

Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt im kaufmänni- schen Bereich in der Westschweiz und im Tessin

Zusammenfassender Bericht

März 2001

ORTE
Service de l'emploi
rue Caroline 11
1014 Lausanne

Vorwort

Seit etlichen Jahren bringen der Einsatz von EDV und Büroautomation und die Einführung von neuen Kommunikations- und Datenübertragungssystemen enorme Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit sich.

Auch die Berufe im kaufmännischen Bereich sind von diesen Neuerungen nicht verschont geblieben.

Die Öffnung der Unternehmen für den Weltmarkt sowie der Einsatz von Büroautomation und Personalcomputern in den Unternehmen haben Strukturen und Organisationsformen verändert und sich erheblich auf die Tätigkeiten und die gefragten Kompetenzen ausgewirkt.

Diese neuen Anforderungen schaffen Probleme für die Wiedereingliederung von registrierten Arbeitslosen aus Berufen wie kaufmännische Angestellte, Büroangestellte, Sekretärin/Sekretär, Buchhalterin/Buchhalter, Receptionistin/Receptionist usw.

Dieser Bericht befasst sich mit den Stellensuchenden und dem Arbeitsmarkt im kaufmännischen Bereich in der Westschweiz und im Tessin. Er fasst die Ergebnisse verschiedener Forschungsarbeiten der Westschweizer und Tessiner Arbeitsmarktbeobachtung (ORTE) zusammen.

Es handelt sich um die zweite kantonsübergreifende Studie; die erste befasst sich mit der Informatikbranche.

Die Kantone Freiburg, Genf, Jura, Tessin und Waadt haben zusammengearbeitet und die verschiedenen Aufgaben unter sich aufgeteilt.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LAM und der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren der betreffenden Kantone, die an dieser Studie mitgewirkt haben. Ich danke auch all denjenigen, die in den verschiedenen Etappen der Untersuchung kontaktiert wurden und uns ihre Zeit geschenkt haben.

Der Präsident der Westschweizer und Tessiner Konferenz der kantonalen Arbeitsämter

Roger Piccand

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Auftrag und Vorgehen	4 - 5
1. Die Nachfrage nach Arbeitskräften	6 - 23
1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen	6 - 14
1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber	15 - 23
2. Das Angebot an Arbeitskräften	24 - 46
2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM	24 - 36
2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren	37 - 42
2.3 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung erschweren (nach Qualifikationsniveau der Stellensuchenden)	43 - 46
3. Zusammenfassung	47 - 50
4. Feststellungen	51 - 55
5. Schlussfolgerung	56 - 57
6. Anhänge	58 - 60
ORTE-Publikationen zum Thema	59
Glossar	60

Auftrag und Vorgehen

Rückblick

In ihrem Bericht an die Leiter der kantonalen Arbeitsämter der romanischen Kantone über die Methoden zur Beurteilung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in der Westschweiz und im Tessin¹ hat die Projektleitung der Westschweizer und Tessiner Arbeitsmarktbeobachtung (ORTE) verschiedene von den Kantonen gewünschte Projekte für Branchenuntersuchungen zusammengestellt².

Die Arbeitsamtsleiter haben auf dieser Grundlage beschlossen, eine Branchenuntersuchung über die Berufe im kaufmännischen Bereich (kaufmännische Angestellte, Büroangestellte, Buchhalterinnen/Buchhalter usw.) durchzuführen. Diese Entscheidung stützt sich auf die Tatsache, dass jeder fünfte Stellensuchende aus dieser Branche stammt und dass die Arbeitgeber Schwierigkeiten haben, Personal zu finden, das ihren Bedürfnissen entspricht.

Auftrag

Der Zweck des Auftrags der Westschweizer und Tessiner Konferenz der kantonalen Arbeitsämter an ORTE ist die Analyse von Angebot (Probleme und Benachteiligungsfaktoren bei qualifizierten, halbqualifizierten und unqualifizierten Stellensuchenden) und Nachfrage (die von den Unternehmen „geäusserten“ Bedürfnisse und die bei den RAV gemeldeten offenen Stellen) im kaufmännischen Bereich.

Vorgehen

Im Rahmen dieses Auftrags befasst sich die Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mit drei Bereichen:

- a) Arbeitsnachfrage:
 - bei den RAV gemeldete offene Stellen
 - Angaben verschiedener Arbeitgeber
- b) Arbeitsangebot:
 - die statistische Auswertung der registrierten Arbeitslosen
- c) Benachteiligungsfaktoren, die die Stellensuche erschweren, gemäss:
 - den Angaben verschiedener Arbeitgeber,
 - den Angaben der RAV-Beraterinnen und Berater,
 - der Dauer der Arbeitslosigkeit der bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden.

Diese Themen wurden in vier Untersuchungen behandelt. Der vorliegende Bericht ist eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieser vier Studien.

Studie 1 Bei den RAV gemeldete offene Stellen

Ziel: Feststellung der Bedürfnisse der Unternehmen anhand der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen.

Methode: Statistische Auswertung von 8707 Stellen, die von März 1999 bis März 2000 von den Unternehmen bei den RAV in der Westschweiz und im Tessin gemeldet wurden.

¹ ORTE, "Inventaire des pratiques d'évaluation des besoins du marché du travail en Suisse romande et au Tessin", August 1999

² Die Wünsche betrafen verschiedene Themen wie Informatik, Medizin, kaufmännische Berufe und die unqualifizierten Stellensuchenden.

Studie 2 Stellensuchende

- Ziel: Beschreibung der Grundgesamtheit der Stellensuchenden
- Methode: Statistische Auswertung der 11'162 Stellensuchenden in der Westschweiz und im Tessin, die Ende März 2000 bei einem RAV gemeldet waren.

Studie 3 Umfrage bei RAV-Personalberatenden

- Ziel: Feststellen der Probleme und Benachteiligungsfaktoren, die dazu führen, dass die Stellensuchenden aus dem kaufmännischen Bereich keine neue Stelle finden.
- Methode: Umfrage (Fragebogen) bei 113 RAV-Beratenden in den Kantonen Jura, Freiburg, Neuenburg und Waadt, die auf die Betreuung von Stellensuchenden aus dem kaufmännischen Bereich spezialisiert sind.
- Qualitative Umfrage in sieben Workshops bei 57 RAV-Beratenden in den Kantonen Jura, Freiburg, Tessin und Waadt, die auf die Betreuung von Stellensuchenden aus dem kaufmännischen Bereich spezialisiert sind.

Studie 4 Umfrage bei den Arbeitgebern

- Ziel: Feststellung des von den Arbeitgebern gesuchten beruflichen (Qualifikation und Kompetenzen) und persönlichen Profils für den Beruf Sekretärin/Sekretär.
- Methode: Qualitative Umfrage in Form von halbstandardisierten Interviews bei 15 Unternehmen und privaten Vermittlungsfirmen in der Stadt Genf.

Projektteam

Die erwähnten Umfragen und Untersuchungen sind in Zusammenarbeit zwischen mehreren Personen aus verschiedenen Kantonen und von verschiedenen Institutionen entstanden.

Laure Gavin von der Arbeitsvermittlung des Kantons Waadt hat die Daten der Fragebögen aus der Umfrage bei den RAV-Beratenden ausgewertet.

Pierre Fontaine vom seco hat die interkantonalen AVAM-Daten (Statistik der Stellensuchenden und der offenen Stellen) geliefert.

Ljubisa Stojanovic hat als unabhängiger Statistiker an der statistischen Auswertung der Daten aus dem AVAM (Stellensuchende und offene Stellen) mitgearbeitet.

Antonello Spagnolo von der Arbeitsmarktbeobachtung des Kantons Waadt hat die Umfrage bei den RAV-Beratenden durchgeführt und an der Abfassung des Schlussberichts mitgewirkt.

Olivier Zumbrunnen von der LAM Genf hat die Umfrage (Interview) bei mehreren Genfer Arbeitgebern durchgeführt.

Pierre Gfeller, Projektleiter ORTE, war für die Leitung und die Koordination der einzelnen Untersuchungen sowie für das Verfassen des Schlussberichts zuständig.

Anmerkung

Zur besseren Lesbarkeit wurde im folgenden Text die männliche Form als Oberbegriff verwendet; es versteht sich von selbst, dass damit auch die weibliche Form gemeint ist.

1. DIE NACHFRAGE NACH ARBEITSKRÄFTEN

1.1

Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen³

³ ORTE-Studie: „*Les offres d'emploi dans le secteur commercial/administratif*“. Auswertung der von März 1999 bis März 2000 bei den RAV gemeldeten offenen Stellen in der Westschweiz und im Tessin. Juli 2000.

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Anzahl der gemeldeten Stellen und geographische Verteilung

- 8707 offene Stellen waren zwischen März 1999 und März 2000 bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in den Westschweizer Kantonen und im Tessin gemeldet (durchschnittlich 670 Stellen pro Monat).
- Über die Hälfte der gemeldeten Stellen befinden sich in der Genferseeregion: Waadt 2'512 Stellen, Genf 2'431, Tessin 1'216, Wallis 833, Freiburg 825, Neuenburg 463, Jura 238, Berner Jura 189.

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Wirtschaftszweige

- 35% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Beratung, Planung, Informatik“*
- 25% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Diverse“*.
- 14% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Handel“*.
- 6% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Gastgewerbe“*
- 5% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Banken“*
- 5% der gemeldeten Stellen im Bereich *„öffentliche Dienste“*
- 5% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Verkehr, Nachrichtenübermittlung“*
- 5% der gemeldeten Stellen im Bereich *„Übrige Dienstleistungen“*

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Wirtschaftszweige (einige kantonale Besonderheiten)

- Freiburg: 18% der Stellen im Bereich „*öffentliche Dienste*“
- Genf: 10% der Stellen im Bereich „*Banken*“
- Jura: 14% der Stellen im Bereich „*Uhren, Bijouterie*“
- Berner Jura: 13% der Stellen im Bereich „*öffentliche Dienste*“
- Neuenburg: 16% der Stellen im Bereich „*Handel*“
- Tessin: 8% der Stellen im Bereich „*Verkehr, Nachrichtenübermittlung*“
- Wallis: 23% der Stellen im Bereich „*Gastgewerbe*“
- Waadt: 5% der Stellen im Bereich „*Gesundheitswesen*“

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Berufsgruppen

- 84% der gemeldeten Stellen verteilen sich auf vier Berufsgruppen:
 - kaufmännische Angestellte (3 Jahre)..... (3'614 Stellen)
 - kaufmännische Angestellte (2 Jahre)⁴ (2'359 Stellen)
 - Buchhalter und Buchprüfer (772 Stellen)
 - Telefonisten (527 Stellen)

⁴ Offizielle statistische Definition im AVAM. Entspricht dem Büroangestellten..

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Qualifikation, Erfahrung und Arbeitszeit

- 88% der gemeldeten Stellen richten sich an qualifizierte, 9% an halbqualifizierte und nur 3% an unqualifizierte Personen.
- Bei 74% der gemeldeten Stellen ist die gewünschte Erfahrung nicht genauer angegeben.
- 80% der angebotenen Stellen sind Vollzeitstellen, 11% Halbzeitstellen, bei 4% wird eine Arbeitszeit zwischen 60% und 80% und bei 2% eine Arbeitszeit von unter 50% angeboten.

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Sprachen

- Die verlangte Muttersprache ist meist Französisch (6 von 10 Stellen) gefolgt von Italienisch (2 von 10 Stellen) und Deutsch (1 von 10 Stellen).
- Bei mehr als 50% der Stellen werden eine oder mehrere Fremdsprachen verlangt.
- Bei 22% aller gemeldeten Stellen wird nur Englisch als Fremdsprache verlangt.
- Bei 18% aller gemeldeten Stellen wird nur Deutsch als Fremdsprache verlangt
- Bei 17% aller gemeldeten Stellen werden sowohl Englisch als auch Deutsch als Fremdsprachen verlangt

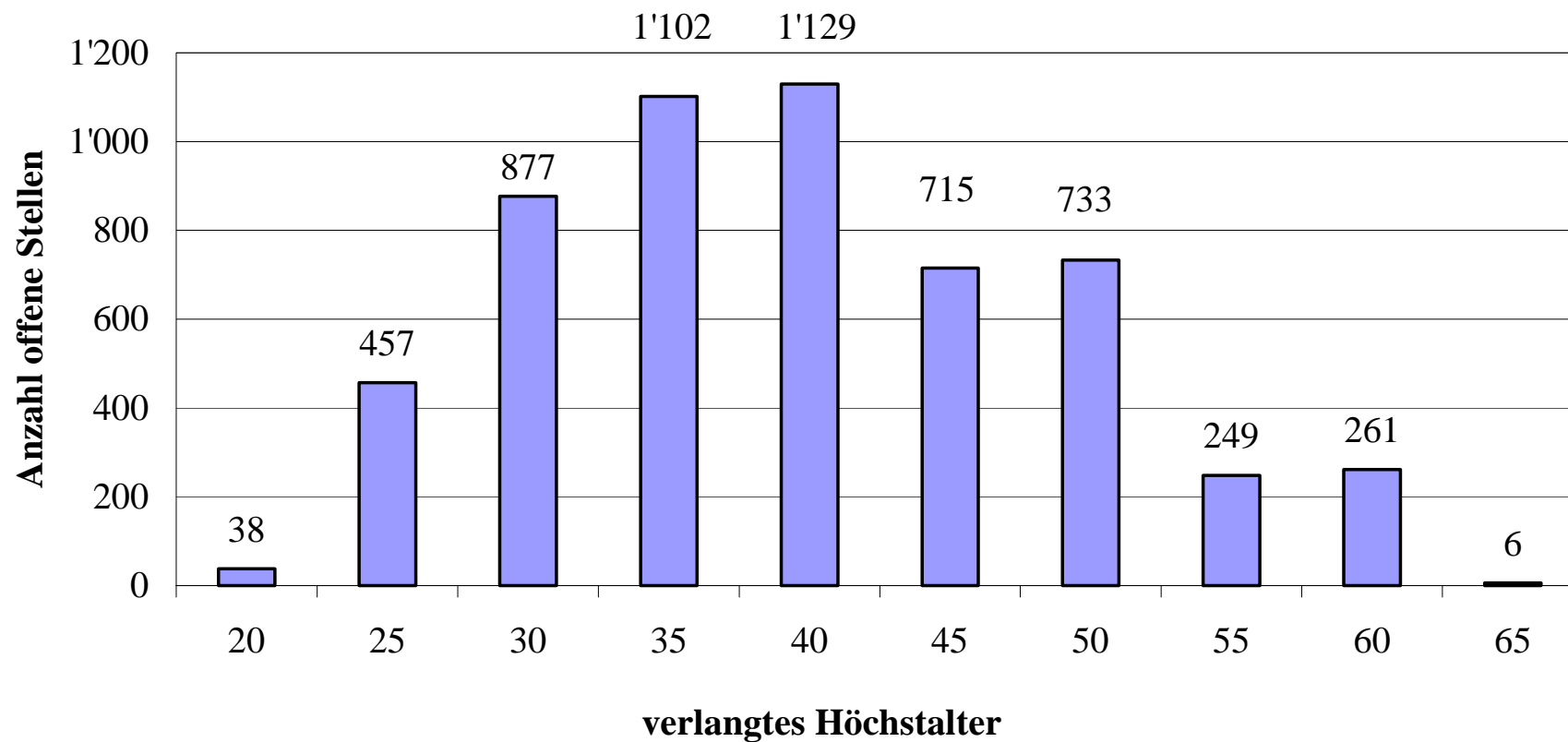
1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Alter

- Bei rund 1/3 der offenen Stellen sind keine Wünsche in Bezug auf das Alter angegeben; bei den übrigen
 - beträgt das gewünschte Durchschnittsalter in 50% der Fälle zwischen 30 und 35 Jahren,
 - liegt das gewünschte Höchstalter nur bei jeder 10. Stelle über 50 Jahren.

1.1 Die Nachfrage gemäss den bei den RAV gemeldeten offenen Stellen

Verteilung der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen nach Höchstalter
Westschweiz und Tessin, März 1999 bis März 2000



1.2

Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber⁵

⁵ ORTE-Studie: „*Les besoins des employeurs du secteur commercial/administratif*“. Qualitative Umfrage bei 15 Unternehmen und Vermittlungsfirmen im Kanton Genf. September 2000

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Die Art des gefragten Berufs

- Das am häufigsten verlangte Profil ist das der Sekretärin/Assistentin, die sowohl Französisch als auch Englisch und/oder Deutsch beherrscht.
- Kaufmännische Angestellte mit ausschliesslich ausführender Funktion sind bei den Arbeitgebern praktisch nicht mehr gefragt, da sie den Anforderungen der modernen Unternehmen nicht mehr entsprechen.

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Die verlangten Kompetenzen⁶

Die fachlichen Kompetenzen

- Beherrschung der Programme Word und Excel.
- Kenntnis einer oder mehrerer Fremdsprachen (hauptsächlich Deutsch/Englisch)
- Ein gutes Niveau im Schriftfranzösisch (Rechtschreibung, Grammatik, Syntax).

⁶ unterteilt in fachliche Kompetenzen (Wissen, Abschlüsse usw.), individuelle Kompetenzen (Selbstvertrauen, Selbständigkeit usw.), soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit usw.) und methodische Kompetenzen (planen, organisieren usw.)

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Die verlangten Kompetenzen (Forts.)

Die sozialen, individuellen und methodischen Kompetenzen

- Kontaktfreudigkeit, Gewandtheit, Anpassungsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Teamgeist
- Motivation, Vielseitigkeit, Selbstvertrauen, Initiative, Pünktlichkeit
- Organisationstalent

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Punkte, die bei einer Bewerbung in Betracht gezogen werden

Die wichtigen Punkte, die von den Arbeitgebern bei einer Bewerbung in Betracht gezogen werden:

- die Sprachen,
- die Arbeitszeugnisse,
- die Berufserfahrung,
- das berufliche Ziel oder Ideal,
- die Präsentation der Bewerbungsunterlagen,
- das Ausbildungsniveau,
- alles, was mit den früheren Arbeitgebern zusammenhängt (Anzahl, Dauer, Aufgaben, Lohn usw.),
- die absolvierte Weiterbildung.

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Benachteiligungsfaktoren bei der Stellensuche

- Negatives Auftreten (äussere Erscheinung)
- Fehlende Sprachkenntnisse und mangelhafte Beherrschung der französischen Rechtschreibung
- Schlechte Präsentation der Bewerbungsunterlagen
- „zuviel des Guten“ beim Bewerbungsgespräch
- Langzeitarbeitslosigkeit
- Fehlende Motivation zum Erlernen von Computeranwendungen

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Die Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit durch die Arbeitgeber

- Eine Arbeitslosigkeitsdauer von sechs Monaten kann bereits problematisch sein, doch hängt alles davon ab, was man während der Zeit der Stellensuche in beruflicher Hinsicht unternommen hat.
- Wenn die Zeit ohne feste Arbeitsstelle mit Kursen, Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB), Zwischenverdiensten oder anderen Ausbildungsaktivitäten ausgefüllt wurde, stellt die Arbeitslosigkeit kein Problem dar.

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Wege der Rekrutierung

- Private Vermittlungsfirmen werden häufig in Anspruch genommen und sind für die Unternehmen das wichtigste Mittel zur Auswahl der Bewerber.
- Die RAV werden ebenso wie die privaten Vermittlungsfirmen in Anspruch genommen.
- Die Vermittlungsfirmen setzen für die Rekrutierung ihrer Bewerber noch immer stark auf die Presse.
- Einige Unternehmen rekrutieren auch anhand von Mund-zu-Mund-Propaganda.

1.2 Die Nachfrage gemäss den Angaben der befragten Arbeitgeber

Tests zur Beurteilung der Kompetenzen

- Die meisten befragten Arbeitgeber verwenden keinen Test.
- Ansonsten beauftragen die Arbeitgeber spezialisierte Firmen (beispielsweise die Vermittlungsfirmen) mit den Tests.
- Bei den Vermittlungsfirmen werden systematisch folgende Tests durchgeführt:
 - Sprachen: Französisch (Rechtschreibung), Englisch, Deutsch,
 - Maschineschreiben,
 - Computeranwendungen (Word und Excel).

2. DAS ANGEBOT AN ARBEITSKRÄFTEN

2.1

Die Stellensuchenden gemäss AVAM⁷

⁷ ORTE-Studie: „*Les demandeurs d'emploi du secteur commercial/administratif*“. Auswertung der Ende März 2000 im AVAM registrierten Stellensuchenden, Westschweiz und Tessin. August 2000

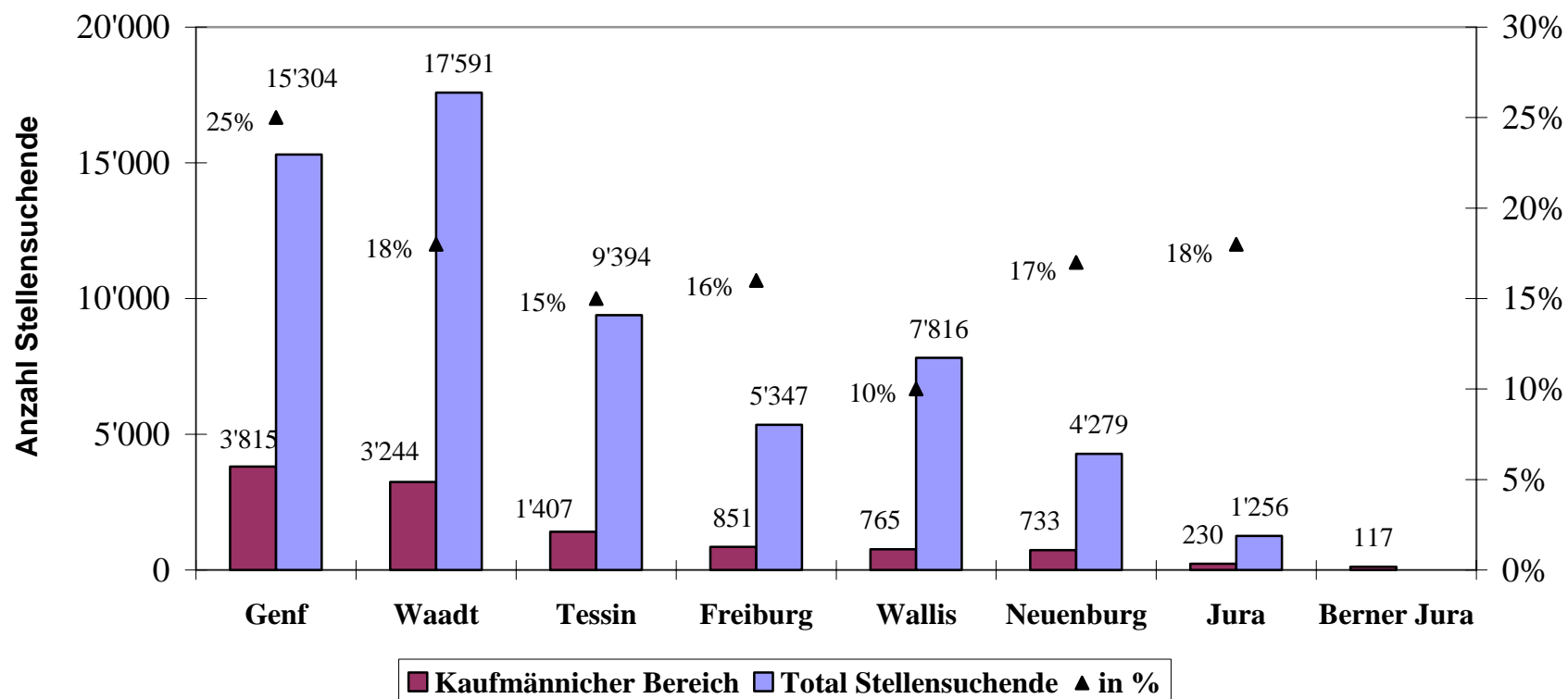
2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Anzahl der registrierten Personen und geographische Verteilung

- Ende März 2000 waren 11'162 Personen aus dem kaufmännischen Bereich bei den RAV in der Westschweiz und im Tessin registriert, 60% davon waren Arbeitslose.
- 63% der registrierten Stellensuchenden kommen aus der Genferseeregion (Kantone Waadt und Genf).
- Der Anteil der Personen aus dem kaufmännischen Bereich an der Gesamtheit der Stellensuchenden liegt zwischen 10% (Wallis) und 25% (Genf).

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Gesamtanzahl der Stellensuchenden und Anteil der Personen aus dem kaufmännischen Bereich,
Westschweiz und Tessin, Ende März 2000



2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Berufsgruppen

- 35% der registrierten Personen stammen aus der Berufsgruppe „*qualifizierte kaufmännische Angestellte (3 Jahre)*“,
- 28% aus der Gruppe „*kaufmännische Angestellte (2 Jahre)*⁸“,
- 5% aus der Gruppe „*Buchhalter und Buchprüfer*“.

⁸ Offizielle statistische Definition im AVAM. Entspricht dem Büroangestellten.

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Geschlecht und Alter

- Der Anteil der Frauen an der untersuchten Grundgesamtheit beträgt $\frac{2}{3}$ (landesweit und auf sämtliche Stellensuchende gesehen liegt der Anteil bei 50%).
- Das Durchschnittsalter der registrierten Personen beträgt 41 Jahre (40 Jahre bei den Frauen und 44 Jahre bei den Männern).
- 20% der registrierten Personen sind unter 30 Jahre alt, 52% über 40 Jahre alt.
- 29% der registrierten Personen sind über 50 Jahre alt.

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Nationalität

- 77% der registrierten Personen sind Schweizer (landesweit und für alle Wirtschaftszweige zusammengenommen beträgt der Anteil der Schweizer 52%).
- 2/3 der ausländischen Stellensuchenden (2'619 Personen) kommen aus Europa: Italien (25%), Frankreich (17%), Spanien (10%) und Portugal (7%).
- 80% der ausländischen Stellensuchenden aus dem kaufmännischen Bereich besitzen einen Ausländerausweis C und 19% einen Ausweis B.

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Qualifikation

- 79% der registrierten Personen sind qualifiziert⁹, 13% halbqualifiziert und 8% unqualifiziert.
- Der Anteil der qualifizierten Stellensuchenden ist bei den Schweizern grösser (82%) als bei den Ausländern (69%); er ist bei den Männern grösser (83%) als bei den Frauen (76%).

⁹ 1. qualifiziert: Als "qualifiziert" gelten Personen, die eine Lehre oder ein Studium o. ä. erfolgreich abgeschlossen haben.

2. halbqualifiziert: als "halbqualifiziert" gelten Personen, die eine Grundausbildung abgeschlossen haben sowie diejenigen, die ihre beruflichen Fähigkeiten durch eine mehrmonatige Ausbildungszeit o. ä. erworben haben..

3. unqualifiziert: als "unqualifiziert" gelten Personen, die keine Berufsausbildung o. ä. haben.

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Sprachen

- 64% der registrierten Personen sind französischer, 13% italienischer und 9% deutscher oder schweizerdeutscher Muttersprache.
- 35% der Stellensuchenden beherrschen zwei Fremdsprachen⁽¹⁾, 33% drei Fremdsprachen⁽¹⁾, 20% eine Fremdsprache⁽¹⁾ und 12% keine Fremdsprache.
- Die erste Fremdsprache ist bei 41% der registrierten Personen Englisch, gefolgt von Deutsch (bei 36%) und Italienisch (bei 12%).

(1) Achtung, diese Angabe ist theoretisch, denn in den allermeisten Fällen stammt die Angabe über seine Sprachkenntnisse vom Stellensuchenden (Selbsteinschätzung des Versicherten).

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Medianwert für die Dauer¹⁰ der Stellensuche¹¹

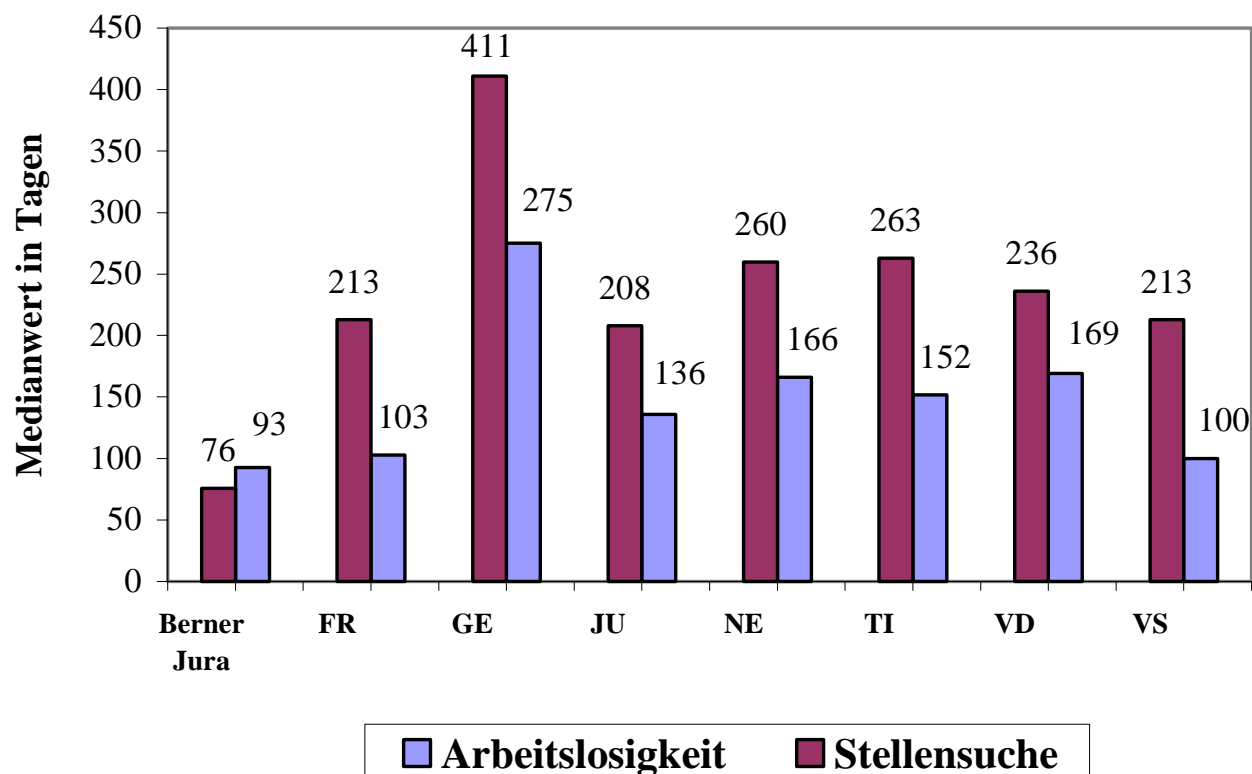
- Der Medianwert für die Dauer der Stellensuche beträgt 277 Tage (die durchschnittliche Dauer liegt bei 421 Tagen).
- Bei 10% der registrierten Personen beträgt die Dauer der Stellensuche über 1'000 Tage.
- Im Kanton Genf ist der Medianwert für die Dauer der Stellensuche am höchsten (411 Tage).
- Die kürzeste Dauer ist in den Kantonen Freiburg (103 Tage) und Wallis (100 Tage) sowie im Berner Jura (93 Tage) zu verzeichnen.

¹⁰ Der Medianwert ist der Wert, der die kleineren 50% von den größeren 50% der Werte trennt.

¹¹ Die Dauer der Stellensuche gibt die Gesamtanzahl Tage (einschl. Wochenende) vom Anmeldedatum (dem letzten, wenn die Person mehrere Male arbeitslos war) und dem Ende des betreffenden Monats an. Dies sagt nichts darüber aus, wie viele Tage die Person nach dem Ende des betreffenden Monats noch bei einem RAV registriert sein wird.

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Medianwert für die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Stellensuche nach Kantonen, Westschweiz und Tessin, Ende März 2000



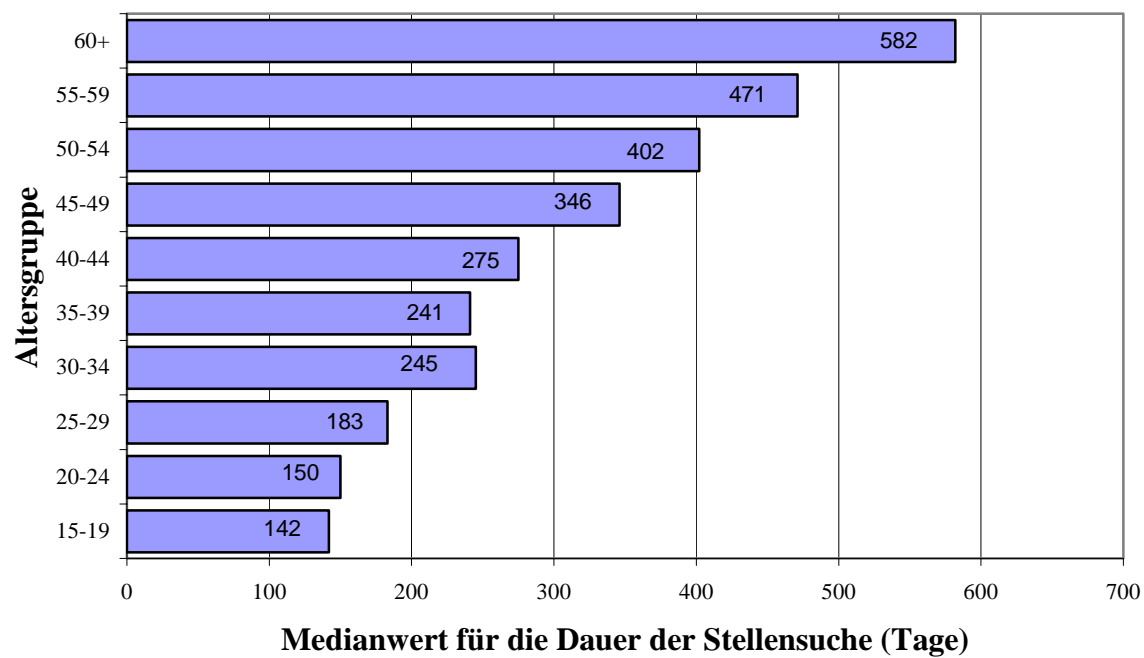
2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Medianwert für die Dauer der Stellensuche (Forts.)

- Je älter die Stellensuchenden desto länger die Dauer der Stellensuche (bei den ab 60jährigen 400 Tage mehr als bei den unter 20jährigen).
- Es gibt keinen Unterschied in der Dauer der Stellensuche zwischen Frauen und Männern.
- Bei Ledigen oder Verheirateten ist der Medianwert für die Dauer der Stellensuche kleiner als bei verwitweten oder geschiedenen Personen.
- Der Unterschied beim Medianwert für die Dauer der Stellensuche zwischen Schweizern und Ausländern ist nicht signifikant (bei Schweizern 23 Tage weniger).

2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

**Medianwert für die Dauer der Stellensuche nach Altersgruppe der Stellensuchenden,
Westschweiz und Tessin, März 2000**



2.1 Die Stellensuchenden gemäss AVAM

Medianwert für die Dauer der Stellensuche (Forts.)

- Bei den ausländischen Stellensuchenden, die eine Arbeitsbewilligung C besitzen, ist der Medianwert für die Dauer der Stellensuche 48% höher als bei den anderen Arbeitsbewilligungen.
- Bei halbqualifizierten Personen ist der Medianwert für die Dauer der Stellensuche 40% höher als bei qualifizierten Personen und 32% höher als bei unqualifizierten Personen.
- Der Medianwert für die Dauer der Stellensuche nimmt mit der Zahl der beherrschten Fremdsprachen ab.
- Der Medianwert für die Dauer der Stellensuche ist bei kaufmännischen Angestellten (3 Jahre) 30% kleiner als bei kaufmännischen Angestellten (2 Jahre)¹² und 40% kleiner als bei Datatypistinnen.

¹² Offizielle statistische Definition im AVAM. Entspricht dem Büroangestellten.

2.2

Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren¹³

¹³ ORTE-Studie: "Les discriminants ou les problèmes qui entravent la réinsertion des demandeurs d'emploi du secteur commercial/administratif". Umfrage im Rahmen von sieben Workshops bei 57 RAV-Personalberatenden in den Kantonen Jura, Freiburg, Tessin und Waadt, die auf die Betreuung von Stellensuchenden aus dem Sektor kaufmännische Berufe/Verwaltung spezialisiert sind. September 2000..

2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren

Benachteiligungsfaktoren im Zusammenhang mit der Berufserfahrung

- fehlende praktische Erfahrung, mangelnde spezifische Kenntnisse der im „Ziel-Unternehmen“ üblichen Arbeitsabläufe oder die Tatsache, noch nicht in dessen Tätigkeitsbereich gearbeitet zu haben
- fehlender Nachweis über die tatsächlichen beruflichen Kompetenzen

2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren

Benachteiligungsfaktoren im Zusammenhang mit der Ausbildung

- Das eidgenössische Fähigkeitszeugnis ist praktisch eine unerlässliche Voraussetzung, um in diesem Sektor eine Stelle zu finden. Deshalb stellt sich die Frage, ob diese Ausbildung an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst ist.
- Es ist entscheidend, dass man den Arbeitgebern gegenüber seine beruflichen Fähigkeiten nachweisen kann.
- Abschlüsse von Privatschulen oder aus dem Ausland scheinen auf dem Arbeitsmarkt besonders schlecht angesehen zu sein.

2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren

Benachteiligungsfaktoren im Zusammenhang mit den Sprachkenntnissen

- Fehlende Fremdsprachenkenntnisse sind ein immer wieder genanntes Handicap.
- Für diejenigen, die kein Deutsch oder Schweizerdeutsch sprechen, scheint der Zugang zu den in diesem Sektor vorhandenen Stellen deutlich erschwert zu sein.
- Aufgrund der Öffnung der Unternehmen für den Weltmarkt und der Entwicklung des elektronischen Handels werden für einen Grossteil der angebotenen Stellen Englischkenntnisse verlangt.

2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren

Benachteiligungsfaktoren im Zusammenhang mit den EDV-Kenntnissen

- Stellensuchende, die Schwierigkeiten oder Angst haben die übliche Bürosoftware zu erlernen oder ihnen die Praxis fehlt, werden abgelehnt.
- Es besteht eine erhebliche Kluft zwischen den von den Stellensuchenden angegebenen EDV-Kenntnissen und ihren tatsächlichen Fähigkeiten.
- Die in einem Kurs über ein Anwendungsprogramm erworbenen Kenntnisse und die Praxis gehen schnell verloren, wenn die Stellensuchenden nicht die Möglichkeit haben, sie täglich anzuwenden.
- Durch die schnelle Entwicklung der Software sind die entsprechenden Kenntnisse rasch veraltet.

2.2 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung der Stellensuchenden erschweren

Benachteiligungsfaktoren im Zusammenhang mit der Motivation

- Gleichgültigkeit in Verhalten und Einstellung wird von den Arbeitgebern negativ beurteilt und ist bei einem Bewerbungsgespräch von Nachteil.
- Mangelnde Motivation kann sehr unterschiedliche Gründe haben:
 - das Fehlen eines klaren Berufsziels bei manchen Jugendlichen, das auch im Bewerbungsgespräch deutlich wird,
 - eine zu weit entfernte Stelle annehmen und damit sein soziales Umfeld verlassen zu müssen oder nicht mehr die Bequemlichkeit einer nahegelegenen Arbeitsstelle zu geniessen,
 - Ablehnung einer zu weit entfernten Stelle durch Frauen, die mittags nach Hause müssen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, weil finanziell tragbare Betreuungsmöglichkeiten fehlen oder die Öffnungszeiten nicht mit denen der Arbeitswelt vereinbar sind usw.

2.3

Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung erschweren (nach Qualifikationsniveau der Stellensuchenden)¹⁴

¹⁴ ORTE-Studie: *"Les problèmes qui entravent la réinsertion, en fonction du niveau de qualification des demandeurs d'emploi"*. Umfrage per Fragebogen bei 113 RAV-Personalberatern in den Kantonen Jura, Freiburg, Neuenburg und Waadt, die auf die Betreuung von Stellensuchenden aus dem Sektor kaufmännische Berufe/Verwaltung spezialisiert sind. August 2000.

2.3 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung erschweren (nach Qualifikationsniveau der Stellensuchenden)

Qualifizierte Stellensuchende: die am häufigsten genannten Probleme

• zu alt	71	Nennungen
• ungenügende Sprachkenntnisse	37	"
• ungenügende EDV-Kenntnisse	29	"
• fehlende Mobilität.....	24	"
• Flexibilitätsprobleme	22	"
• sucht eine Teilzeitstelle	21	"

2.3 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung erschweren (nach Qualifikationsniveau der Stellensuchenden)

Halbqualifizierte Stellensuchende: die am häufigsten genannten Probleme

• ungenügende EDV-Kenntnisse	46	Nennungen
• ungenügende Sprachkenntnisse	38	"
• zu alt	35	"
• ungenügende oder überhaupt keine Berufserfahrung	29	"
• kein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Abschluss.....	23	"
• Probleme wegen des Abschlusses.....	16	"

2.3 Faktoren, die aus der Sicht der RAV-Beratenden die Wiedereingliederung erschweren (nach Qualifikationsniveau der Stellensuchenden)

Unqualifizierte Stellensuchende: die am häufigsten genannten Probleme

- | | | |
|--|----|-----------|
| • ungenügende oder überhaupt keine Berufserfahrung | 46 | Nennungen |
| • ungenügende EDV-Kenntnisse | 43 | " |
| • ungenügende Sprachkenntnisse | 39 | " |
| • zu alt | 38 | " |
| • keine Sprachkenntnisse..... | 25 | " |
| • Probleme wegen des Abschlusses..... | 20 | " |

3. ZUSAMMENFASSUNG

3. Zusammenfassung

Die festgestellten Übereinstimmungen

- Die gemeldeten offenen Stellen liegen in den Regionen, in denen die Stellensuchenden wohnen.
- Die Berufe der Stellensuchenden stimmen mit den von den Arbeitgebern gesuchten überein.
- 80% der Stellensuchenden sind qualifiziert, was grundsätzlich dem entspricht, was die Arbeitgeber suchen.
- In 70% der Fälle stimmen die von den Stellensuchenden angegebenen Sprachkenntnisse mit den von den Arbeitgebern verlangten überein⁽¹⁾.

(1) Achtung, diese Angabe ist theoretisch, denn in den allermeisten Fällen stammt die Angabe über seine Sprachkenntnisse vom Stellensuchenden (Selbsteinschätzung des Versicherten)

3. Zusammenfassung

Die festgestellten Nicht-Übereinstimmungen

- 52% der Stellensuchenden sind älter als 40 Jahre, das in den Stellenangeboten im AVAM angegebene Alter liegt dagegen oft unter dieser Grenze (30-35 Jahre).
- Die Hälfte der registrierten Personen sucht länger als 9 Monate eine Stelle.
- Es gibt sehr viel mehr Personen, die eine Teilzeitstelle suchen, als solche Stellen angeboten werden.
- Die von den Arbeitgebern verlangte Flexibilität, vor allem was die Arbeitszeiten angeht, entspricht anscheinend nicht dem, was die Stellensuchenden akzeptieren können.

3. Zusammenfassung

Die festgestellten Nicht-Übereinstimmungen (Forts.)

- Abschlüsse aus dem Ausland oder von Privatschulen in der Schweiz sind weniger anerkannt als die staatlichen Abschlüsse (zum Beispiel das eidgenössische Fähigkeitszeugnis).
- 30% der Stellensuchenden besitzen nicht das Minimum an Sprachkenntnissen, das von den Arbeitgebern verlangt wird.

4. FESTSTELLUNGEN

4. Feststellungen

Feststellungen zur Nachfrage an Kompetenzen

- Das eidgenössische Fähigkeitszeugnis scheint heute unerlässlich, um in einem Sekretariat zu arbeiten.
- Sprach- und EDV-Kenntnisse sind heute bei einer Sekretariatsstelle unerlässlich.
- Gefragt sind soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit.
- Individuelle Kompetenzen wie Selbstvertrauen, Vielseitigkeit und Motivation sind erforderlich.
- Die Arbeitgeber messen der Einstellung und der Motivation der Bewerber grosse Bedeutung bei. So ist die Zuweisung fruchtlos, wenn der Bewerber nicht motiviert ist.
- Wenige der registrierten Personen scheinen sämtliche verlangten Kompetenzen zu besitzen und damit den Bedürfnissen der Arbeitgeber voll zu entsprechen.

4. Feststellungen

Feststellungen zur Definition und Beurteilung der Kompetenzen

- Es ist schwierig, den genauen Bedarf an Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt festzustellen, da die Beteiligten keine einheitliche Sprache verwenden.
- Ohne Tests und/oder Verfahren zur Bescheinigung der erworbenen Erfahrung ist es schwierig, die tatsächlichen Kompetenzen der Stellensuchenden festzustellen.
- Viele der registrierten Stellensuchenden können eine oder mehrere Fremdsprachen, doch lässt sich sehr schwer messen, wie gut sie diese tatsächlich beherrschen.

4. Feststellungen

Feststellungen zur Dauer der Stellensuche

- Die Dauer der Stellensuche ist bei geschiedenen oder verwitweten Personen länger als bei Ledigen oder Verheirateten.
- Gemäß der statistischen Auswertung nimmt die Dauer der Arbeitslosigkeit mit dem Alter zu.
- Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann bereits nach 6-monatiger Arbeitslosigkeit ein Problem darstellen.
- Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Personen, die mehrere Sprachen sprechen, weniger lang.

4. Feststellungen

Feststellungen zum AVAM

- Die Erfassung gewisser Angaben im AVAM ist manchmal unvollständig und in den einzelnen Kantonen unterschiedlich, was die Daten uneinheitlich und damit schwer vergleichbar macht.
- Die AVAM-Definitionen werden nicht von allen Personalberatenden auf dieselbe Art ausgelegt.
- Spezifische Felder für die Kompetenzen fehlen im AVAM.

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

5. Schlussfolgerungen

Schlussfolgerungen

Den eingeholten Angaben zufolge suchen die Arbeitgeber kaufmännisches Personal, das selbständig und sehr vielseitig einsetzbar ist. Die Betreffenden sollen sich zudem mit der Büroautomation auskennen und mehrere Sprachen sprechen.

Man stellt auch fest, dass die Unternehmen eher junges Personal (unter 40 Jahren) suchen und dass leider nur jeder zweite Stellensuchende unter dieser Altersgrenze liegt.

Sehr viele Stellensuchende erfüllen nicht alle auf dem Arbeitsmarkt verlangten Kriterien. Deshalb muss versucht werden, die Arbeitgeber - insbesondere durch finanzielle Unterstützung bei der Einstellung - dazu anzuhalten, Personen einzustellen, die nicht unbedingt voll und ganz ihren Anforderungen entsprechen. Zudem müssen AM entwickelt werden, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen entsprechend, Kompetenzen in einer Kombination aus Wissen, Know-how und Selbstkompetenz vermitteln.

6. ANHÄNGE

6. Anhang

ORTE-Publikationen zum Thema

- ORTE-Studie: „*Les offres d'emploi dans le secteur commercial/administratif*“. Auswertung der von März 1999 bis März 2000 bei den RAV gemeldeten offenen Stellen in der Westschweiz und im Tessin. Juli 2000.
- ORTE-Studie: „*Les demandeurs d'emploi du secteur commercial/administratif*“. Auswertung der Ende März 2000 im AVAM registrierten Stellensuchenden, Westschweiz und Tessin. August 2000
- ORTE-Studie: "*Les discriminants ou les problèmes qui entravent la réinsertion des demandeurs d'emploi du secteur commercial/administratif*". Umfrage im Rahmen von sieben Workshops bei 57 RAV-Personalberatern in den Kantonen Jura, Freiburg, Tessin und Waadt, die auf die Betreuung von Stellensuchenden aus dem kaufmännischen Bereich spezialisiert sind. September 2000.
- ORTE-Studie: „*Les besoins des employeurs du secteur commercial/administratif*“. Qualitative Umfrage bei 15 Unternehmen und Vermittlungsfirmen im Kanton Genf. September 2000

6. Anhang

Glossar

- LAM ⇒ Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen
- AM ⇒ arbeitsmarktliche Massnahmen (Kurse, Praktika usw.)
- RAV ⇒ regionales Arbeitsvermittlungszentrum
- ORTE ⇒ Observatoire romand et tessinois de l'emploi (Westschweizer und Tessiner Arbeitsmarktbeobachtung)
- PvB ⇒ Programme zur vorübergehenden Beschäftigung
- AVAM ⇒ gesamtschweizerische Datenbank, in der die bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden und offenen Stellen erfasst sind