



Embaixadores de Mobilidades em Idade Avançada

FOLHETOS INFORMATIVOS



Os **Folhetos Informativos *Embaixadores de Mobilidades em Idade Avançada*** são uma coleção de 15 recursos que podem ser partilhados com trabalhadores mais velhos interessados em participar em experiências de mobilidade. Os folhetos podem ser impressos ou partilhados digitalmente. Os 15 folhetos abordam os seguintes tópicos:

1. Os Benefícios das Mobilidades de Aprendizagem
2. Estágios
3. Observação em Local de Trabalho (*Job-shadowing*)
4. Rotação de Postos de Trabalho
5. Troca de Postos de Trabalho
6. Período Sabático
7. Rotação e Troca de Empregos de Longo Prazo
8. Destacamentos
9. Trabalho Baseado em Projeto
10. Voluntariado
11. Crie a sua Experiência de Mobilidade Perfeita
12. Perguntas para Encontrar o Esquema de Mobilidade Certo
13. Perguntas para Análise
14. Benefícios da Aprendizagem Autónoma
15. 6 etapas de Aprendizagem Autónoma

A Parceria:





Os Benefícios das Mobilidades de Aprendizagem

FOLHETO I



Cofinanciado pela União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

Os casos mais frequentes de melhoria de competências entre os participantes em mobilidades incluem:

- Conhecimento da cultura e da sociedade do país anfitrião
- Capacidade de se adaptar e agir em novas situações
- Capacidade de trabalhar com pessoas de outras culturas
- Competências em línguas estrangeiras
- Competências interculturais
- Competências de comunicação
- Competências de planeamento e organização

Outros resultados de mobilidade que ocorrem regularmente incluem:

- Competências de tomada de decisão
- Competências específicas do setor
- Competências de trabalho em equipa
- Potencial inovador e competências empreendedoras
- Competências analíticas e de resolução de problemas
- Conhecimentos de informática

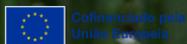
A Parceria:





Estágios

FOLHETO II



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

Estágios são oportunidades oferecidas por um empregador a potenciais empregados, chamados estagiários, para trabalhar numa empresa por um período determinado de tempo. São normalmente realizados por pessoas que procuram adquirir competências e experiências relevantes numa área específica. Os empregadores beneficiam destas oportunidades, uma vez que muitas acabam por contratar os os seus melhores estagiários como efetivos, que têm capacidades conhecidas, poupando assim tempo e dinheiro a longo prazo. **1 a 4 semanas pode ser suficiente para mudar de perspetiva, experimentar um tipo de trabalho diferente e obter novos impulsos.**

Prós

- Crescimento e realização pessoal
- Novas perspetivas
- Descoberta/ aprendizagem de novas competências
- Ampliar a rede profissional dos colaboradores
- Conhecer novas áreas e organizações
- Aumentar a motivação dos funcionários
- Evitar o *burn-out*
- Explorar uma nova carreira

Contras

- Não é fácil encontrar estágios para pessoas mais velhas
- Resultados desconhecidos
- Pode não corresponder à meta individual ou da empresa
- Ter que superar os preconceitos de idade de alguns gestores
- Probabilidade das obrigações financeiras serem maiores e muitas pessoas não têm recursos para deixar o emprego para trabalhar de “graça” (caso não seja remunerado).

A Parceria:





Observação em Local de Trabalho (Job-shadowing)

FOLHETO III



Cofinanciado pela União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

O **Job-Shadowing** é uma forma eficaz de formação profissional para empregos específicos. A observação em contexto de trabalho permite que um funcionário (externo à empresa) adquira um conhecimento abrangente sobre o que um outro funcionário (interno à empresa) faz todos os dias. Esse tipo de aprendizagem geralmente é utilizada para integrar novos funcionários numa organização ou numa nova função. A observação em contexto de trabalho também pode ser utilizada como uma oportunidade de aprendizagem para estagiários ou estudantes (**mas porque não também para os trabalhadores mais velhos?**) para compreenderem os requisitos do papel e as tarefas do trabalho.

Prós

- Obter informações sobre um trabalho específico dentro/fora da empresa
- Sair da zona de conforto
- Ganhar novas ideias e perspetivas
- Aprender e aplicar novas competências
- Experimentar uma nova carreira sem assumir um compromisso a longo prazo
- Ampliar a rede profissional
- Oportunidade de se conectar com potenciais parceiros de cooperação

Contras

- Pode não corresponder à meta individual ou da empresa
- Ter que superar os preconceitos de idade de alguns gestores
- Probabilidade das obrigações financeiras serem maiores e muitas pessoas não têm recursos para deixar o emprego para trabalhar de “graça” (caso não seja remunerado)

A Parceria:





Rotação de Postos de Trabalho

FOLHETO IV



A **Rotação de Postos de Trabalho** é uma estratégia em que os funcionários alternam entre cargos na mesma empresa. Os funcionários assumem novas tarefas num emprego diferente por um período de tempo antes de voltarem à posição original. Com um sistema de rotação de cargos, os funcionários ganham experiência e competências ao assumir novas responsabilidades.

Prós

- Permite interromper a rotina e experimentar algo novo sem mudar de empresa
- Permite identificar onde os funcionários trabalham melhor
- Desenvolver competências
- Perceber melhor as responsabilidades dos colegas
- Promover a flexibilidade

Contras

- Necessidade de formação e tempo para realizar o novo trabalho com eficácia
- Pode criar *stress* e confusão entre os funcionários
- Não é viável em alguns setores (por exemplo, profissões altamente qualificadas)
- Os processos não funcionam tão bem como estamos acostumados

A Parceria:





Troca de Postos de Trabalho

FOLHETO V



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

A **Troca de Postos de Trabalho** é um tipo de rotação de trabalho. Ocorre uma mudança de função na qual os funcionários assumem as tarefas uns dos outros. A troca pode ocorrer dentro de uma empresa, mas também entre empresas diferentes (não competitivas). É limitado no tempo. O intercâmbio também pode ocorrer entre empresas de países diferentes.

Prós

- Permite interromper a rotina e experimentar algo novo sem mudar de empresa
- Permite identificar onde os funcionários trabalham melhor
- Desenvolver competências
- Perceber melhor as responsabilidades dos colegas
- Promover a flexibilidade

Contras

- Necessidade de formação e tempo para realizar o novo trabalho com eficácia
- Pode criar *stress* e confusão entre os funcionários
- Não é viável em alguns setores (por exemplo, profissões altamente qualificadas)
- Os processos não funcionam tão bem como estamos acostumados

A Parceria:





Período Sabático

FOLHETO VI



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

Tradicionalmente, a **Licença Sabática** é um período de licença remunerada ou não remunerada concedida a um funcionário para que possa estudar ou viajar. Este tipo de licença é comum em ambientes de ensino superior e em organizações de maior dimensão, e é geralmente concedida após um número definido de anos de serviço. Um período sabático convencional dura um ano, embora possa ser mais curto ou mais longo dependendo do motivo da pausa profissional.

Prós

- Crescimento e realização pessoal
- Realizar objetivos pessoais e profissionais
- Ajuda na saúde mental
- Novos contatos
- Descobrir novos talentos/ paixões
- Financeiramente viável em certas circunstâncias
- Momento recreativo para funcionários que podem ser mais eficientes e motivados após o retorno

Contras

- Requer imenso tempo de preparação da empresa
- É mais difícil para as empresas verem o benefício desses custos (se pagos)
- Resultado desconhecido em termos de relevância do trabalho e maior desenvolvimento na carreira

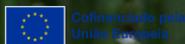
A Parceria:





Destacamentos

FOLHETO VIII



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

Um **Destacamento** (às vezes chamado de “rotação de trabalho”) é uma oportunidade para um funcionário trabalhar temporariamente numa equipa diferente dentro da sua organização ou, em alguns casos, para uma organização totalmente diferente (possivelmente também num país diferente). Pense nos destacamentos como o equivalente no trabalho aos programas de intercâmbio para estudantes. Os programas de destacamento beneficiam indivíduos, equipas e empresas, aprimorando as competências dos funcionários, aumentando o envolvimento e a retenção.

Prós

- Aumenta o nível de competências dos funcionários
- Aumenta o envolvimento dos funcionários
- Aumenta a retenção
- Oferece a oportunidade de formar novas conexões com pessoas de toda a empresa
- Obter informações sobre o que os colegas fazem e entender melhor o negócio
- Promover flexibilidade

Contras

- Precisa de formação e tempo para realizar o novo trabalho com eficácia
- Pode criar *stress* e confusão entre os funcionários
- Os processos não funcionam tão bem como estamos acostumados
- É possível que, na ausência, um colega de equipa assuma uma parte da função que e também se apaixone por ela – o que pode causar uma transição estranha quando você retornar.

A Parceria:





Trabalho Baseado em Projeto

FOLHETO IX



O **Trabalho Baseado em Projeto** é um tipo de rotação de trabalho. Neste processo, são atribuídas aos colaboradores outras tarefas num projeto específico por um período de tempo definido (coincidindo com a duração do projeto – normalmente até 2 anos).

Prós

- Aumentar a eficiência e o desenvolvimento de competências dos colaboradores, à medida que diversificam as suas atividades
- Sair da rotina
- Identificar onde os funcionários trabalham melhor
- Desenvolver competências
- Trabalhar em novas equipas
- Criar novas estruturas de trabalho
- Ampliar/enriquecer o currículo
- Ter uma nova experiência
- Promover flexibilidade

Contras

- Pode prejudicar a saúde emocional, mental e física do funcionário
- Exposição a situações que podem criar sentimentos de *stress* e frustração
- Lidar com o preconceito de idade e estereótipos relacionados
- Não tão bem promovido na Europa – menos oportunidades
- Sem dinheiro associado

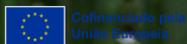
A Parceria:





Voluntariado

FOLHETO X



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

O **Voluntariado** é geralmente considerado uma atividade altruísta em que um indivíduo ou grupo presta serviços sem qualquer ganho financeiro ou social "*para beneficiar outra pessoa, grupo ou organização*". O voluntariado beneficia também o voluntário e pode ser um meio para descobrir novos interesses (sociais).

Prós

- Crescimento pessoal
- Sensação de propósito e incentiva a empatia
- Pode ser mais fácil de encontrar do que uma experiência de trabalho numa empresa
- Descobrir/ aprender novas competências
- Sentir-se mais feliz e saudável
- Criar novos contatos
- Experimentar uma nova carreira sem assumir um compromisso de longo prazo
- Responsabilidade Social para o empregador, quando o tempo de trabalho dos funcionários é oferecido para voluntariado

Contras

- Pode prejudicar a saúde emocional, mental e física do funcionário
- Exposição a situações que podem criar sentimentos de estresse e frustração
- Lidando com o preconceito de idade e estereótipos relacionados
- Não tão bem promovido na Europa – menos oportunidades
- Sem dinheiro

A Parceria:





Crie a sua Experiência de Mobilidade Perfeita

FOLHETO XI



EXERCÍCIO DE VISUALIZAÇÃO (3-4 minutos)

Encontre um espaço tranquilo, numa posição confortável, e onde se sinta relaxado. Feche os olhos e respire fundo algumas vezes...

Defina o Cenário

Imagine que é o primeiro dia da sua mobilidade. Considere a época do ano, o clima e quaisquer eventos ou atividades que gostaria de incluir. Escolha o local e imagine-o da forma mais vívida possível que conseguir.

Use os seus Sentidos!

Visualize o cenário da forma mais real possível:

- Que **atividades** se encontra a realizar/ irá realizar durante a mobilidade?
- Ao visualizar o desenrolar da sua experiência de mobilidade, concentre-se nas **emoções** que está a sentir – Alegria? Medo? Tristeza?
- Se surgir algum **desafio** durante o seu cenário de mobilidade “perfeita”, imagine-se a lidar com ele de uma forma engraçada e com confiança. Isso pode ajudá-lo a desenvolver um pensamento resiliente
- Ao concluir a visualização, reserve um momento para **refletir** sobre os sentimentos e imagens positivas que você experienciou durante o exercício
- **Abra lentamente os olhos** e respire fundo mais algumas vezes. Voltou à realidade...

A Parceria:



Perguntas para Encontrar o Esquema de Mobilidade Certo

FOLHETO XII



1. Quais as minhas **expectativas** pessoais em relação à mobilidade?
2. Quais são os meus **planos a longo prazo** ou perspectivas de carreira após concluir a experiência de mobilidade?
3. Quais são as minhas expectativas em termos de **responsabilidades profissionais**, horário e carga de trabalho durante a mobilidade?
4. Quero atualizar certas **competências** ou aprender algo novo?
5. Quanto **tempo** estou disposto e sou capaz de dedicar à experiência de mobilidade?
6. Qual é a minha **situação financeira** e orçamento para a experiência de mobilidade?
7. Quão flexível sou no que toca a viver temporariamente num outro **lugar ou país** ?
8. Quão confortável me sinto em me adaptar a **novos ambientes** e potencialmente estar numa cultura ou ambiente de trabalho diferentes?
9. Qual é o meu nível de aptidão em **Inglês**? Estou disposto ou interessado em aprender um novo idioma?

A Parceria:





Perguntas para Análise

FOLHETO XIII



1. Pode partilhar o **programa de mobilidade** em que participou?
2. Pode descrever um **o que mais se destacou** na sua experiência de mobilidade?
3. Quais os principais **desafios** que teve de enfrentar?
4. Que **competências** adquiriu?
5. Em que medida considera que a experiência de mobilidade moldará a sua **trajetória profissional** no futuro?
6. Como é que a experiência de mobilidade influenciou a sua perspetiva sobre **diferentes culturas ou práticas de trabalho**?
7. Como é que a experiência de mobilidade influenciou a sua perspetiva sobre a sua **vida profissional** ?
8. Qual o **principal conselho** que daria a outras pessoas da sua idade sobre mobilidades?
9. Se pudesse **resumir** a sua experiência de mobilidade em poucas palavras, quais seriam?

A Parceria:



Benefícios da Aprendizagem Autónoma

FOLHETO XIV



1. Pode começar quando quiser!

Como aluno autónomo, pode escolher quando o projeto de aprendizagem começa. Com os recursos disponíveis, o momento depende totalmente de si.

2. Aprende ao seu próprio ritmo!

Pode escolher o que estudar com base no seu estilo e necessidades de aprendizagem. Isso significa que tem o controlo sobre o material e como ele o impacta.

3. Colabora com outras pessoas!

Aprender algo exige que faça um pouco de pesquisa. Isso pode incluir ligar para um amigo ou colega, fazer o *download* de uma aplicação ou entrar em contacto com um grupo ou ex-professor. Isto é a chamada “aprendizagem colaborativa”.

4. Cresce com confiança!

Depois de escolher uma área de aprendizagem, vai envolver-se numa jornada de aprendizagem que é sua e que o ajuda a desenvolver uma mentalidade construtiva.

5. Vai promover o bem-estar!

À medida que se apercebe do seu potencial e enfrenta o desafio da aprendizagem ativa/ autodidata, vai perceber aquilo que consegue quando se aplica nas tarefas.

A Parceria:





As 6 etapas de Aprendizagem Autónoma

FOLHETO XV



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões.

1. Identifique o que realmente quer aprender

Visualize o que ambiciona alcançar, sendo muito claro sobre o que deseja aprender.

2. Identifique o problema que deseja resolver

Por vezes, a sua motivação pode ser resolver um problema em vez de aprender uma nova competência. Nesse caso, a aprendizagem ainda acontecerá, mas resolver o problema é o seu foco.

3. Defina uma meta para o seu processo de aprendizagem

Como tenciona avaliar as suas conquistas? Traçar o seu progresso dar-lhe-á motivação ao longo do caminho.

4. Crie algo a partir do que aprendeu

Pode ser um blog, um novo produto ou serviço. Com esta criação, irá integrar o que aprendeu.

5. Gerir o seu tempo

Priorize a aprendizagem autónoma. Quando é que terá oportunidade de “estudar”?

6. Faça networking com alunos que tenham a mesma ideia

Conectar-se com uma comunidade de aprendizagem, pessoalmente ou online, irá inspirá-lo a continuar a fazer o que ama. **Exemplo: ser voluntário!**

A Parceria:

