

Gemeinsam weiterkommen – mit Mentoring zurück in den Arbeitsmarkt

Fachaustausch «Arbeitsintegration 50 plus»

28. August 2018

Arbeitsintegration Schweiz in Olten

Brigitte Basler, Programmleiterin

Tandem 50 plus Aargau

Commitment

Hinter dem stehen, was man tut!

Mich verbindlich und aktiv auf etwas einlassen,
wozu ich mich entschieden habe und wo ich dahinter stehe.

Com mit ment

Komm' mit Mentoring weiter!

Agenda

- ✓ Programm «Tandem 50 plus»
- ✓ Erfolgsgeschichte?!
- ✓ Mentoring und Freiwilligenarbeit
- ✓ Stellensuche nach der Lebensmitte: Tipps und Tricks
- ✓ Fragen und Anliegen



Mein Werdegang

(Auszug aus dem XING-Profil)



3 Jahre
3 Monate

06/2015 - heute

Programmleiterin

BENEVOL Aargau - Tandem 50 plus

www.tandem-ag.ch/start

16 Jahre
3 Monate

03/1999 - 05/2015

Abteilungsleiterin / Laufbahnberaterin

ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau

www.beratungsdienste-aargau.ch

15 Jahre
7 Monate

08/1999 - 02/2015

Kursleiterin / Dozentin

Diverse Anbieter, u.a. wbz Lenzburg und Kantonsschule Wettingen

7 Jahre

01/2001 - 12/2007

Outplacementberaterin / Assessment-Managerin

A & O Career Group

career-group.ch

3 Jahre
9 Monate

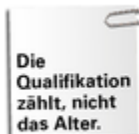
06/1995 - 02/1999

Geschäftsleiterin

Verein DFZ

www.drogenforumzug.ch

Vernetzung (z.B. XING-Gruppe)



Potenzial 50plus

Forum für Diskussion und Austausch zwischen Menschen zum Thema Arbeit und 50plus, berufliche Neuorientierung über 50 Jahren

Programm Tandem 50 plus

Ziele und Inhalte

- ✓ **neue Arbeitsstelle finden - mit Mentoring zurück in den Arbeitsmarkt**
- **Stellensuchende arbeiten gemeinsam mit ihren Mentor/innen an**
 - **individuell vereinbarten Zielen (Tandem-Vereinbarung), z.B.**
 - Suchstrategien überarbeiten und andere Kanäle benutzen
 - Netzwerk-Arbeit vorantreiben, Türöffner sein, Verbindungen nutzen
 - Austausch über die beruflichen Möglichkeiten und Alternativen
 - (Neu-)Positionierung im Arbeitsmarkt
 - besprechen der Bewerbungsunterlagen, allenfalls optimieren
 - Auftrittskompetenz verbessern, Gespräche vorbereiten
 - ...

Leitsätze Tandem

- ✓ «Tandem» ist Programm: gemeinsam unterwegs auf «Augenhöhe»
- ✓ Programm Tandem beruht auf **Freiwilligkeit** von Mentoren/innen **und** Mentees (win-win-Situation)
- ✓ Berufserfahrene, gut vernetzte Menschen arbeiten unentgeltlich und unterstützen und begleiten Stellensuchende aufgrund einer individuellen Zielvereinbarung
 - ❖ fachliche Unterstützung und Begleitung durch die Programmstelle
 - ❖ Rahmenbedingungen als Arbeitsgrundlage, Spesenentschädigung für Mentor/innen
 - ❖ Zeitrahmen: 1 x wöchentlich Kontakt während maximal vier Monaten

Erfolgsgeschichte

Zahlen 2017

73 Tandems 2017 neu gestartet; **20** Tandems «en route» aus 2016
93 total unterwegs im 2017

davon **71 Tandems** beendet im 2017 mit einer Erfolgsquote von
mit einer **Lösung** (Stelle, Zwischenverdienst, Teilzeit, Praktikum)

74.2 %

51.6 % mit einem **unbefristetem Arbeitsvertrag** (Abmeldung vom RAV)



Erfolgsgeheimnis?!

Unsere freiwillig engagierten Mentorinnen und Mentoren!

| | | | | | |
|-----------------------------|-------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| Erst- klassig! | Applaus! | Wertvoll! | Ausser- gewöhnlich! | Ein Meisterwerk! | Kompliment! |
| Simply the Best! | Perfekt! | Genial! | Chapeau! | Bravo! | Super! |
| Über- wältigend! | Sagenhaft! | Vorbildlich! | Alle Achtung! | Bewunders- wert! | Einzigartig! |

Wer sind unsere Erfolgsgarant/innen?

42 Männer / 39 Frauen (total 81)

Ø-Alter \Rightarrow **56.0 Jahre**

Altersbandbreite von **33 bis 73 Jahre**

15 Mentor/innen unter 50 (davon 5 unter 40)

54 Mentor/innen zwischen 50 bis 65

12 Mentor/innen ü65

Berufsgruppen / Branchen

Beratung / Bildungswesen (15)

Personal / Finanzen / Kaufmännisch (24)

Technik / Industrie / Informatik (12)

Gesundheits- und Sozialwesen (9)

Gross- und Detailhandel / Verkauf (5)

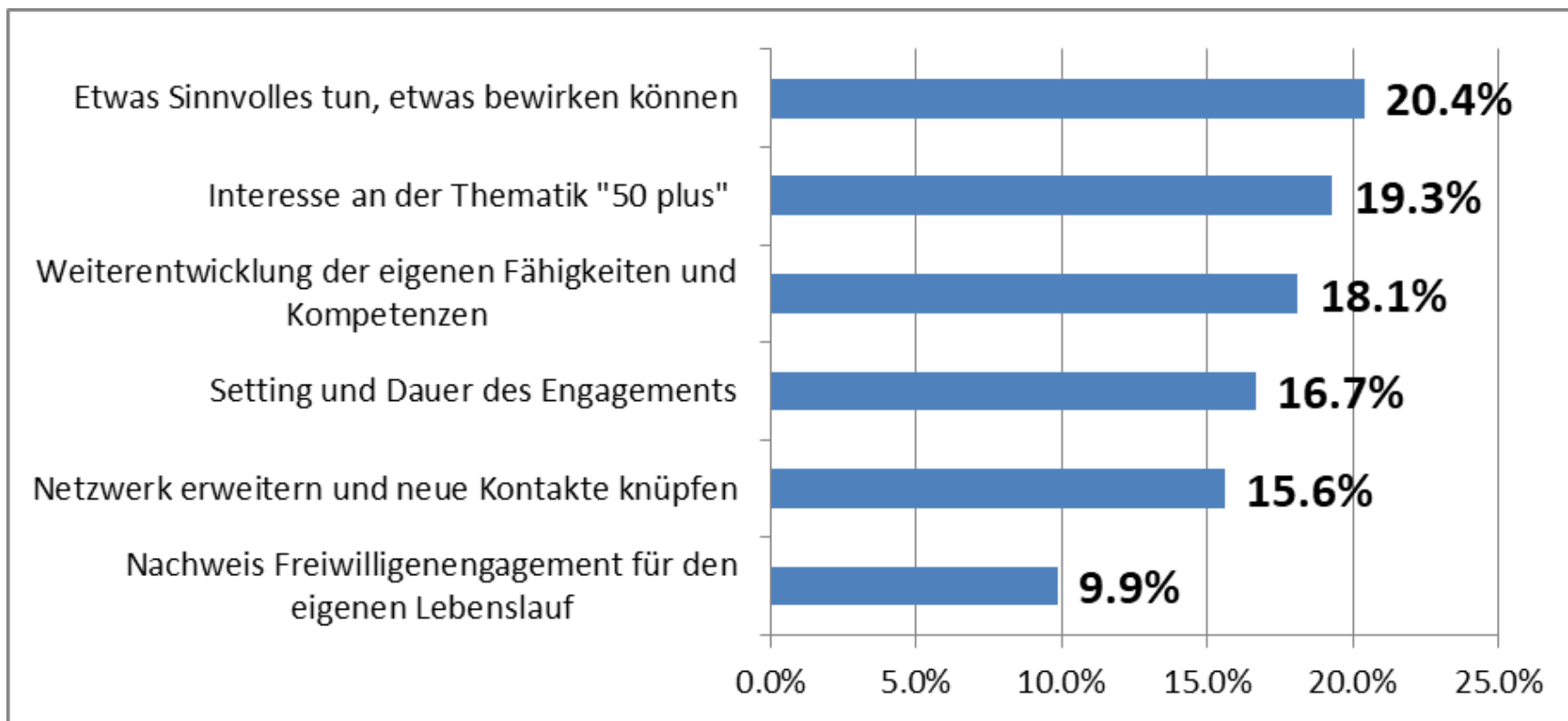
Öffentliche Verwaltung (5)

Gastronomie / Tourismus / Transport (4)

Druck / Medien (4)

Handwerk / Baugewerbe (3)

Gründe fürs freiwillige Engagement

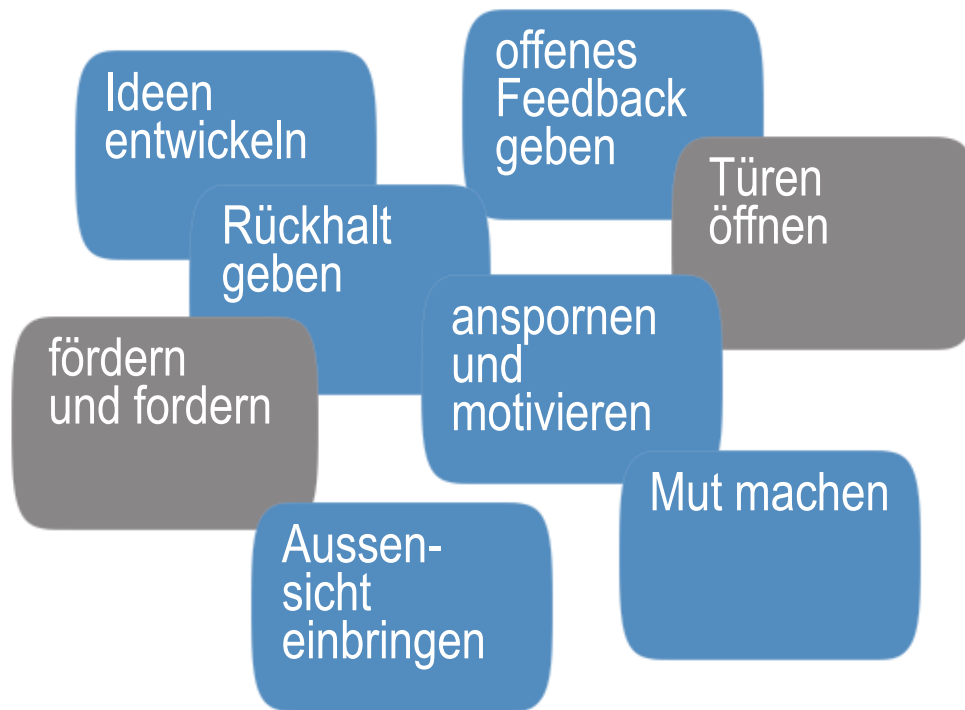


Unsere freiwillig engagierten Mentorinnen und Mentoren

- ✓ gut verankert in der Arbeitswelt
- ✓ berufliches und soziales Kontaktnetz
- ✓ fundierte Berufs- und Lebenserfahrung
- ✓ interessiert an der Thematik »50 plus«
- ✓ offene und respektvolle Grundhaltung
- ✓ kontaktfreudig und flexibel



Was tun Mentor/innen konkret?



Teilnehmende (2017)

46 Männer / 47 Frauen (total 93)

Durchschnitts-Alter ⇒ **55.5 Jahre**

50-54 37 (39.8 %)

55-59 52 (55.9 %)

über 60 4 (4.3%)



Berufsgruppen / Branchen

Kaufmännische Berufe 29.0 %

Gross- und Detailhandel 12.9 %

Finanzen / Versicherungen 11.8 %

Gesundheit / Soziales 10.8 %

Restliche 11 Branchen 35.5 %

Programm-Teilnehmende

Sie bringen mit

- ✓ **Bereitschaft und Offenheit zur engagierten und verlässlichen Zusammenarbeit**
- ✓ **Motivation und Eigeninitiative für einen erfolgreichen Stellenantritt**

Sie sind

- ✓ mind. 50 Jahre alt, vorzugsweise mit Berufsabschluss
- ✓ beim RAV gemeldet und vermittlungsfähig
- ✓ anspruchsberechtigt (gültige Rahmenfrist)

Definition Mentoring

- ✓ Mentoring wird eingesetzt, um den **Wissenstransfer zwischen Erfahrenen und weniger Erfahrenen** zu fördern.
- ✓ Im Unterschied zum Coach ist der/die Mentor üblicherweise **nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet**, sondern verfügt lediglich über einen Erfahrungs- und/oder Wissensvorsprung.
- ✓ Mentoring-Partner werden in solchen Programmen meist von einer zentralen **Koordinationsstelle** einander zugeteilt und bei Zielvereinbarung und Gesamtablauf unterstützt.

- **Teil der Organisations-Philosophie**
 - ☺ Freiwilligenarbeit als Ergänzung und Unterstützung, nicht als Konkurrenz
- **Anerkennung**
 - ☺ Weiterbildung, Mitsprache, Wertschätzung, Dossier
- **Rahmenbedingungen festgelegt**
 - ☺ unentgeltlich, max. 6 h pro Woche, zeitlich beschränkt
- **Begleitung der Freiwilligen**
 - ☺ Einführung, Begleitung, Ansprechperson
- **Instrumente vorhanden**
 - ☺ Einsatzvereinbarung, Spesenregelung, Versicherung

Freiwillige (Mentor/innen) gewinnen

- ☺ **Plattform** „www.benevol-jobs.ch“ mit individuellen Inseraten und als Suchmaschine sehr hilfreich
- ☺ **Netzwerken**, Mund-zu-Mund-Propaganda, persönliche Ansprache funktioniert am besten!
- ☺ Je nach Zielgruppe konkret entsprechende **Schlüsselpersonen** ansprechen, z.B. Präsident/in eines Berufsverbandes,
- ☺ Regionale und lokale **Wirtschaftsverbände** ansprechen, Vortrag/Referat anbieten, z.B. Mehrgenerationen-Management, Fachkräftemangel, etc.
- ☺ **PR-Artikel** (Storytelling) platzieren, regionale Tagespresse und lokale Gratiszeitungen werden häufiger beachtet als man vielleicht meint

Argumente für «ü50»

- ☺ hohe Leistungsbereitschaft und langjähriges Erfahrungswissen
- ☺ hochmotiviert und ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein
- ☺ kostenbewusst und zuverlässig, urteilsfähig und engagiert gelassen
- ☺ loyal, positive Arbeitseinstellung und verantwortungsbewusst
- ☺ stehen für Kontinuität und Stabilität im Unternehmen
- ☺ durchschnittlich weniger krank als jüngere Mitarbeitende
- ☺ zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität

spezifische Stellensuche mit «ü50»

- ✓ sich seiner Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst werden
- ✓ Standortbestimmung machen: was / wo / mit wem / für wen?
- ✓ Kompetenzprofil erarbeiten und Lebenslauf attraktiv gestalten
- ✓ permanent in die Kompetenz-Erhaltung investieren
- ✓ massgeschneidert bewerben, realistisch und dennoch authentisch bleiben

Stellensuche **optimieren**

wo?

- **Branche**
- **Grösse** (klein, mittel, gross, multi ...)
- **Region** (Arbeitsweg öV / Auto)
- **Aktionsradius**: lokal / regional / schweizweit / international
- **Philosophie / Unternehmens-Kultur**
- ...

was?

- **Hauptaufgaben**
- **konkrete Tätigkeiten**
- **zuständig für ...**
- **Verantwortlich für ...**
- **verlangt werden muss/soll ...**
- **weitere Bedürfnisse**
- ...

mit wem? (interne Partner)

- **oberste Führungsetage**
- **direkte/r Chef/in**
- **Team** (Grösse, Männer/Frauen, jung/alt)
- **Eigene Rolle** (Hierarchiestufe)
- **welche anderen Berufsgruppen**
- ...

für wen? (externe Partner)

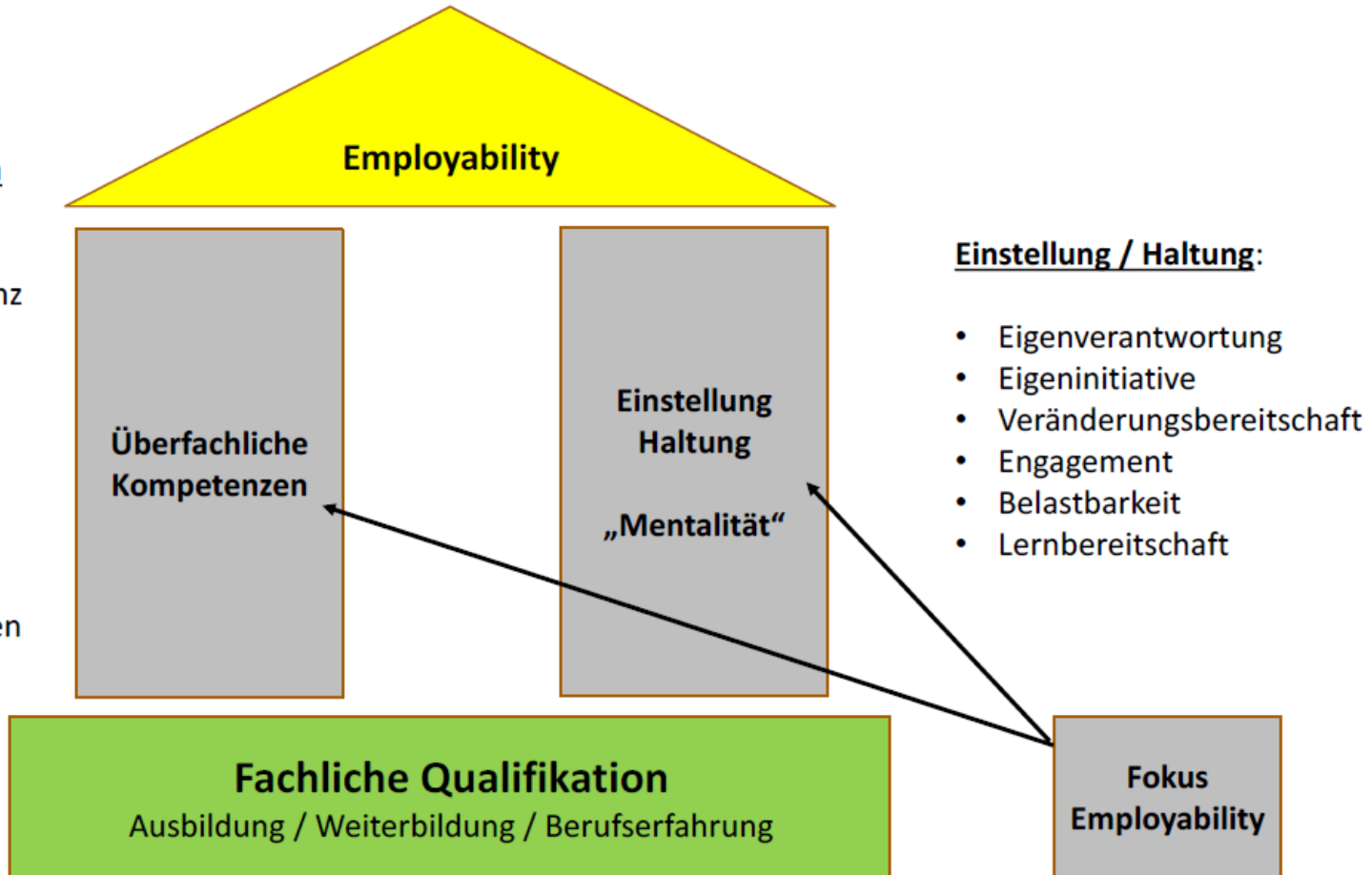
- **Kunden** (direkte und indirekte)
- **Lieferanten**
- **Geld-/Auftraggeber** (Shareholder, etc.)
- **weitere Ansprechpartner**
- ...

Hürden überwinden bei Stellensuche mit «ü50»

- ✓ Lohnforderungen und Rahmenbedingungen überdenken
- ✓ Sich mit neuen Anstellungsformen auseinandersetzen
- ✓ «Offerte» machen statt «Bewerbungs-Dossier» senden
- ✓ eigenes Netzwerk (re-)aktivieren und erweitern
- ✓ neue/alternative Suchstrategien benützen (Social Media)
- ✓ technologisch am Ball bleiben
- ✓ veränderungsbereit agieren, neue Aufgaben übernehmen

Überfachliche Kompetenzen Prognose WEF 2020:

- Problemlösungskompetenz
- Konflikt- / Kritikfähigkeit
- Kreativität
- Führungsqualitäten
- Koordinationsfähigkeiten
- Kommunikationsfähigkeit
- Emotionale Intelligenz
- Unternehmerisches, Serviceorientiertes Denken und Handeln
- Reflexionsfähigkeit
- Kognitive Fähigkeiten



Online-Broschüre: Ältere Arbeitnehmende



Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich. Doch bei Arbeitslosigkeit ist der Weg zurück in die Arbeitswelt häufig schwieriger. Das SECO hat zusammen mit den Sozialpartnern und den Kantonen eine Broschüre mit Praxisbeispielen und den wichtigsten Fakten herausgegeben.

 Online-Broschüre: Ältere Arbeitnehmende (PDF, 3 MB, 02.05.2017)

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/online-broschuere--aeltere-arbeitnehmende.html

Kontakt

Tandem 50 plus
BENEVOL Aargau
Brigitte Basler, Programmleiterin
Entfelderstrasse 11
5000 Aarau
062 823 30 46
brigitte.basler@tandem-ag.ch

www.tandem-ag.ch/start



Besten Dank für die Aufmerksamkeit!