

ALTER bewegt

Erfahrungen und Erfolge in AMM 50Plus

mit Frank Sperdin - flowwork GmbH

Frank Sperdin - Alter 58+

MAS Ausbildungsmanagement / Coach ZiS / eidg. Diplom Ausbildungsleiter

Erstausbildung: Tiefbauzeichner

Geschäftsführung / Kursleiter / Coach / Fachexperte

flowwork GmbH & make-a-job.ch GmbH (Windisch und Baden)

Potenzialmanagement / Personal Branding / Social Selling / Arbeitsmarkt

10 Jahre Leitung Bildung & Geschäftsführer Stv. einer NPO AMM im Aargau

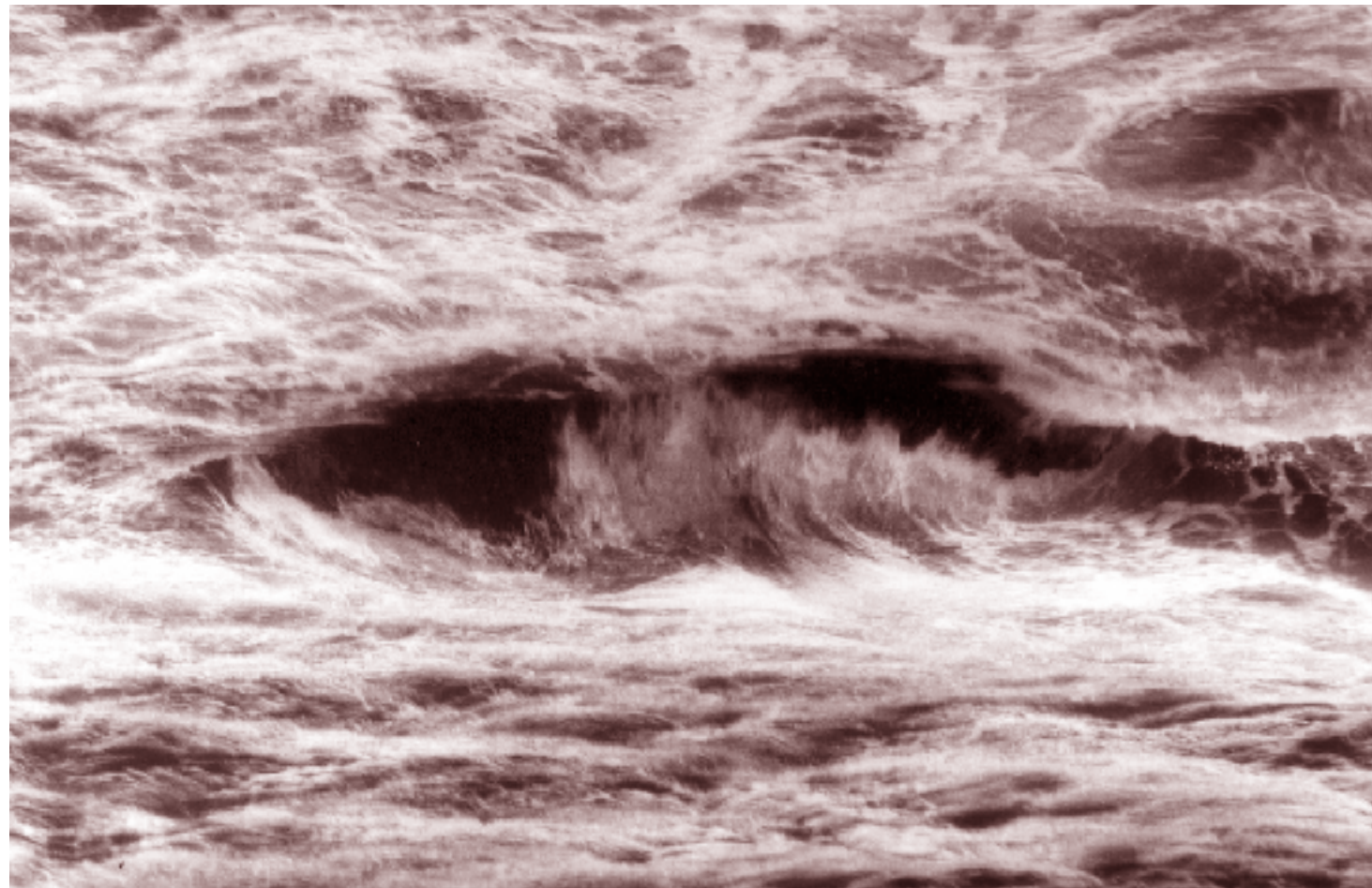
Verantwortung für 8 verschiedene AMM-Angebote - u.a. 50Plus Kurse

seit 18 Jahren Kursleitung und Coach für den „FAU“ (AMM des SECO)

ALTER bewegt

und hat eine

Geschichte!



„Best Ager“ oder „Bad Ager“ !



Ältere Arbeitnehmende haben:

Lebens- und Berufserfahrung
Betriebs-, branchen- und kundenspezifisches Wissen
Urteilsfähigkeit und Risikobewusstsein
Kundenorientierung und Verhandlungsgeschick
Loyalität, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein

> Alter ist „immer“ Win-Win!

„Best Ager“ oder „Bad Ager“ ?



Ältere Arbeitnehmende sind ... ?!

- ... unflexibel
- ... gegen Veränderung
- ... wenig motiviert
- ... nicht lernfähig (altes Wissen)
- ... Besserwisser
- ... nicht innovativ und ideenlos
- ... mehr krank und fehlen
- ... nicht leistungsfähig
- ... weniger produktiv
- ... nicht kundenfreundlich
- ... zu teuer

Fokus # 1

**„Alter geht uns alle an
und ist kein Makel
sondern Potenzial!“**

Ausgangslage – demografischer Wandel

immer älter (Arbeitskräftemarkt + Gesellschaft)

weniger Nachwuchs (Arbeitskräftemarkt)

länger leistungsfähig (Arbeitsk. + **persönlich**)

hohes \emptyset Alter (Unternehmen + Gesellschaft)

viele Pensionierungen (Unternehmen)

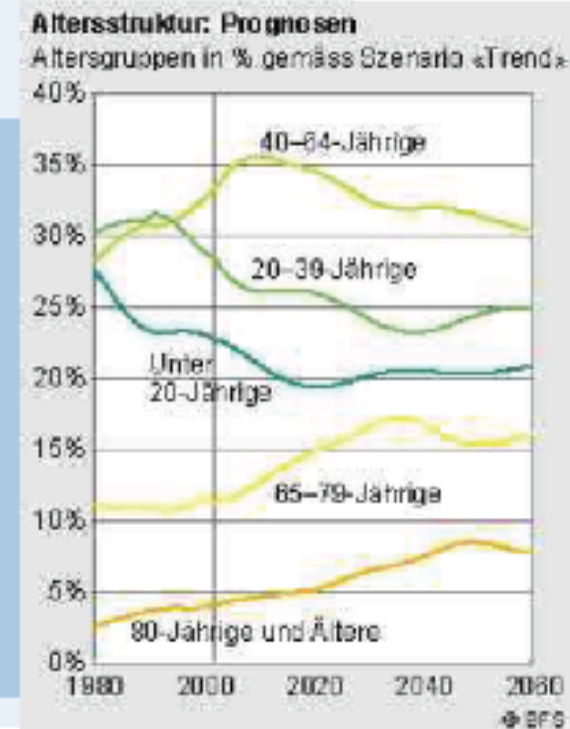
beanspruchtes Sozialwesen (Gesellschaft)

Struktur-/Wertewandel (Gesell.+ **persönlich**)

Demografischer und gesellschaftlicher Wandel Veränderte Generationen- verhältnisse

U^b

- > Langlebigkeit und Entwicklung zur *Mehr-Generationen-Gesellschaft*
- > Längere gemeinsame Lebensspanne verschiedener Generationen
- > Geburtenrückgang und Trend zu weniger Kindern
- > Grössere Mobilität => familiäre Generationen leben zunehmend getrennt
- > Neue Familienformen: sinkende Heiratsrate, hohe Scheidungsraten, Patchworkfamilien



Herausforderung Arbeitgebende – demografischer Wandel

Sicherung der benötigten Humanressourcen auch in Zukunft

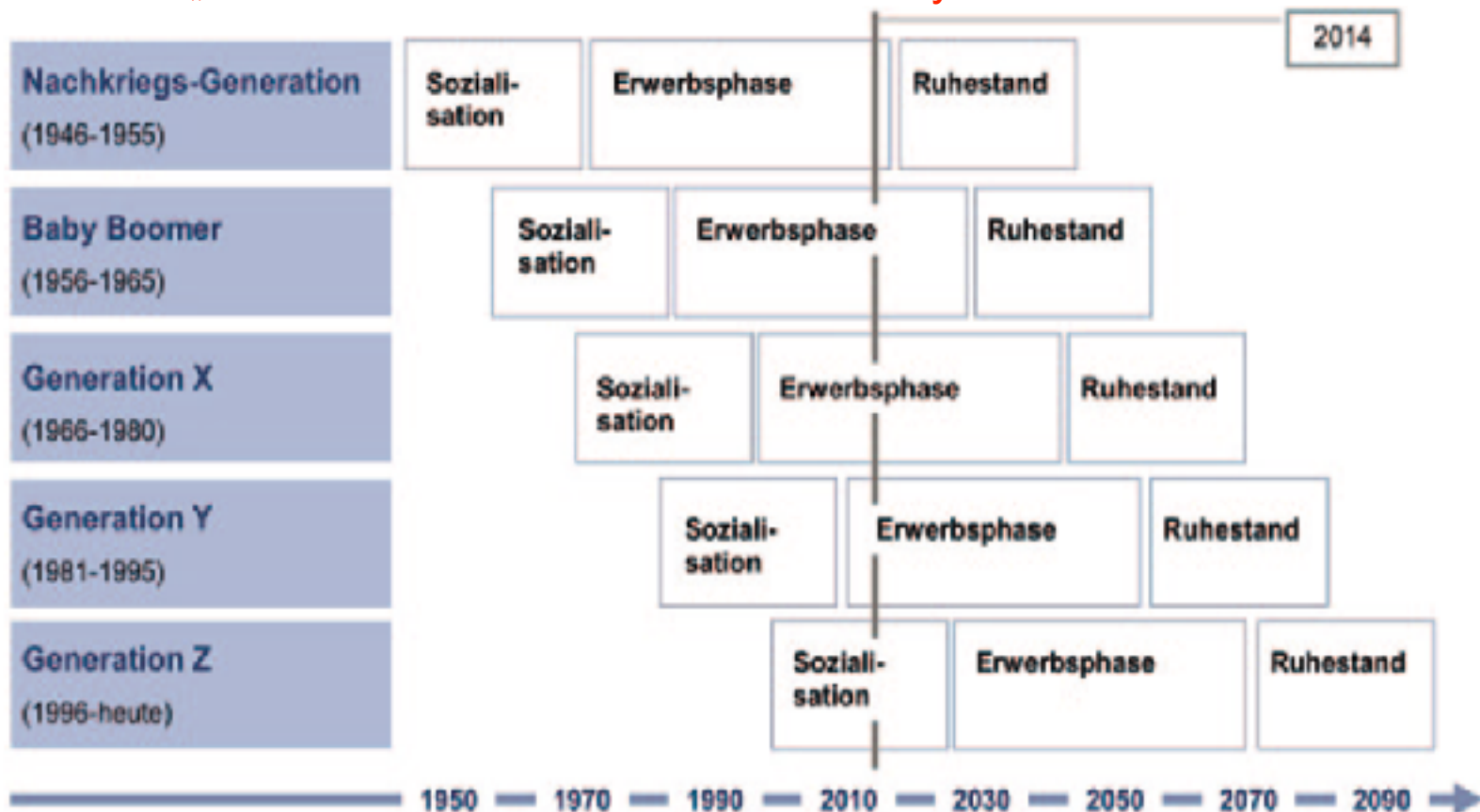
- Neue Quellen erschliessen – Fachkräfte, Rekrutierung, Standort, Outsourcing
- Verjüngung des Personalkörpers und Entwicklung in ältere Mitarbeitende
- Angemessene Kultur implementieren Generationen-Management
- Ressourcen erhalten – Know-how / Märkte / Kunden / Rahmen / Prozesse
- Möglichst grosser ROI bei den Investitionen in die MA – Leistung / Nutzung MA
- Absenzen und Abfluss kontrollieren – v.a. bei Austritten von Schlüsselpersonen

Fokus # 2

„Sicht des Arbeitsmarktes einnehmen“

Generationen Management

> Aktuell „Macht“ in der Arbeitswelt haben Baby-Boomer + Generation X!



Personalverantwortliche erleben es deutlich: Die bisherige Arbeitswelt wird immer mehr in Frage gestellt. Postulate über andere Formen der Unternehmensführung, Hierarchie, Zusammenarbeit u.Ä. kommen vor allem von der Gruppe der **Generation Y**, also derjenigen Generation, die jetzt in die Erwerbsphase eintritt. Diese jungen Leute geben sich gegenüber Unternehmen selbstbewusst und fordernd, in einer Weise, wie es sich die jetzt etablierte Führungsriege im selben Alter nie getraut hätte.

Generationen Management

	Allg. Charakter	Komm./Führung	Leistung	Bildung
Nachkriegsgen. Digital delegiert (Arbeit)	Zuverlässig loyal / Fleiss Respekt / materiell	persönlich Komm. Hierarchie Mitsprache/Einbindung	Individuell, nach Vereinbarung Einsatz zeigen	Basis / klassisch Praxisbezug Erfahrungswissen
Baby Boomer Digital Immigrant (Arbeit/Bildung)	durchsetzungsfähig teamorientiert konkurrenzerprobt	persönlich Komm. Hierarchie kritisch Chancen bieten	Wettbewerb Emanzipiert Sicherheit / Status	Basis / klassisch Qualifikationen Erfahrungswissen
Gen. X Digital Immigrant (Schule/Bildung)	Individualismus Karriereorientierung pragmatisch / rational	Komm. neue Medien klare Führung und Ziele sowie Auftragsorient.	Wettbewerb pers. und materieller Erfolg / leistungsbereit	Basis / individuell Qualifikationen Spezialisiert / Experten
Gen. Y Digital Native (Schule/Privat)	lernbereit, unabhängig Technologie-Affinität tolerant, Mobil, flexibel	Komm. neue Medien Starke und visionäre Führung / Ziele	Wettbewerb + Spass Sinnorientierung selbstbestimmt	Basis / individuell, breit Diplome / Ausland Generalisten / digital
Gen. Z Digital Native (Normalität)	Privatleben wichtig „desillusioniert“	digitale = pers. Komm. Zweck und Strukturen	Beruf vs. Privat „Kein Hamsterrad“	digital / qualifiziert Daten und Nutzen

Karrieren der Generationen 40+, 50+ und 60+

(Quelle: S&B Bulach)

21-35 Jahre	49 Jahre		63 Jahre+
	ausrichten/gestalten Brennpunkt Erfolg + Leistung		ernten/geben Brennpunkt Erfahrung + Rolle
	Lebensmitte 40er	Lebenswende 50er	Lebensreife 60er
aufnehmen/erlernen sich ausprobieren Selbstentfaltung	Phase beruflicher Aufbau und Entwicklung	Phase beruflicher Entfaltung und Festigung	Phase beruflicher Gelassenheit und Ablösung
	Rollen hinterfragen und revidieren	Rollen wandeln und konsolidieren	Rollen akzeptieren und zurückgeben
	Krise/Change: fundieren bewerten	Krise/Change: resümieren vertiefen	Krise/Change: loslassen freisein

Die berufliche Entwicklung orientiert sich nach Phasen. Früher nach dem einfachen Muster „Ausbildung-Beruf-Pension“ und bei Frauen ergänzt durch die Familienphase. Heute ist die Laufbahngestaltung individueller – verschiedene Phasen wechseln sich ab und durch das „Älter werden“ stellen sich neue Herausforderungen und Ansprüche und auch die Pension muss nicht mehr eine Zäsur sein.

Fokus # 3

**„Generationen
verstehen und zusammenbringen
und Karriere per Lebensabschnitt
fokussieren“**

Einflüsse auf den Altersverlauf 50Plus

Innere Faktoren

Einschätzung Selbstwirksamkeit

Bildung und geistige Aktivitäten

Ernährung / Bewegung

Erfüllende Freizeitbeschäftigung

Stressverarbeitung / Schlafstörungen

Äussere Faktoren

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Arbeitssituation und Arbeitskarriere

Vorurteile über das Alter

Fehlender Respekt / keine Anerkennung

Keine Ansprechpartner haben

„Alters-Management“ – Best Practice (persönlich)

Forderung an Arbeit 50Plus	> spätestens ab 40 Jahre
<p>Persönliche und berufliche Standortbestimmung</p> <p>Employability</p> <p>Bewerbungs Kompetenzen</p> <p>Applicability</p> <p>Work-Life-Balance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Laufbahnplanung – inkl. Fokus Pension • Flexibles Rollenverständnis entwickeln/eingehen • Form der Anstellung / Arbeitssettings mitgestalten • Leistungsanforderungen offen annehmen und erfüllen • Sozialisation Ausbildung: Sich weiterbilden • Lernanregungen durch die Arbeit wahrnehmen • Schlüsselkompetenzen weiterbilden (z.B. IT, Sprachen) • Invest: Auftrittskompetenz, Selbstmarketing, Netzwerken • Selbstkompetenz: Reflexion / Umgang mit Feedback • Private Lebensführung / sich selber Sorge tragen • Bisherige Tätigkeit – Gesundheitscheck / sich pflegen

Generationen Management - bevorzugte Bewerbungshaltung

Alter	Bewerbungshaltung	Ausgangslage	Bildung	Fokus Jobfindung
bis und mit 30er	Job (Aufgabe) suchen > auftauchen	Start in die Berufswelt Basisnetzwerk	berufliche Grundbildung abschiessen und Erfahrungen sammeln	„Rucksack“ bestimmt Talent und Förderung spielen
40er	Job findet dich > sichtbar / Spuren	Beruf / Laufbahn formen und ausbauen berufliches Netzwerk	Weiterbildung und Erfahrungen ausrichten/messen und erweitern/vertiefen	Erfahrung und Motivation sowie Ressourcen und Ehrgeiz bestimmen
50er	Job selber machen > anbieten	Beruf / Laufbahn festigen und investieren gewähltes Netzwerk	durch Weiterbildung Erfahrung updaten und „veredeln“ - evtl. Bildung nachholen	Rollen, Aufgaben, Arbeitsformen kom- munizieren, anbieten und passend machen
60er	mit Jobwelt verhandeln > zeigen	Beruf / Laufbahn ernten und geben sortiertes Netzwerk	Weiterbildung nach Bedarf Mentoring	Aufgabe und Tätigkeit ergibt sich durch bisherigen Weg - oder loslassen / versöhnen

Übrigens - Netzwerken ist ein Erfolgsmodell für 50Plus

45% bis 55% aller Stellensuchenden sind erfolgreich über Networking
bei 50Plus bis 70% - je nach Branche / Arbeitsmarktsituation

70% aller Stellen werden über den verdeckten Arbeitsmarkt neu besetzt

80% der Firmen wählen **digitale Kanäle** für die Kontaktaufnahme > neue MA

Ø 10 % Stellenwechsel pro Jahr in der Schweiz

gleich ca. 450'000 neue Arbeitsverträge, bei ca. 130'000 Arbeitslosen in der Schweiz

Jobwechsel in der Schweiz Ø alle 5 bis 10 Jahre (je nach Branche, intern/extern)

Fokus # 4

**„Erfahrung & *Seniorität*
eine passende Stimme geben“**

STAO 50Plus oBA & mBA - erfasste Themen der TN bei check-in

Unvollständige Dossier (fehlende Zeugnisse)

wenig PC-Kenntnisse / wenig aktuelle (relevante) Weiterbildungen

lernungewohnt / „Sturheit vs. Gelassenheit“

zulange am gleichen Ort (Männer)

viele verschiedene Stellen und Lücken (Frauen)

Kündigung/Stellenverlust nicht verarbeitet – alles zu schnell

Mobbing / Burnout / Gesundheit / IV / Sucht / Soziales

aktueller Arbeitsmarkt ist fremd – „Frustr/Stigma Alter“

„sich bewerben“ ist unangenehm – „verkaufen müssen“

kaum Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen

Schwerer Rucksack / neuer Lebensabschnitt / Challenge

> alle im gleichen Boot – mitteilungsbedürftig, lernfreudig, kritisch, hilfsbereit, dankbar

Forderungen des Arbeitsmarktes an 50Plus = **Fokus in AMM**

Herausforderung Arbeitsmarkt: Demografischer Wandel & Digitalisierung - hier abholen!

- Zielgerichtete Bewerbungen – pro aktiv + klare Vorstellungen des AN was er/sie will!?
- Stellenfindung 1: verdeckter Arbeitsmarkt / Netzwerk (Kontakt) / digitale Bewerbung
- Stellenfindung 2: angepasste Anstellungsformen, Funktionen und Rollen verhandeln
- Gesucht sind: Lösungen – keine Probleme – ein Angebot bekommen
- Matching ist zwingend: Fähigkeiten / Schnelligkeit / Leistungsbereitschaft / Persönlichkeit
- Wunsch: Flexibilität – Erfahrung – Qualifikationen – Know-how – „Mehrwert“
- Tabu 1: Alter ist kein Thema – aber ein Kriterium (gilt auch für „Junge“)
- Tabu 2: Lohn/Kosten – Gesundheit – Leistungsfähigkeit – Soz.-Versicherungen
- Tabu 3: Digitalisierung – wenig Konsens mit „älterer Generation“
- Tabu 4: Erfahrung interessiert nicht primär – Win-Win ist Leistung und Um-/Einsetzbarkeit

Erfolgreiche Integration in der Zusammenarbeit mit 50Plus

- Professionelle persönliche Betreuung - egal wie und soviel wie möglich!?
- Know-how updaten - berufliche „Bildung“ in jeglicher Form
- Arbeitsmarkt verstehen - alle Kanäle nutzen - sich fokussieren - schnell aktiv werden
- aktives Selbstmarketing, Netzwerken und „Vollkontakt“ suchen > „Def. Marktwert“
- Flexible Rollen und Arbeitsformen sowie eine Paket an Aufgaben/Skills anbieten
- Zeit einplanen - je nach dem geht es 1 bis 2 Jahre für eine nachhaltige Lösung
- Distanz nehmen / bekommen zum „Stigma“ 50Plus (gilt auch fürs System AVIG)

Fokus # 5

„Didaktik & Alter beachten“

- Teilnehmende und Ihr Wissen, Ihre Erfahrungen berücksichtigen
- viele aktivierende Methoden einbauen
- starken Praxis- / Alltagsbezug fokussieren
- Selbstorganisation fördern und nutzen
- Instrumente der Teilnehmenden mit einbeziehen (z.B. eigener Computer)

panta rhei

*Wir steigen in den selben Fluss und tun es doch nicht.
Man kann nicht zweimal in den selben Fluss steigen.*

Alles fliesst, nichts ruht.

...

Heraklit

Danke!

