

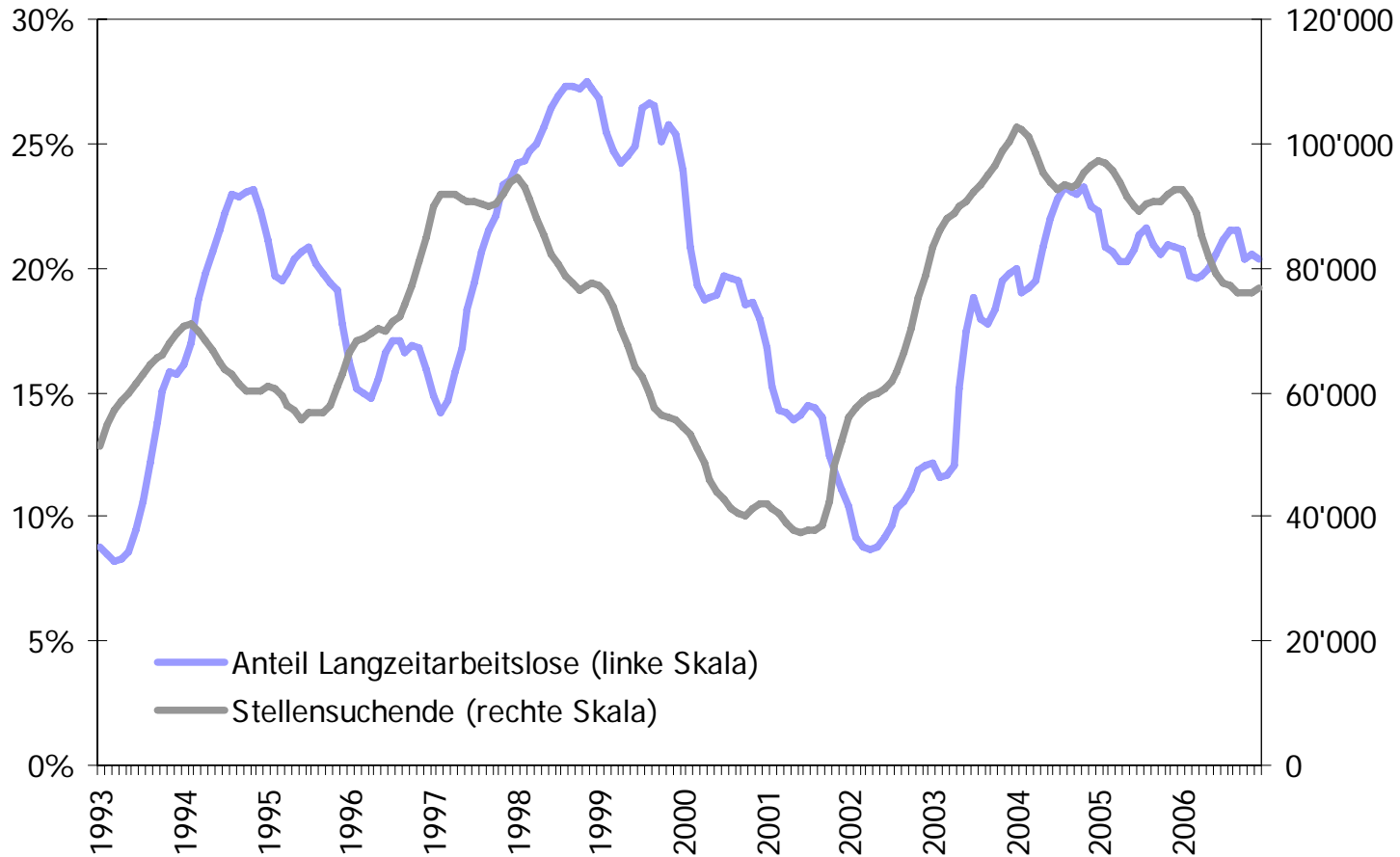
Langzeitarbeitslosigkeit Situation und Massnahmen

Projektträgerschaft

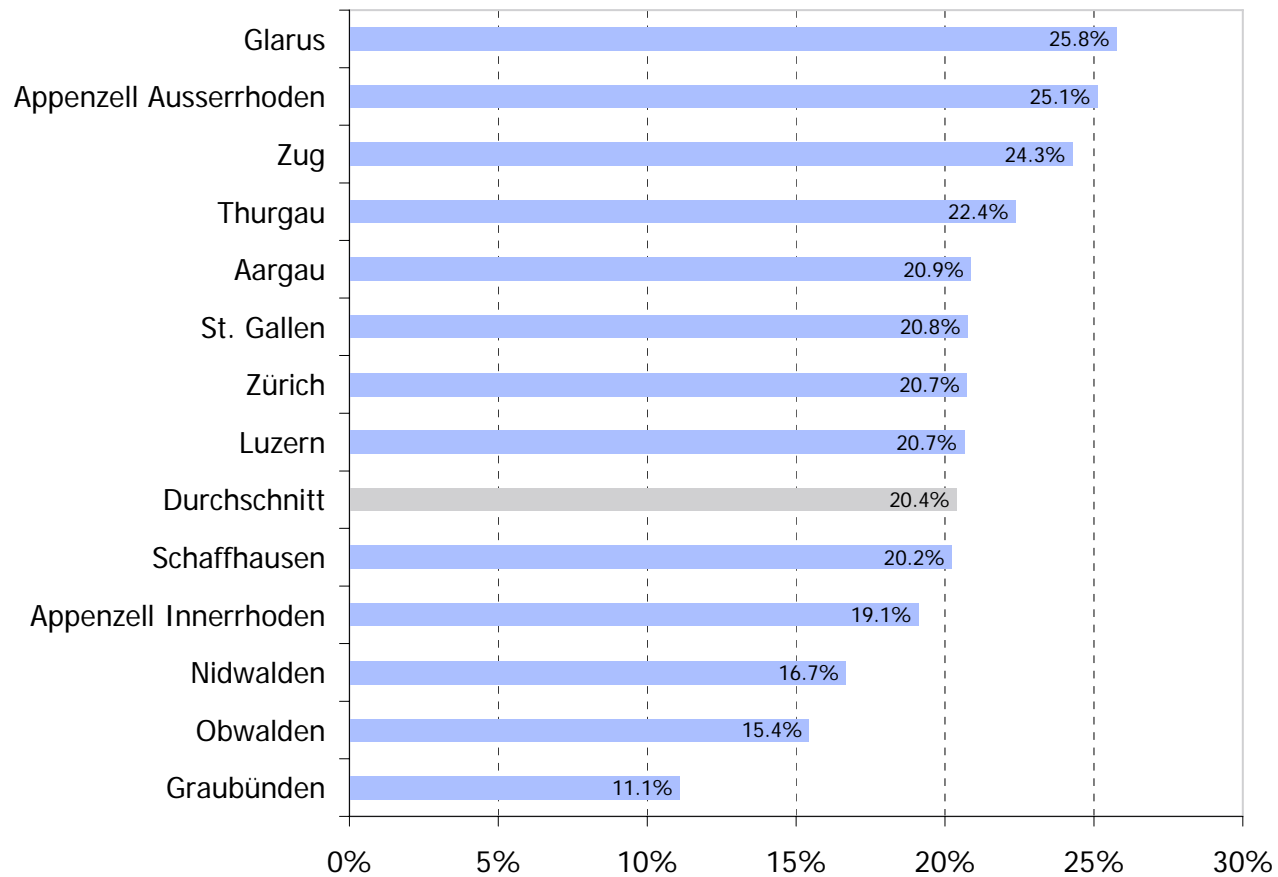
Ämter für Wirtschaft und Arbeit der Kantone
AG/AI/AR/GL/GR/LU/NW/OW/SH/SG/TG/ZG/ZH

in Zusammenarbeit mit
der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und dem
Verband der Personaldienstleister der Schweiz (swissstaffing)

Entwicklung Langzeitarbeitslosigkeit



Kantone ähnlich stark betroffen



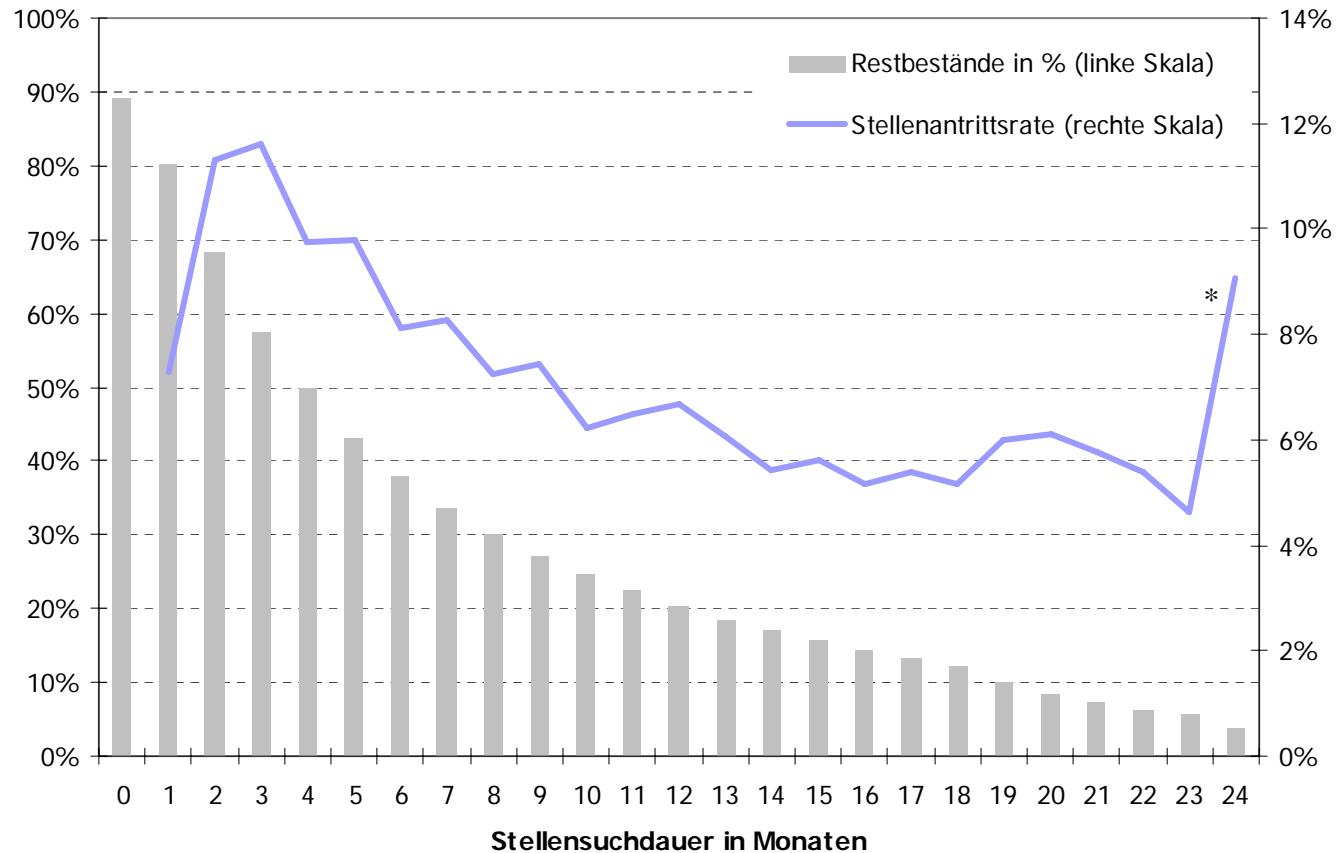
Risikofaktoren Langzeitarbeitslosigkeit

- Alter: Über-50-Jährige haben ein Risiko von 40%
- Fehlende nachobligatorische Ausbildung (25%)
- Hilfskräfte (25%)
- Industrie und Finanzdienstleister (25%)

und

- Fehlende körperliche Gesundheit
- Unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen
- Fehlende Motivation

Abnehmende Jobchancen



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

5

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

AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

Stimmen der Arbeitgeber

1. Langzeitarbeitslosigkeit wird als Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit, charakterliche Defizite und fehlende Motivation verstanden
2. Langzeitarbeitslose müssen diese (Vor-)urteile im Bewerbungsgespräch entkräften können
3. Persönliche Kontakte, Eigeninitiative und ausserberufliches Engagement sind wichtige Erfolgsfaktoren
4. Ideen: Stärkere Risikobeteiligung, Motivation und Auftreten entwickeln, mehr Druck auf Langzeitarbeitslose

Umgang der RAV mit Langzeitarbeitslosen

1. Gefahr der unzureichenden Beratung: Kaum ein RAV benutzt ein Hilfsmittel zur Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit, keine verbindliche Triagierung
2. Ideen: Mehr Prävention während der Kündigungsfrist, Hilfsmittel zur Einschätzung, verbindliche Triagierung, Spezialisten für Langzeitarbeitslose, obligatorischer Dossierwechsel

Zusammenarbeit RAV - Private Stellenvermittler

1. Grosses Potential der Zusammenarbeit
2. Handlungsbedarf wird sowohl von privaten Stellenvermittlern wie auch RAV ausgemacht
3. Zu wenig persönliche Kontakte, zu wenig Informationen über Stellensuchende, fehlende Rückmeldung, zu viele Vorgaben
4. Schlechte Erfahrungen schaden nachhaltig

Erarbeitung der Massnahmen

Zukunftskonferenz mit 90

Teilnehmenden:

Ehemals Langzeitarbeitslose,
Arbeitgeber,
Gewerkschaftsvertreter,
private Stellenvermittler,
Anbieter von Arbeitsmarktlichen
Massnahmen sowie
Vertreter der Invaliden-
versicherung, der Sozial- und
Arbeitsmarktbehörden



Massnahmen

- Sensibilisierungskampagne Arbeitsmarktfähigkeit / Arbeitsmarktsfähigkeit Check-up
- Interne Prozesse im RAV optimieren
- Mobilität und Flexibilität fördern und fordern
- Interinstitutionelle Zusammenarbeit erweitern
- Zusammenarbeit öffentliche-private Stellenvermittlung verbessern