

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Anhänge der vier Arbeitsberichte

Juli 2003

AMOSA
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug

in Zusammenarbeit mit

- **Verband Zürcherischer Kreditinstitute**
- **Schweizerischer Versicherungsverband**
- **Schweizerischer Bankpersonalverband**
- **Kaufmännischer Verband Schweiz**

Die Berichterstattung über das Projekt „Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich der Finanzdienstleistungen“ umfasst noch einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften
- Analyse der offenen Stellen – eine Momentaufnahme
- Das Profil der Stellen Suchenden – eine Momentaufnahme
- Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:
Kantonales Arbeitsamt Appenzell Ausserrhoden
Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden
Kantonales Arbeitsamt Glarus
KIGA Graubünden
Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Amt für Arbeit des Kantons St.Gallen
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
Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug

Steuerungsausschuss

Dr. Hans-Peter Burkhard, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Dr. Hermann Engler, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau
Susanne Erdös, Kaufmännischer Verband Schweiz Zürich
Paul Gemperle, Schweizerischer Bankpersonalverband
Mary-France Goy, Schweizerischer Bankpersonalverband
Dr. Bernhard Neidhart, Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug
Karl Ruoss, Verband Zürcherischer Kreditinstitute
Bruno Zeltner, Schweizerischer Versicherungsverband

Projektleitung

Dr. Erika Meins

Projektteam

Andy Albin, KIGA Graubünden
Monika Bärswyl, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Daniel Breitenmoser, AMOSA c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Lars Beer, Fachstelle für Statistik St.Gallen
Dr. Erika Meins, AMOSA c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Elena Rindisbacher, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau
Agatha Thürler, KIGA Graubünden
Andreas Weyermann, Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug
Christian Zimmermann, 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 36
E-Mail: erika.meins@vd.zh.ch
www.amosa.net

Inhaltsverzeichnis

1. Anhang: Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften.....	4
1.1 Interviewpartner und befragte Firmen.....	4
1.2 Bank- und Versicherungsschemata	6
1.3 Hinderungsgründe bei der Stellensuche nach Branchen.....	8
1.4 Fragebogen	9
2. Anhang: Analyse der offenen Stellen	18
3. Anhang: Das Profil der Stellen Suchenden	28
4. Anhang: Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit	30
4.1 Workshop vom 3.2.2003 Region GL/GR in Chur	30
4.2 Workshop vom 11.2.2003 Region SG/TG/SH in Frauenfeld	34
4.3 Workshop vom 18.2.2003 Kanton Zürich in Zürich	38
4.4 Workshop vom 25.2.2003 Region ZG/AG in Zürich	44

1. Anhang: Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften

An dieser Stelle finden sich die komplette Auflistung der befragten Firmen und Interviewpartner, der Fragebogen sowie ausführliche Darstellungen von Daten, die im Schlussbericht erwähnt wurden. Die entwickelten Bank- und Versicherungsschemas sind ebenfalls hier wiedergegeben.

1.1 Interviewpartner und befragte Firmen

Interviewpartner der Validierungsphase

- Herr Pasquale D'Amato, Vice President Human Resources Trading & Brokerage, Bank Julius Baer
- Frau Sibylle Frei, Mitglied Human Resources , Zürcher Kantonalbank
- Herr Alfred Hänni, Leiter Human Resources International, Rentenanstalt/Swiss Life
- Frau Astrid Sommer, Mitglied Human Resources , Helsana

Vertreter der Verbände

- Herr Maurice Baudet, Verband Schweizerischer Vermögensverwalter (VSV)
- Frau Sandra Hunt, Verband Schweizerischer Vermögensverwalter (VSV)
- Herr Karl Ruoss, Verband Zürcher Kreditinstitute (VZK)
- Herr Bruno Zeltner, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Firmen, die den elektronischen Fragebogen beantwortet haben

Zürcher Kantonalbank, Bank Coop AG, Bank Hofmann, SG Rüeegg Bank, Rahn & Bodmer Banquiers, Belestas Asset Management AG, Banque MeesPierson BGL S.A., UBS AG, Helvetia Patria Versicherungen, SWX Swiss Exchange, Rüd, Blass + Cie AG, Zuber Invest, Savis AG, Prime INVEST AG, Huber & Partner, Bank Leu AG, gehring asset management ag, DELTA Investment Partner AG, Credit Suisse Group, Dr. Blumer & Partner, Schweizerischer Verband der Raiffeisenbanken, Winterthur Versicherungen, Graubündner Kantonalbank, Finacon H. Belz AG, BS Bank Schaffhausen, Neue Aargauer Bank, Redsafe Bank, Schaffhauser Kantonalbank, Bank Julius Baer & Co. AG, St. Galler Kantonalbank, Zürich Versicherungs-Gesellschaft, Vaudoises Assurances, Walter Meier & Partner

Interviewpartner

- Herr Reto Däster, Leiter Human Resources Schweiz, Rentenanstalt/Swiss Life
- Herr Eggli, Stv. Geschäftsführer, Zürcher Kantonalbank
- Herr Alfred Hänni, Leiter Human Resources International, Rentenanstalt/Swiss Life
- Herr Johannes Hensel, Leiter Human Resources, Helvetia Patria Versicherungen
- Herr Kurt Gutknecht, Direktor, Leiter Human Resources, Bank Vontobel
- Herr Karl Ruoss, Leiter Human Resources Implementation new SCFS, Credit Suisse Financial Services
- Herr Walter F. Studer, Direktor, Leiter Human Resources Spezialleistungen, UBS AG
- Herr Zumbach, Managing Director, Leiter Human Resources, UBS Wealth Management & Business Banking

1.2 Bank- und Versicherungsschemata

Bankschema

Corporate Centre: Geschäftsleitung, CFO, zentrales HRM, Marketing, Communications, Investment Management, Investors Relations			
IT und Operations-Bereich: Wertschriften-, Zahlungsverkehrs- und Kreditabwicklung			
Asset Management	Private Banking	Private and Corporate Clients	Investment Bank
<ul style="list-style-type: none"> • Institutionelle Anleger • Fondsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermögensverwaltung • Anlageberatung • Family Office 	<ul style="list-style-type: none"> • Firmenkundengeschäft • Anlagekunden (Affluent) • Retail Banking 	<ul style="list-style-type: none"> • Brokerage • Trading • Private Equity • Emissionsgeschäft • Derivative Finanzgeschäfte • IPOs • Mergers & Acquisitions • Corporate Deals

Versicherungsschema

<p>Corporate Center: GL, Finanzen, Anlagen, Risk Management, HR, Marketing, Communications</p> <p>IT und Operations-Bereich</p> <p>Vertrieb</p>		
<p>Vorsorge</p>		<p>Sach- und Vermögensversicherungen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Lebensversicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unfallversicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hausratsversicherungen • Gebäudeversicherungen • Privathaftpflicht • Motorfahrzeugversicherungen

1.3 Hinderungsgründe bei der Stellensuche nach Branchen

BRANCHE	TEILZEIT ¹	ALTER	PAUSE ²	SPRACHE ³	MOBILITÄT ⁴	QUALIFIKATION ⁵	WECHSEL ⁶	UNTERLAGEN ⁷	TOTAL	TOTAL %
Bank	42	47	42	58	21	100	53	84	19	58
Versicherung	100	40	40	60	80	100	80	100	5	15
Vermögensverwaltung	56	11	22	56	33	89	67	78	9	27
Total	15	12	12	19	11	32	20	28	33	100
Total %	46	36	36	58	33	97	61	85		

Quelle: AMOSA Umfrage

¹ Teilzeitwünsche

² Berufspause

³ Fremdsprachendefizit

⁴ Mangelnde Mobilität (Geschäftsreisen, Wohnortwechsel...)

⁵ Schlechte Qualifikationen/Zeugnisse

⁶ Viele Stellenwechsel im Lebenslauf

⁷ Ungenügende Bewerbungsunterlagen

1.4 Fragebogen

Befragung zum Arbeitsmarkt im Finanzsektor

Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens:

Um von Feld zu Feld zu gelangen benutzen Sie die Tab-Taste (rückwärts: Shift + Tab). Bei den Feldern „Bitte auswählen“ treffen Sie Ihre Wahl dann per Maus-Klick.

Betrieb: Adresse:	Kontaktperson: Tel.: Email:	Datum:
----------------------	-----------------------------------	--------

1 Struktur des Mitarbeiterbestandes

a) Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihre Unternehmung im Wirtschaftsraum Zürich (Kantone ZH, AG, ZG, TG, SG, GR, AI, AR, GL und SH)? *Bitte auswählen*

b) Wie viele Prozent Ihres gesamten Mitarbeiterbestandes macht dies aus? *Bitte auswählen*

2 Entwicklung des Mitarbeiterbestandes

- a) Wie sehen Sie die absehbare Entwicklung Ihres Mitarbeiterbestandes?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
- Steigend
 - Stagnierend
 - Sinkend

Kommentar:

- b) In welchen Bereichen bauen Sie Aktivitäten bzw. Stellen ab?

Zeithorizont: *Bitte auswählen*

- c) In welchen Bereichen bauen Sie Aktivitäten bzw. Stellen aus?

Zeithorizont: *Bitte auswählen*

3 Heutige Anforderungen an die Mitarbeitenden

a) Welches sind die wichtigsten/häufigsten Anforderungen, die Sie an Ihre Mitarbeitenden stellen?

Ausbildung: - Eidg. Fähigkeitsausweis (KV, BMS, Matura u.ä.) *Bitte auswählen*

- Höhere Berufsprüfung mit eidg. Abschluss
(Dipl. Bankfachexperte, Versicherungsexperte,
Eidg. Versicherungsfachmann o.ä. höhere
Fachausbildung) *Bitte auswählen*

- Hochschule (Fachhochschule, Uni,
Nachdiplomstudium u.ä.) *Bitte auswählen*

- Andere: *Bitte auswählen*

Fremdsprachenkenntnisse: - Englisch *Bitte auswählen*

- Französisch *Bitte auswählen*

Andere - *Bitte auswählen*

Informatikkenntnisse: - MS Office

Bitte auswählen

- Bloomberg, Reuters

Bitte auswählen

- SAP

Bitte auswählen

- Lotus Notes

Bitte auswählen

- Interne

Bitte auswählen

Andere:

-

Bitte auswählen

Praxiserfahrung

Bitte auswählen

- Soft Skills: - Belastbarkeit *Bitte auswählen*

- Teamfähigkeit *Bitte auswählen*

- Flexibilität *Bitte auswählen*

- Selbständigkeit / Eigeninitiative *Bitte auswählen*

- Kommunikationsfähigkeit *Bitte auswählen*

- Konfliktfähigkeit *Bitte auswählen*

- Persönliche Ausstrahlung *Bitte auswählen*

- Andere: - *Bitte auswählen*

c) Wie werden die sozialen Kompetenzen im Vergleich zur Fachkompetenz gewichtet? *Bitte auswählen*

d) Welche der folgenden Faktoren wirken sich ungünstig auf die Einstellungschancen aus?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Zeitflexibilität/Teilzeitwünsche
- Alter (wenn ja, Altersgrenze?) Alter: *Bitte auswählen*
- Berufspause (wenn ja, relevante Dauer?) Dauer: *Bitte auswählen*
- Fremdsprachendefizit (wenn ja, relevante Sprachen?) Sprachen:
- Mangelnde Mobilität (Geschäftsreisen, Wohnortwechsel...)
- Schlechte Qualifikationen / Zeugnisse
- Viele Stellenwechsel im Lebenslauf
- Ungenügende Bewerbungsunterlagen

4 Entwicklung der Anforderungen an die Mitarbeitenden

a) Wie werden sich Ihre Anforderungen an die Mitarbeitenden in Zukunft verändern?

b) Welche Art von Weiterbildungen sind im Zusammenhang mit den veränderten Anforderungen an die Mitarbeitenden vorgesehen?

c) Führen Sie Weiterbildungen hauptsächlich intern oder extern durch? Intern

Extern

d) Wieviel Prozent der Personalkosten verwenden Sie für *Bitte auswählen* Weiterbildung?

5 Arbeitsmarkt

a) Wie lang ist die durchschnittliche Anstellungsdauer in Ihrem Unternehmen?

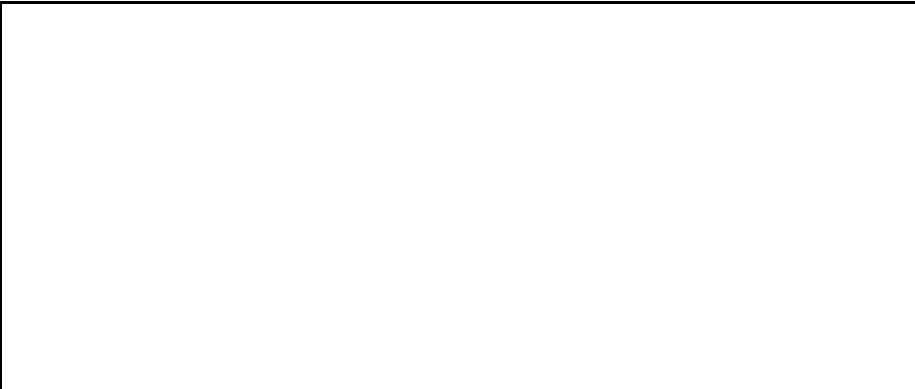
Bitte auswählen

b) Wie gross ist in Ihrem Unternehmen das momentane Verhältnis von Einstellungen zu Stellenabbau?

c) Falls Ihre Unternehmung momentan Stellen anbietet: Über welche Kanäle rekrutieren Sie die gesuchten Arbeitnehmer?

- Intern *Bitte auswählen*
- Homepage *Bitte auswählen*
- Stellenvermittler *Bitte auswählen*
- Online-Jobbörsen *Bitte auswählen*
- Zeitungsinserate *Bitte auswählen*
- Headhunter *Bitte auswählen*
- RAV *Bitte auswählen*
- Andere: *Bitte auswählen*

7 Allgemeine Bemerkungen

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for entering general remarks or observations.

2. Anhang: Analyse der offenen Stellen

Tabelle 1: Offene Stelle nach Branche

Branche	Anzahl	Prozent
Banken	165	61.2
Versicherungen	104	38.8
Total	269	100.0

Tabelle 2: Offene Stelle nach Ausbildung

Ausbildung	Anzahl	Prozent
Bank-Fachleute	103	38.3
Versicherungs-Fachleute	81	29.9
Betriebswirte	20	7.2
Bürokaufleute	14	5.0
Informatiker	14	5.0
Buchhalter	12	4.4
ohne spezifische Ausb.	6	2.3
Juristen	6	2.0
Marketing- Werbekonzeptioner, Kontakter	3	1.2
Immobilienkaufleute	3	1.0
Volkswirte	2	0.7
Mathematiker	1	0.4
Architekt	1	0.3
Call Center Agent	1	0.3
Grafiker	1	0.3
Krankenhaus- und Pflegeberufe	1	0.3
Übersetzer	1	0.3
Rechtsanwalts- Notariatsgehilfe	1	0.2
Sonstige	1	0.2
Sonstige mit Hochschulabschluß	1	0.2
Techniker (z.B. Elektroniker)	1	0.2
Energie, Entsorgung, Ökologie	0	0.1
Groß/EH-Kaufleute, Verkäufer EH	0	0.1
Industriekaufleute	0	0.1
Redakteur, Journalist, Publizist	0	0.1
Total	269	100.0

Tabelle 3: Offene Stelle nach Unternehmensbereich

Fachbereich	Anzahl	Prozent
Verwaltung, Koordination	78	28.9
Bankwesen	59	21.8
Verkauf, Vertrieb	48	17.9
Controlling	43	16.1
Organisation, DV, IT/KT	15	5.7
Allgemeine U-leitung	6	2.1
Marketing	6	2.1
Recht	5	1.9
Personalwesen	4	1.4
Kundendienst, After-Sales-Services	3	0.9
Planung (betriebswirtschaftlich)	2	0.7
in Ausbildung	1	0.4
E-Commerce	0	0.1
Total	269	100.0

Tabelle 4: Offene Stellen nach Managementebene

Managementebene	Anzahl	Prozent
Hochqualifizierte Fachkräfte (ohne Management- resp. Personalverantwortung)	137	51.0
Lehre, Ausbildung	101	37.4
Lower-Management	23	8.6
Top-Management	4	1.5
Middle-Management	3	1.2
Berufsanfänger (Lehrling)	1	0.4
Total	269	100.0

Tabelle 5: Offene Stellen nach Arbeitspensum

Arbeitsform	Anzahl	Prozent
Teilzeit	7	2.7
Vollzeit	262	97.3
Total	269	100.0

Tabelle 6: Offene Stellen nach Kanton

Kanton	Anzahl	Prozent
ZH	172	63.8
AG	33	12.3
SG	27	9.9
GR	18	6.5
ZG	9	3.3
TG	4	1.3
Ostschweiz	4	1.3
SH	2	0.7
AI	2	0.7
AR	1	0.2
GL	0	0.0
Total	269	100.0

Tabelle 7: Offene Stellen nach Auftraggeber

Auftraggeber	Anzahl	Prozent
Unternehmen selbst	210	78.1
Personalberater	56	20.6
Gemeinsame Suche	2	0.8
Chiffre	1	0.5
Total	269	100.0

Tabelle 8: Offene Stellen nach Zeitung

Zeitung	Anzahl	Prozent
Tages-Anzeiger	142	52.7
Neue Zürcher Zeitung	30	11.2
Sankt Galler Tagblatt	23	8.4
Bündner Zeitung (SO-Job)	19	7.0
Der Landbote	13	4.8
Aargauer Zeitung	13	4.7
Solothurner Zeitung	10	3.6
Neue Luzerner Zeitung	6	2.0
Berner Zeitung	5	2.0
Le Temps	3	1.2
Basler Zeitung	2	0.7
Der Bund	2	0.6
24 Heures	1	0.4
Corriere del Ticino	1	0.4
Tribune de Genève	1	0.2
La Liberté	0	0.1
La Regione	0	0.1
Total	269	100.0

Tabelle 9: Offene Stellen nach Branche und Ausbildung

Branche	Bank-Fachleute	Versicherungs-Fachleute	Betriebswirte	Bürokaufleute	Informatiker	Buchhalter	ohne spezifische Ausb.	Juristen	Marketing- Werbekonzeptioner... Kontakte	Immobilienkaufleute	Volkswirte	Mathematiker	Architekt	Call Center Agent	Grafiker	Krankenhaus- und Pflegeberufe	Übersetzer	Rechtsanwalts- Notariatsgehilfe	Sonstige	Sonstige mit Hochschulabschluss	Techniker (z.B. Elektroniker)	Energie, Entsorgung, Ökologie	Groß/EH-Kaufleute...Verkäufer EH	Industriekaufleute	Redakteur, Journalist, Publizist	Total
Banken	103	2	14	7	12	10	6	4	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	165
Versicherungen	0	79	6	7	2	2	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	104
Total	103	81	20	14	14	12	6	6	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	269

Tabelle 10: Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich

Branche	Verwaltung, Koordination	Bankwesen	Verkauf, Vertrieb	Controlling	Organisation, DV, IT/KT	Allgemeine U-leitung	Marketing	Recht	Personalwesen	Kundendienst, After-Sales-Services	Planung (betriebswirtschaftl. Planung in Ausbildung	E-Commerce	Total	
Banken	12	59	33	33	14	4	3	3	2	2	1	1	0	165
Versicherungen	66	0	16	10	2	2	3	2	2	1	1	0	0	104
Total	78	59	48	43	15	6	6	5	4	3	2	1	0	269

Tabelle 11: Offene Stellen nach Branche und Managementebene

Branche	Hochqualifizierte Fachkräfte (ohne Management- resp. Personalverantwortung)	ehre. Ausbildung	ower-Management	Top-Management	Middle-Management	Berufsanfänger (Lehrling)	Total
Banken	114	29	17	2	2	1	165
Versicherungen	24	71	6	2	2	0	104
Total	137	101	23	4	3	1	269

Tabelle 12: Offene Stellen nach Branche und Kanton

Branche	ZH	AG	SG	GR	ZG	TG	Ostschweiz	SH	AI	AR	GL	Total
Banken	102	19	15	14	6	3	3	2	2	0	0	165
Versicherungen	70	14	12	4	3	1	1	0	0	1	0	104
Total	172	33	27	18	9	4	4	2	2	1	0	269

Tabelle 13: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung

Unternehmensbereich	Bank-Fachleute	Versicherungs-Fachleute	Betriebswirt	Bürokaufleute	Informatiker	Buchhalter	ohne spezifische Ausb.	Jurist	Marketing- Werbekonzeptioner, Kontakte	Immobilienkaufleute	Volkswirt	Mathematiker	Architekt	Call Center Agent	Grafiker	Krankenhaus- und Pflegeberufe	Übersetzer	Rechtsanwalts-, Notariatsgehilfe	Sonstige	Sonstige mit Hochschulabschluss	Techniker (z.B. Elektroniker)	Energie, Entsorgung, Ökologie	Groß/EH-Kaufleute, Verkäufer EH	Industriekaufleute	Redakteur, Journalist, Publizist	Total
Verwaltung, Koordination	3	59	2	9	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	78
Bankwesen	53	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59
Verkauf, Vertrieb	28	15	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48
Controlling	17	4	8	1	0	12	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43
Organisation, DV, IT/KT	0	0	0	0	12	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
Allgemeine U-leitung	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Marketing	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Recht	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Personalwesen	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Kundendienst, After-Sales-Services	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Planung (betriebswirtschaftlich)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
in Ausbildung	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E-Commerce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	103	81	20	14	14	12	6	6	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	269	

Tabelle 14: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene

Managementebene	Verwaltung, Koordination	Bankwesen	Verkauf, Vertrieb	Controlling	Organisation, DV, IT/KT	Allgemeine U-leitung	Marketing	Recht	Personalwesen	Kundendienst, After-Sales-Services	Planung (betriebswirtschaftl. Planung)	in Ausbildung	E-Commerce	Total
Hochqual. Fachkr. o. M.	11	43	28	28	15	0	4	5	1	2	2	0	0	137
Lehre, Ausbildung	62	10	15	10	0	0	1	0	3	1	0	0	0	101
Lower-Management	5	6	5	4	1	1	1	0	0	1	0	0	0	23
Top-Management	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4
Middle-Management	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
Berufsanfänger (Lehrling)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	78	59	48	43	15	6	6	5	4	3	2	1	0	269

Tabelle 15: Offene Stellen im Internet

	Jan 01	Apr 01	Jul 01	Okt 01	Jan 02	Apr 02	Jul 02	Okt 02	Jan 03
Index Jobbörsen	100	101	120	98	79	77	68	63	43
Index Unternehmen	100	114	98	80	81	76	59	42	47
Gesamtindex	100	105	113	92	80	77	65	56	45

3. Anhang: Das Profil der Stellen Suchenden

Tabelle 16 Ausgeübter Beruf der Stellen Suchenden⁸

Stellen Suchende pro Monat	Banken	Übrige Bank- branche	Versicherun- gen	Übrige Ver- sicherungs- branche	Finanz- dienst- leistungs- bereich	Anteil innerhalb des Finanzdienst- leistungs- bereichs	Total	Anteil am Total
Büroberufe	400	854	167	189	1'610	62.5%	12'569	18.0%
Kaufmännische Angestellte	247	570	116	123	1'056	41.0%	6'787	9.7%
Andere Berufe der EDV	47	65	11	28	151	5.9%	1'420	2.0%
Kaufm. Angest./Büropers.angel	40	75	8	10	132	5.1%	1'859	2.7%
Büropersonal	34	56	18	11	119	4.6%	1'662	2.4%
Buchhalter/Revisor	13	44	7	6	70	2.7%	926	1.3%
Programmierer	6	12	2	6	25	1.0%	1'011	1.4%
Datotypisten	5	8	3	3	19	0.7%	1'237	1.8%
Reisebüroangestellte	1	12	1	2	16	0.6%	1'548	2.2%
Operateure EDV	4	8	2	1	15	0.6%	5'306	7.6%
Dienstleistungskaufleute	42	129	41	51	262	10.2%	459	0.7%
Werbefachleute	25	67	18	11	122	4.7%	781	1.1%
Vermittler/ Verleiher/ Makler	14	55	2	2	73	2.8%	133	0.2%
Versicherungsinspekt.u. -agenten	1	1	19	37	58	2.2%	338	0.5%
Wissenschaftl.u.verwandte Berufe	43	126	23	34	226	8.8%	3'092	4.4%
Wirtschaftswissenschaftl. Marktforscher	12	50	5	5	72	2.8%	9'297	13.3%
Uebr. wissenschaftliche Berufe	11	31	4	1	47	1.8%	243	0.3%
Systemanalytiker/ Informatiker	8	18	4	10	40	1.5%	446	0.6%
Personalfachleute	6	19	5	6	36	1.4%	1'739	2.5%
Unternehmer/ Leitende								
Beamte/Angest	28	58	7	15	108	4.2%	708	1.0%
Unternehmer/ Geschäftsführer	20	47	6	13	86	3.3%	337	0.5%
Leit. Beamte der öffentl.Verwal	9	11	1	2	22	0.9%	2'815	4.0%
Verkaufsberufe	13	51	18	17	99	3.8%	174	0.2%
Handelsreisende und Vertreter	3	13	7	12	35	1.3%	501	0.7%
Reinigung/Gebäudewartung/Kleider- pfl	6	18	4	9	37	1.4%	843	1.2%
Raum- und Gebäudereiniger	4	10	2	8	23	0.9%	95	0.1%
Uebrige Berufe	3	25	4	2	33	1.3%	140	0.2%
Gastgew.-und hauswirtschaftl.Berufe	4	8	6	9	27	1.0%	66	0.1%
Nachrichtenverkehrsberufe	6	9	7	1	23	0.9%	44	0.1%

⁸ Da die Werte gerundet sind (durchschnittliche Monatswerte), kann es vorkommen, dass die Addition von Berufen nicht demjenigen Wert entspricht, der in der Berufsgruppe ausgewiesen ist. Berufsgruppen bzw. Berufe werden aufgeführt, falls min. 20 Fälle im Finanzdienstleistungsbereich vorhanden sind.

Telephonisten	4	9	7	1	21	0.8%	2'755	4.0%
Zeichner/ technische Fachkräfte	3	11	4	1	19	0.7%	1'156	1.7%
Arbeitskräfte mit unbest. Beruf	5	11	3	1	19	0.7%	1'111	1.6%
Metallbearbeitung und Maschinenbau	0	15	2	1	18	0.7%	166	0.2%

Tabelle 17 Erlerner Beruf der Stellen Suchenden

<i>Stellen Suchende pro Monat</i>	Banken	Übrige Bank- branche	Versich- erungen	Übrige Ver- sicherungs- branche	Finanz- dienst- leistungs- bereich	Anteil innerhalb des Finanzdienst- leistungs- bereichs	Total	Anteil am Total
Büroberufe	299	634	112	141	1'184	46.0%	38'534	13.8%
Kaufmännische Angestellte	235	504	81	100	920	35.7%	26'507	9.5%
Büropersonal	27	57	17	13	113	4.4%	5'610	2.0%
Kaufm. Angest./Büropers.angel	13	27	9	10	60	2.3%	2'369	0.8%
Andere Berufe der EDV	16	30	2	10	56	2.2%	2'201	0.8%
Wissenschaftl.u.verwandte Berufe	62	160	17	36	275	10.7%	8'728	3.1%
Wirtschaftswissensch. Marktfor	39	113	9	15	175	6.8%	3'179	1.1%
Systemanalytiker/ Informatiker	4	10	2	5	20	0.8%	631	0.2%
Sonstige Berufe/keine Angabe	47	144	26	34	251	9.7%	91'459	32.8%
Sonstige Berufe/Keine Angabe	47	144	26	34	251	9.7%	91'459	32.8%
Verkaufsberufe	43	86	38	29	196	7.6%	18'876	6.8%
Verkäufer	22	51	17	18	108	4.2%	13'326	4.8%
Uebr.Kaufleute/ Geschäftsführer	12	21	9	5	48	1.8%	1'990	0.7%
Metallbearbeitung und Maschinenbau	24	56	23	19	121	4.7%	28'044	10.1%
Elektromonteur	0	9	5	6	20	0.8%	3'467	1.2%
Gastgew.-und hauswirtschaftl.Berufe	10	36	7	6	58	2.3%	12'415	4.5%
Dienstleistungskaufleute	4	29	6	9	48	1.9%	1'525	0.5%
Werbefachleute	1	15	3	2	20	0.8%	997	0.4%
Berufe der Heilbehandlung	10	16	14	7	46	1.8%	6'979	2.5%
Zeichner/ technische Fachkräfte	7	22	7	8	43	1.7%	8'239	3.0%
Hoch- und Tiefbauzeichner	3	8	5	5	21	0.8%	2'587	0.9%
Berufe der Rechtspflege	7	22	5	8	43	1.6%	989	0.4%
Uebr.Rechtsvertreter u. -berater	6	17	4	6	34	1.3%	774	0.3%
Ingenieure HTL	7	21	3	3	33	1.3%	3'647	1.3%
Nachrichtenverkehrsberufe	6	15	8	2	30	1.2%	1'975	0.7%
Arbeitskräfte mit unbest. Beruf	5	17	4	2	28	1.1%	2'214	0.8%
Schüler/Studenten	5	17	3	2	27	1.0%	2'003	0.7%
Architekten und Ingenieure ETH	4	15	3	6	27	1.0%	2'500	0.9%
Berufe der Körperpflege	6	13	5	3	26	1.0%	5'303	1.9%
Coiffeure	4	11	5	3	22	0.9%	4'695	1.7%
Unterricht und Erziehung	5	13	2	5	24	0.9%	5'135	1.8%
Künstlerische und verwandte Berufe	4	17	1	1	23	0.9%	3'534	1.3%

4. Anhang: Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit

4.1 Workshop vom 3.2.2003 Region GL/GR in Chur

Teilnehmer:

Sandro Manzoni, RAV Samedan

Michael Leupi, RAV Thusis

Erwin Gansner, RAV Chur


Bernhard Zwicky, RAV Glarus

Schlussfolgerungen der RAV-Berater

- Aus- und Weiterbildung vielfach nicht marktgerecht. (Schnellere Marktveränderung als Anpassung der Bildung)
- Schneller wachsender Druck führt öfter zu psychischen Problemen, was sich negativ auf die Bewerbungsstrategie auswirken kann.
- Aus- und Weiterbildung hinken dem Arbeitsmarkt hinterher.
- Die psychische Belastbarkeit stösst an Grenzen.

Workshopresultate

Erfahrung	Aus-/Weiterbildung	Psychische Schwierigkeiten
20 Jahre Versicherungsbranche -> Geringe Umstiegschancen	Hohe Bildung (MBA)	Persönliche Krise durch Scheidung

9  Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Zu spezifische Projekterfahrung (finanzierte Flugzeuge)	Doppelstudium (BWL)	Verzerrte Wahrnehmung der eigenen Arbeitslosigkeit
Direkter Vorgesetzter bedroht (STES hat höhere Qualifikation und Erfahrung)	MS Office – Kenntnisse	Demotiviert durch Medienberichte
Nach Banklehre noch keine bankspezifische Erfahrung	Höhere Qualifikation als diverse Vorgesetzte	Angst durch Mobbing
Festgefahren nach 20 Jahren im Devisenhandel	20 Jahre interne Versicherungsweiterbildung	Seine Mutter setzt ihn unter Druck (!)
	Schlechte Lehrabschlussnoten	Einbusse an Prestige, Macht und Einfluss
	Devisenhandel spezifische Weiterbildung	Schämt sich, arbeitslos zu sein
	Fehlende Grundqualifikation als Quereinsteiger	Zu grosse Hoffnung in berufliches Beziehungsnetz
	Mangelnde Sicherheit in der deutschen Sprache	Angeschlagenes Selbstwertgefühl
		Angst, der Ruf sei durch Arbeitslosigkeit geschädigt
		Wechsel von Aussen- in Innendienst aufgrund Burnout
		Angst, als STES als

Ausufernde
Gesprächsführung

Zu hohe Lohnforderung zum
Erhalt des gewohnten
Lebensstandards

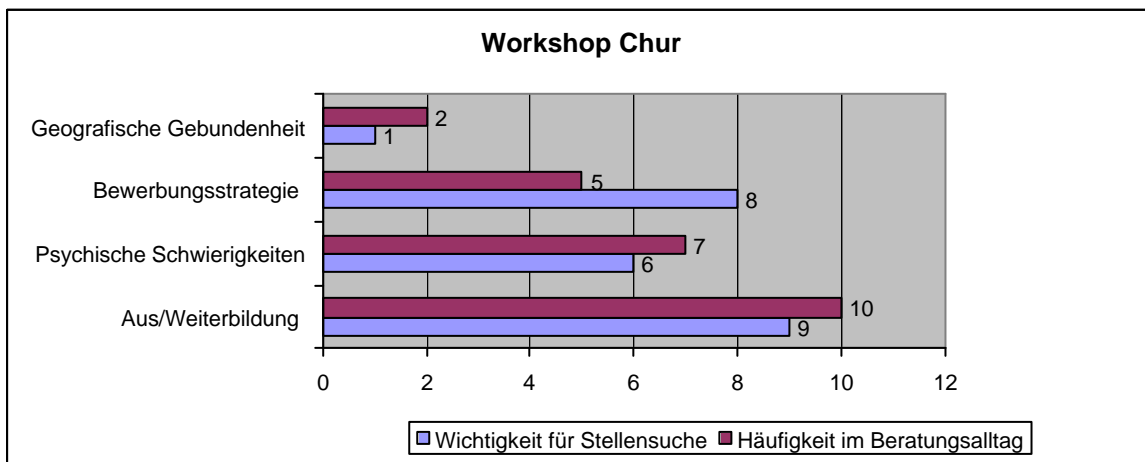
Zusammenstellen des
Dossiers

Arbeitsmarktanalyse im
Finanzbereich

Stures Beharren auf
Lohnforderung

Numerische Auswertung

Kategorie	Wichtigkeit für Stellensuche	Häufigkeit im Beratungsalltag
Aus/Weiterbildung	9	10
Psychische Schwierigkeiten	6	7
Bewerbungsstrategie	8	5
Geografische Gebundenheit	1	2



4.2 Workshop vom 11.2.2003 Region SG/TG/SH in Frauenfeld

Teilnehmende:


Elisabeth Beczök, RAV Amriswil
 Laura Mauriello, RAV St. Gallen
 Bruno Blaser, RAV St. Gallen
 Felix Müller, RAV Schaffhausen
 Reinhard Ruchti, RAV Frauenfeld
 Bruno Uebelhart, RAV Rapperswil

Schlussfolgerungen der RAV-Berater

- Die einseitige Fachausrichtung sowie die Kündigungsumstände sind eine grosse Schwierigkeiten bei Finanzfachleuten
- Auch psychische und physische Probleme, sowie das Alter und unverhältnismässige Lohnforderungen sind grosse Hindernisse bei den Finanzfachleuten
- Einseitige Fachausrichtung und zu hohe Lohnforderungen sind technische Hemmnisse bei der Stellensuche
- Die Kündigungsumstände und die physische und psychische Verfassung beeinflussen das Verhalten

Workshopresultate


Fehlende Fachkenntnisse	Einseitige Fachausrichtung 10 11	Psychische und physische Probleme 8 6
Alter Kassier -> kennt die neuen Systeme nicht	Mit Lebensversicherungserfahrung in Bank Vorsorgebereich Konkurrenz gross mit Bankerfahrung	Negative Einstellung: Kein Kampfgeist und mangelndes Vertrauen in RAV

11  Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
 Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Fehlende Englisch- und Französischkenntnisse	Ausschliessliche Spezialisierung auf Devisen-/Börsengeschäfte (4-5 Jahre)	Angeschlagenes Selbstwertgefühl aufgrund Kündigung
	10 Jahre Erfahrung in Devisen-/ Wertschriftenhandel	Depressionen aufgrund Burnout / Erschöpfung
	Keine Bankerfahrung (aber Lebensversicherungserfahrung/Kundenerfahrung)	Ruf (Seriosität) vom alten Arbeitgeber
	14 Jahre ausschliesslich Devisenhandel	Schamgefühle aufgrund Arbeitslosigkeit
	Keine Bankgrundausbildung	Redet ständig über die erlittene Kündigung
	Interne Bankkarriere	Erlittene Verleumdung Hauptthema
	Keine Bankgrundausbildung	Nur unter Druck in andere Suchbereiche
		Trennung (persönliche Krise)
		Ruf ruiniert (Rufmord)
		Alkoholproblem vermutet

<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 1 </div> Alter	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 4 4 </div> Lohnforderung	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 2 5 </div> Bewerbungsstrategie
58jährig -> Pensionskasse, Sozialleistungen	Geht wieder, wenn er höheren Lohn bekommt (flexible Lohnforderungen)	Vertröstungen binden Hoffnungen und Energien
Zu alt für junge Teams	Nicht der Aus- und Weiterbildung entsprechende Lohnforderungen	Falsche Strategie in Bewerbungsgesprächen
	Nicht marktkonforme Lohnforderungen	Unterschlagung in Zeugnis erwähnt
		Unklare Referenzen

<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 4 3 </div> Kündigungs- umstände	Erscheinungsbild	Ueberqualifikation
Kündigung infolge Unterschlagung	Ungepflegtes Äusseres	Zweifel an der Bereitschaft zur Unterordnung wenn jemand in einer Kaderstufe tiefer geht
Unklare Kündigung (Umstände)		Leiter einer Niederlassung keine Chance als Sachbearbeiter
Kündigung erhalten (?)		Controller taugt nicht als Buchhalter

¹²  Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Kündigung Missbrauch (?)

Massiv tieferer Lohn für
Arbeitgeber unglaublich

Verwurzelung am Ort

1

Angst, sich in
„internationalem,
dynamischen“ Zürcher Markt
zu bewähren

Kinder im Schulalter im
gewohnten Rahmen lassen

Örtlich gebunden durch
Anstellung der Ehepartnerin

Akzeptiert über eine halbe
Stunde Arbeitsweg nicht

Örtlicher Kundenkreis

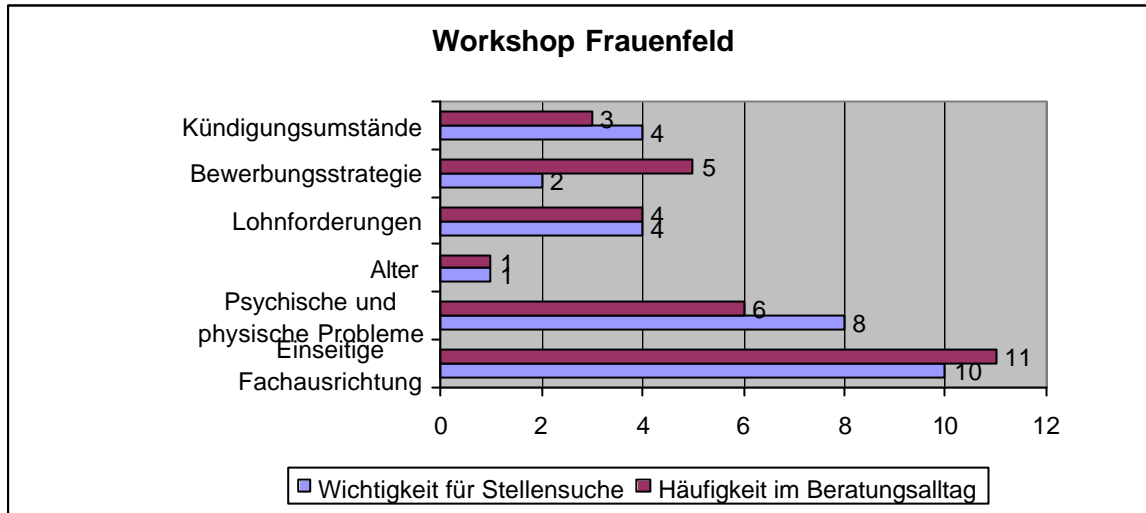
Ricken ist eine Barriere

Hausbesitz

Numerische Auswertung

Kategorie	Wichtigkeit für die Stellensuche	Häufigkeit im Beratungsalltag
Einseitige Fachausrichtung	10	11
Psychische und physische Probleme	8	6
Alter	1	1
Lohnforderungen	4	4

Bewerbungsstrategie	2	5
Kündigungsumstände	4	3
Verwurzelung am Ort	1	0



4.3 Workshop vom 18.2.2003 Kanton Zürich in Zürich

Teilnehmende:

Maurizio Giuffredi, RAV Thalwil

Curt Edelmann, RAV Thalwil

Cécile McIntyre, RAV Eggbühl Zürich

Daniel Pfenninger, RAV Winterthur

Roland Küng, RAV Flössergasse Zürich

Daniel Wespe, RAV Ausstellungsstrasse Zürich

Ulrich Jost, RAV Meilen


Schlussfolgerungen der RAV-Berater

- Finanzielle Aspekte wie hohe Lebenskosten und hohe Lohnansprüche erschweren die Stellensuche im Finanzbereich

- Andererseits erschweren die „Alters Guillotine“ und die Spezialisierungen sowie die sog. Unrentabilität die Stellensuche
- Zu spezialisierte Finanzfachleute in fortgeschrittenem Alter können sich einem rasch ändernden Arbeitsmarkt nicht rasch genug anpassen
- Zu hohe Lebenskosten und Lohnansprüche erschweren eine rasche Wiedereingliederung

Workshopresultate

Hohe Lebenskosten 8 6	Nicht marktkonforme Lohnansprüche 8 7	Psychischer Druck 4
Sein VV ~6500.- geht an Alimente an Frau, er lebt von Erspartem -> kam schwer von altem Salär runter	Gehört zur Liga der Gutverdienenden. Nicht bereit, von 240'000.- auf 180'000.- zu gehen. Vergleichbare Funktion	Angst, sozial aus gewohntem Kreis zu fallen
Beziehungsnetz aufrecht-erhalten erfordert finanzielle Aufwände -> dazu gehört, wer die Statussymbole hat	Trotz vergleichbarer Funktion in Industrie will Versicherter nicht wegen Salärenbusse	Zittern und Schweissausbrüche bei Vorstellungsgespräch
Salär 440'000.- ; seine Familie braucht das	Versicherter 190'000.- Salär nur wieder Job für 145'000.- und 20'000.- Spesen angenommen	51, Versicherungsexperte Misserfolg in der letzten Stelle
Bei Einkommen von 280'000.- keine Reserven da	Sachbearbeiter in Bank will nicht für ~2000.- weniger pro Monat in andere	Kein Glaube mehr in die Zukunft in Finanzbranche

13  Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

	Branche unter den VV	
Teure Privatschulen der Kinder	Sie als Frau wird bezüglich Salär stärker benachteiligt als ihre Kollegen	Beschäftigt mit Kündigung - > keine Zukunftssicht möglich
Wohnungskosten der Kinder	Sie ernährt Familie, Partner studiert und betreut Kind -> Druck	Verunsicherung und Statusverlust
Mehrere Autos	Altes Salär 200'000.- nicht bereit, für 140'000.- zu arbeiten	Kapitulation vor aktuellen Meldungen
Haus am Meer		Angst bis zu Selbstmordabsicht
Hauspersonal		Gekränkt/verletzt durch Kündigung
Drückende Schulden		Burnout-Folgen
Hohe Lebensfixkosten		Angst vor Statusverlust
		Angst, Partnerin zu verlieren

Beschädigter Ruf	5 Unrentabel 6	Zu wenig Erfahrung
-------------------------	-------------------------------------	---------------------------

Wegen Geldwäscherei nur Absagen	50jährig, aus Abu Dhabi, mit 30 Jahren Bankerfahrung. Ostgeschäft hat sich verändert. Kann geforderte Rendite im Portefeuille nicht bringen	C-Matur, zwei Jahre Berufspraktikum in Bank; Bank besser qualifizierte Konkurrenten (Erfahrung) -> heute Trend: als Quereinsteiger keine Chance
---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Im Bewerbungsgespräch ist Frage nach dem Portefeuille massgebend	Zu jung
------------------------------------------------------------------	---------

Falsche Förderung	5 Deutschkenntnisse	Mangelnde Anstrengungen 2
--------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------------

Bereits ein halbes Jahr Absagen während Freistellung	Englischsprachige; keine Deutschkenntnisse	Ich habe jahrelang hohe Beträge bezahlt, ich kann mir jetzt auch Zeit nehmen, zu suchen (Sabbatical)
------------------------------------------------------	--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------


Schlechte Outplacement-Erfahrung	Als GR/CH spricht nur Hochdeutsch	Nicht bereit, in einem ZV eine Führungsfunktion zu übernehmen
----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------

Zu wenig Arbeitsbemühung

14 Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Standortgebunden	Kommunikationsmängel
Versicherter will in Zürich bleiben -> attraktiver Finanzplatz	Angst in Bewerbungsgespräch spürbar (Schweissausbruch)
Örtlich gebunden durch Kinder im Schulalter	Keine Erfahrung in Bewerbungsgespräch
Einschränkung durch B-Bewilligung	Fehlende soziale Kommunikation
Nicht nach Zürich (zu schnell zu...)	Unsicherheit im Gespräch

Zu enge Spezialisierung	Zu hohes Alter	Festgefahren
6 <small>15</small> 11	2 7	4 3
Sachbearbeiterin mit ausschliesslicher Bankerfahrung keine Chance in fremden Branchen -> Konkurrenz mit Erfahrung zu gross	51jährigem Finanzchef, sehr selbstsicher, GL, wird nicht zugetraut, dass er sich integrieren kann	Beförderung bis zur Unfähigkeit (Petersprinzip), Produktionsferne vom Ruf her bekannt
HWV, Direktionsass. 5-6 J., 5 J. Finanzberaterin mit Leidenschaft -> wird nicht akzeptiert als Sachbearbeiterin oder	56jähriger Finanzfachmann passt nicht in junges Team (30-35 Jahre)	30 Jahre bei gleicher Bank im gleichen Bereich tätig

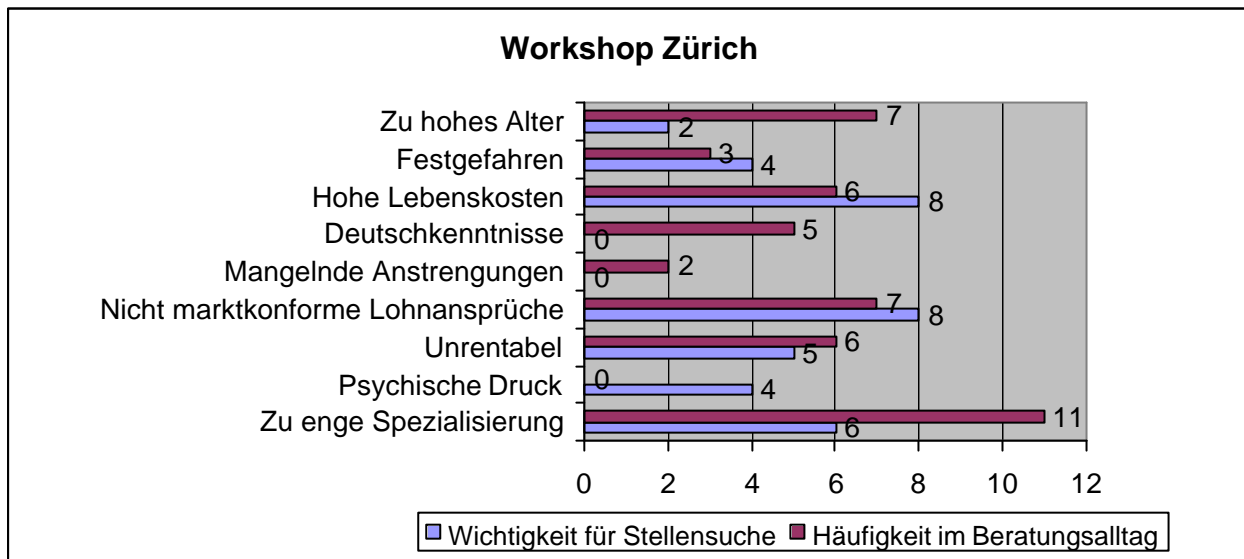
15  Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Bürochefin		
Spezifische Ausbildung und Erfahrung im Börsenbereich, Händler VirtX; bei Blindbewerbung -> keine Vakanzen bei Stellenabsagen (bei Erfahrung kein Portefeuille)	60jähriger Finanzanalytiker, bei Pension mit 62 keine Anstellung mehr	Fixiert auf Stellung mit hohen Abschlüssen
Intern in E-Banking gewachsen (Lohn und Funktion) ~6 J.; keine Lehre, kein Abschluss in diesem Fach	50jährig, Einkauf -> BVG zu teuer	56jährig, festgefahren
Bewerbungsstrategie bei hohem Lohn und guter Qualifikationen -> in tiefere Bereiche	56jähriger Revisor	Festgefahrener Karriereweg
Zwei Bankangestellte wollen in Non Profit-Bereiche -> Werdegang passt nicht		
Zu branchenspezialisiert		

Numerische Resultate

Kategorie	Wichtigkeit für Stellensuche	Häufigkeit im Beratungsalltag
Zu enge Spezialisierung	6	11
Psychische Druck	4	0
Unrentabel	5	6

Nicht marktkonforme Lohnansprüche	8	7
Mangelnde Anstrengungen	0	2
Deutschkenntnisse	0	5
Hohe Lebenskosten	8	6
Zu hohes Alter	2	7
Festgefahren	4	3



4.4 Workshop vom 25.2.2003 Region ZG/AG in Zürich

Teilnehmende:

- Edith Hoesch, RAV Zug
- Heidi Nussbaumer, RAV Zug
- Myriam Vuriod, RAV Zug
- Robert Mattli, RAV Zug
- Sigrid Holzky, RAV Zug
- Manfred Kiener, RAV Aarau
- Brigitte Feurer, RAV Baden
- Jean-Francois Hofer, RAV Wohlen

Bereitschaft zu tieferem Lohn zu arbeiten wird von Arbeitgeber nicht geglaubt	Angeschlagenes Selbstwertgefühl	Zu spezialisiert in Börsenbereich
Internationale Karriere in international tätigen Firmen -> keine Chance in KMU	Weiterbildung (Kurse) motiviert und stützt	Spezialisiert Börsenhandel
Gruppenleiter Bank (Back Office) -> keine Chance als Sachbearbeiter	Kein Lebensinhalt und keine Freunde mehr	
Studienabgänger -> zu wenig Praxiserfahrung	Psychisches Loch durch Mobbing Erfahrung	
Hochqualifiziert, will nur 80-90%-Stelle	Psychopharmaka -> verzögerte Reaktion	
Teilzeit keine Chance (Steuerberatung)	Fehlende Tagesstruktur	
Firmen haben Angst, er gehe gleich wieder	Riechbares Alkoholproblem	
	Existenz- und Zukunftsangst	
	Folgen von Mobbing	
	Magen-Darm-Probleme	
	Scham und Rückzug	
	Schlaflosigkeit	

Schlechte Referenz	Auswüchse	Besitzstandswahrung
Misserfolg in Finanzbereich bekannt	Scheinrekrutierung -> Ausländer wurde eingestellt	Banker (Finanz) konnte sich in Versicherungs-Aussendienst nicht bewähren
Misserfolg in der letzten Funktion	Inserate aus Imagegründen	Erfolgreich in Anlagebereich, aber keine Grundausbildung (Kaminfeger)
Ein Misserfolg (in Referenz)		Zu tiefe Fixlöhne im Versicherungs-Aussendienst
Misserfolg -> Image		CFO will gleiche Stellung und gleichen Lohn
		Hoher Lebensstandard
		Überhöhter Lohn auf Bank

17



Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Zu alt oder zu teuer 4 8	Qualifikation	Aufgaben- und Rollenkonflikt
54jährig, zu hoher Lohn (von Firmen)	Bei Englisch sprechenden keine Deutschkenntnisse	Immer noch mit Kündigung beschäftigt (redet nur darüber)
Überqualifiziert fürs Alter		Persönliche psychische Probleme brauchen viel Beratungszeit
Passt nicht in junges Team		Versicherter will jede Woche kommen (will gepuscht werden)
Persönliche Einstellung 2	Schwierige Bewerbungssitu 17	Akzeptanz in der Gesellschaft 1
Familie will nicht zurück in sein Heimatland	Bei engster Auswahl wird STES nicht berücksichtigt -> Arbeitsloser	Auch bei erhaltener Kündigung (Abbau) -> Schuldgefühle
Will Portfeuille nicht mitnehmen	Keine Stelle wegen Schweizer Pass -> EU	Gesichtsverlust, selbständig -> kann nicht zurück
Stur auf gewohnten Bereich	Trotz korrekter Bewerbung -> keine Chance	Angst, in Zukunft über Stellensuche zu reden
Familie will nicht ins Ausland	Viele offene Dossiers bei Firmen	Schlechte Vorstellung über Arbeitslose

18 ○ Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

Angst vor Veränderung

Arbeitslosigkeit als Makel
empfunden

Auf Bankbereich fixiert

Draufgänger

Beziehungsnetz

Rückkehrer hat kein
Schweizer Beziehungsnetz

Richtige Seilschaft wichtig
(s. Mühlemann,
Cabiallavetta.)

Hat Beziehungsnetz nicht
gepflegt

Ausländer, hat kein
Schweizer Beziehungsnetz

Numerische Resultate

Kategorie	Wichtigkeit für Stellensuche	Häufigkeit im Beratungsalltag
Unflexibler Arbeitsmarkt	20	5
Psychosoziale Folgen von	12	6
Fachliche Spezialisierung	8	10
Besitzstandswahrung	1	1
Zu alt oder zu teuer	4	8
Persönliche Einstellung	2	0
Schwierige Bewerbungssituation	0	17
Akzeptanz in der Gesellschaft	1	1

