

und anhand des Dokuments «Sie suchen – ich biete» sein Profil gezielt mit den Stellenauforderungen zu vergleichen. Disziplin benötigt auch Michael König. Er bewirbt sich international, häufig via Online-Stellenportale. «Das ist sehr zeitintensiv, weil man viel ausfüllen muss», sagt er. Eine echte Hürde sei das aber nicht.

Gewisse Gegebenheiten lassen sich nicht beeinflussen, etwa die Wirtschaftslage. Sowohl Physiker König als auch Werbeprofi Carisi erklären sich die harzige Stellensuche mit der schwachen Konjunktur. «Die Werbung ist der Spiegel der Wirtschaft»,

sagt Branchenkenner Carisi. «Zieht die Konjunktur an, geht es maximal drei Monate später auch mit der Werbung aufwärts.» Er ist zuversichtlich, dann eine Stelle zu finden. Bis dahin macht er das Beste aus der Situation. «Bei Absagen frage ich manchmal zurück und aktualisiere anhand der Antworten meine Unterlagen.»

Ob sie bereits einen neuen Vertrag unterzeichnet haben oder noch über die Stellenportale surfen – alle Teilnehmenden haben in den letzten Monaten neue Erkenntnisse gewonnen und Strategien entwickelt. Während Physiker König empfiehlt, nicht den

Mut zu verlieren oder nicht ständig an sich zu zweifeln, sagt Designer Zeller: «Man soll auch mal etwas wagen und darf sich nicht von Inseraten abschrecken lassen, denn darin wird häufig übertrieben.» Werber Carisi nutzt neben Inseraten zusätzliche Quellen. Er besucht möglichst jeden Anlass in seiner Branche – und hält dabei die Ohren weit offen: «Wenn ich höre, dass eine Agentur ein Budget gewonnen hat, schreibe ich sie an.» Bis die konjunkturellen Zeichen wieder auf Grün stehen, heisst es für ihn und die anderen Stellensuchenden weiterhin: Als Erstes muss man auffallen. ■

Unterstützung für Stellensuchende

«Massnahmen dürfen nicht zur Höherqualifizierung beitragen»

Guido Pfister, Leiter der Sektion Arbeitsmarktliche Integration beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau, nimmt Stellung zu den Erfahrungen, die Teilnehmende im Standortbestimmungskurs gemacht haben.

Interview **Andrea Duttwiler**

Fotos **Simone Gloor**

Von den neun Personen, die im April 2009 den Standortbestimmungskurs für Akademiker beendeten, haben bis Dezember sechs eine Stelle gefunden. Wie ist dieses Ergebnis zu werten?

Guido Pfister: Der Stao-Kurs soll dazu beitragen, dass die Stellensuchenden erkennen, wo sie stehen und welche Ressourcen und Fähigkeiten sie haben. Daraus entwickeln sie eine Strategie für den Arbeitsmarkt. Wenn sechs von neun Personen erfolgreich waren, zeigt das, dass die Strategie noch nicht bei allen gegriffen hat. Interessant wäre es, die Gründe zu analysieren, weshalb es bei den einen klappte und bei den anderen nicht.

Würden Sie das Ergebnis dem Kurs zuschreiben, oder sind in Ihren Augen andere Faktoren mitverantwortlich?

Sowohl als auch. Eine wichtige Rolle spielt die Person selbst. Kann sie das im Stao-Kurs Erarbeitete umsetzen, sind die Voraussetzungen gut, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen. Braucht die Person noch Unterstützung, etwa ein Einzelcoaching oder eine Berufsberatung, kann sie dies mit dem Personalberater oder der Personalberaterin besprechen. Ebenfalls eine entscheidende Rolle spielt der Markt. Es stellen sich Fragen wie «Verlangt er nach dem, was

ich anbiete?» oder «Sind dort wirklich keine Stellen frei oder weiss ich es einfach nicht?».

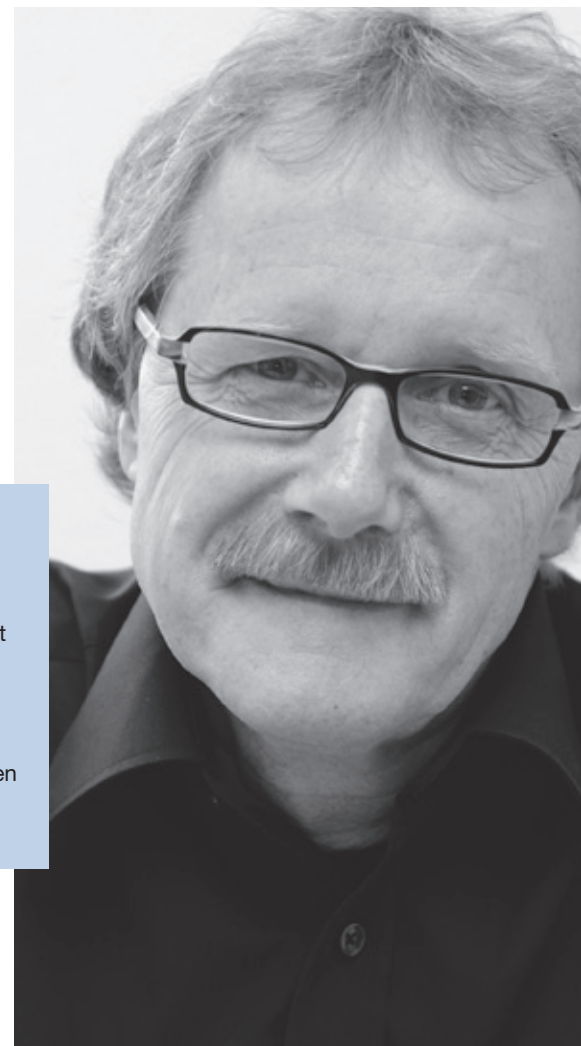
In welchen Punkten arbeiten die Anbieter der Stao-Kurse, beispielsweise Netzwerk Kadertraining, direkt mit den RAV zusammen?

Im Kanton Aargau bieten wir Stao-Kurse für verschiedene Stufen wie Lehr- und Schulabgänger/innen, Teilzeitarbeitende, 50plus sowie Kader, Gelernte und Ungelernte an. Nach dem Stao-Kurs bekommen die RAV-Personalberatenden der Teilnehmenden einen Bericht. Anhand dieses

Zur Person

Guido Pfister (57) ist seit dem Jahr 2000 Leiter der Sektion Arbeitsmarktliche Integration beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau. Zuvor war er RAV-Leiter. Seine Schwerpunkte bei der Leitung der Sektion bilden die Strategie und deren Umsetzung. Guido Pfister ist verheiratet und Vater von drei erwachsenen Kindern. Zu seinen Hobbys zählen Musik, Lesen, Reisen, Joggen und Skifahren.

Berichts wird dann zusammen mit der stellensuchenden Person die weitere Strategie besprochen und umgesetzt. Zudem werden die Kurse mittels Fragebogen durch die





Teilnehmenden bewertet. Anhand dieser Rückmeldungen wird unser Angebot laufend überprüft. Auch die Stellenantrittsquote drei Monate nach den Kursen dient als Messgrösse für die Qualität. So profitieren beide Seiten.

Auf der einen Seite heisst es, es sei Aufgabe des Stao-Kurses, die Teilnehmenden auf arbeitsmarktliche Massnahmen hinzuweisen, auf der anderen Seite erachtet das RAV dies aber als Teil seiner Beratungstätigkeit. Tatsächlich wurde von den Teilnehmenden des betreffenden Stao-Kurses für Akademiker nur gut die Hälfte auf solche Massnahmen hingewiesen. Wo klemmt?

Die Personalberatenden besprechen mit der teilnehmenden Person die im Stao-Kurs erarbeitete Strategie, die als Ausgangslage dient. Auf dieser Basis werden gegebenenfalls arbeitsmarktliche Massnahmen vorgeschlagen. Ein Kurs muss immer arbeitsmarktlich indiziert sein, doch die Wünsche der Teilnehmenden sind oft etwas realitätsfremd. Im Stao-Kurs werden die AMM nicht allgemein präsentiert und nach Giesskannenprinzip angeboten. Es geht im Kurs darum, die Ressourcen und die

Marktbearbeitung zu besprechen sowie dem Einzelnen die nächsten Schritte – beispielsweise ein «Programm zur vorübergehenden Beschäftigung» – aufzuzeigen.

Wie gut sind die RAV für die fachspezifische Beratung von Hochschulabsolventen gerüstet? Tierärztin Silvia Weber etwa sagt, ihr RAV-Personalberater sei sehr hilfsbereit gewesen, habe aber die

«Arbeitslosigkeit ist in vielen Bereichen noch immer ein Makel.»

Publikationen nicht gekannt, in denen Stellen für Veterinäre ausgeschrieben sind.

Das kann natürlich passieren. Die Personalberatenden der RAV können nicht alle Publikationen kennen. Grundsätzlich kann man erwarten, dass Stellensuchende Fachleute für ihre eigenen Anliegen sind. Das heisst, es wird ein hohes Mass an Eigenverantwortung vorausgesetzt. Im Idealfall

stellen die Personalberatenden Fragen, welche die Betroffenen dazu führen, die weiteren Schritte zu formulieren und zu planen. Die meisten unserer Personalberaterinnen und -berater besitzen einen Fachausweis und sind bestrebt, ihre Arbeit möglichst gut zu machen.

Das RAV-interne System AVAM findet nur die beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) in Bern gemeldeten oder vom Berater frei erfassten Berufsbezeichnungen. Neuere oder englische Titel wie etwa Designer kennt es nicht. Hinkt das RAV-System der Arbeitsmarktentwicklung hinterher?

Im alten AVAM fehlten bestimmte Berufsbezeichnungen. Beim neuen AVAM, das letzten Sommer eingeführt wurde, sollen diese nun aktualisiert werden. Dies dürfte jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Insbesondere auch deshalb, weil zuerst noch gewisse Kinderkrankheiten des Systems beseitigt werden müssen.

Ein Kursteilnehmer sagt, das Kommunikationsleiter-Diplom könnte ihm viele Türen öffnen, doch das RAV finanziere es nicht, weil es als Zweitausbildung gelte.



Legt das RAV Stellensuchenden Steine in den Weg?

Das diesbezügliche Kreisschreiben sagt klar, dass arbeitsmarktliche Massnahmen nicht zu einer Höherqualifizierung beitragen dürfen. Das bedeutet, dass wir grundsätzlich keine Ausbildungen finanzieren können, ausser im Rahmen der Ausbildungszuschüsse, wobei es sich um die Grundausbildung handelt. Die AMM dienen dazu, Lücken in bestehenden Ausbildungen zu schliessen. Stellen Sie sich ein Puzzle vor, bei dem ein oder zwei Teile fehlen. Mit den AMM sollen die Qualifikationen vervollständigt werden, damit die Betroffenen wieder auf dem Arbeitsmarkt bestehen können.

Was würden Sie hochqualifizierten Stellensuchenden im aktuellen Umfeld raten?

Das hängt unter anderem von der Marktsituation ab. Es kann sein, dass man heute in einer bestimmten Branche die Hochqualifizierten nicht braucht, sie morgen aber wieder sehr gefragt sind. Vor allem brauchen sie ein gutes Netzwerk. Zudem bestehen bei den Arbeitslosenprogrammen spezielle Angebote für Hochqualifizierte. Dazu zählen etwa der Fachverein Arbeit und Umwelt (FAU) sowie der Innovation Tank, bei dem

Hochqualifizierte an Projekten arbeiten, die sie letztlich weiterbringen können.

Rund 70 Prozent der Stellen für Hochqualifizierte werden «unter der Hand» vergeben ...

Es gilt allgemein, dass sehr viele Stellen nie inseriert werden. Oft fragen Firmen ihre Mitarbeitenden, ob sie Kandidaten kennen. Das ist besonders ausgeprägt bei Hilfsarbeitern, passiert aber auf allen Stufen. Da man in den Printmedien oder im Internet tatsächlich nur einen Bruchteil der offenen

«Die arbeitsmarktlichen Massnahmen dienen dazu, Lücken in bestehenden Ausbildungen zu schliessen.»

Stellen findet, ist das Netzwerk besonders für Kaderleute das A und O. Eine Kaderperson, die sich jahrelang nicht um ihr Netzwerk gekümmert hat, ist ziemlich verloren, wenn sie plötzlich eine neue Stelle suchen

muss. Am besten ist, wenn eine Person noch während der Kündigungsfrist eine Stelle findet, weil sie dann noch im Arbeitsmarkt und im Arbeitsprozess ist. Arbeitslosigkeit ist in vielen Bereichen noch immer ein Makel. Während der Kündigungsfrist besteht eine grosse Gefahr: Viele Leute gehen mit einem unprofessionellen Bewerbungsdossier auf den Markt und bewerben sich in ihrem näheren Umfeld oder innerhalb ihrer Netzwerke, wo sie eigentlich die grössten Chancen hätten. Wegen des mangelhaften Dossiers ist der Misserfolg aber vorprogrammiert. Deshalb wären wir froh, wenn sich Betroffene noch während der Kündigungsfrist beim RAV anmelden würden.

Wie empfinden Sie es, in Zeiten der Krise Hochkonjunktur zu haben?

Ehrlich gesagt, wäre es mir anders lieber. Die Krise ist stark branchenabhängig. Wenn ich mit Vertretern der Industrie- und Handelskammer spreche, sagen die klar, viele ihrer Mitglieder hätten ein Problem. Das betrifft meist die exportorientierten Firmen. Beim Gewerbeverband, dem vor allem die handwerklichen Betriebe angeschlossen sind, herrscht noch immer eine gute Stimmung. ■