

Arbeitsblatt 4.2.2f

Gruppenarbeit B: Beratung für ältere Arbeitnehmer*innen

Dies ist eine Aufgabe für drei bis fünf Personen

Sie haben 35 Minuten

Sie haben für heute folgende Texte vorbereitet:

Rauvola Rachel.S./Rudolph, Cort W./Zacher Hannes (2019): 'Innovating Career Counselling for Middle-Aged and Older Adults' in: Jacobus Maree (ed.): *Handbook of Innovative Career Counselling*, Cham: Springer, pp. 307-331

Pfeffer, Jeffrey (2019): 'Why It's Important to Include Age in Diversity and Inclusion Efforts', *Wellness Council of America Blog*, 11th November 2019 <https://www.welcoa.org/blog/why-its-important-to-include-age-in-diversity-and-inclusion-efforts/>

Auf der Grundlage des Gelesenen und der Vorlesung, bearbeiten Sie folgenden Fall:

*Sie arbeiten für HoP (Hands-on Personnel), eine Personalberatungsfirma, die vor allem mit Industrie und Bauunternehmen arbeitet. Ihr aktuelles Projekt ist Jim Makenew Restorations (JMR), eine auf Renovierungen spezialisierte Firma die verzweifelt versucht, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, insbesondere Zimmerleute, Stuckateur*innen und Ausbaufacharbeiter*innen. Es fehlen ihm auch Bauzeichner*innen mit aktuellen CAD-Kenntnissen, da er vor kurzem eine Lizenz für InventedCAD Software erworben hat. Zugleich beschwert er sich über Mühen und Kosten, die er hat, für seine älteren Bauleute (55 bis 59) Vereinbarungen zu finden, aufgrund derer bereit wären, Auflösungsverträge zu unterschreiben. Er kann zwar über ihre Zuverlässigkeit nicht klagen und einige haben sich auch bis vor zehn Jahren beruflich über Weiterbildungen auf dem Laufenden gehalten – aber viele können körperlich nicht mehr mithalten. Vor allem auch, weil das von Kunden erwartete Tempo stark zugenommen hat. Der externe Arbeitsmarkt ist wie leergefegt, weswegen JMR Sie zur Unterstützung bei der Rekrutierung engagiert hat. .*

Ihre erste Aufgabe (fünf Minuten): Entwerfen Sie eine kurze Argumentationsstrategie, warum JMR zunächst das interne Arbeitskräftepotential in Betracht ziehen sollte und Ihnen die Möglichkeit geben sollte, mit diesen eine berufliche Beratung durchzuführen. Antizipieren Sie dabei Gegenargumente des Arbeitgebers



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

*Gratulation! Sie haben JMR überzeugt und können nun offene Beratungsgespräche mit den älteren Arbeitnehmer*innen führen, in denen es ausdrücklich nicht nur um Weiterbildungen in CAD gehen soll, sondern eine Reihe von Berufsberatungsgesprächen mit ihren älteren Arbeitnehmer*innen zu führen. Es ist Ihnen sogar gelungen, sie davon zu überzeugen, dass sich diese Beratungsgespräche nicht darauf beschränken sollten, herauszufinden, ob sie bereit und in der Lage sind, eine Umschulung für die Arbeit mit CAD zu absolvieren. Ihre erste Sitzung findet statt mit Sarah, einer 56-jährigen Zimmererin, sie ist bei der Firma seit ihrer Ausbildung. Sie hat sich über Kurse und Trainings sich mit neuen Techniken auf dem Laufenden gehalten. Aber vor gut zehn Jahren hat sie begonnen, sich überfordert zu fühlen und hat sich immer mehr zurückgezogen. Sie liebt ihren Beruf dennoch, würde aber gerne mehr Zeit für ihre Enkel haben. In ihrer Freizeit macht sie gerne feinere Holzarbeiten wie kleine selbstentworfene Kabinettschränken und arbeitet samstags im ehrenamtlich im Weltladen. Sie ist skeptisch, ob sie in ihrem Alter noch einmal etwas Neues lernen kann.*

Führen Sie diese dann im Rollenspiel aus (15 Minuten inklusive Protokoll). Zwei Gruppenmitglieder übernehmen die Rollen, die anderen beobachten und machen Notizen. Fertigen Sie eine kurze Zusammenfassung zur informellen Präsentation an.



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.