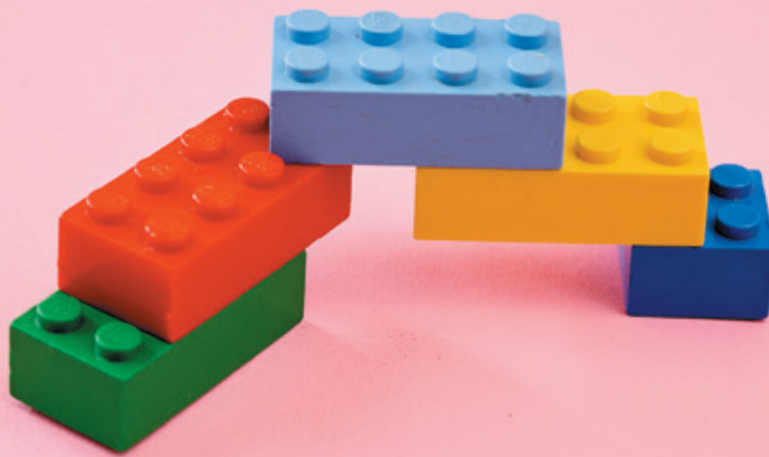


TERRA VECCHIA



Generationen am Werk

Geschichten
über den Lauf der Zeit

Herausgeberin

Stiftung Terra Vecchia
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
info@terra-vecchia.ch
www.terra-vecchia.ch

Gesamtkoordination

Gabriela Graber
Geschäftsführerin

Gestaltung

Büro Destruct
Marc Brunner
Wasserwerksgasse 7
3011 Bern
mb@burodestruct.net
www.burodestruct.net

Redaktion

Bachmann Kommunikation
Freiestrasse 41
3012 Bern
mb@bachmann-kommunikation.ch
www.bachmann-kommunikation.ch

Fotografien

Franziska Frutiger
Ziegelhof
3235 Erlach
info@franziskafrutiger.com
www.franziskafrutiger.com

Alexander Jaquemet

Ziegelhof
3235 Erlach
alexander@jaquemet.com
www.jaquemet.com

Korrektorat

Kevin Dasen
Zentrale Dienste

Final

Brigit Zuppinger

Druck

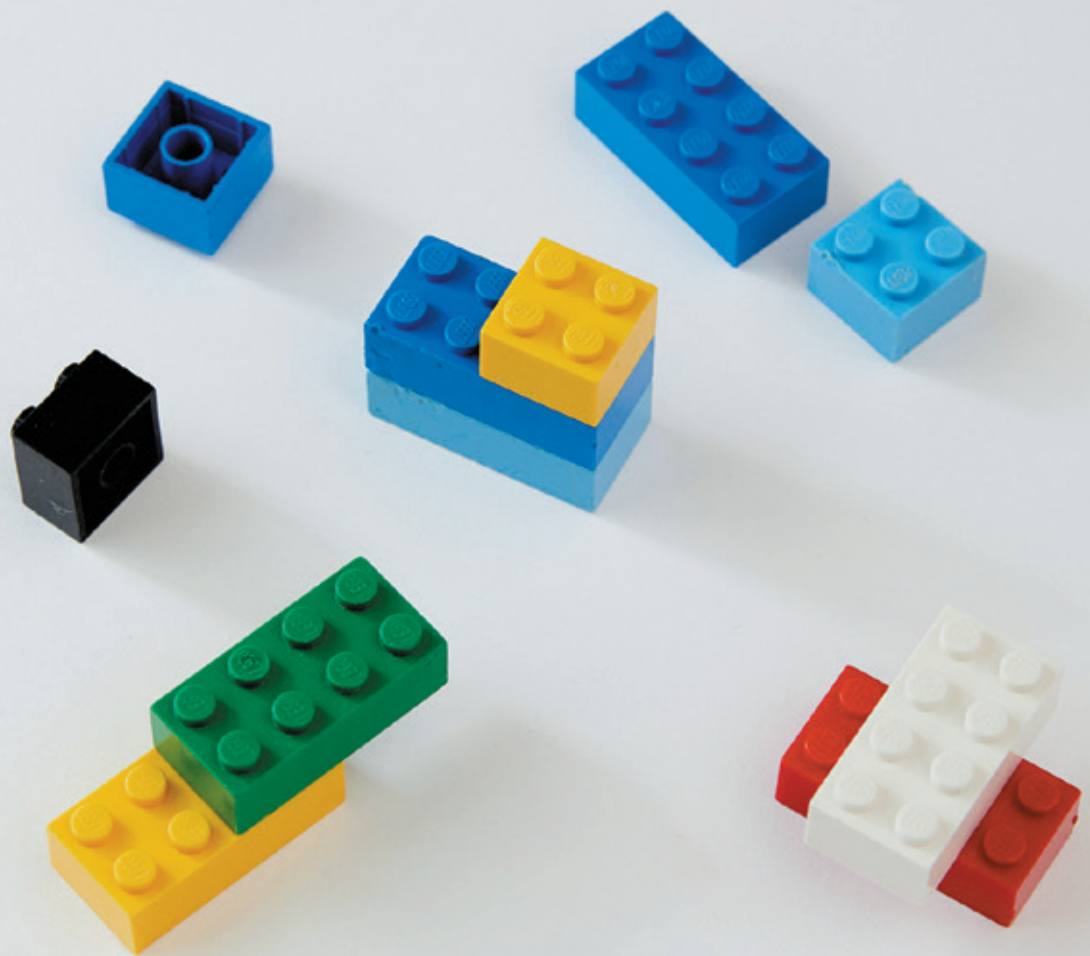
Druckerei Brunner
Uettligenstrasse 13
3033 Wohlen b. Bern
info@druckerei-brunner.ch
www.druckerei-brunner.ch

Auflage

4'500 Exemplare

Erscheinungsdatum

Mai 2019





Liebe Leserin, lieber Leser

In diesem Magazin erinnern sich Menschen an ihre Kindheit. Carmen Müller zum Beispiel weiss noch genau, dass sie jeweils am Samstag in die Badewanne musste (S. 19). Sie blickt auf die Zeit zurück, in die sie geboren wurde. Jede Generation hat eine Prägung. Diese Zugehörigkeit beeinflusst ihr Verhalten, ihre Werte und ihr ganzes Leben. Davon erzählen die vielen Geschichten unserer Mitarbeitenden.

Wenn Babyboomer und Angehörige der Generationen X, Y und Z im Arbeitsalltag aufeinandertreffen, kann das zu Konflikten führen, denn sie haben unterschiedliche Haltungen. Soziologin Miriam Engelhardt rät Unternehmen deshalb dazu, Führungskräfte zu schulen, sodass sie generationenspezifisch denken und handeln können. Denn der Altersmix birgt ein grosses Potenzial: «Jede Generation bringt ihre spezifischen Fähigkeiten ein und beleuchtet die blinden Flecken der anderen», sagt die Expertin im Interview ab S. 12.

Die Stiftung Terra Vecchia erlebt einen Wandel: Die Gründergeneration der Babyboomer, welche die Organisation massgeblich aufgebaut hat, geht in Pension. Was es für uns bedeutet, wenn Digital Natives das Ruder übernehmen, erfahren Sie auf S. 20. Die gute Nachricht vorweg: Auch die Millennials setzen sich für soziale Benachteiligung ein.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Stefan Schmutz
Stiftungsratspräsident

5 Jonas Eggimann (1997), X

6 Jede Generation tickt anders

Die einen sind besonders loyal, die anderen mögen es gerne flexibel. Typische Merkmale von Babyboomern und den Generationen X, Y, Z.

8 Margrit Sollberger (1956), Babyboomerin

10 Nicole Ineichen (1988), Y

11 Urs Brunner (1959), Babyboomer

12 Eine neue Optik

Soziologin Miriam Engelhardt nutzt das Generationenthema zur Selbstreflexion: «Man lernt, sich selbst zu verstehen und entdeckt, welche Seiten für andere schwierig sind», so die Expertin im Interview.

16 Kevin Dasen (1986), Y

18 Raphael Schmid (1982), Y

19 Carmen Müller (1968), X

20 Der Mix macht es aus

Die Stiftung Terra Vecchia stellt die Weichen, um Generationen erfolgreich zu verbinden. Ansichten aus strategischer und operativer Sicht.

22 Nadine Bruce (1964), Babyboomerin

24 Bernhard Gerber (1973), X

25 Magali Christinat (1971), X

26 Es lebe die Vielfalt

Als Service-public-Unternehmen muss die SRG alle Generationen erreichen. Wie gelingt das? Zwei Kadermitarbeiter berichten.

28 Ingo Meyer (1979), X

30 Bauwerke aus unserer Produktion

32 Hinweise und Adressen

34 Das letzte Wort: Adieu «Hene»

JONAS EGGIMANN (1997)

Mitarbeiter Werkhof/Logistik

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Der Fussballplatz in unserer Siedlung. «Raus auf den Rasen!», das war mein Motto.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Welcome to St. Tropez» von DJ Antoine

Mein erstes Fahrzeug

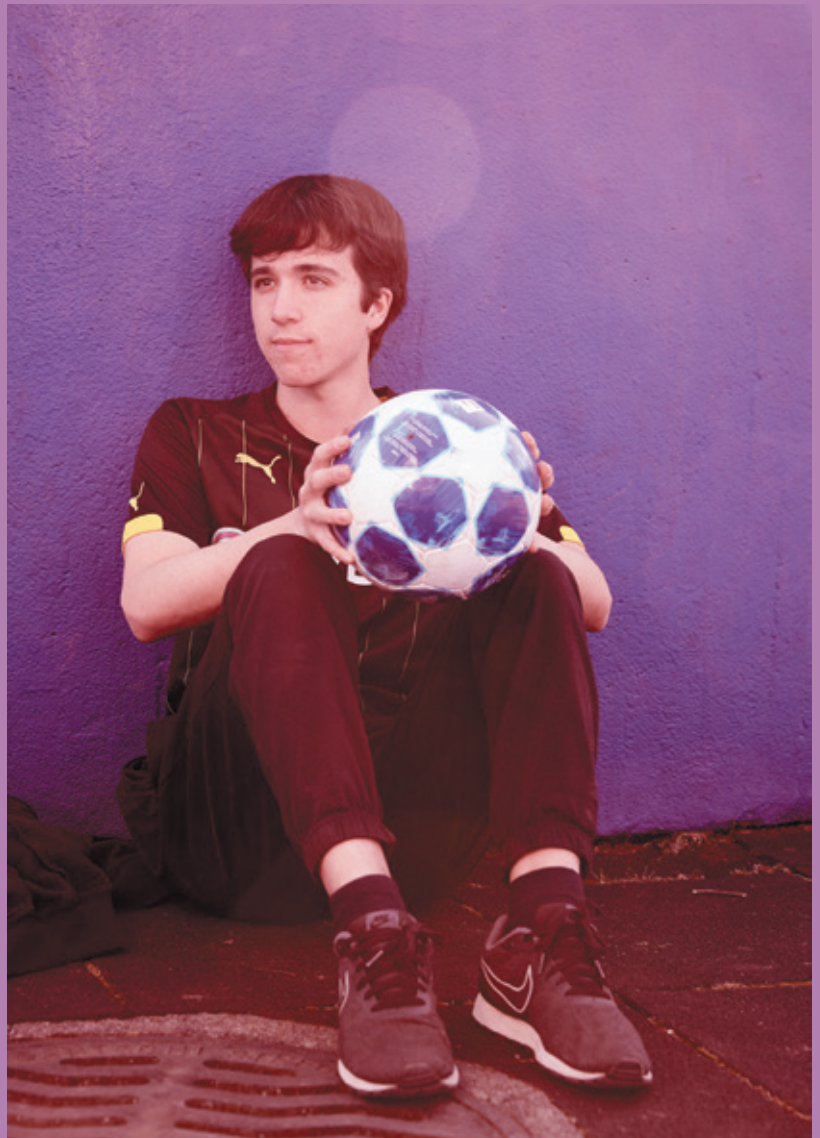
Ein 50-Kubik-Roller der Marke Yamaha.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich über SRF – und zwar meist via Radio oder App. Ich habe grösseres Vertrauen in diese Medien als in Gratiszeitungen wie 20 Minuten.

Was ich schon lange machen wollte

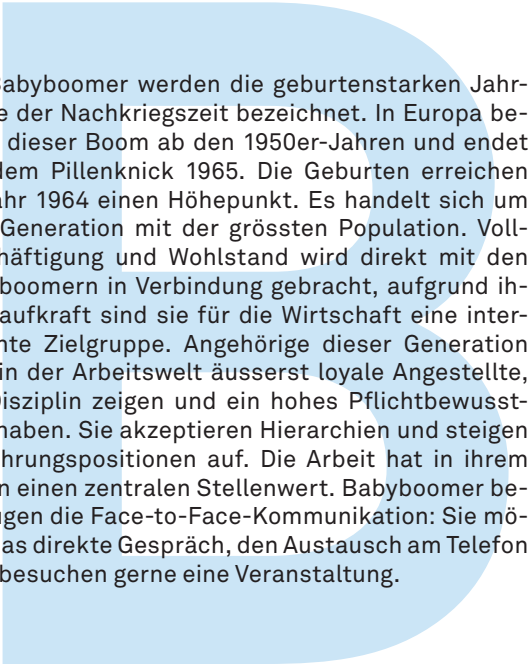
Einen Roadtrip mit dem Camper entlang der Küste Südfrankreichs.

Z «Meine Arbeit macht mir Spass. Ich mag es, ein Resultat zu sehen. Wäre es anders, dann würde ich den Job wechseln. Das ist vielleicht typisch für meine Generation. Wir hinterfragen die Dinge und überlegen uns, ob eine Sache Sinn macht. Wenn wir unzufrieden sind oder nicht fair behandelt werden, dann sagen wir es. Gleichzeitig stelle ich fest, dass ich es gerne allen recht mache. Ich bin offen, unternehmungslustig und gehe auf die Leute zu. In meiner Freizeit engagiere ich mich als Hauptleiter in der Jungschar. Manchmal unterstütze ich auch Kinder mit Migrationshintergrund. Diese Aufgaben passen zu mir. Ich könnte mir vorstellen, später im Sozialbereich zu arbeiten. Das Leben bietet uns unendliche Möglichkeiten. Auf der anderen Seite hören wir täglich von Krieg, Klimawandel oder Wasserknappheit. Ich frage mich, wann es auf der Welt endlich zu einem Umdenken kommt.»

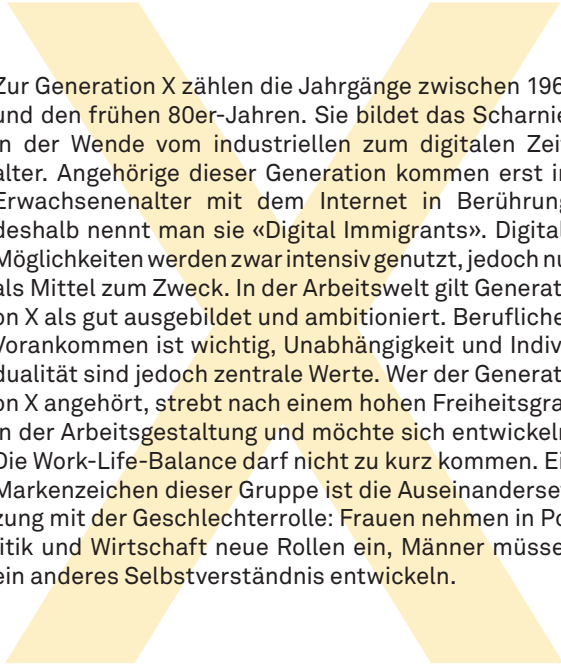


Jede Generation tickt anders

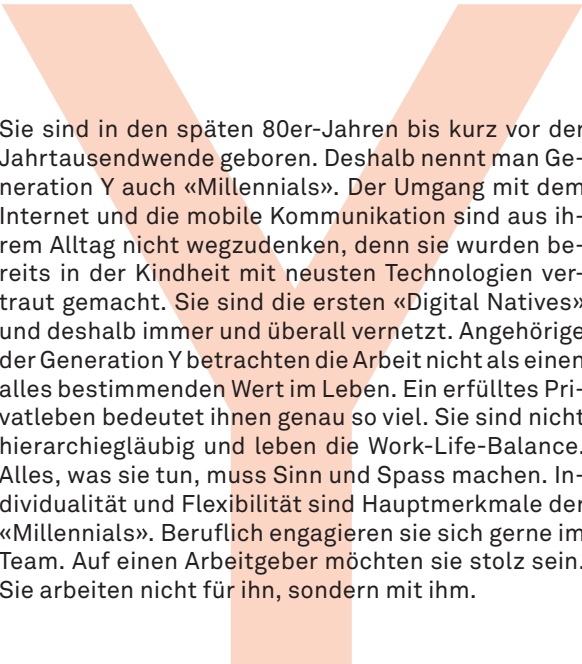
Wir alle werden in eine Generation hineingeboren. Sie bleibt ein Leben lang an uns haften. Wir identifizieren uns, wir distanzieren uns. Die Welt der andern verstehen wir besser, wenn wir uns mit ihr vertraut machen. Vier Generationen im Überblick.



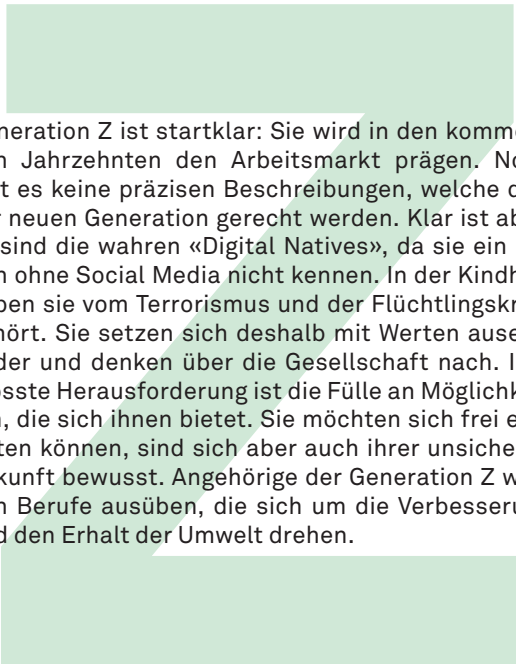
Als Babyboomer werden die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit bezeichnet. In Europa beginnt dieser Boom ab den 1950er-Jahren und endet mit dem Pillenknick 1965. Die Geburten erreichen im Jahr 1964 einen Höhepunkt. Es handelt sich um jene Generation mit der grössten Population. Vollbeschäftigung und Wohlstand wird direkt mit den Babyboomern in Verbindung gebracht, aufgrund ihrer Kaufkraft sind sie für die Wirtschaft eine interessante Zielgruppe. Angehörige dieser Generation sind in der Arbeitswelt äusserst loyale Angestellte, die Disziplin zeigen und ein hohes Pflichtbewusstsein haben. Sie akzeptieren Hierarchien und steigen in Führungspositionen auf. Die Arbeit hat in ihrem Leben einen zentralen Stellenwert. Babyboomer bevorzugen die Face-to-Face-Kommunikation: Sie mögen das direkte Gespräch, den Austausch am Telefon oder besuchen gerne eine Veranstaltung.



Zur Generation X zählen die Jahrgänge zwischen 1966 und den frühen 80er-Jahren. Sie bildet das Scharnier in der Wende vom industriellen zum digitalen Zeitalter. Angehörige dieser Generation kommen erst im Erwachsenenalter mit dem Internet in Berührung, deshalb nennt man sie «Digital Immigrants». Digitale Möglichkeiten werden zwar intensiv genutzt, jedoch nur als Mittel zum Zweck. In der Arbeitswelt gilt Generation X als gut ausgebildet und ambitioniert. Berufliches Vorankommen ist wichtig, Unabhängigkeit und Individualität sind jedoch zentrale Werte. Wer der Generation X angehört, strebt nach einem hohen Freiheitsgrad in der Arbeitsgestaltung und möchte sich entwickeln. Die Work-Life-Balance darf nicht zu kurz kommen. Ein Markenzeichen dieser Gruppe ist die Auseinandersetzung mit der Geschlechterrolle: Frauen nehmen in Politik und Wirtschaft neue Rollen ein, Männer müssen ein anderes Selbstverständnis entwickeln.



Sie sind in den späten 80er-Jahren bis kurz vor der Jahrtausendwende geboren. Deshalb nennt man Generation Y auch «Millennials». Der Umgang mit dem Internet und die mobile Kommunikation sind aus ihrem Alltag nicht wegzudenken, denn sie wurden bereits in der Kindheit mit neusten Technologien vertraut gemacht. Sie sind die ersten «Digital Natives» und deshalb immer und überall vernetzt. Angehörige der Generation Y betrachten die Arbeit nicht als einen alles bestimmenden Wert im Leben. Ein erfülltes Privatleben bedeutet ihnen genau so viel. Sie sind nicht hierarchiegläubig und leben die Work-Life-Balance. Alles, was sie tun, muss Sinn und Spass machen. Individualität und Flexibilität sind Hauptmerkmale der «Millennials». Beruflich engagieren sie sich gerne im Team. Auf einen Arbeitgeber möchten sie stolz sein. Sie arbeiten nicht für ihn, sondern mit ihm.

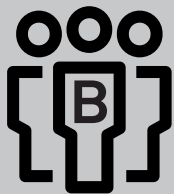


Generation Z ist startklar: Sie wird in den kommenden Jahrzehnten den Arbeitsmarkt prägen. Noch gibt es keine präzisen Beschreibungen, welche dieser neuen Generation gerecht werden. Klar ist aber, es sind die wahren «Digital Natives», da sie ein Leben ohne Social Media nicht kennen. In der Kindheit haben sie vom Terrorismus und der Flüchtlingskrise gehört. Sie setzen sich deshalb mit Werten auseinander und denken über die Gesellschaft nach. Ihre grösste Herausforderung ist die Fülle an Möglichkeiten, die sich ihnen bietet. Sie möchten sich frei entfalten können, sind sich aber auch ihrer unsicheren Zukunft bewusst. Angehörige der Generation Z werden Berufe ausüben, die sich um die Verbesserung und den Erhalt der Umwelt drehen.

Mitarbeitende der Stiftung Terra Vecchia verteilt auf Generationen

Angaben ohne Gastfamilien, Abend-, Nacht- und Wochenendmitarbeitende sowie Praktikantinnen und Praktikanten (Stand Februar 2019)

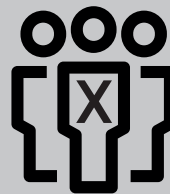
Babyboomer



27

Personen
7 Frauen &
20 Männer

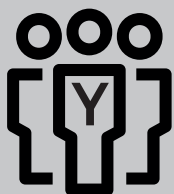
Generation X



42

Personen
19 Frauen &
23 Männer

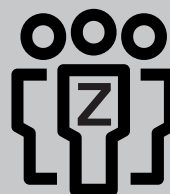
Generation Y



41

Personen
19 Frauen &
22 Männer

Generation Z

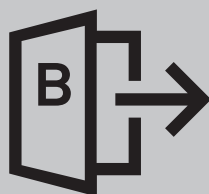


2

Personen
2 Männer

Anstellungsdauer bei Austritt

Babyboomer



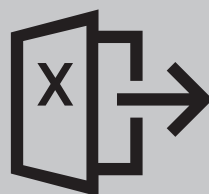
11.9

7.2

6.3

19.7

Generation X

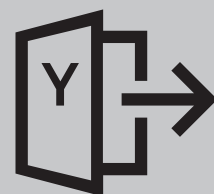


3.9

3.1

8.5

Generation Y



1.7

1.2

2.0

2010

2014

2018



Jahre ist die durchschnittliche Anstellungsdauer der aktuell tätigen Babyboomer.

MARGRIT SOLLBERGER (1956)

Fachmitarbeiterin Hauswirtschaft Betreutes Wohnen

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Leben in einer Grossfamilie auf einem kleinen Bauernhof. Durch den Verlust meines Vaters musste ich – zusammen mit meinen acht Geschwistern – früh Verantwortung übernehmen. Trotzdem war es eine schöne Zeit, der ich immer nachgetrauert habe.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Marmor, Stein und Eisen bricht» von Drafi Deutscher.

Mein erstes Fahrzeug

Mit meinem Condor-Puch-Töffli fuhr ich während der Lehre bei jedem Wetter von Gurzelen nach Oppligen und zurück.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

jeden Abend in der Tagesschau, das ist für mich ein Ritual. Ich blättere auch gerne in Zeitungen.

Was ich schon lange machen wollte

Mit dem Camper den hohen Norden bereisen. Das spare ich mir aber für später auf, denn ich sitze noch fest im Sattel meiner Triumph Bonneville 1200.

B «Ich liebe es, mit dem Motorrad durch die Gegend zu fahren. Dieses Gefühl von Freiheit ist mir lange verwehrt geblieben. Als alleinerziehende Mutter von drei Kindern hatte ich grosse Verantwortung zu tragen. Inzwischen bin ich dreifache Grossmutter – was für ein Glück! Geselligkeit bedeutet mir viel. Ich bin gerne unter Leuten und mag das Brauchtum, wie es sich für eine leidenschaftliche Jodlerin gehört. Ich erinnere mich gerne an alte Zeiten. An freien Tagen haben wir gesungen, gespielt oder sind wandern gegangen. Es gab keinen Konsum. Dennoch gehe ich mit der Zeit: Ich will hier und jetzt mit den Menschen unterwegs sein. Im Leben brauche ich Boden unter den Füssen. Ich spüre ihn im Gemüsegarten, wenn ich mich den Kartoffeln oder dem Spinat widme. Bei den Jungen vermisse ich manchmal den Bezug zur Natur. Sie kaufen alles im Laden. Im Vergleich zu früher gibt es heute viel mehr Verkehr und Lärm. Und noch etwas hat sich grundlegend verändert: Wir haben das Geld verdient, bevor wir es ausgaben. Das ist heute eher umgekehrt.»





NICOLE INEICHEN (1988)

Bezugsperson Sozialtherapie Brienzwiler-Corte

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Gummitwist im Quartier, Pogs auf dem Schulhausplatz – und schon bald kümmerte ich mich um mein erstes Tamagotchi.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Saturday Night» von Whigfield.

Mein erstes Fahrzeug

Im Kindergarten investierte ich all mein erspartes Geld in ein gelbes Pumuckl-Velo.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

in der Gratiszeitung 20 Minuten und im Internet.

Was ich schon lange machen wollte

Endlich mal ein Baumhaus bauen.

Y «Ein typisches Merkmal meiner Generation ist der Beziehungsstatus, der lautet: Es ist kompliziert! Ich glaube, wir legen uns nicht gerne fest. Die Welt, in die wir geboren wurden, bietet unendlich viele Möglichkeiten. Früher haben die Leute für Freiheit gekämpft. Es ging um Sex, Drugs & Rock'n'Roll. Heute beschäftigen sich viele mit Fitness, gesunder Ernährung und dem Umweltschutz. Ich stelle hohe Ansprüche an mich und frage mich immer wieder, ob ich alles richtig mache. Beim Boxen kann ich mich voll auspowern. Es geht nicht nur um Ausdauer und Kraft, sondern auch um zwischenmenschliche Begegnungen. Man teilt immer so viel aus, wie man einstecken kann. Im Training entwickle ich mich auch persönlich weiter. Mein Leben teile ich gerne mit anderen. Was gibt es Schöneres, als unter freiem Himmel ein Feuer zu entfachen und draussen zu schlafen? Ich bin neugierig, offen für alles und voller Elan.»



URS BRUNNER (1959)

Betriebsleiter Sozialtherapie Saurenhorn

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Ich war ein wilder Junge und habe mich gerne mit anderen geprügelt. Später schickte man mich ins Judo. Ich wurde siebenmal Schweizermeister.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Monja» von den Flippers.

Mein erstes Fahrzeug

Mit 18 kaufte ich einen gebrauchten Audi 60. Ein halbes Jahr später fuhr ich ihn zu Schrott.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

am Morgen auf dem iPad. Ich lese die News von 20 Minuten. Für Hintergründiges habe ich die WOZ abonniert.

Was ich schon lange machen wollte

Eine Ballonfahrt in luftiger Höhe.

B «Ich bin ein Macher, der gerne anpackt. Bei der Arbeit sagt man mir nach, ein grosses Herz zu haben. Das hängt womöglich mit meiner Geduld und Ausdauer zusammen. Die Gelassenheit im Alter spüre ich aber noch nicht. Wenn ich zurückblicke, dann staune ich über all die Entwicklungen: Früher tippten wir noch auf der Hermes-Schreibmaschine. Die moderne Technik fasziniert mich zwar, doch sie macht mir auch Angst. Beziehungen – das gemeinsame Lachen und Streiten – verlieren an Wert. Heute zählt nur noch die Gewinnmaximierung. Dennoch bin ich zuversichtlich, was die Jungen betrifft. Sie packen die Dinge mit Herz und Initiative an und setzen Projekte in die Tat um. Ich kann das an meinen zwei erwachsenen Kindern beobachten. Für viele bin ich eine Art Vaterfigur. Ich habe in meinem Leben schwere Schicksalsschläge erlitten und hatte manchmal Angst, zu verbittern. Zum Glück ist es anders gekommen. So gesehen bin ich mit meiner Entwicklung zufrieden.»



«Im Spiegel entdeckt man die eigene Zugehörigkeit»

Miriam Engelhardt vermittelt Führungskräften die Fähigkeit, generationenspezifisch zu denken und zu handeln. Im Interview erklärt die Expertin, warum die Work-Life-Balance zu Konflikten führt und weshalb man einen Babyboomer stets unter vier Augen loben sollte.

Frau Engelhardt, welcher Generation gehören Sie an?

Ich bin eine X: Relativ alter Jahrgang mit allen typischen Merkmalen.

Sind Sie sich dessen voll bewusst?

Ja, zwangsläufig! Spätestens dann, wenn man sich mit dem Thema beschäftigt, schaut man in den Spiegel und entdeckt die Zugehörigkeit. Meine blinden Flecken werden immer wieder wunderbar beleuchtet.

Was bedeutet Ihnen diese Zugehörigkeit?

Sie bietet Möglichkeiten zur Selbstreflexion. Man lernt, sich selbst zu verstehen und entdeckt, welche Seiten für andere schwierig sind. So gelingt der Perspektivenwechsel.

«Man lernt, sich selbst zu verstehen und entdeckt, welche Seiten für andere schwierig sind.»

Welcher Sinn ergibt sich daraus, die Bevölkerung in Generationen einzuteilen?

Es handelt sich um eine Art Schema, mit dem sich die Lebendigkeit ein bisschen strukturieren lässt. Wenn wir alles bis ins letzte Detail verstehen wollen, werden wir sehr langsam. Unternehmen und Führungskräfte müssen handlungsfähig sein. Solche Modelle helfen uns, gezielt eine Richtung einzuschlagen.

Ist das Thema vor allem für die Arbeitswelt relevant – oder generell gesellschaftlich?

Für uns von Engelhardt Training steht tatsächlich die Handlungsfähigkeit im Vordergrund, und zwar mit dem Ziel, gut zusammenzuarbeiten. Die Gesellschaft als solche ist abstrakt. So lange sie nicht handelt, muss sie nicht strukturiert werden. Wenn wir aber miteinander in Beziehung treten, ist es sehr wichtig, das Gegenüber so rasch wie möglich zu verstehen.

Warum müssen sich Betriebe damit beschäftigen?

Es gibt zwei zentrale Gründe. Erstens waren die Generationenunterschiede früher durch Hierarchien verdeckt. Lernende mussten erst einmal ein Jahr lang Kaffee kochen und die Werkstatt fegen. Die Älteren hatten gegenüber den Jüngeren das Sagen, meist war auch der Älteste der Chef. Heute ergreifen Junge das Wort. In diesem Moment tauchen Differenzen zwischen den Altersgruppen auf, die zuvor unbemerkt blieben. Es wird immer wichtiger, in gegenseitiges Verständnis und gute Zusammenarbeit zu investieren. Zweitens: Wir haben einen Fachkräftemangel. Es ist unerlässlich, qualifizierte Leute im Betrieb halten zu können und neue zu gewinnen. Arbeitgeber müssen attraktiv sein, und zwar für alle Generationen.

Wann genau hat die Abkehr von der Hierarchie stattgefunden?

Man kann typischerweise sagen, dass die Babyboomer in ihrer Kindheit und Jugend schweigen mussten und den Älteren unterstellt waren. Man spricht vom Befehlshaushalt. Als junge Erwachsene haben sie opponiert, die Politischen haben sich der 68er-Revolution angeschlossen. Andere haben es sanft gemacht, indem sie erst einmal Bedürfnisse äusserten. Das waren fundamentale Dinge, wie etwa den Wunschberuf lernen zu dürfen.

Die Babyboomer leisteten Vorarbeit für Generation X.

Ja, der Wandel zeigt sich bei Generation X bereits in der Kindheit. Das Hierarchieverständnis begann sich aufzulösen und sie durften Wünsche äussern. Man nennt das Verhandlungshaushalt. Dennoch hatten die Älteren das letzte Wort.

Wie sieht es bei Y aus?

Das Hierarchieverständnis hat sich aufgelöst. Die Jungen teilen ihre Bedürfnisse mit, wann immer sie wollen. Generation Y ist sich bewusst, dass sie in einem wichtigen gesellschaftlichen Bereich klüger ist als andere Generationen, nämlich in der IT. Sie hat den Eltern und Lehrpersonen das Handy erklärt.

Welche Generationen dominieren heute den Arbeitsmarkt?

Interessanterweise keine. Wenn man sich den Altersdurchschnitt der Berufstätigen anschaut, dann sind



die Babyboomer, die Generationen X und Y ungefähr je zu einem Drittel vertreten. Das gilt für alle Branchen und Wirtschaftszweige. Nun wird klar, warum sich die Unternehmen für alle Generationen und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse fit machen müssen.

Wo ist Z einzuordnen?

Z ist zurzeit noch in der Schule oder in der Ausbildung. Auf das Arbeitsleben bezogen kann man noch keine stabilen Aussagen über diese Generation machen.

Wie würden Sie die einzelnen Generationen charakterisieren?

Babyboomer kennen sich in der Tonalität aus und wissen, wann man jemandem auf den Schlipps tritt, wenn man ihn übergeht. Sie sagen schnell «Ja» und tun manchmal Dinge, obwohl sie darunter leiden. Diese Generation ist äusserst loyal und somit leider auch Burn-out gefährdet.

Generation X hat eine Stärke, die gleichzeitig zur Schwäche werden kann: die Eigenverantwortung. Führungsverantwortliche setzen diese manchmal voraus und vergessen dabei, die Mitarbeitenden anzuleiten und zu kontrollieren. X ist zudem die erste Generation, welche die Work-Life-Balance thematisiert hat. Auch gibt es vermehrt hoch gebildete Frauen, die eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Familie verbinden möchten.

Generation Y hat die Work-Life-Balance mit der Muttermilch eingesaugt. Vorrang hat das schöne Leben, Berufstätigkeit ist nur ein Teil davon. Wenn diese Leute arbeiten, sind sie leistungsorientiert, gerne im Team, und es muss Spass machen. Das wäre die lachende Mannschaft, welche die Goldmedaille holt.

«Generation Y hat die Work-Life-Balance mit der Muttermilch eingesaugt.»

Das sind erhebliche Differenzen. Gibt es Konfliktpotenzial?

Die Zusammenarbeit gelingt trotz der Unterschiede in der Regel gut. Dennoch gibt es klassische Konfliktfelder: zum Beispiel die Work-Life-Balance. Wenn ein junger Mitarbeiter fragt: «Kann ich heute früher gehen, denn ich möchte auf eine Party?», wird ein Babyboomer sagen: «Nein.» Und denken wird er: «Die Jugend ist faul!» Stellen Sie sich vor, ein anderer junger Mitarbeiter kommt und sagt: «Darf ich früher gehen? Meine Eltern führen einen Betrieb und haben heute Tag der offenen Tür. Es sind mehr Leute gekommen als erwartet, jetzt brauchen sie dringend Unterstützung.» Was wird ein Babyboomer sagen? «Geh du mal zwei Stunden früher!» Zu gehen, um noch mehr zu arbeiten, ist nicht das Problem.

Was ist es dann?

Wenn wir eine distanzierte Perspektive einnehmen, wird klar, dass es sich in beiden Fällen um das gleiche Anliegen handelt: Ein junger Mitarbeiter möchte früher gehen. Die Lust auf eine Party sollte nicht kategorisch mit dem Etikett «unmotiviert» versehen werden. Die Jungen spüren das, und es macht sie traurig – vor allem, weil sie

sich während der Arbeit engagieren. Das führt zu Enttäuschungen und langfristig auch zu Abgängen.

Das ist anspruchsvoll.

Definitiv! Führungspersonen sollten generationenspezifisch denken und handeln. Das beginnt mit Selbstreflexion. Jede Generation hält gewisse Dinge für normal und alles andere für schlecht. Es geht also darum, zu akzeptieren, dass die eigene Normalität nicht für alle gilt. Für Generation Y ist das Motto «zuerst die Arbeit und dann das Vergnügen» nicht in Ordnung. Dafür gibt es gute Gründe, denn die Babyboomer haben dafür viel geopfert: die eigene Gesundheit zum Beispiel, oder hochgebildete Frauen ihren Kinderwunsch.

«Jede Generation hält gewisse Dinge für normal und alles andere für schlecht.»

Wie tickt denn die Jugend heute?

Sie ist abgeschossen in die Galaxie der Möglichkeiten! Und so tickt sie auch. Als erstes wünscht sie sich Flexibilität: Die Jungen fragen permanent und kurzfristig nach Dienständerungen. Umgekehrt sind sie beweglich und springen bei Bedarf ein. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Klarheit: Generation Y ist so vielen Erwartungen ausgesetzt, dass sie sich angewöhnt hat, gar nichts zu tun, wenn die Aufträge nicht klar sind.

Der Leistungsdruck ist allgemein hoch.

Jugendliche und junge Erwachsene sind einem viel höheren Druck ausgesetzt als wir es damals waren. Wir woll-



ten in der realen Welt chic sein. Die Jungen müssen zusätzlich in der virtuellen Welt gefallen. Sie pflegen ihre Social-Media-Profilen und wollen im Zehn-Sekunden-Takt geliked werden. Deshalb werden sie rasch nervös, wenn das Handy nicht in Reichweite ist.

«Die Jungen pflegen ihre Social-Media-Profilen und wollen im Zehn-Sekunden-Takt geliked werden.»

Das könnte auch zum Burn-out führen.

Tatsächlich führt auch das zu psychischen Krankheiten. Es sind aber andere Symptome, es kommt zu Essstörungen, Depressionen oder Angststörungen. Das Verrückte daran ist: Die Älteren denken, den Jungen würde sozusagen alles geschenkt. Diese wiederum sagen: Keiner versteht unseren Stress!

Gibt es spezifische Führungsstrategien?

In erster Linie geht es darum, den richtigen Ton zu finden. Einen Babyboomer muss man bilateral im Gespräch abholen, um nach Wünschen zu fragen oder Innovationsvorschläge zu bekommen. Auch loben sollte man ihn unter vier Augen. Alles andere ist ihm peinlich. Generation X hingegen bevorzugt den E-Mail-Verkehr. Das ist praktisch, man hat alles schriftlich und kann es ablegen. Generation Y findet jedoch die Kommunikation in Form von E-Mails zu langsam und zu kompliziert. Sie bevorzugt WhatsApp-Gruppen oder gerne auch wieder den direkten Kontakt in der Face-to-Face-Kommunikation.

Wäre der Arbeitsalltag nicht einfacher, wenn man homogene Gruppen bilden würde?

Diese Frage kommt immer ... und ich sage: Nein! Der Generationenmix hat Potenzial, da jede Altersgruppe ihre spezifischen Fähigkeiten einbringt und gleichzeitig die blinden Flecken der anderen beleuchtet. Das sind ideale Voraussetzungen, um hochkomplexe Aufgaben zu bewältigen – vorausgesetzt, man moderiert sie gut.

*«Die Selbstausschöpfung,
zu der die Babyboomer bereit waren,
gehört der Vergangenheit an.»*

Die Babyboomer gehen in Pension. Auch die Stiftung Terra Vecchia wurde stark vom Idealismus dieser Generation geprägt. Was heisst das für die Zukunft?

Wir haben heute ein Comeback der Werte. Auch Generation Y setzt sich für soziale Benachteiligung ein. Das sind schon mal gute Aussichten. Es wird weiterhin Menschen geben, die sich für die Stiftung Terra Vecchia engagieren. Die Selbstausschöpfung, zu der die Babyboomer bereit waren, gehört jedoch der Vergangenheit an. Die Führung muss deshalb analysieren, wie hoch der Anteil bezahlter

Arbeit war und wie viel aus Idealismus geleistet wurde. Möglicherweise kommt man zum Schluss, dass ein Bereich geschaffen werden muss, der offiziell von Ehrenamtlichen getragen wird.

Was zeichnet eine kompetente Führung aus?

Sie soll attraktive Angebote machen für alle drei Generationen. Und sie muss in die Führung investieren. Diese benötigt Schulung, Begleitung und kollegialen Austausch, um qualitativ gute Arbeit leisten zu können. Es reicht nicht, einmal eine Weiterbildung zum Generationenthema anzubieten. Das wäre ein bisschen unfair, wenn man bedenkt, wie komplex die Sache ist. Es empfiehlt sich, betriebsintern Strukturen zu schaffen, zum Beispiel Fallbesprechungen, um permanent am Thema zu bleiben. Wenn man die Kompetenz aufbaut, ist die Zusammenarbeit viel schöner.

Interview: Monika Bachmann

Dr. Miriam Engelhardt (1968) ist promovierte Soziologin. Ihr beruflicher Werdegang führte sie in die universitäre Lehre, 2008 wechselte sie in die Personalentwicklung am Universitätsspital Basel. Seit 2012 betreibt sie zusammen mit ihrer Schwester die Firma Engelhardt Training mit Sitz in Gottheim (D). Generationenkompetenz, Leadership und Teamentwicklung sind Kernthemen in ihren Beratungen und Weiterbildungen.

Im kommenden Herbst erscheint im Hep Verlag ein Buch von Miriam und Nikola Engelhardt mit dem Titel «Wie tickst du? Wie ticke ich? Von Babyboomer bis Z – Generationen verstehen in Bildung und Beruf».

www.engelhardt-training.de

KEVIN DASEN (1986)

Stv. Geschäftsleiter

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Gemüse ... an freien Nachmittagen oder am Samstag habe ich oft meinem Vater geholfen. Er ist Gemüsegärtner.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«How You Remind Me» von Nickelback.

Mein erstes Fahrzeug

Ich war 18 und kaufte mir einen alten Opel Astra Combi.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

im Bieler Tagblatt, das ich auch online lese. Die Nachrichten höre und sehe ich regelmässig auf SRF.

Was ich schon lange machen wollte

Im Garten einen Teich anlegen – sobald es die Zeit zulässt und die Kinder grösser sind.

Y «Wenn ich will, bin ich ein guter Zuhörer. Manchmal wirke ich aber introvertiert oder gar verschlossen. Meine Gedanken

sind meist bei der Arbeit. Ich bin sehr pflichtbewusst und arbeite gerne. Wahrscheinlich ist mein Lebensstil eher untypisch für meine Generation. Mit 20 habe ich meine Frau kennengelernt und mit 24 bin ich zum ersten Mal Vater geworden. Ich verstehe mich sehr gut mit Personen, die älter sind als ich. Das hat sich so ergeben. Bei Terra Vecchia bin ich schon mit 25 in die Geschäftsleitung gewählt worden. Und auch in der Ehe bin ich eindeutig der Jüngere. Meine Frau und ich teilen uns die Rollen eher traditionell auf. Da sie Teilzeit arbeitet, übernimmt sie einen Grossteil der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeiten. Am Wochenende bin ich meist in unserem Gemüsegarten anzutreffen. Im Sommer hingegen verbringe ich jede freie Minute auf dem Bielersee. Mit dem Motorboot habe ich mir einen Traum erfüllt.»





RAPHAEL SCHMID (1982)

Fachperson Bildung und Sport
Sozialtherapie Melchenbühl

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

In schmutzigen Hosen herumstrolchen.
Am liebsten mit Freunden im grossen Garten
hinter dem alten Haus.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Cotton-Eyed Joe» von Rednex.

Mein erstes Fahrzeug

Ein Fahrrad der Marke Giant, das viel zu gross
für mich war. Mehr Freude machte mir mein
Zwei-Gang-Sachs, das ich mit Hilfe meines
Onkels fleissig frisierte.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

eher nicht – und wenn, dann gezielt mit Hin-
tergrundsendungen, Podcasts oder Dokumen-
tarfilmen.

Was ich schon lange machen wollte

Einen Traum hätte ich schon: kletternd die Welt
bereisen. Alle anderen Projekte versuche ich
umzusetzen. So habe ich zum Beispiel einen
Verein zur Sanierung von alten Kletterrouten
gegründet.



Y «Ich berühre gerne den Fels. Wenn ich über längere Zeit nicht nach draussen kann, fühle ich mich schlecht. Das Klettern habe ich in den Genen. In der Regel bin ich vier Tage pro Woche vertikal unterwegs. Ich setze mich gerne dem Wetter aus und erlebe die Vielfalt der Jahreszeiten. Die langfristige Planung ist nicht meine Stärke, viel lieber lebe ich aus dem Moment heraus und gebe Vollgas. Ich bin eher ein ruhiger Typ und muss nicht zu allem etwas sagen. Wenn mir die Dinge wichtig sind, mische ich mich ein. Ich setze mich niemals in ein gemachtes Nest, sondern suche bei allem, was ich tue, einen Sinn. Meine Generation profitiert von unbegrenzten Möglichkeiten, das hat allerdings auch Nachteile. Wir zögern und legen uns nicht gerne fest. Das gilt auch für die Familienplanung. In dieser Hinsicht fühle ich mich als Nachzügler. Früher hat man gewisse Dinge einfach gemacht, ohne lange zu überlegen, ob man der Verantwortung gewachsen ist.»

CARMEN MÜLLER (1968)

Bäuerin und Teilzeit-Mitarbeiterin einer Versicherung, Gastfamilie

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Die grüne Wiese inmitten der Blocksiedlung. Dort kletterte ich auf Bäume und spielte mit anderen Kindern. Ich brauchte Auslauf und viel Bewegung.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Eye of the Tiger» von Survivor.

Mein erstes Fahrzeug

Ein Maxi-Töffli, das mich während der Lehre von A nach B brachte. Richtig in Fahrt gekommen bin ich mit meiner Honda CBR 600. Diese Maschine war genau mein Ding.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

tagsüber meist am Radio SRF oder neol. Am Abend schaue ich wenn möglich die Tagesschau.

Was ich schon lange machen wollte

Die Iguazú-Wasserfälle in Brasilien bestaunen oder den Kruger-Nationalpark in Südafrika entdecken.



X «Ich war ein glückliches Kind. Unsere Wohnung bot zwar nicht allzu viel Platz, doch wir fühlten uns gut. Am Samstag wurde jeweils gebadet. Heute ist es selbstverständlich, jeden Tag zu duschen. Die Zeiten haben sich geändert. Wir leben in einer Wohlstandsgesellschaft und die Natur wird zunehmend dem Überfluss geopfert. Umso mehr schätze ich diese stillen Momente, wenn ich abends mit Ruedi, meinem Mann, vor dem Haus sitze und die Weitsicht über das Emmental hinweg in die Berge genieße. Ich bin ein friedliebender Mensch und freue mich an dem, was ich habe. Ruedi findet, dass ich gerne das Heft in die Hand nehme. Das sind interessante Ansichten! Mein Mann, unsere vier Kinder, die erweiterte Familie und unsere Tiere geben mir im Leben Halt. Im Alltag ist es manchmal anspruchsvoll, alles unter einen Hut zu bringen. Dennoch nehme ich mir gelegentlich Zeit, um mit dem E-Bike durch die Gegend zu kurven oder Ski zu fahren. Meine grösste Leidenschaft ist das Reisen. Egal wohin: Hauptsache, ich entdecke dabei Neues.»

Damit wir stolz sein können

Die Babyboomer gehen, die Influencer kommen. Die Stiftung Terra Vecchia stellt die Weichen, um Generationen erfolgreich zu verbinden. Gedanken aus strategischer und operativer Sicht.

Schon meine Eltern fanden, dass ihre Jugend anders als unsere gewesen sei und dass sich die Zeiten geändert hätten. Es zeigt sich, dass die Epoche, in der wir aufwachsen, unser Leben, unser Verhalten und unsere Werte beeinflussen. Was die Generationenfrage für eine Institution bedeutet, zeigt ein Blick in die Geschichte der Stiftung Terra Vecchia.

In der Zeit des Wirtschaftsaufschwungs in Europa und den USA beginnt ein Phänomen die Menschen zu beeinflussen: der Konsum von illegalen Drogen. Es ist eines der grossen Probleme dieser Zeit und die vielen Schicksale lösen Betroffenheit aus. Mutige Menschen wollen nicht einfach zusehen, sondern handeln. Sie gründen 1973 die Stiftung Terra Vecchia. Sie gehen neue Wege und wollen etwas verändern. Geld dafür gibt es am Anfang kaum, dafür im besten Fall das Gefühl, etwas Gutes zu tun. Es sind starke, idealistische Leute – und sie bleiben es bis heute.

Die verschiedenen Betriebe der Stiftung werden von Persönlichkeiten unternehmerisch geführt, als ob sie die Eigentümer wären. Mit den Klientinnen und Klienten wohnt man meist unter einem Dach. Mit dem Wachstum werden neue Mitarbeitende und Kaderpersonen eingestellt. Zu dieser Zeit gibt es keine Computer, Smartphones und soziale Medien. Man orientiert sich an Landkarten auf Papier und die Telefonkabine ist nicht bloss Dekoration. Die neue Generation verfügt über eine gute Ausbildung und hat klare Vorstellungen bezüglich Anstellungsbedingungen. Das Bedürfnis nach persönlicher und beruflicher Entwicklung ist ihre typische Charaktereigenschaft. Auch für sie steht die Arbeit mit den Klientinnen und Klienten im Vordergrund. Die Werte der Stiftung Terra Vecchia werden weiterhin gelebt.

Jetzt steht eine nächste Generation auf der Schwelle und bewirbt sich bei uns. Ihre Eltern kennen den Zweiten Weltkrieg nur noch aus Erzählungen, sie ist mit der Playstation und dem Smartphone aufgewachsen. Die Jungen liken und folgen – die sozialen Medien sind für sie allgegenwärtig. Sie schauen keine Tagesschau, sondern Netflix. Sie stöbern nicht mehr durch Plattenläden, sondern hören die Musik via Spotify. Sie teilen alles, nur nicht den Partner, da sind sie konsequent. Sie denken an Nachhaltigkeit und engagieren sich für eine bessere Welt, jedenfalls ein Teil von ihnen. Der berufliche Erfolg ist nicht das Wichtigste, Freizeit und Freundschaft zählen mehr. Sie planen nicht und können es auch nicht, denn sie sind stets online und machen, was gerade mal so passt.

Was bedeutet das für uns? Die gute Nachricht: Es sind Menschen wie du und ich. Das Anspruchsvolle daran: Wir sind gefordert, ihre Bedürfnisse und Ängste ernst zu nehmen und uns Zeit für sie zu nehmen. Die Jungen wissen, was Influencer sind. Also werden wir zu ihren Beeinflussern, indem wir unsere Werte vorbildlich leben. Es schreibt sich

einfacher, als es ist. Wir müssen den Rahmen schaffen, in dem sich Mitarbeitende aller Generationen erfolgreich entwickeln können und damit stolz auf die Institution sind, in der sie arbeiten.

Jürg Schwarzenbach, 61 (Babyboomer)
Vizepräsident des Stiftungsrats



Aktuell arbeiten bei der Stiftung Terra Vecchia vier Generationen unter einem Dach. Sie bestreiten gemeinsam den Arbeitsalltag und verfolgen das gleiche Ziel: Menschen in einer besonderen Lebenslage zu begleiten, zu fördern und in die Berufswelt zu integrieren. Dies erfolgt in zwölf unterschiedlichen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, die im Markt positioniert sind. Der Gründergeneration ist es zu verdanken, dass Vielfältigkeit, Innovation und Unternehmertum die Angebote prägen. Diese Babyboomer stehen nun vor der Pensionierung. Bereits heute ist in der Stiftung Terra Vecchia ein Mix aus Führungspersonen und Fachleuten am Steuer, die den Weg in die Zukunft bahnen. Die Rede ist von einem Übergang – von einem anspruchsvollen Prozess, der das Loslassen und die Übergabe von Verantwortung beinhaltet.

Die im Alltag spürbare Offenheit gegenüber der Gesamtorganisation, der Wunsch nach Mitwirkung und fachlicher Weiterentwicklung wurde auf Führungsebene wahrgenommen. Bereits 2011 führten wir erstmals einen zweitägigen Strategieworkshop durch, an dem Delegationen der strategischen und operativen Führung sowie Fachmitarbeitende teilgenommen haben. Unter externer Leitung haben wir gemeinsam wichtige und wegweisende Instrumente erarbeitet, die den Fokus auf das «Wir» legen. Die lancierten Massnahmen setzen auf den generationenübergreifenden Austausch und die Stärkung der überbetrieblichen Zusammenarbeit.

Was bedeutet das für die Gesamtorganisation? Und wie gelingt es uns, Angehörige verschiedener Generationen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten einzubinden? Um diese Fragen beantworten zu können, muss man sich mit den Altersgruppen auseinandersetzen. Generation Y zum Beispiel fragt und hinterfragt viel, zudem legt sie Wert auf Political Correctness. Sie erwartet Flexibilität und will ernst genommen werden. Sie möchte mitreden und Verantwortung übernehmen. Schaffen wir also Verantwortungsbereiche und beziehen sie in Projekte mit ein. Lernen wir von ihrer Unkompliziertheit und lehren wir sie zu planen und durchzuhalten.

Doch bevor wir wirken können, müssen wir interessierte Leute für unsere Organisation begeistern. Wir investieren in ein gezieltes Personalmarketing und verbreiten unsere Werte auf verschiedenen Kanälen. Eine weitere Möglichkeit sind Zivildiensteinsätze, die wir in den Betrieben anbieten. Eine zeitlich befristete Mitarbeit schafft eine emotionale Bindung, die nicht selten zu einer Anstellung führt. Dass unsere Strategien wirksam sind, beweisen die Blindbewerbungen, die wir regelmässig erhalten.

Der Umgang mit Mitarbeitenden ist eine tägliche Herausforderung. Kommunikations- und Meinungsbildungsplattformen, Innovations- und Feedbackschlaufen sind zeitge-

mässe Tools, die in der Stiftung Terra Vecchia zu einem Teil bereits implementiert sind oder in absehbarer Zeit umgesetzt werden. Dies erfordert von allen ein gesundes Mass an Flexibilität und die Überzeugung, dass der Generationenmix eine Bereicherung für die gesamte Organisation ist.

Gabriela Graber, 52 (Generation X)
Geschäftsleiterin



NADINE BRUCE (1964)

Stv. Betriebsleiterin Sozialtherapie Familienplätze

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Während ein paar Jahren trug ich ausschliesslich rote Kleider, und zwar von oben bis unten.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Wish You Were Here» von Pink Floyd.

Mein erstes Fahrzeug

An einer Tombola gewann ich den Hauptpreis, ein Drei-Gang-Damenvelo. Auf dem Gepäckträger sass ein kleiner Plüsch-Löwe. Diesen ergatterte ich mit dem zweiten «Lösli» – so ein Zufall!

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

meist am Radio, wenn ich mit dem Auto unterwegs bin. Nachrichten lese ich auch auf der 12-App.

Was ich schon lange machen wollte

In einer Band singen oder ein Praktikum im Ausland, zum Beispiel als Umweltaktivistin.

B «Ich wollte Künstlerin oder Sozialarbeiterin werden. Malerin, Sängerin oder Schauspielerin hätte mir gefallen. Doch für die Bühne bin ich zu schüchtern. So entschied ich mich für den Sozialbereich. Ich bin neugierig und interessiere mich für die Psyche des Menschen. In Gesellschaft fühle ich mich gut, auch wenn wir nicht miteinander sprechen. Wenn mir die Sonne ins Gesicht scheint, empfinde ich Glücksgefühle. Ich mag Spontaneität und Spiel, Singen und Tanzen. So verliebe ich mich immer wieder neu ins Leben. Was ich tue, muss einen Sinn ergeben. Ich glaube, das ist typisch für meine Generation. Reich werden war nie unser Traum. Die Beschränktheit der Menschen gibt mir zu denken, denn sie richtet grosses Unheil an. Deshalb frage ich mich manchmal, welche Zukunft meine drei Kinder haben werden. Ich würde von mir sagen, dass ich eine Frohnatur bin – mit einer schweren Seite.»





BERNHARD GERBER (1973)

Mitarbeiter Bau und Renovation

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Ich habe am frühen Morgen immer im Stall geholfen. In der Schule war ich Klassensprecher – ein Schlitzohr und eine Rampensau.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«Telegraph Road» von Dire Straits. Mit dem Besen vor dem Spiegel fühlte ich mich wie Mark Knopfler.

Mein erstes Fahrzeug

Natürlich ein Traktor: Im Alter von sechs Jahren lenkte ich bereits einen Massey Ferguson 135.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich nicht regelmässig, denn ich gehe gerne auf Reisen und mache mir selbst ein Bild von der Welt.

Was ich schon lange machen wollte

Ich spiele Schlagzeug und wäre gerne Profimusiker geworden. Träume sind aber Schäume ... also tue ich, was mir Freude bereitet.

X «Ich bin ein Optimist und sehe die Dinge meist so, wie sie sind. Rückblickend kann ich sagen, dass ich mehr erreicht habe, als geplant. Meine Generation wurde in der Jugend extrem mit harten Drogen konfrontiert. Ich bin einen schweren Weg gegangen, um davon loszukommen. Seit 15 Jahren baue ich Häuser. Ich arbeite immer mit Leidenschaft. Manchmal bilde ich mir ein, dass ohne mich gar nichts geht. Disziplin und Pflichtbewusstsein sind Dinge, die uns die Eltern gelehrt haben. Bei den Jungen vermisse ich ab und zu den Einsatz. Sie sind häufig abgelenkt, haben zu viel um die Ohren und blicken ständig aufs Handy. Auf der anderen Seite sind sie besser informiert und aufgeklärt. Ich rede nie um den heißen Brei herum, bei mir wissen die Leute, woran sie sind. Am Schlagzeug blühe ich so richtig auf. Am meisten liebe ich in meinem Leben meine Frau und die beiden Kinder.»



MAGALI CHRISTINAT (1971)

Abteilungsleiterin Upcycling Manufaktur

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Meine wunderbaren Sommerferien mit zwei Mädchen aus Genf, die jeweils im Nachbarhaus zu Gast waren. Ich habe mich das ganze Jahr über auf ihre Ankunft gefreut.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«The Logical Song» von Supertramp.

Mein erstes Fahrzeug

Das hellbeige Peugeot-Töffli meiner Grossmutter. Es verhalf mir zu Freiheit auf dem Land.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich in der Zeitung Le Temps, die ich abonniert habe. Eine ausgeglichene Berichterstattung ist mir wichtig.

Was ich schon lange machen wollte

Eine Reise durch Brasilien mit meinen drei Söhnen und dabei die Familie meiner Schwieger-tochter kennenlernen.

X «Meine Eltern waren Berufsfischer am Murtensee. Dieser Familienbetrieb hat mich geprägt. Selbstständigkeit, Pflichtbewusstsein und Aufmerksamkeit der Kundschaft gegenüber sind wichtige Werte für mich. Ich bin gerne unter Menschen, koche ab und zu für gute Freunde und mag Musik, wie zum Beispiel Jazz. Kreatives Schaffen ist meine Leidenschaft. Wenn ich mich darin vertiefe, werde ich zur Einzelgängerin. Ich glaube, für meine Generation war der Start ins Leben ziemlich gut. Uns stand vieles offen und wir konnten unseren Interessen nachgehen. Manchmal bereitet es mir Kopfzerbrechen, dass unsere Welt so widersprüchlich geworden ist. Dieser ganze Reichtum und Überfluss, der im Gegensatz steht zur steigenden Armut. Oder die Ökologie, die mir zwar wichtig ist – und trotzdem muss ich mit dem Auto zur Arbeit fahren. Solche Dinge machen mich manchmal wahnsinnig.»





Junge Leute haben bei der SRG gute Chancen:
Jan Henseleit (links) und Manuel Thalmann.

Bei einer Fussball-WM gucken alle hin

Service public bedeutet öffentlicher Dienst. Die SRG ist ein Paradebeispiel dafür. Auf ihren Kanälen muss sie alle Generationen erreichen. Ein Bericht über Zielgruppen und Publikumsgefühle.

Als Manuel Thalmann seine erste Wohnung bezieht, abonniert er eine Tageszeitung und überlegt sich, wo er den Fernseher hinstellen will. In der Küche installiert er ein Radiogerät. Das war vor 15 Jahren. «Wenn heute ein Jugendlicher eine Bleibe sucht, fragt er nach der WLAN-Verbindung und erkundigt sich, ob das Haus am Glasfasernetz angeschlossen ist», sagt Manuel Thalmann. Der Bereichsleiter Jugend bei Schweizer Radio und Fernsehen (SRF) kennt sich mit der Lebenswelt seiner Zielgruppe aus. Sein Team entwickelt Angebote für Teenager und junge Erwachsene bis zum 35. Altersjahr. Dabei wird gezielt auf Web-Formate gesetzt: «Wir produzieren ausschliesslich Inhalte für Online-Portale», erklärt er. Mit dem Radiosender Virus betreibt man zwar noch einen Kanal über den Äther. Fernsehen jedoch scheint bei dieser Zielgruppe, mit Ausnahme von Sport- und Unterhaltungsformaten, passé zu sein. Das Team zählt knapp 40 Mitarbeitende. Die meisten sind unter 35, die Jüngste ist 21. Der Bereich wurde vor drei Jahren geschaffen, um so nahe wie möglich an jene Leute heranzukommen, die bei SRF auch zukünftig eine wichtige Rolle spielen.

Es lebe die Vielfalt

Die technologische Entwicklung fordert die Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG) heraus. Jan Henseleit, der als Leiter HR-Strategie und Personalentwicklung bei der Generaldirektion arbeitet, erklärt, dass sich die Perspektiven bei der Planung verkürzt hätten und langfristige Strategien an Bedeutung verlieren würden. «Es gibt ständig neue Tools und Plattformen. Wir prüfen stets, welche Relevanz sie für die Gesellschaft haben und leiten daraus Massnahmen ab», so Jan Henseleit. Auf die Personalpolitik hat der permanente Wandel bereits abgefärbt: Rund 65 Prozent aller Personen, die 2018 neu angestellt wurden, sind unter 35 Jahre alt. Das Generationenthema beeinflusst somit nicht nur die Programmgestaltung, sondern auch das Management. Als Arbeitgeberin hat sich die SRG, die gegen 6000 Leute beschäftigt, kürzlich einem Facelifting unterzogen. Man will für junge potenzielle Mitarbeitende attraktiv sein. Allerdings hütet sich das Service-Public-Unternehmen davor, andere Altersgruppen zu vernachlässigen. Der Grundsatz heisst: «Die Breite des Publikums, das wir mit unseren Angeboten erreichen wollen, soll intern mit einer ähnlichen Vielfalt an Mitarbeitenden abgebildet werden», erklärt Jan Henseleit.

Inspirierende Kultur

Im Hause SRF, in dem 2100 Personen arbeiten, findet ein reger Austausch zwischen den Generationen statt. «Es gibt Leute, die bringen über 30 Jahre TV-Erfahrung mit», sagt Manuel Thalmann. Sind neue Projekte geplant, so setzen sich nicht etwa altersspezifische Gruppen an einen Tisch, sondern jene Mitarbeitende, die – je nach Fachgebiet – am meisten Erfahrung und Wissen mitbringen. «Bei Castings oder im Kreieren von Geschichten sind die Älteren definitiv

kompetenter als die Jungen», erklärt der 35-Jährige. Geht es aber darum, eine Story für Instagram aufzubereiten, dann sind die Jungen am Ball. «Ich erlebe diesen Generationenmix im Alltag als inspirierend und bin froh, dass wir diese Kultur pflegen», betont Manuel Thalmann. Gleichzeitig warnt er davor, die verschiedenen Altersgruppen zu kategorisieren: «Es gibt Menschen, die sich trotz ihres Alters auf die digitale Welt einlassen und sich mit 50plus wie Digital Natives verhalten», so sein Fazit.

Das Phänomen Sport

Kollege Jan Henseleit beobachtet im Alltag ein ähnliches Phänomen. Bei Themen wie beispielsweise Mobilität und Flexibilität am Arbeitsplatz oder Teilzeitarbeit ziehe man gelegentlich Fehlschlüsse und schreibe bestimmte Wünsche vor allem den Jungen zu: «Wir machen jedoch die Erfahrung, dass die ältere Generation ähnliche Bedürfnisse hat.» Nur die Beweggründe seien unterschiedlich. «Die einen brauchen Freiräume, um ihren Projekten nachzugehen, die anderen möchten mehr Zeit für ihre Enkelkinder haben», stellt Jan Henseleit fest. Auch das Fernsehpublikum zeigt zuweilen generationenübergreifende Interessen. Es gibt durchaus Themen, die auch die Jungen nicht kalt lassen. «Bei einer Fussball-WM sitzen alle vor dem Bildschirm», sagt Manuel Thalmann. Auch andere Formate jagen die Einschaltquoten bei Jungen in die Höhe. Aktuelles Beispiel dafür: «Der Bestatter». Die Gründe dafür lassen sich nur schwer ermitteln. Ein Aspekt könnte laut Manuel Thalmann relevant sein: «Humor kommt bei meiner Zielgruppe sehr gut an.»

Verjüngung im Kader

Die Verantwortlichen von SRF stützen sich bei der Entwicklung von Sendungen unter anderem auf verschiedene Studien, welche die Bedürfnisse der Altersgruppen regelmässig untersuchen und auswerten. Die Generationenzugehörigkeit ist aber nur einer von verschiedenen Faktoren, die für die Programmgestaltung massgebend sind. «Das Eintauchen in die Lebenswelt der Zielgruppen ist mindestens so wichtig», betont Jan Henseleit. «Die Leute schalten nur ein, wenn sie sich persönlich vom Thema angesprochen fühlen.» Es ist die Qualität eines Produkts, die letztlich die Nachfrage bestimmt. Gefragt sind Talente – egal, ob alt oder jung. In dieser Hinsicht hat sich bei der SRG in den letzten Jahren einiges bewegt. Jan Henseleit und Manuel Thalmann, beide 35, sitzen an wichtigen Schaltstellen. «Ich glaube», so Manuel Thalmann, «junge Leute haben heute mehr Chancen, in Kaderpositionen zu kommen.»

INGO MEYER (1979)

Abteilungsleiter GlasArt

Ein Markenzeichen meiner Kindheit

Als ich meine geliebte Grosstante in Deutschland besuchte, betraten wir einen Supermarkt, in dem es nur «Ja!»-Produkte gab. Alle waren weiss. Das hat mich tief beeindruckt.

Diesen Titel hörte ich, als ich zum ersten Mal verliebt war

«You Give Love a Bad Name» von Bon Jovi. Danach habe ich nicht mehr auf die Musik geachtet.

Mein erstes Fahrzeug

Ein silbernes Fünf-Gang-Gielevelo. Bis heute hat sich an meinem Fahrzeug nur die Anzahl Gänge geändert.

Über das Weltgeschehen informiere ich mich

vor allem in der Wochenzeitung Die Welt, die ich mir am Kiosk kaufe.

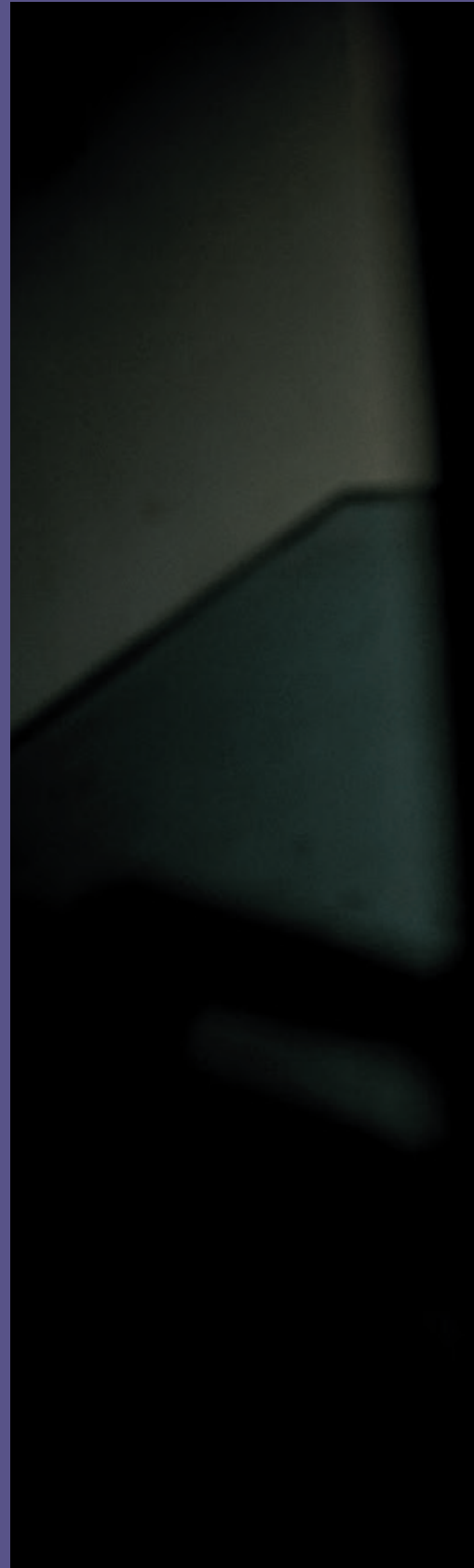
Was ich schon lange machen wollte

Mit dem Hausboot quer durch Europa fahren.

X

«Nach der Arbeit gehe ich oft eine Stunde zu Fuss nach Hause. Ich brauche diese Zeit, um Erlebtes zu verarbeiten.

Ich bin ein ausgeglichener Mensch – man bringt mich nicht leicht aus der Ruhe. Beim Thema Gerechtigkeit gehen jedoch die Wogen hoch: Da habe ich klare Ansprüche. Die Arbeit ist ein wichtiger Teil meines Lebens. Ich mag den Gestaltungsspielraum. Am Wochenende schlendere ich gerne mit meiner Tochter durch den Markt und kaufe frische Produkte ein, die wir dann zu Hause kochen. Als gelernter Koch experimentiere ich mit Rezepten aus West und Ost. Gerichte aus anderen Ländern erzählen meist auch Geschichten über die Menschen, die dort leben. Ich erfahre gerne davon. Meine Generation hat früher noch ganz unbedarft konsumiert. Irgendwann wurde uns klar, dass es nicht ewig so weitergehen kann. Wir sind leistungsorientiert und beruflich steigen wir gerne eine Stufe höher. Heutzutage sind andere Fähigkeiten gefragt: Man muss beweglich bleiben und in der Lage sein, sich selbst zu managen.»

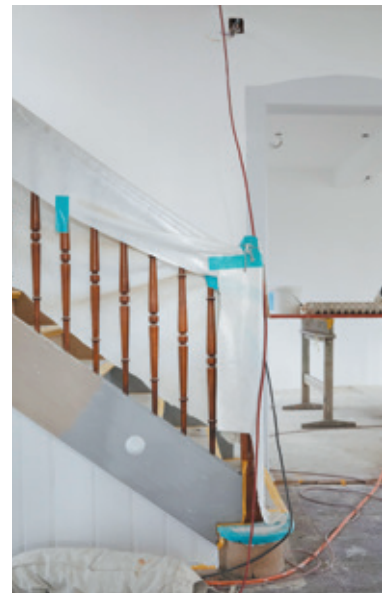




**Mit Sorgfalt und
Weitblick.**

**Bauwerke aus
unserer Produktion.**





Heimtli Rhyner Amsler, Uetligen

Architekt Baueingabe: Umbra Architektur, Daniel Egger
Architekt Ausführung, Bauleitung: Stiftung Terra Vecchia

Baumeister und Kanalisation, Holzbau, Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallationen, Tennverglasung und Metallbau, Küchen, Innentüren

Einfamilienhaus Torsello, Bleiken

Architekt Baueingabe: Fred Wittwer, Oberdiessbach
Architekt Ausführung, Bauleitung: Stiftung Terra Vecchia

Baumeister und Kanalisation, Holzbau und Schalung, Sanitär- und Heizungsinstallation, Fliesen, Metallbau

Mehrfamilienhaus Weber Bauer, Grenchen

Architekt Baueingabe, Ausführung, Bauleitung:
Stiftung Terra Vecchia

Baumeister, Holzbau, Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallationen, Metallbau und Treppen, Türen und Schränke, Maler und Gipser

Empfang und Büros Erdgeschoss Stiftung Terra Vecchia, Gümligen

Architekt Baueingabe: W2 Architektur, Mathias Fischli
Architekt Ausführung, Bauleitung: Stiftung Terra Vecchia

Baumeister, Holzbau, Metallbau, Maler und Gipser, Schreiner (Möbel), Gartenbau (Vorplatzgestaltung und Parkplätze)

Hinweise & Adressen

Die Zentrale Fach- und Infostelle der Stiftung Terra Vecchia steht interessierten Personen für eine Kontaktaufnahme zur Verfügung. Von Montag bis Freitag beantworten Fachpersonen Fragen rund um eine Platzierung und vermitteln – je nach Zielsetzung – in ein passendes Angebot.

Kontakt

Stiftung Terra Vecchia
Zentrale Fach- und Infostelle
Leitung Kevin Dasen
Brüggliweg 22
3073 Gümligen

Arbeitsintegration
Tel 031 333 83 00
arbeitsintegration@terra-vecchia.ch

Sozialtherapie
Tel 031 333 83 01
sozialtherapie@terra-vecchia.ch

Stiftungsrat

Präsident
Stefan Schmutz
Rechtsanwalt und Notar, Thun

Vizepräsident
Jürg Schwarzenbach
Ingenieur HTL, Unternehmer, Bern

Mitglieder

Peter Geissbühler
Dipl. Wirtschaftsprüfer,
Münchenbuchsee

Med. pract. Oliver Grehl
Facharzt für Psychiatrie und
Psychotherapie FMH, Bern

Monika Kummer
Direktorin Regionalgefängnis Bern,
Spiez

Heinz Müller
Paar- und Familienberater / Coaching,
Dornach

Carlos Reinhard
Grossrat Kanton Bern / Unternehmer,
Thun

Karin Stoop
Geschäftsleiterin PERSPEKTIVE
Region Solothurn-Grenchen, Solothurn

Geschäftsleitung

Geschäftsleiterin
Gabriela Graber

Stv. Geschäftsleiter
Kevin Dasen

Mitglieder
Jost Eggenschwiler, Jacqueline
Bachmann

Adressen

Gabriela Graber
Brüggliweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 950 24 59
gabriela.graber@terra-vecchia.ch

**Zentrale Dienste/
Stiftungssekretariat**
Leitung Kevin Dasen
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 33 45
info@terra-vecchia.ch

Arbeitsintegration/Produktion

Bau und Renovation
(Baumeister, Gärtnerei/Gartenbau,
Holzbau, Spenglerei/Sanitär, Werkhof/
Logistik)
Leitung Diego Sanz
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 88 16
bau@terra-vecchia.ch

Blumenladen
Leitung Jeanine Vogel
Mittelstrasse 7
3012 Bern
Tel 031 301 53 94
blumen@terra-vecchia.ch

Gastronomie
Leitung Jonathan König
Brüggliweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 951 18 64
gastronomie@terra-vecchia.ch

GlasArt
Leitung Ingo Meyer
Brüggliweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 38
glasart@terra-vecchia.ch

Malerei
Leitung Kurt Bigler
Bahnhofplatz 8
3414 Oberburg
Tel 079 407 58 34
malerei@terra-vecchia.ch

Upcycling Manufaktur
Leitung Magali Christinat
Brüggliweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 08
upcycling@terra-vecchia.ch

Schlosserei
Leitung Jost Eggenschwiler
Flugplatzstrasse 4
3122 Kehrsatz
Tel 031 961 05 34
schlosserei@terra-vecchia.ch

Schreinerei

Leitung Thomas Meyer
Thalmatt 12
3111 Tägertschi
Tel 031 721 95 41
schreinerei@terra-vecchia.ch

Wohnförderung

Betreutes Wohnen

Leitung Sascha Friedrich
Selhofen 31
3122 Kehrsatz
Tel 031 330 90 66
wohnen@terra-vecchia.ch

Sozialtherapie

Brienzwiler-Corte

Leitung Samuel Hunziker
Brünigstrasse 20
3856 Brienzwiler
Tel 033 952 12 12
brienzwiler@terra-vecchia.ch

Familienplätze

Leitung Jacqueline Bachmann
Selhofen 31
3122 Kehrsatz
Tel 031 330 90 60
familienplaetze@terra-vecchia.ch

Melchenbühl

Leitung Sam Brüngger
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 88 15
melchenbuehl@terra-vecchia.ch

Saurenhorn

Leitung Urs Brunner
Saurenhorn 268
3054 Schüpfen
Tel 031 879 21 01
saurenhorn@terra-vecchia.ch

Ambulante Nachsorge

Leitung Samuel Hunziker
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 01
nachsorge@terra-vecchia.ch

Kennzahlen 2018

Umsatz

Öffentliche Hand	TCHF	12'556
Spenden	TCHF	73
Produktion und übriger Ertrag	TCHF	5'401

Mitarbeitende per 31.12.

Festangestellte	112
Abend-, Nacht-, Wochenenddienst	14
Gastfamilien	35
Praktikantinnen und Praktikanten	1
Lernende	2
Aushilfen	5
Freiwillige Mitarbeitende	1

Klientinnen und Klienten per 31.12.

Total	202
Sozialtherapie	78
Ambulante Nachsorge	11
Wohnförderung	10
Arbeitsintegration	103
Lernende Klientinnen und Klienten per 31.12.	48

Klientinnen und Klienten gesamtes Jahr

Total	357
Sozialtherapie	159
Wohnförderung	23
Arbeitsintegration	175

Durchschnittliche Belegung

Sozialtherapie (69 Plätze)	106.2%
Wohnförderung (14 Plätze)	86.3%
Arbeitsintegration (90 Plätze)	96.9%

Wir gratulieren zum erfolgreichen Lehrabschluss 2018

Aktuelle und ehemalige Klientinnen und Klienten bilden sich weiter und schliessen ihre Ausbildungen teilweise mit überdurchschnittlichen Resultaten ab. Herzliche Gratulation an:

Arbeitsintegration/Interne Ausbildung

Laura-Annamaria Baumgartner, Floristin EBA /
MG, Baupraktiker EBA / JM, Vorlehre Metallbau /
Delia Pfirter, Floristin EFZ / Maria Pina Camoes, Vorlehre Malerei /
Chantal Rüegg, Malerin EFZ / FT, Holzbearbeiter EBA /
SW, Vorlehre Nähen

Sozialtherapie und Berufslehre intern

Ramon Aebi, Baupraktiker EBA

Sozialtherapie und Berufslehre extern

Eine weitere Person, Schreiner EFZ / Eine weitere Person,
Metallbaupraktiker EBA / Eine weitere Person, Schreiner EFZ /
Eine weitere Person, Fachfrau Betreuung EFZ

Wohnförderung und Berufslehre extern

Eine weitere Person, Unterhaltspraktiker EBA

Das letzte Wort



Heinz Tschanz (erste Reihe, Mitte) und das Team Bau und Renovation.

Heinz «Hene» Tschanz prägte die Stiftung Terra Vecchia wie kaum ein anderer. In drei Jahrzehnten baute er mehrere Bereiche und Betriebe auf. Mit seinem Wirken trug er massgeblich zum Erfolg bei. Nun geht er in Pension. Seine Mitarbeitenden werden «den besten Chef aller Zeiten» vermissen.

«Du hast uns Freiheit gegeben, und wir konnten Verantwortung tragen. Danke für 30 Jahre Zusammenarbeit.»
Peter Horisberger, Zimmermann

«Die allerbesten Wünsche für einen gesunden Ruhestand und innigen Dank für dein Lebenswerk.»
Thomas Rütly, Bauleiter

«Danke für dein Vertrauen in meine Fähigkeiten.»
Robert Aeschlimann, Elektriker

«Warum syt dir so truurig? Weil wir uns von Hene als Chef verabschieden müssen.»
René Frey, Gärtner

«Du hast eine grosse Familie aufgebaut. Uns allen wirst du fehlen.»
Michael Zürcher, Zivildienstleistender

«Danke für deine grossartige Arbeit.»
Jonas Eggimann, Automobilmechaniker

«Du warst der beste Chef aller Zeiten.»
Thomas Teuscher, Maurer

«Du warst nicht nur ein cooler Chef, sondern hast auch das Essen stets geschätzt.»
Karin Michel, Köchin

«In zwei Monaten hast du mir Terra Vecchia näher gebracht. Danke!»
Diego Sanz, designierter Betriebsleiter

«Du wirst mich trotz Pensionierung noch lange nicht los!»
Mauro Aquaviva, Vorarbeiter

«Best boss ever!»
Bernhard Liechti, Sanitärinstallateur

«Geniesse deine wohlverdiente freie Zeit und lass es dir gut gehen.»
Marinette Rügsegger, Gärtnerin

«Hene, du warst das Melchenbühl!»
Bernhard Gerber, Maurer

«Du bist und bleibst ein cooler Typ!»
Daniel Lanz, Carrosseriespengler

«Bleib, wie du bist. Du hast dein Ziel erreicht.»
Paco Lopez, Automechaniker

«Ich zitiere Hene: Di Cheibä machä eh was si wei!»
Beat Neuhaus, Maurer

«In meinem bisherigen Arbeitsleben hatte ich viele gute Chefs. Du warst der Beste.»
Hartmut Neumann, Zimmermann

«Danke für die gute Zeit mit dir. Geniesse den neuen Lebensabschnitt.»
René Knecht, Küchenmitarbeiter

Steckbrief

Name:	Heinz Tschanz
Gewirkt:	1979 bis 2019
Funktionen:	Praktikant, Betriebsleiter, Gesamtleiter, Geschäftsleiter Arbeitsintegration/Produktion
Gründer:	Sozialtherapie Melchenbühl, Bereich Arbeitsintegration/Produktion, zentraler Standort Bruggliweg

Unsere Spendenkonten:

Stiftung Terra Vecchia

Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH37 0079 0042 3851 8863 7

Arbeitsintegration/Produktion:

Bau und Renovation

Schreinerei

Malerei

Stiftung Terra Vecchia,
Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH03 0079 0016 8757 6802 1

Blumenladen

Stiftung Terra Vecchia,
Mittelstrasse 7, 3012 Bern
BEKB, 3001 Bern: CH30 0079 0016 9306 3383 9

GlasArt

Upcycling Manufaktur

Gastronomie

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH45 0079 0016 2529 1047 7

Schlosserei

Stiftung Terra Vecchia,
Flugplatzstrasse 4, 3122 Kehrsatz
BEKB, 3001 Bern: CH47 0079 0016 8757 6839 3

Wohnförderung:

Betreutes Wohnen

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH68 0079 0016 8757 6811 2

Sozialtherapie:

Brienzwiler-Corte

Stiftung Terra Vecchia,
Brünigstrasse 20, 3856 Brienzwiler
BEKB, 3001 Bern: CH36 0079 0016 8757 6820 3

Familienplätze

Stiftung Terra Vecchia,
Selhofen 31, 3122 Kehrsatz
BEKB, 3001 Bern: CH52 0079 0016 2722 6078 4

Melchenbühl

Stiftung Terra Vecchia,
Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH85 0079 0016 2485 2545 4

Saurehorn

Stiftung Terra Vecchia,
Saurehorn 268, 3054 Schüpfen
BEKB, 3001 Bern: CH20 0079 0016 2722 6087 5

Ambulante Nachsorge

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH85 0079 0016 2722 6096 6

