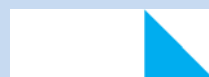
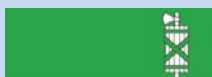


Langzeitarbeitslosigkeit

Situation und Massnahmen



AMOSA
Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug



Langzeitarbeitslosigkeit

Situation und Massnahmen

AMOSA
Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

Impressum

Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen

Auftraggeber und Herausgeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalkonferenz Ost

Bezugsquelle

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA)
www.amosa.net, E-Mail: kontakt@amosa.net

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA)
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich

Konzept, Produktion und Layout

Statistisches Amt des Kantons Zürich: Christian Pfister, Joaquin Ferrer
Konzept Kantonswappen: Jürg Büchi, Netzprinz, Zug
Foto Titelseite: Nandor Nagy

Druck

gdz AG, Zürich

© AMOSA

Zürich, April 2007

Arbeitsberichte: Download auf www.amosa.net

Die Berichterstattung über das Projekt «Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen» umfasst neben dem vorliegenden zusammenfassenden Schlussbericht folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonssteckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
1. Ausgangslage	7
2. Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit	8
3. Von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Stellensuchende	10
4. Chancen der Reintegration in den Arbeitsmarkt	15
5. Hürden auf dem Arbeitsmarkt – Stimmen der Arbeitgeber	18
6. Wie gehen die RAV mit Langzeitarbeitslosigkeit um – Stimmen der Personalberatenden	19
7. Partner der RAV im Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit.	21
8. Massnahmen.	23
9. Schlussfolgerungen	26
Anhang	27

Abkürzungsverzeichnis

AMOSA	Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatsekretariat für Wirtschaft

Definition Langzeitarbeitslosigkeit

Der Anteil Langzeitarbeitsloser wird folgendermassen berechnet: Anteil der Stellensuchenden, die sich nach 365 Tagen vom RAV abmelden, gemessen an allen Stellensuchenden, die sich während eines Monats abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind («stellensuchende Personen»), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht «Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit» (www.amosa.net).

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:
Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden,
Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen,
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich sowie
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden,
Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau
Felix Müller, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Peter Näf, RAV Appenzell Ausserrhoden
Bernhard Neidhart (Vorsitz), Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug
Georg Staub, swissstaffing
Ueli Tecklenburg, SKOS

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug
Hans-Peter Flück, SECO
Nicole Hasenmaile, Adecco
Natalie Känel, AMOSA
Kurt Lüscher, Manpower
Markus Marti, Amt für Arbeit Obwalden
Michael Morlok, AMOSA
Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik des Kantons St. Gallen
Kurt Reifler, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus
Wolfgang Sieber, DBM
Agatha Thürler, KIGA Graubünden
Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau

Kontakt

Projektleitung AMOSA
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Walchestrasse 19, Postfach
8090 Zürich
Tel. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net
www.amosa.net

Projektpartner

SKOS
CSIAS
COSAS



swissstaffing

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modelle gewährt hat.

Vorwort

Langzeitarbeitslosigkeit ist für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ein zentrales Thema. Trotz einer zielgerichteten Beratung, die eine möglichst schnelle und nachhaltige Rückkehr Stellensuchender in den Arbeitsmarkt erreichen soll, bleibt jeder Fünfte länger als ein Jahr auf einem RAV gemeldet. Warum ist der Anteil Langzeitarbeitsloser so hoch? Wer sind die Betroffenen? Was kann unternommen werden, um die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit zu verkürzen? Diese Fragen haben uns bewogen, das Thema Langzeitarbeitslosigkeit im Rahmen unserer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zu untersuchen.

Langzeitarbeitslosigkeit ist nicht nur für die Arbeitsmarktbehörden ein Thema. Verschiedene Akteure unterstützen Stellensuchende dabei, innerhalb möglichst kurzer Zeit eine Stelle zu finden. Wir sind deshalb froh, wichtige Partner gefunden zu haben, um das Thema Langzeitarbeitslosigkeit zu untersuchen. Dies waren der Verband der Personaldienstleister, swissstaffing, und die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS. Die Sozialdienste sind von der Thematik ebenfalls stark betroffen: Gelingt der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt während den ersten 18 Monaten nicht, verlieren die meisten Stellensuchenden ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Häufig bedeutet dies den Gang zu den Sozialbehörden.

Im Rahmen einer zweitägigen Konferenz Mitte März 2007 in Zug haben 90 Vertreter von verschiedenen Institutionen, private Stellenvermittler, Arbeitgeber und ehemals Betroffene Massnahmenempfehlungen formuliert. Durch diese breit abgestützte Zusammenarbeit konnten neue, innovative Ideen generiert werden. Mit der Publikation des vorliegenden zusammenfassenden Schlussberichts ist unsere Arbeit nicht zu Ende. Es geht nun darum, die Massnahmenempfehlungen in den 13 AMOSA-Kantonen umzusetzen.

Ich wünsche allen an diesem Prozess Beteiligten viel Energie bei der Weiterführung dieser Arbeit und danke Ihnen für Ihr Engagement.

Für die Regionalkonferenz Ostschweiz des Verbandes der Schweizerischen Arbeitsämter



Paul Schwendener, Präsident
Chef KIGA des Kantons Graubünden

Zusammenfassung

Ziel der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist die rasche und dauerhafte Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Nicht bei allen gelingt dies: Jeder fünfte registrierte Stellensuchende meldet sich erst nach einem Jahr oder später bei der öffentlichen Stellenvermittlung ab – und ist damit gemäss Definition langzeitarbeitslos.

Dieser hohe Anteil veranlasste die Arbeitsmarktbehörden von dreizehn Kantonen, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA das Phänomen Langzeitarbeitslosigkeit vertieft zu analysieren und Gegenmassnahmen zu entwickeln. Als Projektpartner beteiligten sich neben den dreizehn Kantonen das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und der Verband der Personaldienstleister (swissstaffing).

Der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Stellensuchenden verläuft weitgehend parallel zur Zahl der Stellensuchenden – bei einer Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes sinkt die Zahl der Stellensuchenden und mit einer zeitlichen Verzögerung der Anteil Langzeitarbeitsloser. Dies entgegen der populären These, dass es einen Bestand an schwer vermittelbaren Stellensuchenden gibt, die langzeitarbeitslos werden und deren Anzahl unbeeinträchtigt von der konjunkturellen Lage relativ konstant bleibt. Der Anteil jener Langzeitarbeitslosen, die noch vor Ende ihres Taggeldanspruchs eine Stelle finden und sich von der öffentlichen Vermittlung abmelden können, ist über die Jahre hingegen relativ konstant (im Durchschnitt 46%). Fast gleich viele werden ausgesteuert.

Überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind ältere und ausländische Stellensuchende sowie Stellensuchende mit keiner oder wenig nachobligatorischer Ausbildung. Weiter spielen die körperliche Gesundheit, die realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Motivation für die Stellensuche eine entscheidende Rolle dabei, ob ein Stellensuchender langzeitarbeitslos wird.

In Expertengesprächen wurde ermittelt, dass sich die Skepsis von Arbeitgebern gegenüber Arbeitslosen verstärkt, je länger die Arbeitslosigkeit dauert: Sie gehen da-

von aus, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind und teilweise charakterliche Defizite oder zu wenig Motivation aufweisen. Arbeitgeber wünschen sich eine Risikobeteiligung des Staates beim Einstellen von Langzeitarbeitslosen. RAV-Berater geben zu Bedenken, dass von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete oder Betroffene möglicherweise zu wenig intensiv beraten werden. So werden beispielsweise Beraterwechsel nach einer bestimmten Dauer oder spezialisierte Personalberater kaum eingesetzt. Gespräche mit privaten Stellenvermittlern ergaben, dass die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Stellenvermittlung wesentliches Optimierungspotential aufweist.

An der Konferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN haben 90 Vertreter der verschiedenen involvierten Behörden, Arbeitgeber, Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, private Stellenvermittler, Outplacementberater, Anbieter von Arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie ehemals Langzeitarbeitslose gemeinsam Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt. Unter diesen Massnahmen finden sich Vorschläge, wie man die Interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen den Behörden und die Zusammenarbeit zwischen der privaten und öffentlichen Stellenvermittlung optimieren kann. Die internen Prozesse auf dem RAV sollen so gestaltet werden, dass von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete früh erkannt und auf ihr Potenzial abgestimmt beraten werden. Die Flexibilität und Mobilität von Stellensuchenden soll stärker gefördert, aber auch eingefordert werden.

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Monate hat zu einer deutlichen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt geführt. Davon haben auch Langzeitarbeitslose profitiert. Trotzdem beträgt ihr Anteil an allen Stellensuchenden weiterhin hohe 20%. Die Entwicklung des Anteils Langzeitarbeitsloser über die letzten zehn Jahre weist darauf hin, dass bei einer künftigen Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ein erneuter Anstieg des Anteils Langzeitarbeitsloser zu erwarten ist. Die heute ergriffenen Massnahmen können dazu beitragen, dass von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete in Zukunft den Anschluss an den Arbeitsmarkt schneller und besser schaffen – so dass sie gar nicht erst langzeitarbeitslos werden.

1. Ausgangslage

Den Anschluss schaffen

Ziel der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist die rasche und dauerhafte Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Nicht bei allen gelingt dies: Jeder fünfte registrierte Stellensuchende meldet sich erst nach einem Jahr oder später bei der öffentlichen Stellenvermittlung ab – und ist damit gemäss Definition langzeitarbeitslos.

Die Chance, eine Stelle zu finden, nimmt mit jedem Monat der Arbeitslosigkeit ab – die höchste Stellenantrittsrates ist im dritten Monat der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Ein Grund dafür ist, dass jeder zusätzliche Monat Arbeitslosigkeit von Arbeitgebern als Signal für Defizite interpretiert wird. Die besten Möglichkeiten zum Anschluss an den Arbeitsmarkt sind daher in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit gegeben. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sollte bereits vor dem Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV beginnen.

Der Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit nach 365 Tagen Arbeitslosigkeit bedeutet jedoch nicht ein Übergang in eine Zeit der Hoffnungslosigkeit. Fast die Hälfte der Langzeitarbeitslosen findet eine Stelle. Trotzdem ist es eine besondere Herausforderung für die Stellensuchenden, nach einem Jahr die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Hier müssen besondere Massnahmen ansetzen, um den Anschluss zu garantieren.

Gelingt die Reintegration nicht, droht die Aussteuerung und damit der Weg in die Sozialhilfe. Dies ist für die Betroffenen, die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt mit hohen Kosten verbunden. Es ist deshalb zentral, dass die integrativen Kräfte des Arbeitsmarktes auch für Personen mit reduzierter Arbeitsmarktfähigkeit erhalten bleiben.

Projekt der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantons Grenzen kennt, haben sich die kantonalen

Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich zur Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) zusammengeschlossen. Nach Projekten zur Jugendarbeitslosigkeit und zum Arbeitsmarkt in den Bereichen Finanzdienstleistungen und Gastgewerbe befasste sich das aktuelle Projekt mit der Langzeitarbeitslosigkeit.¹

An diesem Projekt beteiligten sich neben den AMOSA-Kantonen die Kantone Luzern, Obwalden und Nidwalden² sowie die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und der Verband der Personaldienstleister der Schweiz (swissstaffing). Ebenfalls beteiligten sich das SECO und die Unternehmen Adecco, DBM und Manpower durch eine Vertretung im Projektteam.

Ziel des Projekts war eine gemeinsame Vorstellung der Projektpartner über Situation und Massnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. In einem ersten Teil erarbeitete das Projektteam die Informationsgrundlage. Es wurde ermittelt, welche Stellensuchenden besonders stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder gefährdet sind. Der Umgang der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung mit Betroffenen und Gefährdeten wurde untersucht und Formen der Zusammenarbeit analysiert. Zur Situation der Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt wurden Arbeitgeber befragt.

Im Rahmen des zweiten Projektteils wurde die Konferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN am 15. und 16. März 2007 in Zug durchgeführt. Ziel war es, Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und für die Arbeit mit Betroffenen zu identifizieren sowie Empfehlungen für das weitere Vorgehen zu formulieren. An der Konferenz nahmen rund 90 Personen teil: Ehemals Langzeitarbeitslose, Arbeitgeber und Arbeitnehmer (sowie Vertreter deren Verbände), private Stellenvermittler, Outplacementberater, Anbieter von Arbeitsmarktlichen Massnahmen³ sowie Vertreter der Sozial-, der Invalidenversicherungs- und der Arbeitsmarktbehörden.

¹ «Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen» (2003), «Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft» (2004) und «Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe» (2005). Schluss- und Arbeitsberichte sind abrufbar unter www.amosa.net.

² Im Folgenden bezeichnet «AMOSA-Kantone» die Gruppe der am Projekt beteiligten Kantone (inkl. der Kantone Luzern, Nidwalden und Obwalden).

³ Arbeitsmarktliche Massnahmen umfassen ein breites Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot der Arbeitsmarktbehörden. Sie haben die rasche und nachhaltige Integration stellensuchender Personen in den Arbeitsmarkt zum Ziel.

Abbildung 1

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

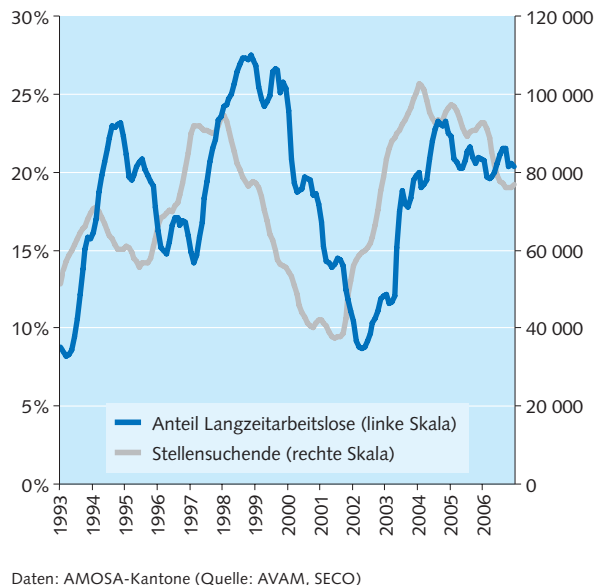
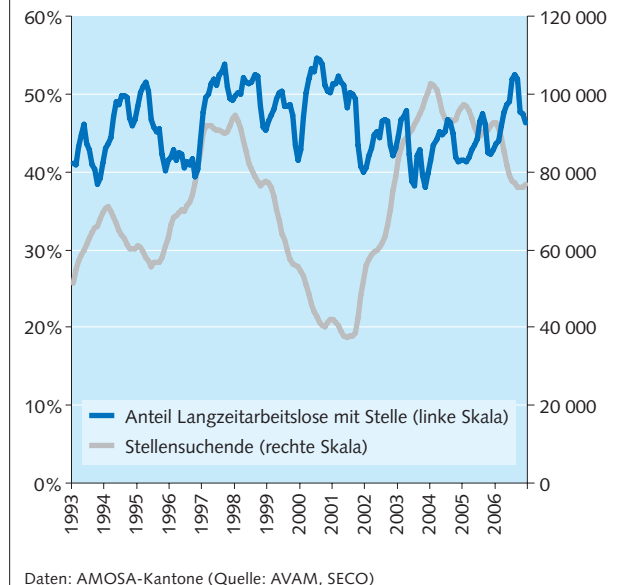


Abbildung 2

Anteil der Langzeitarbeitslosen, die bei der Abmeldung eine Stelle haben



2. Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit

Als Langzeitarbeitslose werden Stellensuchende bezeichnet, die länger als ein Jahr auf einem RAV gemeldet sind. Das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit wird durch den Anteil der Langzeitarbeitslosen, gemessen an der Zahl aller Stellensuchenden, dargestellt.⁴

Ähnlich wie die Zahl der Stellensuchenden unterliegt der Anteil Langzeitarbeitsloser grossen Schwankungen (siehe Abbildung 1). 2002 erreichte er mit einem Jahresdurchschnitt von 10,1% einen Tiefststand. Inzwischen sind wieder doppelt so viele Stellensuchende von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Jahresdurchschnitt 2006: 20,4%).

Der Anteil Langzeitarbeitsloser sinkt bei Erholung auf dem Arbeitsmarkt

Der Anteil Langzeitarbeitsloser verläuft weitgehend parallel zur Zahl der Stellensuchenden, allerdings mit einer zeitlichen Verzögerung von acht bis zehn Monaten. Warum diese Verzögerung? Bei einer Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes sinkt die Zahl der Stellensuchenden, da es weniger Neuanmeldungen auf den RAV und mehr Abgänge durch

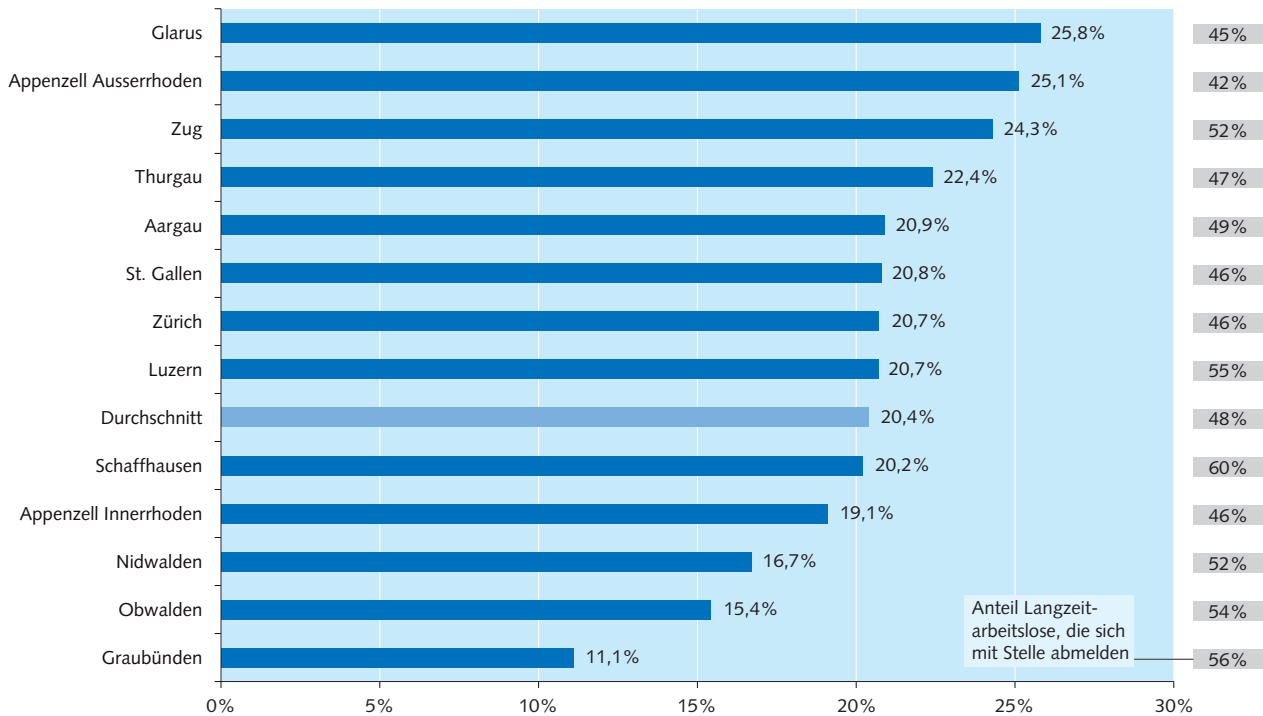
Stellenantritte gibt. Auch bei den Langzeitarbeitslosen steigt die Abgangswahrscheinlichkeit. Die tiefere Anmeldequote hingegen schlägt sich erst ein Jahr später im Anteil Langzeitarbeitsloser nieder. Bei einer Erholung auf dem Arbeitsmarkt steigt der Anteil Langzeitarbeitsloser deshalb kurzfristig an und fällt dann parallel zur Stellensuchendenquote.

Dies widerlegt die populäre Annahme, dass es einen Bestand an schwer vermittelbaren Stellensuchenden gibt, die langzeitarbeitslos werden und deren Anzahl unbeeinflusst von der konjunkturellen Lage relativ konstant bleibt. Denn würde dies zutreffen, müsste der Anteil Langzeitarbeitsloser gemessen an allen Stellensuchenden in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit höher liegen als in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Langfristig betrachtet ist aber das Gegenteil der Fall. Vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt profitieren alle Stellensuchenden, auch Langzeitarbeitslose.

⁴ Der Anteil Langzeitarbeitsloser wird folgendermassen berechnet: Anteil der Stellensuchenden, die sich nach 365 Tagen vom RAV abmelden, gemessen an allen Stellensuchenden, die sich während eines Monats abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Wir untersuchen alle Personen, die auf dem RAV gemeldet sind («Stellensuchende») inkl. Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht «Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit» (www.amosa.net)

Abbildung 3

Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Kanton



Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Abnahme gegenüber 1997/1998

Im Jahr 2006 war das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit wie bereits im Vorjahr hoch. Im Vergleich zur letzten Periode hoher Arbeitslosigkeit in den Jahren 1997/1998 hat sich die Situation allerdings deutlich verbessert.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit einer Stelle vom RAV abmelden, bleibt über die Jahre betrachtet relativ stabil (vgl. Abbildung 2). Im Durchschnitt sind es rund die Hälfte der Langzeitarbeitslosen (46%). Mitte 2003 wurde die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosenentschädigungszahlungen von 24 auf 18 Monate verkürzt. Dadurch ist der Anteil Stellenantritte am Total der Langzeitarbeitslosen um 10 Prozentpunkte gesunken. Dies liegt daran, dass den Stellensuchenden, die bereits zwölf Monate auf dem RAV angemeldet sind, heute nur noch sechs Monate bleiben, eine Stelle zu finden, bevor sie ausgesteuert werden, während sie vor 2003 noch zwölf Monate Zeit hatten.⁵ Mit der Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ist der Anteil bei der Stellensuche erfolgreicher Langzeitarbeitsloser jedoch wieder gestiegen.

Kantone ähnlich stark betroffen

Abgesehen von Graubünden, Obwalden und Nidwalden weisen die AMOSA-Kantone ähnliche Ausmasse an Langzeitarbeitslosigkeit auf. Am stärksten sind die Kantone Glarus, Appenzell Ausserrhoden und Zug betroffen.

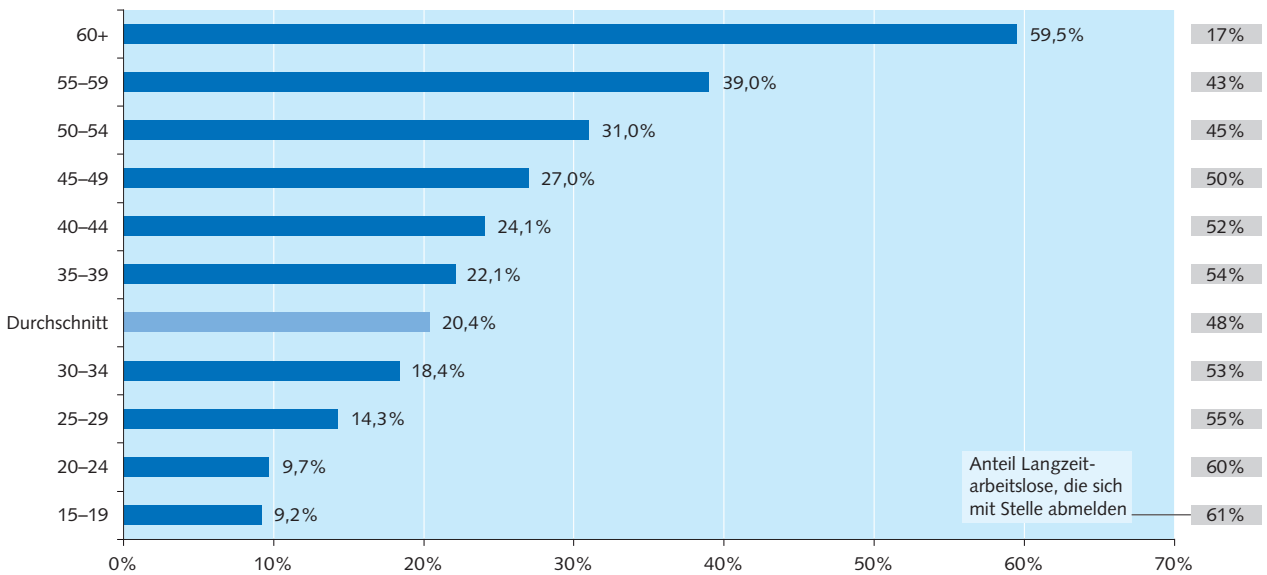
Im Gegensatz zur Arbeitslosenquote zeigt sich kein systematischer Unterschied zwischen städtischen und ländlichen Kantonen. Hingegen sind die Tourismuskantone Graubünden und Obwalden, deren Arbeitsmarkt von hoher Saisonalität geprägt ist, unterdurchschnittlich betroffen. Das Gastgewerbe in diesen Kantonen benötigt zwischensaisonal weniger Arbeitskräfte. Stellensuchende dieser Branche finden jedoch häufig nach der Zwischensaison wieder eine Stelle und werden nicht langzeitarbeitslos.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit Stelle abmelden, schwankt beträchtlich zwischen 42% (Appenzell Ausserrhoden) und 60% (Schaffhausen).

⁵ Eine verlängerte Bezugsdauer gilt weiterhin für über 55-Jährige oder Stellensuchende, die pro Arbeitstag nicht einen vollen Bezugstag beziehen (beispielsweise Personen im Zwischenverdienst).

Abbildung 4

Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter



Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

3. Von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Stellensuchende

Langzeitarbeitslosigkeit basiert häufig auf einer Mehrfachproblematik und hat einen entsprechend komplexen Hintergrund. Dies macht es schwierig einzuschätzen, wie hoch das Risiko eines Stellensuchenden ist, langzeitarbeitslos zu werden.

Es ist wichtig festzuhalten, dass die Merkmale, welche dieses Risiko beeinflussen, nicht immer auf kausale Zusammenhänge zurückzuführen sind. Häufig verweisen sie auf indirekte Zusammenhänge. Beispielweise wird ein erhöhtes Risiko von Ausländern nicht nur durch ihre Nationalität, sondern auch durch mangelnde Sprachkenntnisse, unterdurchschnittliche oder nicht anerkannte Ausbildung erklärt.

Alter als stärkster Risikofaktor

Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen besonders stark (Abbildung 4). Bei den 15–19-Jährigen liegt es bei 9%, bei den über 60-Jährigen steigt es bis auf 60% an. Gegenläufig dazu nimmt die Chance, als Langzeitarbeitsloser eine Stelle zu finden, mit zunehmendem Alter ab: Während von den unter 20-Jährigen über 60% das RAV mit einer Stelle ver-

lassen, sind es bei den über 60-Jährigen noch 17%. Dieser geringe Anteil bei der ältesten Altersgruppe fällt deutlich vom Durchschnitt ab.

Langzeitarbeitslosigkeit ist aber nicht nur ein Problem älterer Erwerbspersonen. Betrachtet man die Langzeitarbeitslosen als Gruppe, so ist nur jeder Vierte (24%) älter als 50 Jahre. Wie ist dies zu erklären? Ältere Arbeitnehmende werden seltener arbeitslos als jüngere. Wenn sie jedoch arbeitslos werden, dann ist ihr Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, sehr hoch.⁶

Stellensuchende Frauen und Männer haben ein ähnliches Risiko, langzeitarbeitslos zu werden (Frauen: 21%, Männer 20%). Eine mögliche Ursache für das dennoch leicht erhöhte Risiko von Frauen ist ihre höhere Nachfrage nach Teilzeitarbeitsstellen. Eine Suche ausschliesslich nach Teilzeitarbeit schränkt den Suchbereich ein.

Ausländer haben ein erhöhtes Risiko

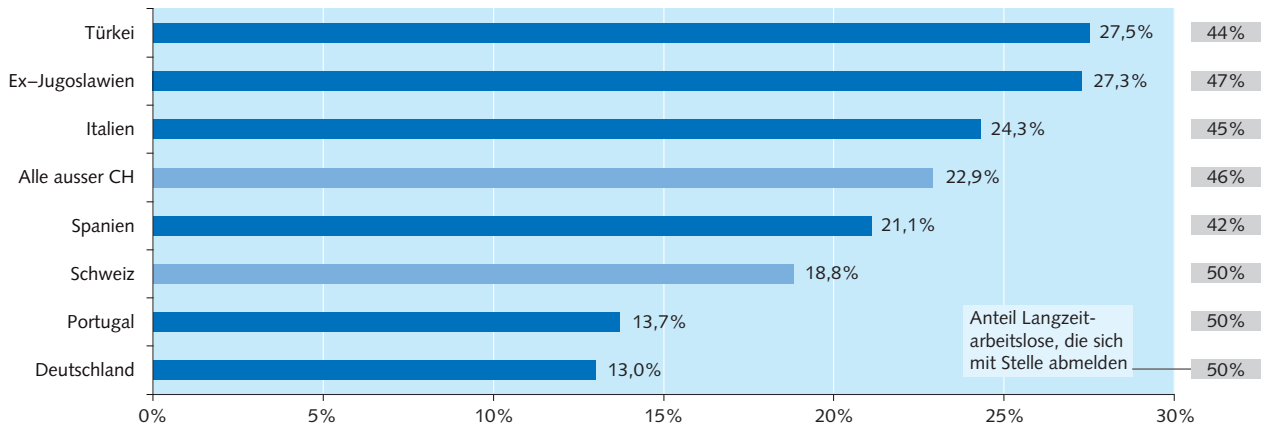
Personen ausländischer Staatsangehörigkeit sind stärker als Schweizer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (23% resp. 19%).⁷ Dieselbe Beobachtung gilt auch für die Wahrscheinlichkeit, das RAV mit einer Stelle zu verlassen: Schweizer melden sich im Durchschnitt häufiger mit einer Stelle vom RAV ab als Ausländer.

⁶ Das Risiko älterer Stellensuchender, langzeitarbeitslos zu werden, ist folglich sehr hoch, das Risiko älterer Arbeitnehmender hingegen tief.

⁷ Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligung L wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

Abbildung 5

Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Herkunftsland



Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006, ohne Stellensuchende mit Kurzaufenthaltsbewilligung (Quelle: AVAM, SECO)

Dabei muss allerdings nach Nationalitäten differenziert werden (vgl. Abbildung 5): Deutsche sowie Portugiesen als aktuell bedeutendste Einwanderungsgruppen weisen ein geringeres Risiko als Schweizer auf. Bei den deutschen Stellensuchenden spielt dabei die überdurchschnittlich hohe Ausbildung eine Rolle. Italiener, Spanier und Angehörige der Staaten des früheren Jugoslawien (als ehemals «klassische» Rekrutierungsgebiete) weisen ein höheres Risiko als Schweizer auf.

Gute Aus- und Weiterbildung als Vorteil

Das Fehlen einer höheren Schulbildung ist ein bedeutender Erklärungsfaktor für Langzeitarbeitslosigkeit. Am stärksten betroffen sind Personen, welche nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter ihnen ist sechs Prozentpunkte höher als der Durchschnitt.

Unterscheidet man zwischen Stellensuchenden unterschiedlicher beruflicher Stellung, so sind Hilfskräfte (Anteil Langzeitarbeitslose: 25%) und Kaderangehörige (24%) stärker als Fachkräfte (19%) von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Diese Zahlen sind jedoch vom Alter der Stellensuchenden überlagert: Kaderangehörige sind im Durchschnitt älter als die Stellensuchenden der anderen beiden Kategorien. Durch Auswertungen für spezifische Altersgruppen kann der Einfluss des Alters ausgeblendet werden. Daraus wird deutlich, dass Stellensuchende aus Kaderpositionen weniger häufig langzeitarbeitslos werden als Stellensuchende der anderen beiden Funktionstypen.⁸

Hier wird deutlich, dass der fortlaufende Abbau von Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen und die stetig steigenden Anforderungen an die Arbeitskräfte auf dem gesamten Arbeitsmarkt auch Folgen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit der entsprechenden Stellensuchenden haben. Fehlende Schulbildung und Hilfsfunktionen lassen ausserdem weniger Flexibilität bei der Suche nach einer neuen Arbeit zu, was die Dauer der Arbeitslosigkeit dieser Personen erhöht.

Industrie und Finanzdienstleister am stärksten betroffen

Die höchsten Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit sind in der verarbeitenden Industrie und der Finanzdienstleistungsbranche zu finden. Diese Wirtschaftszweige sind aufgrund von Umstrukturierung und Rationalisierungsprozessen und dem dadurch bewirkten Stellenabbau bei Hilfskräften stark betroffen.

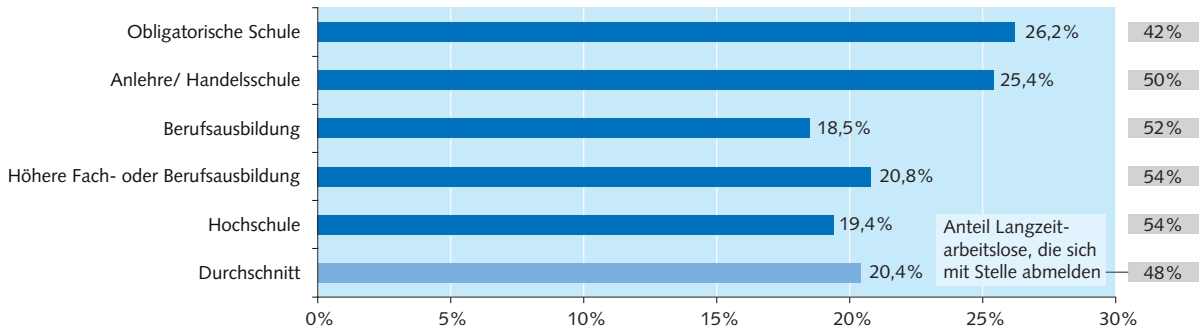
Das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit bei Banken und Versicherungen erstaunt auf den ersten Blick, handelt es sich bei den Finanzdienstleistungen doch um eine Branche, die eine unterdurchschnittliche Anzahl an Hilfskräften beschäftigt. Der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser hängt hier mit der starken Spezialisierung der Arbeitskräfte in der Branche zusammen. Diese Spezialisierung kann dazu führen, dass die Stellensuche auf hoch spezialisierte Nischen des Arbeitsmarktes beschränkt ist.⁹

⁸ Beispiel 40–44-Jährige: Hilfskräfte: 30%, Fachkräfte 22% und Kader 17%.

⁹ Vergleiche AMOSA-Studie «Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen» (abrufbar unter: www.amosa.net)

Abbildung 6

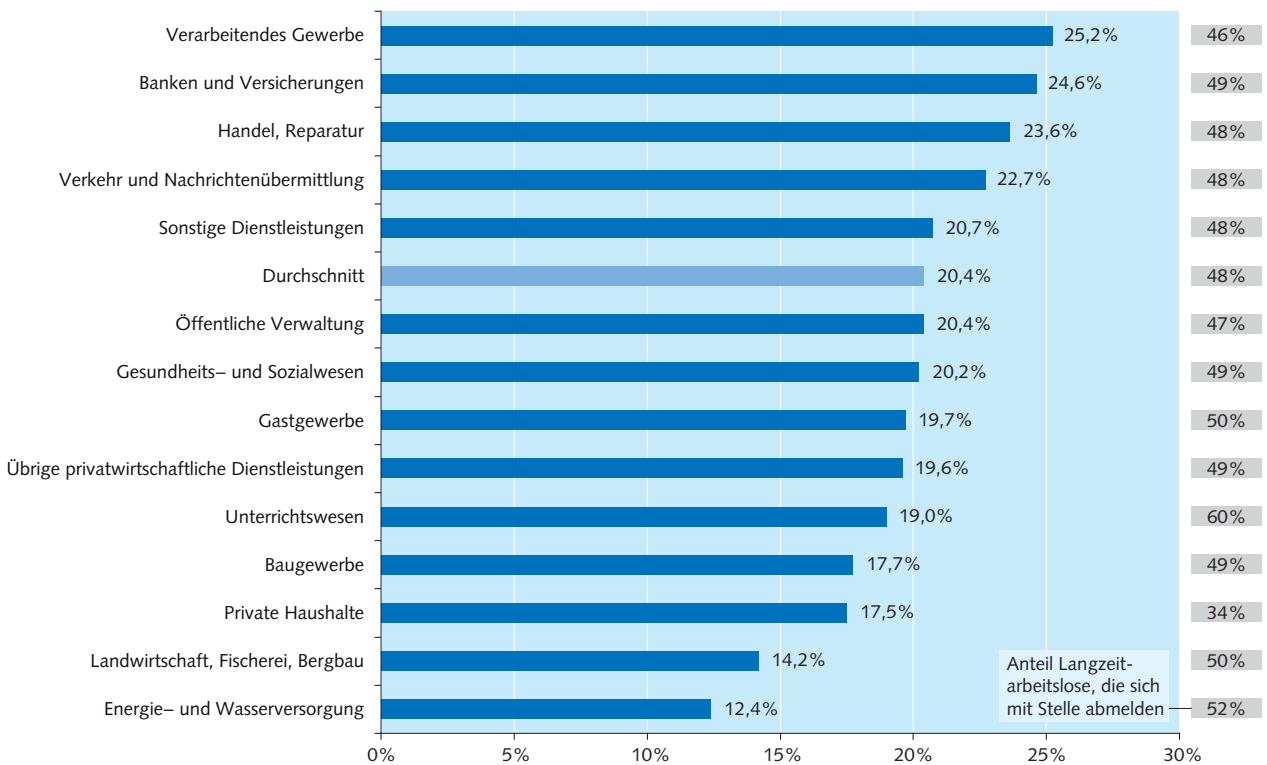
Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Ausbildung



Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Abbildung 7

Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Branche



Daten: Anteil Langzeitarbeitsloser, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit Stelle abmelden, ist relativ gleichmässig auf alle Branchen verteilt. Ausnahmen sind das Unterrichtswesen (60% der Langzeitarbeitslosen melden sich hier mit einer Stelle ab) und Private Haushalte mit Personal (34%).

Unter den Berufsgruppen gibt es ebenfalls sehr grosse Unterschiede. So waren nicht weniger als 38% der Stellensuchenden aus Berufen der Textilindustrie während mehr als einem Jahr auf einem RAV angemeldet. Hohe Anteile an Langzeitarbeitslosen weisen auch die Berufe der graphischen Industrie, des Post- und Fernmeldewesens, Maschinenisten, Medienschaffende sowie Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes auf. Vergleichsweise geringe Werte sind bei den Bauberufen, den Berufen der Elektrotechnik sowie im Rechts- und Gesundheitswesen zu verzeichnen.

Weiße Faktoren tragen entscheidend zur Erklärung bei

Die Arbeitsmarktfähigkeit und damit die Anstellungschancen einer Person beruhen nicht nur auf den bisher betrachteten Fakten wie Alter, Ausbildungshintergrund oder Branche, in welcher die betroffenen Personen eine Stelle suchen. Sie wird ebenfalls durch so genannte weiche Faktoren beeinflusst, persönlichkeitsorientierte Merkmale einer Person wie soziale Kompetenzen oder Motivation. Die im AMOSA-Projektteam beteiligten Vertreter der öffentlichen und privaten Stellenvermittlung haben einen Katalog von 36 Merkmalen erstellt, die sie für die Arbeitssuche als relevant betrachten (Katalog siehe Anhang).

Da die RAV-Informationsdatenbank AVAM keine Informationen zu den weichen Faktoren der Stellensuchenden enthält, wurden die 36 Merkmale durch AMOSA erhoben.¹⁰ 1 600 Lang- und Kurzeitarbeitslose (Stellensuchende, die sich nach einer Arbeitslosigkeit von zwischen 14 Tagen und 6 Monaten abgemeldet haben) wurden durch ihre RAV-Personalberatenden anhand dieses Katalogs von 36 Merkmalen eingeschätzt.

Bei der Erhebung der Daten wurde das Profil der Stellensuchenden und das Profil von Stellen im Suchbereich erfasst. Die Differenz zwischen den beiden Profilen wurde als «Defizitwert» sowohl für Langzeit- wie auch Kurzeitarbeitslose berechnet. Die so gesammelten Daten ergeben Hinweise darauf, welche Bedeutung den einzelnen Merkmalen für das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit zukommt.¹¹

Die zehn relevantesten Merkmale sind, ihrer Wichtigkeit nach geordnet:

Langzeitarbeitslose weisen die stärksten Defizite auf bezüglich folgender Merkmale:

1. Physische Gesundheit
2. Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
3. Motivation für die Stellensuche
4. Psychische Gesundheit
5. Belastbarkeit
6. Inhalt der Arbeitszeugnisse
7. Leistungsbereitschaft
8. Stabilität des Umfelds
9. Konfliktfähigkeit
10. Formelle Qualifikation bei Tätigkeiten im Suchbereich

Die beobachteten Unterschiede zwischen Lang- und Kurzeitarbeitslosen sind bei den restlichen 30, nicht in der Tabelle aufgeführten, Merkmalen sehr klein. Bei einzelnen sind die Unterschiede sogar positiv: Die Flexibilität der Langzeitarbeitslosen bzgl. Lohn, Arbeitsort und Branchenwechsel wird höher als jene von Kurzeitarbeitslosen eingeschätzt. Dies kann auf eine erhöhte Kompromissbereitschaft der Stellensuchenden in Bezug auf die zukünftige Stelle hinweisen, welche aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit eintritt.

Selbst bei den zehn oben aufgelisteten Merkmalen fallen die Unterschiede zwischen Lang- und Kurzeitarbeitslosen relativ gering aus. Diese geringen Unterschiede erschweren eine Frühidentifizierung von Langzeitarbeitslosen durch die RAV-Personalberatenden. Anhand einzelner Merkmale von Stellensuchenden ist es nicht möglich, ihr Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit einzuschätzen. Für eine möglichst treffsichere Prognose ist es nötig, die Merkmale gemeinsam zu beurteilen.

Instrument zur Einschätzung des individuellen Risikos

Um herauszufiltern, welche Merkmale gemeinsam das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit einer Person beschreiben können, wurden die gesammelten Daten zu den 36 weichen Faktoren in einem ersten Schritt mit den Fakten wie Alter, Geschlecht und Muttersprache aus der RAV-Datenbank

¹⁰ Der Katalog enthält neben weichen Faktoren auch einige Fakten zur Situation der Stellensuchenden, die im AVAM nicht festgehalten werden (bspw. Gesundheit, Inhalt der Arbeitszeugnisse).

¹¹ Es muss beachtet werden, dass die Erhebung bei kürzlich abgemeldeten stellensuchenden Personen vorgenommen wurde. Dies hat zwar den Vorteil, dass man sofort verzeichnen konnte, wie lange eine stellensuchende Person arbeitslos war. Es kann jedoch nicht unterschieden werden, ob eine bestimmte Merkmalsausprägung bei Beginn der Arbeitslosigkeit vorlag oder sich erst während der Stellensuche entwickelt hat (Bsp. Gesundheit: wurde eine Person langzeitarbeitslos, weil sie gesundheitliche Probleme aufweist, oder hat die Person gesundheitliche Probleme, weil sie langzeitarbeitslos ist?). Aus diesem Grund werden die Auswertungen zurzeit bei neuangemeldeten Stellensuchenden validiert.

AVAM verknüpft. Auf Basis dieses Datensatzes wurde mittels statistischen Modellen ein Prognoseinstrument entwickelt, welches zur Einschätzung des individuellen Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit eingesetzt werden kann.¹²

Das Prognoseinstrument beinhaltet die Merkmale Selbstvertrauen, realistische Einschätzung der eigenen Chancen, Motivation, Gesundheit, Qualifikation und Berufserfahrung sowie Alter, Beruf, gewünschtes Arbeitspensum, Kinder (ja/nein) und bisheriger Lohn. Das Instrument besteht aus verschiedenen Berechnungsmodellen für die Gruppen Hilfskräfte, Fachkräfte und Kader. Dadurch können die Merkmale je nach Gruppe anders gewichtet werden.

Das Instrument macht es möglich, maximal 75% der Stellensuchenden korrekt als Kurz- oder Langzeitarbeitslos zu identifizieren (Schätzung gemäss Modellberechnungen). Um zu testen wie hoch die Genauigkeit in der realen Anwendung tatsächlich ist, wurden rund 600 Stellensuchende, die sich im November 2006 angemeldet haben, durch die Personalberatenden auf den RAV eingeschätzt.

Nach Ablauf eines Jahres, Ende 2007, wird fest stehen, ob die Berechnung des Risikos resp. die statistische Zuteilung einer Person zur Gruppe der von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdeten korrekt war oder nicht. Um die Prognosefähigkeit des Instrumentes zu überprüfen, kann es mit der heute praktizierten Einschätzung durch die Personalberatenden

verglichen werden. Die Personalberatenden wurden im Rahmen der Erhebung um eine Einschätzung des Risikos gebeten. Falls die Genauigkeit des statistischen Einschätzungsinstruments überzeugen wird, kann es als Hilfsinstrument für RAV-Personalberatende eingesetzt werden.

Ältere Stellensuchende

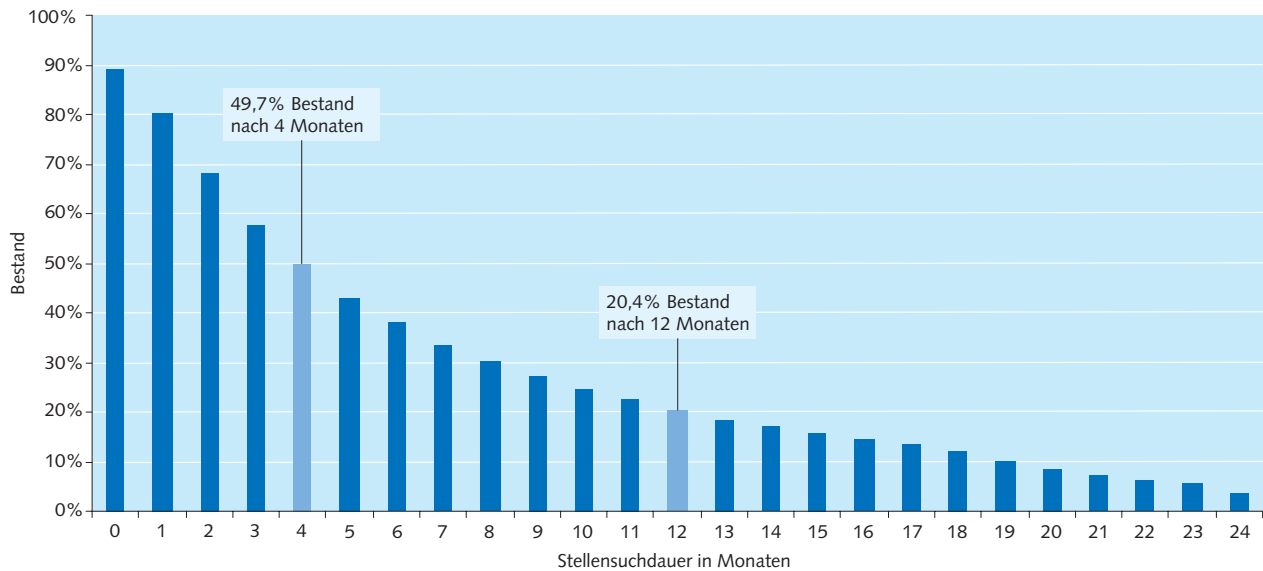
Die AMOSA-Befragung von RAV-Personalberatenden hat ergeben, dass kein nennenswerter Unterschied zwischen der Arbeitsmarktfähigkeit von jüngeren und älteren Stellensuchenden besteht (gemessen anhand des Katalogs von 36 arbeitsmarktrelevanten Merkmalen). Dort wo dennoch kleine Unterschiede auftreten, wurden ältere Stellensuchende positiver eingeschätzt (v. a. bzgl. Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit). Einzig die körperliche Gesundheit der älteren Stellensuchenden wurde tiefer eingeschätzt.

Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Stellensuchender ist jedoch deutlich höher und ihre Anstellungschancen geringer als bei Jüngeren. Dies wirft die Frage auf, warum ältere Stellensuchende trotz hoher Arbeitsmarktfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Mögliche Gründe dafür sind das nahende Pensionsalter und damit verbundene Hemmungen von Arbeitgebern, ältere Bewerber überhaupt noch zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen, die überdurchschnittlich hohen Lohnnebenkosten, Zweifel an der Aktualität der Ausbildungen oder schlicht das (Vor-)urteil, ältere Personen seien weniger flexibel oder produktiv.

¹² Neben der Prognosefähigkeit wurde dabei auch berücksichtigt, ob ein Merkmal überhaupt bereits zu einem frühen Zeitpunkt (Erst- oder Zweitgespräch mit dem RAV-Personalberatenden) eingeschätzt werden kann (z. B. konnte das Merkmal «psychische Gesundheit» nicht verwendet werden).

Abbildung 8

Entwicklung des Bestandes der Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

4. Chancen der Reintegration in den Arbeitsmarkt

Für jeden Stellensuchenden ist es zentral, möglichst schnell wieder eine Stelle zu finden. Bisher wurde dargestellt, welche Gruppen von Stellensuchenden diesen Schritt besser schaffen. Im Weiteren soll untersucht werden, wie die Anstellungschancen Stellensuchender sich über die Dauer der Arbeitslosigkeit verändern.

Jeder zweite Langzeitarbeitslose findet eine Stelle

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung des Bestandes an Stellensuchenden. Von allen Stellensuchenden, die sich auf einem RAV anmelden, melden sich 11% bereits vor dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit wieder ab (d. h. während der Kündigungsfrist), 8% im ersten Monat und weitere 30% in den Monaten zwei bis vier der Arbeitslosigkeit. Dies bedeutet, dass sich jeder zweite Stellensuchende in den ersten vier Monaten der Arbeitslosigkeit wieder vom RAV abmeldet. Danach sinken die monatlichen Abgänge deutlich.

Nach 12 Monaten sind noch 20,4% der ursprünglich Angemeldeten auf Stellensuche – dies entspricht dem Anteil der Langzeitarbeitslosen. Nach 24 Monaten sind noch knapp 4% der Stellensuchenden gemeldet.¹³

Die Chance, eine Stelle antreten zu können, wird gemessen anhand der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit, dass ein Stellensuchender sich innerhalb des nächsten Monats mit einer Stelle vom RAV abmelden kann (Stellenantritsrate, vgl. Abbildung 9).¹⁴

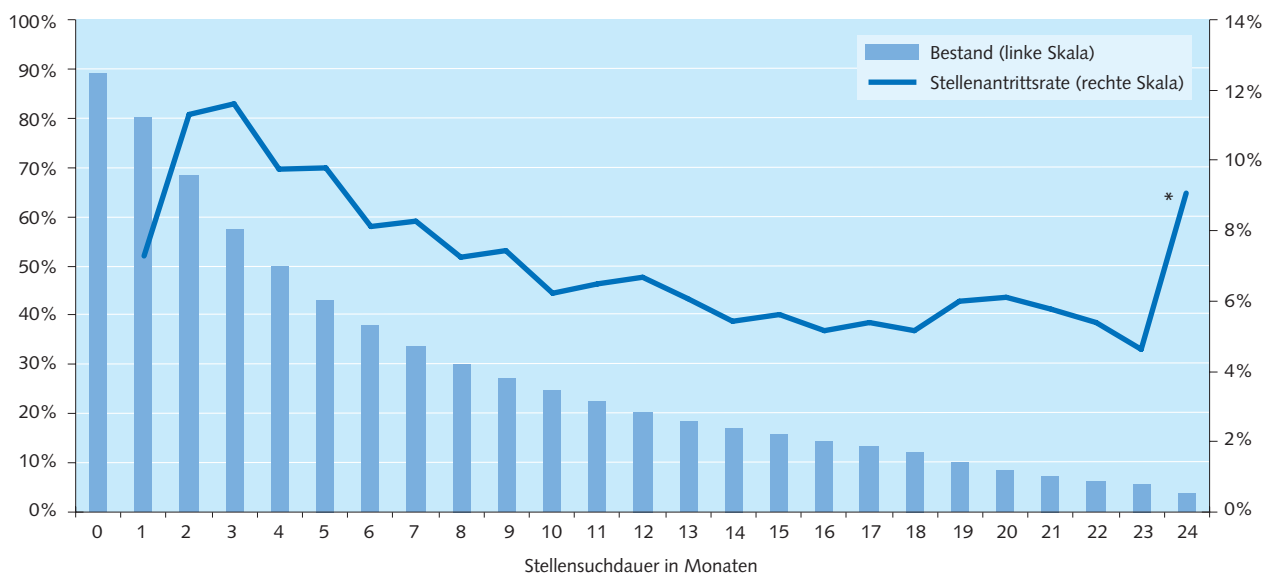
Im dritten Monat der Arbeitslosigkeit haben Stellensuchende die besten Anstellungschancen (12%). Danach nehmen die Chancen mit jedem zusätzlichen Monat der Arbeitslosigkeit ab. Beim Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit sind die Stellenantritschancen noch halb so hoch (7%).

¹³ Solche langen Perioden von Arbeitslosigkeit sind durch die verlängerte maximale Bezugsdauern bei älteren Stellensuchenden und Stellensuchende im Zwischenverdienst zu erklären.

¹⁴ Sie bezeichnet damit für jeden Monat den Anteil Stellensuchender, welche im Folgemonat eine Stelle antreten, gemessen am Total der zu Monatsbeginn noch angemeldeten Stellensuchenden. Im Weiteren wird von «Stellenantritten» dann gesprochen, wenn eine «Abmeldung mit Stelle» vorliegt. Die Daten enthalten keine Informationen darüber, ob die Stelle effektiv angetreten wurde.

Abbildung 9

Entwicklung der Stellenantrittsrate



Daten: AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

* Die Stellenantritte im 24. Monat basieren auf einer geringen Zahl von Stellensuchenden. Es handelt sich dabei mehrheitlich um Anstellungsverhältnisse, die aus Zwischenverdiensten hervorgehen.

Für diese Abnahme gibt es mehrere Gründe: Erstens interpretieren Arbeitgeber eine Arbeitslosigkeit von längerer Dauer als Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit. Mit zunehmender Dauer werden Arbeitgeber daher immer skeptischer. Zweitens finden Personen mit guten Jobchancen früher einen Job, womit die durchschnittlichen Jobchancen des verbleibenden Arbeitsloskeitsbestands mit zunehmender Dauer abnehmen.¹⁵ Drittens ist denkbar, dass die Motivation und Suchintensität vieler Betroffener, ihr Selbstvertrauen, ihre physische und psychische Gesundheit unter der lange andauernden Arbeitslosigkeit leiden.

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nehmen jedoch auch die Flexibilität und Mobilität der Stellensuchenden zu: Die Bereitschaft, auch eine Stelle ausserhalb des ursprünglichen Suchgebietes oder eine Stelle zu schlechteren Bedingungen anzunehmen, steigt. Beim Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit ist dieser Effekt bereits so stark, dass die Stellenantrittsrate nur noch schwach abnimmt.¹⁶ Vor dem «Aussteuerungsmonat» 19 (nach 18 Monaten ist für die meisten Stellensuchenden die Bezugszeit abgelaufen¹⁷) kehrt diese

Flexibilisierung den negativen Gesamttrend gar um: Die Stellenantrittsrate nimmt wieder zu.

Das Anschwellen im letzten Monat der Rahmenfrist (Monat 24) auf 9% basiert nur noch auf einer geringen Zahl an Stellensuchenden. Bei diesen Stellenantritten handelt es sich mehrheitlich um Anstellungsverhältnisse, die aus Zwischenverdiensten¹⁸ hervorgehen (wobei die Kompensationszahlungen der Arbeitslosenversicherung entfallen und die Arbeitslosigkeit daher als beendet gilt).

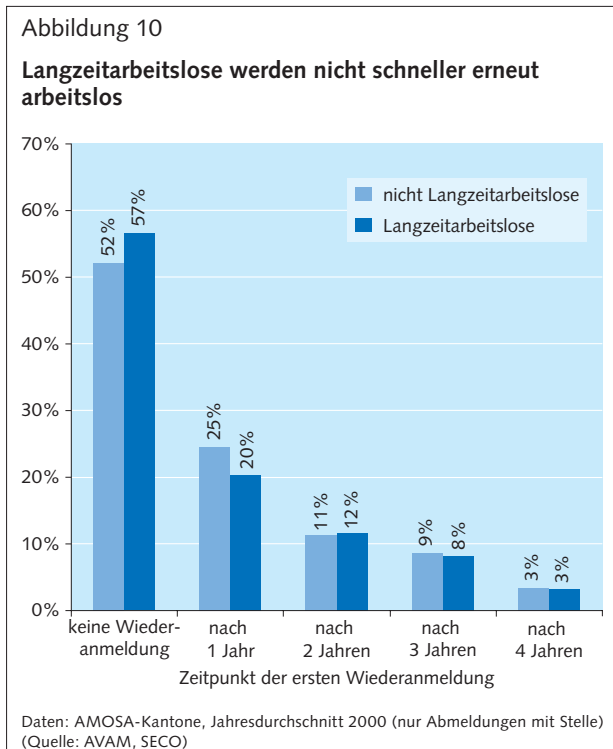
Insgesamt verlassen fast die Hälfte (48%) aller Langzeitarbeitslosen das RAV mit einer Stelle, während es bei den nicht Langzeitarbeitslosen 68% sind. Bei den älteren Stellensuchenden ist dieser Anteil deutlich tiefer (siehe Abbildung 3).

¹⁵ Erklärungsansatz der individuellen Heterogenität. Vgl. Rafael Lalive d'Epinay und Josef Zweimüller (2000): Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse einer Evaluationsstudie. SECO, Bern.

¹⁶ Dabei könnte auch eine Rolle spielen, dass die Einschätzung der Arbeitgeber sich nicht linear mit der Dauer verschlechtert.

¹⁷ Gemäss AVIG haben Versicherte unter 55 Jahren einen Anspruch auf 400 Taggelder (dies entspricht 560 Kalendertagen) und Versicherte über 55 Jahre auf 520 Taggelder (2 Kalenderjahre).

¹⁸ Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbständiger oder vorübergehend selbständiger Erwerbstätigkeit, das innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug in der Schweiz erzielt wird. Ein Zwischenverdienst kann aus einer Teilzeitbeschäftigung oder aus einer Aushilftätigkeit entstehen.



Geschlecht und Nationalität zeigen dabei nur geringe Unterschiede.¹⁹

Risiko der Wiederanmeldung ist für Langzeitarbeitslose nicht erhöht

Mehr als die Hälfte (57%) der im Jahr 2000 mit Stelle abgemeldeten Langzeitarbeitslosen haben sich bis heute nicht erneut bei einem RAV angemeldet. Dieser Anteil ist sogar höher als bei den nicht Langzeitarbeitslosen (52%).

Die meisten Wiederanmeldungen erfolgen innerhalb des ersten auf den Stellenantritt folgenden Jahres. Viele Langzeitarbeitslose haben in dieser Periode keinen oder einen verkürzten Anspruch auf erneute Arbeitslosenentschädigung. Zur Erneuerung des Leistungsanspruchs und Eröffnung einer Rahmenfrist ist das Ausüben einer beitragspflichtigen Beschäftigung während mindestens 12 Monaten nötig.

Neben den institutionellen Gründen ist davon auszugehen, dass Langzeitarbeitslose, die den Sprung zurück in den Arbeitsmarkt geschafft haben, das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit stärker als nicht Langzeitarbeitslose vermeiden wollen.

Fast jeder zweite Langzeitarbeitslose wird ausgesteuert

Gelingt die Stellensuche bis zum Monat 18 nicht, werden die meisten Stellensuchenden ausgesteuert – dies bedeutet, dass ihr Anspruch an die Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft ist und die Zahlungen eingestellt werden. 41% der Langzeitarbeitslosen sind von einer solchen Aussteuerung betroffen (9% aller Stellensuchenden). Nicht alle ausgesteuerten Langzeitarbeitslosen verlassen das RAV zu diesem Zeitpunkt, da sie weiterhin Anspruch auf Beratung haben: Jeder sechste meldet sich erst mit einer Stelle vom RAV ab.

Neben den auf der Stellensuche erfolgreichen Langzeitarbeitslosen, die das RAV mit einer Stelle verlassen, und den nicht erfolgreichen, die ausgesteuert werden, bleibt eine dritte Gruppe. Diese Langzeitarbeitslosen melden sich ohne Stelle vom RAV ab, obwohl sie nicht ausgesteuert wurden, also noch über einen Restanspruch an Taggeldern verfügen könnten. Dies ist bei jeder sechsten langzeitarbeitslosen Person (15%) der Fall. Bei dieser Gruppe spielt die Frustration über die arbeitsmarktliche Lage, die Wahrnehmung der Beratung durch das RAV und das Vorhandensein alternativer Einkommensquellen eine wichtige Rolle. Die Altersgruppen,

¹⁹ Eine vierte Kategorie sind Stellensuchende, bei denen sich herausstellte, dass sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben. Diese Kategorie ist im Bezug auf Langzeitarbeitslose unbedeutend (3%), da die Abklärungen der Bezugsberechtigung nur in Ausnahmefällen längere Zeit beanspruchen.

5. Hürden auf dem Arbeitsmarkt – Stimmen der Arbeitgeber

Im Rahmen der Untersuchungen wurden Arbeitgeber dazu befragt, wie sie Langzeitarbeitslose wahrnehmen, wie Langzeitarbeitslose ihre Anstellungschancen erhöhen können und was grundsätzlich unternommen werden kann, um Langzeitarbeitslose schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Expertengespräche sind aufgrund der tiefen Fallzahl nicht repräsentativ, geben aber ein Stimmungsbild wieder.²⁰

Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit

Eine Mehrheit der Befragten steht Arbeitslosen grundsätzlich skeptisch gegenüber: Die besten Mitarbeitenden eines Unternehmens würden auch in schwierigen Zeiten nicht entlassen. Die Arbeitslosigkeit wird als Zeichen für verminderte Arbeitsmarktfähigkeit einer Person interpretiert. Dauert die Arbeitslosigkeit längere Zeit an, verstärken sich die damit verbundenen negativen Assoziationen. Arbeitgeber gehen davon aus, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind, charakterliche Defizite oder zu wenig Motivation aufweisen. Auf den Entscheid, ob eine Person zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, hat diese Einschätzung einen viel grösseren Einfluss als die Folgen einer längeren Arbeitslosigkeit an sich: Kaum ein befragter Arbeitgeber sieht den Verlust von Fachwissen oder die Distanz zur Praxis als problematische Hürde an: Das Wissen sei schnell wieder aufgearbeitet, neue Mitarbeitende müssten ohnehin eingearbeitet werden.²¹

Gesellschaftlicher Wandel

Die befragten Arbeitgeber haben in den letzten Jahren eine Akademisierung vieler Berufsbilder beobachtet. Von Lernenden werde immer mehr verlangt, sowohl inhaltlich als auch bezüglich Disziplin und Eigenverantwortung. Dies gehe mit einem gesellschaftlichen Wandel einher. Die Folge sei, dass immer weniger technische Fachkräfte und immer mehr kaufmännische ausgebildet würden. Insbesondere seit den 1990er Jahren habe eine Umorientierung weg vom Handwerk hin zur umfassenden Dienstleistung stattgefunden. Diejenigen, die diesen erhöhten Anforderungen nicht Stand halten könnten, würden mit erhöhtem Risiko langzeitarbeitslos.

Chancen bei der Stellensuche erhöhen

Um überhaupt die Chance für ein Bewerbungsgespräch zu erhalten, spielt das persönliche Netzwerk der Stellensuchenden eine wichtige Rolle. Bekannte können Türen öffnen. Der RAV-Personalberatende kann durch sein eigenes Netzwerk die Stellensuche des Langzeitarbeitslosen zusätzlich

unterstützen. Arbeitgeber empfehlen deshalb, dass RAV-Personalberatende den Kontakt zu Arbeitgebern intensiver als bisher pflegen.

Langzeitarbeitslose können ihre Chancen durch Überzeugungskraft, Motivation und Eigeninitiative (zum Beispiel durch ausserberufliches Engagement) erhöhen. Der Lebenslauf sollte keine Lücke zwischen den Stellenwechslern aufzeigen, ausser sie sei durch Weiterbildung, Auslandsaufenthalt oder Mutterschaft gerechtfertigt. Bestehe jedoch eine Lücke, so müsse diese zwingend offen im Lebenslauf kommuniziert werden. Offenheit wird auch im Bezug auf die Arbeitslosigkeit geschätzt. Dadurch könne vermittelt werden, dass diese verarbeitet sei. Den von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen muss es gelingen, im Gespräch die Vorurteile gegenüber Langzeitarbeitslosen zu entkräften.

Arbeitgeber schätzen Risikobeteiligung

Die Anstellung von Langzeitarbeitslosen wird von Arbeitgebern als Risiko wahrgenommen, das gerade kleinere Firmen häufig nicht tragen können oder wollen. Sie sind auch weniger als Grossfirmen in der Lage, Nischenplätze zu schaffen oder Förderprogramme anzubieten. Für kleine Unternehmen ist daher das finanzielle Anreizsystem der Arbeitsmarktbehörden (Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse sowie Praktika) von grosser Bedeutung. RAV-Personalberatende sollten laut den Befragten aktiv über diese Instrumente informieren. Insbesondere in kleinen Unternehmen, die über keine Personalabteilung verfügen und bei denen Personalentscheide nicht von Personalfachleuten getroffen werden, sind die Instrumente oft zu wenig bekannt.

Neben der Abfederung des finanziellen Risikos schlagen Arbeitgeber folgende weiteren Massnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit vor: Die Fach- und Sozialkompetenz der Mitarbeitenden soll durch Arbeitgeber fortlaufend gestärkt werden – dies sei sowohl Angelegenheit der Arbeitnehmenden wie auch der Arbeitgebenden. Weiter wird angeregt, die persönlichen Kontakte zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Arbeitsvermittlung zu stärken. Als entscheidend dafür, ob einem Langzeitarbeitslosen eine Chance gegeben wird, betrachten die Arbeitgeber sein Auftreten. Arbeitgeber wünschen sich daher von den RAV, dass den stellenlosen Personen bewusst gemacht wird, wie wichtig ein positives Auftreten ist. Ausserdem halten sie es für sinnvoll, wenn auf gewisse Stellensuchende mehr Druck ausgeübt würde (z. B. durch die Zuweisung in ein intensives Beschäftigungsprogramm oder das Verhängen von Sanktionen, wenn der Suchbereich nicht ausgeweitet wird).

²⁰ Es wurden längere Interviews mit 15 Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Branche in den AMOSA-Kantonen geführt.

²¹ Eine Ausnahme bilden Unternehmen in Branchen mit schnellem technologischem Wandel und raschen Innovationszyklen, in welchen die stellensuchenden Personen nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt die Anstellungschancen gänzlich verlieren.

6. Wie gehen die RAV mit Langzeitarbeitslosigkeit um – Stimmen der Personalberatenden

Das AMOSA-Projektteam hat mit Personalberatenden und RAV-Leitern Gespräche über die Beratung von Langzeitarbeitslosen und durch Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdeten geführt.²²

Gefahr der unzureichenden Beratung

In keinem der besuchten RAV werden Stellensuchende heute systematisch aufgrund ihres Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit unterschieden oder in Gruppen eingeteilt. Den RAV steht ein fünfteiliger Triagecode²³ zur Verfügung, um die Stellensuchenden nach ihren Arbeitsmarktchancen einzuschätzen und die Beratungs- und Vermittlungsarbeit zu unterstützen. Dieser Code wird in den besuchten RAV jedoch kaum genutzt. Es wird keine verbindliche Triageung durchgeführt, jeder Stellensuchende wird individuell beraten.

Dieses Vorgehen hat laut den Befragten den Vorteil, dass jede Person massgeschneidert beraten und niemand stigmatisiert wird. Auf der anderen Seite sind grosse Unterschiede in der Beratung zu beobachten. Es bestehe laut der Befragten ausserdem die Gefahr, dass mit Stellensuchenden, deren Arbeitsmarktchancen als problematisch eingestuft werden und die von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdet sind, zu wenig intensiv gearbeitet werde.

Die Personalberatenden sind der Ansicht, dass sie die Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden relativ genau beurteilen können. Es gäbe jedoch einen Wunsch nach Gleichbehandlung aller Stellensuchenden über den gesetzlichen Auftrag hinaus: Ungleiche Risiken würden gleich und dadurch nicht angemessen behandelt. Ausserdem werde eine Person ungern als «schwer vermittelbar» eingestuft, da dies juristische Abklärungen der Anspruchsberechtigung einleite.

Diese Hürden könnten mit einem Hilfsmittel zur Einschätzung des Risikos einer Langzeitarbeitslosigkeit überwunden werden. Nur in einem der besuchten RAV wird jedoch ein solches systematisch bei allen Stellensuchenden angewendet: Dieses RAV benützt ein «Stärkenblatt», auf welchem die Stärken und Defizite der Stellensuchenden einheitlich erfasst werden. Eine weitere Möglichkeit zur

Unterstützung der Personalberatenden bietet das statistische Einschätzungsinstrument an, das zurzeit im Rahmen des AMOSA-Projekts Langzeitarbeitslosigkeit getestet wird (siehe Seite 13).

Optimierung der Beratung

Ein Teil der Befragten wünscht sich mehr Zeit für die Beratung von Stellensuchenden mit erhöhtem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sei durch die hohe Anzahl Dossiers pro Personalberatende zu wenig Zeit gegeben, mit diesen Personen vertieft auf eine neue Stelle hin zu arbeiten.

In keinem der besuchten RAV werden Spezialisten für Stellensuchende mit tiefer Arbeitsmarktfähigkeit eingesetzt.²⁴ Ein Teil der Befragten wünscht sich eine solche Spezialisierung, damit Expertenwissen und ein Netzwerk für die Vermittlung aufgebaut werden können. Diese Vermittlung müsste ihrer Meinung nach jedoch von der allgemeinen RAV-Vermittlung getrennt werden, damit für den Arbeitgeber klar ersichtlich wäre, welche Stellensuchenden durch diese Quelle rekrutiert würden.

In nur einem der besuchten RAV wird ein obligatorischer Beraterwechsel nach einer bestimmten Zeitdauer (im betreffenden Fall nach 6 Monaten) durchgeführt. Eine Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass Beraterwechsel frischen Wind in die Beratungsbeziehung bringen und daher gefördert werden sollten. Am erfolgversprechendsten sei nicht ein fakultativer Beraterwechsel, sondern ein obligatorischer. Der fakultative Wechsel werde zu wenig genutzt, da es schwierig sei, loszulassen und ein Dossier an einen anderen Personalberatenden zu übergeben.

Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienst

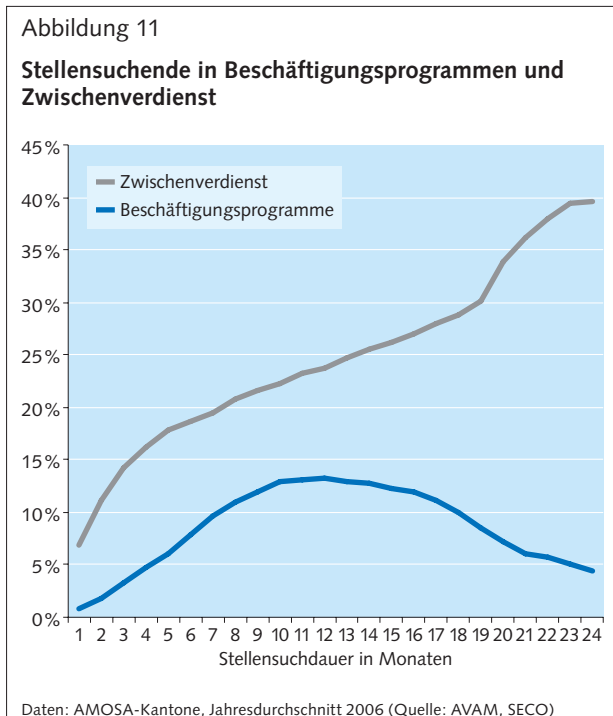
Das Ziel von Beschäftigungsprogrammen ist es, die zeitliche Distanz zur letzten Arbeitserfahrung zu verringern, eine Tagesstruktur zu fördern und zusätzliche Erfahrung und Qualifizierung zu erwirken. Diese Programme haben den Vorteil, dass sie das negative Signal der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit bei Arbeitgebern stark abschwächen, weil die Stellensuchenden aktuelle Arbeitgeber und Arbeitszeugnisse vorweisen können. Die Beschäftigungsprogramme werden ausserdem von Arbeitgebern gut akzeptiert und von der neusten quantitativen Evaluationsforschung gut benotet.²⁵

²² Es wurden neun Personalberatende und Leiter von RAV verschiedener Regionen und Grösse befragt. Die Aussagen sind nicht repräsentativ, geben aber Tendenzen wieder.

²³ Der Code weist die Hauptkategorien «braucht kaum Unterstützung» «leicht vermittelbar», «mittlere Vermittlungsfähigkeit» und «schwere Vermittlungsfähigkeit» auf. Diese Hauptkategorien werden weiter unterteilt nach «mit Qualifizierungsbedarf» und «ohne Qualifizierungsbedarf». Eine zusätzliche Kategorie ist für «Spezialfälle/Unterstützungsbedarf durch Fachberatung» vorgesehen.

²⁴ Eine Ausnahme sind Personalberatende, die sich auf Fälle der Interinstitutionellen Zusammenarbeit spezialisiert haben.

²⁵ Vgl. die Evaluationsstudien des SECO zu Arbeitsmarktlichen Massnahmen. Eine frühere Evaluationsstudie (Gerfin und Lechner 2001) kam zum Schluss, dass Beschäftigungsprogramme die Arbeitslosigkeit verlängern.



Neben Beschäftigungsprogrammen erhöhen auch Zwischenverdienste die Praxiserfahrung und verringern die negative Signalwirkung der Arbeitslosigkeit. Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das die versicherte Person während der Arbeitslosigkeit erzielt und das geringer ist als die ihr zustehende Arbeitslosenentschädigung. Ein Zwischenverdienst wird in der Regel über eine normale Stellenbewerbung gefunden. Im Gegensatz zu den Beschäftigungsprogrammen ist es den Personalberatenden daher nicht möglich, die Anzahl im Zwischenverdienst tätigen Stellensuchenden direkt zu beeinflussen.

Ein erstaunlich tiefer Anteil der Stellensuchenden befindet sich in einem Beschäftigungsprogramm oder im Zwischenverdienst: Beim Wechsel in die Langzeitarbeitslosigkeit partizipieren 37% der Stellensuchenden an einem Beschäftigungsprogramm oder sind im Zwischenverdienst tätig (siehe Abbildung 11).²⁶ Der tiefe Anteil ist unter anderem dadurch zu erklären, dass Beschäftigungsprogramme in einem Spannungsfeld stehen: Sie sollen möglichst realistische Arbeitsbedingungen bieten und dennoch die Wirtschaft nicht konkurrenzieren. Es ist daher eine Herausforderung, Plätze in Beschäftigungsprogrammen zur Verfügung zu stellen, welche die individuellen Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden erhöhen.

Werden die Plätze in Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienststellen nun so vermittelt, dass Personen mit tiefen Arbeitsmarktchancen eher davon profitieren? Um diese Frage zu beantworten, wurden die Programmbesuche über die ersten fünf Monate der Arbeitslosigkeit untersucht. Es wurden drei Gruppen unterschieden: Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen (Abmeldungen im 6. Monat der Arbeitslosigkeit), mit tiefen Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 12. Monat) und sehr tiefen Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 18. Monat).

Es zeigt sich, dass Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen selten in Beschäftigungsprogramme vermittelt werden. Hingegen partizipieren Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen häufiger als jene mit sehr tiefen Arbeitsmarktchancen. Die Praxis erfüllt nur teilweise den Anspruch, dass Stellensuchende mit tieferen Arbeitsmarktchancen von zusätzlichen Ressourcen profitieren können.

Zwischenverdienststellen sind besser besetzt durch Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen als durch jene mit tiefen oder sehr tiefen Chancen. Dies kann vermutlich dadurch erklärt werden, dass es für diese Stellensuchenden einfacher ist, eine Zwischenverdienststelle zu finden (im Gegensatz zu den Beschäftigungsprogrammen müssen sich die Stellensuchenden für diese Stellen auf dem Arbeitsmarkt bewerben).

Zuweisungen

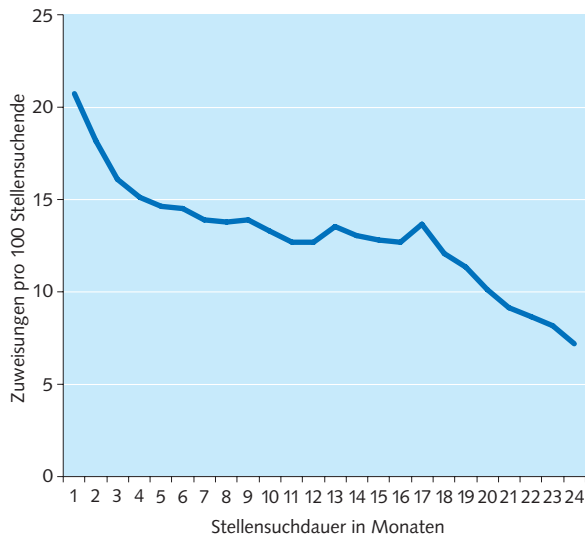
Zuweisungen sind verbindliche Bewerbungsaufforderungen an Stellensuchende. Diese sind komplementär zu den Bewerbungsbemühungen, welche die Stellensuchenden selbst erbringen. Das Ziel ist, Stellensuchende mit eher tiefen Arbeitsmarktchancen zu unterstützen. Gleichzeitig müssen die RAV den Arbeitgebern, die offene Stellen melden, geeignete Bewerbungskandidaten vorschlagen. Die RAV wollen und müssen daher auch Stellensuchende mit hoher Arbeitsmarktfähigkeit vermitteln.

Abbildung 12 zeigt, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ein Rückgang an Zuweisungen zu verzeichnen ist. Der Anteil stabilisiert sich nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit, bevor er im 17. Monat erneut abfällt.

Untersucht man die Zuweisungen wiederum nach den drei oben definierten Gruppen mittlere, tiefe und sehr tiefe Arbeitsmarktchancen, so zeigt sich, dass über die ersten fünf Monate Stellensuchende mit tiefen (Abmeldung im 12. Monat der Stellensuche) oder sehr tiefen Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 18. Monat) häufiger als solche mit

²⁶ Die in Abbildung 11 dargestellten Partizipationsraten wurden am Ende des jeweiligen Monats gemessen. Der Anteil der Stellensuchenden, die zu einem beliebigen Zeitpunkt ihrer Arbeitslosigkeit an einem Beschäftigungsprogramm teilgenommen haben oder im Zwischenverdienst arbeiteten, liegt höher.

Abbildung 12

Bewerbungsaufforderungen

Daten: AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

mittleren Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 6. Monat) zugewiesen werden. Im Hinblick auf die Förderung von Stellensuchenden mit tiefen Arbeitsmarktchancen wird die Zielsetzung erfüllt. Die Förderung von Stellensuchenden mit tiefen und sehr tiefen Arbeitsmarktchancen muss mit der nötigen Transparenz und Sensibilität gegenüber Arbeitgebern geschehen, damit diesen trotzdem eine möglichst gute Dienstleistung angeboten werden kann. Es ist eine Herausforderung, diese doppelte Zielsetzung zu erreichen.

Wichtige Rolle der Prävention

In einem Teil der RAV werden bereits während der Kündigungsfrist Bewerbungskurse angeboten. Die Arbeitgeber sind meist bereit, ihre Arbeitnehmenden im gekündigten Verhältnis an solchen Kursen teilnehmen zu lassen. Die Befragten halten es für förderlich, wenn sich Arbeitnehmende möglichst sofort nach Erhalt der Kündigung auf dem RAV anmelden. Dadurch könne nicht nur die Beratung sofort einsetzen, sondern auch kommuniziert werden, dass ein Nachweis von Arbeitsbemühungen ab dem Datum der Kündigung notwendig ist.

Findet das Erstgespräch nicht bereits in der Kündigungsfrist statt, so sollte es laut mehreren Befragten möglichst schnell angesetzt werden. Zu Beginn der Arbeitslosigkeit sollten

die Beratungsgespräche häufig stattfinden, um eine längere Verweildauer gar nicht erst entstehen zu lassen.

Ähnlich wie die befragten Arbeitgeber halten auch die Personalberatenden die Erhöhung des Drucks bei längerer Arbeitslosigkeit für eine wirksame Massnahme. Von Langzeitarbeitslosen müssten erhöhte Flexibilität und Mobilität gefordert werden, (fast) jede Arbeit sei nach einem Jahr Stellensuche zumutbar.

7. Partner der RAV im Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit

Verschiedene Partnerschaften sind für die RAV in ihrer täglichen Arbeit von Wichtigkeit für die Integration der Stellensuchenden und dadurch auch für die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Zwei dieser Partnerschaften, die so genannte Interinstitutionelle Zusammenarbeit und die Kooperation mit den privaten Stellenvermittlern wurden durch das Projektteam vertieft betrachtet.²⁷

Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) steht für die Kooperation der kantonalen Arbeitsmarktbehörden, der Sozialdienste, der Invalidenversicherung und der Berufsberatung.²⁸ Ziel der Zusammenarbeit ist es, Stellensuchende mit Mehrfachproblematiken schneller und einheitlicher in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Welche Massnahmen dazu ergriffen werden, soll nach dem grösstmöglichen Integrationsnutzen entschieden werden und nicht nach Zuständigkeit der Behörden. Drehtüreffekte, Doppelspurigkeiten und Lücken im Sozialversicherungssystem sollen mit IIZ minimiert werden.²⁹

Die befragten RAV-Vertreter haben bisher relativ wenig Erfahrungen mit dieser Zusammenarbeit gemacht. Es handelt sich um ein neues Instrument und betrifft bisher nur einen geringen Anteil an Stellensuchenden, die meistens bei zwei der genannten Institutionen gleichzeitig angemeldet sind. Die Ziele der Zusammenarbeit werden aber als wünschenswert erachtet und die Zusammenarbeit begrüsst. Während ein Teil der Befragten mit der Zusammenarbeit, wie sie sich heute präsentiert, zufrieden ist, kritisieren andere, dass IIZ sich zu stark als Angelegenheit der Arbeitsmarktbehörden entwickelt habe. Die anderen Institutionen sollten sich stärker engagieren.

²⁷ Dazu wurden 26 Gespräche mit Vertretern der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und privaten Stellenvermittler geführt.

²⁸ Je nach Kanton sind noch weitere Institutionen beteiligt.

²⁹ Vgl. Handbuch zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch_deutsch.pdf).

Private Stellenvermittler

Die Zusammenarbeit zwischen den privaten und öffentlichen Stellenvermittlern hat grosses Potential, nicht nur im Hinblick auf Stellensuchende mit hohen Arbeitsmarktchancen. Private Stellenvermittler sind interessiert an einem Zugang zu Personal auf Stellensuche. Die RAV wiederum sind interessiert daran, dass die bei ihnen gemeldeten Stellensuchenden möglichst rasch eine Stelle finden. Gerade Temporärstellen können eine Möglichkeit sein, um einen (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Anforderungen sind häufig weniger hoch und die schnelle Verfügbarkeit ist ein zentrales Kriterium – beides kommt Stellensuchenden mit unterdurchschnittlichen Anstellungschancen entgegen.

Trotz dieses Potentials hatte die Zusammenarbeit einen schwierigen Start: In der Gründungsphase der RAV wurde die neue staatliche Stellenvermittlung als Konkurrenz betrachtet. Dies ist nicht weiter erstaunlich: Die staatlichen RAV und die privaten Personalverleih- und Stellenvermittlungsfirmen erbringen Dienstleistungen, die auf den ersten Blick sehr ähnlich erscheinen. Heute ist offensichtlich, dass sich die beiden Stellenvermittlungen in unterschiedlichen Bereichen positionieren. Während die privaten Agenturen sich auf Stellenakquisition und Vermittlung Stellensuchender mit guten Arbeitsmarktchancen spezialisiert haben, gehört es zum Auftrag der RAV, alle bei ihnen gemeldeten Stellensuchenden ohne Unterschied wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.³⁰

Um die Qualität der Zusammenarbeit und allfälligen Handlungsbedarf zu ermitteln, wurden 16 Gespräche mit Vertretern von privaten und öffentlichen Stellenvermittlern geführt. Resultat: Die Zusammenarbeit wird von den privaten Vermittlern als unbefriedigend wahrgenommen. RAV-Vertreter nehmen sie positiver wahr, sehen aber ebenfalls Optimierungsbedarf.

Der Mangel an persönlichem Kontakt wird von beiden Seiten als eines der Hauptprobleme wahrgenommen. Teilweise sind den Befragten die Ansprechpersonen nicht bekannt, was eine Einstiegshürde ist. Die Zusammenarbeit ist weitgehend vom Engagement einzelner Personen abhängig und nicht institutionalisiert: Nur in seltenen Fällen gibt es Zusammenarbeitsverträge.

Ein zweites Hauptproblem ist der Mangel an Rückmeldung über Erfolg oder Misserfolg der Zusammenarbeit. Probleme können dadurch nicht sogleich beseitigt werden, eine Optimierung der Zusammenarbeit ist kaum möglich.

Drittens schaden negative Erlebnisse auf beiden Seiten langfristig und nachhaltig. Mehr Kontakt und Rückmeldequalität wären auch hier ein Gegenmittel. Dabei müssen die unterschiedlichen Unternehmenskulturen beachtet werden: Die privaten Stellenvermittler sind arbeitgeberorientiert und fokussieren auf Verkauf und Vermittlung. Die RAV sind eher stellensuchendenorientiert und legen ein Schwergewicht auf die Beratung.

Ein weiteres von den privaten Stellenvermittlern beanstandetes Problem ist die Geschwindigkeit der Auftragsabwicklung, insbesondere bei Temporärstellen, wo die Vermittlung unter erhöhtem Zeitdruck steht. Das Ausmass an Vorgaben und der damit verbundene «Papierkrieg» (z. B. bei der Abwicklung von Zwischenverdienst) werden von privaten Stellenvermittlern als belastend wahrgenommen. Die Informationsdatenbank AVAMSTS³¹ wird nur von 9% der privaten Stellenvermittler genutzt. Die befragten Vertreter waren sich darüber einig, dass in AVAMSTS zu wenig Informationen enthalten seien (58% der Stellensuchenden sind auf eigenen Wunsch anonym aufgeschaltet, obwohl die Chance einer Kontaktaufnahme durch den privaten Stellenvermittler für den Stellensuchenden deutlich steigt, wenn ihre Daten offen aufgeschaltet werden) und das System zu wenig benutzerfreundlich sei (vor allem die mangelnden Suchfunktionen). Die Daten seien teilweise veraltet. Allgemein muss festgestellt werden, dass Stellenmeldungen der privaten Stellenvermittler durch die RAV kaum aktiv durch Zuweisungen von Stellensuchenden bewirtschaftet werden.

Die privaten Stellenvermittler könnten sich vorstellen, im Auftrag der RAV Stellen zu akquirieren. Diesen Willen sollten die RAV im Hinblick auf Stellensuchende mit tiefen wie auch hohen Arbeitsmarktchancen nutzen. Von den Befragten genannte Möglichkeiten dazu sind: RAV und private Stellenvermittler nutzen Synergien vor Ort, in dem zum Beispiel in grösseren Filialen von privaten Vermittlern ein RAV-Berater arbeitet oder umgekehrt. Eine andere Möglichkeit wäre, gemeinsam ein Zentrum zu führen. Der Zugriff auf Profile der Stellensuchenden mit

³⁰ Zu ihrem Auftrag gehört in erster Linie Information, Beratung und Vermittlung, Entwicklung der Vermittlungsfähigkeit der stellensuchenden Personen (Zuweisung zu Kursen und Beschäftigungsprogrammen), Kontrolle der Stellenbemühungen und Stellenakquisition.

³¹ Internetdatenbank, die den privaten Stellenvermittlern vermittlungsrelevante Daten von stellensuchenden Personen, die dafür ihr Einverständnis gegeben haben, bereitstellt (vgl. www.treffpunkt-arbeit.ch/stes/).

hohen bis mittleren Arbeitsmarktchancen sollte ausserdem so weit wie möglich freigegeben werden (im Rahmen von AVAMSTS). Ein weiterer Vorschlag ist, Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen (Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete) über Provision von den privaten Arbeitsvermittlern zu vermitteln (dies bedingt ein zuverlässiges Einschätzungsinstrument, um festzustellen, wer eine tiefe Arbeitsmarktfähigkeit hat). Dieses Vorgehen könnte in einem Pilotprojekt getestet werden, um eine vertiefte Kosten-/Nutzenabwägung zu vollziehen. Auch die Zusammenarbeit mit Outplacement-Firmen sollte verstärkt koordiniert werden.³²

8. Massnahmen für die Zukunft – Resultate der Konferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Im Rahmen der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN entwarfen rund 90 Teilnehmende Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Nach dem Prinzip der Zukunftskonferenz, alle Beteiligten in einem Raum zusammen zu bringen, wirkten die verschiedenen Partner der Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt mit: Ehemals Langzeitarbeitslose, Arbeitgeber, Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, private Stellenvermittler, Outplacementberater, Anbieter von Arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie Vertreter der Invalidenversicherung, der Sozial- und Arbeitsmarktbehörden. Neben den im Folgenden beschriebenen Massnahmen sind auch die entstandenen Kontakte zwischen den Teilnehmenden ein wichtiges Resultat der Konferenz. Dadurch wird die Koordination bereits bestehender Instrumente und Angebote erleichtert.

Erarbeitete Massnahmen

An der Konferenz wurden in einem ersten Schritt Visionen erarbeitet und Handlungsfelder identifiziert. Basierend darauf wurden dann Projektskizzen ausgearbeitet und folgende Massnahmen entwickelt:

- Bildungspass und Arbeitsmarktfähigkeits-Check-up:** Damit Defizite der Arbeitsmarktfähigkeit nicht erst bei der Entlassung eines Arbeitnehmenden erkennbar werden, soll die individuelle Entwicklung durch einen «Bildungspass» dokumentiert werden. Bereits in der Schule und bei der Berufsberatung soll das Thema Arbeitsmarktfähigkeit besprochen werden. Nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt wird alle fünf Jahre die Arbeitsmarktfähigkeit jedes Arbeitnehmers überprüft (Arbeitsmarktfähigkeits-Check-up). Bei der Entwicklung und der Durchführung des Check-up werden Berufsverbände und Arbeitgeber mit einbezogen.
- Interne Prozesse bei den RAV optimieren:** Verschiedene Massnahmen sollen ergriffen werden, um Stellensuchende so zu beraten, dass sie möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zurück finden. Zu Beginn der Phase des Ausscheidens aus dem Arbeitsprozess sollen mehr Ressourcen investiert werden. Es sollen rasch verbindliche Ziele vereinbart werden und eine erste und zweite Standortbestimmung innert kurzer Zeit stattfinden. Die Personalberatenden sollen sensibilisiert und besser in den Triagekriterien geschult werden. Ausserdem soll ihre Coachingfähigkeit stärker ausgebildet werden. Die Beratung soll risikogerecht stattfinden. Nach Abschluss der Testphase soll der Einsatz des von AMOSA entwickelten statistischen Hilfsmittels für Personalberatende zur Einschätzung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit geprüft werden.
- Mobilität fördern:** Um nicht langzeitarbeitslos zu werden, müssen vom Strukturwandel betroffene Arbeitslose ihr Suchgebiet erweitern, damit sie einen Arbeitsplatz auf ihrem angestammten Gebiet finden. Die Arbeitssuche über die Kantons- bzw. Landesgrenzen hinweg soll von den RAV stärker gefördert und gefordert werden. Die RAV sollen mehr über ausserkantonale Arbeitsplätze informieren (z.B. über das Informationsnetz der europäischen Arbeitsvermittlung EURES) und interkantonal vermitteln.

³² Outplacement ist die vom Arbeitgeber finanzierte Beratung und Vermittlung eines gekündigten Mitarbeitenden durch eine private Unternehmung.

- **Flexibilität fördern:** Im «Patchworking» geht ein Erwerbstätiger gleichzeitig mehreren, oft befristeten Tätigkeiten nach. Das «Patchworking» erleichtert unter anderem die Integration von Personen, die keine unbefristete Vollzeitstelle finden und von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Um diese Art der Erwerbstätigkeit zu fördern, soll eine entsprechende Jobbörse aufgebaut werden.
- **Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) erweitern:** Die präventiven Schritte dieser Zusammenarbeit sollen bereits dann beginnen, wenn die Stellensuchende Person noch im Arbeitsprozess steht. Idealerweise gibt es in Zukunft für Kunden (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitslose) eine einzige Ansprechstelle und behördenübergreifend einen gemeinsamen Katalog möglicher Leistungen.
- **Zusammenarbeit öffentliche–private Stellenvermittlung verbessern:** Die Zusammenarbeit steht und fällt mit den persönlichen Kontakten. Diese Beziehungen sollen deshalb belebt werden (z. B. durch einen gemeinsamen regelmässigen Erfahrungsaustausch). Um effizienter zusammenarbeiten zu können, müssen aktuelle und umfassende Daten zu Stellensuchenden bereit stehen, auf welche die privaten Stellenvermittler Zugriff haben. Die bestehende Datenbank AVAMSTS müsste präzisere Eingaben und Suchmöglichkeiten zulassen. RAV-Berater sollen für private Stellenvermittler besser erreichbar werden (Stellvertretung, Präsenzzeit). Formalistische und bürokratische Regelungen sollen reduziert werden. Von Seiten der Privaten müssen die Vermittlungsstandards eingehalten werden. Ideen sind ein Verhaltenskodex, eine Zertifizierung privater Partner der RAV oder eine schwarze Liste von privaten Stellenvermittlern, mit denen nicht gearbeitet wird.

Eine weiterführende Vision, die an der Konferenz besprochen wurde, ist jene des Grundlohns für alle im Erwerbsleben stehenden Personen.

Umsetzung in den Kantonen

Die Konferenzteilnehmenden wählten diejenigen Projekte und Massnahmen aus, die ihnen für ihren Kanton besonders interessant und Erfolg versprechend erschienen. Ziel dieses letzten Konferenzteils war eine Konsolidierung der Ideen und Fokussierung auf Projektskizzen, die man innerhalb der Kantone weiterverfolgen will. Jeder Kanton definierte ausserdem eine Person, deren Rolle es ist, den Überblick über den Umsetzungsprozess zu wahren, die Umsetzung zu koordinieren und bei Bedarf zu initiieren (Umsetzungskordinator).

Die Teilnehmenden aus dem Kanton **Aargau** werden die Wahl des Zeitpunkts, an welchem präventive Erstmassnahmen einsetzen, überprüfen. Das Thema Arbeitsmarktfähigkeit soll in einer Sensibilisierungskampagne aufgegriffen werden und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern während der Kündigungsphase intensiviert werden. Es wird ein Pilotprojekt zur Intensivierung der Beratung in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit durchgeführt. Schliesslich wird überprüft, ob ein Abrechnungssystem von «Patchworking» eingeführt werden könnte. Umsetzungs-kordinator: Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau).

Teilnehmende aus den Kantonen **Appenzell Inner- und Ausserrhoden** sowie **Glarus** möchten die Interinstitutionelle Zusammenarbeit optimieren und konkretisieren, indem mehr spezialisierte IIZ-Beratende eingesetzt werden und der Erfahrungsaustausch im IIZ-Bereich intensiviert wird. Auch die Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlern soll verbessert werden, unter anderem werden individuelle Zusammenarbeitsverträge angestrebt. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern wird ein «Praktikumspool» geschaffen. Umsetzungs-kordinatoren: Peter Näf (Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden) und Kurt Reifler (Kant. Arbeitsamt Glarus).

Der Kanton **Graubünden** wird die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Stellenvermittlung überdenken und neu definieren. Eine Zertifizierung von seriösen privaten Vermittlern, mit denen das RAV zusammen arbeitet, wird geprüft. Durch intensivierete Arbeitgeberkontakte soll ermöglicht werden, die Bedürfnisse der Arbeitgeber und des Arbeitsmarktes künftig stärker bei der Qualifizierung von Stellensuchenden zu berücksichtigen. Für die Beratung Langzeitarbeitsloser werden auf diese Zielgruppe ausgerichtete Strategien erarbeitet. In Zusammenarbeit mit den privaten Stellenvermittlern werden zukünftig Frühinterventionen bereits während der Kündigungsfrist getätigt. Umsetzungs-koordinatorin: Agatha Thürler (KIGA Graubünden).

Die Teilnehmenden aus den Kantonen **Luzern, Nidwalden und Obwalden** streben an, die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Stellenvermittlung verbindlich zu definieren und den Zugang zu Daten zu verbessern. Auf Seiten der öffentlichen Vermittlung werden Schwerpunkte auf die Ausbildung und Förderung der Personalberatenden sowie Arbeitgeberbesuche gelegt. Ausserdem werden die internen Strukturen analysiert und überregionale Zusammenarbeit angestrebt. Die Schnittstellen zwischen der Invalidenversicherung, den Sozialämtern, der Berufsberatung und der Arbeitslosenversicherung werden durch die Interinstitutionelle Zusammenarbeit weiter gestärkt. Umsetzungs-koordinatoren: Annamaria Käch (wira Luzern) und Armin Portmann (Amt für Arbeit Nidwalden).

Die Teilnehmenden im Kanton **St. Gallen** werden den Fokus auf eine Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren in den Bereichen Analyse, Coaching und Vermittlung legen. Es werden gemeinsame Analyseinstrumente entwickelt sowie durch Beratungs- und Erfolgshonorare Anreize geschaffen, auch Stellensuchende mit schlechteren Arbeitsmarktchancen zu vermitteln. Es wird ein «Beratungsvoucher» mit zertifizierten Anbietern entwickelt. Umsetzungs-koordinatorin: Yvonne Kisslinger (Amt für Arbeit St. Gallen).

Teilnehmende aus den Kantonen **Schaffhausen und Thurgau** werden zusätzliche Massnahmen für Stellensuchende über 50 Jahre ergreifen. Sie wollen die Vernetzung zwischen den verschiedenen Partnern fördern: Interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen der Invaliden-, Arbeitslosenversicherung und den Sozialdiensten; die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitslosenversicherung, den Schulen und der Berufsbildungsbehörden; die Zusammenarbeit zwischen der Invaliden-, der Arbeitslosenversicherung, privaten Stellenvermittlern und anderen privaten Organisationen. Umsetzungs-koordinatoren: Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen) und Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit Thurgau).

Der Kanton **Zug** wird in die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern mehr Kontinuität bringen (z.B. adäquate Zuweisungen). In der Beratung der Stellensuchenden auf den RAV wird eine Beratung, die das Potential der Stellensuchenden berücksichtigt, angestrebt. Der oben aufgeführte Katalog an Massnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Vermittlung wird umgesetzt. Im Bereich der Interinstitutionellen Zusammenarbeit ist das Ziel, dass alle zuweisenden Stellen die Triagekriterien kennen und Fälle entsprechend melden. Umsetzungs-koordinatorin: Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug).

Die Teilnehmenden aus dem Kanton **Zürich** werden die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Stellenvermittlung institutionalisieren, die Wiedereingliederungsstrategie aktualisieren und die IIZ weiter ausbauen. Bei der Planung Arbeitsmarktlicher Massnahmen soll vermehrt den von AMOSA identifizierten Risikofaktoren Rechnung getragen werden. Die Förderung der Deutschkenntnisse von Stellensuchenden soll intensiviert werden. Umsetzungs-koordinator: Kuno Stürzinger (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich).

Auf **nationaler Ebene** will man eine Optimierung der Datenbank AVAMSTS sowie ein Jobrotationssystem zwischen privater und öffentlicher Stellenvermittlung prüfen. Ausserdem wird eine engere Zusammenarbeit zwischen RAV und der Sozialhilfe angestrebt. Umsetzungs-koordinator: Hans-Peter Flück (SECO).

9. Schlussfolgerungen

Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wird es zu einer wachsenden Herausforderung für die Stellensuchenden, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Langzeitarbeitslosigkeit ist aber auch eine Herausforderung für die Arbeitsmarktbehörden. Da die Stellenchancen von Monat zu Monat abnehmen, ist es wichtig, dass eine Gefährdung möglichst früh erkannt und mit Nachdruck angegangen wird.

Es stehen dabei drei Handlungsfelder im Vordergrund: Die Prävention während der Beschäftigung und in der Kündigungsphase, eine auf das Potenzial der Stellensuchenden abgestimmte Beratung während den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit und einen wirksamen Umgang mit Stellensuchenden während einer längeren Arbeitslosigkeit. Für diese drei Handlungsfelder wurden während der Konferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN Ideen diskutiert und konkretisiert. Entsprechende Massnahmen werden jetzt in den AMOSA-Kantonen umgesetzt.

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Monate hat zu einer deutlichen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt geführt. Davon haben auch Langzeitarbeitslose profitiert. Trotzdem beträgt ihr Anteil an allen Stellensuchenden weiterhin hohe 20%. Die Entwicklung des Anteils Langzeitarbeitsloser über die letzten zehn Jahre weist darauf hin, dass bei einer künftigen Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ein erneuter Anstieg des Anteils Langzeitarbeitsloser zu erwarten ist. Die heute ergriffenen Massnahmen können dazu beitragen, dass von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete in Zukunft den Anschluss an den Arbeitsmarkt schneller und besser schaffen – so dass sie gar nicht erst langzeitarbeitslos werden.

April 2007, Michael Morlok und Natalie Känel

**Anhang 1:
Teilnehmerliste Zukunftskonferenz
ANSCHLUSS SCHAFFEN****Aargau:**

Amt für Wirtschaft und Arbeit (Thomas Buchmann, Christian Kälin, Guido Pfister, Raphael Weisz), Fachstelle Netzwerk IIZ (Anna Schütz), Stollenwerkstatt Aarau (André Rotzetter), Voegele KMU Beratungs-GmbH (Lukas Voegele), Christoph Fasel, Jürg Greiff

Appenzell Ausserrhoden:

Change INVEST (Reto Wambach), IV (Kari Geisser), Kantonales Arbeitsamt (Peter Näf, Roger Nater)

Glarus:

Avoi (Mirko P. Slongo), Kantonales Arbeitsamt (Franziska Jenny, Kurt Reifler), Schraner AG (Melchior Laager), Workmanagement AG (Jürg Kundert), Rolf Schönenberger

Graubünden:

Amedes Druck AG (Werner Poplutz), Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA (Andy Albin, Martin Deplazes, Willy Roth, Paul Schwendener, Agatha Thürler), Kantonales Sozialamt (Franz Bütler), Künzler Treuhand AG und Abakus-Job-Search (Sven Künzler)

Luzern:

Argynis (Kurt Lüscher), Dienststelle Wirtschaft und Arbeit wira (Markus Blättler, Annamarie Käch, Isa Sandmann), Reap Luzern (Joe Laupper), Robert Laurent

Nidwalden und Obwalden:

Amt für Arbeit Nidwalden (Armin Portmann), RAV Hergiswil (Tomas Jodar)

Schaffhausen:

Amt für Arbeit (Felix Müller, Walter Plieninger, Barbara Zirell)

St. Gallen:

Amt für Arbeit (Walter Abderhalden, Yvonne Kisslinger), DBM AG und swissstaffing (Wolfgang Sieber), Fachstelle für Statistik (Thomas Oegerli), Linder Consulting (Hubert Linder), Nova Spritzwerk (Walter Cucchia), Quelle Versand AG (Patrizia Doppelreiter), Stiftung für Arbeit (Andreas Bächler)

Thurgau:

Amt für Wirtschaft und Arbeit (Josef Birchmeier, René Meyer), Dock Arbon GmbH und Stiftung für Arbeit (Daniela Merz), HEKS TG Job (Gabriela Alfanz), Inova Personal AG (André Büchi), Syna (Arthur Sprenger), Versandapotheke Zur Rose (Susanna Dreyer), Viktor Roncoroni

Zug:

Amt für Wirtschaft und Arbeit (Sandra Buchenberger, Bernhard Neidhart), Fachstelle Berufsintegration (Carmen Prandina), G&S Personalberatung AG (Zita Schlumpf), IV (Beat Iten), Medela AG (Marina Schürmann), Stellennetzwerk WPZ (Marlise Regli), Tony K. Emmenegger

Zürich:

Adecco AG (Hans Kuriger), Amt für Wirtschaft und Arbeit (Roland Baumberger, Edith Gitermann, Bruno Sauter, Kuno Stürzinger, Irene Tschopp), Kantonales Sozialamt (Ruedi Hofstetter), Kantonales Personalamt (Peter Winkler), Abteilung Soziales der Stadt Uster (Armin Manser), Stiftung Chance (Peter Schnüriger), UBS AG (Claudia Schilter), Vedior (Schweiz) AG (Patrick Fehr), Ulrich Schroffenegger

National:

Adecco AG (Nicole Hasenmaile), KV Schweiz (Michèle Rosenheck), Projekt Fundatio Adecco (Johannes Bartels), Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hans-Peter Flück, Florian Imstepf, Daniel Luginbühl), Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS (Ueli Tecklenburg), Unia und Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Katharina Teuscher)

AMOSA:

Natalie Känel, Michael Morlok

Moderation:

Beate Kuhnt, Dani Rey

Anhang 2 Katalog arbeitsmarktrelevanter Merkmale (AMOSA Expertengruppe)³³

Intellektuelle Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Auffassungsgabe • Problemlösefähigkeit • Konzentrationsfähigkeit • Systematisch-analytisches Denken 	Motivation/ Engagement <ul style="list-style-type: none"> • Durchhaltevermögen/ Zielstrebigkeit • Eigeninitiative • Leistungsbereitschaft 	Handlungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit/Stressbewältigung • Entscheidungsfähigkeit • Selbständiges Arbeiten • Sorgfalt • Zuverlässigkeit • Pünktlichkeit
Soziale Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktfähigkeit • Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit 	Kommunikative Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Ausdrucksfähigkeit mündlich (Deutsch) • Ausdrucksfähigkeit schriftlich (Deutsch) 	Auftreten/ Umgangsformen/ Äussere Erscheinung <ul style="list-style-type: none"> • Selbstvertrauen • Umgangsformen • Hygiene, Kleider
Fachkompetenz <ul style="list-style-type: none"> • Formelle Qualifikationen im Suchbereich • Berufserfahrung im Suchbereich • Fremdsprachen • Umgang mit Informations- und Kommunikations-technologie 	Rahmenbedingungen <ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Gesundheit • Psychische Gesundheit • Stabiles Umfeld 	Mobilität <ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft zu täglicher Pendelmobilität • Bereitschaft zu Wohnortwechsel
Flexibilität <ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft, die Branche/Beruf zu wechseln • Wunsch, die Branche/Beruf zu wechseln • Flexibilität bezüglich Lohn 	Wissen, wie man sich auf dem Arbeitsmarkt bewegt <ul style="list-style-type: none"> • Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt • Bewerbungs-Knowhow (Qualität der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsstrategie etc.) • Arbeitszeugnisse / Referenzen • Motivation für die Stellensuche 	Persönliche Eckdaten <ul style="list-style-type: none"> • Alle im AVAM registrierten Daten (Alter, Geschlecht, Herkunft, Muttersprache, Zivilstand, Ausbildung, erlernter, ausgeübter und gesuchter Beruf etc.)

³³ Dieser Katalog wurde im Rahmen des Arbeitsberichtes «Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit» entwickelt. Eine wichtige Quelle für den Katalog war: Claudia Eilles-Matthiessen, Natalija el Hage, Susanne Janssen und Antje Osterholz (2002): Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Verlag Hans Huber. Bern.

Der Arbeitsmarkt kennt keine Kantonsgrenzen

Für eine rasche und nachhaltige Wiedereingliederung von Stellensuchenden braucht es adäquate Informationen zum Arbeitsmarkt. Diese systematisch und wissenschaftlich zu erheben und zu analysieren ist das Ziel der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSa).

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Ämter für Wirtschaft und Arbeit (AWA) bzw. die kantonalen Industrie- und Gewerbeämter (KIGA) der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung zusammengeschlossen.

Mit substantiellen Informationen soll schrittweise das Verständnis für den kantonsübergreifenden Arbeitsmarkt verbessert werden. Diese Grundlagen sollen dazu dienen, die bestehenden Qualifizierungsangebote anzupassen sowie neue zu entwickeln und die Förderung von Stellen Suchenden durch die öffentliche Arbeitsvermittlung zu erleichtern.

www.amosa.net