

AMOSA-Projekt «Der Arbeitsmarkt im Bereich Finanzdienstleistungen»

Arbeitsberichte (TS1, TS2, TS3, TS4, Anhänge)

Inhalt

Seite 2

Analyse der offenen Stellen - eine Momentaufnahme

Seite 20

Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften

Seite 36

Das Profil der Stellen Suchenden - eine Momentaufnahme

Seite 52

Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit

Seite 67

Weitere Informationen, die alle Arbeitsberichte betreffen (Anhänge)

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Analyse der offenen Stellen – eine Momentaufnahme

Juli 2003

Andreas Weyermann, Christian Zimmermann

AMOS A
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 neben dem vorliegenden Arbeitsbericht noch einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften
- 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. Fragestellung und Vorgehen.....	4
1.1 Auftrag.....	4
1.2 Ziel des Auftrags	4
1.3 Methoden der Datenerhebung.....	4
2. Untersuchungsergebnisse	7
2.1 Offene Stellen in ausgewählten Zeitungen.....	7
2.2 Offene Stellen im Internet	15
2.3 Offene Stellen im AVAM	16
2.4 Offene Stellen, die unternehmensintern besetzt werden.....	16
3. Schlussfolgerungen.....	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Offene Stellen nach Branche.....	8
Abbildung 2: Offene Stellen nach Ausbildung	8
Abbildung 3: Offene Stellen nach Unternehmensbereich.....	9
Abbildung 4: Offene Stellen nach Managementebene.....	9
Abbildung 5: Offene Stellen nach Arbeitspensum.....	10
Abbildung 6: Offene Stellen nach Kanton.....	11
Abbildung 7: Offene Stellen nach Auftraggeber	11
Abbildung 8: Offene Stellen nach Zeitung	11
Abbildung 9: Offene Stellen nach Branche und Ausbildung	12
Abbildung 10: Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich	13
Abbildung 11: Offene Stellen nach Branche und Managementebene.....	13
Abbildung 12: Offene Stellen nach Branche und Kanton.....	14
Abbildung 13: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung	14
Abbildung 14: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene	15
Abbildung 15: Offene Stellen im Internet	16
Abbildung 16: Rekrutierungswege.....	17

1. Fragestellung und Vorgehen

1.1 Auftrag

Innerhalb des Pilotprojekts „Finanzdienstleistungen“ befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Teilaufgabe „offene Stellen“ in Zeitungen, im Internet und in der eidgenössischen Datenbank AVAM des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT). Zur Abgrenzung möchten wir klar festhalten, dass die Planung allfälliger arbeitsmarktlicher Massnahmen – basierend auf den Ergebnissen unserer Studie – **nicht** Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist.

1.2 Ziel des Auftrags

Mit oben erwähntem Auftrag werden die folgenden Hauptziele verfolgt:

- Erstellen eines quantitativen und qualitativen Bildes über die angebotenen Stellen im Bereich Finanzdienstleistungen
- Analyse und Berichterstattung an den Auftraggeber
- Schlussfolgerungen

Im Einzelnen werden die folgenden Fragekategorien untersucht:

Wie sieht das Stellenangebot im Bereich Finanzdienstleistungen aus?

- Wie viele Stelleninserate sind erschienen? Welche Ausbildung wird vorausgesetzt? Welche Positionen sind neu zu besetzen? Werden Fachspezialisten oder Führungskräfte gesucht? Welche beruflichen Qualifikationen werden dafür verlangt? In welchen Kantonen werden Mitarbeiter gesucht? Wer sucht? In welchen Medien werden die Vakanzen publiziert?
- Welche Rekrutierungswege werden benützt?
Wie ist das Stellenangebot
 - a) in den Printmedien
 - b) auf den elektronischen Stellenbörsen im Internet,
 - c) im AVAM
 - d) in bezug auf Vakanzen, die firmenintern besetzt werden?

1.3 Methoden der Datenerhebung

Um den Lesefluss zu vereinfachen, wird im Folgenden von offenen Stellen bzw. Vakanzen gesprochen, obwohl damit eigentlich die Stelleninserate gemeint sind.

Um den ambitionierten Zeitplan einhalten zu können sowie aus Kosten- resp. Wirtschaftlichkeitsgründen wurde vom Auftraggeber zum vornherein auf eine Primärerhebung der Daten verzichtet. Für den Bereich „offene Stellen“ aus Zeitungen konnten wir für unsere Untersuchung auf das Datenmaterial zurückgreifen, das für den Adecco Job Index Schweiz erhoben wird.¹ Allgemeine Nachteile der Sekundärerhebung von Daten wie mangelnde Aktualität, Sicherheit und Genauigkeit konnten mit der hohen Dienstleistungsbereitschaft, der langjährigen Erfahrung und Kompetenz des EMC Medienservices praktisch eliminiert werden. Im Hinblick auf die Gegenüberstellung von

¹ Carlo Schroeter, Marketing Direktor der Adecco Ressources Humaines SA, Lausanne ermöglichte uns, die gewünschte Spezifizierung der Daten direkt beim Datenerfasser – dem EMC Medienservice, Hamburg - zu platzieren.

stellensuchenden Personen einerseits und vakanten Stellen andererseits zeigten sich einzig im Detaillierungsgrad Grenzen. Die vorliegende Untersuchung basiert auf Stelleninseraten der 21 wichtigsten Schweizer Zeitungen², davon sind 13 deutsch-, sechs französisch- und zwei italienischsprachig.

In der Folge wurde die Grundgesamtheit aller Stelleninserate eingeschränkt und nur noch diejenigen Stelleninserate, welche sich auf die AMOSA- Kantone beziehen, ausgewertet. Mit den Daten der Monate November 2002 und Dezember 2002 wurde anschliessend ein Probelauf durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse entschlossen wir uns, die Branche „Informationstechnologie (IT)-Beratung, Softwarehäuser, Systemhäuser“ – die IT-Dienstleister und Service-Rechenzentren beinhaltet – sowie den Wirtschaftszweig „Rechtsberatung“ mit Anwaltskanzleien und Notariaten für die definitive Auswertung nicht zu berücksichtigen. Es zeigte sich, dass für diese beiden Branchen überwiegend Informatiker für die Software-Produktion resp. eine relativ kleine Fallzahl Juristen für die betriebliche Rechtsabteilung gesucht wurden. Im Hinblick auf die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der Teilaufgabe „Stellen Suchende“ und aufgrund des Testlaufs gelangten folgende Branchen des Adecco Job Indexes Schweiz in unsere definitiven Auswertungen:

- Banken
(Banken, Sparkassen, Postbank, Kredit- und Finanzierungsinstitute, Leasingunternehmen, Effektenbörse, Finanzdienstleister, Allfinanz, Broker, Finanzberater, Anlageberater)
- Versicherungen
(Lebens-, Kranken-, Schadens-, Unfall-, Rückreiseversicherung, Versicherungsmakler)

Bezüglich Unternehmensbereich (Fachbereich/Funktion/Aufgabenfeld) sind für unsere Untersuchung die folgenden Bereiche ausgewertet worden:

- Allgemeine Unternehmensleitung (General Management)
- Planung (betriebswirtschaftlich)
- Controlling
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalwesen
- Recht
- Allgemeine Verwaltung, Koordination
- Organisation, Datenverarbeitung (DV), IT/Kommunikationstechnologie (KT), Rechenzentrum
- Software (SW)-Produktion, IT-Dienstleistungen
- Bankwesen
- Marketing
- Verkauf/Vertrieb – Innendienst
- Verkauf/Vertrieb – Aussendienst
- Kundendienst
- Werbung/Public Relations (PR)
- Call-Center
- E-Commerce
- In Ausbildung

² Aargauer Zeitung, Basler Zeitung, Basellandschaftliche Zeitung, Berner Zeitung, Bündner Zeitung (Südostschweizer/SO-Job), Cash, Der Bund, Der Landbote, Neue Luzerner Zeitung, Neue Zürcher Zeitung, Solothurner Zeitung, St. Galler Tagblatt, Tagesanzeiger, 24 Heures, Journal du Jura, L'Impartial, La Liberté, Le Temps, Tribune de Genève, Corriere del Ticino, La Regione

Weiter erachteten wir es als sinnvoll, einzelne Unternehmensbereiche zu gruppieren. So bildeten wir je eine Gruppe für die Bereiche:

- Call-Center und Kundendienst
- Marketing und Werbung, PR
- Verkauf/Vertrieb – Aussendienst und Verkauf/Vertrieb – Innendienst sowie
- Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling

Auch in Bezug auf den Beruf haben wir Gruppen zusammengefasst. Es sind dies:

- Bürokaufleute und Sekretär/Stenotypist und sonstige kaufmännische Ausbildung
- Informatik (Ingenieure), Informatiker und Wirtschaftsinformatiker
- Jurist und Steuerfachleute
- Marketing-, Werbekonzeptioner und Werbekaufleute und sonstige Werbeberufe

Ausbildungskategorien, für welche im viermonatigen Untersuchungszeitraum mehr als 20 offene Stellen inseriert waren, wurden als Kategorien im Original belassen. Schliesslich wurden diejenigen Kategorien, welche weder 20 offene Stellen aufweisen, noch mit anderen Kategorien zusammengelegt worden sind, in der Restkategorie „Sonstige“ zusammengefasst.

Für den Teilbereich Stellenausschreibungen im Internet stützen wir unsere Untersuchungen auf den von der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz erhobenen Jobpilot-Index ab, weil eine eigene Erhebung aus Zeitgründen nicht möglich war. Obwohl dieser Index unser Anforderungsprofil nicht vollumfänglich abdeckt und eine kurzfristige Änderung des Auswertungsmodells laut Auskunft des betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiters nicht möglich ist, wählten wir diese Vorgehensweise, um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten und um die Resultate unserer Auswertungen verifizieren zu können. Der Jobpilot-Index umfasst den gleichen Beobachtungszeitraum wie unsere Stellenanalyse in den Printmedien, aber einen breiteren Branchenmix. Er basiert auf den zehn wichtigsten Schweizer Internet-Stellenbörsen idealjob.ch, jobpilot.ch, jobs.ch, jobscout24.ch, monster.ch, stellen.ch, jobclick.ch, telejob.ch, topjobs.ch, jobwinner.ch sowie den Stellenausschreibungen auf den Homepages von ABB, Manor, Migros, Nestlé, Novartis, SBB, Swisscom, Unispital Zürich und den Finanzdienstleistern UBS und Zürich Gruppe.

Neben den in Zeitungen und im Internet publizierten Stelleninseraten interessierten uns die von Arbeitgebern den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldeten offenen Stellen, die von RAV-Mitarbeitern schweizweit im AVAM erfasst werden.

Für die Auswertung gelten folgende Beschränkungen:

- Nicht alle zu besetzenden Stellen werden ausgeschrieben.
- Mit der Auswahl der erwähnten grössten Schweizer Zeitungen lassen sich Doppelzählungen von Stelleninseraten nicht vermeiden.
- Fiktive Stelleninserate werden mitgezählt. Vor allem Stellenvermittlungsbüros bedienen sich dieser „Methode“, um an genügend Dossiers von Kandidaten zu kommen.
- Die von uns analysierten – öffentlich ausgeschriebenen – offenen Stellen entsprechen nicht dem gesamten Bedarf an Arbeitskräften des Finanzdienstleistungsbereichs.

Trotz dieser grundsätzlichen Einschränkungen sind wir überzeugt, eine repräsentative Abbildung des Stellenmarkts im betreffenden Beobachtungszeitraum vornehmen zu können. Die erwähnten Vorbehalte erscheinen uns – im Gesamtzusammenhang betrachtet - als vernachlässigbar.

2. Untersuchungsergebnisse

Nach den Phasen der Informationsgewinnung und der Datenauswertung sind die Resultate unserer Untersuchungen Gegenstand dieses Kapitels. Abschnitt 3.1. befasst sich mit den Vakanzen in den ausgesuchten Zeitungen, während die Ergebnisse der offenen Stellen aus den elektronischen Medien in Abschnitt 3.2 und 3.3. vorgestellt werden. Abschnitt 3.4. widmet sich der unternehmensinternen Stellenbesetzung.

2.1 Offene Stellen in ausgewählten Zeitungen

Um die gewonnenen Ergebnisse in einer Gesamtsicht einordnen zu können, erlauben wir uns, vorgängig die wichtigsten Kennzahlen des gesamten Stellenmarktes – ohne Einschränkung auf die Finanzdienstleistungsbranche und die Kantone aus dem AMOSA-Gebiet – aufzuzeigen.

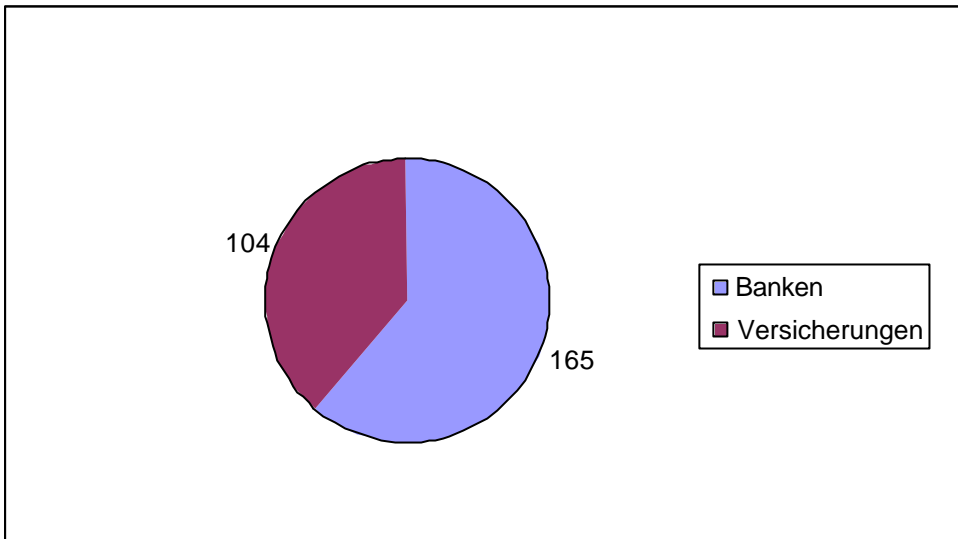
Im Beobachtungszeitraum vom 1. Oktober 2002 bis 31. Januar 2003 wurden in den definierten 21 Zeitungen im Durchschnitt 15'463 Stelleninserate pro Monat publiziert, wovon 844 oder 5.5% auf den Bereich Finanzdienstleistungen entfielen. Als bevorzugtes Medium erwies sich der Zürcher Tages-Anzeiger mit durchschnittlich 2'571 registrierten Inseraten, gefolgt von der Tribune de Genève und 24 Heures mit jeweils 1'713 resp. 1'597 Vakanzen. Am meisten Personen werden in den Kantonen Zürich, Bern, Genf und Waadt gesucht.

Aus dem Finanzdienstleistungsbereich entfielen auf die AMOSA-Kantone während des Beobachtungsquartals im Schnitt 269 Stelleninserate pro Monat, die wir nach acht verschiedenen Kriterien ausgewertet haben.

Offene Stellen nach Branche

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, können im Schnitt 165 der insgesamt 269 registrierten freien Stellen im Finanzdienstleistungsbereich der Bankbranche zugeordnet werden. Im gleichen Zeitraum wurden in der Versicherungsbranche 104 neue Mitarbeiter gesucht, was einem Anteil von 38.8% entspricht. Oder anders ausgedrückt: rund 3 von 5 freien Stellen im Finanzdienstleistungsbereich werden von Banken angeboten.

Abbildung 1: Offene Stellen nach Branche

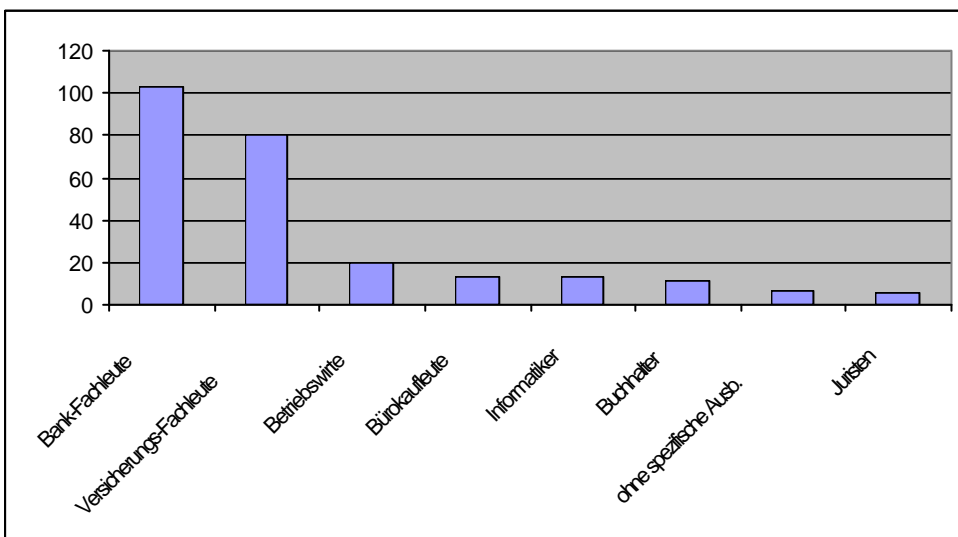


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Ausbildung

Im Finanzdienstleistungsbereich werden überwiegend branchenspezifische Fachkräfte gesucht, entfallen doch mehr als zwei Drittel aller zu besetzenden Stellen auf die beiden Berufsgruppen Bank- und Versicherungsfachleute. Bankexperten werden im Beobachtungszeitraum im Durchschnitt 103 mal pro Monat nachgefragt, während in 81 Fällen ein Versicherungsexperte verlangt wird. Betreffend weiterer Details verweisen wir an dieser Stelle auf die Tabellen im Anhang, aus denen jeweils sämtliche Werte in absoluten Zahlen sowie in Prozenten entnommen werden können.

Abbildung 2: Offene Stellen nach Ausbildung



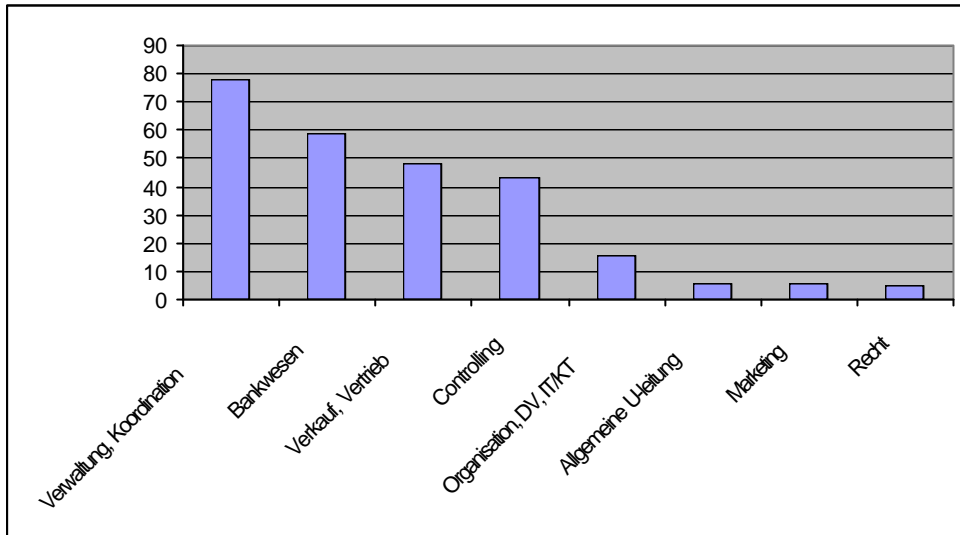
Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich

Für welche Aufgabenfelder wird im Finanzdienstleistungsbereich Personal gesucht? Mit 78 oder 28.9% aller Vakanzen steht die Verwaltung/Koordination an der Spitze. Darunter fallen

u.a. Sekretariatstätigkeiten sowie die Sachbearbeitung bei Versicherungen. An zweiter Stelle figuriert mit 59 oder 21.8% der Stelleninserate das Bankwesen, das die Kreditsachbearbeitung, das Backoffice, die Börsengeschäfte sowie den Aktienhandel und die Wertpapieranalyse beinhaltet. Am dritthäufigsten sind Stellen im Bereich Verkauf/Vertrieb zu besetzen, gefolgt vom Controlling.

Abbildung 3: Offene Stellen nach Unternehmensbereich

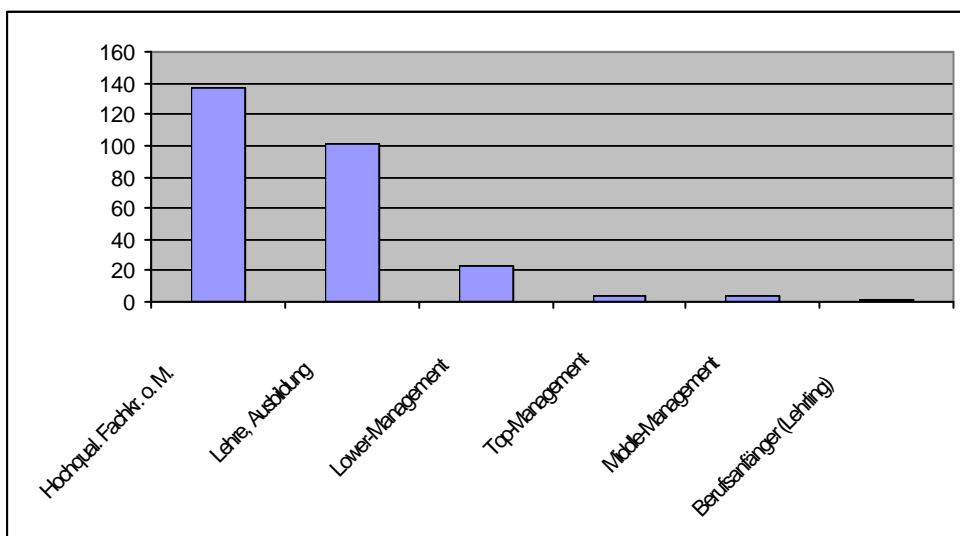


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Managementebene

Aus untenstehender Grafik lässt sich erkennen, dass mehr als die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen hochqualifizierte Fachkräfte ohne Management- und Personalverantwortung betreffen. Am zweithäufigsten werden Personen mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung gesucht. Mit diesen beiden Gruppen sind bereits 88.4% aller zu besetzenden Stellen abgedeckt. Verhältnismässig wenig Führungskräfte der unteren und mittleren Hierarchieebenen sowie Top-Manager werden im Beobachtungszeitraum per Zeitungsinserat gesucht.

Abbildung 4: Offene Stellen nach Managementebene

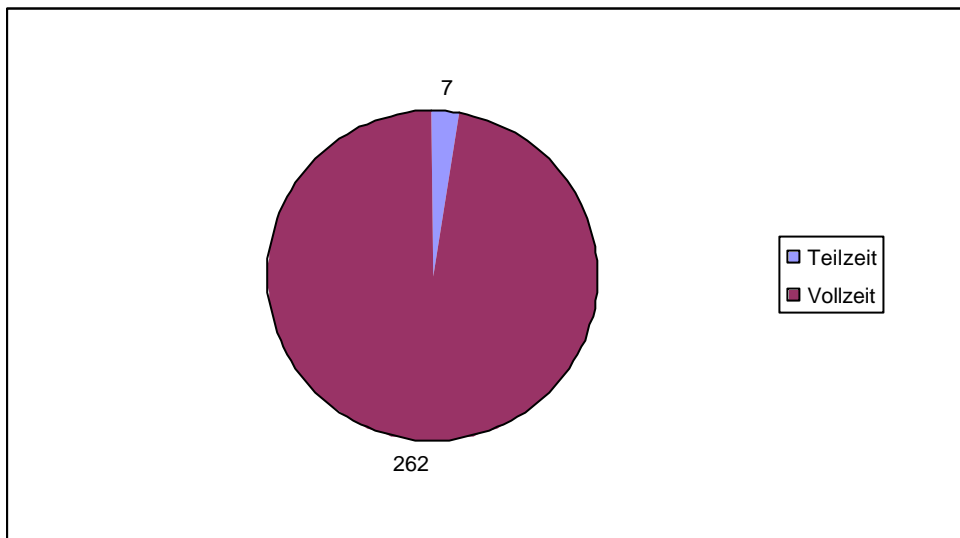


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Arbeitspensum

262 der insgesamt 269 untersuchten Vakanzen beinhalten ein Vollzeitpensum. Der EMC Medienservice, Hamburg definiert Arbeitspensum von 80% und mehr als Vollzeit. Aber auch mit unserem Schweizer Verständnis von einem Vollzeitpensum kann davon ausgegangen werden, dass der weitaus grösste Teil der ausgeschriebenen Stellen für ein Arbeitspensum von 100% gedacht ist.

Abbildung 5: Offene Stellen nach Arbeitspensum

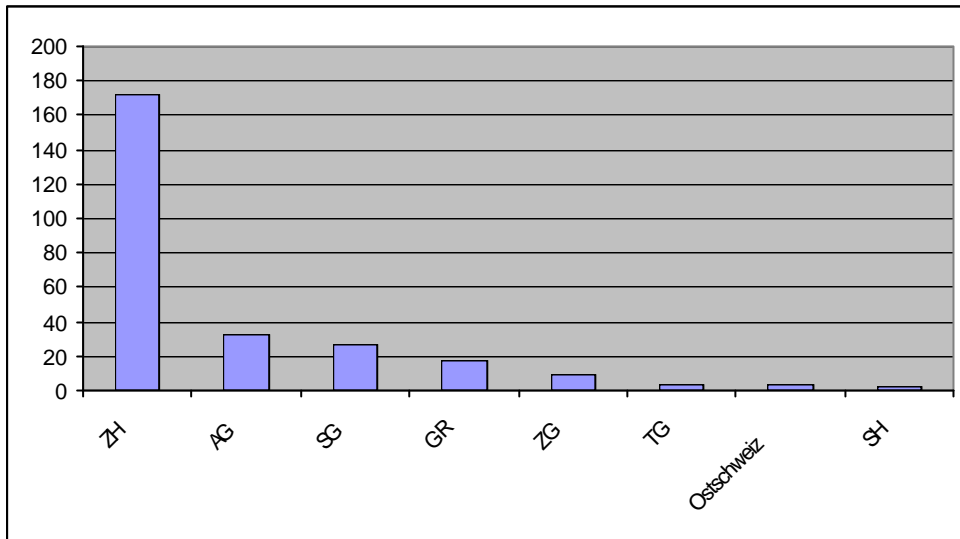


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Kanton

Das aus Abbildung 6 ersichtliche Ergebnis spricht für sich. 172 oder 63.8% der ausgewerteten Stelleninserate entfallen auf einen Arbeitsort im Kanton Zürich und unterstreichen – einmal mehr – die herausragende Bedeutung dieses Wirtschaftsstandorts im Finanzdienstleistungsbereich. Für den Kanton AG wurden im Finanzdienstleistungsbereich während des Untersuchungsquartals durchschnittlich 33 vakante Stellen ausgeschrieben, gefolgt vom Kanton SG mit 27, GR mit 18, ZG mit 9, TG mit 4 und SH mit 2. Die Bezeichnung „Ostschweiz“ rührt daher, dass der Arbeitsort aus 4 Stelleninseraten nicht näher bezeichnet worden ist und somit nur der Region zugeordnet werden konnte. Weitere Details können aus Tabelle 6 im Anhang entnommen werden.

Abbildung 6: Offene Stellen nach Kanton

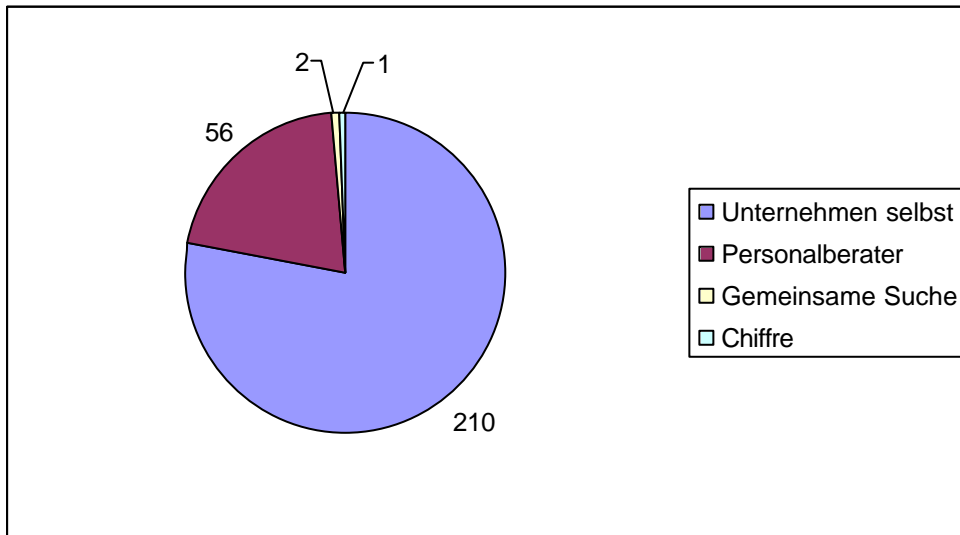


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Auftraggeber

210 oder 78.1% der zu besetzenden Stellen werden im Beobachtungszeitraum von den betreffenden Firmen selbst inseriert, während bei jeder 5. Stelle die Rekrutierung über einen Personalberater läuft.

Abbildung 7: Offene Stellen nach Auftraggeber

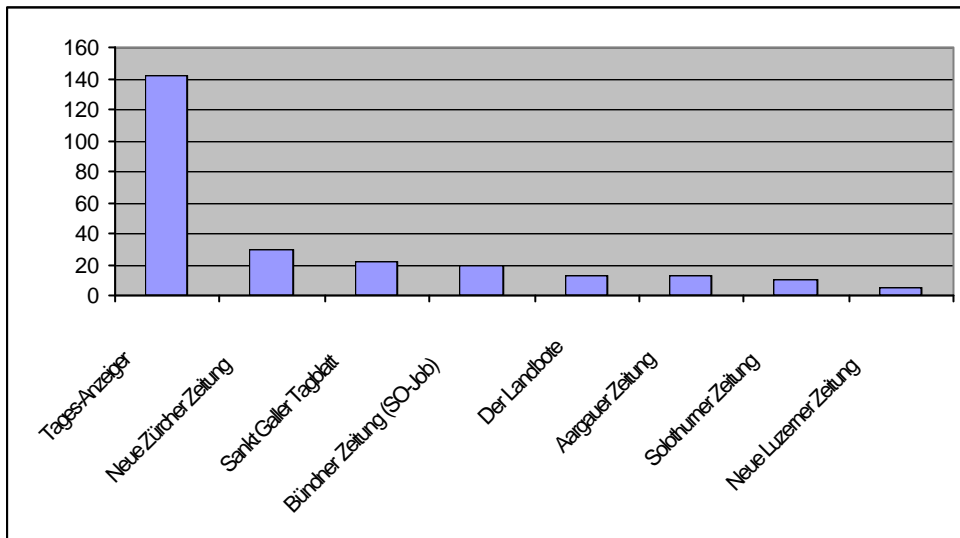


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Zeitung

Wie aus untenstehender Abbildung ersichtlich, erweist sich im Untersuchungsquartal der Zürcher Tages-Anzeiger als das bevorzugte Printmedium für die Publikation von offenen Stellen im Finanzdienstleistungsbereich. 142 oder 52.7% der insgesamt 269 Vakanzen wurden im Durchschnitt pro Monat in dieser Zeitung veröffentlicht.

Abbildung 8: Offene Stellen nach Zeitung

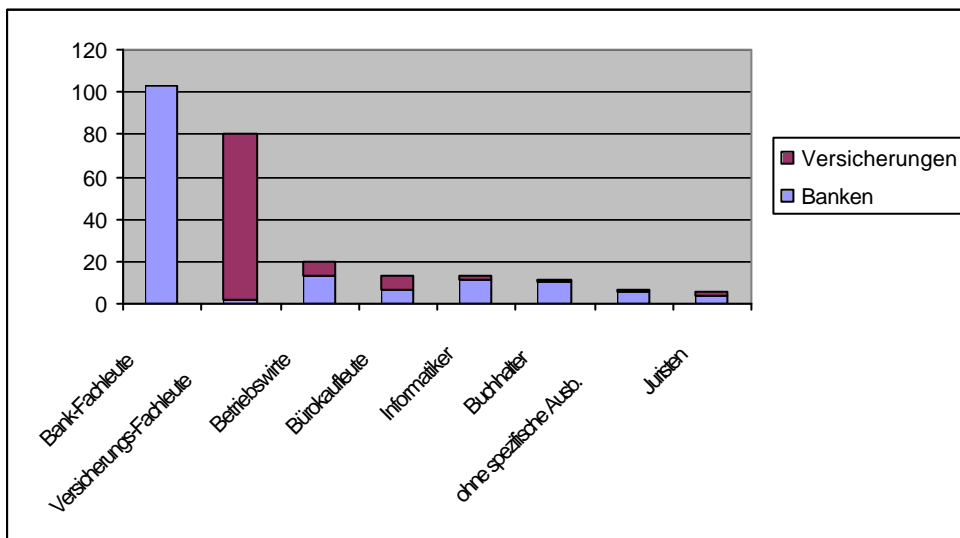


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Ausbildung

Welche Ausbildungen werden in der Bank- und Versicherungsbranche verlangt? Das Ergebnis ist aus untenstehender Grafik erkennbar und offenkundig. Im Untersuchungsquartal wurden pro Monat durchschnittlich 103 Bank- sowie 81 Versicherungsfachleute gesucht. Zusammen vereinigen diese beiden höheren Berufsqualifikationen bereits 68.4% aller ausgeschriebenen Vakanzen.

Abbildung 9: Offene Stellen nach Branche und Ausbildung



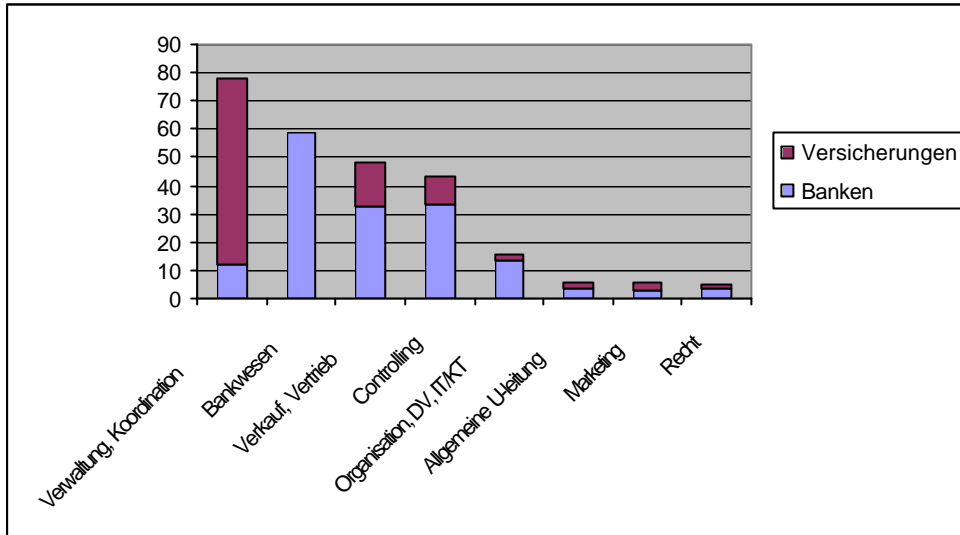
Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich

Aus Abbildung 10 ist erkennbar, für welche Unternehmensbereiche der Finanzdienstleistungsbranchen Personal gesucht wird. Die Versicherungsbranche benötigt überwiegend Personal für den Unternehmensbereich „Verwaltung, Koordination“, der insbesondere Sekretariatsarbeiten und die Sachbearbeitung beinhaltet. Die Bankbranche sucht neue Mitarbeiter für die Kreditsachbearbeitung, das Backoffice, die Börsengeschäfte

sowie für den Aktienhandel und die Wertpapieranalyse (alles im Begriff „Bankwesen“ zusammengefasst). Bemerkenswert ist ferner, dass vorwiegend Banken Personal für den Verkauf/Vertrieb sowie das Controlling suchen.

Abbildung 10: Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich

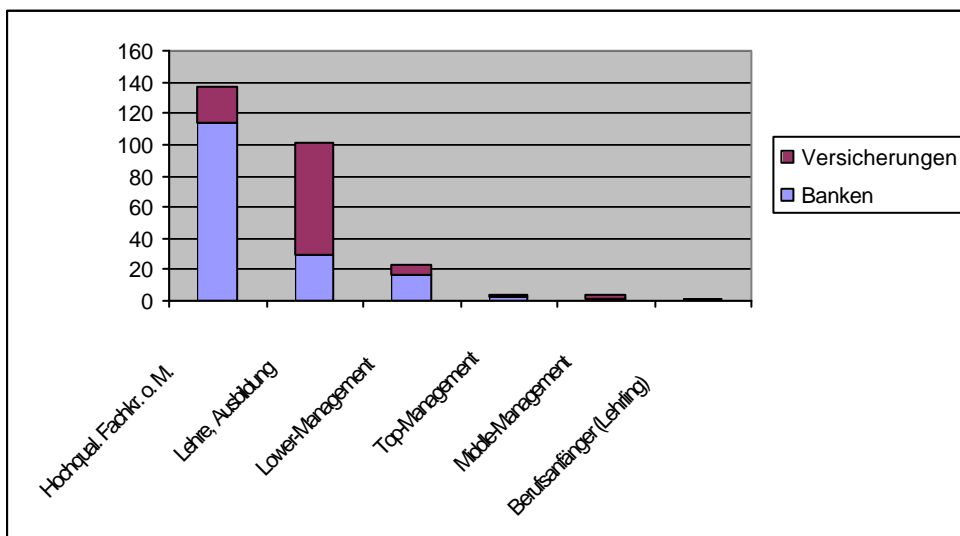


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Managementebene

Aus untenstehender Grafik ist klar ersichtlich, dass hochqualifizierte Fachkräfte ohne Personal- bzw. Managementverantwortung grösstenteils für das Bankwesen gesucht werden. Leute mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung werden überwiegend für die Versicherungsbranche gebraucht. Für Führungskräfte des Lower Managements schrieben die Banken 17 Stellen pro Monat aus, während die Versicherungen durchschnittlich 6 Vakanzen verzeichnen konnten.

Abbildung 11: Offene Stellen nach Branche und Managementebene

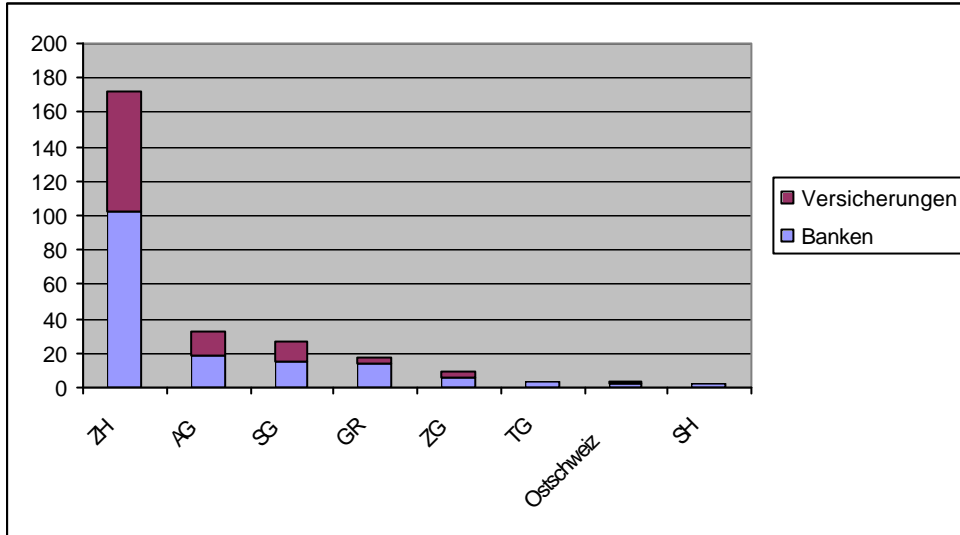


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Kanton

Wir stellen fest, dass im Beobachtungsquartal in sämtlichen AMOSA-Kantonen der Anteil der vakanten Stellen im Bankgewerbe grösser ist als in der Versicherungsbranche. Auf die dominante Stellung des Kantons Zürich haben wir bereits in Abschnitt 3.1.6. hingewiesen.

Abbildung 12: Offene Stellen nach Branche und Kanton

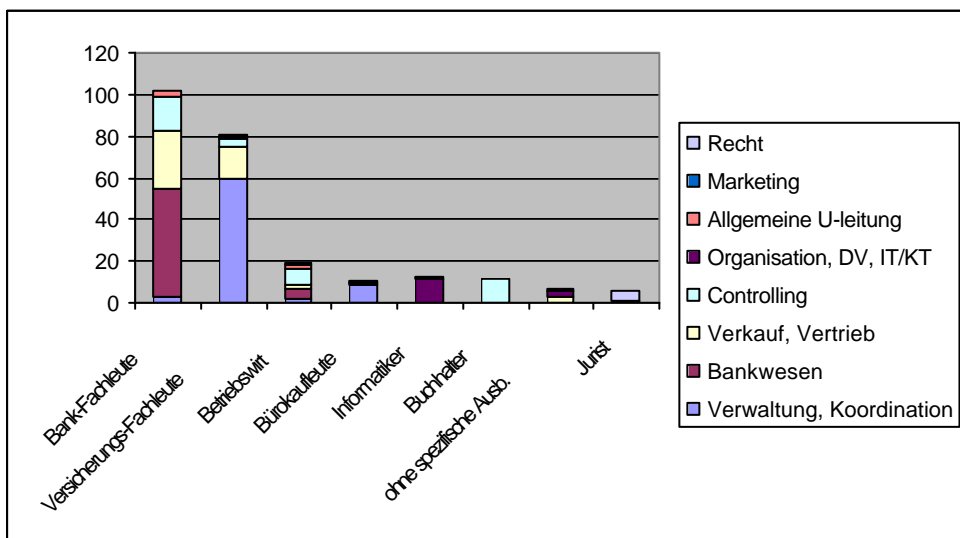


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung

In Ergänzung zu Abschnitt 3.1.2. kann aus unten stehender Grafik entnommen werden, für welche Aufgabengebiete die gefragteste Berufsgruppe der Bank- und Versicherungs-Fachleute gesucht wird.

Abbildung 13: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung

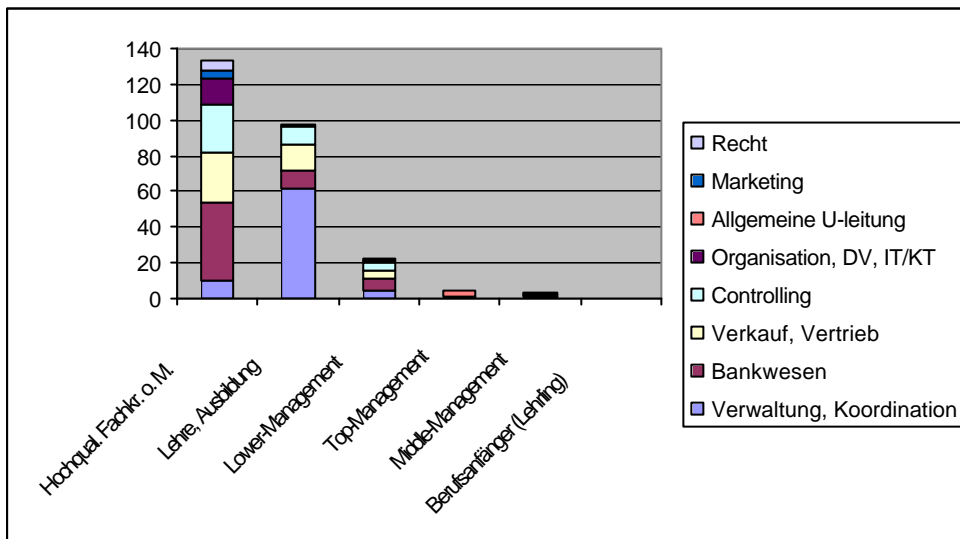


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene

In Abschnitt 3.1.4. haben wir festgestellt, dass im Beobachtungsquartal überwiegend hochqualifizierte Fachkräfte ohne Management- und Personalverantwortung sowie Personen mit abgeschlossener Ausbildung resp. Lehrberuf gesucht werden. Für welche Aufgabengebiete diese Leute vorgesehen sind, ist aus untenstehender Abbildung ersichtlich. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die hochqualifizierten Fachkräfte für das Bankwesen, den Verkauf/Vertrieb sowie das Controlling benötigt werden. Die Verwaltung/Koordination ist eher Personen mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung vorbehalten.

Abbildung 14: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene

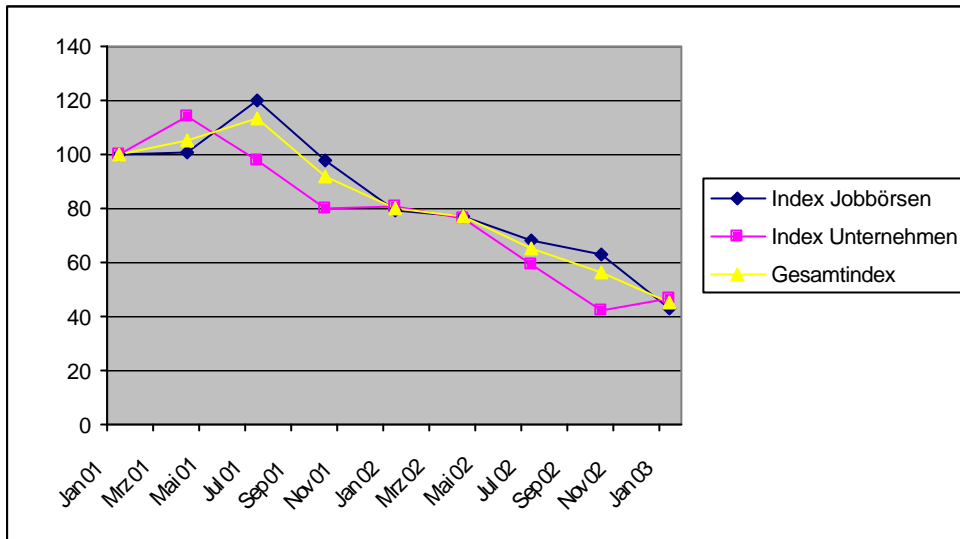


Quelle: EMC Medienservice

2.2 Offene Stellen im Internet

Der auf den zehn wichtigsten Schweizer Internet-Stellenbörsen sowie dem elektronischen Stellenangebot von 10 führenden Schweizer Grossunternehmen basierende Jobpilot-Index weist für den Beobachtungszeitraum vom Oktober 2002 bis Januar 2003 einen Rückgang von insgesamt 11 Prozentpunkten auf und erreicht mit 45 Prozentpunkten einen neuen Tiefststand (Indexstand Januar 2003; 100 = Januar 2001). Diese negative Entwicklung des Gesamtindexes beruht auf dem markanten Rückgang des Teilindex der Jobbörsen (- 20), dem eine leichte Verbesserung des Stellenangebots auf den Unternehmens-Homepages der ausgewählten Firmen (+ 5) gegenübersteht.

Abbildung 15: Offene Stellen im Internet



Quelle: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz – www.Jobpilot.ch

Auf einzelne Berufsgruppen wollen wir bewusst nicht eingehen, da sich keine gesicherten Aussagen zum Finanzdienstleistungsbereich machen lassen.

Ohne bereits von einer Trendwende zu sprechen lässt sich generell feststellen, dass im Untersuchungszeitraum wieder vermehrt vakante Stellen auf der firmeneigenen Homepage ausgeschrieben worden sind. Kosteneinsparungen sowie eine erhöhte Flexibilität der betreffenden Unternehmen dürften unserer Meinung nach die Gründe dafür sein. Ferner zeigt sich, dass die Internet-Stellenbörsen als Rekrutierungsweg im beobachteten Quartal weiter an Bedeutung verloren haben. Abschnitt 3.4. wird zeigen, dass sich diese Tendenzen in den Gesprächen mit Arbeitgebern verifizieren lassen.

2.3 Offene Stellen im AVAM

Von Seite Arbeitgeber wurden sämtlichen RAV in der Zeit zwischen 1. Oktober 2002 und 31. Januar 2003 im AMOSA-Gebiet pro Monat durchschnittlich 43 offene Stellen für den Finanzdienstleistungsbereich gemeldet. Gemessen am Total von 12'228 registrierten Vakanzen aller Branchen entspricht dies einem Anteil von 1.4 %. Aufgrund der geringen Anzahl haben wir uns entschlossen, in diesem Bereich keine weiteren Auswertungen vorzunehmen.

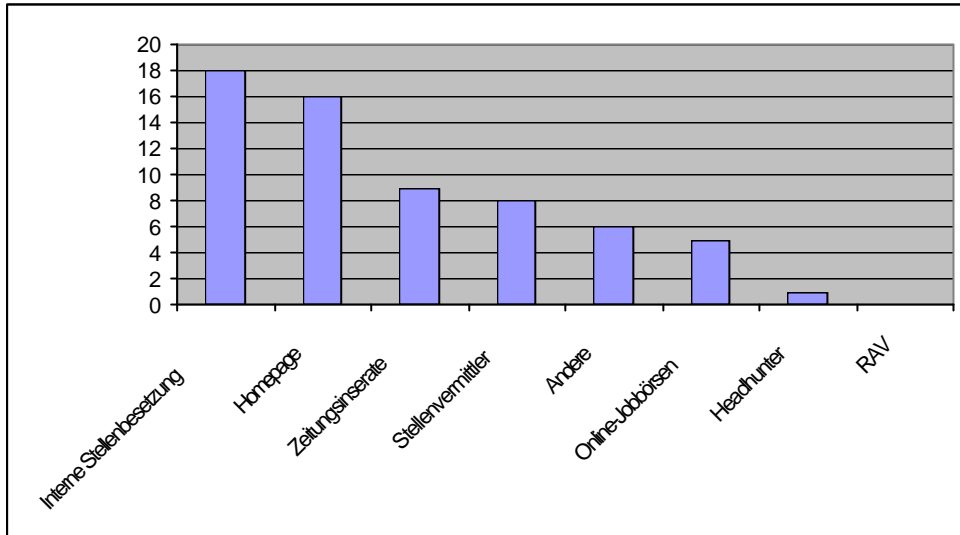
Es ist auffallend, dass im Finanzdienstleistungsbereich der Weg über die RAVs nicht die bevorzugte Rekrutierungsmöglichkeit der Arbeitgeber ist. Auf der anderen Seite ist eine grosse Zahl von Personen aus diesem Bereich bei den RAVs zur Stellenvermittlung angemeldet. Es liegt auf der Hand, dass hier bei der Intensivierung des Kontakts zu den Arbeitgebern ein hoher Nachholbedarf und ein grosses Verbesserungspotential liegt.

2.4 Offene Stellen, die unternehmensintern besetzt werden

Ein Teil der Antworten aus der Umfrage und den Interviews aus dem Teilprojekt „Arbeitgeber“ geben Aufschluss über die Rekrutierungswege, die von Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich bevorzugt eingesetzt werden.

Aus Abbildung 16 sind diejenigen Rekrutierungskanäle ersichtlich, die in der projektübergreifenden Umfrage der Teilaufgabe „Arbeitgeber“ als „sehr wichtig“ und „wichtig“ angesehen worden sind (Anzahl Nennungen).

Abbildung 16: Rekrutierungswege



Quelle: AMOSA Erhebung

Auffallend ist, dass neue Mitarbeiter zuallererst intern gesucht werden. Besonders Bankinstitute bevorzugen diesen Rekrutierungsweg. Erst mit den weiteren Personalbeschaffungsmöglichkeiten (eigene Homepage, Inserate in Printmedien und Stellenvermittler) kommt die externe Komponente hinzu. Unter „andere“ figurieren vorwiegend die persönlichen Kontakte, die gerne von Vermögensverwaltungen zur Personalrekrutierung eingesetzt werden. Wenig Berücksichtigung finden die Internet-Stellenbörsen und Headhunter. Am Schluss rangiert die Rekrutierungsmöglichkeit via RAV. Keines der Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt und retourniert haben, erachtet diesen Weg als wichtig oder gar sehr wichtig. Wie bereits in Abschnitt 3.3. angetönt, orten wir in diesem Bereich ein grosses Änderungspotential.

Aus Gesprächen mit einem der führenden Finanzdienstleister in der Schweiz wissen wir, dass im Jahr 2002 über 300 offene Stellen mit Personen aus dem unternehmensinternen Bewerbungspool besetzt werden konnten. Externe Kandidaten dürfen nur dann berücksichtigt werden, wenn nachweislich keine geeigneten internen Bewerber vorhanden sind.

Die interne Stellenbesetzung spielt auch bei einem anderen Grossunternehmen eine wichtige Rolle, werden doch bis 40 % der frei werdenden Positionen auf diese Weise besetzt. Wie bereits aus der Untersuchung der Inserate in den Printmedien ersichtlich, lässt sich auch hier feststellen, dass tendenziell für Führungspositionen bereits vorhandenes Personal berücksichtigt wird und nachfolgt. Daraus wird erkennbar, dass sich die interne Hierarchie nach oben bewegt. Unten werden die neu zu besetzenden Stellen durch externes Personal besetzt.

Die Wichtigkeit der internen Rekrutierung wurde im Interview mit dem Vertreter einer weiteren mittelgrossen Firma bestätigt. Auch hier haben interne Bewerber Priorität vor externen Kandidaten. Um diese Massnahme erfolgreich umzusetzen, wurde die Kompetenz, Personal einzustellen, einer höheren Hierarchiestufe als ursprünglich vorgesehen zugeteilt.

Aufgrund dieser Beispiele lässt sich vermuten, dass im Finanzdienstleistungsbereich ein grosser Teil der neuen Stellen oder wieder zu besetzenden Vakanzen gar nie – in welcher Form auch immer – öffentlich publiziert wird.

3. Schlussfolgerungen

Aufgrund unserer Untersuchungen der zu besetzenden Stellen vom 1. Oktober 2002 bis 31. Januar 2003 lassen sich für Stellen Suchende aus dem Finanzdienstleistungsbereich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Eminente Bedeutung einer höheren Berufsqualifikation (keine Möglichkeit einer Stellenbesetzung für Personen ohne oder mit ungenügender Ausbildung).
- Geografische Mobilität und Bereitschaft, im Kanton Zürich tätig zu sein, ist unerlässlich.
- Bereitschaft, Vollzeit zu arbeiten, ist wichtig.
- Zugriff auf Internet ein „Muss“, um auf Homepages der potentiellen Arbeitgeber zugreifen zu können.
- Lektüre des Stellenmarkts im Tages-Anzeiger ebenfalls.
- Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verlassen des Unternehmens unter allen Umständen versuchen, eine interne Stellenversetzung anzustreben, weil viele Vakanzen gar nicht publiziert werden. Die daraus folgende Wichtigkeit des Aufbaus und Pflege eines funktionierenden Netzwerks ist offensichtlich.

Für die RAV lässt sich ableiten, dass die Intensivierung des Kontakts mit den Arbeitgebern und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses vorangetrieben werden sollte. Wird sich aus den Ergebnissen des Teilprojekts „Stellen Suchende“ erhärten, dass die RAV über qualifizierte, gut ausgebildete Versicherte aus dem Finanzdienstleistungsbereich verfügen, muss dieser Sachverhalt den potentiellen Arbeitgebern kommuniziert werden, damit die RAV in Zukunft als ernstzunehmender Partner - auch für diese Branche - für die Personalrekrutierung miteinbezogen werden. Ein adäquater und professioneller Auftritt erachten wir als selbstverständlich, um diesen Werte- und Imagewandel sichtbar zu machen.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften

Juli 2003

Daniel Breitenmoser, Erika Meins

AMOS A
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 neben dem vorliegenden Arbeitsbericht noch einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- 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. Fragestellung und Vorgehen.....	4
1.1 Zielsetzung.....	4
1.2 Methode	4
2. Ergebnisse.....	5
2.1 Ergebnisse der schriftlichen Umfrage	5
2.2 Ergebnisse der Interviews	13
3. Schlussfolgerungen.....	15

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Firmengrösse nach Branchen.....	6
Abbildung 2	Verhältnis von Einstellungen zu Stellenabbau.....	7
Abbildung 3	Wo werden Stellen abgebaut? (Anzahl Nennungen)	7
Abbildung 4	Wo werden Stellen ausgebaut? (Anzahl Nennungen)	8
Abbildung 5	Durchschnittliche Anstellungsdauer	8
Abbildung 6	Erwartete Entwicklung des Mitarbeiterbestandes.....	9
Abbildung 7	Ausbildungen	9
Abbildung 8	Informatikkenntnisse	10
Abbildung 9	Veränderte Anforderungen an die Mitarbeitenden	11
Abbildung 10	Art der Weiterbildung.....	11
Abbildung 11	Anteil der Ausbildungs- an den Personalkosten	12
Abbildung 12	Hindernisse für Stellen Suchende.....	13

1. Fragestellung und Vorgehen

1.1 Zielsetzung

Das Teilprojekt „Arbeitgeber“ untersucht die Nachfrage der Unternehmen des Finanzdienstleistungsbereichs nach Arbeitskräften. Ziel ist es, den qualitativen und quantitativen Bedarf der Arbeitgeber an Arbeitskräften sowie Veränderungen im Bedarf in der unmittelbaren Vergangenheit und in der Zukunft zu eruieren.

1.2 Methode

Das Teilprojekt besteht aus zwei Phasen, welche zeitlich aufeinander folgten. In der ersten Phase wurden Unternehmungen aus dem Finanzdienstleistungsbereich befragt. Dabei ging es primär darum, sich – quasi als Momentaufnahme – einen Überblick über den quantitativen und qualitativen Bedarf der Firmen an Arbeitskräften zu verschaffen. Ursprünglich waren dafür persönliche Interviews mit Mitarbeitenden der Personalabteilungen von Unternehmen im Finanzdienstleistungssektor geplant. Es wurde ein Fragebogen ausgearbeitet, welcher als Interviewgrundlage dienen sollte. Die Fragen waren hauptsächlich offener, qualitativer Natur. Mitte Dezember bis Anfang Januar wurden vier Validierungsinterviews mit Personalmitarbeitenden verschiedener Banken und Versicherungen durchgeführt.¹ Die Kontakte zu diesen vier Personen wurden entweder aufgrund einer vorherigen Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich oder durch persönliche Kontakte hergestellt.

Ziel dieser Validierungsinterviews war nicht in erster Linie das Erheben von Daten, sondern eine kritische Beurteilung der Verständlichkeit der Fragen und der Vollständigkeit des Fragebogens. Dementsprechend erfuhr der Fragebogen nach jedem dieser Interviews gewisse Änderungen, die sich an den Anregungen der Interviewpartner orientierten.

In der Hauptinterviewphase waren ca. 20 bis 30 persönliche Interviews mit dem nun ausgereiften Fragebogen vorgesehen. Aufgrund des grossen zeitlichen Aufwands, den eine solche Interviewrunde mit sich gebracht hätte, wurde jedoch darauf verzichtet. Anstelle dieser Interviewrunde wurde beschlossen, eine schriftliche Umfrage durchzuführen. Dieses Vorgehen hat auch den Vorteil, dass eine erheblich grössere Anzahl von Firmen befragt werden konnte. Der bestehende Fragebogen wurde also dahingehend modifiziert, dass er elektronisch verschickt werden konnte. Die grösste Veränderung war dabei das Ersetzen der offenen Fragen durch halb-geschlossene, um das Ausfüllen sowie die Auswertung des Fragebogens zu vereinfachen (siehe Fragebogen im Anhang).

An einer Sitzung mit Prof. Beat Bernet vom Schweizerischen Institut für Banken und Finanzen der Universität St. Gallen Mitte Dezember 2002 einigte man sich auf eine sehr breite Definition des Finanzdienstleistungsbereiches, welche neben Banken, Versicherungen und Vermögensverwaltungen auch die spezialisierte Bankinformatik, den Bereich Beratung/Brokerage, spezialisierte Juristen, die Postfinance sowie In-House-Banken umfasst.² Der Anteil an Banken, Versicherungen und Vermögensverwaltungen in dieser Definition ist im Vergleich jedoch so gross, dass sich das Teilprojekt „Arbeitgeber“ auf Unternehmen dieser drei Branchen beschränkt.

¹ An dieser Stelle möchten wir den Interviewpartnern der Validierungsphase herzlich danken: P. D'Amato (Bank Julius Baer), S. Frei (ZKB), A. Hänni (Rentenanstalt/Swiss Life) und A. Sommer (Helsana).

² Siehe dazu das Teilprojekt Finanzsektor

Die Auswahl des Adressatenkreises für die Umfrage wurde dabei nicht direkt von den Verantwortlichen des Teilprojekts, sondern von den Vertretern der jeweiligen Wirtschaftsverbände vorgenommen.³ Ziel war es, eine möglichst repräsentative Stichprobe bezüglich Branche, funktionaler Spezialisierung innerhalb der Branche, Grösse und Region zu erhalten. Entsprechend wurden möglichst in allen drei Branchen grosse, mittlere und kleine Unternehmungen angeschrieben. Ebenfalls wurde wenn möglich Rücksicht auf eine ausgewogene Verteilung auf die Kantone genommen. Aufgeteilt auf die Branchen sah der Adressatenkreis folgendermassen aus: 50 Banken, zehn Versicherungen, 13 Vermögensverwaltungen.

Der elektronische Fragebogen wurde Mitte Januar 2003 versandt. Die Fragen betreffen u.a. die Struktur und Entwicklung des Mitarbeiterbestandes, fachliche und persönliche Anforderungen an die Mitarbeitenden und allfällige Veränderungen, Hinderungsgründe für eine Einstellung und die durchschnittliche Anstellungsdauer in den befragten Unternehmen. Die Rücklaufquote der ausgefüllten Fragebögen betrug 51%.⁴

Die zweite Phase des Teilprojektes hatte zum Ziel, aufgrund von Gesprächen mit Vertretern von Grossfirmen ein Bild der Zukunft des Finanzdienstleistungssektors zu erarbeiten. Dazu wurden sieben Interviews geführt mit Personen, welche innerhalb der Personalabteilung eine leitende Position besetzen und Einblick in die strategischen Entscheide der Geschäftsleitung haben bzw. selber daran beteiligt sind.⁵ Der Kontakt wurde wiederum von den Vertretern der Verbände ermöglicht. Auch in dieser Phase wurde eine funktionale Streuung angestrebt. So wurden die Versicherungs- und die Bankbranche berücksichtigt und auf Bankenseite wurden Vertreter von Gross- sowie von Privat- und Kantonalbanken befragt.

Diskussionsgrundlage für die Interviews waren zum einen die Erkenntnisse aus der schriftlichen Befragung, zum andern die Frage nach wachsenden und schrumpfenden Geschäftsbereichen und den daraus folgenden Implikationen für die Beschäftigtenzahl. Dazu wurde den Interviewpartnern ein idealtypisches Schema einer Bank bzw. Versicherung Unternehmung vorgelegt, mit der Bitte, Trends in den verschiedenen Business Units aufzuzeigen (siehe Anhang). Die Gesprächspartner wurden ebenfalls gebeten, Stellung zu branchenspezifischen Trends zu nehmen (z.B. Outsourcing im Operationsbereich, Allfinanzstrategie, Ursachen der aktuellen Krise im Finanzdienstleistungsbereich).

2. Ergebnisse

Im diesem Kapitel werden die Ergebnisse präsentiert. Der erste Teil behandelt die Ergebnisse aus der schriftlichen Umfrage, der zweite Teil beschreibt die Erkenntnisse aus den Interviews.

2.1 Ergebnisse der schriftlichen Umfrage

Von 63 angeschriebenen Unternehmen sandten 32 den elektronischen Fragebogen zurück. Die Mehrheit der Rückmeldungen stammt von grossen Firmen mit 100 bis über 1000 Mitarbeitern (64%, davon Banken/Versicherungen 100%) sowie von Kleinstfirmen mit einem bis zehn Mitarbeitern (24%, davon Vermögensverwaltungen 100%). Die restlichen zwölf

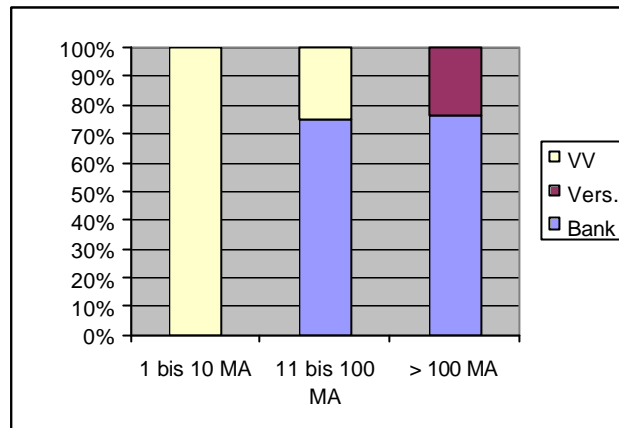
³ An dieser Stelle möchten wir M. Baudet und S. Hunt (Verband Schweizerischer Vermögensverwalter), K. Ruoss (Verband Zürcher Kreditinstitute) und B. Zeltner (Schweizerischer Versicherungsverband), herzlich danken.

⁴ Die Liste der Firmen, welche den Fragebogen ausgefüllt retourniert haben, ist im Anhang wiedergegeben. Wir möchten den Unternehmen an dieser Stelle herzlich für ihre Mühe danken.

⁵ An dieser Stelle möchten wir den Gesprächspartnern herzlich danken: A. Egli (ZKB), K. Gutknecht (Bank Vontobel), A. Hänni und R. Däster (Rentenanstalt/Swiss Life), J. Hensel (Helvetia Patria Versicherungen), K. Ruoss (Credit Suisse), W. Studer (UBS) und F. Zumbach (UBS).

Prozent entfallen auf Firmen mit einem Personalbestand zwischen zehn und 100 Mitarbeitern (davon Banken 75%, Vermögensverwaltungen 25%) (siehe Abbildung 1). Gemäss eigenen Angaben beschäftigen fast die Hälfte der Firmen (47%) alle ihre Mitarbeiter im AMOSA-Gebiet.

Abbildung 1 Firmengrösse nach Branchen



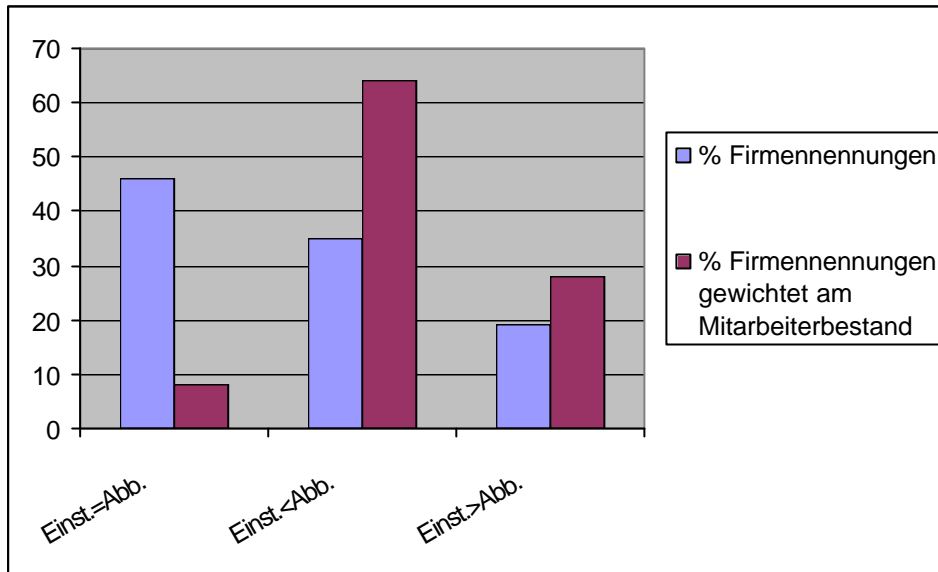
Quelle: AMOSA-Umfrage

Mitarbeiterbestand

Die Resultate in diesem Unterkapitel entstammen den Antworten zu den ersten beiden Fragen des Fragebogens, die sich mit dem Mitarbeiterbestand beschäftigen sowie der Teilfrage 5 b), die das Verhältnis zwischen Stellenabbau und Stellenausbau zum Thema hat. Im ersten Teil erfolgt eine Beschreibung des aktuellen Bedarfs an Arbeitskräften, im nachfolgenden Teil geht es um die erwartete kurz- bis mittelfristige Entwicklung des Mitarbeiterbestandes.

Ein Grossteil der befragten Firmen (46%) gibt an, momentan einen stagnierenden Personalbestand aufzuweisen, also gleich viele Einstellungen wie Stellenabbau zu haben. Bei 35% überwiegt der Stellenabbau die Einstellungen und nur 19% der befragten Unternehmen weisen einen Nettostellenausbau vor (siehe vordere Säulen in Abbildung 2). Gewichtet man diese Nennungen jedoch mit dem Mitarbeiterbestand, zeigt sich, dass der Grossteil (64%) der Arbeitnehmer der befragten Unternehmen in einer Firma arbeiten, die mehr Stellen abbaut als sie Personen einstellt. Immerhin 28% arbeiten in einer Firma, die einen Nettoarbeitsplatzausbau aufweist und 8% arbeiten in einer Firma, die einen stagnierenden Personalbestand angibt (siehe hintere Säulen in Abbildung 2).

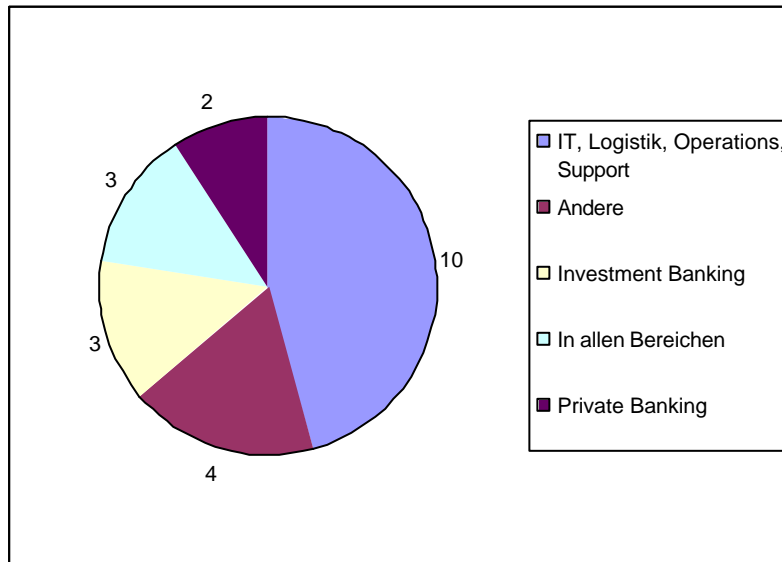
Abbildung 2 Verhältnis von Einstellungen zu Stellenabbau



Quelle: AMOSA-Umfrage

Auf die Frage, in welchen Bereichen der Stellenabbau stattfindet, antworten 50% der Firmen, welche angaben, Stellen abzubauen, dass Stellen im Bereich IT/Operations, Logistik, Support gestrichen werden. 15% der Nennungen entfallen auf Investment Banking. Zu je zehn Prozent werden die Bereiche Private Banking und Stab genannt. Und bei 15% der Antworten wird ein Abbau in allen Bereichen genannt (siehe Abbildung 3). Als Gründe für die stagnierende/sinkende Mitarbeiterzahl werden die schlechte Wirtschafts-/Börsenlage, sowie zunehmender Kosten- und Konkurrenzdruck genannt.

Abbildung 3 Wo werden Stellen abgebaut? (Anzahl Nennungen)

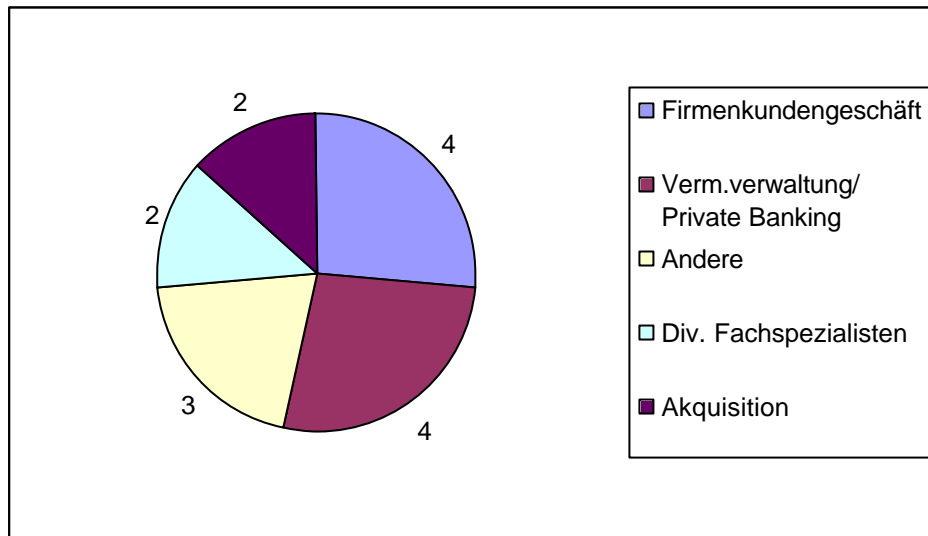


Quelle: AMOSA-Umfrage

Die Firmen, welche momentan Stellen schaffen, wurden im Fragebogen gebeten, anzugeben, in welchem Bereich die Einstellungen erfolgen. Mit je 27% am meisten genannt werden die Bereiche Firmenkundengeschäft sowie Vermögensverwaltung/Private Banking. Je 13% der Antworten beinhalten den Bereich Akquisition und die Funktion Fachspezialist.

Die restlichen 20% der Nennungen beziehen sich auf verschiedene andere Bereiche (siehe Abbildung 4).

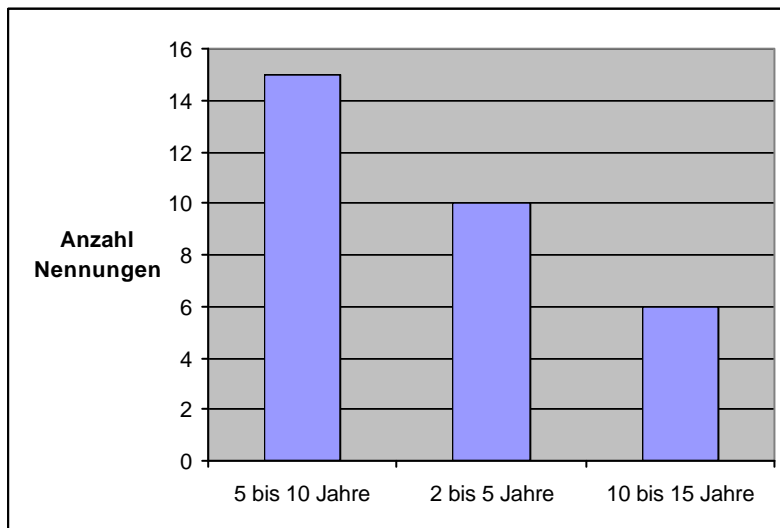
Abbildung 4 Wo werden Stellen geschaffen? (Anzahl Nennungen)



Quelle: AMOSA-Umfrage

Beinahe die Hälfte aller befragten Unternehmungen (48%) beschäftigen ihre Mitarbeitenden durchschnittlich fünf bis zehn Jahre. 32% der Unternehmungen zwei bis fünf und 19% zehn bis 15 Jahre (siehe Abbildung 5).

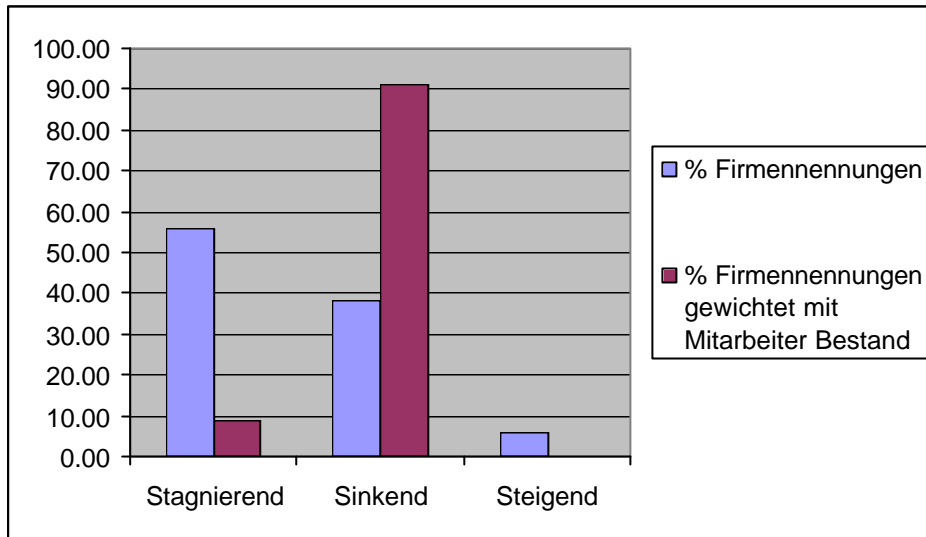
Abbildung 5 Durchschnittliche Anstellungsdauer



Quelle: AMOSA-Umfrage

Auch in der näheren Zukunft schätzt der Grossteil der Befragten (56%) den Mitarbeiterbestand als stagnierend ein (siehe Abbildung 6). 38% erwarten gar einen weiter sinkenden und lediglich sechs Prozent einen steigenden Personalbestand (siehe vordere Säulen in Abbildung 6). Diese Verteilung ändert sich jedoch wieder massgeblich in Richtung sinkender Personalbestand (91%), wenn man die Aussagen mit dem Mitarbeiterbestand der einzelnen Firmen gewichtet. 9% erwarten dann noch einen stagnierenden und 0% einen steigenden Personalbestand (siehe hintere Säulen in Abbildung 6).

Abbildung 6 Erwartete Entwicklung des Mitarbeiterbestandes



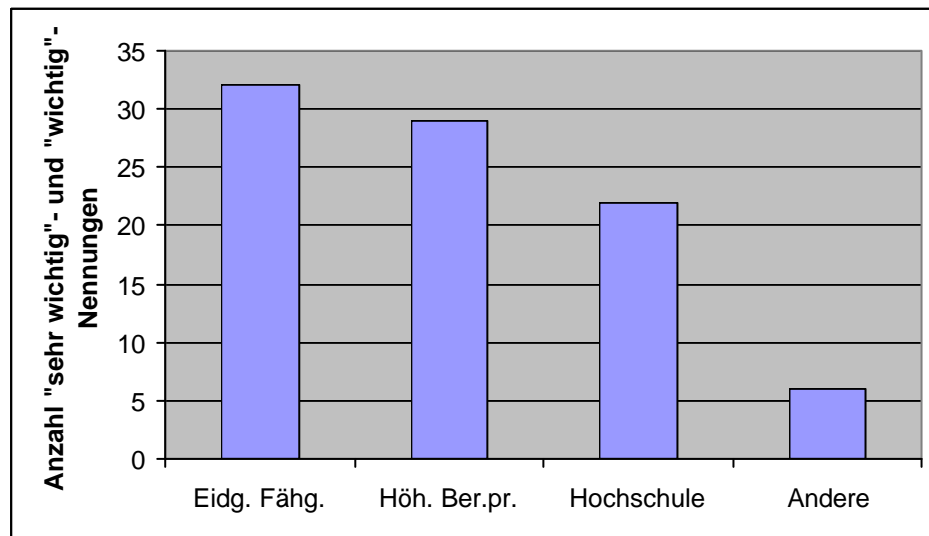
Quelle: AMOSA-Umfrage

Fähigkeiten und Anforderungen

Folgende Ergebnisse zeigen die Anforderungen und geforderten Fähigkeiten der Arbeitgeber an die Mitarbeitenden, wie z.B. die gewünschte Ausbildung oder Informatikkenntnisse (Fragen drei und vier im Fragebogen).

Bezüglich Ausbildung der Mitarbeitenden werden eidgenössische Fähigkeitsausweise (KV, BMS, Matura u.ä.) sowie höhere Berufsprüfungen mit eidgenössischem Abschluss (Dipl. Bankfachexperte, Versicherungsexperte, eidg. Versicherungsfachmann o.ä.) von praktisch allen befragten Unternehmen (97% bzw. 88%) als wichtig bis sehr wichtig bezeichnet. Hochschulabschlüsse werden von weniger Firmen als wichtig bis sehr wichtig angesehen, jedoch noch immer von einer Mehrheit (67%). Andere Ausbildungen werden kaum als wichtig bezeichnet (18%) (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7 Ausbildungen



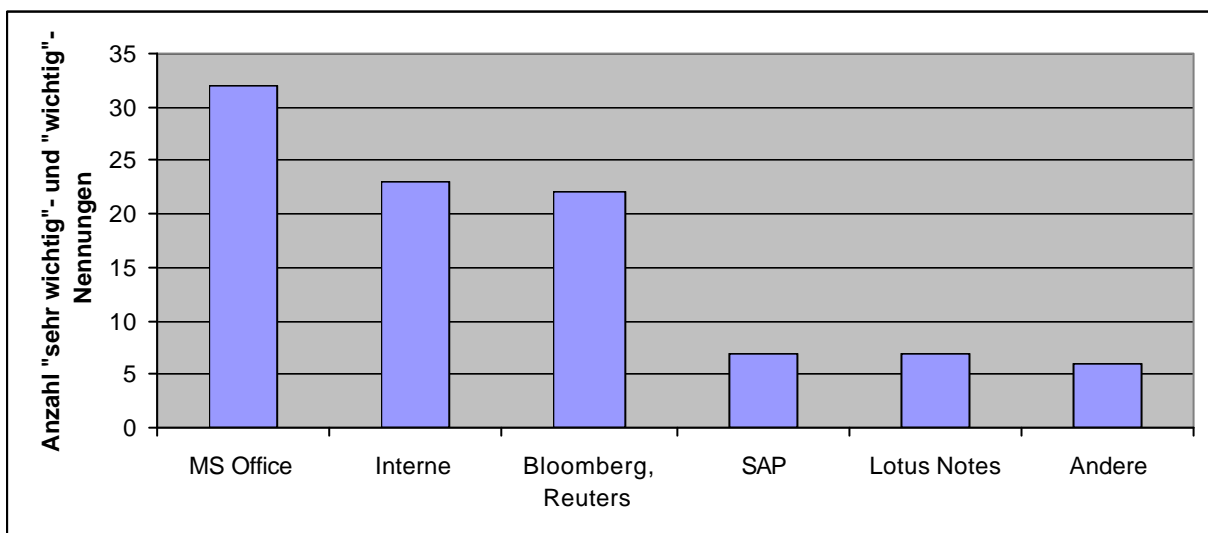
Quelle: AMOSA-Umfrage

Es fällt auf, dass bei Kleinunternehmen (ein bis 50 Mitarbeitende) Personen mit Hochschulabschluss eher weniger stark gefragt sind, als bei grösseren Unternehmen (ab 50 Mitarbeitende) oder als bei Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden (30% gegenüber 73% bzw. 100%).

Bei der Anforderung an Fremdsprachenkenntnisse ist – kaum erstaunlich im international ausgerichteten Finanzbereich – Englisch am wichtigsten (88% „sehr wichtig“- und „wichtig“-Nennungen), gefolgt von Französisch (56%). Andere Fremdsprachenkenntnisse sind kaum gefragt (15%).

Bei den Informatikkenntnissen wird am meisten Wert auf MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Access) gelegt (97% „sehr wichtig“- und „wichtig“-Nennungen). Daneben hat interne Software einen hohen Stellenwert (70%). Ebenfalls als wichtig bezeichnet werden Kenntnisse im Umgang mit Informationskanälen wie Bloomberg und Reuters (67%). Andere Softwarekenntnisse wie z.B. SAP (21%), Lotus Notes (21%) und andere (18%) sind weniger wichtig (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8 Informatikkenntnisse

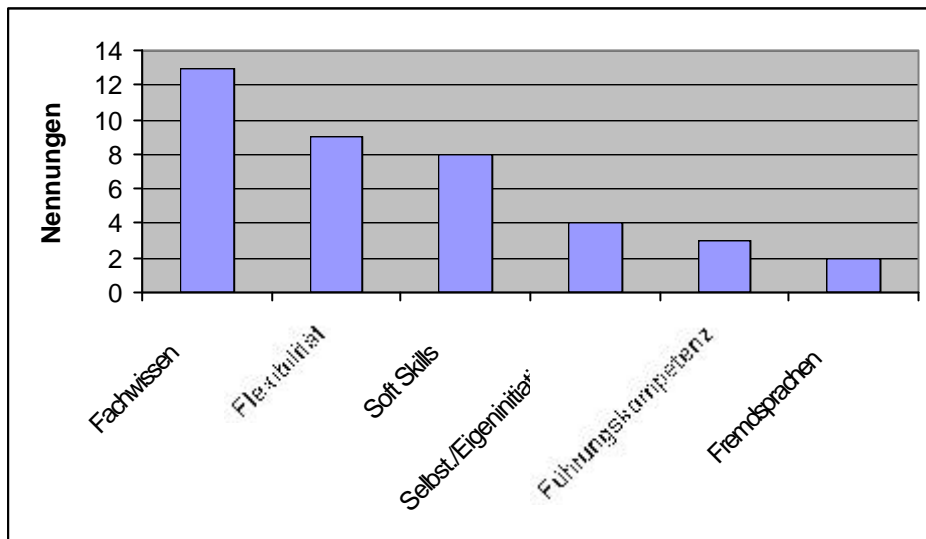


Quelle: AMOSA-Umfrage

Praxiserfahrung wird von allen befragten Unternehmen (100%) als wichtig bis sehr wichtig angesehen. Dasselbe gilt für sog. Soft Skills (Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, persönliche Ausstrahlung), die meistens gleich (52%), häufig sogar stärker als die Fachkompetenzen gewichtet werden (42%).

Über ein Drittel (39%) der befragten Unternehmen geht davon aus, dass in Zukunft höhere Anforderungen an das Fachwissen der Mitarbeitenden gestellt werden (siehe Abbildung 9). Auch mehr Flexibilität (27%) und mehr Soft Skills (24%) zählen viele Unternehmen zu denjenigen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Zukunft verstärkt gefragt sein werden. Es folgen Selbständigkeit/Eigeninitiative (12%) sowie Führungskompetenz (9%).

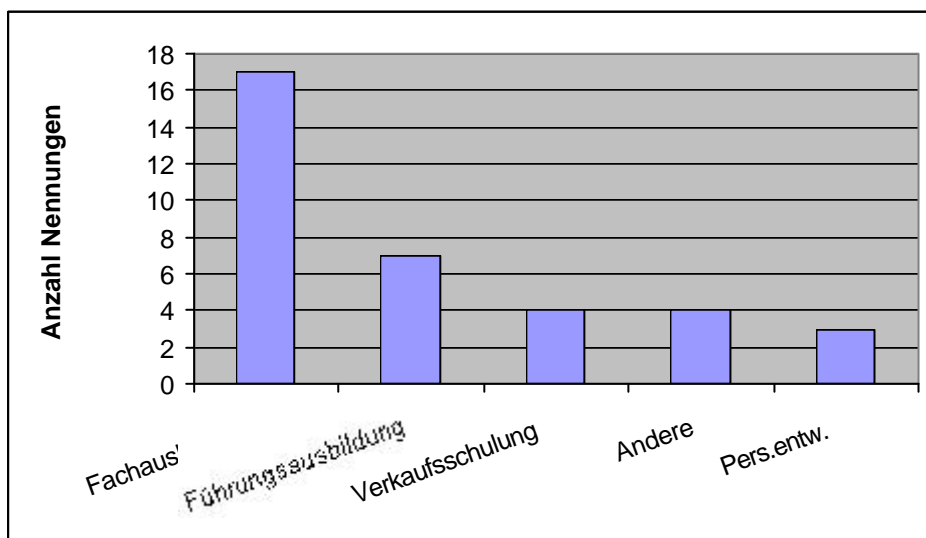
Abbildung 9 Veränderte Anforderungen an die Mitarbeitenden



Quelle: AMOSA-Umfrage

Im Zusammenhang mit diesen veränderten Anforderungen an die Mitarbeitenden planen die Unternehmen verschiedene Weiterbildungsmassnahmen. Wie gemäss obigen Angaben zu erwarten, wird dabei besonderes Gewicht auf Fachausbildung gelegt (49% der Nennungen). 20% der Nennungen entfallen auf Führungsausbildung. Weniger wichtig sind Verkaufsschulungen (11%) und Kurse zur Personalentwicklung (9%). Die restlichen 11% der Nennungen sind andere Weiterbildungen (siehe Abbildung 10).

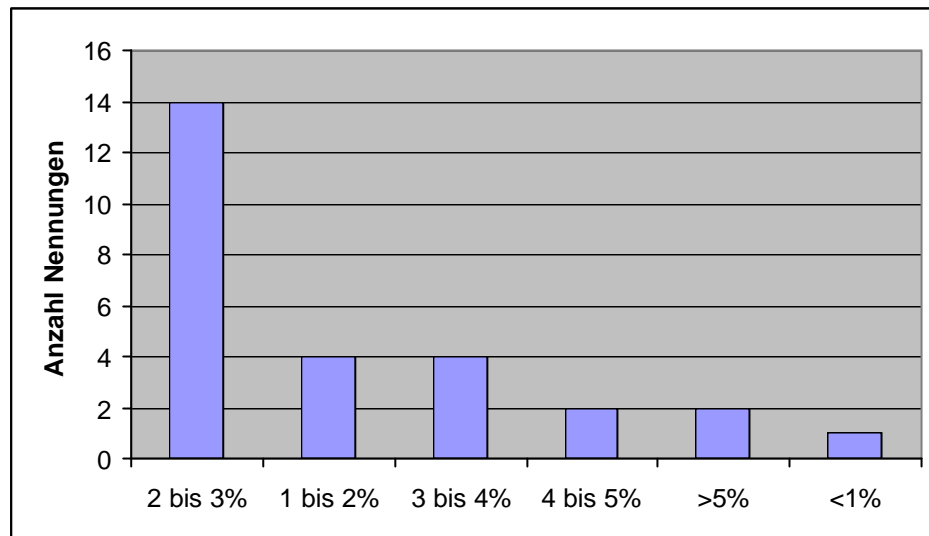
Abbildung 10 Art der Weiterbildung



Quelle: AMOSA-Umfrage

Diese Weiterbildungen werden zu gleichen Teilen intern und extern durchgeführt (50%, 50%). Gut die Hälfte der Unternehmungen (52%) gibt für die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zwei bis drei Prozent der Personalkosten aus. Die restlichen Unternehmungen teils mehr (33%), teils weniger (15%) (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11 Anteil der Ausbildungs- an den Personalkosten



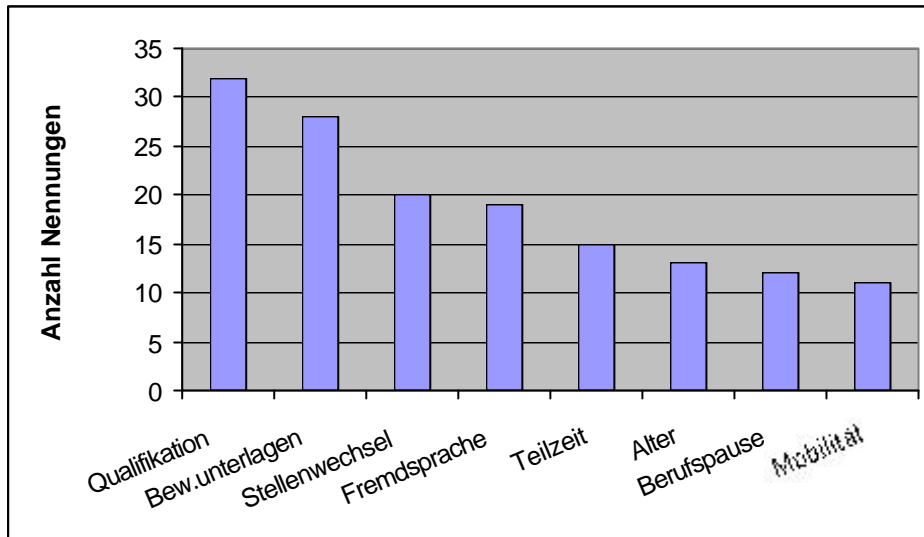
Quelle: AMOSA-Umfrage

Einstellungshindernisse

Gewisse Faktoren können die Einstellung eines Stellen Suchenden verhindern oder zumindest erschweren. Die Frage 5 b) im Fragebogen versuchte, die wichtigsten dieser Faktoren zu eruieren. Die Ergebnisse werden in diesem Unterkapitel dargestellt werden.

Als grösste Einstellungshindernisse werden in der Umfrage eine schlechte Qualifikation resp. schlechte Zeugnisse (97%) sowie ungenügende Bewerbungsunterlagen (85%) genannt (siehe Abbildung 12). Andere hinderliche Faktoren für eine Einstellung sind häufige (unbegründete) Stellenwechsel (61%), der Wunsch, nur Teilzeit zu arbeiten (45%) sowie fehlende Fremdsprachenkenntnisse, wobei hier nur Englisch und Französisch explizit genannt wurden (76% resp. 24%). Auch ein zu hohes Alter kann einer Einstellung hinderlich sein (39%). Bezüglich der Altersgrenze gehen die Anforderungen jedoch auseinander. So sehen 61% der Firmen, die Alter als Einstellungshindernis angeben, die Grenze bei 55 Jahren. 31% sehen sie bei 50 Jahren und 8% sogar schon bei 45 Jahren. Ein weiteres Einstellungshindernis kann gemäss Umfrage auch eine längere Berufspause sein (36%). Die kritische Dauer einer solchen Pause sieht der Grossteil (67%) bei über drei Jahren. 17% sehen die Grenze bei zwei bis drei Jahren und bei je acht Prozent der Firmen können schon ein bis zwei Jahre resp. gar weniger als ein Jahr Berufspause ein Einstellungshindernis darstellen. Schliesslich nennen 33% der Firmen mangelnde Mobilität als Hinderungsgrund für eine Einstellung. Damit kann die fehlende Bereitschaft zu häufiger geschäftlicher Reisetätigkeit oder zu einem berufsbedingten Wohnortwechsel gemeint sein.

Abbildung 12 Hindernisse für Stellen Suchende



Quelle: AMOSA-Umfrage

Berücksichtigt man bei diesen Ergebnissen die Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen, fallen zwei Zusammenhänge auf. Erstens, Teilzeitwünsche, mangelnde Mobilität sowie viele Stellenwechsel werden besonders von den Versicherungen als hinderlich angesehen. Als Zweites zeigt sich, dass Vermögensverwaltungen bei Bewerbungen weniger stark auf das Alter und Berufspausen achten als Banken und Versicherungen (siehe Tabelle 1 im Anhang).

2.2 Ergebnisse der Interviews

Die vorliegenden Ergebnisse der Interviews beschreiben die Einschätzung der Interviewpartner der strategischen Entwicklung ihrer Branche und verschiedener Geschäftsbereiche sowie die Folgen für den Mitarbeiterbestand. Als Grundlage dafür diente wie erwähnt das Schema einer idealtypischen Bank resp. Versicherung (siehe Anhang). Die Liste der Gesprächspartner ist ebenfalls im Anhang wiedergegeben.

Zukunft der Bankbranche

Grundsätzlich herrscht bei den Vertretern der befragten Banken eine eher pessimistische Einstellung, was die kurz- und mittelfristige Zukunft der Branche betrifft. Grund dafür sind die Irakkrise zum Zeitpunkt der Befragung und die damit verbundene Unsicherheit an den Finanzmärkten, der schwache Dollar sowie die angespannte gesamtwirtschaftliche Lage und der Vertrauensverlust bei den Anlegern. Langfristig spielt die befürchtete Aushöhlung des Bankkundengeheimnisses und als Folge dessen eine Schwächung des Schweizer Finanzplatzes eine wichtige Rolle, da das Bankgeheimnis ein wichtiger Wettbewerbsvorteil der Schweizer Banken darstellt.⁶ Die Probleme der Bankbranche sind jedoch zu einem Teil auch struktureller Natur. Es bestehen Überkapazitäten, die infolge des Booms der 90er-Jahre aufgebaut wurden und nun die Kostenseite der Banken belasten.

Zusammengenommen führen diese konjunkturellen, politischen und strukturellen Faktoren dazu, dass neue Geschäftsstrategien und tiefgreifende Kostensenkungsmassnahmen ergriffen werden. An dieser Stelle soll auf drei grundsätzliche Trends bezüglich Geschäftsstrategien hingewiesen werden:

⁶ Als weitere Schweizer Standortvorteile werden genannt: das gute Image, die Tradition und das Prestige des *swiss banking*, die vorhandene Expertise und die politische Stabilität.

Erstens findet eine noch stärkere Differenzierung bei der Beratung von Bankkunden statt. Während für Normalkunden das Angebot möglichst standardisiert und automatisiert wird, erhalten vermögende Kunden eine vermehrt spezialisierte und individuelle Beratung. Zweitens findet bei den Banken eine Rückbesinnung auf das Kerngeschäft statt (z.B. Outsourcing von IT- oder Operations-Funktionen). Drittens, und mit Letzterem verbunden, kann eine Abkehr vom klassischen Allfinanzprinzip beobachtet werden. Anstatt ganzer Zusammenschlüsse von Bank- und Versicherungsinstituten findet nun nur noch eine punktuelle Zusammenarbeit in ausgewählten Bereichen statt.

Die eingangs erwähnte Krise beeinflusst natürlich auch die Entwicklung der einzelnen Geschäftsfelder der Banken. Das *Private Banking* steckt in einer schweren Krise. Die negative Entwicklung an der Börse hat zu einem massivem Rückgang des verwalteten Vermögens geführt. Einerseits, weil die Börsenbaisse Vermögen vernichtet hat und andererseits, weil der Börsencrash zu einem Vertrauensverlust geführt hat. Es werden vermehrt Vermögen selber verwaltet. Dies ist auch auf die verbesserte Verfügbarkeit von anlage-relevanten Informationen für Private zurückzuführen (Internet). Es kann aber auch – in geringerem Ausmass - ein gegenläufiger Trend beobachtet werden: Aufgrund der Krise sind Kunden wieder bereit, mehr für eine massgeschneiderte Expertenberatung zu zahlen. Ein weiterer Trend der ausgemacht werden kann ist die „Onshore“ Beratung. Vermögenden Kunden wird vor Ort im Ausland Beratung angeboten, wenn z.B. nach einer Steueramnestie das bisher in der Schweiz verwaltete Vermögen abzufließen droht. Was die Zukunft des *Retail Bankings* angeht, divergieren die Meinungen. Ein Teil der Unternehmen geht davon aus, dass die jüngsten technologischen Entwicklungen (z.B. ebanking) die persönliche Beratung obsolet machen. Dieser Abbau wäre längst erfolgt, wenn er nicht in den späten 90er-Jahren parallel zum boomenden Bankengeschäft stattgefunden hätte. Auf der anderen Seite gibt es Banken, welche weiterhin auf persönliche Beratung und das Schaltergeschäft setzen. Hier steckt die Überlegung dahinter, dass die Kunden in einer immer stärker technologisierten Welt den persönlichen Kontakt mit einem Berater schätzen. Die Verfolgung dieser Strategie führt zu einem konstanten Mitarbeiterbestand im Retailbereich. Im Gegensatz zum Retail Banking sind die Einschätzungen zum *Investment Banking* übereinstimmend negativ. Bankenvertreter beurteilen die kurz- und mittelfristige Situation für das Investment-Geschäft als sehr schlecht, mit den entsprechenden negativen Auswirkungen für den Mitarbeiterbestand. Als Trost bleibt die Feststellung, dass es in der Schweiz verhältnismässig wenig Stellen in diesem Bereich gibt. Die Investment Banken der beiden Grossbanken beispielsweise sind im Ausland angesiedelt.

Die übergeordneten Bereiche in den Banken werden von den negativen Entwicklungen nicht verschont. Im Gegenteil, sowohl im Bereich der *Information Technologies (IT)*- als auch im *Operations-Bereich* werden besonders arbeitsplatzrelevante Rationalisierungsmassnahmen ergriffen. Es findet weiterhin eine zunehmende Automatisierung der Wertschriften-, Zahlungsverkehrs- und Kreditabwicklung statt. Auch eine Zusammenlegung von IT- oder Operations-Funktionen zwischen mehreren Firmen kann beobachtet werden. Dieser Prozess ist – v.a. im IT-Bereich – nicht problemlos. Es treten viele technische Probleme auf und generell sind die Investitionskosten sehr hoch. Mit der Zusammenlegung geht überdies in der Regel ein gewisser Autonomieverlust einher.

Fast übereinstimmend wird der *Human Resources (HR)* Bereich als zu gross beurteilt. Ein Arbeitsplatzabbau steht hier vermutlich bevor, wenn es nicht bald zu einer konjunkturellen Erholung kommt. Der schlechte Geschäftsgang der Banken hat auch einen internen Konflikt bei den Banken ausgelöst. Während die Geschäftsführung in der Regel darauf besteht, dass jeder Geschäftsbereich möglichst selbsttragend ist (auch kurzfristig), ziehen HR-Vertreter eine Quersubventionierung der Geschäftsbereiche vor. Dies hätte anstatt einen von Stellenabbau gefolgt -aufbau einen konstanteren Mitarbeiterbestand zur Folge.

Dem *Finanzbereich* kommt eine zunehmend wichtige Rolle zu. Einerseits weil in wirtschaftlich schlechteren Zeiten die Risiken grösser sind und damit dem Controlling und Risk Management eine grössere Bedeutung zukommt. Andererseits wird die

Rechnungslegung immer aufwendiger und komplexer: In zunehmendem Masse wird eine einheitliche vierteljährliche Rechnungslegung praktiziert (International Accounting Standard, IAS) und auch die Umsetzung des Basel II-Abkommens (neue Eigenkapitalregelung) bedeutet einen beträchtlichen Mehraufwand für die Finanzinstitute. Zusammen führt das zu einem gesteigerten Bedarf an spezialisierten Arbeitskräften in diesem Bereich.

Zukunft der Versicherungsbranche

Im Unterschied zu den Banken herrscht bei den Branchenvertretern der Versicherungen eine vorwiegend positive Sicht der mittelfristigen Zukunft. Doch auch die Versicherungsbranche befindet sich zur Zeit – wie die Bankbranche – in einer schwierigen Phase. Die schlechte Wirtschafts- und Börsenlage sowie teilweise die Neueinschätzung von Risiken nach dem 11. September 2001 haben der Branche zugesetzt. Diese Entwicklungen haben auch zum Teil fehlgeschlagene Allfinanzstrategien und aufgebaute Überkapazitäten aufgedeckt. Als Konsequenz davon sind nun bei vielen Versicherungen schmerzhaft Redimensionierungen in vollem Gang. Es wird zu Rationalisierungsmassnahmen wie Prozessautomatisierungen/-standardisierungen und Outsourcing gegriffen. Grundsätzlich lässt sich dieser Trend mit der Entwicklung vergleichen, welche die Banken anfangs/Mitte 90er Jahre durchgemacht haben.

Weiter lässt sich feststellen, dass in der Versicherungsbranche zunehmend eine Rückbesinnung auf das Kerngeschäft stattfindet. Anstatt auf umfassende Allfinanzstrategien wird eher auf Partnerschaften oder punktuelle Zusammenarbeit gesetzt. Beispielsweise beschäftigt eine Versicherung Mitarbeiter in Filialen einer Partnerbank. So werden Bankkunden Versicherungsprodukte angeboten, ohne dass ein Zusammenschluss der Bank mit der Versicherung statt findet. Es kann nicht von einem Scheitern der Allfinanzstrategie gesprochen werden, sondern eher von einer differenzierten Umsetzung des Prinzips.

Im Allgemeinen lässt sich der Versicherungsbereich in das Leben- und das Nicht-Lebengeschäft aufteilen. Die Geschäfte im Bereich Leben (bzw. Vorsorge) sind grundsätzlich ausbaubar. Dieser Bereich ist jedoch stark konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt. Entsprechend findet hier zur Zeit tendenziell ein Abbau von Arbeitsplätzen statt. Im Vergleich dazu ist im Bereich Nicht-Leben (bzw. Schadensgeschäft) der Markt generell gesättigt. Ein Ausbau ist hier nur auf Kosten von Konkurrenten möglich, es herrscht ein harter Verdrängungskampf. Da dieser Geschäftsbereich eher unabhängiger von konjunkturellen Zyklen ist, verläuft die Entwicklung hier ziemlich konstant. Als Folge davon wird die Arbeitsplatzsituation als tendenziell stabil beurteilt, zum Teil findet sogar ein Ausbau statt.

Arbeitsplätze im Vertrieb werden zur Zeit eher gestrichen. Da das Vertriebsgeschäft aber nach wie vor personalintensiv bleiben wird, erwartet die Branche hier einen raschen Ausbau sobald sich die wirtschaftliche Lage erholt. Ein weiterer Querschnittsbereich sind die IT-Einheiten der Versicherungen. Im Zuge des Redimensionierungsprozesses werden hier Aufgaben bzw. Arbeitsplätze ausgegliedert (Outsourcing) oder es werden Verträge mit externen Beratern gekündet.

3. Schlussfolgerungen

Die Resultate aus der schriftlichen Befragung und den Interviews geben einen guten Überblick über den aktuellen Zustand des Finanzdienstleistungssektors und seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber. Darüber hinaus geben uns die Resultate Einblick in die von den Unternehmen antizipierte Entwicklung des Sektors.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die aktuelle Situation des Sektors von den Unternehmen selbst als sehr schlecht beurteilt wird. Neben konjunkturellen und strukturellen Ursachen (aufgebaute Überkapazitäten) wird die grosse Unsicherheit an den Finanzmärkten

(Vertrauensverlust der Anleger, Irakkrise) als Grund für die gegenwärtige Krise genannt. Als Folge steigt der Rationalisierungsdruck und es werden Massnahmen zur Kostensenkung ergriffen (Redimensionierungen, Prozessautomatisierungen und -standardisierungen). Diese haben in der Regel einen Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge. Entsprechend melden 81% der befragten Firmen einen abnehmenden bzw. stagnierenden Mitarbeiterbestand.

Erwartungsgemäss zeigt sich, dass nicht alle Geschäftsbereiche von der Krise gleich betroffen sind. Bei den Banken sind das Investment und Private Banking, bei den Versicherungen der Bereich Leben überdurchschnittlich betroffen. Am stärksten von den Kostensenkungsmassnahmen werden jedoch die übergeordneten Bereiche IT und Operations tangiert – sowohl bei Banken als auch bei Versicherungen. In beiden Bereichen findet zunehmend eine Automatisierung statt. Im Bereich Operations, zu dem auch der Wertschriften- und Zahlungsverkehr gehörten, fallen dieser Automatisierung besonders viele Stellen zum Opfer. Dieser Abbau trifft unqualifizierte Arbeitskräfte am stärksten. Die Auswertung der Fragebogen bestätigt, dass besonders in diesen Bereichen viele Stellen abgebaut werden.

Dem vorherrschenden Stellenabbau zum trotz sind die Qualifikationen, welche von den Firmen für Mitarbeiter vorausgesetzt werden, von Interesse. Die Umfrage zeigt, dass die meisten Unternehmen eidgenössische Fähigkeitsausweise (97%) und höhere Berufsprüfungen mit eidgenössischem Abschluss (88%) als wichtig oder sehr wichtig erachten. Im Vergleich dazu beurteilen überraschend wenig Firmen einen Hochschulabschluss als wichtig (67%). Ein weiterer zentraler Befund ist, dass die Unternehmen die sogenannten Soft Skills als mindestens gleichwertig zu den Fachkompetenzen betrachten.

Bei der Beurteilung der mittelfristigen Zukunft lassen sich branchenabhängige Unterschiede feststellen. Bei den Banken überwiegt eine sehr pessimistische Sicht. Der Boom Ende der 90er-Jahre wird als Ausnahmezustand wahrgenommen und kaum jemand erwartet, dass in den nächsten Jahren annähernd vergleichbare Gewinne erzielt werden. Anders ausgedrückt herrscht die Meinung vor, dass die „goldenen Zeiten“ vorbei sind. Die Versicherungen hingegen gehen davon aus, dass sie sich in einem vorübergehenden Tief befinden. Vergleichbar mit der Entwicklung der Banken Mitte der 90er Jahre machen sie zur Zeit eine längst anstehende Restrukturierungsphase durch und erwarten eine Erholung sobald die Konjunktur wieder anzieht.

Auf der Meta-Ebene lassen sich bei beiden Branchen vergleichbare Geschäftstrends ausmachen. Sowohl bei den Versicherungen als auch bei den Banken (zumindest im Kleinkundengeschäft) wird auf eine Standardisierung und Automatisierung der Beratung und des Dienstleistungsangebots gesetzt. Des Weiteren findet eine Rückbesinnung auf das Kerngeschäft und damit verbunden eine Abkehr von einer umfassenden Allfinanzstrategie statt.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Das Profil der Stellen Suchenden – eine Momentaufnahme

Juli 2003

Lars Beer, Elena Rindisbacher

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 neben dem vorliegenden Arbeitsbericht 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
- 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. Fragestellung und Vorgehen.....	4
1.1 Methode	4
2. Resultate.....	5
2.1 Statistische Auswertung der Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich (AVAM-Daten)	5
2.2 Analyse von 85 Dossiers	13
3. Schlussfolgerungen.....	15

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Stellen Suchenden im Finanzdienstleistungsbereich (Endmonatswerte Januar 1993 – Januar 2003).....	6
Abbildung 2: Entwicklung der Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich in ausgewählten Kantonen	7
Abbildung 3 Branche der Stellen Suchenden in ausgewählten Kantonen (Monatsdurchschnitt Oktober 2002 - Januar 2003)	8
Abbildung 4 Stellensuchdauer der Stellen Suchenden.....	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl Stellen Suchende nach Branche	6
Tabelle 2 Anzahl Stellen Suchende nach Kanton	7
Tabelle 3 Geschlecht der Stellen Suchenden	8
Tabelle 4 Nationalitäten der Stellen Suchenden	9
Tabelle 5 Alterskategorien der Stellen Suchenden	9
Tabelle 6 Managementebene der Stellen Suchenden	10
Tabelle 7 Stellensuchdauer der Stellen Suchenden	11
Tabelle 8 Ausgeübter Beruf der Stellen Suchenden	12
Tabelle 9 Erlerner Beruf der Stellen Suchenden	13

1. Fragestellung und Vorgehen

Die Aufgabe bzw. das Ziel des Teilprojektes „Stellen Suchende“ ist es, ein aktuelles Bild derjenigen Personen zu vermitteln, welche aus dem Finanzdienstleistungsbereich stammen und auf Arbeitssuche sind. Konkret wurde analysiert, woher diese Stellen Suchenden stammen (Kanton, Branche usw.), wer sie sind (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.), welche Berufe sie erlernt und ausgeübt haben und wie ihre Vermittelbarkeit eingeschätzt wird. Es wurde ebenfalls untersucht, ob sich die Stellen Suchenden anhand von Profilmerkmalen in typische Kategorien einteilen lassen. Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile: Einen quantitativen Teil, mit welchem die Stellen Suchenden anhand einiger relevanter Merkmale beschrieben und insbesondere mit den Stellen Suchenden aller anderen Branchen verglichen werden sollen. Zum anderen einen Teil, welcher sich eingehender mit der Analyse von Dossiers stellensuchender Personen befasst, mit welchem die aus dem quantitativen Teil gewonnenen Erkenntnisse verifiziert werden. Für diesen Teil wurden insgesamt 85 Dossiers aus den zehn AMOSA-Kantonen (AG, AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG, ZG, ZH) nach einem vorgegebenen Kriterienraster geprüft. Dieses zweistufige Vorgehen dient dazu, ein detaillierteres Bild der Stellen Suchenden zu erhalten als dies nur aufgrund der Analyse der AVAM-Daten möglich wäre:

1.1 Methode

Die quantitative Analyse der Merkmale aller Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich wird anhand der Datenbank AVAM (Informationssystem über Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik) vorgenommen. Freundlicherweise wurden uns die Daten aller Kantone in der AMOSA-Region vom seco (Staatssekretariat für Wirtschaft) zur Verfügung gestellt. Darin sind alle Stellen Suchenden (arbeitslose und nicht-arbeitslose Stellen Suchende) enthalten, welche bei einem RAV gemeldet sind. Aus dieser Menge von Daten muss zuerst eine Untersuchungseinheit gezogen werden, welche im Folgenden beschrieben wird. Es werden also alle Stellen Suchenden in die Untersuchung einbezogen, welche zwischen Oktober 2002 und Januar 2003 bei einem RAV gemeldet sind, in einem Kanton der AMOSA-Region wohnhaft sind und im Finanzdienstleistungsbereich tätig sind (nicht-arbeitslose Stellen Suchende) bzw. waren (arbeitslose Stellen Suchende).

Zum Finanzdienstleistungsbereich gehören diejenigen Wirtschaftszweige, welche gemäss der „Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige 1985“ mit folgenden Codes versehen wurden:

- 711 = Banken im engeren Sinne (SNB, Kantonalbanken, Grossbanken, Regionalbanken und Sparkassen, Darlehens- und Raiffeisenkassen, Handels- und Spezialbanken, Filialen ausländischer Banken, Privatbanken)
- 712 = mit dem Bankgewerbe verbundene Tätigkeiten (Bankähnliche Finanzgesellschaften, Holding- und Beteiligungsgesellschaften, Wechselstuben, Pfandleihanstalten, Bürgschaftsgenossenschaften, Börse und Börsenagenturen und –markler, sonstige mit dem Bankgewerbe verbundene Tätigkeiten)
- 721 = Versicherungsgesellschaften, Krankenkassen, Pensionskassen (Lebensversicherungen, Unfall- und Schadensversicherungen, Rückversicherungen, Krankenkassen, Pensionskassen und Fürsorgestiftungen, Versicherungen ohne ausgeprägten Schwerpunkt)
- 722 = Vermittlung von Versicherungen, selbständige Versicherungsvertreter u.ä.

Um den Lesefluss nicht zu stören werden im Folgenden kürzere Branchennamen eingeführt: 711 = Banken, 712 = übrige Bankbranche, 721 = Versicherungen und 722 = übrige Versicherungsbranche.

Damit die Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich mit denjenigen anderer Branchen verglichen werden können, wird ein Total gebildet, welches alle Branchen (inkl. des Finanzdienstleistungsbereichs) beinhaltet.

Für den zweiten Teil wurden in jedem Kanton Dossiers ausgesucht, deren Anzahl proportional zur jeweiligen Zahl der Arbeitslosen im entsprechenden Kanton ist. Die Auswahl wurde von den jeweiligen RAV-Beratern nach dem Zufallsprinzip vorgenommen. Die Angaben, welche den Dossiers entnommen wurden, entsprechen vorgegebenen Kriterien, welchen aufgrund einer Testauswertung der AVAM-Daten aus dem ersten Teil eine hohe Aussagekraft über die Lage der Stellen Suchenden zukommt. Aufgrund der relativ kleinen Zahl von Dossiers, welche in die Analyse gelangte, ist keine verlässliche Repräsentativität gegeben. Die in diesem zweiten Teil gemachten Aussagen können deshalb nur als Tendenzen interpretiert werden. Aus demselben Grund wird auf die Wiedergabe von konkreten Zahlen verzichtet.

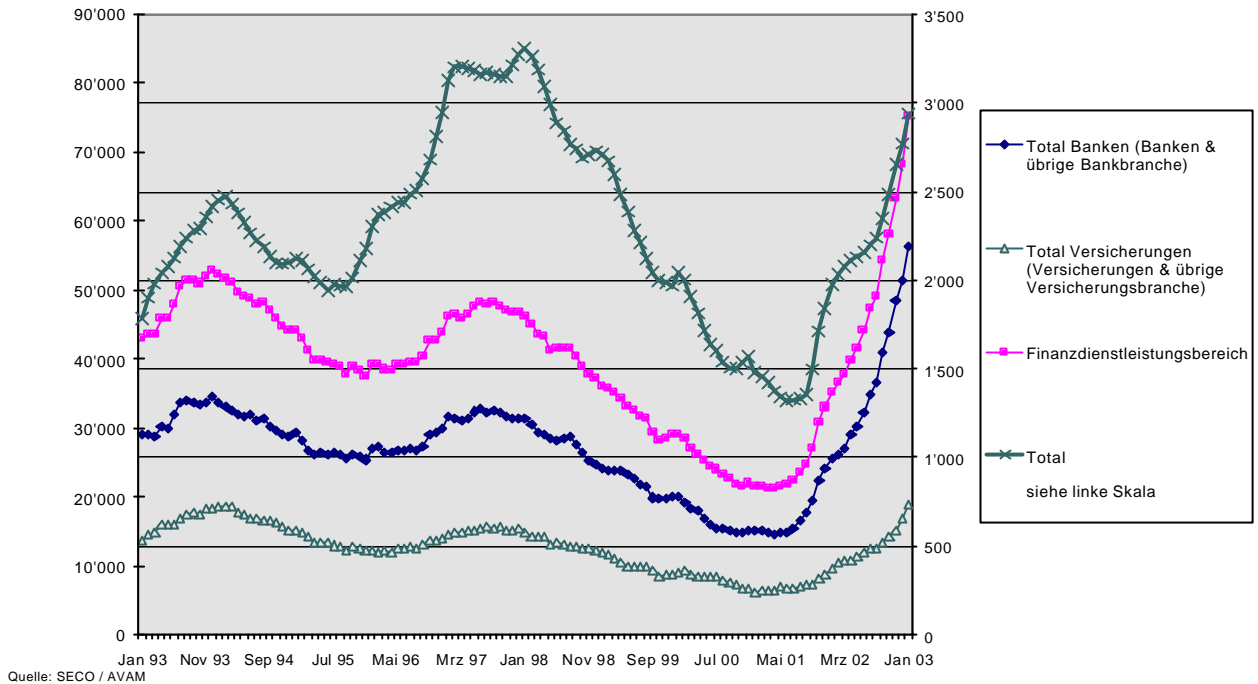
2. Resultate

2.1 Statistische Auswertung der Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich (AVAM-Daten)

Anteil der Stellen Suchenden aus der Finanzdienstleistungsbereich am Total aller Stellen Suchenden

Die Entwicklung der Anzahl Stellen Suchenden seit 1993 ist in Abbildung 1 wiedergegeben. Sie zeigt einen forcierten Anstieg an, welcher im Mai 2001 beginnt. Zudem ist ersichtlich, dass in den AMOSA-Kantonen mehr Stellen Suchende aus der Bankenbranche als aus der Versicherungsbranche bei den RAVs gemeldet sind. Auffallend ist auch der Vergleich mit dem Höchststand der Arbeitslosigkeit Ende 1997. Während der Finanzdienstleistungsbereich diesen bei weitem übertrifft, sind andere Branchen noch immer unter dem Niveau von Ende 1997.

Abbildung 1: Entwicklung der Stellen Suchenden im Finanzdienstleistungsbereich (Endmonatswerte Januar 1993 – Januar 2003)



In der Beobachtungsperiode vom 1. Oktober 2002 bis 31. Januar 2003 machen die Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich folgende Anteile am Total aus:

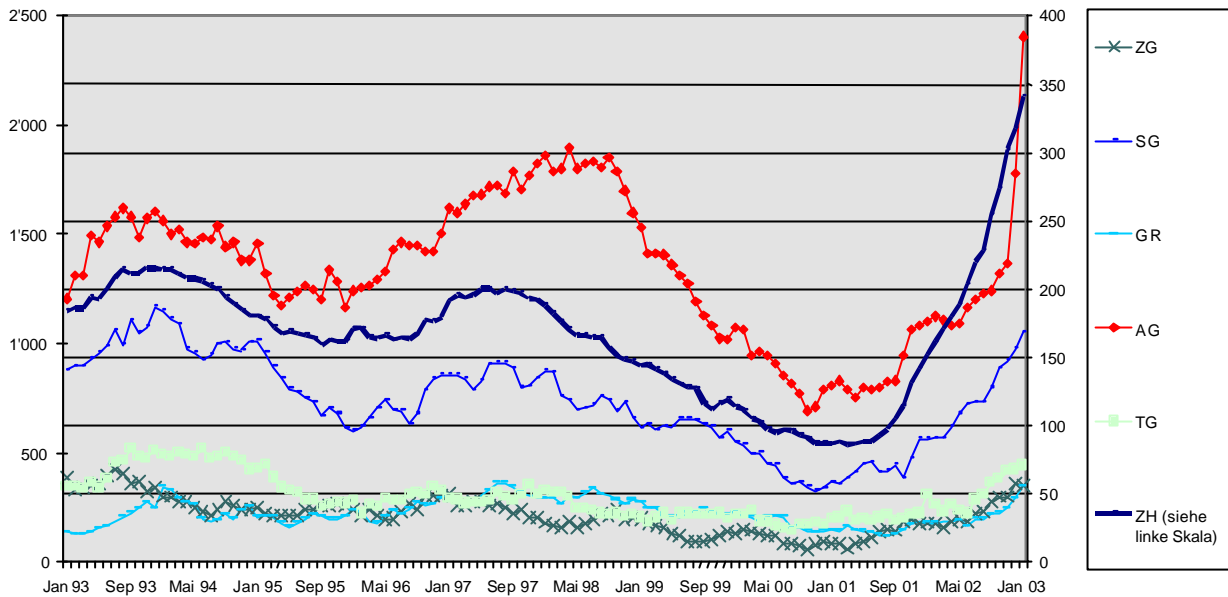
Tabelle 1: Anzahl Stellen Suchende nach Branche

Branche	Anzahl Stellen Suchende pro Monat	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs	Anteil am Total
Banken	567	22.0%	0.8%
Übrige Bankbranche	1'377	53.4%	2.0%
Versicherungen	294	11.4%	0.4%
Übrige Versicherungsbranche	338	13.1%	0.5%
Finanzdienstleistungsbereich	2'576	100%	3.7%
Total	69'731	-	100%

Stellen Suchende aus dem Finanzdienstleistungsbereich nach Kantonen

Betrachtet man die Stellen Suchenden aus der Finanzdienstleistungsbereich nach Kantonen sortiert, so zeigt sich, dass der Kanton Zürich mit durchschnittlich 1'928 Stellen Suchenden (Oktober 2002 – Januar 2003) oben ausschlägt und deshalb in der Abbildung auch anders skaliert werden muss (siehe linke Skala). Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Stellen Suchenden in den einzelnen, grossen Kantonen.

Abbildung 2: Entwicklung der Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich in ausgewählten Kantonen



Quelle: SECO / AVAM

Die Tabelle 2 zeigt wiederum den Anteil, welchen die Stellen Suchenden aus der Finanzdienstleistungsbereich am Total ausmachen. Es wird deutlich, dass v.a. der Kanton Zürich, in dem 5.6% aller Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich stammen, betroffen ist. Aber auch in den Kantonen Aargau und Zug stammt ein beträchtlicher Teil aller Stellen Suchenden aus der interessierenden Branche. In der Kolonne „Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs“ kann zudem abgelesen werden, dass die Kantone Zürich, Aargau und St. Gallen über 90% der Stellen Suchenden aus der Finanzdienstleistungsbranche in den AMOSA-Kantonen in sich vereinen.

Tabelle 2 Anzahl Stellen Suchende nach Kanton

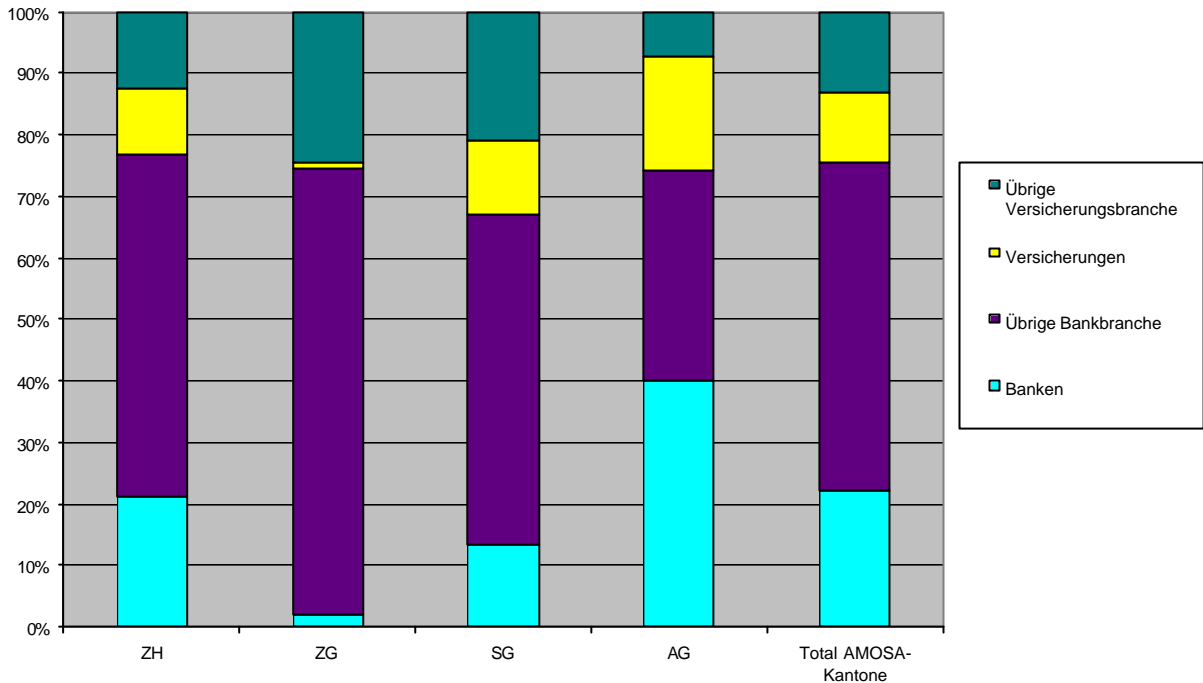
Kanton	Anzahl Stellen Suchende pro Monat	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs	Anteil am Total
ZH	1'928	74.8%	5.6%
GL	9	0.3%	1.0%
ZG	52	2.0%	2.2%
SH	37	1.4%	1.9%
AR	7	0.3%	1.0%
AI	3	0.1%	2.2%
SG	154	6.0%	1.6%
GR	45	1.7%	1.6%
AG	275	10.7%	2.3%
TG	67	2.6%	1.5%
Finanzdienstleistungsbereich	2'576	100.0%	3.7%

Die Abbildung 3 zeigt, dass die Stellen Suchenden aus der Finanzdienstleistungsbranche je nach Kanton aus verschiedenen Branchen stammen. Die Anteile der einzelnen Finanzdienstleistungsbranchen innerhalb der Kantone unterscheiden sich denn auch signifikant¹. So stammen beispielsweise im Kanton Zug auffallend viele Stellen Suchende

¹ Chi² = 631.9 ; df = 27 ; p < 0.01

aus der Branche „übrige Banken“ und im Kanton St. Gallen sind überproportional viele Stellen Suchende aus der Versicherungsbranche vertreten. Im Kanton Aargau wiederum sind eher Personen aus Banken i.e.S. vertreten.

Abbildung 3 Branche der Stellen Suchenden in ausgewählten Kantonen (Monatsdurchschnitt Oktober 2002 - Januar 2003)



Quelle: SECO / AVAM

Stellen Suchende nach Geschlecht

In der Tabelle 3 ist der Anteil ersichtlich, den die weiblichen Stellen Suchenden am Gesamttotal ausmachen. Bemerkenswert scheint die Tatsache, dass Versicherungen mit Abstand den grössten Frauenanteil an den Stellen Suchenden ausmachen². Besonders wenig sind Frauen aus Banken vertreten. Im übrigen unterscheiden sich die Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich bezüglich Geschlecht nur wenig von anderen Branchen.

Tabelle 3 Geschlecht der Stellen Suchenden

Stellen Suchende pro Monat	Banken	Übrige Bankbranche	Versicherungen	Übrige Versicherungsbranche	Finanzdienstleistungsbereich	Total
Männlich	331	765	145	191	1'433	39'134
Weiblich	236	612	149	147	1'144	30'597
Frauenanteil in %	41.6%	44.4%	50.7%	43.5%	44.4%	43.9%

Stellen Suchende nach Nationalität

Da die Finanzmärkte über nationale Grenzen hinaus operieren und deshalb in den Finanzdienstleistungsbetrieben oft Englisch die offizielle Unternehmungssprache ist, soll untersucht werden, von welcher Nationalität die Stellen Suchenden sind. Die Tabelle 4 zeigt

² Dieser Unterschied ist signifikant: $\chi^2 = 26.7$; $df = 3$; $p < 0.01$

die Nationalitäten der Stellen Suchenden und es fällt auf, dass fast 80% schweizerischer Abstammung sind. Im Vergleich zum Total aller Branchen, wo lediglich 55.8% der Stellen Suchenden die Schweizer Staatsbürgerschaft besitzen, sind v.a. Stellen suchende Personen aus Osteuropa innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs stark untervertreten. Der Finanzdienstleistungsbereich unterscheidet sich bezüglich der Nationalitäten der Stellen Suchenden signifikant vom Total aller Stellen Suchenden³. Der prozentuale Anteil der Stellen Suchenden aus der EU scheint branchenunabhängig zu sein, beträgt er doch sowohl im Finanzdienstleistungsbereich als auch im Total aller Branchen jeweils ca. 13.5%. Die genaue Aufteilung der Stellen Suchenden nach ihrer Nationalität gibt die Tabelle 4 wieder. Bemerkenswert, aber aus der Tabelle nicht direkt ersichtlich, ist die Tatsache, dass 11.7% aller Stellen Suchenden Nordamerikaner bzw. 16.3% aller Stellen Suchenden Personen aus Ozeanien aus dem Finanzdienstleistungsbereich stammen.

Tabelle 4 Nationalitäten der Stellen Suchenden

Stellen Suchende pro Monat	Finanzdienstleistungsbereich	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs	Total	Anteil am Total
Schweiz	2'042	79.3%	38'889	55.8%
EU	340	13.2%	9'616	13.8%
Osteuropa	74	2.9%	12'201	17.5%
Übriges Europa	33	1.3%	3'379	4.8%
Afrika	17	0.7%	1'611	2.3%
Nordamerika	16	0.6%	137	0.2%
übriges Amerika	20	0.8%	1'006	1.4%
Asien	26	1.0%	2'819	4.0%
Ozeanien	7	0.3%	45	0.1%
unbekannt	2	0.1%	30	0.0%

Stellen Suchende nach Altersgruppe

Betrachtet man die Stellen Suchenden nach Altersgruppen, so fällt auf, dass aus dem Finanzdienstleistungsbereich signifikant⁴ weniger junge (15-24-Jährige) Personen stammen, als in anderen Branchen. Dafür fallen überdurchschnittlich viele Personen aus dem Finanzdienstleistungsbereich in die Altersgruppe „25-49-jährig“, wie die Tabelle 5 zeigt.

Tabelle 5 Alterskategorien der Stellen Suchenden

Stellen Suchende pro Monat	Finanzdienstleistungsbereich	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs	Total	Anteil am Total
15-24-jährig	275	10.7%	12'311	17.7%
25-49-jährig	1'794	69.6%	43'165	61.9%
50 Jahre und älter	507	19.7%	14'256	20.4%
Durchschnittsalter	38.5		37.6	
Standardabweichung	11.1		12.5	

Stellen Suchende nach Managementebene

Die Managementebenen (Funktionsstufen) in welchen die Stellen Suchenden des Finanzdienstleistungsbereichs tätig sind bzw. waren, bevor sie sich bei einem RAV gemeldet

³ Chi² = 3118.9 ; df = 24 ; p < 0.01

⁴ Alterskategorien (siehe Tabelle 5): Chi² = 376.1 ; df = 2 ; p < 0.01 ; Alter (in Jahren): t = 8.15 ; df = 11280.2 ; p < 0.01

haben, unterscheiden sich signifikant⁵ von denjenigen, aus denen die Stellen Suchenden aller übrigen Branchen stammen. So sind in der interessierenden Branche sehr viele Personen aus dem Kader oder einer Fachfunktion, wie Tabelle 6 zeigt. Lehrlinge und Schüler aus dem Finanzdienstleistungsbereich sind zudem kaum vorhanden, was auch mit der Altersverteilung in Tabelle 5 korrespondiert.

Tabelle 6 Managementebene der Stellen Suchenden

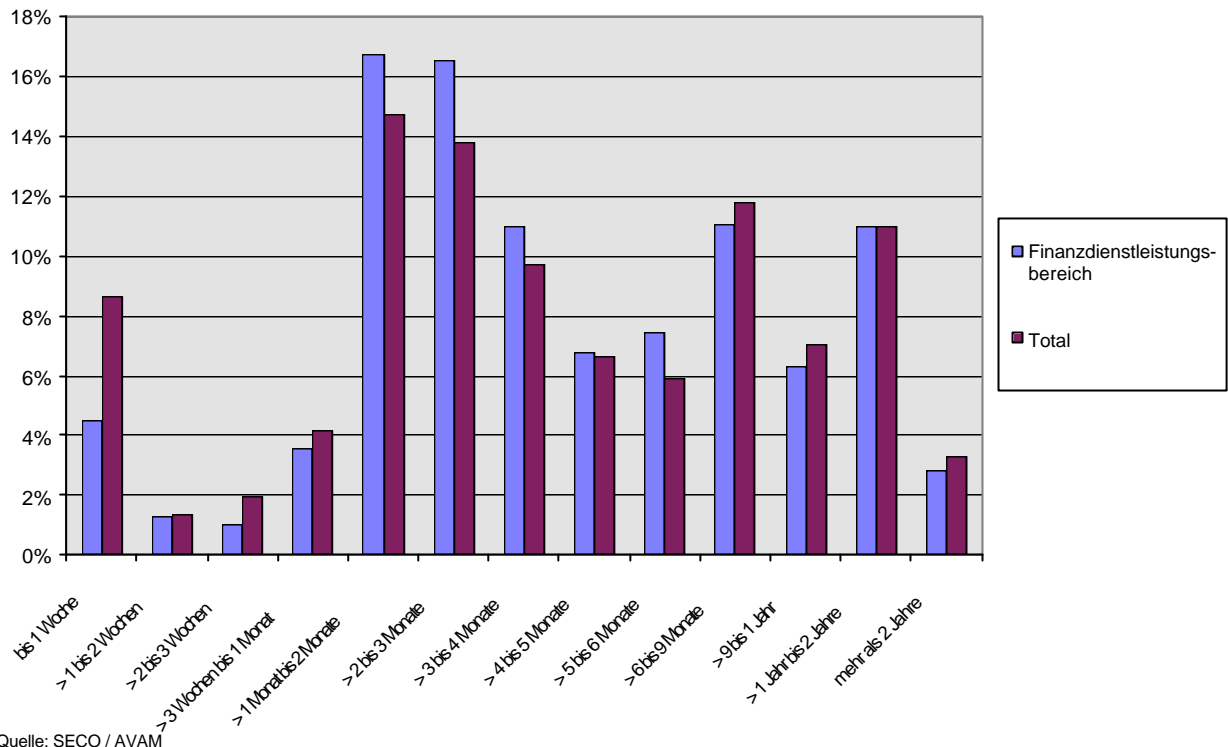
Stellen Suchende pro Monat	Finanzdienstleistungsbereich	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungs-bereichs	Total	Anteil am Total
selbständig	2	0.1%	276	0.4%
Kader	442	17.2%	4'768	6.8%
Fachfunktion	1'815	70.4%	34'953	50.1%
Hilfsfunktion	278	10.8%	26'653	38.2%
Lehrling	38	1.5%	1'576	2.3%
Heimarbeiter	0	0.0%	140	0.2%
Schüler	3	0.1%	1'366	2.0%

Stellen Suchende nach Stellensuchdauer

Analysiert man die Dauer der Stellensuche, bzw. die Dauer, welche seit der Anmeldung des Stellen Suchenden im RAV vergangen ist, so zeigen sich im Vergleich zum Total aller Branchen kaum Unterschiede (vgl. Abbildung 4).

⁵ $\text{Chi}^2 = 4547.7$; $\text{df} = 6$; $p < 0.01$

Abbildung 4 Stellensuchdauer der Stellen Suchenden



Die durchschnittliche Stellensuchdauer (Dauer seit der Anmeldung im RAV bis zur Abmeldung) in Tagen und deren Standardabweichungen in den einzelnen Branchen ist in Tabelle 7⁶ wiedergegeben. Sie zeigt zum einen, dass die durchschnittliche Stellensuchdauer in der Versicherungsbranche signifikant höher⁷ ist als in der Bankenbranche und zum andern, dass die Standardabweichungen (Mass für die Variationsbreite) sehr gross sind.

Tabelle 7 Stellensuchdauer der Stellen Suchenden

	Banken	Übrige Bankbranche	Versicherungen	Übrige Versicherungsbranche	Finanzdienstleistungsbereich	Total
Durchschnittliche Stellensuchdauer in Tagen	182.2	173.5	194.1	231.5	186.0	185.6
Standardabweichung	197.8	200.6	224.1	371.3	235.5	221.6

Stellen Suchende nach Berufen

Im AVAM sind für jeden registrierten Stellen Suchenden drei Berufsfelder vorhanden: ausgeübter Beruf, erlernter Beruf und gesuchter Beruf. Zur Beschreibung der Stellen Suchenden werden in diesem Abschnitt die zwei erstgenannten genauer analysiert⁸.

⁶ Für die Berechnung der Tabelle 7 wurden jeweils nur diejenigen Personen analysiert, welche sich innerhalb der Beobachtungsperiode bereits abgemeldet haben (N Total = 28'552; N Finanzdienstleistungsbereich = 985)

⁷ t = - 1.85; df = 320.72 ; p = 0.07

⁸ Eine Analyse der gesuchten Berufe erübrigt sich, da 73.5% aller Stellensuchenden denselben Beruf suchen, den sie zuletzt ausgeübt haben.

Stellen Suchende nach ausgeübtem Beruf

Eine Übersicht der Berufe, welche die Stellen Suchenden vor ihrer Anmeldung in einem RAV ausgeübt haben, gibt Tabelle 8 (geordnet nach Häufigkeit). Es ist nicht erstaunlich, dass v.a. Büroberufe und Kaufleute die Spitzenplätze belegen. Diese zwei Kategorien vereinen denn auch 72.7% aller Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich auf sich.

Tabelle 8 Ausgeübter Beruf der Stellen Suchenden⁹

Stellen Suchende pro Monat	Finanzdienstleistungsbereich	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs	Total	Anteil am Total
Büroberufe	1'610	62.5%	12'569	18.0%
Dienstleistungskaufleute	262	10.2%	459	0.7%
Wissenschaftl. u. verwandte Berufe	226	8.8%	3'092	4.4%
Unternehmer/ Leitende Beamte/Angestellte	108	4.2%	708	1.0%
Verkaufsberufe	99	3.8%	174	0.2%
Reinigung/Gebäudewartung/Kleiderpflege	37	1.4%	843	1.2%
Uebrige Berufe	33	1.3%	140	0.2%
Gastgew.- und hauswirtschaftl. Berufe	27	1.0%	66	0.1%
Nachrichtenverkehrsberufe	23	0.9%	44	0.1%
Zeichner/ technische Fachkräfte	19	0.7%	1'156	1.7%
Arbeitskräfte mit unbest. Beruf	19	0.7%	1'111	1.6%
Metallbearbeitung und Maschinenbau	18	0.7%	166	0.2%

Stellen Suchende nach erlerntem Beruf

Aus Tabelle 9 wird ersichtlich, dass wie schon bei den ausgeübten Berufen wiederum die Büroberufe am häufigsten vorkommen. Der Vergleich mit der Tabelle 8 zeigt, dass zwar 72.7% aller Stellen Suchenden einen Büro- oder kaufmännischen Beruf ausgeübt, aber nur 56.7% den entsprechenden Beruf jemals gelernt haben. Zusammen mit der Feststellung, dass lediglich 19.0% aller Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich genau den gleichen Beruf¹⁰ erlernt haben, den sie ausgeübt haben, deutet dies darauf hin, dass es eine deutliche Anzahl von sogenannten „Quereinsteigern“ im Finanzdienstleistungsbereich gibt. Fragt man die Stellen Suchenden nach dem Beruf, welchen sie suchen, so zeigt sich, dass dieser in 64.1% der Fälle mit dem zuletzt ausgeübten übereinstimmt¹¹. Ob es den Stellen Suchenden gelingt, den Beruf den sie suchen und der ja meistens dem ausgeübten Beruf entspricht, zu finden, ist angesichts der Tatsache, dass der gesuchte und der erlernte Beruf nur in 25.7% übereinstimmen, fraglich¹².

⁹ Die Tabelle mit der Verteilung auf die Branchen und einer detaillierteren Kategorisierung der Berufe befindet sich im Anhang.

¹⁰ Vergleicht man die Berufsgruppen statt die Berufe, so zeigt sich, dass 34.2% der Stellen Suchenden in einer Berufsgruppe tätig waren, welche sie einst gelernt hatten.

¹¹ Für Berufsgruppen sind es 73.5%.

¹² Für Berufsgruppen sind es 38.8%.

Tabelle 9 Erlerner Beruf der Stellen Suchenden¹³

Stellen Suchende pro Monat	Finanzdienstleistungs- bereich	Anteil innerhalb des Finanzdienstleistungs- bereichs	Total	Anteil am Total
Büroberufe	1'184	46.0%	38'534	13.8%
Wissenschaftl. u. verwandte Berufe	275	10.7%	8'728	3.1%
Sonstige Berufe/keine Angabe	251	9.7%	91'459	32.8%
Verkaufsberufe	196	7.6%	18'876	6.8%
Metallbearbeitung und Maschinenbau	121	4.7%	28'044	10.1%
Gastgew.- und hauswirtschaftl. Berufe	58	2.3%	12'415	4.5%
Dienstleistungskaufleute	48	1.9%	1'525	0.5%
Berufe der Heilbehandlung	46	1.8%	6'979	2.5%
Zeichner/ technische Fachkräfte	43	1.7%	8'239	3.0%
Berufe der Rechtspflege	43	1.6%	989	0.4%
Ingenieure HTL	33	1.3%	3'647	1.3%
Nachrichtenverkehrsberufe	30	1.2%	1'975	0.7%
Arbeitskräfte mit unbest. Beruf	28	1.1%	2'214	0.8%
Architekten und Ingenieure ETH	27	1.0%	2'500	0.9%
Berufe der Körperpflege	26	1.0%	5'303	1.9%
Unterricht und Erziehung	24	0.9%	5'135	1.8%
Künstlerische und verwandte Berufe	23	0.9%	3'534	1.3%

2.2 Analyse von 85 Dossiers

Die Struktur, nach welcher die Resultate aus der Untersuchung der Dossiers präsentiert werden, entspricht dem Werdegang arbeitsloser Personen aus dem Finanzdienstleistungsbereich: Einstieg in den Finanzdienstleistungsbereich, Beschäftigung und Weiterbildung sowie Kündigung und Vermittlungsfähigkeit.

Einstieg in den Finanzdienstleistungsbereich

Betrachtet man den Einstieg der untersuchten Personen, so fallen einige interessante Befunde auf. Zum einen waren Frauen vor ihrer Anstellung im Finanzdienstleistungsbereich eher in anderen Branchen tätig als Männer. Etwas plakativ kann man sagen, dass ca. ein Drittel der Frauen, hingegen nur ein Viertel aller Männer sogenannte „Quereinsteiger aus anderen Branchen“ sind. Dieser Befund hängt aber mit dem erlernten Beruf zusammen: Besonders Personen, welche eine (finanzdienstleistungsspezifische) KV-Lehre absolviert haben, sind direkt in den Finanzdienstleistungsbereich eingestiegen. Dasselbe trifft auch für die Personen mit Universitätsabschluss zu.

Beschäftigung und Weiterbildung

Personen, welche eine 3-jährige Banklehre absolviert hatten, waren häufig zuletzt im Top Management, als Direktoren bzw. als Partner tätig. Daneben besetzten die Personen, welche mit einer 3-jährigen Banklehre ausgerüstet sind, Stellen als Anlageberater und Vermögensverwalter. Vom erlernten Beruf hängt es auch im wesentlichen ab, ob eine Person im Finanzdienstleistungsbereich Aufstiegschancen hat. Aufgrund der Dossieranalyse kann diesbezüglich konstatiert werden, dass v.a. Personen, welche an einer Universität studiert oder eine 3-jährigen Banklehre absolviert haben, zuletzt in einer Kaderposition tätig waren. So gehören nur 2 von 30 Personen, welche zuletzt als AssistentIn / SekretärIn bzw. SachbearbeiterIn gearbeitet haben, dem Kader an, während es unter denjenigen, welche zuletzt als Direktoren / Partner oder als Top Manager tätig waren, alle sind. Frauen sind in

¹³ Die Tabelle mit der Verteilung auf die Branchen und einer detaillierteren Kategorisierung der Berufe befindet sich im Anhang.

höheren Kaderstufen im Finanzdienstleistungsbereich eher selten zu finden. Dies hängt damit zusammen, dass sie häufig nicht in Berufen tätig sind, in denen Karriereleitern vorgesehen sind. Ein weiterer Grund scheint der Wunsch nach Teilzeitarbeit zu sein. Von den 24 Frauen wollen 13 teilzeitig tätig sein, während es unter den 61 Männern nur gerade 3 sind.

Während ihrer Beschäftigung im Finanzdienstleistungsbereich haben sich die Angestellten sowohl intern wie extern weitergebildet. Von den 63 Personen, die sich einer internen Weiterbildung unterzogen, haben sich die meisten in einem Informatikkurs eingeschrieben oder haben bankspezifische Kurse (z.B. Zahlungsverkehr) besucht. Externe Weiterbildungsangebote wurden v.a. zur Förderung betriebswirtschaftlicher Fähigkeiten genutzt, die dazu dienen konzeptionelle Kompetenzen und Führungsfähigkeiten zu erlangen. An zweiter Stelle stehen auch hier die Informatikkurse.

Kündigung und Vermittlungsfähigkeit

Bezüglich der Kündigung konnten den Dossiers folgende Informationen entnommen werden: Die meisten Personen haben die Kündigung erhalten und lediglich ein Fünftel aller Personen hat selbst gekündigt. Als Kündigungsgrund werden persönliche Gründe (Stress, Mobbing, Schwangerschaft) angegeben, sofern selbst gekündigt wurde. Im anderen Falle waren fast ausschliesslich wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend.

Die Vermittlungsfähigkeit wird für die Berufsgruppen „Direktor / Partner / Top Manager“ und „Anlageberater / Vermögensverwalter“ deutlich tiefer eingeschätzt als diejenige der Berufsgruppe „SekretärIn / SachbearbeiterIn / Assistentin“. Diese Unterschiede sind auch in den erlernten Berufen ersichtlich. Hier beurteilen die RAV-Berater v.a. die Vermittelbarkeit von Personen mit 3-jähriger KV-Lehre in einer Versicherung oder einem Treuhandunternehmen bzw. von KV-Lehren in einer finanzdienstleistungsfremden Branche überproportional gut. Eine 3-jährige Banklehre, sowie ein Universitätsabschluss prädestinieren aus Sicht der Personalberater jedoch nicht zu einem raschen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Es drängt sich der Verdacht auf, dass insbesondere die 3-jährige Banklehre als zu branchenspezifisch angesehen wird und dadurch Branchen, auf welche ausgewichen werden könnte, nicht zur Verfügung stehen. Das mit Abstand grösste Hindernis für eine Vermittlung ist das Alter. Je jünger die arbeitslose Person aus dem Finanzdienstleistungsbereich ist, desto besser wird ihre Vermittelbarkeit eingeschätzt.

Die zur Steigerung der Vermittlungsfähigkeit getroffenen oder geplanten arbeitsmarktlichen Massnahmen sind vielfältig. In etwa der Hälfte aller Fälle wird zuerst eine Standortbestimmung vorgenommen. Daneben wird versucht Personen, welche aufgrund ihrer geringen Informatikkenntnisse wenig Chancen für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben haben, mit entsprechenden Kursen zu fördern. Neun Personen erhalten zudem in Form eines Outplacements Unterstützung bei der Stellensuche durch ihren ehemaligen Arbeitgeber.

Zwei Gruppen von typischen Stellen Suchenden

Aus der Analyse der Dossiers lassen sich zwei typische Gruppen von Stellen Suchenden im Finanzdienstleistungssektor herauskristallisieren. Die erste Gruppe besteht im wesentlichen aus männlichen Angestellten des Kaderns, welche insbesondere als Direktoren / Partner / Vertreter des Top Managements bzw. als Anlageberater/Vermögensverwalter oder Versicherungsagenten beschäftigt waren und eine neue Vollzeitanstellung suchen. Diese Gruppe 1 zeichnet sich zudem dadurch aus, dass ihre Mitglieder oft nicht selbst gekündigt haben, sondern ihnen aufgrund wirtschaftlicher Gründe gekündigt wurde. Schliesslich sind die Angehörigen dieser Gruppe eher mit einer Banklehre ausgebildet worden und danach ohne Umwege in den Finanzdienstleistungsbereich eingestiegen. Auch unterscheiden sie sich aufgrund ihres höheren Alters von den Mitgliedern der Gruppe 2. Aufgrund dieser

Eigenschaften wird die Vermittelbarkeit der Angehörigen der Gruppe 1 von den RAV-Beratern eher schlecht eingeschätzt.

Zur zweiten Gruppe können all diejenigen Personen gezählt werden, welche nicht im Kader tätig gewesen sind, sondern v.a. eine Funktion als SekretärIn / AssistentIn / SachbearbeiterIn innehatten und oft weiblich sind. Sie suchen neben Voll- auch geeignete Teilzeitstellen, haben öfters selbst gekündigt und ihre Vermittelbarkeit wird von RAV-Beratern generell besser eingeschätzt als diejenige der Gruppe 1, evtl. auch aufgrund der Tatsache, dass die Angehörigen der Gruppe 2 öfters aus einer finanzdienstleistungsfremden Branche eingestiegen sind (Quereinsteiger).

3. Schlussfolgerungen

Eine genauere Betrachtung der arbeitslosen und stellensuchenden Personen aus dem Finanzdienstleistungsbereich war das Ziel dieses Teilprojektes. Es stellte sich heraus, dass von den zehn AMOSA-Kantonen v.a. Zürich und Aargau betroffen sind. Bezüglich der Branche zeigte sich, dass die arbeitslosen Personen zumeist aus Banken oder bankähnlichen Instituten, seltener aus der Versicherungsbranche stammen.

Der Vergleich der Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich mit den Stellen Suchenden aus allen anderen Branchen zeigt, dass fast ausschliesslich Personen mit schweizerischer Staatsbürgerschaft und Personen aus dem EU-Raum vertreten sind. Derselbe Vergleich zeigt auch, dass unter den Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich fast keine jungen Personen, dafür sehr viele 25 - 49-jährige vertreten sind. Der Frauenanteil unter den stellensuchenden Finanzdienstleistern unterscheidet sich hingegen kaum von demjenigen anderer Branchen.

Die Managementebenen aus welchen die Stellen Suchenden aus dem interessierenden Bereich stammen, unterscheiden sich stark von denjenigen in anderen Branchen. So sind denn überproportional viele Personen, welche in Kader- oder Fachfunktionen beschäftigt, kaum aber solche, die zuletzt in Ausbildung oder in einer Hilfsfunktion tätig waren, zu finden. Die Analyse der durchschnittlichen Stellensuchdauer in Tagen ergab, dass sich diese nicht stark von derjenigen anderer Branchen unterscheidet. Diesbezüglich ist anzumerken, dass die Variationsbreite der Stellensuchdauer generell sehr hoch ist, was darauf hinweist, dass die Stellensuchdauer individuell bestimmt ist und die Branche eher untergeordneten Einfluss darauf hat. Aufgefallen ist, dass Personen aus der Versicherungsbranche tendenziell etwas länger auf Stellensuche sind als diejenigen aus der Bankbranche.

Die Fülle von ausgeübten und erlernten Berufen der Stellen Suchenden ist kaum überschaubar. Erwartungsgemäss haben die meisten Personen einen kaufmännischen Büroberuf ausgeübt, bevor sie stellenlos wurden. Erstaunlich ist aber die Tatsache, dass der Anteil derjenigen, die eine entsprechende Ausbildung haben, erheblich tiefer liegt. Dies deutet darauf hin, dass im Finanzdienstleistungsbereich eine beträchtliche Zahl von Quereinsteigern beschäftigt sind. Interessant wäre diesbezüglich zu wissen, ob diese Quereinsteiger im Zuge von Kündigungswellen eher früher ihre Stelle verlieren als Personen, welche eine für ihre Tätigkeit angemessene Ausbildung absolviert hatten. Die meisten Personen suchen zudem eine Einstellung im selben Beruf, in dem sie zuletzt tätig waren. Ob dies aber angesichts der Tatsache, dass sie diesen zum Teil nicht erlernt haben, erfolgsversprechend sein wird, ist fraglich. Etwas plakativ kann konstatiert werden, dass die Triade erlernter-ausgeübter-gesuchter Beruf bei vielen Stellen Suchenden aus dem Finanzdienstleistungsbereich nicht im Gleichgewicht ist.

Die Analyse von 85 zufällig ausgesuchten Dossiers von Stellen Suchenden ergab, dass es im wesentlichen zwei typische Gruppen von arbeitslosen Personen aus dem

Finanzdienstleistungsbereich gibt. Erstere bilden die eigentlichen Finanzfachleute, welche nach ihrer 3-jährigen Banklehre direkt in den Finanzdienstleistungsbereich eingestiegen sind und dort im Verlauf ihrer Anstellung in Kaderpositionen gelangten. Diese meist männlichen, ca. 50-jährigen Personen haben ihre Stelle v.a. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten verloren. Im Gegensatz dazu sind die Personen in der zweiten Gruppe typischerweise weiblich, waren zuletzt als SekretärIn / AssistentIn oder SachbearbeiterIn beschäftigt, haben teilzeit gearbeitet und selber gekündigt. Die Vermittlungsfähigkeit der Gruppe 2 wird von den RAV-Beratern aufgrund der oben erwähnten Merkmale eher positiv eingeschätzt als dies bei Mitgliedern der Gruppe 1 der Fall ist.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit

Juli 2003

Andy Albin, Monika Bärswyl, Agatha Thürler

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 neben dem vorliegenden Arbeitsbericht 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

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. Fragestellung und Vorgehen.....	4
1.1 Methode und Vorgehen	4
2. Ergebnisse aus den Workshops	6
1.2 Workshop der Kantone Glarus und Graubünden.....	6
1.3 Workshop der Kantone St. Gallen, Thurgau und Schaffhausen.....	6
1.4 Workshop des Kantons Zürich	7
1.5 Workshop der Kantone Zug und Aargau	8
1.6 Synthese aus allen vier Workshops	8
1.7 Quantitative Analyse.....	12
3. Schlussfolgerungen.....	13

1. Fragestellung und Vorgehen

Dieses Teilprojekt befasst sich mit den Einschätzungen der RAV-Personalberater in bezug auf die Situation und der Problematik der Stellen Suchenden (STES) aus dem Finanzdienstleistungs-Bereich (FDL). Es sollen die Probleme der RAV-Personalberater bei der Vermittlung dieser STES aufgezeigt sowie die Kriterien eruiert werden, welche die Vermittelbarkeit beeinflussen. Überprüft werden soll, ob sich aus den Ergebnissen sinnvolle und praktikierbare Instrumente bzw. Empfehlungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in diesem Bereich ableiten lassen. Ebenfalls wird versucht herauszufinden, welche Alternativen sich auf dem aktuellen Arbeitsmarkt für arbeitslos gewordene Personen aus dem FDL-Bereich für eine neue berufliche Ausrichtung ergeben können und welche allfälligen Qualifizierungsdefizite vorherrschen.

Einerseits durch die Beschränkung der Teilnehmer (RAV-Personalberater) auf max. acht Personen pro Workshop sowie andererseits durch die Festlegung der Anzahl durchgeführter Workshops auf vier kann im Rahmen dieser Erhebung nur eine punktuelle Momentaufnahme wiedergegeben werden, sich aus der aktuell durch die RAV-Personalberater erlebten Beratungsrealität heraus ergibt. Trotzdem glauben wir, dass es sich beim Ergebnis um einen klaren, auf den gesamten Arbeitsmarkt im AMOSA Gebiet übertragbaren Überblick über die bestehende Situation im FDL-Bereich handelt.

1.1 Methode und Vorgehen

Anlässlich der Projektteam-Sitzung vom 18.11.2002 wurde beschlossen, aufgrund der guten Erfahrungen der Arbeitsmarktsbeobachtungsgruppe ORTE¹, für die Befragung der RAV-Personalberater die Methode des so genannten „moderierten Brainstormings“ an einem ganztägigen Workshop anzuwenden.

Methode

Jeder Workshop besteht aus den folgenden sechs Phasen:

Sammlung

Diese Phase startet mit einer Frage, welche es erlaubt, die vielfältigen Schwierigkeiten, mit welchen die STES aus dem FDL-Bereich konfrontiert sind, aus der Sicht des Beratungsalltags der Personalberater zu erfassen. Ziel dieser Phase ist es, möglichst vielfältige Nennungen aus dem Alltag der Beratenden zu erhalten. Jeder Teilnehmer wird aufgefordert, 3 - 5 Stichworte/Kurzbeschriebe aus aktuellen Fällen (aus dem Bearbeitungsjahr 2002), zu notieren. Wichtig hierbei ist vor allem, dass es sich um die Wiedergabe von existierenden Aussagen/Problemstellungen von STES handelt und nicht subjektive Vermutungen seitens der befragten Personalberater mit einfließen.

Konkretisierung

In dieser Phase werden die Nennungen aus der Sammlungsphase konkretisiert. Dazu wird jede Nennung innerhalb der Gruppe besprochen und analysiert. Für jede Nennung wird eine neue Formulierung (Klärung allfälliger noch offener potentieller Interpretationspunkte) aufgeschrieben. Für diese Phase ist am meisten Zeit eingeplant (ein bis drei Stunden) da es sehr wichtig ist, möglichst eindeutige Aussagen zu erhalten, welche keinen Interpretationsspielraum mehr bieten.

Gruppierung

¹ ORTE: Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi

In dieser Phase haben die Teilnehmer die Aufgabe, die in Phase 2) konkretisierten Aussagen zu gruppieren. Die Anzahl der entstehenden Gruppen wird durch die Teilnehmer selbst bestimmt, ist also nicht vorgegeben. Ebenfalls ist es den Personalberatern freigestellt, in dieser Phase des Workshops neue Nennungen zu notieren bzw. die bereits vorhandenen Nennungen, sofern notwendig, weiter zu konkretisieren. Obwohl während dieser Phase keine verbale Kommunikation erlaubt ist, müssen sich alle Personalberater zum Schluss der Phase bezüglich der getroffenen Gruppierungs-Entscheide einig sein.

Benennung der Gruppen

Für jede Gruppierung wird nun von den Teilnehmern gemeinsam ein Titel gesucht. Der Titel soll nicht in Form einer Problemstellung, sondern in Form von Überschriften erfolgen. Auch in dieser Phase ist es zulässig, dass bei der erneuten Konkretisierung neue Nennungen hinzukommen und/oder weitere Gruppen gebildet werden.

Bewertung der Gruppen

In zwei Durchgängen wird durch die Personalberater eine Bewertung der definierten Gruppen im Bezug auf die eingangs gestellte Frage vorgenommen:

Erstens nach dem wichtigsten Kriterium, und zweitens nach dem häufigsten Kriterium. Jedem Teilnehmer stehen pro Bewertungsdurchgang drei Punkte in der Wertigkeit von jeweils 1 / 2 / 3 zur Verfügung (Wobei 3 am wichtigsten/häufigsten entspricht).

Antwort

Die Personalberater formulieren in diesem Schritt Antworten zur Einstiegsfrage, unter Verwendung der Überschriften, welche in Phase 4) definiert wurden. Daraus ergeben sich die Kernantworten auf die Problematik, welche die Stellen Suchenden bei der Suche nach einer neuen Anstellung häufig antreffen.

Vorgehen

Der Auswahl der RAV-Personalberater kommt eine grosse Bedeutung zu, sollen die Ergebnisse repräsentativ sein.

Auswahl der Teilnehmer

Zu erwähnen ist, dass in den im Rahmen dieser Studie untersuchten Kantonen unterschiedlichste Organisationsformen in den einzelnen RAV anzutreffen sind. So werden z.B. in den Kantonen GR und GL die STES nicht nach Branchenzugehörigkeit den einzelnen RAV-Personalberatern zugeteilt, d.h. es bilden sich im Arbeitsbereich „Beratung von Stellen Suchenden“ nicht eigentliche Branchen-Spezialisten heraus. Dies im Gegensatz zum z.B. Kanton ZH und ZG, wo die Zuteilung der STES an die RAV-Personalberater nach Branchen vorgenommen wird.

In Kantonen mit Brancheneinteilung wurden die Workshopteilnehmenden aus diesen Teams gewählt. In den andern Kantonen wurden die in der AMOSA Studie verantwortlichen kantonalen Vertreter angefragt, eine Auswahl zu treffen. Bedingung war, dass die gewählten Teilnehmenden mindestens fünf aktive Dossiers von STES aus dem Finanzdienstleistungsbereich² im Bearbeitungsjahr 2002 betreuten.

Gruppierung der Regionen und Termine der Workshops

Bei der Definition der zusammenfassenden Regionen überlegten wir uns folgendes:

² Definition Finanzdienstleistungsbereich: Zu dem Sektor zählen wir Banken, Versicherungen und Vermögensdienstleistungen. Personen die sowohl aus diesen Wirtschaftszweigen kommen und solche die zuletzt in diesem Bereich eine Tätigkeit ausgeübt haben. (Definition gültig für alle Teilprojekte, anlässlich Beschluss der AMOSA Projektteam Sitzung vom 18.11.2003)

- Wir wollten die Gruppen so zusammenstellen, dass sich regionale Unterschiede ggf. im Endergebnis herausstellen würde³
- Gemeinsame Arbeitsmärkte sollen in der gleichen Region sein

Region	Anzahl TN	Termin	Durchführungsort
GL/GR ⁴	4	03.02.2003	Chur
SG/TG/ SH ⁵	6	11.02.2003	Frauenfeld
ZH	7	18.02.2003	Zürich
ZG/AG	8	25.02.2003	Zürich

2. Ergebnisse aus den Workshops

Es werden alle Workshops mit der einen Frage gestartet: „Was sind die grössten Schwierigkeiten für Finanzfachleute, eine Stelle zu finden?“

1.2 Workshop der Kantone Glarus und Graubünden

Der Workshop fand statt in Chur am 3. Februar 2003. Es beteiligten sich vier RAV-Beratende. Für diese Gruppe sind die Themen *Aus-/Weiterbildung*, *Bewerbungsstrategie* und *Psychische Schwierigkeiten* am wichtigsten.

Aus-/Weiterbildung

Hier sind vor allem die hohen Abschlüsse (MBA, BWL), betriebsinterne Weiterbildung oder fehlende Grundqualifikation bei Quereinsteigern als Schwierigkeit bei der Stellensuche genannt worden.

Bewerbungsstrategie

Hauptproblematik bei der Stellensuche sind zu hohe, nicht dem Markt angepasste Lohnforderungen, mangelnde Kenntnisse und Erfahrung in der Strategie der Stellenbewerbung und Dossiergestaltung.

Psychische Schwierigkeiten

Noch immer wirken die Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und führen bei den STES vor allem zu Angst und Scham und setzen dem Selbstwertgefühl zu. Weitere Schwierigkeiten werden durch persönliche, familiäre Krisen oder Mobbing und Burnout-Erfahrung verursacht.

Regionenabhängige Auffälligkeiten

Viele STES aus Graubünden geben ihren Wochenaufenthalt in Zürich auf und ziehen ganz nach Graubünden. Dies wird aber von den RAV-Personalberatern nicht als Problem angesehen, da die STES ihre Stellensuche vorwiegend auf Zürich ausrichten und auch jederzeit wieder einen Wochenaufenthalt in Zürich einrichten würden.

1.3 Workshop der Kantone St. Gallen, Thurgau und Schaffhausen

Der Workshop fand statt in Frauenfeld am 11. Februar 2003. Es beteiligten sich sechs RAV-Beratende. Für diese Gruppe sind die Themen *Einseitige Fachausrichtung*, *Psychische und physische Probleme* sowie *Lohnforderungen* am wichtigsten.

Einseitige Fachausrichtung

³ Wir bedanken uns bei allen teilnehmenden RAV-Personalberatern für ihre offene Mitarbeit. Ebenfalls danken wir den kantonalen Vertretungen, welche ihre Mitarbeitenden für diese Workshops freistellten.

⁴ Es war vorgesehen die RAV Uzwil und Rapperswil (SG) zur Region GL/GR dazuzunehmen, weil sie vom gemeinsamen Arbeitsmarkt her zusammengehören. Es hat organisatorisch nicht geklappt.

⁵ Eine Teilnehmerin ging früher, ist also in der Wertung nicht enthalten

Problematisch ist hier vor allem die langjährige Spezialisierung in einem Bereich z.B. Devisen-/Börsengeschäfte, Devisen-/Wertschriftenhandel, Lebensversicherung oder eine fehlende Bankgrundausbildung.

Psychische und physische Probleme

Folgende Probleme lassen sich zusammenfassen

Scham über Arbeitslosigkeit, Kränkung durch erhaltene Kündigung

- Psychische Probleme infolge Burnout und Mobbingverfahren (Verleumdung, Rufmord)
- In der Folge häufig auch physische Beschwerden

Lohnforderungen

Hier handelt es sich zum einen um nicht marktkonforme Lohnforderungen, welche auch nicht dem Aus- und Weiterbildungsstand der STES entspricht. Bei der Bereitschaft zu tieferem Lohn zu arbeiten müssen noch die unter *Überqualifikation* aufgeführten Punkte berücksichtigt werden. STES sind bereit, von der Qualifikation und Lohnforderung her in tieferen Stufen zu arbeiten, sie werden aber von den Arbeitgebern nicht berücksichtigt. Nachfragen von RAV Beratern bei Arbeitgebern oder Vermutungen zeigten Folgendes (exemplarische Zitate):

- „Der geht ja doch wieder, wenn die Wirtschaft wieder anzieht“
- „Kann sich nicht einordnen“
- „Der direkte Vorgesetzte ist weniger qualifiziert, das gibt Probleme“
- „Tiefer Lohn; war denn seine vorherige Arbeit überhaupt der hohen Lohn wert“

Regionenabhängige Auffälligkeiten

Bei den STES aus den Kantonen TG und SG ist aus den erzählten Geschichten der Versicherten aufgefallen, dass eine grosse örtliche Gebundenheit besteht. Auch die Ängste, eine Stelle im globalen, grosstädtischen Zürich zu suchen, werden ausschliesslich in diesen Regionen genannt. Nach den Hintergründen für die Ängste befragt, werden das Tempo, die Angst vor Versagen, sich nicht Zurechtzufinden, die Anonymität usw. genannt.

1.4 Workshop des Kantons Zürich

Der Workshop fand statt in Zürich am 18. Februar 2003. Es beteiligten sich sieben RAV-Beratende. Für diese Gruppe sind die Themen *Zu enge Spezialisierung*, *Nicht marktkonforme Lohnansprüche* und *Hohe Lebenskosten* am wichtigsten.

Zu enge Spezialisierung

Bei der Betrachtung zu diesem Punkt müssen auch die Nennungen unter dem Punkt *Festgefahren* berücksichtigt werden. Unter *Zu enge Spezialisierung* sind vor allem STES genannt, die eine mehrjährige Spezialisierung in Bereichen wie Börsen, E-Banking usw. vorweisen und gerne in andere Bereiche, Branchen oder tiefere Kaderstufen wechseln würden, dies aber nicht gelingt, weil die Konkurrenz dort zu gross ist, oder die Arbeitgeber der gezeigten Flexibilität nicht trauen. Unter *Festgefahren* wurden diejenigen STES gruppiert, welche in ihrem Bereich festgefahren sind, und sich einen Wechsel nicht mehr zutrauen oder nicht bereit sind vom eingeschlagenen Karriereweg abzuweichen oder auf bestimmte Stellen fixiert sind.

Nicht marktkonforme Lohnansprüche und Hohe Lebenskosten

Während der Hochkonjunktur konnten überhöhte Saläre bezahlt und mangels Konkurrenz auch gefordert werden. Diese entsprechen nicht mehr den aktuellen Marktlöhnen.

Der Lebensstandard und die Lebensfixkosten der STES und ihren Familien entsprachen meistens diesem Einkommen. Eine Anpassung bedeutet also Einschränkungen für die ganze Familie. Einige STES befürchten auch einen Verlust des Beziehungsnetzes, wenn sie sich

die Statussymbole welche zu dieser ‚Liga der Gutverdienenden‘ gehören, nicht mehr leisten können.

Regionenabhängige Auffälligkeiten

Hervorgetreten sind hier die vielen Nennungen von STES mit sehr hohen fixen Lebenskosten und natürlich mit sehr hohem letztem Lohn. Damit verbunden sind die Ängste, bei Verlust des Lebensstandards auch das Beziehungsnetz und die Zugehörigkeit zur sozialen Schicht zu verlieren.

1.5 Workshop der Kantone Zug und Aargau

Der Workshop fand statt in Zürich am 25. Februar 2003. Es beteiligten sich acht RAV-Beratende. Für diese Gruppe sind die Themen *Unflexibler Arbeitsmarkt*, *Psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit* und *Fachliche Spezialisierung* am wichtigsten.

Psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit

Auch hier sind die Scham arbeitslos zu sein, Folgen von Mobbing oder familiäre Probleme genannte Ursachen. Vor allem sind es die Folgen dieser Probleme, die bei der Stellensuche hinderlich sind, wie angeschlagenes Selbstwertgefühl, energieloses Auftreten, verzögerte Reaktion bei Einnahme von Psychopharmaka, Magen-Darm-Probleme oder gar Alkoholproblem.

Fachliche Spezialisierung

Hier sind STES aufgeführt, die durch ganz spezifische Erfahrungen (Finanzierung von Flugzeugen, Kommerz- und Anlage-Bereich) wenig Chancen haben, da durch die Redimensionierung im FDL-Bereich der Bedarf an solchen Spezialisten auch reduziert ist.

Unflexibler Arbeitsmarkt

Auch hier sind wieder STES zu finden, die spezielle Branchenerfahrungen aufweisen oder Kaderfunktionen hatten, welche bereit sind, in verwandten Branchen als Sachbearbeiter oder in tieferen Kaderstufen zu arbeiten, der Markt aber nicht bereit ist, solchen STES eine Chance zu geben. Hier gehören eigentlich auch noch die Nennungen unter *Schwierige Bewerbungssituation* dazu. Diese STES kommen zwar in eine engere Auswahl, werden dann aber nicht berücksichtigt oder die STES haben viele offene Dossiers bei Firmen.

Regionenabhängige Auffälligkeiten

Sehr viele der betroffenen STES werden als sogenannte "importierte Spezialisten", vorwiegend aus USA/Kanada/Asien, bezeichnet, welche, obwohl sie zum Teil jahrelang in der CH tätig waren, die deutsche Sprache nicht beherrschen, was ein Problem bei der Stellensuche ausserhalb der klassischen "Amerikaner-Firmen" darstellt. Des weitern fällt auf, dass die internationale Karriere dieser STES im derzeitigen Arbeitsmarkt nicht gefragt ist. Signifikant ist, dass diese STES sich entweder auf die engere Region ZG/AG oder sonst gleich auf ausländische Stellen fokussieren. Vielfach fehlt diesen Personen (mitsamt ihren Familienangehörigen) in der Schweiz die soziale Integration in ihrem unmittelbaren Wohnbereich, so dass beinahe keine nutzbaren Kontakte und Netzwerke zwecks Stellensuche genutzt werden können.

1.6 Synthese aus allen vier Workshops

Ausgehend von den Ergebnissen, die von den Personalberatern erzielt wurden, haben wir vom Projektteam über alle vier Workshops zusammen sieben neue Kategorien gelegt und die Gruppierungen aus den Workshops darunter eingeordnet. Es handelt sich um die Kategorien: *Bewerbungsstrategie / Erfahrung / Aus- und Weiterbildung / Lohn / Alter / örtliche Gebundenheit / physische und psychische Beeinträchtigung.*

Bewerbungsstrategie

Technische Bewerbungsstrategie

Bei der technischen Bewerbungsstrategie fehlt den STES oftmals die Kenntnis, wie sie ihre persönliche Bewerbungsstrategie (Zusammenstellung eines präsentablen Dossiers, Verhalten und Verhandeln beim Vorstellungsgespräch, Stellenanfrage-Taktik) zielgerichtet und optimiert vornehmen können.

Erscheinungsbild

Die persönliche Entwicklung einiger STES hat im Laufe der beruflichen Entwicklung nicht im gleichen Rahmen stattgefunden, so dass oftmals das schriftliche Dossier mit dem persönlichen Erscheinungsbild des STES nicht übereinstimmt.

Gesprächsführung, „Ich-Marketing“

Obwohl die STES in ihrer vormaligen Tätigkeit fachlich durchaus sehr gute Kommunikatoren waren, vermögen sie offensichtlich nicht, im Rahmen vom persönlichen Bewerbungsgesprächen sich gut darzustellen und gewinnend zu kommunizieren.

Umgang in der Lohnverhandlung

Es sind bei diesem Thema zwei Punkte wichtig: Oft besteht wenig Kenntnis darüber, zu welchem Zeitpunkt im Bewerbungsablauf und in welcher Form der Lohn kommuniziert und verhandelt wird. Zum andern wird der heute übliche marktkonforme Lohn nicht beachtet, weil die Differenz im Vergleich zum letzten Lohn zu gross ist (zum Teil vermeintlich zu gross erscheint) und stur auf dem letzten Lohn beharrt wird.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:	
Wichtigkeit für die Stellensuche:	15 von 141
Häufigkeit im Beratungsalltag:	35 von 149

Erfahrung

Spezialisiert in einem Bereich, wenig Flexibilität für andere berufliche Optionen

Hier meinen wir zwei Gruppen identifizieren zu können: Diejenigen, die wenig Flexibilität bei der Suche in anderen beruflichen Bereichen zeigen und jene, die diese Bereitschaft zeigen.

Bei der ersten Gruppe sind ganz bestimmte persönliche Faktoren (eingeschlagener Karriereweg, 30 Jahre im gleichen Bereich, Fixierung auf bestimmte Forderungen wie Teilzeit, Stellung etc.) hinderlich, sich einem grösseren Suchbereich zu öffnen.

Bei der zweiten Gruppe ist es der Arbeitsmarkt, welcher nicht mitmacht. Die STES sind nach einer gewissen Zeit erfolgloser Stellensuche, oder durch Gespräche mit dem RAV-Beratern zu Konzessionen (tiefere Funktion, tieferer Lohn, Branchenwechsel usw.) bereit, aber der Markt glaubt nicht an sie. Dies bedeutet für die STES eine zusätzliche schwere Enttäuschung, 'nicht einmal hier erhalte ich eine Chance'.

Der Markt will nicht

Arbeitgeber haben momentan für die Rekrutierung eine grosse Auswahl an stellensuchenden Personen, d.h. es werden die Leute mit den gewünschten Erfahrungen, den passenden Branchenkenntnissen und Lohngewöhnheit gefunden. Es wird als Risiko angesehen, mit STES, welche in ihren Ansprüchen (letzte Funktion, Lohn, Titel usw.) den Arbeitgebern entgegenkommen, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen ('die gehen ja wieder, wenn die Wirtschaft anzieht').

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

Wichtigkeit für die Stellensuche: 24 von 141
Häufigkeit im Beratungsalltag: 8 von 149

Aus- und Weiterbildung

Fachkenntnisse

Was die Fachkenntnisse betrifft sind zwei Hauptschwierigkeiten feststellbar. *Fehlende Grundausbildung im Finanzdienstleistungsbereich:* In den Boomjahren sind viele Quereinsteiger (ohne Bankgrundausbildung häufig nur mit bankinternen Weiterbildungen) in einzelne Bereiche eingestiegen und erfolgreich gewesen. Sie hatten trotzdem sehr hohe Leistungs- und Statuslöhne. Die Erfolge sind durch Einbruch der Börse nicht mehr machbar und für die heute geringere Anzahl Stellen sind genügend gut ausgebildete Konkurrenten mit marktkonformen Lohnforderungen vorhanden. Die Quereinsteiger haben als Folge des massiven Stellenabbaus kaum mehr eine Chance, in diesem speziellen Bereich eine Stelle zu finden. *Zu enge Spezialisierung:* STES mit längerer (ca. sechs bis zehn Jahre) Erfahrung in einem spezifischen Bereich (Devisen/Börsen, Lebensversicherung, Finanzberatung) haben kaum Chancen in anderen Bereichen (selbst in verwandten Bereichen wie z.B. STES mit Lebensversicherungserfahrung im Vorsorgebereich einer Bank) eine Stelle zu finden, da genug Konkurrenz mit der passenden Erfahrung und Qualifizierung vorhanden ist.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

Wichtigkeit für die Stellensuche: 33 von 141
Häufigkeit im Beratungsalltag: 47 von 149

Lohn

Nicht marktkonforme Lohnansprüche

Heute haben viele STES aus dem Finanzsektor überhöhte Lohnansprüche. Es handelt sich um Lohnvorstellungen aus der guten Konjunkturlage der letzten Jahre, welche nicht mehr den heute marktüblichen Löhnen in bezug auf Alter, Bildung und Erfahrung der STES entsprechen.

Statuslohn

In den Boomjahren der Börse wurden sehr hohe Löhne und Leistungsprämien ausbezahlt, die Abwerbung unter den Banken und Versicherungen trieb die Einkommen noch zusätzlich in die Höhe. Viele STES und ihre Familien haben sich mit diesen Einkommen eingerichtet und einen Platz in der zu diesen Einkommen gehörenden ‚sozialen Klasse‘ gewonnen und sind in diesem Beziehungsnetz eingebunden. In vielen Fällen sind kaum Reserven vorhanden und es droht bei länger dauernder Stellenlosigkeit der soziale Abstieg sowie der Verlust des gewohnten Beziehungsumfeldes für die ganze Familie. Dies löst grosse Ängste und einen hohen Druck auf die Betroffenen aus.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

Wichtigkeit für die Stellensuche: 21 von 141
Häufigkeit im Beratungsalltag: 18 von 149

Alter

Beiträge BVG; höhere Sozialabgaben

Bei älteren STES sind beim Gehalt häufig die höheren Sozialabgaben und die Einkaufssummen für die Pensionskasse Absagegründe seitens der potentiellen Arbeitgeber.

Alter passt nicht ins Team

Der Arbeitgeber scheut das Risiko, einen älteren Mitarbeitenden in ein jüngeres Team einzusetzen. Einerseits werden Generationenkonflikte befürchtet und andererseits glaubt man nicht, dass ein älterer Mitarbeitender sich in durchwegs jungen Teams wohl fühlen könnte.

Markt zweifelt am Entgegenkommen

STES, welche eine hohe Bereitschaft beweisen, sei es in bezug auf finanzielle Einbussen oder jungen Teams zu arbeiten werden nicht ernst genommen, d.h. es wird ihnen nicht geglaubt, dass sie derlei Kompromisse über einen längeren Zeitraum einzugehen bereit sind, oder dass eine Integration in ein vorwiegend junges Team problemlos zu bewältigen sei.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

Wichtigkeit für die Stellensuche: 7 von 141

Häufigkeit im Beratungsalltag: 16 von 149

Örtliche Gebundenheit

Grundeigentum

STES mit Grundeigentum sind weniger flexibel, wenn es darum geht, einen Ortswechsel für eine Stelle in Betracht zu ziehen.

Familien

Die Eltern wollen den Kindern die grossen Veränderungen eines Umzugs nicht zumuten, da sie Beständigkeit und die soziale Verwurzelung für die Entwicklung der Kinder als wichtig erachten.

Soziale Verwurzelung

Die soziale Verwurzelung ist auch häufig ein Hauptgrund, keinen Ortswechsel in Betracht zu ziehen. Dies wurde in der Ostschweiz vergleichsweise häufiger genannt.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

Wichtigkeit für die Stellensuche: 4 von 141

Häufigkeit im Beratungsalltag: 2 von 149

Physische und psychische Beeinträchtigung

Folgen von Burnout und Mobbing

Auffallend sind die häufigen Nennungen von Beeinträchtigungen durch Folgen von Burnout (Erschöpfungsdepression) und (vermeintlich) erlebtem Mobbing. Die STES leiden häufig körperlich und psychisch unter der erlebten Situationen, wobei sich die psychischen Beeinträchtigungen stärker auf die Stellensuche auswirken (Antriebslosigkeit, keine

Motivation, depressive Stimmung, Mutlosigkeit, Ängste, um einige zu nennen). Bei Mobbing kommt noch die Angst dazu, wieder in eine solche Situation zu geraten.

Nicht verarbeitete Kündigung

Viele STES empfinden es als Schmach, die Kündigung erhalten zu haben und schämen sich, arbeitslos zu sein. Die eigenen Vorurteile über Arbeitslose und die Vorstellung, ein Versager zu sein, gestempelt zu sein, usw., nagt an ihrem Selbstwertgefühl. Z.T. geht das soweit, dass ihre Ehepartner und Familien nichts von der Kündigung wissen und die Versicherten zu normalen Zeiten aus dem Haus gehen und den Tag in öffentlichen Räumen verbringen. Für viele dieser STES ist der Personalberater die einzige Person, bei der sie über ihre Situation und vor allem über ihre Ängste und Gefühle reden. Dies führt dazu, dass die Personalberater Aufgaben übernehmen, die nicht zu ihrem Auftrag gehören und für die sie nicht ausgebildet sind. Die STES sind mit der erlittenen Kündigung beschäftigt und sind nicht frei und bereit, in die Zukunft zu blicken.

Folgen von innerem und äusserem Druck

Meistens führen eine Kombination von zwei bis vier Punkte zu weiteren Problemen, welche die Vermittelbarkeit beeinträchtigen. Z.B. Scham über erlittene Kündigung, Familie nicht sehr unterstützend, Trennung oder Scheidung, finanzielle Probleme, ‚als erfolgreicher Mann nicht über Ängste und Gefühle des Versagens reden dürfen‘, Freunde und Bekannte wenden sich ab, usw.

Die Folgen sind sehr vielfältig, von niederem Selbstwertgefühl, Alkohol- und Suchtproblemen, depressiven Verstimmungen, bis zu Selbstmordgedanken.

Hauptprobleme bei der Stellensuche sind dann:

- Unsicherheit im Bewerbungsgespräch
- STES sind nicht frei, sich mit ihrer Zukunft zu beschäftigen, da sie von der Vergangenheit besetzt sind
- Ungenügende und nicht überzeugende Arbeitsbemühungen

Dieser Druck überträgt sich im übrigen auch auf die Personalberatenden, die mit psychischen Problemen der STES beschäftigt sind und dadurch ihren Beratungsauftrag kaum wahrnehmen können.

Diese Kategorie wird von den Personalberatern mit folgenden Totalpunkten bewertet:

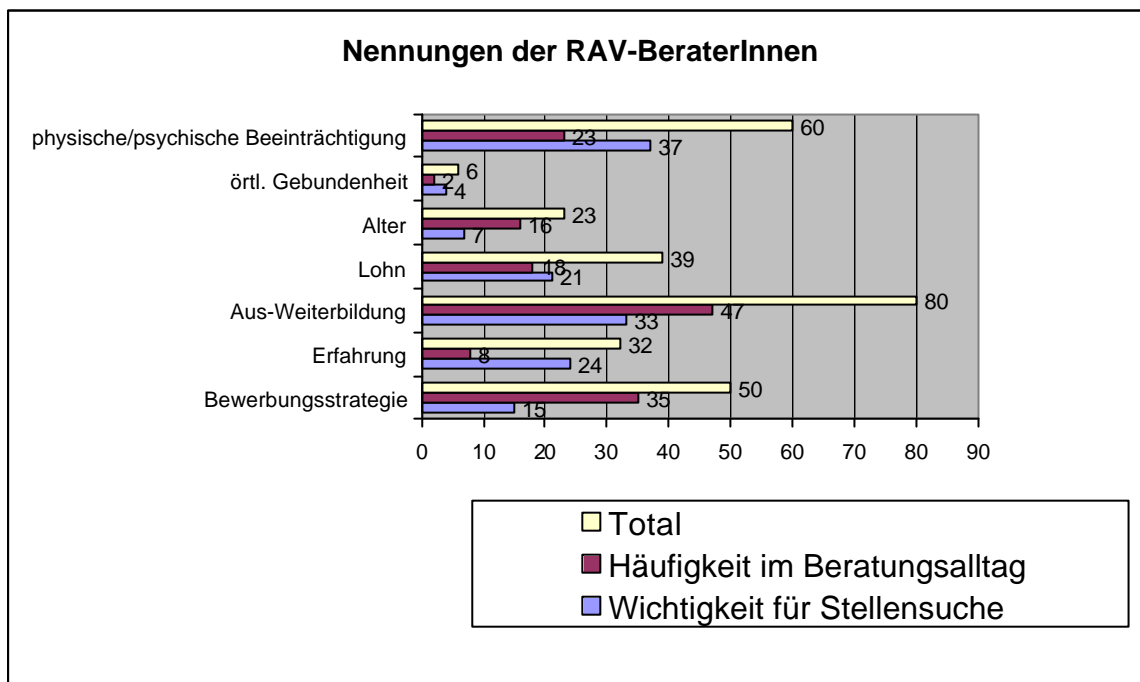
Wichtigkeit für die Stellensuche:	37 von 141
Häufigkeit im Beratungsalltag:	23 von 149

1.7 Quantitative Analyse

Neben der vorgängig dokumentierten qualitativen Untersuchung, die betont, was für den Beratungsalltag der Personalberater wesentlich und bedeutungsvoll ist, wird im Folgenden noch die quantitative Dimension zu den hervorgehobenen Kategorien beigezogen.

Wie nachstehende Tabelle zeigt, erzielen in bezug auf Wichtigkeit für die Stellensuche die Kategorien *Physische und psychische Beeinträchtigung*, *Aus- und Weiterbildung* sowie *Erfahrung* die höchsten Werte. Bei der Häufigkeit im Beratungsalltag, also womit die RAV-Personalberater bei diesen STES am häufigsten auf Probleme stossen, bilden die Kategorien *Aus- und Weiterbildung*, gefolgt von *Bewerbungsstrategie* sowie *Physische und psychische Beeinträchtigung* den Schwerpunkt.

Kategorie	Wichtigkeit für Stellensuche	Häufigkeit im Beratungsalltag
Bewerbungsstrategie	15	35
Erfahrung	24	8
Lohn	21	18
Aus-Weiterbildung	33	47
Alter	7	16
örtl. Gebundenheit ⁶	4	2
physische/psychische Beeinträchtigung	37	23



In dieser Tabelle wurden das Total der Wertungen für Häufigkeit und Wichtigkeit addiert, um so die drei bedeutendsten Kategorien zu ermitteln. Es sind dies *Aus- und Weiterbildung*, *physische/psychische Beeinträchtigung* und *Bewerbungsstrategie*

Aufgefallen ist uns, dass die Bewerbungsstrategien in der Bewertung der Häufigkeit im Bewerbungsalltag an zweiter Stelle stehen, in der Bewertung der Wichtigkeit für die Stellensuche aber erst an vierter Stelle erscheint. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass in einigen der untersuchten Kantone in diesem Bereich ein vielfältiges Kurs- und Förderungsangebot für die STES besteht..

3. Schlussfolgerungen

Die in der Einleitung gestellte Frage lautete: Welche Probleme zeigen sich bei der Vermittlung von Stellen Suchenden im FDL-Bereich und lassen sich Kriterien eruieren, welche die Vermittelbarkeit beeinflussen.

Zusammenfassend gehen wir auf folgende Punkte ein:

⁶ In diesen beiden Kategorien ist „pers. Einstellung“ mit 2 Punkten vorhanden, also doppelt gezählt

Aus- und Weiterbildung: In der Kategorie Aus- und Weiterbildung wird die Vermittlungsfähigkeit auf zwei Arten erschwert. Einerseits kann eine mangelhafte oder fehlende Ausbildung bzw. Weiterbildung die Chancen eines STES auf Wiedereingliederung vermindern. Verstärkt wird diese Situation meistens noch durch sehr einseitige berufliche Erfahrung.

Andererseits stellen wir fest, dass viele STES im FDL-Bereich über eine zu spezifische Ausbildung, meist gekoppelt mit einer ebenso engen und einseitigen Erfahrung im gleichen Bereich, verfügen, welche einen Wechsel innerhalb der gleichen Firma/Branche bedeutend erschwert.

Hier könnten Aufstellungen von Aus- und Weiterbildungen und die dazugehörigen Berufsfelder für die Beratungsarbeit mit STES aus dem FDL hilfreich sein. Eine solche Aufstellung müsste die RAV-Personalberatenden helfen den Erfahrungshintergrund eines STES zu beurteilen (Spezialisierung, Einseitigkeit, Mankos) und den Bildungsstand einzuschätzen. Dies könnte auch von Anlaufstellen wie Berufsberatungen, Verbandsleuten usw. wahrgenommen werden.

Psychische und physische Beeinträchtigung: In dieser Kategorie wird die Vermittlungsfähigkeit auf vielfältige Weise beeinträchtigt:

- Fehlende Motivation in den Arbeitsbemühungen und Zukunftsplanung
- Sichtbare Zeichen der Verunsicherung im Bewerbungsgespräch
- Mangelndes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- Belastung der RAV-Personalberatenden mit auftragsfremden Aufgaben

Diese Beeinträchtigungen behindern einerseits die Bewerbungsbemühungen der STES und andererseits die Wahrnehmung der Beratungsaufgaben der RAV-Personalberatenden.

Hier könnte gezielte Schulung und Weiterbildung den RAV-Personalberatern Entlastung bringen; insbesondere im Bereich Beratung und Unterstützung von sogenannten höherqualifizierten STES aus der betroffenen Branche. Ziel hierbei sollte sein, den RAV-Personalberatern mehr Sicherheit bei der Beratung dieser STES zu geben. Das heisst vor allem, dass den RAV-Personalberatern klar aufgezeigt wird, wie sie frühzeitig erkennen können, wann welche STES welcher Art von RAV-externer Fachberatung (z.B. psychologische Beratung, intensives Einzelcoaching etc.) zuzuführen sind. Davon könnten einerseits die betroffenen STES profitieren, indem sie schon frühzeitig im Prozess der Stellenlosigkeit bei entsprechenden Fachstellen die benötigte Hilfe in Anspruch nehmen können, andererseits profitieren die Personalberater insofern davon, als dass sie sich auf ihren primären Auftrag, Beratung und Unterstützung bei der raschestmöglichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, konzentrieren können.

Bewerbungsstrategien: In dieser Kategorie geht es bei der Beeinträchtigung vor allem um Wissenslücken bezüglich des Bewerbungsverhaltens in bezug auf technische Bewerbungsstrategie, Erscheinungsbild, Gesprächsführung und Umgang bei Lohnverhandlungen. Solche Mankos können mit entsprechenden Kursangeboten, welche bei genügendem Volumen auch branchenspezifisch sein können, behoben werden.

RAV-Beratende

In allen vier Workshops wurde das Treffen und der Austausch mit RAV-Personalberatern aus anderen Kantonen oder von anderen innerkantonalen RAVs (ZH) als äusserst bereichernd und nutzbringend für den Beratungsalltag empfunden. Solche Treffen und damit die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über das eigene RAV hinaus, scheinen ein grosses Bedürfnis der RAV-Personalberater zu sein.

Die neue Art Stellen Suchender (gut ausgebildet, Kader) stellen eine neue Herausforderung an die RAV-Beraterschaft. Es sollten Überlegungen angestellt werden, den RAV-Personalberatenden eine Begegnungsplattform für Austausch, berufliche Treffen oder Supervision zur Verfügung zu stellen.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Anhänge der vier Arbeitsberichte

Juli 2003

AMOS A 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

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	1	1	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	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

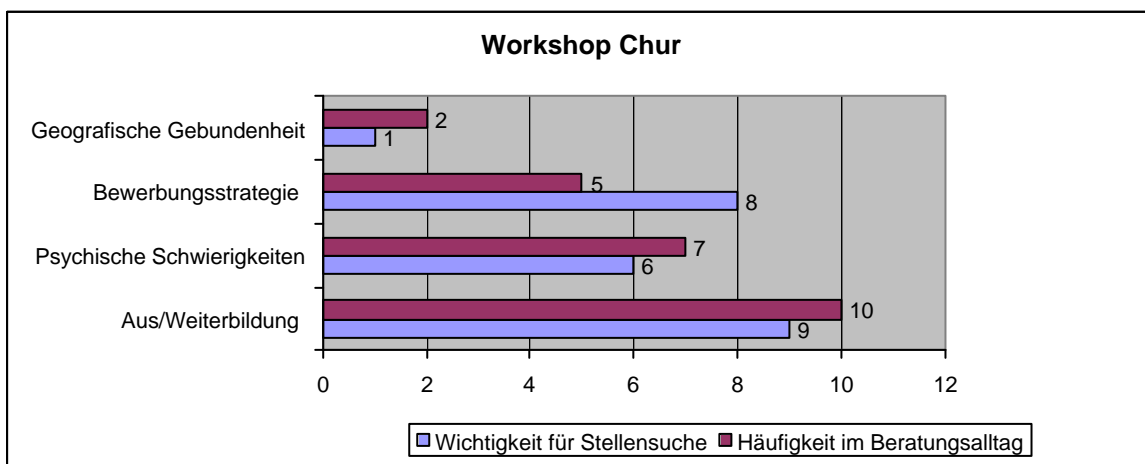
Zusammenstellen des
Dossiers

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	Psychische und physische Probleme
	10	11
	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

Alter 1 1	Lohnforderung 4 4	Bewerbungsstrategie 2 5
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

Kündigungs-umstände 4 3	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 unglaubwürdig

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

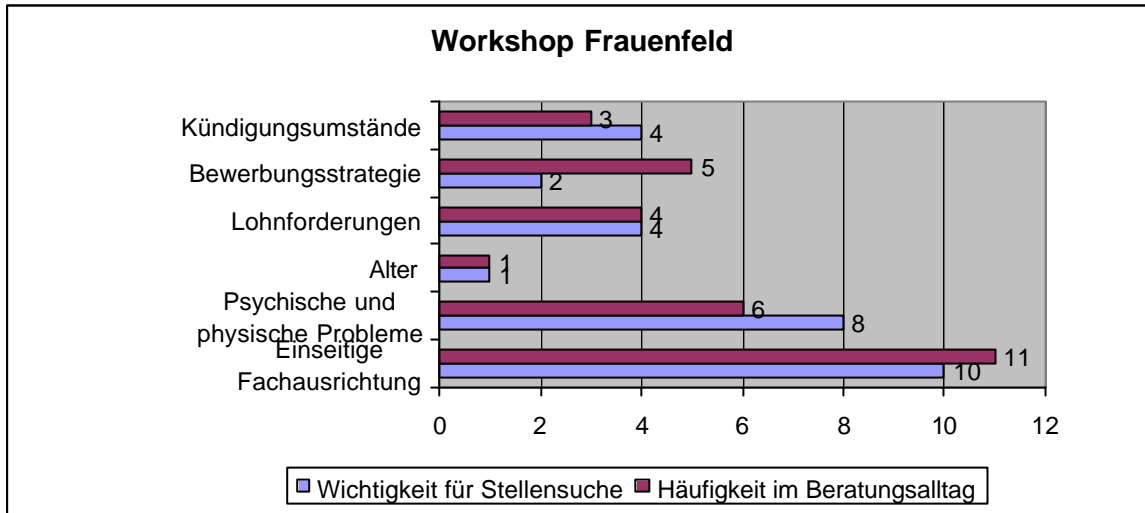
Ricken ist eine Barriere

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

	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 15 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

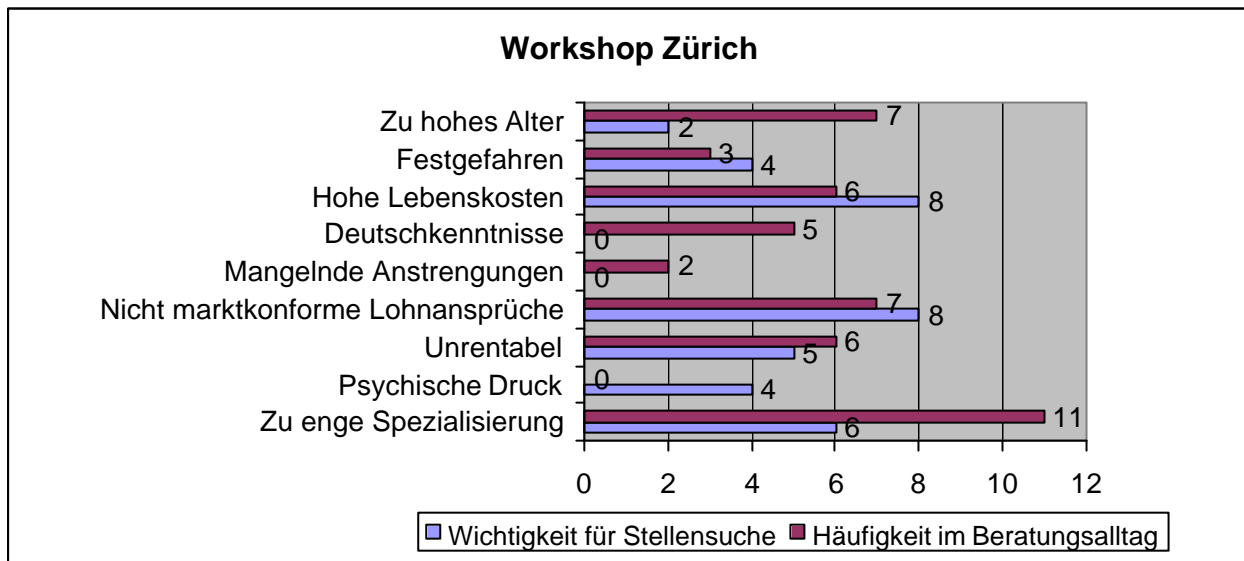
15 Links vom Kästchen enthält die Bewertung der Wichtigkeit
Rechts vom Kästchen enthält die Bewertung der Häufigkeit

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 Vuriot, 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

