

Barbara Meier ist Leiterin Entwicklung und Qualität beim SAH Zentralschweiz. Sie hat seit März 2020 mit einem interdisziplinären Team das neue Angebot «SAH Perspektive Arbeit» entwickelt. Begleitet wurde das Projektteam von **Tanja Rüdüsühli** vom Büro Morpho. Sie ist als Lehrbeauftragte, Beraterin und Projektleiterin in den Themengebieten Arbeitsintegration, Berufsbildung und Soziale Innovation tätig.



→ **Barbara Meier**, Leiterin Entwicklung und Qualität

Für wen wurde das Angebot «SAH Perspektive Arbeit» entwickelt?
Das Angebot wird vom WAS wira Luzern finanziert und wurde für stellensuchende Personen, welche über 50 Jahre alt sind, konzipiert. Es kann jedoch auch auf weitere Zielgruppen wie zum Beispiel sozialhilfeempfangende Personen adaptiert werden. «SAH Perspektive Arbeit» wurde spezifisch auf ältere Hilfs- und Fachkräfte ausgerichtet. Bewusst ausgeklammert wurden Führungskräfte und hochqualifizierte Personen, da diese Zielgruppen andere Bedürfnisse und Voraussetzungen mitbringen und das neue Angebot auf eine sehr individualisierte und zielgerichtete Betreuung setzt.

Was macht das neue Angebot aus Ihrer Sicht innovativ?
Das SAH Zentralschweiz hat sich auf den gesamten Prozess der Arbeitsintegration – berufliche Qualifizierung (Arbeitstraining), Bildung (formale Qualifikation), Beratung und Begleitung sowie Stellenvermittlung - spezialisiert.
Das neue Angebot «SAH Perspektive Arbeit» entspricht diesem ganzheitlichen Denken. Im ersten Modul des Angebots werden die arbeitsmarkt-

relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmenden abgeklärt und gemeinsam mögliche Zugangswege zum Arbeitsmarkt entworfen. Im zweiten Modul erfolgt die darauf aufbauende Vermittlung dieser Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Erfahrene Coaches begleiten die Personen während dem ganzen Prozess.
Weiter ist es uns sehr wichtig, dass im Angebot «SAH Perspektive Arbeit» die Teilnehmenden im Zentrum stehen. Wir haben deshalb bei der Entwicklung des Angebotes Methoden aus dem Design Thinking angewandt und explizit nutzerorientiert gearbeitet. Das heisst, wir haben uns immer wieder in die Zielgruppe hineinversetzt und versucht, die Prozesse und Inhalte auf ihre Bedürfnisse auszurichten.

Bei der Entwicklung war es Ihnen wichtig, ein Angebot aufzubauen, welches auf die Situation und die Bedürfnisse des Individuums einget. Warum ist das so wichtig?
Jede Situation einer erwerbslosen Person ist individuell. Ob und wie der Zugang zum Arbeitsmarkt gelingt, ist abhängig von ganz unterschiedlichen Faktoren, einerseits von Fähigkeiten, Ressourcen und Potenzialen der Person, andererseits aber auch von der Aufnahmefähigkeit und -bereitschaft des Arbeitsmarkts. Damit eine Integration nachhaltig ist, müssen beide Seiten berücksichtigt und individuelle Szenarien erarbeitet werden. So ist eben auch unsere Arbeitsweise im Angebot in hohem Masse individualisiert und geht auf die Situationen und Bedürfnisse der Teilnehmenden ein.

Abklärungsplätze gesucht

Bieten Sie in Ihrem Betrieb einfache und wiederkehrende Tätigkeiten an? Für unser neues Angebot SAH Perspektive Arbeit suchen wir externe Abklärungsplätze. Die externe Abklärung dauert zwei Wochen. Ziel ist es, die Schlüsselkompetenzen der teilnehmenden Person zu beobachten.

Sind Sie an einer Zusammenarbeit interessiert? Markus Oberli freut sich auf Ihre Kontaktaufnahme und gibt Ihnen gerne weitere Auskünfte:

markus.oberli@sah-zs.ch
041 700 30 71

Jetzt mit TWINT spenden!

QR-Code mit der TWINT App scannen
Betrag und Spende bestätigen



Impressum

Herausgeberin
SAH Zentralschweiz
Birkenstrasse 12
6003 Luzern
www.sah-zentralschweiz.ch
info@sah-zs.ch

Text & Redaktion
Barbara Meier, Daniel Furrer,
Andrea Schultheiss
Jana Avanzini, Luzern

Gestaltung:
BÜRO ZWOI, Luzern

Druck:
Druckerei Ebikon AG

SAH



SAH News Perspektiven für ältere Arbeitslose 02/20

Demographische Veränderung und Fachkräftemangel

Die Bedeutung von älteren Arbeitnehmenden hat für den Schweizer Arbeitsmarkt über die letzten Jahre stetig zugenommen und sie wird über die kommenden Jahre weiterwachsen. Das Thema erfährt in der Schweiz aktuell eine besonders starke Akzentuierung durch das Bewusstsein um den demographischen Wandel, welcher den Arbeitsmarkt bereits prägt. Der bevölkerungsstärkste Jahrgang der Schweiz, die sogenannten «Babyboomer», haben 2014 das 50. Altersjahr erreicht. Der demographische Wandel, gekoppelt mit dem Fachkräftemangel, verschärft die Lage auf dem Arbeitsmarkt somit noch zusätzlich.

Ältere Arbeitnehmende haben es schwieriger, eine Stelle zu finden – warum?

Die Arbeitslosenzahlen in der Schweiz sind für die Altersgruppe ab 50 nicht per se höher als bei jüngeren Personen. Sind ältere Menschen jedoch einmal von der Arbeitslosigkeit betroffen, ist der Weg zurück ins Erwerbsleben für sie viel schwieriger. Der Arbeitsmarkt nimmt sie nicht so einfach wieder auf und es kommt vermehrt vor, dass ältere Arbeitnehmende sogar auf die Unterstützung des Sozialamtes angewiesen sind. Die älteren Arbeitnehmenden sind immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert. Ihnen wird teilweise vorgeworfen, dass sie unflexibler oder weniger leistungsfähig seien als jüngere Arbeitnehmende. Oder es wird ihnen unterstellt, dass sie zu wenig (aktuelle) Weiterbildung mitbringen - besonders auch zum Thema Digitalisierung. Es haben sich in unserer Gesellschaft negative Altersbilder entwickelt, die sich hartnäckig halten.

Potenzial der älteren Arbeitnehmenden muss besser ausgeschöpft werden.

Uns ist es ein Anliegen, dass bestehende Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden abgebaut und deren Potenziale aufgezeigt werden. Der Bundesrat sieht dies auch so und hat deshalb am 15. Mai 2019 Massnahmen beschlossen, um das inländische Arbeitskräftepotenzial zu fördern. Eine dieser Massnahmen (Massnahme 5) zielt explizit darauf ab, die Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte zu sichern und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt zurück in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es freut uns sehr, dass wir im Rahmen dieser Massnahme mit «SAH Perspektive Arbeit» ein neues Angebot entwickeln dürfen, welches nun im September startet.

Ursula Schärli
Geschäftsleiterin SAH Zentralschweiz

Ist man über 50 Jahre alt, bedeutet eine Kündigung meist eine massive Belastung. Denn oft nimmt man ältere Menschen, egal wie fit und erfahren, nicht als attraktive Arbeitnehmende wahr. Eine belastende Situation, die am Selbstvertrauen nagt.



Sonja Roth* ist vergangene Woche 55 geworden – und sie ist arbeitslos. Wir haben uns für ein Gespräch im neuen Café le piat im KKL verabredet. Doch wir finden uns erstmal nicht. Und das ist auch kein Wunder. Sonja sieht kaum älter aus als 40, wirkt fitter als so mancher Mensch in seinen 30ern. Blond, blaue Augen, Jeans, mit Perlenohrringen und Pferdeschwanz. Das Gespräch kommt schnell in Fahrt, Sonja wirkt bestimmt und locker. Alles super.

Doch Sonja wurde ausrangiert, wegrationalisiert. So formuliert sie es. Seit einem halben Jahr ist sie auf der Suche nach einer neuen Stelle und mittlerweile mehr als frustriert. Man hatte ihr gekündigt, als der Betrieb umzog und ihr Job am neuen Ort nicht mehr unbedingt von Nöten war. Ihre Nachfragen dazu seien monatelang ignoriert worden, und lange noch hatte sie die Hoffnung, weiter übernommen zu werden. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen konnten sich nicht vorstellen, dass es tatsächlich zur Kündigung kommen würde. Doch dann kam sie. Kommuniziert wurde sie von einer neuen Person aus dem HR und von ihrem direkten Vorgesetzten nicht mit einem Wort kommentiert.

Die immergleichen Sätze

Sie habe sich irrelevant gefühlt. Nach Jahren ohne einen einzigen Krankheitstag, in einem Job,

den sie liebte. Ohne ein richtiges Gespräch, ohne Vorwarnung, entlassen zu werden. Und dann noch in diesem Alter. «Es fühlt sich komisch an, dass ich trotz meiner Erfahrung und so fit wie ich bin, bereits zu den Personen gehöre, die es extrem schwer haben, etwas Neues zu finden», sagt Sonja.

Rund 200 Bewerbungen hat sie bisher verschickt, dabei herausgekommen sind 10 Bewerbungsgespräche. In den anderen Fällen kamen immer dieselben vorgetippten Absagen. Bloss ein persönlich formulierter Text sei bisher dabei gewesen. Dieses standardisierte Absagen ist etwas, das Sonja den Verantwortlichen definitiv verübelt. «Menschen, die sich bewerben, nehmen sich Zeit für das Schreiben, recherchieren vorher, haben Hoffnung», so Sonja. Dass dieser Aufwand und der Mensch selbst mit ein paar vorformulierten Zeilen abgehandelt werden, sei frustrierend. «Als sei man ein Niemand und als sei die eigene Zeit nichts wert.»

Die schriftlichen Absagen lese sie oft kaum noch durch – nach den ersten Sätzen sei ihr der Rest schon klar. Kommt hingegen eine Einladung, und dann, nach einem guten Gespräch wieder eine Absage, sei das wie eine Ohrfeige links und rechts. «Oft brauche ich mittlerweile zwei Tage, um wieder hochzukommen und weiterzumachen», sagt sie. Dabei sei Motivation noch nie ihr Problem gewesen. Das spüre sie auch im Coaching beim SAH Zentralschweiz, das ihr wieder neue Perspektiven gegeben habe. «Ich bin ein disziplinierter Mensch, und ganz bestimmt nicht blauäugig.» Sie habe sich bereits vor der Kündigung vorsorglich beim RAV gemeldet, habe immer mehr

Bewerbungen geschrieben, als sie eigentlich müsste. Doch sie ist überzeugt, dass ihr Dossier meist nach einem Blick auf den Jahrgang aussortiert werde – zu teuer. «So wird man gar nicht erst gesehen. Da kann das Dossier noch so überzeugend daherkommen», sagt sie. Sie habe mittlerweile ein äusserst negatives Bild von den verantwortlichen Personen, auch in den Führungsetagen. Menschen seien da vollkommen egal. «Die sehen nur Zahlen, mehr Gewinne.»

Eine Chance mit schalem Beigeschmack

Nun geht es in ein Praktikum. Mit 55. «Als hätte ich kaum mehr als eine Lehre hinter mir. Das fühlt sich etwas erniedrigend an, auch wenn ich versuche, es nicht so zu sehen. Und mir das immer besser gelingt», sagt die Frau, die mit ihrem Ex-Mann eine eigene Firma aufgebaut hatte, jahrelang selbständig war und die letzten Jahre neben der Pflege ihrer kranken Eltern und der Erziehung zweier Söhne alles alleine gemanagt hat. «Ohne jemanden, der mich im Notfall eine Weile mit durchschleifen kann, ohne jemanden, der mich aufbaut – das ist zusätzlich hart», betont sie. Und gerade auch deshalb seien die Gespräche im Coaching beim SAH Zentralschweiz so wichtig.

Das Praktikum - vermittelt durch das SAH Zentralschweiz - laufe Vollzeit, dazu kommen weiterhin die Bewerbungen – die verschiedenen Ansprechpartner. Ein grosser administrativer Aufwand. «Ich bin darin zum Glück geübt. Doch Leute, denen das nicht so liegt, für die muss das eine extreme Belastung sein», sagt Sonja. Sie wünscht sich etwas mehr Kulanz von den Behörden.

Und für sich selbst wieder etwas mehr Hoffnung. Ein nächstes Gespräch steht schon mal an. Und dazu kommt die Hoffnung, nach dem Praktikum allenfalls übernommen zu werden. «Denn aufgeben ist einfach nicht drin.»

Ein Monat später:

Es hat sich gelohnt, nicht aufzugeben. Denn auf die nächste Absage hin hatte sich Sonja Roth nochmals zurückgemeldet, ihr Bedauern ausgedrückt und darum gebeten, man möge ihre Unterlagen doch bitte noch zur Seite legen. «Das habe ich sonst nie gemacht. Aber das Gefühl nach dem Gespräch war so gut, dass ich mich nochmals melden wollte.» Und nun beginnt sie diese, ihre neue Stelle – genau das, was sie sich gewünscht hatte. Trotzdem bleibe sie «vorsichtig optimistisch», nach einem Jahr des Kämpfens. Erstmal wolle sie sich richtig einarbeiten, ankommen und dann, nach der Probezeit, dann freue sie sich dann richtig, sagt sie und lacht.

*Name geändert

SAH Perspektive Arbeit

Abklärung des Arbeitsmarktpotenzials mit Stellenvermittlung für Stellensuchende 50+



Zielgruppe

Personen, welche über 50 Jahre alt, beim RAV angemeldet sind und bisher bei der Stellensuche noch nicht erfolgreich waren. Das Angebot ist spezifisch auf die Bedürfnisse von deutsch- und fremdsprachigen Fach- und Hilfskräften ausgerichtet.

Inhalte

- Im ersten Modul, SAH Arbeitscheck (Dauer 5 Wochen), werden in einer internen Abklärung und einem externen Praxiseinsatz die arbeitsbezogenen Fähigkeiten und Potenziale ermittelt.
- Mit dem Abschluss dieses Moduls liegen eine fachkundige und personenbezogene Einschätzung über Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit, mögliche Szenarien auf dem Weg zu einer Tätigkeit und allenfalls unterstützende Massnahmen vor.
- Nach Beendigung des SAH Arbeitschecks kann darauf aufbauend und ergänzend das zweite Modul SAH Stellenvermittlung besucht werden.
- In der Stellenvermittlung (Dauer 3-6 Monate) erfolgt eine individuelle Unterstützung bei der Stellensuche durch intensives Coaching.

Ziele Modul 1: SAH Arbeitscheck

- Realistische Einschätzung der Kompetenzen
- Ziele und möglichen Zugangswege in den Arbeitsmarkt
- Aufzeigen neuer Perspektiven für den beruflichen Wiedereinstieg

Ziele Modul 2: SAH Stellenvermittlung

- Festanstellung im Arbeitsmarkt
- Erweiterung des Netzwerkes und der persönlichen Kontakte

Finanzierung

Das Angebot wird im Rahmen des SECO Impulsprogrammes 2020-2022 durch das WAS Wirtschaft Arbeit Soziales, wira Luzern, Arbeitsmarktliche Angebote (AA) finanziert.

Durchführungsort

SAH Zentralschweiz, Löwengraben 14 (5.OG), 6004 Luzern