabbatical ein bezahlter oder unbezahlter Urlaub, der einem:einer Arbeitnehmer:in gewährt wird, damit er:sie sich weiterbilden oder reisen kann. Diese Art der Freistellung ist im Hochschulbereich und in größeren Unternehmen üblich und wird in der Regel nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren gewährt. Ein herkömmliches Sabbatical dauert ein Jahr, auch wenn die Länge je nach dem Grund für die berufliche Auszeit variieren kann.

Vorteile:

- Persönliche Entwicklung und Entfaltung
- Verfolgung persönlicher und beruflicher Ziele
- Hilft der psychischen Gesundheit
- Knüpfen neuer Kontakte
- Entdeckung neuer Talente/Leidenschaften
- Unter bestimmten Umständen finanziell machbar
- Erholungszeit für Mitarbeiter:innen, die nach ihrer Rückkehr leistungsfähiger und motivierter sind

Nachteile:

- Erfordert immense Vorbereitungszeit seitens des Unternehmens
- Für die Unternehmen ist es schwieriger, den Nutzen der Kosten zu erkennen (falls bezahlter Urlaub)
- Unbekanntes Resultat in Bezug auf die Relevanz für den Arbeitsplatz und die weitere berufliche Entwicklung

Partnerschaft:





7. Langfristige/r Arbeitsplatzrotation und -tausch



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Die Arbeitsplatzrotation ist eine Strategie, bei der die Mitarbeiter:innen zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines Unternehmens wechseln. Die Mitarbeiter:innen übernehmen für einen gewissen Zeitraum neue Aufgaben an einem anderen Arbeitsplatz, bevor sie wieder zu ihrer ursprünglichen Tätigkeit zurückkehren.

Der Arbeitstausch ist eine Form der Arbeitsplatzrotation. Es findet ein Rollentausch statt, in dessen Rahmen die Arbeitnehmer:innen die Aufgaben der jeweils anderen übernehmen. Der Tausch kann innerhalb eines Unternehmens, aber auch zwischen verschiedenen (nicht konkurrierenden) Unternehmen stattfinden. Er ist zeitlich begrenzt. Der Austausch kann auch zwischen Unternehmen in verschiedenen Ländern stattfinden.

Vorteile:

- Ermöglicht eine Unterbrechung der Routine und das Ausprobieren von etwas Neuem, ohne das Unternehmen zu verändern
- Ermöglicht die Identifizierung der Bereiche, in denen Mitarbeiter:innen am besten arbeiten
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Einblick in die Arbeit der Kolleg:innen
- Förderung der Flexibilität
- Mitarbeiter:innen bleiben „im Haus“ und können bei Bedarf leicht kontaktiert werden (im Falle einer Arbeitsplatzrotation)

Nachteile:

- Training und Zeit erforderlich, damit der neue Job effektiv erledigt werden kann
- Kann zu Stress und Verwirrung unter den Mitarbeiter:innen führen
- In manchen Branchen nicht durchführbar (z. B. in Berufen mit sehr geringer Qualifikation)
- Prozesse funktionieren nicht so reibungslos wie gewohnt

Partnerschaft:





8. Secondments



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



Ein Secondment (manchmal auch als „Arbeitsplatzrotation“ bezeichnet) ist eine Möglichkeit für eine:n Mitarbeiter:in, vorübergehend in einem anderen Team innerhalb seines Unternehmens oder in manchen Fällen in einem ganz anderen Unternehmen (möglicherweise auch in einem anderen Land) zu arbeiten. Stellen Sie sich Secondments als das Job-Äquivalent von Austauschprogrammen für Studierende vor. Secondment-Programme sind für Einzelpersonen, Teams und Unternehmen von Vorteil, da sie die Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen verbessern, das Engagement steigern und die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Vorteile:

- Verbesserung der Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen
- Steigerung des Engagements der Mitarbeiter:innen
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung
- Möglichkeit, neue Kontakte zu Menschen im gesamten Unternehmen zu knüpfen
- Einblick in die Arbeit der Kolleg:innen und besseres Verständnis des Unternehmens
- Förderung der Flexibilität

Nachteile:

- Training und Zeit erforderlich, damit der neue Job effektiv erledigt werden kann
- Kann zu Stress und Verwirrung unter den Mitarbeiter:innen führen
- Prozesse funktionieren nicht so reibungslos wie gewohnt
- Es ist möglich, dass während Ihrer Abwesenheit ein Teammitglied einen Teil Ihrer Rolle übernimmt, den Sie lieben, und sich ebenfalls in diesen Teil verliebt - was zu einem unangenehmen Übergang führen kann, wenn Sie zurückkehren

Partnerschaft:





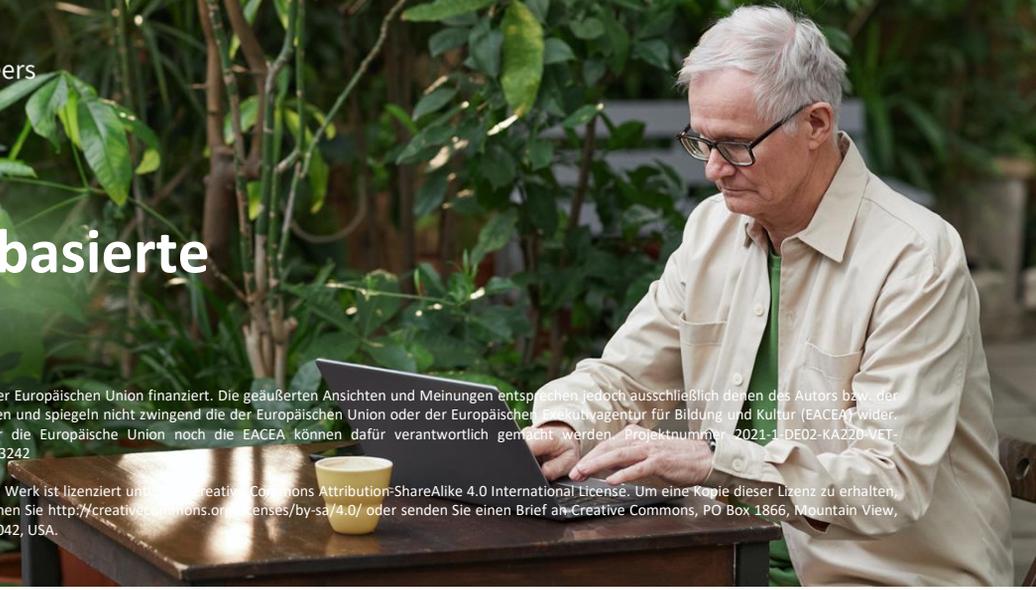
9. Projektbasierte Arbeit



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Erziehungsbildungsagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



Die Projektarbeit ist auch eine Form der Arbeitsplatzrotation. Dabei werden den Mitarbeiter:innen für einen bestimmten Zeitraum (der mit der Dauer des Projekts übereinstimmt – in der Regel bis zu zwei Jahren) andere Aufgaben im Rahmen eines bestimmten Projekts zugewiesen.

Vorteile:

- Ermöglicht eine Unterbrechung der Routine und das Ausprobieren von etwas Neuem, ohne das Unternehmen zu verändern
- Ermöglicht die Identifizierung der Bereiche, in denen Mitarbeiter:innen am besten arbeiten
- Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, wie Führung, Teamarbeit, Entscheidungsfindung usw.
- Ermöglicht die Arbeit in neuen, vielfältigen Teams mit Menschen mit unterschiedlichen Stärken und Potenzialen
- Kann neue Arbeitsstrukturen schaffen
- Erweiterung/Anreicherung der Tätigkeit
- Schaffung neuer Erfahrungen
- Förderung der Flexibilität
- Mitarbeiter:innen bleiben „im Haus“ und können bei Bedarf leicht kontaktiert werden

Nachteile:

- Kann zu Stress und Verwirrung unter den Mitarbeiter:innen führen
- In einigen nicht projektbasierten Branchen nicht durchführbar

Partnerschaft:





10. Freiwilligenarbeit



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International license. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Freiwilligenarbeit wird im Allgemeinen als eine altruistische Tätigkeit angesehen, bei der eine Einzelperson oder eine Gruppe ohne finanziellen oder sozialen Gewinn Dienstleistungen erbringt, „die einer anderen Person, Gruppe oder Organisation zugute kommen“. Die Freiwilligentätigkeit kommt auch den Freiwilligen zugute und kann ein Mittel sein, um neue (soziale) Interessen zu entdecken.

Vorteile:

- Persönliches Wachstum, neue Perspektiven
- Vermittlung eines Gefühls der Sinnhaftigkeit und Förderung der Empathie
- Möglicherweise leichter zu finden als Arbeitserfahrung in einem Unternehmen
- Anderen zu helfen kann Stress abbauen
- Entdecken/Erlernen neuer Fähigkeiten
- Man fühlt sich glücklicher und gesünder
- Begegnungen mit neuen Menschen, Knüpfen neuer Kontakte
- Ausprobieren einer neuen Karriere, ohne sich langfristig zu binden
- CSR-Potenzial für den Arbeitgeber, wenn die Arbeitszeit der Mitarbeiter:innen für die Freiwilligenarbeit zur Verfügung gestellt wird

Nachteile:

- Mögliche Belastung für die emotionale, geistige und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter:innen
- Situationen, die Stress- und Frustrationsgefühle auslösen können
- Umgang mit Altersdiskriminierung und damit verbundenen Stereotypen
- In Europa nicht so gut gefördert - weniger Möglichkeiten
- Kein Geld

Partnerschaft:





11. Schaffen Sie Ihr perfektes Mobilitätserlebnis



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer / 2021-1-DE02-KA220-VE1-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Für diese Visualisierung benötigen Sie nur 3-4 Minuten.

Suchen Sie sich einen ruhigen Ort, an dem Sie entspannt sitzen können. Schließen Sie die Augen und atmen Sie ein paar Mal tief und beruhigend ein und aus.

Schaffen Sie die Kulisse: Stellen Sie sich vor, es ist der erste Tag Ihrer Mobilität. Denken Sie an die Jahreszeit, das Wetter und alle Ereignisse oder Aktivitäten, die Sie einplanen möchten. Wählen Sie den Ort und stellen Sie ihn sich so lebhaft wie möglich vor.

Nutzen Sie Ihre Sinne: Stellen Sie sich die Szene so lebhaft wie möglich vor:

- **Aktivitäten:** Stellen Sie sich die Aktivitäten vor, denen Sie während der Mobilität nachgehen.
- **Emotionen:** Konzentrieren Sie sich bei der Visualisierung Ihres Mobilitätserlebnisses auf die Emotionen, die Sie empfinden - die Freude, die Behaglichkeit und die Zufriedenheit mit dieser perfekten Mobilität.
- **Überwinden von Herausforderungen:** Sollten während Ihrer perfekten Mobilität Herausforderungen auftreten, stellen Sie sich vor, wie Sie diese mit Leichtigkeit und Zuversicht bewältigen. Dies kann Ihnen helfen, eine widerstandsfähige Einstellung zu entwickeln.
- **Ausdruck von Dankbarkeit:** Wenn Sie die Visualisierung abschließen, nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um Dankbarkeit für die positiven Erfahrungen und Gefühle zu empfinden, die Sie sich für Ihre zukünftige Mobilität vorgestellt haben.
- **Öffnen Sie die Augen:** Öffnen Sie langsam die Augen und atmen Sie noch ein paar Mal tief durch. Denken Sie über die positiven Gefühle und Bilder nach, die Sie während der Übung erlebt haben.

Partnerschaft:





12. Leitfragen bei der Suche nach dem richtigen Mobilitätsprogramm



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



1. Was sind Ihre persönlichen **Erwartungen** an die Mobilität?
2. Wie sehen Ihre **langfristigen Pläne** oder Berufsaussichten nach Abschluss der Mobilitätserfahrung aus?
3. Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf **Arbeitsaufgaben**, Zeitplan und Arbeitsbelastung während der Mobilität?
4. Möchten Sie bestimmte **Fähigkeiten** oder Kompetenzen auffrischen oder etwas Neues lernen?
5. Wie viel **Zeit** können und möchten Sie für die Mobilitätserfahrung aufwenden?
6. Wie steht es um Ihre **finanzielle Situation** und Ihr Budget für die Mobilitätserfahrung?
7. Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht, vorübergehend an einem **anderen Ort** oder in einem **anderen Land** zu leben?
8. Wie leicht fällt es Ihnen, sich an **neue Umgebungen** anzupassen und sich möglicherweise in einer anderen Kultur oder einem anderen Arbeitsumfeld zurechtzufinden?
9. Wie gut sind Ihre **Englischkenntnisse**? Sind Sie bereit oder daran interessiert, eine neue Sprache zu lernen?

Partnerschaft:





13. Fragen für die Nachbesprechung



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Agentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

1. Können Sie Ihre Erfahrungen mit dem **Mobilitätsprogramm**, an dem Sie teilgenommen haben, teilen?
2. Können Sie ein **Highlight** Ihrer Mobilitätserfahrung beschreiben?
3. Was waren die größten **Herausforderungen**, die Sie zu bewältigen hatten?
4. Welche **Fähigkeiten** oder Kompetenzen haben Sie erworben?
5. Wie wird die Mobilitätserfahrung Ihren weiteren **beruflichen Werdegang** beeinflussen?
6. Wie hat die Mobilitätserfahrung Ihre Sichtweise auf unterschiedliche **Arbeitskulturen** oder –praktiken beeinflusst?
7. Wie hat die Mobilitätserfahrung Ihre Sichtweise auf Ihr **Arbeitsleben** beeinflusst?
8. Welchen **Rat** würden Sie anderen Menschen in Ihrem Alter geben, die über Mobilität nachdenken?
9. Wenn Sie Ihre Mobilitätserfahrung in wenigen Worten **zusammenfassen** könnten, welche wären das?

Partnerschaft:





14. Vorteile des selbstgesteuerten Lernens



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwangsläufig die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

1. Sie können sofort beginnen

Als selbstgesteuerte:r Lernende:r können Sie selbst entscheiden, wann Sie mit dem Lernprojekt beginnen. Mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen ist der Zeitpunkt völlig frei wählbar.

2. Sie lernen in Ihrem eigenen Tempo

Sie können selbst entscheiden, was Sie lernen möchten, je nach Ihrem Lernstil und Ihren Lernbedürfnissen. Das bedeutet, dass Sie die Kontrolle über den Stoff haben und darüber, wie er sich auf Sie auswirkt.

3. Sie arbeiten mit anderen zusammen

Um etwas zu lernen, müssen Sie ein wenig recherchieren. Vielleicht müssen Sie dazu Freund:innen oder Kolleg:innen anrufen, eine App herunterladen oder sich an eine Gruppe oder frühere Lehrkräfte wenden. Dies wird als kollaboratives Lernen bezeichnet.

4. Sie gewinnen Selbstvertrauen

Wenn Sie sich für ein Lernfeld entschieden haben, begeben Sie sich auf eine Lernreise, die nur Ihnen gehört und die Ihnen hilft, eine Wachstumsmentalität zu entwickeln.

5. Sie steigern Ihr Wohlbefinden

Wenn Sie Ihr Potenzial erkennen und die Herausforderung des aktiven Lernens meistern, erfahren Sie, was möglich ist, wenn Sie sich anstrengen. Wenn Ihr Gefühl für Sinn und Zweck wächst, sollten Sie ein persönliches Leitbild erstellen, das Ihnen dabei hilft, Ihre Ziele nicht aus den Augen zu verlieren

Partnerschaft::





15. Sechs Stufen des selbstgesteuerten Lernens



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwangsläufig die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. -Projektnummer: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

1. Legen Sie fest, was Sie lernen wollen

Visualisieren Sie, was Sie erreichen wollen, indem Sie sich darüber klar werden, was Sie lernen wollen.

2. Bestimmen Sie das Problem, das Sie lösen wollen

In manchen Fällen besteht Ihre Motivation vielleicht darin, ein Problem zu lösen, anstatt eine neue Fähigkeit zu erlernen. In diesem Fall lernen Sie zwar ebenfalls, aber Sie konzentrieren sich auf die Lösung des Problems.

3. Setzen Sie sich ein Ziel für Ihren Lernprozess

Wie werden Sie Ihre Erfolge messen? Wenn Sie Ihre Fortschritte dokumentieren, können Sie sich auf dem Weg dorthin motivieren.

4. Machen Sie etwas aus dem, was Sie gelernt haben

Dabei kann es sich um einen Blog, ein neues Produkt oder eine Dienstleistung handeln. Auf diese Weise integrieren Sie das, was Sie gelernt haben.

5. Teilen Sie sich Ihre Zeit ein

Setzen Sie Prioritäten für Ihr selbstgesteuertes Lernen. Wann wird was geschehen?

6. Vernetzen Sie sich mit gleichgesinnten Lernenden

Der Kontakt zu einer Lerngemeinschaft – persönlich oder online – inspiriert Sie dazu, weiterhin Ihrer Lieblingsbeschäftigung nachzugehen
Beispiel: Freiwilligenarbeit!

Partnerschaft:

