

TanDem

Editorial

Das Pilotprojekt TanDem 50plus ist abgeschlossen. Wir freuen uns, dass wir das Angebot weiterführen können. Dies macht Sinn, denn das Tandem für Menschen ab 50 war ein Erfolg. Beinahe 60 Prozent der Teilnehmenden haben während des Tandems eine Stelle oder einen Zwischenverdienst gefunden.

Dr. Thomas Oegerli von der Fachstelle für Statistik hat das Projekt evaluiert. Wir geben einen Einblick in diese Arbeit.

Wissen Sie, was Silberfüchsinnen und Silberfüchse sind und tun? Nicht? Dann lesen Sie am besten unser Interview mit der Unternehmensberaterin Elisabeth Michel-Alder. Sie setzt sich intensiv mit dem Lebensalter 50 plus auseinander. Mit andern Silberfüchsinnen und -füchsen entwickelt sie Ideen und vertieft Themen der Arbeitswelt im Zusammenhang 50plus. Es ist ein Vergnügen, ihren dynamischen Ausführungen zu folgen.

Im letzten Herbst hat uns Stellenwerk AG, eine Personalberatungsfirma aus Zürich einen Weiterbildungskurs für unsere Stellensuchenden geschenkt. Sie nennen dies Sozialwerking. Ein Begriff, der neu für uns ist. Der Kurs war spannend und für unsere Projekte sehr bereichernd. Ein kurzer Bericht darüber gibt einen Einblick.

Die Steckbriefe und die Bilder auf der letzten Seite zeigen, wer hinter TanDem steht. Es sind spannende und engagierte Menschen mit viel Herzblut für Stellensuche und Arbeit. Wer Lust hat, sich diesem Netzwerk anzuschliessen, ist herzlich willkommen.

Wir danken allen Beteiligten für die Arbeit und das Engagement und freuen uns auf alle Teilnehmenden, die sich diese Unterstützung wünschen und engagiert auf das Tandem steigen.

Christina Alder
Projektleiterin

Warum bei Tandem mitmachen?

Ich möchte arbeiten! Das RAV und meine Schwester haben mir gesagt, dass TanDem hilft, eine Stelle zu finden. Meine Schwester hatte Erfolg damit. Meine Kollegen im Rheintal kennen TanDem auch. Sie haben mir gesagt: TanDem ist super und kann helfen... und wenn das nichts nützt, dann bist du wirklich verloren.



B.H. aus Heerburgg, Teilnehmer TanDem 18plus.



Innovative Stellensuche durch TanDem



Steckbrief

Name: Gut
Vorname: Hans Ruedi
Jahrgang: 1955
Beruf: Organisations-berater

Was hat Sie dazu bewogen, bei „TanDem“ mitzumachen?

Ich habe während meiner eigenen Erwerbslosigkeit vor fünf Jahren viel davon profitiert, dass andere Menschen sich für mich Zeit genommen haben. Im TanDem kann ich etwas von dieser Zeit zurück geben. Hier kann ich meine Erfahrung und meine Fähigkeiten unter ganz speziellen Verhältnissen zur Wirkung bringen.

Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, dass ein TanDem gelingt?

Nach meiner Erfahrung geht es darum, Selbstvertrauen und Handlungsautonomie wieder herzustellen und Ressourcen zu aktivieren: „Den Kopf aus dem Lenker nehmen“, um nach vorn zu schauen, um sich auf neue Ziele einzulassen und Schritte in der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu tun. Voraussetzung dazu ist, dass „die Chemie stimmt“ und dass sich in kurzer Zeit ein tragfähiges Vertrauensverhältnis entwickelt.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

Die klare Ziel- und Nutzenorientierung des Systems sowie die grosse Autonomie bei der Aufgabenerfüllung.

Ein Evaluationsbericht über das Projekt TanDem 50plus

Fragen an die Fachstelle für Statistik St. Gallen,
Herr Thomas Oegerli

Herr Oegerli, Sie haben die Evaluation des Pilotprojektes Tandem 50plus durchgeführt.

Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Zum einen habe ich eine Vergleichsgruppe von Stellensuchenden gebildet, die in Alter, Geschlecht, Bildung und Nationalität mit den Teilnehmenden des Pilotprojektes übereinstimmen. Daraus konnte ich Rückschlüsse auf den Erfolg des Projektes ziehen. Ich habe verglichen, welcher Prozentsatz in beiden Gruppen im gleichen Zeitraum eine Stelle oder eine existenz-sichernde Anschlusslösung gefunden hat. Ferner habe ich den Teilnehmenden (MentorInnen und Mentees) zu Beginn und am Ende des Tandems Fragebögen mit ergänzenden Fragen geschickt.

Welches sind die wichtigsten Erkenntnisse?

Die Teilnehmenden des Tandems haben häufiger eine Anschlusslösung gefunden als die Vergleichsgruppe, mit Ausnahme der Personen ohne formalen Abschluss. Auch hatten Personen über 56 grössere Schwierigkeiten als

die jüngeren. Die Einschätzung des Tandems war bei den meisten Beteiligten positiv, auch bei jenen, die am Ende ohne Anschlusslösung waren. Die Mentees hätten sich, dies einer der wenigen Kritikpunkte, teilweise mehr konkrete Hilfestellungen gewünscht, zum Beispiel das Anbahnen von Kontakten mit möglichen Arbeitgebern.

Gibt es wichtige Schlussfolgerungen?

Tandem 50plus ist eine innovative Ergänzung zu den bestehenden arbeitsmarktlichen Massnahmen. Die Teilnehmenden sind hoch motiviert und der Erfolg darf sich sehen lassen.

Die Zusammenfassung des Evaluationsberichtes kann auf unserer HomePage heruntergeladen oder bei der Projektstelle bestellt werden.

Wir danken Dr. Thomas Oegerli für die kompetente Arbeit und die wohlwollend kritische Zusammenarbeit.

Bewerbungskurs für Teilnehmerinnen und Teilnehmer von 50plus

Mit Maurice Locher, Geschäftsführer Stellenwerk AG und Benjamin Aebischer, Personalberater Stellenwerk AG

Sich bewerben ist eine Kunst für sich - „man“ lernt nie aus ! Dies haben die 9 Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projektes Tandem 50plus erfahren, die sich für den Kurs der Personalberatung Stellenwerk AG aus Zürich angemeldet haben.

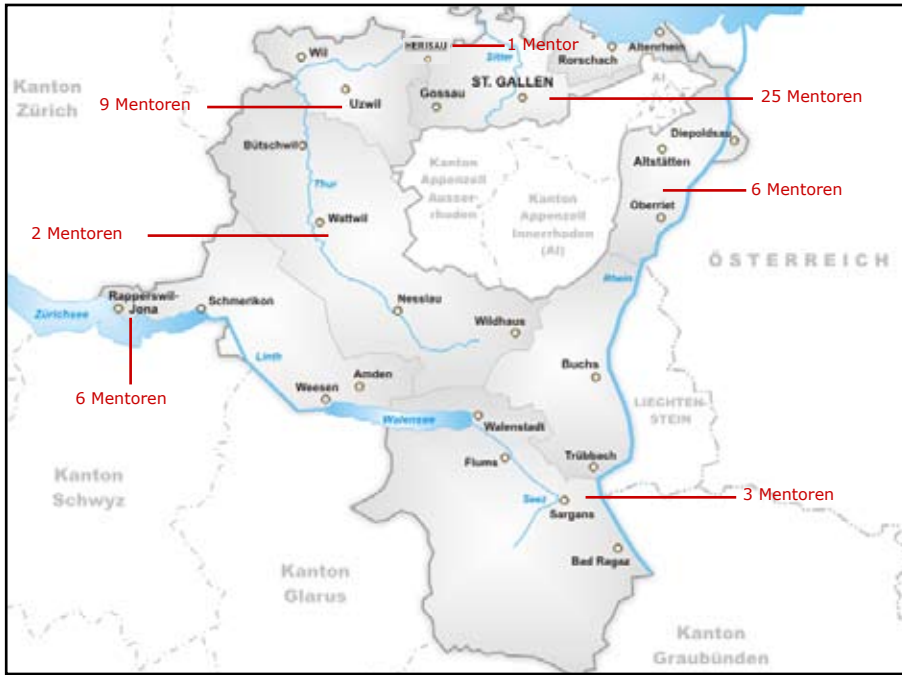
So hat Maurice Locher, Geschäftsführer von Stellenwerk betont, dass seine Ausführungen Empfehlungen seien. Diese Offenheit hat interessante Diskussionen ermöglicht, bei denen auch die vielfältigen Erfahrungen der Teilnehmenden miteingeflossen sind.

Es waren zwei spannende und lebendige Kurseinheiten mit Tipps, Tricks und fundierten Anregungen.



Stellenwerk AG ist eine Personalberatungsfirma in Zürich. Sie bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich 40 Stunden pro Jahr für ein soziales Werk zu engagieren.

Mentoren und Mentorinnen



Der aktuelle Mentoren-Pool verfügt total über xx freie Mentor/Innen, welche eine neue und spannende Herausforderung mit jungen Stellensuchenden annehmen könnten.

Damit ein Tandem gelingt, sind verschiedene Faktoren ausschlaggebend:

- die Teilnehmenden sind offen und motiviert dafür.
- die Mentoren und die Mentorinnen können die Unterstützung bieten, die benötigt wird und gewollt ist.
- die beiden Persönlichkeiten passen zueinander, wohnen in der Nähe und sind „konditionell“ ähnlich unterwegs.

Für den richtigen „Match“ kann es nicht genug Mentorinnen und Mentoren geben. Auf der Übersicht sind die freien Mentorinnen und Mentoren in den verschiedenen Regionen ersichtlich.

Die TanDem 18plus Vermittlungsquote

Im Jahr 2008 haben 39 junge Erwachsene beim TanDem mitgemacht. Wir spürten die gute wirtschaftliche Lage, was sehr erfreulich war und was sich in weniger Anmeldungen ausgewirkt hat.

Von den 39 Teilnehmenden haben 26 eine Anschlusslösung gefunden: Stelle 18, Teilzeitstelle 2, Praktikum 4, Ausbildung und andere 2.

Die Vermittlungsquote beträgt 79 %.

Die TanDem 50plus Vermittlungsquote

Das Pilotprojekt 50plus ist abgeschlossen. 29 Tandems haben daran teilgenommen.

Davon haben 18 Tandems folgende Anschlusslösung gefunden: Stelle 11, Teilzeitstelle 4, Zwischenverdienst 2, Selbständigkeit 1,

Die Vermittlungsquote beträgt dementsprechend 62 %.



Steckbrief

Name: Meyer
Vorname: Markus
Jahrgang: 1950
Beruf: Arbeitspädagoge, Sozialbegleiter SBSB

Was hat Sie dazu bewegt, bei TanDem mitzumachen?

Ich begleite ausschliesslich Teilnehmer im Tandem 50plus. Mir ist wichtig dabei, dass gerade Menschen über 50 Jahre Chancen und Möglichkeiten erhalten, um im Arbeitsprozess mitzuwirken. Dazu will ich Hand bieten, indem ich meine Kompetenzen zur Verfügung stelle im Sinne von „gemeinsam weiterkommen“ – Tandem eben.

Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, dass ein TanDem gelingt?

Ich sehe mich als Partner dabei, das Steuern übernimmt der Teilnehmer. Ich kann helfen, dass wir vorwärts kommen, Neues erkunden, dass wir uns tatkräftig bewegen und motiviert nach Lösungen suchen. Wenn es dabei gelingt, dass mein Partner neue Perspektiven entwickelt, sich wieder etwas zutraut, aktiv seine Zukunft gestaltet – dann hat sich das Tandem gelohnt. Dazu braucht es Mut, Durchhaltevermögen und den Willen, etwas verändern zu wollen.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

Mit dem Teilnehmer neue Ideen und Möglichkeiten zu finden, zu sehen was sich alles an Ressourcen und Kompetenzen entfalten kann.



Das Potential der Silberfuchse

Fragen an Elisabeth Michel Alder, EMA Human Potential Development in Zürich

Wie verhält sich der Arbeitsmarkt gegenüber Stellen suchenden Menschen ab 50?

Das Bild älterer Mitarbeitender in den Köpfen rekrutierender Chefs und Chefinnen im besten Alter ist wenig vorteilhaft. Die Personalfachleute hofieren die „High Potentials“ und aus dieser Kategorie purzelt man irgendwann jenseits von 40 heraus.

Mit welchen Vorurteilen haben Stellensuchende zu kämpfen?

Gängige Stereotype schreiben reiferen Berufsleuten reduzierte Leistungskraft zu; an ihnen klebt der Verdacht lauwarmer Dynamik, von Innovationsresistenz, Rechthaberei und abgelöschter Motivation. Letztere sei tief, so wird befürchtet, weil gängige Belohnungen wie Beförderungen und Lohnerhöhungen für Ältere bloss ausnahmsweise in Frage kommen. Manchmal gelten sie auch als zu teuer.

Welches sind die Ressourcen Stellen suchender Menschen ab 50?

Zweifellos gibt es Berufsleute, die mit 50 tief in der Routine erstickt und ausgelaugt sind. Andere erleben wir als putzmunter, konzentriert, neugierig, kompetent und voller Tatendrang. Wir – ich gehöre dazu – werden innerlich ausgeglichener, gehen klüger mit uns selbst, unseren Gefühlen und Schwächen um, sind beweglicher und gelassener im Umgang mit schwierigen Mitmenschen und wir haben einen verlässlicheren Blick für Wesentliches, machen bei der Arbeit weniger Umwege zum Ziel. Die Wundertüte „Erfahrung“ spielt. Wissen veraltet rasch, früher praktizierte Methoden und Techniken führen bloss verzögert zum Ziel und Geschichten von früher treiben viele Jüngere in die Flucht.

Was braucht es, um sich nach 50 erfolgreich auf dem Stellenmarkt zu bewegen?

Hauptsachen sind fachliche und IT-Kompetenzen auf aktuellem Stand, stabile Gesundheit, inneres Feuer, Lernbereitschaft und Leistungsfreude.

Sie haben in Ihrem Vortrag erwähnt, dass sich heutige Leben in 5 Phasen einteilen lassen – welches sind die 5 Phasen?

Die Idee der Laufbahnplanung ist seit längerem tot. Im Durchschnitt wechseln Berufsleute 5 -6 Mal im Lauf ihres Lebens den Beruf; die Grundausbildung hat zunehmend nur die Funktion

eines Sprungbretts. Wesentlich ist heutzutage nicht Planung, sondern die Sicherstellung der Flexibilität, sich immer wieder neu zu spezialisieren und auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben.

Nun zu Ihrer Frage nach den Phasen: Unsere Eltern genossen ihre Kindheit / Jugend/ Ausbildung (Phase 1) bis zum Eintritt ins Berufsleben. Heutzutage ist die Jugendphase länger; es wird laufend mehr in Ausbildung investiert. Danach kommt die berufliche Kernlaufbahn (2), die bis ca. 45 oder 50 dauert und mit hierarchischem Aufstieg und entsprechend hohem Leistungsdruck verbunden ist. Darauf folgt das berufliche Portfoliolenben mit einem Bündel individuell passender Aufgaben und Engagements jenseits von Karriereambitionen. Darauf folgt (4) das junge Alter (nach Abschluss der Erwerbsarbeit) mit einem Lebensstil ihn auch die Leute Mitte 50 pflegen. Die 5. Phase ist das alte Alter, jenseits von 75 oder besser 80, wo wir allmählich von fremder Hilfe abhängig und definitiv sesshaft werden.

Sie sagen, die Erfahrung „älterer“ Arbeitnehmer sei nicht mehr gefragt – was bedeutet der Begriff „Erfahrung“ für Sie und wie können berufliche Erfahrungen positiv eingebracht werden?

Erlebtes wird erst durch gedankliches Durchdringen, durch Verarbeitung, Herausschälen des allgemein Gültigen und in andere Situationen Übertragbaren zu einem „Schatz“. Durchlebte Geschichten und erinnerte Episoden sind oft bloss für das betroffene Individuum und allenfalls seine Bezugspersonen bedeutsam. Mir ist meine eigene Erfahrung wichtig; ich bin seit Jahrzehnten eine vergnügte Tagebuchschreiberin und gucke mir immer mal wieder über die eigene Schulter. Doch meine Erfahrung wird von Auftraggebenden selten nachgefragt, „gekauft“ wird von der Unternehmensberaterin topaktuelle Kompetenz für die Lösung aktueller Probleme.

Übertragbar und nützlich sind ganz unbestritten zwischenmenschliche Fähigkeiten und Haltungen oder Geschick im Selbstmanagement. Oder Beziehungsnetze, Formen von Vitamin B. Oder Methoden im Umgang mit Gütern oder Anlagen aus der Vergangenheit, etwa Dampflokomotiven oder vor Jahrzehnten montierter Rollläden.



Steckbrief

Name: Martgot
Vorname: Astrid
Jahrgang: 1967
Beruf: mag. oec. HSG,
Dozentin für
Wirtschaft und
Recht

Was hat Sie dazu bewogen, bei TanDem mitzumachen?

Die Freude, mit Menschen zu arbeiten
Die Möglichkeit, meine Erfahrungen jungen Menschen weiterzugeben

Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, dass ein TanDem gelingt?

Gegenseitiger Respekt, Vertrauen und eine gemeinsame Zielsetzung.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

Das Begleiten junger Menschen! Das schönste ist, wenn man das gesetzte Ziel – das Finden einer Stelle – gemeinsam erreicht. Die Freude, Genugtuung und das Schaffen von Lebensmut ist sehr befriedigend.

Wie können Firmen von reiferen Arbeitnehmern profitieren?

Indem sie die aktuellen individuellen Profile genau erfassen, vielleicht mittels Assessments oder vertieften Standortbestimmungen, und den Silberfuchsen möglichst massgeschneiderte, fordernde Aufgaben übertragen, die diesen die Erfahrung intensiver Selbstwirksamkeit vermitteln. Und ihnen Entwicklungsperspektiven öffnen. Nicht Aufstieg, aber Entfaltung. Reifere sind oft konstant, loyal, verlässlich und verantwortungsbereit, pflegen also traditionelle Arbeitstugenden.

Was können Firmen für Arbeitnehmende ab 50 tun?

Ihnen Chancen geben wie den Dreissigjährigen! Sehr wichtig ist die Förderung von Beweglichkeit im Denken, Fühlen und Machen, auch körperlich, also der stete Wandel oder Umstiege in andere, passende Aufgabenfelder, um destruktive Routine zu vermeiden und den Appetit auf Neues aufrecht zu erhalten. Dazu kommt Weiterbildung, didaktisch auf reifere Gehirne abgestimmt und in verschiedensten Formen.

Was denken Sie über das Mentoring-Projekt „Tandem 50plus“?

Weil Menschen erwiesenermassen am meisten in und durch Beziehungen lernen, begeistern mich alle Formen von „Entwicklung fördernder sozialer Kooperationen“. Beim Mentoring schätze ich die wechselseitigen Konzepte, wo MentorIn und Mentee immer auch die Rollen wechseln, ganz besonders. Wer im 6. Lebensjahrzehnt Arbeit sucht, ist sicher oft froh um verlässliche Begleitung, speziell wenn Mentorin/

Mentor auch ihren/seinen persönlichen Bekanntenkreis mobilisieren.

Sie haben das Silberfuchs-Netz gegründet? Welches sind die Zielsetzungen dieses Netzwerkes?

Angestrebt wird eine Erweiterung der Personalentwicklung und -arbeit innerhalb von Unternehmen im Interesse reiferer Mitarbeitender. Ein offener Arbeitsmarkt mit intakten Anstellungschancen auch für 60Jährige. Oder das Überdenken der Praxis finanzieller Altersvorsorge und des Übergangs vom Erwerbsleben ins Rentenalter. Auch die Ermutigung dieser Zielgruppe, immer wieder die Komfortzone zu verlassen und sich zu engagieren. Und die Entwicklung neuer Konzepte, die Produktion neuen Wissens für den Umgang mit der „grauen“ Altersgruppe in Arbeitswelt und Bildungssystem. Und ein bisschen Lobbying in der Öffentlichkeit für Grauhaarige und ihre Talente.

Wer kann Mitglied werden und was kann man als Mitglied einbringen oder erwarten?

Im Fokus unserer Mitgliederwerbung stehen Arbeit gebende Organisationen, kleine und grosse, private und öffentliche, die wirksame Massnahmen und Programme für SilberfuchsInnen zu entwickeln bereit sind. Wir möchten, dass gehandelt und nicht nur geredet wird. Angeboten werden Erfahrungsaustausch, Impulse für neue Massnahmen, Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse, Workshops mit dem Ziel gemeinsamer Entwicklung verbesserter Praxis und eigentliche Lernsequenzen in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Spezialisten aus der Verwaltung. Neben den

institutionellen Mitgliedern, die uns wegen ihrer Multiplikatorenfunktion besonders wichtig sind, nehmen wir auch aktive Einzelmitglieder auf, die sowohl zu den Veranstaltungen wie zu unserer Homepage (www.silberfuchs-netz.ch) uneingeschränkt Zugang haben.

BILD / BILD / BILD / BILD / BILD

Elisabeth Michel-Alder

Elisabeth Michel-Alder leitet seit 1988 ihre eigene Firma mit dem Namen EMA Human Potential Development in Zürich. Sie berät Firmen und öffentliche Organisationen, auch Verwaltungen, in konzeptuellen Fragen von Systementwicklung, Weiterbildung und HR-Konzepten.

Sie ist Gründerin und Managerin des Netzwerkes Silberfuchs (www.silberfuchs-netz.ch). Sie führt Lehraufträge an verschiedenen Fach- und Hochschulen aus und publiziert regelmässig.



Nachruf Otmar Hufenus

Wir danken Dir für Dein Engagement bei uns. Wenn ein junger Mann nicht mehr weiss, was für ihn ein guter nächster Schritt sein könnte, braucht es manchmal Unterstützung von einem „Götti“ oder von einer „Gotte“. Du hast Dich im Rahmen unseres Projektes dafür eingesetzt und geholfen, die richtigen Weichen zu stellen. Du hast Freude und Begeisterung für unser Projekt vermittelt, neue Mentoren und Mentorinnen gesucht oder kleine Aufmerksamkeiten vorbeigebracht. Wir waren nicht Dein einziges Engagement. Du hast Dich auch global ausgerichtet und Dich mit dem Verkauf von Vanille für die Schulbildung für Kinder in Papua Neuginea eingesetzt. Dein Feuer und Dein Herzblut für Deine Projekte werden uns in guter Erinnerung bleiben.



Impressum

Erscheinungsort: Benevol St. Gallen, Projektstelle TanDem
Erscheinungsweise: 2x jährlich
Auflagenzahl: 600
Redaktion und Gestaltung: Pekka Brander, Jacqueline Brander
Christina Alder, Doris Mascello
Druck: rva Druck und Medien AG, Altstätten
Nächste Ausgabe: September/Oktober 2009

Redaktionsadresse: Benevol St. Gallen
Projektstelle TanDem
Marktplatz 24
9000 St. Gallen
Tel. 071 227 07 62 - Fax 071 227 07 69
e-mail info@tandem-online.ch
Internet www.tandem-online.ch

Unsere Mentor/Innen

Zeigen, wie es geht !

Helfen Bewerbungsstrategien entwickeln, beraten beim Schreiben der Bewerbungsdossiers, coachen, zeigen Stärken auf, entwickeln neue Ideen, unterstützen und trösten bei Absagen, glauben an neue Möglichkeiten, üben mit den Mentee Bewerbungsgespräche, vermitteln Stellen, spielen Türöffner, sie sprechen offen an, was wichtig ist, um eine Stelle zu finden.



Helene Kugler



Fredy Zeier



Julia Giger



Daniel Gretler



Heide Köppel



Verena Sturzenegger



Josef Heuberger



Marlies Rutz



Jean Claude Gonzales



Markus Seitz



Samuel Junker



Beatrice Egli



Hans Kalt



Ulrich Müller



Angelika De Biasio



Fausto Krebs



Amanda Pacios



Jean Pierre Bleher



Hans Ruedi Gut



Peter Widmer



Bruno Köppel



Pia Clerici



Christoph Zingg



Evelyn Krapf



Christine Seith



Charlie Germani



Marcel Menzi



Josef Bischof



Daniel Ehrat



Marcel Wicki



Bernadette Strebel



Astrid Margot



Silvia Gerber



Markus Meyer



Christa Egger



Thomas Oegerli