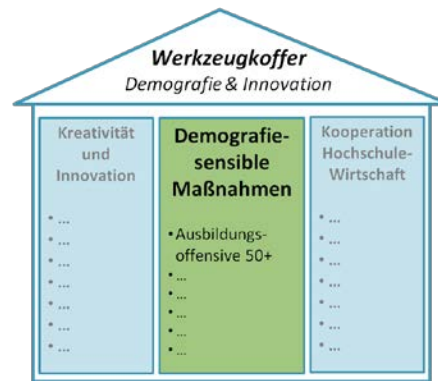


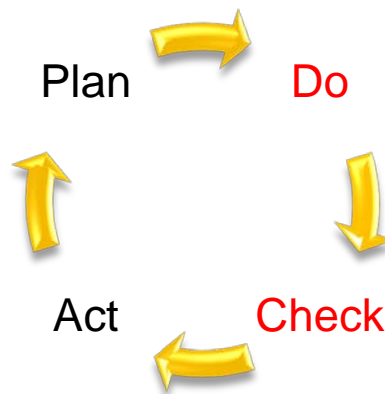
Ausbildungsoffensive 50+



Um was geht es?

Ziel der Ausbildungsoffensive 50+ ist der Neu- oder Wiedereinstieg ins Berufsleben der Generation 50+, sodass der Anteil älterer Beschäftigter erhöht und infolgedessen stärker mit altersgemischten Teams gearbeitet werden kann.

Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Durch den Einsatz von altersgemischten Teams steht nicht nur dem Unternehmen, sondern auch den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein breiterer Erfahrungsschatz zur Verfügung. Die Auszubildenden 50+ erhalten die Möglichkeit, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung direkt eingestellt zu werden, dadurch bekommen sie auch mit über 50 noch eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Wie wird vorgegangen?

Die Rekrutierung erfolgt über eine Empfehlung seitens des Jobcenters und beruflicher Fortbildungszentren. Die Bewerbungsabläufe, ebenso wie die Ausbildung, sind speziell auf die Zielgruppe abgestimmt. Im Erstgespräch liegt der Fokus auf der Persönlichkeit,

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



der Ausstrahlung und der Einstellung des Bewerbers oder der Bewerberin zu den gegebenen Jobanforderungen (vgl. 2). Danach nehmen die Bewerber und Bewerberinnen an Gruppenauswahlgesprächen teil, in denen Praktika vergeben werden. Abschließend müssen die Bewerber und Bewerberinnen ein „Einsteigertraining“ absolvieren. Wenn die einzelnen Bewerbungsstufen positiv durchlaufen wurden, steht ihnen am Ende eine Abschlussprüfung bei der IHK bevor, und sie erlangen einen anerkannten Berufsabschluss¹. Die Bewerber und Bewerberinnen erhalten nicht nur die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, sondern es besteht auch die Option, später übernommen zu werden.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Der Aufwand ist nicht größer als bei der Rekrutierung anderer Auszubildender. Die Kosten können sogar niedriger angesetzt werden als bei regulären Auszubildenden, da es sich bei der Rekrutierung der Auszubildenden 50+ um eine Personengruppe handelt, welche bereits eine Ausbildung (oder ähnliches) absolviert sowie Erfahrungen im Berufsleben gesammelt hat. Zusätzlich kann davon ausgegangen werden, dass sie eine hohe Kompetenz im Umgang mit anderen Menschen aufweisen. Dennoch muss beachtet werden, dass diese Personengruppe vermutlich seit einiger Zeit nicht mehr an formalen Lernprozessen teilgenommen hat und dementsprechend wieder an formale Lernprozesse herangeführt werden muss.

Was ist besonders zu beachten?

Entgegen aller Vorurteile werden die Auszubildenden 50+ „...als sehr leistungsstark, hoch motiviert, flexibel, lernfähig und verantwortungsvoll wahrgenommen“³. Die Auszubildenden nutzen „...die angebotene Ausbildung, um danach mit neuem und aktuellem Wissen wieder ins Berufsleben einsteigen zu können. Ein Gewinn für das Unternehmen und seine Mitarbeiter [und Mitarbeiterinnen].“⁴.

¹Im Fall der ING-Diba handelt es sich um die Ausbildung zur Servicekraft für Dialogmarketing. Die Ausbildung wird an den Standorten Nürnberg und Hannover angeboten. Des Weiteren bietet die ING-Diba auch eine 9-monatige Ausbildung zum Bankassistenten in Frankfurt an.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



Erfolgreiches Beispiel:

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Ausbildungsoffensive 50+“ stellt das Unternehmen ING-DiBa dar.

Quelle:

Nähere Informationen zu dem Unternehmen finden Sie hier:

<http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/Ing-DiBa-Direkt-Banker-werden-mit-50.html> (Stand: 05.11.2012) und hier: <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Ing-DiBa-Weiter-Horizont.html> (Stand: 05.11.2012). Diese Texte dienten als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Ausbildungsoffensive 50+“.

Anmerkung:

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die Datei „Ausbildungsoffensive 50+“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

² <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/Ing-DiBa-Direkt-Banker-werden-mit-50.html> (Stand: 05.11.2012).

³ <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/Ing-DiBa-Direkt-Banker-werden-mit-50.html> (Stand: 05.11.2012).

⁴ <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/Ing-DiBa-Direkt-Banker-werden-mit-50.html> (Stand: 05.11.2012).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

KrIDe
Kreativität und Innovation
im demokratischen Wandel ▶