

«Die Verantwortung liegt zu jedem Zeitpunkt beim Stellensuchenden»

Vor vier Jahren wurde im Kanton St.Gallen mit «Tandem» ein Mentoring-Programm für Stellensuchende gestartet. In den beiden Bereichen «18plus» und «50plus» werden Arbeitslose der entsprechenden Alterskategorie von Mentorinnen und Mentoren unterstützt. Im Gespräch erklärt Programmleiterin Eliane Frei für welche Personen dieses Angebot geschaffen wurde und inwiefern die «Begleiter» davon profitieren.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: Bodo Rüedi

Eliane Frei, entstehen durch Ihr Angebot mit dem Programm Tandem nicht gewisse Überschneidungen zum RAV?

Keineswegs. Das Programm Tandem ist eine Ergänzung zum RAV. Deren Personalberater haben durch die enorme Anzahl an Stellensuchenden nicht die Möglichkeit, die einzelnen Personen im gleichen Umfang zu begleiten und unterstützen. Zudem hat das RAV neben den Vermittlungsaufgaben auch den Auftrag die gesetzlichen Grundlagen zu vollziehen. Unser Ansatz ist die individuelle Begleitung jedes Stellensuchenden durch einen berufserfahrenen Mentoren. Sie nehmen sich hierfür während eines Quartals rund fünf bis zehn Stunden pro Monat Zeit und unterstützen den Teilnehmer gezielt bei der Stellensuche.

Für den Stellensuchenden ist es also das bessere Modell?

Es ist ein anderes Modell, eine ergänzende Massnahme, die vom Stellensuchenden genauso wie vom Mentor die Bereitschaft fordert im Dialog während einer bestimmten Zeit einen gemeinsamen Weg zu gehen.

Beginnen wir von vorne: Wie gelangen Stellensuchende zum Programm Tandem?

Drei Kriterien sind hierfür entscheidend. Erstens: Die Anmeldung muss übers RAV erfolgen. Zweitens: Der Stellensuchende muss motiviert und gewillt sein, sich einzubringen. Und Drittens: Es darf beim Stellensuchenden keine Mehrfachproblematik vorhanden sein, also beispielsweise keine Suchtprobleme oder ausgeprägte psychische Probleme, die vorgängig gelöst werden müssten.

Und Ihre Stelle bzw. der mir zugewiesene Mentor übt für mich als Stellensuchenden gewissermassen eine Jobvermittlungsfunktion aus?

Nein, das ist ganz falsch. Die Rolle des Mentors ist als Ankerpunkt im Prozess der Stellensuche definiert. Er ist Zuhörer und Kritiker, beispielsweise wenn es um Bewerbungsunterlagen geht. Er ist die neutrale Person, die Stellensuchende bei Fragen kontaktieren können,

«Ein Stellensuchender und ein Mentor in der gleichen Situation können in eine gefährliche Spirale geraten»

die ihnen Tipps für das weitere Vorgehen gibt. Und er ist auch Mutmacher, der nach Bewerbungsgesprächen und Absagen den Stellensuchenden aufbaut, mit ihm den Blick nach vorne richtet. Es gehört in der Regel nicht zur Mentorenrolle, aktiv eine Stelle für sie zu akquirieren. Die Verantwortung hierfür liegt zu jedem Zeitpunkt der Zusammenarbeit beim Stellensuchenden.

Er ist demnach in erster Linie ein Begleiter. Wieso kann diese Funktion nicht das RAV einnehmen?

Das würde den Rahmen sprengen. Das RAV macht für die Stellensuchenden die verschiedensten Abklärungen, gerade auch im Zusammenhang mit den gesamten finanziellen Aspekten. Es klärt die gesetzlichen Grundla-

gen ab und definiert parallel, ob eine Person allenfalls gewisse Kurse oder Zusatzprogramme absolvieren soll, um die Chancen auf eine Stelle zu erhöhen. Das Programm Tandem wird für einen Stellensuchenden zur Alternative, wenn er bereits alle möglichen Schritte unternommen hat. Wenn er sich mehrmals erfolglos auf Stellen beworben hat, die bestens zu ihm passen und er nun nicht mehr weiss, wie er weiter vorgehen könnte.

Wie ist anschliessend das Vorgehen im Programm?

Die Bedürfnisse des Stellensuchenden sind zentral. Mit ihm zusammen wird das Ziel der Stellensuche definiert. Ebenso kann er einbringen, welche Art von Mentor er wünscht. Soll es eine gleichaltrige Person sein? Eine Frau oder ein Mann? Aus der gleichen Branche? Und so weiter. Entsprechend suchen wir in unserem Netzwerk den möglichst passenden Mentor, welcher bereit ist vier Monate bei der Stellensuche zu begleiten. In einem Gespräch lernen sich dann die Beteiligten kennen und entscheiden, ob sie sich miteinander im «Tandem» auf den Weg machen wollen. Selbstverständlich deponiert der Mentor hierbei auch seine Vorstellungen einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Im Gegenzug macht der Stellensuchende seinen Beitrag im «Tandem» transparent. Damit soll die Basis für ein optimales Mentoring geschaffen werden.

Den Nutzen für die Stellensuchenden sehe ich ein. Was aber ist die Motivation der Mentoren?

*«Tandem»-Programmleiterin Eliane Frei:
«Die Rolle des Mentors ist
als Ankerpunkt im Prozess
der Stellensuche definiert.»*



Zum Programm «Tandem»

Das Mentoring-Programm «Tandem» wurde im Herbst 2005 von der Trägerschaft Amt für Arbeit Kanton St. Gallen, Migros Kulturprozent, Benevol St.Gallen und Pro Senectute St. Gallen initiiert. «Tandem 18plus» wurde konzipiert mit dem Ziel, dass junge Erwachsene auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt von berufserfahrenen Mentoren begleitet werden. Im Jahr 2006 wurde der Pilot umgesetzt. Bereits nach acht Monaten rollte das fünfzigste «Tandem» durch den Kanton St.Gallen. Der klare Erfolg: 80 Prozent junge Stellensuchende im Alter von 18 bis 24 Jahren konnten mit der Unterstützung eines Mentors im Arbeitsmarkt wieder Fuss fassen.

Vor zwei Jahren wurde auch das «Tandem 50plus» ins Leben gerufen. Denn Zahlen haben gezeigt, dass Stellensuchende ab 50 in der Regel länger auf der Suche nach neuen Herausforderungen sind, als junge Menschen. Durch die Unterstützung und Begleitung eines Mentors, soll eine rasche Rückführung in den Arbeitsmarkt möglich gemacht werden. Bereits im ersten Jahr 2009 konnte eine Erfolgsquote von 62 Prozent verzeichnet werden; 29 von 18 Stellensuchenden ab 50 haben mit «Tandem» eine neue Arbeitsstelle gefunden.

Das Programm lebt von freiwilligen Mentorinnen und Mentoren. Sie stellen ihre Berufserfahrung und ihre Zeit für die Begleitung eines Stellensuchenden zur Verfügung. Gemeinsam mit der Programmleitung wird das Ziel für die zeitlich befristete Zusammenarbeit festgelegt. So kann die Begleitung während der Stellensuche erfolgreich sein – zielorientiert und doch individuell auf die Bedürfnisse des Stellensuchenden abgestimmt.

Auch die Mentoren machen hierdurch wertvolle Erfahrungen, die sie zum Beispiel an ihrem Arbeitsplatz weiterbringen und für Teamarbeit sensibilisieren können. Diese Rückmeldungen bekomme ich immer wieder. Sie erhalten Einblick in andere Lebensentwürfe, unterschiedlichste Wertvorstellungen und kulturelle Prägungen. Und sie können mit ihrer Berufserfahrung einem Stellensuchenden massgeblich auf seinem Weg helfen. Oftmals führt das zu Kontakten, die auch nach Abschluss des Tandems noch Bestand haben.

Man ist eine Art «Götti»?

Ja, ich denke das kommt dem sehr nahe. Zudem profitieren unsere rund 80 Mentorinnen und Mentoren natürlich auch von unserem Netzwerk. Wir organisieren für sie regelmässig Fachdiskussionen und Weiterbildungsveranstaltungen zu den unterschiedlichsten Themen rund um den Arbeitsmarkt.

Welches Profil muss ein Mentor haben?

Muss er sich «bewerben»?

Wir sind sehr interessiert an einer guten Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, mit den Arbeitgebern dieser Region. Aus diesem Kreis kommen potenzielle Mentoren. Es sind Personen, die entweder noch im Arbeitsprozess verankert oder aber gerade in den dritten Lebensabschnitt gestartet sind. Sie verfügen über die notwendigen Erfahrungen in diesem Gebiet und sind motiviert, eine solche Begleitung zu übernehmen. Das alles wird

in einem Aufnahmegespräch abgeklärt. Wir ergründen bei diesem Zusammentreffen, welchen Background eine Person mitbringt, ob er sich als Ratgeber oder aktiver Unterstützer einbringen möchte. Hier begrüssen wir die unterschiedlichsten Fähigkeiten, um den verschiedenen Bedürfnissen und beruflichen Qualifikationen der Stellensuchenden gerecht zu werden.

Haben Sie auch schon potenzielle Mentoren abgelehnt?

Ja, das hat es auch schon gegeben.

Was war der Grund?

Die entsprechende Person war in erster Linie an einem sozialen Netzwerk für sich und weniger am freiwilligen Engagement als Mentor interessiert. Vorsichtig sind wir auch mit Personen, die selber arbeitslos respektiv in einer Neuorientierung sind.

Wieso ist hierbei Vorsicht geboten?

Ein Stellensuchender und ein Mentor in der gleichen Situation können in eine gefährliche Spirale geraten. Es kann passieren, dass dann unser Auftrag «Unterstützung bei der Stellensuche» in den Hintergrund rückt und das «Tandem» in einer Opferrolle verharret. Plötzlich würden sich die Gespräche nur noch über die Ursachen und nicht mehr um eine mögliche Lösung drehen. Und genau das ist in der Mentorenrolle wichtig, mit dem Stellensuchenden immer das Ziel im Auge behalten, konstruktiv vorwärts gehen. ■

Anzeige

Inserat