

Ein Weg zur Sicherung von Fachkräftenachwuchs



Wirtschaft mit Weitblick

Eine funktionierende Wirtschaft braucht kompetente Fachkräfte. Wegen des demografiebedingten Bewerberrückgangs sowie einer hohen Zahl nicht ausbildungsreifer Jugendlicher müssen Unternehmen gerade heute neue Wege gehen, um geeigneten Fachkräftenachwuchs zu finden. Auch sind Jugendliche zunehmend auf professionelle Begleitung in der Phase der Berufsorientierung sowie in der Ausbildungszeit angewiesen.

Vorausschauende Personalpolitik muss daher in der Zukunft auf neue Konzepte und geeignete MitarbeiterInnen setzen, um den eigenen Fachkräftenachwuchs zu gewinnen und zu sichern.

Daneben gibt es ältere ArbeitnehmerInnen, die es trotz langer Berufserfahrung nicht leicht haben, im Arbeitsmarkt zu bleiben oder dahin zurück zu finden. Gerade sie könnten jedoch mit ihrer großen Berufs- und Lebenserfahrung Jugendlichen mit speziellen Angeboten authentisch und überzeugend zur Seite stehen und praktische Hilfestellung leisten.

Was liegt also näher, als den großen Erfahrungsschatz der Älteren für die Gewinnung von geeignetem Ausbildungsnachwuchs zu nutzen?

Aus diesen Überlegungen heraus initiierte der Friedrichshain-Kreuzberger Unternehmerverein (FKU) 2010 die Entwicklung des neuen Beschäftigungsfeldes **SeniorMentors**, das besonders das Potenzial von berufs- und lebenserfahrenen über 50jährigen ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitssuchenden nutzt.

Als Resultat liegen Untersuchungsergebnisse vor, die die Aufgaben, Tätigkeitsgebiete und Kompetenzfelder im Beschäftigungsfeld **SeniorMentors** beschreiben. Damit steht der Wirtschaft eine Grundlage zur konkreten Umsetzung in der Praxis zur Verfügung.

Wer braucht einen SeniorMentor?

„Bilden Sie aus?“ - Wer diese Frage bejaht, steht jedes Jahr aufs Neue vor der Herausforderung, alle Ausbildungsplätze mit den richtigen Jugendlichen zu besetzen.

„Finden Sie Ihren Firmennachwuchs heute noch auf den traditionellen Wegen?“ - Wer darauf „eher nicht mehr“ antwortet, muss umdenken.

Wer in seinem Unternehmen einen SeniorMentor einsetzt, beschreitet neue Wege bei der Nachwuchsgewinnung. Der **SeniorMentor** hat eine „Kümmererfunktion“. Er hat die Aufgabe, in bzw. für Unternehmen einen Prozess zu führen, der kontinuierlich für den entsprechenden Fachkräftenachwuchs in diesen Unternehmen sorgt. Er ist ausschließlich dafür verantwortlich, dass der Betrieb zu Beginn des Ausbildungsjahres die richtigen Auszubildenden hat und diese auch bleiben. Damit trägt er wesentlich zur Sicherung einer langfristigen Unternehmensentwicklung bei.

Was ist neu im Vergleich zur herkömmlichen Nachwuchsgewinnung?

Der **SeniorMentor**

- **setzt tendenziell früher an**

Er interessiert Jugendliche bereits in der Sekundarstufe für eine Ausbildung in seinem Betrieb.

- **geht proaktiv vor**

Er geht aktiv und offensiv auf potenzielle Bewerber zu.

- **geht systematisch heran**

Er entwickelt genau an die Markt- und Unternehmenserfordernisse angepasste Konzepte und setzt diese um.

- **betreut seine Jugendlichen längerfristig**

Er begleitet seine Jugendlichen von der Berufsorientierungsphase über den Ausbildungseinstieg bis zum Abschluss.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

Der Einsatz eines **SeniorMentors** verhindert unbesetzte Ausbildungsstellen und Ausbildungsabbrüche und reduziert so Kosten im Unternehmen.

Aufgabenspektrum

Die Zielsetzung ist klar: Der **SeniorMentor** hat dafür zu sorgen, die Best Fitting Potentials, also die am besten geeigneten Auszubildenden zu finden und zu halten. Das ist eine komplexe Aufgabe, für die er über vielfältige Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen muss.

Aufgabenliste für den
SeniorMentor im
Unternehmen



Der **SeniorMentor** arbeitet an der Schnittstelle zwischen Betrieb und Jugendlichen. Er muss damit in der Lage sein, sich sowohl im unternehmerischen als auch im schulischen Bereich analytisch, kreativ und kompetent zu bewegen.

Abb.: Beispiel eines Aufgabenspektrums:

1. Ausbildungsberuf kennen
Ausbildungsprofil
Berufsbildvermittlung
Ausbildungsvertrag
Ausbildungsrecht u. Verordnung

2. Verantwortung übernehmen
Zielvereinbarung
Termineinhaltung
Planung / Organisation

3. Planen / Organisieren
Bedarfsplanung
Methoden
Events / Veranstaltungen
Bewerbungsgespräche
Eignungstest
Kooperationspartner

4. Personalbefragung durchführen
Auszubildene
Ausbilder
Angestellte

5. Marketingmix anwenden
Events / Veranstaltungen
Netzwerk
Präsentationen
Freischaltung von Angeboten
Lehrstellenbörsen
Medien

6. Verwalten
Bewerbungsunterlagen
Budget
Ausbildungsmittel

7. Weitere zu vereinbarende Aufgaben
-
-
-



Ausbildungs-Marketing

Wo finde ich den richtigen Auszubildenden? / Mit welchen Mitteln?
Wie gewinne ich ihn für meine Ausbildung? / Wie finde ich heraus, ob er überhaupt zu meinem Betrieb passt?

Der **SeniorMentor** wird zur Beantwortung dieser Fragen gezielt auf das große Portfolio zurück greifen, welches ihm das Ausbildungs-Marketing bietet.

Für die Methodenauswahl und die richtige Ansprache spielen die Kenntnisse der Motive, warum ein Unternehmen überhaupt ausbildet und weshalb sich Jugendliche für einen bestimmten Ausbildungsberuf entscheiden, eine maßgebende Rolle.

Auswahl von Möglichkeiten im Ausbildungs-Marketing:

- Mund-zu-Mund-Propaganda
- Anzeigen in den Medien
- Arbeitsagentur und Jobcenter
- Ausbildungsmessen
- Onlineplattformen
- Vermittlungsbörsen
- Einsatz von spezialisierten Personalberatern
- Nutzung von Projekten im Übergang Schule-Beruf
- Social Media Recruiting
- Schnuppertage und Schülerpraktika
- Infotage an den Schulen
- frühzeitige Berufsorientierungsangebote
- Aktionen in den Freizeitbereichen der Jugendlichen
- Employer Branding (Arbeitgebermarkenstrategie)

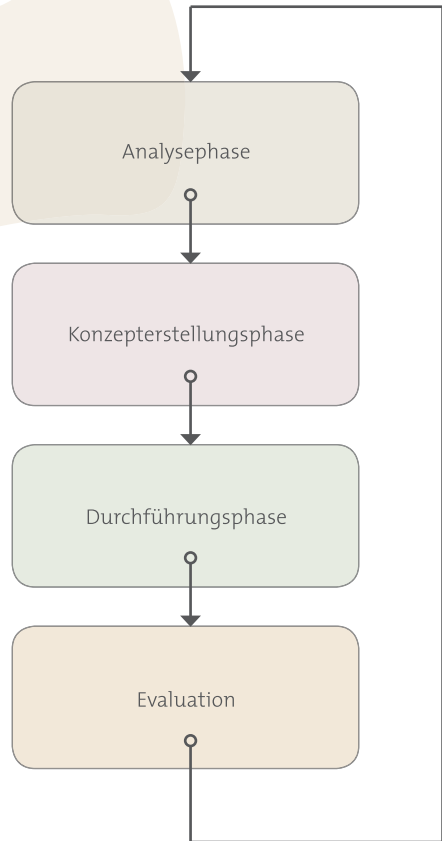
Stichwort SeniorMentoring

Immer noch setzen heute viele Unternehmen im Ausbildungssektor auf einmalige Aktionen, um geeignete Auszubildende zu finden. Dies ist längst nicht mehr ausreichend. Vielmehr braucht es zur dauerhaften und effektiven Verbesserung der Ausbildungssituation ein mittel- bis langfristiges Vorgehen.

SeniorMentoring versteht sich daher als kontinuierlicher, phasenorientierter, rückgekoppelter Prozess.

Die Einteilung in Phasen erleichtert das strukturierte Vorgehen, ermöglicht ein stetiges Controlling und sichert ab, dass Erkenntnisse und Erfahrungen kontinuierlich in den Nachwuchsgewinnungsprozess einfließen.

Abb.: Modell SeniorMentoring



Die Phasen im Überblick

Analysephase

In einem ersten Schritt analysiert der **SeniorMentor** zunächst genau, in welchem Konkurrenzfeld sich das ausbildende Unternehmen bewegt, welche Schwerpunkte im Ausbildungsbereich liegen und wie, warum und in welchem Rahmen das Unternehmen ausbildet.

Konzeptphase

Auf dieser Grundlage entwickelt der **SeniorMentor** Konzepte. Diese beschreiben die Anforderungen an die künftigen Auszubildenden und legen fest, über welche Methoden die Jugendlichen angesprochen werden sollen. Zeit-, Aufwands- und Kostenplanung ergänzen die Strategie.

Durchführungsphase

Der **SeniorMentor** übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung der verabschiedeten Maßnahmen. Er nimmt direkten Kontakt zu regionalen Netzwerken, Schulen und Institutionen auf, schaltet Anzeigen, nimmt an Ausbildungsmessen teil, lädt zu Ausbildungsschnuppertagen ins Unternehmen ein, bietet Schülerpraktika und Weiteres an. Er sondiert die Interessenten, führt

erste Gespräche mit potenziellen Auszubildenden und nimmt an Vertragsverhandlungen teil. Der **SeniorMentor** unterstützt und begleitet den Jugendlichen bis zum Ausbildungsende.

Evaluation und Rückkopplung

Der Prozess wird fortlaufend dokumentiert und bewertet. Wurden die Ausbildungsplätze besetzt? Mit den richtigen Personen? Gab es Kostenabweichungen? Wurden in der Durchführungsphase Maßnahmen korrigiert und warum? Haben sich neue Erkenntnisse ergeben?

Diese Erfahrungen und Ergebnisse fließen in die Planungen für die nächste Ausbildungsrunde ein.

An welcher Stelle kommen **SeniorMentors** zum Einsatz?

SeniorMentors werden in allen Bereichen wirtschaftlichen und öffentlichen Lebens, in denen ausgebildet wird, eingesetzt. Profitieren können Unternehmen, Vereine und Verbände, öffentliche Einrichtungen, Innungen oder andere Institutionen.

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses kann an Art und Umfang der Aufgabe und die finanziellen Gegebenheiten angepasst werden:

Festeinstellung in einem Unternehmen

Hier wird der **SeniorMentor** ausschließlich für diesen Betrieb zur Nachwuchsgewinnung eingesetzt. Er sorgt kontinuierlich dafür, dass alle Ausbildungsplätze mit den geeigneten Personen besetzt werden und begleitet diese bis zum Ausbildungsabschluss.

Festeinstellung in einer Institution

Gerade für KMUs ist die Schaffung einer eigenen SeniorMentor-Stelle oft nicht rentabel. Hier bietet sich die Anstellung bei einer Kammer, der Innung oder beim Verband an. Der **SeniorMentor** wird dann für die einzelnen Mitglieder tätig. Er erarbeitet auf Basis seiner Branchenkenntnisse für diese jeweils individuelle Konzepte.

Die Kosten für eine Festanstellung lassen sich anfangs in vielen Fällen über eine Förderung der öffentlichen Hand reduzieren.

Selbstständig/Freiberuflich

Auch die Möglichkeit einer selbstständigen Erwerbsarbeit ist denkbar. Der **SeniorMentor** erarbeitet dabei nach den Vorgaben des Unternehmens ein individuelles Konzept und setzt dieses nach Bedarf selbstständig um. Die Bezahlung erfolgt über einen Honorarvertrag in Form einer Aufwandspauschale und/oder einer Erfolgsprämie.



Welche Förderung ist möglich?

Für Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Verbände und Vereine bieten sich insbesondere für die Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen eine Vielzahl von unterstützenden Zuschüssen und Programmen.

Weiterführende Informationen finden Sie bei den entsprechenden Institutionen. Beispiele:

www.arbeitsagentur.de
www.berlin.de/jobcenter/friedrichshain-kreuzberg
www.ibb.de
www.kfw.de

*Abb.: Kostenbeispiel für den Einsatz eines **SeniorMentors***

Personalkosten	Jahr	Monat
Im Angestelltenverhältnis bei einem Unternehmen (Annahme: Arbeitnehmer brutto 2.500 EUR monatlich)		
Arbeitgeberbelastung rund	36.600 EUR	3.050 EUR
Eingliederungszuschuss 50%	18.300 EUR	1.525 EUR
Kostenaufwand für das Unternehmen	18.300 EUR	1.525 EUR
Im Angestelltenverhältnis für mehrere Unternehmen (z.B. Unternehmenszusammenschluss von 100 Unternehmen) (Annahme: Arbeitnehmer brutto 2.500 EUR monatlich)		
Arbeitgeberbelastung rund	36.600 EUR	3.050 EUR
Eingliederungszuschuss 50%	18.300 EUR	1.525 EUR
Kostenaufwand pro Einzelunternehmen	183 EUR	15,25 EUR
Auf Basis von Selbstständigkeit (Annahme: Honorar 5.000 EUR monatlich)		
Honorar	60.000 EUR	5.000 EUR
Betreute Unternehmen	10	10
Kostenaufwand pro Unternehmen	6.000 EUR	500 EUR

Die Zahlenbeispiele sind stark vereinfacht, dienen der Veranschaulichung und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Anforderungsprofil an einen **SeniorMentor**

Zur Lösung der komplexen Aufgabe muss der **SeniorMentor** über vielschichtige und breit gefächerte Kompetenzen verfügen:

Fachliche Kompetenzen

Branche: Strukturen, Wirtschaft, Wettbewerber, Kommunikationswege, Branchenvertretungen, Partnerunternehmen ...

Ausbildungsberuf: Inhalte, Zugangsvoraussetzungen, Dauer, Vergütung ...

Ausbildungsmarkt: Aktuelle Situation, Marktteilnehmer, Trends und Interessen, Eignung, Mobilität, konkurrierende Unternehmen, Verhältnis von Angebot und Nachfrage ...

Bildungssituation: Schullaufbahnen, Schulabschlüsse, berufsvorbereitende Maßnahmen, regionale Besonderheiten, Unterrichtsziele und -inhalte, aktuelle Schulstrukturenreform ...

Rechtliches: Ausbildungsrecht, Berufsbildungsgesetz, Ausbildungs-

vertrag, Ausbildungsordnungen, allgemeines Arbeitsrecht ...

Personalwesen: Jugendpädagogik, Entwicklungspädagogik ...

Soziale Kompetenzen

Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Konflikt- und Kompromissfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Networking-Kompetenz, Empathie und Menschenkenntnis, Motivationsvermögen, interkulturelle Kompetenzen ...

Methodische Kompetenzen

Präsentieren und Moderieren, Projektmanagement, Rhetorik und Auftritt, analytische Kompetenz, Ausbildungsmarketing, Medienkompetenz, Eventmanagement ...

Persönliche Kompetenzen

Selbstständigkeit, Urteilsvermögen, Belastbarkeit, Stabilität, Selbstdisziplin, Selbstbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein, Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit, Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsstärke, Motivation, Flexibilität, Kreativität, Selbstreflexion, Veränderungskompetenz ...



Erfahrung ist Zukunft

Die im Rahmen der Entwicklung des Beschäftigungsfeldes **Senior-Mentors** gemachten Erfahrungen zeigen eines deutlich: der Bedarf für einen Beruf **SeniorMentor** ist in der Wirtschaft vorhanden.

Noch wird die Nachwuchsgewinnung insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen häufig quasi nebenbei erledigt. Aber die Zeiten, in denen geeignete Bewerber mit relativ geringem Aufwand gewonnen werden konnten, sind wohl vorbei. Hier braucht es eine neue Herangehensweise.

Zudem wird das brachliegende Potenzial der Generation 50plus von der Wirtschaft immer noch deutlich zu wenig genutzt. Bei der Sondierung des Beschäftigungsfeldes wurden Voraussetzungen erarbeitet, welche zu einem Berufsbild weiterentwickelt werden können.

Das dann entwickelte Berufsbild kann in der Wirtschaft implementiert werden. Gleichzeitig stellt das vorliegende Ergebnis eine Grundlage dar, welche zur Entwicklung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen älterer ArbeitnehmerInnen zum **SeniorMentor** genutzt werden kann.

Ein Berufsbild **SeniorMentors** setzt auf das ausgeprägte Praxiswissen, die Menschenkenntnis und persönliche Reife besonders älterer ArbeitnehmerInnen. Dieses spezielle Know-how nützt Unternehmen und Jugendlichen:

Unternehmen sichern sich ihren Fachkräftenachwuchs und damit die eigene Zukunft.

Jugendliche finden den passenden Ausbildungsplatz und damit den eigenen Weg in die Zukunft.



Impressum

Herausgeber



Friedrichshain-Kreuzberger
Unternehmerverein

Friedrichshain-Kreuzberger Unternehmerverein e.V.
Boxhagener Straße 18, 10245 Berlin

Telefon: 030 – 420 10 705, Fax: 030 – 420 10 706

E-Mail: vorstand@fk-unternehmerverein.de

Ausführliche Informationen zur Entwicklung des Beschäftigungsfeldes
„**SeniorMentors**“ erhalten Sie unter:

www.fk-unternehmerverein.de/seniormentors

„SeniorMentors - Entwicklung und Erprobung eines neuen Beschäftigungsfeldes für 50plus in der Wirtschaft“ ist ein Projekt des Bezirkslichen Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit Friedrichshain-Kreuzberg.

Copyright: Die vorliegende Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Verwendung der Texte und Abbildungen, auch auszugsweise, ist ohne die schriftliche Zustimmung des Herausgebers urheberrechtswidrig und daher strafbar. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung oder die Verwendung in elektronischen Systemen.

Grafik:



schön & bunt
Büro für Gestaltung

Stand: Februar 2012

gefördert durch:

