



**Regionales Arbeitsvermittlungszentrum St.Gallen**  
Unterstrasse 4, Postfach, 9001 St.Gallen  
Telefon +41(0)58 229 25 35, Fax +41(0)58 229 25 36

# Vermittlung 50+

## Konzept für Pilot

**Pilotprojekt zur Vermittlung von stellensuchenden Personen über 50**  
**Version 1.2. / 23.1.08**

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Ausgangslage**
- 2. Zielgruppe**
  - 2.1. Definition
  - 2.2. Anzahl
  - 2.3. Alter
  - 2.4. Funktion
  - 2.5. Bildung
  - 2.6. Nationalitäten
  - 2.7. Branche, Berufe, Geschlecht
- 3. Das System "Vermittlung 50+"**
- 4. Ziele Pilotprojekt "Vermittlung 50+"**
- 5. Organisation**
  - 5.1. Projektgruppe
  - 5.2. Steuerungsausschuss
  - 5.3. Finanzierung
  - 5.4. Ablauf
- 6. Teilnahmebedingungen**
  - 6.1. Teilnahme- und Ausschlusskriterien
  - 6.2. Qualitätssicherung
  - 6.3. Evaluation
- 7. Weiteres Vorgehen**

## **1. Ausgangslage**

Bei der Integration älterer Menschen in den ersten Arbeitsmarkt gibt es dringenden Handlungsbedarf. Die derzeitige Bevölkerungsentwicklung und der – tendenziell – längere Verbleib der Beschäftigten im Erwerbsleben wird zu einer Zunahme des Anteils älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben führen. Damit diese Personengruppe in den Unternehmen bestehen kann, braucht es eine altersgerechte Personalpolitik, welche auf den Leistungsvorteilen und Kompetenzen aufbaut.

Trotz der momentan positiven wirtschaftlichen Entwicklung bleibt der Arbeitsmarkt für Personen über 50 angespannt. Sie sind zwar nicht häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als jüngere, aber das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist deutlich höher und ihre Anstellungschancen geringer als bei Jüngeren. Dies hat - neben den bekannten strukturellen Rahmenbedingungen (BVG und Lohn) - auch Gründe in den Vorurteilen (verminderte Leistungsfähigkeit, stures Beharren auf Bekanntem, gesundheitliche Einschränkungen) gegenüber älteren Erwerbslosen.

Das Amt für Arbeit (AfA) hat sich nun zum Ziel gesetzt, die Arbeitslosigkeit der älteren Stellensuchenden durch angepasste Massnahmen zu bekämpfen und dadurch deren Bezugstage zu verringern. Neben dem Projekt "Vermittlung 50+", welches die Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlern intensivieren soll, wird in einem Pilot ein Mentoringprojekt auf Basis des Tandems<sup>1</sup> für junge Erwachsene lanciert.

## **2. Zielgruppe**

### **2.1. Definition**

Ende Dezember 2007 gehörten 910 von 1'795 Stellensuchenden der Altersstufe 50+<sup>2</sup> in die Gruppe der "erschwert Vermittelbaren". Das sind 50,7 Prozent. In der Altersgruppe der 15- bis 24-jährigen

---

<sup>1</sup> Tandemkonzept Mentoringprojekt junge stellensuchende Erwachsene

<sup>2</sup> Ohne Personen in der Kündigungsfrist.

gen sind es 41,4 Prozent, bei den 25-49jährigen 38,0 Prozent. 142 Personen der Zielgruppe waren seit maximal drei Monaten auf dem RAV. Diese Zahl gilt, wenn die Stes-Zahlen stabil bleiben und die Beurteilungspraxis sich nicht ändert.

## **2.2. Anzahl**

Zwischen Januar 2006 und Dezember 2007 meldeten sich im Kanton St.Gallen 4'439 Personen im Alter von 50 und mehr ab. Davon gehörten 2'014 oder 45,4 Prozent zur anvisierten Zielgruppe. Von diesen wiederum meldeten sich 366 oder 18,2 Prozent innerhalb von sechs Monaten mit einer Stelle ab.<sup>1</sup> Bei den älteren Stellensuchenden mit leichter bis mittlerer Vermittlungsfähigkeit betrug diese Quote 30,6 Prozent, bei den "nicht Vermittelbaren" dieser Altersgruppe 7,6 Prozent. Von allen Stellensuchenden dieser Altersgruppe meldeten sich 23,6 Prozent innerhalb eines halben Jahres mit Stelle ab, von allen Stellensuchenden generell 40,2 Prozent. Damit das Projekt als Erfolg gewertet werden kann, muss die Quote der erfolgreichen Vermittlungen also mit Sicherheit höher als 18,2 Prozent liegen, allerdings nicht zu hoch, weil sich auch unter den "leichten" Fällen die Abmeldequote nirgends höher als 43,1 Prozent liegt.

Die Gruppe der "erschwert Vermittelbaren" hat auch ein klar höheres Risiko zur Langzeitarbeitslosigkeit. Nur 49,6 Prozent meldeten sich innerhalb der ersten zwölf Monate ab, gegenüber 66,7 Prozent der Gruppe mit leichter bis mittlerer Vermittlungsfähigkeit.

## **2.3. Alter**

Mit zunehmendem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, zu, und die Wahrscheinlichkeit, im ersten halben Jahr eine Stelle zu finden, ab. Von den 50jährigen Abgemeldeten waren 32,3 Prozent länger als ein Jahr auf dem RAV, von den 60jährigen 56,4 Prozent.<sup>2</sup> Unter den 50jährigen fanden 34,0 Prozent im ersten halben Jahr eine Stelle, unter den 60jährigen 15,1 Prozent.

## **2.4. Funktion**

Die Unterscheidung nach Funktion zeigt, dass die Vermittlungsstufe recht gut mit dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit übereinstimmt. So wurden 48,2 Prozent der Kader, 49,8 Prozent der Fach- und 54,0 Prozent der Hilfskräfte als "erschwert vermittelbar" eingestuft. Die entsprechenden Quoten der Langzeitarbeitslosigkeit sind 44,8, 41,5 und 45,6 Prozent.<sup>3</sup> Die Unterschiede zwischen diesen Gruppen in Bezug auf die frühe Abmeldung mit Stelle sind aber beträchtlich. 28,0 Prozent der Kader, 26,8 Prozent der Fach-, aber nur 15,4 Prozent der Hilfskräfte fanden innerhalb von sechs Monaten eine Festanstellung. Entsprechend ist auch der Anteil "erschwert Vermittelbarer" mit Stelle verschieden. Er beträgt 22,2 Prozent bei den Kadern, 21,4 Prozent bei den Hilfs- und 11,8 Prozent bei den Fachkräften. Auch die "leichten und mittleren" Fälle unter den Hilfskräften melden sich selten vor einem halben Jahr mit Stelle ab, nämlich 23,5 Prozent, bei den anderen ist es über ein Drittel.

## **2.5. Bildung**

Im Falle der Bildung zeigt sich ein ähnliches Bild. Die geringste Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden und die beste, nach kurzer Zeit eine Stelle zu finden, haben Stellensuchende mit einer weiterführenden Berufsausbildung, noch vor den Akademikern. Trotzdem ist der Anteil dieser Gruppe, die sich trotz "erschwerter Vermittelbarkeit" rasch mit Stelle abmelden, leicht höher als bei den anderen Gruppen.

## **2.6. Nationalitäten**

Bei den Nationalitäten zeigt sich die gleiche Problematik: ausländische Stellensuchende sind anfälliger auf Langzeitarbeitslosigkeit und melden sich seltener früh mit Stelle ab.

## **2.7. Branche, Beruf, Geschlecht**

Die Branchen- und Berufseinteilungen sind zu differenziert, um brauchbare Aussagen machen zu können. Zwischen Männern und Frauen sind die Differenzen marginal.

<sup>1</sup> Ohne Phase während der Kündigungsfrist.

<sup>2</sup> Hier gibt es einen sehr deutlichen Knick zwischen 59 und 60 Jahren.

<sup>3</sup> Wobei sich die beiden Gruppen natürlich nicht vollständig decken.

### **3. Das System "Vermittlung 50+"**

Mittels der Einschaltung von privaten Arbeitsvermittlern sind die Stellensuchenden der Zielgruppe 50+ - mit erschwerter Vermittlungsfähigkeit – rascher zu integrieren. Die Vermittler erhalten eine Vermittlungsprämie. Es ist eine Vermittlungsquote von 50 Prozent anzustreben. Der – im Falle eines Erfolgs – bezahlte Einsatz von privaten Arbeitsvermittlern stellt eine zusätzliche professionelle Unterstützung dar. Dabei sind gegenseitiges Interesse, Wohlwollen und Respekt wichtige Voraussetzungen für die Realisierung der angestrebten Ziele.

### **4. Ziele Pilotprojekt "Vermittlung 50+"**

Hauptziel ist, Stellensuchende über 50 eine zusätzliche Hilfestellung zukommen zu lassen. Die Teilnehmenden am Pilotprojekt haben zwei Hauptbedingungen zu erfüllen:

- Älter als 50 Jahre;
- Im Besitz des Kompetenzenportfolios CH-Q1 (bzw- Zertifikat Bildung und Coaching).

Zusätzlich gelten folgende Rahmenbedingungen: Die Stellensuchenden müssen seit mindestens 6 Monaten Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Das bedeutet, dass diese Massnahme subsidiär ist: Die Vermittlungsanstrengungen des RAV gehen der privaten Vermittlung vor. Das RAV stellt in dieser Zeit fest, dass für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zusätzlicher privater Effort nötig ist. Nicht beteiligt werden an diesem Projekt Stellensuchende aus dem Bereich der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ).

Es sollen mindestens 50 Prozent der Personen der Zielgruppe den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Dadurch können hohe Folgekosten durch soziales Abgleiten von über 50jährigen reduziert werden. Das Instrument kann eine wirkungsvolle und effiziente Kooperation zwischen RAV und privaten Arbeitsvermittlern fördern. Dadurch dass die Teilnehmenden zuerst ein Kompetenzenportfolios CH-Q1 (bzw- Zertifikat Bildung und Coaching) erstellen, wird ihr Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein durch das Kennen der eigenen Potenziale gefördert.

## **5. Organisation**

### **5.1. Projektgruppe**

Die Mitglieder der Projektgruppe sind: Jürg Fischer, Leiter RAV Wattwil, Monika Ammann, Abteilungsleiterin RAV St.Gallen, Walter Harzenetter, Leiter Bildung und Coaching, Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik, und Jean-Pierre Gubser, Leiter RAV St.Gallen als Projektverantwortlicher.

### **5.2. Steuerungsausschuss**

Dem Steuerungsausschuss gehören an: Johannes Rutz, Leiter Amt für Arbeit, Walter Abderhalde, Leiter Prävention und Qualität und Jean-Pierre Gubser an.

### **5.3. Finanzierung**

Die Finanzierung erfolgt über den Arbeitsmarktfonds.

Pro erfolgreiche und nachhaltige Vermittlung in eine unbefristete Arbeitsstelle bezahlt das Amt für Arbeit insgesamt 6'500 Franken. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

1. 500 Franken als allgemeine Entschädigung für nachgewiesene Beratungs- und Abklärungsaufwände, welche innerhalb der ersten sechs Monate nach Zuweisung der stellensuchenden Person (Auftragerteilung durch das RAV) getätigten worden sind;
2. 3'000 Franken bei erfolgreicher Unterzeichnung eines festen Arbeitsvertrages innerhalb der ersten sechs Monate nach Auftragerteilung durch das RAV;
3. 1'500 Franken nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit (in der Regel nach drei Monaten);
4. 1'500 Franken bei ungekündigter Anstellung nach sechs Monaten.

### **5.4. Ablauf**

Der Pilotversuch wird mit den beiden RAV St.Gallen und Wattwil in der Zeit vom 1. März 2008 bis 28. Februar 2009 durchgeführt.

Die Personalberatung auf dem RAV informiert und motiviert frühzeitig Stellensuchende über 50 zur freiwilligen Teilnahme am Projekt Vermittlung 50+. Bei Interesse und Eignung wird die stellensuchende Person im Rahmen eines Einsatzprogramms das Kompetenzenportfolio CH-Q1 (bzw- Zertifikat Bildung und Coaching) erstellen. Auf den beiden RAV wird eine Triagestelle bestimmt, welche die Zuweisung zu den ausgewählten privaten Stellenvermittlern vornimmt und allenfalls weitere Kriterien definiert, falls zu viele Zuweisungen erfolgen.

Die beiden Triagestellen überwachen die Abwicklung zwischen RAV und privater Stellenvermittlung (Abklärungsgespräch, Vertragsabschluss, Anstellungsdauer) und koordinieren zwischen den beteiligten Personen und Stellen.

Die Triagestellen führen laufend – sowohl bei erfolgreicher als auch nicht erfolgreicher Beendigung- ein Abschlussgespräch mit dem beauftragten privaten Stellenvermittler.

## 6. Teilnahmebedingungen

### 6.1. Teilnahme- und Ausschlusskriterien

<i>Rechtliche bzw. formelle Voraussetzungen</i>	<i>Allgemeine Voraussetzungen &amp; Hinweise</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die teilnehmenden Stellensuchenden <ul style="list-style-type: none"> <li>- sind ganz arbeitslos;</li> <li>- erfüllen die Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitslosenversicherung;</li> <li>- Die Stellensuche dauert bereits 6 und mehr Monate</li> <li>- sind keine IIZ-Fälle;</li> </ul> </li> <li>• Die Teilnahme ist ab 50 Jahren bis zum 63. Lebensjahr möglich.</li> <li>• Die Teilnehmenden geben schriftlich ihr Einverständnis für eine konstruktive und zielgerichtete Zusammenarbeit (Zielvereinbarung).</li> <li>• Eine schriftliche Einwilligung liegt vor, dass die für die Stellensuche notwendigen Daten und Unterlagen zwischen den beteiligten Personen ausgetauscht werden können (unter Einhaltung des Datenschutzes und der Schweigepflicht).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Stellensuchenden benötigen eine zusätzliche Unterstützung für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.</li> <li>• Die Stellensuchenden sind motiviert.</li> <li>• Sie können sich in deutscher Sprache verständigen.</li> <li>• Bei Suchtproblematik muss belegt sein, dass sich die stellensuchende Person während mindestens einem halben Jahr in einer gegebenen Struktur bewegt hat.</li> <li>• Vermittlung 50+ kann auch begleitend zu einer arbeitsmarktlichen Massnahme genutzt werden.</li> </ul>

Ausschluss- oder Abbruchkriterien (bei Ausschluss erfolgt die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitschaft zur Zusammenarbeit fehlt;</li> <li>• Einsatz für erfolgreichen Stellenantritt fehlt;</li> <li>• Die Vorgaben werden nicht eingehalten;</li> <li>• Strafrechtliche Vergehen (Bedrohungen, Tätschlichkeiten etc.);</li> <li>• Körperliche oder psychische Krankheiten, welche den Einstieg in den Arbeitsmarkt verhindern.</li> </ul>

### 6.2. Qualitätssicherung

Die Qualitätsüberprüfung erfolgt durch die Projektgruppe und den Steuerungsausschuss.

### **6.3. Evaluation**

Das Pilotprojekt "Vermittlung 50+" wird durch die Fachstelle für Statistik in enger Zusammenarbeit mit der Projektgruppe. Die Evaluation startet mit dem Projektbeginn und wird mit der Evaluation Tandem 50+ verknüpft.

## **7. Weiteres Vorgehen**

<i>Beschreibung</i>	<i>Verantwortung</i>	<i>Termin</i>
Entwurf Projektbeschreibung Vermittlung 50+	J.-P. Gubser	
1. Projektgruppensitzung - Überarbeitung Projektbeschreibung - Kommunikationskonzept - die nächsten Schritte	Projektgruppe	23.01.08
Überarbeitung Projektbeschreibung der notwendigen Dokumente und Versand an Projektgruppe und Steuerungsausschuss	J.-P. Gubser	18.01.08
Information RAV-PersonalberaterInnen	J.-P. Gubser J. Fischer	Februar 08
Unterzeichnung der Vereinbarung mit ausgewählten privaten Stellenvermittlern	J.-P. Gubser W. Abderhalden	12.02.08
Pressekonferenz mit Regierungsrat Dr. J. Keller	J. Rutz	13.02.08
Projektstart: Zuweisung möglicher Kandidatinnen und Kandidaten	Personalberatung RAV St.Gallen und Wattwil	März 08
Begleitende Evaluation	T. Oegerli u. Projektgruppe	März 08
Entscheid über Weiterführung	Steuerungsausschuss	März 2009