



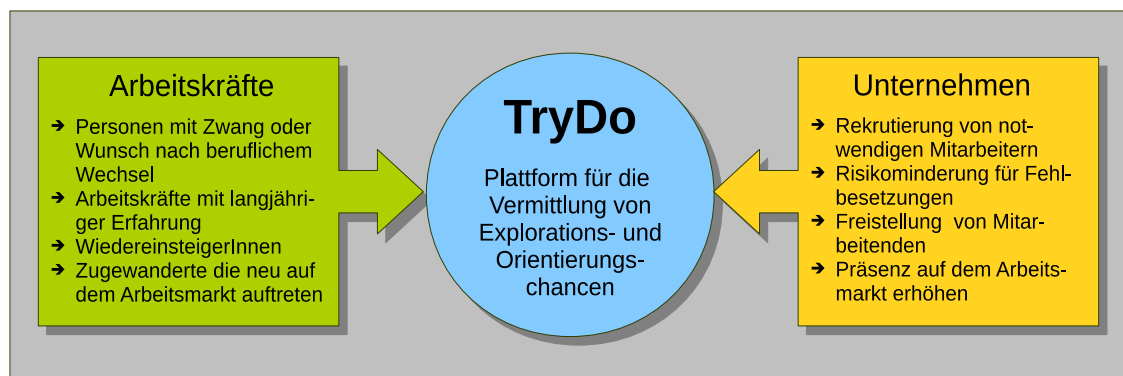
TryDo! Plattform

zur Vermittlung neuer Erfahrungen in der Arbeitswelt

Projektskizze

Das Produkt:

Auch erfahrene Berufspersonen wollen auf Probe arbeiten, bevor sie einen Jobwechsel riskieren. Im Unternehmenswandel wollen oder müssen viele sich beruflich neu orientieren oder quer in eine andere Laufbahn umsteigen; vor dem Absprung oder der Anmeldung zu neuen Weiterbildungskursen wollen sie praktisch Alternativen ausloten. Ihnen öffnet die geplante Internetplattform Zugang zu Explorationsmöglichkeiten. Unternehmen gewinnen einen neuen Rekrutierungskanal, indem sie *Internships* organisieren und Interessierte während Tagen so genau beobachten, dass Fehlentscheide unwahrscheinlich werden. Damit verflüssigt sich der Arbeitsmarkt für Erwerbstätige ü45.



Ausgangssituation

Zwei komplementäre Problemlagen werden durch ein neues verbindendes Element entschärft:

Individuelle Perspektive: Umstieg und Berufswechsel sind aufgrund fortschreitender Digitalisierung und globaler Verschiebung von Arbeitsaufgaben neue Normalität.

Frauen, die nach einer Familienphase durchstarten wollen und begabte Zugewanderte suchen realistische Perspektiven und Chancen zum Nachweis ihrer Talente. Doch der Arbeitsmarkt ist für Personen jenseits der High Potential-Phase zäh und mit Stereotypen verstellt.

Unternehmensperspektive: Konkrete Entwicklungsschritte sind bedroht, weil potentielle Mitarbeitende mit Standardprofilen fehlen. Bei Quereinsteigenden oder schwierig Einzuschätzenden (z.B. reiferen, fremdsprachigen) ist das Risiko ungenügender

Passung beträchtlich. Es funktioniert auch andersherum: Wenn es gilt, Arbeitskräfte freizusetzen, schickt man die Betroffenen ungern ohne Ressourcen in die Wüste.

Bedingungen fürs Mitmachen: Für Erwerbstätige: Angesprochen sind Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung; untere oder obere Alterslimiten machen keinen Sinn. Seitens Unternehmen sind private wie öffentliche jeder Größe und Branche als Kooperationspartner willkommen, vorausgesetzt ihre Erprobungsplätze entsprechen den Standards von TryDo.

Vorbilder: Das englische Portal ViewVo (mit 65% Nutzenden, die dank Einblick in andere Arbeitsfelder beruflich neue Perspektiven realisierten) findet exzellentes Echo selbst in der anspruchsvollen Financial Times (22. Februar 2018). www.viewvo.com. Konzernintern verfügen z.B. die Post und die Mobiliar-Versicherungen über Vermittlungsprogramme für Hospitationen, Stages, temporäre Einsätze, Vertretungen usw. Mit Erfolg, weil ein Grossteil der „Probearbeitenden“ dadurch einen Wechsel schaffen, während andere dank Experiment erkennen, was nur begrenzt oder gar nicht passt.

Was ist TryDo nicht? Die Plattform ist weder Vermittlerin von Temporärarbeit noch ein Stellen- oder Jobportal noch ein Instrument im Arsenal der RAV's.

Zweiter Blick auf die Problemlage

In der Laufbahnmitte wird kritisch bilanziert; oft kristallisiert sich dabei das persönliche Bedürfnis nach Umorientierung und neuen Perspektiven für die kommenden Jahrzehnte heraus. Manche Berufswege entpuppen sich als Sackgassen. Die meisten Burnouts, Depressionen und Krisen, auch die stärkste Lebens-Unzufriedenheit fällt in diese biografische Phase. Zugleich begegnen die Erwerbstätigen in der Mitte ihrer Berufsbiografie auf dem Arbeitsmarkt massiven Vorbehalten und geschlossenen Türen; sie gelten als anspruchsvoll für die Führung und ihr Potential ist schwierig einzuschätzen. Nicht (mehr) gefragt zu sein, nährt Zweifel, Frustration oder Furcht und verstärkt Bedenken verhindert eine freihändige Kündigung. Man prüft heimlich neben den Alltagsbelastungen berufliche Auswege, sucht nach laufbahnrelevanter Weiterbildung und wird durch Echelosigkeit und Absagen entmutigt. Was dem Arbeitsvermögen generell abträglich ist. Weiterer Einsatz von Robotern oder Automatisierung vieler Geschäftsprozesse lässt aber Tausenden von Erwerbstätigen keine andere Wahl als beruflichen Spurwechsel.

Gespräche und professionelle Beratung helfen, Stellenangebote lesen dito, doch es fehlt die Möglichkeit, im Lauf eines solchen Veränderungsprozesses "auf Probe" neues Terrain zu erkunden, Rollen mit Vor- und Nachteilen konkret zu erfahren, Unternehmenskulturen zu checken, vage Ideen zu konkretisieren oder mit gutem Grund zu verwerfen. Und dies ohne Risiko, ungekündigt, mit verlässlichem Einkommen und Sozialversicherungsschutz.

Auch Explorationen mit überschaubarem Zeiteinsatz von 3-5 Tagen während Ferien leisten nützliche Entscheidungshilfe. Aufschlussreicher fürs Matching von Erfahrungsgütern sind ein-, zwei- bis mehrwöchige Stages, Projekteinsätze, beobachtende Begleitung bestimmter Berufstätiger (Job Shadowing), Kennenlernprogramme, kurzzeitige Übernahme von -Verantwortung und Praxislernphasen. Wahrscheinlich macht eine Obergrenze von drei Monaten Dauer für solche Entdeckungsphasen Sinn.

Intransparenz gehört zu den Merkmalen des Arbeitsmarktes. Besonders kleineren und weniger im Rampenlicht stehenden Unternehmen abseits bedeutender Zentren fällt es selbst im Internetzeitalter schwer, Aufmerksamkeit auf ihre vakanten Jobs zu lenken. In der Gig-Economy werden Jobwechsel, Zeitverträge und kürzere Auftrags-

phasen häufiger und damit das Bedürfnis nach frischer Orientierung für viele Erwerbstätige dringlicher. Unverbindliche Kennenlernphasen nützen Rekrutierern und Kandidierenden. Oft fehlt es Umstiegswilligen an Vorstellungen über die Vielfalt von Möglichkeiten, etwa in Gewerbe, kommunalen Dienstleistungen oder im Sozialbereich. Medial beleuchtet ist ja bloss ein Ausschnitt der Arbeitswelt. TryDo öffnet Augen und Raum für Erfahrungslernen.

All dies spielt sich im Rahmen einer sozialpolitischen Reformdiskussion ab, die den Fokus vom Versichern aufs Investieren verlagert. TryDo dient der Prävention von (Such-) Arbeitslosigkeit.

Funktionsweise von TryDo

Private und öffentliche Unternehmen melden Angebote für Erfahrungstage, Stages, Observationen, Stellvertretungen, praktische Einsätze usw. bei der TryDo-Geschäftsführung gegen eine Gebühr (z. B. 100 Franken) an. Die Ausschreibungen erfolgen in standardisierter Form. Mit der Registrierung erhalten sie einerseits Merkblätter mit Standards für die Gestaltung und Betreuung solcher Kurzeinsätze und eine Mustervereinbarung, welche eigene wie die Verpflichtungen der Hospitierenden regelt (z.B. Verbindlichkeit, Geheimhaltung, Versicherungen usw.)

Männer und Frauen, die sich für temporäre Erkundungen in unvertrauten Arbeitswelten interessieren, bezahlen ebenfalls eine Zutrittsgebühr und erhalten Informationspakete zur Vorbereitung, Nutzung und Auswertung solcher Erkundungsphasen. Kontaktaufnahme, Auswahl und praktische Vereinbarungen zwischen den Partnern erfolgen direkt. TryDo steht selbstverständlich für Beratungen zur Verfügung; vorgesehen ist auch der erleichterte Zugang zu einem kompetenten Coaching-Pool. In der Aufbauphase wird ein intensiver Austausch mit Unternehmungen unerlässlich sein. Das Plattform-Management vermittelt auch bei allfälligen Konflikten; nach Abschluss einer Hospitation wird evaluiert und die Beteiligten können aus den Ergebnissen ihre Schlüsse zur Optimierung ziehen.

Im Prinzip erfolgen kurze Hospitationen beidseitig ohne Entschädigung. Bei mehrmonatigen Einsätzen verhandeln die Partner Entlohnungsaspekte (aufgrund von Empfehlungen) direkt und ohne Mitwirkung der Plattformleitung. Sollte es im Anschluss an Erprobungstage zu einer festen Anstellung kommen, fällt eine Vermittlungsgebühr zugunsten der Plattform an. Ihr Umfang orientiert sich an der künftigen Lohnhöhe.

TryDo unterhält neben der virtuellen Plattform in verschiedenen Städten und geografischen Zentren an bestimmten Wochentagen Kontaktstellen für direkte physische Begegnungen, wirkt sonst aber vorwiegend im Internet und selbstverständlich nutzt es Social Media.

Trägerschaft und Rechtsform

Aufgebaut wird, der Einrichtung und den Zielen entsprechend, eine (gemeinnützige) Nonprofit-Organisation, die neutral zwischen verschiedenen Interessen vermittelt, ihre Kosten deckt und keine Personaldienstleister konkurrenziert. Sind die ersten tausend Explorationen realisiert, kann sie selbsttragend funktionieren. Der Aufbau der Struktur dagegen – mit intensiver Vernetzungs-, Überzeugungs- und Beziehungsarbeit und Investitionen in IT – ist zeitaufwändig und auf Fördermittel angewiesen. Optimal wäre eine kooperative Finanzierung durch öffentliche, private und Stiftungsgelder.

Das Netzwerk „Silberfuchs“, eine seit dreizehn Jahren solid arbeitende Organisation mit öffentlichen und privaten Unternehmen als Mitglieder im Rechtskleid einer einfachen Gesellschaft unter kompetenter strategischer Führung, übernimmt die Verantwortung für die Aufbauphase der Plattform. Damit ist die Frage nach Adresse und Büro-Infrastruktur beantwortet. TryDo wird über einen speziellen Förderverein finanziert, welchem alle Aufbaubeiträge zufließen. Für den späteren Normalbetrieb ist eine eigenständige organisatorische Struktur vorgesehen, wobei am Prinzip der Nonprofit-Orientierung aber nicht gerüttelt wird.

Aufbauprozess: Schritte

1. Verfeinerung des Konzepts in interdisziplinären Workshops nach Methoden des Design Thinking, also mit Einbezug der Nutzenden in die Planung.
2. Entwicklung lokaler Vernetzungen zwischen TryDo und Unternehmungen, Berufsberatungen, Berufs-Informations-Zentren, Branchen- und Berufsverbänden sowie Arbeitnehmerorganisationen. Dies geschieht auch ehrenamtlich im Rahmen von Sub-Projekten z.B. der Freiwilligenorganisation Innovage, die bereits im Boot ist.
3. Einrichtung des Finanzprozesses und der unabhängigen Buchführung. Vergabe der Aufträge an IT-Experten und Miete der Treffpunkte.
4. Etablierung physischer Treffpunkte in innovativen Kontexten für Interessierte, HR-Fachleute und Beratende/Coaches in Bern, Zürich und später in Luzern; Vorabklärungen mit dem Effinger Coworking Space und dem Impact-Hub in Zürich laufen.
5. Entwicklung der ersten Stufe einer IT-Struktur mit Ausschreibungs-Standards für Explorationen in Arbeitsstrukturen und Bewerbungsinformationen. Einrichtung von Bezahlmodalitäten und Evaluationsinstrumenten.
6. Bereitstellung von Informations- und Instruktionsmaterialien für alle Beteiligten; Aufbau und Rekrutierung von Beratungskompetenz.
7. Informationskampagnen öffentlich und innerhalb von Firmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen, welche die neue Möglichkeit breit bekannt machen. Professionell betriebener LinkedIn- und Facebook-Account.
8. Begleitung erster Prototypen von Exploration/Erprobung, Auswertung der Erfahrungen mit Rückmeldung an die Verantwortlichen, um den Betrieb auf zwischenmenschlicher wie auf technischer Ebene zu optimieren und viele Ansprüche der Beteiligten zu integrieren.
9. Verfeinerung des Businessplans für das erste Jahr nach Abschluss der Pilotphase. Einleitung der geografischen Expansion.

Ausstiegsmöglichkeiten ohne namhafte finanzielle Risiken liegen zwischen den Schritten 4 und 5, also zwischen der Einrichtung praktischer Möglichkeiten in Unternehmen mit konkreter, physischer Vermittlung einerseits und der Technologisierung samt substanzieller Transformation in den virtuellen Raum andererseits.

Ressourcenbedarf

Vier Arten von Ressourcen sind für die rund einjährige Aufbauphase unverzichtbar:

Knowhow (Projektmanagement, Vernetzung, Human Resource-Management, IT)
Finanzen - vor allem in Form von Personal- Marketing- und Infrastrukturbeiträgen
IT-Kapazität sowie Funktionalität
Räume für Projektmanagement und regionale Kontaktstellen.

Budget Aufbauphase (minimal – höhere Skalierung wäre besser)

Projektmanagement (inkl. Kosten Büro+ techn. Infrastruktur)	56 000.-
Projektentwicklung (Workshops mit Team und Nutzenden)	9 000.-
Buchhaltung, Kontoführung	5 000.-
Betrieb regionaler Kontaktstellen, Beratungen	30 000.-
Institutionelle Vernetzungen etablieren; Marketing	20 000.-
IT-Architektur entwickeln und sukzessiv in Betrieb nehmen	90 000.-
Evaluation	5 000.-
Raummiete für Treffpunkte (Effinger Coworking; Impact-Hub)	10 000.-
Spesen	10 000.-
Total	235 000.-

Einnahmen im Aufbaujahr	10 000.-
-------------------------	----------

Finanzbedarf **225 000.-**

Eigenleistungen Silberfuchs	11 000.-
Stiftungen	75 000.-
Lotteriefonds (diverse Kantone)	90 000.-
Arbeitnehmerorganisationen	20 000.-
Sponsoring Unternehmen	30 000.-

Projektverantwortung

Elisabeth Michel-Alder, Sozialwissenschaftlerin, Inhaberin Unternehmensberatung
ema - human potential development, Gründerin und Managerin Silberfuchs-Netz,
Zürich (Projektentwicklung und -steuerung)

Marco Humbel, Betriebswirt und Unternehmensberater Kisiona GmbH, Zürich

Marco Jakob, Wirtschaftsinformatiker, Berufsschullehrer, Berater und Mitgründer des
Effinger Coworking Space in Bern

Gudrun Sander, Betriebswirtin, Professorin Universität St. Gallen, Leiterin
Kompetenzzentrum Diversity & Inclusion

Urs Schmid, Leiter mobiles RAV, Projektleiter, Amt für Wirtschaft und Arbeit des
Kantons Aargau

Nadja Tan, Architektin ETH, Unternehmerin Informatikkonzepte, IT User Experience
Designerin, Zürich.

13. Mai 2019 / Elisabeth Michel-Alder

Buchhinweis: Elisabeth Michel-Alder. Länger leben – anders arbeiten. Erwerbstätige im
demografischen und digitalen Wandel. Orell Füssli 2018