

Muttmacher

für Stellensuchende ab 50

*Bei der Integration von Stellensuchenden über fünfzig gibt es dringenden Handlungsbedarf, denn immer mehr ältere Menschen verlieren ihren Job. Hier hilft **Tandem 50plus**, das Programm zur Unterstützung bei der Stellensuche.*

anzeiger: Herr Hüppi, seit wann gibt es das Programm Tandem 50plus?

René Hüppi: Nachdem 2006 das Programm 18plus erfolgreich gestartet war, folgte 2008 Tandem 50plus. Zielpublikum von Tandem 50plus sind Menschen im Alter von 50 bis 60 Jahren.

Ist es aufgrund der erhöhten Arbeitslosigkeit der vergangenen Jahre stärker genutzt worden?

Ja, seit Beginn des Programms im Jahre 2008 hat die Nachfrage laufend zugenommen.

Aus welchen Berufssparten stammen die Arbeitslosen hauptsächlich?

Wir erhalten Anmeldungen aus sehr verschiedenen Berufssparten. Momentan begleiten wir viele Stellensuchende aus dem kaufmännischen Bereich.

Wie häufig erhalten Sie eine Zuweisung der Teilnehmer durch das RAV?

Wir erhalten laufend Anmeldungen durch das RAV. Die Personalberater des RAV informieren und motivieren Stellensuchende zur

René Hüppi ist seit dem 1. April 2011 **Programmleiter von Tandem**. Zuvor war er acht Monate lang Fachmitarbeiter bei Tandem.

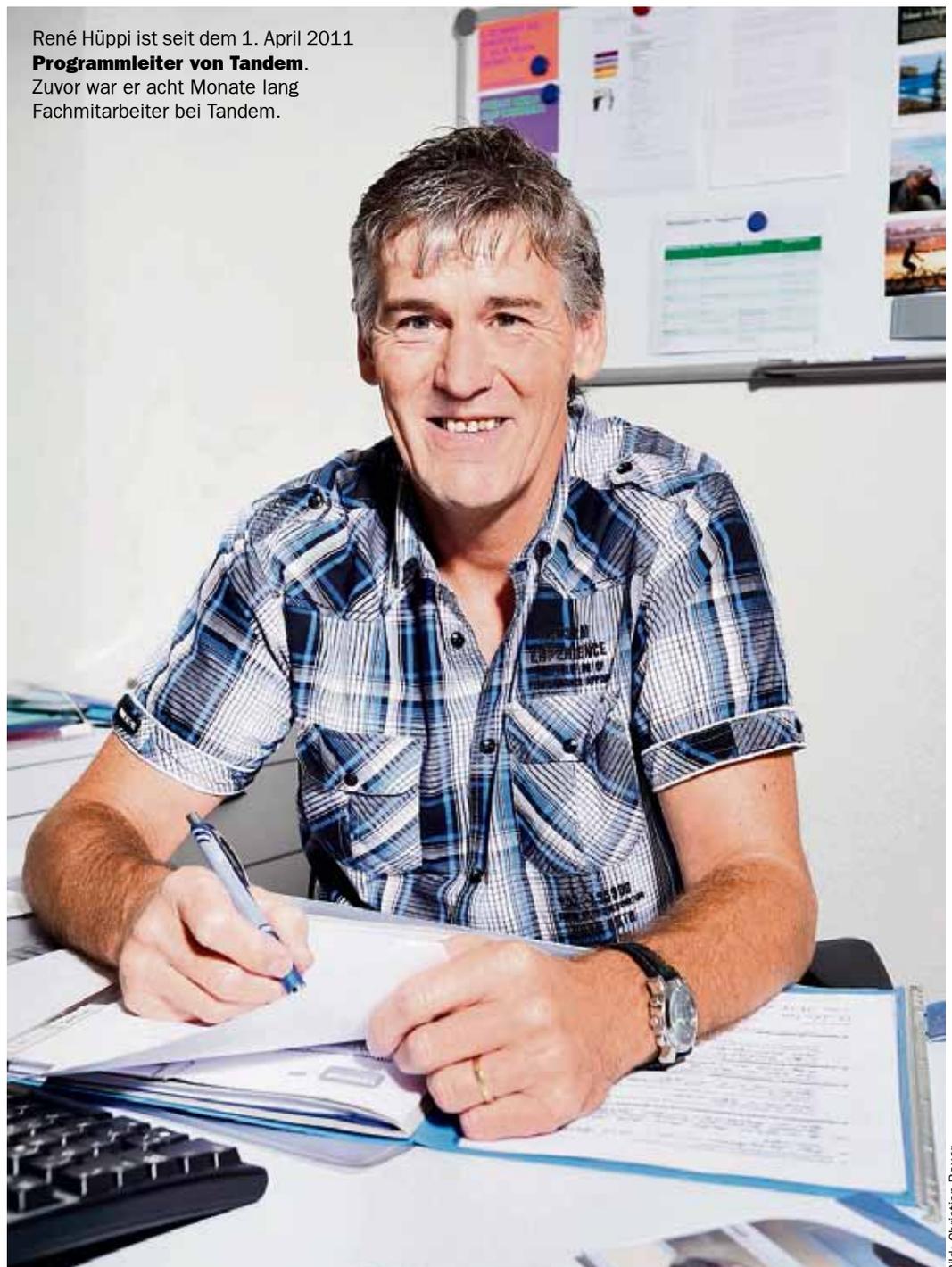


Bild: Christian Bauer

Teilnahme. Eine gute Kommunikation mit dem RAV ist uns sehr wichtig. Wir verfolgen gemeinsam das Ziel, die Stellensuchenden möglichst rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren zu können.

Ist die Arbeitslosigkeit bei über Fünfzigjährigen insgesamt höher, oder handelt es sich vor allem um Langzeitarbeitslose?

Derzeit ist die Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen höher. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist deutlich grösser und die Anstellungschancen sind geringer.

Wie hoch ist die Vermittelbarkeit der Teilnehmenden?

Im Jahr 2011 konnte bei 68 Prozent der Mentees eine Anschlusslösung gefunden werden. Dies nicht zwingend im selben Beruf, da wir mit den Mentees gemäss ihren Fähigkeiten auch berufliche Alternativen suchen.

Werden pro Mentee jeweils fachspezifisch passende Mentoren ausgewählt?

Wir dürfen heute auf die Unterstützung von etwa 100 Mentoren und Mentorinnen zählen. Auf der Programmstelle werden mit den Stellensuchenden ein Aufnahmegespräch geführt, der Ablauf aufgezeigt und offene Fragen beantwortet. Dabei werden auch die Ziele sowie Unterstützungswünsche des Mentees eruiert. Mit diesen Fakten suchen wir passende Mentoren.

Wie offen dürfen Mentoren Kritik an ihren Mentees üben?

Es wird keine Kritik geübt. Es geht darum, seinen Mentee weiterzubringen. Dazu gehört ein offenes Reflektieren der Bewerbungs dossiers und der persönlichen Wahrnehmung. Das wird von den Stellensuchenden meist klar gewünscht, da diese offene Rückmeldung ihnen hilft, sich zu verbessern, und sie zum Ziel führt.

Wie viel (Frei-)Zeit muss ein Mentor für Tandem 50plus investieren – neben seinem Beruf?

Wir wenden durchschnittlich vier bis zehn Stunden pro Monat auf.

Was geschieht, wenn das Tandem nach vier Monaten nicht erfolgreich war?

Vier Monate sind meist ausreichend. Manchmal genügt dieser Zeitrahmen nicht ganz, um einen Vertrag in der Hand zu halten. Wichtig ist, dass der Mentee wesentliche Schritte vorwärts gekommen ist und nun aktiv dran bleibt, das Gelernte umzusetzen.

Was bringt Mentoren selbst das Mentoring?

Die Mentorinnen und Mentoren selbst gewinnen eine hohe Fach- und Sozialkompetenz, indem sie Menschen in schwierigen Situationen motivieren und voranbringen. Solche Erfahrungen

sind für das eigene Privat- und Berufsleben wertvoll.

Braucht Tandem 50plus noch mehr Mentoren?

Ja, speziell in den Regionen Rapperswil, Sargans, Rheintal, Uzwil, Wil, Toggenburg hoffen wir auf weitere erfahrene Mentoren.

Was sind die häufigsten Probleme der künftigen Mentees?

Das Problem, das viele teilen, ist der Frust wegen Absagen, der sie in Unsicherheit oder gar Existenzangst stürzt. Stellensuchende sind dankbar für die Unterstützung einer externen Person, die ihnen Mut macht.

Wie offen gehen Unternehmen auf Tandem 50plus ein?

Viele Unternehmen stehen den Aktivitäten von Tandem sehr offen gegenüber. Zum Beispiel indem sie uns offene Stellen melden oder ihre Angestellten bei ihrem freiwilligen Engagement als Mentoren unterstützen. Die Unternehmen haben den Wert dieses freiwilligen Engagements erkannt.

Hat sich die Haltung der Unternehmen gegenüber älteren und erfahrenen Arbeitnehmern verändert? Oft werden ja langjährige Mitarbeiter zugunsten von Jüngeren entlassen...

Vielen guten Unternehmen sind der Erfahrungsschatz und die Treue älterer Mitarbeitenden etwas wert. Leider ist dies aber noch nicht bei allen durchgedrungen.

Moralisch aufgebaut

Eindrücke eines weiblichen Mentees (Name der Redaktion bekannt)

«Ich war schon lang auf Stellensuche, als mein RAV-Berater mir vorschlug, mich bei Tandem 50plus anzumelden. Ich hatte gleich einen guten Draht zu meinem Mentor, konnte mich mit ihm unterhalten und Ideen austauschen. In der langen Zeit der Jobabsagen hatte ich schwer mit Selbstzweifeln zu kämpfen, wusste oft nicht weiter. Der Tandem-Mentor hat mir zugehört, mich beflügelt, auf meinem Weg weiterzugehen. Das gab mir Power. Wenn ich mich mal in eine Idee verrannte, hat er mich auf den Boden der Realität geholt. Zwar hatte ich am Ende des Mentorings noch keine Stelle, aber mental hat es mir viel gebracht. Denn Tandem 50plus speist einen mit Idealen und baut einen moralisch auf.» (abhg)

Die Frau ist 53 Jahre alt, lebt in St. Gallen und hat sich inzwischen ein eigenes Unternehmen aufgebaut. Sie unterrichtet teilweise in Deutschland.

Interview: Anjana Bhagwati