



## **Mentoring-Programme für Lehrlinge und Jugendliche in Ausbildung – MentorInnen fördern und unterstützen: Langjährig erworbenes Wissen und Erfahrung treffen junges Wissen**

In Zeiten wie diesen, in denen gut ausgebildete Handwerker und andere Fachkräfte mit Weiterbildungspotenzial von Personalverantwortlichen quasi mit der Lupe gesucht werden, ist es kaum zu verstehen, dass erfahrene MitarbeiterInnen in vielen Betrieben oft als Problem gesehen werden.

Es gibt sie immer noch, jene Führungskräfte, die froh sind, wenn sie „ältere MitarbeiterInnen“ elegant los werden. Dabei werden sie die Ressourcen dieser MitarbeiterInnen auch gleich los.

Wie lange wir uns das noch leisten können, ist bereits absehbar. Dabei sollte die Motivation Erfahrung und Wissen im Unternehmen zu behalten groß sein und diese Möglichkeiten genutzt werden. Einige Unternehmen haben bereits erkannt, dass es immer wichtiger wird, Wissen, Erfahrung und Fähigkeiten älterer MitarbeiterInnen für nachfolgende Generationen zu erhalten und an diese weiter zu geben.

## **Ältere ArbeitnehmerInnen als Ressource sehen und gewinnbringend einsetzen Erfahrungswissen langjähriger / älterer MitarbeiterInnen nutzen**

Dabei ist das Altersteilzeit-Modell eine denkbare Variante.

Dieses Arbeitsmodell ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Mit Zustimmung des Arbeitgebers wird so ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Für die ArbeitnehmerInnen ergeben sich hinsichtlich ihrer künftigen Pensionsbezüge oder ggf. Arbeitslosen- bzw. Krankengeldansprüchen keinerlei Nachteile.

1. Warum Mentoring – MentorInnen
2. Erfahrene MitarbeiterInnen – Potenziale die genutzt werden wollen
3. Welcher Lehrling wird „mein Mentee“
4. **Praxistipps** für MentorInnen
5. Gemeinsam arbeiten
6. Mentor und Mentee – mehr als eine berufliche Beziehung
7. Lehren – lernen, Prozesse entstehen lassen
8. Fitness, wichtig für beide
9. Umgang mit **kritischen Situationen**
10. Beispiele, wie es bereits großartig funktioniert
11. Am Ende – ein Abschied für immer?

## **Mentoring ist immer eine Parallel-to-the-Job-Maßnahme.**

### **TeilnehmerInnen:**

Kleingruppe für interessierte Führungskräfte die eine solche Aufgabe übernehmen wollen bzw. MENTORING für Lehrlinge und oder Jugendliche in Ausbildung implementieren wollen.

### **Dauer:**

2 Tage (meist Do & Fr), 09.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 12.45 bis 15.45 Uhr

Die TeilnehmerInnen erhalten am Ende der Veranstaltung ein ausführliches Skriptum. Eine schriftliche Ausfertigung der erarbeiteten Lösungsansätze wird auf Wunsch nachgereicht.