

Senior Advisor

Knowledge-Nutzung von bewährten Fachkräften für das System W&B der PH Zug und Qualitätszugewinn 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 Weiterarbeit ins Blickfeld:

[Verlängerung der Beschäftigungsdauer](#) ① | [Engagement in Freiwilligenarbeit](#) ② | [Vermittlung für Events \(Referate, Kurse\)](#) ③ | [Überbrückung von Notsituationen](#) ④

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** ⑤

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 Qualitätszugewinn 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 Inspektorats- noch Personalführungsfunktion. Vielmehr sind ihre vertraulichen Rückmeldungen ein Angebot an Kursleitende für ihre eigene Qualitätspflege («critical friend»). 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 vereinzelt 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 konzipiert. Unseres Erachtens ist das Muster von «Critical friends und Gruppenexpertise» keineswegs auf Anwendungssituationen im (Weiter-)Bildungsbereich beschränkt.

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, Kursleitungen, 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 ...»

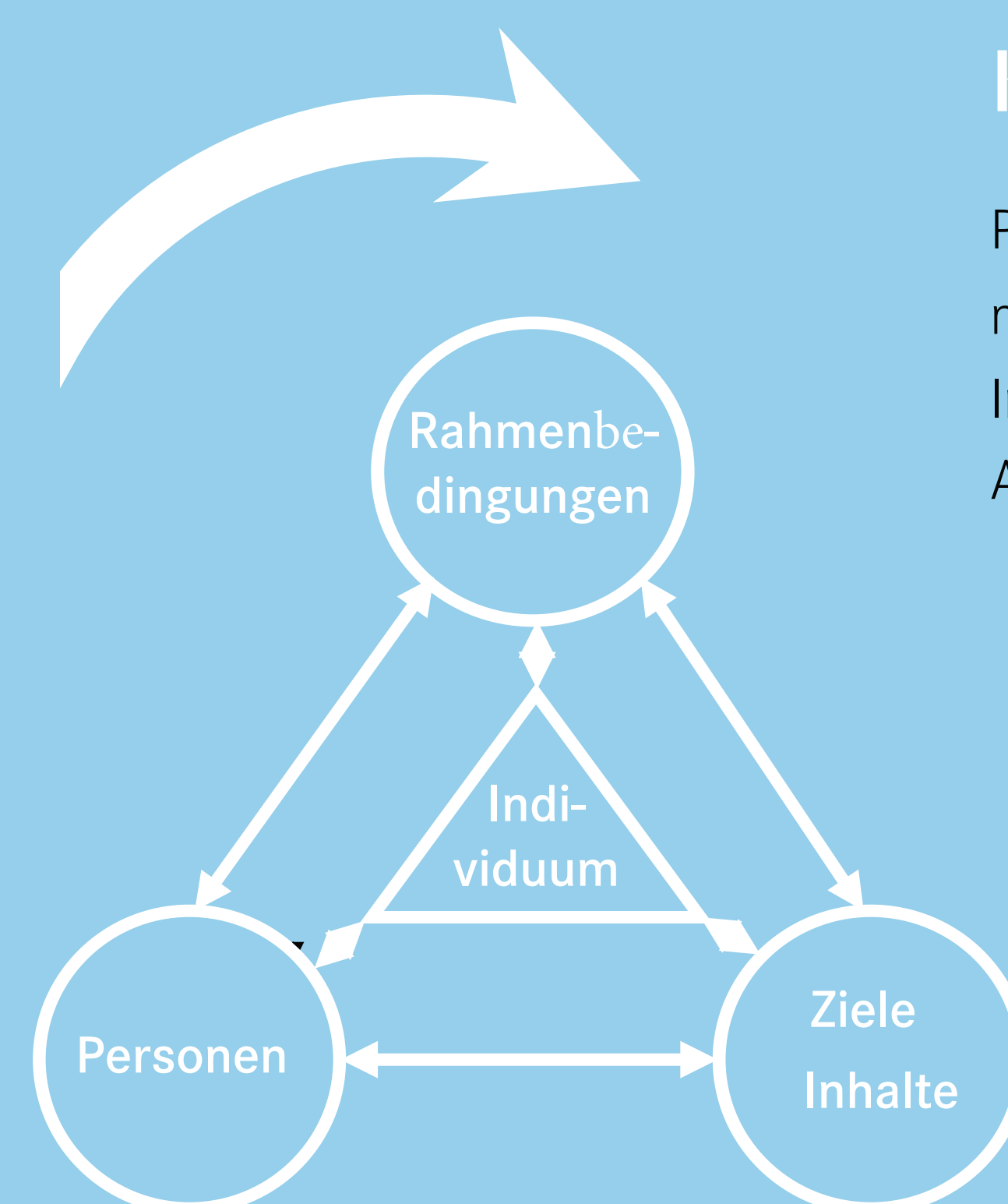


Abb.: Darstellung des Systems nach Türk (1976)

Alter hat Potenzial.

www.alter-hat-potenzial.ch