



**SASSI**

Later-life Careers

# **Schulungshandbuch zur Unterstützung einer Karriere im späteren Lebensalter**

Eine Sammlung von Orientierungshilfen  
und Methoden für die Berufsberatung  
und die Erleichterung von  
Berufswahlentscheidungen im späteren  
Lebensalter

W W W . S A S S I - L L C . E U



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



# SASSI Later-life Careers





**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 können für diese verantwortlich gemacht werden.



# INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGEN .....	5
TABELLEN .....	5
1 EINFÜHRUNG IN DAS PROJEKT .....	7
1.1 Gründe für die Durchführung des Projekts.....	7
1.2 Überblick über die Ergebnisse des Projekts.....	8
2 ZIELE UND ZWECKE DES SCHULUNGSHANDBUCHS.....	11
3 DIE METHODIK .....	13
3.1 Allgemeine Projektmethodik .....	13
3.2 Produktspezifische Methodik.....	15
3.2.1 CPD-Programm für Erwachsenenbildende und Trainer:innen.....	15
3.2.2 Botschafter:innen für Mobilität im späteren Lebensalter .....	17
3.2.3 Ein Leitfaden für die Entwicklung zum Olderpreneur .....	19
3.2.4 Die SASSI-Later-Life-Career-Toolbox.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4 DER SASSI-LATER-LIFE-CAREER-HUB.....	24
4.1 Einführung zum Einsatz von Tools und Methoden .....	24
4.2 Zugriff auf und Navigation durch die Toolbox.....	24
5 DAS SCHULUNGSPROGRAMM (CPD) .....	30
5.1 Der Kompetenzrahmen für das CPD-Programm.....	30
5.2 Zielgruppen des Trainings .....	31
5.3 Dauer, Struktur und Gestaltung des Trainings .....	34
5.4 Im Training verwendete Methoden/Tools.....	35
6 Implementierung eines Schulungsprogramms (ein Fallbeispiel).....	37
6.1 Das vollständige Schulungsprogramm .....	37
7 LERNPROJEKT.....	60
7.1 Warum ist ein Lernprojekt notwendig?.....	60
7.2 Wie man ein Lernprojekt konzipiert .....	61
7.3 Herausforderungen bei der Umsetzung von Lernprojekten.....	61
7.4 Lehren aus der Pilotphase .....	62
ANHÄNGE.....	65



# ELEMENTVERZEICHNIS

## ABBILDUNGEN

Figure 1 – Online CPD programme for adult educators and trainers (SASSI Hub) .....	16
Figure 2 - Supporting Later-Life Career Choices Workbooks (SASSI Hub) .....	17
Figure 3 – Chapter 1 of Topic 1 of the Ambassadors for the Mobility in Later-Life Handbook (SASSI Hub) .....	18
Figure 4 – Chapter 3 of Topic 2 of the A Guide to Becoming an Olderpreneur (SASSI Hub) .....	20
Figure 5 – SASSI LLC Toolbox (SASSI Hub) .....	22
Figure 6 – SASSI Hub home page .....	25
Figure 7 – SASSI Hub about page .....	25
Figure 8 – SASSI Hub courses page .....	26
Figure 9 – SASSI Hub mobilities page .....	27
Figure 10 – SASSI Hub glossary page .....	28
Figure 11 – Assessment Pack – LEVEL 5 .....	31
Abbildung 12 - Ein Beispiel für eine PERSONA-Aktivitätsvorlage .....	39
Abbildung 13 - Ein Beispiel für eine Vorlage für eine Lebensrad-Aktivität .....	41
Abbildung 14 - Lebensbaum-Aktivität .....	43
Abbildung 15 – Business-Model-Canvas-Vorlage .....	47
Abbildung 16 - Beispiele für Geschäftsmodelle mit einer Kuh .....	48
Abbildung 17 - Beispiel für ein Handout einer Weltkarte .....	53
Abbildung 18 - Beispiel eines ausgefüllten Flipcharts zum Thema „Kurzfristige Mobilitäten“ in einer World Café-Aktivität .....	56
Abbildung 19 - Vorlage für die Erstellung eines Lernprojektberichts .....	60

## TABELLEN

Tabelle 1 - Inhalte des CPD-Schulungsprogramms .....	35
--	----



# PROJEKTINFORMATIONEN

**Projekttitle:** SASSI Later-life Careers

**Projektnummer:** 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242

**Projektergebnis:** Ergebnis 1

**Projektkoordinator:** blinc – Blended Learning Institutions Cooperative (Germany)

**Projektpartner und Co-Autor:innen:** die Berater (Österreich), CATRO (Bulgarien), BUPNET (Deutschland), CVNO (Slowakei), INOVA+ (Portugal)



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.



**SASSI**  
**Later-life Careers**

# I EINFÜHRUNG IN DAS PROJEKT

SASSI – Later Life Career ist ein Projekt der strategischen Partnerschaft (KA2) von Erasmus+, das von Februar 2022 bis Juli 2024 läuft und aus 6 europäischen Partnerorganisationen besteht. Das Projekt soll sich auf die Herausforderung eines längeren erfüllten Arbeitslebens konzentrieren, indem altersgerechte Ansätze für die Berufsberatung und den Berufswechsel im späteren Leben älterer Arbeitnehmenden entwickelt und getestet werden und sie beim Erwerb unternehmerischer Kompetenzen unterstützt werden.

In diesem Abschnitt stellen wir den Kontext für das Schulungshandbuch bereit, erläutern die Gründe für das Projekt und geben einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse. Dies bildet die Grundlage für den detaillierten Inhalt, der im Schulungshandbuch folgt.

## 1.1 Gründe für die Durchführung des Projekts

Das SASSI-Karriereprojekt für ältere Menschen reagiert auf die aktuellen Trends im Zusammenhang mit der Alterung der europäischen Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung in Europa. Die zukünftige wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und der Wohlstand Europas hängen entscheidend von der Fähigkeit ab, die Arbeitskräfte voll auszuschöpfen, unter anderem durch die Verlängerung der Beschäftigungszeiten im Laufe des Lebens. Darüber hinaus ist die demografische Alterung eine der treibenden Kräfte hinter dem Beschäftigungsziel von Europa 2020, die Erwerbsbeteiligung in der gesamten EU zu erhöhen. Damit die sozialen Unterstützungssysteme angesichts der alternden Bevölkerung Europas tragfähig bleiben, müssen mehr Menschen arbeiten und im Laufe ihres Lebens länger erwerbstätig bleiben.

Mit diesem Projekt reagieren wir direkt auf a) die in „The Missing Entrepreneurs“ (2019) (OECD) beschriebenen Herausforderungen, in dem Senior:innen (ab 50 Jahren) mit 48 % (OECD 2018) als größte Gruppe von Selbstständigen in der EU identifiziert werden, wobei 43 % der Erwerbstätigen im Alter von 65 bis 74 Jahren selbstständig sind. Es wird eingeräumt, dass „die Politik mehr tun kann, um das Bewusstsein für das Potenzial des Unternehmer:innentums bei älteren Arbeitnehmenden zu schärfen und mehr ältere Unternehmer:innen zu ermutigen, ihre Erfahrung zur Unterstützung anderer Unternehmer:innen einzusetzen“, und b) wie in „Coordinating Guidance and Validation“ (CEDEFOP 2019) dargelegt, „ist der Bedarf für eine effektive Berufsberatung für ältere Menschen größer denn je ist.“ Unser Projekt setzte diese Politik in die Praxis um, indem es sich mit der Notwendigkeit eines längeren Arbeitslebens befasste, das Unternehmer:innentum älterer Menschen förderte und die Berufsberatung und -orientierung für ältere Menschen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung (C-VET) verbesserte.

Ältere Arbeitnehmende suchen häufig in diesem Sektor nach Möglichkeiten zur Aktualisierung, Umschulung und Weiterbildung, um zu verhindern, dass ihre Fähigkeiten veralten, und um ihre Produktivität und „Arbeitsfähigkeit“ zu erhalten. Seit 2015 hat die Silver Age Silver Sage Initiative (SASSI) Partnership eine Reihe innovativer Lösungen entwickelt, um sicherzustellen, dass mehr Menschen auf dem Arbeitsmarkt bleiben oder wieder in den Arbeitsmarkt eintreten können, wobei der Schwerpunkt auf der

Aufrechterhaltung einer sinnvollen und erfüllenden Arbeit liegt. Wir sind uns bewusst, dass sich die Wege in den Ruhestand ändern, da viele Menschen in ihrem späteren Leben einen Berufswechsel anstreben, und die Partnerschaft ist äußerst engagiert, um die Möglichkeiten für eine effektive Berufswahl im späteren Leben weiter zu verbessern und zu ermöglichen.

Dieses Projekt bietet mehr Möglichkeiten, die Beschäftigungsfähigkeit und die Karrierechancen älterer Erwachsener (ab 55 Jahren) im späteren Leben zu verbessern, indem es Folgendes anbietet:

- Möglichkeiten für Fachkräfte der beruflichen Weiterbildung, altersgerechte Berufsberatung und -orientierung für ältere Quereinsteigenden anzubieten, einschließlich praktischer Ressourcen: ein Trainingshandbuch zur Berufsorientierung im späteren Leben, ein Handbuch zur Unterstützung der Mobilität für die berufliche Weiterentwicklung im späteren Leben, digitale Tools und ein Leitfaden zur Entwicklung von „Olderpreneurs“;
- innovative nicht-formale Lernansätze zur Umschulung älterer Menschen für alternative Beschäftigungsmöglichkeiten wie Sozialunternehmen, Selbstständigkeit und digitale Unternehmen;
- Tools und Produkte, die die Bereitstellung von Karriereberatung für ältere Menschen unterstützen
- Informationen zu kurzfristigen Mobilitätsabordnungen und Lernerfahrungen durch Freiwilligenarbeit, einschließlich Arbeitserfahrungen in anderen Ländern, um das interkulturelle Verständnis und die Sprachkenntnisse zu verbessern;
- Ergebnisse der Erasmus+-Projekte SASSI 2015 und 2018 im Zusammenhang mit Bildung und Ausbildung sowie Karriereberatung für Menschen über 50.

## 1.2 Überblick über die Ergebnisse des Projekts

Das Projekt wird drei Hauptergebnisse hervorbringen:

- Ergebnis 1 – Ein Trainingshandbuch zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben
- Ergebnis 2 – Botschafter:in für Mobilität im späteren Leben
- Ergebnis 3 – Ein Leitfaden, um „Olderpreneur“ zu werden
- Ergebnis 4 – Die SASSI-Toolbox für die Karriere im späteren Leben

### ***Ergebnis 1 – Ein Trainingshandbuch zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben***

Eine Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen von Fachleuten für berufliche Weiterbildung, um neue Ansätze im Zusammenhang mit alterssensibler Berufsberatung zu entwickeln, die sich auf die Erleichterung der Berufswahl im späteren Leben, die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten für die Selbstständigkeit, soziale Unternehmen und digitale Unternehmen, Wege zur Umschulung/Weiterbildung und die Unterstützung der Entwicklung von „Olderpreneurs“, Legacy- und Encore-Karrieren konzentrieren. Dieses Projektergebnis soll einen praktischen Leitfaden für die Anwendung der neuen Methoden

und Ansätze in der Berufsberatung für ältere Menschen zusammen mit den zugehörigen Instrumenten, Techniken und Lernergebnissen bieten.

### ***Ergebnis 2 – Botschafter:in für Mobilität im späteren Leben***

Förderung der Vorteile von Mobilität und Arbeitserfahrung für die berufliche Neuorientierung und Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmenden, Nicht-Rentner:innen und Arbeitssuchenden. Der Schwerpunkt liegt auf kurzfristigen Mobilitäts-Lernerfahrungen, kurzfristigen Abordnungen, projektbasierten Arbeitserfahrungen und Freiwilligenerfahrungen.

### ***Ergebnis 3 – Ein Leitfaden, um „Olderpreneur“ zu werden***

Es wird direkt auf den Bedarf an Umschulungen und Weiterbildungen für ältere Menschen eingehen, die im späteren Leben eine berufliche Veränderung anstreben; Veränderungen, die auf früheren Erfahrungen und/oder besonderen Interessen und Leidenschaften aufbauen. Es ist als Ressource für Fachkräfte in der beruflichen Weiterbildung konzipiert und dient als Toolkit zur Unterstützung und Umschulung älterer Arbeitnehmer, damit diese sich selbstständig machen, soziale Unternehmer oder digitale Unternehmer werden können, und/oder als Ansatz zur Etablierung von „Legacy Careers“ (d. h. „etwas an die Gesellschaft zurückgeben“).

### ***Ergebnis 4 – Die SASSI-Toolbox für die Karriere im späteren Leben***

Entwickelt, um Fachkräfte für berufliche Weiterbildung, Personalmanager:innen und Karriereberater:innen bei der Unterstützung älterer Arbeitnehmenden zu unterstützen, die in ihrem späteren Berufsleben Veränderungen anstreben. Es bietet verschiedene altersgerechte Tools, Methoden und Techniken, die die SASSI-Materialien für eine effektive Beratung und Betreuung in der späten Karriere ergänzen.



*SASSI*  
Later-life Careers

## 2 ZIELE UND ZWECKE DES SCHULUNGSHANDBUCHS

Dieses Schulungshandbuch soll Erwachsenenbildnenden, Berater:innen und Personalmanager:innen dabei unterstützen, die SASSI-Ressourcen, -Methoden und -Ansätze effektiv zu nutzen, um ihre Kompetenzen in der Berufsberatung für ältere Menschen zu verbessern und so älteren Erwachsenen zu helfen, eine sinnvolle und erfüllende Arbeit zu finden. Darüber hinaus bietet es Ausbildenden konkrete Anleitungen zur Umsetzung des CPD-Programms und zur Weitergabe des Wissens an Kolleg:innen, die sich in alterssensibler Beratung und Berufsberatung für ältere Menschen fortbilden möchten.

Das Dokument dient als:

1. Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Umsetzung alterssensibler Ressourcen, Tools und Techniken für die Berufsberatung im späteren Leben.
2. Begleitdokument zur Navigation durch das modulare CPD-Programm, das im Rahmen des SASSI LLC-Projekts entwickelt wurde.

Wenn Sie dieses Handbuch lesen, werden Sie:

- ein klares Verständnis für die Methodik des SASSI-Projekts und die damit verbundenen Ergebnisse gewinnen.
- Erfahren Sie, wie Sie sich im SASSI HUB zurechtfinden und die verfügbaren Ressourcen identifizieren.
- Erhalten Sie detaillierte Erläuterungen zum CPD-Schulungsprogramm, Einblicke in die Pilotphase des Programms und Empfehlungen für die Umsetzung

Nach Abschluss des mit dem Schulungshandbuch verbundenen CPD-Programms sind die Trainer:innen in der Lage, ältere Arbeitnehmende und Arbeitssuchende (ab 55 Jahren) bei ihren Karriereentscheidungsprozessen zu unterstützen. Sie erwerben Fähigkeiten zur Unterstützung der Entwicklung von „Olderpreneurs“, Legacy- und Encore-Karrieren und können die Tools und Techniken von SASSI LLC effektiv anwenden.



*SASSI*  
Later-life Careers

## 3 DIE METHODIK

### 3.1 Allgemeine Projektmethodik

Ausgehend vom Endziel von SASSI-Later Life Career, älteren Arbeitnehmenden zu einem längeren, erfüllten und sinnvollen Arbeitsleben zu verhelfen, wurde ein **umfassender und alterssensibler Ansatz** gewählt. Dieser Ansatz zielt darauf ab, Fachkräfte für berufliche Weiterbildung, Personalmanager:innen und Karriereberater:innen mit dem notwendigen Wissen, den erforderlichen Instrumenten und Kompetenzen auszustatten, um älteren Erwachsenen eine effektive Beratung zu bieten.

Die SASSI LLC-Methodik geht auf die einzigartigen Herausforderungen und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmenden ein, indem sie gezielte Ressourcen bereitstellt, die auf fundierten Kenntnissen der **kognitiven Prozesse, der Verhaltensforschung und der Neurowissenschaften** basieren, und dabei auch die sozioökonomische Situation der Zielgruppe berücksichtigt. Sie zeigt Entwicklungsmöglichkeiten für diejenigen auf, die sich beruflich verändern möchten, einschließlich der Förderung von Selbstbestimmung und unternehmerischen Optionen. Dadurch werden ältere Arbeitnehmende in die Lage versetzt, die Kontrolle über ihre berufliche Laufbahn zu übernehmen und ein erfülltes Arbeitsleben zu führen. Darüber hinaus umfasst das Projekt **Mobilitätsmöglichkeiten und Möglichkeiten des Erfahrungslernens** für Arbeitnehmende und Arbeitssuchende über 55 Jahren, wodurch ihre Fähigkeiten und Erfahrungen durch nationale und transnationale Arbeitserfahrungen verbessert werden.

Auf methodischer Ebene wurde den folgenden Schlüsselementen Priorität eingeräumt:

- ***Eine Mischung aus verschiedenen Lern- und Trainingsmethoden***

Die Lehrmethoden von SASSI LLC beinhalten **eine Mischung aus Präsenzlernen und E-Learning**. Durch die Kombination von E-Learning-Methoden und Präsenzs Schulungen können Lernende jederzeit und in ihrem eigenen Tempo auf neues Wissen zugreifen.

Blended Learning ermöglicht eine Anpassung an die räumlichen und zeitlichen Bedingungen der Lernenden und verbessert somit immer die Beteiligung größerer sozialer Gruppen am Bildungsprozess, und zwar über verschiedene Qualifikationsniveaus, Fächer und Phasen hinweg.

Der Sinn von Blended-Learning-Kursen besteht darin, eine Reihe von Lernwerkzeugen und -erfahrungen anzubieten, die sich auf den besten Lernstil für alle Lernenden konzentrieren und es den Lernenden ermöglichen, die Lerninhalte so effizient wie möglich zu „verstehen“, und zwar auf eine Weise, dass die Lernenden die neuen Informationen aufnehmen können, ohne dass die Erfahrung als belastend empfunden wird.

Das SASSI LLC-Projekt bietet Selbstlernmodule an, die von den Lernenden jederzeit ergänzt werden können, anstatt dass sie bei der von einem Dozenten geleiteten Sitzung anwesend sein müssen.

- **Altersgerechte Elemente**

Es wurde spezielles Beratungs- und Begleitmaterial entwickelt, das auf die **Bedürfnisse älterer Menschen (55+)** zugeschnitten ist. „Altersgerecht“ bedeutet, dass die Beratungs- und Begleitmaterialien speziell auf die besonderen Bedürfnisse, Herausforderungen und Stärken älterer Arbeitnehmenden zugeschnitten sind. Das bedeutet, dass die Materialien Faktoren wie die umfangreiche Berufserfahrung der Arbeitnehmenden, potenzielle altersbedingte Vorurteile, Überlegungen zur körperlichen Gesundheit, berufliche Übergänge und den Wunsch nach einer sinnvollen und erfüllenden Arbeit in den späteren Phasen ihrer Karriere berücksichtigen. Diese Elemente stellen sicher, dass die Beratung relevant ist und ihre besonderen Lebens- und Arbeitsumstände unterstützt.

Darüber hinaus zielen die im Rahmen des Projekts entwickelten Materialien darauf ab, dieses Problem zu bekämpfen, indem sie die Fähigkeiten und Talente älterer Arbeitnehmenden hervorheben und fördern, da Altersdiskriminierung ein erhebliches Hindernis darstellt, das den Zugang älterer Arbeitnehmenden zum oder die Fortsetzung ihrer Arbeit oft einschränkt. Durch die Sichtbarmachung dieser Eigenschaften versucht das Projekt, Stereotypen in Frage zu stellen und den erheblichen Wert zu demonstrieren, den ältere Arbeitnehmenden für die Belegschaft darstellen.

- **Konstruktivistischer und subjektorientierter Ansatz**

Darüber hinaus ist die in den Handbüchern und Beratungsmaterialien angewandte Methodik **von einem konstruktivistischen Ansatz geprägt, der darauf abzielt, ältere Arbeitnehmende zu befähigen, ihre Ziele unabhängig zu erreichen**. Die Materialien ermöglichen eine individuelle Karriereberatung, die Einzelpersonen dabei hilft, fundierte Entscheidungen über ihren Karriereweg zu treffen, einschließlich der Möglichkeit unternehmerischer Vorhaben.

Der Konstruktivismus betont selbstorganisierendes und proaktives Wissen und hebt die Notwendigkeit hervor, dass der:die Einzelne die Rolle der Arbeit in seinem:ihrer Leben selbstbestimmter interpretiert und seine:ihre Karriere selbst in die Hand nimmt (Richardson, 1994). Bei einem konstruktivistischen Ansatz in der Berufsberatung ist die aktive Rolle des einzelnen Menschen von entscheidender Bedeutung. Berufsberater:innen arbeiten mit Einzelpersonen zusammen und verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz für die Entwicklung von Leben und Karriere. Sie ermutigen ihre Klient:innen, ihre Lebens- und Karrierebeziehungen aktiv zu reflektieren, zu überarbeiten und neu auszurichten (McMahon & Patton, 2002).

Der Schwerpunkt liegt auf biografischen und subjektorientierten Methoden wie Karriereromanen, Karrierestorys oder Storytelling- oder Visualisierungstechniken. So können Berater:innen ihren Klient:innen dabei helfen, einen narrativen Rahmen zu schaffen, der auf ihren bisherigen Erfahrungen und aktuellen Fähigkeiten basiert. Durch diesen Prozess werden Strategien für die zukünftige sozio-professionelle Anpassung ermittelt. Auch wenn sie zunächst zeitaufwendiger erscheinen, führen sie letztendlich zu tieferen, persönlicheren Einsichten und einer effektiveren langfristigen Karriereentwicklung. Diese Methoden befähigen den:die Einzelne:n, sinnvolle

Karrierewege zu entwickeln, die mit seinen:ihren persönlichen Werten und Lebenszielen übereinstimmen.

- **Förderung von Selbstbestimmung und unternehmerischen Wegen**

Das Projekt erkennt auch den Mangel an Unterstützung für Selbstbestimmung und Selbstständigkeitsinitiativen bei älteren Menschen an. Um dem entgegenzuwirken, fördert SASSI-LLC **innovative Ansätze zur Karriereentwicklung, die Selbstständigkeit und unternehmerische Projekte** im weiteren Sinne fördern. Dazu gehört die Bereitstellung gezielter Beratung und Ressourcen, um älteren Arbeitnehmenden den Übergang zu verschiedenen Formen des Unternehmertums zu erleichtern, wie z. B. Freiwilligenarbeit, Teilnahme an Mobilitätsprogrammen, Start kleiner Projekte oder die Umsetzung konkreter Geschäftsideen.

## 3.2 Produktspezifische Methodik

### 3.2.1 CPD-Programm für Erwachsenenbildende und Trainer:innen

Um Ausbildenden und Erwachsenenbildenden die Möglichkeit zu geben, ihre Kolleg:innen in der SASSI-LLC-Methode zu schulen, wurde **ein umfassendes Weiterbildungsprogramm (CPD) entwickelt**. Dieses Programm soll Karriereberatende, Trainer:innen und Personalmanager:innen unterstützen, die mit älteren Arbeitnehmenden und Arbeitssuchenden (ab 55 Jahren) arbeiten, und altersgerechte Ansätze für die Gestaltung von Karrieren im späteren Leben und die Bewältigung von beruflichen Veränderungen bieten. Nach der Schulung werden die Lernenden auch darauf vorbereitet sein, die altersgerechten Beratungsmethoden, -instrumente und -ressourcen umzusetzen, die im Rahmen des SASSI-LLC-Projekts entwickelt und auf dem SASSI HUB bereitgestellt wurden.

Die Methodik des CPD-Programms umfasst:

- eine Spezifizierung der Kompetenzen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmenden durch altersgerechte Beratungsmethoden und -techniken
- Überprüfung der Karriere im späteren Leben, Reflexion und Entscheidungsfindung
- Planung von Umschulungs-/Weiterbildungswegen im Hinblick auf die Legacy- und Encore-Karriere
- Unterstützung von Entwicklungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmende, die einen Berufswechsel, Selbstbestimmung und unternehmerische Optionen anstreben
- den Validierungsprozess dieser Kompetenzen (LEVEL5)

Das CPD-Programm ist als **modularer Blended-Learning-Kurs** aufgebaut und besteht aus sechs Online-Modulen und sieben begleitenden Arbeitsbüchern. Dieses **modulare Format** ermöglicht es den Teilnehmenden, Module nach ihren individuellen Vorlieben und Lernbedürfnissen auszuwählen.

Der **Blended-Learning-Charakter** des CPD-Programms verbindet die Flexibilität und Zugänglichkeit des Online-Lernens mit der Tiefe und dem Engagement von Präsenzunterricht und Gruppenaktivitäten:

**6 Online-Module:** Diese Online-Module sind über den SASSI HUB zugänglich und vermitteln theoretisches Wissen und grundlegende Konzepte, sodass die Lernenden in ihrem eigenen Tempo und nach ihren eigenen Vorstellungen lernen können. Jedes Modul ist in kürzere Einheiten unterteilt, die theoretische Inhalte, Übungen und Reflexionsfragen bieten und so eine interaktive und umfassende Lernerfahrung gewährleisten.



#### Module I – Ageing Workers and the Labour Market



##### M I - U 1 – Demographic Change and Labour Market

Have more knowledge on demographic developments in Europe and impacts on the labour market and connections between ageing workforce and labour market.



##### M I - U 2 – The economic potential of older workers

A common stereotype is that an aging workforce reduces productivity and firm profitability. This unit will question this stereotype and will offer a different



##### M I - U 3 – Needs and preferences of older workers

How working patterns change with increasing age of workers and key preferences related to working patterns of older workers.

Figure 1 – Online CPD programme for adult educators and trainers (SASSI Hub)

- **Face-to-Face Komponenten:** Jedes Online-Modul wird durch ein **Arbeitsbuch** ergänzt, das Anweisungen für Trainer:innen für verschiedene Gruppenaktivitäten enthält, die in Gruppensitzungen (vor Ort oder online) durchgeführt werden können. Die Präsenzsitzungen ermöglichen es den Teilnehmenden, sich an Diskussionen zu beteiligen, ihre Erfahrungen und Anliegen mit Gleichgesinnten auszutauschen und direktes Feedback von Trainer:innen zu erhalten.

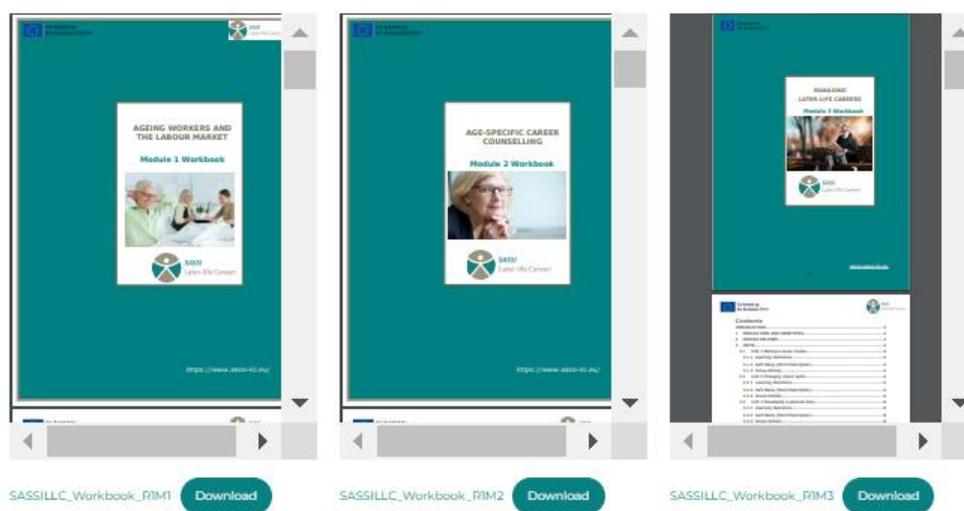
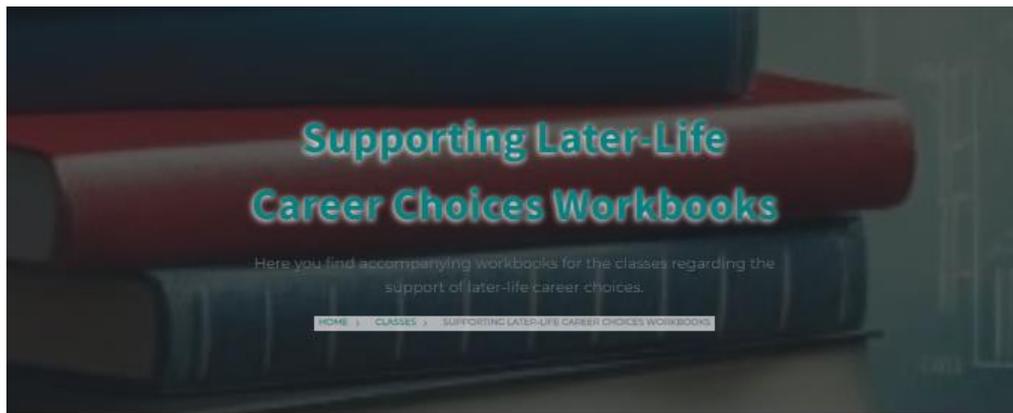


Figure 2 - Supporting Later-Life Career Choices Workbooks (SASSI Hub)

- **Modulares Design:** Der modulare Aufbau des Trainings ermöglicht es, die Module auszuwählen, die den Lernbedürfnissen der Gruppe und den individuellen Vorlieben am besten entsprechen.

### 3.2.2 Botschafter:innen für Mobilität im späteren Lebensalter

Dieses [Online-Handbuch](#) bietet Auszubildenden, Erwachsenenbildnern und potenziellen Botschafter:innen praktische Lernerfahrungen, um ältere Arbeitnehmende dabei zu unterstützen, ihre Karriere durch Mobilitätserfahrungen neu zu beleben.

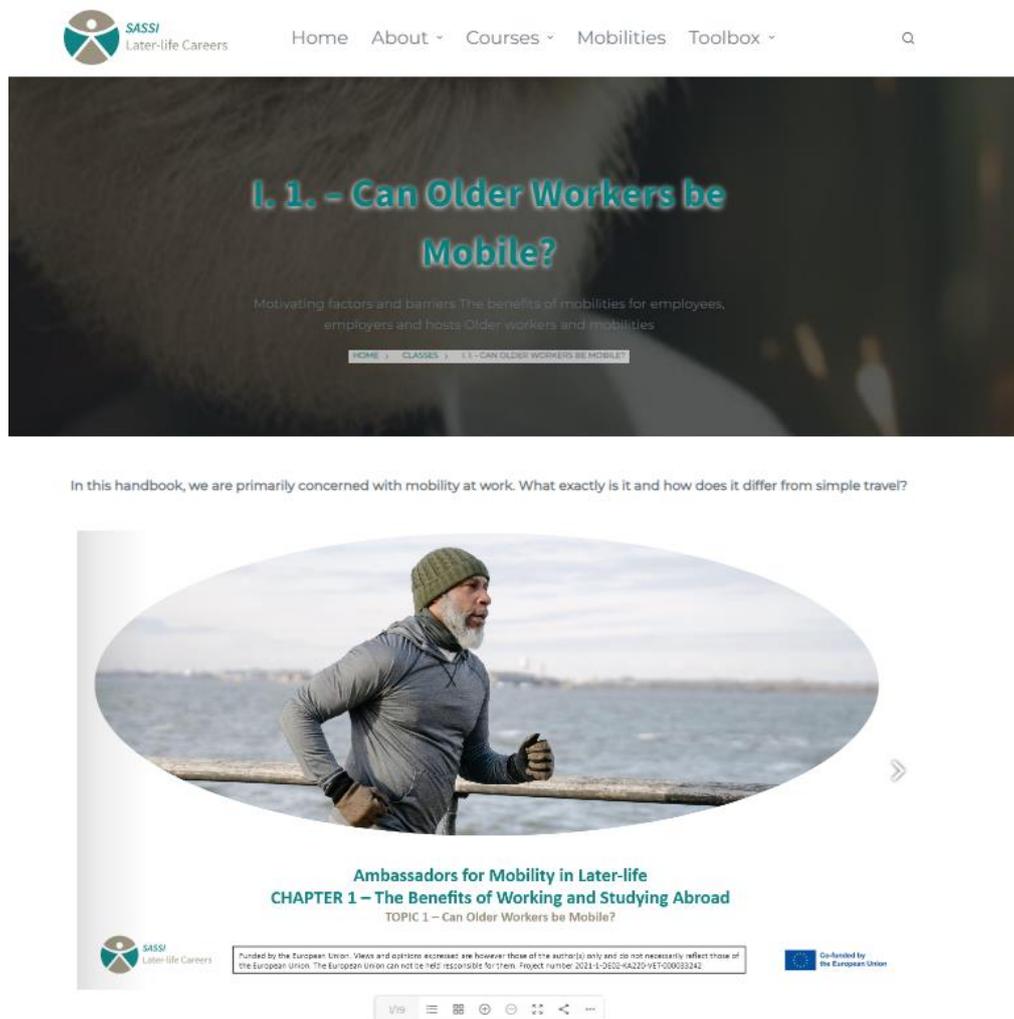


Figure 3 – Chapter 1 of Topic 1 of the Ambassadors for the Mobility in Later-Life Handbook (SASSI Hub)

Das Handbuch ist in sechs Kapitel unterteilt, die jeweils mehrere Themen enthalten, und dient mehreren Zwecken:

- **Kompetenzentwicklung für Trainer:innen und Auszubildende:** Es hilft Trainer:innen und Erwachsenenbildner:innen, die älteren Arbeitnehmer:innen/Arbeitssuchende bei der Berufsberatung unterstützen, ihr eigenes Wissen und ihre Fähigkeiten in Bezug auf Mobilitätserfahrungen im Kontext von Arbeit und Lernen zu verbessern.
- **Ambassador Training:** Es vermittelt Einzelpersonen das notwendige Wissen und die Fähigkeiten, um als Botschafter:in tätig zu werden, die sich für die Einbeziehung von Mobilitätserfahrungen in Beratungs- und Betreuungsstrategien einsetzen, die Vorteile von Lernerfahrungen fördern und Kunden oder Gleichaltrige bei der Suche nach dem richtigen Mobilitätsprogramm unterstützen können.
- **Material zum Selbststudium:** Ausgewählte Themen des Handbuchs sind als Selbstlernressourcen für ältere Arbeitnehmende konzipiert, die sich für die Mobilität am Arbeitsplatz oder zum Lernen interessieren.

Durch das Angebot praktischer Anleitungen und Ressourcen soll dieses Handbuch sowohl Fachkräfte als auch ältere Arbeitnehmende in die Lage versetzen, erfolgreich an Mobilitätserfahrungen teilzunehmen und davon zu profitieren.

Das Online-Handbuch ist für das Lernen im eigenen Tempo konzipiert und hat einen interaktiven Charakter. Jedes Kapitel enthält eine Vielzahl ansprechender Elemente wie Videos, Quizze, geleitete Fragen und Selbstreflexionsübungen. Die Methodik hinter dem Handbuch betont die praktische Anwendung des Materials und soll potenziellen Botschafter:innen konkrete Anleitungen bieten. Diese Botschafter:innen werden in die Lage versetzt, Mobilitätsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmende zu fördern, die an Mobilitätserfahrungen interessiert sind.

In der Praxis kann das Handbuch mit der [Datenbank](#) für Mobilitäten kombiniert werden, die eine Vielzahl nationaler und internationaler Mobilitätserfahrungen für ältere Arbeitnehmende und Arbeitssuchende bietet.

### 3.2.3 Ein Leitfaden für die Entwicklung zum Olderpreneur

Der „Leitfaden für den Weg zum Olderpreneur“ ist eine [interaktive Online-Ressource](#), die für Erwachsenenbildnende, Berufsberatende und Trainer:innen konzipiert wurde. Sie zielt darauf ab, grundlegende Kompetenzen zu entwickeln, um Kund:innen ab 55 Jahren zu unterstützen, die einen Berufswechsel in Betracht ziehen und sich für Unternehmertum interessieren.

SASSI  
Later-life Careers

Home About Courses Mobilities Toolbox

III. 2. The rider and the elephant - the engine  
BEHIND soft skills

What is the laziest organ in our body and how to handle it?

HOME CLASSES III. 2. THE RIDER AND THE ELEPHANT - THE ENGINE BEHIND SOFT SKILLS

Learn to catch own cognitive errors.

A Guide to Becoming an 'Olderpreneur'  
Chapter III - The 'soft skills' of entrepreneurship  
Topic 2 - The rider and the elephant - the engine BEHIND soft skills

SASSI  
Later-life Careers

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. The European Union can not be held responsible for them. Project number 2021-1-DE02-KA220-VET-000032042

Co-funded by  
the European Union

Figure 4 – Chapter 3 of Topic 2 of the A Guide to Becoming an Olderpreneur (SASSI Hub)

Der Leitfaden ist in sechs umfassende Kapitel unterteilt, die jeweils mehrere wesentliche Themen abdecken. Er vermittelt ein tiefes Verständnis und wertvolle Ressourcen zum Konzept des Olderpreneurship und zu verschiedenen unternehmerischen Möglichkeiten, wie z. B. Freiwilligenarbeit, freiberufliche Tätigkeiten, Mentoring, digitale Start-ups und Social-Business-Ventures, die speziell auf Personen ab 55 Jahren zugeschnitten sind.

Darüber hinaus bietet der Leitfaden Einblicke in die für ein erfolgreiches Olderpreneurship erforderlichen Soft- und Hard-Skills und betont die sozialen Vorteile, die sich aus einer Tätigkeit als Olderpreneur ergeben.

Der Leitfaden [ist auf dem SASSI HUB verfügbar](#) und kann online genutzt werden. Darüber hinaus können einzelne Themen aus jedem Kapitel als PDF-Datei heruntergeladen und bei Bedarf ausgedruckt werden. Es gibt zwei Hauptoptionen für die Verwendung des Leitfadens:

### i. **Integration in Sitzungen:**

Der Leitfaden ist ansprechend und benutzer:innenfreundlich gestaltet, sodass es für Erwachsenenbildende und Berufsberater:innen einfach ist, ihn in ihre Sitzungen zu integrieren. Jedes Kapitel enthält Übungen, die direkt auf die Kund:innen angewendet werden können, um eine praktische Lernerfahrung zu gewährleisten.

Beispiele aus dem echten Leben und Fallstudien sind in den Leitfaden eingebettet, um Schlüsselkonzepte zu veranschaulichen und Anregungen zu geben.

### ii. **Selbststudium für angehende „Älterpreneure“:**

Die Kund:innen können auch einzelne Themen aus den Kapiteln zum Selbststudium nutzen, sodass sie in ihrem eigenen Tempo lernen und forschen können.

#### 3.2.4 1.1.1 Die SASSI-Later-Life-Career-Toolbox

Die [SASSI Later-life Careers Toolbox](#) wurde speziell entwickelt, um Fachkräfte für berufliche Weiterbildung, Personalmanager:innen und Karriereberater:innen bei der Unterstützung älterer Arbeitnehmenden zu unterstützen, die in ihrem späteren Berufsleben Veränderungen anstreben. Sie **bietet verschiedene altersgerechte Tools, Methoden und Techniken, die die SASSI-Materialien** ergänzen, um eine effektive Beratung und Betreuung in der späten Karriere zu ermöglichen. Die Toolbox ist [über den SASSI HUB zugänglich](#), einfach zu navigieren und als mobile Version verfügbar. Sie enthält die folgenden Kategorien:

- **Glossar:** Eine Erläuterung der Schlüsselkonzepte im Zusammenhang mit dem SASSI LLC-Projekt und seiner Methodik.
- **Kompetenzbewertung:** Einschließlich des SASSI-Bewertungspakets mit Kompetenzbewertungsmethoden auf der Grundlage der LEVEL5-Methodik, kuratierten Talent-Scan-Tools, psychometrischen Diagnosen und Fragebögen
- **Nationale Ressourcen:** Länderspezifische Ressourcen zur Unterstützung der Karriereberatung und des Coachings im späteren Leben
- **Bibliothek:** Kuratierte OER-Ressourcen mit inspirierenden Videos, Filmen, Podcasts, Büchern und Spielen zum Thema „Olderpreneurship“, Berufswahl im späteren Leben, sinnvolles Arbeitsleben, Selbstermächtigung usw.
- **Bewährte Verfahren:** Enthält projektbezogene und externe Fallstudien und Videos mit inspirierenden Geschichten von Personen ab 55 Jahren

**Leitfaden für Arbeitgeber:innen zum Karrieremanagement für eine alternde Belegschaft**

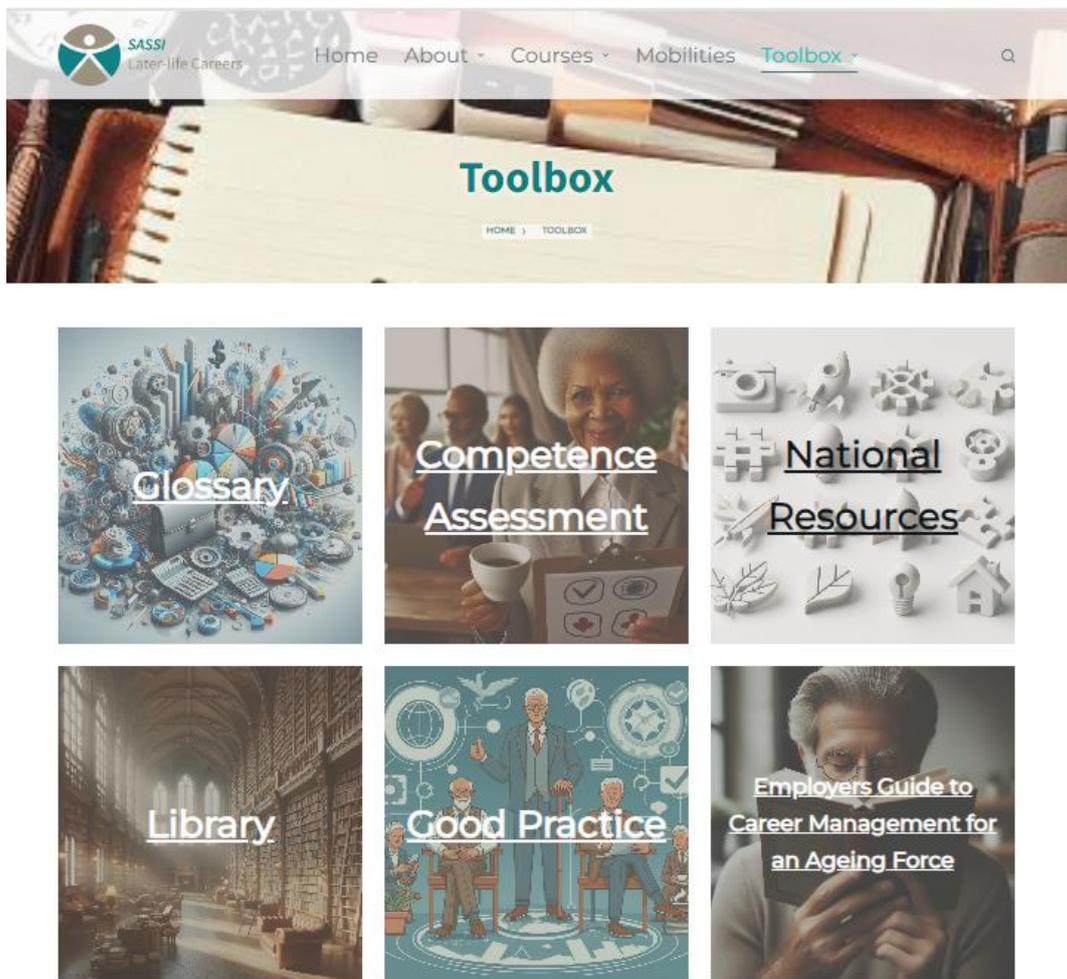


Figure 5 – SASSI LLC Toolbox (SASSI Hub)



SASSI  
Later-life Careers

## 4 DER SASSI-LATER-LIFE-CAREER-HUB

### 4.1 Einführung zum Einsatz von Tools und Methoden

Der gesamte [SASSI Hub](#) ist eine Sammlung von Online-Ressourcen für die C-VET-Trainer:innen.

Das Training zur Unterstützung der Later-Life-Berufswahl ist als Selbstlernkurs für Trainer:innen gedacht. Gruppenworkshops sollten es mit Aktivitäten aus den Arbeitsbüchern des Trainings weiter unterstützen.

Da die Zeit der Trainer:innen begrenzt ist und ältere Lernende sehr selbstständig und in der Lage sind, effektiv zu lernen, haben wir mehrere Ressourcen erstellt, die direkt von der Zielgruppe der älteren Arbeitnehmenden genutzt werden können. Dazu gehören:

- Das Glossar (verfügbar unter „[Toolbox](#)“)
- Die Fallstudien (ebenfalls unter „[Toolbox](#)“ verfügbar)
- Botschafter:innen für Mobilität im Alter
- Leitfaden für den Weg zum Olderpreneur

Selbststudium ist zweifellos effektiv, aber nicht die einzige Möglichkeit, die Kompetenzen der Lernenden zu entwickeln. Die Module 4 und 5 des Trainings zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben enthalten detaillierte Anweisungen, wie die Selbstlernsitzungen durch Präsenzs Schulungen, insbesondere durch Gruppenlernaktivitäten, ergänzt werden können.

### 4.2 Zugriff auf und Navigation durch die Toolbox

Der SASSI-Hub basiert auf Wordpress. Es ist nicht erforderlich, ein Konto zu erstellen, und Benutzer:innen können frei auf alle gewünschten Inhalte zugreifen.

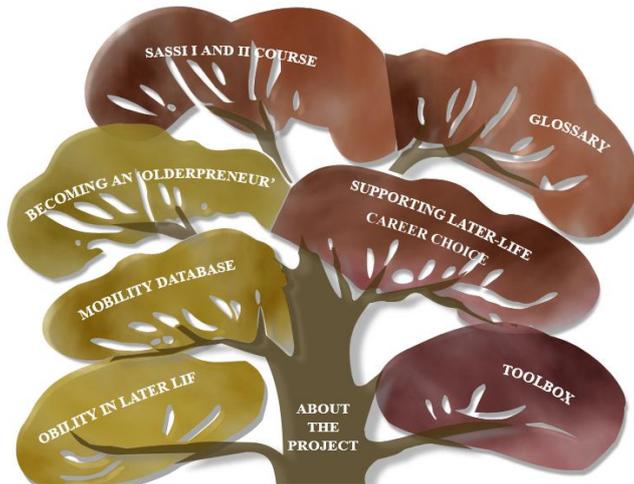
Der Hub ist in Seiten und Unterseiten unterteilt. Benutzer:innen können die gewünschte Sprache aus dem Sprachmenü auswählen: Englisch, Bulgarisch, Deutsch, Portugiesisch und Slowakisch. Wir geben einen kurzen Überblick über die Hauptseiten:

Die [Startseite](#) präsentiert die SASSI-Roadmap, die das Projekt kurz erklärt und zu den wichtigsten Ergebnissen führt.



## Silver Age Silver Sage Initiative – Later-life Careers (SASSI LLC)

Practice and counselling that enables and encourages older workers to remain in or re-enter the labour market



### Welcome to the SASSI Hub!

The SASSI LLC Project is about enabling Later-life (55+) career counselling for longer and more meaningful working lives. It is aimed both at C-VET Professionals (such as trainers, career counsellors, and others), and older workers seeking a revitalisation of their professional role. We have created numerus resources useful for both groups. In the **About section** you will learn more about the project, it's target groups, history, and partnership, as well as updates about recent developments.

Figure 6 – SASSI Hub home page

Auf der „Über uns“-Seite werden das SASSI LLC-Projekt, seine Geschichte (die Projekte SASSI und SASSI+), die Zielgruppen: Fachkräfte für berufliche Weiterbildung und ältere Arbeitnehmende, Partnerorganisationen und Projektaktualisierungen (z. B. Newsletter) vorgestellt.



blinc BUPNET CATRO BG CVNO die Berater INOVA+

### Blinc

Website: <https://blinc-eu.org/>



Founded in 2005, the Blended Learning Institutions' Cooperative is a network of organisations that have previously been involved in EU-funded LIFE and e-learning projects in the health, social and environmental sectors. By 2015, blinc was made up of more than 30 organisations and individuals from 22 European countries. blinc is dedicated to enhancing the exchange between educationalist and academic researcher and offers a platform for sharing know-how and experience including evaluation, valorisation and networking. The network provides expert support in the fields of:

- training and organisational development
- networking and

Figure 7 – SASSI Hub about page



Die [Kursseite](#) enthält 6 Kurse. Jeder Kurs ist in Module und Einheiten (oder Kapitel und Themen im Fall von Handbüchern) unterteilt. Die Einheiten bestehen aus Flipbooks zum Lesen und können zusätzliche Inhalte wie Links, Videos und Quizze enthalten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass der SASSI-Hub keine anklickbaren Links in seinen Flipbooks unterstützt, sodass Benutzer:innen nach unten scrollen müssen, um auf die Links zuzugreifen. Wenn Benutzer:innen das Flipbook als PDF-Datei herunterladen, sind alle Links voll funktionsfähig. Die auf der Seite verfügbaren Kurse sind:

- ✓ Training zur Unterstützung der Berufswahl im Lafer-Life-Alter
- ✓ Botschafter:innen für Mobilität im späteren Leben
- ✓ Der Leitfaden für den Weg zum Olderpreneur
- ✓ SASSI- und SASSI-1-Kurse: CPD für Berufsberater:innen, die mit älteren Menschen arbeiten; Effektive CPD für ältere Arbeitnehmende; Interkulturelle Kompetenzen

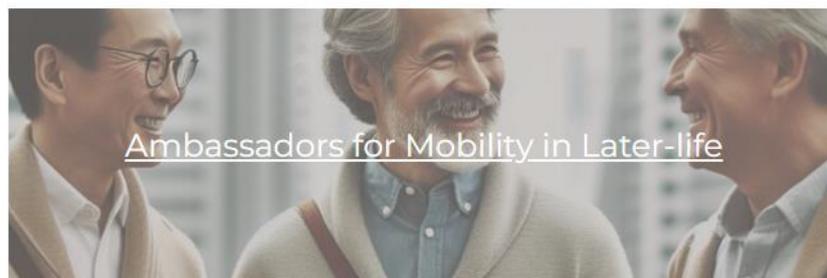


Figure 8 – SASSI Hub courses page

Die [Mobilitätsdatenbank](#) bietet Benutzer:innen eine durchsuchbare Datenbank mit Organisationen, die Mobilitätsmaßnahmen in ganz Europa anbieten, mit Schwerpunkt auf den Partnerländern. Benutzer:innen können

den Filter verwenden, um die Art der Mobilität, die erforderliche Sprache, die Altersgruppe, die Dauer usw. einzugrenzen.

The screenshot shows the SASSI Hub Mobilities page. At the top, there is a navigation bar with the SASSI logo and menu items: Home, About, Courses, Mobilities, and Toolbox. Below the navigation is a large banner with the word "Mobilities" and a search bar. The main content area is divided into three sections:

- Courses for the Age Group 60+**: This section features an illustration of people exercising and text stating: "VHS Austrian Adult Education Centers offer different Courses for the Age Group 60+."
- Perspektive 50+**: This section features an illustration of a man in a suit and text stating: "Managers 50+ have strengths that set them apart: Their wealth of experience, knowledge and judgment are sources of wealth. These are certainly different qualities than a junior usually brings; qualities that are important and essential in..."
- Mobilities Filter**: This section includes a search bar and several dropdown menus for filtering by Type of Opportunity, Country, Age Range, Language, and Duration. The Duration filter shows three options: 1 Week (18), 1-3 Months (16), and 2-4 Weeks (17).

Figure 9 – SASSI Hub mobilities page

Die SASSI **Toolbox** enthält ein Kompendium nützlicher Ressourcen für C-VET Trainer:innen:

- ✓ Ein Glossar mit Erklärungen der wichtigsten Begriffe
- ✓ Instrumente zur Kompetenzbewertung, einschließlich des SASSI-Bewertungspakets, Talentscan-Instrumente, Online-psychometrische Diagnostik und Fragebögen
- ✓ Eine Bibliothek mit inspirierenden Büchern, Filmen, Podcasts und Spielen
- ✓ Kontakte zu relevanten nationalen Organisationen
- ✓ Fallstudien, sowohl in Video- als auch in Textform

**A****▼ Ageism**

Ageism refers to the stereotypes (how we think), prejudice (how we feel) and discrimination (how we act) towards others or oneself based on age.

**▶ Ambassador****▶ Angel investor a.k.a. Business angel****B****▶ Bootstrapping****▶ Business incubator**

*Figure 10 – SASSI Hub glossary page*



*SASSI*  
Later-life Careers

## 5 DAS SCHULUNGSPROGRAMM (CPD)

Auf das Trainingshandbuch abgestimmt ist ein modulares Blended-Learning-Trainingsprogramm für Berufsberater:innen, Trainer:innen und Coaches, die mit älteren Menschen im beruflichen Kontext arbeiten. Das Trainingshandbuch hilft dem Benutzenden, die Ziele und die Struktur des SASSI-Later Life Career Blended-Learning-Programms zu verstehen.

Das [gesamte CPD-Programm ist auf dem SASSI Later Life Career Hub](#) verfügbar.

### 5.1 Der Kompetenzrahmen für das CPD-Programm

Das **CPD-Schulungsprogramm zielt darauf ab, die Kompetenzentwicklung der Hauptzielgruppe des SASSI LLC-Projekts** zu unterstützen: C-VET-Fachkräfte (Berufsberater:innen und Auszubildende). Die Schulungsmodule basieren auf einer Sammlung spezifischer Kompetenzrahmen, die im SASSI-Kompetenzbewertungspaket ausführlicher beschrieben werden. Die Rahmenwerke nutzen die LEVEL5-Methodik, um die Kompetenzen aufzuzeigen, die zur Unterstützung der Entwicklung von Karrieren im späteren Leben benötigt/erworben werden. Das Assessment-Paket bietet eine Sammlung von Kompetenzen, stellt diese Kompetenzen in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen auf einer 5-stufigen Skala dar und bietet eine Auswahl an Bewertungsmethoden, die für verschiedene Kontexte geeignet sind.

**LEVEL5 ist ein Validierungssystem**, das seit 2005 von mehreren Partnern des SASSI LLC-Konsortiums im Rahmen einer Reihe von EU-finanzierten Projekten entwickelt und erprobt wurde. LEVEL5 bietet einen Ansatz und ein Instrument zur Bewertung, Visualisierung und Dokumentation von Kompetenzentwicklungen. Es konzentriert sich insbesondere auf persönliche, soziale und organisatorische Kompetenzen, die das Rückgrat des europäischen Rahmens für Schlüsselkompetenzen bilden. Der Rahmen besagt, dass „Kompetenz die Fähigkeit ist, eine Synthese aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in einer bestimmten Situation und mit einer bestimmten Qualität anzuwenden“.

**Das Assessment Pack** ist als Leitfaden für die Bewertung von Kompetenzentwicklungen im Zusammenhang mit dem SASSI LLC-Projekt gedacht. Es besteht aus 17 Kompetenzrahmen für Fachkräfte und weiteren 10 für Endnutzer:innen (Ältere Unternehmende), die jeweils auf der LEVEL5-Methodik basieren. Jeder Rahmen beschreibt Kompetenzentwicklungen in drei Dimensionen: Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, und zwar auf fünf Kompetenzstufen – von der grundlegenden Wahrnehmung (bewusste Inkompetenz) bis zur vollständigen Verinnerlichung (unbewusste Kompetenz). Die Dimensionen sind voneinander unabhängig – ein hohes theoretisches Wissen führt nicht automatisch zu praktischen Fähigkeiten, und eine starke Einstellung ist auch ohne umfassendes Wissen möglich. Eine gewisse Fähigkeit zur Bewertung des Lernfortschritts ist eine notwendige Voraussetzung für die Selbstbewertung sowohl von Berufsberatenden als auch von Auszubildenden in der beruflichen Weiterbildung und erleichtert die Bewertung der Lernenden.

### 3 USING LEVEL5

#### 3.1 Introduction to LEVEL5

LEVEL5 is a validation system that has been developed and piloted in a series of European-funded projects by several partners of the SASSI LLC consortium since 2005. LEVEL5 offers an approach and instrument to assess, visualise and document competence developments. It focuses especially on personal, social and organisational competences that form the backbone of the [European framework on key competences](#).

The framework states that a "competence is the ability to apply a synthesis of

- knowledge,
- skills and
- attitudes

in a particular situation and with a particular quality".

In regard to the validation of learning outcomes in CPD offers and courses, SASSI LLC suggests to refer to the definition used in the key competences framework of the EU. Based on this concept, the validation should take the three dimensions (i.e. knowledge, skills and attitudes) into account, too. Consequently, the LEVEL5 system approach is based on a model to assess evidence and validate the cognitive, activity related and affective competence developments of learners in informal and non-formal learning contexts. Individual or group competences are evaluated in a process-orientated way and, if desired, visualised in a three-dimensional cube model and fully documented in a specific software system.

LEVEL5 Taxonomy			
LEVEL	KNOWLEGDE	SKILLS Capabilities	ATTITUDES Emotions/Values
5	<b>Know where else</b> Transfer knowledge Strategic knowledge	<b>Transferring</b> Developing Constructing Versatility	<b>Incorporation</b> Internalising Unconscious competence
4	<b>Know when</b> Practical / Procedural Knowledge	<b>Discovering</b> Acting independently (disturbed systems)	<b>Commitment</b> Affective self- regulation
3	<b>Know how</b> Theoretical knowledge	<b>Deciding</b> Selecting (known systems)	<b>Appreciation</b> Motivation
2	<b>Know why</b> Distant understanding	<b>Applying</b> Imitating Exercising	<b>Perspective taking</b> Curiosity
1	<b>Know that</b> Basic perception	<b>Perceiving</b> Listening	<b>Self-orientation</b> Neutral

Figure 11 – Assessment Pack – LEVEL 5

Die Kompetenzen von Fachkräften für berufliche Weiterbildung konzentrieren sich auf drei Hauptbereiche:

#### 1. Kompetenzen in der Bereitstellung alterssensibler Karriereüberprüfungen im späteren Leben und Beratung zur beruflichen Weiterbildung zur Unterstützung von „Olderpreneurs“, Legacy- und Encore-Karrieren

- Entwicklung von Richtlinien und Praktiken für die berufliche Weiterbildung für ältere Lernende
- Beratung und Motivation älterer Lernender zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

- Bewertung des Schulungsbedarfs, der Anforderungen und der Motivation älterer Lernender
- Definition und Beschreibung von Lernergebnissen in Bezug auf Kompetenzen
- Planung und Gestaltung altersgerechter Schulungen und Programme (für heterogene Gruppen)
- Entwicklung kompetenzorientierter Lernaktivitäten für ältere Lernende
- Gestaltung altersgerechter Lernmaterialien und -ressourcen
- Durchführung kundenorientierter Berufsberatungsaktivitäten mit älteren Arbeitnehmenden
- Szenarioplanung für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmenden

## 2. Kompetenzen in der Bereitstellung von gemischter Beratung und Anleitung

- Vorbereitung von Blended-Learning-Lösungen für ältere Lernende
- Erleichterung des selbstgesteuerten Blended Learning für ältere Lernende
- Einsatz altersgerechter Lernmethoden und -techniken
- Erleichterung altersgerechter Lernprozesse

## 3. Kompetenzen zur Bewertung des Lernfortschritts

- Konzeption und Umsetzung von Bewertungsmaßnahmen
- Analyse der Bewertungsergebnisse
- Bewertung der Kompetenzen und Lernergebnisse (LO) der Lernenden
- Bewertung und Dokumentation der Lernergebnisse mit LEVEL5

Wenn die Trainer:innen ihre eigene Kompetenzentwicklung bewerten möchten, können sie eine geeignete Bewertungsmethode aus dem Bewertungspaket auswählen und das beschriebene Verfahren befolgen. Wenn sie sich für das LEVEL5-Bewertungssystem entscheiden, können sie ein Zertifikat erhalten, das ihren Lernfortschritt bescheinigt.

## 5.2 Zielgruppen des Trainings

Die Hauptzielgruppen des SASSI LLC CPD Programms sind:

1) Primär – **Berufsberater:innen, Coaches/Mentor:innen, Auszubildende und Anbietende von beruflicher Weiterbildung**, die ihre beruflichen Kompetenzen im Hinblick auf die Erbringung von Berufsberatungsdiensten im späteren Erwachsenenalter und Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Kund:innen aktualisieren müssen

2) Sekundärzielgruppe - **ältere Menschen (50+ oder sogar 55+), die eine berufliche Veränderung anstreben, einschließlich Arbeitnehmenden, „Nicht-Pensionierte“ (Menschen, die in den Ruhestand getreten sind, aber wieder arbeiten) und** von sozialer Ausgrenzung bedrohten **Arbeitssuchenden**, die am Arbeitsplatz aktiv bleiben wollen oder müssen. Bei dieser sekundären Zielgruppe handelt es sich praktisch um die Endnutzenden, die durch die Auszubildenden/Berater:innen von der Schulung profitieren sollen. Zu dieser Gruppe gehören auch diejenigen, die ihre berufliche Laufbahn im späteren Leben in irgendeiner Weise ändern wollen: um sich zu verkleinern, um einen Tempowechsel zu finden, um einer längst vergessenen/aufgegebenen Leidenschaft nachzugehen, um etwas zu

finden, bei dem sie das Gefühl haben, „etwas bewirken zu können“, um selbständig und/oder unternehmerisch tätig zu werden oder einfach aus gesundheitlichen Gründen etwas anderes zu tun.

### **Kompetenzen, die sie während des Trainings erwerben werden**

Die ersten und direkten Nutzenden der CPD-Schulung werden neue Kompetenzen in folgenden Bereichen entwickeln:

- Anwendung innovativer Ansätze und Instrumente für die Berufsberatung im späteren Lebensalter;
- Umschulung/Fortbildung älterer Menschen (außerhalb formaler Lernkontexte) für alternative Beschäftigungsmöglichkeiten wie soziale Unternehmen, Selbstständigkeit und digitale Unternehmen usw.;
- Einsatz von Methoden zur Förderung des Erfahrungslernens bei Senior:innen, einschließlich Optionen wie Abordnungen, Sabbaticals und kurzfristige Freiwilligenprojekte;
- Förderung der sozialen und kulturellen Werte der Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Ländern durch kurzfristige mobilitätsbasierte Arbeitserfahrung und Freiwilligenarbeit;
- die Validierung ihrer nicht-formalen Kompetenzen durch ein leistungsstarkes Validierungssystem namens LEVEL5, das so angepasst wurde, dass es auch altersgerechte Beratung und Moderation ermöglicht.

Die älteren Arbeitnehmenden - die Endnutzenden des CPD-Programms - werden nach dem Kaskadenprinzip davon profitieren:

- Beratung im späteren Lebensalter und altersspezifische Berufsberatung;
- Unterstützung und Anleitung, wie man ein:e „ältere:r Unternehmer:in“ wird;
- Zugang zu altersgerechten Weiterbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten (die am ehesten außerhalb formaler Lernkontexte und in einem Gruppenrahmen stattfinden);
- Wissen über innovative Lernerfahrungen, einschließlich der Möglichkeit, an einer kurzfristigen Mobilitätserfahrung teilzunehmen.

### **Lernergebnisse des CPD-Schulungsprogramms**

Es wird erwartet, dass die Auszubildenden und Berater:innen am Ende des Trainings in der Lage sind, die Schlüsselthemen im Zusammenhang mit dem Management von Karrieren im späteren Erwachsenenalter zu verstehen und zu wissen, wie sie die vom SASSI LLC-Projekt entwickelten Instrumente und Techniken anwenden können. Konkret wird erwartet, dass die C-VET-Fachleute (mehr) lernen über:

- Dem demografischen Wandel und die damit zusammenhängende Arbeitsmarktentwicklung sowie das wirtschaftliche Potenzial und die Vorteile der Beschäftigung älterer Arbeitnehmenden;
- Das Konzept des Alters, Altersdiskriminierung und damit verbundene Stereotypen, beruflicher Übergang und Lernen im höheren Alter;
- Die Auswirkungen eines Berufswechsels im Alter und relevante altersspezifische Instrumente für die Überprüfung und den Wechsel der beruflichen Laufbahn;

- Die Vorteile des Arbeitens und Lernens im Ausland und wie entsprechende Mobilitätsoptionen für ältere Arbeitnehmende gefördert werden können;
- Das Konzept des „älteren Unternehmertums“ und die Frage, wie dieser Weg bei älteren Menschen gefördert werden kann;
- Kompetenztheorie im Allgemeinen und die LEVEL5-Methode zur Kompetenzbewertung und -validierung im Besonderen.

Auf der anderen Seite wird erwartet, dass ältere Menschen/Arbeitssuchende/Nicht-Pensionierte in der Lage sind, die von den Berater:innen/Trainer:innen/Coaches angewandten Instrumente und Techniken anzuwenden und die umfangreichen Lern- und Informationsressourcen, die im Rahmen des SASSI LLC-Projekts entwickelt und über den SASSI Online Hub zur Verfügung gestellt wurden, selbstständig zu nutzen.

### 5.3 Dauer, Struktur und Gestaltung des Trainings

Wie bereits in [Abschnitt 4](#) erwähnt, handelt es sich bei dem CPD-Programm um ein modulares Blended-Learning-Schulungsprogramm, das von Fachkräften der beruflichen Bildung im Selbststudium genutzt werden kann. Das Programm besteht aus sechs thematischen Modulen, einschließlich **etwa 30 Stunden Online-Selbststudium**, von denen jedes in mehrere Einheiten (3 bis 5) unterteilt ist. Das Blended-Learning-Training ist eine Mischung aus Workshops, einer Selbstlernphase mit individuellen, reflektierenden, praktischen Aktivitäten und einer Selbsteinschätzungsphase. Die Hauptpfeiler der Ausbildung sind gekennzeichnet durch:

- **Eine Face-to-Face-Funktion** - es kann sich um einen Schulungskurs, eine Einzelsitzung oder einen Gruppenworkshop handeln. Darüber hinaus enthält jedes Modul ein Arbeitsbuch mit Gruppenaktivitäten, die mit jeder Einheit verbunden sind. Detaillierte Anleitungen werden zur Verfügung gestellt, so dass die vorgeschlagenen Aktivitäten direkt mit den Lernenden verwendet oder weiterentwickelt bzw. in andere Übungen umgewandelt werden können. Die meisten von ihnen können bei Bedarf leicht an eine Online-Lernumgebung angepasst werden. Ein Beispiel für ein persönliches Training wird in [Abschnitt 6](#) vorgestellt.
- **Selbstgesteuertes, individuelles Lernen** - mit Hilfe von informativen PowerPoint-Präsentationen, Arbeitsbüchern, Weblinks zu weiterführender Lektüre und Referenzen, Videos, Audio-Podcasts, Übungen zur Selbstreflexion und Tools zur Selbstkontrolle und Selbstbewertung. Einige der Übungen regen zum weiteren gemeinsamen Lernen mit Gleichaltrigen, Freund:innen oder Arbeitskolleg:innen an.

#### Lernmodule des CPD-Trainingsprogramms

MODUL	EINHEITEN
<b>Modul 1</b>	EINHEIT 1   Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt EINHEIT 2   Das wirtschaftliche Potenzial älterer Arbeitnehmender

<b>Alternde Arbeitskräfte und der Arbeitsmarkt</b>	EINHEIT 3   Bedürfnisse und Präferenzen älterer Arbeitnehmender
<b>Modul 2 Altersspezifische Berufsberatung</b>	EINHEIT 1   Der Begriff des Alters EINHEIT 2   Altersdiskriminierung und Klischees EINHEIT 3   Beruflicher Übergang im höheren Lebensalter EINHEIT 4   Lernen im Alter
<b>Modul 3 Management von Karrieren im späteren Leben</b>	EINHEIT 1   Erstellung einer Karrierebewertung EINHEIT 2   Wechsel der beruflichen Laufbahn EINHEIT 3   Entwicklung einer persönlichen Geschichte
<b>Modul 4 Botschafter:innen für Mobilität im späteren Leben</b>	EINHEIT 1   Die Vorteile von Arbeit und Studium im Ausland EINHEIT 2   Arten von Mobilitäten EINHEIT 3   Rolle und Kompetenzen eines:r Botschafter:in EINHEIT 4   Mobilität in der Praxis EINHEIT 5   Die richtige Mobilität finden
<b>Modul 5 Ein:e ältere:r Unternehmer:in werden</b>	EINHEIT 1   Älteres Unternehmertum: Wachstum, Innovation und Vermächtnis im späteren Leben EINHEIT 2   Eine Treppe von Soft zu Hard: Die Fähigkeiten eines:r älteren Unternehmer:in EINHEIT 3   Erschließung von Chancen: Von der Freiwilligenarbeit zum digitalen Unternehmen
<b>Modul 6 Kompetenzbewertung</b>	EINHEIT 1   Kompetenzen und Kompetenztheorie EINHEIT 2   Level5 Kompetenzbewertung EINHEIT 3   Selbstreflexion und die Verbindung zum Mindset

*Tabelle 1 - Inhalte des CPD-Schulungsprogramms*

Weitere Einzelheiten zu den Lerninhalten und Schulungsaktivitäten **finden Sie im CPD-Schulungscurriculum**, das [diesem Handbuch](#) als **Anhang** beigefügt ist.

## 5.4 Im Training verwendete Methoden/Tools

Die Schulung basiert auf einem partizipatorischen und interaktiven Ansatz, der eine Kombination aus theoretischen Inputs und Erfahrungslernen nach den Grundsätzen der Erwachsenenbildung darstellt. Durch diese Art von Ansatz wird sichergestellt, dass alle Schulungsteilnehmenden ein sicheres Arbeitsumfeld, Motivation und aktive Teilnahme sowie Transparenz während des Schulungsprozesses haben. Bei den vorgeschlagenen Aktivitäten werden verschiedene Techniken und Methoden eingesetzt: informative, klare und nicht zu textlastige Präsentationen, verschiedene Arten von Simulationen - Rollenspiele, Arbeit an Fallstudien, Gruppendiskussionen, Paararbeit, Selbstreflexion und andere individuelle Übungen. Das Trainingsdesign bietet ein Umfeld für die gegenseitige Kommunikation zwischen Trainer:innen und Teilnehmenden und ermöglicht einen reichen Erfahrungsaustausch.



SASSI

Later-life Careers

## 6 IMPLEMENTIERUNG EINES SCHULUNGSPROGRAMMS (EIN FALLBEISPIEL)

Der „**Training Course for Supporting Later Life Career Choices**“ wurde für Erwachsenenbildende, Berufsberatende, Personalmanager:innen, Trainer:innen, Tutor:innen und andere Fachleute entwickelt, die mit älteren Arbeitnehmenden (55+) oder älteren Unternehmer:innen arbeiten. Es handelt sich um ein komplettes und innovatives Trainingsprogramm in einem Blended-Learning-Format, das eine Online- und Selbstlernkomponente sowie ein Präsenztraining umfasst, um die SASSI-Ressourcen, -Methoden und -Ansätze zu nutzen, um ihre Kompetenzen in der Berufsberatung im späteren Erwachsenenalter zu verbessern und so älteren Erwachsenen zu helfen, eine sinnvolle und erfüllende Arbeit zu finden.

Dieses Trainingsprogramm kann zwei Lernansätze verfolgen: Einerseits dient es dem persönlichen Lernen und der kontinuierlichen beruflichen Entwicklung, indem die Teilnehmenden ihr eigenes „Lernprojekt“ entwickeln und es in ihrem beruflichen Kontext umsetzen (einschließlich der Aktivitäten, Themen und Inhalte, die im Training behandelt werden); andererseits bietet es ihnen Werkzeuge und Anleitungen für den Wissenstransfer und die Umsetzung des gemeinsamen Kurses als Trainer:in mit ihren Kolleg:innen, die Kenntnisse in alterssensibler Beratung und Berufsberatung im späteren Erwachsenenalter anstreben, und dient somit als Anleitung und Unterstützung für die Umsetzung der von den Teilnehmenden entwickelten Lernprojekte.

Somit ist das Kurzzeittraining das entscheidende persönliche Element des SASSI LLC Blended Learning Programms zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben. **Das Programm für die Face-to-Face-Komponente des Trainingskurses, das wir in diesem Kapitel vorstellen, ist nur ein Vorschlag, wie die Inhalte, Module und Aktivitäten den Zielgruppen vermittelt werden können.**

### 6.1 Das vollständige Schulungsprogramm

Das gesamte Trainingsprogramm, die Aktivitäten und der Inhalt basieren auf den im Rahmen des Projekts entwickelten [Lernmodulen](#) und [Arbeitsbüchern](#). Nach dem Selbststudium über den SASSI-Hub (wo alle oben erwähnten Materialien verfügbar sind) haben die C-VET-Fachleute dann Zugang zum Training zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben.

1. Zwei transnationale Webinare als Vorbereitungsmaßnahmen für das gemeinsame Training:

**Webinar 1** steht allen am Thema Interessierten offen und soll das Projekt vorstellen, die erwarteten Lernergebnisse skizzieren und das Anmelde- und Auswahlverfahren erläutern;

**Webinar 2** ist die zweite Veranstaltung, die sich nun an diejenigen richtet, die für die Teilnahme an der gemeinsamen Schulungsveranstaltung ausgewählt wurden. Die allgemeinen Ziele werden einen tieferen Einblick in das Projekt, seinen

Kontext/Begründung und die erwarteten Lernergebnisse geben und einige Aufgaben zur Kursvorbereitung vorstellen.

2. Der gemeinsame Schulungskurs zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Leben
  - um praktische Einblicke in die SASSI-Methode für das spätere Berufsleben zu erhalten, die Lernmodule kennenzulernen und zu lernen, wie man den Berufsberatungsprozess mit älteren Menschen, die weiterarbeiten wollen oder müssen, anwendet;
  - zu prüfen, wie die Diskriminierung älterer Arbeitnehmenden - Ageism - am Arbeitsplatz bekämpft werden kann

Der Vorschlag für diesen „Kurzkurs“ ist ein kurzes Schulungsprogramm mit einer Dauer von 3 Tagen (ca. 24 Stunden), in dem alle Lernmodule in einem eher praktischen und handlungsorientierten Ansatz behandelt werden, und zwar:

-  **Modul 1 | Alternde Arbeitskräfte und der Arbeitsmarkt**
-  **Modul 2 | Altersspezifische Berufsberatung**
-  **Modul 3 | Management von Karrieren im späteren Leben**
-  **Modul 4 | Botschafter:in für Mobilität im späteren Leben**
-  **Modul 5 | Ein:e älterer:e Unternehmer:in werden**
-  **Modul 6 | Kompetenzbewertung**

Nachfolgend finden Sie einen Vorschlag für die Aufteilung des Inhalts und der Arbeit während der 3 Schulungstage.

## TAG I

### **Sitzung 0 | Eisbrecher und Einführung**

Eine Begrüßungsrunde für die Teilnehmenden wird empfohlen, da sich nicht alle Erwachsenenbildenden, Berufsberater:innen, Personalleiter:innen, Trainer:innen, Tutor:innen oder andere Fachleute, die mit älteren Arbeitnehmenden (55+) oder älteren Unternehmer:innen arbeiten, untereinander kennen. Basierend auf den Profilen der Teilnehmenden kann der:die Moderator:in/Trainer:in eine Eisbrecher-Aktivität durchführen, um die Teilnehmer zu motivieren und ihre Aufmerksamkeit für den Rest des Tages zu gewinnen.

### **Sitzung 1 | Altersspezifische Berufsberatung**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

Ressourcen:

- Altersspezifisches Arbeitsbuch zur Berufsberatung 2 - [hier erhältlich](#)
- Präsentation zur altersspezifischen Berufsberatung - [hier verfügbar](#)

Dieses Thema zielt darauf ab, Fachleute mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um Menschen ab 55 Jahren in ihren späteren Berufsphasen effektiv zu unterstützen. Dabei wird die Vielschichtigkeit des Alters und die Heterogenität älterer Menschen hervorgehoben, indem die große Bandbreite an Erfahrungen und Umständen, die die Gruppe der über 55-Jährigen prägen, anerkannt wird.

Es wird erwartet, dass die Lernenden danach mit den Instrumenten ausgestattet sind, mit denen sie gegen Altersdiskriminierung und negative Wahrnehmungen vorgehen können, um ihre Kund:innen zu befähigen, Hindernisse zu überwinden und dank ihres Alters Selbstvertrauen zu gewinnen.

Was ist also der erste und wichtigste Schritt, um die Entscheidungen und Bedürfnisse eines:r älteren Unternehmer:in zu verstehen und sie:ihn auf ihrem:seinem Weg begleiten und unterstützen zu können?

---

### *Mit „WALKING IN THEIR SHOES“*

---

Zu diesem Zweck wird die **Aktivität „PERSONA“** vorgeschlagen, die den Fachleuten vorschlägt, über die folgenden Fragen nachzudenken:

- Wie könnte ein:e ältere:r Arbeitnehmer:in/Arbeitssuchende:r aussehen?
- Vor welchen Herausforderungen könnten sie stehen (z. B. neue Fähigkeiten, Lernfähigkeit usw.)?
- Welche Stärken und welchen Wert könnten sie haben?
- Mit welchen Herausforderungen können ältere Arbeitnehmer:innen konfrontiert werden (z. B. Altersdiskriminierung, eigene Stereotypen usw.)?
- Wie und warum wechseln ältere Erwachsene ihre berufliche Laufbahn?

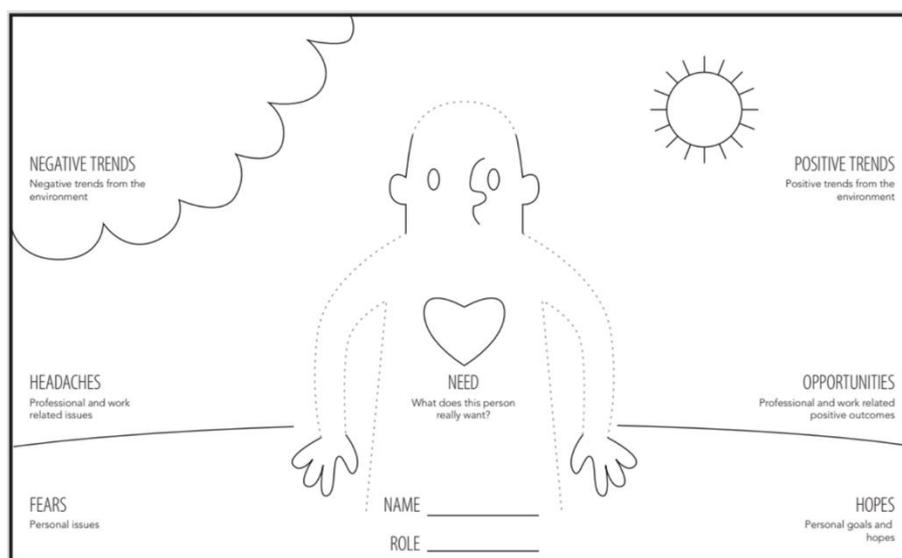


Abbildung 12 - Ein Beispiel für eine PERSONA-Aktivitätsvorlage

Die Aktivität kann in Gruppen, Paaren oder einzeln durchgeführt werden, je nach Größe oder Bedarf der Gruppe. Am Ende werden die Fachkräfte aufgefordert, ihre PERSONEN der ganzen Gruppe vorzustellen und über die wichtigsten Merkmale, Herausforderungen und Werte eines:r älteren Arbeitnehmers:in/älteren Unternehmers:in von heute zu reflektieren.

## **Sitzung 2 | Management von Karrieren im späteren Leben**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildungseinrichtung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

### Ressourcen:

- Managing Later-Life Careers Workbook 3 - [hier erhältlich](#)
- Präsentation „Managing Later-Life Careers“ - [hier verfügbar](#)

Dieses Thema zielt darauf ab, Fachkräften die Instrumente und Ressourcen an die Hand zu geben, die sie benötigen, um ältere Menschen bei der Navigation durch ihr späteres Berufsleben zu unterstützen. Der Hauptgedanke dieses Themas in der Schulung ist es, mit Fachleuten zusammenzuarbeiten, um die spezifischen Bedürfnisse und Motivationen von Menschen im Alter von 55+ für eine längere Erwerbstätigkeit zu untersuchen, eine praktische Strategie und einen Rahmen für eine Überprüfung der beruflichen Laufbahn im späteren Lebensalter zu erkunden und ältere Arbeitnehmer:inne/ältere Unternehmer:innen zu inspirieren, ihre persönliche Geschichte bei der Entwicklung eines Karriereplans zu nutzen.

In erster Linie könnte „Managing Later-Life Career“ mit der Einführung des Konzepts der „Karriereüberprüfung“ im späteren Leben für Fachleute beginnen. Sie können damit beginnen, den Kontext von Karrieren im späteren Erwachsenenalter darzustellen - warum ist das Arbeiten im späteren Erwachsenenalter heute ein großes Thema, wie können Karrieren im späteren Erwachsenenalter aussehen und welche Vorteile gibt es. Dies könnte mit einer einfachen Podiumsdiskussion in der großen Gruppe angegangen werden, bei der einige Ideen und reale Fälle von eigenen Kund:innen und Erfahrungen ausgetauscht werden.

Bei einer Karriereüberprüfung geht es auch und in erster Linie darum, über unsere derzeitigen Lebensbereiche nachzudenken, zu prüfen, wie sie ausgewogen sind (oder nicht), und so zu verstehen, welche Bereiche mehr Aufmerksamkeit und Investitionen erfordern. Indem wir die „fehlenden“ Bereiche und das, was zu ihrer Verbesserung nötig ist, identifizieren, können wir uns auf das Wesentliche konzentrieren, uns unserer eigenen Stärken und Lücken bewusst werden und das gesamte Potenzial auf die Karriereüberprüfung ausrichten.

---

***Aber wie? Mit Hilfe des „LEBENSRADES“!***

---

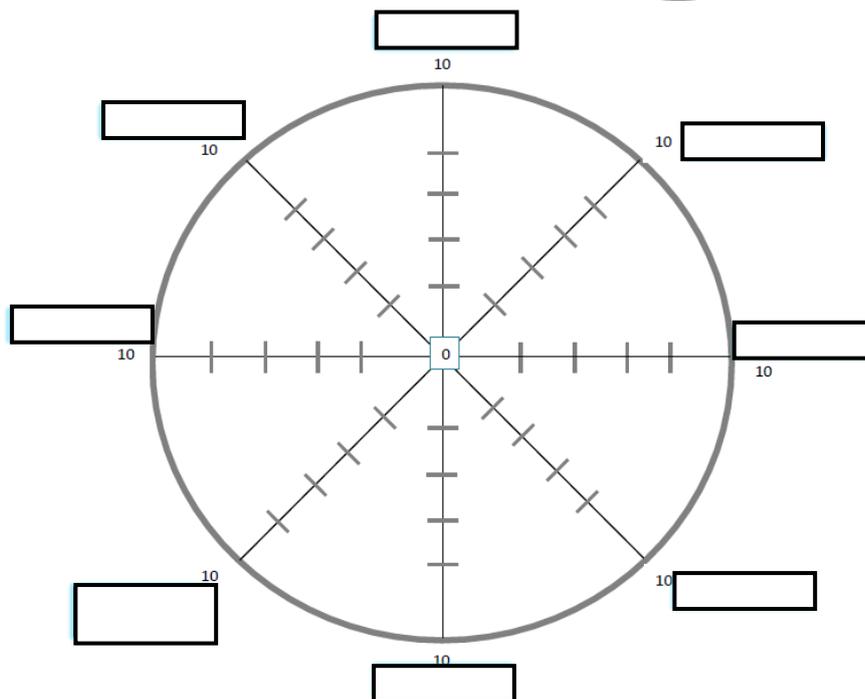
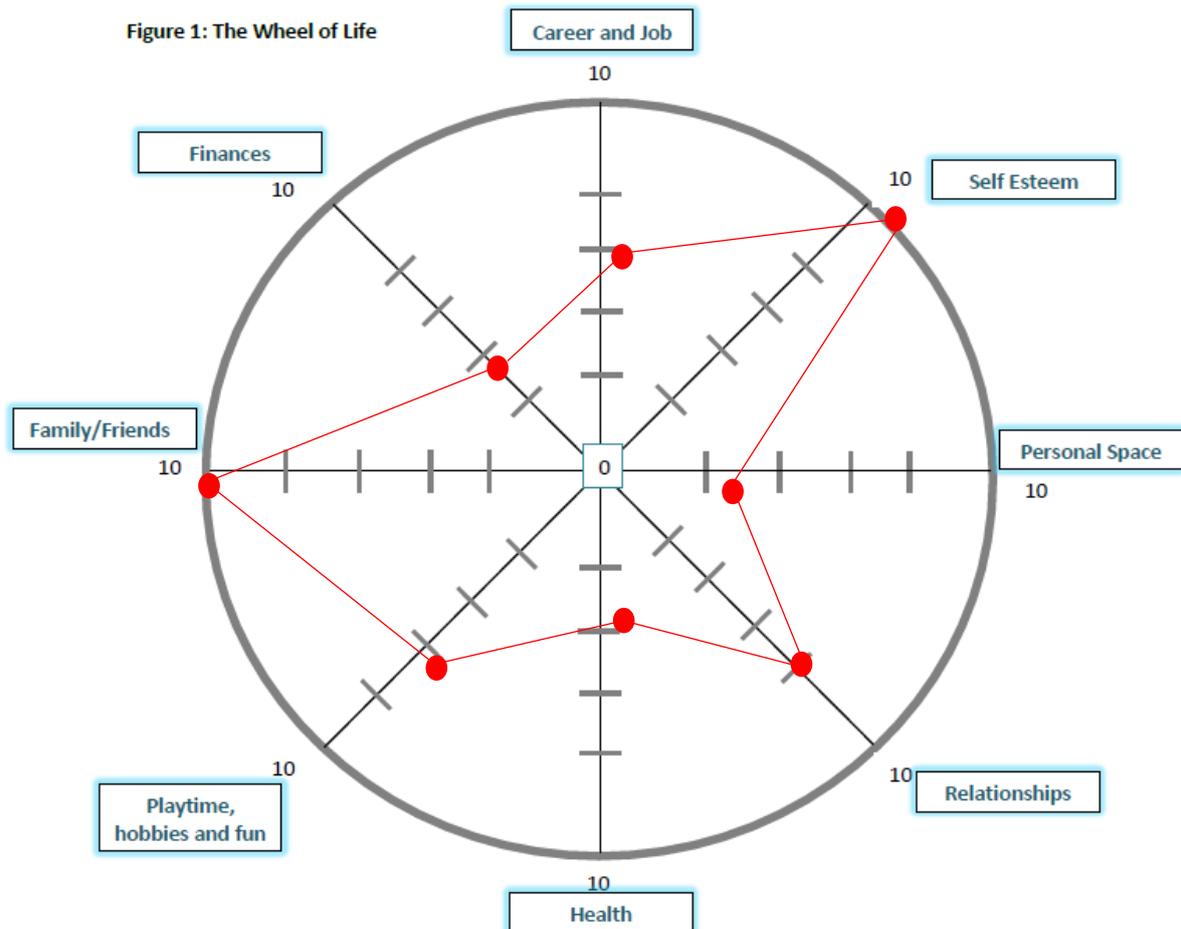


Abbildung 13 - Ein Beispiel für eine Vorlage für eine Lebensrad-Aktivität

Das **„Lebensrad“** ist eine einfache Aktivität, die es den Teilnehmenden ermöglicht, über den Grad ihrer Zufriedenheit mit den wichtigsten Bereichen ihres Lebens nachzudenken, indem sie dem unten beschriebenen Prozess folgen:

1. Identifizieren Sie die 10 wichtigsten Lebensbereiche mit dem größten Einfluss im Moment und schreiben Sie sie in jedes der Quadrate des Rades
2. Jede Achse des Rades entspricht einem Lebensbereich. Geben Sie auf jeder Achse den Grad der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Lebensbereich an, und zwar auf einer Skala von 0 (Mitte des Rads) bis 10 (äußerer Rand des Rads) - Sie können dies mit einem „Punkt“, einem „Kreuz“ usw. markieren.
3. Nachdem Sie alle Bereiche markiert haben, verbinden Sie alle „Punkte“ über alle Achsen (siehe Beispiel unten).



4. Denken Sie über die Gründe für die Bereiche mit geringerer Zufriedenheit nach und überlegen Sie, was sich in Ihrem persönlichen/beruflichen Leben ändern muss, um diese Bereiche zu verbessern:

- Was muss ich tun, um zufriedener zu werden, was muss ich ändern?
- Was kann ich selbst tun, um diese Veränderungen zu erreichen?
- Muss ich eine meiner Fähigkeiten ausbauen oder verbessern?
- Worum kann ich andere bitten, um mir zu helfen?
- Woran werde ich erkennen, dass sich die Dinge verbessert haben - was werde ich fühlen, sehen oder hören, das anders ist

Diese Aktivität hat viel mehr Potenzial, wenn sie individuell durchgeführt wird. Am Ende werden die Fachkräfte aufgefordert, ihr Lebensrad der ganzen Gruppe vorzustellen, zu reflektieren und in der Lage zu sein, die Situation älterer Arbeitnehmer:innen zu verstehen und sich in sie hineinzusetzen, wenn es um die Überprüfung ihrer Karriere geht. Am Ende dieser Aktivität werden sie ein größeres Bewusstsein für das notwendige Gleichgewicht zwischen den wichtigsten Lebensbereichen für jede:n Kund:in haben, wobei natürlich zu beachten ist, dass diese Bereiche von Kund:in zu Kund:in unterschiedlich sein können.

Damit der Prozess der Berufsberatung und -beurteilung optimal abläuft und sich positiv auf ältere Arbeitnehmer:innen auswirkt, muss jeder: Erwachsene:in, Berufsberater:in, Personalleiter:in, Ausbilder:in, Tutor:in und andere Fachleute, die mit

älteren Arbeitnehmer:innen arbeiten, die Bereiche kennen, in denen ihre Kund:innen am zufriedensten sind, und diejenigen, an denen noch gearbeitet werden muss.

Und genau hier liegt eines der wichtigsten Ergebnisse dieser Ausbildung: die Fähigkeit, den beruflichen Werdegang eines:r jeden Kund:in mit Wissen, Einfühlungsvermögen und Effektivität zu begleiten, basierend auf dem erworbenen Wissen, den Bedürfnissen und Gegebenheiten des:r Kund:in und :ihrem:seinem gewünschten Ziel.

---

*Und wie können wir all unsere Erfahrungen am einfachsten zum Ausdruck bringen, die positiven Bereiche identifizieren und über die weniger befriedigenden nachdenken ...? **Durch Geschichtenerzählen!***

---

**Geschichtenerzählen** ist eine Fähigkeit und ein Werkzeug für einen persönlichen Entwicklungsplan, den jeder Mensch braucht, um den ersten Schritt zu tun, wenn er bereit ist, eine (berufliche) Veränderung im (späteren) Leben vorzunehmen. Nachdem Sie die Vorteile einer Überprüfung der Karriere im späteren Leben geklärt und gelernt haben, wie man eine solche mit älteren Menschen durchführt und die Bereiche im Leben identifiziert hat, in denen ein hohes Maß an Engagement erforderlich ist, sollten Sie damit beginnen, zu erforschen, warum es so wichtig ist, die Held:innen in unseren eigenen Geschichten zu sein, damit Sie Ihre Kund:innen durch den nächsten Schritt führen können - die Entwicklung eines strukturierten Karriereplans für das spätere Leben und das Festhalten an diesem Plan.

Daher wird eine neue Aktivität vorgeschlagen, die das Thema Karriererückblick mit dem Geschichtenerzählen anhand des **Lebensbaums** verbindet.



Abbildung 14 - Lebensbaum-Aktivität

**Krone= Wachstum**

Was möchte ich ändern/bearbeiten?

Was sind meine Ziele/Visionen?

**Würmer = Barrieren**

Was hindert mich daran?

**Früchte = Ergebnisse**

Was will ich später sammeln?

Was möchte ich weitergeben?

**Trunk= Aktuelle Situation**

Wo stehe ich heute?

Wie ist meine aktuelle Situation?

**Wurzeln = Stärke**

Worin bin ich gut?

Was sind meine Stärken?

Wo liegt meine Macht?



Jede:r Teilnehmer:in des Kurzurses sollte eine einfache berufliche Selbstbeobachtung durchführen und dabei über einige der in der obigen Abbildung dargestellten Fragen nachdenken. Durch diese Selbstbeobachtung und auf der Grundlage dessen, was jede:r Teilnehmer:in in der „Lebensrad“-Aktivität wahrgenommen hat, werden sie in der Lage sein, eine saubere und fruchtbare Karriere-/Berufsanalyse durchzuführen.

Am Ende dieser persönlichen Selbstbeobachtung sind die Teilnehmenden aufgefordert, ihre Karrieregeschichte zu erzählen - wo sie bisher waren, wie sie zum jetzigen Zeitpunkt angekommen sind, wo sie hinwollen und welchen Weg sie einschlagen müssen, um ihre Ziele zu erreichen. Auf diese Weise können sie aus ihrer eigenen Erfahrung heraus entwickeln, was wichtig ist, um ihre Klient:innen bei der Beratung und Begleitung im späteren Berufsleben zu unterstützen.

### **Sitzung 3 | Abschluss des Tages**

Am Ende eines jeden Schultages ist es wichtig, eine kleine Zusammenfassung der behandelten Inhalte, der wichtigsten Schlussfolgerungen und der Gefühle der Teilnehmenden zu erstellen.

## **TAG II**

### **Sitzung 0 | Eisbrecher und Einführung**

Eine Begrüßungsrunde für die Teilnehmenden wird empfohlen, da sich nicht alle Erwachsenenbildner:innen, Berufsberater:innen, Personalleiter:innen, Trainer:innen, Tutor:innen oder andere Fachleute, die mit älteren Arbeitnehmenden (55+) oder älteren Unternehmer:innen arbeiten, untereinander kennen. Basierend auf den Profilen der Teilnehmenden kann der:die Moderator:in/Trainer:in eine Eisbrecher-Aktivität durchführen, um die Teilnehmenden zu motivieren und ihre Aufmerksamkeit für den Rest des Tages zu gewinnen.

### **Sitzung 1 | Älteres Unternehmertum und die Kraft der Selbstreflexion**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

#### Ressourcen:

- Becoming an Olderpreneur Workbook 5 - [hier erhältlich](#)
- Präsentation „Becoming an Olderpreneur“ - [hier verfügbar](#)
- **A Guide to Becoming an Olderpreneur** - [hier erhältlich](#)

Diese Sitzung sollte mit einer kurzen Einführung in das Thema „Olderpreneurship“ beginnen, die mit den Ergebnissen der Aktivitäten des ersten Schultages und der Einführung.... verknüpft wird.

---

die Bedeutung der **SELBSTBEWERTUNG UND DER KRAFT DER VORSTELLUNG**

---

**Vorstellungskraft** ist nicht nur etwas, das im Kunstunterricht nützlich ist. Es gibt immer mehr Literatur, die einen Zusammenhang zwischen unserer Fähigkeit, uns potenzielle Zukunftsszenarien vorzustellen und zu visualisieren, und unserer Fähigkeit, Trends zu entschlüsseln, Schlüsselfaktoren zu erkennen und letztlich Veränderungen herbeizuführen, herstellt. **Visualisierung** wirkt sich nicht nur auf die kognitive, sondern auch auf die effektive Ebene aus. Die Teilnahme an Visualisierungsaktivitäten kann sich messbar auf das Engagement auswirken, mit dem Sie ein Projekt angehen.

Daher wird eine **Visualisierungsaktivität** vorgeschlagen, die mit einem Karriererückblick und möglichen zukünftigen Karriereentwicklungen verknüpft wird. Auf diese Weise können die Teilnehmenden die Visualisierungsmethode nutzen, um die potenziellen Auswirkungen künftiger Maßnahmen besser zu erkunden und die Motivation zu stärken, aktive Schritte für die berufliche Entwicklung zu unternehmen.

### Schritt 1

Stellen Sie sich ein Szenario vor, das 5 Jahre in der Zukunft liegt. Sie haben an Ihren Karriereplänen gearbeitet, die Sie sorgfältig ausgearbeitet haben. Einige davon haben Sie verwirklicht, andere weniger. Wo finden Sie sich beruflich wieder?

- In welcher Position befinden Sie sich?
- In welcher Art von Unternehmen?
- Was macht das Unternehmen?
- Wer sind ihre Kund:innen?
- Welches sind ihre wichtigsten Produkte und Dienstleistungen?
- Wer sind seine Konkurrenten?

### Schritt 2

Betrachten Sie Ihr Unternehmen aus dem Blickwinkel der anderen:

- Wie sehen Ihre Kund:innen Ihr Unternehmen? Was gefällt ihnen an ihm? Warum kaufen sie die Produkte des Unternehmens?
- Wie sehen Ihre Konkurrent:innen das Unternehmen? Warum ist es eine Bedrohung für sie?
- Wie sehen Ihre Kolleg:innen das Unternehmen? Warum sind sie motiviert, dort zu arbeiten?

### Schritt 3

Überlegen Sie, wie Sie dorthin gekommen sind, wo Sie sich befinden:

- Welche Schritte haben Sie unternommen?
- Welche Ihrer Eigenschaften haben Ihnen am meisten geholfen?
- Was war für Sie die größte Herausforderung?
- Wo würden Sie stehen, wenn Sie diese Reise nicht unternommen hätten?

### Gruppendiskussion - Der Einfluss der Visualisierung

Nach der persönlichen Selbstbeobachtung kann eine Gruppendiskussion wichtig sein, um über den Einfluss der Visualisierung auf die Definition und Wahrnehmung der Zukunft nachzudenken. Hierfür schlagen wir einige Fragen vor:

- Haben Sie nach der Teilnahme an der Visualisierungsaktivität ein größeres Maß an Klarheit über Ihre Aussichten, in Zukunft etwas zu bewirken, erlangt?
- Fühlen Sie sich eher bereit, ein neues Unternehmen zu gründen, oder ziehen Sie die Sicherheit Ihres derzeitigen Arbeitsplatzes vor?
- Wie können Sie andere dazu inspirieren, den Weg des Unternehmertums einzuschlagen?

## **Sitzung 2 | Hard Skills in Olderpreneurship**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildungseinrichtung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

Ressourcen:

- Becoming an Olderpreneur Workbook 5 - [hier erhältlich](#)
- Präsentation „Von der Idee zur Praxis: Hard Business Skills“ - [hier verfügbar](#)
- **A Guide to Becoming an Olderpreneur** - [hier erhältlich](#)

Nachdem wir mit Hilfe der Visualisierung über unseren zukünftigen Weg/Karriere nachgedacht haben, ist es wichtig zu definieren, wie wir unsere Geschäftsidee in die Praxis umsetzen und wie wir sie aufbauen werden!

So wie wir einheitliche Konventionen und Grundsätze brauchen, um beispielsweise den **Grundriss eines Hauses** grafisch darzustellen und zu beschreiben, brauchen wir ein Instrument zur Beschreibung des Geschäftsmodells einer bestimmten Organisation. Der häufigste Ansatz dieser Art waren der **Geschäftsplan**, die **Jahresberichte** und die **Managementberichte**, in denen zu viel Text zur Beschreibung eines Geschäftsmodells verwendet wurde. Diese Instrumente haben sich als **ungeeignet** erwiesen, um ein Geschäftsmodell einfach und praktisch zu beschreiben.

Was ist also die Definition eines Geschäftsmodells? Eine einfache Formulierung könnte lauten:

**„Das Geschäftsmodell beschreibt, wie das Unternehmen Geld verdient!“**

---

*So wurde das **Business Model Canvas** geboren!*

---

Das **Business Model Canvas (BMC)** „beschreibt das Grundprinzip, wie eine Organisation Werte schafft, liefert und erfasst“. Es besteht aus einer Vorlage mit 9 wesentlichen Bausteinen, die, sofern sie zusammenarbeiten, die grundlegenden Fragen beantworten, die jedes Geschäftsmodell lösen muss.

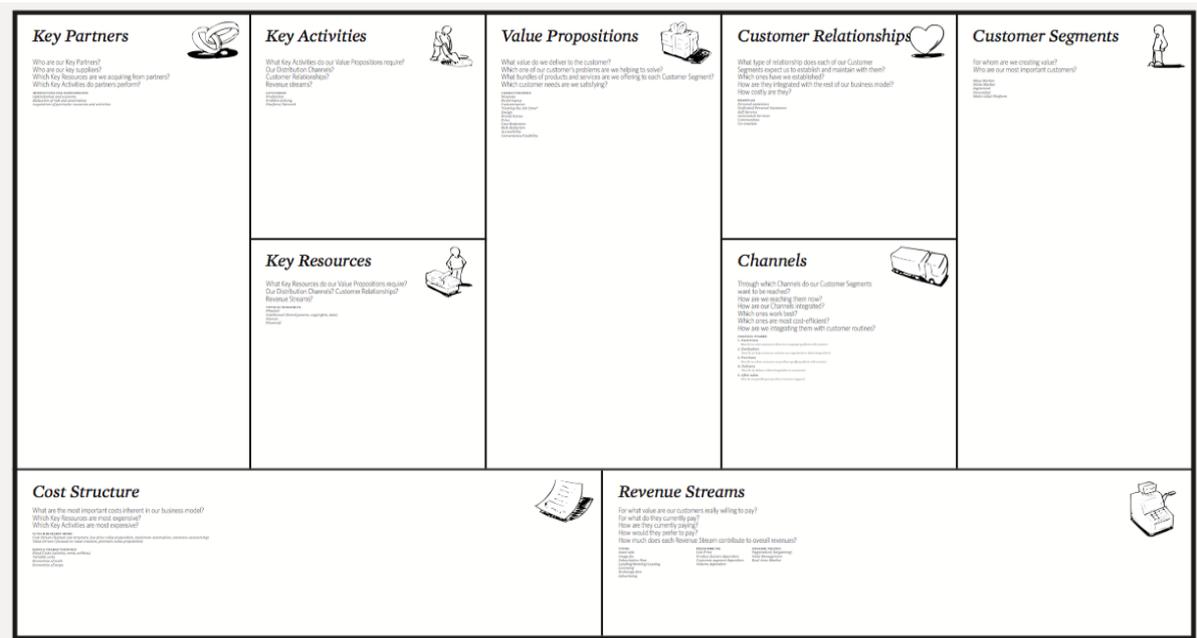


Abbildung 15 – Business-Model-Canvas-Vorlage

Um diese Methode einzuführen, können Sie mit der **Übung „Dumme Kuh“** beginnen! Geben Sie Ihren Teilnehmenden einige Anweisungen:

**Schritt 1**

**(Individuell)** Kannst du **3 Geschäftsmodelle** aufschreiben oder dir ausdenken, **in denen die Kuh die Hauptrolle spielt**? Das können alle verrückten, lustigen oder ernsthaften Geschäftsmodelle sein, in denen die Kuh eine Rolle spielt. Konzentriert euch auf die **Schlüsselemente**, die eure Geschäftsmodelle haben. Denkt ausgehend von den **Eigenschaften der Kuh** über mögliche Geschäftsmodelle nach - **wie genau ihr mit der Kuh Geld verdienen wollt**.

Geben Sie ihnen 5 Minuten Zeit, um darüber nachzudenken, und fordern Sie sie auf, ihre Ideen dem Rest der Gruppe vorzustellen und sie auf Post-its zu notieren.

rent-a-cow-for-the-weekend

cows-for-advertising

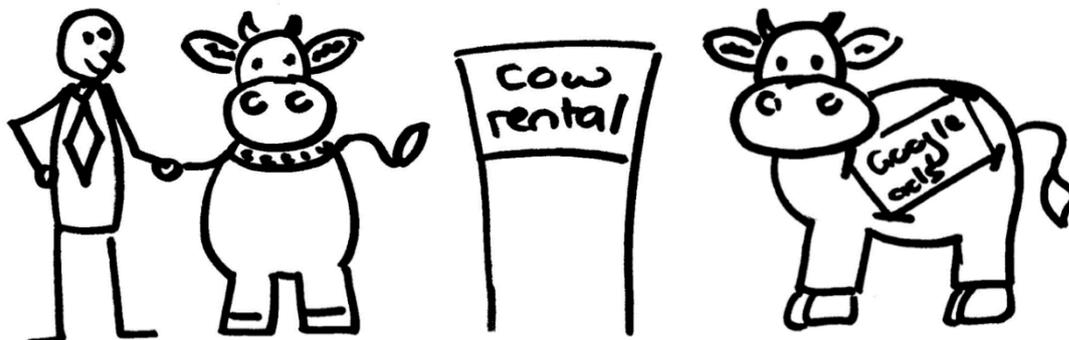


Abbildung 16 - Beispiele für Geschäftsmodelle mit einer Kuh

## Schritt 2

Als Fortsetzung der „Silly Cow Exercise“ schlagen Sie als Moderator:in eine Brücke zur Theorie, indem Sie die Teilnehmenden fragen, **was ihre Definition eines Geschäftsmodells ist**. Dabei kann es sich um eine kurze Definition handeln oder nur um das Aufzeigen einiger Geschäftsmodellelemente.

Schreiben Sie ihre Ideen auf ein Flipchart, ein Whiteboard, Post-its usw.

## Schritt 3

Ausgangspunkt dieses BMC-Workshops sollte ein gemeinsames Verständnis dessen sein, was ein Geschäftsmodell ist. Sowohl Sie als Moderator:in als auch die Teilnehmenden brauchen ein Geschäftsmodellkonzept, das jede:r versteht: eines, das die Beschreibung und Diskussion erleichtert. Sie müssen vom selben Punkt ausgehen und über dieselbe Sache sprechen. Die Herausforderung besteht darin, dass das Konzept einfach, relevant und intuitiv verständlich sein muss, ohne dabei die Komplexität der Funktionsweise von Unternehmen zu sehr zu vereinfachen.

Zur Einführung und zur Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses dessen, was ein Business Model Canva ist, laden Sie Ihre Teilnehmenden ein, sich zwei kurze Videos anzusehen:

Video 1 - <https://youtu.be/wwShFsSFb-Y>

Video 2 - <https://youtu.be/wlKP-BaC0jA>

Nach dieser kurzen Einführung in die Methodik ist es an der Zeit, den Teilnehmenden das Wort zu erteilen und sie **ihre eigene Geschäftsmodell-Canva erstellen** zu lassen (**HINWEIS:** Sie können die [Präsentation „Von der Idee zur Praxis: Harte](#)



[unternehmerische Fähigkeiten](#)“ und das [Arbeitsbuch zu Modul 5 \(Aktivität „Meine Geschäftsidee“\)](#) als Grundlage für diese Aktivität verwenden).

Dazu schlagen wir vor, dass sich die Teilnehmenden in kleine Gruppen aufteilen, um Diskussionen und unterschiedliche Perspektiven zu ermöglichen. Wir schlagen 40 Minuten für diese Aktivität vor.

Als Moderator:in sollten Sie die Aktivität sorgfältig erklären:

1. Verteilen Sie an jede Gruppe eine leere Business Model Canvas-Vorlage (siehe [Abbildung 15](#))
2. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass die Kriterien für ein gut konzipiertes Geschäftsmodell hauptsächlich zwei sind:
  - i. die Konsistenz der Geschäftsmodellbausteine - sowohl als einzelnes als auch als Gesamtmodell;
  - ii. die Unterscheidung und getrennte Marktansprache der verschiedenen Kund:innensegmente (z. B. unterschiedliche Wertangebote, Kanäle usw. für die verschiedenen Kund:innensegmente)
3. Sie können damit beginnen, alle Segmente auf der Grundlage ihrer Geschäftsideen auszufüllen. Einige Denkanstöße:
  - Welchen Wertbeitrag würden Sie welchen Kund:innensegmenten anbieten?
  - Wie erreichen und gewinnen Sie Ihre Zielkund:innen?
  - Wie bauen Sie Kund:innenbeziehungen auf?
  - Welche Einnahmequellen gibt es bei diesem Modell?
4. Nachdem alle Gruppen fertig sind, muss jede Gruppe ihre BMC den anderen Teilnehmenden vorstellen. Stellen Sie nach der Präsentation einige Fragen zur Nachbesprechung:
  - Wie fandet ihr die Canvas der anderen Gruppen? Waren die Geschäftsblöcke gut integriert und logisch?
  - Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt? Wie war die Erfahrung der Kleingruppenarbeit für Sie?
  - Wie finden Sie den BMC als Instrument zur Unternehmensbewertung? Finden Sie es relevant für Ihre eigenen potenziellen Geschäftsideen?
  - Was war Ihr „Aha-Erlebnis“ während der Übung?
  - Was würden Sie aus diesem Workshop mit nach Hause nehmen?

### **Sitzung 3 | Verschiedene Möglichkeiten, unternehmerisch tätig zu werden**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildungseinrichtung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

#### Ressourcen:

- Die verschiedenen Wege zum Unternehmertum Präsentation - [hier verfügbar](#)
- Chancen freisetzen: Von der Freiwilligenarbeit zum digitalen Unternehmen - [hier verfügbar](#)

Eine einfache Art und Weise, den zweiten Trainingstag zu beenden, ist es, einige Wege zu erkunden, wie ein:e älterer:e Arbeitnehmer:in Unternehmer:in werden kann. Zu diesem Zweck schlagen wir vor, die Teilnehmenden durch den SASSI Hub zu führen, und zwar im Kurs „[Leitfaden für die Entwicklung zum Olderpreneur- Die verschiedenen Möglichkeiten, unternehmerisch tätig zu werden](#)“.

So werden die Teilnehmenden unternehmerische Möglichkeiten erkunden, wie z. B.:

- Freiwilligenarbeit
- Freiberufliche Tätigkeit
- Soziales Unternehmen
- Beratung/Mentoring
- Digitales Unternehmen

Im Folgenden schlagen wir eine Reihe verschiedener Aktivitäten vor, die Sie als Moderator:in mit den Teilnehmenden durchführen können, um sie zum Nachdenken über die verschiedenen Möglichkeiten des Unternehmertums im späteren Leben anzuregen.

**HINWEIS: Da Sie die Zielgruppe, ihre Bedürfnisse und Interessen am besten kennen, sollten Sie nicht alle, sondern nur ein oder zwei Aktivitäten für die Durchführung auswählen.**

---

### *Freiwilligenarbeit*

---

#### **Individuelle Tätigkeit**

Es kann verschiedene Hindernisse im Kopf eines älteren Arbeitnehmenden geben, die ihn:sie zögern lassen, wenn er:sie an eine Freiwilligentätigkeit denkt.

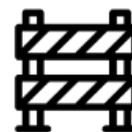
1. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich die drei folgenden Arten von Hindernissen anzusehen:



Emotional barriers



Structural barriers



Practical barriers

2. Geben Sie ihnen 3 verschiedenfarbige Post-its und bitten Sie sie, ihre Barrieren auf jedes dieser Post-its zu schreiben - emotionale, strukturelle und praktische Barrieren
3. Fordern Sie sie auf, ihre Gedanken in der Gruppe zu teilen:
  - Was hält Sie am meisten davon ab?
  - Was sind Ihre Bedenken?
4. Versuchen Sie in der Gruppe, verschiedene Möglichkeiten zu finden, um die von den Teilnehmenden genannten Hindernisse zu überwinden

---

## Freiberufliche Tätigkeit

---

### Individuelle Tätigkeit

1. Stellen Sie den Teilnehmenden das folgende Beispiel vor:

*Eine Köchin hat ihr ganzes Leben lang in verschiedenen Restaurants gearbeitet und viel Erfahrung im Bereich des Kochens gesammelt. Jetzt, im Alter von 58 Jahren, möchte sie eine andere Arbeit und einen anderen Lebensstil ausprobieren und entscheidet sich für die Freiberuflichkeit.*

2. Schreiben Sie anschließend die folgende Frage auf ein Flipchart oder Whiteboard:  
**Welche Möglichkeiten hat sie, wenn sie ihre Kochkünste in eine freiberufliche Tätigkeit umwandelt?**
3. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich mindestens fünf verschiedene Möglichkeiten auszudenken, wie die Köchin ihre Kochkenntnisse in freiberufliche Dienstleistungen umsetzen kann. Bitten Sie sie, ihre Gedanken gemeinsam an die Tafel zu schreiben. Machen Sie am Ende eine kurze Zusammenfassung.

---

## Soziales Unternehmen

---

### Individuelle Tätigkeit

1. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, über die folgenden Fragen nachzudenken:

*Haben Sie ungelöste soziale Probleme in Ihrer Gemeinde entdeckt? Sind Sie auf der Suche nach einem tieferen Sinn in Ihrem zukünftigen Beruf? Möchten Sie soziale Verantwortung übernehmen, soziale Probleme angehen und andere dazu ermutigen, es Ihnen gleichzutun? Fühlen Sie sich moralisch verpflichtet, in dieser Welt etwas zu bewegen?*

2. Bitten Sie sie, eine Liste der frustrierendsten Probleme zu erstellen, die sie und ihre Gemeinde/ihr Dorf/usw. betreffen.
3. Bitten Sie sie nun, die Liste noch einmal durchzugehen und zu spüren, bei welchem Problem sie am meisten emotional werden
4. In einem Papier sollten die Teilnehmenden einige Möglichkeiten aufzeigen, wie diese sozialen Probleme verbessert oder gelöst werden können, und welche „Praktiken“ sie anwenden könnten, um dazu beizutragen
5. Diskutieren Sie in einer großen Gruppe

---

## Digitales Unternehmen

---

### Individuelle Tätigkeit

Um ein digitales Unternehmen zu gründen und daran zu arbeiten, ist es entscheidend, über digitale Fähigkeiten zu verfügen. Einige Teilnehmende der Schulung haben diese vielleicht, andere nicht, und es ist wichtig, dieses Thema während der Schulung anzusprechen.

Eine einfache Aktivität mit großer Wirkung auf die Teilnehmenden ist die **Überprüfung ihrer digitalen Fähigkeiten**. Wir schlagen vor, die Teilnehmenden einzuladen, die Europass-Website zu besuchen und den Test „[Text Your Digital Skills](#)“ zu machen.

### **Sitzung 3 | Abschluss des Tages**

Am Ende eines jeden Schulungstages ist es wichtig, eine kleine Zusammenfassung der behandelten Inhalte, der wichtigsten Schlussfolgerungen und der Gefühle der Teilnehmenden zu erstellen.

## **TAG III**

### **Sitzung 0 | Eisbrecher und Einführung**

Eine Begrüßungsrunde für die Teilnehmenden wird empfohlen, da sich nicht alle Erwachsenenbildenden, Berufsberatenden, Personalleiter:innen, Trainer:innen, Tutor:innen oder andere Fachleute, die mit älteren Arbeitnehmenden (55+) oder älteren Unternehmer:innen arbeiten, untereinander kennen. Basierend auf den Profilen der Teilnehmenden kann der:die Moderator:in/Trainer:in eine Eisbrecher-Aktivität durchführen, um die Teilnehmenden zu motivieren und ihre Aufmerksamkeit für den Rest des Tages zu gewinnen.

### **Sitzung 1 | Mobilitäten**

Eine kurze Einführung in das Thema, die Verortung der entwickelten Inhalte und der entsprechenden Aktivitäten sowie eine Brücke zur realen Welt sind entscheidend, um sie der Berufsbildung und anderen Fachleuten zu präsentieren.

#### Ressourcen:

- Ambassadors for Mobility in Later-Life Workbook 4 - [hier erhältlich](#)
- Präsentation der Mobilitätsarten - [hie](#)
- **Botschafter:in für Mobilität im späteren Leben** - [hier erhältlich](#)

**Mobilitäten** können als Instrument der beruflichen Entwicklung dienen, als Ort, an dem man neue Kompetenzen erwerben kann. Mobilitäten sind ein Ort, an dem neue Kontakte geknüpft werden, wodurch das eigene berufliche Netzwerk wächst. Mobilitäten sind Orte, an denen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zusammentreffen, Ideen ausgetauscht werden und Innovationen entstehen.

Angesichts der positiven Auswirkungen der Mobilität zu Lernzwecken auf die persönliche Entwicklung, die soziale Eingliederung und die Bürger:innenbeteiligung sollte es unser gemeinsames Ziel sein, die Mobilität zu Lernzwecken auf allen Bildungs- und Karrierestufen und für alle Altersgruppen von der Ausnahme zur Regel zu machen. Dies bedeutet, dass finanzielle und gesellschaftliche, aber sehr oft auch persönliche Hindernisse überwunden werden müssen.

Eine gute Möglichkeit, den Nutzen und die Auswirkungen der Mobilität auf jede:n Einzelne:n zu verstehen, besteht darin, über die...

---

### *Die Erfahrungen von Personal Mobility!*

---

Wir schlagen eine **Aktivität** vor, die die Teilnehmenden dazu einlädt, über ihre eigene **Geschichte von Mobilitäten** und deren Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung nachzudenken.

#### **Schritt 1**

Führen Sie in das Thema Mobilitäten ein und geben Sie einige Beispiele, die den Teilnehmenden als Denkanstoß dienen sollen.

Teilen Sie sie dann in kleine Gruppen ein (z.B. 3 oder 4 Personen) und geben Sie jeder Gruppe eine Landkarte (**es kann eine Europakarte, eine Weltkarte oder eine andere Karte sein, je nach dem Profil Ihrer Gruppe**).



*Abbildung 17 - Beispiel für ein Handout einer Weltkarte*

#### **Schritt 2**

Jede:r Einzelne muss über alle Orte nachdenken, die er:sie auf nicht-touristische Weise besucht hat (d. h. beruflich, zum Lernen, als Freiwillige:r usw.). Aus allen Orten müssen die Teilnehmenden die drei Orte auswählen, die ihnen am wichtigsten erscheinen, und sie auf der Karte markieren.

### Schritt 3

Für jede der drei Wahlmöglichkeiten müssen die Teilnehmenden einzeln über die folgenden Fragen nachdenken:

- Warum war diese Reise für mich wichtig?
- Welche Art von Fähigkeiten habe ich dort entwickelt?
- Wer sind die Menschen, die ich dort getroffen habe? Bin ich mit einigen von ihnen noch in Kontakt?
- Hat die Erfahrung meine Einstellung zu meiner beruflichen Rolle irgendwie verändert?

### Schritt 4

In den Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Mobilitätserfahrungen und die Auswirkungen und die Bedeutung aus, die sie für sie haben, und hören sich auch die Erfahrungen der anderen an. Dann sollte jede Gruppe mit Hilfe der Beiträge aller Teilnehmenden auf dem Handout alle Arten von Mobilitätserfahrungen aufschreiben, die die Teilnehmenden beeinflusst haben.

### Schritt 5

Teilen Sie die Schlussfolgerungen der gesamten Gruppe mit und versuchen Sie, den Teilnehmenden folgende Fragen zu stellen:

- Sehen Sie die Rolle der Mobilitäten in Ihrem Berufsleben jetzt anders?
- Haben Sie etwas gehört, das Sie überrascht hat?
- Fühlen Sie sich besser vorbereitet, andere von diesen Vorteilen zu überzeugen?

Diese Aktivität dient als Motto zur Einführung in die...

---

*... VERSCHIEDENE ARTEN DER MOBILITÄT ...*

---

... die älteren Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen und von denen sie profitieren können.

Nach einem Einstieg in das Thema Mobilität aus persönlicher Sicht und einer Reflexion über die eigene Geschichte und die Auswirkungen von Mobilitäten auf die berufliche und persönliche Entwicklung sind die Teilnehmenden nun aufgefordert, über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Arten von Mobilitäten für ältere Arbeitnehmende nachzudenken.

Es ist wichtig, die Relevanz einer Mobilitätserfahrung für die berufliche Entwicklung und die Bedeutung der Wahl der richtigen Mobilität im Hinblick auf persönliche Ziele und Ambitionen anzusprechen. **Aber wie soll man sich entscheiden?** Es gibt bestimmte einschränkende Faktoren, wie z. B.:

- Verfügbare Zeit
- Sprachkenntnisse
- Finanzielle Mittel

Sobald diese Einschränkungen berücksichtigt sind, geht es darum, die Mobilitätsart auf die Ziele des Teilnehmenden abzustimmen: Es geht um den Erwerb von Wissen, das Üben bestimmter Fähigkeiten, die Wiederentdeckung des Selbstbewusstseins, das Knüpfen von Kontakten oder etwas anderes. Es könnte sein, dass es mehr als eine geeignete Mobilitätsart gibt.

Dies könnte im Rahmen einer **World-Café-Aktivität** geschehen.

### Schritt 1

Teilen Sie den Raum in 3 Stationen auf, die sich jeweils auf die 3 Arten von Mobilitäten beziehen. Richten Sie den Schulungsraum wie ein *Café* mit 3 separaten Tischen ein. Legen Sie ein Flipchart auf jeden Tisch. Schreiben Sie die 3 Diskussionsthemen auf: **1. kurzfristige Mobilität am Arbeitsplatz, 2. langfristige Mobilität am Arbeitsplatz und 3. ehrenamtliche Tätigkeit.**

### Schritt 2

Beginnen Sie mit der Vorstellung verschiedener Mobilitätsarten, wobei Sie auf dem aufbauen, was bereits in der vorherigen Aktivität besprochen wurde, und geben Sie gegebenenfalls konkrete Beispiele. **HINWEIS: Sie können die [PPT-Präsentationen „Mobilitätsarten“](#) aus dem Kurs „Botschafter:innen für Mobilität im späteren Leben“ verwenden.**

### Schritt 3

Teilen Sie die Gruppe in 3 kleinere Gruppen auf und führen Sie jede Gruppe an jeden Tisch. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie untereinander diskutieren und auf dem Flipchart die Vor- und Nachteile der jeweiligen Mobilitätsart für ältere Arbeitnehmende aufschreiben sollen. Die Teilnehmenden müssen die Tische wechseln und sicherstellen, dass jede:r zu jedem der 3 Themen einen Beitrag geleistet hat - egal in welcher Zusammensetzung der Kleingruppen.

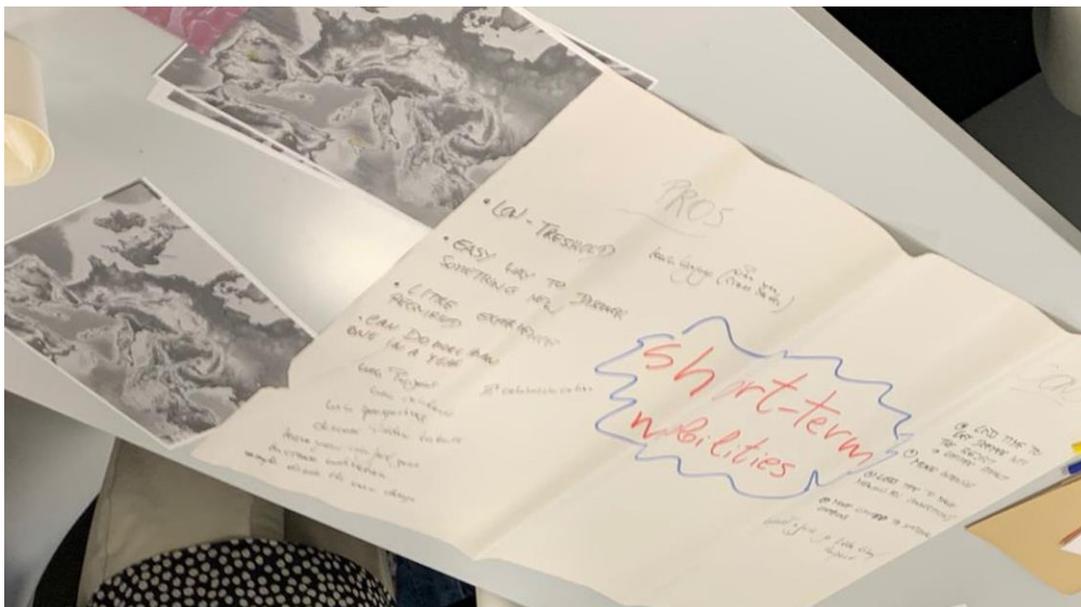


Abbildung 18 - Beispiel eines ausgefüllten Flipcharts zum Thema „Kurzfristige Mobilitäten“ in einer World Café-Aktivität

#### Schritt 4

Wenn alle 3 Runden beendet sind, bitten Sie die Teilnehmenden, eine:n Sprecher:in pro Tisch zu bestimmen, der:die den anderen jedes Flipchart vorstellt. Fassen Sie die Beiträge der Gruppe zusammen und bitten Sie die Teilnehmenden, über die folgenden Fragen nachzudenken:

- Kennen Sie ältere Arbeitnehmende, die in irgendeiner Form mobil sind?
- Welche dieser Mobilitätsarten trifft Ihrer Meinung nach auf Ihr Land zu?
- Kennen Sie Unternehmen, die ihren Arbeitnehmenden mobile Arbeitsplätze anbieten?
- Finden Sie eine dieser Aktivitäten für einen Ihrer Kund:innen geeignet/attraktiv? Warum nicht?
- Haben Sie Kund:innen/Freund:innen, die an einer solchen Lernmöglichkeit interessiert sind? Wären Sie bereit, dafür zu werben?

#### **Sitzung 2 | Lernprojekt**

Nach allen Themen, die während der dreitägigen Schulung behandelt wurden, ist es an der Zeit, die Teilnehmenden aufzufordern, ihr eigenes **Lernprojekt** zu entwickeln, das auf den Schlussfolgerungen, Ambitionen und beruflichen Zielen basiert, die während der Schulung reflektiert wurden. Zu diesem Zweck lesen Sie bitte [Abschnitt 7](#) dieses Handbuchs.

Allen Teilnehmende sollte eine Vorlage zur Verfügung gestellt werden - die Vorlage finden Sie in den [Anhängen](#) -, damit sie diese vor ihrer Abreise erstellen können. Die Vorlage wird den Teilnehmenden helfen, ihr Lernprojekt auf der Grundlage der in der dreitägigen Schulung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu gestalten. Je nach Hintergrund und Beruf können sie das Lernprojekt mit C-VET-Fachleuten, HR-Managern oder direkt mit

älteren Arbeitnehmenden und Lernenden durchführen. **HINWEIS: Als Moderator:in sollten Sie die Teilnehmenden bei der Ausarbeitung ihrer eigenen Lernprojekte unterstützen und anleiten.**

### **Sitzung 3 | LEVEL 5**

Zur Validierung der neuen Kompetenzen, die während der Schulungs- und Nachbereitungsphase erworben wurden, sollten die Teilnehmenden mit LEVEL5 vertraut gemacht werden, einem Instrument zur Messung der persönlichen Entwicklung und des nicht-formalen Lernens.

STUFE 5 ermöglicht es den Lernenden, ihre erweiterten beruflichen Fähigkeiten selbst einzuschätzen, insbesondere bei der Beratung von älteren Arbeitnehmenden und Arbeitssuchenden.

#### Ressourcen:

- Arbeitsbug 6 zur Kompetenzbewertung - [hier erhältlich](#)
- Präsentationen zur Kompetenzbewertung - [hier verfügbar](#)
- SASSI Assessment Pack - [hier erhältlich](#)

### **Sitzung 4 | Abschluss des Tages**

Am Ende eines jeden Schultages ist es wichtig, eine kleine Zusammenfassung der behandelten Inhalte, der wichtigsten Schlussfolgerungen und der Gefühle der Teilnehmenden zu erstellen.





*SASSI*  
Later-life Careers

## 7 LERNPROJEKT

Die Einbeziehung praktischer Lernerfahrungen, die oft als „**Lernprojekte**“ bezeichnet werden, **ist von entscheidender Bedeutung für die Überbrückung der Kluft zwischen theoretischem Wissen und praktischer Anwendung**. In diesem Abschnitt des Handbuchs werden die Vorteile dieser Projekte untersucht, die Lernende nach Abschluss ihrer Ausbildung durchführen können, um über ihre neu erworbenen Fähigkeiten nachzudenken und sie anzuwenden. Er befasst sich mit den Herausforderungen, die mit der Durchführung von Lernprojekten verbunden sind, und gibt Anleitungen für deren effektive Gestaltung, um einen erfolgreichen Kompetenztransfer zu gewährleisten.

### TEMPLATE FOR THE PRODUCTION OF THE SASSI- LATER LIFE CAREERS LEARNING PROJECT REPORT

On completion of your Learning Project, you have been asked to write up the experience as a Learning Project Report. To produce this report, and to provide a consistent approach across all the projects, please produce your report using this Learning Project Report template.

The reporting structure is designed to help you review and reflect on your experience of 'piloting' the concepts and techniques you learned about on the **SASSI-Later Life Career C1** course, what worked, what didn't and what needs to be improved. We are also interested to know whether or not you feel that you will continue using some or all of the things you learnt about in your normal working life.

<b>Learning Project Title</b>			
<b>Pilot Start Date</b>		<b>Pilot End Date</b>	
<b>Partner Organisation</b>			
<b>Name of the author</b>			
<b>Purpose, Objectives and Scope</b>			
<b>Target Group/s you piloted with</b>			

<b>1. Where did you start from and what did you want to achieve through this Learning Project?</b>
<b>2. What happened? How did you approach your learning project?</b>
<b>3. What did work well - how and why?</b>

Abbildung 19 - Vorlage für die Erstellung eines Lernprojektberichts

### 7.1 Warum ist ein Lernprojekt notwendig?

- i. **Verbessertes Behalten:** Die Anwendung der Theorie in praktischen Szenarien hilft den Lernenden, die Informationen besser zu behalten, da sie die Konzepte in der Praxis erleben.
- ii. **Anwendung in der realen Welt:** Die Lernenden verstehen, wie theoretisches Wissen in praktische Fähigkeiten umgesetzt wird, wodurch das Lernen relevanter und sinnvoller wird
- iii. **Entwicklung von Fertigkeiten:** Praktische Projekte tragen dazu bei, nicht nur das theoretische Verständnis, sondern auch wichtige Soft Skills wie Problemlösung, kritisches Denken und Entscheidungsfindung zu entwickeln

- iv. **Unmittelbares Feedback:** Die Lernenden erhalten sofortiges Feedback zu ihren Leistungen, was ihnen hilft, Fehler zu korrigieren und korrekte Praktiken zu verstärken.
- v. **Selbstvertrauen aufbauen:** Die Erfüllung praktischer Aufgaben stärkt das Vertrauen der Lernenden in ihre Fähigkeiten, Wissen in realen Situationen anzuwenden
- vi. **Engagement und Motivation:** Praktische Projekte erhöhen das Engagement und die Motivation der Lernenden, da sie die greifbaren Ergebnisse ihrer Bemühungen sehen

## 7.2 Wie man ein Lernprojekt konzipiert

- i. **Klare Zielsetzungen:** Definieren Sie klare, messbare Ziele für das, was das Lernprojekt in Bezug auf die Anwendung und Entwicklung von Fähigkeiten erreichen soll
- ii. **Relevanz für die Lernenden:** Stellen Sie sicher, dass das Projekt für die Rolle der Lernenden und die realen Szenarien, denen sie wahrscheinlich begegnen werden, relevant ist.
- iii. **Schritt-für-Schritt-Anleitung:** Bieten Sie einen strukturierten Ansatz mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen, um die Lernenden durch das Projekt zu führen
- iv. **Ressourcen und Unterstützung:** Stellen Sie die notwendigen Ressourcen zur Verfügung und bieten Sie während des gesamten Projekts Unterstützung an, um Herausforderungen und Fragen anzugehen.
- v. **Gelegenheiten zur Zusammenarbeit:** Enthalten Sie Elemente, die Zusammenarbeit erfordern, um den Lernenden zu helfen, Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeiten zu üben
- vi. **Reflexion und Feedback:** Bieten Sie Gelegenheiten zur Reflexion und geben Sie detailliertes Feedback, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können.
- vii. **Iteratives Lernen:** Gestalten Sie das Projekt so, dass es ein iteratives Lernen ermöglicht, bei dem die Lernenden üben, Feedback erhalten und ihre Fähigkeiten in Zyklen verbessern können.

## 7.3 Herausforderungen bei der Umsetzung von Lernprojekten

- i. **Abstrakter Charakter der Projekte:** Lernprojekte, insbesondere solche, die sich auf Soft Skills konzentrieren, können abstrakt sein und sind im Vergleich zu technischen Fähigkeiten schwieriger zu messen.
- ii. **Kontextsensitivität:** Die Wirksamkeit von Lernprojekten hängt oft vom Kontext ab, der sehr unterschiedlich sein kann, was eine konsequente Anwendung und Bewertung schwierig macht.
- iii. **Persönliches Engagement:** Die erfolgreiche Durchführung von Lernprojekten erfordert ein hohes Maß an persönlichem Engagement und Selbstbewusstsein der Lernenden, was in einem strukturierten Umfeld nur schwer zu erreichen ist.
- iv. **Widerstände gegen Veränderungen:** Die Lernenden können sich dagegen sträuben, ihre etablierten Verhaltensweisen und Gewohnheiten zu ändern, was für die erfolgreiche Aneignung neuer Fähigkeiten durch Lernprojekte entscheidend ist.

- v. **Komplexität des Feedbacks:** Konstruktives Feedback zu Lernprojekten, insbesondere zu Soft Skills, ist aufgrund des subjektiven Charakters dieser Fähigkeiten und ihrer Abhängigkeit von zwischenmenschlichen Interaktionen komplexer.

## 7.4 Lehren aus der Pilotphase

Die vorgeschlagene Methodik wurde mit beiden Zielgruppen im Rahmen des SASSI LLC-Projekts getestet. Insgesamt wurden **18 Lernprojekte** über einen Zeitraum von 10 Monaten (zwischen September 2023 und Juni 2024) durchgeführt und insgesamt **127 Personen** nahmen an der Pilotphase des Projekts teil - **28 Fachkräfte der beruflichen Bildung** (Erwachsenenbildende, Auszubildende, Berater:innen) und **99 ältere Menschen im Alter von 50+** (Arbeitnehmende und Arbeitssuchende).

Die Pilot- und Lernprojekte haben gezeigt, dass die Unterstützung älterer Arbeitssuchenden von entscheidender Bedeutung ist, um ihnen zu helfen, ihre umfangreichen Erfahrungen zu nutzen, ihr Selbstvertrauen wiederzugewinnen und ihre Perspektiven in Bezug auf Arbeit und Karrieremöglichkeiten zu erweitern. Durch das Angebot **konkreter Instrumente und gezielter Unterstützung** können ältere Menschen berufliche Veränderungen besser bewältigen und neue Chancen wahrnehmen und damit einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Um das Potenzial älterer Arbeitnehmenden voll auszuschöpfen, ist ein **zweifaches Umdenken** erforderlich. Die Gesellschaft muss das Fachwissen älterer Arbeitnehmenden stärker einbeziehen und respektieren, während ältere Menschen den Wandel annehmen, ihre Stärken erkennen und sie selbstbewusst im beruflichen Umfeld einsetzen müssen. Initiativen mit sozialer Wirkung, die ältere Arbeitnehmende und die breitere Gesellschaft bei der Unterstützung gefährdeter Gruppen zusammenbringen, können diesen Prozess des Einstellungswandels wirksam beschleunigen.

Ältere Teilnehmende betonten, wie wichtig eine **kontinuierliche Anpassung und Belastbarkeit** in den späteren Phasen ihrer Laufbahn ist. Sich über Markttrends auf dem Laufenden zu halten und relevante digitale Fähigkeiten zu entwickeln, wurden als Schlüsselstrategien für die Aufrechterhaltung der beruflichen Relevanz genannt. **Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch** wurden ebenfalls als wichtige Instrumente für die Erkundung neuer Karrieremöglichkeiten und die Vorbereitung auf einen erfüllten Ruhestand hervorgehoben.

Die Pilotschulung hat gezeigt, dass **rechtliche Kenntnisse**, wie z. B. das Verständnis von Gewerbescheinregelungen, Verpflichtungen gegenüber staatlichen Stellen, steuerpflichtiges Einkommen und Steuererklärungsverfahren, **für** ältere Arbeitnehmende, die eine **unternehmerische oder selbständige Tätigkeit in** Betracht ziehen, **von entscheidender Bedeutung sind**. Diese Erkenntnisse befähigen die Einzelnen, die bürokratischen Aspekte des beruflichen Übergangs mit größerer Zuversicht zu bewältigen.

Den Klient:innen ausreichend **Zeit zur Selbstreflexion** zu geben, **ist** für die Berufsberatung **unerlässlich**. Wenn sich der:die Einzelne seiner:ihrer Bedürfnisse, Wünsche und Werte bewusst wird, ist er:sie besser in der Lage, beruflich für sich selbst einzutreten. Positive Reframing-Techniken haben sich trotz anfänglicher Skepsis als wirksam erwiesen, um eine mutige Haltung für Veränderungen zu fördern.

Es kann eine Herausforderung sein, die Lebensperspektive älterer Erwachsener hinsichtlich ihrer eigenen Rolle in der Gesellschaft und ihrer Möglichkeiten zu verändern. Während viele Teilnehmende inspiriert waren und den Inhalt der Schulung interessant fanden, waren ihre Ansichten über die Praktikabilität/Zweckmäßigkeit und Anwendbarkeit unterschiedlich. Die laufenden Bemühungen zur Bekämpfung von ageism und Altersdiskriminierung geben jedoch Anlass zur Hoffnung, ein günstigeres Umfeld für ältere Arbeitnehmende zu schaffen.

Die Teilnehmenden wiesen auch auf einen erheblichen **Mangel an Unterstützung und Anerkennung in der Arbeitswelt** hin. Die **Unterbewertung ihrer Fähigkeiten** führt häufig zu einem Gefühl der Marginalisierung. Maßgeschneiderte Initiativen sind entscheidend, um älteren Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten zu aktualisieren, neue Karrierewege zu erkunden und ihr berufliches Selbstvertrauen wiederzuerlangen.

Die Diskussion über den Ruhestand in einer **zugänglichen Art und Weise** erwies sich als ein weiteres wichtiges Bedürfnis. Die Teilnehmenden empfanden die Ruhestandsplanung anfangs als entmutigend, da es an zugänglichen Ressourcen mangelte. Durch die Förderung offener Diskussionen und die Betonung einer proaktiven Planung können ältere Arbeitnehmende ein klareres Verständnis für ihre Optionen nach dem Berufsleben erlangen.

Die Schulung erweiterte auch die Palette der Coaching-Fragen, die für die Berufsberatung zur Verfügung stehen, und bezog Diskussionen über Interessen und Hobbys ein, die zu Einkommensquellen werden könnten. Freiwilligenarbeit wurde als wertvoller Weg für ältere Menschen identifiziert, um neue Kontakte und potenzielle Arbeitsmöglichkeiten zu gewinnen, entweder durch reduzierte Arbeitszeiten oder durch in Rechnung gestellte professionelle Dienstleistungen.

Insgesamt unterstrichen diese Pilotschulungen die **transformative Wirkung von gezielter Unterstützung und integrativem Dialog** für ältere Arbeitnehmende. Indem sie die Karriereaussichten verbessern und eine positive Einstellung zum Ruhestand fördern, tragen solche Initiativen zu einer integrativeren und dynamischeren Belegschaft bei.

# REFERENZEN

McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51–66. <https://doi.org/10.1023/A:1014283407496>

Richardson, V. (1994). The consideration of beliefs in staff development. In V. Richardson (Ed.), *Teacher change and the staff development process: A case in reading instruction*. New York: Teachers College Press.

# ANHÄNGE

## i. CPD-Lehrplan

### Modul 1 Alternde Arbeitskräfte und der Arbeitsmarkt

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt der Einheit (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität, zum Selbststudium)
EINHEIT 1 Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt	mehr Wissen über die demografischen Entwicklungen in Europa und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben  Verstehen der Zusammenhänge zwischen der alternden Erwerbsbevölkerung und dem Arbeitsmarkt	45 Min.	Demografischer Wandel und Dynamik auf dem Arbeitsmarkt  Veränderungen im Arbeitsumfeld  Politische Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene	PPT, Lesen im Selbststudium  Übung zur Selbstreflexion
EINHEIT 2 Das wirtschaftliche Potenzial älterer Arbeitnehmender	Verstehen, wie ältere Arbeitnehmende wirtschaftliches Potenzial für Unternehmen darstellen  über das Grundwissen verfügen, wie dieses Potenzial am besten genutzt werden kann	60 Min.	Produktivität der älteren Arbeitnehmenden  Sind ältere Arbeitnehmende teuer?  Auswirkungen der Altersvielfalt auf die Produktivität  Vorteile von Oleander-Mitarbeiter:innen	PPT, Lesen im Selbststudium  Übung zur Selbstreflexion
EINHEIT 3 Bedürfnisse und Präferenzen älterer Arbeitnehmender	Verstehen, wie sich die Arbeitsmuster mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmenden verändern	45 Min.	Verschiedene Aspekte eines längeren Arbeitslebens  Präferenzen älterer Arbeitnehmenden	PPT, Lesen im Selbststudium  Übung zur Selbstreflexion

	<p>Mehr über die wichtigsten Präferenzen im Zusammenhang mit den Arbeitsmustern älterer Arbeitnehmende erfahren</p> <p>mehr über den Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und der Wahrscheinlichkeit, sich im höheren Alter selbständig zu machen, zu erfahren</p>		<p>Wichtigste arbeitsplatzbezogene Faktoren für ältere Arbeitnehmende</p> <p>Ältere Arbeitnehmende und Selbstständige</p>	
--	---	--	---	--

## Modul 2 Altersspezifische Berufsberatung

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt des Moduls (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität zum Selbststudium)
<p>EINHEIT 1</p> <p>Der Begriff des Alters</p>	<p>Kenntnis des multidimensionalen Konzepts des Alters und seiner Auswirkungen</p> <p>Die Heterogenität der älteren Menschen verstehen</p> <p>Verstehen des Alterungsprozesses und seiner Unterschiede</p>	45 Min.	<p>Einführung</p> <p>Wie lässt sich Altern definieren?</p> <p>Alter als mehrdimensionales Konzept</p> <p>Die Vielfalt der älteren Arbeitnehmenden</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>
<p>EINHEIT 2</p> <p>Altersdiskriminierung und Klischees</p>	<p>Wissen über Altersdiskriminierung, gängige Vorurteile und wie man negativen Stereotypen begegnet</p> <p>Fähigkeit, älteren Menschen dabei zu helfen, Strategien gegen Altersdiskriminierung und ihre eigenen Stereotypen über sich selbst zu entwickeln</p> <p>Fähigkeit, die Erfahrungen und das Know-how älterer Menschen zu schätzen und anzuerkennen</p>	90 Min.	<p>Einführung</p> <p>Ageism: Altersdiskriminierung</p> <p>Stereotypen</p> <p>Hinterfragen von Stereotypen</p> <p>Stärke der älteren Arbeitnehmenden</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p> <p>Video</p>
<p>EINHEIT 3</p> <p>Beruflicher Übergang im höheren Lebensalter</p>	<p>Verstehen, wie und warum ältere Erwachsene ihre berufliche Laufbahn ändern</p> <p>Kenntnisse über die Art der Entscheidungsfindung älterer Arbeitnehmenden im späteren Berufsleben</p> <p>Kenntnisse über alternative Modelle der beruflichen Entwicklung</p>	60 Min.	<p>Einführung</p> <p>Karrierestufen</p> <p>Warum wechseln ältere Arbeitnehmende ihre Laufbahn?</p> <p>Vier Stufen der beruflichen Veränderung?</p> <p>Berufe im späteren Leben</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p> <p>Video</p> <p>Fallstudien</p>



			Vorteile einer beruflichen Neuorientierung im höheren Lebensalter	
EINHEIT 4 Lernen im Alter	<p>Verständnis der grundlegenden Prozesse des Lernens</p> <p>Verständnis der Neuroplastizität des Gehirns beim Lernen</p> <p>Die kognitiven Auswirkungen des Alterns verstehen</p> <p>Unterscheidung zwischen flüssiger und kristallisierter Intelligenz</p> <p>Kenntnis der Lernstrategien für Menschen über 55</p>	45 Min.	<p>Einführung</p> <p>Was ist Lernen?</p> <p>Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zum Lernen</p> <p>Neuroplastizität des Gehirns</p> <p>Der Einfluss des Alters auf die Kognition</p> <p>Prozess des kognitiven Verfalls im Alter</p> <p>Kognitive Fähigkeiten von Personen über 55</p> <p>Flüssige vs. kristallisierte Intelligenz</p> <p>Vorteile des Lernens im Alter</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p> <p>Quiz</p> <p>Video</p>

### Modul 3 Management von Karrieren im späteren Leben

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt des Moduls (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität zum Selbststudium)
<p>EINHEIT 1</p> <p>Erstellung einer Karrierebewertung</p>	<p>Erfahren Sie, warum Later-Life Careers (LLC) in der heutigen Realität eine Notwendigkeit ist</p> <p>das Konzept der Laufbahnbeurteilung zu verstehen</p> <p>in der Lage sein, älteren Menschen dabei zu helfen, ihre Selbstreflexion im beruflichen Kontext mit Hilfe geeigneter Methoden zu verbessern</p> <p>Kenntnis verschiedener altersgerechter Methoden und Instrumente für die Erstellung einer Karrierebewertung</p>	120 Min.	<p>Einleitung: Die Realität der Berufe im späteren Erwachsenenalter</p> <p>Was sind die Vorteile von Karrieren im späteren Berufsleben?</p> <p>Überprüfung der beruflichen Laufbahn im späteren Leben: einige Fragen zum Nachdenken</p> <p>Career Review - Zweck und Nutzen</p> <p>LLC Karriererückblick - Methoden und Werkzeuge</p> <p>Das Gespräch zur Laufbahnprüfung</p> <p>Karrieremapping</p> <p>Aktivität zur Selbsteinschätzung</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Reflexion</p> <p>Übung zur Selbsteinschätzung</p>
<p>EINHEIT 2</p> <p>Wechsel der beruflichen Laufbahn</p>	<p>Wissen über verschiedene Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im späteren Leben</p> <p>Lernen Sie verschiedene Instrumente kennen, die älteren Menschen helfen, über ihre (neue) berufliche Laufbahn nachzudenken</p> <p>In der Lage sein, übertragbare Fähigkeiten älterer Arbeitnehmenden zu erkennen und zu diskutieren</p> <p>wissen, wie sie ältere Kunden bei der Suche nach einer geeigneten beruflichen Laufbahn begleiten und ermutigen können</p>	90 Min.	<p>Einleitung: Weiterarbeiten ohne Ruhestand</p> <p>Mögliche Karrierewege für ältere Menschen - was gibt es da?</p> <p>Selbstständigkeit – „ältere Unternehmer:innen“ werden</p> <p>Zusatz-/Legacy-Karrieren als „zweiter Akt“-Karrierepfade</p> <p>Der trendige Weg in den Ruhestand</p> <p>Mobilität im späteren Lebensalter als Vehikel für berufliche Veränderungen</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p> <p>Audio-Podcast</p>

			Auf dem Weg zu einer neuen Karriere - der Ansatz der „Legacy-Formel“	
EINHEIT 3 Entwicklung einer persönlichen Geschichte	Erfahren Sie mehr über die Bedeutung des Geschichtenerzählens als Instrument  eine Erzähltechnik kennen, um einen authentischen Karriereweg zu finden  Sie werden inspiriert, ältere Arbeitnehmende bei der Entwicklung eines individuellen strukturierten Karriereplans zu unterstützen.	60 Min.	Geschichtenerzählen als Fähigkeit  Storytelling als Instrument zur Identifizierung einer späteren beruflichen Laufbahn  Die Methode der Heldenreise (Joseph Campbell)	PPT, Lesen im Selbststudium  Übung zur Selbstreflexion

#### Modul 4 Botschafter:innen für Mobilität im späteren Leben

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt des Moduls (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität, Selbststudium)
EINHEIT 1 Die Vorteile von Arbeit und Studium im Ausland	Sie sind in der Lage, die Motivation der Lernenden zu fördern, damit sie im späteren Leben zu Mobilitätsbotschafter:innen werden  in der Lage sein, die Vorteile von Arbeit und Studium im Ausland zu vermitteln  Mobilitäten im Kontext der beruflichen Entwicklung in die richtige Perspektive rücken  die Vernetzung als Möglichkeit zum Austausch von Know-how und als Zugang zu neuen Märkten zu verstehen  Erkennen Sie das innovative Potenzial von Mobilitäten	70 Min.	Einführung  Motivierung Ihrer Lernenden  Die Vorteile von Mobilitäten  Mobilitäten und Lernen  Mobilitäten und Vernetzung  Mobilitäten und Innovation  Reflexion	PPT, Lesen im Selbststudium  Übung zur Selbstreflexion

	Erwägen Sie Kommunikationsstrategien für Mobilitäten			
EINHEIT 2 Arten von Mobilitäten	<p>Verstehen, wie wichtig es ist, Lernziele auf Mobilitätstypen abzustimmen</p> <p>motiviert sein, ältere Arbeitnehmende über die für sie geeigneten Mobilitätsformen zu beraten</p> <p>Machen Sie sich mit den verschiedenen Arten von Kurz- und Langzeitmobilität sowie Freiwilligenarbeit vertraut</p> <p>Über diese Mobilitäten im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmenden nachdenken</p> <p>Abwägung der Vor- und Nachteile im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmenden</p>	70 Min.	<p>Einführung</p> <p>Beratung der zukünftigen Botschafter:innen</p> <p>Kurzfristige Mobilitäten</p> <p>Langfristige Mobilitäten</p> <p>Freiwilligenarbeit</p> <p>Reflexion</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>
EINHEIT 3 Die Rolle und die Kompetenzen eines:r Botschafter:in	<p>Verstehen, wie wichtig es ist, mit gutem Beispiel voranzugehen</p> <p>Die Merkmale eines:r Botschafter:in für Mobilität im Alter kennen</p> <p>die Gründe für die Übernahme der Rolle eines:r Botschafter:in zu verstehen</p> <p>Sie wissen, wie sie die Vorteile der Mobilität im späteren Leben fördern und Hindernisse überwinden können.</p> <p>in der Lage sein, die aktuelle Situation und die Bedürfnisse eines:r älteren Arbeitnehmers:in zu beurteilen</p>	70 Min.	<p>Einführung</p> <p>Wer sind die Botschafter:innen für Mobilität?</p> <p>Förderung der Vorteile der Mobilität</p> <p>Überwindung von Hindernissen</p> <p>Planung und Umsetzung der Mobilität</p> <p>Der:die Botschafter:in als Geschichtenerzähler:in</p> <p>Die Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen</p> <p>Reflexion</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>

	<p>wissen, wie sie die Entwicklung eines Aktionsplans unterstützen und seine Fortschritte verfolgen können</p> <p>Verstehen des Mehrwerts des Geschichtenerzählens</p> <p>Einblicke in die Entwicklung von kulturellen Missverständnissen und Konflikten gewinnen</p>			
<p>EINHEIT 4</p> <p>Mobilität in der Praxis</p>	<p>in der Lage sein, bei der Auswahl einer geeigneten, auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmenden abgestimmten Mobilität zu helfen</p> <p>wissen, wie man nach Informationen über die rechtlichen Anforderungen einer Mobilität sucht</p> <p>in der Lage sein, anderen dabei zu helfen, persönliche Verbesserungsbereiche zu definieren</p> <p>in der Lage sein, die Vorteile der Überwachung und des Nachweises der Kompetenzentwicklung eines:r älteren Unternehmer:in zu fördern</p>	55 Min.	<p>Einführung</p> <p>Wählen Sie eine geeignete Mobilität</p> <p>Rechtliche Anforderungen an eine Mobilität</p> <p>Verbesserungswürdige Bereiche definieren</p> <p>Überwachung und Nachweis der Kompetenzentwicklung</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>
<p>EINHEIT 5</p> <p>Die richtige Mobilität finden</p>	<p>Die Rolle eines:r Botschafter:in in folgenden Bereichen erkennen können</p> <p>Mobilitätsmöglichkeiten und -optionen verstehen</p> <p>Mit verschiedenen Finanzierungsquellen vertraut sein</p> <p>Verstehen, wie die SASSI Mobilitätsdatenbank funktioniert und in der Lage sein, selbständig Mobilitäten zu suchen und zu finden</p> <p>in der Lage sein, eine umfassende und solide Kommunikationsstrategie für Mobilitäten zu</p>	55 Min.	<p>Einführung</p> <p>Die Rolle von Botschafter:innen</p> <p>Erkundung der Mobilitätsmöglichkeiten</p> <p>Quellen für die Finanzierung</p> <p>Die SASSI-Mobilitätsdatenbank</p> <p>Begleitung der Reise</p> <p>Fragen zur Selbstreflexion</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>

	entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt ist			
--	--	--	--	--

### Modul 5 Ein:e ältere:r Unternehmer:in werden

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt des Moduls (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität zum Selbststudium)
EINHEIT 1 Älteres Unternehmertum: Wachstum, Innovation und Vermächtnis im späteren Leben	<p>Verstehen des Konzepts des älteren Unternehmertums („Olderpreneurship“) und seiner Bedeutung für die heutige berufliche Entwicklung.</p> <p>Erkennen der Vorteile älterer Unternehmer:innen, darunter Weisheit, Erfahrung, Resilienz und fundierte Entscheidungen.</p> <p>Unterscheiden zwischen traditionellem Unternehmertum und älterem Unternehmertum.</p> <p>Untersuchung des Konzepts des beruflichen Vermächtnisses und seiner Bedeutung für das Unternehmertum im Alter</p> <p>Überlegen von Strategien zur Förderung des älteren Unternehmertums unter älteren Arbeitnehmern</p>	70 Min.	Inhalt Einführung 1. Älteres Unternehmertum 2. Strategien für den Erfolg 3. Hinterlassen eines Vermächtnisses 4. Fallstudien zu erfolgreichen älteren Unternehmer:innen Reflexion Lernaktivitäten Träumen Sie groß!	PPT, Lesen im Selbststudium Übung zur Selbstreflexion

<p>EINHEIT 2</p> <p>Eine Treppe von Soft zu Hard: Die Fähigkeiten eines: r älteren Unternehmer:in</p>	<p>Förderung der Entwicklung von Soft- und Hard-Skills, die für eine Karriere als ältere: r Unternehmer:in erforderlich sind</p> <p>Verständnis der Funktionsweise des menschlichen Gehirns und seine Auswirkungen auf Entscheidungsfindung und Verhalten</p> <p>Erkennen kognitiver Verzerrungen und Fehler in Ihren Denkprozessen</p> <p>Erkennen der Bedeutung von Soft Skills für das Unternehmertum und Identifizierung der verschiedenen Arten von Soft Skills</p> <p>Anwendung der Design-Thinking-Methodik und des Business Model Canvas zur Konzeption und Verfeinerung von Geschäftsideen</p> <p>Erkundung verschiedener Arten von Finanzierungsmöglichkeiten in den verschiedenen Phasen des Unternehmenswachstums</p> <p>Bestimmung der am besten geeigneten Finanzierungsart für ein Unternehmen auf der Grundlage seines Entwicklungsstadiums und seiner finanziellen Anforderungen</p>	<p>120 Min.</p>	<p>Inhalt</p> <p>Einführung</p> <p>I. Von Soft Skills...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das Gehirn verstehen</li> <li>2. Was sind Soft Skills und warum sind sie so wichtig?</li> </ol> <p>II. Zu Hard Skills...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Die Methodik des Design Thinking</li> <li>4. Das Business Model Canvas</li> <li>5. Finanzierungsmöglichkeiten</li> <li>6. Die rechtlichen Aspekte der Unternehmensgründung</li> </ol> <p>Reflexion</p> <p>Lernaktivitäten</p> <p>„Bias Buster“-Herausforderung</p>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>
<p>EINHEIT 3</p> <p>Erschließung von Chancen: Von der Freiwilligenarbeit zum digitalen Unternehmen</p>	<p>in der Lage sein, eine: n ältere: n Unternehmer:in durch verschiedene Wege der beruflichen Entwicklung zu führen</p> <p>Kennenlernen verschiedener Möglichkeiten der unternehmerischen Entfaltung, darunter Freiwilligenarbeit, Freiberuflichkeit, Mentoring, soziales Unternehmertum und digitale Unternehmen.</p>	<p>60 Min.</p>	<p>Inhalt</p> <p>Einführung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Freiwilligenarbeit verstehen</li> <li>2. Der Übergang zur Freiberuflichkeit</li> <li>3. Erwägung von Mentoring</li> </ol>	<p>PPT, Lesen im Selbststudium</p> <p>Video-Visualisierung</p> <p>Übung zur Selbstreflexion</p>



	<p>Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Gründung, Leitung und Aufrechterhaltung unternehmerischer Unternehmungen erforderlich sind, einschließlich Vernetzung, Marktanalyse, strategische Planung und digitale Kompetenz.</p> <p>Wissen, wie Fähigkeiten zur Zusammenarbeit und Vernetzung ausgebaut werden können, um Ressourcen, Fachwissen und Möglichkeiten innerhalb des unternehmerischen Ökosystems zu nutzen und so Innovation und Wachstum zu fördern.</p>		<p>4. Erforschung des sozialen Unternehmertums</p> <p>5. Navigation in der digitalen Welt</p> <p>6. Digitale Geschäftsmodelle verstehen</p> <p>7. Aufbau eines erfolgreichen digitalen Unternehmens</p> <p>Reflexion</p> <p>Lernaktivitäten</p> <p>Digitaler Entdeckungssprint</p>	
--	---	--	--	--

### Modul 6 Kompetenzbewertung

Einheiten	Lernergebnisse	Zeit pro Einheit	Inhalt des Moduls (Lernaktivitäten)	Modus (Video, PPT, Aktivität, Selbststudium)
EINHEIT 1 Kompetenzen und Kompetenztheorie	Verstehen des Begriffs „Kompetenz“ Einführung in ein konkretes Modell aller Kompetenzkomponenten	45 Min.	Inhalt Einführung Kompetenzen Taxonomien Level5-Taxonomie Reflexionsübung	PPT Aktivität im Selbststudium
EINHEIT 2 Level5 Kompetenzbewertung	Verstehen der fünf Stufen der Kompetenzbewertung Einführung in den Plan-Do-Check-Act-Ansatz	50 Min.	Inhalt Einführung Selbstreflexion als erste Aktivität Der Zweck der LEVEL5-Validierung Die Bloom- und Level5-Taxonomien Das Plan-Do-Check-Act-Verfahren Planung von kompetenzgeprüftem Lernen	PPT Aktivität im Selbststudium

			Das SASSI LLC Bewertungspaket	
EINHEIT 3 Selbstreflexion und die Verbindung zum Mindset	Erkennen der Vorteile eines selbstreflexiven Prozesses  Verstehen des starken Einflusses Ihres Mindsets auf die Art und Weise, wie Sie lernen und Ihre Kompetenzen ausbauen	60 Min.	Inhalt Einführung Mindset Wachstumsorientiertes vs. Fixiertes Mindset Link zu sich selbst: Wachstumsorientiert oder Fixiert Selbstreflexion als erste Aktivität Überwindung von Versagensängsten Experimentieren: Das Feiergitter	PPT  Aktivität im Selbststudium

## ii. 3-Tage-Schulungsprogramm (Beispiel für eine Tagesordnung)

Uhrzeit (MEZ)	Tag I	Tag II	Tag III
9:00-10:30	<b>Willkommen</b> Kennenlernen	<b>Älteres Unternehmertum</b> Visualisierung der eigenen beruflichen Zukunft	<b>Die Vorteile von Mobilitäten für die berufliche Entwicklung</b> Meine Mobilitäten – eine Reflexionsaktivität
Kaffee- und Teepause			
11:00-12:30	<b>Altersspezifische Berufsberatung</b> Definition einer PERSONA eines:r älteren Arbeitnehmer:in Rollenspiel zur Berufsberatung	<b>Fachliche unternehmerische Fähigkeiten</b> Workshop „Business Canvas“	<b>Arten von Mobilitäten</b> Rollenspiel zur Zusammenführung von Klient:innen und Mobilitäten
Mittagspause			
14:00-15:30	<b>Berufsberatung für ältere Arbeitnehmer:innen im späteren Leben</b> Podiumsdiskussion	<b>Fachliche unternehmerische Fähigkeiten</b> Präsentation der Geschäftsideen Wettbewerb Die Rolle von Soft Skills im Unternehmertum	<b>SASSI LLC Lernprojekt</b> Von der PERSONA zu echten Menschen
Kaffee- und Teepause			
15:30-17.00	<b>Gestaltung der Karriere im späteren Leben</b> Storytelling-Methode für die Karrierebewertung	<b>Verschiedene Möglichkeiten, unternehmerisch tätig zu werden (im SASSI HUB)</b>	<b>LEVEL5 Kompetenzbewertung</b> (auf dem SASSI HUB)
Ende des Tages	Soziale Veranstaltung/ Vernetzungsaktivität		

### iii. Vorlage für Lernprojekte

<b>Name des:der Trainer:in</b>	
<b>Titel des Projekts</b>	

Kontext (z. B. Unternehmensumfeld, individuelle Beratung usw.)	
Beschreibung (Was/Wie/Für wen)	
Zielgruppe(n)	
Beschreibung des angewandten Berufsberatungskonzepts (z. B. Berufsrückblick durch Geschichtenerzählen, Planung unternehmerischer Wege, Berufswechsel und Mobilität usw.)	
Geplante Aktivitäten/Methoden mit den Endnutzer:innen	
Erwartete Ergebnisse/Wirkung	
Zeitraumen	
Was sind die altersgerechten Elemente in Ihrem Ansatz?	
Welche Kompetenz(en) möchten Sie verbessern oder entwickeln?	
Wie können Sie Ihre Fortschritte (und die Ihrer Kolleg:innen) am Ende des Lernprojekts bewerten?	

**iv. Bericht zum Lernprojekt**

## VORLAGE FÜR DIE ERSTELLUNG DES SASSI-LERNPROJEKTBERICHTS FÜR DAS SPÄTERE BERUFSLEBEN

Nach Abschluss Ihres Lernprojekts wurden Sie gebeten, Ihre Erfahrungen in einem Lernprojektbericht festzuhalten. Um diesen Bericht zu erstellen und einen einheitlichen Ansatz für alle Projekte zu gewährleisten, verwenden Sie bitte diese Vorlage für den Lernprojektbericht.

Die Berichtsstruktur soll Ihnen dabei helfen, Ihre Erfahrungen mit den Konzepten und Techniken, die Sie im dreitägigen **SASSI-Later-Life-Career**-Trainingskurs gelernt haben, zu überprüfen und zu reflektieren. Wir sind auch daran interessiert, zu erfahren, ob Sie das Gefühl haben, dass Sie einige oder alle der Dinge, die Sie gelernt haben, in Ihrem normalen Arbeitsleben weiter anwenden werden.

<b>Titel des Lernprojekts</b>			
<b>Startdatum des Pilotprojekts</b>		<b>Startdatum des Pilotprojekts</b>	
<b>Partnerorganisation</b>			
<b>Name des:r Autor:in</b>			
<b>Zweck, Zielsetzung und Umfang</b>			
<b>Zielgruppe/n, mit der/denen Sie das Pilotprojekt durchgeführt haben</b>			

<b>1. Was war Ihr Ausgangspunkt und was wollten Sie mit diesem Lernprojekt erreichen?</b>
<b>2. Was ist passiert? Wie sind Sie an Ihr Lernprojekt herangegangen?</b>
<b>3. Was hat gut funktioniert – wie und warum?</b>
<b>4. Was hat nicht funktioniert? Warum?</b>
<b>5. Was haben Sie gelernt?</b>

<b>6. Welche Kompetenzen haben Sie Ihrer Meinung nach durch das SASSI-LLC-Programm entwickelt, d.h. was können Sie jetzt, was Sie vorher nicht konnten? Wie haben Sie dies bewertet?</b>
<b>7. Was waren die wichtigsten Ergebnisse für Ihre Zielgruppe – was haben sie erreicht?</b>
<b>8. Zu welchen Schlussfolgerungen sind Sie in Bezug auf die Unterstützung älterer Arbeitnehmer:innen gekommen, die im älteren Lebensalter eine berufliche Veränderung oder einen Arbeitsplatz suchen?</b>
<b>9. Wie können wir die Instrumente und Prozesse, die Sie mit Ihren Zielgruppen getestet haben, verbessern?</b>
<b>10. Wie war das Feedback der Menschen, mit denen Sie gearbeitet haben? (Bitte fügen Sie nach Möglichkeit Zitate und/oder kurze Fallstudien/Erfolgsgeschichten bei)</b>

## KONSORTIUM



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





# SASSI Later-life Careers



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



Kofinanziert von der  
Europäischen Union