



NEWSLETTER Tandem

Editorial

Vor wenigen Jahren war die Lehrstellensuche und die Jugendarbeitslosigkeit ein grosses Thema. Schnell wurden in den Kantonen verschiedene Unterstützungsangebote geschaffen und Mentoringprogramme angeboten. Auch Programm Tandem hat seinen Ursprung in der Begleitung von Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren und - die Erfolgsquote ist auch im 2014 erfreulich hoch.

Heute liest man vermehrt Schlagzeilen wie: „Probleme von Älteren bei der Stellensuche haben sich verschärft.“ Mit verschiedenen Aktionen versucht man die Wirtschaft und die Politik zu sensibilisieren. Unterstützung in Form eines Mentoringprogramms gibt es für Stellensuchende über 50 jedoch kaum. Das AWA St.Gallen und die Trägergesellschaft von Programm Tandem haben bereits im 2008 einen dringenden Handlungsbedarf festgestellt und Massnahmen ergriffen. Das erprobte Mentoring-Programm Tandem wird seither auch für 50plus angeboten. Rund 2/3 der Stellensuchenden, welche bei Programm Tandem teilnehmen, sind heute über 50. Sie schätzen es, erfahrene Sparringpartner an der Seite zu haben, welche Ihnen ein offenes Feedback geben und sie beim Bewerbungsprozess begleiten.

Die Wirkung und der Erfolg haben sich herumgesprochen und andere Kantone zeigen Interesse am Programm. Der Kanton Schaffhausen bietet Tandem 50plus seit 2011 an und der Kanton Aargau lanciert Tandem 50plus im Frühling 2015. Eine Erfolgsgeschichte setzt sich dank vieler freiwilliger Mentorinnen und Mentoren, die nicht tatenlos zusehen möchten, fort.

René Hüppi
Programmleiter

„Das Glück kommt nicht von selbst zu dir. Du musst ihm schon ein Stück entgegen laufen.“

TANDEM

18 plus
Unterstützung bei der Stellensuche

TANDEM

50 plus
Unterstützung bei der Stellensuche

TANDEM

Plus
Unterstützung bei der Stellensuche



Urs Schmid ist Projektleiter im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau und Kampagnenleiter „Potenzial 50plus“

Der Kanton Aargau hat mit der Plakatkampagne „Potenzial 50plus“ einige Aufmerksamkeit erregt.

Was hat den Kanton Aargau dazu bewegt, eine solche Kampagne zu lancieren?

Wir stellen fest, dass Stellensuchende 50plus zwar nicht öfters arbeitslos sind als Jüngere. Sie sind aber viel häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Im Jahr 2013 waren sie durchschnittlich 376 Tage ohne Arbeit. Das bedeutet eine über fünfzig Prozent längere Stellensuchdauer als bei der Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen. Ein weiteres Problem der älteren Stellensuchenden spiegelt sich bei den Aussteuerungen. Der Anteil der Aussteuerungen bei den 50-Jährigen ist mit 18 Prozent beinahe doppelt so hoch wie bei den 25- bis 49-Jährigen.

Der Slogan der Kampagne lautet „Die Qualifikation zählt, nicht das Alter.“

Was möchten Sie damit ausdrücken und bewirken?

Ziel der Kampagne mit den Plakaten und Hängekartons in

Bussen ist, dass ältere Stellensuchende vermehrt nach ihrer Qualifikation beurteilt werden und ihre Bewerbungen nicht aufgrund ihres Alters auf dem Absagestapel landen. Es geht dabei nicht darum, ältere Stellensuchende zu bevorteilen. Ob jung, mittelalt oder älter: Jeder und jede soll bei passender Qualifikation die Chance auf eine Stelle erhalten. Das Potenzial der Stellensuchenden 50plus soll und darf nicht brach liegen. Sie sind wertvolle Mitarbeitende für Unternehmen. Eine gute Mischung zwischen Jung und Alt ist für Betriebe meist ideal. Der Fachkräftemangel kann und darf nicht nur durch die Anwerbung junger ausländischer Fachkräfte behoben werden.

Welche Faktoren sprechen Ihrer Meinung nach für die Anstellung von Stellensuchenden über 50?

Die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft und der Fachkräftemangel sprechen für die Einstellung von älteren Stellensuchenden. Sie bringen viel Wissen, Erfahrung und ein grosses Netzwerk mit und sind damit wertvoll für jedes Unternehmen. Entscheidend für die Unternehmen ist im Wesentlichen, welche relevanten Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber für den Job mitbringt. Das Alter sagt da nicht viel aus.

„Das Potenzial der Stellensuchenden 50plus soll und darf nicht brach liegen.“

Auf den Plakaten sind reale Stellensuchende abgebildet. Warum haben Sie nicht Modellen engagiert, wie dies ansonsten im Marketing üblich ist?

Wir haben diesen Punkt sorgfältig geprüft. Echte Stellensuchende Menschen überzeugen mehr als Models. Wir konnten aus über fünfzig Bewerberin-

nen und Bewerbern aussuchen. Wir nennen die echten Stellensuchenden Botschafterinnen und Botschafter. „Ich mache das nicht nur für mich, sondern insbesondere für alle andern in einer ähnlichen Situation“ begründete eine Botschafterin ihre Teilnahme an der Kampagne.

„Der Fachkräftemangel kann und darf nicht nur durch die Anwerbung junger ausländischer Fachkräfte behoben werden.“

Welche Reaktionen hat die Kampagne ausgelöst?

Wir sind überwältigt vom grossen Echo, das die Kampagne weit über den Aargau hinaus auslöste. Es hat unsere Erwartungen übertroffen. Die Kampagne wurde im Fernsehen, in der Rundschau und im Beobachter TV portraitiert. Die NZZ, die Aargauer Zeitung und der Beobachter berichteten über die Kampagne sowie praktisch alle aargauischen Zeitungen. Selbst auf der Website des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum beruflichen Wiedereinstieg wird die Kampagne portraitiert. Zum Erfolg beigetragen hat sicher auch, dass die wichtigsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unsere Kampagne als Partner unterstützen und geholfen haben, sie bekannt zu machen. Dazu gehören der Aargauischer Gewerbeverband, Travail.Suisse Aargau, die Aargauische Industrie- und Handelskammer, die Vereinigung Aargauischer Angestelltenverbände, der Aargauischer Gewerkschaftsbund und ask! die Beratungsdienste für Beruf und Ausbildung (BDAG).

Über welche Rückmeldungen haben Sie sich persönlich am meisten gefreut?

Ein Geschäftsführer eines jungen Unternehmens hat im Bus

die Hängeplakate gesehen und gleich eine Stellenmeldung auf die Hotline gemacht. Ihm gefiel unser Plakat mit dem Slogan „Die Qualifikation zählt, nicht das Alter“ und er hat in der Folge eine über 50-jährige Stellensuchende eingestellt. Er ist sehr zufrieden mit der älteren Mitarbeiterin. Das Jungunternehmen ist nicht das einzige, welches aufgrund der Kampagne so reagiert hat.

„Eine gute Mischung zwischen Jung und Alt ist für Betriebe meist ideal.“

Nun haben sich die Verantwortlichen des Kantons Aargau entschieden, begleitend zu dieser Plakataktion ein Mentoring analog Programm Tandem 50plus des Kantons St.Gallen zu prüfen.

Was sind die Beweggründe für diese Erweiterung?

Das Programm vom Kanton St. Gallen hat uns überzeugt. Die Erfolgsquote lässt sich sehen. Sie beträgt über die letzten Jahre durchschnittlich 61% bei den 50plus. Wir haben kein Mentoringprogramm für ältere Stellensuchende. Die Massnahme ist auf Freiwilligkeit aufgebaut.

Dies entspricht weitgehend den Bedürfnissen der Altersgruppe. Die Sinnfrage erhält mit 50plus einen höheren Stellenwert. Das heisst, es werden nur diejenigen Stellensuchenden 50plus von dieser Massnahme profitieren, die auch deren Wert erkennen. Damit ist die Motivationsfrage geklärt. Die Mentoren und Mentorinnen arbeiten ebenfalls freiwillig.

Welche Ziele verfolgen Sie damit?

Hauptziel ist, die Stellensuchenden mittels Mentoring-System rasch und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn ihr gemeinsames Projekt ist eine neue Stelle zu finden. Dazu treffen sich Mentorin/Mentor und teilnehmende Mentees regelmässig. Sie kommunizieren per Telefon, SMS oder E-Mail, planen ihre Aktivitäten und strukturieren diese gemeinsam.

Was können freiwillige Mentorinnen und Mentoren Ihrer Meinung nach bei der Stellensuche zusätzlich beitragen?

Laut Arbeitsmarktspezialisten werden lediglich 20 Prozent der freien Stellen veröffentlicht. Darauf konzentrieren sich 80 Prozent aller Arbeitssuchenden. Der Erfolg wäre vorprogram-

miert, wenn Bewerber und Bewerberinnen sich auf die verborgenen 80 Prozent der offenen Stellen fokussieren. Es stellt sich die Frage, wie man diese verborgenen Stellen findet. Ein tragfähiges Beziehungsnetz zu schaffen, ist die Antwort darauf. Untersuchungen haben aufgezeigt, dass durch den Stellenverlust dieses Beziehungsnetz häufig wegbricht. Statt Rückzug wie bei vielen Betroffenen ist aktives Networking angesagt. An diesem Punkt setzt die neue Massnahme „Mentoring Tandem 50plus“ an: Nämlich das Beziehungsnetz des Mentors in die Stellensuche einzubeziehen, respektive aufzuzeigen wie ein gutes Networking aufgebaut werden kann.

Bei Programm Tandem begleiten berufserfahrene und gut verankerte Personen die Stellensuchenden, freiwillig und unentgeltlich.

Wie werten Sie das Engagement dieser Mentorinnen und Mentoren?

Dieser Aspekt ist nicht hoch genug einzuschätzen und ergibt eine ganz andere Arbeitsweise für alle Akteure. Es macht einen Unterschied, ob eine Bezugsperson für ihre Leistungen honoriert wird oder ob sie dies unentgeltlich macht.

Interview mit Martin Ammann, RAV-Personalberater



Martin Ammann ist seit 2009 als Personalberater beim RAV Heerbrugg tätig. Er meldet laufend jüngere und ältere Stellensuchende bei Programm Tandem an.

Martin Ammann erwähnt, dass bei der Wiedereingliederungs-Strategie des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen, die kundenorientierte Beratung im Fokus der Anmeldung steht. „Der Personalberater muss bei einer Anmeldung das Potenzial sowie den Nutzen für den Stellensuchenden in den Kontext stellen“.

„Mich überzeugt bei Programm Tandem, die breite Unterstützung, welche durch die Mentorinnen und Mentoren eingebracht wird. Dadurch können Stellensuchende mit den verschiedensten Lebensläufen und Hintergründen entsprechend individuell begleitet werden. Der administrative Aufwand für die Personalberater ist gering und die Begleitung kann schnell aufgegleist werden.“

„Die anfängliche Skepsis wandelt sich meist in Begeisterung über das Veränderte oder Erreichte und wird für den RAV-Personalberater auch im Beratungsgespräch spürbar.“

Anfänglich sind Stellensuchende oft skeptisch

Martin Ammann spürt bei den Stellensuchenden manchmal eine gewisse Skepsis, wenn er Ihnen eine Fachberatung empfiehlt. Dies ist auch im Falle vom Mentoring-Programm Tandem so. Seitens der Stellensuchenden sei daher Neugier und das Vertrauen in Neues, für eine zielgerichtete Unterstützung genauso wichtig, wie für die berufliche Neuausrichtung. Sie sollten sich von Vorurteilen lösen und an dessen Stelle Innovations- und Entschlussfreude setzen. „Die Zusammenarbeit mit Mentoren, als Sparringpartner auf Augenhöhe, ist eine grosse Chance.“

Die anfängliche Skepsis wandelt sich meist in Begeisterung über das Veränderte oder Erreichte und wird für den RAV-Personalberater auch im Beratungsgespräch spürbar. Vieles hängt jedoch von der Offenheit

der Stellensuchenden und der Kommunikation zwischen Stellensuchenden und Mentoren ab. Je besser diese funktioniert umso grösser sind die Schritte, die gemacht werden und umso grösser die Chance auf Erfolg.

Die Begleitung ist genauso individuell wie die Stellensuchenden und ihre Lebensläufe

Mentorinnen und Mentoren bringen eine Aussensicht ein und zeigen somit positives Veränderungspotential auf. Der Vorteil in einem Mentoring liegt jedoch nicht nur im Aufzeigen des Fremdbildes oder einer allfälligen Türöffnerfunktion der Mentoren. Die konstruktiven Gespräche führen oft zu mehr Selbstvertrauen, den Glauben an die eigenen Fähigkeiten oder zu anderen Sichtweisen, welche für die neue Ausrichtung wichtig sind.

Freiwilliges Engagement ist heute keine Selbstverständlichkeit mehr

Persönlich hat Herr Ammann wenig direkten Kontakt mit den Mentoren. Er spüre jedoch die Veränderungen der Stellensuchenden und sehe die Wandlung bei den Bewerbungsunterlagen. Beides erachte ich als hilfreich und wertvoll. „Es ist beeindruckend,

dass erfahrene und gut vernetzte Personen bereit sind, Stellensuchende auf dem Weg zurück in eine Anstellung zu unterstützen“. Das freiwillige Engagement ist für ihn keine Selbstverständlichkeit. Er würde es begrüssen, wenn noch mehr erfahrene Personen mit guten Verbindungen bereit wären, bei Programm Tandem mitzuwirken. Er sei sich sicher, dass Stellensuchende und Mentoren einen Mehrwert aus der Zusammenarbeit ziehen. Manchmal höre er sogar von Freundschaften, die über die Begleitung hinaus Bestand haben. Er kenne zudem Programm-Teilnehmende, welche so nachhaltig unterstützt wurden, dass sie heute selbst als Mentoren tätig sind und ihr Wissen weitergeben.

„Der Personalberater muss bei einer Anmeldung das Potenzial sowie den Nutzen für den Stellensuchenden in den Kontext stellen.“

„Ich wünsche allen bestehenden und zukünftigen Mentorinnen und Mentoren entsprechende Genugtuung und Freude an der Begleitung der Stellensuchenden.“

Tandem-Team



Susanne Solenthaler
Administration

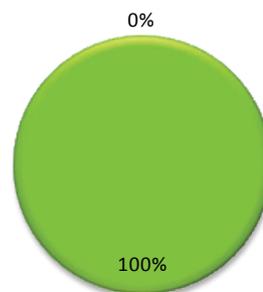
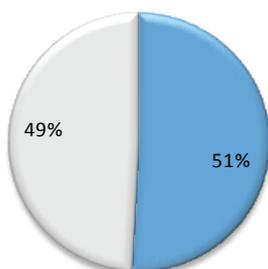
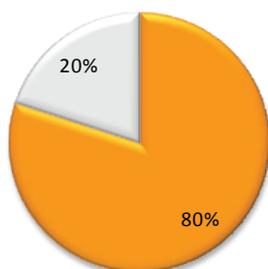
Yolanda Kobler
Fachmitarbeiterin

René Hüppi
Programmleiter



Wir wünschen Ihnen schöne
Adventstage und besinnliche
Weihnachten.

Erfolgsquote Tandem 2014



Dank der Unterstützung der freiwilligen Mentorinnen und Mentoren haben im Programm 18plus 80% der jugendlichen Stellensuchenden eine Anschlusslösung gefunden. Bei Tandem 50plus waren es 51% und beim Tandem Plus 100%.

MIGROS
kulturprozent

RAV
REGIONALES ARBEITSVERMITTLUNGSZENTRUM

PRO SENECTUTE
KANTON ST. GALLEN

BENEVOL
S T G A L L E N

Impressum

Erscheinung

2x jährlich

Redaktionsadresse

Programm Tandem

Auflage

700

Bankgasse 8

Redaktion und Gestaltung

René Hüppi, Susanne Solenthaler, Yolanda Kobler

9000 St.Gallen

Druck

Ostschweiz Druck AG, Wittenbach

Tel. 071 227 07 90

e-Mail

info@tandem-sg.ch

Fax 071 227 07 99



Aus Platzgründen können wir leider nicht alle Mentorinnen und Mentoren abbilden.