



Anhang 1

Arbeitsmarktfähigkeit

Stand 19.10.2018

1 Grundsatz

Bei den stellensuchenden Nichtleistungsbezügerinnen und –bezüger muss die Vermittlungsfähigkeit (wollen – können – dürfen) zwingend gegeben sein. Die Arbeitsmarktfähigkeit definiert weitere Elemente, welche die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt beeinflussen.

2 Definition

Arbeitsmarktfähigkeit bestimmt sich aus dem Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot) und den Anforderungen des Arbeitsmarkts (Arbeitsnachfrage) und kennzeichnet die realen Arbeitsmarktchancen eines Individuums. Arbeitsmarktfähigkeit wird dabei verstanden als Fähigkeit, eine Stelle zu finden, eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder als Wahrscheinlichkeit, bei Stellenverlust oder bei unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.

3 Vorgehen zur Bestimmung der Arbeitsmarktfähigkeit:

Es findet eine Besprechung zwischen Sozialamt und RAV-Personalberater statt (runder Tisch), damit eine gemeinsame Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit vorgenommen werden kann. Unterstützend für diesen Prozess kann die Einschätzung im Spinnennetzdiagramm mit den entsprechenden Fragen sein (siehe nächste Seiten)

Die Arbeitsmarktfähigkeit wird als dynamischer Prozess verstanden. Die Anforderungen an den Arbeitsmarkt wandeln sich stetig und auch die Voraussetzungen der Stellensuchenden können sich im Zeitverlauf verändern. Aus diesem Grund muss die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Personen auf den RAV bzw. Sozialämtern regelmässig überprüft werden.

4 Dienstleistungen der RAV

Alle stellensuchenden Nichtleistungsbezügerinnen und –bezüger erhalten auf den RAV in der Beratung und Vermittlung die gleichen Dienstleistungen wie versicherte Personen nach AVIG.

Arbeitsmarktliche Massnahmen nach Art. 59d AVIG sind für arbeitsmarktfähige Personen in Ausnahmefällen möglich. Ausgesteuerte Nichtleistungsbezügerinnen und –bezüger sind davon ausgeschlossen.



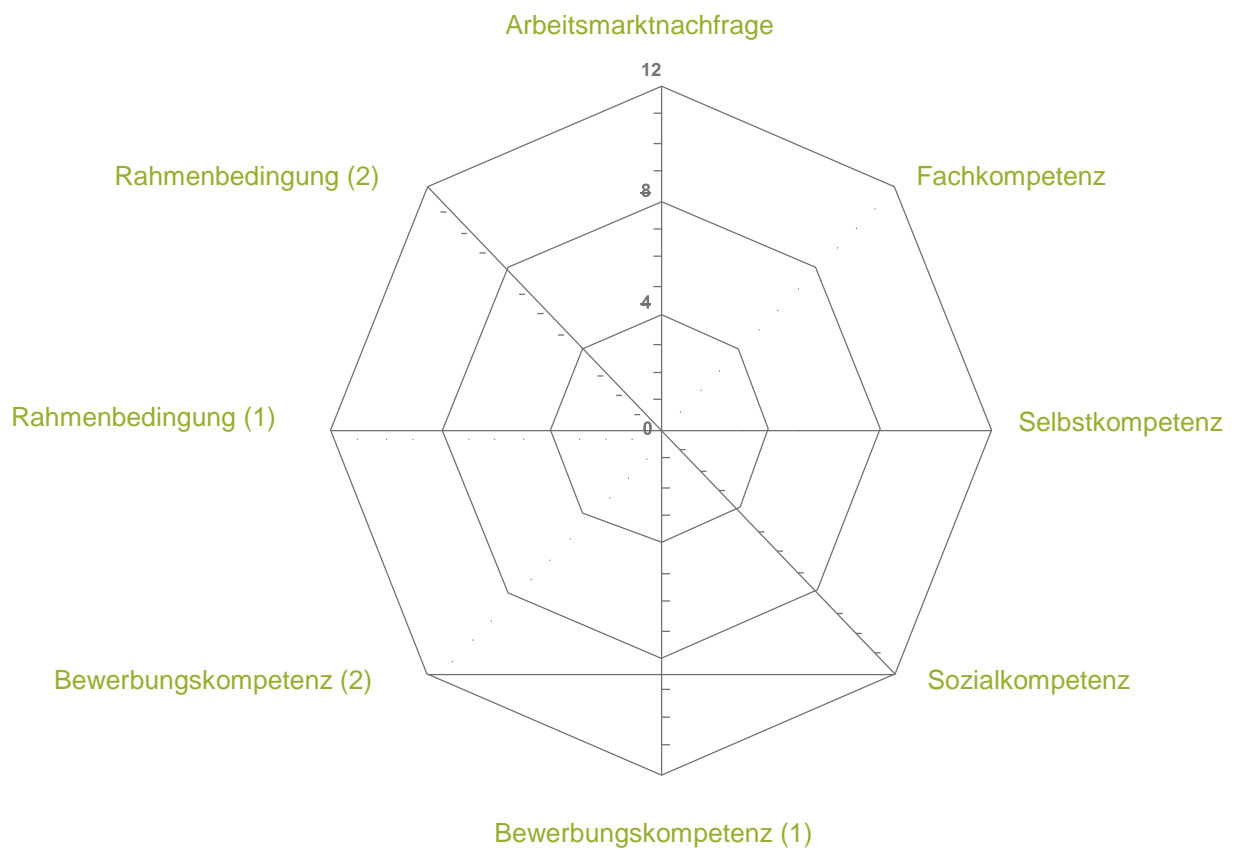
Hilfsmittel zur Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit

Je nach Ausprägung (0 –12) der Einschätzung wird das Bewertungsbild aufzeigen, wo Optimierungsbedarf besteht.

Beispiel Thema 6: Bewerbungskompetenz (2)

Kunde hat viele Vorstellungsgespräche. 10Pkt. oder

Ich habe mich noch nie vorstellen können. 0 Pkt.





Thema 1: Arbeitsmarktnachfrage

- Der Beruf resp. die Tätigkeit sind gesucht.
- Das Stellenangebot in der gesuchten Branche ist genügend gross.

Thema 2: Fachkompetenz

- Es ist eine abgeschlossene Ausbildung vorhanden.
- Es wird über eine grosse Berufserfahrung im gesuchten Berufsfeld verfügt.
- Die Arbeitszeugnisse und Referenzen sind gut.
- Die Sprachkenntnisse (Lesen, Schreiben, Verstehen) sind gut.

Thema 3: Selbstkompetenz

- Es ist viel Motivation für Neues und ein positiver Blick in die Zukunft vorhanden.
- Eine sehr gute Selbstorganisation ist vorhanden.
- Alle Termine werden pünktlich eingehalten.

Thema 4: Sozialkompetenz

- Es wird spontan auf andere Personen zugegangen.
- Ein offenes und direktes Gespräch kann mit geführt werden.
- Man kann ein sicheres Vorstellungsgespräch führen und sich selber gut präsentieren.

Thema 5: Bewerbungskompetenz (1)

- Es ist ein Bewerbungsschreiben vorhanden.
- Ein aktueller und vollständiger Lebenslauf liegt vor.
- Die Arbeitszeugnisse sind vollständig.
- Die Fähigkeitsausweise, Zertifikate und Diplome sind vorhanden.
- Die Freunde / Familie wurden über die Stellensuche informiert.
- Es werden Social Media-Plattformen (z.B. XING, LinkedIn, Facebook, etc.) benutzt.

Thema 6: Bewerbungskompetenz (2)

- Es sind schon viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen eingegangen.

Thema 7: Rahmenbedingungen (1)

- Es sind keine gesundheitlichen Einschränkungen vorhanden.

Thema 8: Rahmenbedingungen (2)

- Es besteht eine lückenlose Berufsbiografie.
- Das Alter entspricht der Arbeitsmarktnachfrage.
- Die Mobilität ist vorhanden.
- Es bestehen bezüglich Arbeitspensum und Arbeitszeiten keine Einschränkungen.
- Die Lohnvorstellung ist dem Arbeitsmarkt entsprechend realistisch.