



**FITFOR THE
FUTURE**

Good Practice - Academia Ser Caetano

Entwickelt von Universidade de Aveiro | Oktober 2025



PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Good Practice

Name/Titel der Praxis:	Academia Ser Caetano – Inclusive employment for senior professionals “Senior Talent”
Standort:	Portugal (mehrere Ausbildungs- und Entwicklungszentren im ganzen Land)
Größe und Umfang der Organisation:	Groß: Niederlassungen in 46 Ländern auf 3 Kontinenten, zahlreiche Mitarbeitende und mehrere Niederlassungen in Portugal
Branche/Sektor:	Automobilbranche, industrielle Ausbildung, Personalentwicklung
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	recrutamento@salvadorcaetano.pt
Weitere Details:	N / A
Informationsquellen/Referenzen:	Programmübersicht „Academia Ser Caetano“, einschließlich Führungskräfteentwicklung und Trainingsmethoden https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ Unternehmenswebsite: „Schulung und Weiterbildung“ (Bereich Führungskräfte) https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ Seiten zur Unternehmensverantwortung: Überblick über die Struktur und die Modalitäten der Academia Ser Caetano https://formacao.gruposalvadorcaetano.pt/inscricoes/ Der Expresso-Bericht „Wenn Talent und Erfahrung kein Alter kennen“ beschreibt das Senior-Mentor-Modell, die Anzahl der Mentoren und die Auswirkungen auf die Lernenden. Quando o talento e a experiência não têm idade - Expresso https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/



	https://salvadorcaetano.pt/en/responsibility/our-commitments/ https://talentportugal.com/salvador-caetano-junta-te-a-familia-ser-caetano/ https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ https://salvadorcaetano.pt/responsabilidade/os-nossos-compromissos/ https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
--	--

Bewährte Verfahren/Inhalte

Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Academia Ser Caetano trägt dazu bei, das stereotype Bild zu überwinden, dass „ältere Arbeitnehmer*innen sich gegen Technologie sträuben“, und zeigt die Nützlichkeit der Einbeziehung des Wissens von pensionierten Mitarbeitenden. Diese Praxis konzentriert sich auf inklusive Beschäftigung: ältere Arbeitnehmer*innen (nahe dem Rentenalter oder bereits im Ruhestand) als Mentor*innen/Trainer*innen zu gewinnen.
Beschreibung des Good Practice:	Das Unternehmen Salvador Caetano hat innerhalb der Academia Ser Caetano ein strukturiertes Programm implementiert, das erfahrene Fachkräfte – kurz vor oder bereits im Ruhestand – als Mentor*innen und Trainer*innen einbindet. Diese führen technische und kulturelle Einführungsschulungen für neue und bestehende Mitarbeitende in allen Geschäftsbereichen von Salvador Caetano durch.
Umsetzungsstrategie:	Die Bewahrung des Wissens derjenigen, die über jahrelange Erfahrung verfügen und Salvador Caetano in verschiedenen Geschäftsbereichen von Nord nach Süd kennen, erfolgte in folgenden Hauptschritten: - Aufbau eines Talentpools: Die Personalabteilung identifiziert und lädt erfahrene und ehemalige Mitarbeitende mit technischer/betriebswirtschaftlicher Expertise ein, sich einem Mentorenpool anzuschließen. - Bedarfsanalyse und Zuordnung: Der Schulungsbedarf der Organisation bestimmt anhand der Fachkenntnisse, welche Senior*innen geeignet sind. - Multimodale Durchführung: Die Schulungen werden über die E-Learning-Plattform Academia Digital in Präsenzveranstaltungen, digitalen Formaten und hybriden Formaten angeboten. - Formale Struktur: Die Senior*innen arbeiten im Rahmen des Segments „Asset Development and Senior Mentoring“ der Academia Ser Caetano.
Wichtige Akteure:	Die wichtigsten Interessengruppen sind: - Erfahrene Mentor*innen/Trainer*innen: Kern der Initiative - Nachwuchs-/Neumitarbeitende: Empfänger*innen von Schulungen - Personal- und Ausbildungsabteilungen: Rekrutierung, Einarbeitung und Koordination verwalten - Geschäftsbereichsleiter*innen: Prioritäten für Qualifikationen/Schulungen festlegen - Führungskräfte: Unterstützung der generationsübergreifenden Entwicklung im Rahmen einer umfassenderen Personalstrategie



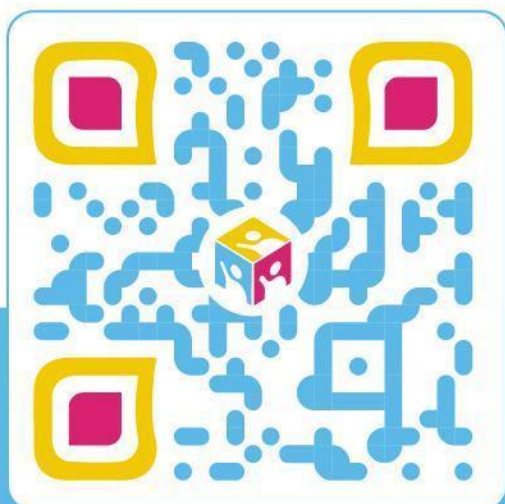
	<i>„Als wir dieses Projekt starteten, bestand ein Bedarf an Ausbildungen für junge Menschen in verschiedenen Bereichen unserer Fabriken, beispielsweise in den Bereichen Lackierung, Mechanik, Elektrotechnik und Blechbearbeitung.“</i> <i>Luís Caseiro, Leiter der Abteilung für Mitarbeiterschulung und -entwicklung</i> Quando o talento e a experiência não têm idade - Expresso <i>„Es ist eine Möglichkeit, das Wissen, die jahrelange Erfahrung und die Expertise von Mitarbeitern zu nutzen, die die Werte und Prinzipien des Unternehmens verstehen.“</i> <i>Luís Caseiro, Leiter der Abteilung für Mitarbeiterschulung und -entwicklung</i> Formação e desenvolvimento Emprego Salvador Caetano
Ergebnisse und Wirkungsindikatoren:	Die Ser Caetano Academy hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitarbeitenden, zukünftige Bewerber*innen und Unternehmen durch innovative Methoden, moderne Technologien und kreative Lösungen beim Wachstum zu unterstützen. Mit Senior Talent sind die wichtigsten Ergebnisse: - ~20 erfahrene Mentor*innen wurden in das Programm integriert - Erreicht jährlich rund 950 Lernende über die Akademie. formacao.gruposalvadorcaetano.pt - Erhaltung des impliziten Wissens, was zu reibungsloseren Abläufen und einem einfacheren Onboarding beiträgt - Unterstützt den beruflichen Neustart für Senior*innen, die aus Fabrikstätigkeiten ausscheiden. Diese Zahlen geben zwar Aufschluss über die Akzeptanz, konkrete Leistungsindikatoren wie Mitarbeitendenbindung, Qualitätsverbesserung oder Produktivitätssteigerungen werden jedoch nicht öffentlich bekannt gegeben.
Mögliche Herausforderungen:	Erfahrene Mitarbeitenden spielen eine entscheidende Rolle beim Wissenstransfer und Mentoring; allerdings können bei ihrer Integration in strukturierte Lern- oder Ausbildungsprogramme verschiedene Herausforderungen auftreten: - Motivation und Einbindung: Sicherstellen, dass sich ältere Mitarbeitende in ihren neuen Rollen unterstützt und wertgeschätzt fühlen - Digitale Kompetenz: Einige Mentor*innen benötigen möglicherweise Weiterbildungen, um digitales/hybrides Lernen zu vermitteln. - Terminplanung: Abstimmung der Verfügbarkeit von Teilzeitmentor*innen mit den Schulungszeitplänen - Qualitätskontrolle: Gewährleistung von Konsistenz und Einhaltung aktueller Best Practices - Skalierbarkeitsbeschränkungen: Ein begrenzter Pool an Mentor*innen und deren Kapazität können die Reichweite einschränken.
	Um von Führungskräften geleitete Schulungsprogramme erfolgreich zu replizieren und anzupassen, könnten Organisationen Folgendes tun:

Erfolgsrezept – Empfehlungen für die Übertragbarkeit oder Anpassung der Praxis:	- Erstellen Sie eine formale Mentor*innendatenbank – erfassen Sie Fachwissen, Verfügbarkeit und Ausbildungsverlauf. - Bieten Sie Mentor*innen Schulungen in Präsentationstechniken und digitaler Moderation an. - Modalitäten kombinieren: Präsenzlabor mit E-Learning kombinieren, um maximale Flexibilität zu gewährleisten. - Auswirkungen messen: Umfragen durchführen und Kennzahlen wie Schulungsabschluss, Zufriedenheit und Mitarbeitendenbindung erfassen. - Institutionalisierung der Mentoring-Kultur: Mentor*innenrollen in die Personalentwicklung und das Leistungsmanagement integrieren.
Zentrale Erkenntnisse:	Durch diese Initiativen können Unternehmen entdecken, wie die Förderung erfahrener Mitarbeitenden als Mentor*innen nicht nur Wissen bewahrt, sondern auch die Unternehmenskultur und den Austausch zwischen den Generationen stärkt. Die Umsetzung von Schulungsinitiativen unter Leitung erfahrener Mitarbeitenden hat mehrere wichtige Erkenntnisse hervorgebracht: - Erfahrene Mentor*innen sind ein doppelter Gewinn: wertvoll für den Wissenserhalt und die soziale Integration. - Flexible Trainingsoptionen sind am besten geeignet, da sie den unterschiedlichen Energieniveaus und Zeitplänen der älteren Teilnehmenden gerecht werden. - Der generationsübergreifende Austausch bereichert die Unternehmenskultur und fördert das Lernen. - Strukturierte Programme geben Sinn: Viele ältere Mitarbeitenden möchten aktiv bleiben und ihre Erfahrungen weitergeben.
Sonstige Informationen/Anmerkungen:	Die Academia Ser Caetano ist eine traditionsreiche (gegr. 1981) und multifunktionale Einrichtung, die eine berufliche Ausbildung für Jugendliche (TalentoJovem), interne Weiterbildung und Mentoring für Senior*innen anbietet. https://expresso.pt/longevidade/2023-06-16-Quando-o-talento-e-a-experiencia-nao-tem-idade-b9b207eb Die Initiative steht im Einklang mit den umfassenderen Strategien zur Unternehmensverantwortung und Personalentwicklung im Rahmen des HR-Rahmenwerks von SalvadorCaetano.



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.