

## GEMEINSAM FÜR GUTES DESIGN



**Die Frage.** «Warum fehlt es an ästhetisch ansprechenden Produkten, sinnvollen Dienstleistungen und praktischen Interieurs im Alter? Wie lassen sich unsere Ressourcen ein Leben lang einsetzen, damit wir im hohen Alter den Anschluss zu jüngeren Generationen nicht verlieren? Kann Design eine Brücke zwischen den Generationen schlagen?» Diesem Thema nahmen sich die Jungdesigner Debora Biffi (oben links) und Benjamin Moser (rechts) 2008 an, als sie die Senior Design Factory gründeten.

**Die Idee.** Die Ressourcen alter Menschen in Designprozesse zu integrieren, damit aktiv den Austausch unter den Generationen zu fördern und sich den Herausforderungen der alternden Gesellschaft anzunehmen.

**Die Vision.** In Zukunft will die Senior Design Factory noch vermehrt auf Produkte, Raumnutzungen und Dienstleistungen fokussieren, die auf hohe Lebensqualität und Selbstbestimmung im Alter ausgerichtet sind. Die Jung- und Senioren-Designer geben in Workshops, Referaten, Kooperationen und in der Ausführung von Designleistungen ihr Know-how weiter.

[www.senior-design.ch](http://www.senior-design.ch)

# «ÄLTERE ARBEITNEHMENDE MÜSSEN IHREN MEHRWERT BETONEN»

**Von Vera Sohmer.** Ältere haben es in der Hand, sich als attraktive Arbeitnehmende zu präsentieren, sagt Susann Möhle-Hüppi, Geschäftsführerin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld.

**Was sollten über 50-Jährige beachten, wenn sie sich auf eine Stelle bewerben?** Sie sollten ihren Mehrwert gegenüber Jüngeren betonen, etwa, dass sie den gesamten wirtschaftlichen Zyklus kennen, nicht nur einen Teil davon. Dass sie Erfahrung haben im Umgang mit Mitarbeitenden, Lieferanten, Kundinnen. Dass sie wissen, was bei Krisen zu tun ist. Wichtig ist auch, aktiv dranzubleiben, anstatt sich zu stark auf Headhunter zu verlassen.

**Ist es so möglich, eine gleichwertige Stelle zu finden?** Das ist nicht die Regel. Bewerber und Bewerberinnen müssen sich oft mit einem tieferen Niveau zufrieden geben. Sie erledigen zum Beispiel Projektarbeit statt Führungsaufgaben, müssen eine schlechtere Bezahlung in Kauf nehmen. Für besonders gut Qualifizierte heisst es, sich vom bisherigen Werdegang zu verabschieden.

**Und das gelingt?** Speziell, wenn die Kündigung unerwartet war, tun sich viele schwer, die Ausgangslage zu akzeptieren. Eine weniger anspruchsvolle Stelle bedeutet manchmal aber auch: weniger Stress – was allerdings häufig erst nach langem Zögern als mögliche Qualität erkannt wird.

**Was bringt es, sich neu zu positionieren, wenn man aufgrund seines Alters ohnedies gleich aus dem Bewerbungsverfahren fliegt?** Das ist für Stellensuchende die falsche Frage. Die richtige wäre: Wie richten sie sich aus, damit sie trotz oder gerade wegen ihres Alters erfolgreich sind?

**Und wie tun sie es?** Indem sie ihr berufliches Wissen erhalten und gezielt erweitern. Ein gutes Netzwerk pflegen. Ängste und Vorbehalte gegenüber Älteren aufgreifen und dagegen argumentieren. Und schliesslich auch Chancen erkennen: Ein kleines Mandat kann sich als Türöffner erweisen.

**Sich nach erfolgloser Stellensuche selbstständig machen – ist das eine Alternative?** Es darf keine Notlösung sein, sondern gelingt nur gut geplant und zu Ende gedacht. Wenn überhaupt, dann empfiehlt sich Selbstständigkeit am ehesten kombiniert mit einer Teilzeitstelle.

Susann Möhle-Hüppi ist Geschäftsleiterin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld. Der FAU ist seit 1995 in der Betreuung und Weiterbildung von qualifizierten Erwerbslosen tätig. Im Fokus seiner Arbeit stehen individuelle Lösungen für die Stellensuchenden. [www.fau.ch](http://www.fau.ch)

fau



5 GUTE GRÜNDE  
50 PLUS

**Wir lassen uns nicht behindern!  
Denn wir Älteren sind den  
Jungen in vielen Belangen um  
Nasenlängen voraus. Wir sind  
Arbeitgebenden gegenüber  
loyaler, wir verstehen kom-  
plexere Zusammenhänge, wir  
sind zuverlässiger, stabiler  
und verantwortungsbewusster.**