

TanDem

Editorial

Es ist grossartig, mit Mentorinnen und Mentoren am runden Tisch zu sitzen und von ihren Erfahrungen zu hören. Grossartig deshalb, weil dabei die Ressourcen des Mentorings zum Ausdruck kommen. Wir berichten vom ersten runden Tisch mit Helene Kugler, Cécile Näscher und Josef Bischof und geben damit einen Einblick in ihre Gedankenwelt rund ums Thema Mentoring.

Methodenvielfalt ist uns ein wichtiges Anliegen, das heisst, wir setzen uns dafür ein, dass die Mentoren und Mentorinnen ihre Stärken im Projekt einbringen können. So gibt es Beteiligte, die ihren Fokus klar beim Vermitteln legen, andere sehen sich mehr in der Beraterrolle. Jedes Mentorat gestaltet sich wieder anders und so gibt es keine Rezepte, die für immer greifen. Auf diese „Unsicherheiten“ muss man sich einlassen wollen.

Das TanDem50plus ist seit dem letzten März unterwegs. Menschen ab 50 auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu begleiten, ist eine komplexe Angelegenheit und erfordert nebst Finger-spitzengefühl auch viel Geduld. Es ist beeindruckend zu sehen, wie alle Beteiligten das Beste geben. Ans Ziel zu kommen, das heisst eine Arbeitsstelle zu finden, ist nicht ganz einfach für Menschen ab 50. Welche Gedanken und Ideen das Amt für Arbeit bewogen hat, Mentoring 50plus ins Leben zu rufen – darüber gibt Walter Abderhalden, Leiter Prävention und Qualität, Auskunft.

Das TanDem rollt – Wir freuen uns, Ihnen wiederum einen Einblick in unsere Arbeit zu geben.

Mit einem grossen Dankeschön an alle Beteiligten

Christina Alder
Projektleiterin



Christina Alder



Doris Mascello



Pekka Brander



Jacqueline Brander

Editorial

Seite 1

Berufserfahrung kann man ändern, das Alter hingegen nicht

Seite 2

Die TanDem 50plus - Erfolgsquote

Seite 3

TanDem - runder Tisch

Seite 4

Freie Mentoren im Kanton SG

Seite 5

Unsere Mentoren/Innen

Seite 6



Ein Volltreffer: TanDem + TanDem 50plus



Steckbrief

Name: Seith
Vorname: Christine
Jahrgang: 1973
Beruf: Personal-beraterin

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

Ich habe mich für Freiwilligenarbeit interessiert und bin bei der Suche auf das Projekt TanDem gestossen. Da kann ich Fähigkeiten und Erfahrungen, die ich beruflich gesammelt habe, an einen jungen Menschen weitergeben. Aber auch ich lerne viel von meinen Mentees: Junge Erwachsene sagen und zeigen noch viel ehrlicher, wenn sie mit einem Vorschlag oder mit einer Verhaltensweise nicht einverstanden sind.

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

Ich habe bisher bei zwei „Tandems“ mitgemacht und dabei festgestellt, dass das Wichtigste ist, dass das Mentee motiviert ist und an seiner Situation etwas ändern will. Ohne Willen geht es schlicht nicht. Wenn dazu noch die Familie oder die Schule unterstützen, ist das die Idealsituation. Der Mentor wiederum muss meiner Meinung nach flexibel sein und sich anpassen, wenn die Umstände sich verändern - oder auch die Ziele und Wünsche des Mentees.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

Wenn sich aus der Tandem-Situation ein so gutes Verhältnis ergibt, das dies auch nach der „Tandem-Zeit“ Bestand hat.

Berufserfahrungen kann man ändern, das Alter hingegen nicht

Interview mit Herrn W. Abderhalden, Leiter Prävention & Qualität beim Amt für Arbeit zum Projekt „TanDem 50plus“

Herr Walter Abderhalden ist stellvertretender Amtsleiter und leitet die Abteilung Prävention & Qualität beim Amt für Arbeit und zählt sich selbst zu den Personen ab 50 Jahren. Sein Wissen in arbeitsmarktlichen Massnahmen, Qualität und Arbeitsvermittlung konnte Herr W. Abderhalden in mehr als 10 Jahren beim Kanton vertiefen. In seiner Karriere musste er immer wieder neue Erfahrungen sammeln, die sich dem Wirtschaftsmarkt anpassen. In der heutigen Marktdynamik sind neue Ideen je länger je mehr gefragt, um Personen, welche keine Anstellung haben, nachhaltig einzugliedern. Dabei sucht Herr W. Abderhalden mit seinem Team neue Wege, um die Arbeitslosigkeit wirkungsvoll zu bekämpfen.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren etwas entspannt, was sich auch im Angebot der Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen für stellensuchende Personen auswirkt. So müssen die Mitarbeitenden beim Amt für Arbeit flexibel reagieren können. Eine neue Herausforderung für Arbeitsmarktbehörde und Unternehmen sieht Herr Abderhalden im Umgang mit stellensuchenden Personen über 50 Jahren.

Was hat Sie veranlasst, Vermittlung für Personen über 50 Jahren zu lancieren?

Ich führte in St.Gallen zwei Tagungen zu den Themen „Gesundheit und Arbeitslosigkeit“ sowie „Langzeitarbeitslosigkeit bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen“ durch. Dabei musste ich feststellen, dass mehrheitlich Personen über 50 Jahren von diesem Thema betroffen sind. Das Amt für Arbeit hat darauf eine Studie in Auftrag gegeben, welche meine Befürchtungen bestätigt haben. Als eine mögliche Massnahme lancierten wir das Projekt „Vermittlung 50+“, in dem wir mit einigen privaten Stellenvermittlungen eine Erfolgsprämie von 3'000 Franken bei erfolgreicher Vermittlung eines über 50-jährigen Stellensuchenden vereinbarten. Das Projekt ist zur Zeit in der Pilotphase.

Das zweite Projekt „TanDem 50plus“ basiert auf dem Programm TanDem für junge Erwachsene, welches von Benevol durchgeführt und vom Amt für Arbeit, Migros Kulturprozent und

Pro Senectute getragen wird. Den Piloten zu TanDem hat das Amt für Arbeit vor zwei Jahren durchgeführt und anschliessend an die Non Profit Organisation Benevol übertragen. Die Resultate, welches Benevol mit der Integration von jungen Erwachsenen erzielt hat, sind sehr vielversprechend. Ca. 80% der 20- bis 24-Jährigen werden durch das Projekt in eine Feststelle vermittelt. Dasselbe Ziel haben wir nun bei den Personen über 50 Jahren. Personen über 50 sind viel länger auf Stellensuche als jüngere Stellensuchende.

Weshalb ist es für die Personen über 50 Jahren so schwer, eine Anstellung zu finden?

Neben Qualifikation und Berufserfahrung ist meistens der Haupthindergrund das Alter. Grund dazu ist einerseits das eher unflexible BVG und andererseits sind Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen wie Unflexibilität, vermehrte gesundheitliche Absenzen, Teamunfähigkeit oder Trägheit weitere Gründe für die relativ hohe Arbeitslosigkeit. Ältere Personen haben grosse Berufs- und Lebenserfahrung, die den Unternehmen - bei richtigem Arbeitseinsatz - viel Wertschöpfung bringen können. Bei auftretenden persönlichen Problemen arbeiten ältere Personen effizienter als jüngere Personen, denn sie wissen durch Erfahrung besser, mit schwierigen Situationen umzugehen. Stellenwechsel ist bei jungen Erwachsenen Trend und sicher auch sinnvoll. Bei Personen über 50 Jahren ist die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber sehr hoch und ein Stellenwechsel eher unwahrscheinlich.

Die Berufserfahrung kann man ändern, das Alter hingegen nicht. Bei den jungen Erwachsenen überbrückt man die mangelnde Berufserfahrung mit gezielten 6-monatigen Praktika. Ältere Personen unterstützen wir mit gezielten Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen.

Gibt es Widerstände bei den Unternehmen?

Die Unternehmen sind offen und sehen die Vorteile. Gerade Unternehmen, die längerfristig planen sowie auf Wissenstransfer angewiesen sind, können auf Personen über 50 Jahren zählen. Denn Personen, die einige

Jahre vor der verdienten Pensionierung stehen, werden gegenüber dem Unternehmen loyal sein. Die Unternehmen sichern sich neben dem Wissenstransfer auch die Gewissheit, dass der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin noch eine begrenzte und abschätzbare Zeit vollen Einsatz zeigen wird und gegenüber jüngeren Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion sein kann.

Was soll man tun, wenn man arbeitslos ist?

Weiterhin Bewerbungen versenden und bei den Stellen-Anzeigen mit Altersbegrenzungen begründen, weshalb sie sich trotz dieser Begrenzung bewerben. Ich würde das Alter nie als Grund aufzählen, weshalb man sich für eine Stelle nicht bewerben sollte. Ich denke, jede Möglichkeit einer Vermittlung sollte genutzt werden, deshalb auch am besten gleich bei mehreren privaten Stellenvermittlern anmelden, dies erhöht die Chancen. Eventuell sollte man auch eine Stelle als Überbrückung annehmen, die einem nicht 100% anspricht. Dadurch können sich sehr interessante Möglichkeiten eröffnen. Zusätzlich sollte man sich bei seiner Personalberatung auf dem RAV über die Möglichkeiten des Mentoringprogramms TanDem 50plus erkundigen.

Gibt es weitere Initiativen für Arbeitslose über 50 Jahren?

Der Kurs Orientierung, Kommunikation und Praktikum wird nun neu für Personen über 50 Jahren angeboten.

Dabei wird 1 Monat eine Standortbestimmung gemacht und anschliessend für 2 Monate ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt vereinbart. Dieses Praktikum führt vielfach zu einer Festanstellung.

Was sind die ersten Erkenntnisse von TanDem 50plus?

Für den Pilot hatten wir ca. 60 Anmeldungen, was viel mehr war als erwartet. Das TanDem für junge Erwachsene gilt als eine Begleitung von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren. Beim TanDem 50+ hingegen sind die Mentoren meist etwas jünger als die Mentees, was für viele eine besondere Situation darstellt. Trotzdem fühlen sich die Mentees sehr wohl und sind ausgesprochen motiviert. Dennoch ist es sehr wichtig, dass die Mentoren nicht nur offen, kommunikativ und vorurteilsfrei sind, sondern auch beruflich gut vernetzt sind. Das TanDem 50plus ist eine innovative arbeitsmarktliche Massnahme und ich verspreche mir eine gute Vermittlungsquote.

Besten Dank für das interessante Gespräch. PB



Walter Abderhalden



Steckbrief

Name: Fredy
Vorname: Zeier
Jahrgang: 1951
Beruf: Leiter ARGE Integration Ostschweiz

Was hat Sie dazu bewegt, bei TanDem mitzumachen?

Seit einiger Zeit bin ich im Mentoring-Programm der Universität St. Gallen dabei und habe es als bereichernd empfunden, Erfahrungen weiter geben zu können. Beim „TanDem“ konnte ich Gleiches ganz anders erleben. Ich habe mich gezielt zur Verfügung gestellt, um mit Mentees zu arbeiten, die Migrationserfahrung einbringen. Dies natürlich im Zusammenhang mit meinem ARGE-Mandat.

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

Es muss menschlich „geigen“. Ich sehe Mentoring als eine Form des Coaching. Das schon erwähnte „Zur Seite stehen“ nehme ich wörtlich und bedeutet Unterstützung und Hilfestellung, kritisches Hinterfragen und Helfen. Der junge Mensch muss seinen Weg selber und eigenständig gehen können. Mentoren gehen ein Stück Weges mit – an der Seite.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

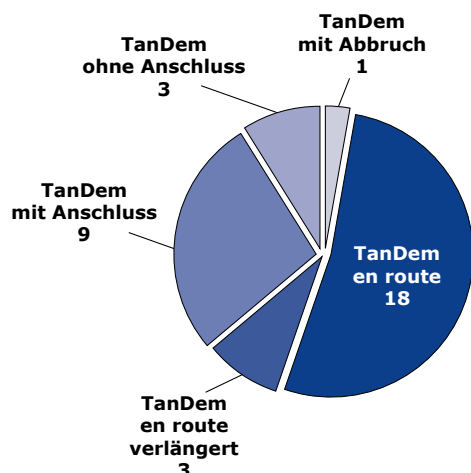
Die Mentoring-Beziehung, und dann noch die sympathische Crew, aber auch die Erfahrungs- und Weiterbildungsmeetings. So wird es zu einer Win-Win-Situation.

Die TanDem 50plus- Erfolgsquote

Seit diesem Frühjahr haben 34 Personen über 50 Jahren das Mentoring Projekt TanDem 50plus in Anspruch genommen. Weitere 12 warten auf einen Mentor oder eine Mentorin.

13 TanDems wurden in der Zwischenzeit (bis Ende September 08) abgeschlossen, davon 9 mit einer Anschlusslösung (Stelle, Teilzeitstelle, Selbständigkeit, Zwischenverdienst).

Dies entspricht einer momentanen Vermittlungsquote von 69 Prozent.



TanDem – runder Tisch – von alten Jungen und jungen Alten und mehr

Die drei engagierten und erfolgreichen Mentorinnen und Mentoren Cécile Näscher, Helene Kugler und Josef Bischof, welche junge Erwachsene und Personen ab 50 begleiten, tauschen in einem Gespräch ihre Erfahrungen und Eindrücke aus. Schnell wurde erkannt, dass sie alle drei das gleiche Ziel verfolgen, nämlich eine Festanstellung für ihre Teilnehmer zu finden bzw. die Mentees dabei zu unterstützen. Der Weg zum Ziel ist jedoch so unterschiedlich wie die Personen selbst. „Wer nicht authentisch dem Mentee gegenüber tritt, verliert sein Vertrauen“, „und wer nicht seine Ressourcen einbringen kann, verliert an Kraft“.



Die Erwartungshaltung der Teilnehmer und Mentees sei manchmal sehr hoch, darüber sind sich alle einig. Nach vielen Absagen wollen die Mentees nur eines, eine Festanstellung oder Übergangslösung finden. Dieses Ziel verfolgen die Mentees nicht immer mit dem gewünschten Engagement. Wenn der Mentee keinen Willen an den Tag legt, ist jede Anstrengung von Mentoren-Seite umsonst. Die jeweiligen Unterstützungen resp. Begleitungen unterscheiden sich sehr stark. Es gibt Mentoren, die mehr als „nur“ den Mentee begleiten wollen und greifen oft selbst zum Telefonhörer „ich möchte mehr tun als nur Begleiten“. Dabei ist Vorsicht geboten, der Mentor soll die Arbeit der Mentees nicht übernehmen. „Die Mentees sollen sich selber verkaufen, Authentizität ist wichtig,“ doch nicht alle Mentees können sich gut verkaufen – die Runde ist mitten in einem der Spannungsfelder von

Mentoring gelandet.

Alle sind sich einig, dass es keine Rolle spielt, ob sie männliche oder weibliche Teilnehmer unterstützen – wichtiger sei vielmehr, ob man im zwischenmenschlichen Bereich einen Zugang zueinander findet. Danebst sind auch ähnliche Arbeitsstile und Werte von Belang. Nicht zu unterschätzen ist, je nach Beruf und Branche, das geeignete Beziehungsnetz des Mentors. „Wenn man eine qualitativ gute Arbeitsbeziehung aufbauen kann, ist sehr viel möglich“.

Unterschiede beim Begleiten der jungen Erwachsenen und den Teilnehmer über 50 sehen die drei Mentorinnen und Mentoren durchwegs. Die einen bringen viel Erfahrung und komplexe Biografien mit, die andern stehen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn. Im „jungen“ TanDem kann man den Erfahrungs- und Wissensvorsprung sportlich ins Spiel bringen. Sie haben noch viel Zeit und das berufliche Leben hat gerade erst begonnen. „Bei der Unterstützung von Personen über 50 Jahren ist meine Hemmschwelle grösser, das zu sagen, was ich denke“, fügt eine Mentorin bei, „ich bin etwas zurückhaltender“. Die älteren Stellensuchenden haben zudem andere Verantwortlichkeiten im sozialen Umfeld zu tragen, das wirkt sich auf die Flexibilität und Möglichkeiten aus! Die erzählten Geschichten zeigen, dass es „junge Alte“ und „alte Junge“ gibt. „Junge können reifer sein als ältere Personen. Unsere Teilnehmer ab 50 sind unter Umständen viel offener als manche Jugendlichen – Widerstände zeigen sich manchmal auf ganz spannende Art und Weise. Da gibt es keine altersspezifische, sondern eher persönlichkeitsbezogene Unterschiede.“

Die Mentoren haben Einblick in andere Lebensentwürfe erhalten. Teilweise mussten sie lernen umzudenken und ihre Vorgehensweise zu hinterfragen. Die Fest-



Steckbrief

Name: Pacios
Vorname: Amanda
Jahrgang: 1954
Beruf: Familienfrau,
Coach SCA i.A

Was hat Sie dazu bewogen, bei TanDem mitzumachen?

Ich hab im Tagblatt verschiedene Artikel zum Projekt gelesen, die mich „gluschtig“ auf diesen Einsatz gemacht haben. Das Gespräch mit der Projektleiterin, Christina Alder, hat mich vollends überzeugt. Ich lerne hier spannende Menschen kennen, die sich mutig auf eine Zusammenarbeit mit jemandem, den sie nicht kennen, einlassen.

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

Respekt und Wertschätzung gegenüber dem Mentee. Egal wie seine bisherige Laufbahn verlaufen ist, es hat den Mut, sich beim Projekt TanDem Hilfe zu holen. Eigenverantwortung der Mentees fördern. Die MentorInnen sind immer Begleitung auf Zeit. Mentees sind eigenverantwortliche Menschen, die selber aktiv sein müssen, während und nach der TanDem-Zeit. Toleranz gegenüber unbequemen Lösungen. Als MentorIn muss man bereit sein, andere Sichtweisen oder Lösungen zu akzeptieren.

Was gefällt Ihnen bei TanDem besonders?

Ich schätze den intensiven Austausch mit Menschen, denen ich ohne TanDem möglicherweise nie begegnet wäre. Jedes Mentee und seine Geschichte ist anders.

stellung, dass manchmal sehr salopp mit stellensuchenden Menschen umgegangen wird, hat ihr Auge für neue Realitäten geschärft. „Die Mentees bekommen zum Teil ihre Unterlagen in einem miserablen Zustand zurück, bekommen kein aufschlussreiches Feedback für die Absage oder erhalten überhaupt keine Antwort – das kann sehr verletzend und entmutigend sein“, stellt ein Mentor ernüchtert fest.

Verbesserungsmöglichkeiten sehen die drei Mentoren vor allem im Bereich „Netzwerk“. Sie könnten sich vorstellen, dass man das Netzwerk untereinander noch besser nutzen könnte. Sie sind sich zudem einig, dass die 4 Monate für ein 50plus TanDem zu kurz angesetzt sind und schlagen 6 Monate Dauer für ein TanDem vor. Sie schätzen die situative Unterstützung der Projektstelle sehr.

Nach interessanten zwei Stunden sind sich alle einig; Mentoring ist mehr als Bewerbungen auf Vordermann zu bringen, es ist ein Austausch zwischen zwei Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Schichten oder Generationen. Das Vorgehen passt sich immer neu dem jeweiligen Gegenüber und den neuen Umständen an. „Man muss das Führen immer wieder neu entwickeln“.



Pekka Brander



Cécile Näscher

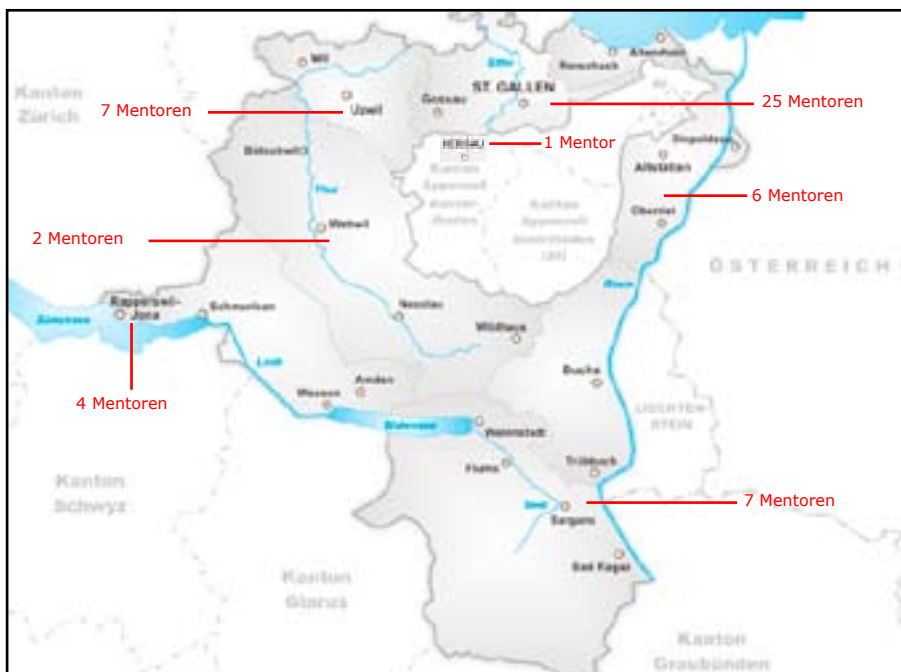


Josef Bischof



Helene Kugler

Freie Mentor/Innen in der Ostschweiz



Der aktuelle Mentoren-Pool verfügt total über 32 freie Mentor/Innen, welche eine neue und spannende Herausforderung mit jungen Stellensuchenden annehmen könnten. Es ist ein Anliegen von Benevol, dass wir im ganzen Kanton St. Gallen inklusive Appenzell Ausser-rodern Begleitungen anbieten können.

Bitte melden Sie sich bei Christina Alder von der Projektstelle TanDem, falls Sie sich dem Projekt anschliessen wollen. Wir benötigen vor allem für das TanDem 50plus zusätzliche Mentorinnen und Mentoren.

Impressum

Erscheinungsort: Benevol St. Gallen, Projektstelle TanDem
 Erscheinungsweise: 2x jährlich
 Auflagenzahl: 600
 Redaktion und Gestaltung: Pekka Brander, Jacqueline Brander, 9000 St. Gallen
 Christina Alder, Doris Mascello
 Druck: E-Druck AG, St. Gallen, www.edruck.ch
 Nächste Ausgabe: Februar/März 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



Otmar Hufenus



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



Silvia Gerber



Astrid Margot

