



TryDo! Plattform

zur Vermittlung von Explorations- und Orientierungschancen in der Arbeitswelt

Projektskizze zur Schaffung eines „Missing Link“

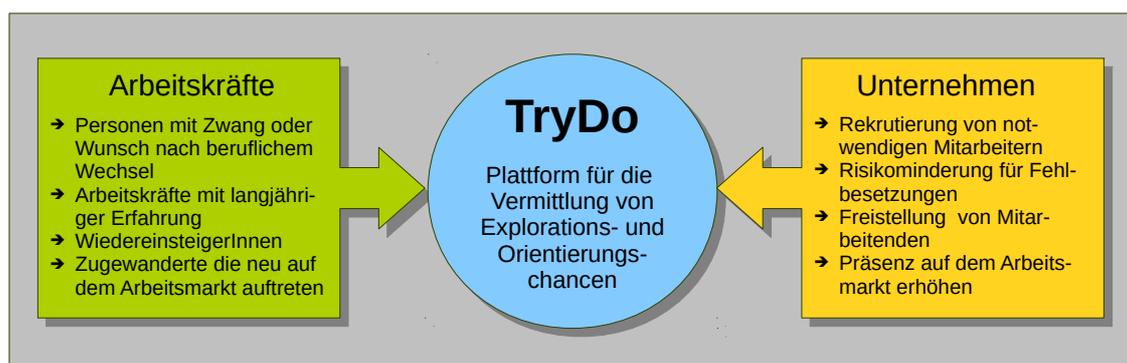
Ausgangssituation

Berufswechsel sind heutzutage notwendig, um trotz fortschreitender Digitalisierung und globaler Verschiebung von Arbeitsaufgaben nicht im Abseits zu landen. Frauen, die nach einer Familienphase frisch loslegen wollen und begabte Zugewanderte suchen realistische Perspektiven und die Chance, ihre Talente zu erproben und zu beweisen. Das ist eine, individuelle Seite. Auf der anderen fürchten Unternehmen um ihre Entwicklungsperspektiven, weil potentielle Mitarbeitende mit Standardprofilen fehlen. Andere müssen im Rahmen technisch/ wirtschaftlichen Wandels Arbeitskräfte freistellen und unterstützen. Betroffene gern praktisch bei der Suche nach Alternativen.

All dies spielt sich im Rahmen sozialpolitischer Reformdiskussion ab, die den Fokus mit guten Gründen vom Versichern aufs Investieren verlagert.

Was genau Neues ist geplant?

Personen mit dem Wunsch oder dem Druck, ihren Job zu wechseln oder in eine andere Laufbahn umzusteigen, brauchen vor einer Entscheidung die Chance, echte Alternativen zu entdecken und zu erproben. Unternehmen, die auf allen Kanälen nach neuen Mitarbeitenden, auch Quereinsteigenden, suchen, fürchten das Risiko, schwierig einzuschätzende (z.B. reifere, fremdsprachige) Kandidierende direkt anzuheuern und wünschen sich Zeitraum für Beobachtungen. Für diese Akteure und Bedürfnisse wird im Internet innovativ eine Plattform zum Suchen und Finden von explorativen Erfahrungen und damit für Berufsweg-Wechsel eingerichtet.



Zielgruppe auf der Erwerbstätigen-Seite sind Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung; untere oder obere Alterslimiten sind weder vernünftig noch vorgesehen; die Einrichtung steht allen Generationen offen. Seitens Unternehmen sind private wie öffentliche jeder Grösse und Branche als Kooperationspartner willkommen, vorausgesetzt ihre Erprobungsplätze entsprechen den Zielen und Standards von TryDo.

In England findet das verwandte, Firmen übergreifende Portal ViewVo (mit 65% Nutzenden, die dank Einblick in andere Jobs beruflich neue Perspektiven realisierten), 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 ausgezeichnetem Erfolg, weil ein Grossteil der „Probearbeitenden“ damit einen Wechsel schaffen, während andere dank Experiment erkennen, was nur begrenzt oder gar nicht passt. Die geplante TryDo-Plattform verspricht mit guten Argumenten – genutzt von vielen Unternehmen, besonders auch kleinen und mittleren - eine substantielle Verflüssigung des Arbeitsmarktes speziell für ü45.

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

Welche Probleme hilft die TryDo-Plattform lösen?

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 erfahren die Erwerbstätigen in der Mitte ihrer Berufsbiografie auf dem Arbeitsmarkt massive Vorbehalte und geschlossene Türen; sie sind keine Potentiale mehr und gelten als anspruchsvoll für die Führung. Nicht (mehr) gefragt zu sein, nährt Zweifel, Frustration oder Furcht und verstärkt Bedenken gegenüber einer freihändigen Kündigung. Man prüft heimlich neben den Alltagsbelastungen berufliche Auswege, sucht nach laufbahnrelevanter Weiterbildung und wird durch Echolosigkeit und Absagen entmutigt. Was dem Arbeitsvermögen generell nicht zuträglich 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 was fehlt, ist 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 Entscheidungshilfen. Aufschlussreicher fürs Matching von Erfahrungsgütern sind ein-, zwei- bis mehrwöchige Stages, Projekteinsätze, beobachtende Begleitung bestimmter Berufstätiger (Job Shadowing), Kennenlernprogramme, Teil-Verantwortungen und Praxislernphasen. Wahrscheinlich macht eine Obergrenze von drei Monaten Dauer für solche Entdeckungsphasen Sinn.

Intransparenz war schon immer ein Merkmal 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 Auftragsphasen häufiger und damit das Bedürfnis nach frischer Orientierung für viele Erwerbstätige dringlicher. Zur Risikominderung ist eine unverbindliche Kennenlernphase nützlich. Oft fehlt es potentiellen Mitarbeitenden an konkreten 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 Experimente. Und vertraut auf das Lernpotential von Menschen.

Funktionsweise von TryDo

Private und öffentliche Unternehmen jeder Grösse 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 Parteien erfolgen direkt. TryDo steht selbstverständlich für Beratungen zur Verfügung; vorgesehen ist auch der erleichterte Zugang zu einem kompetenten Coachingpool. 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

Geplant ist, der Einrichtung und ihren Zielen entsprechend, eine (gemeinnützige) Nonprofit-Organisation, die neutral zwischen verschiedenen Interessen vermittelt, ihre Kosten deckt und keine Personaldienstleister konkurrenziert. Sind die ersten tausend Erprobungen realisiert, kann sie selbsttragend funktionieren. Der Aufbau der Struktur dagegen – mit intensiver Vernetzungs-, Überzeugungs- und Beziehungsarbeit und dem Einsatz professioneller IT-Kompetenz – ist zeitaufwändig und auf Fördermittel angewiesen. Optimal und zweckkonform wäre eine kooperative Finanzierung mit öffentlichen, privaten und Stiftungsgeldern.

Das Netzwerk „Silberfuchs“, eine seit zwölf Jahren stabil arbeitende Organisation mit öffentlichen und privaten Unternehmen als Mitglieder im Rechtskleid einer einfachen Gesellschaft mit kompetenter strategischer Führung, übernimmt die Verantwortung für die Aufbauphase der Plattform. Die Frage nach Adresse und Büro-Infrastruktur ist damit beantwortet. TryDo erhält ein eigenes Konto mit separater Buchhaltung. Für den späteren Normalbetrieb ist eine eigenständige organisatorische Struktur vorgesehen, wobei am Prinzip der Nonprofit-Orientierung 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 ZtyDo 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 Bankkontos und der unabhängigen Buchführung. Vergabe der Aufträge an IT-Experten und 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 sind auf guten Wegen.
5. Entwicklung der ersten Stufe einer IT-Struktur mit Ausschreibungs-Standards für Explorationen in Arbeitsstrukturen und Bewerbungsinformationen. Einrichtung von Bezahlmöglichkeiten 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, um auf die neue Möglichkeit aufmerksam zu machen. Professionell betriebener LinkedIn- und Facebook-Account.
8. Begleitung erster Prototypen von Exploration/Erprobung, Auswertung der Erfahrungen und laufende Rückmeldung an die Verantwortlichen, um den Betrieb auf zwischenmenschlicher wie auf technischer Ebene zu optimieren und möglichst vielen Ansprüchen der Beteiligten entgegen zu kommen.
9. Verfeinerung des Businessplans für das erste Jahr nach Abschluss der Pilotphase. Planung 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, IT)

Finanzen - vor allem in Form von Personal- Marketing- und Infrastrukturkosten

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.

19. Juli 2018 / Elisabeth Michel-Alder

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