

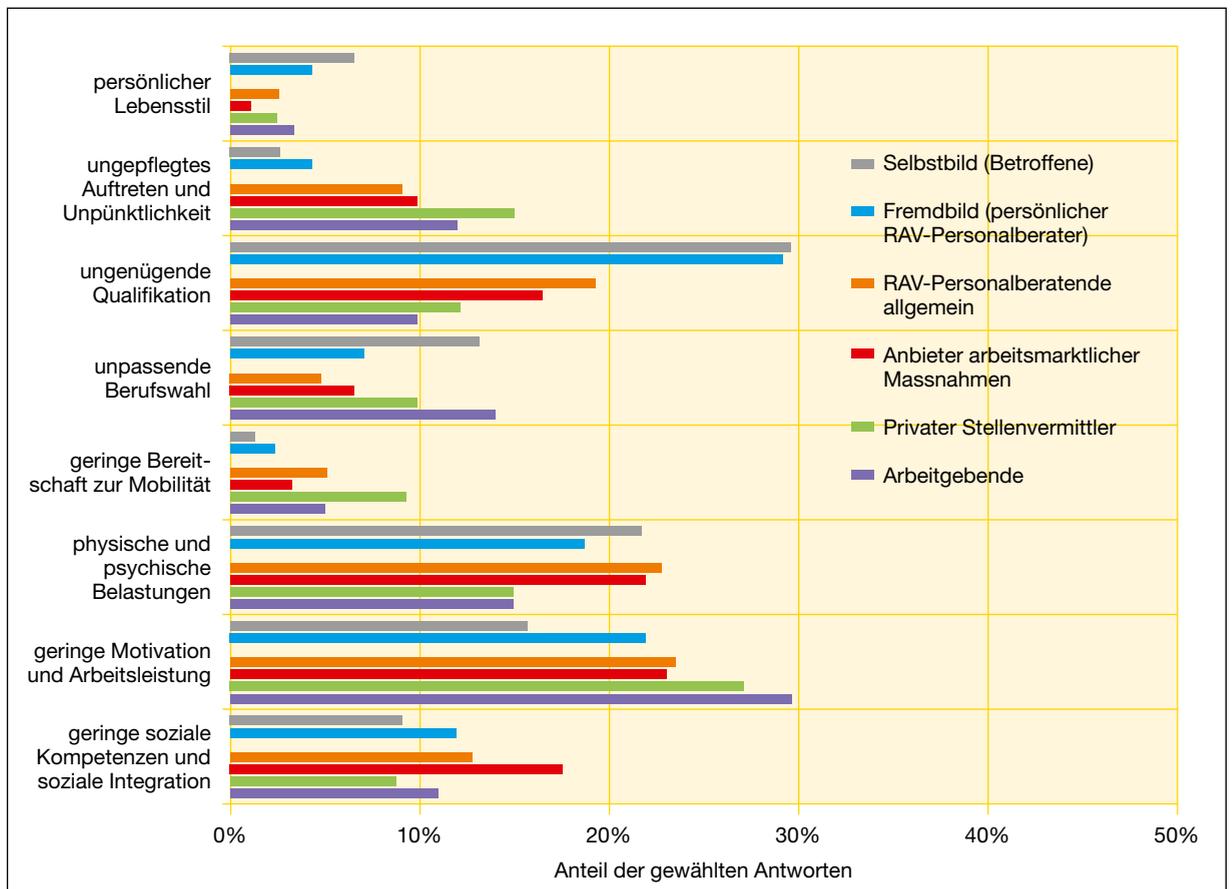
Jeder zweite Stellensuchende ist nicht zum ersten Mal arbeitslos

Das Ziel der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist die rasche und dauerhafte Integration von gemeldeten Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Doch längst nicht allen Stellensuchenden gelingt dies: Rund die Hälfte aller Personen (49,6 Prozent), die sich im Jahr 2008 stellensuchend gemeldet haben, sind nicht zum ersten Mal arbeitslos. Dieser hohe Anteil erstaunt und hat die Arbeitsmarktbehörden von zwölf Kantonen bewogen, die Thematik der wiederholten Arbeitslosigkeit im Rahmen von AMOSA¹ vertieft zu analysieren.

Jugendliche sind öfters mehrmals arbeitslos

Die Resultate zeigen, dass das Risiko, erneut stellensuchend zu werden, mit zunehmendem Alter abnimmt: Je älter Stellensuchende bei ihrer Anmeldung auf einem RAV sind, umso geringer ist das Risiko.

Die 15- bis 24-jährigen Stellensuchenden weisen ein deutlich überdurchschnittliches Risiko auf, erneut stellensuchend zu werden. Vertiefende Analysen relativieren dieses Bild und zeigen, dass mit zunehmendem Alter negative «Begleiterscheinungen» immer stärker werden. So nimmt die Dauer der Stellensuche mit steigendem Alter ebenso zu wie die Häufigkeit der Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosigkeit. Bei wiederholt Stellensuchenden ab 30 Jahren ist ein zunehmender Verlust der beruflichen Stellung (Funktionsstufe) sowie des versicherten Verdienstes zu beobachten. Jüngere wiederholt Stellensuchende hingegen weisen hinsichtlich Funktionsstufen und Verdienst eine vergleichsweise positive Entwicklung auf. Die Dynamik der Stellensuchenden im Arbeitsmarkt lässt mit zunehmendem Alter nach: Jüngere Stellensuchende wechseln häufiger den Beruf und wählen dabei



Einschätzungen der persönlichen Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit

Daten: eigene Online-Befragung, AMOSA-Kantone

fremdere Tätigkeitsfelder; zudem sind sie geografisch mobiler. Dies sind alles Hinweise darauf, dass wiederholte Arbeitslosigkeit bei jungen Stellensuchenden häufig Ausdruck von friktioneller Arbeitslosigkeit ist, welche beim Wechsel von einer Arbeitsstelle zu einer anderen entsteht.

Schlecht ausgebildete Arbeitslose sind besonders betroffen

Zwischen dem Bildungsniveau und dem Risiko, wiederholt stellensuchend zu werden, besteht ein deutlicher Zusammenhang: Je höher der Ausbildungsabschluss und die Qualifikation, umso geringer ist das Risiko, wiederholt stellensuchend zu werden. Personen mit einem Hochschulabschluss weisen ein klar unterdurchschnittliches Risiko von 31% auf. Personen mit einer Anlehre hingegen haben ein deutlich höheres Risiko von 53%. Dennoch zeigt eine Befragung von Arbeitsmarktexperten, dass wiederholt Stellensuchende mit geringem Bildungsniveau bessere Anstellungschancen für eine neue Arbeitsstelle haben. Dies kann durch eine unterschiedliche

Attribution von Ursachen erklärt werden: Bei besser ausgebildeten Kaderleuten wird eher vermutet, dass tieferliegende Probleme wie beispielsweise ein Mangel an Sozialkompetenzen oder ungenügendes Fachwissen Ursachen für eine wiederholte Stellensuche sind.

Grosse Diskrepanz zwischen der Eigen- und der Fremdwahrnehmung

Eine Befragung der wichtigsten Akteure im Arbeitsmarkt offenbart, dass die Ursachen von wiederholter Arbeitslosigkeit ganz unterschiedlich wahrgenommen werden. Betroffene (Selbstbild) betrachten geringe Motivation für die Arbeit und geringe Arbeitsleistung nicht als Hauptursache wiederholter Arbeitslosigkeit, während die anderen Akteure diesem Aspekt grosses Gewicht geben. Die Betroffenen sowie in geringerer Masse ihre persönlichen RAV-Personalberatenden (Fremdbild) erklären sich wiederholte Arbeitslosigkeit in erster Linie über fehlende Aus- und Weiterbildung. Physische und psychische Belastungen sind weitere wichtige Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit. Dieser Ansicht sind insbesondere Personalberatende, Anbieter arbeitsmarktlicher Massnahmen sowie die Betroffenen selber. Besonders auffallend ist die grosse Diskrepanz zwischen den Einschät-



Der Autor

Angelo Wetli ist wissenschaftlicher Mitarbeiter von AMOSA – einem Zusammenschluss der Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung.

¹ Natalie Känel, Angelo Wetli, «Wiederholte Arbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen»
Die Studie sowie die dazugehörigen Teilberichte sind abrufbar unter www.amosa.net

Personalberater und Kaderselektion

TÄNNLER
Tännler Personalmanagement AG

Bauen Sie auf uns. Wir bringen Sie weiter.

Tännler Personalmanagement AG
Steinackerstrasse 38 · CH-8902 Urdorf · Telefon +41 (0)44 777 1 888
taennler@taennler.ch · www.taennler.ch

Stellenvermittler

Basel Buchs Chur Sargans Wil

Transteam Personal AG
Temporär- und Dauerstellen

**Wir bringen die richtigen Menschen zusammen –
... seit 25 Jahren!**

www.transteam.ch

swisstaffing®
Verband der Personaldienstleister der Schweiz

10 JAHRE
A
AbereggConsulting
Mehr Mensch. Mehr Qualität.

**Bank – Betriebswirtschaft – Finanz
Ihr Spezialist in Personalfragen!**

Thunstrasse 34, 3005 Bern, Tel. 031 333 80 22, Fax 031 333 80 23
info@aberegg-consulting.ch, www.aberegg-consulting.ch

Feststellenvermittlung
Temporärrekrutierung
Outplacement
Outsourcing
Weiterbildung
HR-Beratung

Fest- & Temporärstellen
Wir bieten schnelle und effiziente Lösungen

Und was machen Sie?

Manpower®

global human resources®
we connect professionals

Contract Placement
HR Management Outsourcing

global human resources
A Member of the GHR Group

Projektorientiertes
IT Ressourcen Management

www.g-hr.ch

global human resources AG · Blegistrasse 13, CH - 6340 baar / ZG
Tel.: +41 41 760 49 46 · Fax: +41 41 760 49 47 · E-Mail: info@g-hr.ch

drehpunkt personal gmbh

- gelerntes Fachpersonal
- qualifiziertes Hilfspersonal
- Kader- & Führungspersonal

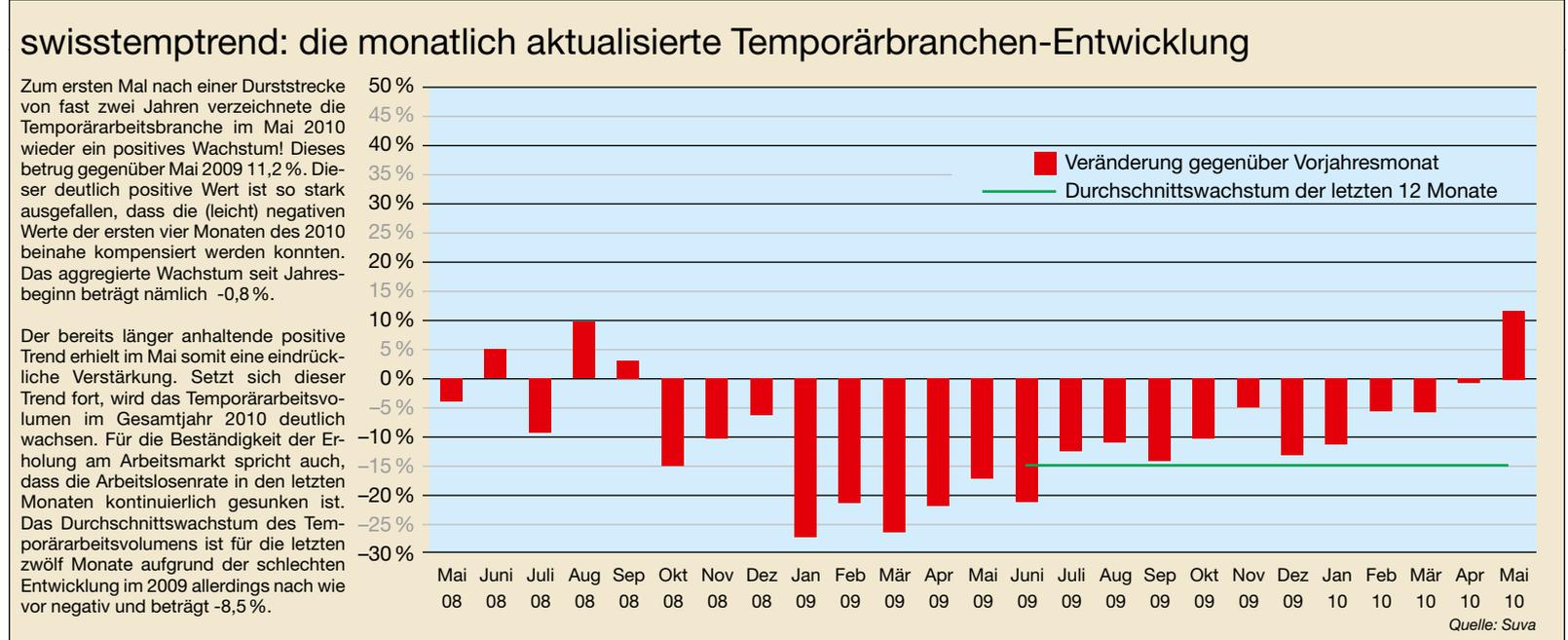
Kompetent in Personalberatung, Temporär- & Dauerstellen ...

www.drehpunktpersonal.ch Fon 062 737 55 85 ... **seit 10 Jahren.**

Sind Sie allergisch auf Weiss?
Hier können Sie Ihre Werbung platzieren!

Interessiert?

Kontakt: Klaus Amrein, T: 044 269 50 21, ka@jobindex.ch



zungen der Betroffenen und denjenigen der Arbeitgebenden. Dies zeigt, dass die Akteure des Arbeitsmarktes das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit ganz unterschiedlich wahrnehmen.

Die Saison hat einen Einfluss auf die Anzahl der Anmeldungen

Die Anmeldungen wiederholt Stellensuchender unterliegen saisonalen Schwankungen. Die meisten Anmeldungen werden in den Wintermonaten November, Januar und etwas weniger ausgeprägt im Dezember registriert. Von Mai bis August sind die Anmeldezahlen deutlich unterdurchschnittlich. Viele Praktiker erklären die hohen Wiederanmelderaten von Stellensuchenden durch die Saisonalität in einzelnen Branchen. In der Tat ist es so, dass die Stellensuchenden aus einzelnen Branchen (Gastgewerbe, Personalverleih, Baugewerbe) ein erhöhtes Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit haben und stärker saisonal geprägte Anmeldeuster aufweisen. Es gibt aber auch Branchen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterrichtswesen, Handels- und Reparaturgewerbe), in welchen die Neuansmeldungen (Stellensuchende, die sich zum ersten Mal anmelden) stärker saisonal geprägt sind als die Wiederanmeldungen. Saisonalität ist also kein Phänomen, das ausschliesslich wiederholte Arbeitslosigkeit betrifft.

Die Massnahmen werden vom RAV individuell abgeklärt

Aus einer Befragung von Vertretern der Arbeitsmarktakteure der AMOSA-Kantone wird deutlich, dass keine übergeordneten Richtlinien für den Umgang der RAV mit wiederholt Stellensuchenden bestehen. In der Regel ist die Vorgehensweise individuell, die RAV-Personalberatenden entscheiden im direkten Gespräch mit den Betroffenen, wie im Einzelfall vorzugehen ist. Im Rahmen des Projektes wurde der Handlungsbedarf für einen effizienteren Umgang mit wiederholter Arbeitslosigkeit eruiert. Daraus resultierten schliesslich Massnahmen, die nun von den Arbeitsmarktbehörden umgesetzt werden. Diese zielen darauf ab, die Triage auf den RAV zu verbessern und eine genauere, zielorientiertere Abklärung individueller Ursachen vorzunehmen. Ebenso werden arbeitsmarktliche Massnahmen vermehrt mittels Einzelcoaching auf diese Zielgruppe ausgerichtet. Weitere Massnahmen zielen darauf ab, die Vernetzung und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Akteuren des Arbeitsmarktes zu verbessern. Ebenso werden Vermittlungsstrategien optimiert und die Nachhaltigkeit der Reintegration auch nach einem Stellenantritt sichergestellt. Schliesslich werden personenspezifische Defizite der Arbeitsmarktfähigkeit angegangen. *Angelo Wetli*

Erfolgreicher 3. Staffingday

Vor über 300 Gästen debattierten am 4. Mai 2010 am Staffingday im Kursaal in Bern Patrick De Maeseneire (CEO der Adecco Group), David Bosshart (CEO des Gottlieb Duttweiler Institute), Serge Gaillard (Leiter der Direktion für Arbeit beim Seco) und Prof. Norbert Thom (Direktor des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern) unter der Leitung von Roger de Weck über die Zukunft des Standorts Schweiz.

Der Adecco-CEO **Patrick De Maeseneire** zeigte sich im Eröffnungsreferat nicht besonders euphorisch, was die Entwicklung des Arbeitsmarktes betrifft: Die Beschäftigung wird seiner Meinung nach das hohe Vorkrisenniveau nicht mehr erreichen. De Maeseneire eruierte drei Faktoren, die für die längerfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes prägend sind:

- Der demografische Wandel, der auch vor den Schwellenländern nicht Halt mache.
- Der Trend in Richtung Just-in-time-Produktion, der sich weiter fortsetzen werde – ein Vorteil für die Personaldienstleister.
- Die fortschreitende Produktionsverlagerung Richtung Osten, die zu einem Überangebot an gering qualifizierten Arbeitnehmenden in den Industrieländern und damit relativ hohen Arbeitslosenquoten in diesem Bereich führe.
- Der CEO des Gottlieb Duttweiler Instituts, **David Bosshart**, zeichnete in seiner Replik ein aufrüttelndes Bild unserer Zukunft. Der Wohlfahrtsstaat sei herausgefordert und mit ihm die (Wissens-)Gesellschaft. Denn mit dem Fall der Berliner Mauer sei ein Wertewandel einhergegangen, der Unsicherheit und Hinterfragung bewirke. Die Wissensökonomie trage das Ihrige zur Verunsicherung bei, denn Wissen veraltet schnell. Auf den Punkt gebracht formulierte es Bosshart so: Der alt-weiss-männlich-satte Typ sei Vergangenheit. Die Zukunft gehöre dem Typen jung-asiatisch-weiblich-hungrig. Der Umgang mit Emotionen, Kreativität und Motivation seien wichtige Kompetenzen und Wettbewerbsfaktoren im neuen Zeitalter.

Vom Hilfsarbeiter zum besten temporären Arbeiter: John Dounhoo

Seiner Tradition folgend verlieh swisstaffing auch am diesjährigen Staffingday den



Foto: z/vg

swisstempaward-Preisträger John Dounhoo (rechts) mit Roger de Weck

swisstempaward. Als bester Temporärarbeiter wurde **John Dounhoo** ausgezeichnet. John Dounhoo ist 1993 mit seiner Frau, der eine Stelle am Hauptsitz einer Schweizer Grossbank angeboten worden war, aus Texas nach Basel gezogen. Der junge Amerikaner – der nichts Spezifisches gelernt hatte, der aber arbeiten wollte – hatte allerdings Mühe, einen Job zu finden, da er keine Arbeitszeugnisse vorweisen konnte. Auf den Personaldienstleister Personal Contact machte er hingegen einen sehr guten Eindruck. Und so wurde er bei einem Kunden für eine Woche als Hilfsarbeiter eingesetzt. Man war zufrieden mit ihm, und er bekam bald den nächsten Job. Darauf folgten zunehmend auch längere Einsätze – und das nun seit 15 Jahren. Auf die Frage, warum er sich nicht fest anstellen lassen möchte, meint er nur: «Ich bleibe lieber bei der Personal Contact; das ist wenigstens ein bisschen wie in Amerika.» Er liebt die kurzen Kündigungsfristen in einem Temporärarbeitsverhältnis. swisstaffing überreichte John Dounhoo am 3. Staffingday einen Check im Wert von 5000 Franken.

Hilfe für ukrainische Musiker: Die etwas andere Temporärfirma

Die Firmenauszeichnung ging an den Dirigenten und Orchestergründer **Gunhard Mattes**. Ergriffen von den überaus ärmlichen Verhältnissen in der ukrainischen Musikerszene, beschloss er vor zwölf Jahren, zu helfen. Mit minimalen Mitteln hat er junge Talente gefördert und das Orchester INSO aufgebaut. Es gelang ihm, dieses bis im letzten Jahr europaweit einzusetzen. Von swisstaffing erhielt der etwas andere Temporärunternehmer Gunhard Mattes eine Keramikskulptur des Künstlers Ueli Bettler.

Myra Fischer-Rosinger



Die Autorin

Myra Fischer-Rosinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.