

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien-
und Laufbahnberatung

Wo stehen die Kursteilnehmenden des Bewerbungsateliers der Santis Training AG in Oberwil nach zwei Monaten?

Eine Evaluation der Entwicklung der Konkurrenzfähigkeit der
Stellensuchenden, welche das Bewerbungsatelier besucht haben sowie
der Erkennung der Chancen und Erschwernisse, welche sie in ihrer
Situation begleiten.

Eingereicht am IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von
Andrea Gisin
am
22. Dezember 2016

Referentin: Susanna Borner, lic. phil. in Psychologie

Co-Referent: Roland Sommer-Salner

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Management Summary

Arbeitslosigkeit, ein Thema, welches jeden auf irgendeine Art und Weise betrifft. Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV hat den Auftrag, Stellessuchende baldmöglichst wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Eine arbeitsmarktliche Massnahme ist das Bewerbungsatelier der Santis Training AG in Oberwil. Dieses hat das Ziel, die Konkurrenzfähigkeit der Stellensuchenden zu optimieren. Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Stand der Stellensuchenden zwei Monate nach dem Kurs. Konnten sie ihre Chancen auf dem Stellenmarkt steigern, wie präsentiert sich ihnen der Arbeitsmarkt heute sowie in Zukunft und was würde den Stellensuchenden zusätzlich helfen. Um eine Antwort zu erhalten, hat sich die Autorin zuerst im Theorieteil intensiv mit dem Arbeitsmarkt, also der Wirtschaftslage sowie den Arbeitskräften, auseinandergesetzt. Vertieft geht die Arbeit auf die Stellensuchenden ein. Anschliessend wurde anhand eines Online-Fragebogens von 36 Kursteilnehmenden ein Feedback gegeben und erhalten. Die Resultate zeigen eine sehr positive Entwicklung der Kursteilnehmenden betreffend dem Wissen der im Bewerbungsatelier thematisierten Punkte verglichen vor und nach dem Kurs. So gaben zehn von 27 Personen welche ein Vorstellungsgespräch hatten an, dass sie mehr Einladungen zu Vorstellungsgesprächen als vor dem Kurs erhalten haben. Die Erwartungen wurden von den meisten erfüllt bis übertroffen. Offene Wünsche wurden nur bedingt angebracht, viele gaben an, dass sie in Bezug auf die Kursthemen/-informationen nichts vermisst haben. Bei den Chancen in der Situation als Stellensuchende kam die Standortbestimmung und Neuorientierung, gefolgt von der gewonnenen Freizeit und der Entlastung vom alten Arbeitgeber heraus. Als grösste Hindernisse gehen der schlechte Arbeitsmarkt sowie die fehlenden Weiterbildungen hervor. Die 15 Personen, welche eine Stelle erhalten haben, erreichten dies vor allem über Inserate oder dank ihrem privaten Netzwerk.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung	5
1.1	Ausgangslage	5
1.2	Fragestellung und Zielsetzung	5
1.3	Aufbau der Arbeit	6
2	Theoretische Grundlagen	6
2.1	Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit im volkswirtschaftlichen Sinn	7
2.2	Entwicklung der Wirtschaftslage	8
2.2.1	Wirtschaftslage vor rund zehn Jahren	10
2.2.2	Aktuelle Wirtschaftslage	10
2.2.3	Wie sehen die Prognosen der Wirtschaftsentwicklung aus	12
2.3	Arbeitskräfte und ihre Werte bezüglich der Arbeit	15
2.3.1	Bedeutung von Arbeit allgemein	16
2.3.2	Verschiedene Generationen im Arbeitsmarkt	17
2.3.3	Lebensphasen und die Bedeutung für die Arbeitshaltung	19
2.4	Arbeitsmarkt und Arbeitskräfte zusammengefasst	20
2.5	Bedeutung der Arbeitslosigkeit für Betroffene	23
2.6	Mögliche Gründe, dass man immer wieder dem gleichen Muster verfällt	28
2.7	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)	35
2.7.1	Angebote des RAVs an die Stellensuchenden	35
2.7.2	Anforderungen an die Stellensuchenden	36
3	Beschreibung Institution und Bewerbungsatelier	36
4	Methode	38
5	Ergebnis	39
5.1	Angaben zu meiner Person	39
5.2	Beurteilungen des Kurses Bewerbungsatelier nach Modulen	40
5.3	Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier	43
5.4	Aktueller Stand im Stellenmarkt	44
6	Diskussion und Ausblick	51

6.1 Darstellung der Ergebnisse und Interpretation.....	51
6.1.1 Angaben zur Person sowie aktuelle Situation im Arbeitsmarkt.....	51
6.1.2 Beurteilung des Kurses Bewerbungsateliers nach Modulen.....	53
6.1.3 Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier	53
6.1.4 Angaben zur Stellensuche.....	54
6.2 Diskussion der Fragestellung.....	56
6.2.1 Konkurrenzfähigkeit und Chancen auf ein Vorstellungsgespräch.....	56
6.2.2 Arbeitsmarkt aktuell und in Zukunft	57
6.2.3 Zusätzlicher Bedarf der Kursteilnehmenden.....	58
6.3 Fazit	58
6.4 Ausblick.....	59
7 Reflexion.....	60
7.1 Vorgehen, Prozesse und Rolle	60
7.2 Bedeutung der Untersuchung	61
7.3 Kritische Würdigung	62
8 Zusammenfassung	62
Literaturverzeichnis	64
Abbildungsverzeichnis	67
Anhang	68
Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung	112

1 Einleitung und Fragestellung

1.1 Ausgangslage

Meine Tätigkeit wurde wegrationalisiert, ins Ausland verlagert, ich kann gesundheitlich meinen Job nicht mehr ausüben, ich sehe keinen Sinn mehr in meiner Arbeit, ich bin in ein Burnout geraten, ich werde immer ausgenutzt,... Immer mehr Menschen stehen vor der Frage: und jetzt, wie weiter? Die Wirtschaftslage ist aktuell schwierig und die Arbeitslosigkeit steigt sanft – eine Entwicklung, die man sich in der Schweiz heutzutage nicht mehr gewohnt ist. Der Druck seitens Arbeitgeber auf die Arbeitskräfte ist hoch und die Konkurrenz der Stellensuchenden gestiegen. Folglich sind Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, ein gutes Bewerbungsdossier sowie eine vertiefte Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch zentrale Voraussetzungen für eine Neuanschließung. Um mit Überzeugung und Begeisterung zu punkten, ist eine Auseinandersetzung mit sich selber gefragt – wo stehe ich, was sind meine Stärken, in was für einem Umfeld kann ich mich optimal entfalten, wo möchte ich eigentlich hin? Auf einen freiwilligen oder widerwilligen Stellenverlust ohne Anschlusslösung folgt die Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV. Dieses hat das Ziel, Arbeitslose baldmöglichst wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei bietet es den Stellensuchenden je nach Bedürfnis verschiedene Angebote zur Unterstützung an, wie beispielsweise das Bewerbungsatelier der Santis Training AG. Das Ziel des Bewerbungsateliers ist es, die Stellensuchenden in den Punkten Standortbestimmung sowie Perspektivenerarbeitung, Arbeitsmarkt, Bewerbungsdossier und Vorstellungsgespräch zu unterstützen, ihre Selbständigkeit zu fördern und somit ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Stellenmarkt zu steigern.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Wie der Titel der Arbeit besagt, befasst sich die Arbeit mit der mittelfristigen Wirkung des Bewerbungsateliers, also wo die Kursteilnehmenden nach zwei Monaten stehen. Dabei geht die Arbeit der Frage nach, wie die Kursteilnehmenden das Bewerbungsatelier einschätzen. Konnten sie ihre Konkurrenzfähigkeit steigern und ihre Chancen auf ein Vorstellungsgespräch erhöhen sowie im besten Fall eine definitive Anstellung erhalten? Wie präsentiert sich ihnen der Arbeitsmarkt heute und wie sehen die Zukunftsprognosen aus? Weiter geht es um die Frage, was die Kursteilnehmenden zusätzlich noch bräuchten, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu steigern. Die konkrete Zielsetzung dieser Arbeit ist das Erhalten von Feedbacks

einerseits betreffend den Stellensuchenden, in wieweit und in welchen Themen sie das Bewerbungsatelier mittelfristig bei der Stellensuche unterstützt hat und wo sie mögliche Hindernisse sowie Chancen bei der Stellensuche und allgemein in ihrer aktuellen Situation sehen. Andererseits ist das Wissen, was im Arbeitsmarkt heute und künftig gefragt ist oder nicht mehr und wie man am besten an eine Stelle herankommt, eine weitere Zielsetzung. Das Feedback wird anhand einer quantitativen Online-Umfrage ermittelt. Mit den Erkenntnissen aus der Theorie sowie aus der Umfrage ist das Ziel, Optimierungsmöglichkeiten betreffend des Bewerbungsateliers zu erarbeiten.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel wird eine kurze Einführung in die Thematik gemacht, die Fragestellung sowie die Zielsetzung der Arbeit erörtert als auch der Aufbau aufgezeigt. Innerhalb vom zweiten Kapitel, dem Theorieteil, wird hauptsächlich auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit eingegangen. Bei der Entwicklung des Arbeitsmarkts wird zuerst die wirtschaftliche Seite analysiert und anschliessend auf den Wertewandel der Arbeitskräfte und mögliche Einflussfaktoren eingegangen. Dieser Unterteil wird mit einer Zusammenfassung betreffend Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt abgeschlossen. Weiter wird im Theorieteil die Arbeitslosigkeit thematisiert. Was bedeutet Arbeitslosigkeit für die Betroffenen und wie fühlen sie sich, gibt es mögliche Gründe, immer ins gleiche Muster zu verfallen? Auch werden die Anforderungen sowie die Unterstützungsoptionen seitens des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums RAV aufgezeigt. Im dritten Kapitel wird die Institution Santis Training AG vorgestellt. Anschliessend folgt im Kapitel vier die Methodik der quantitativen Umfrage, bevor im Kapitel fünf auf die Ergebnisse eingegangen wird. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse interpretiert und anhand der Fragestellungen diskutiert. Dabei werden innerhalb vom Ausblick Optimierungsmöglichkeiten ausgearbeitet. Das siebte Kapitel beinhaltet die Reflexion. Zuletzt erfolgt im achten Kapitel eine Zusammenfassung.

2 Theoretische Grundlagen

Der Theorieteil ist so aufgebaut, dass er zu Beginn den Arbeitsmarkt sowie die Arbeitslosigkeit im volkswirtschaftlichen Sinn erläutert. Anschliessend wird auf die Entwicklung der zwei Hauptakteure – die Wirtschaft (Unternehmen) sowie der

Privatpersonen (Arbeitskräfte) eingegangen. Dabei werden im Unterkapitel „Entwicklung der Wirtschaftslage“ die wirtschaftliche Situation vor zehn Jahren, die aktuelle Lage sowie Prognosen aufgezeigt. Betreffend der Arbeitskräfte wird vor allem auf den Wert der Arbeit und mögliche Einflussfaktoren wie Generationszugehörigkeit, Lebensphasen und Umfeld eingegangen. Da die Stellensuchenden im Zentrum der Arbeit stehen, wird die Bedeutung von Arbeitslosigkeit für die Betroffenen basierend auf der Studie von Benedikt Rogge (Rogge, 2013), beschrieben. Anhand verschiedener Theorien werden mögliche Ursachen beschrieben, immer wieder in die gleiche negative Situation wie beispielsweise Mobbing zu fallen. Die Ansprüche an die Stellensuchenden und Unterstützungsoptionen vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV runden den Theorieteil ab.

2.1 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit im volkswirtschaftlichen Sinn

In der Volkswirtschaft konzentrieren sich die Wirtschaftswissenschaftler auf drei wichtigste Märkte, namentlich den Arbeitsmarkt, den Gütermarkt und den Kapitalmarkt. Diese drei Märkte beeinflussen sich gegenseitig. In dieser Arbeit werden zur Vereinfachung der Güter- und Kapitalmarkt ausgeklammert und es wird nur auf den Arbeitsmarkt eingegangen. Die Hauptakteure im Arbeitsmarkt sind die Unternehmen, welche vereinfacht gesagt die Arbeitskraft gegen einen Lohn einkaufen und die Privatpersonen, welche ihre Arbeitskraft gegen Lohn anbieten. Die Arbeitskräfte unterscheiden sich unter anderem nach Alter, Ausbildungsstand und Fähigkeiten. Dies hat einen Einfluss auf das Interesse der Unternehmen und auf die Lohnhöhe, welche sie zu zahlen bereit sind. Die Unternehmen wiederum unterscheiden sich unter anderem durch Faktoren wie Standort, Arbeitsmittel, Unternehmensphilosophie und Lohnzahlung. Die Unternehmen wünschen sich eine möglichst gute Leistung ihrer Mitarbeitenden. Dabei spielt die Motivation der Arbeitskräfte eine zentrale Rolle. Diese hängt wiederum von den Arbeitsbedingungen wie beispielsweise die Infrastruktur, die Wertschätzung sowie der Lohnhöhe im Vergleich zu anderen Unternehmungen ab.

Um auf dem Arbeitsmarkt ein Gleichgewicht zwischen Unternehmen und Arbeitskräften zu erreichen, müsste die Nachfrage nach Arbeit gleich den angebotenen Stellen sein. In einer Volkswirtschaft gibt es jedoch immer arbeitslose Personen. Dabei werden Erwerbslose vom Bundesamt für Statistik (2014, S. 2) wie folgt definiert: „Als Erwerbslose gemäss ILO [International Labour Organisation]

gelten Personen im Alter von 15 – 74 Jahren, die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren und die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären“. Die Arbeitslosigkeit wird in drei Arten unterteilt. Einerseits gibt es die **konjunkturelle Arbeitslosigkeit**, welche von der allgemeinen Wirtschaftslage abhängig ist. Einfach beschrieben, entlassen Unternehmen ihre Arbeitskräfte, wenn ihre Firma schlecht läuft und stellen sie wieder ein, wenn die Wirtschaft einen Aufschwung und sich die Auftragslage erneut verbessert hat. Die **saisonale Arbeitslosigkeit** tritt nur zu bestimmten Jahreszeiten auf. Typisch betroffene Branchen sind beispielsweise der Bau, die Landwirtschaft und der Tourismus, welche im Winter weniger Arbeitsplätze bieten als im Sommer. Die letzte Art von Arbeitslosigkeit ist die **Sockelarbeitslosigkeit**. Sie ist unabhängig von der Konjunkturlage und Jahreszeit und wird auch als natürliche Arbeitslosigkeit bezeichnet. Unter der Sockelarbeitslosigkeit fallen die friktionelle und die strukturelle Arbeitslosigkeit. Von der **friktionellen Arbeitslosigkeit** sind die Arbeitskräfte betroffen, welche ihren Arbeitsplatz wechseln oder gerade neu auf den Arbeitsmarkt gekommen sind und zum ersten Mal nach einem Arbeitsplatz suchen. Diese Art ist demnach nur durch einen natürlichen Übergang verursacht. Die **strukturelle Arbeitslosigkeit** wird durch die dynamische Wirtschaft ausgelöst. Unternehmen oder gewisse Sparten werden ausgelagert oder Arbeitsplätze gehen durch die technische Entwicklung verloren, während gleichzeitig anderswo neue Arbeitsplätze entstehen. Demnach sind zwar offene Stellen vorhanden, die Arbeitslosen bringen jedoch die Qualifikationen nicht mit, wohnen am falschen Ort oder haben andere Lohnvorstellungen. (vgl. Stiglitz, 1999, Seiten 19, 362, 525, 665 ff., 680 ff., 739 ff.)

2.2 Entwicklung der Wirtschaftslage

In diesem Unterkapitel wird die Wirtschaftslage vor rund zehn Jahren sowie die aktuelle Situation beschrieben und anschliessend einen Ausblick in die Zukunft gemacht. Die Wirtschaft ist dynamisch und somit konstanten Änderungen unterworfen. Um die konjunkturellen Veränderungen verständlich sichtbar zu machen, wird folgend kurz die wichtigste Messzahl betreffend wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft erklärt und ein Diagramm gezeigt. Diese Zahl nennt man Bruttoinlandprodukt (BIP). Um sie zu berechnen, addiert man alle im eigenen Land hergestellten Endprodukte (Waren plus Dienstleistungen) und zieht die Vorleistungen sowie Importe der Summe ab. Um auch Preisschwankungen zu

berücksichtigen, bereinigt man das nominale BIP mit der Inflations-/ Deflationsrate und erhält so das reale BIP (vgl. Stiglitz, 1999, Seite 650 ff.). Bei der Abbildung zur jährlichen Veränderung des BIPs in den letzten zehn Jahren ist das nominale BIP „zu den laufenden Preisen“ und das reale „zu Preisen des Vorjahres“.

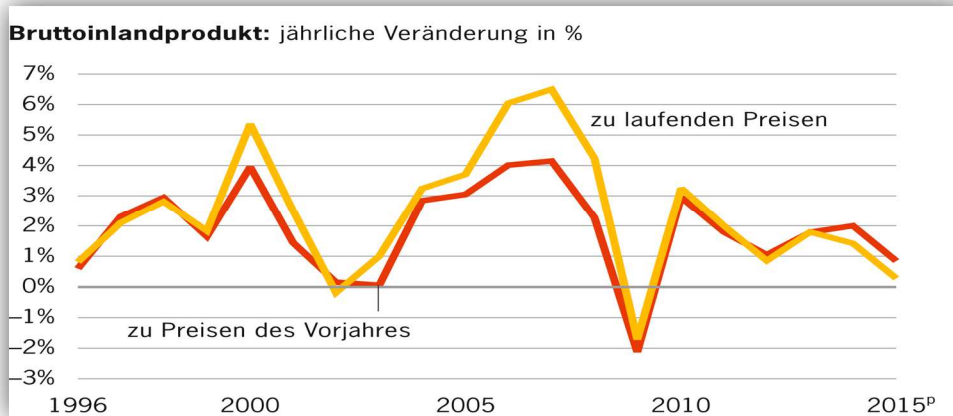


Abbildung 1: Bruttoinlandprodukt: jährliche Veränderung in % (Quelle: Bundesamt für Statistik: Bruttoinlandprodukt)

Weiter folgt zur Veranschaulichung eine Abbildung zu den registrierten Arbeitslosen und Stellensuchenden in der Zeitspanne von 2000 – 2016.

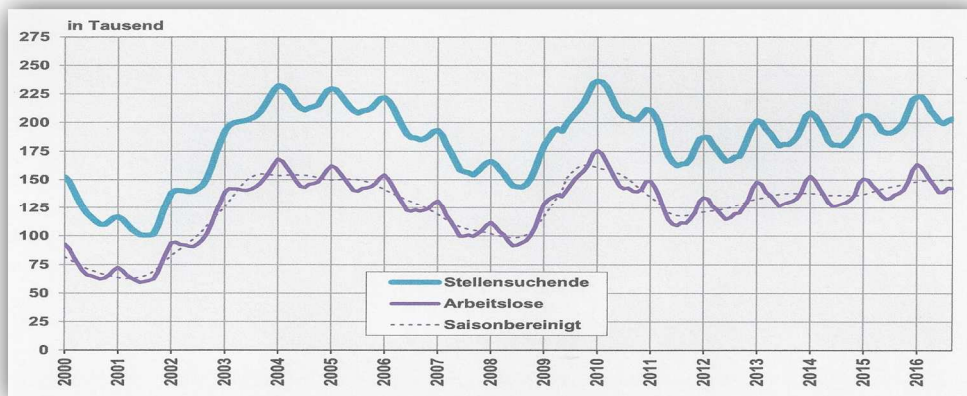


Abbildung 2: Registrierte Stellensuchende und Arbeitslose (Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2016, S. 13)

Die Differenz der registrierten Stellensuchenden und den Arbeitslosen kommt durch Zwischenverdienste, Umschulungen oder Weiterbildungen, Programme zur vorübergehende Beschäftigungen oder übrige nicht arbeitslose Stellensuchende wie beispielsweise während der Kündigungsfrist, Krankheit, Militär, in ungekündigtem Arbeitsverhältnis etc. zustande (vgl. SECO, 2016).

2.2.1 Wirtschaftslage vor rund zehn Jahren

Betreffend der Konjunktur herrschte vor rund zehn Jahren eine Finanzkrise, welche mit der Immobilienblase in den USA begann und eine Bankenkrise im Jahr 2007 auslöste. Dieser Einbruch der Wirtschaftslage und somit des BIPs ist gut in der Abbildung 1 zu erkennen, wo die jährliche Veränderung in Prozent sogar kurz ins Minus stürzte. Die Abnahme vom BIP setzte eine konjunkturelle Arbeitslosigkeit in Bewegung. Die Auswirkung der Konjunktur auf die Anzahl der Stellensuchenden kann man in der Abbildung 2 erkennen. Sie kommt zeitlich leicht verschoben zum Vorschein, da die Unternehmen anfangs alles probieren, um die Arbeitskräfte zu halten. Zusätzlich war ein struktureller Umbruch seit den Achtzigerjahren im Gange: die dritte industrielle Revolution, welche durch die Globalisierung beschleunigt und gefördert wurde. Dabei wurden die Datenverarbeitungen vermehrt von Computern übernommen und die Produktion sowie Fabriken massiv automatisiert. Da die Roboter viel genauer und schneller arbeiten, stellten sie den Menschen als Produktionsfaktor immer mehr in Frage (vgl. ARD, 17.10.2016). Das Magazin für Wirtschaftspolitik „Die Volkswirtschaft“ (1/2-2010) fasst zusammen, dass die Jahre 1974 – 2010 allgemein durch einen strukturellen Umbruch gekennzeichnet waren. Einerseits war eine wachsende Internationalisierung der Arbeitsteilung ein Grund dafür. Immer mehr einfache und repetitive Tätigkeiten wanderten ins Ausland ab. Gleichzeitig entstanden neue anspruchsvollere Stellen, welche höhere Qualifikationen erforderten. Zusätzlich erhöhten die technischen Fortschritte die Nachfrage nach Höherqualifizierten zu Lasten der Un- und Angelernten. Andererseits spielte die Tertiarisierung der Berufswelt, also der Wandel der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft, eine wichtige Rolle. Auch diese Entwicklung forderte verstärkt qualifizierte Arbeitskräfte. Folglich war diese Zeit durch einen tendenziellen Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit geprägt. Der Wirtschaftswandel verursachte jedoch, dass im Vergleich zum Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit die Beschäftigungsrate (Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung) mehr als 1.3% pro Jahr stieg. Diese Tatsache deutet auf eine wachsende Differenz zwischen den nachgefragten und angebotenen Qualifikationsprofilen der Stellensuchenden hin, welche durch qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland gedeckt wurden.

2.2.2 Aktuelle Wirtschaftslage

Der aktuelle Arbeitsmarkt ist geprägt von einer konjunkturellen Unsicherheit, Strukturwandlungen, Restrukturierungen und Entlassungen. Wie in Abbildung 1 zu

erkennen ist, verläuft das BIP eher moderat, tendenziell rückläufig, im 2. Quartal 2016 stehen wir bei einer Veränderung des realen BIPs von 0.6%. Die instabile Wirtschaftskonjunktur sowie der Frankenschock im Januar 2015 (Aufhebung des Mindestkurses EUR/CHF von 1.20) drücken auf die Umsätze und somit den Gewinn der Unternehmen. Durch den starken Franken ist die internationale Konkurrenzfähigkeit der Exportwirtschaft stark beeinträchtigt, auch die währungsexponierten Sektoren wie beispielsweise der Tourismus und der Detailhandel leiden unter der Lage (Die Volkswirtschaft 8-9/2016). Stark betroffen ist auch die Produktionsbranche und es stellt sich die Frage, ob die Standorte in der Schweiz überleben. Weitere Verlagerungen von Produktionsstätten ins Ausland sind zu erwarten, was dazu führt, dass die Unternehmen ihre Investitionen nachhaltiger überlegen. Dies drückt auch Johann Schneider-Amman in einem Interview in der NZZ am Sonntag vom 07.02.2016 aus. Laut seinen Aussagen haben die Unternehmen seit dem Frankenschock die Anpassungen und Effizienzsteigerungen genutzt. Daher haben sie das erste Jahr relativ gut überstanden. Dabei mussten die Firmen aber im letzten Jahr ihre Marge opfern. Laut Schneider-Amman können die Firmen diese Strategie noch ein zwei Jahre durchhalten. Irgendwann fehlt jedoch das Geld für Investitionen und Innovationen, was die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Laut seinen Einschätzungen wird nicht jede Firma ans Ziel kommen. Dieses Interview zeigt auf, wie stark viele Unternehmen unter Druck stehen. Die Konsequenzen für den Schweizer Arbeitsmarkt sind verheerend, denn einmal gestrichene oder verlagerte Arbeitsplätze kommen kaum mehr zurück. Die Schweizerische Nationalbank reagierte auf den starken Franken mit Negativzinsen, der Bund unterstützt länger die Kurzarbeit (diese wurden im Februar 2016 von zwölf auf achtzehn Monate verlängert), verstärkt die Innovationsförderung und verbessert die Rahmenbedingungen, um den Standort Schweiz attraktiv zu halten (Die Volkswirtschaft 8-9/2016). Die Zahl der Konkurse in diesem Jahr ist deutlich gestiegen und der Stellenabbau bei unterschiedlichen Firmen sorgt für Schlagzeilen. Dies ist jedoch nicht nur auf die aktuelle konjunkturelle Lage sondern auch auf den strukturellen Wandel zurückzuführen. Zusätzlich zur wirtschaftlichen Konjunktur drückt die vierte digitale Revolution auf die Anzahl von Arbeitsstellen. Immer mehr, vor allem einfache Arbeitsplätze, werden von Computern und Automaten übernommen, wie beispielsweise das Internetbanking, die Self-Scanning Kassen bei den Einkaufszentren oder im Kino, wo man nun Billet und Popcorn selber am

Automaten holen kann. Der Rückgang der Poststellen ist zurzeit ein grosses Thema. Wir stehen am Anfang der vierten industriellen Revolution, innerhalb welcher die Computer, Automaten und Softwares die Produktion nicht nur beträchtlich unterstützen sondern gleich übernehmen. Dank der künstlichen Intelligenz können sich die Maschinen selber organisieren, steuern, reparieren und weiterentwickeln. (vgl. CS Bulletin, S. 5, 2016). Zusätzlich zum Stellenabbau verstärkt die digitale Revolution die Problematik der Fachkräftemangel. Über das gesamte politische Spektrum ist man sich einig, dass die Schweiz einen erhöhten Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften hat und dass diesbezüglich häufig ein Mangel vorherrscht. Dies führt dazu, dass weiterhin qualifizierte Arbeiter vom Ausland geholt werden. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit berichtet in einer Medienmitteilung zum Thema Berufsgruppen-Modell zur Umsetzung eines Inländervorrangs (08.09.2016) folgendes: „...In der Schweiz sind unter den Mangelberufen mit den höchsten Indikatorwerten viele akademische Berufe und technikleiche Tätigkeiten sowie Gesundheitsberufe. Konkret wird die Liste angeführt von Ärzten, Ingenieuren, spezialisierten Produktionsleitern, Software-Entwicklern und akademischen Gesundheitsberufen. Tiefe Werte weisen auf eine schwache Nachfrage und geringen Mangel hin. Dies trifft unter anderem auf Schalterangestellte, Kassierpersonal oder allgemeine Bürokräfte zu...“. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative stelle die Wirtschaft vor eine zusätzliche Herausforderung bezüglich des Fachkräftemangels.

2.2.3 Wie sehen die Prognosen der Wirtschaftsentwicklung aus

Betreffend der konjunkturellen Prognose schreibt das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO folgendes: „...Die Expertengruppe geht derzeit von einer Fortsetzung der moderaten Konjunkturerholung im Euroraum und in der übrigen Welt aus. Unter dieser Voraussetzung ist für die Schweiz mit positiven Impulsen vom Aussenhandel und einer langsamen Festigung der konjunkturellen Erholung zu rechnen. Die Expertengruppe behält damit ihre bisherige Einschätzung (vom Juni) weitgehend bei und prognostiziert für 2016 ein BIP-Wachstum von 1,5%. Für 2017 wird eine Beschleunigung auf 1,8% erwartet. Damit dürfte auch der seit 2015 andauernde leichte Anstieg der Arbeitslosigkeit allmählich ausklingen und die Arbeitslosenquote sowohl 2016 als auch 2017 auf 3,3% (Jahresdurchschnittswerte) zu liegen kommen...“ (SECO, Konjunkturprognosen, 2016).

Auch der strukturelle Wandel mit der digitalen Revolution geht weiter. Wie bereits erwähnt, hat nach der Mechanisierung, Elektrifizierung und Automatisierung die Industrie 4.0 begonnen. Dabei ist nun „...die Digitalisierung und Vernetzung entlang der Wertschöpfungsketten mit dem Ziel der Optimierung von Organisation und Steuerung der Prozesse...“ im Fokus (Industrie 2025). Dieser Wandel baut auf neue Technologien aus der Kommunikations- und Informationstechnik und wird künftig die Produktions- und Beschaffungsprozesse automatisieren, individualisiert auf die Kundenbedürfnisse (Industrie 2025). Dabei wird so gut wie jede Branche betroffen sein und traditionelle Denkmuster werden überholt. Laut dem Kommentator der Reportage & Dokumentation von ARD zum Thema „Die Story im Ersten: Schichtwechsel - Die Roboter übernehmen“ wurde im diesjährigen Weltwirtschaftsforum in Davos zum ersten Mal diskutiert, dass schon in den nächsten Jahren Millionen von Jobs sich in einer stark veränderten Welt wegfallen werden. Die New Yorker Filiale der Deutschen Bank hat eine Studie betreffend Zukunft der Arbeit verfasst, welche eine Beschäftigungskrise von nie dagewesenem Ausmass ankündigt. Dabei schreibt Aleksander Kocic „...Beim Thema Arbeit vollzieht sich in den Industrieländern der wohl tiefgreifendste Wandel seit langem. Zum ersten Mal in der Industriellen Revolution vernichten neue Technologien mehr Arbeitsplätze als sie schaffen können. Und da für dieselbe Wirtschaftsleistung immer weniger Arbeitskräfte benötigt werden, zeigt die Entwicklung in einigen Ländern, dass das Wirtschaftswachstum heutzutage nicht notwendigerweise mit Beschäftigungswachstum und Lohnzuwachsen einhergeht. Ein solcher Umbruch hat zwangsläufig weitreichende Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft...“.

Carsten Brzeski, Chefvolkswirt bei der Deutschen Privatkundenbank ING-DiBa, kommt innerhalb einer Untersuchung zum Ergebnis, dass in Deutschland 59 Prozent aller Jobs gefährdet sind. Im Interview sagt er, dass es sich vor allem um niedrigqualifizierte Jobs, um Hilfsarbeit aber auch um technische Fachkräfte handelt, welche wegautomatisierte werden. Beim Hamburger Hafen sieht man kaum noch Menschen auf dem Gelände. Selbstfahrende Lastwagen bewerkstelligen den gesamten Transport der Güter, und dies zu jeder Zeit und bei jedem Wetter. Laut Joe Schoendorf, Investor in Silicon Valley (einer der bedeutendsten Standorte der IT- und High-Tech-Industrie weltweit), sind auch „Kopfarbeiter-Berufe“ durch die immer intelligenter werdenden Computer gefährdet. Zudem steht laut Schoendorf ein Wandel vom Industriezeitalter zum Informationszeitalter bevor, welches neue Aus-

und Weiterbildungen fordert. Er prophezeit, dass internationale Firmen verschwinden werden, schon in zehn Jahren sollen ein Drittel der jetzt weltweit grössten Firmen nicht mehr existieren. Die Tendenz in Silicon Valley ist, dass Investoren kommen, in Start Ups investieren, diese aber auch schnell Konkurs gehen, falls die Idee nicht funktioniert. Die Unternehmenskultur in Silicon Valley lautet nach Schoenfeld: „...scheitern ist in Ordnung, aber experimentiere schnell und verändere dich bis du das Richtige bekommst...“. Falls man eine Stelle verliert, werden einem am nächsten Tag schon zwei neue angeboten. Für diese Firmen wären die Regulierungen des Staats gar nicht möglich oder sogar hinderlich, ein Umfeld, dass hier in der Schweiz nicht geboten werden kann. Um sich den neuen Werten anzupassen und für qualifizierte Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben, möchte Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit in Deutschland, in Zukunft in die Richtung von Wahlarbeitszeit gehen, um so die Selbstbestimmungsmöglichkeit der Beschäftigten zu erhöhen. Denn auch die Gesellschaft ist im Wandel. In Berlin kommen jetzt schon einmal pro Jahr Menschen zusammen, die sich „digitale Nomaden“ nennen. Dies sind moderne Wanderarbeiter, die mit Hilfe der Online-Welt und den digitalen Möglichkeiten ihr Geld verdienen und dies in der Regel selbständig und mit eigenen Projekten. Diese Nomaden kommen oftmals aus der freiheitsliebenden Generation Y, welcher der Status nicht mehr so wichtig ist, umso mehr aber die Flexibilität und Selbstverwirklichung. (vgl. ARD, 17.10.2016). Auch Wolf Lotter, Mitbegründer und Autor des Wirtschaftsmagazin „brand eins“, schreibt im CS Bulltin (vgl. CS Bulltin N°3/2016, S.6 ff.), dass künftig auch die Bessergeb ildeten ins Visier der Digitalisierung geraten. Er beschrieb dies positiv und sagt: „...Menschliche Arbeit wird von monotoner Tätigkeit immer stärker befreit – Kreativität, Originalität und individuelle Arbeiten bleiben für uns übrig (...) Die ersten drei industriellen Revolutionen haben die Menschheit zusehends von schwerer körperlicher Arbeit befreit. Die vierte Welle kümmert sich nun um monotone Routine, die Maschinen günstiger und besser erledigen können als Menschen...“. Auch er spricht vom Eintritt ins Wissenszeitalter. Sara Carnazzi Weber, Leiterin des Fundamental Macro Research der Credit Suisse, schreibt (vgl. CS Bulltin N°3/2016, S.18 ff.), dass die Nachfrage vor allem bei den mittleren Qualifizierten stagnieren wird, die hohen aber auch die übriggebliebenen niedrigen Jobs, welche manuell aber interaktiv oder nicht repetitiv sind (beispielsweise Coiffeur, Tätigkeiten im Sozialwesen, Personalvermittlung, etc.), werden bleiben oder zunehmen. Sie sieht als Folge, dass

sich das Lohnniveau an beiden Enden erhöhen wird. In einem Interview sagt Sebastian Thrun, welcher als ein Technologiepionier unserer Zeit gilt, dass dank dem Internet mehr Menschen die Möglichkeit haben, am Fortschritt der Menschheit zu arbeiten sowie zu profitieren. Er selber hat mit anderen die Online-Bildungsstätte Udacity gegründet, welche Menschen mit kleinen finanziellen Ressourcen die Chancen gibt, sich für wenig Geld weiterzubilden. Auch er sagt, dass kreative Menschen in Zukunft mehr Erfolge haben werden (vgl. CS Bulltin N°3/2016, S.24 ff.). Als weitere Herausforderung zur Revolution 4.0 kommt künftig der demographische Wandel. Im Jahr 2030 sollen mehr als 400'000 Arbeitskräfte fehlen, da die Babyboomer- Generation in die Rente geht. Dabei wird viel Fachwissen verloren gehen, was den Fachkräftemangel unterstreichen wird.

Das persönliche Fazit der Autorin fällt folgendermassen aus: Die menschliche Arbeit wird aufgrund der Digitalisierung in gewissen Bereichen an Wert verlieren und dies nicht moralisch sondern ökonomisch. An anderen Orten wird es eine vermehrte Kombination geben, wie beispielsweise in der Finanzbranche, wo teilweise neu Roboter die Portfolios verwalten sowie die administrativen Arbeiten erledigen und der Kundenberater sich vermehrt auf die Kundenbeziehungspflege fokussieren kann. Die Ansprüche an die Arbeitskräfte werden steigen, was höhere Abschlüsse erfordert und die Schere in der Gesellschaft aufgehen lässt. Denn die wachsende Komplexität der Softwares sowie Anforderungen an die Sicherheit, Fehlertoleranz, Korrektheit und Konformität zu rechtlichen Vorgaben sind die künftigen Herausforderungen. Um Konkurrenzfähig zu bleiben, müssen Arbeitskräfte sich laufend neuorientieren und weiterqualifizieren, was ein hoher Anspruch ist und zur Überforderung führen kann. Ohne Hochschulabschluss wird man immer schlechtere Karten in der Arbeitswelt haben, ausser man arbeitet innerhalb einer manuellen interaktiven oder nicht repetitiven Tätigkeit. Aufgrund der Industrie 4.0 und des demographischen Wandels wird die Thematik des Fachkräftemangels immer brisanter.

2.3 Arbeitskräfte und ihre Werte bezüglich der Arbeit

Auch die Arbeitskräfte haben in den letzten Jahren in verschiedenen Aspekten einen Wandel durchlaufen. So sind der Wert der Arbeit, die Bedeutung der Laufbahn und somit die Arbeitsmotivation in einem Veränderungsprozess. Dabei vermischen sich auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Werthaltungen. In diesem Unterkapitel wird zuerst auf die grundsätzliche Bedeutung der Arbeit eingegangen. Dann werden die Unterschiede der Generationen

aufgezeigt, im Zentrum steht dabei die Generation Y, welche am meisten erforscht wurde. Anschliessend werden die verschiedenen Lebensphasen aufgezeigt, welche einen Einfluss auf den aktuellen Wert der Arbeit für den Menschen haben. Die Einflussfaktoren auf den Wert der Arbeit können in dieser Arbeit nicht abschliessend berücksichtigt und sollen als Auswahl von verschiedenen Möglichkeiten gesehen werden.

2.3.1 Bedeutung von Arbeit allgemein

Als erstes denken viele bei der Bedeutung der Arbeit an das Einkommen. Mit dem Geld wird der Konsum sowohl zum Lebensunterhalt als auch für die Freizeitgestaltung sowie das Sparen ermöglicht. Sind diese Grundbedürfnisse gestillt, kommen der Arbeit andere Bedeutungen zu. Wrzesniewski, McCauley, Rozin und Schwartz (1997) haben drei verschiedene Einstellungen betreffend Arbeit definiert. Dabei kann die Arbeit unterschiedlich aufgefasst werden; als Job, also um Geld zu verdienen, als Karriere, sprich mit dem Ziel eines vertikalen Aufstiegs sowie Prestige zu erhalten oder als Berufung, also die Erfüllung eines tieferen Sinnes innerhalb der Arbeit. Benedikt Rogge (2013, S. 55) fasst in seinem Buch fünf psychosoziale (latente) Funktionen der Erwerbsarbeit zusammen, welche von Marie Jahoda stammen: die Zeitstruktur, ein über die Familie hinausgehendes soziales Netzwerk, die Teilnahme an kollektiven Unternehmungen, Identität und Sozialstatus sowie eine regelmässige Beschäftigung. Gemäss Rogge ergänzte Marie Jahoda später noch die Kontrolle über die eigenen Lebensumstände als sechste latente psychosoziale Funktion der Erwerbsarbeit. Hört man sich im Umfeld um, so sind betreffend der Bedeutung der Arbeit folgende Schlagwörter zu hören: Sicherheit, Einkommen, eine Tagesstruktur, Beschäftigung sowie Abwechslung, Sinnerfüllung, sinnvolle Arbeit (übereinstimmen persönlicher Werte sowie Unternehmenswerte), Zufriedenheit, Entwicklungsmöglichkeit, Selbstbestätigung, Anerkennung, Netzwerk, soziale Interaktionen, Beziehungen und Freundschaften, Dazugehören (nicht ausgegrenzt werden), Ansehen, Work-Life-Balance,... Die persönliche Bedeutung von Arbeit ist somit individuell und hängt von verschiedenen Faktoren wie unter anderem der Generationenzugehörigkeit, der Lebensphase sowie von dem aktuellen Umfeld ab.

2.3.2 Verschiedene Generationen im Arbeitsmarkt

Zurzeit sind drei Generationen auf dem Arbeitsmarkt, die vierte steht kurz vor der Berufswahl. Dabei spricht man von der Generation der Babyboomer (Jahrgänge 1946 bis 1964), der Generation X (Jahrgang 1965 bis 1981) und der Generation Y (Jahrgänge 1982 bis 1999) (vgl. Kels, 2015), neu steht die Generation Z (nach 2000 geborene) vor dem Berufseintritt. Jede Generation bringt die Werte, Einstellungen, Denkmuster und Präferenzen ihrer Zeit mit. Ein grundsätzlicher Wertewandel wurde schon in den 1970er-Jahren sichtbar. Dabei kehrten sich die Arbeitskräfte von den dominierenden Pflicht- und Akzeptanzwerten zu Gunsten dem eigenen Wachstum und der Selbstverwirklichung ab (vgl. Lang-von Wins & -Triebel, 2012, S.13). Eine stereotypische Wahrnehmung wäre jedoch falsch, da die Arbeitseinstellung und -werte durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden. Die Generation Y war die erste Generation, die in einer digital vernetzten Welt aufwuchs, zudem wurde sie von den globalen Konflikten geprägt (vgl. Nolan, 2016). In einem Vortrag fasst Prof. Dr. Peter Kels (2015) die Unterschiede der Babyboomer und der Generationen Y sinngemäss folgend zusammen: Zu einem betrachten die Generation Y die Arbeit nicht als einen alles bestimmenden Wert im Leben. Die Erfüllung ihres Privatlebens beziehungsweise der Freizeitgestaltung hat gegenüber den Babyboomer stark an Bedeutung zugenommen. Dies ist auch im Film von 3Sat gut ersichtlich, wo Steffi Burkhalter als Vertreterin der Generation Y sagt, dass sie die Arbeitszeit und Lebenszeit gerne miteinander verbinden würden. Für die Generation Y sei Leistung nicht arbeiten und dann nach zwölf Stunden nach Hause gehen und mit der Freizeit beginnen, wo der Spass des Lebens anfangen kann. Sondern Spass soll gleichzeitig mit der Arbeit verbunden sein. Dieser Generation ist die Karriere im vertikalen Sinn nicht so wichtig, stattdessen ihre Freizeit. Das Motto der älteren Generationen: „zuerst die Arbeit dann das Vergnügen“ ist für sie veraltet. Weiter messen sie den extrinsischen Werten wie beispielsweise Geld, Status und Prestige weniger Bedeutung zu als es die vorangehenden Generationen machen. Bei den intrinsischen Werten wie beispielsweise eine interessante Arbeit, bei der man Neues lernt, unterscheiden sich die verschiedenen Generationen nicht gross. Betreffend der Ziele kommt die Generation Y von den klassischen wie Familie und Karriere weg und für sie stehen eher individualistische, selbst- und ausbildungsbezogene Ziele im Zentrum. Parment (2009) beschreibt auch, dass für die Babyboomer das Individuum zweitrangig ist, Priorität hat die Gesellschaft. Im Gegensatz zu den Personen der

Generation Y, welche mehr ichbezogen sind und die Bedeutung vom Individualismus höher bewerten. Ein weiterer Unterschied ist die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Einem Betrieb gegenüber fühlt sich die Generation Y nicht mehr so verpflichtet und sie binden sich nicht mehr lebenslang an ein Unternehmen. Die Arbeitsplatzsicherheit ist für alle Generationen jedoch gleichbedeutend. Die Generation Y tritt selbstbewusster auf, flache Strukturen sprechen sie an und sie haben ein ausserordentliches Durchhaltevermögen (vgl. Ann-Kathrin Peterson, 2016). Im Artikel von Virginia Nolan (2016, S. 10 ff.) bezeichnet sie die Generation Y als hinterfragende, welche ihre Optionen immer offen halten und daher Mühe hätten, sich festzulegen. Sie fasst zusammen, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten, flache Hierarchien und eine sinnstiftende Tätigkeit gefragt seien. Die Generation X steht zwischen den zwei Generationen und hat die Entwicklung initiiert. Sie haben den Willen zum Wertewandel und möchten selbstbestimmter leben sowie das Leben mehr geniessen, oftmals ist die Umsetzung jedoch das Hindernis (vgl. Parment, 2009). Die Entwicklung der Jugend ist ein wichtiges Forschungsgebiet und es gibt verschiedene Studien wie beispielsweise Das Jugendbarometer: Junge Schweizer im Fokus, Die Sinus-Studie: Teenager unter der Lupe oder Die Shell-Studie: Pioniere der Jugendforschung. Mit den Resultaten wurden die Werte der Generation Z, also der Generation, welche neu in den Arbeitsmarkt einsteigen wird, schon grob definiert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Aussagen mit dem heutigen Blick der Jugendlichen auf die Zukunft ist, welche sich wahrscheinlich nicht in allen Belangen so zeigen werden. Virginia Nolan zitiert in ihrem Artikel den Personalmanagement-Experte Christan Scholz, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes, welcher über die Generation Z forscht: „...Die Generation Z will geregelte Arbeitszeiten, unbefristete Verträge, klar definierte Strukturen im Job...“. Sie haben die idealistischen Vorstellungen der Generation Y als Luftschlösser entlarvt und haben sich zu ausgesprochenen Realisten entwickelt. Die finanzielle Sicherheit sei gleich wichtig wie der Spassfaktor, vor allem ist das Pflegen des Privatlebens und somit das Abgrenzen vom Berufsleben wichtig. Auch möchten sie sich nicht mehr so für den Job verausgaben und für ihren Traumjob gleichermassen investieren wie die Generation Y. Gemäss Scholz verspürt auch die Generation Z keine Loyalität zum Arbeitgeber, „...lockt ein besseres Versprechen, sind sie weg...“. (vgl. Fritz+Fränzi, Oktober 2016, S. 10 ff.).

2.3.3 Lebensphasen und die Bedeutung für die Arbeitshaltung

Einen weiteren Einfluss auf die Einstellung zur Arbeit haben die gegenwärtige Lebensphase sowie das aktuelle Umfeld. Dabei kann sich die Bedeutung und Definition einer Karriere je nach Lebensumständen gänzlich verändern. Donald E. Super, der bekannteste Vertreter der entwicklungsorientierten Laufbahntheorien, hat folgend beschriebenes Phasenmodell erarbeitet, welches fünf verschiedene berufliche Entwicklungen über die gesamte Lebensdauer unterscheidet:

Bis zum 14. Lebensjahr ist die Wachstumsphase. In dieser Phase spielen die Bezugspersonen eine zentrale Rolle, sie beeinflussen somit die Entwicklung des Selbstkonzepts. Erste Berufswünsche werden aufgrund der Interessen und Fähigkeiten geformt.

In der Phase der Exploration (14 – 25 Jahre) werden dann die Interessen und Fähigkeiten beispielsweise in Hobbys oder in Ferienjobs ausprobiert und teils wieder verworfen. Eine Berufsausbildung oder ein Studium wird begonnen und falls dies den Berufswünschen doch nicht entspricht, abgebrochen.

Dann folgt die Etablierung (25 – 44 Jahre). Hierbei stehen der Berufseintritt und die kontinuierliche Professionalisierung im Zentrum. Man übernimmt erste Verantwortung und gewinnt an Handlungswissen. Die Suche nach Weiterentwicklung beginnt und ein Arbeitgeberwechsel wird in Erwägung gezogen. Auch kann gegen Ende dieser Phase eine Ernüchterung stattfinden, wobei eine Neuorientierung oder Selbstständigkeit in Betracht gezogen werden könnte.

Die nächste Phase ist die Erhaltung (45 – 65 Jahre). Während dieser Phase wird man dank den gewonnenen Erfahrungen und dem Expertenwissen zum Profi in seinem Bereich. Eine vorzeitige Pensionierung kann die Erwerbszeit frühzeitig beenden.

Die letzte Phase ist der Rückgang (ab 65 Jahre). Die beruflichen Aktivitäten nehmen immer stärker ab, wobei auch die Leistungsfähigkeit deutlich eingeschränkt sein kann.

Später ergänzte Super die Perspektive der Lebenszeit um die des Lebensraums. Dabei berücksichtigt er, dass der Mensch im Laufe seiner Entwicklung verschiedene Rollen (Beruf, Eltern/Partner, Freizeit) gerecht werden muss. Supers Laufbahnstadien sind somit Musterabläufe, welche von der Person selber sowie seiner Umwelt oder den Umständen wie Krankheiten stark beeinflusst werden. Somit können die Phasen auch zyklisch auftreten und die Laufbahnmuster können instabil sowie wechselhaft sein (vgl. Wilkening, Freund, Martin, 2013, S. 135 ff.). Nach

Diesbrock haben einige Menschen vor allem im Alter zwischen 30 und 40 Jahren das Bedürfnis, sich umzuorientieren. Ihre Denkweise, Werte und ihr Verständnis vom beruflichen Tun haben sich grundlegend gewandelt. „...Unsere Interessen, Ziele und Werte unterliegen einem natürlichen Wandel – und dann kann es sein, dass ein Job, der einmal der richtige war, zu einem toten Pferd wird...“ (vgl. Diesbrock, 2014, S. 19). Ausschlaggebend können dabei die Fragen betreffend folgenden Punkten sein: aktuelle Work-Live-Balance, Umgang mit der eigenen Gesundheit sowie dem sozialem Umfeld sowie dem Sinnempfinden. Teilweise werden Personen auch durch Arbeitslosigkeit, einem Unfall oder Krankheit zu einem beruflichen Übergang gezwungen.

2.4 Arbeitsmarkt und Arbeitskräfte zusammengefasst

Wie die vorangegangenen Kapitel aufzeigen, wandelt sich die Arbeitswelt in westlich geprägten Industrienationen kontinuierlich – und dies immer mit einem höheren Tempo. Dementsprechend hat sich auch die Bedeutung von Karriere stark gewandelt. Einerseits, da viele Organisationen in den letzten zwanzig Jahren unter ökonomischen Druck standen und Hierarchiestufen abbauen mussten. Folglich sind die Aufstiegschancen für die Angestellten innerhalb einer Organisation geringer. Andererseits bedeutet Karriere für die jüngeren Generationen nicht mehr zwingend ein vertikaler Aufstieg, denn die Freizeit und Berufung hat an Wichtigkeit zugenommen. Weiter kann die Firma keine lebenslange Anstellung mehr garantieren, die Tendenz zu befristeten Verträgen, welche immer wieder verlängert werden, wird sichtbar. Dies bringt mit sich, dass die gegenseitigen Verpflichtungen und Erwartungen von Arbeitgebern und -nehmern sich wandeln. Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit nimmt ab, im Gegenzug werden die Anforderungen an Leistungsbereitschaft, Qualifikation und Flexibilität seitens der Arbeitgeber grösser. Die Bedeutung von „Entlohnung für Leistung“ nimmt zu und die Wichtigkeit von Loyalität sinkt (vgl. Gasteiger, 2014, S. 2). Dies widerspiegelt sich wiederum in den Werten vor allem bei den jüngeren Generationen, wo die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber geschrumpft ist. Folglich und auch als Folge weiterer Brüche und Hindernisse wie Weiterbildung, Mutterschaft, Krankheit oder Unfall sowie dem Bedürfnis nach einer Neuorientierung oder Pause, nimmt die Zahl der Stellenwechsel und somit der Laufbahnübergänge zu. Die Merkmale traditioneller und aktueller Laufbahnen sind auf der Abbildung von Gasteiger (2014) folgend zusammengefasst:

Aspekt	Traditionelle Laufbahnen	Neuere Laufbahnen
Berufs- bzw. Arbeitsplatzwahl	I. d. R. einmal zu Beginn der beruflichen Laufbahn	Mehrmals im Verlauf des Erwerbslebens
Ausrichtung der Laufbahn	Vertikal	Multidirektional
Arbeitsbeziehung	Arbeitsplatzsicherheit für Loyalität	Entlohnung für Leistung und Flexibilität
Hauptverantwortung für die berufliche Laufbahn	Organisation	Person
Kriterien für beruflichen Aufstieg	Beschäftigungsdauer, Leistung	Leistung, Qualifikationen bzw. Kompetenzen
Zentrale Fähigkeiten	Fachwissen („Know-how“)	Beschäftigungsfähigkeit („Learn how“)
Personalentwicklung	Formale Programme	Kontinuierlich, on-the-job, ad hoc
Grundeinstellung	Organisationale Verbundenheit	Professionelles Commitment

Abbildung 3: Vergleich von Merkmalen traditioneller und zeitgenössischer Laufbahnen (Quelle: Gasteiger 2014, S.3)

Zurzeit sind drei, schon bald vier Generationen, auf dem Arbeitsmarkt. Dabei spielt es aktuell bei einem Unternehmen eine grosse Rolle, was für Werte die Führungsspitze hat und welche Generationen sie als Arbeitskräfte ansprechen möchte. Die Digitalisierung kommt immer rasanter und um den hohen Herstellungskosten entgegenzuwirken und um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich künftig einige Unternehmen dem Wandel stellen. Dies widerspiegelt sich auch in einer Umfrage der Credit Suisse (CS Bulletin N°3/20 16, S. 20), innerhalb welcher von den fünf wichtigsten Massnahmen, um den Standort in der Schweiz attraktiv halten können, die Einführung von neuen Technologien am häufigsten genannt wurde (gefolgt von Entwicklung neuer Produkte oder Dienstleistungen, Investitionen in die Mitarbeitenden, verstärkter Import von Vorleistungen, Auslagerung). Dabei geben 21.9 Prozent der 2000 befragten Schweizer KMU an, dass sie bereits stark bis sehr stark digitalisiert sind. Die Umfrage zeigt, dass dies vor allem bei grösseren respektive umsatzstärkeren sowie jüngeren KMU zutrifft – sie besitzen die finanziellen Mitteln beziehungsweise können die neuen digitalen Technologien gleich bei der Gründung implementieren. Eine weitere Herausforderung der Unternehmen ist der Wandel der Anforderungen der Arbeitskräfte, vor allem der Generation Y. Sie möchten eine sinnvolle Tätigkeit, innerhalb welcher sie Gestaltungsspielräume sowie Entwicklungsperspektiven haben und eine gute Work-Life-Balance. Wertschätzung und ein regelmässiges, unmittelbares Feedback vom Vorgesetzten sind zusätzliche

Bedürfnisse. Durch die Digitalisierung und dem demographischen Wandel wird der Fachkräftemangel und somit das Umwerben gut qualifizierter Arbeitskräfte ein zentrales Thema bleiben. Um dem Wettbewerb betreffend den gut qualifizierten Arbeitskräften Stand zu halten und diese längerfristig binden zu können, muss man als Firma die gewünschten Anforderungen immer stärker berücksichtigen (vgl. Gasteiger, 2014, S. 14). Jüngere Firmen haben die Chance, ihre Kultur von Anfang an auf die Generationen Y auszurichten. Als eine Vorreiterfirma für die Entwicklung der Unternehmenskultur kann die Ergon Informatik genommen werden, welche laut der Bewertungsplattform Kununu, die grösste Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa, eines der beliebtesten Arbeitgeber der Schweiz ist. In ihrer Broschüre hat Ergon Informatik geschrieben: „...Die Informatik hat die Art unserer Zusammenarbeit tiefgreifend verändert. Viele Informatikfirmen haben eine Vorreiterrolle eingenommen beim Einführen von neuen Arbeitsformen und sind zu „Trendsettern“ für die Arbeitswelt der Zukunft geworden. So auch bei Ergon: Wir arbeiten mobil, dezentral, mit flachen Hierarchien und in Projekten, die sich ständig weiterentwickeln...“ (vgl. Ergon, 2016, S. 17). Auf der Homepage von Ergon Informatik ist unter „Werte und Kultur“ zu lesen, dass bei ihnen neben der Mitbestimmung (Vetorecht gegenüber der nächst höheren Leitung bei Mehrheitsentscheiden) auch die Gleichstellung aller Mitarbeitenden (alle haben gleiche Rechte und Pflichten), die Transparenz betreffend allen Firmenbelangen (jeder hat Einsicht in die Zahlen und Projekten der Firma) sowie die Beteiligung am Erfolg (dabei steht der Gesamterfolg im Fokus und nicht die Einzelleistungen) zählen. Die Work-Life-Balance ist ihnen wichtig, alle arbeiten auf der Basis von Jahresarbeitszeiten, Ende 2015 arbeiteten 37 Prozent der Angestellten in einem Teilzeitpensum und betreffend Homeoffice und kleinen Arbeitspensums werden je nach Möglichkeit individuelle Lösungen gesucht.

Für die Arbeitskräfte bringt der Wandel einerseits eine grössere Wahlfreiheit und Selbstverwirklichungschancen mit sich, was pauschal ausgedrückt den Bedürfnissen der jüngeren Generationen entspricht. Andererseits steigt die Unsicherheit bezüglich der individuellen beruflichen Entwicklung, was hohe Ansprüche an das Individuum stellt. Jeder Einzelne muss beispielsweise bereit und fähig sein, lebenslang zu lernen, flexibel auf die sich verändernden Bedingungen reagieren und sich dementsprechend immer wieder neu orientieren. (vgl. Gasteiger 2014, S.60).

Dabei verlieren die Arbeitskräfte immer mehr die klare Orientierung für Berufswege, da es diese nicht mehr gibt sowie die Unterstützung betreffend der Entwicklung der

eigenen Berufslaufbahn seitens der Unternehmen abnimmt. Um als Arbeitskräfte noch mithalten zu können, müssen Berufseinsteiger und Erwerbstätige die am Arbeitsmarkt gewünschten Kompetenzen selbständig erlernen, sich aneignen und schlussendlich auch entsprechend vermarkten (vgl. Gasteiger, 2014, S. 18 ff.). Dabei ist immer mehr Selbstverantwortung und Flexibilität gefordert. Laut Diesbrock (vgl. Diesbrock, 2013) sind ein hohes Mass an Optimismus und Begeisterung sowie ein klares Ziel wichtige Eigenschaften für die Arbeitskräfte. Auch die persönliche Anpassungsfähigkeit wird immer zentraler, dafür sind wiederum der Optimismus, die Selbstwirksamkeitserwartung und die Proaktivität sowie persönliche Werte wichtige Bestandteile dieser Anpassungsfähigkeit (vgl. Lang-von Wins & -Triebel, 2012, S.33). Gasteiger (2014, S. 19) beschreibt das lebenslange Lernen als „sich Umorientieren“, wobei neben der Motivation und den Fähigkeiten auch soziale Fertigkeiten, das Selbstmanagement sowie das Potenzial zum Selbstmarketing gefragt sind, um die Beschäftigungsfähigkeit sicher zu stellen. Diese Ansprüche und der Druck, sich immer wieder „fit“ auf dem Arbeitsmarkt zu halten, können für einige Arbeitskräfte zu einer Überforderung führen. Oftmals sind sich Personen ihrer Kompetenzen gar nicht bewusst und könnten sich dementsprechend gar nicht optimal weiterentwickeln. Um die Firma wettbewerbsfähig zu halten, müssen laut Gasteiger die Unternehmer aus eigenen Interessen ihre Arbeitskräfte bei der Laufbahngestaltung unterstützen und ihre Kompetenzen erweitern. Betreffend Konjunkturschwankungen trifft dies vor allem die Jugendlichen. Wenn die Wirtschaft gut läuft, finden sie schneller eine Stelle als bei einer Wirtschaftskrise. Dann bevorzugen Unternehmen ältere Personen mit mehr Berufserfahrung.

2.5 Bedeutung der Arbeitslosigkeit für Betroffene

Ich bin arbeitslos – ein Satz, der teilweise nur schwer über die Lippen geht. Oft ist diese Situation mit starken Emotionen verbunden und einige betroffene Personen fühlen sich zur Stellungnahme genötigt. Möglicherweise bringt der Stellenverlust eine Veränderung des persönlichen Lebensstils mit sich. Diese Situation kann sich je nach Person negativ auf das Selbstwertgefühl auswirken (vgl. Stiglitz, S. 660). Auch die Bezugspersonen und vor allem die Familienmitglieder leiden potentiell unter der Arbeitslosigkeit einer Person. Einerseits können sie wirtschaftlich mitbetroffen sein, andererseits strahlt die stellensuchende Person oftmals negative Energien und Emotionen aus. Die Bedeutung und Auswirkung von Arbeitslosigkeit wird von Person zu Person anders wahrgenommen. Ein grosses Gewicht auf das Erleben einer

Arbeitslosigkeit hat das Umfeld. Mit welchen Werten betreffend Arbeit ist jemand aufgewachsen, wo stehen die Referenzgruppen sowie die Bezugspersonen im Arbeitsleben? Je mehr Personen im Umfeld arbeitslos sind, oder die Arbeitslosigkeit als „normal“ ansehen, desto geringer ist die psychische Belastung der betroffenen Person. Wird jedoch die Arbeitslosigkeit selber oder vom nahen Umfeld als inakzeptabel bezeichnet, kann dies eine grosse Belastung bedeuten. Das Gefühl der Arbeitslosigkeit kann je nach Dauer auch einem Prozess unterliegen, der sich ändern kann. In seiner Forschungsarbeit hat Rogge (vgl. Rogge, 2013, S. 95 ff.) betreffend Identitätsprozess fünf wichtige Dimensionen zusammengefasst, welche das Empfinden der Arbeitslosigkeit beeinflussen:

Das **Sicherheitsempfinden** kann je nach Lebenssituation sehr unterschiedlich sein. Dabei spielen unter anderem die ökonomische Lage, die Familien- und Partnerschaftssituation sowie die physische und psychische Gesundheit eine grosse Rolle. In den Extremfällen fühlen sich die einen durch die Arbeitslosigkeit existenziell bedroht, sei es finanziell oder auf den Lebensstandard bezogen und somit der persönlichen Identität. Im Gegenzug kann eine Person, welche in der alten Arbeitsstelle unter einem starken psychischen oder physischen Druck gelitten hat, die Arbeitslosigkeit trotz finanzieller Einbusse als Sicherheitsgewinn wahrnehmen. Bei dem **Sinnempfinden** geht es vor allem um das alltagsbezogene, subjektive Empfinden, also wie erfüllend und sinnvoll erlebt eine Person ihren Alltag. Dabei ist zentral, wie die arbeitslose Person ihren Alltag, vor allem die freigesetzte Zeit, gestaltet. Die Extremen sind der komplette Sinnverlust, wobei die Person Mühe hat, ihren Tag zu gestalten. Dem gegenüber stehen die Personen, welche die gewonnene Zeit für persönliche Interessen wie Hobbies oder Familie geniessen. Unter der **Deutung der sozialen Beziehungen** meint Rogge, wie sich die Person im Verhältnis zu ihren Interaktionspartnern sieht, vor allem zu den wichtigsten Bezugspersonen. An einem Ende stehen die Personen, welche sich einsam, isoliert und ausgeschlossen fühlen. Ihnen fehlen die Anerkennung sowie die Resonanz. Auch können negative Gefühle aufkommen wie die Angst, dass die Elternrolle oder eine Paarbeziehung unter der Arbeitslosigkeit leiden könnte. Auch die potentielle Infragestellung durch andere kann eine Belastung darstellen. Am anderen Ende sind die Personen, welche eine aufbauende soziale Unterstützung erhalten und durch Familienmitglieder und Freunde getragen werden. So kann eine Elternrolle oder soziale Beziehungen von der gewonnenen Zeit der Arbeitslosigkeit profitieren.

Bei der Dimension der **Deutung des Sozialstatus** geht es um die subjektive Wahrnehmung, wo sich eine Person in der Gesellschaft positioniert und zu welcher Sozialkategorie sie sich zuteilt. Wird die aktuelle Situation als arbeitslose Person mit Scham betrachtet und als inakzeptabel bewertet oder wird die Arbeitslosigkeit als unvermeidbar, gewohnt oder sogar als positive Alternative zur Arbeit erlebt. Der Wechsel in eine Erwerbstätigkeit mit geringer Bezahlung ist für einen Teil der Arbeitslosen keine erstrebenswerte Alternative, da sie somit auf einem niedrigeren Sozialstatus verharren würden.

Die letzte Dimension ist die **psychische Gesundheit**. Dabei können negative Emotionen ausgelöst von der letzten Arbeitsstelle wie Wut, Frust, Angst oder depressive Stimmung beim Eintreffen der Stellenlosigkeit zu positiven Emotionen wie Zufriedenheit, Wohlbefinden und Ausgeglichenheit übergehen. Aufgrund der möglichen hohen Belastung kann die Arbeitslosigkeit jedoch auch zu weiteren psychischen Beeinträchtigungen führen.

Ergänzend zum Identitätsprozess hat Rogge fünf Menschentypen bei seiner Forschungsarbeit zusammengefasst, welche den Identitätsprozess während der Arbeitslosigkeit anders durchleben (vgl. Rogge, 2013, S. 104 ff.):

Personen der Gruppe der **Umstellung des Selbst** (episodische Beeinträchtigung) erachten die Arbeitslosigkeit als eine beeinträchtigende, jedoch vorübergehende, flexible Abstimmung ihres Identitätsprozesses. Oftmals ist die Arbeitslosigkeit kein Schock oder keine Katastrophe, da die Person schon öfters in dieser Situation war. Personen dieser Gruppe sind überzeugt, bald wieder eine Stelle zu finden und empfinden eine hohe Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit betreffend einer neuen Anstellung. Daher ist ihr Sicherheitsempfinden kaum beeinträchtigt und sie sind es gewohnt, ihre Konsumgewohnheiten kurzfristig umzustellen. Die gewonnene Zeit können sie oftmals für ausgleichende Tätigkeiten nutzen und nehmen diese folglich als Sinn Gewinn war. Beispielsweise kann eine Rolle (als Eltern oder in einem Verein) ausgebaut werden. Der Arbeitswille ist grundsätzlich da und diese Personen grenzen sich von den Langzeitarbeitslosen vehement ab.

Bei der **Befreiung des Selbst** (episodische Verbesserung) überwiegt das Gefühl, von einer Beeinträchtigung erlöst zu werden und somit eine Verbesserung des Identitätsprozesses auf Zeit zu gewinnen. Unter anderem sind Gründe wie Arbeitsunzufriedenheit, von der Arbeit ausgelöste gesundheitliche Belastungen oder die fehlende Work-Live-Balance mögliche Beeinträchtigungen, welche durch den

Stellenverlust wegfallen. Oftmals wird die Arbeitslosigkeit als notwendiger, willkommener Wendepunkt erachtet, unabhängig, ob sie gewollt oder ungewollt zustande kam. Daher ist sie automatisch mit einem Sinnengewinnung verbunden. Auch diese Gruppe sieht die Arbeitslosigkeit als vorübergehend, da bei den meisten bis zu diesem Punkt alles funktioniert hat und sie überzeugt sind, bald wieder eine neue Anstellung zu finden. Häufig fallen in diesen Typ Personen mit guten finanziellen, kognitiven und beruflichen Ressourcen sowie einer guten sozialen Einbindung, daher ist das Sicherheitsempfinden relativ stabil. Die gewonnene Zeit wird als zusätzliche Lebensqualität erlebt und bewusst sowie durchdacht genutzt, beispielsweise für die Pflege sozialer Beziehungen. Die Personen fühlen sich nicht als typische Arbeitslose sondern sehen die Arbeitslosigkeit als Auszeit, innerhalb welcher sie ihre Gesundheit sowie ihr Wohlbefinden verbessern können.

Ein weiterer Typ ist der **Kampf um das Selbst** (Beeinträchtigung von ungewisser Dauer). Oftmals definieren sich Personen dieses Typs über ihre Arbeit und die Arbeitslosigkeit ist ein plötzliches, schockierendes Ereignis. Sie haben den Wunsch, schnellstmöglich wieder eine Stelle zu finden und in ihr altes Leben zurückzukehren, damit sie ihren Status erhalten können. Dabei haben sie realisiert, dass sie die Wunscherfüllung nicht selber in der Hand haben und sie kämpfen für ihr Ziel. Personen in diesem Modus empfinden eine Bedrohung sowie eine Verunsicherung und haben die Tendenz zu einem Wertlosigkeitsgefühl. Der Kampf für den Stuserhalt ist in dieser Lebensphase der primäre Sinnlieferant und sie fühlen sich nur gut, wenn sie neue Hoffnung auf Arbeit erhalten (beispielsweise durch eine Einladung zum Vorstellungsgespräch). Hobbies sehen sie nur als Abwechslung, welche belastungslindernd wirken, jedoch keine neuen Ressourcen generieren. Aus Scham und weil sie sich als Versager fühlen, ziehen sich Menschen im Kampfmodus tendenziell vom sozialen Umfeld zurück und laufen Gefahr, zu vereinsamen. Zusätzlich führen die Niedergeschlagenheit und Erschöpfung, also die fehlende Energie zur Kontaktpflege, sowie die schlechte Stimmung zur potenziellen Isolation. Personen, welche zuerst im Befreiungsmodus waren, können bei längerer Arbeitslosigkeit in diesen Modus übergehen.

Beim **Verfall des Selbst** (dauerhafte Beeinträchtigung) sehen die Personen die Arbeitslosigkeit als fatale Veränderung ihres Identitätsprozesses und eine Schlechterstellung ihres Selbst. Eine Hoffnung auf einen neuen Job besitzen sie kaum mehr, sie haben resigniert und fühlen sich als ewige Verlierer. Sie haben Mühe

mit der Alltagsgestaltung und empfinden einen Sinnmangel, dabei verlieren sie ihre Motivation und ihren Antrieb. Die sozialen Beziehungen haben sich bereits erheblich verändert und viele aufgelöst. Vor allem Menschen aus den unteren Sozialschichten bringen das Risiko mit sich, in der Arbeitslosigkeit zu verharren und in den Verfallmodus zu gelangen.

Die **Transformation des Selbst** (dauerhafte Verbesserung) durchlaufen Personen, die keine Rückkehr in den Arbeitsmarkt sehen, sich jedoch mit dieser Situation abgefunden haben und der neuen Situation positiv gesinnt sind. Sie haben ihre alte Identität meist über einen langen, leidvollen Weg transformiert und fühlen wieder Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden. Sinnempfinden erhalten sie erneut durch Freizeitaktivitäten sowie Hobbies, ehrenamtliche Betätigungen oder familienbezogene Rollen. Vor allem bei der Erfüllung ehrenamtlicher Tätigkeiten bauen sie ihr soziales Netzwerk neu auf und erhalten Dankbarkeit und Anerkennung.

	Umstellung des Selbst	Befreiung des Selbst	Kampf um das Selbst	Verfall des Selbst	Transformation des Selbst
Statusperspektive	episodisch	episodisch	ungewiss	dauerhaft	dauerhaft
Bewertung des Statuswechsels	negativ	positiv	negativ	negativ	positiv
Sicherheitsempfinden	adaptives Risikomanagement	übertriebener Kontrollglaube	akute Bedrohung	alltägliche Unsicherheit	Stabilisierung
Sinnempfinden	Sinnkompensation Langeweile	Kultivieren des "Anderen"	Arbeitsfixierung Alltagsentwicklung	resignatives Durchhalten	Lebensführung ohne Erwerbsarbeit
Deutung sozialer Beziehungen	Mobilisierung	Intensivierung	Mitleidenschaft	Entkoppelung	Solidarisierung
Deutung des Sozialstatus	normalisierend	sublimierend	miasmatisch	stigmatisch	stigmaresistent
psychische Gesundheit	Immunisierung des Selbst	Wiederaneignung des Selbst	Kampf in und mit sich selbst	Chronifizierung des Selbstverlust	Restaurierung des Selbst

Abbildung 4: Charakteristika der fünf Identitätsmodi (Quelle: eigene Darstellung nach Rogge 2012, S. 240)

Zusammengefasst kann man sagen, dass ökonomische und kulturelle Ressourcen den Identitätsprozess sehr prägen – hat man die Möglichkeit, seinen Status und somit seine Beziehungen zu halten oder fehlen einem die finanziellen Mittel für

Einladungen und kulturelle Abwechslung. Wie hoch ist der Lebensstandard, ist dieser mit wenig finanziellen Ressourcen haltbar oder nicht? Geht der Kampf nur um die Selbstverwirklichung oder ist die Selbsterhaltung zusätzlich durch die Arbeitslosigkeit bedroht? Der Austausch betreffend Normbegründung bezüglich der Arbeitslosigkeit kann für eine Person selbstwertschädlich wie auch selbstwertdienlich sein, je nachdem, wie die Haltung des Gegenübers zur Arbeitslosigkeit ist. Vor allem für junge Personen, die frisch in die Berufswelt eintreten, kann eine Arbeitslosigkeit dramatische Folgen haben, da die Möglichkeit, die erlernten Fertigkeiten praktisch anzueignen und auszubauen, fehlt. Aber auch viele ältere Menschen leiden stark unter der Arbeitslosigkeit, da sie tendenziell teurer und potentiell mehr krank sind, was für sie ein Erschwernis ist, wieder eine neue Stelle zu finden.

2.6 Mögliche Gründe, dass man immer wieder dem gleichen Muster verfällt

Menschen durchleben oftmals wiederholende Situationen – sie ziehen diese sozusagen an. Bei Personen, die immer Glück haben, ist dies ja von Vorteil, doch was müssen Menschen ändern, die immer wieder das gleiche negative Schicksal erleben. Diesbrock (vgl. Diesbrock, 2014, S. 56 ff.) unterscheidet in seinem Buch unter der äusseren Freiheit, also die Summe unserer Wahlmöglichkeiten, welche von unseren äusseren Lebensumständen und materiellen Kräften begrenzt ist, und der inneren Freiheit, also das, was wir wahrnehmen und auch nutzen. Oftmals schränken wir unsere Möglichkeiten innerlich ein, „...Weil ich Angst vor dem Scheitern oder dem Urteil anderer Leute habe. Weil mein Selbstwertgefühl viel zu gering ist und ich nicht an mich und meine Fähigkeiten glaube. Weil ich es zuerst einmal anderen recht machen muss, da mir sehr wichtig ist, was sie von mir halten und denken. Wenn mein Leben voll „Ich muss“ ist und es kaum ein „Ich brauche“ oder „Ich möchte“ gibt, (...) wenn ich „freiwillig“ jeden Tag zehn Stunden arbeite (weil ich mich nicht traue, früher zu gehen), wenn ich von meinem Kollegen fiese Bemerkungen mit einem Lächeln ertrage (weil ich mich ihm gegenüber hilflos fühle) oder nicht nach einer Gehaltserhöhung frage (weil ich Angst vor einem Nein habe) – dann hilft mir meine äussere Freiheit verdammt wenig!“ (vgl. Diesbrock, 2014, S. 57). Diesbrock hat innerhalb seiner Arbeit mit hunderten von beruflichen Neuorientierungen festgestellt, dass den Menschen viel häufiger ein Mangel an innerer Freiheit im Weg steht als äussere Einschränkungen. Die betroffenen Menschen schätzen aber ihre Lage meistens umgekehrt ein. Grund dafür ist, dass mentale Blockaden unbewusst verdrängt werden. Um die eigenen Wünsche und Ziele aktiv besser unterstützen zu

können und sich selber Rückenwind zu verschaffen, muss man sich diesen Blockaden stellen, denn ohne innere Freiheit hat die äussere keinen Wert. Doch wieso hat man diese mentalen Blockaden? Diesbrock weist in seinem Buch zu diesem Thema auf den Psychologe und Nobelpreisträger **Daniel Kahneman**, welcher herausfand, dass man über zwei Denksysteme verfügt. **Das System 1 und das System 2**. Beim System 1 steht die Sicherheit immer über der Aufgeschlossenheit für Neues, was die Einschätzung von Gefahren beeinflusst. Dabei unterschätzt man tendenziell vertraute Risiken und überschätzt Gefahren, welche durch neue Erfahrungen verursacht werden könnten. Das System 1 verhält sich relativ schnell sowie konservativ und möchte, dass alles bleibt wie es ist. Es bewirkt, dass sich die Menschen vor Veränderungen scheuen und sich wünschen, dass sich ihre Erwartungen erfüllen. Beispielsweise "...trauen wir uns nur zu, was wir seit vielen Jahren täglich tun – andere Fähigkeiten unserer Repertoires blenden wir aus..." (vgl. Diesbrock, 2014, S. 73). Das System 2 hat das Bedürfnis, dass man sich entwickelt, forscht und Neues entdeckt. Für dieses System stehen das Wachstum und die Veränderung im Zentrum und es möchte, dass man sich neuen Bedingungen kreativ anpasst. Somit leben die Menschen im Dilemma zwischen dem Wunsch nach Sicherheit im Vertrauten und dem Streben nach Wachstum und Glück. Dies sieht Diesbrock als Grund, warum neue Gedanken oder ein guter Vorsatz alleine nichts bewirken können, wenn man aufgrund des System 1 auf der Bremse steht und nicht ins Handeln kommt. Die **PSI-Theorie** von **Julius Kuhl** unterteilt das System 1 und 2 noch weiter. In seiner Theorie werden vier Systeme der Informationsverarbeitung unterschieden, welche von Schmitt und Altstötter-Gleich (2013, S. 120 ff.) kurzgefasst folgend beschrieben werden:

Intentionsgedächtnis (Thinking): Wie das Wort sagt, entwickelt dieses Gedächtnis Absichten, es ist ein bewusster Prozess. Es wird aktiv, wenn ein Problem vorliegt und die Person nicht auf gespeicherte, automatisierte Verhaltensmuster zurückgreifen kann. In solchen Momenten sucht es mit Hilfe von Informationen, Wissen und Einsichten nach potentielle Lösungen, wägt diese vernünftig ab und entwickelt eine Absicht. Menschen, die ein dominantes Intentionsgedächtnis haben, analysieren Problemsituationen gründlich und wägen pro und contra sorgfältig ab. Dies kann zu Entscheidungsschwierigkeiten führen und Menschen mit einem starken Intentionsgedächtnis können in ihren Absichten verharren.

Intuitives Verhaltenssteuerungssystem (Intuition): Dieses System verhält sich eher unbewusst sowie automatisch. Es hat die Funktion, die Absichten des Intensionsgedächtnisses im Abgleich an die gegebenen materiellen, räumlichen und sozialen Umständen zu realisieren und dabei möglichst wenig kognitive Ressourcen zu benutzen. Je nach Aufgabe muss das intuitive Verhaltenssteuerungssystem viele Informationen gleichzeitig beachten und diese parallel verarbeiten. Leute, die zu impulsiv handeln, haben tendenziell ein zu dominantes intuitives Verhaltenssteuerungssystem. Sie handeln schnell, ohne die Zieldefinierung behutsam zu überlegen.

Objekterkennungssystem (Sensing): Dieses System überwacht dauernd, bewusst und automatisch, ob in der Umgebung Probleme für die Zielerreichung auftauchen könnten. Falls es eine Gefahr wahrnimmt, stoppt es das intuitive Verhaltenssteuerungssystem und gibt die Angelegenheit wieder dem Intensionsgedächtnis zur neuen Lösungsfindung zurück. Bei einem dominanten Objekterkennungssystem kann die Durchführung von Absichten ins Stocken geraten, was die Zielfindung erschwert. Vor allem in zwischenmenschlichen Belangen kann ein sensibles Objekterkennungssystem zu Belastungen führen, da diese Personen auch subtile Hinweise auf Unstimmigkeit als Gefahr sehen können.

Extensionsgedächtnis (Feeling): Dieses Gedächtnis konzentriert sich auf eine konkrete Aufgabe und löst diese nach und nach. Es hat eine ganzheitliche Ausrichtung, da ihm alle momentan relevanten Lebenserfahrungen (erlebte Episoden, Gefühle und Handlungsoptionen) als Basis dienen. Dadurch ist es in der Lage, aktuell verfolgte Ziele mit anderen Zielen zu prüfen sowie abzuwägen, ob die Lösung die grundlegenden Werthaltungen der Person berücksichtigen. Zusätzlich kann es die Folgen abschätzen, welche die im Intensionsgedächtnis getroffenen Absichten mit sich bringen. Ein zu dominantes Extensionsgedächtnis kann zu einem Tunnelblick führen, welcher die Sicht auf das Ganze einschränkt. Schwierig wird es, wenn das Extensionsgedächtnis eine Gefahr vom Objekterkennungssystem als weitreichend oder sogar existentielle Gefährdung definiert, weil mehrere Bereiche des Selbst gleichzeitig betroffen oder bedroht sind (wie beispielsweise bei einem Stellenverlust). Dies kann zu einer Verschlechterung des emotionalen Befindens bis hin zu einer Verzweiflung oder einer Depression führen.

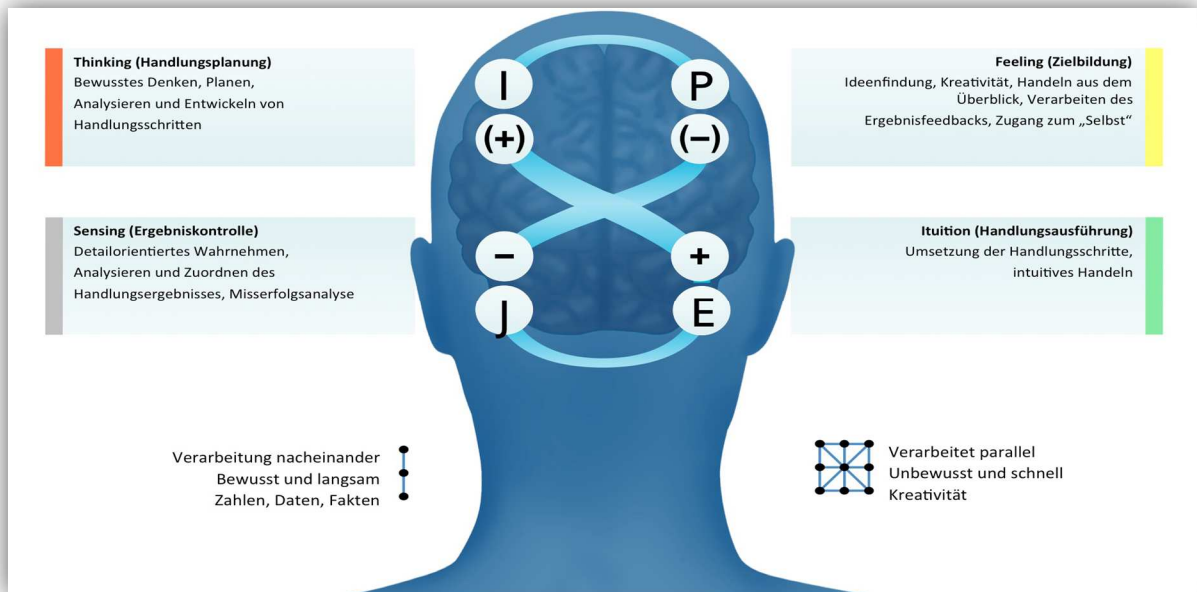


Abbildung 5: Das Handlungssteuerungsmodell nach J. Kuhl (Quelle: Homepage MassineScheffe & Company)

Die Aktivierbarkeit der Informationsverarbeitungssysteme hängt von Affekten ab, welche als Ergebnis von den erfolgreichen sowie den erfolglosen Verhaltenssteuerungen resultieren. Eine Zielerreichung bringt positive Affekte wie beispielsweise Freude, Stolz, Erleichterung, Zufriedenheit und Dankbarkeit mit sich. Die Zielverfehlung oder Hindernisse bei der Zielerreichung führen zu negativen Affekten wie beispielsweise Wut, Eifersucht, Enttäuschung und Ärger. So führen negative Affekte zu einer Aktivierung des Intentionsgedächtnisses sowie zu einer Blockierung der intuitiven Verhaltenssteuerung. Kuhl erklärt sich je nach Aktivierbarkeit der Informationssysteme zwei Einstellungen betreffend Umgang mit Problemen. Die lageorientierte Person hat ein dominantes Intentionsgedächtnis sowie ein sensibles Objekterkennungssystem. Daher wird diese Person tendenziell stärker in ihren Problemen verharren und sich viel Gedanken machen, statt aktiv Lösungen umzusetzen. Dabei wird dieses Verweilen in der Lösungssuche durch negative Affekte begleitet und verstärkt. Im Gegenzug dazu sind handlungsorientierte Personen lösungsorientiert. Sobald Ziel und Weg klar sind, gibt das Extensionsgedächtnis die Intentionen ohne zu zögern weiter ans intuitive Verhaltenssteuerungssystem. Da es frei ist von möglichen Störmeldungen eines zu sensiblen Objekterkennungssystems, kann das intuitive Verhaltenssteuerungssystem die Absicht auf die aktuelle Situation anpassen und umsetzen. Positive Affekte begleiten und verstärken die Handlungsorientierung.

Eine weitere Theorie, immer in ähnliche Situationen zu gelangen, ist das „**innere Team**“ von **Friedemann Schulz von Thun**. „... Der Mensch ist mit sich selbst nicht ein Herz und eine Seele: Viele Seelen wohnen, ach in unserer Brust! Das ist, bei aller Qual und Zerrissenheit, unterm Strich auch gut so, denn „innere Pluralität“ ist innerer Reichtum. Mit Zunahme der Optionen im Leben und mit Abnahme allgemein verbindlicher (z.B. kirchenbefohlener oder obrigkeitsstattlicher) Normen tritt eine Schlüsselqualifikation vor Augen: die Kunst der (wesensgemässen und selbstverwirklichenden) Selbststeuerung: Der Chef braucht alle seine Pappenheimer, aber muss mit ihnen auch fertig werden!...“ (vgl. Homepage Schulz von Thun). Jeder Ich-Anteil vertritt seine eigene Meinung, beispielsweise hat ein Ich-Anteil einen Drang zu einer Neuorientierung, ein anderer ist geprägt durch die Angst vor Veränderung, der Dritte möchte es allen recht machen und bezieht die Meinungen des Umfelds ein und der Vierte zweifelt an allen Gedanken und Wünschen. Bei komplexeren Entscheidungen kann bei einer sich konkurrierenden Ausgangslage der inneren Ichs eine Zusammenarbeit nur hergestellt werden, wenn man sich dieser Problematik bewusst ist und das Geschehen beeinflussen kann (vgl. Diesbrock, 2014, S. 99 ff. & 165 ff). Dabei ist es wichtig, ein neutrales Oberhaupt zu definieren, das einen Vorbildführungscharakter besitzt. Beispielsweise muss es Konfliktmediator sein, eine positive Gruppendynamik fördern, zu allen Ichs einen guten Zugang haben sowie ihre Bedürfnisse verstehen und akzeptieren, usw. Zusätzlich besitzt es die Aufgabe, die richtigen Ich-Anteile in der jeweiligen Situation zu berücksichtigen. Was bei schwierigen Situationen anfangs oft eine Herausforderung ist, da man noch nicht von einem „Inneren Team“ sprechen kann, sondern eher von einem zerstrittenen Haufen (vgl. Schulz von Thun, Zach, Zoller, 2012, S. 95 ff.). Daher sollte bei inneren Konflikten eine innere Ratsversammlung (Teamkonferenz) einberufen werden, wobei das Oberhaupt darauf achten muss, dass alle Ichs gleichwertig auftreten können. Es darf keine innere Aussenseiter oder persönliche Lieblinge unter den Ichs geben. Für eine optimale Lösung müssen alle Ich-Anteile angehört sowie ernst genommen werden, ansonsten verharrt man in einer Blockade. Ein Burnout kann beispielsweise anhand des Modells vom inneren Team als körperlicher Ausdruck derjenigen Mitglieder wahrgenommen werden, welche kein Gehör erhalten haben: „...der „Erschöpfte“, der nicht mehr kann; der „Grenzwächter“, der sich gegen Überforderung zur Wehr setzt oder der „Leichtfuss“, der für einen Ausgleich zu der Schwere des beruflichen Alltags sorgen und zwischendurch einfach mal die Seele

baumeln lassen möchte. Sie bilden das Team der Unterdrückten, die auf der inneren Bühne nicht zu Wort kommen, denn diese ist besetzt durch eine leistungsbetonte, antreibende und oft auch moralisch gefärbte Vordermannschaft: „Gut ist nicht gut genug!“, „Selig sind die, die fleissig sind“ oder „Was du heute kannst besorgen ...“ lauten ihre Botschaften...“ (vgl. Schulz von Thun, Zach, Zoller, 2012, S. 45 ff.).

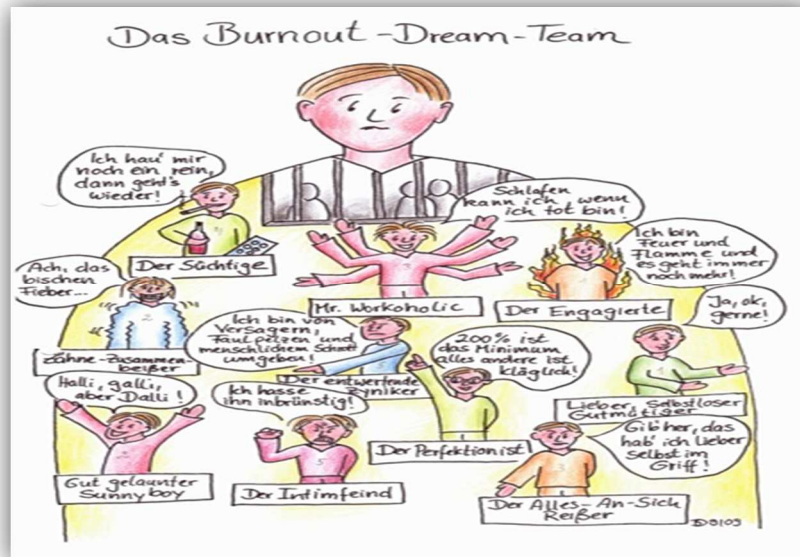


Abbildung 6: Das Burnout-Dream-Team (Quelle: Homepage Schulz von Thun)

Es ist wichtig, ausgrenzungsgefährdete Teammitglieder zu erkennen und diese schrittweise ins innere Team zu integrieren.

Typische Sätze, mit welchen Personen sich und ihre Fähigkeiten abwerten, sind laut Diesbrock (vgl. Diesbrock, 2014, S. 30 ff.): „das kann ich nicht“, „ich bin nicht gut genug“ und „ich bin zu alt“. Oftmals entstehen sie durch negative Erfahrungen und durch die selbsterfüllenden Prophezeiungen erhalten diese Menschen weniger positive Resonanz und Erfolg. Wer sich immer wieder einredet, weniger Chancen als andere zu haben, und deshalb nichts an der aktuellen Situation ändern zu können, muss damit rechnen, dass alles bleibt, wie es ist. Daher gilt, dass die Einschätzung betreffend den Möglichkeiten wahrscheinlich genauso wichtig für den Erfolg ist wie die tatsächlichen Fähigkeiten. Mit den einschränkenden Glaubenssätzen befasst sich auch die **Transaktionsanalyse von Eric Berner**. Er hat verständliche Erklärungsmodelle für das, was in der Kommunikation geschieht, erarbeitet. Unter anderem hat er als erster die psychologischen Spielchen beschrieben. Typische Merkmale dieser Spiele sind, dass sie unbewusst sind, immer nach dem gleichen Muster laufen und es eigentlich nur Verlierer gibt. Dabei hat man festgestellt, dass

man in einem Spiel drei Rollen klar unterscheiden kann – das „Opfer“, der „Retter“ sowie der „Verfolger“, auch Angreifer genannt. Dabei vernachlässigen „Opfer“ oftmals ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten und machen sich kleiner und unfähiger, als dies der Wahrheit entspricht. Die „Retter“ haben das Gefühl, sie „müssen“ helfen, ob sie wollen oder nicht. Sie bestätigen somit dem „Opfer“ unbewusst seine verminderte Selbsteinschätzung und können bei dieser Gelegenheit sich selbst etwas grösser machen. Die „Angreifer“ machen ihre „Opfer“ in aggressiver Weise klein. Dieses Dramadreieck hilft, psychologische Spiele zu analysieren. (vgl. Dehner, 2014, S. 11, 29 ff).

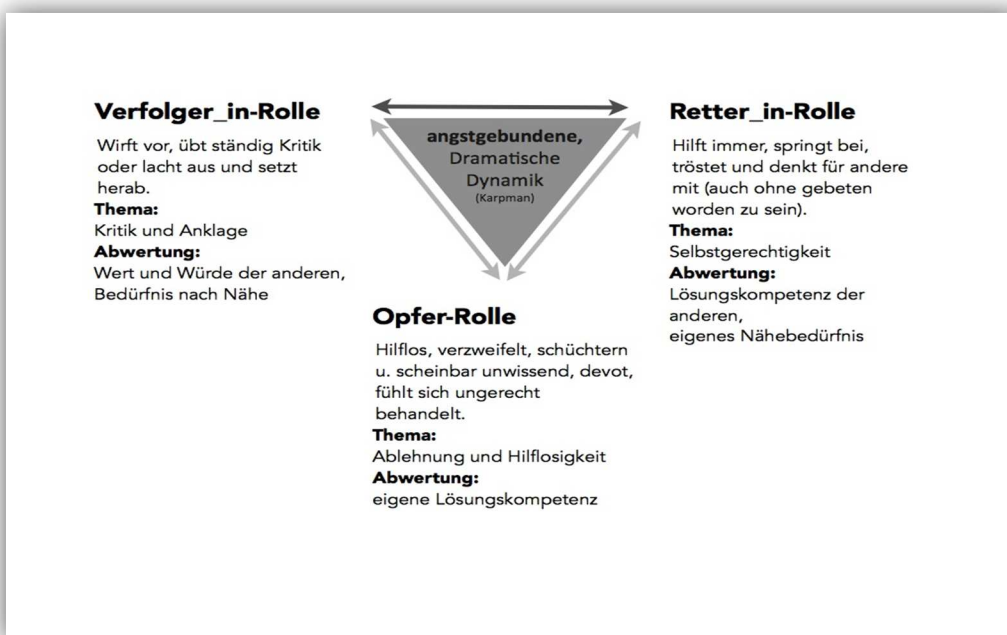


Abbildung 7: Die Rollen im Drama-Dreieck (Quelle: Homepage Inkovema)

In ihrem Buch beschreiben R. und U. Dehner (vgl. Dehner, 2014, S. 156 ff.) verschiedene typische Bürospele, wobei in dieser Arbeit zur Veranschaulichung kurz auf zwei eingegangen wird. Beim „wenn Mitarbeitende blöd spielen“-Spiel kommen Personen als „Opfer“ auf einem zu und fragen zum x-ten Mal bei der gleichen Aufgabe um Hilfe und suchen einen „Retter“, der Zeit für sie nimmt. Dabei hat der „Retter“ eigentlich keine Zeit und kommt unter Druck, bekommt aber das Gefühl, gebraucht zu werden. Vordergründig haben beide einen Gewinn: das „Opfer“ bekommt Aufmerksamkeit und Zuwendung, der „Retter“ kann sein Selbstwertgefühl steigern. Die Kosten der „Opfer“ sind jedoch, dass sie sich mit dem Spiel ihr minderwertiges Selbstwertgefühl ungerechtfertigt nähren und von den Arbeitskollegen als „blöde“ abgestempelt werden. Der „Retter“ verliert wertvolle Zeit

und kommt daher unter Druck. Dies führt dazu, dass man unzufriedener und unsicherer wird und man lässt sich auf eine neue Partie Blöd-Spiel ein, um das Ego erneut zu nähren. Dies führt zu einem Teufelskreis. Ein weiteres Spiel ist das „Tritt-mich Spiel“, wobei es zwei Varianten gibt: entweder man ärgert seine Kollegen oder man macht unerklärliche Fehler, obwohl man im Normalfall eine ausserordentliche Leistung erbringt. Bei der ersten Variante bringt man die Kollegen nicht nur durchs Verhalten auf die Palme, sondern untermalt dieses mit einer scheinrationalen Begründung. Der Gewinn der „Tritt-mich“-Spieler ist, Zuwendung zu erhalten und da sie es nicht anders gelernt haben, suchen sie diese in Tadel, Kritik und Bestrafung. Der Vorgesetzte kommt bei diesem Spiel ins Dilemma, ob er dem Unruhestifter kündigt und auf einen guten Mitarbeitenden verzichten soll oder nicht. Weitere typische Spiele sind das „Makel-Spiel“, wo der Vorgesetzte immer nur das Negative sucht oder das „Holzbein“-Spiel, bei welchem oftmals aus Bequemlichkeit ein fiktiver Grund gesucht wird, weshalb man seine Karriere und sein Lebensglück nicht erfüllen kann.

Es gibt noch weitere Theorien, die die inneren Blockaden beschreiben, auf welche in dieser Arbeit nicht eingegangen werden können. Grundsätzlich stecken oftmals hinter inneren Widerständen Ängste. Wichtig ist es, diese zuerkennen, anzunehmen und sich eingestehen, dass man Ängste haben darf. Denn ansonsten verführt Angst zu Vermeidung, was die Angst noch stärker ankurbelt.

2.7 Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)

Das RAV verfolgt das Ziel, Stellensuchende rasch möglichst wieder in die Arbeitswelt einzugliedern. Dabei wird die Selbständigkeit gross geschrieben und die Befähigung, selbständig eine Stelle zu finden, steht im Zentrum. Folgend wird auf die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten wie auch auf die Anforderungen seitens des RAVs eingegangen.

2.7.1 Angebote des RAVs an die Stellensuchenden

Das RAV unterstützt die Stellensuchenden mit folgenden vielseitigen Dienstleistungen: Die **RAV Beratung** verfolgt das Ziel, dass die Stellensuchenden möglichst rasch und nachhaltig den Wiedereinstieg in die Berufswelt finden. Dazu werden gemeinsam Stärken und Schwächen der Stellensuchenden analysiert, die Bewerbungsunterlagen optimiert sowie Tipps betreffend Vorstellungsgespräche vermittelt. Ein Plan für die Stellensuchenden wird erstellt und in regelmässigen

Gesprächen besprochen. Auch bei der **Stellensuche** steht das RAV zur Seite und informiert sofort über offene Stellen und empfiehlt die Stellensuchenden weiter. Auf der **Homepage** können zusätzlich viele Informationen wie beispielsweise detaillierte Bewerbungstipps oder einen Leitfaden zur Standortbestimmung nachgelesen werden. Für weitere Fragen wie rechtliche Probleme mit dem ehemaligen Arbeitgeber oder Weiterbildungen sind Links zu professionellen Stellen aufgeführt. Weiter bietet das RAV verschiedene **arbeitsmarktliche Massnahmen**, um die Chance auf eine dauerhafte Wiedereingliederung zu erhöhen. Insbesondere für Jugendliche werden diverse Unterstützungen geboten, jedoch auch älteren Stellensuchenden bietet das RAV spezielle Unterstützung an (beispielsweise das Tandem). Anbei eine Aufzählung der Massnahmen, welche im Detail auf der Homepage des RAVs Basel Landschaft beschrieben sind: „Sprungbrätt“ – der Treffpunkt für Stellensuchende, Stellensuche und Bewerbung, Sprachförderung, Informatik / EDV, Standortbestimmung, Weiterbildung und Fachqualifizierung, Berufspraktikum, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Praxisfirmen, Ausbildungszuschüsse, Einarbeitungszuschüsse, Mobilitätsbeiträge, Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit.

2.7.2 Anforderungen an die Stellensuchenden

Um vom RAV unterstützt zu werden, müssen die Stellensuchenden sich auch während der Kündigungsfrist um eine neue Anstellung bemühen und dies dokumentieren. Termine mit dem RAV müssen eingehalten oder im Verhinderungsfall rechtzeitig abgemeldet werden. Die Stellensuchenden sind verpflichtet, das RAV über Krankheit, Ferien oder sonstige Abwesenheiten wie auch über Adressänderungen zu informieren. Einen Nachweis der Arbeitsbemühungen müssen die Stellensuchenden bis spätestens am 5. Tag des nachfolgenden Monats ans RAV abgeben. Das RAV hat eine Kontrollfunktion und überprüft, ob die Anforderungen eingehalten wurden. Ansonsten müssen Sanktionen eingeleitet werden.

3 Beschreibung Institution und Bewerbungsatelier

Santis Training AG ist seit über zehn Jahren im Bereich Ausbildung tätig. Ihr Ziel ist es, bedürfnisorientierte Ausbildungen zu konzipieren sowie durchzuführen und dies mit einem hohen Praxisbezug. Ein zentrales Geschäftsfeld bilden die

Stellensuchenden. Hierzu bietet Santis Training AG an fünf verschiedenen Standorten (Bern, Langenthal BE, Lenzburg AG, Oberwil BL und Zürich) Praxisfirmen an. In der Niederlassung in Oberwil ist die Praxisfirma B2B Cosmetics angesiedelt, welche fiktiv mit Kosmetikprodukten im In- und Ausland handelt. Zusätzlich zum Angebot der Praxisfirma besitzt die Niederlassung Oberwil Kursräume. In diesen werden verschiedene Kurse, unter anderem das Bewerbungsatelier, angeboten. Dieser zweiwöchige Kurs ermöglicht den Stellensuchenden, sich die notwendigen Bewerbungskompetenzen bedarfsgerecht anzueignen und umzusetzen. Er richtet sich an alle gut deutschsprechenden Personen im breiten Berufsspektrum von angelernt bis ausgewiesener Fachqualifikation, die in der Regel erst seit kurzer Zeit auf Stellensuche sind. Die Freiwilligkeit und die Eigeninitiative sind bei diesem Kurs elementar. Der Auftraggeber für diese Kurse ist das KIGA Baselland. Die RAV-Personalberater machen bei Bedarf eine Zuweisung und es folgt ein Erstgespräch beim Standortleiter. Dabei wird der Kurs nochmals vorgestellt und die Bedürfnisse betreffend den zu besuchenden Modulen abgeholt. Gemeinsam mit dem Stellensuchenden werden am Startgespräch persönliche Ziele definiert und die Rahmenbedingungen überprüft. Pro Kurs dürfen maximal zwölf Personen teilnehmen. Das Atelier ist bei Santis Training AG in Oberwil in drei Module unterteilt: Modul 1: Standortbestimmung sowie Perspektivenerarbeitung, Modul 2: Arbeitsmarkt und Modul 3: Selbstmarketing. In der ersten Woche wird vor allem Theorie vermittelt und Gruppenarbeiten gemacht, in der sogenannten Transferphase wird die Theorie dann in der zweiten Woche praktisch umgesetzt. Damit in einer kollektiven Massnahme auch individuell auf die verschiedenen Ziele der Teilnehmer eingegangen werden kann, wird der/die Kursleiter/in, welche/r die ganzen zwei Wochen anwesend ist, von verschiedenen in ihrem Themenbereich spezialisierten Co-Kursleiter/innen unterstützt. Somit sind in der zweiten Woche täglich zwei Kursleiter/innen anwesend. Zu Beginn kommt eine Laufbahnberaterin für die Standortbestimmung und Perspektivenbearbeitung, anschliessend folgt eine weitere Person, welche zum Vier-Augen-Prinzip bei der Dossierüberarbeitung zur Seite steht und zum Schluss kommt eine Spezialistin fürs Selbstmarketing, welche mit den Kursteilnehmenden ein Vorstellungsgespräch simuliert. Zurzeit sind es sieben Kursleiter/innen die sich die rund 34 Kurse im Jahr teilen. Die Kursleiter/innen haben ihre Rahmenbedingungen betreffend Modulen und Ziele des Kurses sowie einen Ordner zum Bearbeiten, die Umsetzung dürfen sie individuell und auf die Teilnehmer

zugeschnitten gestalten. Bei den Stellensuchenden und beim KIGA verfügt der Kurs über einen sehr guten Ruf. Dieser kommt unter anderem dank der Qualitätssicherung durch die Feedbacks am Ende des Kurses von den Teilnehmenden zustande. So kann das Atelier laufend an die Bedürfnisse angepasst werden, was eine hohe Flexibilität der Kursleitenden voraussetzt. Jede/r Kursleitende hat zudem seine speziellen Qualifikationen, welche bei der Zuteilung berücksichtigt werden.

4 Methode

Als Basis der folgenden empirischen Erhebung dient eine quantitative Untersuchung in Form eines Online-Fragebogens innerhalb einer Querschnittsdiagnose (verschiedene Personen in verschiedenen Situationen zum gleichen Zeitpunkt). Dabei wurden die Kursteilnehmenden am Ende des Einzelgesprächs mit der Laufbahnberaterin von ihr gefragt, ob sie bereit wären, den Fragebogen nach zwei Monaten auszufüllen. Innerhalb von rund drei Monaten konnten so knapp hundert E-Mail-Adressen gesammelt werden. Die Befragung wurde mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens auf der Basis von Google Forms durchgeführt. Die Itemformulierungen waren unterschiedlich, einige Fragen sind in Form einer Ratingskala formuliert, andere in Form von Verhaltenshäufigkeiten, weitere, wie beispielsweise die Angaben zur Person, waren vorgegeben und man konnte sie durch scrollen anwählen. Selten wurde ein Kommentarfeld eingefügt, um offene Rückmeldungen zu erhalten. Bei den Fragen zur persönlichen Situation auf dem Stellenmarkt waren Mehrfachnennungen möglich. Der Fragebogen war anonym und die Kursteilnehmenden haben mit dem Ausfüllen des Fragebogens ihr Einverständnis zur Nutzung der Daten automatisch gegeben. Der Fragebogen ist Inhaltlich folgend aufgebaut:

1. Angaben zu meiner Person
2. Beurteilung des Kurses Bewerbungsateliers nach Modulen
3. Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier
4. Aktuelle Situation auf dem Stellenmarkt und Angaben zur Stellensuche

Die Erstellung des Fragebogens erfolgte in Absprache mit dem Standortleiter Roland Sommer-Salner. Die Auswertung wurde vom Programm Google Forms selbständig erarbeitet, die folgenden Diagramme hat die Autorin basierend auf den Daten erstellt. Der Fragebogen sowie die Auswertung sind im Anhang aufgeführt.

5 Ergebnis

Die Rücklaufquote des Fragebogens war im Vergleich zum offiziellen Erfahrungswert sehr hoch – 36 Fragebogen, also über 36 Prozent (da wenige E-Mail-Adressen nicht funktionierten) wurden vollständig ausgefüllt. Die hohe Rücklaufquote könnte einerseits auf das vorgängige Einverständnis und auf die Dankbarkeit betreffend der Hilfe während des Kurses Rückschluss geben. Andererseits war der Online-Fragebogen so dargestellt, dass er schnell und einfach ausgefüllt werden konnte. Dank der hohen Rücklaufquote kann ein aufschlussreiches Bild der Kursteilnehmenden nach zwei Monaten gezeigt werden, welches für die möglichen Verbesserungsvorschläge dient. Wenn nichts anderes angegeben ist, zählen als Basiswert alle 36 Personen, welche den Fragebogen ausgefüllt haben.

5.1 Angaben zu meiner Person

Die demographische Verteilung sieht relativ ausgeglichen aus, ausser die Altersspanne zwischen 40 und 50 Jahren sowie die über 55 Jahren sind weniger stark vertreten. Dabei muss bei den Personen über 55 Jahre angefügt werden, dass Santis Training AG zusätzlich ein separates Bewerbungsatelier 55+ anbietet. Den höchsten Wert nehmen die Jungen zwischen 20 und 30 Jahren ein.

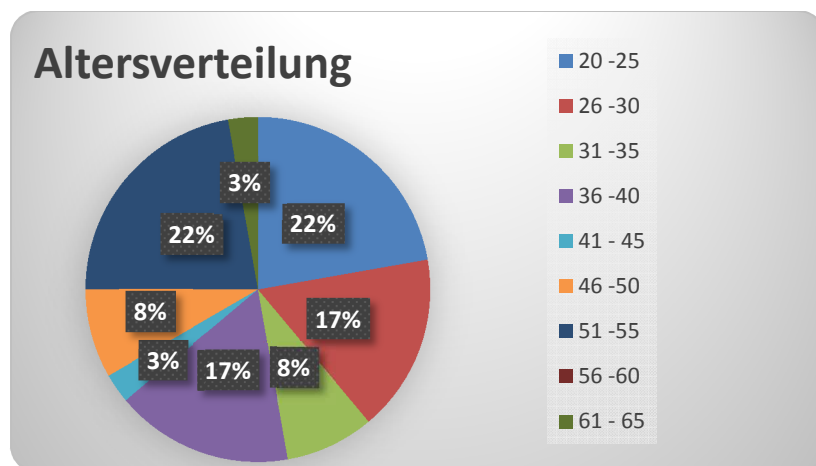


Abbildung 8: Altersverteilung (eigene Darstellung)

Die Geschlechterverteilung ist mit 58.3 Prozent Männern zu 41.7 Prozent Frauen auch relativ ausgeglichen. Betreffend der Nationalität sind es rund dreiviertel (77.8%) Schweizer, am zweithäufigsten sind Personen aus Deutschland (8.3%) vertreten.

Betreffend der höchsten Ausbildung besitzt die grösste Gruppe einen Lehrabschluss, den zweithöchsten Wert nehmen die Fachhochschule- oder Universitätsabgänger ein. Nur drei Personen sind ohne Berufsabschluss.

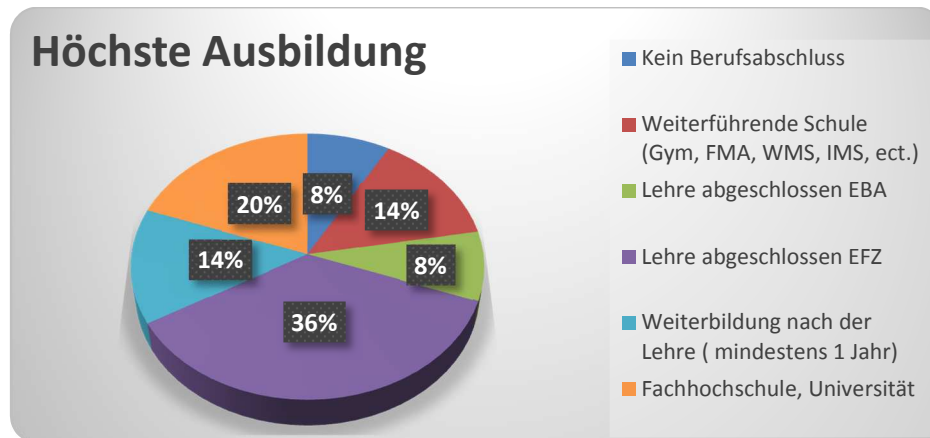


Abbildung 9: Höchste Ausbildung (eigene Darstellung)

Bezüglich der Berufsfelder sind die Wirtschaft / Verwaltung (25%), Gesundheit (13.9%) und Metall/ Maschinen (11.1%) am häufigsten vertreten. Wobei von den Tätigkeiten mit 22.2 Prozent am zahlreichsten administrative Funktionen aufgelistet wurden (Sachbearbeiter/in, Assistent/in, Sekretär/in). Die Hälfte der Teilnehmenden waren vor dem Kurs zwischen einem und drei Monaten auf Stellensuche, ein Viertel zwischen vier und sechs Monaten und der letzte Viertel länger als sechs Monate, wobei 16 Monate die höchste Angabe war.

5.2 Beurteilungen des Kurses Bewerbungsatelier nach Modulen

Bezüglich den Modulen haben die meisten (63.9%) alle Module besucht, 19.4 Prozent waren nur im Modul 1 anwesend, jeweils 8.3 Prozent besuchten entweder Modul 1 und 2 oder Modul 2 und 3. Zum Erhalten des Nutzen der Module wurde zu spezifischen Fragen betreffend der Modulziele der Stand vor und nach dem Kurs abgefragt, wobei eine Skalierung von 1 (ungenügend) bis 5 (hervorragend) vorgegeben war. Da nicht alle 36 Personen in allen Modulen anwesend waren, verändert sich der Basiswert je nach Modul.

Zum **Modul 1** wurden folgende Fragen gestellt: Ich weiss, was ich will, Ich kenne meine Stärken und kann Beispiele nennen, Ich kann meine Schwächen gut beschreiben, Ich habe Alternativen, falls ich keine Stelle in meinem Wunschgebiet finde und ich weiss, wo ich Energie tanken kann und nutze diese Quelle. Diesen Teil haben 33 Personen ausgefüllt. Schön zu sehen ist, dass sich bei allen Fragen die

Auswertungen in Richtung hervorragend bewegt haben. Bei den folgenden Resultaten wurden immer die Werte 4 und 5 (also hervorragend und der darunter liegende Wert) zusammengefasst. So wussten vor dem Kurs 54.5 Prozent, was sie möchten, nach dem Kurs lag der Wert bei 81.8 Prozent. Bei den Stärken war der Effekt noch wirksamer. Vor dem Kurs konnten ein Drittel (33.3%) der Personen ihre Stärken nennen und Beispiele machen, nach dem Kurs lagen alle Antworten bis auf eine zwischen dem Wert vier und fünf (97%). Bei den Schwächen sieht die Wirkung ähnlich aus (vorher 33.3%, nachher 91%). Auch bei den Alternativen konnte eine Steigerung von 42.4 Prozent auf 72.7 Prozent erzielt werden. Die Quelle, wo die Stellensuchenden tanken können, kannten mit 57.6 Prozent viele schon, doch auch dieser Wert konnte auf 75.7 Prozent vergrößert werden.

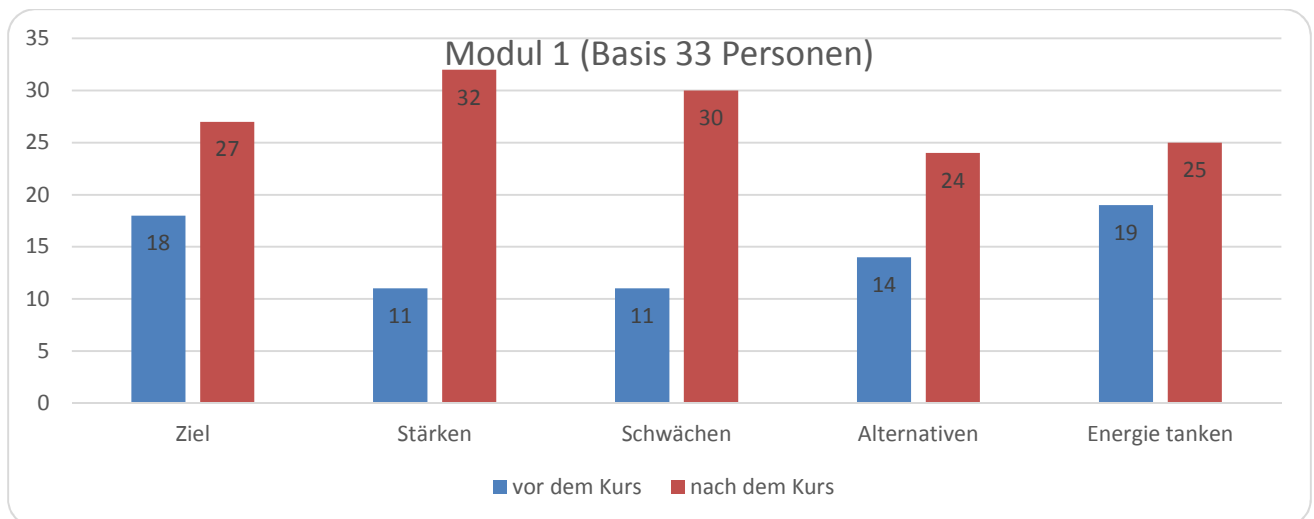


Abbildung 10: Modul 1 (eigene Darstellung)

Spannend zu beobachten ist, dass der Wert vor dem Kurs bei den Personen, die nur das Modul 1 besucht haben, tendenziell höher lag und somit der Effekt im Schnitt überall tiefer ausfiel als bei den Personen, die alle drei oder zusätzlich das Modul 2 besucht haben.

Beim **Modul 2** wurde danach gefragt, ob man sich aktiv auf dem Arbeitsmarkt bewirbt (Blindbewerbung / Selbstinserat), sein Netzwerk nutzt (sozial und persönlich), ob man die Stelleninserate analysieren und mit den Fähigkeiten abgleichen kann, ob man die Anschreiben auf die Firma abstimmt, ob man bei den Firmen aktiv nachfragt sowie ob diese aufgrund der Bewerbung nachfragen. Diesen Teil haben 29 Personen ausgefüllt. Auch beim Modul 2 kann eine beträchtliche Verschiebung der Werte zu hervorragend beobachtet werden. Bei den folgenden Resultaten wurden erneut die

Werte 4 und 5 (also hervorragend und der darunter liegende Wert) berücksichtigt. Vor dem Kurs hat sich die Hälfte der Personen aktiv auf dem Arbeitsmarkt beworben, nach dem Kurs waren es bis auf eine Person alle. Auch bei der Nutzung der Netzwerke ist mehr als eine Verdoppelung ersichtlich (34.5% vorher, 82.8% nachher). Die Fähigkeit, Stelleninserate analysieren und abgleichen zu können, konnte erfreulicherweise von 41.4 Prozent auf 100 Prozent gesteigert werden. Auch das Abstimmen der Bewerbungsschreiben wurde dank dem Bewerbungsatelier auf 93.1 Prozent erhöht (vorher 44.8%). Knapp ein Drittel der Kursteilnehmenden (31%) fragte vor dem Kurs bei den Firmen nach, diese Zahl erhöhte sich auf 58.6 Prozent. Mit den neuen Dossiers konnte das Interesse der Firma gesteigert werden, so gaben 44.8 Prozent der Personen an, dass sie Nachfragen von Firmen erhalten (vorher 13.8%).

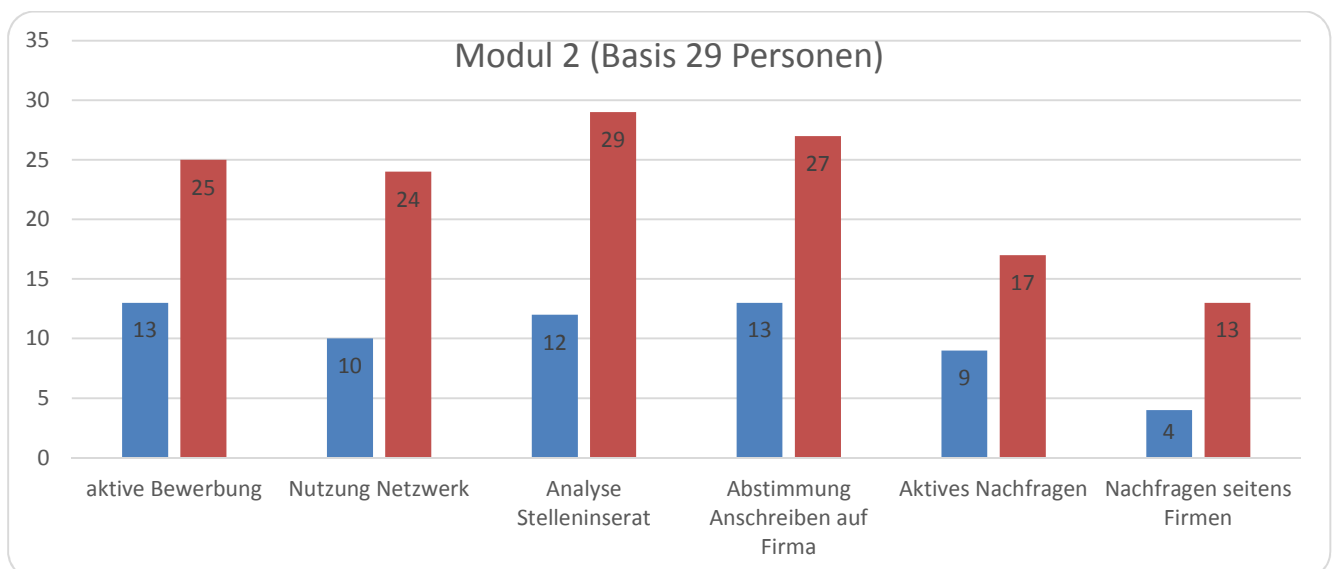


Abbildung 11: Modul 2 (eigene Darstellung)

Zum **Modul 3** wurden nur noch zwei Fragen gestellt. Die erste lautet, ob man sich vor dem Vorstellungsgespräch Informationen bezüglich der Firma besorgt, die zweite, ob man sich vor sowie während dem Gespräch sicherer fühlt. Die Resultate wurden gleich wie bei den ersten Modulen gerechnet, 26 Personen haben dieses Modul bewertet. Einige Kursteilnehmenden haben sich schon vor dem Kurs Informationen bezüglich der Firma beschafft (57.7%), der Wert konnte durch das Atelier auf 88.5 Prozent erhöht werden. Auch das Üben der Vorstellungsgespräche hat einen hohen Nutzen bezüglich dem Sicherheitsgefühl der Kursteilnehmenden: Nach dem Kurs fühlen sich 84.6 Prozent sicher, vor dem Kurs waren es nur 34.6 Prozent der Personen.

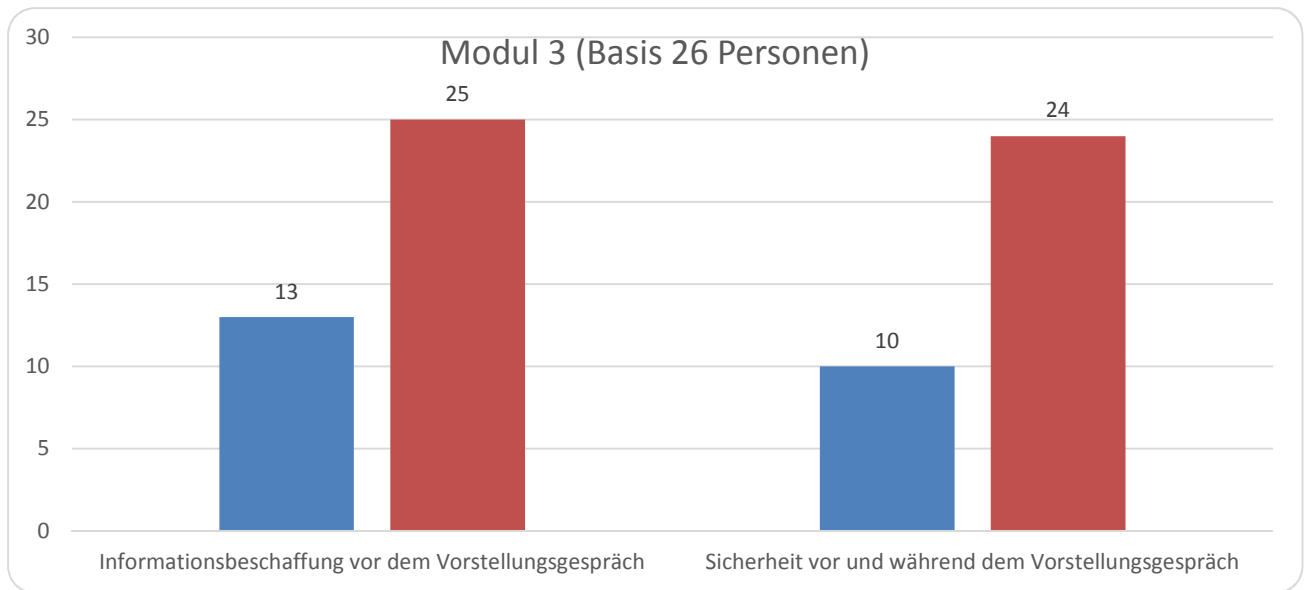


Abbildung 12: Modul 3 (eigene Darstellung)

5.3 Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier

Der mittelfristige Nutzen der Veranstaltung kommt bei diesen Resultaten gut zur Geltung, bei der konkreten Frage (Skalierung 1 als ungenügend und 4 als hervorragend) haben auch 66.7 Prozent eine drei und 25 Prozent den Höchstwert angegeben. Somit spüren nur drei von 36 Personen keinen oder nur einen sehr geringen mittelfristigen Nutzen. Die Meisten, also 91.7 Prozent konnten die erarbeiteten nächsten Schritte umsetzen (55.6% haben eine drei und 36.1% eine vier angegeben). Bei 61.1 Prozent hat das RAV bei den erarbeiteten Ergebnissen / Ideen weitergearbeitet. Bei der offenen Frage, was am meisten geholfen hat, wurden alle Module gleichermaßen oft erwähnt. So schätzten einige das neue Bewerbungsdossier, gleichermaßen wurde das Üben der Vorstellungsgespräche sowie die Infos betreffend dem Stellenmarkt erwähnt. Auch das Auseinandersetzen mit den Stärken und Schwächen sowie das Einzelgespräch wurden aufgezählt. Ein zusätzlicher positiver Punkt, welcher am meisten aufgeführt wurde, ist der Austausch in der Gruppe und das Bewusstsein, dass auch andere betroffen sind. Auf die Frage, was die Kursteilnehmenden noch gewünscht hätten, haben 36.1 Prozent nichts mehr anzufügen gehabt. Einige hätten sich gerne noch länger mit einem Thema auseinander gesetzt, vor allem das Vorstellungsgespräch wurde mehrfach genannt. Bei den allgemeinen Anregungen wurden viele positive Feedbacks betreffend Information, Klima und Kursleitung gemacht, auch kritische Anmerkungen kamen vereinzelt. Anbei einige Beispiele:

- Die Zusammenarbeit war hervorragend. Man sollte mehr so Kurse für Stellenlose anbieten.
- War sehr interessant und gut um zu reflektieren. Man konnte Neues dazulernen.
- War sehr fordernd, stressig und zum Teil schwer, aber hilfreich.
- Kurs hat mir Mut gemacht und es gab im Anschluss bereits Erfolgserlebnisse. Angenehmes Klima dank Kursleiterin und Teilnehmern.
- Ich konnte vom Kurs einiges mitnehmen und profitieren. In vielen Dingen wurde meine persönliche Einschätzung zu mir selbst bestätigt.
- Ich habe mich etwas alleine gefühlt, da viele im Bewerbungsverfahren noch unwissend waren, eine gemischte Gruppe hat Vorteile, aber auch Nachteile.
- Online Ordner anstatt dem physischen Ordner. Mehr Zeit für alternative Bewerbungen (Eigeninserat, Videobewerbung).

5.4 Aktueller Stand im Stellenmarkt

Es ist erfreulich zu sehen, dass 15 Personen innerhalb der zwei Monate eine neue Anstellung gefunden haben, zwei Personen standen zum Zeitpunkt des Ausfüllens kurz vor dem Vertragsabschluss. Rund ein Viertel der Personen hatte noch kein Vorstellungsgespräch (VG), eine Person davon hat sich beim Sozialamt oder bei der IV gemeldet.

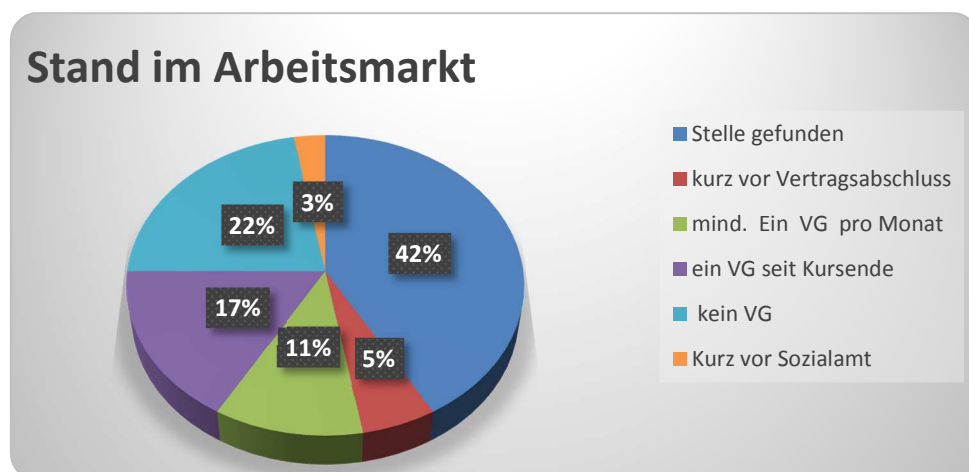


Abbildung 13: Stand im Arbeitsmarkt (eigene Darstellung)

Die Personen, welche eine Stelle gefunden haben, erreichten dies vor allem dank Bewerbungen auf Inserate (33.3%) und dem persönlichen Netzwerk (26.7%). Kein/e Kursteilnehmer/in hat via Social Media oder die persönliche Übergabe des Dossiers eine Anstellung erhalten.

Erfolg Stellensuche dank:

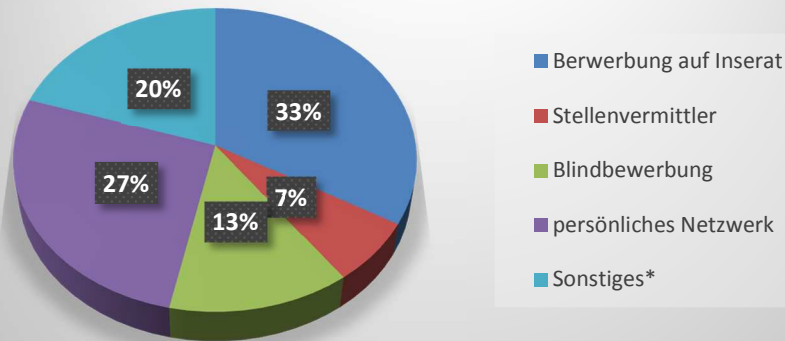


Abbildung 14: Erfolg Stellensuche dank... (eigene Darstellung)

* Bei „Sonstiges“ wurden folgende Punkte genannt:

- Bewerbung und Nachfragen nach Absage, wurde dann doch noch eingeladen, weil sie meine Hartnäckigkeit gut fanden.
- Unternehmung hat Unterlagen aufbewahrt und mir ein Stellenangebot gemacht.
- Vitamin B.

Dabei haben vier Personen von dreizehn einen Quereinstieg gewagt (diese Frage wurde später angefügt und daher noch nicht von allen beantwortet). Diese Chance haben sie vor allem dank ihrem privaten Netzwerk aber auch aufgrund der Hartnäckigkeit erhalten. Mehr als die Hälfte der Personen konnte eine Lohnerhöhung aushandeln, 20 Prozent mussten einen Rückgang von bis zu 10 Prozent in Kauf nehmen, eine Person sogar noch mehr.

Lohn im Vergleich zum letzten Job

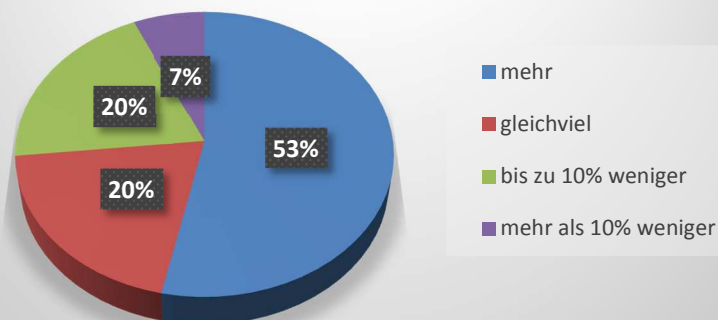


Abbildung 15: Lohn im Vergleich zum letzten Job (eigene Darstellung)

Von den 15 Personen, welche eine Stelle gefunden haben, sind sieben unter 30 Jahre alt, vier zwischen 31 und 40 Jahren und vier zwischen 51 und 55 Jahren. Von der Gruppe zwischen 40 und 50 Jahren erhielt niemand eine Stelle. Ausser drei Personen waren alle maximal ein halbes Jahr auf Stellensuche (die anderen waren neuen, dreizehn respektive vierzehn Monate auf der Suche, zwei von ihnen haben dank ihrem persönlichen Netzwerk eine Stelle gefunden). Betreffend dem Berufsabschluss sind alle aufgeführten vertreten, zwei von ihnen waren ohne Berufsabschluss und erhielten durch ihr privates Netzwerk eine Chance. Betreffend den Berufsfeldern wurden vier zweifach benannt: Bildung / Soziales, Gesundheit, Metall / Maschine und Wirtschaft / Verwaltung, dabei wurden die Quereinsteiger nicht berücksichtigt. Bei den Personen, welche eine Stelle gefunden haben (Basis 15 Personen) sowie denjenigen, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten (Basis 9 Personen) wurden zum Vergleich noch separate Diagramme betreffend Altersverteilung und höchste Ausbildung gemacht. Bei den Personen, welche eine Stelle gefunden haben, widerspiegelt sich die Altersverteilung sowie die höchste Ausbildung im Vergleich zu allen Personen relativ gut. Wobei die Gruppe der Personen zwischen 26 und 30 Jahren etwas stärker und die Personen zwischen 40 und 50 Jahren gar nicht vertreten sind. Bei der Ausbildung sind diejenigen mit einem EFZ Lehrabschluss sowie jene ohne Abschluss bedeutend vertreten, noch keine Stellen haben EBA Lehrabgänger und Personen mit einer Weiterbildung nach der Lehre gefunden.

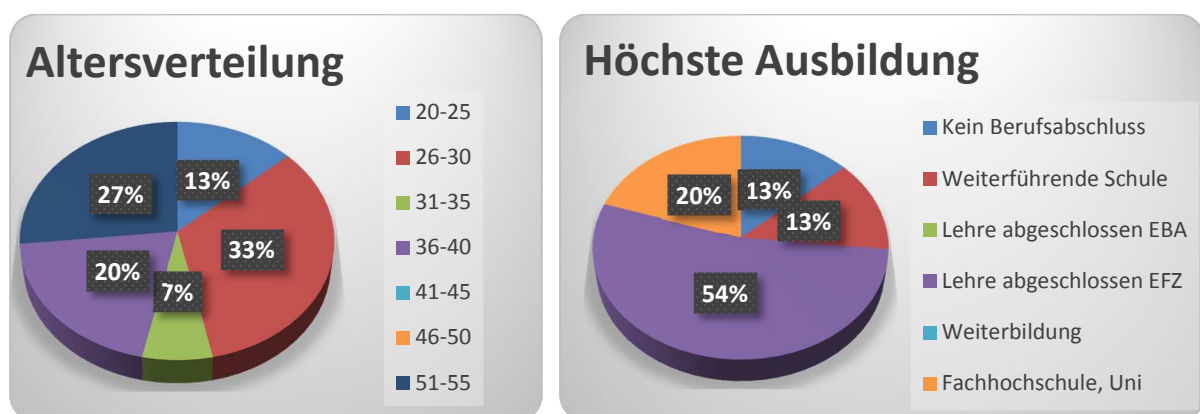


Abbildung 16: Altersverteilung und höchste Ausbildung der Personen, welche eine Stelle gefunden haben, Basis 15 Personen (eigenen Darstellungen)

Bei den Personen, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten, sind nur neun Personen vertreten, was etwas wenig für eine fundierte Auswertung ist. Man kann aber sagen, dass die jüngste Gruppe (20 bis 25 Jahre) besonders stark vertreten ist,

dabei gaben zwei von ihnen an, familiäre Probleme zu haben oder an einer Depression zu leiden. Zudem fällt auf, dass im folgenden Diagramm der Personen ohne Vorstellungsgespräche keine zwischen 26 und 35 Jahren vertreten sind, dafür erscheinen Kursteilnehmende zwischen 40 und 50 Jahren. Bei der Ausbildung sind weiterführende Schulen und die EBA-Lehre auffällig häufig, Personen ohne Abschluss sind keine in dieser Gruppe.

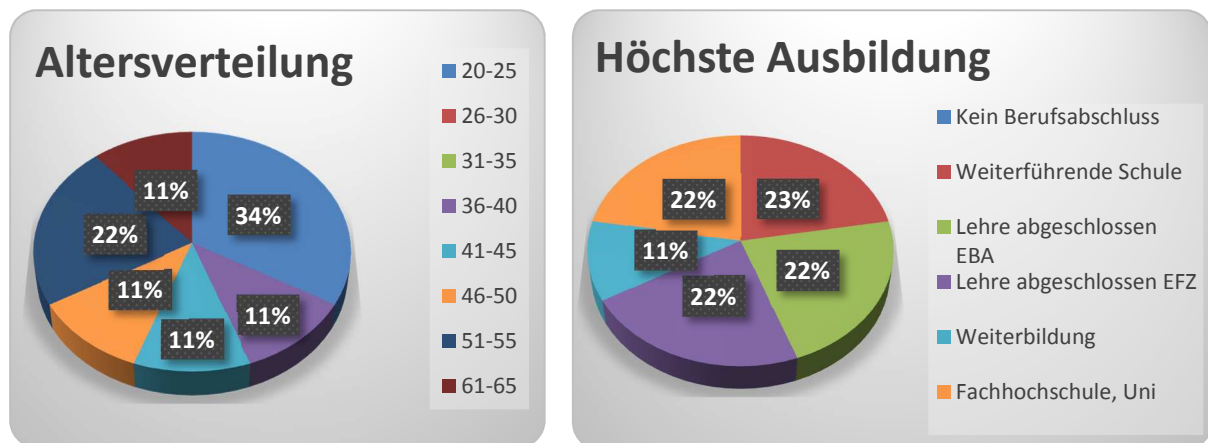


Abbildung 17: Altersverteilung und höchste Ausbildung der Personen, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten, Basis neun Personen (eigene Darstellungen)

Unter dem Titel „Aktueller Stand im Stellenmarkt“ wurde auch das Empfinden der Stellensuchenden bezüglich Pluspunkten, Erschwernisse, Belastungen und Chancen befragt. Bei diesen Fragen waren Mehrfachnennungen möglich. Dabei wurden sich die drei Gruppen (Stelle gefunden, schon Vorstellungsgespräche gehabt und ohne Vorstellungsgespräche) gegenübergestellt. Um eine Vergleichbarkeit zu erreichen, wurden die Nennungen in Prozent angegeben. Dabei widerspiegelt bei denjenigen, welche eine Stelle gefunden haben eine Nennung 6.7 Prozent, bei denen, die Vorstellungsgespräche hatten 8.3 Prozent und bei denen ohne Vorstellungsgespräch 11.1 Prozent. Betreffend den Pluspunkten nehmen die Motivation sowie die Kenntnis, was man möchte bei allen Gruppen einen hohen Stellenwert ein. Bei der Gruppe, die noch kein Vorstellungsgespräch erhalten hat, wurde die Professionalität nicht genannt, im Vergleich zu den anderen Gruppen, wo dieser Punkt eine zentrale Rolle einnimmt. Die Gruppe ohne Vorstellungsgespräch schreiben sich auch deutlich weniger Pluspunkte zu als die zwei anderen Gruppen, im Schnitt hat eine Person 2.1 Pluspunkte angegeben. Bei den Personen, welche schon Vorstellungsgespräche hatten, lag der Schnitt bei 4.6 Nennungen pro Person, bei denjenigen, welche schon eine Stelle haben bei 3.6 Nennungen.

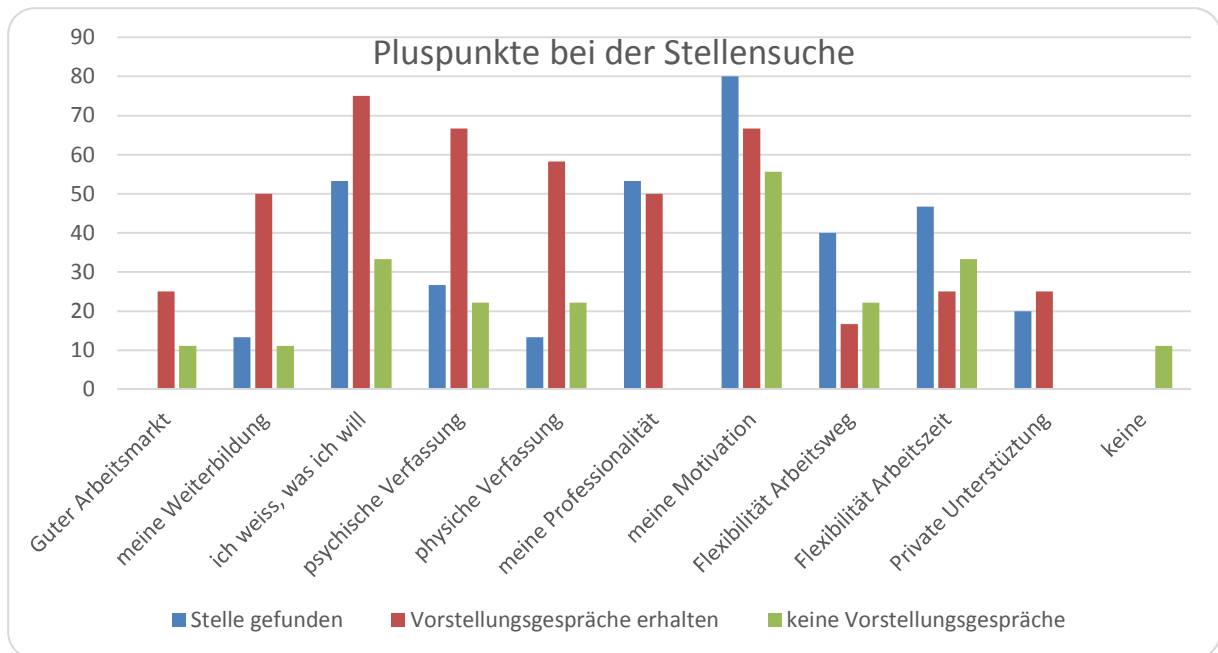


Abbildung 18: Pluspunkte bei der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)

Bei den „Erschwernissen“ kamen klar der schlechte Arbeitsmarkt sowie die fehlende Weiterbildung zum Vorschein. Private Probleme, Energielosigkeit sowie Frust bezüglich der alten Stelle wurden selten gewählt. Bei „Sonstiges“ wurden mehrfach das Alter angegeben sowie die mangelnde Berufserfahrung oder die Suche nach einer Teilzeitstelle ergänzt. Ein Burnout hat niemand gewählt.

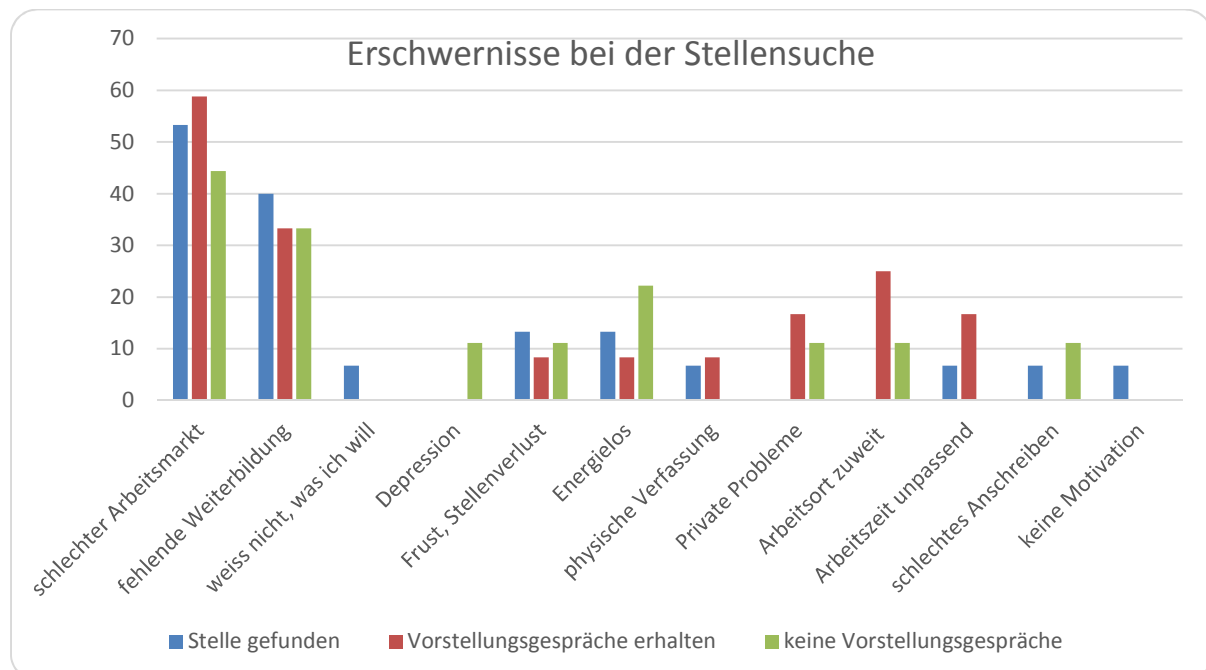


Abbildung 19: Erschwernisse bei der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)

Die grösste Belastung ist für alle Gruppen der Umgang mit Absagen, welche mit 16 Nennungen mit Abstand am meisten ausgewählt wurde. Gefolgt wird dieser Wert vom Druck seitens dem RAV (wobei dies vor allem von Personen gewählt wurde, welche sehr aktiv suchten, vier haben ein Stelle, zwei haben mindestens ein Gespräch pro Monat und die siebte Person ist über 60 Jahre alt), der Tagesstruktur, die Reaktionen der Familie / Freunde, den Schulden und zu Letzt dem Sinnverlust. Dabei erhielten die Vorgaben wie Alkohol, Kiffen und Medikamente keine Nennungen.

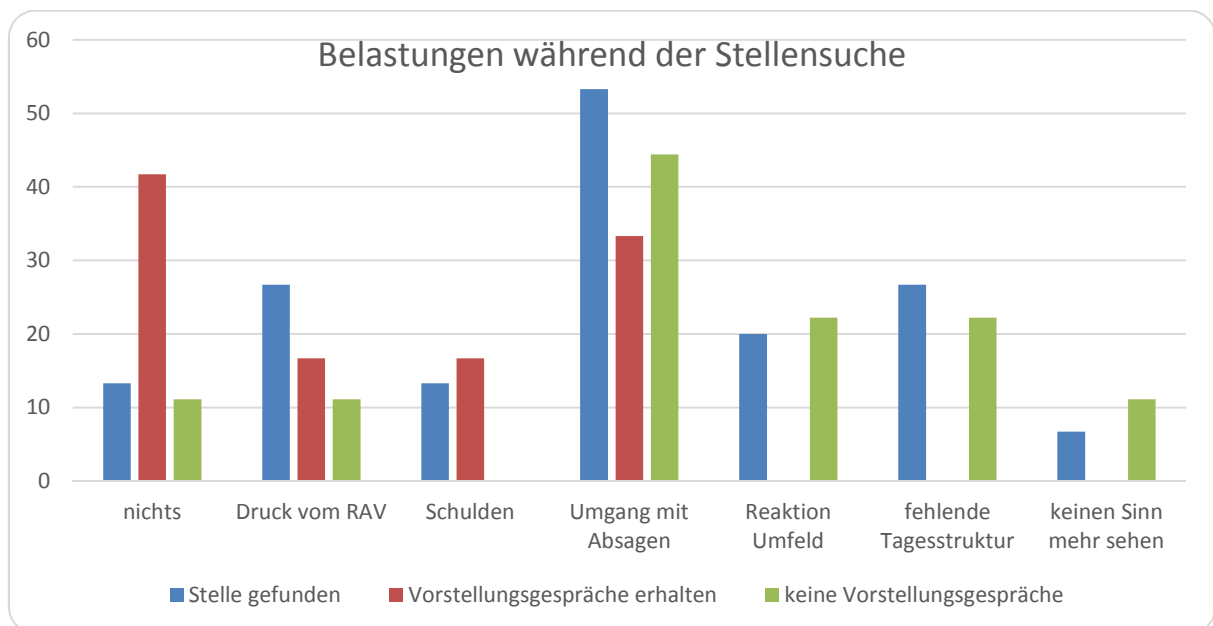


Abbildung 20: Belastungen während der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)

Bei den „Chancen“ ist bei den Personen, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten, als einziges die Nennung „nichts“ vorhanden, was mit vier Nennungen der höchste Wert bei dieser Gruppe ist. Dabei stammt die Aussage vor allem von der jüngsten Gruppe. Die nächsten höheren Werte sind bei dieser Gruppe mehr Freizeit und die Entlastung vom Druck / Stress beim letzten Arbeitgeber. Bei den anderen zwei Gruppen wurde zusätzlich zu den zwei letzteren Punkten noch die Standortbestimmung und Möglichkeit zur Neuorientierung genannt. Bei „Sonstiges“ wurden noch zweifach die gewonnene Zeit für die Weiterbildung ergänzt.

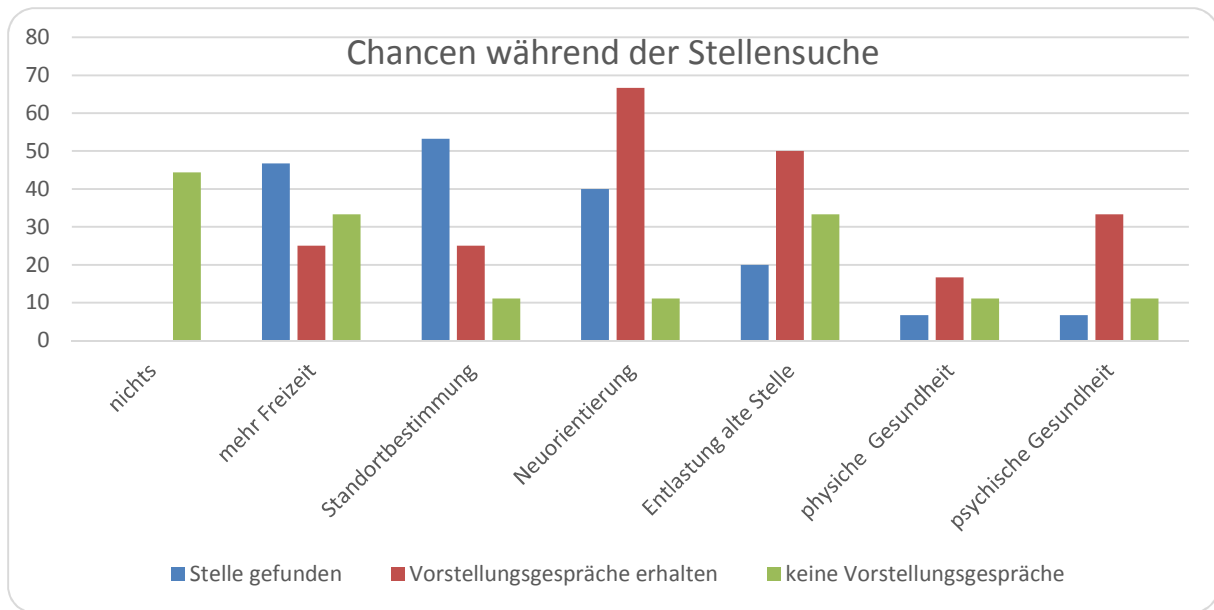


Abbildung 21: Chancen während der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)

Auf das Alter verteilt, schätzten die Standortbestimmung vor allem die 26-30-jährigen und die Neuorientierung die 31-35-jährigen gefolgt von den 51-55-jährigen sowie den 20-25-jährigen (dabei wurden alle Gruppen berücksichtigt, bei welchen mindestens die Hälfte die Aussage ausgewählt haben).

Zusätzlich wurde noch der Bewerbungsaufwand vor dem Kurs und nach dem Kurs befragt. Die Bewerbungsintensivität ist tendenziell gleichgeblieben, wenige haben sie nach dem Kurs deutlich gesteigert. Spannend zu sehen ist der Unterschied betreffend Bewerbungsaufwand je nach Gruppe. Die Gruppen wurden erneut aufgeteilt in diejenigen, welche einen Job haben, solche, die schon Vorstellungsgespräche hatten und diejenigen, die noch zu keinem Gespräch eingeladen wurden. Bei der ersten Gruppe ist das Resultat etwas verfälscht, da einige Personen während dieser Zeit den Vertrag erhalten und sich nicht mehr weiter beworben haben. Die Intensivität liegt jedoch bei der Gruppe, welche zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, deutlich am tiefsten. Dabei kann man innerhalb dieser Gruppe zwei Untergruppen erkennen, fünf Personen von ihnen investierten sowohl vor wie auch nach dem Kurs zwischen zwei bis fünf Stunden pro Woche. Bei den anderen vier Personen konnte der Aufwand von durchschnittlich vierzehn auf rund sechzehn Stunden gesteigert werden. Wenn man die Einzelauswertung anschaut, sind drei der fünf Personen, die einen kleinen Bewerbungsaufwand betrieben, aus der jüngsten Gruppe (20 bis 25 Jahr). Zwei von ihnen gaben an, private oder persönliche Probleme zu haben. Eine Person hat eine EBA Ausbildung und sieht den

Stellenmarkt als Problem. Eine weitere Person dieser fünf ist zwischen 51 – 55 und hat auch eine EBA Ausbildung als höchste Ausbildung angegeben. Die letzte Person ist über 60 Jahre alt und sieht ihr Alter als grosses Hindernis. Die vier Personen, welche mehr Zeit für die Bewerbung investieren sind zwischen 36 und 55 Jahre alt, zwei von ihnen haben einen Hochschulabschluss.

Zur Frage, weshalb eine Weiterbildung ein Erfolg wäre, wurden die Angaben bezüglich dem interessanteren Profil für die Arbeitgeber und um sich persönlich weiterentwickeln zu können etwa gleichermassen ausgefüllt. Zehn von 27 Personen, welche schon Vorstellungsgespräch hatten oder eine Stelle haben, geben an, dass sie zu mehr Vorstellungsgesprächen als vor dem Kurs eingeladen wurden.

6 Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden als erstes nochmals die wichtigsten Ergebnisse aufgeführt und falls möglich mit den Erkenntnissen aus dem Theorieteil verglichen sowie interpretiert. Anschliessend folgt die Diskussion betreffend den Fragestellungen. Dabei wird als erstes auf eine Antwort auf die Konkurrenzfähigkeit und die Erhöhung der Chancen auf ein Vorstellungsgespräch eingegangen. Dann wird die Frage betreffend dem aktuellen Arbeitsmarkt angeschaut, in Berücksichtigung der Zukunftsprognosen. Am Schluss geht es darum, was die Kursteilnehmenden zusätzlich noch bräuchten, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu steigern. Innerhalb vom Fazit wird die Zielsetzung ins Auge gefasst, zum Schluss folgt der Ausblick.

6.1 Darstellung der Ergebnisse und Interpretation

Anbei werden die Resultate der gesamten Arbeit auf die Themen des Fragebogens bezogen kurz dargestellt und interpretiert. Um eine bessere Basis für die Diskussion zu erhalten, werden die zwei Themen „Angaben zur Person“ und „aktueller Stand im Arbeitsmarkt“ zusammengefasst. Die Angaben zur Stellensuche werden separat aufgeführt.

6.1.1 Angaben zur Person sowie aktuelle Situation im Arbeitsmarkt

Die Geschlechter- sowie Altersverteilung sind relativ ausgeglichen. Wobei die Personen unter 30 Jahren am stärksten vertreten sind. Eine kleine Verzerrung kommt durch das zusätzliche Bewerbungsatelier 55+ zustande. Verglichen mit der Theorie zeigt dies auf, dass die Wirtschaft unsicher ist und die Unternehmen lieber

auf ältere Personen mit Berufserfahrung zurückgreifen als junge Lehr- oder Schulabgänger nach weiterführenden Schulen einstellen. Zusätzlich könnten die Orientierungslosigkeit und die Unsicherheit betreffend den möglichen Laufbahnen bei jungen Personen zu einer Überforderung führen, was einen negativen Einfluss auf die Motivation und Energie hat. Das RAV wirkt mit Berufspraktika und Praxisfirmen für die Jugendlichen diesem Trend entgegen. Auch wenn oftmals das Alter als Hindernis angesehen wird, widerspiegelt sich dies nicht im Resultat. Von den acht Personen zwischen 51 und 55 Jahren haben fünf Personen eine Stelle oder stehen kurz vor Vertragsabschluss. Wobei nur eine Person angegeben hat, weniger zu verdienen. Nur zwei Personen dieser Gruppe hatten noch kein Vorstellungsgespräch. Eine Person kommt aus der Metall / Maschinen Branche, wo der Arbeitsmarkt schlecht ist. Die andere Person leistet mit fünf Stunden pro Woche relativ wenig Bewerbungsaufwand. Personen zwischen 55 und 60 Jahren haben keine an der Umfrage teilgenommen. Eine Person war über 60 Jahre alt, was den Wiedereinstieg deutlich erschwert. Bis auf drei Personen haben alle mindestens einen EBA Abschluss, am stärksten vertreten sind Personen mit EFZ Abschluss als höchste Ausbildung. Tendenziell ist zu sehen, dass es vor allem für die jüngste Gruppe mit einer weiterführenden Schule oder einem EBA Abschluss als höchste Ausbildung schwieriger ist, ein Vorstellungsgespräch zu erhalten. Bei den Personen ohne Bildung handelt es sich um über 36-jährige, welche schon einige Erfahrungen mit sich bringen. Zwei von ihnen haben dank ihrem Netzwerk eine neue Anstellung gefunden, die dritte Person hatte ein Vorstellungsgespräch. Das Bedürfnis der Unternehmen nach Bildung ist bei der Anzahl der Personen mit Hochschulabschluss zu sehen, welche eine Stelle gefunden haben oder kurz vor Vertragsabschluss stehen (vier von sieben Personen). Die zwei Personen dieser Gruppe, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten, arbeiteten in den Berufsfeldern Metall / Maschinen und Wirtschaft / Verwaltung. Beide kommen von einer anderen Nation, wobei das Land, in welchem die Diplome erworben wurden sowie die deutschen Sprachkenntnisse nicht ersichtlich sind. In den Resultaten zu sehen ist auch, dass vor allem allgemeine Bürojobs wie Sachbearbeiter/in den „Funktionen“ am häufigsten aufgeführt wurden und dies vermehrt im Berufsfeld Wirtschaft / Verwaltung. Bei den Stellensuchenden war auch ein beachtenswerter Anteil an Hochschulabsolventen. Dies zeigt, dass der Fachkräftemangel in spezifischen Branchen liegt. Ausser einer Ärztin, welche zum Zeitpunkt der Umfrage kurz vor Vertragsabschluss stand, ist

keine höher ausgebildete Person aus den typischen Mangelberufen vertreten. Aufgrund der Dauer der Stellensuchenden konnte keinen Rückschluss auf die Konkurrenzfähigkeit gemacht werden. Denn auch diejenigen Personen, welche schon über ein Jahr auf Stellensuche waren, haben dank ihrem persönlichen Netzwerk eine Stelle gefunden.

6.1.2 Beurteilung des Kurses Bewerbungsateliers nach Modulen

Die Ergebnisse betreffend der Bewertungen der Module zeigen in allen befragten Punkten des Bewerbungsateliers eine positive Entwicklung. Die Module wurden gleichermassen geschätzt und zusätzliche Wünsche waren rar. Dies zeigt auf, dass das Bewerbungsatelier auf einem hohen Qualitätsniveau steht. Die Literatur hat unterstrichen, wie wichtig die Auseinandersetzung mit sich selber ist. Anhand den Stärken und Schwächen und gewünschten Rahmenbedingungen kann das Arbeitsumfeld bewusster ausgesucht werden. Die Stellensuchenden sind sich ihrer Kompetenzen bewusster und sich selber im klareren, was sie möchten. Optimaler Weise spüren sie dank dieser Ausgangslage eine Begeisterung und können sich dementsprechend überzeugender verkaufen. Zusätzlich besitzen die Kursteilnehmenden professionellere Unterlagen und die meisten wissen nach dem Kurs, wie sie Insetrate interpretieren und das Motivationsschreiben gestalten sollen. Somit können sie anschliessend selbständig professionellere Unterlagen erstellen. Auch die Information betreffend dem verdeckten Arbeitsmarkt, die Relevanz des persönlichen Netzwerks und allgemein der Bewerbungsmöglichkeiten wurden geschätzt. Allgemein haben die Kursteilnehmenden nach dem Kurs klarere Ziele und konkrete nächste Schritte geplant sowie umgesetzt, was Motivation mit sich bringt. Die Aktivität konnte gesteigert werden, was wahrscheinlich auch mit den Bemühungen, mögliche Blockaden zu erkennen, wo nötig das Selbstwertgefühl zu steigern oder Mut zu machen, zusammenhängt. Das Vorbereiten auf potenzielle Fragen sowie das Üben der Vorstellungsgespräche bringt eine wertvolle Sicherheit mit. Im Theorieteil wurden die Kriterien und allgemeinen Anforderungen der unterschiedlichen Unternehmen an die Stellensuchenden nicht berücksichtigt, da dies den Rahmen gesprengt hätte. Daher kann kein Bezug gemacht werden.

6.1.3 Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier

Schön zu sehen ist, dass die meisten ihre nächsten Schritte umgesetzt haben und einen mittelfristigen Nutzen des Bewerbungsateliers spüren. Rund ein Drittel der

Personen hat keine offenen Wünsche mehr betreffend dem Kurs. Am häufigsten wurde das noch intensivere Üben sowie zusätzlich Tipps betreffend Vorstellungsgespräche genannt. Die Zusammenarbeit mit dem RAV wird gut gewertet. Stark wird der Austausch mit den anderen Stellensuchenden geschätzt. Aus der Literatur kann Rückschluss gezogen werden, dass der Stand der Referenzgruppen im Arbeitsleben zentral ist. Im Kurs erleben die Stellensuchenden, dass es weiterer Personen in der gleichen Lage gibt. Je nach dem kann Frust unter den Kursteilnehmenden positiv geteilt werden oder man findet im Gespräch Verständnis. Zusätzlich widerspiegeln die Kursleiter/innen Respekt und Wertschätzung gegenüber den Stellensuchenden. Somit befindet man sich für zwei Wochen in einem Umfeld, wo die Arbeitslosigkeit als „normal“ gesehen wird.

6.1.4 Angaben zur Stellensuche

Das Resultat zeigt auf, dass die meisten Kursteilnehmenden motiviert auf der Stellensuche unterwegs sind und dies als grössten Pluspunkt sehen. Gefolgt wird dieser Wert von dem Wissen, was die Stellensuchenden wollen. Bei den Erschwernissen wird der schlechte Stellenmarkt am häufigsten genannt, gefolgt von der fehlenden Weiterbildung. Dieses Empfinden stimmt mit dem Theorieteil betreffend aktueller Wirtschaftslage überein. Immer häufiger liest man in den Nachrichten von Stellenabbau oder Einstellungsstopps, auch die Relevanz der Qualifikation wird deutlich. Das Vorurteil, bei Stellenwechsel erhält man mehr Lohn, ist oftmals noch real. Rund ein Viertel der Personen mussten jedoch schon eine Lohnsenkung in Kauf nehmen. Der Umgang mit Absagen wird mit Abstand am häufigsten als Belastung gesehen, gefolgt vom Druck vom RAV. Bei den Werten aus der Theorie betreffend der Bedeutung der Arbeit kommt die Zeitstruktur vor dem Umfeld und der finanziellen Sicherheit (Schulden). Als Chance nutzen die Kursteilnehmenden vor allem die gewonnene Zeit sowie die Möglichkeit zur Standortbestimmung und Neuorientierung. Zusätzlich schätzen viele die Entlastung von der alten Arbeitsstelle. Beim Vergleich der Neuorientierung zu den Lebensphasen fällt auf, dass die Explorationsgruppe mit den 20-25-jährigen vertreten ist, welche ausprobiert und realisiert hat, dass dies eventuell doch nicht das Richtige ist. Die Personen bis 30 Jahre der Etablierung gaben vor allem die Standortbestimmung an. Die Gruppe in der Mitte der Etablierung (31-35 Jahre) nannte die Neuorientierung am häufigsten. Dies könnte mit einer neuen Rolle beispielsweise bezüglich der Familie zu tun haben. Bei der Gruppe der Erhaltung ist

auch ein starkes Interesse an einer Neuorientierung zu sehen, was dafür spricht, dass die Lebensphasen von Donald E. Super vermehrt zyklisch auftreten. Die häufiger auftretenden Übergänge, freiwillig oder unfreiwillig, geben einem zwangsläufig die Chance zur Neuorientierung, was früher mit der lebenslangen Stelle weniger der Fall war. Die fehlende Work-Life-Balance aufgrund des gestiegenen Drucks Seitens der Unternehmen wirkt den neuen Werten entgegen. Auch gibt einem die Stellensuche gleich allgemein die Möglichkeit die Sinnhaftigkeit zu hinterfragen. Diese Neubesinnung der Bedeutung der Arbeit kann ein zusätzlicher Grund für die späte Neuorientierung sein.

Wenn man die Personen versucht in die Gliederung von Benedikt Rogge einzufügen, würden die meisten Personen zur Gruppe „Umstellung des Selbst“ gehören. Sie sehen die Situation zwar grundsätzlich negativ an, geniessen jedoch auch die gewonnene Zeit und suchen motiviert eine neue Anstellung. Sie wirken optimistisch, dass sie diese auch bald finden werden und sehen die Arbeitslosigkeit als vorübergehend an. Zwölf Personen geben als Chance die Entlastung vom alten Arbeitgeber, resp. bessere physische Gesundheit an. Auch dies widerspiegelt den Druck der Unternehmen, welcher oftmals durch die zurzeit unsichere Wirtschaftslage ausgelöst wird. Zusätzlich können mentale Blockaden und Glaubenssätze dafür verantwortlich sein, dass man in eine belastende Situation bei der Arbeitsstelle gerät. Diese Personen könnten in die Gruppe der „Befreier“ eingeordnet werden. Sie können sich von der Last erholen, sich selber wieder finden und eine neue Stelle in einem passenderen Umfeld suchen. Vier Personen gaben die Schulden als grosse Belastung an, was auf die Gruppe „Kampf um das Selbst“ deutet. Sie sind tendenziell schon länger auf der Stellensuche (zwei Personen sechs, eine zwölf und die vierte vierzehn Monate) und drei gingen wahrscheinlich vom Befreier-Modus in den Kampf über, da sie zusätzlich die Entlastung als Chance angeben. Zwei bis drei Personen könnten in den „Verfall des Selbst“ gefallen sein, da sie keine Chancen mehr sehen und zusätzlich psychische Erschwernisse angegeben haben. Dabei handelt es sich vor allem um die jüngste Gruppe, zwei sind schon seit zwölf Monaten auf der Suche. Der Bewerbungsaufwand liegt mit drei bis fünf Stunden pro Woche auch tief und konnte durch den Kurs nicht gesteigert werden. Die Person, welche kurz vor der Aussteuerung steht, könnte sich in der Transformation befinden, da sie als einziges noch die Chance zur Selbständigkeit sieht. Sie akzeptiert die Arbeitslosigkeit und versucht, mit einer potentiellen Selbständigkeit doch noch etwas Geld zu verdienen.

Bei den Personen, welche eine Stelle gefunden haben, handelt es sich vor allem um die Umsteller, vier Personen könnten auch der Gruppe Befreier oder sogar der Kämpfer zugeordnet werden.

Die Umfrage hat gezeigt, dass es zurzeit viele unterschiedliche Unternehmenskulturen auf dem Markt gibt und man auf verschiedene Art und Weise an eine Stelle kommt. Dies wird auch von der Theorie unterstrichen, welche aufzeigt, dass junge Unternehmen eine neue Kultur vorleben. Für den Bewerbungsprozess ist dies für die Stellensuchenden eine wichtige Erkenntnis. Sie müssen für sich definieren, was für sie das richtige Umfeld ist und ihre Bewerbungsunterlagen sowie Bewerbungsart entsprechend anpassen. Bei den traditionelleren, kleineren Firmen ist eine Initiativbewerbung noch willkommen, bei jüngeren oder grösseren Firmen kann dies eine negative Auswirkung haben. Zentral ist das Nutzen des persönlichen Netzwerks, besonders wenn man nicht allen Anforderungen betreffend Stellenprofil entspricht. Die Social Medias sind am Kommen, was sich in dieser Umfrage jedoch nicht abzeichnet. Wahrscheinlich werden sie zurzeit vor allem von grösseren und / oder internationalen Unternehmen genutzt.

Die Notwendigkeit betreffend Weiterbildung, welche auch im Theorieteil ersichtlich wird, ist den Stellensuchenden bewusst. Die Frage stellt sich dabei bezüglich der Finanzierung. Das RAV beteiligt sich je nach Situation, kann aber nicht alles übernehmen. Dabei wäre eventuell die kommenden günstigeren Online-Ausbildungsplattformen eine potentielle Lösung dieses Dilemmas.

6.2 Diskussion der Fragestellung

Im folgenden Kapitel werden auf die Ausgangsfragen eingegangen und die Beantwortung diskutiert.

6.2.1 Konkurrenzfähigkeit und Chancen auf ein Vorstellungsgespräch

Mehr als ein Drittel der Personen, welche ein Vorstellungsgespräch hatten, geben an, dass sie seit dem Bewerbungsatelier mehr Chancen erhalten haben. Für die Basis der Konkurrenzfähigkeit dient als erstes die erfolgreiche Standortbestimmung und Perspektivenerarbeitung. Die Kursteilnehmenden werden ihrer Stärken und Schwächen sowie ihres gewünschten Umfelds bewusster. Auch die Professionalität aller Unterlagen konnte klar gesteigert werden. Die Kursteilnehmenden können Inserate besser lesen und sich spezifischer darauf bewerben. Betreffend der Situation im Arbeitsmarkt sind sie informiert und sind sich des versteckten

Arbeitsmarkts bewusst. Ihre Motivation bringt sie dazu, sich aktiver im Stellenmarkt zu bewegen. Auch fühlen sie sich sicherer und können selbstbewusster bei einem Vorstellungsgespräch auftreten. Gewisse Hindernisse betreffend der inneren Freiheit können im Bewerbungsatelier thematisiert werden und dank dem Bewusstwerden kann an ihnen gearbeitet werden. Häufige Themen sind dabei das Selbstmarketing (viele verkaufen sich anfangs unter ihrem Wert) oder das Aufbauen des Selbstvertrauen (dabei werden Erfolge besprochen). Andere Hindernisse wie die fehlende Weiterbildung sowie Berufserfahrung, private Probleme, physische Gesundheit oder auch eine komplette Orientierungslosigkeit übersteigen den Rahmen des Ateliers. Dazu müssen zusätzliche Spezialisten aufgesucht werden, um die Hindernisse abzubauen und die Konkurrenzfähigkeit zu steigern.

6.2.2 Arbeitsmarkt aktuell und in Zukunft

Der Arbeitsmarkt zeigt sich aktuell belastend, wobei sich nur vage besonders betroffene Berufsfelder herauskristallisiert haben wie beispielsweise die Wirtschaft / Verwaltung. Betreffend Funktion sind vor allem allgemeine Bürojobs betroffen. Generell wurden aber in allen Berufsfeldern und auch unabhängig vom Bildungsstand Anstellungen gefunden. Die Relevanz des verdeckten Arbeitsmarkts kann man sich durch den hohen Anteil des Stellenerhalts dank privatem Netzwerk erahnen. Auch zeigt die Umfrage, dass Initiativbewerbungen in gewissen Unternehmen noch hilfreich sind. Die Theorie zeigt den potentiellen Wandel der Anforderungen seitens der Arbeitskräfte und der Unternehmen an. Aktuell befinden wir uns in einer Übergangsphase, was die Orientierung für die Stellensuchenden, insbesondere für die jüngste Gruppe, schwer macht. Diese Gruppe, vor allem diejenigen Personen auf einem tieferen Bildungsniveau, leidet zusätzlich unter der aktuellen Wirtschaftslage, da ihnen die Praxiserfahrung fehlt. Grundsätzlich sind für fast jede Person und auch Generation passende Unternehmen betreffend den Werten vorhanden. Ein vorgängiges Auseinandersetzen mit der Firmenkultur ist unumgänglich, um die gewünschten Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Wichtig für die Zukunft ist, dass man sein Netzwerk pflegt und sich jederzeit Gedanken zum Arbeitsmarktwert macht und das nötige Wissen aneignet, vor allem auch die dazugehörigen Zertifikate.

6.2.3 Zusätzlicher Bedarf der Kursteilnehmenden

Die Umfrage zeigt, dass der Kurs die Bedürfnisse der Stellensuchenden sehr gut abdeckt. Von ihnen wurden wenige offene Bedürfnisse genannt. Einzelne Personen bräuchten noch mehr Zeit oder eine individuellere Begleitung, was im Kurs nur beschränkt geboten werden kann. Am häufigsten wurde das Üben der Vorstellungsgespräche genannt, was noch stärker berücksichtigt werden kann. Betreffend Modul 1 hat die Suche nach Alternativen am meisten Potential, wobei dies stark von den Rahmenbedingungen der Stellensuchenden abhängt (Offenheit, gesundheitliche Situation,...). Bei den Belastungen wurde häufig der Umgang mit Absagen genannt, ein stärkerer Fokus auf dieses Thema könnte den Kursteilnehmenden helfen. Allgemein können die gewonnen Erkenntnisse dieser Arbeit den Stellensuchenden nützen und die Relevanz gewisser Themen im Kurs verstärkt kommuniziert werden. Wenige Personen bräuchten eventuell noch über eine gewisse Dauer eine engere Begleitung wie beispielsweise einen Job Coach, um ihre momentane Situation in Griff zu bekommen und um anschliessend erneut Konkurrenzfähig zu sein.

6.3 Fazit

Ein Ziel der Arbeit ist es, mögliche Erschwernisse und Chancen der Stellensuchenden und allgemein in ihrer aktuellen Situation herauszukristallisieren. Dieses wurde dank der Umfrage und der zusätzlichen Auseinandersetzung mit der Studie von Benedikt Rogge gut erreicht. Ein grosses Problem stellt sich künftig mit der geforderten Weiterbildungen und den Finanzierungsmöglichkeiten. Das Wissen, was im Arbeitsmarkt heute und künftig gefragt ist oder nicht mehr konnte teilweise beantwortet werden. Die 15 Personen, welche eine Stelle erhalten haben, sind nicht repräsentativ, trotzdem kann man sagen, dass das private Netzwerk eine immer wichtigere Rolle spielt. Im Theorieteil kam die Bereitschaft, flexibel zu sein, sich konstant weiterzuentwickeln sowie anzupassen und sich selbständig Arbeitsmarktfähig zu halten, als wichtige Anforderung hervor. Eine spezifische Aussage, was die Unternehmen effektiv betreffend Bewerbungsart und –unterlagen verlangen, konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht untersucht werden. Mit den Erkenntnissen aus der Theorie sowie aus der Umfrage ist das Ziel, Optimierungsmöglichkeiten betreffend dem Bewerbungsatelier zu erarbeiten. Das Bewerbungsatelier wird in der aktuellen Art sehr geschätzt. Im Ausblick können nur

kleine Verbesserungsvorschläge vor allem bezüglich Vertiefung gewisser Themen gemacht und ergänzende Fragen aufgeworfen werden

6.4 Ausblick

Betreffend der Module wurde vor allem das intensivere Üben der Vorstellungsgespräche genannt. Dabei ist es der Autorin bewusst, dass die Kursleiter/innen unterschiedliche Gewichtungen vornehmen und dies teilweise schon gemacht wird. Dazu wäre ein freiwilliger Austausch unter den Kursleiter/innen förderlich. Auch könnte zugleich besprochen werden, wie die Kursleiter/innen jeweils das Thema „Umgang mit Absagen“ behandeln und welche zusätzlichen Themen sie jeweils für die Stellensuchenden als besonders relevant ansehen.

Bei den Einzelgesprächen nimmt sich die Autorin vor, wo möglich und notwendig, noch vertiefter auf die Alternativen einzugehen, wobei die Offenheit der Stellensuchenden zentral ist.

Die Theorie hat gezeigt, wie wichtig es ist, die Stellensuchenden bei ihrem Standpunkt abzuholen sowie Vertrauen aufzubauen, um sie optimal zu unterstützen. Auch können so mögliche effektive Erschwernisse wie beispielsweise persönliche Glaubenssätze erkannt werden. Dabei ist die Beziehung und das Verständnis eine wichtige Basis für die erfolgreiche Zusammenarbeit. Dank den Themen im Theorieteil, insbesondere der Studie von Benedikt Rogge, kann sich die Autorin noch stärker in die Situation der Stellensuchenden einfühlen und sie noch besser abholen, um optimal mit ihnen zu arbeiten.

Weiter steht ein Refresher-Angebot nach zwei Monaten Seitens der Santis Training AG in Oberwil zur Diskussion, bei welchem entweder das Vorstellungsgespräch erneut thematisiert wird und / oder Zeit für Einzelgespräche mit der Laufbahnberaterin geboten werden. Auch ist die Idee aufgekommen, eine Plattform für die ehemaligen Kursteilnehmenden ins Leben zu rufen, innerhalb welcher sie sich treffen und austauschen können.

Ein weiteres Thema ist der Papierkrieg. Gäbe es Alternativen? Eventuell online, wobei nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle einen Computer besitzen oder über genügend Anwenderkenntnisse verfügen. Wie könnte man dieses Thema sonst noch angehen?

Zur Unterstützung der Personen, welche zum aktuellen Zeitpunkt nicht im Stande sind, die erwartete Selbständigkeit zu bewerkstelligen, wäre eventuell eine engere Begleitung wie beispielsweise ein Job Coach von Vorteil.

Für weitere Forschungen wäre es spannend, die Sicht der Unternehmen zu diesen Themen zu erfahren. Auf was schauen sie wirklich und wo sehen sie die Zukunft. Eine weitere Frage ist der Finanzierungsaufwand aller Weiterbildungen sowie Umschulungen welche künftig anfallen. Reicht es, wenn diese weiterhin von den Unternehmen übernommen werden oder braucht es vor allem für Stellensuchende noch weitere oder grosszügigere Unterstützungsmöglichkeiten, um überhaupt Arbeitsmarktfähig zu bleiben. Wie sehen die Entwicklung und die Akzeptanz / Anerkennung der günstigen Online-Bildungsstätte aus?

7 Reflexion

Im letzten Kapitel werfe ich einen Blick auf die letzten elf Monate, innerhalb welchen die Idee dieser Masterarbeit entstand und umgesetzt wurde.

7.1 Vorgehen, Prozesse und Rolle

Kurz vor dem Kolloquium im Februar stand ich leicht unter Druck, da ich noch kein Thema hatte. Bewusst war mir jedoch, dass ich etwas praxisbezogenes, etwas, dass mir auch beruflich weiterhilft, schreiben möchte. Im November 2015 startete ich meine Stelle bei Santis Training AG in Oberwil. Dies gab mir die Inspiration, eine Umfrage zu machen, wo die Kursteilnehmenden in zwei Monaten stehen. Meinen Vorgesetzten Roland Sommer-Salner konnte ich für mein Vorhaben gewinnen und er holte die Einwilligung Seitens des RAVs ein. Damit ich möglichst viele E-Mail Adressen sammeln konnte, musste ich sogleich mit der Anfrage der Kursteilnehmenden starten und zusätzlich den Fragebogen erstellen. Dies setzte auch voraus, dass die Disposition steht. Da ich neben der Tätigkeit bei Santis Training AG noch ein Praktikum absolvierte und mir meine Familienpflichten wichtig sind, blieb nur wenig Zeit zur Verfügung. So konzentrierte ich mich auf den Fragebogen. Der konkrete Aufbau und auch die notwendige Literatur schienen mir zu diesem Zeitpunkt zweitrangig. In Zusammenarbeit mit Roland Sommer-Salner erstellte ich den Fragebogen, gleichzeitig klärte ich mit Susanna Borner den Inhalt der Disposition ab. Dank dem Druck der Disposition und den Inputs von Susanne Borner konnte ich trotzdem schon von Beginn an eine Struktur in meiner Arbeit erreichen. Ab Mitte März begann ich mit dem Sammeln der E-Mail Adressen für die Umfrage. Im Kurs willigten jeweils alle ein, ausgefüllt haben es schlussendlich 36 von rund 100 Personen. Erst ab Mitte August setzte ich mich dann mit der Theorie

auseinander. Schnell fand ich viele spannende und hilfreiche Informationen und ich hatte Mühe, mich nicht zu fest zu vertiefen und abzuschweifen. Immer fand ich weitere interessante Inputs und ich musste mich abgrenzen. Da ich die Umstände in meinem Zeitplan berücksichtige, konnte ich diesen gut einhalten.

Der Online-Fragebogen war die richtige Wahl betreffend Methodik. So konnte ich möglichst viel Kursteilnehmende auf einfachem Weg erreichen und das Ausfüllen des Fragebogens war für sie angenehm. Hätte ich mich zuerst mit der Theorie vertiefter auseinandergesetzt, hätte ich wahrscheinlich noch spezifischere Fragen zur Literatur gestellt. Dabei wäre ich aber auch wieder betreffend der Länge des Fragebogens in Konflikt geraten.

Da ich selber im Kurs mitarbeite, war ich sehr gespannt auf das Resultat der Arbeit. Das Interesse war auch dem Entsprechend gross und ich konnte dank der Literatur viel dazugewonnenes Wissen gleich in die Praxis einfliessen lassen. Dies war jedoch für die Masterarbeit auch ein Erschwernis, da ich in Versuchung kam, neue Erkenntnisse und Erfahrungen in die Interpretationen der Ergebnisse einzubeziehen. Eine weitere Motivation war, dass ich meinen wirtschaftlichen Hintergrund mit dem psychologischen Interesse und Wissen aus der Beratungsfunktion verknüpfen und vertiefen konnte. Umso schwieriger war es jedoch auch, mich nicht zu fest im Detail zu verlieren. Da ich die Arbeit privat gemacht habe, konnte ich äusserst selbständig und ohne äusseren Druck arbeiten.

7.2 Bedeutung der Untersuchung

Die hohe Qualität des Bewerbungsateliers der Sanits Training AG in Oberwil kommt in dieser Untersuchung sehr gut zum Vorschein. Diese Bestätigung, dass die Santis Training AG in Oberwil mit ihrem Konzept auf dem richtigen Weg ist und nur kleine Verbesserungsvorschläge angebracht wurden, ist eine wertvolle, positive Standortbestimmung und auch eine Werbepattform für künftige Aufträge.

Persönlich konnte ich viel dazulernen und meine Professionalität in der Arbeit steigern. Dank der Erkenntnis der Relevanz gewisser Themen konnte ich nun einen definitiven Leitfaden für meine Gespräche erstellen. Vor allem von der vertieften Auseinandersetzung mit der Theorie konnte ich profitieren. Nun kann ich mich noch verständnisvoller in die Situation der Stellensuchenden versetzen, was die Beziehung und somit die Vertrauensbasis stärkt. Das Wissen betreffend der inneren Freiheit kann mir helfen, mögliche Hindernisse bei der Umsetzung der Ziele

herauszukristallisieren und zu thematisieren. Zusätzlich konnte ich mein Wissen betreffend die Wirtschaftssituation auffrischen.

Ich könnte mir vorstellen, dass der Inhalt und das Ergebnis der Arbeit auch für andere Kursleitende spannend wären. Insbesondere der Theorieteil könnte allgemein für Personen, welche mit Stellensuchenden zusammenarbeiten, von Bedeutung sein.

7.3 Kritische Würdigung

Trotz chaotischem Start verlief die Arbeit sehr gut. Ab August setzte ich mich fundiert mit der Theorie auseinander und fand immer wieder neue Informationen. Der wirtschaftliche Teil erwies sich als schwierig, da ich alles im Internet suchen musste. Dankbar war ich über erhaltene Tipps betreffend Literaturhinweise und Nutzung gewisser Programme. Obwohl ich mit genügend Antworten gerechnet habe, war eine Ungewissheit vorhanden. Allgemein war das vergangene Jahr für mich sehr intensiv, da es nach sechs Jahren Familienzeit den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt in einem neuen Umfeld, das Praktikum und die Masterarbeit umfasste. Es war eine sehr spannende und lernreiche Herausforderung, welche ich dank dem Verständnis und der Unterstützung meiner Familie gut gemeistert habe.

Bei der Arbeit zu berücksichtigen ist, dass das Ergebnis nicht verallgemeinert werden kann. Die 36 Personen wurden willkürlich auf die Zeit des Kursbesuches bezogen ausgesucht und sind nicht repräsentativ bezogen auf alle Stellensuchenden. Weiter muss bedenkelt werden, dass nicht alle Stellensuchenden die Anforderungen für die Teilnahme am Bewerbungsatelier erfüllen und diese Personen in der Umfrage nicht vertreten sind. Auch arbeiten im Raum Basel viele Grenzgänger, welche bei Stellenverlust in vielen Statistiken nicht auftreten. Somit besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit oder Übertragbarkeit der Resultate.

8 Zusammenfassung

Die Vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wo die Kursteilnehmenden des Bewerbungsateliers der Santis Training AG in Oberwil nach zwei Monaten stehen. Das Ziel des Kurses ist, die Konkurrenzfähigkeit der Stellensuchenden im Stellenmarkt zu steigern und dies dank einer Standortbestimmung und Perspektivenerarbeitung (Modul 1), Informationen zum Arbeitsmarkt (Modul 2), Selbstmarketing (Modul 3) sowie Kenntnisse beim Schreiben von professionellen Bewerbungsunterlagen. Dabei geht es bei den Kursteilnehmenden um interessierte

Stellensuchende, welche gut Deutsch sprechen und das Alter der Grundbildung überschritten haben, unabhängig von Qualifikation oder Geschlecht. Die Arbeit geht den Fragen nach, ob die Stellensuchenden ihre Chancen auf dem Stellenmarkt steigern konnte, wie sich ihnen der Arbeitsmarkt heute sowie in Zukunft präsentiert und was den Stellensuchenden zusätzlich helfen würde. Um eine Antwort zu erhalten, hat sich die Autorin zuerst im Theorieteil intensiv mit dem Arbeitsmarkt, also der Wirtschaftslage sowie den Arbeitskräften auseinandergesetzt. Vertieft geht die Arbeit auf die Stellensuchenden, ihr Befinden und mögliche Gründe für sich wiederholende Situationen ein. Anschliessend folgen die Auswertung des Online-Fragebogen, innerhalb welchem 36 Kursteilnehmende ein Feedback zum Kurs gegeben haben, sowie die Interpretation der Resultate. Die Ergebnisse zeigen in allen Modulen eine positive Entwicklung der Teilnehmenden dank dem Bewerbungsatelier. Die meisten konnten ihre Konkurrenzfähigkeit steigern und die Erwartungen vom Kurs wurden meist erfüllt bis übertroffen. 15 von den 36 Personen haben eine Stelle gefunden, zehn von 27 Personen geben an, mehr zu Vorstellungsgesprächen als vor dem Kurs eingeladen zu werden.

Der Arbeitsmarkt ist zurzeit im Umbruch, dies einerseits durch die aktuelle Wirtschaftslage und den strukturellen Wandel ausgelöst von der Revolution 4.0. Diese Umstände fordern von den Arbeitskräften eine kontinuierliche Bereitschaft, sich anzupassen, umzuorientieren und dauernd dazuzulernen um den Arbeitsmarktwert zu halten oder zu steigern. Andererseits ändern sich der Wert der Arbeit für die Arbeitskräfte und somit ihre Bedürfnisse an die Unternehmen. Um am verdeckten Arbeitsmarkt teilnehmen zu können, ist das soziale Netzwerk eine wichtige Stütze. Weiter ist die Unternehmenskultur aktuell sehr heterogen. Daher müssen die Kursteilnehmenden ihr gewünschtes Umfeld kennen, passende Firmen suchen und eine der Firma entsprechende Bewerbungsstrategie nutzen.

Viele Kursteilnehmenden gaben keine grossen zusätzlichen Wünsche betreffend dem Bewerbungsatelier an. Weitere Fragen wie die Finanzierung der notwendigen Weiterbildung oder was für Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsstrategien Seitens der Unternehmen erwünscht sind, bilden weitere spannende Fragen, welche die Arbeit aufwirft.

Literaturverzeichnis

- 3sat (2015): „*Generation Y: Glück statt Geld*“, 3sat Mediathek, 02.10.2015.
[<http://www.3sat.de/mediathek/?mode=play&obj=54355>, 22.09.2016]
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (08.09.2016): *Berufsgruppen-Modell zur Umsetzung eines Inländervorrangs*.
[http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/aktuell.newsextern.-internet-de-aktuell-news-medienmitteilungen-2016-berufsgruppen_45_modell_45_zur_45_umsetzung_45_eines_45_inlaendervorrangs.html, 22.09.2016]
- ARD, Reportage & Dokumentation (17.10.2016): *Die Story im Ersten: Schichtwechsel - Die Roboter übernehmen*.
[<http://www.ardmediathek.de/tv/Reportage-Dokumentation/Die-Story-im-Ersten-Schichtwechsel-Di/Das-Erste/Video?bcastId=799280&documentId=38369450>, 05.11.2016].
- Bundesamt für Statistik BFS (2016): Bruttoinlandprodukt:
[<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/volkswirtschaft/volkswirtschaftliche-gesamtrechnung/bruttoinlandprodukt.assetdetail.1085611.html>, 30.10.2016].
- Bundesamt für Statistik BFS (2014): *Arbeit und Erwerb – Definitionen*
[<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb.assetdetail.232763.html>, 06.09.2016].
- Credit Suisse Bulletin (N°3/2016): *Digitale Welt, analoges Leben. Mensch und Maschine – wie wir uns gegenseitig verändern*.
- Diesbrock, Tom (2014): *Ihr Pferd ist tod? Steigen Sie ab! Wie Sie sich die Freiheit nehmen, beruflich umzusatteln*. Frankfurt/New York: Campusverlag
- Die Volkswirtschaft (1/2-2010): *Der Schweizer Arbeitsmarkt sein 1920: Langfristige Tendenzen*
[http://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2010/01/06D_Sheldon.pdf, 09.09.2016].
- Die Volkswirtschaft (8-9/2016): *Frankenstärke als wirtschaftspolitische Herausforderung*.
[<http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/07/busch-08-09-2016/>, 30.10.2016].
- Dehner Renate und Ulrich (2014): *Schluss mit diesen Spielchen! Manipulationen im Alltag erkennen und wirksam dagegen vorgehen*. Frankfurt/New York: Campusverlag
- Ergon Informatik (2016): *The Engineer Is King*. Neidhart + Schön AG, nsgroup.ch
Ergon Informatik, *Werte und Kultur* .
[<https://www.ergon.ch/de/wir/unternehmen/werte-und-kultur>, 18.11.2016]
- Gasteiger, Rosina M. (2014): *Laufbahnentwicklung und –beratung – Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Hogrefe Verlag GmbH: Göttingen
- Industrie 2025: *Themen: Definitionen*.
[<http://www.industrie2025.ch/themen/definitionen.html>, 31.10.2016]

- Inkovema: *Das Dramadreieck als Analyse- und Interventionskonzept in der Mediation*.
[<http://inkovema.de/dramadreieck-in-der-mediation/>, 15.12.2016]
- Lang-von Wins, Thomas; Triebel, Claas (2012): *Karriereberatung – Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- MassineScheffer & Company. *Forschung*.
[<http://www.massinescheffer.com/de/forschung/>, 19.11.2016]
- NZZ am Sonntag (07.02.2016): *Johann Schneider-Ammann zur Wirtschaftslage „Wir müssen da durch“*.
[<http://www.nzz.ch/nzzas/nzz-am-sonntag/johann-schneider-amman-zur-wirtschaftslage-wir-muessen-da-durch-ld.5094>, 15.12.2016].
- Nolang, Virginia in Das ElternMagazin Fritz+Fränzi, *Was im Job wirklich zählt*. Ausgabe 10, Oktober 2016
- Kels, Peter (2015): *Wie verändert die Generation Y die Arbeitswelt*. Hochschule Luzern
[<https://www.luzernerforum.ch/assets/Dateien/Veranstaltungen/Kongresse/2015/Pr%C3%A4sentationen%20Redner/Wie%20ver%C3%A4ndert%20die%20Generation%20Y%20-%20Peter%20Kels.pdf>, 20.09.2016].
- Parment, A. (2009): *Generation Y – Mitarbeiter der Zukunft. Herausforderung und Erfolgsfaktoren für das Personalmanagement*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Peterson, Ann-Kathrin (2016), *Die Generation Y auf dem Arbeitsmarkt*, Hamburg: Studienarbeit. GRIN Verlag
- Rogge, Benedikt (2013): *Wie uns Arbeitslosigkeit unter die Haut geht. Identitätsprozess und psychische Gesundheit bei Statuswechseln*. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Basel Landschaft. *Für Stellensuchende*.
[<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/volkswirtschafts-und-gesundheitsdirektion/kiga/rav-regionale-arbeitsvermittlungszentren/dienstleistungen-fuer-stellensuchende>, 15.12.2016]
- Santis Training AG <http://www.santis-training.ch/training/praxisfirmen>
- Schmitt, M.; Altstötter-Gleich, Ch. (2010). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsentwicklung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Schulz von Thun, (2013). *Die acht Veranstaltungen*.
[http://schulz-von-thun.de/index.php?article_id=215, 15.12.2016]
- Schulz von Thun, F.; Zach, K.; Zoller, K. (2012). *Miteinander reden von A bis Z: Lexikon der Kommunikationspsychologie*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

- Staatssekretariat für Wirtschaft (2016): *September 2016, Die Lage auf dem Arbeitsmarkt*.
[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt/Lage_Arbeitsmarkt_2016/die-lage-auf-dem-arbeitsmarkt-im-september-2016.html, 30.10.2016].
- Staatssekretariat für Wirtschaft (2016): *Konjunkturprognosen*
[<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/konjunkturprognosen.html>.17.11.2016]
- Stiglitz, Joseph E. (1999): *Volkswirtschaftslehre. 2. Auflage*. München: R. Oldenbourg Verlag.
- Wilkening, F.; Freund, M.; Martin, M. (2013): *Entwicklungspsychologie kompakt*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Wrzesniewski, A.; McCauley, C.R.; Rozin, P.; Schwartz, B. (1997): *Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. Journal of Research in Personality, 31, 21-33*.
[<http://faculty.som.yale.edu/amywrzesniewski/documents/Jobscareersandcallings.pdf>, 15.12.2016].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bruttoinlandprodukt: jährliche Veränderung in % (Quelle: Bundesamt für Statistik: Bruttoinlandprodukt).....	9
Abbildung 2: Registrierte Stellensuchende und Arbeitslose (Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2016, S. 13).....	9
Abbildung 3: Vergleich von Merkmalen traditioneller und zeitgenössischer Laufbahnen (Quelle: Gasteiger 2014, S.3)	21
Abbildung 4: Charakteristika der fünf Identitätsmodi (Quelle: eigene Darstellung nach Rogge 2012, S. 240)	27
Abbildung 5: Das Handlungssteuerungsmodell nach J. Kuhl (Quelle: Homepage MassineScheffe & Company)	31
Abbildung 6: Das Burnout-Dream-Team (Quelle: Homepage Schulz von Thun).....	33
Abbildung 7: Die Rollen im Drama-Dreieck (Quelle: Homepage Inkovema).....	34
Abbildung 8: Altersverteilung (eigene Darstellung).....	39
Abbildung 9: Höchste Ausbildung (eigene Darstellung).....	40
Abbildung 10: Modul 1 (eigene Darstellung).....	41
Abbildung 11: Modul 2 (eigene Darstellung).....	42
Abbildung 12: Modul 3 (eigene Darstellung).....	43
Abbildung 13: Stand im Arbeitsmarkt (eigene Darstellung)	44
Abbildung 14: Erfolg Stellensuche dank... (eigene Darstellung)	45
Abbildung 15: Lohn im Vergleich zum letzten Job (eigene Darstellung).....	45
Abbildung 16: Altersverteilung und höchste Ausbildung der Personen, welche eine Stelle gefunden haben, Basis 15 Personen (eigenen Darstellungen).....	46
Abbildung 17: Altersverteilung und höchste Ausbildung der Personen, welche noch kein Vorstellungsgespräch hatten, Basis neun Personen (eigene Darstellungen)....	47
Abbildung 18: Pluspunkte bei der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)	48
Abbildung 19: Erschwernisse bei der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)	48
Abbildung 20: Belastungen während der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)	49
Abbildung 21: Chancen während der Stellensuche in Prozent der Nennungen (eigene Darstellung)	50

Anhang

Fragebogen: Bewerbungsatelier: Wo stehen Sie zwei Monaten nach dem Kurs?

Mail an die Kursteilnehmenden

Liebe/r xy

Die Zeit vergeht wie im Fluge, nun sind es schon über zwei Monate her, seit Sie das Bewerbungsatelier bei Santis Training AG besucht haben.

Wie besprochen, erhalten Sie den Link für den Online-Fragebogen für meine Abschlussarbeit für das Nachdiplomstudium Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin. Für das Gelingen dieser Arbeit - und somit das Erhalten von Optimierungsmöglichkeiten betreffend Bewerbungsatelier - bin ich auf Ihre Mithilfe angewiesen. Bitte nehmen Sie sich die Zeit und füllen Sie den Fragebogen baldmöglichst aus.

Der Fragebogen ist in drei Teile untergliedert (Fragen zur Person, Feedback zum Bewerbungsatelier, Aktuelle Situation). Die Felder, die mit einem * gekennzeichnet sind, stellen Pflichtfelder dar und müssen ausgefüllt werden. Der Fragebogen dauert rund 15 Minuten.

Besten Dank schon im Voraus für Ihre Mithilfe

Andrea Gisin

Angaben zu meiner Person

Mein Alter *

Markieren Sie nur ein Oval.

- 20 - 25
- 26 - 30
- 31 - 35
- 36 - 40
- 41 - 45
- 46 - 50
- 51 - 55
- 56 - 60
- 61 - 65

Mein Geschlecht *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Frau
- Mann

Meine Nationalität *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Schweiz
- Deutschland
- Türkei
- Italien
- Frankreich
- Holland
- Albanien
- Bosnien
- Schweden
- Slowenien
- andre

Meine höchste Ausbildung *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Kein Berufsabschluss
- Weiterführende Schule (Gym, FMS, WMS, IMS)
- Lehre abgeschlossen EBA (2 Jahre)
- Lehre abgeschlossen EFZ (3 bis 4 Jahre)
- Weiterbildung nach der Lehre (Dauer mindestens 1 Jahr)
- Fachhochschule, Universität

Mein Beruf, letzte Tätigkeit *

Ich war in dieser Branche Tätig *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Natur
- Nahrung
- Gastgewerbe

- Textilien
- Schönheit/Sport
- Gestaltung, Kunst
- Druck
- Bau
- Gebäudetechnik
- Holz, Innenausbau
- Fahrzeuge
- Elektrotechnik
- Metall, Maschinen
- Chemie, Physik
- Planung, Konstruktion
- Verkauf
- Wirtschaft, Verwaltung
- Verkehr, Logistik
- Informatik
- Kultur
- Gesundheit
- Bildung, Soziales

Bevor ich das Bewerbungsatelier besuchte, was ich schon soviel Monate auf Stellensuche *

Markieren Sie nur ein Oval.

- 1 Monat
- 2 Monate
- 3 Monate
- 4 Monate
- 5 Monate
- 6 Monate
- 7 Monate

- 8 Monate
- 9 Monate
- 10 Monate
- 11 Monate
- 12 Monate
- 13 Monate
- 14 Monate
- 15 Monate
- 16 Monate
- 17 Monate
- 18 Monate
- 19 Monate
- 20 Monate
- 21 Monate
- 22 Monate
- 23 Monate
- 24 Monate
- Mehr als zwei Jahre

Beurteilung des Kurses Bewerbungsatelier

Absolvierte Module *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Modul 1
- Modul 1 und 2 *Weiter mit Frage 21*
- Modul 1, 2 und 3 *Weiter mit Frage 45*
- Modul 2 *Weiter mit Frage 73*
- Modul 2 und 3 *Weiter mit Frage 85*

Vor und nach dem Kurs Modul 1

Die folgenden Fragen sind in zwei Teile gegliedert - die Situation vor und anschliessend nach dem Kurs.

Ich weiss, was ich will vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	genügend

Ich kenne meine Stärken und kann Beispiele machen vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

Ich kann meine Schwächen gut beschreiben vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

Ich habe Alternativen, falls ich keine Stelle in meinem Wunschgebiet finde vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

Ich kenne Lösungen, meine Erschwernisse zu überwinden vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

Ich weiss, wo ich Energie tanken kann und nütze diese Quelle vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
ungenügend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

ungenügend hervorragend

Vor und nach dem Kurs Modul 2

Ich bewerbe mich aktiv am Arbeitsmarkt (Blindbewerbung/Selbstinserat) vor dem Kurs

*

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Ich nutze mein Netzwerk (sozial und persönlich) vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Ich kann ein Stelleninserat analysieren und mit meinen Fähigkeiten abgleichen vor dem

Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Meine Bewerbungsschreiben sind auf die betreffenden Firmen abgestimmt vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Ich frage bei den Firmen aktiv nach vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Ich erhalte Nachfragen von den Firmen aufgrund meiner Bewerbung vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Vor und nach dem Kurs Modul 3

Ich besorge mir Informationen bezüglich der Firma vor dem Vorstellungsgespräch vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Ich fühle mich sicher während dem Vorstellungsgespräch vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

nach dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4 5

ungenügend hervorragend

Weiter mit Frage 101

Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier

(1) Trifft gar nicht zu; starke Verbesserung notwendig, sehr unbefriedigend (2) Trifft eher nicht zu; Verbesserungen notwendig; unbefriedigend (3) Trifft zu; gut (4) Trifft vollumfänglich zu; sehr gut

(2)

Ich habe meine konkreten nächsten Schritte umgesetzt *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4

ungenügend hervorragend

Der Nutzen der Veranstaltung ist auch mittelfristig spürbar *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4
ungenügend hervorragend

Der Personalberater hat mit den erarbeiteten Ergebnissen/Ideen weitergearbeitet *

Markieren Sie nur ein Oval.

1 2 3 4
ungenügend hervorragend

Das hat mir am meisten geholfen

Das hätte ich mir noch gewünscht *

Meine Anregungen und Bemerkungen zum Kurs

Aktuelle Situation

Meine aktuelle Situation im Arbeitsmarkt *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ich habe eine Stelle *Weiter mit Frage 124*
- Ich stehe kurz vor Vertragsabschluss *Weiter mit Frage 108*
- Ich werde für mindestens ein Vorstellungsgespräch pro Monat eingeladen *Weiter mit Frage 108*
- Ich hatte schon ein Vorstellungsgespräch *Weiter mit Frage 108*
- Ich hatte noch keine Vorstellungsgespräche *Weiter mit Frage 115*
- Ich stehe kurz davor mir weitere Hilfe beim Sozialamt zu holen *Weiter mit Frage 115*
- Ich habe mich bereits beim Sozialamt, IV abgemeldet *Weiter mit Frage 115*

Angaben zur Stellensuche

Ich investiere pro Woche so viele Stunden für meine Bewerbungsbemühungen *

Markieren Sie nur ein Oval pro Zeile.

Angabe Stunden von einer Stunde bis über 18 Stunden und dies über den Zeitraum von vor dem Kurs, zwei, resp. vier, sechs und acht Wochen nach dem Kurs.

Was sind meine Erschwernisse bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen möglich) *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Schlechte Arbeitsmarktsituation
- Weiterbildung fehlt
- Ich weiss nicht, was ich will
- Burn Out
- Depression
- Frust, Stellevverlust
- Energielos
- Pyhsische (körperliche Verfassung)
- Private Probleme
- Arbeitsort zu weit entfernt
- Keine passenden Arbeitszeiten
- Schlechtes Bewerbungsschreiben
- Keine Motivation
- Sonstiges:

Was belastet mich jetzt am meisten (Mehrfachnennungen möglich) *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Nichts
- Druck von RAV (Kontrolle)
- Schulden
- Umgang mit Absagen
- Reaktionen Familie, Freunde
- Fehlende Tagesstruktur
- Sehe keinen Sinn mehr
- Alkohol
- Kiffen
- Medikamente
- Sonstiges:

Was sehe ich als Chance meiner aktuellen Situation (Mehrfachnennungen möglich) *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Nichts
- mehr Freizeit/Familienzeit
- Möglichkeit zur Standortbestimmung
- Möglichkeit zur Neuorientierung
- Entlastung vom Druck/Stress des alten Arbeitgebers
- Bessere physische Gesundheit
- Bessere psychische Gesundheit
- Sonstiges:

Falls mich das Amt unterstützen könnte, würde ich folgende Weiterbildung absolvieren:

Meine Weiterbildung wäre ein Erfolg, weil....

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ich eine definitive Stellenzusage hätte
- Ich interessanter für die Arbeitgeber wäre
- Ich mein Selbstwertgefühl aufwerten könnte
- Ich mich persönlich weiterentwickeln könnte
- Ich einen strukturierten Alltag hätte

Ich werde mehr an Vorstellungsgespräche eingeladen als vor dem Kurs *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ja
- Ja, deutlich mehr
- Nein
- Nein, weniger

Weiter mit "Vielen Dank für Ihre Mithilfe und weiterhin alles Gute sowie viel Erfolg!"

Angaben betreffend neue Stelle

Ich war erfolgreich weil.... *

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ich mich auf ein Inserat beworben habe
- Mich eine Stellenvermittlung empfohlen hat
- Ich eine Blindbewerbung verschickt habe
- Ich mein persönliches Netzwerk aktiviert habe

- Ich mittels Social Media auf einen Arbeitgeber aufmerksam wurde
- Sonstiges:

Ich verdiene... *

Markieren Sie nur ein Oval.

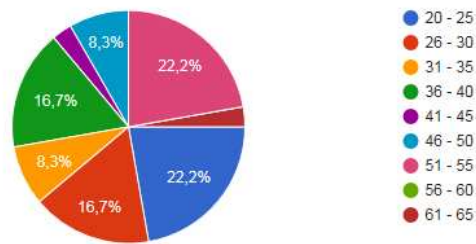
- Mehr als bei meinem letzten Job
- gleichviel wie bei meinem letzten Job
- bis zu 10% weniger als bei meinem letzten Job
- mehr als 10% weniger als bei meinem letzten Job

Vielen Dank für Ihre Mithilfe und weiterhin alles Gute sowie viel Erfolg!

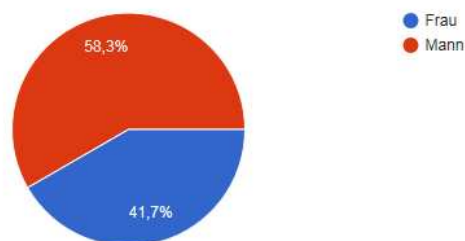
Herzliche Grüsse Andrea Gisin

Fragebogen: Resultate erstellt durch Google Forms

Mein Alter (36 Antworten)



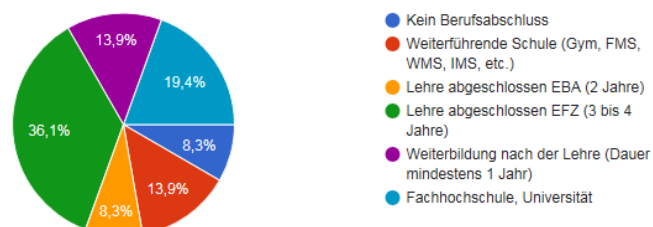
Mein Geschlecht (36 Antworten)



Meine Nationalität/Herkunft (36 Antworten)



Meine höchste Ausbildung (36 Antworten)



Mein Beruf, letzte Tätigkeit (36 Antworten)

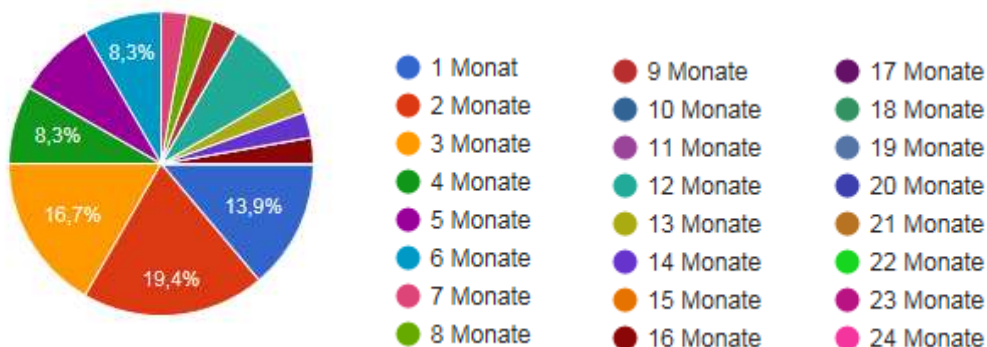
Sachbearbeiterin	Verkäuferin	Maschinenbau-Konstrukteur
Sachbearbeiterin	Versicherungsbroker	Marketing Koordinatorin
Fachmann betriebsunterhalt/ werkdienst	Staplerfahrer	Lager Mitarbeiter
FaBe in der Aktivierung	Medizintechniker	Koch
Automobil-fachfrau	Data & Document Specialist UBS AG	Verkäufer
Krankenpfleger	Betriebsassistentin	Direktionssekretärin
Betriebselektriker	Ärztin	Sachbearbeiter Konfektionierung
Sachbearbeiterin mit Fallführung	Buchhaltung	Bankkaufmann
Schreiner	Mitarbeiterin Administration	Direktionsassistentin, Direktionsassistentin
Projektsachbearbeiter	Hauswirtschaft	Business Analyst
Entwicklungsingenieur	Diplominformtiker	Projektleiter ("Werksstudent)
Mitarbeiterin Hauswirtschaft	Bankangestellter	Verkäufer

Ich war zuletzt in dieser Branche tätig (36 Antworten)

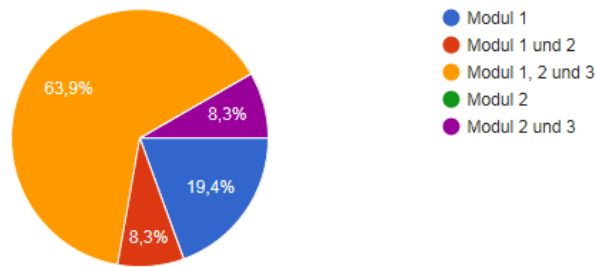


Bevor ich das Bewerbungsatelier besuchte, war ich schon soviel Monate auf Stellensuche

(36 Antworten)

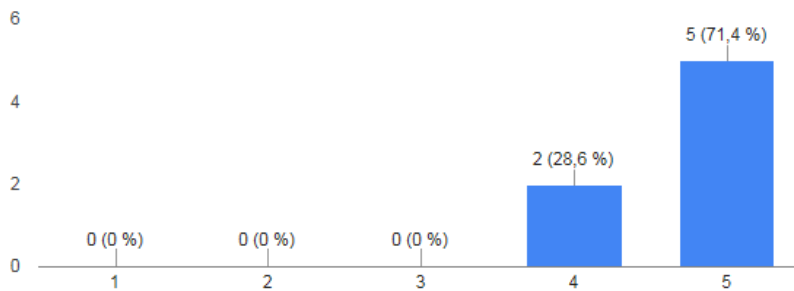


Absolvierte Module (36 Antworten)

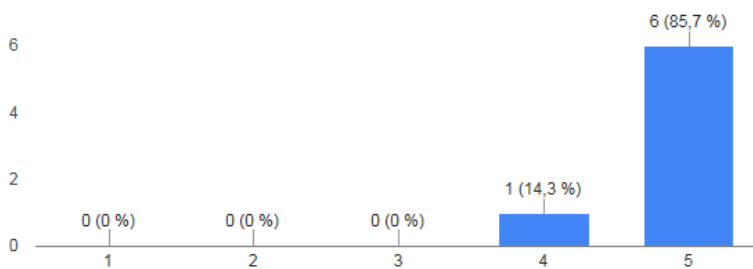


Vor und nach dem Kurs Modul 1 (Besuchte Module: 1)

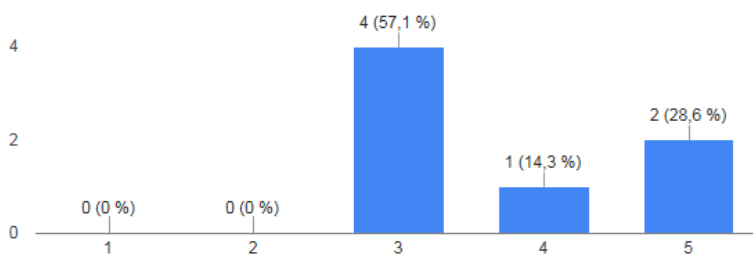
Vor dem Kurs: Ich weiss, was ich will (7 Antworten)



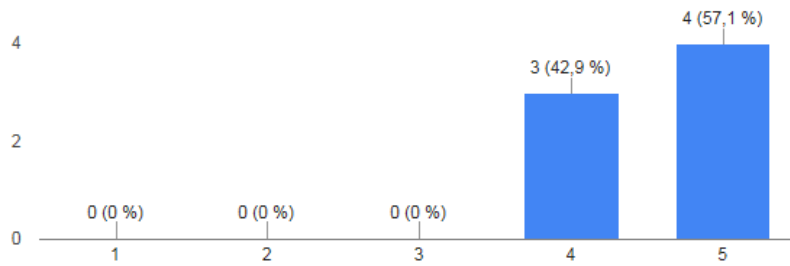
nach dem Kurs (7 Antworten)



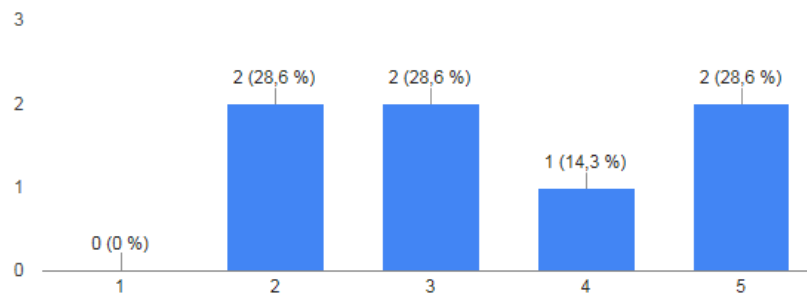
Vor dem Kurs: Ich kenne meine Stärken und kann Beispiele nennen (7 Antworten)



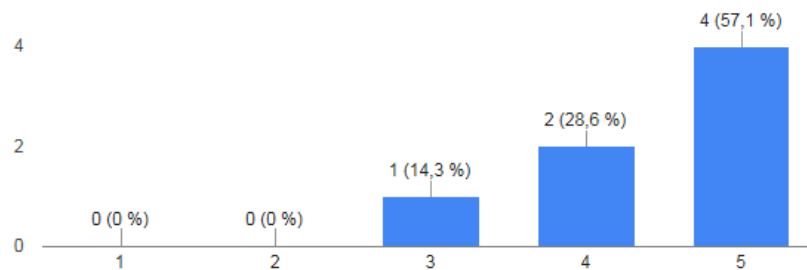
nach dem Kurs (7 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich kann meine Schwächen gut beschreiben (7 Antworten)

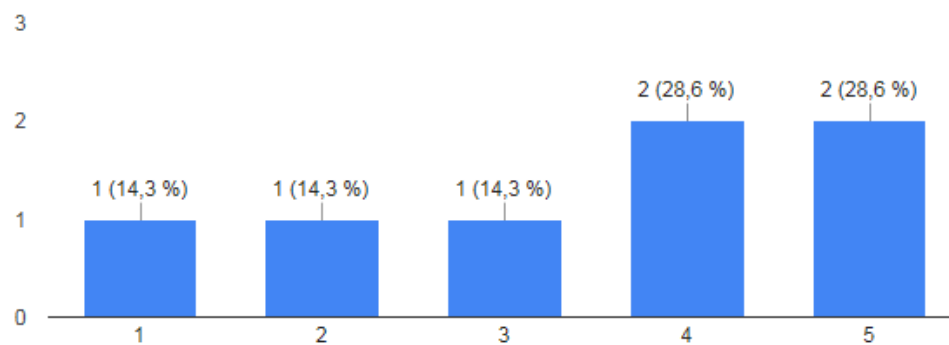


nach dem Kurs (7 Antworten)

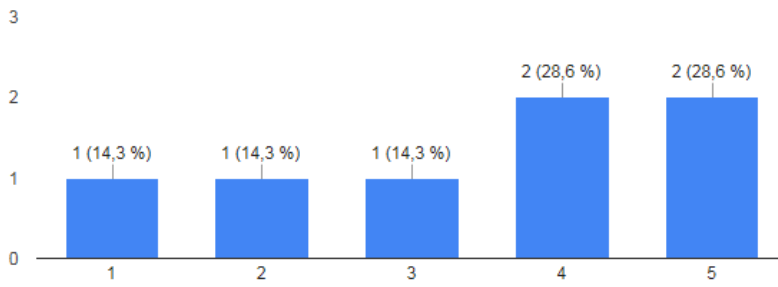


Vor dem Kurs: Ich habe Alternativen, falls ich keine Stelle in meinem Wunschgebiet finde

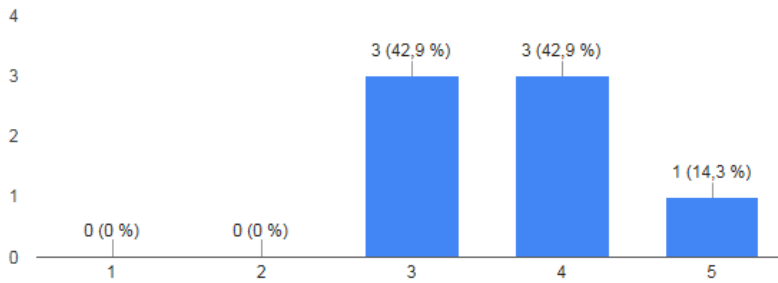
(7 Antworten)



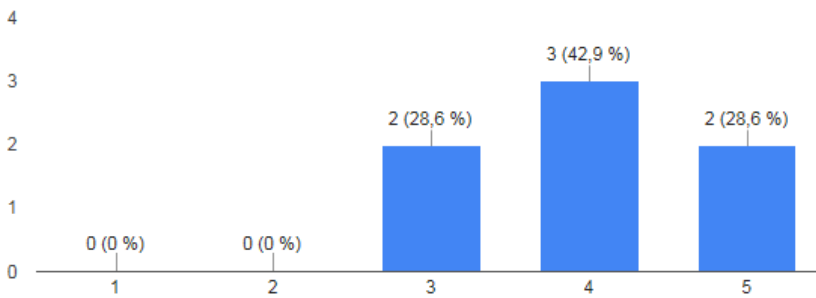
nach dem Kurs (7 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich weiss, wo ich Energie tanken kann und nütze diese Quelle (7 Antworten)

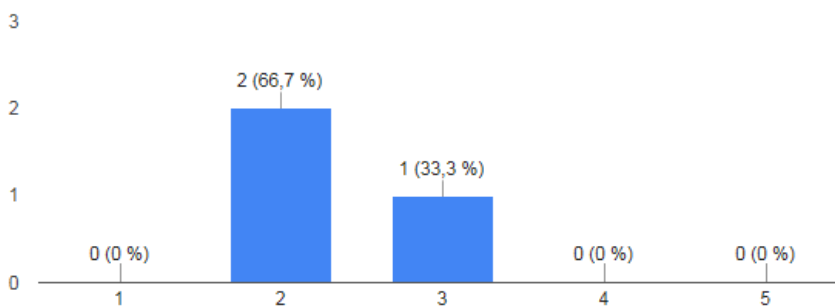


nach dem Kurs (7 Antworten)

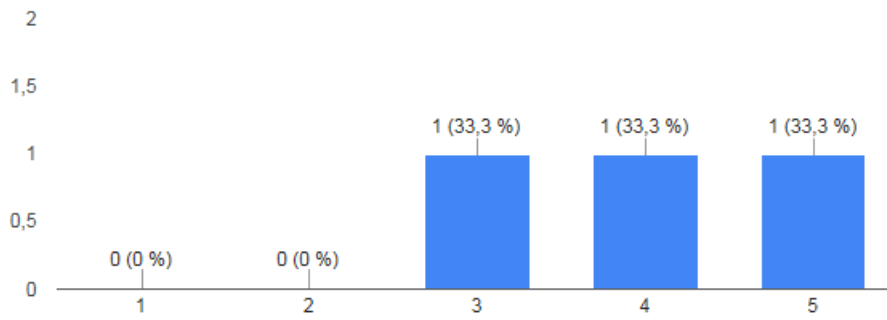


Vor und nach dem Kurs Modul 1 (Besuchte Module: 1 & 2)

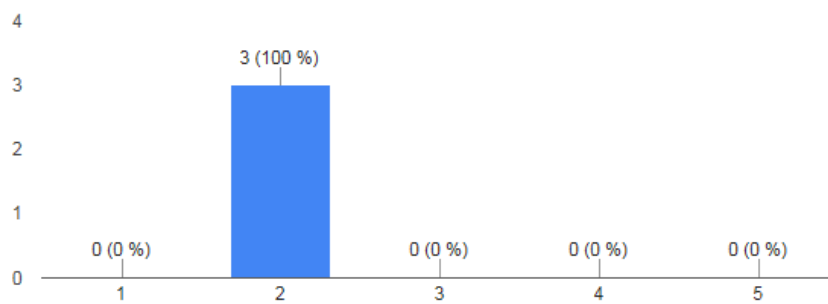
Vor dem Kurs: Ich weiss, was ich will (3 Antworten)



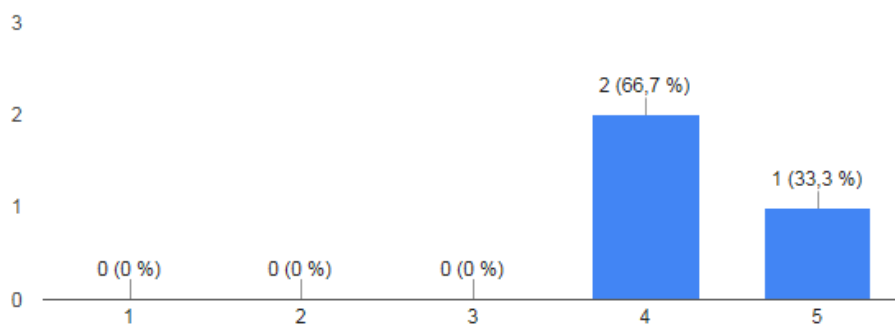
nach dem Kurs (3 Antworten)



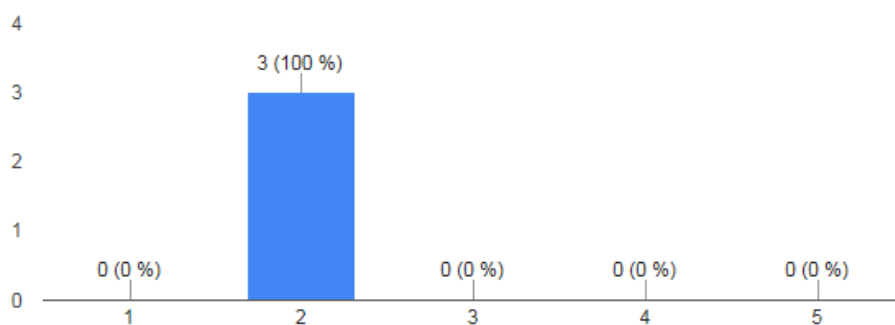
Vor dem Kurs: Ich kenne meine Stärken und kann Beispiele nennen (3 Antworten)



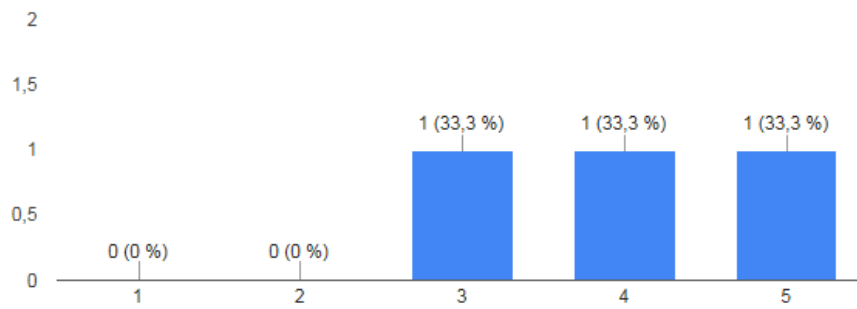
nach dem Kurs (3 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich kann meine Schwächen gut beschreiben (3 Antworten)

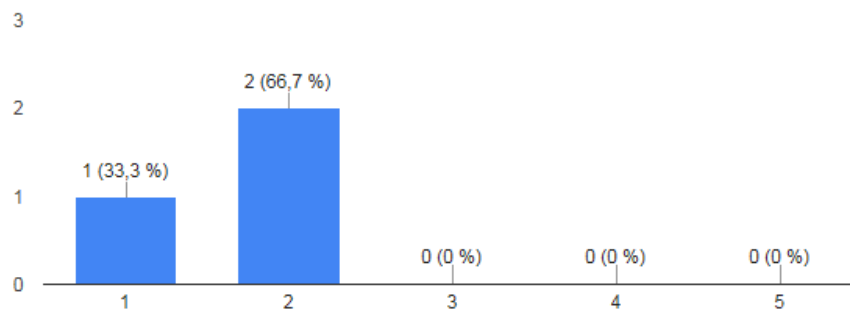


nach dem Kurs (3 Antworten)

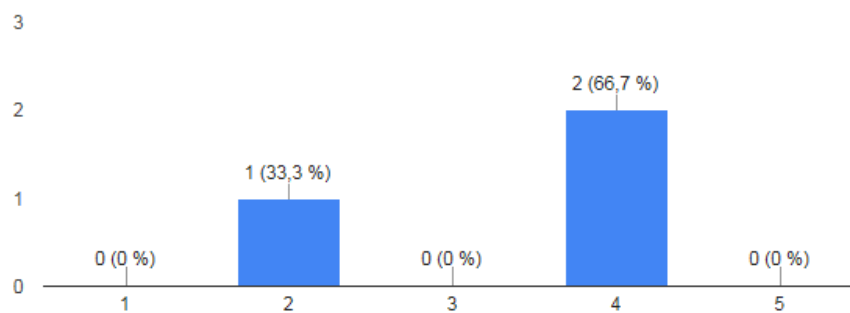


Vor dem Kurs: Ich habe Alternativen, falls ich keine Stelle in meinem Wunschgebiet finde

(3 Antworten)

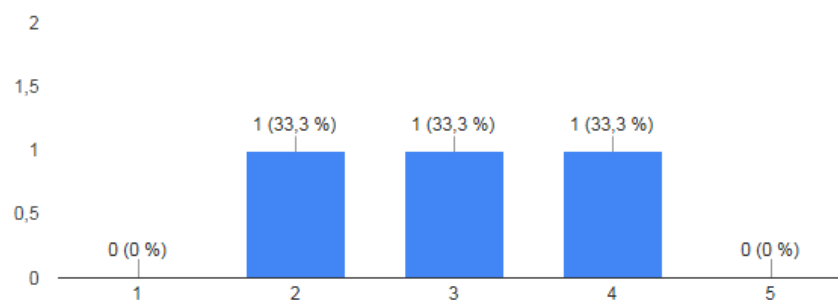


nach dem Kurs (3 Antworten)

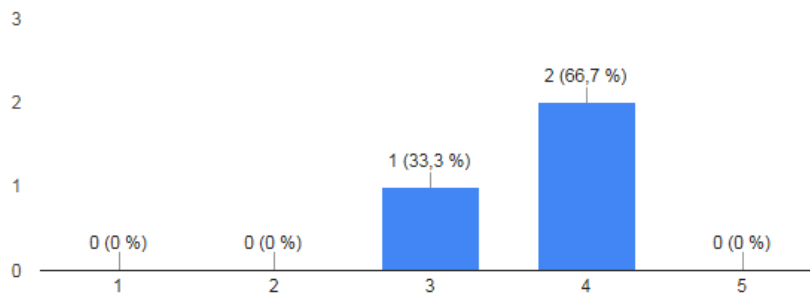


Vor dem Kurs: Ich weiss, wo ich Energie tanken kann und nütze diese Quelle

(3 Antworten)



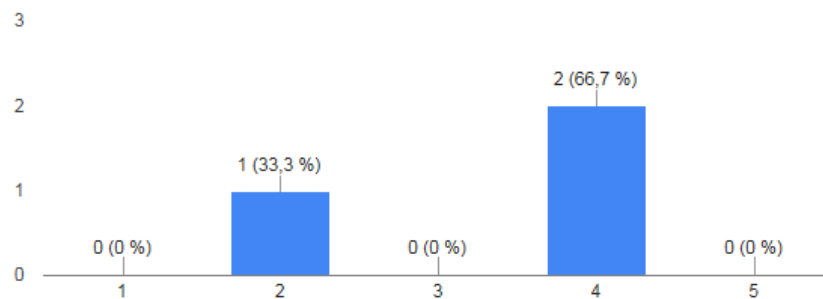
nach dem Kurs (3 Antworten)



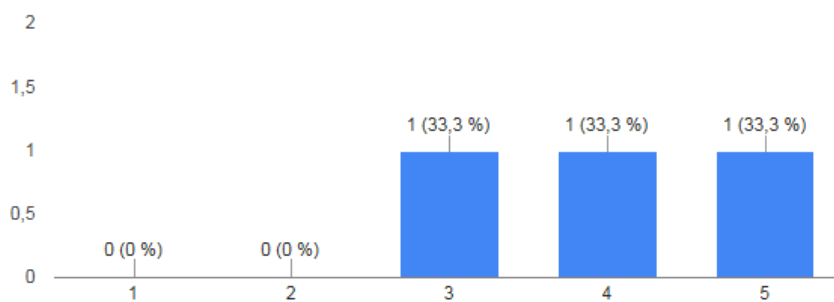
Vor und nach dem Kurs Modul 2

Vor dem Kurs: Ich bewerbe mich aktiv auf dem Arbeitsmarkt (Blindbewerbung/Selbstinserat)

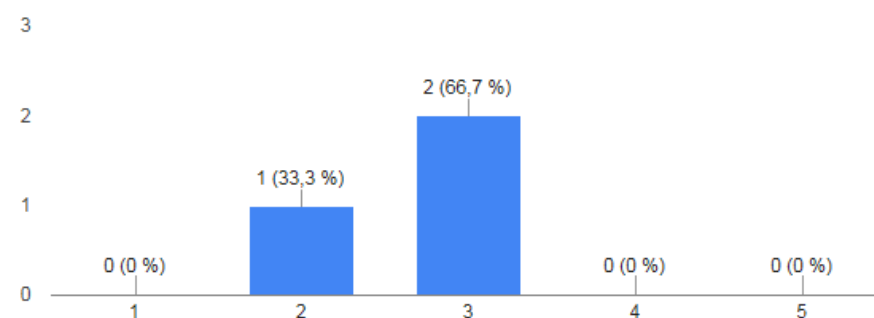
(3 Antworten)



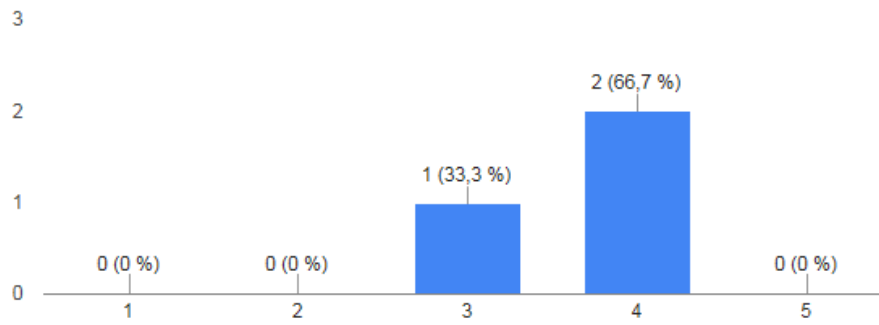
nach dem Kurs (3 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich nutze mein Netzwerk (sozial und persönlich) (3 Antworten)

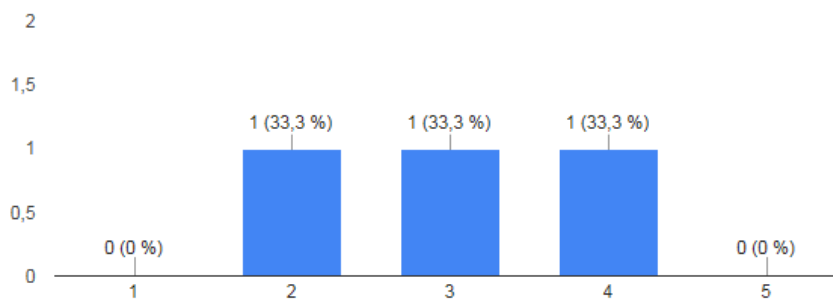


nach dem Kurs (3 Antworten)

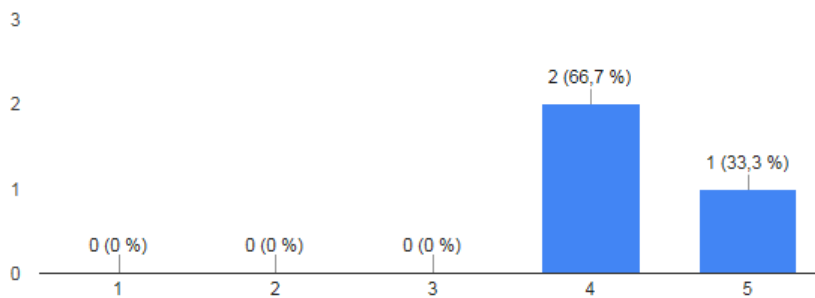


Vor dem Kurs: Meine Bewerbungsschreiben sind auf die betreffenden Firmen abgestimmt

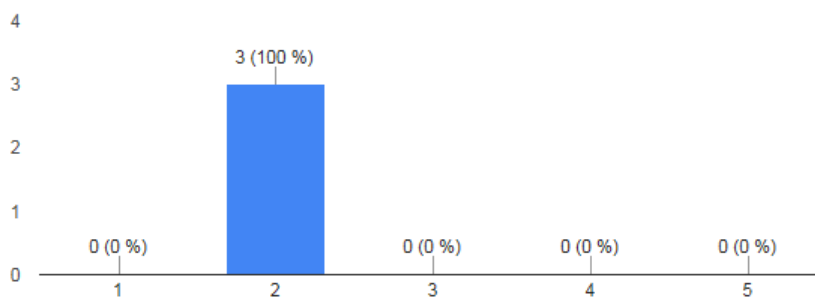
(3 Antworten)



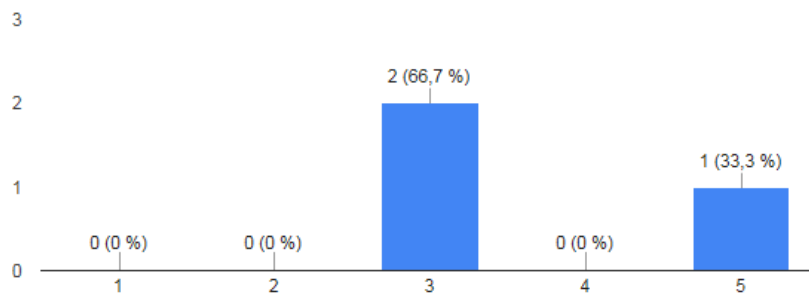
nach dem Kurs (3 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich frage bei den Firmen aktiv nach (3 Antworten)

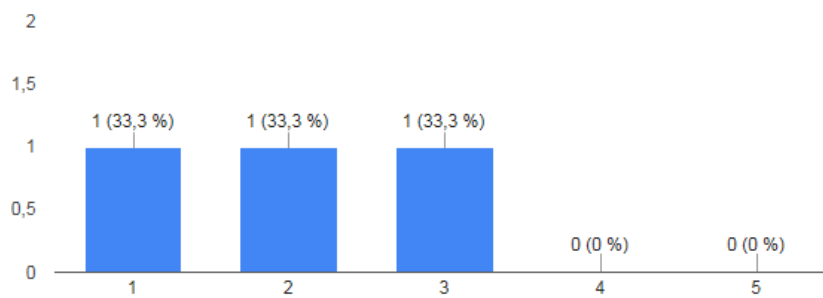


nach dem Kurs (3 Antworten)

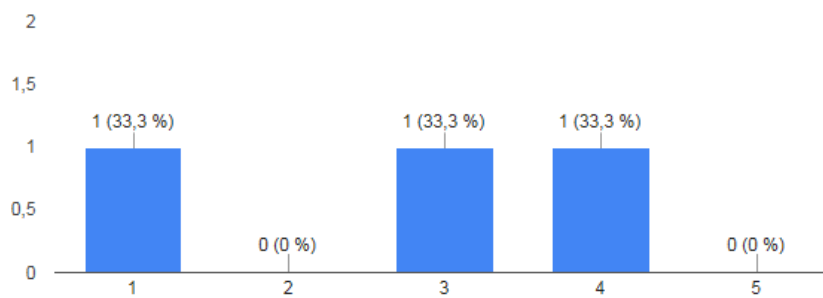


Vor dem Kurs: Ich erhalte Nachfragen von den Firmen aufgrund meiner Bewerbung

(3 Antworten)

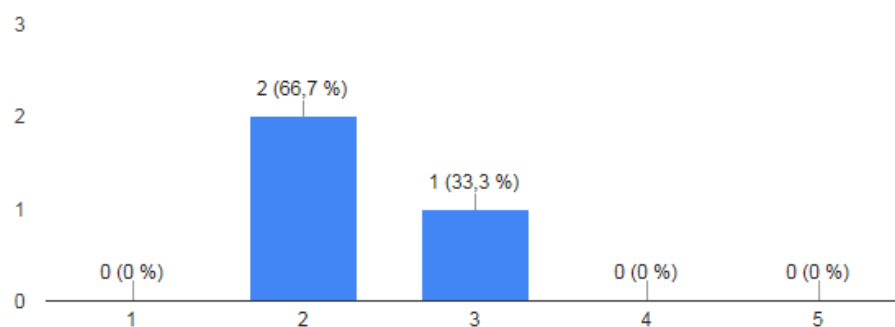


nach dem Kurs (3 Antworten)

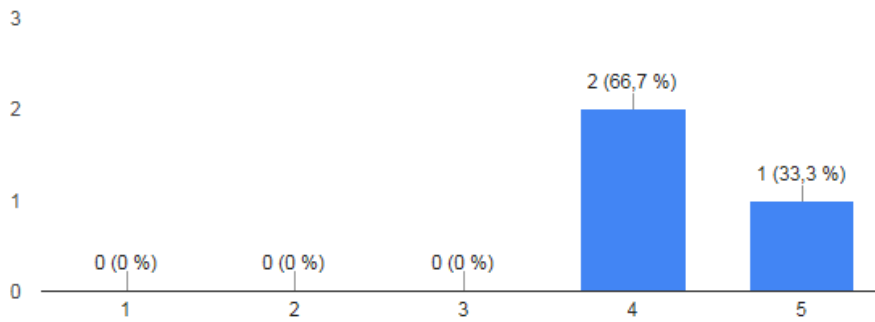


Vor dem Kurs: Ich kann ein Stelleninserat analysieren und mit meinen Fähigkeiten abgleichen

(3 Antworten)

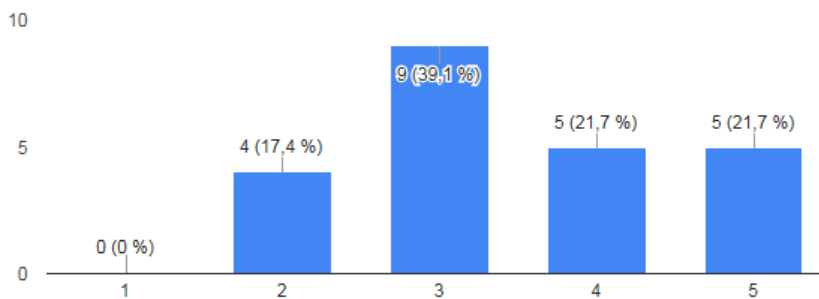


nach dem Kurs (3 Antworten)

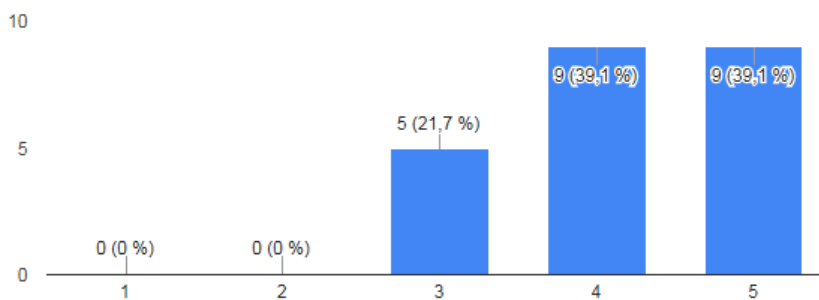


Vor und nach dem Kurs Modul 1 (Besuchte Module: 1, 2 & 3)

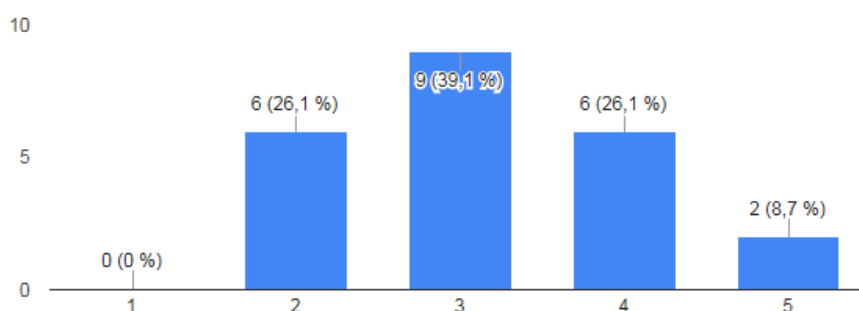
Vor dem Kurs: Ich weiss, was ich will (23 Antworten)



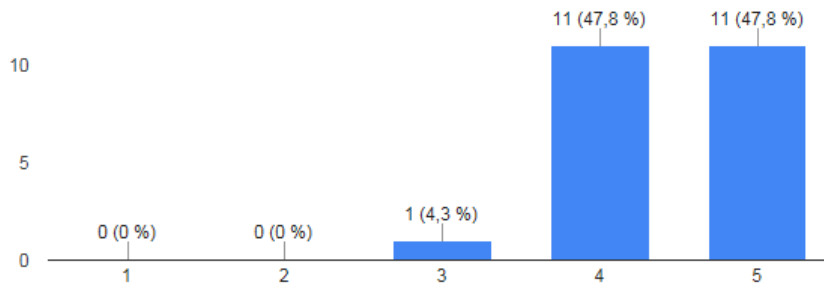
nach dem Kurs (23 Antworten)



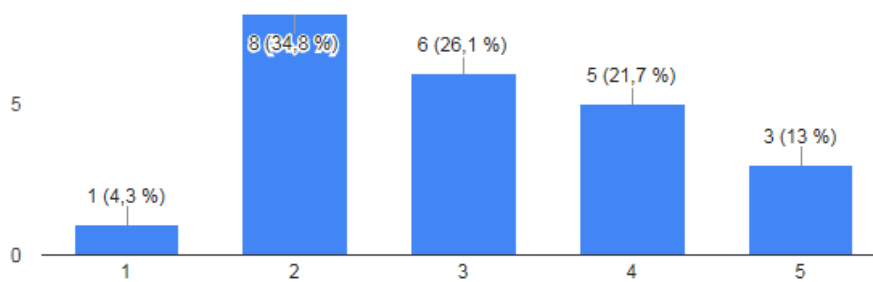
Vor dem Kurs: Ich kenne meine Stärken und kann Beispiele nennen (23 Antworten)



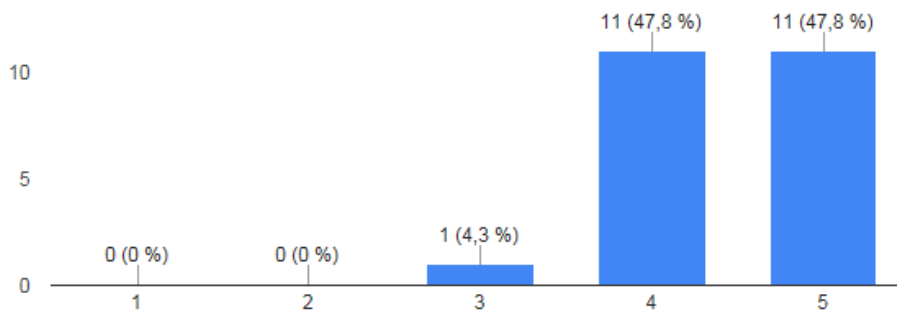
nach dem Kurs (23 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich kann meine Schwächen gut beschreiben (23 Antworten)

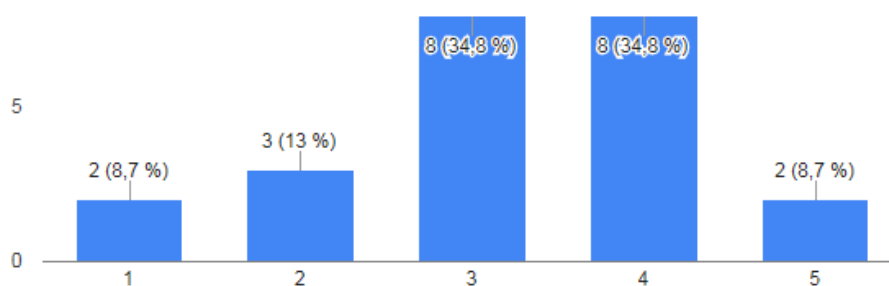


nach dem Kurs (23 Antworten)

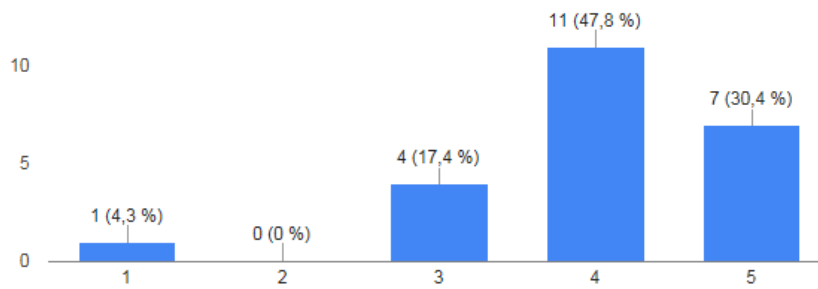


Vor dem Kurs: Ich habe Alternativen, falls ich keine Stelle in meinem Wunschgebiet finde

(23 Antworten)

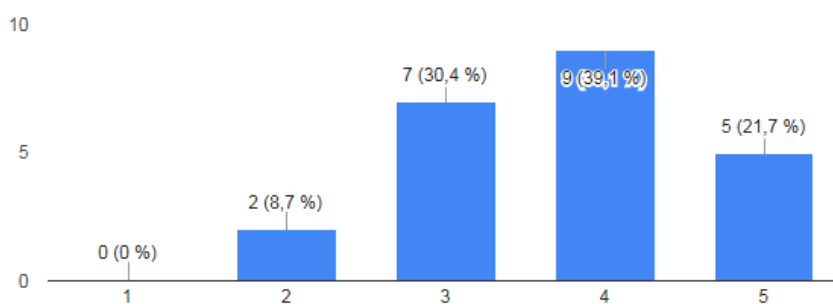


nach dem Kurs (23 Antworten)

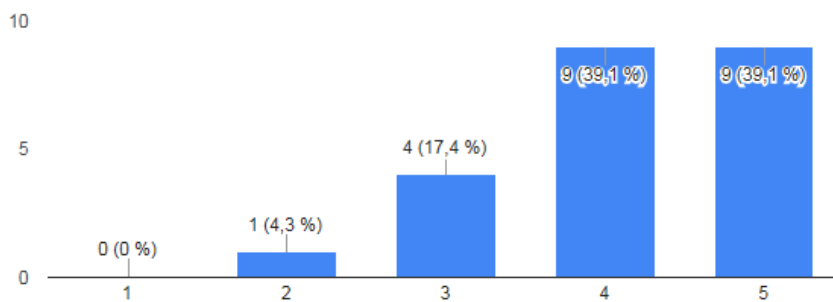


Vor dem Kurs: Ich weiss, wo ich Energie tanken kann und nütze diese Quelle

(23 Antworten)



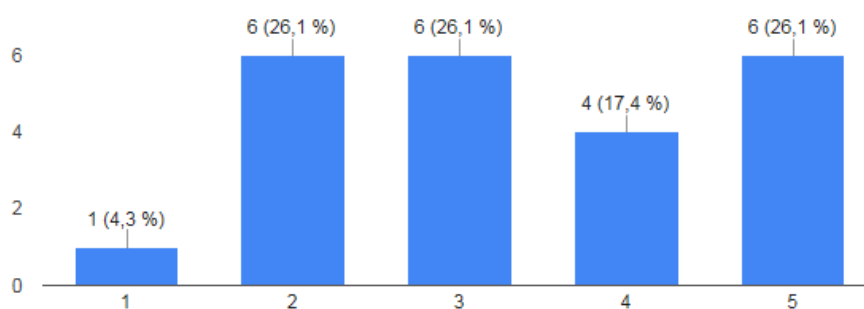
nach dem Kurs (23 Antworten)



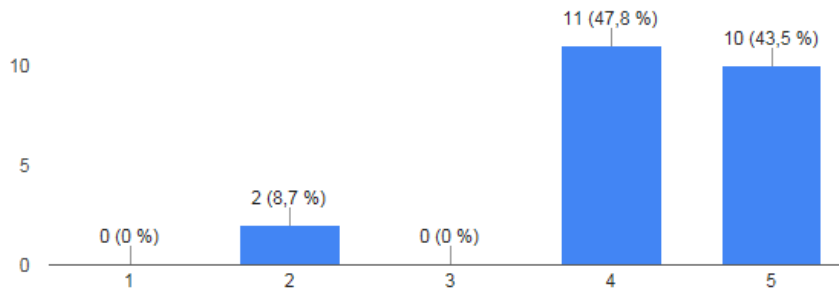
Vor und nach dem Kurs Modul 2

Vor dem Kurs: Ich bewerbe mich aktiv auf dem Arbeitsmarkt (Blindbewerbung/Selbstinserat)

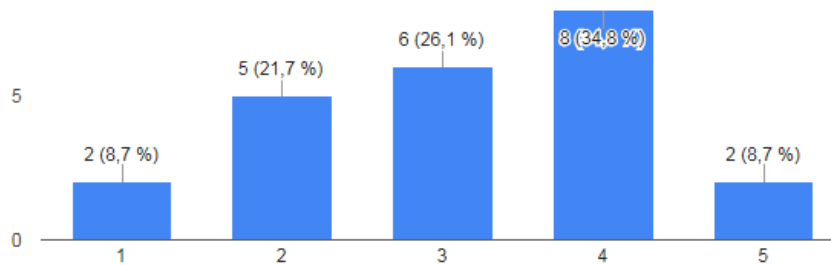
(23 Antworten)



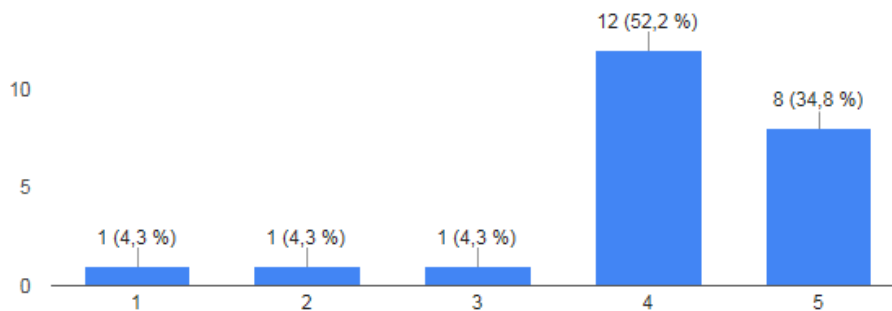
nach dem Kurs (23 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich nutze mein Netzwerk (sozial und persönlich) (23 Antworten)

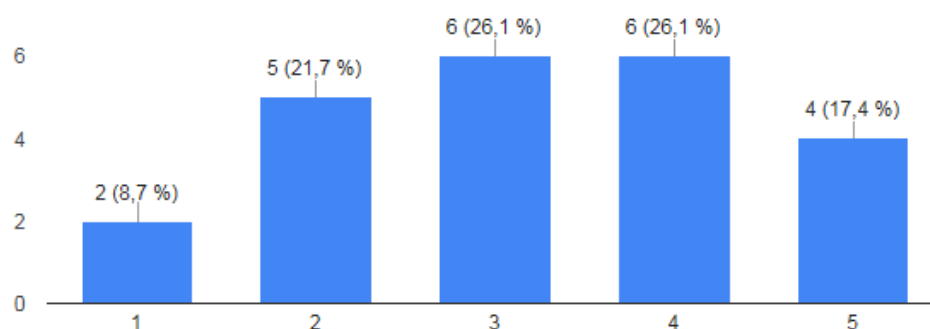


nach dem Kurs (23 Antworten)

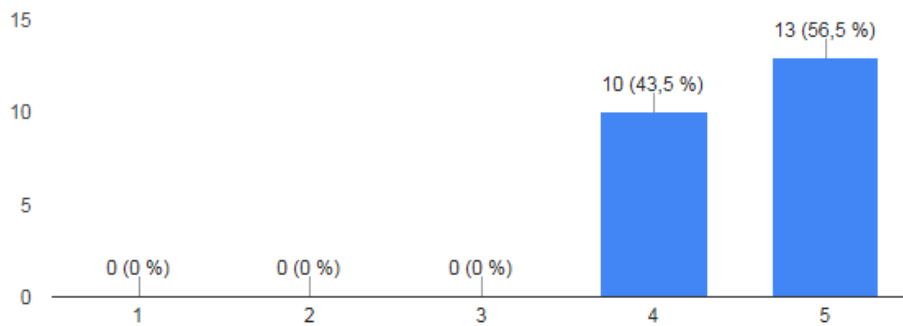


Vor dem Kurs: Ich kann ein Stelleninserat analysieren und mit meinen Fähigkeiten abgleichen

(23 Antworten)

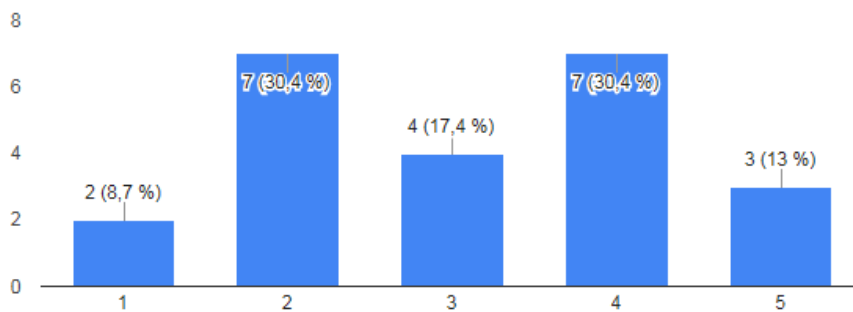


nach dem Kurs (23 Antworten)

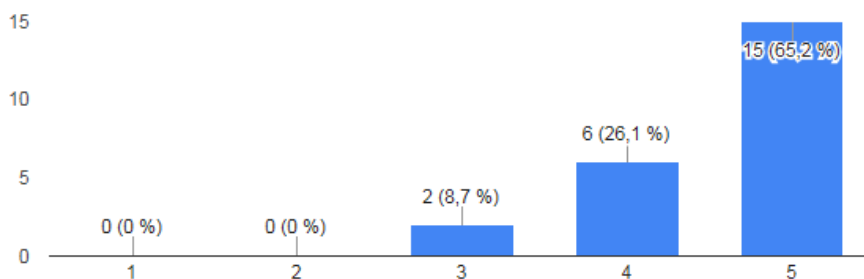


Vor dem Kurs: Meine Bewerbungsschreiben sind auf die betreffenden Firmen abgestimmt

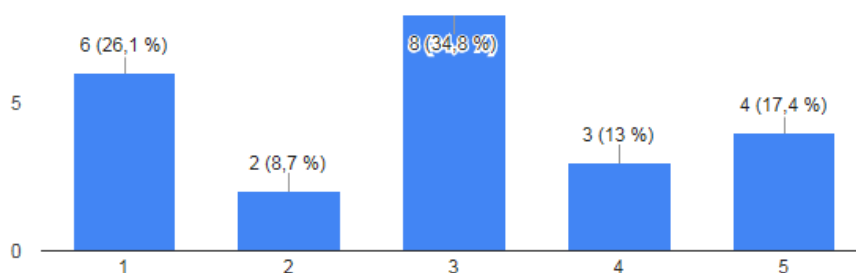
(23 Antworten)



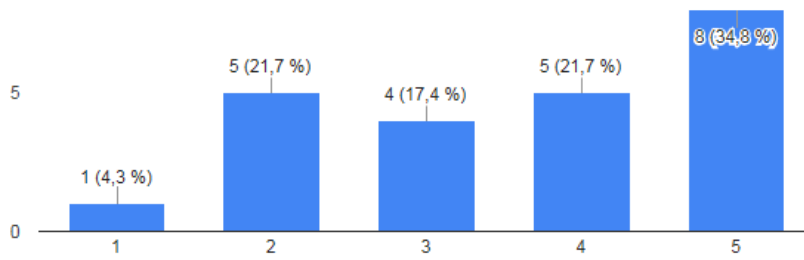
nach dem Kurs (23 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich frage bei den Firmen aktiv nach (23 Antworten)

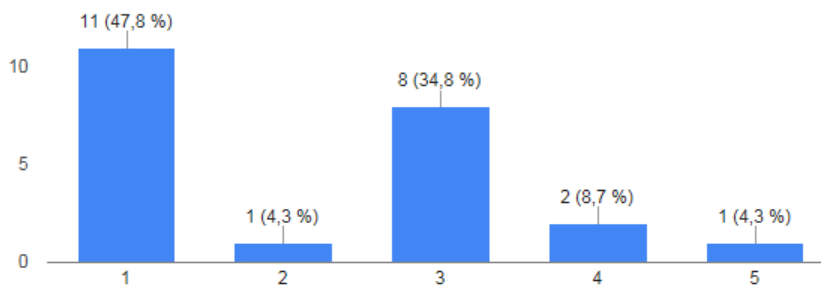


nach dem Kurs (23 Antworten)

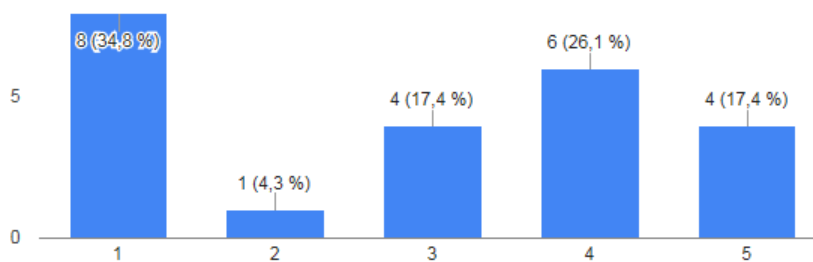


Vor dem Kurs: Ich erhalte Nachfragen von den Firmen aufgrund meiner Bewerbung

(23 Antworten)



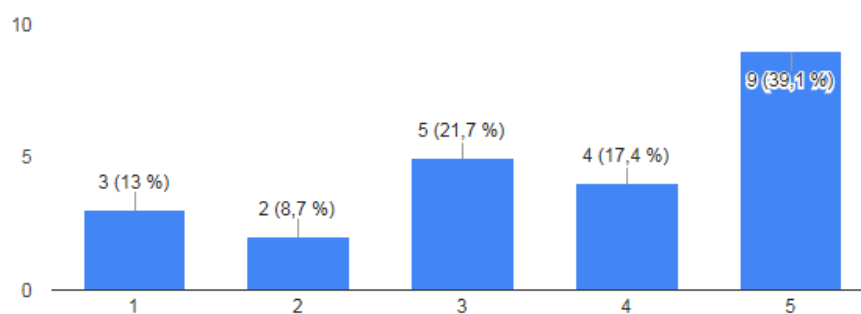
nach dem Kurs (23 Antworten)



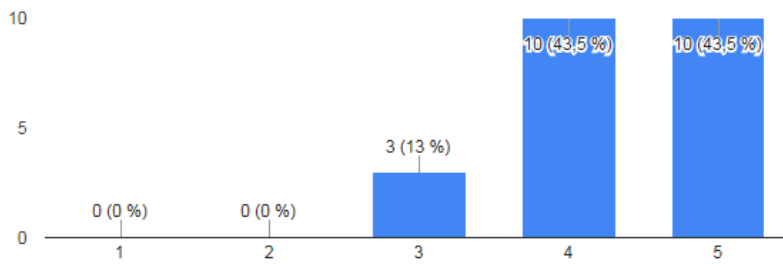
Vor und nach dem Kurs Modul 3

Vor dem Kurs: Ich besorge mir Informationen bezüglich der Firma vor dem Vorstellungsgespräch

(23 Antworten)

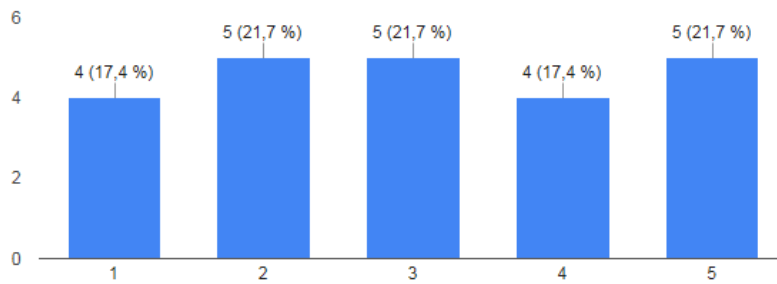


nach dem Kurs (23 Antworten)

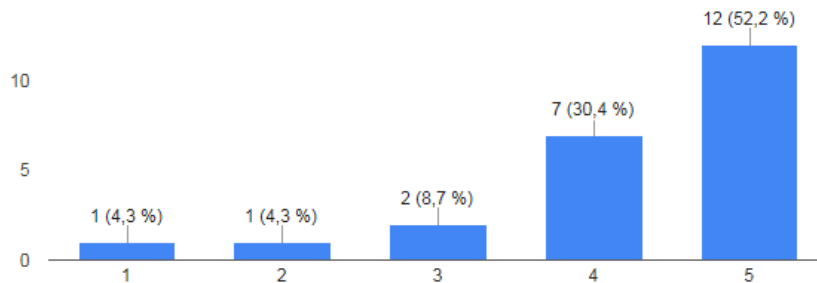


Vor dem Kurs: Ich fühle mich sicher vor und während dem Vorstellungsgespräch

(23 Antworten)



nach dem Kurs (23 Antworten)

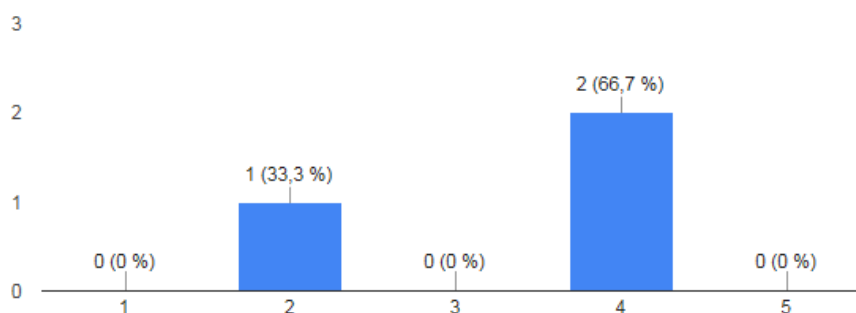


Vor und nach dem Kurs Modul 2

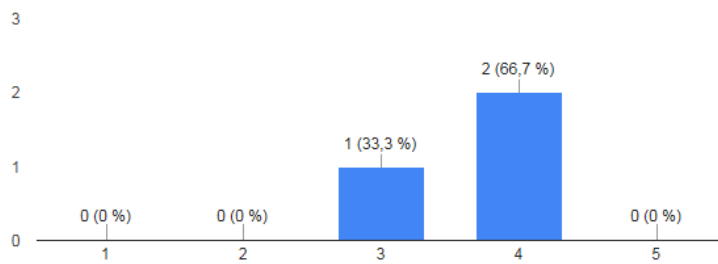
(Besuchte Module: 2 & 3)

Vor dem Kurs: Ich bewerbe mich aktiv auf dem Arbeitsmarkt (Blindbewerbung/Selbstinserat)

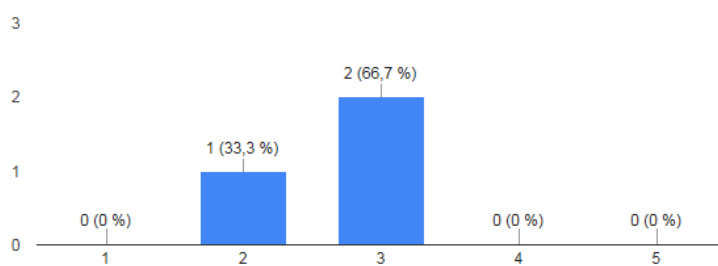
(3 Antworten)



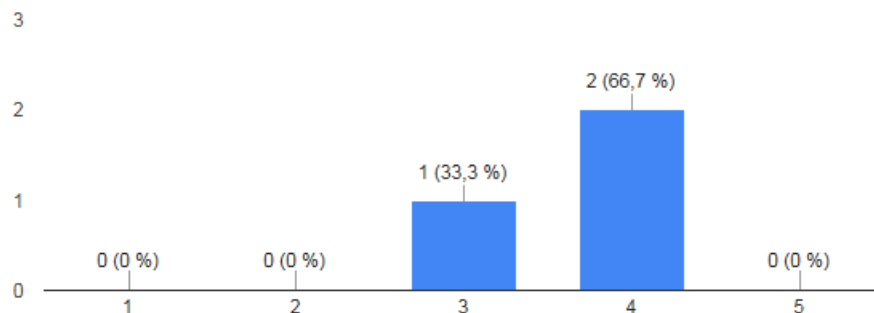
nach dem Kurs (3 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich nutze mein Netzwerk (sozial und persönlich) (3 Antworten)

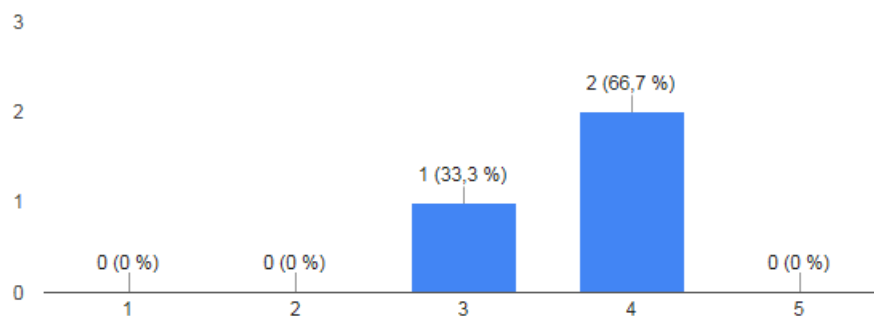


nach dem Kurs (3 Antworten)

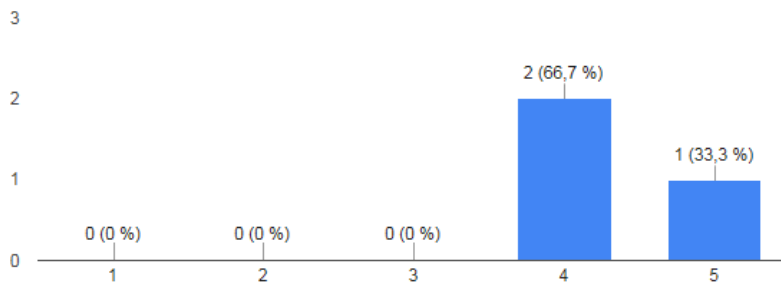


Vor dem Kurs: Ich kann ein Stelleninserat analysieren und mit meinen Fähigkeiten abgleichen

(3 Antworten)

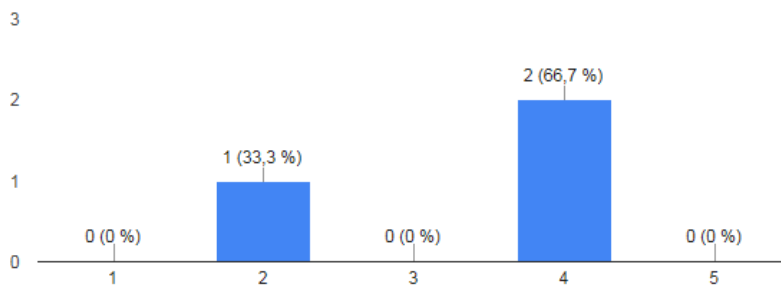


nach dem Kurs (3 Antworten)

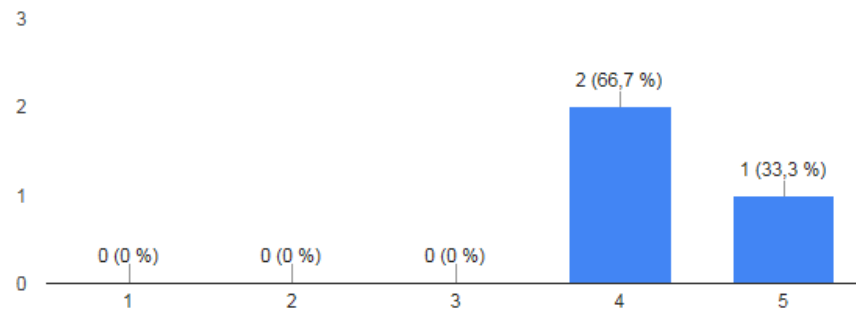


Vor dem Kurs: Meine Bewerbungsschreiben sind auf die betreffenden Firmen abgestimmt

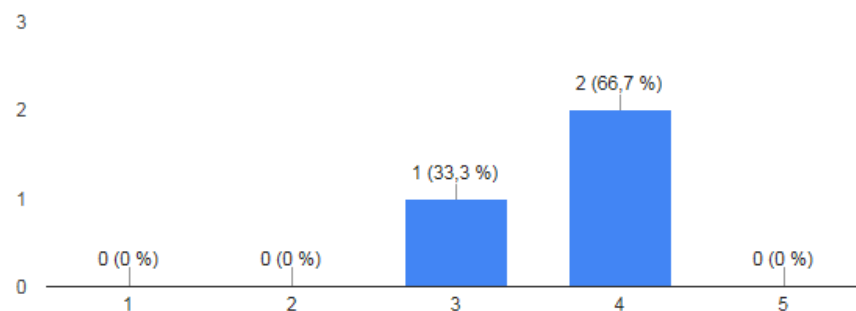
(3 Antworten)



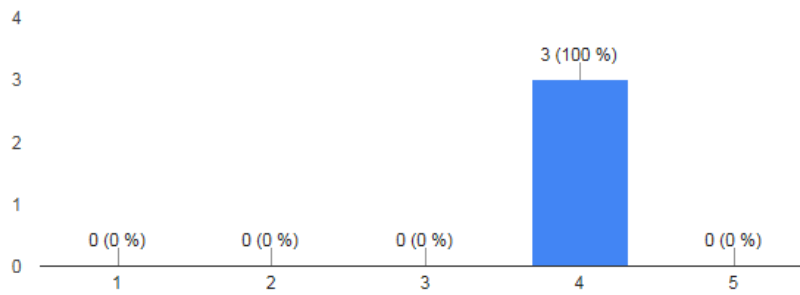
nach dem Kurs (3 Antworten)



Vor dem Kurs: Ich frage bei den Firmen aktiv nach (3 Antworten)

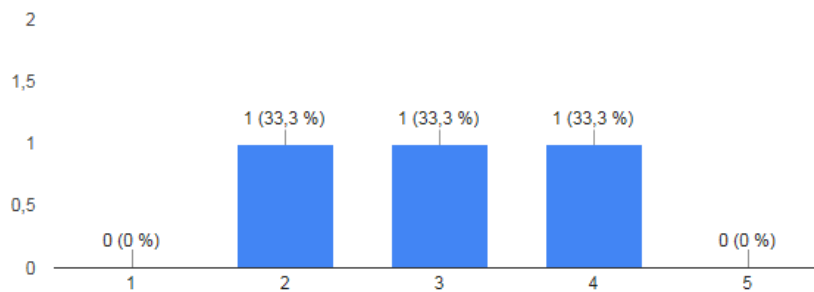


nach dem Kurs (3 Antworten)

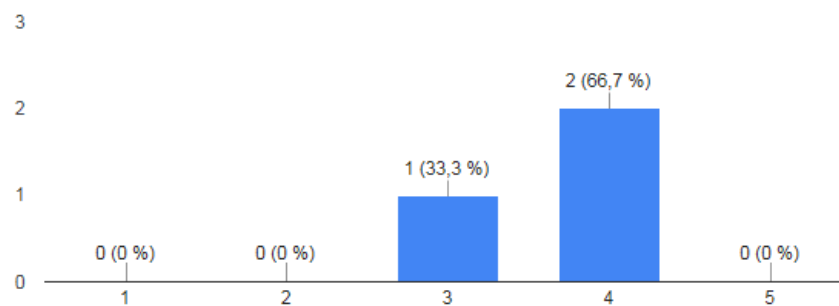


Vor dem Kurs: Ich erhalte Nachfragen von den Firmen aufgrund meiner Bewerbung

(3 Antworten)



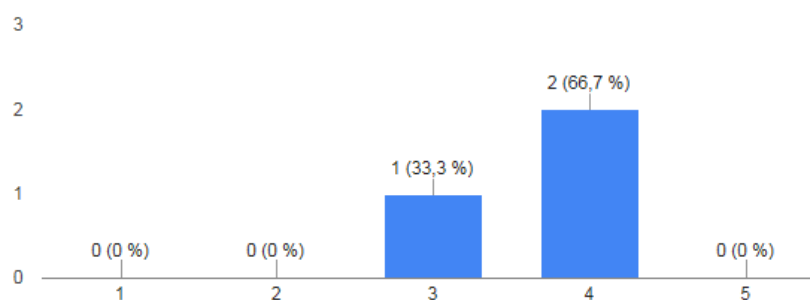
nach dem Kurs (3 Antworten)



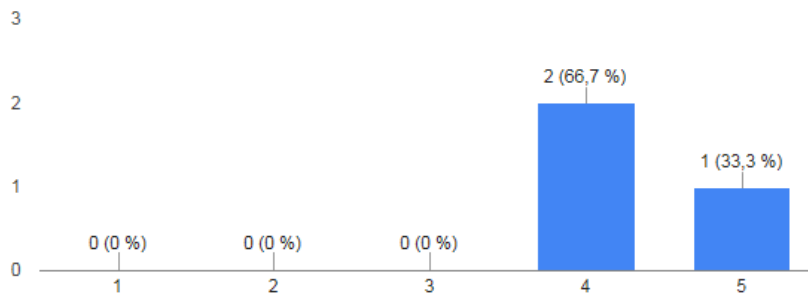
Vor und nach dem Kurs Modul 3

Vor dem Kurs: Ich besorge mir Informationen bezüglich der Firma vor dem Vorstellungsgespräch

(3 Antworten)

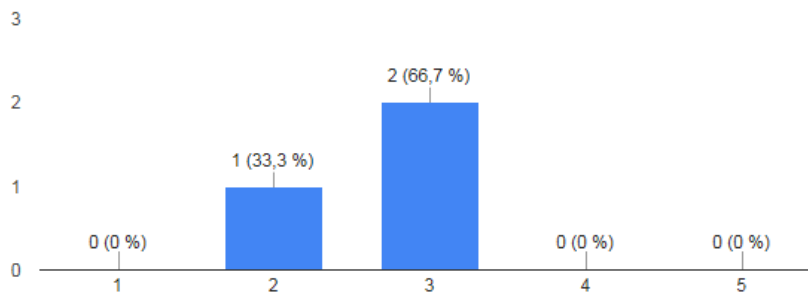


nach dem Kurs (3 Antworten)

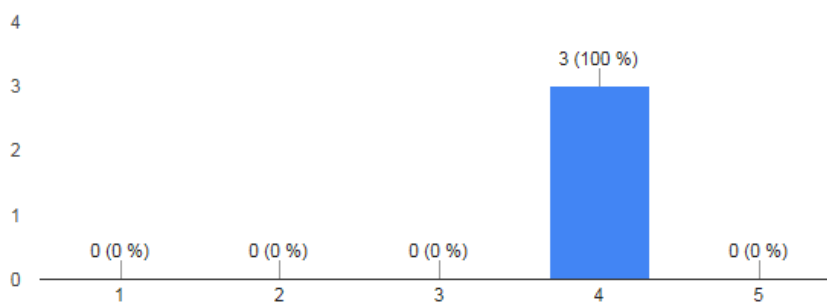


Vor dem Kurs: Ich fühle mich sicher vor und während dem Vorstellungsgespräch

(3 Antworten)

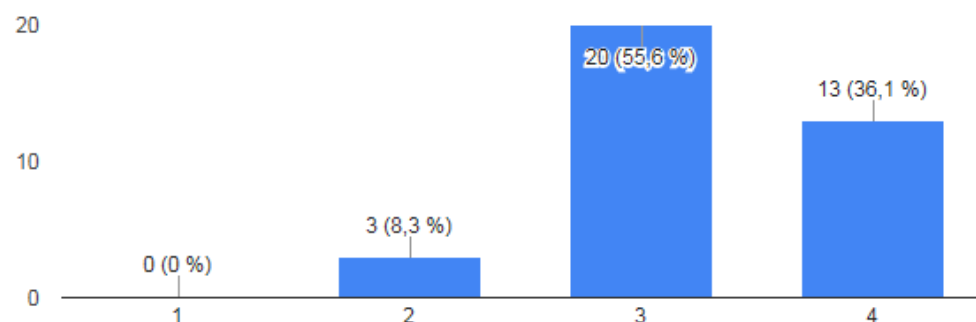


nach dem Kurs (3 Antworten)

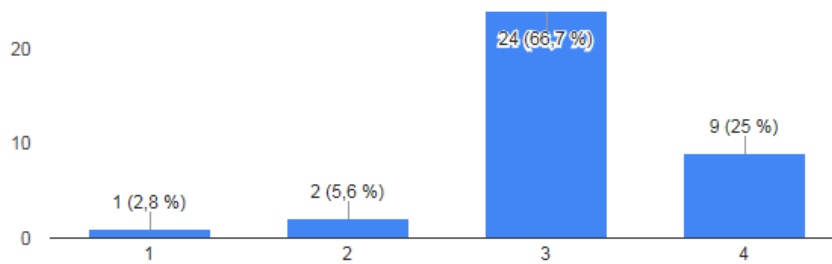


Nachträgliche Beurteilung des ganzen Kurses Bewerbungsatelier

Ich habe meine konkreten nächsten Schritte umgesetzt (36 Antworten)

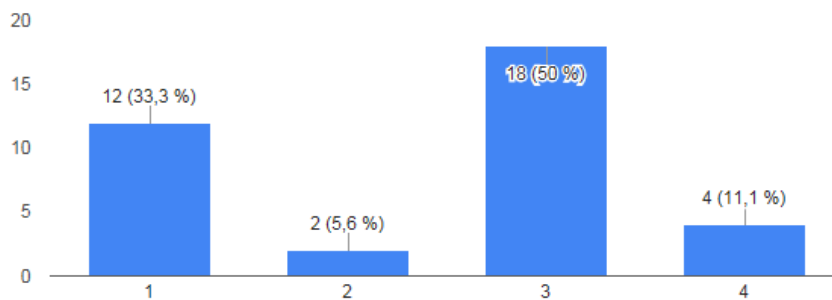


Der Nutzen der Veranstaltung ist auch mittelfristig spürbar (36 Antworten)



Der Personalberater vom RAV hat mit den erarbeiteten Ergebnissen/Ideen weitergearbeitet (36 Antworten)

(36 Antworten)



Das hat mir am meisten geholfen (28 Antworten)

Herr Sommer	Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen
Infos zum Stellenmarkt	Aufdecken aller Möglichkeiten, z.B. auch mehr im Internet
Der Austausch mit den Kursteilnehmer	Es hat mir nicht geholfen weil es ein wiederholungskurs war
Gespräche betreff Weiterbildung	Arbeit am Motivationsschreiben
Schwächentransfer	Kurs war für mich vor allem Wiederholung
Video aufnahme vom gestellten Vorstellungsgespräch	Stärken/Schwächen/Erfolge aufschreiben
Bewerbungsgespräche üben	Vorstellungsgespräche üben
Kompetenzprofil	Stärke/Schwächen zu besser zu beschreiben , Alternativen suchen ,
Tipps zum versteckten Markt und meine Selbstvertrauen aufzubauen	Persönliches Gespräch mit Ihnen, Austausch mit anderen Teilnehmern
Modul 2/3	Neues Bewerbungsdossier
Der Lebenslauf aktualisiert, das Vorstellungsgespräch	Gespür, andere sind auch betroffen
neue Motivation gefunden und Austausch in der Gruppe	Der Austausch mit anderen stellenlosen Personen.
Bearbeitung des Lebenslaufes	Kompetenzenprofil erstellen
Austausch mit Stes und den Dozenten	
Der Kurs hat meine Überlegungen und mein Vorgehen bei der Jobsuche/Bewerbungsprozess bestätigt.	

Das hätte ich mir noch gewünscht (36 Antworten)

weiss nicht	Schwächen benennen
weiss nicht	kann ich nicht beantworten
Nichts	Bessere Kenntnisse am Computer
Verstärkte Optimierung meines Kompetenzprofils	nichts
Alles war super	Weniger Papierkrieg
Mehr Raum für den Austausch unter den Kursteilnehmern	keine konkreten Wünsche offen.
intensiveres Casting	Mehr Zeit für Bewerbungsschreiben und für Vorstellungsgespräche
Mehr Alternativen aufgezeigt	mehr Betreuung
Mehr Zeit für Einzelgespräche	mehr Individualität
Intensiver auf Vorstellungsgespräch vorbereiten	Direkte Kontakt mit Firmen
	Wunschlos zufrieden

zusätzliche Tipps oder Übungen zu speziellen Fragen im Verlauf eines Vorstellungsgesprächs, sowie mehr Praxis bezüglich Präsentationstechniken

Weiterbildungsmöglichkeiten, Studiengänge usw

Intensiveres Bewerbungsgesprächstraining

Dass die Kursleitung weniger stur auf ihren eigenen Vorgaben beharrt.

1 Woche mehr, da für einiges noch mehr Zeit benötigen würde.

Für mich war der Kurs ok. Ich denke die anderen TN haben mehr profitieren können als ich, da ich mir eigentlich alle Gedanken zu denen der Kurs anregt schon vor dem Kurs gemacht hatte.

War nix mehr offen

weniger Schulatmosphäre

Das es etwas anders gekommen ist es war immer gleich wie bei anderen Kurs

...

keine offenen Wünsche

Weiss leider nichts

individuelle Arbeiten mit dem Coach

-

?

Meine Anregungen und Bemerkungen zum Kurs (24 Antworten)

Die Zusammenarbeit war hervorragend. Man sollte mehr so Kurse für Stellenlose anbieten. Auch Kurse die helfen bei der Rechtschreibung und mit dem Umgang mit dem PC

sehr gut und so weiter entwickeln

Die Kursleiterin war gut, streng, aber auf den Punkt gebracht

War sehr interessant und gut um zu reflektieren. Man konnte neues dazu lernen.

Grundsätzlich habe ich ein gutes Bild vom Kurs, ich konnte auch vieles mitnehmen.

War sehr fordernd, stressig, und zum Teil schwer, aber hilfreich

Ich habe mich etwas alleine gefühlt, da viele im Bewerbungsverfahren noch unwissend waren, eine gemischte Gruppe hat Vorteile, aber auch Nachteile

war in meinem Fall nützlich, eine Einzelberatung wäre noch besser gewesen

Alles Top gewesen

Zeitlich gestraffter, weniger in die Länge gezogen (Beispiel: Vorstellungsrunde, die ca. einen Vormittag lang dauerte).

online Ordner anstatt dem physischen Ordner. Mehr Zeit für alternative Bewerbungen (Eigeninserat, Videobewerbung).

Kurs hat mir Mut gemacht und es gab im Anschluss bereits Erfolgserlebnisse. Angenehmes Klima dank Kursleiterin und Teilnehmern.

war sehr informativ und hilfreich

bin zufrieden

Alles Super

So weiter machen

Modul 2/3 hätten vollkommen ausgereicht.

Es war gut Erklärung war gut

Nicht so grosser Altersunterschied zwischen den Kursteilnehmern

...

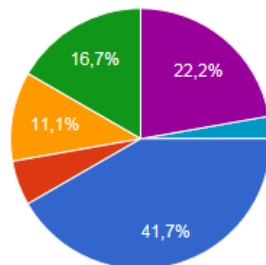
War super und die Kursleitung ebenso.

keine

ich konnte vom Kurs einiges mitnehmen und profitieren. In vielen Dingen wurde meine persönliche Einschätzung zu mir selbst bestätigt.

Aktuelle Situation

Meine aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt (36 Antworten)



- Ich habe eine Stelle
- Ich stehe kurz vor Vertragsabschluss
- Ich werde für mindestens ein Vorstellungsgespräch pro Monat eingeladen
- Ich hatte schon ein Vorstellungsgespräch
- Ich hatte noch keine Vorstellungsgespräche
- Ich stehe kurz davor mir weitere Hilfe zu suchen
- Ich habe mich bereits beim Sozialamt gemeldet

Angaben zur Stellensuche (Schon Vorstellungsgespräche gehabt)

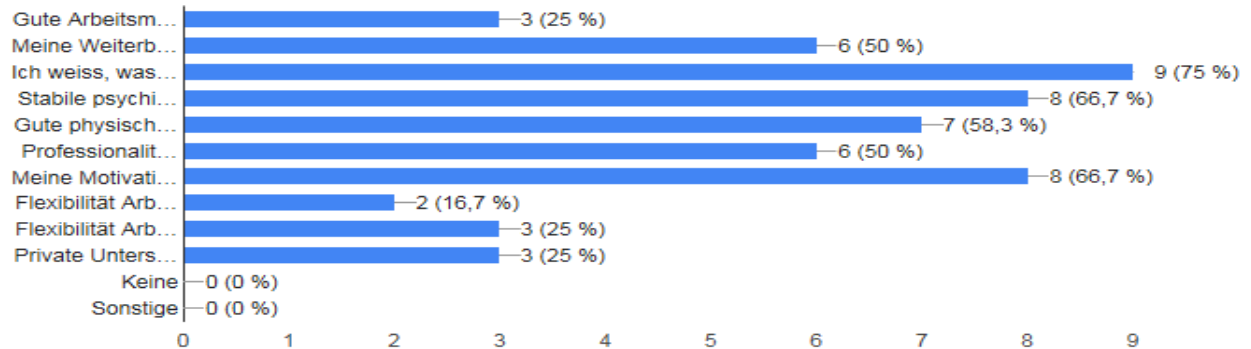
Ich investiere pro Woche so viele Stunden für meine Bewerbungsbemühungen

Vor dem Kurs	Bis 2 Wochen nach dem Kurs	Bis 4 Wochen nach dem Kurs	Bis 6 Wochen nach dem Kurs	Bis 8 Wochen nach dem Kurs
10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden
12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden
10 Stunden	mehr als 18 Stunden	mehr als 18 Stunden	14 Stunden	12 Stunden
6 Stunden	12 Stunden	14 Stunden	14 Stunden	14 Stunden
12 Stunden	mehr als 18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden	16 Stunden
18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden
18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden	18 Stunden

7 Stunden	12 Stunden	14 Stunden	16 Stunden	18 Stunden
5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden
7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden
16 Stunden mehr als 18 Stunden	14 Stunden	16 Stunden	18 Stunden	mehr als 18 Stunden
	mehr als 18 Stunden	mehr als 18 Stunden	mehr als 18 Stunden	mehr als 18 Stunden

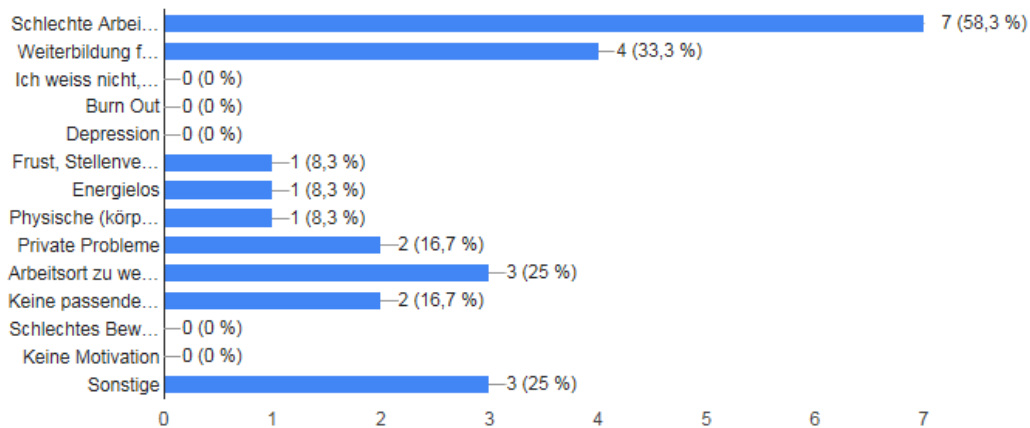
Was sind meine Pluspunkte bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen möglich)

(12 Antworten)



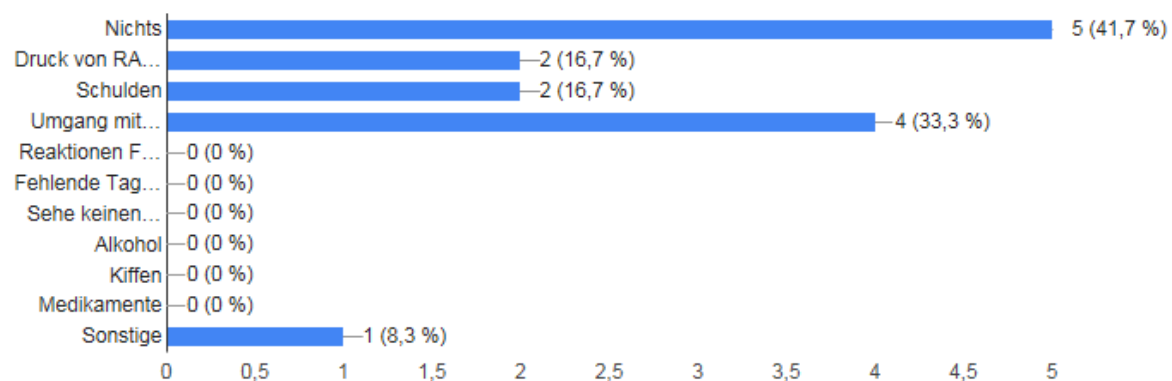
Was sind meine Erschwernisse bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen möglich)

(12 Antworten)



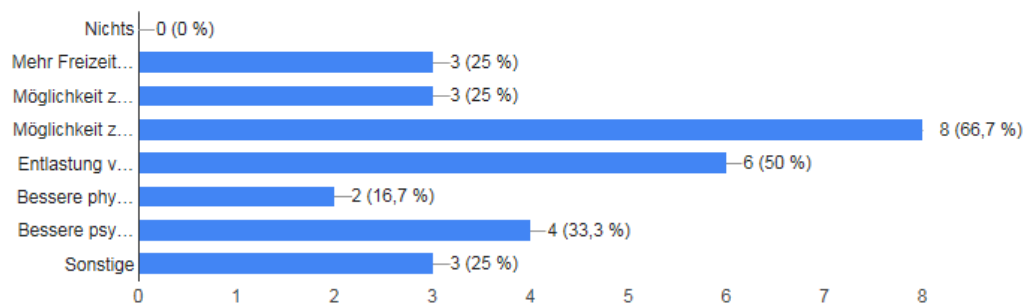
Was belastet mich jetzt am meisten (Mehrfachnennungen möglich)

(12 Antworten)



Was sehe ich als Chance meiner aktuellen Situation (Mehrfachnennungen möglich)

(12 Antworten)



Falls mich das Amt unterstützen könnte, würde ich folgende Weiterbildung absolvieren:

(9 Antworten)

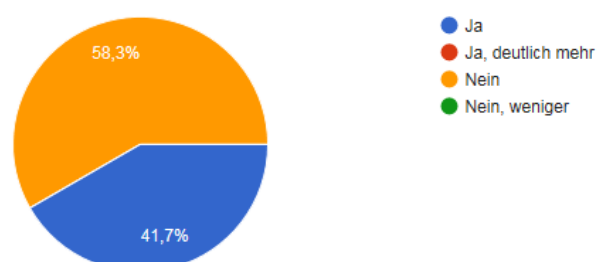
Arbeitsagoge / Soz - Pädagoge
Sprachen: Französisch
Word Kurs
Photoshop/Indesign
Umschulung ins Büro
Englisch pet, Sachbearbeiter Marketing Verkauf, Betriebswirtschaft
Ich finanziere meine Weiterbildung selbst, um unabhängiger vom Amt zu bleiben.
Dipl. Ausbilder
Pflegefachmann im HF

Meine Weiterbildung wäre ein Erfolg, weil.... (10 Antworten)



Ich werde mehr an Vorstellungsgespräche eingeladen als vor dem Kurs

(12 Antworten)



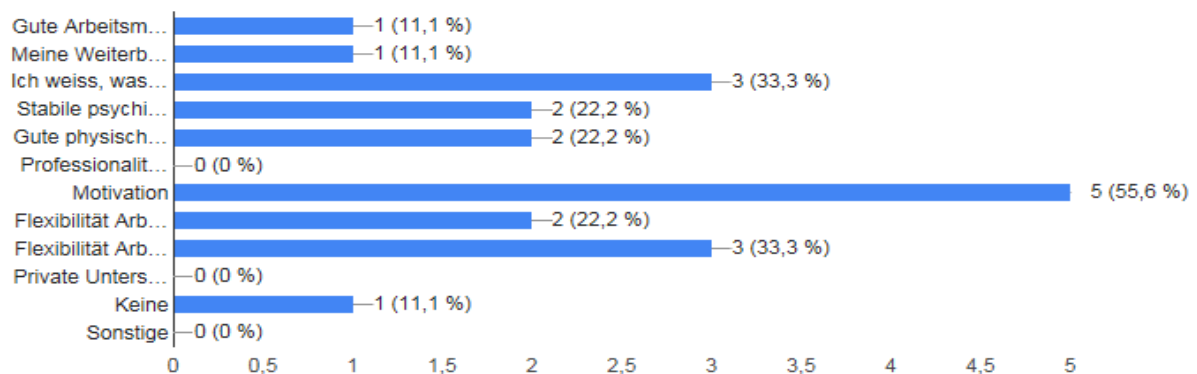
Angaben zur Stellensuche (Noch kein Vorstellungsgespräch)

Ich investiere pro Woche so viele Stunden für meine Bewerbungsbemühungen

Vor dem Kurs	Bis 2 Wochen nach dem Kurs	Bis 4 Wochen nach dem Kurs	Bis 6 Wochen nach dem Kurs	Bis 8 Wochen nach dem Kurs
12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden	12 Stunden
18 Stunden	16 Stunden	16 Stunden	16 Stunden	16 Stunden
2 Stunden	2 Stunden	2 Stunden	2 Stunden	2 Stunden
3 Stunden	3 Stunden	3 Stunden	3 Stunden	3 Stunden
4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden
5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden
5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden	5 Stunden
8 Stunden mehr als 18 Stunden	16 Stunden mehr als 18 Stunden	16 Stunden mehr als 18 Stunden	16 Stunden mehr als 18 Stunden	16 Stunden mehr als 18 Stunden

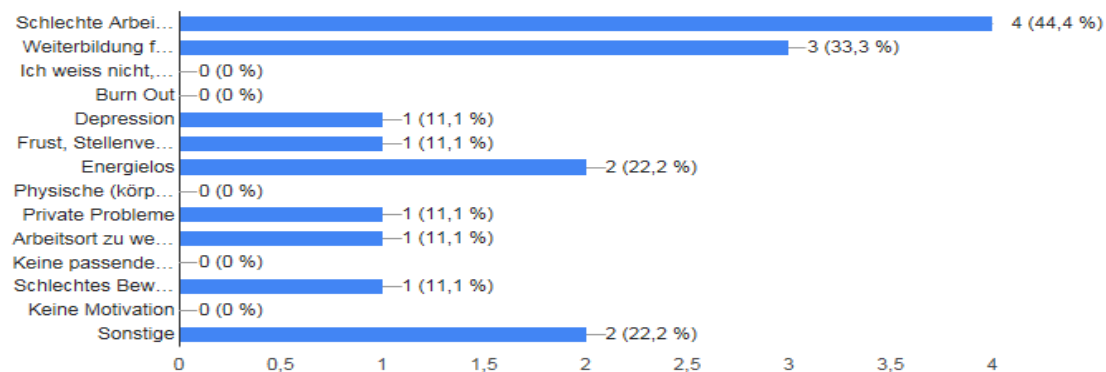
Was sind meine Pluspunkte bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen möglich)

(9 Antworten)



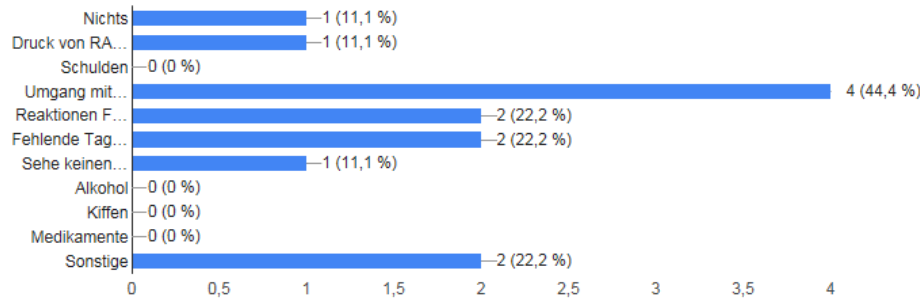
Was sind meine Erschwernisse bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen möglich)

(9 Antworten)



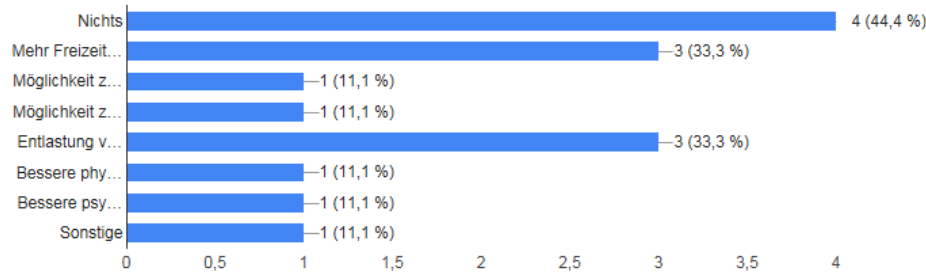
Was belastet mich jetzt am meisten (Mehrfachnennungen möglich)

(9 Antworten)



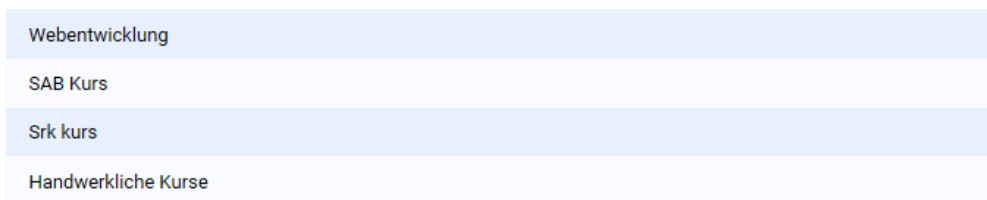
Was sehe ich als Chance meiner aktuellen Situation (Mehrfachnennungen möglich)

(9 Antworten)



Falls mich das Amt unterstützen könnte, würde ich folgende Weiterbildung absolvieren:

(4 Antworten)

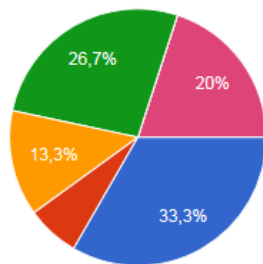


Meine Weiterbildung wäre ein Erfolg, weil.... (9 Antworten)



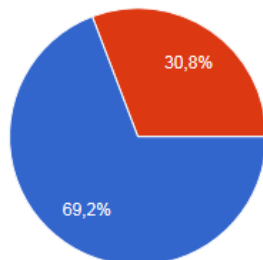
Angaben betreffend neuer Stelle (Stelle gefunden)

Ich war erfolgreich weil... (15 Antworten)



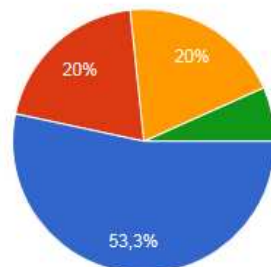
- ich mich auf ein Inserat beworben habe
- mich eine Stellenvermittlung empfohlen hat
- ich eine Blindbewerbung verschickt habe
- ich mein persönliches Netzwerk aktivi...
- ich mittels Social Media auf einen A...
- weil ich mein Dossier persönlich vor...
- Sonstige

Meine neue Stelle ist... (13 Antworten)



- im angestammten Beruf
- in einem neuen Berufsumfeld (Quereinstieg)

Ich verdiene... (15 Antworten)



- mehr als bei meinem letzten Job
- gleichviel wie bei meinem letzten Job
- bis zu 10% weniger als bei meinem letzten Job
- mehr als 10% weniger als bei meinem letzten Job

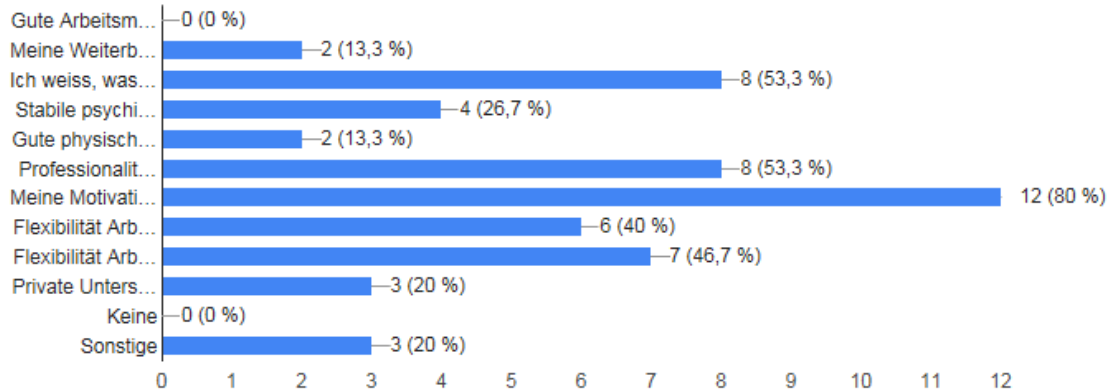
Ich investierte pro Woche so viele Stunden für meine Bewerbungsbemühungen

Vor dem Kurs	Bis 2 Wochen nach dem Kurs	Bis 4 Wochen nach dem Kurs	Bis 6 Wochen nach dem Kurs	Bis 8 Wochen nach dem Kurs
1 Stunde	1 Stunde	2 Stunden	3 Stunden	3 Stunden
10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden
10 Stunden	16 Stunden	3 Stunden	1 Stunde	1 Stunde
10 Stunden	14 Stunden	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde
12 Stunden	12 Stunden	10 Stunden	6 Stunden	4 Stunden
12 Stunden	12 Stunden	9 Stunden	1 Stunde	1 Stunde
2 Stunden	4 Stunden	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde
6 Stunden	6 Stunden	4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden
6 Stunden	6 Stunden	6 Stunden	6 Stunden	6 Stunden
7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden	7 Stunden
8 Stunden	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde

9 Stunden mehr als 18 Stunden mehr als 18 Stunden mehr als 18 Stunden	9 Stunden mehr als 18 Stunden mehr als 18 Stunden 18 Stunden	1 Stunde mehr als 18 Stunden mehr als 18 Stunden 16 Stunden	1 Stunde mehr als 18 Stunden 1 Stunde 16 Stunden	1 Stunde mehr als 18 Stunden 1 Stunde 16 Stunden
---	---	--	---	---

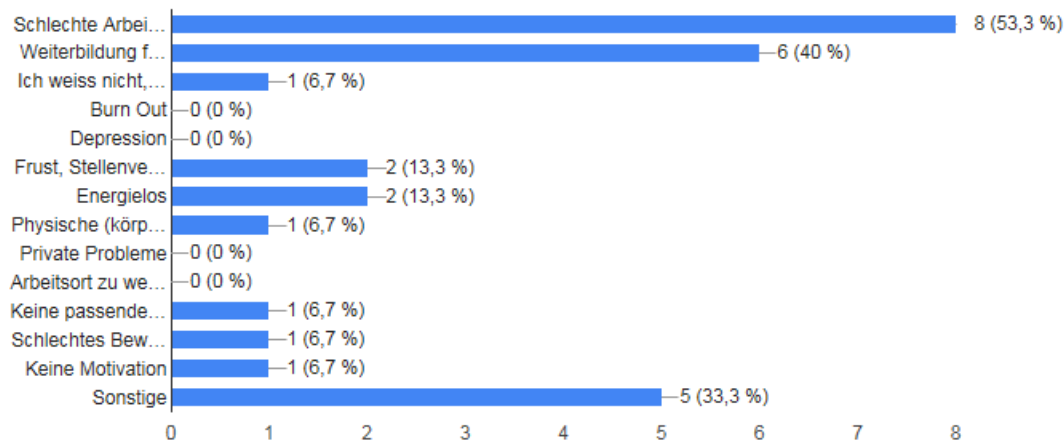
Meine Pluspunkte bei der Stellensuche waren (Mehrfachnennung möglich)

(15 Antworten)



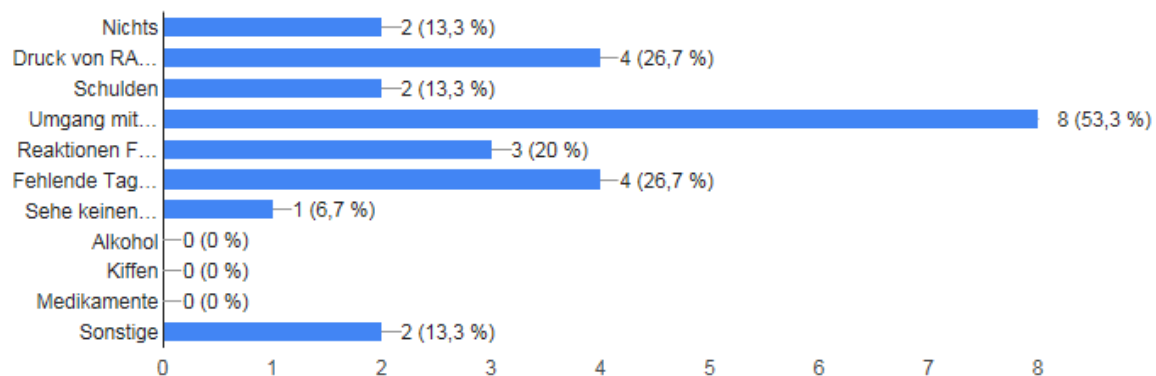
Meine Erschwernisse bei der Stellensuche waren (Mehrfachnennungen möglich)

(15 Antworten)

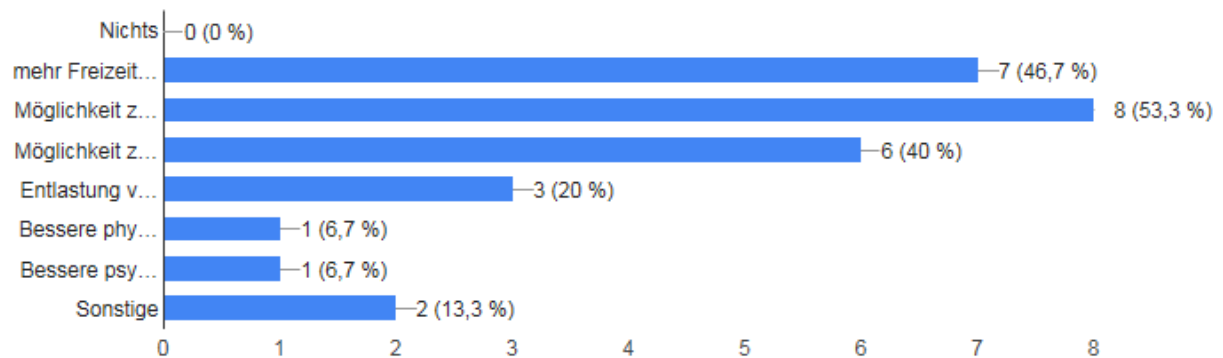


Was belastete mich während der Suche am meisten (Mehrfachnennungen möglich)

(15 Antworten)

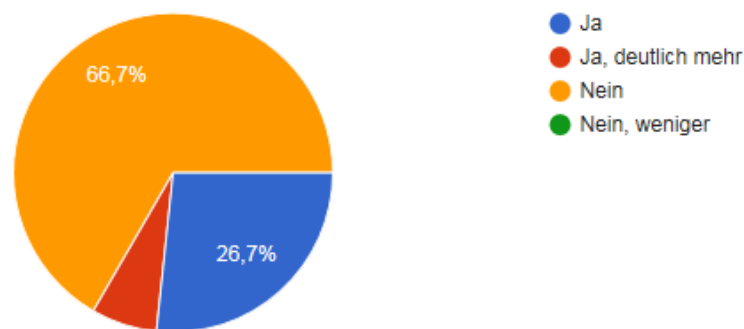


Was sah ich als Chance (Mehrfachnennungen möglich) (15 Antworten)



Ich wurde mehr an Vorstellungsgespräche eingeladen als vor dem Kurs

(15 Antworten)



Vielen Dank für Ihre Mithilfe und weiterhin alles Gute sowie viel Erfolg!

Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit im Studiengang Berufs- Studien- und Laufbahnberatung, BSLB 14 F

Selbstständigkeitserklärung Studierende

Erklärung der MAS-Studierenden Andrea Gisin

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Verfasserin

Herausgabeerklärung Studierende

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Verfasserin

Herausgabeerklärung Betreuungsperson / IAP-Vertretung

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Betreuungsperson