

Schlussevaluation der Kampagne

Alter hat Potenzial.



Alter hat Potenzial.

Legislaturziel 25 Nutzung Potenzial der älteren Bevölkerung

Projektleiter Urs Brütisch

Auftraggeber Regierungsrat vertreten durch Stephan Schleiss, Direktion für Bildung und Kultur

Version 22.03.2018

Inhaltsverzeichnis Bericht zur Schlussevaluation

1. Management Summary	3
2. Ausgangslage und Zielsetzungen	5
3. Methodisches Vorgehen	8
4. Konzept	9
5. Umsetzung	14
6. Leistungen	20
7. Wirkungen	24
8. Massnahmen	27
9. Nachhaltigkeit	29
10. Fazit	32
11. Anhang	35

1. Management Summary

Der vorliegende Bericht evaluiert die zweijährige Kampagne «Alter hat Potenzial» des Kantons Zug. Sie wurde von vier Direktionen gemeinsam durchgeführt (Volkswirtschaftsdirektion, Gesundheitsdirektion, Direktion des Innern und Direktion für Bildung und Kultur).

Die Kampagne hatte zum Ziel, das Potenzial älterer Menschen besser zu nutzen und einen Perspektivenwechsel bei Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen anzuregen. Das Potenzial des Alters soll anerkannt, integriert und gefördert werden, sowohl in der Erwerbstätigkeit als auch in der Freiwilligenarbeit. Dafür wandte sich die Kampagne auf verschiedenen Kanälen an die Öffentlichkeit. Mit einer Kampagnenwebseite, drei Plakatwellen im Vorfeld der Veranstaltungen und vier öffentlichen Foren wurde ein breites Publikum angesprochen. In drei Round-Table-Gesprächen wurden mit Schlüsselpersonen und -organisationen im Kanton Fragen zur Nutzung des Potenzials älterer Menschen bearbeitet. Die Kampagne wurde begleitet von einer Spurgruppe mit Vertretenden aus Arbeitgeberschaft, Personalmanagement, Gemeinden, Freiwilligenorganisationen und Seniorenverbänden.

Die Evaluation der Kampagne wurde mit Unterstützung von Interface Politikstudien Forschung Beratung GmbH konzipiert und durchgeführt. Anhand von elf Evaluationsfragestellungen wurden Konzept, Ressourceneinsatz, Projektorganisation, umgesetzte Aktivitäten, erreichte Teilnehmende sowie erreichte Wirkungen und Sensibilisierungen evaluiert. Die vorliegende Evaluation wird dargelegt aufgrund einer Dokumentenanalyse, aus der Sicht der Projektgruppe und aus Interviews mit Stakeholdern. Die Evaluation ergab, dass die gewählte Methode der zweijährigen Kampagne, deren Organisationsform und die Kommunikationsgefässe geeignet waren. Die Zahl der Teilnehmenden übertraf teilweise die Erwartungen, wobei jüngere Menschen zu wenig vertreten waren. Durch die Kampagne wurde ein Beitrag zur Sensibilisierung der Bevölkerung und in höherem Masse der relevanten Akteure geleistet. Die grösste Wirkung entfaltete die Kampagne im Verbessern der Zusammenarbeit verschiedener Organisationen.

Angestossen ist die Vernetzung der Stakeholder von wichtigen Organisationen des Kantons in den Bereichen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit. Zukünftige jährliche Treffen dieser Gruppe, auch nach Abschluss der Kampagne, sorgen für eine gewisse Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit, indem die aus der Kampagne entstandenen Massnahmen im Bereich Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit weiterverfolgt werden. Die weiterführende Vernetzung der Akteure gibt einen guten Rahmen, um die Sensibilisierung für das Thema Alter auch in neuen Projekten anzugehen.

Vom Kanton Zug erwarten die beteiligten Akteure weiterhin

- ein dezidiertes Eintreten für Rahmenbedingungen, welche dem demografischen Wandel gerecht werden
- die Förderung von generationenverbindenden Massnahmen
- den Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung älterer Personen

Die Weiterführung der Webseite www.alter-hat-potenzial.ch durch das Amt für Berufsberatung bietet die Möglichkeit, auch nach Abschluss der Kampagne Beiträge zu aktuellen Themen oder Veranstaltungen zu publizieren und so Interessierte zu erreichen.



Ohne Arbeit fühlte ich mich

ausrangiert.

Dank Nachholbildung bin ich wieder im Berufsleben integriert.

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Creafactory

2. Ausgangslage und Zielsetzungen

2.1. Die Kampagne

Die Lebenserwartung ist in der Schweiz in den letzten hundert Jahren um 30 Jahre gestiegen. Dieser Anstieg verändert die Möglichkeiten im Alter, da die Menschen nicht nur länger leben, sondern auch länger gesund und geistig fit sind.

Margrit Stamm spricht in ihrer Publikation «Potentiale im Alter(n): Unausgeschöpfte Talent- und Expertisenreserven» von einem unausgeschöpften Fortschrittpotenzial:

Der Gewinn an Lebenszeit stellt ein noch unausgeschöpftes Fortschrittpotenzial dar. Dies gilt sowohl für die Gestaltung einzelner Lebensläufe als auch für das Zusammenleben der Generationen und die Zukunftsfähigkeit unserer ganzen Gesellschaft. In der Schweiz gibt es ein grosses Reservoir an Potenzialen, an «TalentExpertisen» Älterer, die nicht in ausreichendem Mass erkannt, geschweige denn genutzt oder gefördert werden. Wir können sie auch gar nicht angemessen realisieren, weil wir in unserem Denken und Handeln noch von veralteten sozialen und kulturellen Ordnungen geleitet sind. Unsere oft stereotypen und negativ besetzten Bilder vom und übers Alter(n), unsere Gewohnheiten und institutionellen Regeln sind in unseren Köpfen tief verwurzelt. Die Schweiz verfügt über keine Alterskultur, weder in den Betrieben, noch in den Institutionen, der Politik und den Medien. Zwar gibt es einige Leuchttürme, aber diese muss man suchen. Die Schweiz braucht einen Perspektivenwechsel, der das Alter als Chance in den Blick nimmt, um Potenziale, Talente und Expertisenwissen in unterschiedlichen Bereichen zu entfalten, zu erhalten und zu vertiefen.»

Der Regierungsrat des Kantons Zug hat sich zum Ziel gesetzt, das Potenzial der älteren Menschen besser zu nutzen und einen Perspektivenwechsel bei Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen anzuregen, der das Potenzial des Alters anerkennt, integriert und fördert. Als Ziele wurden festgelegt:

Projektziel	Stichworte
1 Altersbild bei der gesamten Bevölkerung wandeln	Informieren und sensibilisieren für eine Alterskultur des Potenzials von Einzelpersonen, Unternehmen und Behörden
2 Fachkräftemangel und Rekrutierungspotenzial: Neue Bilder bei Arbeitgebern und Arbeitnehmenden fördern	Ideen und Massnahmen lancieren zu <ul style="list-style-type: none">– den Vorteilen von durchmischten Alterskulturen, bzw. älteren Arbeitnehmenden– zum lebenslanges Lernen mit Neuentwicklung von Talenten im Älterwerden, 2. und 3. Karrieren– Bogenkarriere oder Lebensarbeitszeit, bessere Vereinbarkeit Familien- und Arbeitszeit
3 Gesellschaftliche Herausforderung der Babyboomer Generation proaktiv angehen	Zivilgesellschaftliches Engagement fördern mit den Zielen <ul style="list-style-type: none">– Personen über die Pensionierung hinaus erfüllende und sinnhafte Perspektiven bieten– eigene Ressourcen und Zufriedenheit stärken durch Mitgliedschaft in Vereinen und zivilem Engagement– Kanton und Gemeinden entlasten

Mit dieser Schlussevaluation legen die Verantwortlichen über die zweijährige Zuger Kampagne «Alter hat Potenzial» Rechenschaft ab.

2.2. Autorenschaft

Der vorliegende Schlussbericht wurde von der Projektleitung und der Projektgruppe «Alter hat Potenzial» verfasst. Die Abschnitte «Beurteilung aus externer Sicht» im Kapitel 3 bis 7 wurden von Interface Politikstudien Forschung Beratung GmbH verfasst und stellen einen Aussenblick dar.

2.3. Aufbau des Berichts

In Kapitel 3 wird das methodische Vorgehen der Evaluation aufgezeigt. Anschliessend werden die Evaluationsergebnisse zum Konzept, zur Umsetzung, zu den Leistungen und zu den Wirkungen der Kampagne entlang der Evaluationsfragestellungen dargelegt (Kapitel 4 bis 9).

Im letzten Kapitel zieht die Projektgruppe Bilanz über das ganze Projekt im Hinblick auf die übergeordneten Projektziele.

Im Anhang sind die Mitglieder der Projektgruppe und der Spurguppe, die chronologische Abbildung der Aktivitäten, die Ergebnisse aus den Round-Tables 1 und 2, sowie die Massnahmen, die weiterverfolgt werden, aufgeführt.

2.4. Dank

Diese Kampagne wäre nicht möglich gewesen, wenn sich nicht viele Personen aus den verschiedensten Bereichen auf sehr hohem Niveau engagiert hätten. Die Mehrbelastung durch die Kampagne in den kantonalen Stellen wurde durch die vielen inspirierenden Begegnungen (Betroffene, Vordenkerinnen und Vordenker aus der Forschung, Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Gemeinden sowie Organisationen aus dem Bereich Freiwilligenarbeit) aufgewogen. Ihr aktives Mitdenken, sei es als Spurguppenmitglied, sei es im Rahmen der Round-Table-Gespräche oder Foren, füllte die Kampagnenziele mit konkreten Inhalten und Massnahmen. Ihr Engagement beflügelte auch uns. Im Namen des ganzen Projektteams sei ihnen an dieser Stelle herzlich gedankt.



Als Pensionärin fühlte ich mich

nutzlos.

In der Freiwilligenarbeit leiste ich einen wertvollen Beitrag.

Alter hat Potenzial. 

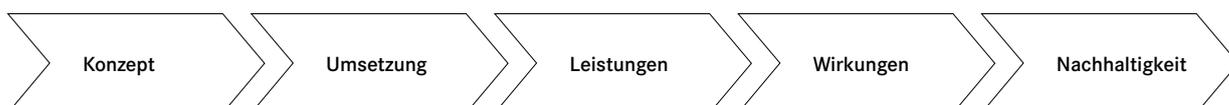
 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Onafactory

3. Methodisches Vorgehen

Die Evaluation wurde mit Unterstützung von Interface Politikstudien Forschung Beratung GmbH durchgeführt. Gemeinsam wurden die Fragestellungen definiert und das methodische Vorgehen konzipiert. Dabei wurde festgelegt, dass die folgenden Punkte der Kampagne beurteilt werden sollen:



Die Evaluationsfragestellungen sind unter diesen Haupttiteln subsummiert. Anhand einer Dokumentenanalyse der bestehenden Projektunterlagen und –auswertungen werden zuerst die Antworten auf die Fragestellungen zusammenfassend dargestellt. Dann erfolgt eine Beurteilung derselben aus Sicht der Projektgruppe.

Um auch Aussagen zu den Wirkungen und zur Nachhaltigkeit der Kampagne generieren zu können, hat Interface im Auftrag der Projektleitung zehn beteiligte Stakeholder telefonisch interviewt. Interface erhielt von der Projektleitung eine Liste möglicher Interviewpartner/-innen, die aufgrund ihrer Teilnahme an den so genannten «Round-Tables» oder aufgrund ihrer Mitarbeit in der Spurgruppe der Kampagne Antworten zu den Evaluationsfragestellungen geben konnten. Daraus wählte Interface in Absprache mit der Projektleitung zehn Interviewpartner/-innen aus. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Akteuren aus Verwaltung/Politik, thematisch relevanten Nonprofitorganisationen und grösseren Unternehmen besteht. Eine Person wurde als Vertreter der Arbeitnehmenden und als Betroffener interviewt. Eine Liste mit den interviewten Personen ist im Anhang (vgl.11.1) aufgeführt. Interface hat die Ergebnisse der Gespräche ausgewertet und in jedem Kapitel jeweils die Abschnitte «Ergebnisse aus den Interviews» verfasst. Damit beinhaltet die Evaluation nicht nur einen Innen- sondern in gewissem Masse auch einen Aussenblick.

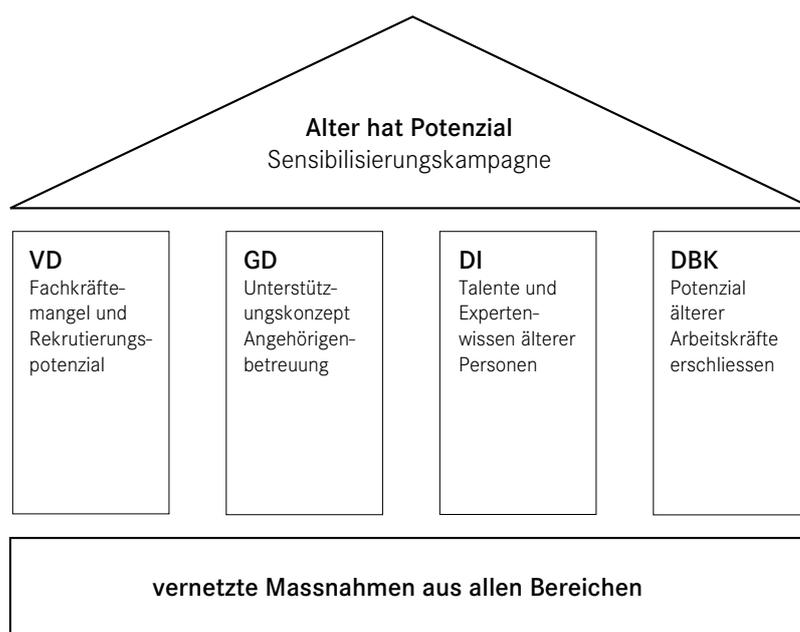
4. Konzept

Evaluationsfragestellung 1:

Inwieweit war das Konzept geeignet, um die Hauptzielsetzung der Sensibilisierung erreichen zu können (z.B. Kampagne als Instrument, Dauer)?

4.1. Konzeptbeschreibung und Abweichungen

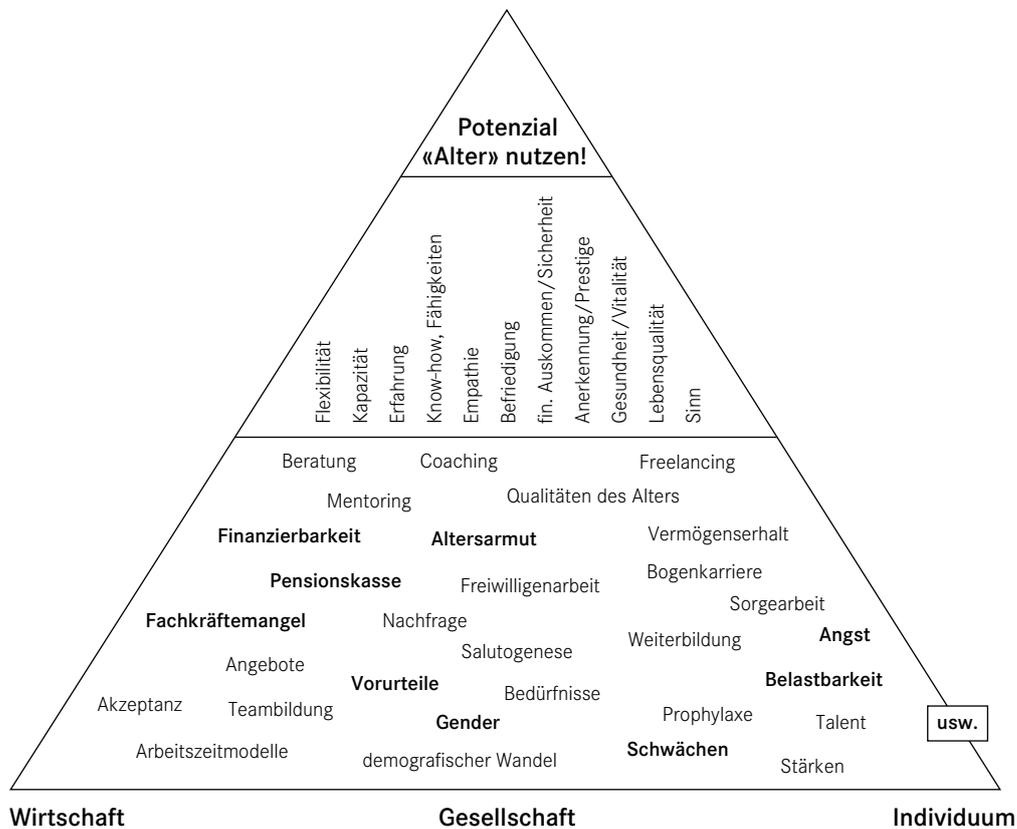
In vier verschiedenen Direktionen und Ämtern wurde das Anliegen des Regierungsrates aufgegriffen, das Potenzial der älteren Bevölkerung besser zu nutzen. Es wäre durchaus möglich gewesen, dass jede Direktion ihre Ziele für sich verfolgt. Doch wurde bei ersten Besprechungen klar, dass ein Umdenken in der Gesellschaft sich auf allen Ebenen nur mit neuen Altersbildern, mit einem neuen Verständnis vom Potenzial der heutigen älteren Menschen erreichen lässt. Dieser Ansatz führte zur gemeinsamen Kampagne über alle Direktionen hinweg:



Grafik 2: Kampagnenziele (fette Linie) und Legislaturziele der Direktionen

Folgende Gesichtspunkte bildeten den Rahmen:

1. Die Kampagne will Themen bearbeiten, welche von einer neuen Kultur des Alterns und der Bilder dazu betroffen sind. Konkret bedeutete dies, sich nicht nur auf einen Bereich, z.B. Erwerbs- oder Freiwilligenarbeit, Individuum oder Gesellschaft, zu beschränken.



Grafik 3: Botschaften / Themen der Kampagne

2. Die Kampagne will die Schlüsselpersonen und -organisationen im Kanton einbeziehen und gemeinsam mit ihnen das Anliegen in die Bevölkerung transportieren sowie Massnahmen entwickeln.
3. Die Kampagne soll in drei Phasen ablaufen:
 - a. Initialisierung: Stakeholder ins Boot holen
 - b. Sensibilisierung: Die breite Öffentlichkeit ansprechen
 - c. Call-to-action: Massnahmen gemeinsam mit den Stakeholdern etablieren
4. Die Kampagne wendet sich auf verschiedenen Kanälen an die Öffentlichkeit:
 - a. mit drei Plakatwellen, welche vor den öffentlichen Veranstaltungen (Foren) ausgehängt werden
 - b. mit vier Foren, welche wichtige Inhalte an eine breite Zuhörerschaft bringen. Jedes Forum soll dabei unter dem Lead einer der Direktionen stehen
 - c. mit einer Webseite, welche alle Aktivitäten sowie wichtige Unterlagen und Dokumente zum Thema darstellt
 - d. mit regelmässiger Berichterstattung in den Medien

	1	2	3	4
Zielfokus Publikum	Initianten und Mitstreiter	bezahlte Arbeit	unbezahlbare Arbeit	alle Stakeholder
Arbeitstitel	«Phantombild Alter»	«Die Alten bringen's!»	«Sinnvoll altern!»	«Alter hat Zukunft!»
Kernthema, Strategieziel	Awareness schaffen (Relevanz, Bandbreite und Handlungsbedarf)	Gesellschaft und Wirtschaft sind auf das Potenzial der Älteren angewiesen	Potenziale weiterhin einzubringen, ist für Ältere sinnvoll und möglich	Zukunftsbild der Gesellschaft
Inhalte/Referat(e)	Margrit Stamm: Studie Zukunftsforscher: demografischer Wandel/ offene Fragen zur Zukunft der Gesellschaft	Experten: z.B. Wirtschaftsvertreter Personalberater	Experten: Salutogenese Psychologie/Ethik Lebensqualität Freiwilligenarbeit	Konklusionen und evtl. konkrete Projekte, Ansätze, Ideen aus der Diskussion aufzeigen
Patronat (alle 4 Direktionen)	Lead: Direktion des Innern	Lead: Volkswirtschaftsdirektion	Lead: Gesundheitsdirektion	Lead: Direktion für Bildung und Kultur

Grafik 4: Planung der Foren

4.2. Beurteilung aus der Sicht der Projektgruppe

Die Idee, zum Thema eine eigene Kampagne zu lancieren, bewährte sich. Die breite Abstützung der Kampagne auf vier Direktionen und die starke Vernetzung mit wichtigen Stakeholdern haben die Anliegen der Kampagne als Ganzes gestärkt. Sie war ein gutes Instrument, um die Bevölkerung für das Thema zu sensibilisieren. Dabei war von vornherein klar, dass «Sensibilisierung» schwierig zu messen ist. Doch wurden durch die breit angelegte Zusammenarbeit viele Personen auch auf «internen» Kanälen erreicht, wie z.B. Mitteilungsorgane der verschiedenen Organisationen und Direktionen.

Die Kampagne erstreckte sich über eine Zeitspanne von knapp zwei Jahren. Dies führte dazu, dass die Abstände der Foren und damit der Plakataktionen jeweils fast ein halbes Jahr betragen. Umgekehrt hatte dank dieser Intervalle das Kampagnenteam genügend Zeit, um mit den Stakeholdern im Rahmen der Round-Table-Gespräche in den Dialog zu kommen und die öffentlichen Veranstaltungen inhaltlich dicht vorzubereiten. Ausserdem waren die Mitglieder der engagierten Verbände und Organisationen, welche diese Veranstaltungen in der Arbeits- oder Freizeit besuchten, auf diese Weise nicht zu stark beansprucht.

Die Breite der Kampagne stellte sich im Austausch mit Partnern immer wieder als Herausforderung dar: Exponenten des Bereichs Erwerbsarbeit (Arbeitgebende wie auch Arbeitssuchende) hatten keinen unmittelbaren Zugang zum Bereich des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements. Im Gegenteil, es konnte als Affront wirken, wenn man gegenüber einem 53-jährigen Stellensuchenden von den Vorzügen eines freiwilligen Engagements sprach. Doch erwies es sich gerade beim Entwickeln von Massnahmen als sehr fruchtbar, dass beide Bereiche gemeinsam behandelt wurden, indem sich z.B. im Bereich Coaching von älteren Erwerbslosen ein freiwilliges Engagement von Personalverantwortlichen als Mentoren für beide Seiten als sehr gewinnbringend herausstellte.

4.3. Ergebnisse aus den Interviews

Bei den befragten Stakeholdern besteht Einigkeit darüber, dass es sich bei der Kampagne um ein gutes Instrument zur Sensibilisierung der Bevölkerung sowie der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden für das Potenzial des Alters handelte. Die Dauer der Kampagne sowie die Durchführung der drei Round-Tables und der vier öffentlichen Foren wurden von allen Befragten als sehr positiv empfunden. Auch die im Rahmen der Kampagne entwickelten Plakate und die Webseite (www.alter-hat-potenzial.ch) fanden über alle Interviews hinweg breite Zustimmung. Ebenso wurde die Frequenz der Aktivitäten positiv beurteilt. Gemäss mehreren Stakeholdern hätte die Identifikation der Teilnehmenden mit der Kampagne sogar noch verstärkt werden können, wenn die Veranstaltungen zu Beginn der Kampagne näher beieinandergelegen hätten.

Einzelne Stakeholder kritisierten, dass die Kampagne thematisch zu breit angelegt war. Indem mit der Kampagne das Potenzial des Alters sowohl für die Wirtschaft als auch für Bereiche der Freiwilligenarbeit und des Gemeinwesens thematisiert wurde, verlor die Kampagne aus ihrer Sicht etwas an Profil und damit auch an Wirksamkeit. Dies sei sowohl bei Reaktionen auf Plakate als auch an einzelnen Veranstaltungen sichtbar geworden. Weil die Freiwilligenarbeit durch die Plakate genauso stark fokussiert wurde wie der Arbeitsmarkt, ist laut Aussage eines Stakeholders bei betroffenen Stellensuchenden der Eindruck entstanden, dass zu wenig stark auf ihre Situation eingegangen wurde. Ausserdem sei es vorgekommen, dass die thematische Breite dazu führte, dass den Teilnehmenden die Ziele einer Veranstaltung nicht mehr ganz klar waren.

Mehrere Stakeholder waren der Ansicht, dass der Kanton Zug sein Engagement bereits in der Planungsphase über die Kampagne hinaus hätte konzipieren sollen. So wurde zum Beispiel angemerkt, dass es wünschenswert sei, wenn die Projektleitung auch bei der Umsetzung der im Rahmen der Kampagne entwickelten Massnahmen Unterstützung leisten könnte. Ausserdem solle das im Rahmen der Kampagne erarbeitete Wissen nun in die Arbeit von Verwaltung und Politik integriert werden. Diese Implementierung müsse von einer Stelle aus koordiniert gesteuert werden. Zudem sei es wichtig, dass die Öffentlichkeit nach Abschluss der Kampagne informiert werde, wie die Ergebnisse weiterverwendet werden. Dies könne beispielsweise über die bestehende Webseite www.alter-hat-potenzial.ch geschehen.



Ich habe noch lange nicht

ausgedient!

Mit Computerkursen halte ich mich à jour.

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Creafactory

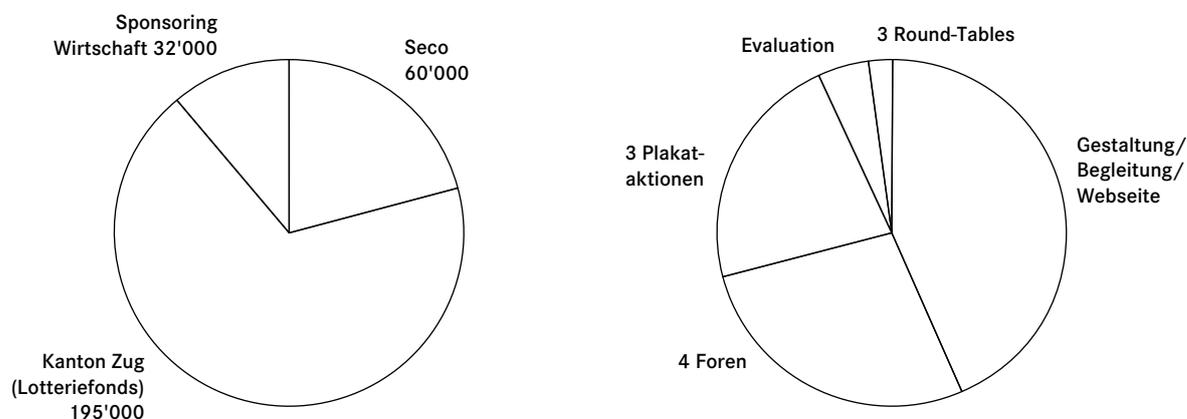
5. Umsetzung

Evaluationsfragestellung 2: Inwieweit wurden die für die Kampagne zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll, d.h. für die richtigen Aktivitäten eingesetzt?

5.1. Welche Ressourcen standen zur Verfügung und wie wurden sie eingesetzt?

Von Seiten Kanton wurden für die Kampagne aus dem Lotteriefonds 195 000 Franken gesprochen. Dazu kamen 60 000 Franken vom Bund (SECO), welche durch den Verein Arbeitsmarktliche Massnahmen im Verlauf der drei Jahre bezahlt wurden. Bei den Foren und Round-Tables zu den Themen Erwerbsarbeit aus Wirtschaftskreisen wurden weitere 32 000 Franken gesponsert, die nicht budgetiert waren.

Diese finanziellen Mittel wurden wie vorgesehen zur Hauptsache für die Entwicklung des Konzepts für die ganze Kampagne, die Gestaltung des Auftritts und der Plakate, die drei Plakatwellen und die Foren (Räumlichkeiten, Honorare Referate, Apéros) verwendet. Die Firma Creafactory unterstützte die Projektgruppe bei diesen Schritten und realisierte auch den Webauftritt.



Grafik 5: Geldgeber und Ausgaben

Ebenso wichtig war die Ressource Zeit, welche der Kanton zur Verfügung stellte. Sie belief sich insgesamt auf rund 2 000 Stunden von der Initialisierung bis zur Schlussevaluation der Kampagne.

5.2. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Die Projektgruppe setzte sich aus Fachleuten der verschiedenen Direktionen zusammen, welche aus ihrer Sicht inhaltliche Fragen beurteilen und Anliegen einbringen konnten. Doch befanden sich keine Kommunikations- oder Gestaltungsprofis darunter. Insofern war der Beizug einer Agentur unerlässlich, welche für den professionellen Auftritt sorgte und Know-how im Bereich Kampagnenplanung beisteuerte.

Insgesamt lässt sich zeigen, dass für jede durch den Kanton investierte Stunde etwas mehr als eine Stunde von externen Personen (Wirtschaft, Organisationen aus dem Bereich Freiwilligenarbeit, Private) beigesteuert wurde. Dabei sind nur diejenigen Stunden gerechnet, welche bei Veranstaltungen anfielen. Was in einzelnen Organisationen wie Benevol, Pro Senectute, Seniorenverband oder Wirtschaftskammer darüber hinaus noch an internen Vor- oder Nachbereitungsarbeiten geleistet wurde oder das hohe Engagement vonseiten externer Partner für die Organisation und Vorbereitung der Veranstaltungen (z.B. Marktplätze), ist dabei noch nicht mitgerechnet.

Während die finanziellen Mittel von Anfang an gut planbar waren und bis zum Schluss auch sorgfältig eingesetzt wurden, gab es beim Einsatz von Zeit und Engagement der Beteiligten grosse Spitzen, welche manchmal neben dem Tagesgeschäft nur schwer zu bewältigen waren. Doch gehört dies zu solchen Projekten. Und es löst auch eine gewisse Befriedigung aus, dass die Begeisterung doch soweit überschwappte, dass ein Mehrfaches an Zeit von Dritten unentgeltlich beigesteuert wurde.

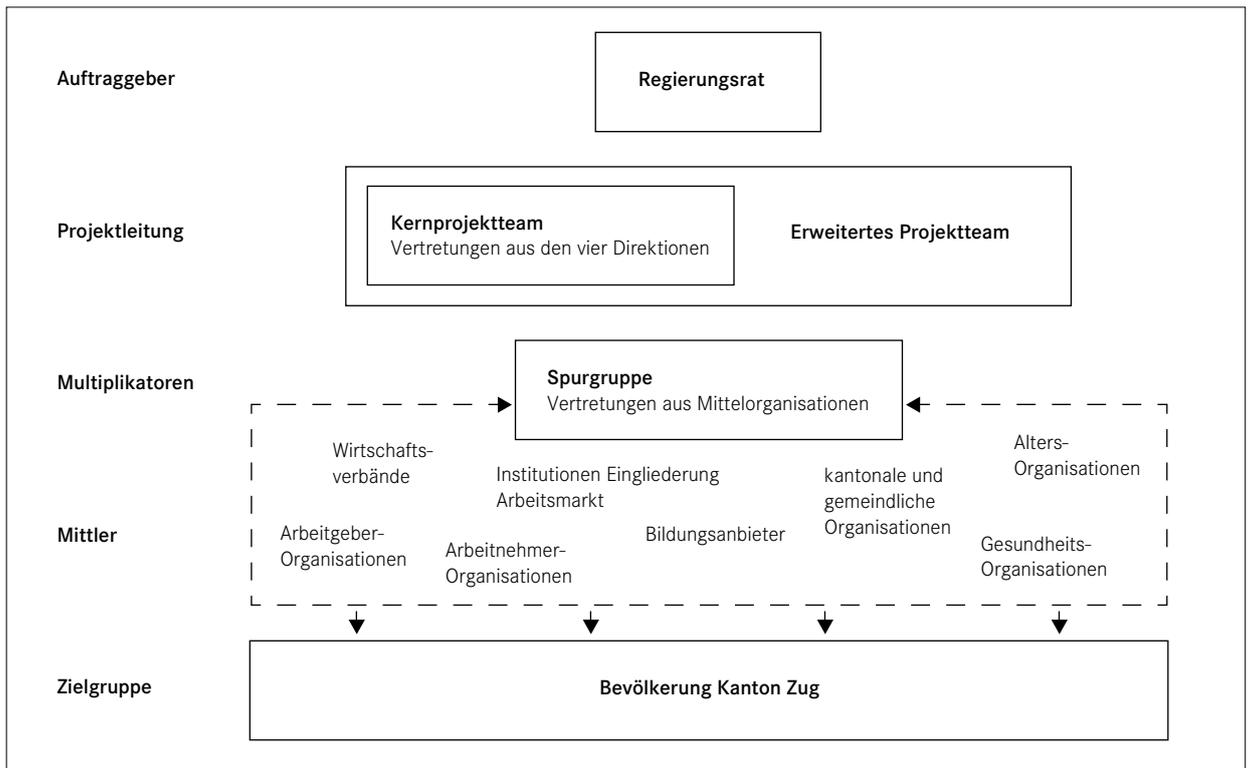
5.3. Ergebnisse aus den Interviews

Unter allen befragten Stakeholdern besteht Einigkeit darüber, dass die für die Kampagne zu Verfügung stehenden Mittel sinnvoll eingesetzt wurden und dass damit wirtschaftlich umgegangen wurde.

Für einzelne Stakeholder wäre es mit Blick auf die thematische Breite der Kampagne wünschenswert gewesen, wenn mehr Mittel zu Verfügung gestanden hätten. Diese hätten für eine grössere Variation an prägnant formulierten Plakaten, für eine stärkere Integration von Betroffenen in die Kampagne sowie für eine stärkere Beteiligung der Projektleitung an der inhaltlichen Ausarbeitung einzelner Massnahmen und deren Umsetzung nach Abschluss der Kampagne eingesetzt werden können.

Evaluationsfragestellung 3: Inwieweit war die gewählte Projektorganisation für die Umsetzung der Kampagne geeignet? Wie gut hat die direktionsübergreifende Zusammenarbeit funktioniert?

5.4. Projektorganisation und Zusammenarbeit



Grafik 6: Projektorganisation

In der folgenden Tabelle sind die Aufgaben der einzelnen Projektorgane aufgelistet:

Projektorgane	Aufgabe
Regierungsrat	Auftraggeber
Projektgruppe	Projekt planen, steuern
Spurgruppe	Planung ergänzen, Konzept verstärken, Umsetzung konkretisieren
Round-Table	Entwicklung von Ideen und Massnahmen
Foren	Impulse weitergeben, Massnahmen anstossen

Tabelle 1: Projektorgane

Das vom Regierungsrat initiierte Projekt wurde von Urs Brütsch, Leiter Amt für Berufsberatung, geleitet. Er wurde von einem Projektteam unterstützt, welches aus den vier Direktionen (Innern, Bildung und Kultur, Volkswirtschaft und Gesundheit) zusammengesetzt war (vollständige Auflistung der Namen der im Projekt beteiligten Personen im Anhang (11.2 und 11.3)). Die Projektgruppe plante die Kampagne, wobei stets darauf zu achten war, dass die Gesichtspunkte der verschiedenen Ämter mit ihren Aufgaben berücksichtigt wurden. Zudem übernahmen Projektgruppenmitglieder die Verantwortung für einzelne Anlässe.

Ein weiteres Projektorgan war die Spurgruppe. Sie bestand aus Mitgliedern der wichtigsten Organisationen im Kanton, welche Einfluss auf die Themen 50+ nehmen können. Zwei Organisationen (Gewerbeverband und Arbeitnehmerorganisation) haben sich nach ersten Sitzungen zurückgezogen. Die verbleibenden Organisationen haben die Planung ergänzt und das Konzept verstärkt, indem zum Beispiel in diesem Gremium die Ergebnisse der Round-Table-Gespräche im Hinblick auf die Foren priorisiert wurden. Viele Mitglieder der Spurgruppe haben sich in hohem Masse engagiert und damit sehr zur Wirkung der Kampagne beigetragen.

Ein Kernelement der Kampagne waren die Round-Table-Gespräche (RT). Dazu wurden jeweils alle an einem Thema Interessierten eingeladen. Die ersten beiden RT fanden im World-Café-Stil statt. In jeweils drei Runden analysierten die Teilnehmenden Druckstellen und entwickelten Lösungsmöglichkeiten. Beim ersten RT kreisten die Fragen und Lösungen um das Thema der älteren Erwerbstätigen sowie deren Chancen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Beim zweiten RT wurde den Einsatzmöglichkeiten von Freiwilligen nachgegangen und überlegt, wie dieses Engagement stärker gefördert werden könnte. Und beim dritten RT ging es um die Konkretisierung der Ideen zu Massnahmen. Als Durchführungsform wurde diesmal die Methode Open Space gewählt.

Während es bei den RT-Gesprächen darum ging, die Tiefe der Themen auszuloten, wollten die Foren einzelne Aspekte in der breiten Öffentlichkeit lancieren. Diese wurden mit Statements von Seiten Politik (es nahmen an jedem Forum zwei Regierungsräte teil), Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur unterlegt.

5.5. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Obwohl diese interdisziplinäre Arbeit anspruchsvoll war, fand die Projektgruppe immer wieder schnelle und gute Lösungen und erreichte die anvisierten Ziele. Da vier Direktionen mit ihren je unterschiedlichen Hauptansprechpartnern zusammenarbeiteten, konnten deren fachliche Ressourcen und Kontakte optimal genutzt werden. Die Reichweite der Kommunikation erhöhte sich auf diese Weise sehr. So führten etwa die Kontakte des Amtes für Wirtschaft zu Firmen und Personen dazu, dass sich namhafte Firmen für die Ziele der Kampagne einsetzten und Schlüsselpersonen an den Veranstaltungen teilnahmen.

Bei den RT-Gesprächen konnten sich Fachpersonen mit anderen vernetzen, kamen ins Gespräch mit Betroffenen und weiteren Interessierten und entwickelten gemeinsam Lösungen. Es war für die Projektgruppe jeweils beeindruckend, mit welcher Intensität bei diesen Veranstaltungen gearbeitet wurde. Und auch die Teilnehmenden äusserten sich positiv überrascht über die Fülle von Ergebnissen, welche in wenigen Stunden zusammenkamen.

Die Projektorganisation hat sich bewährt. Die klare Struktur sowie das starke Commitment vieler Partner insbesondere auch der Regierung war zielführend. Durch die Heterogenität der Beteiligten gewannen sowohl das Anliegen als Ganzes als auch die einzelnen Aktivitäten an Kraft und Nachhaltigkeit. Es konnte viel Know-how der verschiedenen Spezialisten gebündelt und spezifisch genutzt werden. Der Einbezug der wichtigsten Stakeholder in der Spurgruppe und deren grosses Engagement erhöhte die Reichweite der Kampagne enorm und führte zu substanziellen Massnahmen.

5.6. Ergebnisse aus den Interviews

Alle befragten Stakeholder äusserten sich positiv zur gewählten Projektorganisation. Diese wurde als sehr professionell beurteilt. Es besteht bei allen Befragten grosse Zufriedenheit mit der Zusammensetzung des Projektteams und der Spurgruppe. Die Heterogenität der Spurgruppe sowie das grosse Engagement aller Beteiligten wurden sehr positiv beurteilt, wobei sich einzelne Stakeholder noch weitere Wirtschafts- und Gemeindevertreter/-innen in der Spurgruppe gewünscht hätten.

Mit der Projektleitung waren die Stakeholder sehr zufrieden. Es wurde geschätzt, dass die Projektleitung stets zeitnah und genau informierte und dass sie jeweils die richtigen Partner zusammenbrachte.

Die direktionsübergreifende Zusammenarbeit wurde mehrheitlich positiv bewertet. Einzelne Stakeholder regten an, das bei den Direktionen und bei Stakeholdern vorhandene Wissen in Zukunft noch stärker bereits im Laufe der Konzeption einer Kampagne abzuholen und die Kommunikation zwischen den Direktionen zu optimieren.

Als meine Kinder auszogen, fühlte ich mich

isoliert.

Als TAXI-Fahrerin bin ich wieder mittendrin.

Alter hat Potenzial. 



Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Cratichy

6. Leistungen

Evaluationsfragestellung 4: Welche Art und in welcher Häufigkeit wurden Aktivitäten im Rahmen der Kampagne umgesetzt und inwieweit entsprach dies deren Zielsetzungen?

6.1. Beurteilung der Zielsetzungen und Aktivitäten aus Sicht der Projektgruppe

Eine chronologische Zusammenstellung aller Aktivitäten befindet sich im Anhang und ist auch auf der Webseite detailliert dokumentiert. Deshalb werden in diesem Abschnitt die Aktivitäten entlang den Handlungszielen der Kampagne summarisch thematisiert und gleich beurteilt.

Handlungsziel 1: Ein gemeinsamer, directionsübergreifender Auftritt «Alter hat Potenzial» sensibilisiert für die Chancen und Risiken der älter werdenden Bevölkerung während der ganzen Legislatur.

Wurde erreicht mit dem Kampagnenmotto, der Dauer der Kampagne, dem einheitlichen Auftritt, den Plakaten, welche sich ausgewogen den Themen Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement zuwandten.

Handlungsziel 2: Alle Stakeholder (Gemeinden, Wirtschaftsverbände, Arbeitgeberorganisationen, in diesem Bereich tätige Non Profit Organisationen) wirken vernetzt.

Wurde erreicht mit der ganzen Projektorganisation, siehe Abschnitt 5.4

Handlungsziel 3: Vier öffentliche Foren werden unter der Federführung einer der Direktionen mit entsprechenden Partnern durchgeführt.

Wurde erreicht; die Ausschreibungen der Foren befinden sich im Anhang, die Dokumentationen auf der Webseite.

Handlungsziel 4: Massnahmen mit nachhaltiger Wirkung sind etabliert.

Wurde erreicht, siehe Kapitel 8.

Handlungsziel 5: Strategische Partnerschaft mit den Medien, diese berichten regelmässig.

Dank der Medienpartnerschaft mit der «Zuger Zeitung» war eine regelmässige Berichterstattung im wichtigsten kantonalen Medium sichergestellt. Zum Thema «Alter hat Potenzial» erschienen insgesamt 26 Artikel. Auf nationaler Ebene fand die Kampagne Beachtung in fünf Artikeln, unter anderem auch im Tessin und in der Westschweiz. Medien wie Hebdo, Neue Zürcher Zeitung, Blick oder die Fachzeitschrift Panorama berichteten und druckten die Plakate ab. Zudem wurde die Kampagne in diversen Newslettern zitiert.

Im Fernsehen erschien lediglich ein Beitrag anlässlich der Medienkonferenz zu Beginn der Kampagne.

Gegen das Ende der Kampagne hätte sich die Projektgruppe noch mehr Berichte mit positiven Beispielen über freiwillig engagierte oder erwerbstätige ältere Menschen gewünscht.

Umso erfreulicher ist, dass auch nach der letzten Veranstaltung bei politischen Vorstössen oder Kommentaren zu aktuellen Geschehnissen auf die Kampagne Bezug genommen wird, und sie so noch immer in der kantonalen Presse präsent ist.

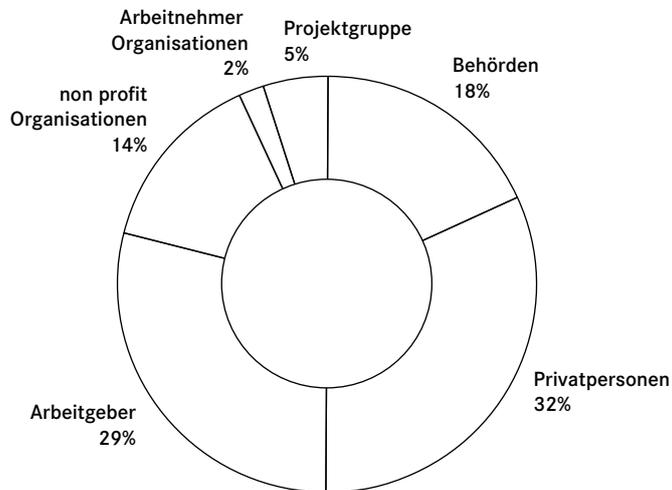
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Art und Häufigkeit der Aktivitäten vollumfänglich den Zielsetzungen entsprachen (siehe Anhang).

Evaluationsfragestellung 5: Wie viele Personen und Organisationen wurden mit der Kampagne erreicht (Anzahl Teilnehmende an Round-Tables, Foren usw.) und welchen Bereichen können diese Akteure zugeordnet werden (z.B. Vertretende von Gemeinden, Wirtschaftsverbänden, Arbeitgeber- oder Nonprofitorganisationen)?

Evaluationsfragestellung 6: Inwieweit entsprach die Zusammensetzung der Teilnehmenden an Veranstaltungen den Zielsetzungen der Kampagne?

6.2. Erreichte Personen und Organisationen, Zusammensetzung

Im Verlauf der Kampagne sammelte sich eine Reihe von Personendaten aus den Anmeldungen zu den Round-Table-Gesprächen, zum Newsletter oder von Spurgruppenmitgliedern an. Von den rund 800 in irgendeiner Form involvierten Personen gab es von etwas mehr als 300 genauere Angaben zu ihrem Hintergrund. Grafik 7 zeigt die Verteilung dieser Teilnehmenden und aus welchem Bereich sie stammten:



Grafik 7: Zusammensetzung der Teilnehmenden

Die 700 Teilnehmer an den vier Foren waren folgendermassen verteilt:

1. Forum: Auftaktveranstaltung für 150 Fachleute
2. Forum: «Haben Arbeitnehmende ein Verfallsdatum?»: ca. 200 Teilnehmende
3. Forum: «Freiwilligen Arbeit – Sinnstiftende Tätigkeit im Trend»: ca. 170 Teilnehmende
4. Forum: «Alter hat Zukunft»: ca. 200 Teilnehmende

Bei den Round-Table-Gesprächen sah die Teilnahme so aus:

1. Am ersten Round-Table trafen sich 57 Fachleute, Behörden und Betroffene (Schlüsselpersonen) aus dem Erwerbsbereich. Sie diskutierten über Herausforderungen und Lösungsansätze der Frage: «Wie kann das Potenzial älterer Erwerbstätiger wirkungsvoller genutzt werden?»
2. Am zweiten Round-Table trafen sich rund 40 Fachleute, Behörden oder Engagierte, welche ihre Ansichten zum Thema «Freiwilligenarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten» einbrachten, prüften, wo es in Zukunft mehr freiwilliges Engagement benötigt und wie weitere Personen dafür gewonnen werden könnten.
3. Am dritten Round-Table war das Ziel, Personen und Organisationen zu vernetzen und Massnahmen zu entwickeln. An ihm nahmen rund 80 Personen teil.

6.3. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Im Grossen und Ganzen passte die Zusammensetzung der Teilnehmenden an den Veranstaltungen zu den Zielsetzungen der Kampagne und deckte die Erwartungen der Projektgruppe ab. Es fiel allerdings auf, dass bei den Veranstaltungen Personen unter vierzig sehr schwach vertreten waren. Es wäre schön gewesen, wenn im Rahmen der Kampagne der Dialog zwischen den Generationen noch stärker hätte geführt werden können. Auch ist es nicht wirklich gelungen, eine grössere Zusammenarbeit zwischen Kanton und Gemeinden zu diesen Themen zu lancieren. Punktuell engagierten sich Politiker und Politikerinnen aus Gemeinden und der Kampagnenleiter konnte die Anliegen vor den Gemeindepräsidenten vertreten. Doch entstand daraus keine direkte Kooperation.

6.4. Ergebnisse aus den Interviews

Die Zahl der Teilnehmenden an den einzelnen Veranstaltungen wurde von den Stakeholdern einheitlich positiv wahrgenommen. Hervorgehoben wurde dabei insbesondere, dass sich sowohl die Zuger Wirtschaftskammer als auch namhafte Unternehmen am Projekt und an den Veranstaltungen beteiligten.

Die Meinungen der Befragten zur Zusammensetzung der Teilnehmenden an den Veranstaltungen fielen unterschiedlich aus. Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft sowie von Verwaltung und Politik waren der Meinung, dass alle relevanten Akteursgruppen in ausreichender Zahl vertreten waren. Hingegen waren Vertreter/-innen von Non-Profit-Organisationen und Arbeitnehmenden sowie Betroffene eher der Ansicht, dass direkt Betroffene beziehungsweise weitere Bevölkerungskreise, insbesondere junge Menschen, untervertreten waren. Aus ihrer Sicht handelte es sich bei den Veranstaltungen tendenziell um Anlässe für ein Fachpublikum.

Ausserdem waren aus Sicht einzelner Stakeholder die Arbeitgeberseite trotz des Mitwirkens der Wirtschaftskammer und einiger grosser Unternehmen untervertreten und Personalberatende und Stellenvermittelnde verhältnismässig übervertreten.

Einzelne Stakeholder wünschten sich zudem mit Blick auf die politische Relevanz des Themas mehr Präsenz von Politikerinnen und Politikern.



Nichtstun ist
von gestern.

Mit 65 habe ich mir den Traum von der
Selbstständigkeit erfüllt.

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

7. Wirkungen

Evaluationsfragestellung 7: Inwieweit hat die Kampagne zur Sensibilisierung der relevanten Akteure sowie der Bevölkerung für das Thema beigetragen?

7.1. Sensibilisierung Bevölkerung

Das wichtigste und übergeordnete Ziel der Kampagne war die Sensibilisierung der Bevölkerung für das Potenzial von älteren Personen. Dabei sollen überholte Altersbilder generell hinterfragt werden, unabhängig davon, ob jemand noch erwerbstätig ist oder nicht. Der Slogan der Kampagne «Alter hat Potenzial» drückt dies aus. So wurden im Kanton auch an einer Reihe von Standorten Plakate mit lediglich einer freundlich blickenden älteren Person und dem Motto der Kampagne platziert.

An den meisten Orten hingen aber Plakate, welche ganz klar Bezug nahmen auf einen Bereich: Erwerbs- oder Freiwilligenarbeit. Mit den fettgeschriebenen negativen Ausdrücken wie abgebaut, überholt, von gestern, etc. erregten sie Aufmerksamkeit.

Nach den Kampagnenplakaten hingen jeweils während zwei Wochen die Veranstaltungsplakate, welche zu den öffentlichen Foren einluden. Die Besucherzahlen der Foren belegen, dass sie wahrgenommen wurden. (Plakate siehe Anhang)

Zu Beginn der Kampagne konnten eine Reihe von Portraits und Artikel in der «Zuger Zeitung» initiiert werden, welche das Potenzial älterer Menschen farbig illustrierten. Sie verwiesen zum Teil auf die Webseite, wo die Porträtierten in einem Video zu sehen waren.

Im Internet wurden thematisch weiterführende Mitteilungen veröffentlicht. Die Webseite www.alter-hat-potenzial.ch fand Beachtung: Allein in der Schweiz wurde sie rund 130 000 mal aufgerufen. Hinzu kommen noch einige Tausend Besucher aus den umliegenden deutschsprachigen Ländern. Während die öffentliche Kommentarfunktion kaum genutzt wurde, meldeten sich 39 Personen via Kontaktformular mit Anliegen und Rückmeldungen direkt beim Projektleiter.

7.2. Sensibilisierung der relevanten Akteure

Vertretungen der relevanten Akteure waren in der Spurguppe eingebunden. Zudem wurden die relevanten Akteure zu je zwei Round-Table-Gesprächen und je zwei Foren eingeladen, wenn man die Bereiche Erwerbs- und Freiwilligenarbeit getrennt betrachtet. Bei den Round-Tables kam es zu vielen Begegnungen und einem angeregten Austausch. Landkarten zu den Themen wurden erarbeitet, Lösungsansätze ermittelt, welche bei den Foren dann vorgestellt, diskutiert oder mit dem Marktplatz Freiwilligenarbeit gleich umgesetzt wurden. Ebenso fühlten sich viele Fachleute von den Foren angesprochen und besuchten diese.

7.3. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Wie weit die (Plakat-) Kampagne zur Sensibilisierung beigetragen hat, ist aufgrund fehlender Vergleichsmöglichkeit kaum messbar und auch schwer abzuschätzen. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass der Slogan der Plakate haften blieb und so eine gewisse Veränderung der Sicht auf die Thematik bewirkt hat. Dies zeigte sich an Diskussionen, welche am Rande von Veranstaltungen und mit Leserbriefen geführt wurden.

Ganz sicher hat sich bei allen Engagierten viel verändert. Die zweijährige Auseinandersetzung mit dem Thema, der Austausch mit vielen anderen Fachleuten wie auch die anregenden Referate und Diskussionen an den Foren haben neue Gesichtspunkte ergeben. Begriffe wie Bogenkarriere, inverses Mentoring, Generationenwohnen, Corporate volunteering, etc. wurden gehört und aufgenommen. Bis wann diese ein reales Umdenken in den Chefetagen der Unternehmen, in der Politik oder beim einzelnen Mitarbeitenden bewirken, kann hier nicht beurteilt werden. Aber Keime wurden gesetzt.

Der Erfolg der Kampagne hätte aus Sicht der Kampagnenleitung grösser sein können, wenn die Medien das Thema besser transportiert hätten. 2015 und in der ersten Hälfte 2016 stand das Thema «Alter» innerhalb der Schweiz im Fokus des öffentlichen Interesses. In der zweiten Hälfte 2016 wurde es durch das Migrationsthema in den Hintergrund gedrängt. Die Zusammenarbeit mit der «Zuger Zeitung» entsprach dann nicht mehr ganz den Erwartungen.

7.4. Ergebnisse aus den Interviews

Die befragten Stakeholder sind überwiegend der Ansicht, dass die Kampagne einen wertvollen Beitrag zur Sensibilisierung der Bevölkerung leisten und eine generelle Diskussion zum Thema anregen konnte.

Aus ihrer Sicht konnte die Kampagne auch bei Firmen Wirkung entfalten, indem das Bewusstsein für das Potenzial älterer Mitarbeitender geweckt und ein Denkprozess angestossen wurde. Ein Stakeholder war beispielsweise sehr beeindruckt, als die HR-Verantwortliche eines grossen Unternehmens anlässlich eines Forums äusserte, dass die Kampagne sie dazu anrege, sich erstmals mit der Altersdurchmischung innerhalb der Firma auseinanderzusetzen.

Ein Stakeholder hat festgestellt, dass das Selbstvertrauen bei einigen Betroffenen, das heisst bei älteren Stellensuchenden, gestiegen sei, weil sich Firmen im Rahmen der Kampagne öffentlich dazu bekannten, das Potenzial des Alters verstärkt zu nutzen.

Als sehr positiv wurde beurteilt, dass die Thematik von der Zuger Wirtschaftskammer aufgegriffen wurde und diese sich nun auch über die Kampagne hinaus damit auseinandersetzen wird. Die Zuger Wirtschaftskammer wurde von vielen Stakeholdern als sehr wichtige Akteurin und Multiplikatorin erwähnt, weil deren Mitglieder Unternehmen sind. Die Zuger Wirtschaftskammer verfügt deshalb über das Potenzial, die Thematik der Kampagne in die Firmen hineinzutragen.

Einzelne Stakeholder stellten sich jedoch die Frage, inwieweit die Aktivitäten der Kampagne bei Unternehmen auch effektiv das Verhalten beeinflussen konnten, etwa indem sie nun das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden vermehrt nutzen würden.

Gemäss einzelnen Aussagen trug die Kampagne ausserdem dazu bei, dass vielen Beteiligten bewusster wurde, welche Akteure einen Beitrag dazu leisten können, damit das Potenzial des Alters besser sichtbar und genutzt wird. So sei beispielsweise der volkswirtschaftliche Nutzen von Freiwilligenarbeit, die durch ältere Personen geleistet wird, einigen Akteuren bewusster geworden.



Auf der Karriereleiter haben mich die Jüngeren

überholt.

Als Beraterin bin ich in der Pole Position.

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Creativity

8. Massnahmen

Evaluationsfragestellung 8: Welche konkreten weiterführenden Massnahmen (geplante oder angedachte) sind aus der Kampagne hervorgegangen?

8.1. Realisierte Massnahmen

Von Anfang an war klar, dass das direktionsübergreifende Projekt nach zwei Jahren abgeschlossen wird. Massnahmen können nur von einzelnen Ämtern oder Direktionen weitergeführt werden. Weitere Massnahmen müssen durch eigene Trägerschaften selbständig entwickelt, finanziert und durchgeführt werden.

In den ersten beiden Round-Table-Gesprächen wurden viele Verbesserungsideen genannt. Im dritten Round-Table wurde bewusst das Format Open Space gewählt, um zu schauen, wo sich genügend Energie sammelt, um etwas davon umzusetzen. Rund zwanzig Ideen wurden lanciert, zwölf am Ende vorgestellt. Im Verlauf der nächsten Monate wurden sie weiter ausgearbeitet, zum Teil zusammengelegt oder auch aufgegeben. Sie sind auf ganz unterschiedlichen Ebenen angesiedelt: Von Einzelinitiativen zu Organisationsangebote bis zur mehrjährigen, weiterführenden Kampagne. Hier werden die Titel kurz genannt. Sie können auf der Webseite oder im Anhang detailliert nachgelesen werden:

- Alter hat Potenzial für Lebensfreude – Blandine Raemy
- Aus- und Weiterbildung für Freiwillige – Pro Senectute
- Change als Chance – Zuger Wirtschaftskammer
- Corporate Volunteering – Benevol Zug
- Freiwilligenarbeit während der Erwerbstätigkeit – SRK Zug
- Laufbahncheck 40+ – BIZ Zug
- Marktplatz Freiwilligenarbeit – Benevol Zug
- Mentoring 50plus – VAM Zug
- Senior Advisor – Qualitätspflege in der Weiterbildung – PH Zug

8.2. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Das Kampagnenteam ist mit den resultierenden Massnahmen sehr zufrieden. Es sind mehr als am Anfang erhofft. Wichtige Entwicklungen sind die Weiterführung der Anliegen im Rahmen des Projekts der Zuger Wirtschaftskammer, die Einführung des Mentoring 50plus durch den Verein Arbeitsmarktmassnahmen und die Organisation eines jährlichen Marktplatzes Freiwilligenarbeit durch Benevol. Doch sollen damit die anderen nicht abgewertet werden, denn jedes Projekt trägt auf seiner Ebene etwas zur Umsetzung der Anliegen bei. Und in diesem Sinn ist die Einzelinitiative von Blandine Raemy sehr nah am Thema der Kampagne.

Evaluationsfragestellung 9: Inwieweit hat die Kampagne zu einer besseren Vernetzung der relevanten Akteure im Thema beigetragen?

8.3. Vernetzung der Akteure

Ein Handlungsziel der Kampagne war die Vernetzung aller Stakeholder (Gemeinden, Wirtschaftsverbände, Arbeitgeberorganisationen, in diesem Bereich tätige Non-Profit-Organisationen). Die Projektorganisation (siehe Grafik 6) sorgte dafür, dass diese bereits in einem frühen Stadium einbezogen wurden. Ebenso sorgten die verschiedenen Anlässe zu konkreten Themen (siehe Kapitel 5.2 und Grafik 7) für eine gute Durchmischung der relevanten Akteure.

8.4. Beurteilung aus Sicht der Projektgruppe

Das Netzwerk zwischen den Mitgliedern der Projektgruppe und diversen Organisationen im Kanton Zug, wie auch derselben untereinander wurde verstärkt. Die Spurgruppentreffen, die Foren und die Round-Table-Sitzungen boten dazu ideale Plattformen. Es fanden spannende Gespräche zwischen Akteuren statt, welche sich sonst nicht getroffen hätten. Durch diesen Austausch konnten Kontakte auf- und Hemmschwellen abgebaut werden. In den beiden Themenfeldern Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit wurden spezielle Netzwerke aktiviert. Es sind einige Projekte und teils auch Kooperationen daraus entstanden.

8.4.1. Ergebnisse aus den Interviews

Obwohl im Kanton Zug aufgrund seiner Grösse viele Akteure bereits vor der Kampagne miteinander in Kontakt waren, konnte aus Sicht von fast allen befragten Stakeholdern die Vernetzung in der Thematik des Potenzials des Alters weiter gefördert werden. Einzelne Stakeholder erwähnten, dass durch die Kampagne vor allem zwischen den Non-Profit-Organisationen und Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft neue Kontakte entstanden sind. Dabei lernten die Akteure die unterschiedlichen Perspektiven voneinander kennen und es entstand mehr Verständnis für die Sichtweise des anderen.

Von Vertretern/-innen der Wirtschaft wurde auch als positiv erwähnt, dass sie durch die Kampagne Mitarbeitende der Verwaltung persönlich kennenlernten, wodurch auch die Zusammenarbeit und pragmatische Lösungsfindungen nach Abschluss der Kampagne gefördert würden.

Eine Person, welche Arbeitssuchende vertritt, schlug vor, dass die Wirtschaft, Recruiting-Organisationen und kantonale Stellen auch in Zukunft in einem stetigen Austausch stehen sollten mit dem gemeinsamen Ziel, auch über 50-Jährige in der Arbeitswelt zu behalten.

9. Nachhaltigkeit

Evaluationsfragestellung 10: Inwieweit zeichnet sich eine verstärkte Zusammenarbeit der relevanten Akteure auch nach Abschluss der Kampagne ab?

Evaluationsfragestellung 11: Wie kann die angestossene Vernetzung und Sensibilisierung zentraler Stakeholder auch nach Abschluss der Kampagne weitergeführt werden?

In diesem Kapitel wird die Reihenfolge der Abschnitte umgedreht, sodass die tatsächliche Abfolge der Ereignisse abgebildet wird. Zuerst werden die Ergebnisse aus den Interviews dargestellt, danach die Resultate aus dem abschliessenden Austausch mit den Mitgliedern der Spurguppe und als letzte das Fazit zum weiteren Vorgehen der Projektgruppe.

9.1. Ergebnisse aus den Interviews

Mehrere Stakeholder sind der Ansicht, dass die Umsetzung der Projekte und Aktivitäten, die im Laufe der Kampagne entwickelt wurden, die Zusammenarbeit weiter fördern wird. Viele Stakeholder messen insbesondere dem aus der Kampagne erwachsenen Programm der Zuger Wirtschaftskammer «Change als Chance» wie auch dem Programm «Mentoring 50 plus» grosse Bedeutung zu, weil sie diese als besonders wirkungsvoll einschätzen.

Andere Stakeholder sind hingegen etwas skeptisch, ob die angestossene Zusammenarbeit in der Thematik langfristig aufrechterhalten werden kann. Dafür bräuchte es aus ihrer Sicht auch nach Abschluss der Kampagne ein weiteres Engagement des Kantons. Beispielsweise, indem vom Kanton weitere Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen organisiert werden.

Die grosse Mehrheit der befragten Stakeholder hat bei den Gesprächen erwähnt, dass sich der Kanton Zug auch nach Abschluss der Kampagne weiterhin in der Thematik engagieren sollte, damit die angestossene Vernetzung und Sensibilisierung zentraler Akteure weitergeführt werden kann.

Es werden folgende Massnahmen vorgeschlagen: Erstens sollte sich der Kanton weiterhin öffentlichkeitswirksam zum Thema bekennen und sich an einem national geführten Dialog beteiligen. Zweitens sollte die Projektträgerschaft das im Rahmen der Kampagne erarbeitete Wissen weiter aufarbeiten und öffentlich zu Verfügung stellen. Dazu wurde vorgeschlagen, dass beispielsweise Informationen für Betroffene (Vorgehen, Anlaufstellen) auf der Webseite www.alterhat-potenzial.ch bereitgestellt werden. Drittens sind mehrere Stakeholder der Ansicht, dass eine kantonale Stelle die Umsetzung der aus der Kampagne entstandenen Aktivitäten, Programme und Projekte weiterhin begleiten sollte. Indem die Thematik des Potenzials des Alters von einer Stelle «gehütet» wird, könne die angestossene Vernetzung erhalten bleiben. Viertens wurde von mehreren Personen darauf hingewiesen, dass es wichtig sei, Folgeveranstaltungen durchzuführen, um die Vernetzung und Sensibilisierung von zentralen Stakeholdern und Betroffenen aufrecht zu erhalten respektive weiterhin zu fördern.

9.2. Zukünftige Zusammenarbeit und Vernetzung: Ergebnisse der letzten Sitzung der Spurgruppe

Diese Evaluationsfragestellung thematisierte die Projektleitung bei der letzten Sitzung mit den Mitgliedern der Spurgruppe. Diese bekundeten Interesse, die begonnene Zusammenarbeit in einem lockeren Rahmen weiter zu führen. Die folgenden Vorschläge wurden festgehalten:

- Die Zuger Wirtschaftskammer führt das Thema mit vier geplanten Veranstaltungen weiter. Die Spurgruppe wünscht sich, über die Anlässe informiert zu werden.
- Durch die demografische Entwicklung bleibt das Thema im Brennpunkt. Die BVG-Problematik sollte politisch angegangen werden. Vorschlag: Die Zuger Wirtschaftskammer könnte Nationalrat Bruno Pezzatti zu einem Gespräch einladen.
- Gemeinden: Die Gemeinden könnten im Rahmen des fast überall bestehenden Unternehmerfrühstücks die Sensibilisierung für diese Themen weiterführen.
- Die Projektleitung wird die Ergebnisse der Round-Table-Gespräch 1 und 2 sichten und zur Verfügung stellen.
- Es lohnt sich, am Thema der Kampagne weiterzuarbeiten, über den Stand der Massnahmen zu informieren und auch weitere Massnahmen zu realisieren. Dies geschieht am besten mit jährlichen Folgetreffen, zu welchen jeweils eine der engagierten Organisationen/Institutionen einlädt.

Die beiden Vertreterinnen von Frauenzentrale EFFZETT und BENEVOL boten an, im Januar 2019 ein erstes Folgetreffen zu organisieren, damit die Themen und Projekte, wie auch der begonnene Dialog weitergeführt werden können. Die Mitglieder der Projekt- wie auch der Spurgruppe begrüßten diesen Vorschlag sehr.

9.3. Zukünftige Zusammenarbeit und Vernetzung: Beschlüsse der Projektgruppe

Die Beteiligten sind überzeugt, dass sich die Zusammenarbeit zwischen den Direktionen wie auch unter den verschiedenen Akteuren verbessert und vereinfacht hat. Damit trotz beschränkter Ressourcen auch in Zukunft das Thema noch präsent bleibt, werden die folgenden Möglichkeiten in Betracht gezogen:

1. Die Webseite wird mit einem Minimum an Aufwand weitergeführt. Engagierte Organisationen können Hinweise auf Veranstaltungen zum Thema darauf platzieren.
2. Das Newsletter-Tool des Kantons steht für alle engagierten Organisationen zur Verfügung, um Personen auf Veranstaltungen etc. hinzuweisen.
3. Artikel mit Good-Practice-Beispielen werden weiterhin an die Medien geleitet, um in der Bevölkerung ein Umdenken zu fördern.
4. Der Kanton, bzw. die Mitglieder der Projektgruppe werden an dem beim Spurgruppen-Treffen beschlossenen jährlichen Folgetreffen teilnehmen.
5. Die am 4. Forum präsentierten (bestehenden) Projekte sollen weiterverfolgt und allenfalls auch in den Medien kommentiert werden.

Die Tätigkeit als CEO ist für mich

erledigt.

Als Coach für Jugendliche bleibe ich
noch lange aktiv.

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

creativity

10. Fazit

10.1. Zusammenfassung der Evaluationsfragestellungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

1. Das **Konzept** der Kampagne hat sich bewährt. Die Breite der Themen der Potenziale älterer Menschen im Bereich Erwerbs- wie auch Freiwilligenarbeit war eine Herausforderung für alle Beteiligten. Doch ergaben sich gerade daraus auch besondere Möglichkeiten (siehe Kapitel 8, Massnahmen).
2. Die **Ressourcen** zur Umsetzung des Konzepts waren ausreichend und wurden sinnvoll eingesetzt. Mit mehr Ressourcen hätten mehr Plakate entwickelt und längere Aushänge realisiert werden können. Doch lässt sich nach oben immer weiter ausbauen. Sehr erfreulich ist, dass für jede durch den Kanton investierte Stunde ein Mehrfaches an Zeit durch Personen, Organisationen und Betriebe aufgewandt wurde.
3. Die **Projektorganisationen** über vier Direktionen und die exzellente Vernetzung mit wichtigen Stakeholdern in der Spurguppe (Schlüsselpersonen von verschiedensten Organisationen aus dem Kanton Zug) gaben der Kampagne Kraft und führten zu einer breiten Wirkung.

Gerne wird der Anstoss aus den externen Interviews aufgenommen, bei anderen Anliegen frühzeitig zu prüfen, ob und in welcher Form ein gemeinsames Vorgehen möglich ist.
4. Die **Leistungen** entsprachen den definierten Handlungszielen. Die Zahl der Presseartikel und der Teilnehmenden an den verschiedenen Veranstaltungen übertraf zum Teil die Erwartungen. Es konnten jedoch nur wenige jüngere Menschen mit dem Thema angesprochen werden und die Zusammenarbeit zwischen Kanton und Gemeinde kam nicht im erhofften Mass zustande.
5. Durch die Kampagne wurde ein wertvoller Beitrag zur **Sensibilisierung der Bevölkerung und in noch höherem Mass der relevanten Akteure** geleistet, indem letztere sich bei den verschiedenen Anlässen begegneten.
6. Äusserst positiv sind die aus der Kampagne resultierenden **Massnahmen** wie auch die verbesserte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationen (Nonprofit- und Wirtschaftsorganisationen) und Behörden zu werten.
7. Indem sich die Mitglieder der Spurguppe interessiert zeigten, sich auch weiterhin mit einem jährlichen Treffen zu vernetzen, um neue und die bereits angekündigten Projekte zu verfolgen, ist für eine gewisse **Nachhaltigkeit** und Verbindlichkeit gesorgt. Zudem führt der Kanton (BIZ Amt für Berufsberatung) die Webseite weiter und bietet die Möglichkeit an, via Newsletter zu aktuellen Themen oder Veranstaltungen Interessierte zu erreichen.

10.2. Fazit in Bezug auf die Zielsetzungen der Kampagne

Mit der Kampagne verfolgte der Regierungsrat drei Hauptziele. In den folgenden Abschnitten soll auf diese nochmals Bezug genommen werden:

1. Das Altersbild bei der gesamten Bevölkerung wandeln: Informieren und sensibilisieren für eine Alterskultur des Potenzials von Einzelpersonen, Unternehmen und Behörden

Das Ziel ist hoch angesetzt. 130 000 Klicks auf der Webseite, über 50 Artikel im Zusammenhang mit der Kampagne, mehr als 2500 aufgewendete Stunden von externen Personen (Einzelpersonen und Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen, Behörden und Non-Profit-Organisationen), sowie ein Aufgreifen und Bezugnehmen auf den Slogan der Kampagne (Alter hat Potenzial) auch nach deren Ende mit politischen Vorstössen oder privaten Inseraten (siehe Anhang) belegen, dass die Botschaft und die Anliegen wahrgenommen wurden. Es zu hoffen, dass sich der Kanton weiterhin für Rahmenbedingungen gegen die Diskriminierung von älteren Personen einsetzt.

2. Fachkräftemangel und Rekrutierungspotenzial: Neue Bilder bei Arbeitgebern und Arbeitnehmenden fördern

Beim ersten Round-Table-Austausch zum Thema Erwerbsarbeit wurde eine Auslegeordnung von Problemen und Lösungsmöglichkeiten erstellt. Aus der Fülle der Themen wurden Selbstmarketing, Bogenkarriere und Age Management ausgewählt und im Forum «Haben Arbeitnehmende ein Verfallsdatum» diskutiert. Zu jedem Punkt erläuterte ein einleitendes Video die Fragestellung (Videos zu Selbstmarketing, Bogenkarriere, Age Management siehe www.alter-hat-potenzial.ch), welche dann mit namhaften Fachpersonen aus der Wirtschaft analysiert wurde. Die rund 200 Anwesenden erlebten, welche Lösungen möglich sind und welche Widerstände sich abzeichnen.

Mit verschiedenen Massnahmen, die nach Ende der Kampagne weiterverfolgt werden (siehe Anhang) ist gewährleistet, dass diese neuen Bilder nicht wieder verschwinden werden.

Allen Beteiligten ist dabei klar, dass es noch einige Zeit braucht, bis die Anliegen bei der breiten Schicht der Erwerbstätigen – ob Arbeitgebende oder -nehmende – angekommen ist. Doch erste, substanzielle Schritte sind gemacht. Wichtig ist, dass sich der Kanton auf Bundesebene für eine Anpassung der Gesetzgebung im Bereich Altersvorsorge stark macht.

3. Gesellschaftliche Herausforderung der Babyboomer Generation proaktiv angehen

Die Nachkriegs- und Babyboomer-Generation zeichnet sich dadurch aus, dass sie bereits in den sechziger und siebenziger Jahren traditionelle Formen hinterfragte und neue Lebensformen ausprobierte. Nun ist diese Altersgruppe zwischen 53 und 73 Jahre alt. Wie eingangs ausgeführt, bieten sich durch die höhere Lebenserwartung, die ausgebauten Vorsorgesysteme und die im Schnitt gute Gesundheit in dieser Lebensphase erst- und einmalige Chancen und Herausforderungen:

- Chancen, mit dem eigenen privilegierten Dasein Einfluss zu nehmen, sich für neue Formen des Zusammenlebens zu engagieren.
- Herausforderungen in Bezug auf die absehbare Überlastung der Vorsorgesysteme durch die hohe Zahl der Bezüger im Verhältnis zu den Einzahlenden oder die explodierenden Gesundheitskosten durch das Älterwerden der Bevölkerung.

Im Rahmen der Kampagne zeigte sich, dass viele Bereiche wie Breitensport, Kultur, Naturpflege etc. bereits heute nur dank vielen freiwillig Engagierten funktioniert. Damit zukünftige Probleme im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung gelöst werden können, muss vermehrt in die soziale Integration investiert werden. Damit sind Projekte zwischen Jung und Alt, Einheimischen und Zugewanderten, Familien und Alleinstehenden, Gesunden und Kranken gemeint. Die Massnahmen dieser Kampagne sind gute Beispiele, da sie darauf abzielen, potenziell Interessierten erfüllende und sinnhafte Perspektiven im Rahmen solcher Einsätze aufzuzeigen (Einzelpersonen wie auch Wirtschaftsunternehmen) und Ressourcen und Zufriedenheit von Personen über die Pensionierung hinaus zu stärken.

Bei vielen Gesprächen wurde auch deutlich, dass es oftmals einen Startimpuls von Seiten Kanton oder Gemeinde benötigt, damit entsprechende Initiativen zum Fliegen kommen. In diesem Sinn ist zu hoffen, dass der Kanton sich weiterhin ideell und materiell für solche generationenverbindende Projekte engagiert.

11. Anhang

Inhaltsverzeichnis

11.1. Interviewpartner/-innen	36
11.2. Projektgruppe «Alter hat Potenzial»	36
11.3. Spurgruppe	36
11.4. Art und Häufigkeit der Aktivitäten	37
11.5. Veranstaltungseinladungen	39
11.6. Ergebnisse Round-Table Gespräche Erwerbsarbeit	44
11.7. Ergebnisse Round-Table Gespräche Freiwilligenarbeit	55
11.8. Massnahmen	63
11.9. Reaktionen	74

11.1. Interviewpartner/-innen

Name	Funktion im Projekt	Organisation
Natalie Andriani	Vertreterin Arbeitgebende	Roche Diagnostics International AG
Eliane Birchmeier	Vertreterin Nonprofitorganisationen Spurgruppe	Benevol Zug
Erich Estermann	Vertreter Arbeitgebende Spurgruppe	HR Services Zug
Mirjam Gieger	Vertreterin Nonprofitorganisationen	Pro Senectute Zug
Robert Holzreiter	Vertreter Betroffene/Arbeitnehmende	
Barbara Hotz	Vertreterin Behörden Spurgruppe	Einwohnergemeinde Baar
Arthur Huber	Vertreter Non-Profit-Organisationen	Kantonaler Seniorenverband Zug
Rolf Jenni	Vertreter Arbeitgebende	V-Zug AG
Andreas Unteregger	Vertreter Arbeitnehmende	Vertreter Regionales Arbeitsvermittlungszentrum RAV Zug
Roland Zerr	Vertreter Behörden Spurgruppe	Einwohnergemeinde Risch

11.2. Projektgruppe «Alter hat Potenzial»

- Brütsch Urs (Leiter, BIZ Amt für Berufsberatung, Kampagnenleiter)
- Conte Susanna (Assistentin Amtsleitung, BIZ Amt für Berufsberatung)
- Egger Isabelle (Kant. Beauftragte Gesundheitsförderung und Prävention, Amt für Gesundheit)
- Furrer David (Berufs- und Laufbahnberater, BIZ Amt für Berufsberatung)
- Gasser Nadja (Programmleiterin Alter, Amt für Gesundheit)
- Leupi Walter (pens. Rektor, Gemeinde Steinhausen)
- Neidhart Bernhard (Leiter, Amt für Wirtschaft und Arbeit)
- Schwager Claudia (stv. Abteilungsleiterin Generationen und Gesellschaft, Kantonales Sozialamt)
- Stöckli Nadia (Sachbearbeiterin, Amt für Wirtschaft und Arbeit)
- Thalmann Bruno (Leiter, RAV)

11.3. Spurgruppe

- Arm Elisabeth (Vorstandsmitglied Zuger Wirtschaftskammer), ab 2017
- Birchmeier Eliane (Leiterin Fachstelle Benevol Zug)
- Erni Christoph (Managing Partner Erni Associates AG Winkel)
- Estermann Erich (Präsident HR Services Zug)
- Hauenstein Heidi (Vorstandsmitglied Frauenzentrale Zug)
- Hotz Barbara (Leiterin Fachstelle Gesundheit/Alter Baar)
- Jolidon André (Vorstandsmitglied HR Services Zug)
- Keller Bruno (Präsident Seniorenverband Kanton Zug)
- Kurmann René (Mitglied Wirtschaftskommission ZUGWEST)
- Milde Johannes (Präsident Zuger Wirtschaftskammer), 2016
- Studer-Milz Iris (Vizepräsidentin Stiftungsrat Pro Senectute Kanton Zug)
- Zerr Roland (Sozialvorsteher Gemeinde Risch)

11.4. Art und Häufigkeit der Aktivitäten

Datum	Art	Ziele / Ergebnisse
14.12.2015	Projektstart	Projektauftrag von RR Stephan Schleiss unterschrieben
01.01.2016	Aufschaltung Webseite «www.alter-hat-potenzial.ch»	Plattform für Publikation der Ziele, Anliegen und Aktivitäten der Kampagne. Kontaktformular für Meinungen/Ideen und Kommentare
11.01.2016	1. Spurgruppensitzung	Feedback zur Kampagne wurde abgeholt und Fragen dazu geklärt. Ankündigung von Foren und Round-Table Gesprächen. Diskussion: Wie können die verschiedenen Stakeholder erreicht werden?
18.01.2016	Kampagnenstart mit Medienmitteilung	Zuger Bevölkerung wird über das Legislaturziel informiert und das methodische Vorgehen kurz erläutert.
05.04.2016	Forum 1 «Altersbilder im Wandel» Auftaktveranstaltung für Schlüsselpersonen	Welche stereotypen Vorstellungen vom Alter existieren und wie können unausgeschöpfte Talente älterer Menschen wirtschaftlich und gesellschaftlich besser genutzt werden? Je 50 Personen meldeten sich am Forum für die folgenden Round-Table Gespräche an.
23.05.2016	Round-Table 1 «Erwerbsarbeit»	Gespräche zu den Druckstellen und Chancen älterer Personen im Erwerbsleben ergeben eine Fülle von Punkten und Lösungsansätzen
13.06.2016	2. Spurgruppensitzung	Die Ergebnisse des Round-Table vom 23. Mai zum Thema «Erwerbsarbeit» wurden diskutiert, die Lösungsansätze priorisiert und mit ersten Ideen zur Umsetzung versehen.
14.07.2016	Newsletter	Der erste Newsletter der Kampagne erreicht 300 Personen und informiert über die vergangenen und bevorstehenden Aktivitäten der Kampagne
19.09.2016	Round-Table 2 «Freiwilligenarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten»	Die Möglichkeiten und die Grenzen des freiwilligen Engagements wurden diskutiert. Ebenso die Fragen wo es in Zukunft weitere freiwillig Engagierte braucht und wie sich mehr freiwillig engagierte Menschen gewinnen lassen
10.2016	Erste Plakatwelle	
3.10.2016	Medienkonferenz	Start der Plakataktion mit den Regierungsräten Stephan Schleiss und Matthias Michel, sowie Interviews von betroffenen Personen
25.10.2016	Forum 2 «Haben Arbeitnehmende ein Verfalldatum?»	Themenschwerpunkte der Veranstaltung waren: Akzeptanz und Offenheit für neue Laufbahnmodelle (bspw. Bogenkarriere), Auftrittskompetenz und Selbstvermarktung älterer Arbeitnehmender und Diversity resp. Age Management im Team und in ganzen Unternehmen. Videosequenzen führten jeweils in die einzelnen Schwerpunkte ein und die Podiumsteilnehmenden diskutierten Lösungsansätze dazu. Im Anschluss wurde das Podium für Fragen oder Statements aus dem Publikum geöffnet. Die RR Matthias Michel und Martin Pfister eröffneten bzw. schlossen die Veranstaltung.
21.11.2016	3. Spurgruppensitzung	Rückmeldungen für Forum 3 und die weiteren Veranstaltungen im Rahmen der Kampagne
03.2017	Zweite Plakatwelle	
04.04.2017	Forum 3 «Freiwilligenarbeit – sinnstiftende Tätigkeit im Trend»	Einrahmung der Veranstaltung durch Regierungsrat Martin Pfister sowie Frau Landammann Manuela Weichelt, welche aus je verschiedener Optik auf den persönlichen und gesellschaftlichen Nutzen von Freiwilligenarbeit hinwies. Der Hauptreferent Prof. Markus Freitag legte dar, wie sich das freiwillige Engagement in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ entwickelt hat. Anschliessend kamen freiwillig engagierte Persönlichkeiten zu Wort. Ein Feuerwerk von Voten für ein zivilgesellschaftliches Engagement, welches durch den Marktplatz mit 20 Organisationen, die ihre Arbeitsbereiche beim Apéro präsentierten, abgerundet wurde.

Datum	Art	Ziele / Ergebnisse
02.05.2017	Round-Table 3	Präsentation von Ideen, wie das Potenzial der älteren Bevölkerung im Erwerbsleben wie auch in der Freiwilligenarbeit in Zukunft besser genutzt werden kann. Rund 20 Ideen wurden präsentiert und diskutiert, konkretisiert wurden 12 Massnahmen
12.07.2017	Newsletter	Rückblick auf die Aktivitäten des vergangenen Jahres und Ausblick Forum 4
30.08.2017	4. Spurgruppensitzung	Vorstellen der Massnahmen und deren Träger des Round-Table 3
10./11.2017	Dritte Plakatwelle	
22.11.2018	Newsletter	Einladung Forum 4 und Vorstellung der Massnahmen
28.11.2017	Forum 4	Beleuchtung des Themas Alter von verschiedensten Seiten durch Schauspieler Hanspeter Müller-Drossaart und Psychoanalytiker Peter Schneider. Würdigung der Kampagne und Verdanken der Arbeit der Projektgruppe und der Vertreter/innen der weiterführenden Massnahmen durch die Regierungsräte Stephan Schleiss und Matthias Michel. Beim anschliessenden Apéro wurden die neun weiterführenden Massnahmen auf Plakaten präsentiert und mit den Verantwortlichen rege Gespräche geführt
23.01.2018	5. Spurgruppensitzung	Rückblick und Evaluation der Kampagne, Diskussion und Definition wie die Anliegen der Kampagne nach deren Abschluss weitergetragen werden können
01.-03.2018	Evaluationsbericht	Interne (Projektgruppe) und externe Sicht (Interface-Interviews von TN der Anlässe) der Kampagne
03.2018	Medienmitteilung	Abschluss der Kampagne



Kanton Zug

Direktion für Bildung und Kultur
Amt für Berufsberatung

BIZ

Geht an:

Vorstände, Geschäftsführende,
Behörden- und Stiftungsratsmitglieder
von Zuger
Wirtschaftsverbänden, Arbeitnehmersvertretungen,
Gemeinden und im Alters- und Freiwilligenbereich
tätige gemeinnützige Organisationen

Zug, 1. Februar 2016

«Altersbilder im Wandel»

Dienstag, 5. April, 17.00 - 20.00 Uhr, Casino Zug

Einladung zur Auftaktveranstaltung der Kampagne «Alter hat Potenzial» des Kantons Zug

Sehr geehrte Schlüsselpersonen

Wir laden Sie sehr herzlich ein, sich als Mitdenkende und -streitende im Rahmen der Kampagne «Alter hat Potenzial» zu engagieren.

Die Zuger Bevölkerung wird immer älter. Herausforderungen und Chancen zeichnen sich ab und verdeutlichen: Wirtschaft und Gesellschaft sind auf die Potenziale und das Mitwirken älterer Menschen angewiesen. Kulturbedingt fehlen uns jedoch positive Bilder vom Alter(n), was dazu führt, dass wir das hohe Mass an Expertise, aber auch an Potenzial und Talent älterer Menschen noch nicht angemessen erkennen, nutzen und fördern.

Der Kanton Zug hat sich zum Ziel gesetzt, einen Perspektivenwechsel anzuregen. In einem ersten Forum sollen alle Anspruchsgruppen (Wirtschaftsverbände, Arbeitnehmersvertretungen, Gemeinden, im Alters- und Freiwilligenbereich tätige gemeinnützige Organisationen) angesprochen werden — mit dem Ziel, aus dieser bereits sensibilisierten Gruppe heraus Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Gespräche am runden Tisch zu gewinnen. Bei diesen sollen dann die Probleme eingehend analysiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. In weiteren Foren werden die Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Ziel ist es, mit allen Beteiligten zusammen nachhaltige Massnahmen zu etablieren — für Erwerbstätige und Stellensuchende über 50 Jahren, für freiwillig Engagierte und für Pensionierte.

Wir freuen uns, wenn wir Sie für die Mitarbeit bei diesem Auftaktforum gewinnen können!

Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch

Baarerstrasse 21, 6300 Zug
T 041 728 32 18, F 041 728 29 18
www.zg.ch/biz

Seite 2/2

Programm

16.45 Türöffnung

17.00 Eröffnung Regierungsrätin Manuela Weichelt-Picard, Direktion des Innern

17.15 Referat „Digital Ageing - unterwegs in die alterslose Gesellschaft“
Dr. Jakub Samochowiec, Senior Researcher am GDI Gottlieb
Duttweiler Institut

18.00 Referat „Potenziale im Alter: Unausgeschöpfte Talentreserven“
Prof. Dr. Margrit Stamm, Direktorin des Forschungsinstitutes Swiss
Education

18.30 Podium Teilnehmende aus dem Kanton Zug

19.00 Ausblick Regierungsrat Stephan Schleiss, Direktion für Bildung und Kultur

19.15 Apéro

Moderation: Dr. Werner Schaeppi, Psychologe und Kommunikations-
experte, Creafactory

Weitere Informationen zur Kampagne finden Sie auf der Webseite:

www.alter-hat-potenzial.ch

Bitte melden Sie sich bis zum **24. März 2016** zur Auftaktveranstaltung an:

[Anmeldung 1. Forum](#)

Freundliche Grüsse im Namen der Beteiligten

Direktion des Innern
Direktion für Bildung und Kultur
Volkswirtschaftsdirektion
Gesundheitsdirektion



Urs Brüttsch, Leiter Amt für Berufsberatung
Kampagnenleiter

Haben Arbeitnehmende ein Verfalldatum?

Podiumsgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern von Seiten Arbeitnehmende und Arbeitgebende

Dienstag, 25. Oktober

18.00 Uhr

Türöffnung ab 17.30 Uhr

ZUGORAMA

Baarerstrasse 124, 6300 Zug

Podiumsteilnehmende:

Isabelle Anderhub Geschäftsleiterin Anderhub Druck-Service

Christoph Erni Geschäftsführer Erni Associates

Rolf Jenni Leiter Human Resources V-Zug

Ton Koper Gründer Power Age Foundation

Annette Luther General Manager Roche Diagnostics International

Öffentliche Veranstaltung, Eintritt frei

Anschliessend Apéro und Gespräche

Alter hat Potenzial. 



Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Freiwilligenarbeit – sinnstiftende Tätigkeit im Trend

Referate, Marktplatz mit Freiwilligenorganisationen, Apéro

Dienstag, 4. April 2017

18.00 bis 20.00 Uhr

Türöffnung ab 17.30 Uhr

Lorzensaal Cham

Dorfplatz 3, 6330 Cham

Martin Pfister, Regierungsrat, Gesundheitsdirektion
Freiwilliges Engagement aus politischer Sicht

Prof. Dr. Markus Freitag, Universität Bern
*Motive, Umfang, Tätigkeitsfelder und individueller Nutzen
der Freiwilligenarbeit*

Christine Hausherr, Vorstandsmitglied Benevol Zug
Sicht der Freiwilligenorganisation

Toni Zwysig, Innovage-Berater Zentralschweiz
Innovage als gutes Praxisbeispiel

Manuela Weichelt-Picard, Frau Landammann, Direktion des Innern
Ausblick

Marktplatz und Apéro

Öffentliche Veranstaltung, Eintritt frei

Alter hat Potenzial. 



Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Alter hat Zukunft! Peter Schneider und Hanspeter Müller-Drossaart im Gespräch

REFERATE

Stephan Schleiss, Regierungsrat, Direktion für Bildung und Kultur

> Hat Alter Zukunft? Würdigung der Kampagne

Peter Schneider, Professor für Geschichte und Wissenschaftstheorie der Psychoanalyse, Kolumnist

> Ausblick auf die Entwicklung von Individuum und Gesellschaft

Matthias Michel, Regierungsrat, Volkswirtschaftsdirektion

> Schlusswort aus volkswirtschaftlicher Sicht

KÜNSTLERISCHE INTERMEZZI

Hanspeter Müller-Drossaart, Schauspieler

TALK

Peter Schneider und Hanspeter Müller-Drossaart im Gespräch mit dem Publikum und Fachleuten

Anschliessend Apéro und Marktplatz der Projektideen

Dienstag, 28. November 2017

18.00 bis 21.00 Uhr

Türöffnung ab 17.30 Uhr

Casino Zug

Artherstrasse 2-4, 6300 Zug

Öffentliche Veranstaltung, Eintritt frei

Alter hat Potenzial. 



Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

Zwischenbilanz Round-Table-Gespräche «Alter hat Potenzial»

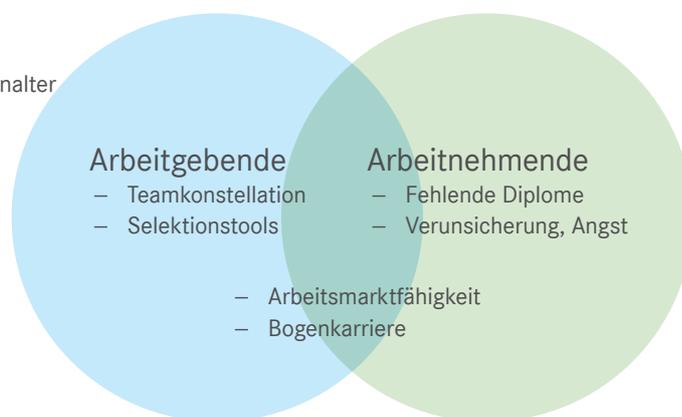
Erwerbsarbeit

Grösste Hindernisse: Zusammenarbeit von Jung und Alt und Vorurteile beim Modell Bogenkarriere

Druckpunkte

System

- Starres Rentenalter
- BVG, Kosten
- Vorurteile



Arbeitgebende

- Teamkonstellation
- Selektionstools

Arbeitnehmende

- Fehlende Diplome
- Verunsicherung, Angst

- Arbeitsmarktfähigkeit
- Bogenkarriere

Lösungsansätze

System

- Neue Regelungen BVG
- Flexibles Rentenalter, Lebensarbeitszeit
- Realistisches Bild auf Stärken und Schwächen älterer Arbeitnehmenden

Arbeitgebende

- Age- und Diversity Management
- Kultur des Mentoring
- Sensibilisierung HR-Personen zur vorurteilsfreien Selektion

Arbeitnehmende

- Weiter- und Nachholbildung ohne Alterslimit
- Coaching bei der Stellensuche
- Stellenplattform 50+

- Laufbahnplanung 40+ fordern und fördern

Alter hat Potenzial. 



Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

 Kanton Zug

«Alter hat Potenzial»

Zusammenstellung der Ergebnisse der Round Table Gespräche zum Thema Erwerbsarbeit

23. Mai 2016

 Kanton Zug

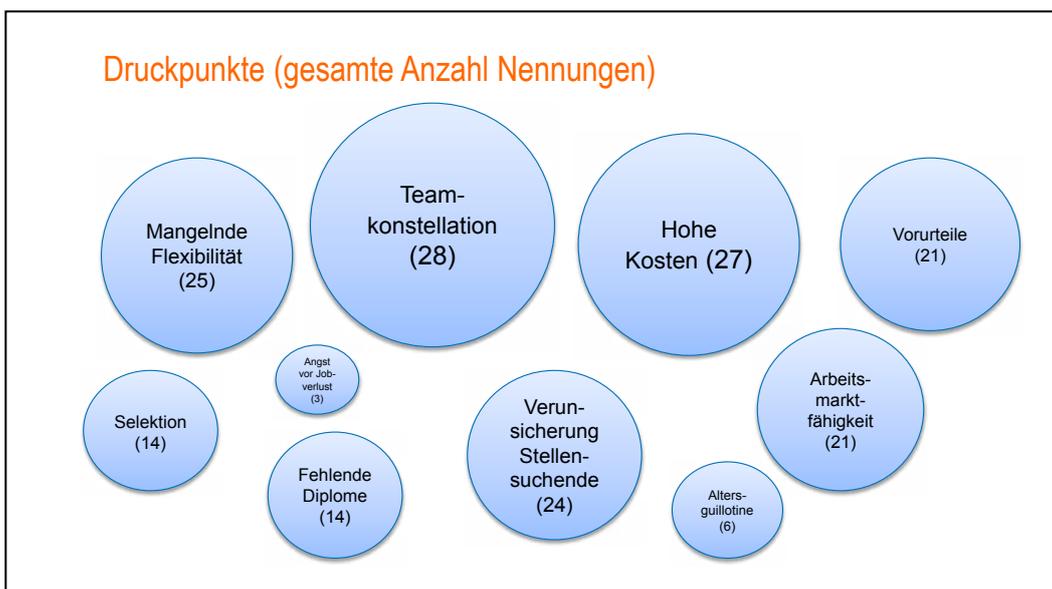
Zur Einführung

Bei den Round Table Gesprächen zum Thema Erwerbsarbeit trafen sich am 23. Mai 57 Fachleute, Behörden und Betroffene, welche Gesichtspunkte aus Sicht von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einbrachten.

In der ersten Runde wurden die "Druckstellen" bei der Anstellung oder Beschäftigung von älteren Personen gesammelt. In den folgenden beiden Gesprächsrunden Lösungsvorschläge diskutiert.

Diese Zusammenstellung ist eine Subsumierung der Aussagen unter verschiedenen Überbegriffen. Dabei ist es möglich, dass einzelne Punkte diesem wie auch jenem Begriff untergeordnet wurden.

Alter hat Potenzial.



 Kanton Zug

Druckpunkt: Teamkonstellation

- ältere Arbeitnehmende vs. jüngere/r Chef/in und Mitarbeitende

Junge AG fühlen sich durch ältere, erfahrene AN überfordert, es entstehen Ängste vor Besserwisserei, Autoritätskonflikten etc.; oft ist auch die Belegschaft an sich überaltert, so dass jüngere vorgezogen werden um die Kontinuität zu gewähren; u.U. fühlen sich ältere durch jüngere auch gemobbt, bzw. in ihrer Eigenart zu wenig wertgeschätzt (Erfahrungswissen nicht abholen oder als Besserwisserei abtun)

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Teamkonstellation

- Training von Führungskräften zum Thema Teamzusammensetzung (Alter, Gender), Unternehmen mit der Kampagne sensibilisieren - Kultur des Mentorings (Tandem) von jüngeren durch ältere AN (und umgekehrt) in den Betrieben fördern, Wissensmanagement --> Altersmanagement
- Aufsicht über Lehrgänge: bereits an den Hochschulen und Unis Themen wie Diversity in die Lehrgänge aufnehmen. Somit soll ein Umdenken / Sensibilisieren der Gesellschaft in Gang gesetzt werden, dass Teams verschiedenen Alters, Geschlechts, Nationen, Farbe usw. bereichernd sind. Evt. bereits auf Stufe Gymnasium/Berufsschule thematisieren.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Kosten

- ältere Arbeitnehmende kosten mehr (BVG, Salär)

Die Kosten für die zweite Säule sind bei älteren MA deutlich höher; oftmals auch die Lohnforderungen --> geht nicht auf; die starre Regelung BVG schadet den älteren; die Gesamtkosten werden durch mehr Ferien noch erhöht

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Kosten

- BVG Revision, Chancengleichheit herstellen bei Versicherungsbeiträgen (BVG, KTG), AHV stärken
- Anreizsystem (Bonus / Malus) für die Wirtschaft einführen. Unternehmen, welche Personen 50+ einstellen, sollen belohnt werden, solche ohne Personen 50+ werden "bestraft" (kann jedoch zu einer verdeckten, sogar offenen Quote führen)
- Flexible Lohn- und Arbeitsmodelle
- Einarbeitungszuschüsse (EAZ) für Stellensuchende bekannt(er) machen (Unterstützung für die Einarbeitung (ca. 6 Mt.) für Stellensuchende mit erschwerten Bedingungen.)
- Transparenz, offen kommunizieren und gemeinsam Lösungen finden (Kostenbeteiligung AN)

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Mangelnde Flexibilität

- ältere Arbeitnehmende sind weniger/anders flexibel (Jobs, Neues, Reisen)

Die digitale Herausforderung fordert alle heraus, ältere aber in noch stärkerem Mass; generell stellt sich die Frage der Lernfähigkeit in einem zunehmend komplexen Umfeld - hat auch mit Selbstvertrauen zu tun; Reisebereitschaft, Veränderungsbereitschaft auch oft eingeschränkt; bei Umstrukturierungen wird auch eine hohe Flexibilität erwartet --> change agility; Lernfähigkeit kann reduziert sein;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Mangelnde Flexibilität

- Laufbahnplanung bereits mit Beginn der Anstellung spätestens ab 40 starten, lebenslängliche Laufbahnplanung unter Einbezug der individuellen Work-Life-Balance
- Es ist viel die Rede davon, was ältere Arbeitnehmende und Stellensuchende anders machen sollten (Eigenverantwortung): Punktuelle Weiterbildung, Lohn einbussen in Kauf nehmen etc.
- Bogenkarrieren... Sensibilisierung dafür.... Wegkommen von traditionellen Karrierebildern...

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber

- Traditionelles, überholtes Verständnis des Alters betreffend Ansichten
 - Alte warten nur noch auf die Pensionierung, Passion fehlt, haben zu hohe Erwartungen betreffend Lohn, Funktion etc. nehmen tiefer qualifizierte Stelle nur als Übergangslösung, haben keine Bereitschaft sich weiter zu bilden

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber 1

- Teilzeitarbeitsplätze für ältere AN anbieten - Eigenverantwortung fördern - Altersspezifische Weiterbildungsangebote - Man sollte von älteren AN mehr fordern (aber wertschätzend), sie auf Defizite und Lücken ansprechen - Vorurteile hinterfragen;
- sich als HR-Chef ab sofort dafür einsetzen und offen und direkt kommunizieren und sich für eine offene Haltung gegenüber 50+ in Führungsseminaren einsetzen
- Thematik auch mit jüngeren Entscheidungsträger (20+) reflektieren und spiegeln
- Vorteile/Fähigkeiten in den Vordergrund stellen: Flexibilität bezüglich Pensum/Arbeitszeiten/Titel und Status; hohe Identifikation und Verantwortungsbewusstsein; Erfahrung; Stressresistenz/Gelassenheit

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber 2

- Mit den Kandidaten 50plus reden und hinschauen, ob er/sie dem Klischee entspricht oder eben gerade nicht, und damit eine Chance zu einem Gespräch geben.
- An der persönlichen Auftrittskompetenz arbeiten, sich bewegen
- HR ist Chefsache, Führungspersonen sensibilisieren

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Verunsicherung der Stellensuchenden

- ältere Stellensuchende verlieren rasch ihr Selbstwertgefühl

In den Medien oft verunsichernde Berichte über Entlassungen etc. --> mit reduziertem Selbstbewusstsein auf Stellensuche gehe, dann eine Reihe von Absagen erhalten; Makel zu lange im gleichen Betrieb, Makel überqualifiziert, Makel zu teuer, Makel veraltete Aus- und Weiterbildungen; Druck sich zu bewerben durch RAV erhöht die Zahl der Absagen; die eigenen Berufserfahrungen sind in dieser Art gar nicht mehr gefragt;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Verunsicherung der Stellensuchenden 1

- Presse muss Erfolgsgeschichten publizieren, Positive Geschichten in den Mittelpunkt setzen - Den Fokus „Probleme“ abtempieren. Presse und Website sollen diese Haltung deutlicher zeigen. „Chancen sehen lernen, statt Probleme zu kultivieren“...
- APP (öffentliches Netzwerk) bereitstellen, wo Arbeit gefunden und angeboten werden kann (auch Freiwilligenarbeit), Selbständigkeit gefördert wird (ad interim, Freelancer), Testimonials gepostet werden können (positive Beispiele vs negative Presse)
- Dank Mentoren aus der Wirtschaft und deren Netzwerk soll man an Stellen kommen, die nicht ausgeschrieben sind und "unter der Hand" vergeben werden. (Mentoring Programm für Stellensuchende 50+ : ähnlich Tandem 50+ Kt. AG)

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Verunsicherung der Stellensuchenden 2

- Freelance-Pool: Künftig wird es wahrscheinlich immer mehr Arbeitsmodelle geben, bei denen AN, projektbezogen rekrutiert und eingesetzt werden. AN sollten offen sein für die Idee, dass man in Zukunft mehrere Jobs haben wird (ähnl. USA). Arbeit auf Abruf wäre eine weitere Möglichkeit -
- Wirtschaftsforen oder Plattform für Networking: Personen 50+ sollten über eine Plattform oder über Wirtschaftsforen ihr Networking (besser / vereinfachter) betreiben können. Evtl. könnte der Kanton ZG so etwas auf die Beine stellen.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Arbeitsmarktfähigkeit

- Die Arbeitsmarktfähigkeit wird oft an Zertifikaten gemessen, ältere bringen Erfahrungen

Wie kann auf den steten Wandel eingegangen, bzw. gezeigt werden, dass Veränderungen aktiv angegangen wurden; wie lässt sich der Überblick im Weiterbildungsdschungel bewahren; welche Weiterbildungen lohnen sich noch ab einem bestimmten Alter; in manchen Branchen ist 50+ bereits ab 40+ (ICT); ältere sind oft auch viel stärker im Job oder Umfeld eingebunden und dadurch nur beschränkt in der Lage eine Weiterbildung zu machen; was geschieht mit den gering qualifizierten Personen, deren Arbeitsplätze durch den Strukturwandel wegfallen?

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Arbeitsmarktfähigkeit

- Altersspezifische Weiterbildungsangebote
- Kanton fördert ein spezifisches Angebot an Mentoring / Coaching für ältere Jobsuchende, Coaching älterer Stellensuchenden - insbesondere nach Entlassung

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Selektion

- ältere Stellensuchende werden oft nicht zu Gesprächen eingeladen

Zum Teil bedingt durch Tools, welche Kriterien hinterlegt haben, welche ältere Jahrgänge oder Personen ohne entsprechendes Diplom sofort ausscheiden; können sich in den Bewerbungen weniger gut verkaufen, haben das auch nie so gelernt (andere Generation); jüngere Mitarbeitende übernehmen die Vorselektion und suchen sich dann eher gleichaltrige aus; genereller "Alterspessimismus" bei den Arbeitgebern --> wenig Offenheit für ältere MA

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Selektion 1

- Aussagekräftige CV ohne Jahrgang und Foto - 50 Plus müssen auf ihr Aussehen und Auftreten achtgeben
- Vielfalt bei den jobsuchenden Menschen wahrnehmen und wertschätzen, anstelle von digitalisierten Standardabläufen im HR-Bereich. Selbstdarstellungsplattformen einrichten, in denen sich die Jobsuchenden mit ihren spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen selber darstellen, anstelle von Stellenausschreibungen (Inserate etc.) durch AG.
- Unterstützung der AN bei ihrer Selbstdarstellung durch Marktkenner / Coaches
- Kantonale Verwaltung soll Vorreiterrolle übernehmen

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Selektion 2

- Die Arbeitgeber sollten AN vermehrt die **Chance geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen** ähnlich einem Schnuppertag - Ausgeschrieben Stellen müssten verpflichtend zuerst dem RAV gemeldet werden (siehe Bund)
- Neue Rekrutierungsformen schaffen (Speeddating)
- Frau und Coaching wieder aktivieren (Angebot der Frauenzentrale, wurde vom RR abgeschafft)

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Fehlende Diplome

- ältere Arbeitnehmende bringen Erfahrungen statt Zertifikate
 - In Betrieben lange tätig gewesen, welche ihre MA intern für die entsprechenden Posten geschult haben (Post, Bahn z.B.) --> diese haben zwar Leistungs- aber keine Ausbildungsausweise; oft tritt der Wunsch auf, in einem anderen Umfeld tätig zu werden, z.B. in einer NPO seine Kenntnisse einzubringen oder für Menschen tätig zu werden; staatliche Bewilligungen verlangen auch entsprechende Abschlüsse; oft wurde die Laufbahnplanung der AN vernachlässigt;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Fehlende Diplome

- Validierung von Erfahrungen und Kompetenzen

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Akzeptanz für Schritt zurück

- ältere Arbeitnehmende schätzen oft Teilpensen oder Entlastung durch Abgabe der Führung
 - Betreuung oder Pflege von Angehörigen ist ein Thema; oder mehr Zeit für sich, da nicht mehr so hohe Einkünfte benötigt werden; oder selber gesteuerte Reduktion der Belastung durch längere Erholungsphasen dank kleinerem Pensum;
 - Ein solcher Schritt kann auch verbunden sein mit Abgeben der Führungsaufgabe;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Akzeptanz für Schritt zurück

- Teilzeitarbeitsplätze für ältere AN anbieten
- Auch überqualifizierte ältere Arbeitnehmer einstellen, welche nicht mehr eine Führungsfunktion anstreben und bereit sind, finanziell und bei den Stellenprozenten einen Schritt zurück zu machen.
- Aussagen, dass nicht mehr die grosse Führungs- oder Kaderfunktion angestrebt werde, ernst nehmen

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Angst vor Jobverlust von älteren Angestellten

- ältere Personen sind heute länger in Verpflichtungen eingebunden als früher

Heirat und Kinder oft erst nach 30 Jahren, dadurch sind ältere Personen heute länger in Verpflichtungen eingebunden als früher, Kinder noch in Ausbildungen; bei Stellenverlust Angst vor Sozialhilfeabhängigkeit und Rentenverlust; Frühpensionierung kein Thema mehr; sich an Job klammern;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge : Angst vor Jobverlust von älteren Angestellten

- Flexibles Pensionierungsalter (nach oben) -> keine automatische Kündigung. Längeres Arbeiten sollte möglich sein.
- Generell eine Flexibilisierung anstreben; staatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Diplome, Zertifizierung von Aus- und Weiterbildungen, Sozialversicherungen, Jobprofile, Organisation der Arbeitsplätze (homeoffice o.ä.), durchlässigere Systeme schaffen, Lohnsysteme, Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Laufbahnen, Berufsbiografien...
- Gesetzliche Regelungen, wie z.B. Kündigungsschutz und/oder Antidiskriminierung älterer Angestellter

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Druckpunkt: Altersguillotine vs. Alte als Konkurrenz für Jüngere

- ältere Arbeitnehmende möchten oft noch gerne länger tätig sein

Regelungen in den Betrieben lassen dies aber nicht zu, sind zu wenig flexibel für solche Übergänge; auf dem Bau liegt die Grenze bereits bei 60 Jahren; ist ein Vorurteil, dass ältere den jüngeren die Stellen wegnehmen;

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Lösungsvorschläge: Alters Guillotine vs. Alte als Konkurrenz für Jüngere

- Flexibles Pensionierungsalter (nach oben) -> keine automatische Kündigung. Längeres Arbeiten sollte möglich sein.
- Keine Altersbegrenzungen bei Weiterbildungen

Alter hat Potenzial.

Zwischenbilanz Round-Table-Gespräche «Alter hat Potenzial»

Freiwilligenarbeit

Grösster Bedarf: Soziale Integration und Alltagsbewältigung



Fördermöglichkeiten

- Vermittlungsplattformen und Anlaufstellen schaffen
- Anreize bieten
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Freiwilligenarbeit fördern
- Professionalisierung und Support bieten
- Bereits Jugendliche sensibilisieren
- Generationenübergreifende Wohnformen fördern
- Corporate Volunteering

Alter hat Potenzial. 

 Kanton Zug

www.alter-hat-potenzial.ch

 Kanton Zug

«Alter hat Potenzial»

Zusammenstellung der Ergebnisse der Round Table Gespräche zum Thema
«Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement»

19. September 2016

 Kanton Zug

Zur Einführung

Bei den Round Table Gesprächen zum Thema «Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement» trafen sich am 19. September 2016 rund 40 Fachleute, Behörden und selber Engagierte, welche Gesichtspunkte aus ihrer Sicht einbrachten. In der ersten Runde wurde nach Möglichkeiten gefragt, wo man sich freiwillig engagieren kann. Auch die Grenzen des freiwilligen Engagements wurden diskutiert. Im zweiten Teil widmeten sich die Teilnehmenden den Fragen, wo es in Zukunft weitere freiwillig Engagierte braucht und wie sich mehr freiwillig engagierte Menschen gewinnen lassen.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo gibt es bereits Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren?

- **Vermittelnde Instanzen** kontaktieren
Benevol Zug / Einwohnergemeinden / Kirchgemeinden
- **Vereine/NPO/Jugendverbände**
Vorstandstätigkeiten / Mithilfe bei Anlässen etc.
- **Politik/Interessensvertretung**
Parteien / Kantonaler Seniorenverband

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo gibt es bereits Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren?

- **Serviceclubs**
Rotary / Kiwanis / Business professional women of Zug
- **Sharing-Projekte**
Foodsharing
- **Soziale Medien**
Spontane Solidaritätsgruppen
- **Geld spenden**

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo gibt es bereits Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren?

- **Soziales**
Frauengemeinschaften / KISS / Nachbarschaftshilfen / Hospiz Zug / ökumenische Wegbegleitungen / Unterstützung bei der Betreuung von Kindern/Kranken/Behinderten / Mentoring z.B. Begleitung bei der Stellensuche / Unterstützung bei der Integration von Flüchtlingen und Zugewanderten / Treuhanddienst / Steuererklärungsdienst / Cafeteria Wochentreff / Mitarbeit in Alters- und Pflegeheimen z.B. Besuche und Spaziergänge / Mitarbeit bei Hilfsprojekten / Pro Senectute / Brockehuus Zug / gemeindliche Organisationen wie z.B. Senioren Steinhausen

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo gibt es bereits Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren?

- **Kultur**
Musikvereine / Theater / Mitarbeit in Ludothek/Bibliothek
- **Bewegung und Sport**
Sportvereine
- **Natur/Umwelt**
Wandergruppen leiten / Umweltprojekte / Power beim Bauer

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo gibt es bereits Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren?

- **Bildung**
Generationen im Klassenzimmer / Angebote Frauengemeinschaften / Nachhilfe und Lernhilfe für Kinder / Munterwegs / Mentoring für Erwachsene / Unterstützung beim Deutsch lernen / Begleitperson Ferienpass / Schulasistenz / Kurse durchführen
- **Sicherheit**
Samariter / Feuerwehr / Verkehrskadetten

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo sehen Sie Grenzen des freiwilligen Engagements?

- Kein Einsatz von Freiwilligen, um Professionelle zu ersetzen.
Keine Konkurrenz der Erwerbsarbeit.
- Freiwilligenarbeit spart kein Geld.
- Persönliche oder äussere Einschränkungen können den Erfolg von freiwilligen Engagements gefährden.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo sehen Sie Grenzen des freiwilligen Engagements?

- **Persönliche Einschränkungen**
Wenig verfügbare Zeit
Limiten der Belastbarkeit / körperliche und psychische Verfassung
Ungenügende Kompetenzen für die Tätigkeit / zu wenig Wissen oder Empathie
Regulation von Nähe und Distanz / Abgrenzung
Mangelnde Motivation für kontinuierliches, langfristiges Engagement
Wunsch nach stärkerer Anerkennung / zu hohe Erwartungshaltung
Eigene prekäre finanzielle Lage
Berührungspunkte

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo sehen Sie Grenzen des freiwilligen Engagements?

- **Äussere Einschränkungen**
Mangelnde Begleitung/Anleitung und Anerkennung (braucht Geld und geschultes Personal)
Fehlende Koordination der Freiwilligeneinsätze in Organisation/Verein/Gemeinde
Sparprogramm Kanton/Gemeinden verhindert soziale Innovationen z.B. in Gemeinwesenarbeit
Fehlende Austauschmöglichkeiten für Freiwillige
Gesetzliche Bestimmungen / fehlende Haftpflichtversicherung
Mögliche Interessenskonflikte
Auflagen zum Schutz der Hilfe empfangenden Personen
Auflagen zum Schutz der Freiwilligen z.B. Zeitbeschränkung

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo braucht es in Zukunft weitere freiwillig Engagierte?

- **Alltagsbewältigung**
Aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung brauchen ältere Menschen in Zukunft mehr Unterstützung durch Freiwillige, die sie bei der Alltagsbewältigung unterstützen (Nachbarschaftshilfen, Fahrdienste, Palliative Care etc.).
Auch die gegenseitige Unterstützung älterer Personen ist vermehrt gefragt. Dabei spielen neue Wohn- und Lebensformen eine wichtige Rolle.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo braucht es in Zukunft weitere freiwillig Engagierte?

- **Soziale Integration**
Nachbarn, die sich selber organisieren und z.B. ein Reparatur-Café gründen, einen Treff organisieren (z.B. Jassclub), Besuchs- oder Begleitsdienst, Generationenaustausch (z.B. Renta a Grosi, Multimedia-Schulungen), Unterstützung bei Vereinsanlässen, Kontakte knüpfen zu alleinstehenden bzw. isoliert lebenden Menschen, Kinderbetreuung einrichten, Ferienbetreuung, Suppenküche für alle.
Unterstützung bei der Integration von Expats, Asylsuchenden, Neuzuziehenden, älteren Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Behinderungen, sozial isoliert lebenden älteren Menschen.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wo braucht es in Zukunft weitere freiwillig Engagierte?

- **Bildung**

Die Digitalisierung nimmt zu, beim Umgang mit neuen Technologien wie Hilfsmittel im Alltag sind auch Freiwillige gefragt, die älteren Menschen dabei helfen
Unterstützung bei schulergänzenden Angeboten, Hausaufgabenhilfe, Mentoring, generell in der Bildung
Umschulungen/Weiterbildung von gering Qualifizierten.
Unterhalt soziale Räume/IT Plattformen
- **Natur/Umwelt**

Wälder, Bäche etc. reinigen und hegen, Unterhalt und Landschaftspflege in den Gemeinden

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

Politik/Rahmenbedingungen

- Politischer Wille in den Gemeinden
- Ansprechperson in den Gemeinden
- Auch kurzfristige Einsätze und Projekte ermöglichen
- Internetplattform/Social Media für Leistungsangebote
- Anreize schaffen mit Diplom/Auszeichnung
- Freiwilligenarbeit als Legislaturziel nach 2018 behalten

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Kommunikation**

Werbung - insbesondere auch mit Social Media (Twitter, Instagram, Facebook), mediale Präsenz verstärken (aber Konkurrenzkampf um Freiwillige verhindern), Nutzen für die Gesellschaft herausstreichen, Portraits von Freiwilligen in den Medien, auch bei Expats und EU-Bürger/innen werben (dient der Vernetzung und Integration), Leute persönlich ansprechen und netzwerken, Image der Freiwilligenarbeit verbessern (Wissen und Angebote besser verbreiten, positive Reportagen über Medien verbreiten z.B. in Rubrik "dies und das" der Zuger Zeitung).

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Information über Angebote**
Freiwilligen-Marktplatz, Anlaufstellen schaffen für Informationen und Wissenstransfer zu Angeboten - insbesondere in den Gemeinden, Schutz, Information, Stellenprofile erstellen und kommunizieren, Freiwilligenarbeit im Pensionierungskurs thematisieren, Information beim Zuzüger-Apéro.
- **Professionalisierung**
Praxistransfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen, Professionalisierung der Koordination, koordinierende Strukturen schaffen (Benevol, Kiss, Mentoringprogramme), Aus- und Weiterbildungsangebote für Freiwilligenarbeit, Freiwillige für die Aufgabenerfüllung ermächtigen.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Wirtschaft ins Boot holen**
(Vorteile: Burnout Prophylaxe, Stärkung der Kreativität und der psychischen Stabilität)
Firmen sollten Anreize schaffen, freiwilliges Engagement fördern, Seitenwechsel ermöglichen, Corporate Volunteering, Teilzeitarbeit fördern, Zeitgutschriften z.B. ab 50 pro Woche 1 Std. für Freiwilligenarbeit, Freiwilligenarbeit ist lohnrelevant in Unternehmen, Firmen schenken einen oder mehrere Tage für Freiwilligenarbeit, bezahlte Sozialzeit zur Betreuung von Angehörigen einführen.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Anreize schaffen**
Anreizmodelle wie Zeitguthaben, Punkte sammeln, Zertifizierungen etc., Steuererleichterungen für freiwilliges Engagement, Projekt Seitenwechsel in der Wirtschaft fördern, Wertschätzung der freiwilligen Engagements (Dankesapéro oder Helfer/innen-Fest), angesparte Betreuungszeit als "4. Säule" der Altersvorsorge installieren, Gegenleistungen für freiwilliges Engagement z.B. Weiterbildung, Intervision, Ausflüge, "Community" (Gemeinschaft/Zugehörigkeit).

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Vereinbarkeit Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit**
Moderne Zeitarbeitsmodelle einführen, um z.B. die Betreuung der Eltern zu gewährleisten, neue Laufbahnmodelle kreieren, Pensionierung flexibilisieren.
- **Vereine**
Diese unterstützen, sich den gesellschaftlichen Veränderungen anzupassen, z.B. Beratung der Vereinsführung durch Gemeinwesenarbeit, Bereitstellung von Know-how, Vernetzungsarbeit in der Gemeinde.

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Wohnen**
Wohnformen fördern, die mehrere Generationen unterstützen (Generationensiedlungen, integrierte Nachbarschaftshilfe)
- Ressourcen und Potenziale bei **Sozialhilfebeziehenden** suchen
- Mehr projektorientierte **Angebote** schaffen

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Wie gewinnen wir mehr freiwillig engagierte Menschen?

- **Sensibilisierung im Kindes- und Jugendalter**
Förderung in Schule und Ausbildung (schulisches Brückenangebot: Sozialpraktikum, International School: Sozialeinsätze), z.B. mit Klasse Bach säubern, so dass der Umweltgedanke verankert wird.
Junge Menschen generationengerechter abholen: neue Formen von Freiwilligenarbeit propagieren, z.B. ihre Informatikkenntnisse nutzen um Apps etc. für den Einsatz in der Gesellschaft zu produzieren (gesunde Ernährung, nachhaltiger Konsum etc.)

Alter hat Potenzial.

 Kanton Zug

Alter hat Potenzial für Lebensfreude



Alter hat Potenzial.
www.alter-hat-potenzial.ch



Kanton Zug

Alter hat Potenzial für Lebensfreude

Lieb gewordene Hobbies, freudvolle Anlässe und einst befriedigende Tätigkeiten können im Alter nicht immer ausgelebt werden. Sie werden leider oft ersatzlos gestrichen. Um weiterhin Freude zu erleben, müssen situationsgerechte, alterstaugliche Möglichkeiten für Freude und Erfüllung gefunden werden.

Voraussetzung dafür ist die Zuversicht, dass Freude im Alter weiterhin möglich ist. Die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema „Lebensfreude im Alter“ kann Perspektiven aufzeigen. Dazu gestalten ältere Menschen in Workshops ihr persönliches Freudenbuch. Dieses basiert auf den Forschungen und Erkenntnissen aus der Lebens-Rückblick-Therapie, der Freudenbiografie, der Begleitung von älteren Menschen und auf der Methode, Kraft aus dem gelebten Leben zu schöpfen.

Das Freudenbuch wird individuell gestaltet und dient als persönliche Wegleitung dafür, wie Lebensfreude im Alter erhalten werden kann. Es umfasst:

Freudenbiografische Erzählungen

In freudenbiografischen Erzählungen werden gezielte Erinnerungen an gut Gelingen festgehalten, um sich des Reichtums des gelebten Lebens bewusst zu werden.

Schönheit für alle fünf Sinne

Schönes weckt nicht nur Freude, sondern regt auch die Sinne an. Und mit angeregten Sinnen lässt sich Schönheit im Alltag leichter wahrnehmen.

Konkrete persönliche Vorschläge für situationsgerechte Alltagsfreuden

Die bewusste Auseinandersetzung mit der Frage nach Lebensfreude im Alter hat zum Ziel, persönliche Möglichkeiten zu erkennen. Das Festhalten dieser Möglichkeiten im Freudenbuch dient dazu, jederzeit auf die selbst ausgearbeiteten Vorschläge zurückgreifen zu können.

Dankbarkeit

Weil dankbare Menschen nachweislich gesünder, optimistischer und belastbarer sind, bietet das persönliche Freudenbuch Raum für Gedanken der Dankbarkeit.

Organisation

Privat, auf freiwilliger Basis.

Kontaktpersonen

Raemy-Zbinden, Blandine blandine.raemy@gmail.com 079 729 07 76

Nächste Schritte

Im Moment wird eine Zusammenarbeit mit Benevol Zug diskutiert.

Bemerkungen

Weitere Infos zum Freudenbuch finden Sie auf www.lebensrückblickbiografie.ch unter Fragen zum Alter, Ihre Impulse.

(Link mit Firefox oder Chrome öffnen)

Alter hat Potenzial.
www.alter-hat-potenzial.ch



Kanton Zug

Massnahmen Kampagne Alter hat Potenzial

Aus- und Weiterbildung für Freiwillige

Diese Kampagne hat uns bewogen, unser Angebot für die Freiwilligen-Arbeit zu überprüfen. Dabei interessierten uns folgende Fragestellungen:

- Wie wir das Potential der im Alter im Rahmen der Freiwilligen-Arbeit erschliessen?
- Wie wir die Freiwilligen für ein längerfristiges Engagement motivieren können?

Freiwilligenarbeit mit Mehrwert schaffen, heisst für uns:

- Einarbeitung und Schulung ins Fachgebiet
- Regelmässige Weiterbildungen und ERFA's
- On-the-job-Training und Begleitung on demand
- Einbindung in die Organisation durch Mitarbeitenden-Anlässe
- Einbindung in die Community (SeniorInnen für Generationen im Klassenzimmer / TreuhänderInnen im Treuhanddienst / SteuerexpertInnen im Steuerklärungsdienst / Bewegungscoaches im Domigym)

Organisation

Pro Senectute Kanton Zug

Kontaktpersonen

Gieger Mirjam mirjam.gieger@zg.pro-senectute.ch 041 727 50 69
Banz Sushma sushma.banz@zg.pro-senectute.ch 041 727 50 66
Rosamilia Rosetta rosetta.rosamilia@zg.pro-senectute.ch 041 727 50 20

Weitere Personen / Organisationen

Nächste Schritte

Wir laden interessierte Organisationen und Gemeinden ein, sich über unsere Konzepte zu Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen zu informieren. Gerne stellen wir unser Wissen zur Multiplikation zu Verfügung.

Auf Wunsch organisieren wir einen Informations-Anlass.

Bemerkungen

Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch



Kanton Zug

CHANGE ALS CHANCE

Impulse für ein Umdenken in der Arbeitswelt



Ein Projekt der

ZUGER
WIRTSCHAFTSKAMMER

Die Zuger Wirtschaftskammer will mit diesem Programm Unternehmen und Arbeitnehmende sensibilisieren und Handlungen auslösen, die zu einer nachhaltigen Bewusstseinsveränderung führen.

Das Programm richtet sich an Mitglieder der Zuger Wirtschaftskammer sowie potenzielle Neumitglieder und Interessierte und wird Anfang 2018 veröffentlicht.

Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch

benevol

Freiwilligenarbeit für Unternehmen **Corporate Volunteering**

Ziel: Zuger Unternehmen für Freiwilligenarbeit begeistern, um gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.

Instrument: Corporate Volunteering Börse von Benevol Zug mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten bei gemeinnützigen Zuger Institutionen und Projekten.

Leistungen: Information und Beratung von Unternehmen und Vermittlung von Einsatzmöglichkeiten.



benevol zug

Fachstelle für Freiwilligenarbeit

www.benevol-zug.ch



Kanton Zug

Freiwilligenarbeit während der Erwerbstätigkeit (Corporate Volunteering)

projektbezogen oder längerfristiges Engagement

Arbeitgeber stellen ihre Mitarbeitenden während der Arbeitszeit frei, damit sie sich freiwillig engagieren können (in Anlehnung an Jugend+Sport)

Ziel

Förderung des sozialen Kitts durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer/Politik (gesellschaftliche Verantwortung und Nutzen)

Organisation / Kontakt

SRK Zug - Waldspühl Zindel Frieda - leitung.freiwillige@srk-zug.ch - 041 711 46 20

Nächste Schritte

1. Nutzen für Arbeitgebende beschreiben (To Do durch FW-Arbeit-Anbietende):
 - Erwerben von Soft skills (Effizienzsteigerung)
 - Erweiterung und Nachweis sozialer Kompetenzen (Nutzen in Teams) im Dossier freiwillig engagiert (ehemals Sozialzeitausweis). "Es geht nicht ums Geld"
 - Dossier freiwillig engagiert als weiteres Instrument bei der Mitarbeiter-Rekrutierung
 - Steigerung des Firmen-Image, Anerkennung und positiver Nachahm-Effekt
 - Förderung von Innovation
 - Austausch von Kompetenzen und wechselseitiger Gewinn in der Firma und im freiwilligen Engagement mit "Geben und nehmen"
 - Netzwerkerweiterung und knüpfen neuer Beziehungen, die dem Arbeitgeber evtl. auch nützen
 - Informations-Flyer für Firmen
2. Erfassen, welche Firmen sich im Thema Work&Care bereits jetzt engagieren, z. Bsp. Zeitgutschriften für pflegende Angehörige (analog kranke Kinder)
3. Herausforderungen erfassen für Anbieter von Freiwilligenarbeit:
 - sinnvolle Angebote entwickeln
 - Freiwilligenarbeit muss Freude bereiten
 - Logistik (z. Bsp. wenn 40 Mitarbeitende einer Firma sich 1/2 Tag freiwillig engagieren dürfen)
 - Freiwillige Zeit muss effizient nutzbar sein (z. Bsp. Teilnahme an Sitzungen)

Bemerkungen

In Amerika hat Freiwilligenarbeit einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Der Status der Freiwilligenarbeit im Kanton Zug soll gefördert (z. Teil Überalterung, man muss sich Freiwilligenarbeit leisten können, usw.) und der Paradigmawechsel gemeinsam mit Arbeitgeber und Politik vorangetrieben werden:

- damit können jüngere Freiwillige gewonnen werden
- Freiwilligenarbeit wird vereinbar mit der Erwerbstätigkeit
- ist "normal" und kann nicht nur zusätzlich zur Erwerbstätigkeit geleistet werden oder wenn es die persönliche finanzielle Situation erlaubt
- Thema "Work & Care" aufgreifen

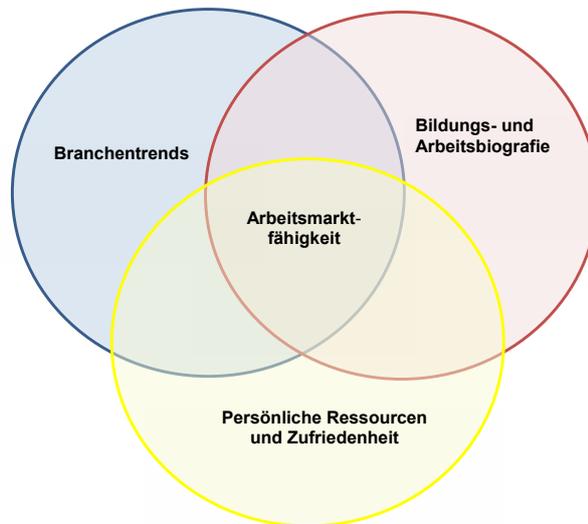
Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch



Kanton Zug

Laufbahncheck 40+ / Employability-Check



Ziel

Der Laufbahncheck 40+ gibt Hinweise zur aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktfähigkeit unter Berücksichtigung der biografischen Daten, der persönlichen Ressourcen und Zufriedenheit sowie den aktuellen und absehbaren Entwicklungen in der eigenen Branche.

Nutzen für die Kunden

Die Rückmeldungen aus den drei Feldern geben Hinweise darauf, welche Schritte sinnvoll sind, um die eigene Berufsbiografie aktiv zu gestalten. Dies kann bspw. bedeuten eine Weiterbildung ins Auge zu fassen, eine Funktions- oder Aufgabenänderung anzustreben oder auch mit einem anderen Bewusstsein in der gleichen Funktion weiter zu arbeiten.

Nutzen für die Arbeitgebenden

Arbeitgebende nehmen ihre Verantwortung wahr, wenn sie Mitarbeitende darin unterstützen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit auf hohem Niveau zu erhalten. Arbeitnehmende mit klaren Zielen arbeiten motivierter und engagieren sich bewusster in ihrem beruflichen Umfeld.



Dauer 45 Minuten

Kosten Fr. 75.--
(ausserkantonaler Tarif: Fr. 150.--)

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

BIZ Zug, 041 728 32 18, info.biz@zg.ch

Alter hat Potenzial.
www.alter-hat-potenzial.ch

benevol

Infostand Zuger Messe 2018

Marktplatz Freiwilligenarbeit

Ziel: Benevol Zug organisiert einen «Marktplatz Freiwilligenarbeit», um die Bevölkerung auf die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten in der Freiwilligenarbeit aufmerksam zu machen.

Instrument: An dem von Benevol Zug an der Zuger Messe 2018 zur Verfügung gestellten Infostand bietet sich Einsatzorganisationen die Möglichkeit, mit den mehr als 80'000 Besuchern aus dem Einzugsgebiet in Kontakt zu treten, auf ihr Engagement in der Freiwilligenarbeit aufmerksam zu machen und neue Freiwillige zu gewinnen.

Leistungen: Konzeption, Realisation und Finanzierung «Marktplatz Freiwilligenarbeit» an der Zuger Messe 2018.



benevol zug Fachstelle für Freiwilligenarbeit www.benevol-zug.ch





Kanton Zug

VAM Zug sucht Mentorinnen / Mentoren für neues Angebot «Mentoring 50 plus»

Brückenbauer zwischen Stellensuche und Arbeitswelt

Ein Projekt aus der Kampagne «Alter hat Potenzial»

Die RAV-Beraterinnen und -Berater haben in ihrer täglichen Arbeit festgestellt, dass bei den Bewerbungsdossiers der Stellensuchenden über 50 Verbesserungspotenzial besteht. Da der Kanton Zug überdurchschnittlich viele solche Stellensuchende ausweist, soll ein entsprechendes Angebot Unterstützung bieten. Entstanden ist die Idee des Angebots «Mentoring 50 plus» im Rahmen der Zuger Kampagne «Alter hat Potenzial». Das Angebot bietet berechtigten Stellensuchenden Begleitung beim Bewerbungsprozess durch eine Mentorin oder einen Mentor.

Unterstützung bei der Stellensuche für Personen über 50

Ziel des Angebots für stellensuchende Personen über 50 ist es, eine neue Anstellung zu finden. Am Projekt nehmen jeweils zwei Personen gemeinsam teil, die als «Duo» unterwegs sind: eine Mentorin/ein Mentor und eine stellensuchende Person als Mentee. Das Angebot ist zeitlich begrenzt (für maximal drei Monate). Zusammen werden Suchstrategie und Schritte zur Umsetzung geplant. Während der Dauer des Angebots stehen die beiden Beteiligten in engem Kontakt. Mentorinnen und Mentoren sind sowohl Ansprechpersonen als auch Motivatorinnen und Motivatoren. Die Angebotsleitung des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) unterstützt die Beteiligten mittels Zielvereinbarungen und Standortbestimmungsgesprächen und steht in herausfordernden Situationen als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Mentoring ist eine Bereicherung für beide Seiten

Mentorinnen und Mentoren erweitern ihre Coachingkompetenzen, sammeln neue Erfahrungen und erhalten Wertschätzung für ihr ehrenamtliches Engagement. Auch die Mentees gewinnen neue Erfahrungen, erhalten Unterstützung bei der Stellensuche und können vom aktiven Netzwerk der Mentorin oder des Mentors profitieren.

Anforderungsprofil für Mentorinnen und Mentoren

Mentorinnen und Mentoren verfügen über mehrere Jahre Berufserfahrung, stehen aktiv im Berufsleben und sind seit mindestens zwei Jahren mit den Arbeitgebenden im Kanton Zug und Umgebung gut vernetzt. Sie stellen in dieser Rolle ihre Berufs- und Lebenserfahrung sowie ihr Kontaktnetz zur Verfügung, bringen die Bereitschaft zur ehrenamtlichen Tätigkeit von ca. vier bis sechs Stunden monatlich mit und haben als integrale Personen die Motivation, stellensuchende Personen über 50 zu unterstützen.

Teilnahmebedingungen für Mentees

Mentees sind Stellensuchende, die im RAV Zug angemeldet, anspruchsberechtigt und älter als 50 Jahre sind. Zudem haben sie sich schon intensiv beworben und sind bereit, persönliches Engagement zu erbringen.

Interessiert, sich als Mentorin oder Mentor zu engagieren?

Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme. Die Angebotsleitung des VAM Zug macht Sie mit der Aufgabe vertraut und begleitet Sie und Ihre/Ihren Mentee auf dem gemeinsamen Weg zur erfolgreichen Stellensuche.

Fredy Omlin
VAM Zug
Hertizentrum 6
6303 Zug
T +41 41 728 25 88
info@vam.zg.ch

Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch

Senior Advisor

Knowledge-Nutzung von bewährten Fachkräften für das System W&B der PH Zug und Qualitätsgewinn für die Arbeit von Personen im Alter



«Alter hat Potenzial»

Im Bericht «Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz. Bessere Arbeit im Alter» fordert das SECO, den Verbleib älterer Menschen im Erwerbsleben besser zu fördern (SECO 2014). Unter der Bezeichnung «Bogenkarriere» wird der Berufsverlauf oft als eine Zu- bzw. Abnahme bzgl. gestellter Ansprüche und Verantwortung (miss-)verstanden und somit auslaufend in der Berufsabschlussphase. Mit der Pensionierung kommen dann vier verschiedene Zugangsweisen für Weiterbildung ins Blickfeld:

[Verlängerung der Beschäftigungsdauer](#) | [Engagement in Freiwilligenarbeit](#) | [Vermittlung für Events \(Referate, Kurse\)](#) | [Überbrückung von Notsituationen](#)

Das Projekt «Senior Advisor» SeAd zielt dagegen auf eine punktuelle, individuell und systemisch orientierte Knowledge-Nutzung für Fachpersonen und System einer Institution. Wir bezeichnen diesen Zugang **Critical friends und Gruppenexpertise**

Basis hierfür bildet das langjährig angereicherte Erfahrungswissen der pensionierten Person, welches ihr erlaubt, einer Fachperson (Kursleitende) ein qualifiziertes Feedback im Sinne eines «critical friends» zu geben, sowie individuell und als Gruppe eine Expertise zu Systemkomponenten einzubringen. Dadurch soll ein Qualitätsgewinn und Mehrwert sowohl für praktizierende Fachpersonen, die Mitarbeitenden im Ruhestand wie auch für das gesamte Arbeitssystem (Systemrückfluss) erwirkt werden.

Projekt und Ziele

Innerhalb des Qualitätsmanagements lancierte die Weiterbildung & Beratung (W&B) der PH Zug 2015 das Pilotprojekt «Senior Advisor – Qualitätspflege in der Weiterbildung». Senior Advisors (SeAd) sind ehemalige Führungs- und Fachpersonen, die langjährig im Schulfeld tätig waren und über einen reichen Erfahrungsschatz zu Weiterbildung und Schulsystem verfügen (z.B. Leitende/Dozierende in Aus- und Weiterbildung, Schulleitende). Sie übernehmen weder eine Inspektors- noch Personalführungsfunktion. Vielmehr sind ihre vertraulichen Rückmeldungen ein Angebot an Kursleitende für ihre eigene Qualitätspflege («critical friends»). Die Erfahrungen aller Senior Advisors werden in einer Gruppenauswertung zusammengeführt, die Impulse zur Qualitätsentwicklung der Angebote und Programmkonzeptionen genutzt. Kursbesuche/Sitzungen werden mit Sitzungsgeldern vergütet.

Erste Ergebnisse

Die SA beschreiben ihre Tätigkeit als attraktiv und schätzen die Begegnungen und den Austausch. Ihre Perspektive ist auf die Entwicklung der einzelnen Akteure sowie des ganzen Systems ausgerichtet. Die beteiligten Akteure erhalten unbefangene Gesprächspartner mit einem hochwertigen Reflexionshorizont. Die Organisation erhält auf das ganze System bezogene Rückmeldungen (Qualitätspflege), die nicht wie üblich nur auf Bedürfnis- und Erwartungs-Kategorien ausgerichtet sind. Dies erlaubt sowohl eine neutral gewichtete Einschätzung der Abläufe und Aktionsfähigkeit der einzelnen Akteure. Kohärenz und Brüche zwischen Systemebenen kommen ins Blickfeld.

Senior Advisors haben Potenzial – ein Beispielprojekt

Wir messen dem Projekt «Senior Advisor» für die W&B der PH Zug wie auch als Beispielprojekt für den Einbezug von Erfahrungswissen Pensionierter viel Potenzial bei. Zwar gibt es in Bildungs- und Wirtschaftszweigen im europäischen Raum vereinzelte Projekte, die pensionierte Experten und Expertinnen vermitteln. Selten ist dies mit einem institutionellen Rückfluss der Erfahrungen verbunden. Ebenso selten wird das Zusammenspiel von Individualfeedback und Gruppenexpertise als Teil des institutionellen Qualitätsmanagements kopiert. Unseres Erachtens ist das Muster von **«Critical friends und Gruppenexpertise»** keineswegs auf Anwendungssituationen im (Weiter-)Bildungsbereich beschränkt.

André Abächerli | Arnold Wyrsh | Anna Langenegger | Denise Wiest | Walter Leupi
2016 | Pädagogische Hochschule Zug | W&B | +41 41 727 13 20 | wb@phzg.ch | www.phzg.ch

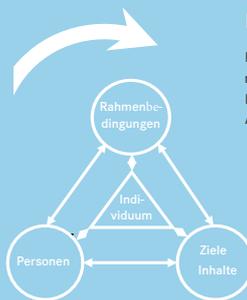


Abb.: Darstellung des Systems nach Türk (1976)

Konzeptentwicklung und Einführung

Pensionierte mit «gesättigter» Berufserfahrung werden angefragt; die Projektidee mit den Beteiligten besprochen und konzeptualisiert. Anforderungen, Abläufe und Informationen werden geklärt. Es findet eine Einführung (Briefing) der Senior Advisor statt und die Beobachtungsfelder (Kurse etc.) werden bestimmt.

Durchführung

Die SeAd wählen mögliche Weiterbildungsveranstaltungen und nehmen nach Information der Kursleitenden und -teilnehmende an einzelnen Kurssequenzen teil. Es finden Gespräche mit Teilnehmenden statt und mit den Kursleitenden wird ein Feedbackgespräch geführt. Der Weiterbildung & Beratung (System) wird lediglich eine Vollzugsmeldung erstattet.

Evaluation der Tätigkeit SA und Systemnutzung

Die SA werten ihre Tätigkeit in einem moderierten Gruppengespräch mit der Leitung W&B aus. Die Auswertung bezieht sich auf die wichtigsten Akteure der Weiterbildung (Teilnehmende, Kursleitenden, Leitung W&B). Die Evaluationsergebnisse sind ein Beitrag zur Qualitätspflege der Weiterbildung der PH Zug. In den Schuljahren 2015/16 und 2016/17 besuchten zehn Senior Advisors pro Jahr etwa 30 Kurse der W&B PH Zug und gaben den Kursleitenden aufgrund ihrer Beobachtungen ein Feedback.

Vielmehr sind auch in weiteren Bereichen der öffentlichen Arbeit - Gesundheitswesen, Sozialwesen, öffentliche Verwaltung – analog sinnvolle Anwendungssituationen sowohl für die Pensionierten wie auch das Organisationssystem denkbar. Diesem Transferaspekt «Von Beispiel zu Beispiel» widmen wir denn auch im weiteren Projektverlauf einen Teil unserer Aufmerksamkeit: «Senior Advisor – Qualitätspflege in ...»



Petition

Unterschriftenliste vom 22.01.2018

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

Anne Mäder
Bundesplatz, 15
6300 Zug, Schweiz

AN: Kantonsrat und Regierungsrat

Petition:

Gestützt auf das Petitionsrecht gemäss Art. 33 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) und in Würdigung der Empfehlungen der WHO-Studiengruppe «AGING AND WORKING CAPACITY» (Genf 1993) sowie der Empfehlungen der OECD-Studie «ALTERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK SCHWEIZ. BESSERE ARBEIT IM ALTER (SECO/BSV 2014)

werden hiermit dem Kantonsrat und dem Regierungsrat des Kantons Zug folgende Begehren unterbreitet:

1. Der Kantonsrat des Kantons Zug habe das Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden (Art. 8 Abs. 2 BV) in der kantonalen Gesetzgebung umfassend umzusetzen. Namentlich seien die zur Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von älteren Arbeitnehmenden von der WHO und der OECD zu Händen der Schweiz abgegebenen Empfehlungen gesetzgeberisch zu befolgen.
2. Der Kantonsrat des Kantons Zug habe insbesondere auch Lohn- und Anreiz-Systeme im Personalgesetz zu verankern, damit a) beim Kanton Zug angestellte Arbeitnehmende möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben und b) Neuanstellungen von älteren Arbeitnehmenden gefördert werden. Analoges soll auch für die mittelbare Staatsverwaltung gelten.
3. Der Regierungsrat des Kantons Zug habe einen wirksamen Aktionsplan zu erlassen, damit die tatsächlichen Gleichstellung von älteren Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen der WHO und der OECD im Kanton Zug verwirklicht werden kann.
4. Der Regierungsrat des Kantons Zug habe die Arbeitsmarkt-Partner im Kanton Zug dabei zu unterstützen, a) die Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu eruieren, b) die Arbeitsbedingungen derart anzupassen, dass ein Arbeiten bis ins hohe Alter möglich wird, c) Führungskräfte, Manager, HR-Verantwortliche hinsichtlich der Bedürfnisse von älteren Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsumgebung zu schulen.

Begründung:

1. Die Szenarien des Bundesamtes für Statistik gehen davon aus, dass im Jahr 2020 der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen auf gut ein Drittel der gesamthaft erwerbstätigen Bevölkerung ansteigen wird und auf diesem Niveau verharren wird. Damit ist eine markante Verschiebung der Altersstruktur verbunden.
2. Die Einstellungsrate bei den über 55-Jährigen ist in der Schweiz tiefer als im Durchschnitt des OECD-Raums, obwohl sich der Schweizer Arbeitsmarkt durch einen vergleichsweise schwachen Arbeitsplatzschutz auszeichnet. Ein Grund dafür ist die altersbedingte Diskriminierung bei der Einstellung, eine Praxis, die in der Schweiz gesetzlich nicht verboten und nach wie vor verbreitet ist. Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters zwar in Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) festgeschrieben. Wirksam geworden ist das Verbot aber bislang nicht.
3. Fast alle OECD-Länder haben in der einen oder anderen Form Rechtsvorschriften oder Richtlinien gegen die altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz verabschiedet. Die Schweiz ist den Empfehlungen des OECD-Berichts von 2003 in dieser Hinsicht nicht gefolgt. Die entscheidende Frage ist, ob derartige Gesetze der

Unterschriftenliste vom 22.01.2018

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

Beschäftigung älterer Arbeitskräfte förderlich sein können. Neuere Studien haben gezeigt, dass dies in den Vereinigten Staaten der Fall ist. Ein Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund des Alters hat sich dort positiv ausgewirkt, da der Abbau der nachfrageseitigen Hemmnisse die Umsetzung der im Rahmen der Renten- und Sozialschutzreformen geschaffenen angebotsseitigen Anreize erlaubt hat. Dadurch wurden die Effekte dieser Reformen nicht nur in Bezug auf den Verbleib im Arbeitsmarkt, sondern auch auf die Rekrutierung und die berufliche Mobilität verstärkt

4. Eine gesetzliche Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden analog den umliegenden Ländern existiert in der Schweiz nicht, auch nicht in der Gesetzgebung des Kantons Zug. Namentlich sind im Personalgesetz des Kantons Zug keine wirksamen Lohn- und Anreiz-Systeme verankert, damit die beim Kanton Zug angestellten älteren Arbeitnehmenden möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben und überdies Neuanstellungen von älteren Arbeitnehmenden gefördert werden. Auch hier ist der Kanton Zug rückständig, was blamabel ist.
5. Eine betriebliche Alterspolitik besteht in der Schweiz nur in Ansätzen. Obwohl die Erfahrungen im Zusammenhang mit Restrukturierungen gezeigt haben, dass Stärken älterer MitarbeiterInnen nicht ohne Weiteres durch Qualitäten jüngerer Arbeitskräfte ersetzt werden können, hat sich das Modell eines optimal durchmischten Personalbestandes bisher nicht gefestigt. Dies gilt nicht nur für die Verwaltung und die Gerichte des Kantons Zug, sondern in besonderem Mass auch für die Privatwirtschaft: Nach einer Studie des BSV zählen beinahe 90% der Schweizer Unternehmen weniger als 9 Angestellte und haben in der Regel keine aktive und differenzierte Personalpolitik.
6. In der Zuger Kampagne "Alter hat Potenzial" wird u.a. Folgendes ausgeführt: "Wirtschaft und Gesellschaft sind auf die Potenziale und das Mitwirken älterer Menschen angewiesen. (...). Kulturbedingt fehlen uns positive Bilder vom Alter(n). Das führt dazu, dass wir das hohe Mass an Expertise, aber auch an Potenzial und Talent älterer Menschen noch nicht angemessen erkennen, nutzen und fördern. Der Kanton Zug hat sich zum Ziel gesetzt, einen Perspektivenwechsel anzuregen, der das Alter als Chance begreift und die Entfaltung von Potenzialen unterstützt. (...)." Eine blosse "Sensibilisierung" ist keine genügende Antwort auf die Verschiebung der Altersstruktur und trägt auch den Empfehlungen der OECD nicht Rechnung. Vielmehr muss der Kantonsrat gesetzgeberisch tätig werden und das Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden gesetzgeberisch umfassend umsetzen. Zudem hat der Regierungsrat einen wirksamen Aktionsplan zur Vermeidung der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden zu erlassen.

7. Links:

- WHO: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36979/1/WHO TRS835.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36979/1/WHO_TRS835.pdf)
- OECD: <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/37006.pdf>

google-site-verification: google86d21d1b530209db.html

Im Namen aller Unterzeichner/innen:

Nr.	Name	Straße	Ort	Datum	Unterschrift	Vermerk
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Unterschriftenliste vom 22.01.2018

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

Die Unterschriften wurden über die Petitionsplattform openPetition gesammelt.

Link zur

Petitionsseite: <https://www.openpetition.eu/ch/petition/online/alter-hat-potenzial-fuer-den-kanton-zug-als-arbeitgeber-und-zum-wohl-des-ganzen-kantons-zug>

Kontakt zu openPetition: info@openpetition.de | openPetition gGmbH | Greifswalder Str. 4 | 10405 Berlin

Amtsblatt des Kantons Zug: Stellen / Stellengesuche

Alter hat Potenzial

Das meint eine Kampagne des Kantons Zug. Nach meiner Pensionierung will ich noch weiter beruflich aktiv bleiben. Hier ist eine Gelegenheit für interessierte Firmen:

Mann, 65 J., jung geblieben, flexibel, multikulturell, weltoffen, versiert in 5 Sprachen, Generalist, möchte noch weiterhin aktiv im Berufsleben tätig sein. Erfahrung in Firmen-, Vertriebsaufbau und Verkauf, Logistik.

Branchen: Apotheken, Drogerien, NHP, Industrie.

Wollen Sie von meinem Erfahrungsschatz profitieren? Ich stelle mir eine Zusammenarbeit auf Stunden- oder Projektbasis vor.

Ich freue mich auf eine erste Kontaktnahme über E-Mail

840299

