

Langzeitarbeitslosigkeit bei Fach- und Führungskräften verhindern

Jobjägerinnen und -jäger auf der Pirsch

Unterschiedliche Methoden führen zur Stelle. Mit Wissen und Können im «Job Hunting» lernen stellenlose Fach- und Führungskräfte Unternehmen direkt zu kontaktieren und ihre Netzwerke zu nutzen.



Beim «Jobhunting» nutzen Fach- und Führungskräfte ihr Netzwerk aktiv, um eine neue Stelle zu finden.

Der Arbeitsmarkt ist enger und anspruchsvoller geworden. Selbst für gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte ist die Suche nach einer neuen Stelle aus der Stellenlosigkeit heraus heute viel schwieriger, komplexer und langwieriger als früher. Das betrifft nicht nur die Suchenden, die über 50 Jahre alt sind, sondern kann auch Jüngere treffen und sie der Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit aussetzen.

Um die stellensuchenden Fach- und Führungskräfte zu unterstützen, startete das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Jahr 2012 verschiedene Pilotprojekte, die zu besseren Ergebnissen bei der Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt führen sollen. Eines dieser Pilotprojekte ist «gate2job». Im Programm werden die Teilnehmenden zu ihren eigenen «Job Hunttern». Sie überlegen sich: Wo ist für mich der richtige Job? Wo ist das

Unternehmen, in dem ich gerne arbeiten möchte? Davon ausgehend wenden sie die sogenannte «Job Search-Methode» an. Anstatt wie Headhunter «Heads» für zu besetzende Stelle zu finden, suchen sie die «Jobs», auch wenn diese nicht offen ausgeschrieben sind. Das heisst für den einzelnen Teilnehmenden: Initiative ergreifen, sich offensiv, auch gegen den Strom, zu bewerben.

Der verdeckte Stellenmarkt ist zu knacken, indem man sich optimal am Markt positioniert und gezielt ausgewählte Unternehmen anspricht. Nicht eine Suchstrategie führt zur Stelle, sondern ein Zusammenspiel der unterschiedlichsten Methoden und Vorgehensweisen. Dabei unterstützen und motivieren bei «gate2job» sogenannte «Jobhunter» die Teilnehmenden. Sie vermitteln den Fach- und Führungskräften Wissen rund um die Methode des «Job Huntings».

Von Assessments bis «Job Hunting»

Das neue Projekt, das in der Pilotphase von Mai 2012 bis Juli 2013 durchgeführt wird, steht auf drei Säulen: Die erste ist ein zweitägiges Assessment, das die Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden aufzeigt. Damit wird der Grundstein für die weitere Zusammenarbeit gelegt. Das Assessment ist genauso konzipiert wie marktübliche Assessments. Die Teilnehmenden werden mit Fragen und Übungen konfrontiert, denen sie auch im Bewerbungsprozess begegnen können.

«Job Hunter» verfügen über grosse Erfahrung und über ein breites Netzwerk.

Im anschliessenden Workshop «Job Profiling» erarbeiten die Teilnehmenden, wie sie sich optimal auf dem Markt präsentieren können. Sie definieren Zielfirmen und den Zielmarkt. Die dritte Säule des Programms ist gleichzeitig auch das Neue. Im «Job Hunting», das sich über zwölf Tage während dreier Monate erstreckt, beraten und coachen «Jobhunter» die Teilnehmenden. Sie statten sie mit allen Werkzeugen aus, um den Königsweg des Networkings und der Direktbewerbung beschreiten zu können. Die teilnehmenden Fachkräfte nutzen einerseits die Kontakte der begleitenden «Job Hunter» und kontaktieren andererseits selber die Entscheidungsträger am Markt. Auch die «Job Hunters» werden für die Fach- und Führungskräfte bei den Unternehmen aktiv. Beides geschieht gezielt und in Absprache untereinander. Absolut neu ist das Ziel, die Teilnehmenden direkt in eine Stelle hinein zu begleiten. Für diese Aufgabe verfügen die «Job Hunter» über grosse Erfahrung und über ein breites Netzwerk, das sie, wenn möglich, für die Teilnehmenden nutzen.

Verschiedene Wege führen zum Job

Ein Verkaufsleiter der Textil- und Sportbranche suchte den Branchenwechsel. Mit dem engagierten und motivierten Teilnehmer wurde eine klare Strategie zur Stellensuche erarbeitet. Die im Assessment gezeigte hohe Sozialkompetenz, gepaart mit ausgesprochener Führungsqualität war der Schlüssel zum Erfolg. Ein persönlicher Kontakt der begleitenden «Job Hunterin» zu einem Unternehmen führte zur

Stelle. Der Teilnehmer trägt nun in der Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für ein Profitcenter. Er sagt: «Die Arbeit im «Job Hunting» zeigte mir auf, welche Möglichkeiten für eine erfolgreiche Stellensuche bestehen und sie half mir, diese Strategien auch umzusetzen.» Eine Wirtschaftswissenschaftlerin, mit Karriere in der IT, wollte zu Beginn von «gate2job» ihr Berufsumfeld komplett ändern. Hier wurde eine Doppelstrategie verfolgt. Einerseits formulierte sie ihre Kompetenzen für den neuen Berufsbereich. Andererseits baute sie im angestammten Bereich die Netzwerktätigkeit intensiv aus, um dort die Chancen zu nutzen. Dieser Weg führte dann auch zum Erfolg und zur Stelle. Sie sagt: «Das Programm «gate2job» hilft eine ausgezeichnete Grundlage zu schaffen, um selbstbewusst und gezielt eine passende Stelle zu finden.»

50 Prozent fanden eine Stelle

Neben den drei geplanten wurden im Jahr 2012 noch vier weitere Kurse durchgeführt. Damit hat sich schon in der Pilotphase abgezeichnet, dass das Programm ein grosses Bedürfnis deckt und die RAV-Personalberatenden vom Nutzen überzeugt sind. Bei den abgeschlossenen Durchführungen mit insgesamt 46 Teilnehmenden haben annähernd 50 Prozent nach Ablauf der drei Monate eine Stelle gefunden oder sich selbstständig gemacht. Bei 25 Prozent der Teilnehmenden konnten die persönlichen Netzwerke der begleitenden «Job Hunter» aktiviert werden und 50 Prozent der Teilnehmenden haben ihre eigenen Netzwerke zu Unternehmen aktiviert.

Diese Kontakte führen auch zur Sensibilisierung der Unternehmen, einheimisches Fachkräftepotenzial zu nutzen. Genau das verfolgt unter anderem die Kampagne des SECO unter dem Motto: «Machen Sie den RAV-Check.» Auch die Aargauer RAV setzen auf ein neues Konzept im Kontakt mit den Unternehmen. Spezialisierte Arbeitgeberberatende unterstützen Firmen professionell bei der Personalrekrutierung. Das Programm «gate2job» unterstützt die kantonalen Bemühungen und gleichzeitig auch die nationale Kampagne mit der wichtigen Aufgabe, Fach- und Führungskräfte direkt in die neue Stelle hinein zu begleiten.