

État de la situation des mesures du marché du travail destinées aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dans les cantons

Rapport

Date : 17 avril 2019



Egger, Dreher & Partner AG

Aarberggasse 30 • 3011 Berne • Tél : 031 318 30 40 • Fax: 031 318 30 50 • info@ed-partner.ch

Table des matières

1	Situation initiale et objectifs de l'évaluation.....	1
1.1	Situation initiale.....	1
1.2	Objectifs de l'évaluation.....	1
2	Démarche.....	2
3	Caractéristiques du recours aux mesures du marché du travail pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.....	4
3.1	Volume des mesures	4
3.2	Structure des mesures suivies	5
4	Les stratégies de MMT destinées aux 50 + déployées dans les cantons.....	7
4.1	Des freins à l'intégration liés à l'âge	7
4.2	Les principes généraux du recours aux MMT pour les demandeurs d'emploi âgés dans les cantons	8
4.3	Les principales recommandations des personnes interrogées.....	10
5	Beschreibungen des AMM-Einsatzes pro Kanton	12
5.1	Kanton Aargau.....	13
5.2	Kanton Appenzell Ausserrhoden.....	16
5.3	Kanton Appenzell Innerrhoden.....	18
5.4	Kanton Basel-Landschaft.....	20
5.5	Kanton Basel-Stadt	23
5.6	Kanton Bern.....	27
5.7	Kanton Freiburg.....	30
5.8	Kanton Genf.....	32
5.9	Kanton Glarus	36
5.10	Kanton Graubünden.....	38
5.11	Kanton Jura.....	40
5.12	Kanton Luzern	42
5.13	Kanton Neuenburg.....	45
5.14	Kanton Nidwalden und Obwalden.....	48
5.15	Kanton St.Gallen.....	50
5.16	Kanton Schaffhausen	53
5.17	Solothurn.....	56
5.18	Kanton Schwyz	59
5.19	Kanton Tessin	62
5.20	Kanton Thurgau	65

5.21	Kanton Uri	67
5.22	Kanton Waadt	69
5.23	Kanton Wallis	72
5.24	Kanton Zug	75
5.25	Kanton Zürich	78

1 Situation initiale et objectifs de l'évaluation

1.1 Situation initiale

Dans le cadre de la quatrième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, le mandat suivant a été donné au SECO :

«[...] À la demande des partenaires sociaux et sur la base des feed-backs des organisations de personnes concernées, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) (SECO) [...] analysera de nouveau l'efficacité des prestations de conseil fournies notamment aux demandeurs d'emploi âgés par les offices régionaux de placement (ORP), et soutiendra le cas échéant les cantons en leur fournissant des consignes d'optimisation concrètes. »

Ce mandat s'inscrit dans un contexte de pression politique et sociale persistant. Les attentes visent notamment le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR (SECO), et surtout l'assurance-chômage (AC) et le service public de l'emploi (SPE). Il est reproché à l'AC et au SPE avant tout de ne pas soutenir de manière suffisamment active la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail. Afin que des propositions puissent être élaborées, il convient de savoir quelles mesures du marché du travail (MMT) sont déjà proposées aux demandeurs d'emploi âgés par les cantons.

1.2 Objectifs de l'évaluation

Le SECO a demandé à Egger, Dreher & Partner AG de dresser un état de la situation de l'offre actuelle des mesures du marché du travail et du recours à celles-ci dans les cantons pour les demandeurs d'emplois de plus de 50 ans.

Le mandat devait remplir les objectifs suivants :

- Faire un point sur l'ensemble des MMT organisées dans les cantons, en s'intéressant particulièrement, d'une part, aux mesures destinées explicitement aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et, d'autre part, aux mesures auxquelles participent souvent ces demandeurs d'emploi.
- Dresser un état de la situation des autres activités et mesures cantonales dans les domaines visés – ou non – par la loi sur l'assurance-chômage (LACI) (par ex. campagnes d'information et de sensibilisation, mesures d'intégration cantonales) pour le groupe cible des 50+.
- Interroger les autorités cantonales du marché du travail sur les possibles lacunes et problèmes de capacités dans les offres de réinsertion destinées aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, toujours dans les domaines visés – ou non – par la LACI.

2 Démarche

La présente analyse comprend les étapes suivantes :

Module 1 : Analyse descriptive des données disponibles

Dans un premier temps, l'ensemble des mesures auxquelles ont eu recours les demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, durant l'année 2018, ont été évaluées dans le détail. La participation des 50+ a été étudiée de manière plus approfondie.

Module 2 : Entretiens avec les chefs de service LMMT et les directeurs d'office

Parallèlement aux analyses quantitatives des données PLASTA, les responsables des autorités cantonales du marché du travail ont été interrogés. Des discussions ont été menées avec les chefs de service LMMT des cantons. Et des directeurs d'offices cantonaux du travail ont été invités à livrer des réflexions stratégiques plus approfondies.

Des entretiens ont ainsi été organisés avec les personnes suivantes :

- Canton d'Argovie – Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie :
 - M. Buchmann (directeur d'office)
 - M. Oetterli (chef de service LMMT)
- Canton de Bâle-Campagne – OCIAMT :
 - Mme Liechti (cheffe de service LMMT)
- Canton de Bâle-Ville – Office de l'économie et du travail du canton de Bâle-Ville :
 - M. Tani (directeur d'office suppl.)
 - M. Simonet (directeur ACT)
- Canton de Berne – beco :
 - Mme Messner (cheffe de service LMMT)
- Canton de Fribourg – Service public de l'emploi Fribourg (SPE) :
 - MM. Challand et Känzig (direction LMMT)
- Canton de Genève – Office cantonal de l'emploi du canton de Genève :
 - MM. Barbey et Ducret (direction)
 - Mme Singarella (cheffe de service LMMT)
- Canton de Glaris – Office de l'économie et du travail du canton de Glaris :
 - M. Bärtsch (chef de service LMMT)
- Canton des Grisons – OCIAMT du canton des Grisons :
 - M. Roth (chef de service LMMT)
- Canton du Jura – Service de l'économie et de l'emploi du canton de Jura :
 - M. Ackermann (chef de service LMMT)
- Canton de Lucerne – WAS wira Luzern :
 - M. Bucherer (directeur WAS wira Luzern)
 - Mme Schmidiger-Krauer (cheffe du centre de prestations)

- Canton de Neuchâtel – Service de l'emploi :
 - Mme Ioana Niklaus (cheffe d'office)
 - M. Perez Manuel
- Cantons de Nidwald / d'Obwald :
 - Office de l'emploi d'Obwald : Mme Aregger (directrice d'office)
 - Office de l'emploi de Nidwald : Mme Bättig (directrice d'office)
- Canton de Saint-Gall – Office de l'économie et du travail du canton de Saint-Gall :
 - M. Abderhalden (chef du département principal AC)
 - Mme Pagelli (cheffe de service LMMT)
- Canton de Schaffhouse – Office du travail du canton de . Schaffhouse :
 - M. Büchi (chef de service LMMT)
- Canton de Soleure – Office de l'économie et du travail du canton de Soleure :
 - M. Tucci (chef de service LMMT)
- Canton de Schwyz – Office du travail du canton de Schwyz :
 - M. Prause (chef Marché du travail)
- Canton de Turgovie – Office de l'économie et du travail du canton de Turgovie :
 - M. Schär (chef de service LMMT)
- Canton du Tessin – Office du travail :
 - M. F. Lutz (chef de service LMMT)
- Canton d'Uri – Office de l'économie et du travail du canton d'Uri :
 - Mme Muther (cheffe de service LMMT)
- Canton de Vaud –Service de l'emploi du canton de Vaud (SDE) :
 - M. Vodoz (directeur d'office) et Mme Favre (directrice d'office a.i.)
 - M. Gard (chef de service LMMT suppl.)
- Canton du Valais – Service de l'industrie, du commerce et du travail du canton du Valais :
 - M. Zumofen (chef de service LMMT)
- Canton de Zoug – Office de l'économie et du travail du canton de Zoug :
 - M. Weyermann (chef de service LMMT) et Mme Stöckli (spécialiste du marché du travail)
- Canton de Zurich – Office de l'économie et du travail du canton de Zurich :
 - M. Sauter (directeur d'office)
 - M. Karrer (chef Qualification des demandeurs d'emploi)

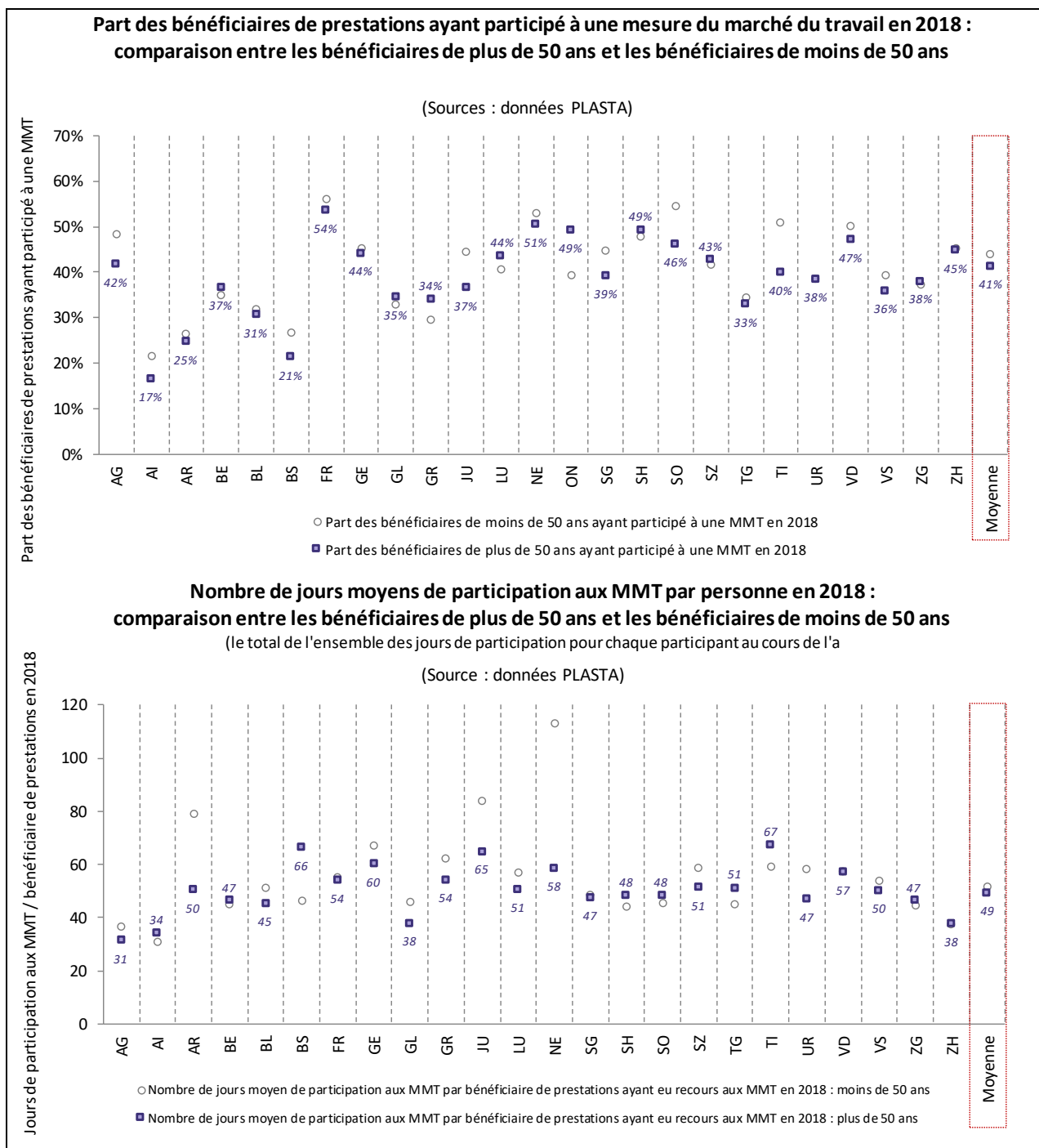
Les cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures et d'Appenzell Rhodes-Intérieures n'ont pas été sollicités étant donné qu'ils ne proposent aucune mesure du marché du travail collective qui leur soit propre, mais recourent à celles du canton de Saint-Gall.

Les travaux ont été menés entre le 1^{er} mars 2019 et le 10 avril 2019.

3 Caractéristiques du recours aux mesures du marché du travail pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

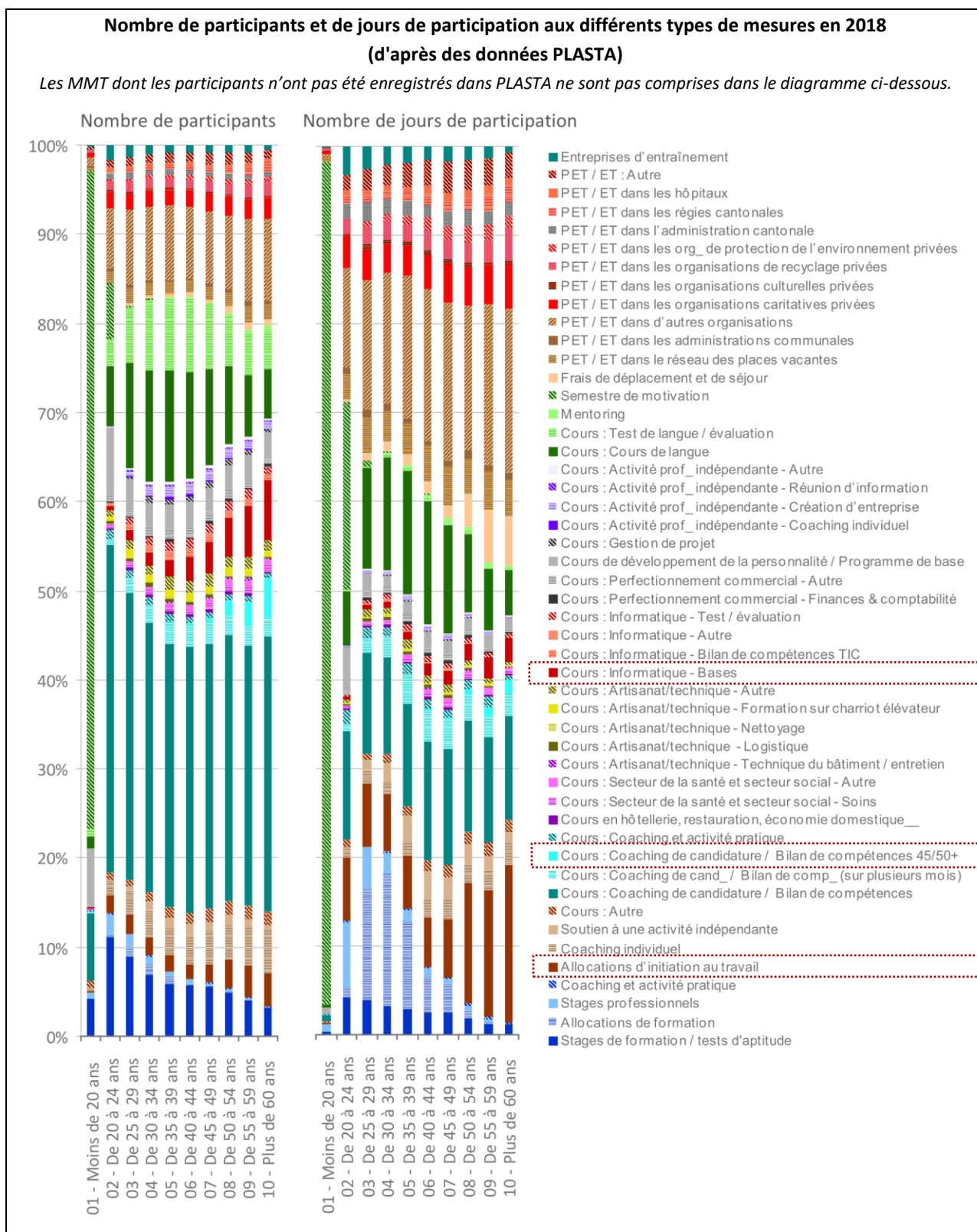
3.1 Volume des mesures

Les demandeurs d'emploi seniors sont assignés à des MMT dans une même ampleur que les demandeurs d'emploi plus jeunes. En moyenne, plus de 40 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ont participé à une mesure en 2018, et l'étendue globale du recours à ces mesures représentait environ 50 jours répartis sur toute l'année (cf. illustrations ci-dessous).



3.2 Structure des mesures suivies

L'illustration ci-dessous présente le nombre de participants aux MMT au cours de l'année 2018 ainsi que le nombre de jours correspondant, pour chaque classe d'âge.



On peut voir que, sur un plan structurel, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont assignés différemment aux mesures par rapport aux demandeurs d'emploi plus jeunes :

- Les allocations d'initiation au travail sont bien plus souvent utilisées.
- Le coaching individuel est plus souvent mis en place.
- Les programmes de base dans le domaine de l'informatique sont aussi suivis plus souvent que la moyenne.
- Les demandeurs d'emploi âgés suivent autant aux programmes d'emploi temporaires que les jeunes, mais pour eux, les PET durent plus longtemps.
- À l'inverse, par nature, les allocations de formation sont rarement accordées aux demandeurs d'emploi âgés.

Les mesures collectives spécifiques qui s'adressent uniquement aux 50+ (cf. catégories « Entraînement aux entretiens d'embauche / Bilan de compétences 45/50 plus » ainsi que « Mentoring » dans l'illustration ci-dessus) ne représentent qu'une petite partie de l'ensemble des MMT proposées aux séniors.

4 Les stratégies de MMT destinées aux 50 + déployées dans les cantons

4.1 Des freins à l'intégration liés à l'âge

Les personnes interrogées (cf. chapitre 2) sont unanimes sur le fait que les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans constituent un groupe cible très hétérogène qui rencontre des difficultés d'intégration diverses.

Elles estiment aussi que de nombreux problèmes d'intégration rencontrés par les demandeurs d'emploi âgés ne sont pas spécifiques à l'âge mais peuvent également survenir chez les demandeurs d'emploi plus jeunes.

Malgré tout, il existe bien des obstacles rencontrés uniquement par les seniors, et d'autres rencontrés plus fréquemment par eux. Les difficultés suivantes ont été citées à plusieurs reprises lors des entretiens :

- Certains employeurs dans certaines branches privilégient globalement les jeunes candidats, et ce pour plusieurs raisons. Cette problématique est renforcée par le fait que les entreprises recourent de plus en plus souvent à des procédures de recrutement automatisées pour effectuer une présélection des dossiers. Or les personnes interrogées ont le sentiment que des critères en lien avec l'âge du candidat sont appliqués. Ainsi, les demandeurs d'emploi âgés ne sont souvent même pas invités à l'entretien d'embauche.
- Étant donné qu'ils n'ont pas participé à un processus de candidature depuis longtemps, les seniors ne savent souvent pas se vendre sur le marché du travail, un marché du travail qui a par ailleurs évolué depuis leur dernière recherche d'emploi et qui est aujourd'hui plus exigeant.
- Souvent, ces seniors considèrent le fait d'avoir plus de 50 ans comme une entrave, et partent du principe qu'ils n'ont aucune chance sur le marché du travail. Or une telle « auto-stigmatisation » – renforcée par la présence de la thématique des 50+ dans les médias – peut avoir des répercussions négatives sur la confiance en soi, le marketing personnel et la motivation. Cela peut également conduire à ce que les personnes concernées ne voient pas le fait que les difficultés qu'elles rencontrent ne sont pas uniquement dues à leur âge mais aussi à d'autres raisons indépendantes de l'âge (manque de qualification, compétences et stratégies de candidature, attentes et flexibilité insuffisantes, etc.). À leurs yeux, leurs difficultés à trouver un emploi résultent uniquement de leur âge – en tant que facteur incontrôlable –, et elles occultent les autres motifs éventuels.
- Certains demandeurs d'emploi ont exercé durant dix ou vingt ans un métier très spécifique au sein d'une entreprise, et ce métier n'existe pas ailleurs. Et durant cette période, ils n'ont pas continué à se former. Ce type de carrière complexifie le retour à l'emploi et est davantage fréquent chez les demandeurs d'emploi âgés que chez les jeunes.
- De nombreux seniors ont négligé l'apprentissage tout au long de la vie : souvent, ils possèdent une formation professionnelle, mais ils n'ont pas continué à se former au fil de leur carrière. Ainsi, leurs compétences se sont érodées avec les années. Parallèlement, leurs revenus ont

souvent progressé de manière continue durant leurs années d'activité. Ainsi, non seulement ces personnes ont perdu leur emploi et doivent en retrouver un, mais en plus, elles ne possèdent pas de connaissances actualisées et percevaient jusque-là des revenus qui ne correspondent pas aux postes actuellement vacants sur le marché du travail.

- Dans certains groupes professionnels, les demandeurs d'emploi âgés rencontrent des difficultés de santé (notamment dans la branche de la construction).
- Il arrive fréquemment que les demandeurs d'emploi âgés aient des lacunes dans le domaine informatique.

Il est important d'avoir à l'esprit que ces obstacles, certes, concernent plus souvent les demandeurs d'emploi âgés que les jeunes demandeurs d'emploi, mais que cela ne signifie pas pour autant que la majorité des demandeurs d'emploi âgés rencontrent ces difficultés. La plupart des personnes interrogées considèrent que le fait d'avoir plus de 50 ans n'est pas un obstacle en soi dans le cadre de la recherche d'emploi. Si, en dehors de l'âge, le profil des demandeurs d'emploi âgés ne comporte pas de point négatif du point de vue du marché du travail, alors ces chômeurs ont de bonnes chances de retrouver un emploi.

Les faits présentés ci-dessus montrent qu'il ne peut y avoir de mesure qui permette de combattre de manière générale les difficultés d'intégration rencontrées par les 50+. Il est seulement possible de concevoir des mesures spécifiques destinées à surmonter certains obstacles en particulier, fréquemment rencontrés par les demandeurs d'emploi âgés.

4.2 Les principes généraux du recours aux MMT pour les demandeurs d'emploi âgés dans les cantons

Les personnes interrogées dans les différents cantons partagent le même avis sur la situation initiale décrite ci-dessus. Autrement dit : concernant les causes, les caractéristiques et les conséquences des difficultés rencontrées par les seniors dans le cadre de leur recherche d'emploi, les cantons aboutissent à des résultats similaires. Toutefois, les stratégies qu'ils déploient peuvent différer :

- Tout d'abord, l'ensemble des cantons estiment que le fait qu'une mesure regroupe des demandeurs d'emploi âgés et des demandeurs d'emploi jeunes est un avantage. C'est pourquoi, pour combler les lacunes du marché du travail indépendantes de l'âge, on propose généralement aux demandeurs d'emploi âgés des mesures où les groupes d'âge sont mélangés.
- Certains cantons (11) mettent en place, en plus de l'offre de MMT générale, des cours collectifs spécifiques destinés à combattre les obstacles en lien avec l'âge (cf. point 4.1) à l'intention des seniors uniquement (portant notamment sur l'auto-stigmatisation, le marketing personnel insuffisant, les représentations salariales éloignées de la réalité, les connaissances de base lacunaires en informatique, etc.).

- Les autres cantons ont volontairement décidé au contraire de bannir ce type de mesures collectives destinées aux 50+, et proposent aux demandeurs d'emploi âgés, selon les cas, du coaching individuel ou encore des cours de candidature et des bilans de compétences généraux, ou ont mis en place des modules destinés aux 50+ à l'intérieur de certains cours.

Ils justifient leur choix de renoncer à des mesures collectives destinées spécifiquement aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans de la manière suivante :

- Certaines de ces mesures présentent le risque de renforcer encore davantage la colère et la frustration des participants vis-à-vis du marché du travail, et de créer ainsi au final une dynamique négative. Trois cantons ont réintroduit des mesures spécifiques destinées aux 50+ sur la base de leurs expériences. D'autres renoncent à ce type de mesures pour les raisons évoquées.
- Il est possible que ces mesures spécifiques ne soient pas suivies par la masse critique du groupe-cible visé, à savoir les 50+. Le canton de Zurich a lui-même indiqué que la demande était insuffisante pour mettre en place ce type de mesures dans une même ampleur que les mesures générales.

Que les cantons proposent, ou non, des mesures destinées aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, tous ont en commun le fait que la grande majorité des mesures du marché du travail auxquelles participent ce groupe d'âge sont globalement des mesures multi-âge (cf. illustration et explications au point 3.2).

Le tableau suivant résume les différentes stratégies de MMT déployées au sein des cantons. Une présentation plus détaillée des stratégies, des mesures spécifiques destinées aux 50+, et des planifications des cantons dans ce domaine est également disponible au chapitre 5 et en annexe.

Les stratégies cantonales de déploiement des MMT	AG	BL	BS	BE	FR	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW/OW	SG (AI/AR)	SH	SO	SZ	TI	TG	UR	VD	VS	ZG	ZH
En cas de difficultés d'intégration indépendantes de l'âge, les demandeurs d'emploi âgés sont orientés vers des mesures normales multi-âge.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En cas d'obstacles et de manque de connaissances en lien avec l'âge, les demandeurs d'emploi âgés ont la possibilité de participer à des mesures collectives spécifiques qui leur sont exclusivement destinées.	0	0	0							0	0		0		0		0		0	0	0		
Il existe des mesures spécifiques destinées aux 50+ pour le domaine informatique.											0			0									
Contributions cantonales aux frais supplémentaires du deuxième pilier en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé											0												
Il existe également des offres de coaching individuel et / ou de mentoring qui permettent de répondre de manière très personnalisée aux difficultés rencontrées.	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0			0	0	0	0	0
Il existe des modules destinés spécifiquement aux 50+ à l'intérieur des mesures générales.				0												0	0						0
Il existait auparavant des mesures destinées spécifiquement aux 50+. Celles-ci ont été supprimées en raison de résultats insuffisants.				0											0		0						

4.3 Les principales recommandations des personnes interrogées

Il a ensuite été demandé aux personnes interrogées de formuler des recommandations afin d'améliorer la situation des demandeurs d'emploi âgés :

- Conduire un débat public (mentionné à 8 reprises)

Plusieurs personnes interrogées estiment que les discussions actuelles, intenses et souvent négatives, sur le thème des 50+ ont conduit à ce que les employeurs eux-mêmes, qui n'ont en réalité aucun a priori concernant les travailleurs âgés, commencent à se demander si le fait d'embaucher un sénior peut être un inconvénient. Ainsi, le débat public a tendance actuellement à davantage encourager la stigmatisation des demandeurs d'emploi âgés plutôt qu'à la combattre. Dans ce contexte, il a été recommandé de rendre le débat plus objectif en montrant que...

- ... les 50+ possèdent un grand potentiel pour le marché du travail.
- ... l'âge en soi ne représente pas un obstacle et que de nombreux chômeurs âgés de plus de 50 ans ne rencontrent aucune difficulté d'intégration.
- ... le nombre élevé de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans est avant tout un phénomène démographique qui se résorbera au fil du temps, lorsque la génération du baby-boom arrivera à la retraite.

Concernant le fait que des campagnes d'image (comme celles organisées dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Ville et de Zoug) peuvent représenter ici un instrument efficace, les avis sont partagés.

- Les allocations d'initiation au travail

Plusieurs personnes interrogées estiment que les allocations d'initiation au travail sont la MMT la plus susceptible de réussir chez les demandeurs d'emploi âgés. En ce qui concerne ces allocations, la question de savoir si l'instrument peut être organisé de manière encore plus efficace pour les 50+ (parmi les propositions faites figurent l'augmentation des allocations et les contributions aux primes de la caisse de pension et de l'assurance indemnité journalière) et celle de savoir si les employeurs pourraient être sollicités pour cet instrument de manière plus active se posent.

- Les compétences de conseil des ORP pour le groupe cible des 50+

Concernant le conseil des demandeurs d'emploi ayant occupé des postes de cadre, le fait que le conseiller en personnel et le demandeur d'emploi ne soient pas au même niveau hiérarchique (d'« égal à égal ») peut être problématique en termes de communication, et peut nuire à l'efficacité du conseil.

Dans ce genre de situations, de nombreux cantons font appel à du coaching externe, financé grâce au budget alloué aux MMT. Le canton de Zurich propose ici d'utiliser autrement les moyens dédiés aux MMT et, plutôt que de faire appel à des coachs externes, de recruter des

conseillers en personnel spécialisés possédant un plus haut niveau de qualification, ou de former en conséquence des conseillers en personnel. Mais cela n'est pas réalisable à l'heure actuelle en raison du budget serré disponible dans le cadre de l'OIFE.

- La formation continue en cours d'emploi
 - Une plus grande importance doit être accordée au thème de la formation continue et de la reconversion en cours d'emploi et avant le chômage, étant donné que ces mesures sont plus difficiles à mettre en place une fois la personne au chômage.
 - La demande souvent adressée à l'assurance-chômage de développer des concepts adaptés aux personnes de plus de 50 ans dans le monde du travail est posée à l'envers. Il faudrait plutôt que le monde du travail développe lui-même des concepts qui pourraient être exploités pour l'employabilité des actifs seniors, et il reviendrait alors à l'AC d'adapter ces concepts de sorte qu'ils conviennent aussi aux chômeurs de plus de 50 ans. Les associations patronales et les organisations du monde du travail (Orta) disposent des meilleures informations disponibles concernant le besoin de formation continue des différentes branches.

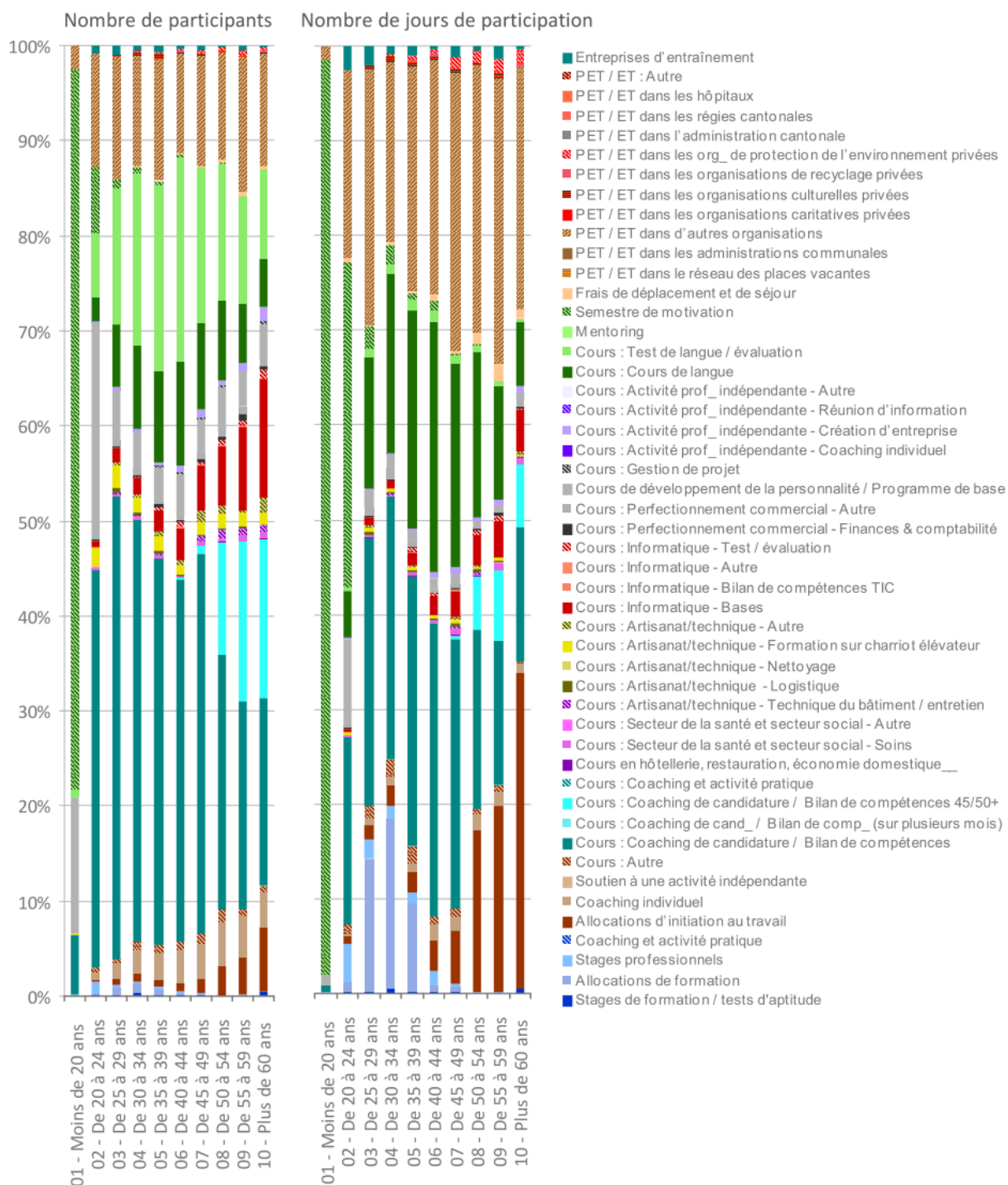
5 Beschreibungen des AMM-Einsatzes pro Kanton

In den folgenden Kapiteln werden die Strategien der verschiedenen Kantone in Bezug auf den Massnahmeinsatz beschrieben. Die Ausführungen stützen sich dabei auf die Aussagen der in den betreffenden Kantonen interviewten Personen.

5.1 Kanton Aargau

Structure des mesures choisies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Altersspezifische arbeitsmarktliche Massnahmen kommen im Kanton Aargau v.a. dann zum Einsatz, wenn über 50-Jährige Stellensuchende das Integrationshemmnis haben zu denken, sie würden nun zum alten Eisen gehören und hätten deshalb keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt. Hier wird versucht, diese Haltung aufzubrechen indem bspw. aufgezeigt wird, dass das höhere Alter für Arbeitgeber nicht nur nachteilig ist, sondern umgekehrt auch viele Vorteile mit sich bringt und es für Jüngere bei gleicher Ausgangslage nicht (wesentlich) einfacher ist, neue Stellen zu finden. Diese Stellensuchenden sollen so an den Punkt geführt zu erkennen, dass sie selbst sehr viel dazu beitragen können, dass der Bewerbungsprozess erfolgreich verläuft. Die Kunst in diesen Spezialkursen bestehe dabei darin, einerseits die Grundhaltung der Teilnehmenden ins Positive zu drehen und dabei andererseits zu verhindern, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig demoralisieren und demotivieren. Letzteres stelle durchaus ein Risiko dar. Aus diesem Grund wird darauf geachtet, dass alle sich ausschliesslich an das Zielpublikum 50plus richtenden Massnahmen von erfahrenen Kursleitern geführt werden, die eine solche Gruppendynamik verhindern können.

Ältere Stellensuchende ohne die oben beschriebenen Tendenzen zur Selbststigmatisierung werden nicht in 50plus-Massnahmen geendet, sondern besuchen bei Bedarf dieselben Massnahmen wie jüngere Stellensuchende mit gleichen Defiziten.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Neben den allgemeinen Massnahmen existieren für Stellensuchende über 50 folgende Massnahmen, die auf die spezifischen Integrationshemmnisse dieser Zielgruppe eingehen:

- Standortbestimmungskurse 50 plus
- Vorstellungsgespräch 360 (Vorstellungsgespräch einüben, mit Video und Feedback)
- Mentoring-Programm Tandem 50+

Im Mentoring-Programm stellen berufserfahrene und gut verankerte Persönlichkeiten den Stellensuchenden ihre Zeit und ihr Netzwerk, ihre Berufs- und Lebenserfahrung sowie ihr Wissen über den Arbeitsmarkt und das Vorgehen beim Bewerben zur Verfügung. Es ist keine AMM i.e.S.: Die Teilnahme an dieser Massnahme wird auch nicht verfügt und ist entsprechend in AVAM auch nicht erfasst bzw. ersichtlich.

- Im Weiteren gibt es Einzelcoachingmassnahmen, die individuell auf die Ausgangslage der betreffenden Personen zugeschnitten sind.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gibt keinen kantonalen Fonds, mit dem Massnahmen für Ausgesteuerte finanziert werden könnten. Die Finanzierung von Massnahmen bei Nichtleistungsbeziehenden muss entweder via AVIG Art. 59d oder durch die Gemeinde (bei Sozialhilfeempfangenden) erfolgen.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Im Kanton Aargau wurde vor einigen Jahren eine Imagekampagne durchgeführt, welche das Potenzial älterer Stellensuchender für Unternehmen thematisierte. Es war eine wichtige Rahmenbedingung dieser Kampagne, eine positive Diskussion des Potenzials zu initiieren. Es sollte insbesondere vermieden werden, die bestehenden Stigmas aufzugreifen und zu widerlegen versuchen. Hier wäre die Gefahr gross gewesen, durch die Diskussion der gängigen Vorurteile die diesbezügliche Stigmatisierung gar zu verstärken.

Man wollte mit der Kampagne auf das Potenzial der 50plus-Zielgruppe hinweisen und nicht für die Probleme dieser Zielgruppe sensibilisieren.

Ausblick

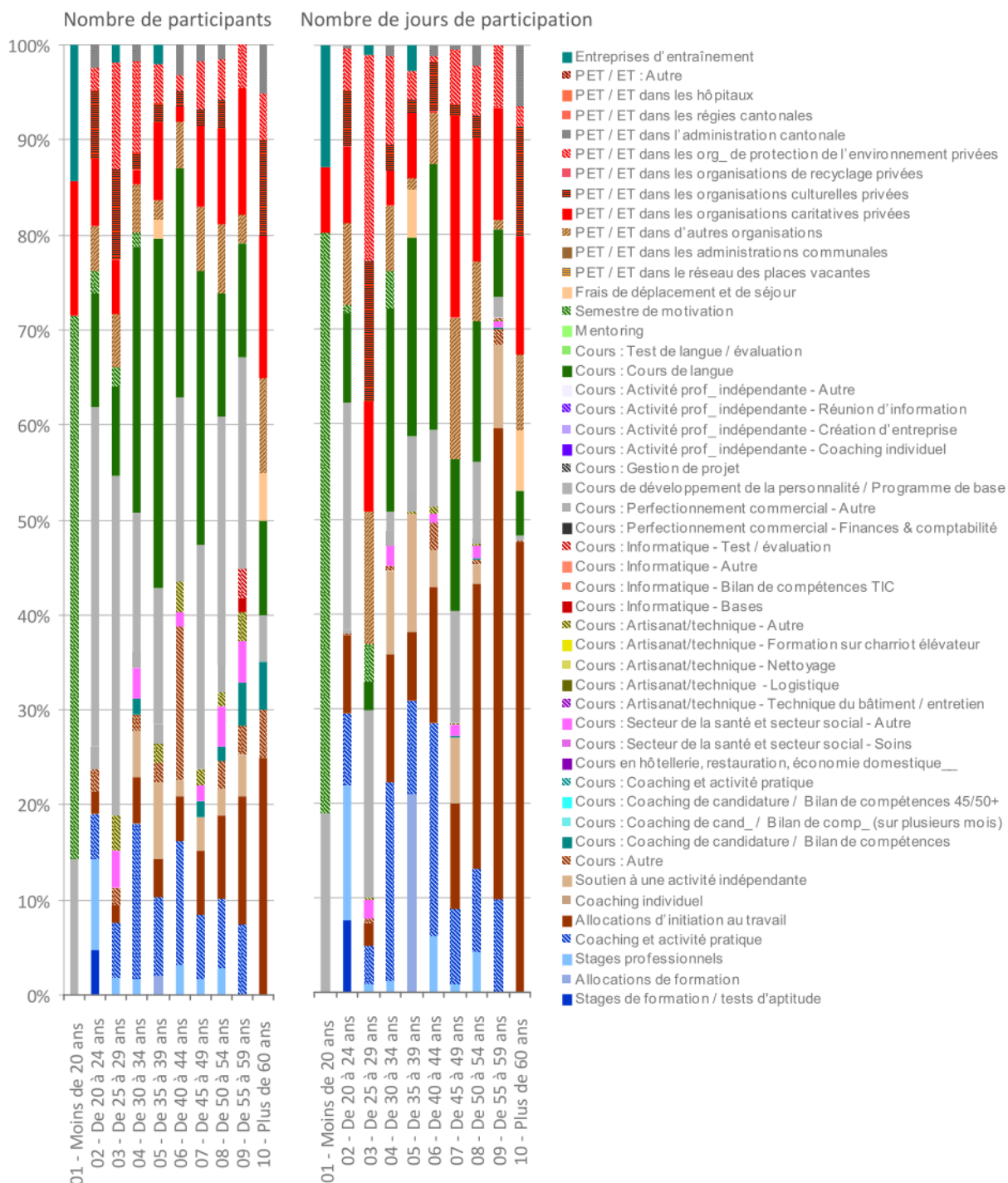
Derzeit besteht im Kanton Aargau kein Bedarf, das 50plus-Massnahmenangebot weiter auszubauen. Es ist auch nicht vorgesehen, die Imagekampagne neu aufzulegen.

Eine Änderung wird sich jedoch mit der neuen Organisation "Kooperation Arbeitsmarkt" ergeben: Die neuen Integrationsberater werden mit geringerem Fallschlüssel und anderen Beratungsprozessen eine intensivere Unterstützung bieten können, die stärker in Richtung Einzelcoaching / Supported Employment gehen als die klassischen PBs. Die Integrationsberater richten sich grundsätzlich zwar eher an Nichtleistungsbeziehende, können aber bei Bedarf auch bei Leistungsbeziehenden eingesetzt werden.

5.2 Kanton Appenzell Ausserrhoden

Structure des mesures choisies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



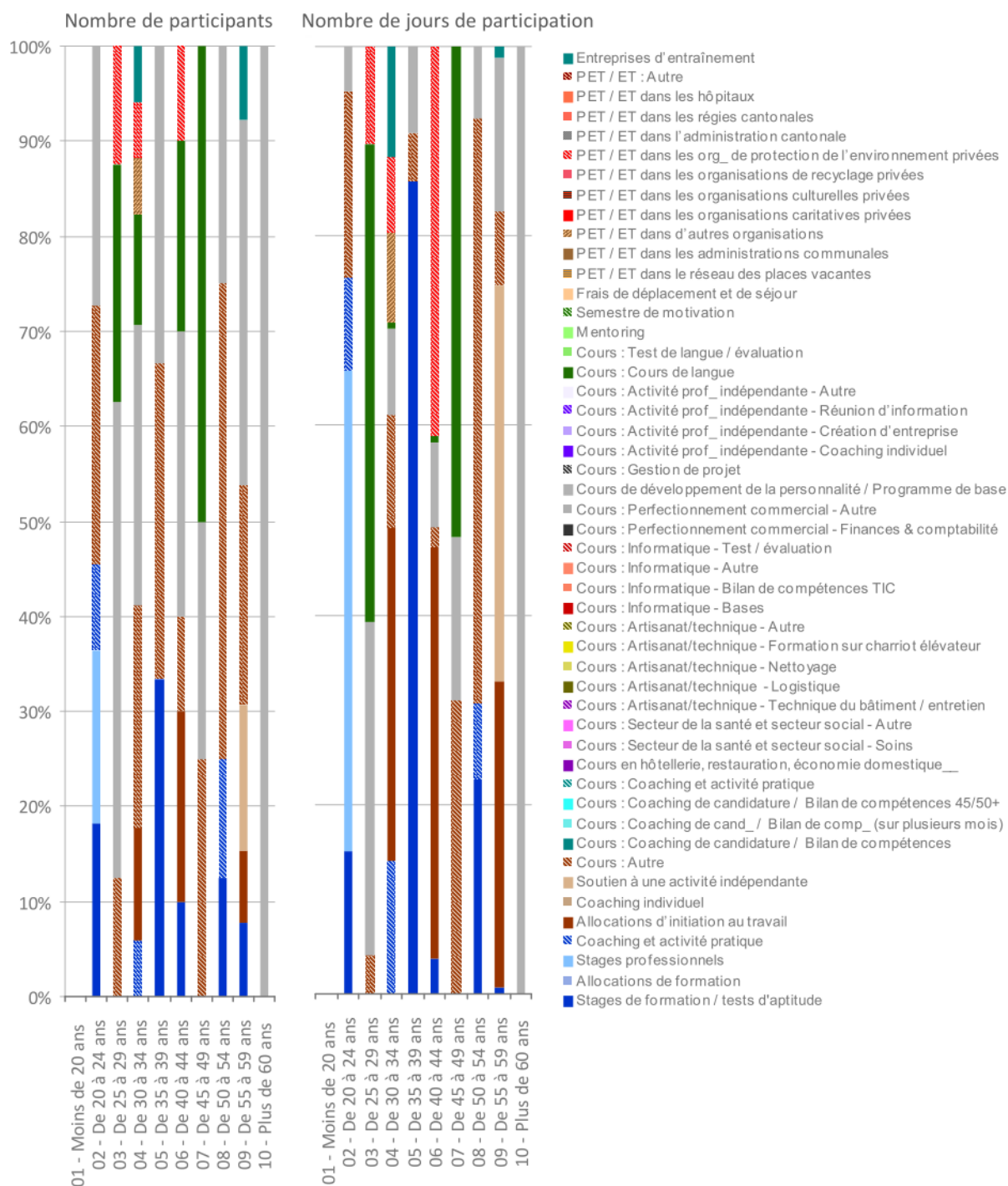
Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Kantone AR/AI haben keine eigenen Kollektivmassnahmen. Stattdessen besteht eine Vereinbarung mit dem Kanton St.Gallen, die es den beiden Kantonen ermöglicht, den Bedarf gleichberechtigt über das St. Galler AMM-Programm abzudecken.

5.3 Kanton Appenzell Innerrhoden

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



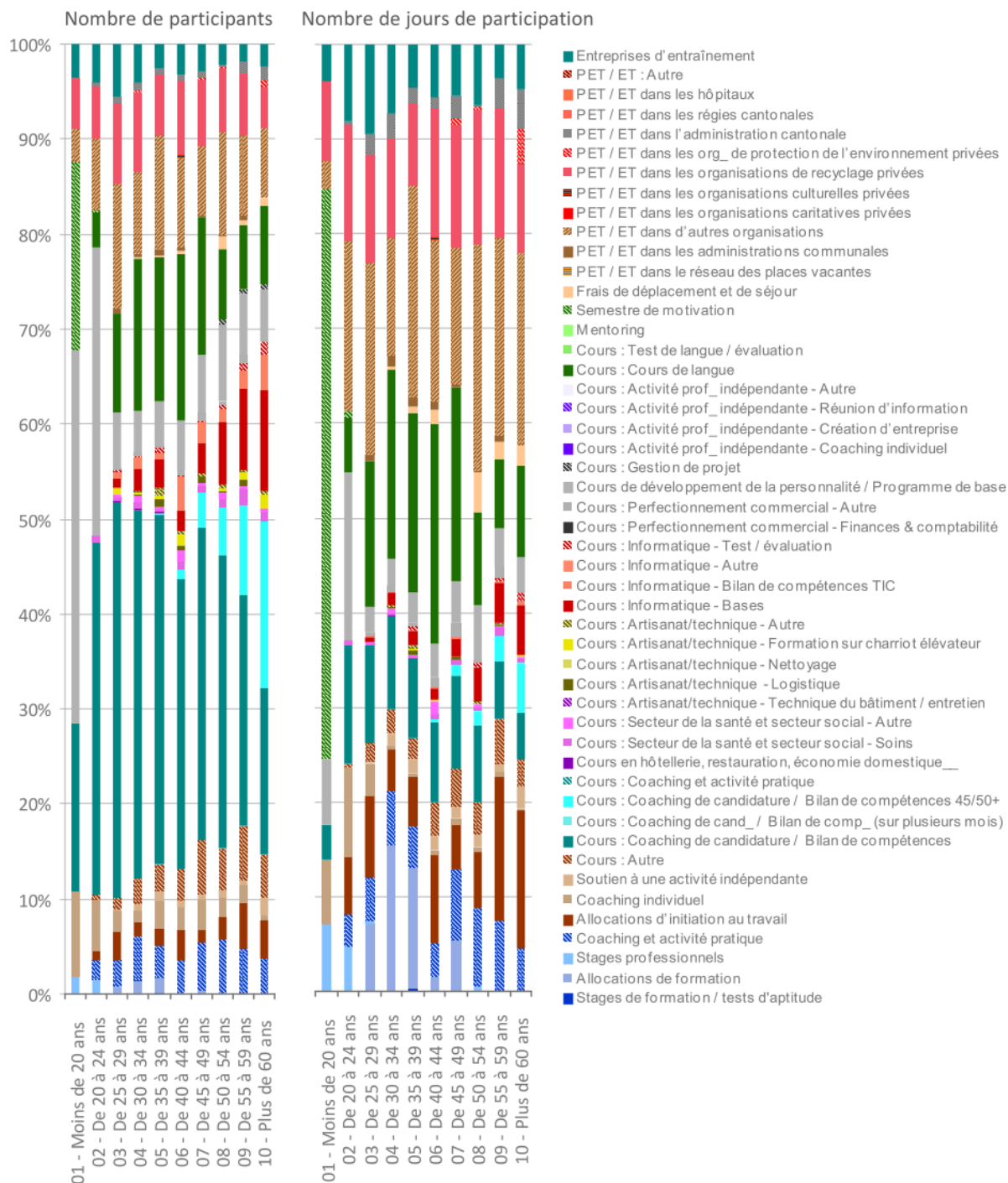
Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Kantone AR/AI haben keine eigenen Kollektivmassnahmen. Stattdessen besteht eine Vereinbarung mit dem Kanton St.Gallen, die es den beiden Kantonen ermöglicht, den Bedarf gleichberechtigt über das St. Galler AMM-Programm abzudecken.

5.4 Kanton Basel-Landschaft

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das KIGA Baselland erarbeitet derzeit ein Gesamtkonzept, welches die verschiedenen Strategien in Bezug auf die Zielgruppe 50plus beschreibt. Da diese Zielgruppe sehr heterogen ist, besteht dieses Konzept aus einem Mix von Instrumenten, die je nach individueller Ausgangslage der Stellensuchenden entsprechend kombiniert werden. Dabei gibt es einzelne Massnahmen, die ausschliesslich für ältere Stellensuchende konzipiert wurden (55plus, Tandem, Chance 45 und Einstiegspraktikum) und andere, die sich sowohl für ältere als auch jüngere Stellensuchende eignen. Die spezifischen 50plus-Massnahmen beziehen sich dabei auf Integrationshemmnisse, die v.a. bei älteren Personen vorkommen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Neben den allgemeinen Massnahmen existieren für Stellensuchende über 50 folgende Massnahmen, die auf die spezifischen Integrationshemmnisse dieser Zielgruppe eingehen:

- Einwirken auf die Haltung, das Selbstvertrauen und das Bewerbungsverhalten
Es gibt Massnahmen, die darauf abzielen, dass sich die älteren Stellensuchenden flexibler, selbstbewusster und aktiver im Bewerbungsprozess verhalten (Beispiele: Programme Move, TAF)
- Sich besser verkaufen
Anders als viele der jungen Stellensuchenden sind sich ältere Personen oft weniger gewohnt, sich selbst in bestem Lichte darzustellen und zu verkaufen. Dies ist ein Nachteil Älterer im Bewerbungsprozess. Mit Job-Coaching-Massnahmen wird u.a. an diesen Defiziten gearbeitet und so das Bewerbungsverhalten positiv beeinflusst.
- Umqualifizieren von Personen, deren aktuelle Qualifikationen und Berufserfahrungen sich auf Berufe beziehen, welche verlagert oder verdrängt wurden
Für Personen mit solchen Hemmnissen besteht die Strategie darin, zuerst eine grundlegende Standortbestimmung durchzuführen, dabei die künftig möglichen Berufsfelder zu bestimmen und anschliessend eine gezielte Qualifikation in Richtung dieser Berufsfelder einzuleiten.
- Mentoring für Hochqualifizierte (siehe obige Erläuterungen hierzu)
Bei Hochqualifizierten geht es öfters zunächst darum, dass diese Personen den Standpunkt "Ich bin über 50 Jahre alt und habe deshalb keine Chance" verlassen und sich damit auseinanderzusetzen beginnen, wie ihre berufliche Zukunft aussehen kann und soll und wie sie dies angehen sollen. Aus Sicht der Arbeitslosenversicherung besteht dabei eine besondere Herausforderung darin, diesen Stellensuchenden Ansprechpartner gegenüberzustellen, die ihnen auf Augenhöhe begegnen können und von denen sie entsprechende Empfehlungen und Strategien annehmen. Gegenüber Beratungen von Personalberatenden zeigen sich einige Hochqualifizierte oft als beratungsresistent. Auch professionellen Job-Coaches gelingt es nicht immer, als kompetente Ansprechpartner im Hinblick auf die Wiedereingliederung der betreffenden Personen akzeptiert zu werden. Gute Erfahrungen hat das KIGA Baselland bei dieser Zielgruppe

mit Mentoring-Programmen gemacht. Das Prinzip ist dabei, dass den hochqualifizierten Stellensuchenden Mentoren mit ähnlichem Background vermittelt werden, denen sie auf Augenhöhe begegnen. Diese Massnahmen sind erfolgreich: Die Integrationsquote des Mentoring-Programms Tandem 50plus (das vom Jobjägerprogramm des Kantons Schaffhausen übernommen wurde) liegt derzeit bei 85%.

- Massnahmen im Falle von Vorbehalten/Unsicherheiten potenzieller Arbeitgebender.

Ein anderes Integrationshemmnis älterer Stellensuchender sind die Vorurteilen, die viele Arbeitgebende haben: Ältere sind oft krank, unflexibel, weisen ungenügende Qualifikationen auf etc. Diesen Vorurteilen kann am wirksamsten begegnet werden, indem ein direkter Kontakt zwischen potenziellen Arbeitgebern und Stellensuchenden hergestellt wird. Einarbeitungszuschüsse und das neue Einstiegspraktikum sind nützliche Instrumente hierfür:

- Einstiegspraktikum: Besteht einerseits ein grundsätzliches Interesse seitens eines Arbeitgebers und Stellensuchenden, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, andererseits aber auch eine gewisse Skepsis oder Vorbehalte seitens des Arbeitgebers, so kann das Instrument des EAZ eingesetzt oder ein sogenanntes Einstiegspraktikum (aktuelles Pilotprojekt) angewendet werden. Letzteres wird gemäss dem Konzept des Kantons Solothurn eingesetzt.
- Einarbeitungszuschüsse: Um die EAZ aktiv zu fördern, weist der Arbeitgeberservice des AWA Basel-Landschaft - das sogenannte RAV plus - die Arbeitgebenden im Falle einer Stellenmeldung aktiv auf diese Möglichkeit hin. Dabei wird auch aufgezeigt, dass bei Personen über 50 Jahren ein längerer EAZ von bis zu 12 Monaten möglich ist.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gibt keine kantonalen Kredite oder einen kantonalen Fonds für den Einsatz von AMM bei Personen ohne AVIG-Leistungsanspruch. Auch der Einsatz von AMM nach AVIG Art. 59d wird zurückhaltend gehandhabt. Bei sozialhilfebeziehenden Personen kann ein AMM-Einsatz dann erfolgen, wenn dieser von den Gemeinden verfügt wird. Dies erfolgt dabei nicht via RAV.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Als andere "Nicht AMM-Massnahme" kann das Mentoring "Tandem" erachtet werden, da die Teilnahme nicht verfügt wird (sondern eine Objektfinanzierung erfolgt) und deshalb keine Teilnehmerzahlen in AVAM ersichtlich sind (weshalb sie auch in obigem Diagramm fehlt). Diese Massnahme wird vglw. intensiv genutzt.

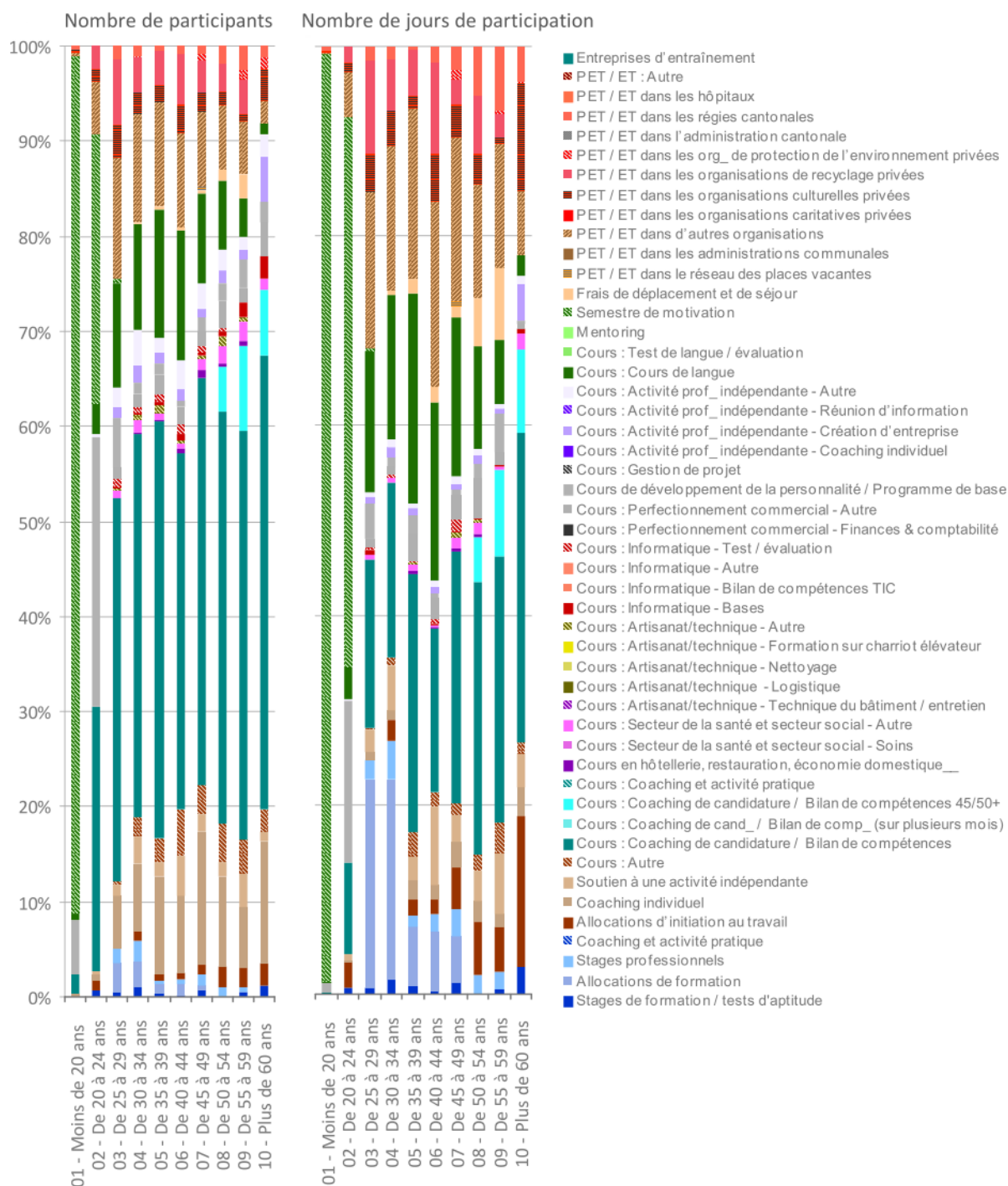
Ausblick

- Es ist geplant, künftig ein individuelles Coaching spezifisch für die Zielgruppe 50plus anzubieten. Die bestehenden Coachingangebote richten sich noch an alle Stellensuchenden.
- Bei Stellensuchenden über 50 Jahren sollen die Bedingungen dafür, einen qualifizierenden Kurs besuchen zu dürfen, künftig gelockert werden.

5.5 Kanton Basel-Stadt

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Für den Kanton Basel-Stadt ist die Arbeitsintegration von über 50 Jährigen ein strategisch bedeutsames Thema, das auf allen Ebenen angegangen wird:

- Suchen kreativer Lösungen für über 50 Jährige: Das AWA testet laufend neue, kreative Konzepte im Bereich "50plus", wobei eine enge Zusammenarbeit mit der IV-Stelle und der Sozialhilfe Basel-Stadt stattfindet.
- Die Leitenden der IV-Stelle, des AWA und der Sozialhilfe Basel-Stadt treffen sich periodisch. Anlässlich dieser Treffen geht es auch immer um das Thema 50plus.
- Enge Kontakte zu Verbänden und Arbeitgebern: Es werden enge Kontakte zu Verbänden und Arbeitgebern unterhalten, die auch dazu genutzt werden, die Arbeitswelt für das Potenzial der älteren Stellensuchenden zu sensibilisieren.

In Bezug auf den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen verfolgt das AWA Basel-Stadt den Grundsatz, die spezifischen Elemente für über 50-Jährige modular in die bestehenden Massnahmen zu integrieren. Diese Module bestehen meistens aus einem spezifisch auf ältere Stellensuchende ausgerichteten Coaching.

Die Zahl der Massnahmen, die sich ausschliesslich an über 50 Jährige richten ist deshalb nicht sehr gross (siehe unten). Dieser Grundsatz resultiert aus der Feststellung, dass die über 50 jährigen Stellensuchenden eine heterogene Gruppe sind, für die sich keine allgemeingültigen Normstrategien entwickeln lassen. Letztlich sind die Merkmale und das Verhalten der jeweiligen (älteren) Stellensuchenden entscheidend dafür, ob die Stellensuche erfolgreich verläuft. Deshalb muss sich die Wahl des richtigen Massnahmenmixes an den individuellen Integrationshemmnissen der einzelnen Personen orientieren. Zudem hat sich in der Vergangenheit auch gezeigt, dass viele ältere Stellensuchende selbst den Wunsch haben, an Massnahmen mit unterschiedlich alten Teilnehmenden teilzunehmen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Neben den allgemeinen Massnahmen existieren für Stellensuchende über 50 folgende Massnahmen, die sich spezifisch an die Zielgruppe der über 50-Jährigen richten.

- Beruflich Neuorientierung 50plus:
Im Rahmen des Programms "Berufliche Neuorientierung" (Kiebitz) gibt es eine Spezialversion für über 50 Jährige, die "Berufliche Neuorientierung 50plus". Diese deckt dieselben Themen wie die allgemeine Massnahme ab, beinhaltet zusätzlich aber auch das Thema 50plus bzw. die Problematik der Selbststigmatisierung. Bisher wurden (mit wenigen Ausnahmen) grundsätzlich alle über 50 jährigen Stellensuchenden, die an der "Beruflichen Neuorientierung" teilnahmen, in das Spezialprogramm 50plus gesendet. Dabei stellte sich jedoch heraus, dass dies von einigen Teilnehmenden dieser Zielgruppe nicht geschätzt wird und sie stattdessen lieber in einer allgemeinen Massnahme wären, in der es auch jüngere Teilnehmende hat.

Aus diesem Grund wurde entschieden, dieses Programm neu modular aufzubauen und das Thema 50 Plus als separates Modul anzubieten, das bei Bedarf hinzugebucht werden kann.

- Mentoring Projekt "Impulse 50plus".

Neben diesen beiden 50plus-Spezialmassnahmen gibt es weitere allgemeine AMM, welche die 50plus-Thematik bei der betreffenden Zielgruppe aufgreifen. Hierzu gehören einerseits die Einzelcoachingmassnahmen (Jobway, Winalyse) sowie andererseits die PvBs.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Die AMM der Arbeitslosenversicherung stehen nur Personen mit AVIG-Anspruch zur Verfügung. Die Sozialhilfe hat ihre eigenen Massnahmen.

Es gibt jedoch zwei Massnahmen für ältere Stellensuchende ohne AVIG-Leistungsansprüche, die beide durch den kantonalen Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit finanziert werden:

- Stöckli: Mit dieser Massnahme können ausgesteuerte, arbeitsfähige Personen, die max. drei Jahre vor der AHV-Pensionierung stehen, eine befristete Anstellung in der öffentlichen Verwaltung annehmen (20 reservierte Stellen).
- Zudem können Ausgesteuerte auch im Rahmen der Arbeitslosenhilfe in der kantonalen Verwaltung, in staatsnahen Betrieben oder NPOs eine Beschäftigung mit Lohnzahlung ausüben.

Sowohl das Stöckli als auch die Arbeitslosenhilfe haben zum Ziel, den betreffenden Personen den Gang zur Sozialhilfe zu ersparen.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

In Kanton Basel-Stadt gab/gibt es verschiedene weitere Massnahmen und Aktionen zu Gunsten der Zielgruppe 50 plus:

- Es wurde eine breite Kampagne (Plakate, Medienbeiträge etc.) mit ergänzenden Events, die auf das grosse Potenzial der Zielgruppe 50 plus hinweist, durchgeführt. Diese Kampagne wurde im Kontext der Massnahme Mentoring 50+ lanciert.
- Es ist eine Daueraufgabe des AWA, die Arbeitgeber auf das Potenzial der Zielgruppe 50plus aufmerksam zu machen.
- Auch die Regierung führt laufend aktiv Gespräche mit den örtlichen Arbeitgebern, anlässlich denen gezielt für das Thema 50plus sensibilisiert wird. Die Regierung nimmt auch an Veranstaltungen zu dieser Thematik teil.
- Stellenkontaktbörse 50plus: Dies ist eine Kontaktbörse in Form von Veranstaltungen, bei der sich Arbeitgeber und Stellensuchende über 50 persönlich treffen. Sie wird (teilweise) über den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit finanziert.

Ausblick

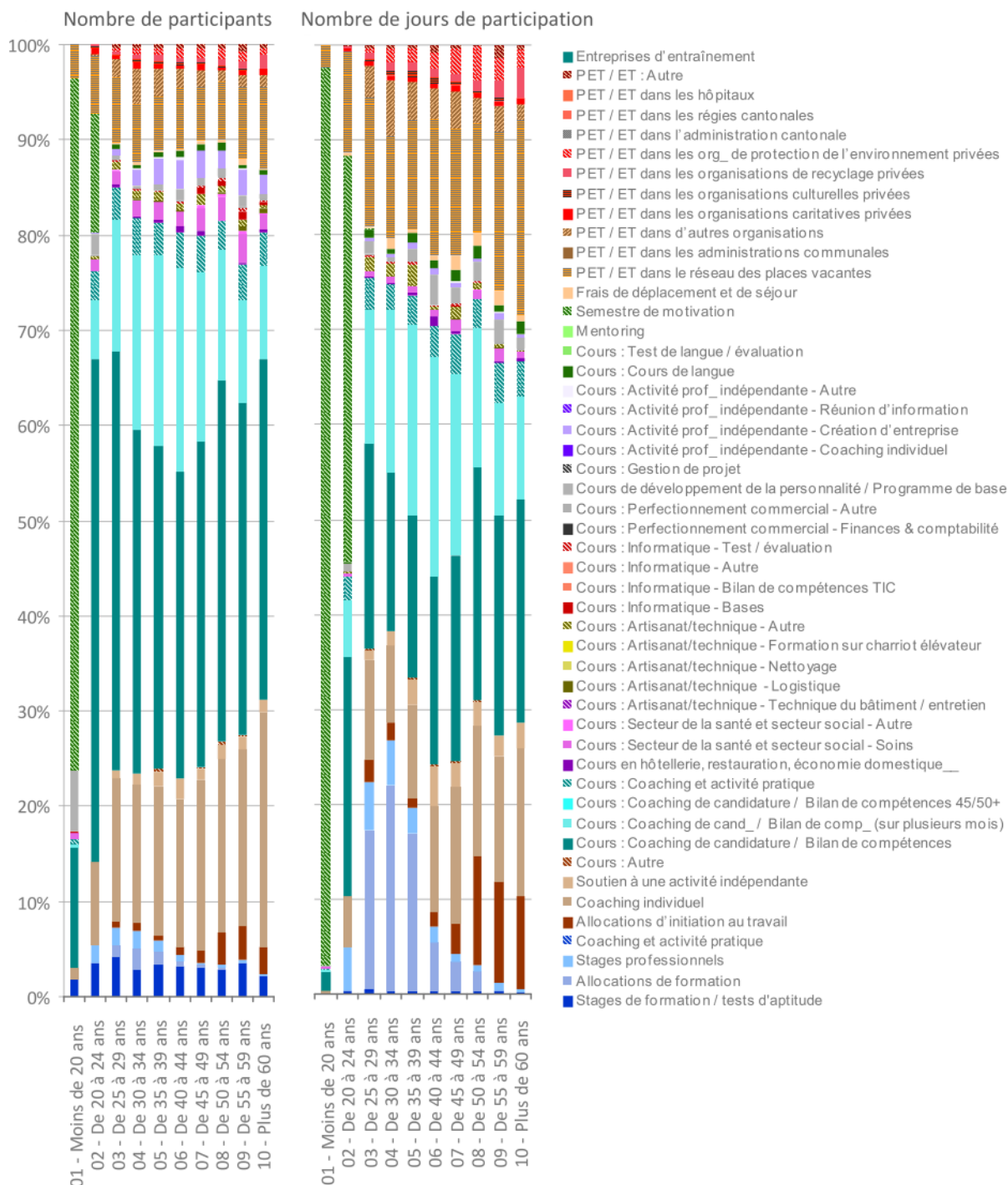
Im Moment läuft das Projekt ClickFair an. Dies ist eine digitale Plattform, die Stellen explizit nur für ältere Stellensuchende zur Verfügung stellt.

Daneben gibt es immer wieder neue Konzepte, die dem AWA angeboten werden. Sie werden geprüft. Bei den meisten dieser 50plus-Konzepte geht es dabei um Massnahmen mit Coachingelementen.

5.6 Kanton Bern

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Strategie des Kantons Bern ist es, für jede einzelne stellensuchende Person individuell die Kompetenzen und Ressourcen zu erkennen, die sich daraus ableitenden individuellen Integrationshemmnisse zu identifizieren, eine individuelle Eingliederungsstrategie (die sich an einer der 7 Normeingliederungsstrategien ausrichtet) zu definieren und auf dieser Basis die geeigneten Massnahmen zu wählen. In den einzelnen Massnahmen werden die Inhalte zudem baukastenartig an die Bedarfe der betreffenden Personen angepasst. Aufgrund dieses strategischen Grundsatzes hat der Kanton Bern entschieden, keine Massnahmen anzubieten, die sich spezifisch und ausschliesslich an bestimmte Altersgruppen richten (mit Ausnahme der Spezialmassnahmen für Jugendliche).

Weiter sprechen aus des beco auch die folgenden Überlegungen dagegen, besondere arbeitsmarktliche Massnahmen für ausschliesslich über 50-Jährige anzubieten:

- Wenn 50plus-Massnahme angeboten würden, müsste dabei unterschieden werden, ob es sich um Hilfskräfte, Kader etc. handelt. Daraus ergäbe sich die Problematik, dass die Teilnehmerzahlen der einzelnen Massnahmen nicht mehr ausreichend dafür wären, diese weiterhin so häufig bzw. mit so kurzen Wartezeiten wie heute anzubieten. Dies würde dem erklärten Ziel des beco zuwiderlaufen, dass die AMM rasch eingesetzt werden und die Wartezeiten bei allen Massnahmen möglichst kurz sein sollen.
- Das beco hatte vor Jahren spezifische Bewerbungstrainings für Personen über 50 im AMM-Angebot. In diesen habe eine mutlose Atmosphäre geherrscht, welche die latente Problematik der Selbststigmatisierung älterer Stellensuchender zusätzlich förderte. Vergleichsgruppen, bei denen ältere Stellensuchende an altersdurchmischten Bewerbungstrainings teilnahmen, zeigten, dass diese Teilnehmenden sich deutlich wohler fühlten und motivierter auftraten als jene in der spezifischen 50plus-Massnahme.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Aus den oben beschriebenen Gründen gibt es im Kanton Bern keine spezifischen 50plus Massnahmen. Stattdessen wird bei allen Kursen und Programmen darauf geachtet, dass die Inhalte individuell auf die Teilnehmenden zugeschnitten werden können. Die Massnahmen des Kantons Bern sind nach einem Baukastensystem aufgebaut, bei welchem den Teilnehmenden in Abhängigkeit deren Kompetenzen und Ressourcen unterschiedliche Inhalte in den Massnahmen vermittelt werden.

Häufig eingesetzt werden bei älteren Stellensuchenden folgende Massnahmen:

- Bewerbungsatelier
- Focus für Fach- und Führungskräfte (NewPlacement Academy GmbH)
- Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit: Abklärungsmassnahme
- Einzelcoachings: In den Einzelcoachings kann sehr individuell mit den Teilnehmenden gearbeitet werden. Bei über 50-Jährigen werden dabei gezielt Coaches eingesetzt, deren Methodik sich für diese Zielgruppe eignet.

■ Allocations d'initiation au travail

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Bei Personen ohne AVIG-Taggeldanspruch gibt es zum Einen die Möglichkeiten eines Massnahrnemeinsatzes, falls die Voraussetzungen gem. AVIG Art. 59d vorliegen (Kofinanzierung ALV und Kanton). Zudem verfügt das beco über ein Budget, mit welchem auch bei Ausgesteuerten mit oder ohne Sozialhilfe und ohne AVIG-Leistungsansprüche Massnahmen zu 100% durch den Kanton finanziert werden könnten.

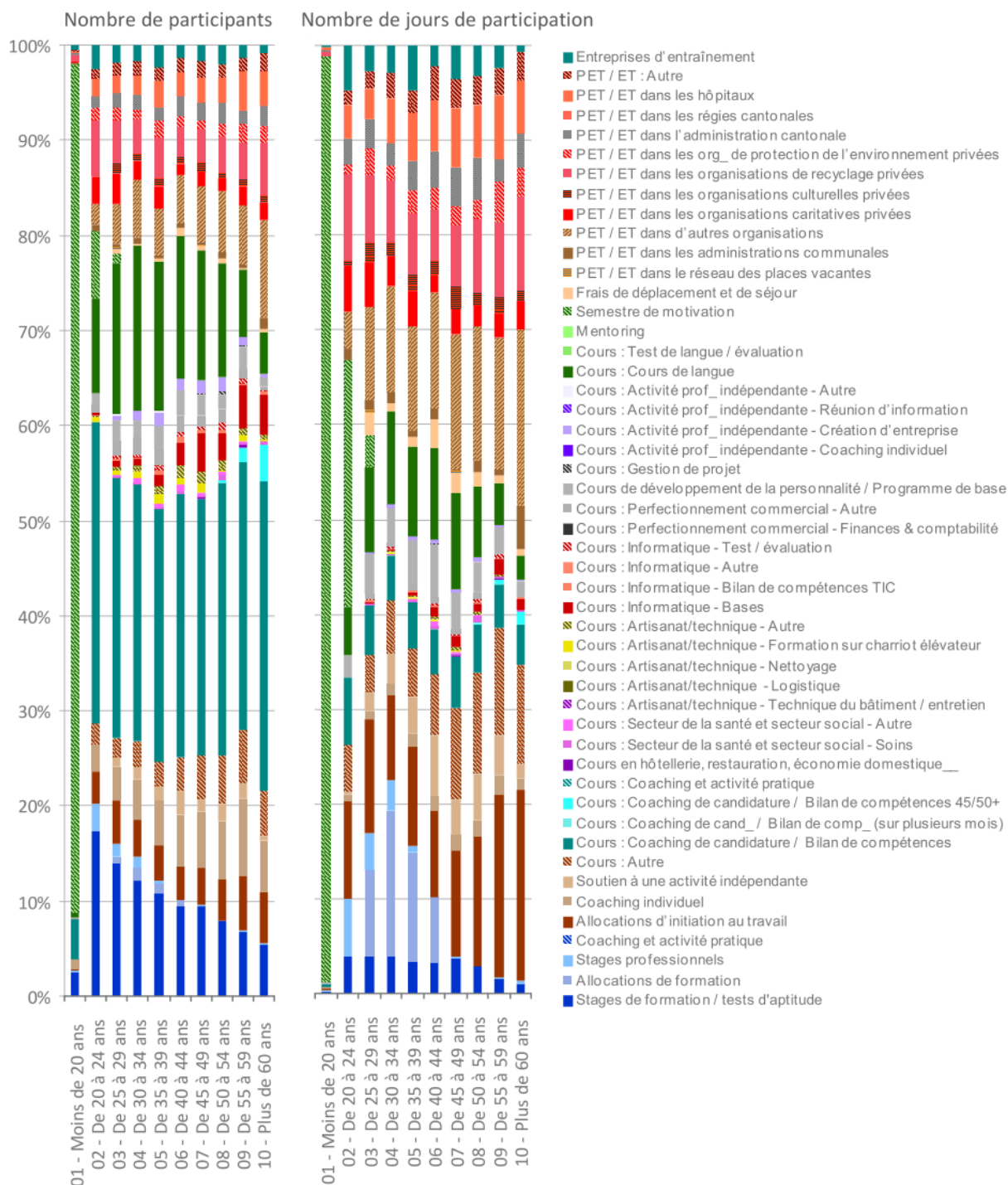
Ausblick

Im Zuge der intensiven nationalen Diskussion des Themas 50+ hat sich das beco wiederholt mit der Frage auseinandergesetzt, ob und welche spezifischen Massnahmen für ältere Stellensuchende angeboten werden sollen. Dabei sei man aus den oben genannten Gründen aber zur klaren Einschätzung gelangt, dass dies erstens nicht in das strategische Konzept des beco (das auf Kompetenz- und Ressourcenprofilen und nicht auf Alterskategorien basiert) passt, und es zweitens unbesehen davon nicht der richtige Weg für diese Zielgruppe ist.

5.7 Kanton Freiburg

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Strategie des Kantons Freiburg ist es, die älteren Stellensuchenden in keiner Weise altersbezogen zu stigmatisieren und sie stattdessen in gleicher Art und Weise zu beraten und betreuen wie alle Stellensuchenden. Es soll so einerseits vermieden werden, dass sich ältere Stellensuchende in 50plus-Massnahmen gegenseitig demoralisieren. Andererseits soll dieser Zielgruppe nicht die Botschaft "ihr seid ein Problem" gesendet werden.

Sollte sich nach einiger Zeit der Arbeitslosigkeit zeigen, dass sich bei älteren Stellensuchenden Frustrationen einstellen, weil sie keine Beschäftigung finden, dann steht mit dem Mentoring *Pro 50+* aber dennoch ein spezifisches AMM-Angebot für diese Situation zur Verfügung. Das *Pro 50+* wird grundsätzlich aber frühestens nach einigen Monaten und nie zu Beginn der Arbeitslosigkeit eingesetzt und kommt nur bei wenigen über 50-Jährigen zum Einsatz.

In diesem Sinne gibt es im Kanton Freiburg keine allgemeine Strategie für stellensuchende Personen über 50, sondern eher eine Strategie für langzeitarbeitslose ältere Stellensuchende.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Für ältere Stellensuchende mit einer länger dauernden Stellensuche gibt es das Mentoring "*Pro 50+*". Es zeichnet sich durch folgende besondere Eigenschaften aus: den Stellensuchenden werden (früh-) pensionierte Mentoren (frühere Kadermitarbeitende) zur Seite gestellt, die sie im Bewerbungsprozess coachen (Selbstbewusstsein und Moral stärken, Netzwerk aktivieren etc.; vgl. auch Detailbeschreibung der Massnahme).

Daneben werden als weitere (allgemeine) AMM folgende Massnahmen bei seit längerer Zeit Arbeitslosen über 50 oft eingesetzt:

- Allocations d'initiation au travail
- PvB zur Erhaltung der Tagesstruktur

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Für ausgesteuerte Stellensuchende gibt es ein Programm, das über den *kantonalen Beschäftigungsfonds* finanziert wird. Es handelt sich um Lohnbeiträge an Arbeitgeber während maximal 3 Monaten: Bei Stellen in der öffentlichen Verwaltung, bei öffentlichen Unternehmen oder NPOs kann dabei ggf. bis 100% des Lohnes während bis zu 3 Monaten durch den kantonalen Fonds bezahlt werden. Bei privaten Unternehmen darf nur ein Teil des Lohnes finanziert werden (die Höhe des kantonalen Beitrags ist dabei Gegenstand von Verhandlungen mit der betr. Unternehmung). Diese Massnahme bzw. solche Lohnbeiträge können grundsätzlich bei allen ausgesteuerten Personen unter bestimmten Bedingungen bewilligt werden (auch für Personen ohne Sozialhilfebezug).

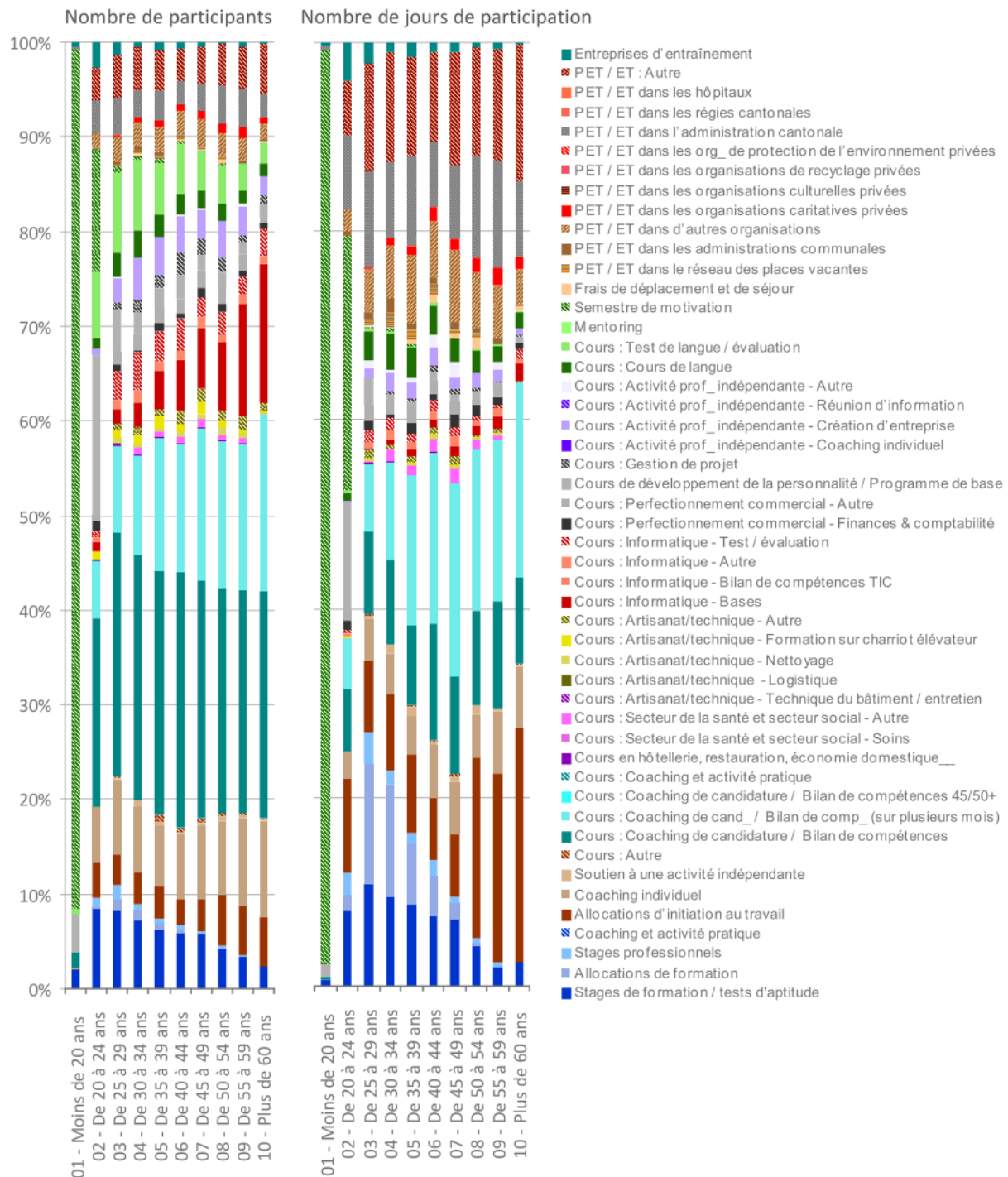
Ausblick

Derzeit sind keine weiteren Spezialmassnahmen für ältere Stellensuchende geplant.

5.8 Kanton Genf

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Es ist ein Grundprinzip des Office cantonal de l'emploi, keine Alterssegmentierung in den arbeitsmarktlichen Massnahmen umzusetzen. Stattdessen sollen Stellensuchende unterschiedlicher Altersklassen an den einzelnen Massnahmen teilnehmen. Mit einer solchen Altersdurchmischung soll verhindert werden, dass die Massnahmen die latent bestehende (Selbst-) Stigmatisierung älterer Stellensuchender noch fördern.

In Bezug auf den Einsatz von AMM besteht die Strategie des OCE-Genf ausserdem darin sicherzustellen, dass die älteren Personen erstens bezüglich der Stellensuche noch schneller und noch agiler werden, und dass sie zweitens ihr bestehendes Netzwerk noch intensiver nutzen und bearbeiten.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Den älteren Stellensuchenden mit Leistungsanspruch gemäss AVIG steht die ganze Palette an arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung, die auch Stellensuchende anderer Altersklassen nutzen können. Aufgrund des oben erläuterten Prinzips, in den Massnahmen eine Altersdurchmischung zu haben, wird in Genf dabei auf spezifische 50+-Massnahmen bewusst verzichtet.

Folgende arbeitsmarktliche Massnahmen werden im Kanton Genf bei über 50-jährigen Stellensuchenden öfters eingesetzt:

- Rasche Teilnahme an Bewerbungscoachings, sobald sich die Personen als arbeitslos anmelden.
- Für ältere Menschen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, werden rasch Einsatzplätze angeboten.
- Einzelcoachingmassnahmen
- Spezifische Massnahmen für die Unterstützung der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.
- Im Falle einer längeren Arbeitslosigkeit wird eine "emploi formation"-Massnahme (Programme und Praktika) angeboten.
- Finanzielle Unterstützung (EAZ) im Umfang von bis zu 40% des Gehalts für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Der Kanton Genf stellt derzeit für ältere Stellensuchende ohne Leistungsansprüche gemäss AVIG die folgenden beiden Massnahmen zur Verfügung, die beide im kantonalen Gesetz "Loi en matière de chômage (LMC)" verankert sind:

- Allocation de retour en l'emploi (ARE) (vgl. Loi en matière de chômage, Kapitel IV)

Der ARE richtet sich an Ausgesteuerte mit oder ohne Bezug von Sozialhilfe. Es handelt sich dabei (in Analogie zu den Einarbeitungszuschüssen der Arbeitslosenversicherung bei Personen mit AVIG-Leistungsanspruch) um einen finanziellen Beitrag des Kantons an privatwirtschaftliche Arbeitgeber, die ausgesteuerte Personen einstellen. Bei über 50-jährigen Personen werden dabei 50% des Bruttolohns (bis zu einem Plafond von maximal 50% des Genfer Medianeinkommens) über einen Zeitraum von maximal 24 Monaten entschädigt (bei unter 50-Jährigen können höchstens während 12 Monaten solche Beiträge entrichtet werden). Rund 60 der jährlich ca. 1000 Ausgesteuerten über 50 Jahren können von diesem Angebot profitieren.

- Emplois de solidarité (EdS) sur le marché complémentaire (vgl. Loi en matière de chômage, Kapitel VA)

Die EdS sind eine weitere, kantonal finanzierte Massnahme für Ausgesteuerte. Es handelt sich dabei um subventionierte Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt. Sie stehen grundsätzlich allen Altersklassen zur Verfügung, werden aber vglw. oft von über 50-Jährigen genutzt: Jährlich nehmen rund 40 der 1000 Ausgesteuerten über 50 Jahren an dieser Massnahme teil.

Insgesamt nehmen ca. 10% aller Ausgesteuerten an einer der beiden Massnahmen ARE und EdS teil. Um auch für die übrigen 90% bzw. jährlich rund 900 Ausgesteuerten geeignete Angebote verfügbar zu haben, diskutiert der Kanton Genf derzeit eine diesbezügliche Erweiterung des Massnahmenangebots (vgl. Ausführungen zu den geplanten Massnahmen ACC/A50+ sowie APont weiter unten).

Eine genaue Beschreibung der beiden Massnahmen findet sich im Loi en matière de chômage: https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_J2_20.html

Ausblick

Derzeit werden zwei potenzielle Projekte diskutiert, deren Umsetzung aber noch nicht entschieden ist:

- APont:

Die Massnahme APont richtet sich an Ausgesteuerte, die maximal 3 Jahre vor der ordentlichen AHV-Pensionierung stehen. Ihnen sollen Überbrückungsleistungen im Umfang von insgesamt maximal 18 Monatszahlungen in Höhe der bisherigen ALV-Taggelder bezahlt werden können. Die monatlichen Beträge sind dabei auf einen Maximalbetrag von 4000 CHF plafoniert. Die Massnahme erlaubt dabei verschiedene Flexibilitätén: Es können anstatt 18 Mona-

ten à max. 4000 CHF bspw. auch 36 Monate à 2000 CHF oder 24 Monate à 3000 CHF bezogen werden. Im Weiteren ist es möglich, zunächst einige Monate APont-Entschädigungen zu beziehen, diesen Bezug aufgrund einer zwischenzeitlichen Beschäftigung zu unterbrechen, und anschliessend wieder fortzuführen. Entscheidend ist, dass der maximal zulässige Gesamtbetrag im Umfang von 18 Monatstaggeldern (bis max. 4000 CHF pro Monat) nicht überschritten wird. Die Massnahme APont kann mit den anderen Massnahmen kombiniert werden: So kann bspw. zuerst eine APont-Phase durchlaufen werden und anschliessend ein ARE angewendet werden. Das flexible Setting soll den betreffenden Personen Anreize schaffen, trotz den APont-Bezügen weiterhin nach Beschäftigungsmöglichkeiten Ausschau zu halten und solche auch zu ergreifen bzw. sich weiterhin um Arbeit zu bemühen.

Die Massnahme zielt darauf ab, die älteren Stellensuchenden davor zu bewahren, kurz vor der Pensionierung aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit das Vermögen aufbrauchen oder gar den Gang zur Sozialhilfe antreten zu müssen.

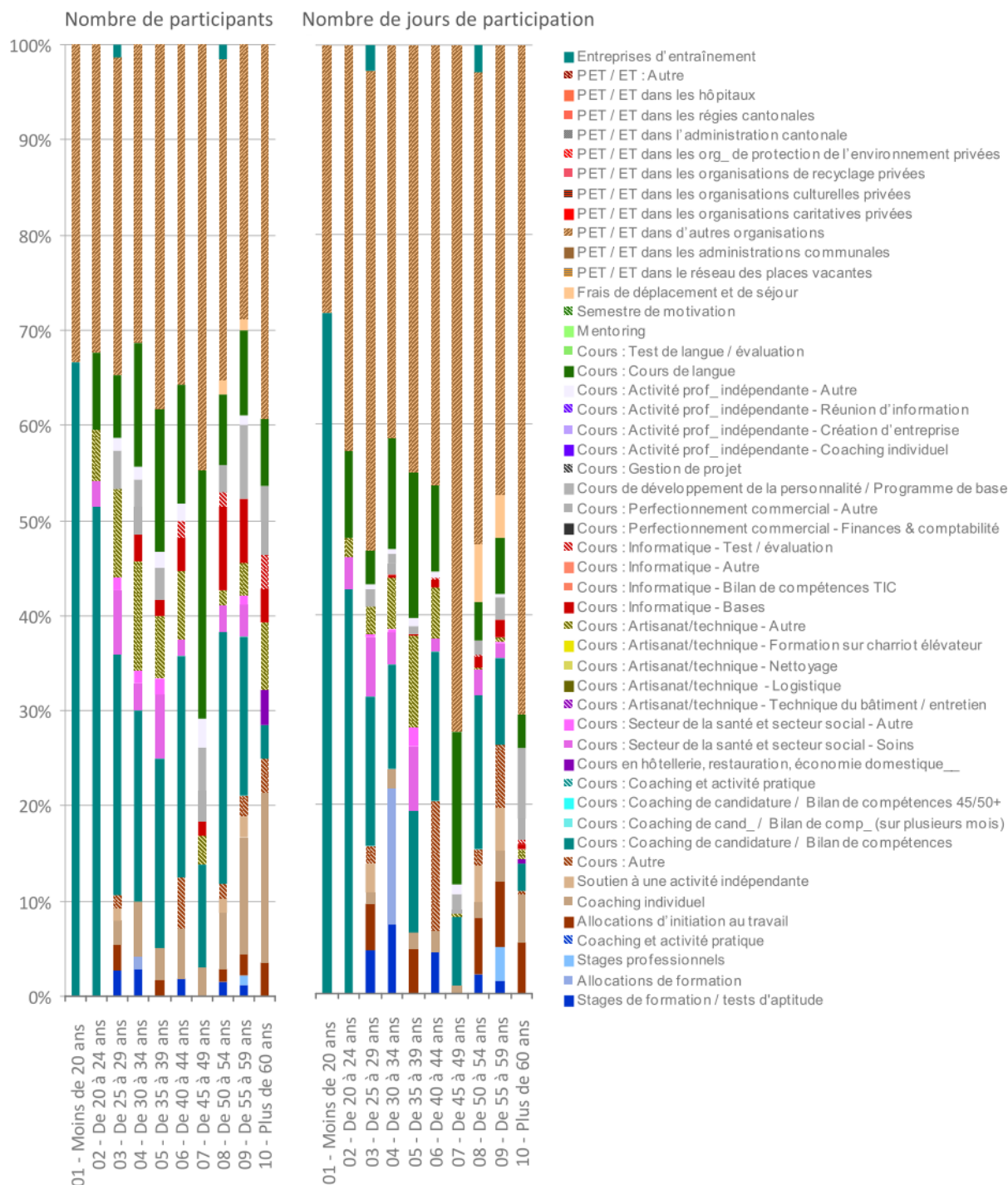
■ Allocation cantonale complémentaire (ACC, auch A50+ genannt)

Das zweite diskutierte Projekt ist das ACC (allocation cantonale complémentaire). Es ist eine Verlängerung des Einarbeitungszuschusses (EAZ) gegenüber dem AVIG für AVIG-Leistungsbeziehende über 50 Jahren. Bei über 50 Jährigen Personen soll es dabei möglich sein, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung maximal mögliche EAZ-Dauer von 12 Monaten um 6 Monate zu verlängern (mit einem Beitragssatz von mindestens 40%), wobei die Zusatzkosten dieser Verlängerung kantonal finanziert werden.

5.9 Kanton Glarus

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das AWA Glarus hat entschieden, keine kollektiven Spezialmassnahmen für über 50-Jährige bereitzustellen. Dies, weil die über 50-Jährigen erstens eine sehr heterogene Zielgruppe sind und es zweitens aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht möglich ist, gezielte Angebote für die verschiedenen Bedarfe der 50plus-Zielgruppe effizient anzubieten. Stattdessen wird die Strategie verfolgt, innerhalb der Programme Einzelcoaching-Elemente einzubauen, die es erlauben, punktuell sehr individuell auf die einzelnen Teilnehmenden einzugehen. In Ergänzung zu den eigenen kollektiven Massnahmen, deren Anzahl tief gehalten wird, wird je nach individuellem Bedarf auf Individualmassnahmen und/oder auf kollektive Angebote anderer Kantone zurückgegriffen.

In diesem Sinne gibt es keine «Strategie 50plus». Umgekehrt wird bewusst auf eine Alterssegmentierung in den Massnahmen verzichtet, um keine zusätzliche Stigmatisierung älterer Stellensuchender zu induzieren.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt keine Spezialmassnahme für die Zielgruppe 50plus. Folgende zwei Massnahmen gehen aber spezifisch auf die 50+-Problematik ein:

- Coachingmassnahme der *Beva*: Der *Beva* wurde die Vorgabe gegeben, dass sie im Einzelcoaching spezifisch auf die Problematik der über 50-Jährigen eingehen muss.
- Coachingmassnahme ProMove

Im Weiteren ist es das Ziel, Einarbeitungszuschüsse bei über 50-Jährigen offensiv zu nutzen. Dabei wird die bei über 50-Jährigen mögliche Maximaldauer von 12 Monaten aber selten ausgeschöpft.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Für Personen ohne AVIG-Leistungsansprüche gibt es nur die Möglichkeit, Massnahmen im Rahmen von AVIG Art. 59d zu finanzieren, falls die betreffenden Bedingungen erfüllt sind. Im Weiteren gibt es im Prinzip auch die Möglichkeit, über einen kantonalen Fonds in Härtefällen bestimmte Massnahmen zu finanzieren. Dies bedarf aber eines Antrags an die Regierung, was sehr selten gemacht wird.

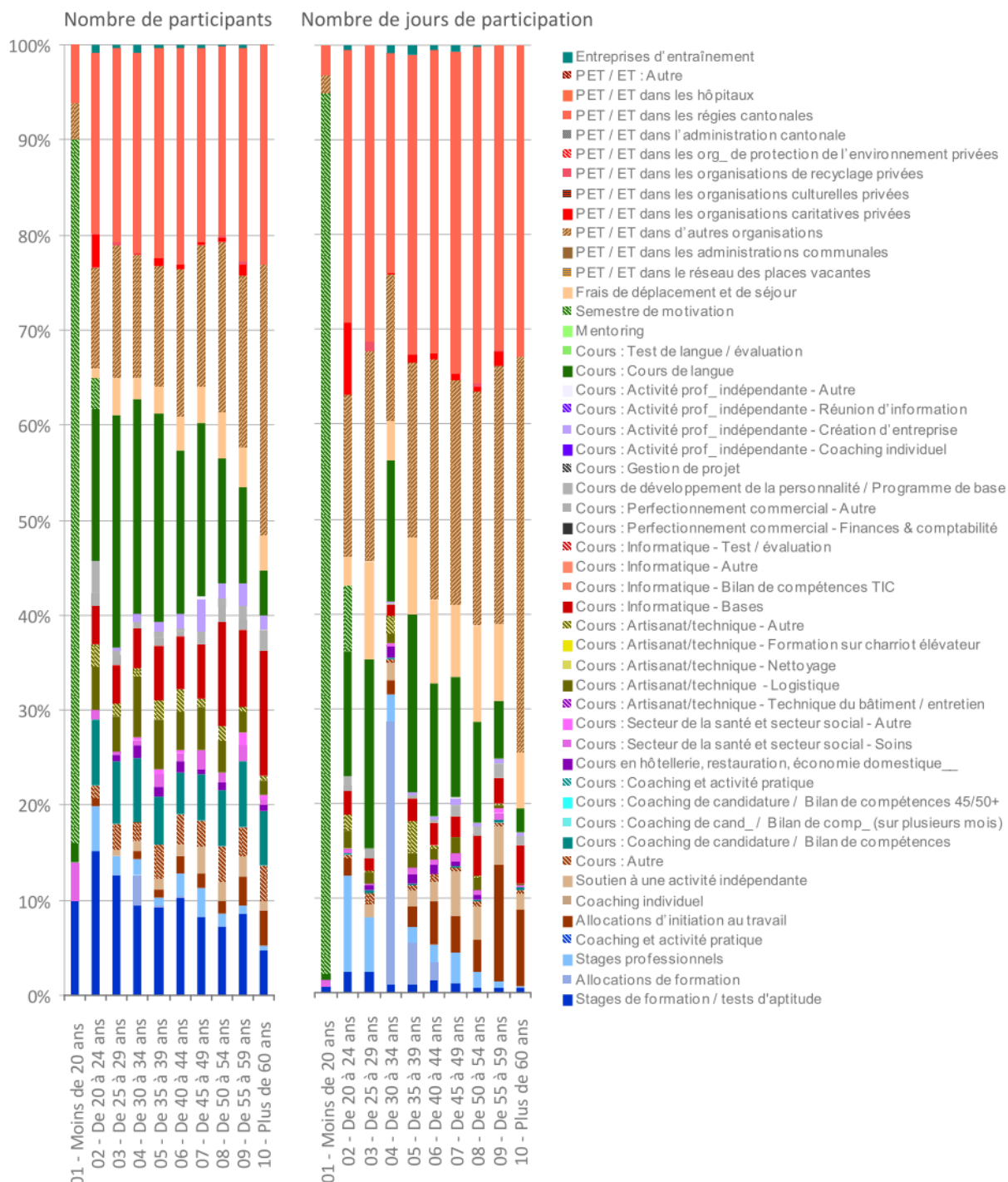
Ausblick

Aufgrund der bestehenden Strategie sind auch in Zukunft keine spezifischen Massnahmen für 50plus geplant.

5.10 Kanton Graubünden

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Bündner AMM-Strategie bei älteren Stellensuchenden ist dieselbe wie bei allen anderen Stellensuchenden auch: die richtige Massnahme zur richtigen Zeit für die richtige Person.

Der Kanton Graubünden hat wiederholt analysiert, ob es arbeitsmarktrelevante Hemmnisse der über 50-Jährigen gibt, für die mit 50plus-Spezialmassnahmen geeignete Lösungen geschaffen werden könnten. Bisher hat sich jedoch gezeigt, dass es zwar geeignete Massnahmen gibt (EAZ, Praktika und andere), diese sich aber nicht spezifisch nur an über 50-Jährige richten sollten. Eine sich auf das Alter beziehende Strategie oder spezifische AMM für über 50-Jährige gibt es deshalb derzeit nicht.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Der Kanton Graubünden hatte bisher keine kollektiven Massnahmen im Angebot, die sich ausschliesslich an die Zielgruppe 50plus richten. Ausserdem gibt es eine Reihe von aktuellen Massnahmen, die sich für ältere Stellensuchende besonders eignen:

- Einarbeitungszuschüsse: Dies sei im Allgemeinen die beste AMM für Personen über 50 Jahren. Sie reduziere die Kostennachteile, die sich für Arbeitgebende bei Einstellung älterer Arbeitnehmenden ergeben.
- Praktika (Ausbildungspraktika und Berufspraktika)
- Allgemeine Einsatzprogramme
- Kades: Einsatzprogramm für frühere Kadermitarbeitende. Diese Massnahme wird überdurchschnittlich oft von älteren Stellensuchenden besucht.

Weiter gibt es Coachingmassnahmen, die aber nicht über das AMM-Budget laufen, im AVAM nicht erfasst werden und deshalb in den obigen AMM-Statistiken nicht enthalten sind.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Bei ausgesteuerten Personen gibt es keine Möglichkeit, AMM zu finanzieren. Dies muss durch einen andern Kostenträger, namentlich das zuständige Sozialamt, erfolgen.

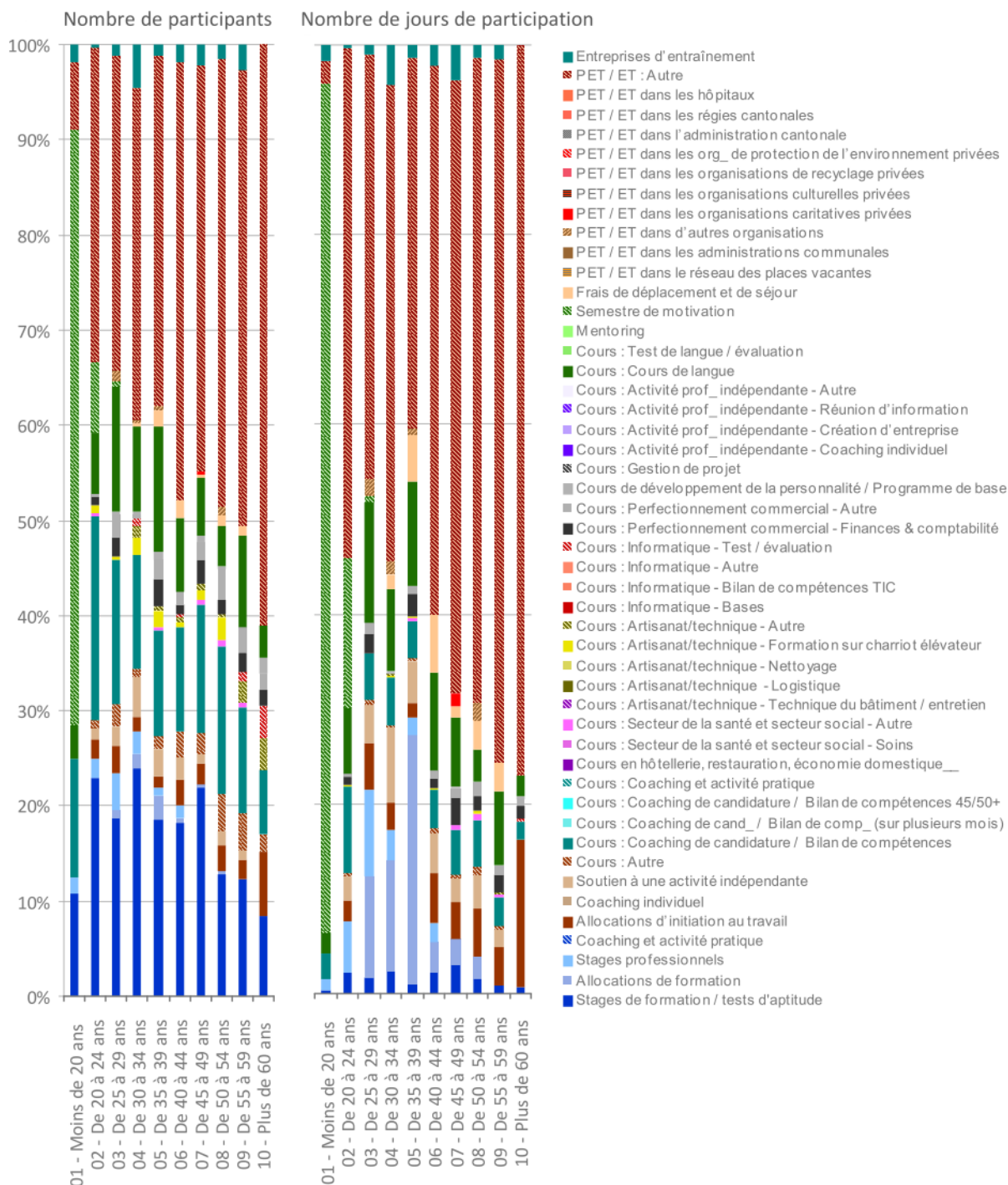
Ausblick

Zur Zeit besteht kein Bedarf nach speziellen 50plus-Massnahmen. Diese Einschätzung ist dabei als aktueller Stand der Erkenntnis zu erachten. Sollten sich diesbezüglich in Zukunft neue Wege eröffnen, ist denkbar, künftig auch spezifische 50plus-Massnahmen im Angebot zu haben.

5.11 Kanton Jura

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Der Kanton Jura ist klein. Dies und die Tatsache, dass die Zielgruppe 50plus äusserst heterogen mit sehr unterschiedlichen Integrationshemmnissen ist, haben dazu geführt, dass keine spezialisierten kollektiven Massnahmen für das Zielpublikum 50plus angeboten werden. Anders sieht dies für individuelle Massnahmen aus: So gibt es bspw. Coachingangebote, die jeweils auf die betreffenden Teilnehmenden zugeschnitten sind.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es existieren keine Massnahmen im kollektiven Bereich, die auf die Zielgruppe 50 plus spezifisch ausgerichtet sind. Es gibt aber natürlich eine Vielzahl von spezialisierten Massnahmen, die sich um bestimmten Integrationshemmnisse kümmern. Wenn Personen über 50 solche Hemmnisse haben, besuchen sie diese Massnahmen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Zum einen gibt es die sich im Rahmen des Artikels 59d AVIG bietenden Finanzierungsmöglichkeiten. Zudem gibt es die Möglichkeit, ausgesteuerte Personen mit oder ohne Sozialhilfe in eine kantonale Massnahme zusenden, die kofinanziert wird durch den Kanton und die Gemeinden (es existiert ein kantonaler Fonds hierfür). Es handelt sich dabei inhaltlich um ein PvB, das grundsätzlich auf 4 Monate begrenzt ist. Personen über 50 Jahren dürfen jedoch bis zu 6 Monaten an der Massnahme teilnehmen. Ausgesteuerte, die ein Jahr vor der Rente stehen, dürfen gar bis zu 12 Monate bleiben. Die Personen erhalten ein Gehalt.

Im Weiteren wird über den kantonalen Fonds folgende Massnahme finanziert: Ausgesteuerte können während eines Jahres bei einer neuen Beschäftigung quasi einen EAZ beantragen, der 50% des Lohnes deckt. Diese Massnahme ist jedoch nicht sehr bedeutend, da nur wenige Personen die Bedingungen erfüllen.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

- Das AWA Jura thematisiert die Problematik "50plus" auch immer wieder in deren Magazin "Objective emploi", das auch an die Arbeitgebenden im Kanton geht. Dies ist ein Kommunikationsinstrument des Amtes.
- Weiter gibt es eine enge Zusammenarbeit zwischen RAV/LAM und der Wirtschaftsförderung die auch dazu dient, die Problematik 50plus positiv zu gestalten.
- Es werden sogenannte "Speeddating-Anlässe" zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebern durchgeführt. Daran nehmen auch 50plus-Personen teil. Diese Anlässe sind sehr erfolgreich in Bezug auf die Vermittlung.

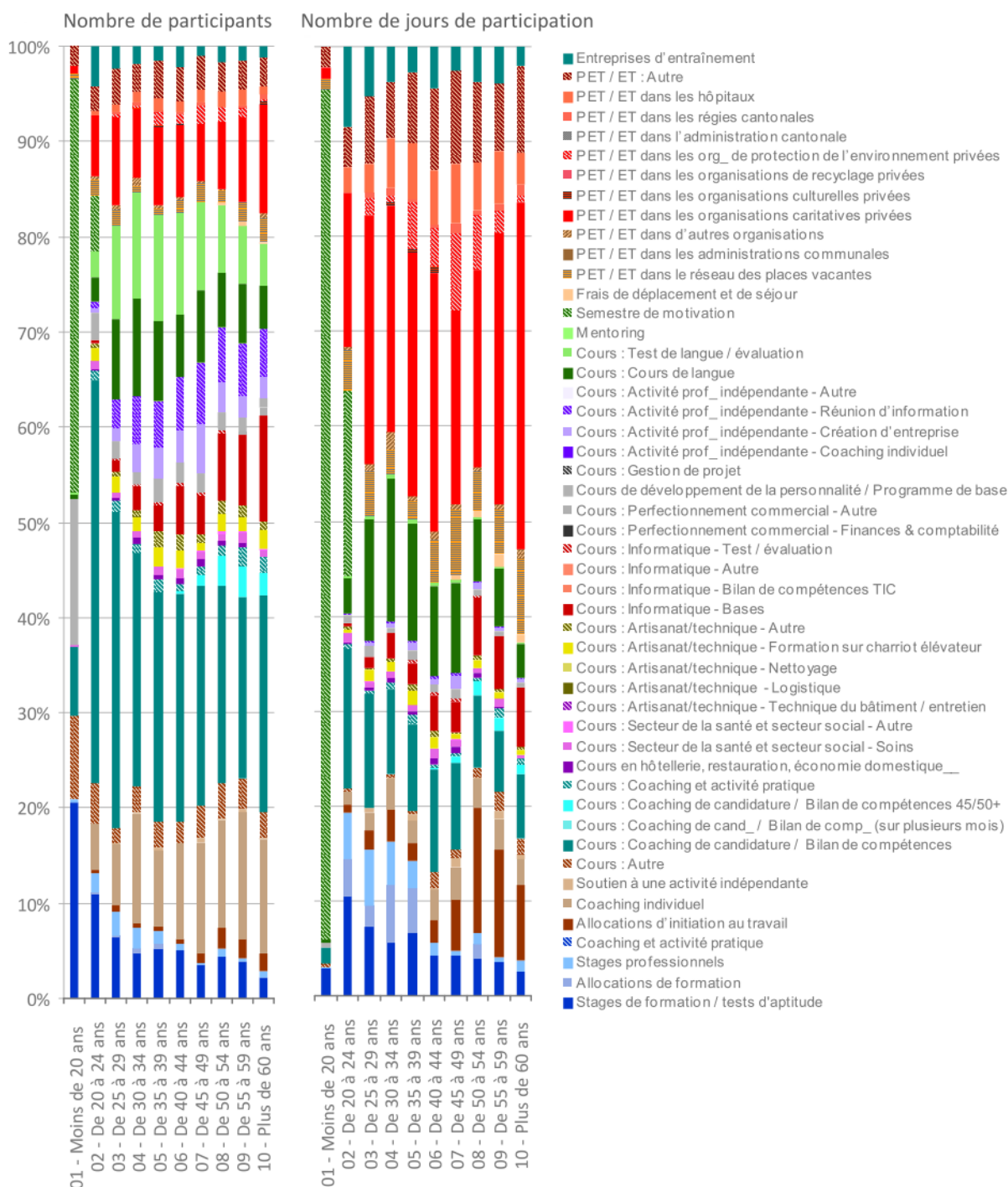
Ausblick

Es sind derzeit keine 50plus-Spezialmassnahmen geplant. Es besteht jedoch ein gewisser politischer Wunsch, solche Spezialmassnahmen zu entwickeln.

5.12 Kanton Luzern

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die über 50-Jährigen sind eine wichtige Zielgruppe des Kantons Luzern. In diesem Sinne nehmen sie eine wichtige Rolle in den strategischen Überlegungen des "WAS wira Luzern" ein. Die Grundstrategie bei den über 50 Jährigen ist dabei dieselbe wie bei allen andern Alterssegmenten, weshalb nicht von einer spezifische Strategie 50plus gesprochen werden kann: Es geht darum, für alle Stellensuchenden - unbesehen des Alters - eine sich an den individuellen Hemmnissen und Bedarfen orientierende individuelle Eingliederungsstrategie zu entwickeln. Die Strategien der über 55 jährigen Manager werden sich dabei von jenen der über 55 Jährigen Chauffeure unterscheiden. Deshalb sei es nicht zweckmässig, die älteren Stellensuchenden als homogene Gruppe zu sehen, welche in dieselbe Massnahmen gesendet werden sollen.

Aus diesem Grund setzt "WAS wira Luzern" mit Ausnahme von "Energy 45plus" keine Spezialmassnahmen ein, die sich ausschliesslich an ältere Stellensuchende richten. Dieser weitgehende Verzicht auf solche Spezialmassnahmen impliziere jedoch nicht, dass es keine Hemmnisse gibt, die mit dem Alter zusammenhängen. So seien bspw. die heutigen Bewerbungsverfahren für viele Ältere eine neue Erfahrung. Hier bedürfe es gezielter Unterstützung in Form einerseits gezielter Beratung seitens der Personalberatenden und andererseits geeigneter AMM wie bspw. Einzelcoaching.

Neben den Massnahmen, die bei den Stellensuchenden selbst angewendet werden, nutzt "WAS wira Luzern" als weitere Schiene im Dienste der älteren Stellensuchenden den engen Kontakt zu Arbeitgebenden, um diese für das Potenzial älterer Stellensuchender zu gewinnen und sie über die verschiedenen Angebote der Arbeitslosenversicherung - wie bspw. die Einarbeitungszuschüsse - zu informieren.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt in Luzern nur eine kollektive Massnahme, die sich ausschliesslich an ältere Stellensuchende richtet: die Energy 45+, welche vom Kanton Zug bereitgestellt wird. Die folgenden weiteren Massnahmen gehen aber ebenfalls spezifisch auf die Problematiken von über 50 Jährigen ein, ohne sich aber nur an diese Zielgruppe zu richten:

- Einzelcoachings: hierzu gibt es verschiedene Anbieter
- Allocations d'initiation au travail
- Praktikum als gute Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu beweisen (bspw. für Stellensuchende, deren bisheriges Aufgaben/Arbeitsgebiet auf dem Arbeitsmarkt in dieser Form nicht mehr existieren)
- Nationale Massnahmen für Höherqualifizierte (FAU, Innovation.tank etc.)

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Für Personen ohne AVIG-Leistungsansprüche kann eine AMM nur dann eingesetzt werden, wenn entweder die Voraussetzungen nach AVIG Art. 59d gegeben sind oder eine entsprechende Kostengutsprache der Wohngemeinde vorliegt (bei Sozialhilfebeziehenden).

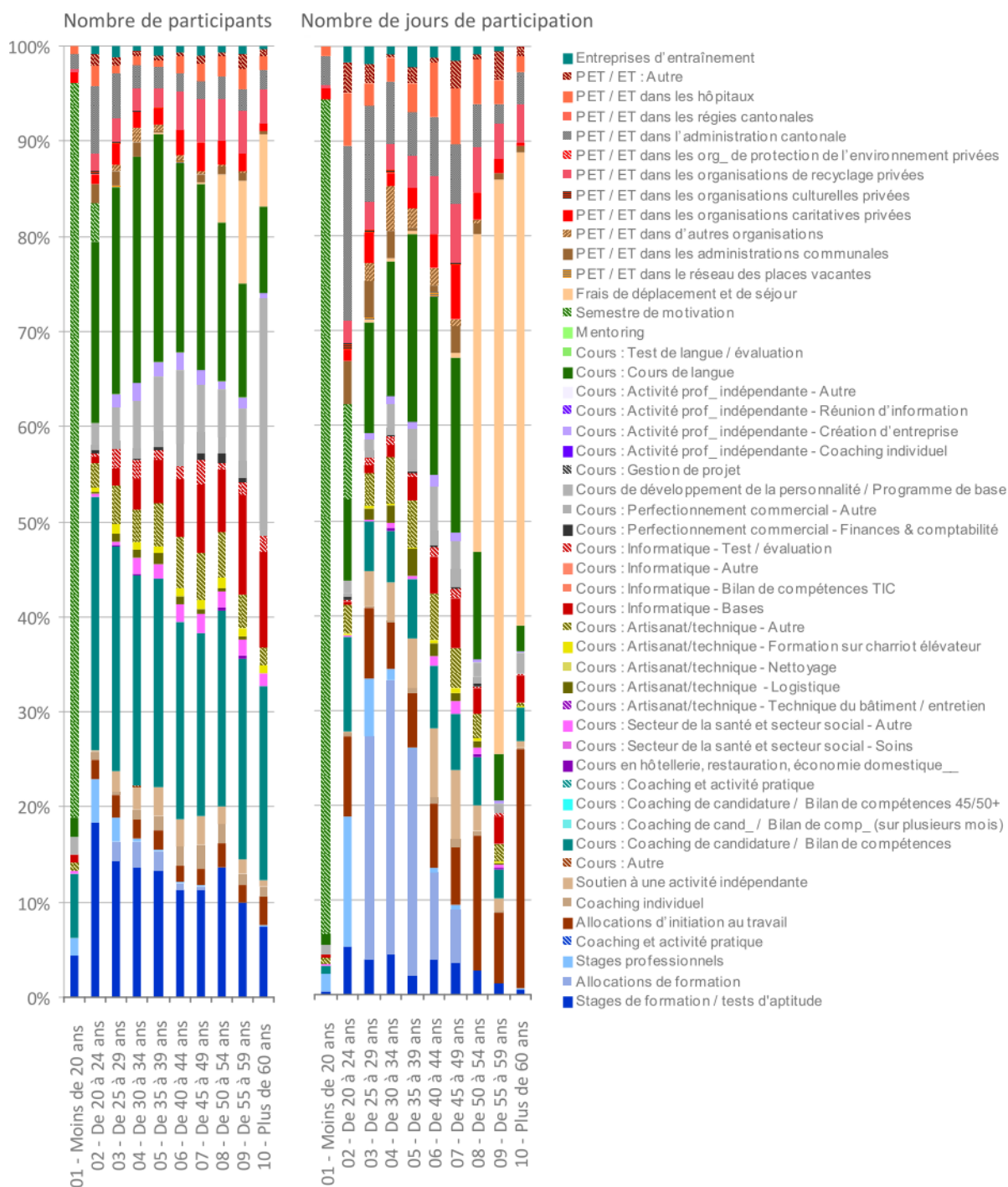
Ausblick

Aus den oben genannten Überlegungen sind auch in Zukunft keine spezifischen Massnahmen für über 50-Jährige vorgesehen. Geplant ist hingegen die Einführung eines Mentoringprogramms, das sich in besonderem Masse für ältere Stellensuchende eignet. Weiter gibt es Überlegungen, künftig spezialisierte Personalberatende für ältere Stellensuchende in den RAV einzusetzen. Denkbar hierfür sind bspw. frühere Kadermitarbeitende, die eine Veränderung suchen und als Personalberatende arbeiten wollen.

5.13 Kanton Neuenburg

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das Grundprinzip der kantonalen Strategie in Bezug auf den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen besteht darin, dass die Personalberatenden zuerst bei allen Stellensuchenden eine Segmentierung vornehmen. Dabei werden folgende Segmente unterschieden:

- Personen ohne Probleme (T = Top; 25%)
- Junge Stellensuchende ohne Ausbildung (J1 = Junior ohne Bildung; 7%)
- Junge Stellensuchende mit Ausbildung (J2 = Junior mit Bildung; 9%)
- Ältere Stellensuchende (>55 Jahre) STES (S55 = Seniors; 12%)
- Kader superieur (C = Cadres, 2%)
- Saisonniers (S; 5%)
- PP (Personen mit psychischen Mehrfachproblematiken)
- PF (übrige Stellensuchende, die keinem der obigen Segmente zugeordnet werden können)

Im Zuge dieser Wahl des am besten geeigneten Segments pro Stellensuchenden geht es auch darum, dass der/die zuständige Personalberatende die individuellen Bedarfe der betreffenden Person feststellt. Eines dieser Segmente bilden die über 55-jährigen Stellensuchenden.

Auf dieser Basis wird anschliessend eine möglichst wirksame Eingliederungsstrategie entwickelt. Sie schliesst den Einsatz geeigneter arbeitsmarktlicher Massnahmen mit ein. Diese sind oft modular aufgebaut (bspw. Module "Netzwerk aktivieren", "Bewerbungsgespräche" etc.) und lassen sich so auf den individuellen Bedarf der betreffenden Person anpassen.

Neben den allgemeinen Massnahmen gibt es einige segmentspezifische Massnahmen, die sich nur an Personen des betreffenden Segments richten. Derartige Spezialmassnahmen werden dann entwickelt, wenn ein entsprechender Bedarf hierfür bei einem bestimmten Segment besteht. In diesem Lichte sind auch die unten genannten Spezialmassnahmen für das Segment der älteren Stellensuchenden zu sehen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Im Kanton Neuenburg gibt es einige Massnahmen, die sich ausschliesslich an das Segment der über 55-jährigen Stellensuchenden richten:

- TIC 55+ (seit diesem Jahr): Dies ist eine Massnahme im Bereich ICT, welche der Zielgruppe 55+ die ICT-Thematik mit anderen Methoden vermittelt als die diesbezüglichen Standardmassnahmen. Dies, weil viele ältere Stellensuchende einen weniger guten Zugang zu Informatikthemen und geringere Kenntnisse hierzu haben als jüngere Stellensuchende.
- Perspective AvantAge: Dieses Programm zielt darauf ab, die Vorbereitung auf den Ruhestand zu verbessern, damit dieser unter guten individuellen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen erfolgen kann. AvantAge bietet auch fachkundige Unterstützung im Bereich der Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Menschen (Zwischenverdienste, dauerhafte Integration etc.). Die Massnahme wird bei Personen ab 58 Jahren angewendet.

- **Prise en charge de la part patronale LPP pour les personnes âgées de 50 ans et plus:** Einem Arbeitgeber, der eine über 50 jährige Person einstellt, kann für einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten ein Beitrag an die Sozialversicherungsbeiträge der zweiten Säule bezahlt werden. Die Höhe des Beitrags ist dabei vom Alter der Person (steigend bei höherem Alter) abhängig. Mit dieser Massnahme sollen die Kostennachteile, welche Arbeitgebende bei Einstellung älterer Stellensuchender haben, abgefedert werden. Diese Massnahme wird zu 100% durch den Kanton finanziert. Sie erscheint deshalb in der AMM Liste im Anhang dieses Berichts nicht.
- **Two4ajob:** Bei Two4ajob durchlaufen jeweils eine junge stellensuchende Person unter 30 und eine ältere stellensuchende Person über 50 (bzw. eher über 55) die Massnahme gemeinsam als Tandem. Sie besuchen gemeinsam ein Coaching und unterstützen sich gegenseitig in ihren Arbeitsmarktpunkten. Beide werden durch denselben Coach unterstützt. Die Idee hinter diesem Konzept ist es, dass die ältere und die jüngere Person gegenseitig von den Stärken des Partners profitieren (da deren Stärken und Schwächen komplementär sind). Diese Massnahme ist eine Pilotmassnahme.

Neben den oben beschriebenen spezifischen Massnahmen stehen den älteren Stellensuchenden auch alle anderen AMM offen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gibt einen kantonalen Fonds, der es ermöglicht, Massnahmen für ausgesteuerte Personen ohne Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu finanzieren.

Eine besondere Massnahme für diese Zielgruppe ist ein kantonal finanzierter Einarbeitungszuschuss. Er weist dieselben Merkmale auf wie der EAZ gemäss AVIG, ist jedoch auf einen Maximalbetrag von 2600 CHF pro Monat plafoniert.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Der SDE des Kantons Neuenburg nutzt die engen Kontakte zu den Arbeitgebern, um diese dafür zu sensibilisieren, die Grundkompetenzen und beruflichen Qualifikationen ihrer (älteren) Mitarbeitenden gezielt zu erhalten bzw. zu entwickeln, so dass diese im Falle eines Stellenverlusts wieder eine neue Stelle finden. Zudem werden die Arbeitgebenden für die Problematik und für das Potenzial der über 50 Jährigen sensibilisiert.

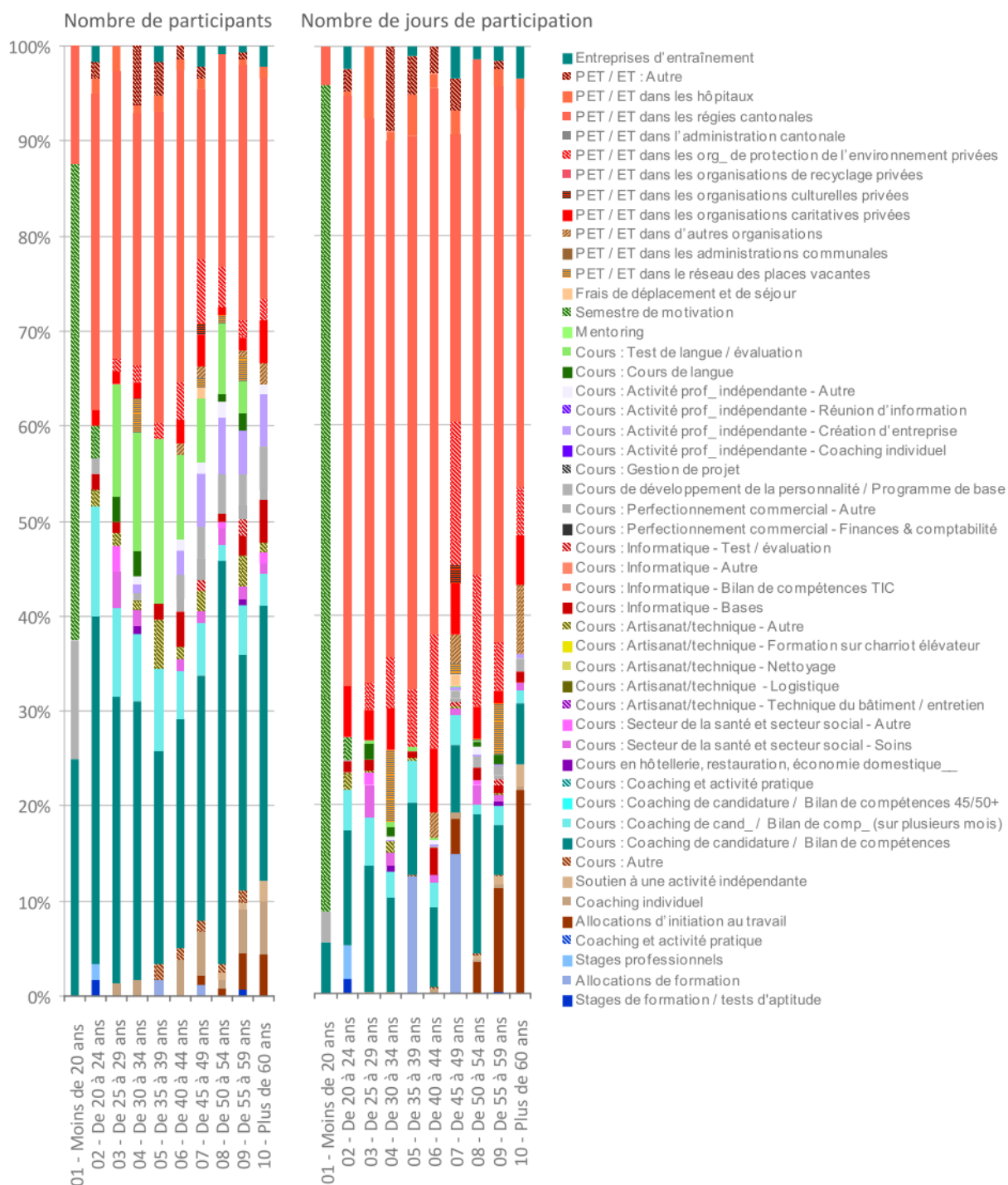
Ausblick

Es gibt in Neuenburg Planungen für ein neues Projekt, welches den LPP (siehe Ausführungen oben) ersetzen soll: Ein Teil des Salärs (bis zu max. 2000 CHF pro Monat) würde dabei seitens des Kantons bis zur Pension übernommen. Der Anteil dieses Beitrags an das Salär wäre dabei vom Alter abhängig (steigend bei höherem Alter). Diese Massnahme stünde für Personen über 58 Jahren zur Verfügung.

5.14 Kanton Nidwalden und Obwalden

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Strategie der Kantone Ob- und Nidwalden, welche den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen gemeinsam organisieren, besteht darin, für die Stellensuchenden individuelle Strategien zu entwickeln ohne dabei nach Altersgruppen zu segmentieren. Es besteht die Überzeugung, dass auf der einen Seite Spezialmassnahmen für über 50-Jährige keinem Bedarf entsprechen und andererseits die Gefahr solcher Massnahmen darin liegt, die bestehende Stigmatisierung dieser Zielgruppe noch zu fördern. Ausserdem liege eine weitere Schwierigkeit darin, dass Ob- und Nidwalden zu klein sind, um Spezialmassnahmen für diese Zielgruppe effizient anbieten zu können.

Deshalb werden im Bedarfsfall 50plus-Massnahmen anderer Kantone genutzt, anstatt eigene bereit zu stellen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt keine speziellen Massnahmen für über 50-Jährige. Diesen Leistungsbeziehenden stehen aber alle verfügbaren AMM offen.

Vergleichsweise oft werden Einarbeitungszuschüsse bei dieser Zielgruppe eingesetzt.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Für Personen ohne AVIG-Leistungsansprüche besteht nur die Möglichkeit, Massnahmen entweder nach AVIG Art. 59d zu finanzieren (falls die Voraussetzungen gegeben sind) oder durch einen andern Träger (bspw. Sozialdienste) zu verfügen. Es gibt keinen kantonalen Fonds zur Finanzierung von AMM.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Es wird auf allen Ebenen versucht, die grossen Arbeitgeber für die Problematik 50+ zu sensibilisieren.

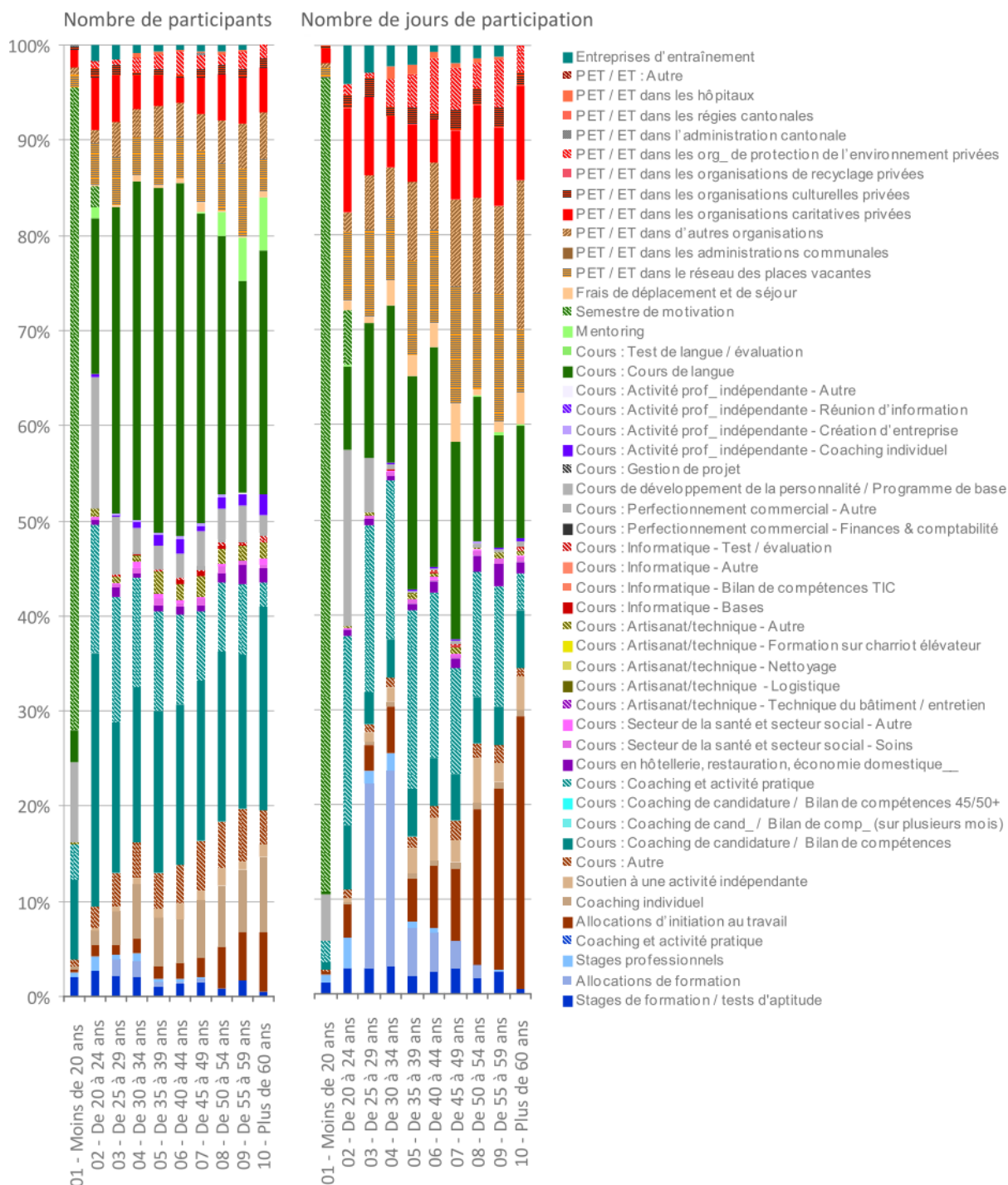
Ausblick

Es sind auch in Zukunft keine 50+-Massnahmen geplant.

5.15 Kanton St.Gallen

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Haltung des AWA St.Gallen ist es, bei jeder stellensuchenden Person von der individuellen Situation und dem sich daraus ableitenden Bedarf auszugehen. Dies sei grundsätzlich altersunabhängig. Dennoch gibt es eine Strategie 50plus: So wurde bspw. die erfolgreiche Massnahme Tandem 50plus geschaffen. Sie wurde bewusst auf Ältere beschränkt, um diesem arbeitsmarktlich benachteiligten Zielpublikum gewisse Vorteile bei der Stellensuche zu verschaffen (analog hierzu gibt es auch ein Mentoring-Programm für Jugendliche). Damit soll auch ein Signal gesendet werden, dass sich das AWA um diese Zielgruppe spezifisch kümmert. Das Tandem 50plus hat für St.Gallen den Charakter eines Leuchtturmprojekts. Dessen Konzept wurde auch von vielen andern Kantonen übernommen.

Neben dem Tandem 50plus werden in Blockadesituationen älterer Stellensuchenden oft auch Einzelcoachings eingesetzt, die sich den individuellen Situationen der Personen individuell annehmen.

Ein weiterer strategischer Pfeiler ist es, die Personalberatenden in Bezug auf die 50plus Problematik spezifisch zu schulen. Dem richtigen Umgang mit diesem Thema im Rahmen der Beratung fällt eine hohe Bedeutung zu. Die Art der Beratung der PBs habe einen massgeblichen Einfluss auf das Bewerbungsverhalten der älteren Stellensuchenden. Es könne im unglücklichen Fall die Selbststigmatisierung ("ich bin über 50 und habe ja ohnehin keine Chance mehr") in unerwünschter Form verstärken oder umgekehrt die Haltung und das Verhalten positiv beeinflussen. In diesem Zusammenhang bestehe ein Potenzial, die Beratungskompetenzen der Personalberatenden in Bezug auf die Zielgruppe 50plus noch weiter zu entwickeln.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt verschiedene arbeitsmarktliche Massnahmen, die sich besonders für ältere Stellensuchende eignen:

- Es gibt ein spezifisches Programm für Stellensuchende über 50: das Mentoring-Programm Tandem 50 Plus.
- Im Weiteren werden bei dieser Zielgruppe Einarbeitungszuschüsse besonders intensiv eingesetzt: Die PBs haben dabei den Auftrag, die Möglichkeit des EAZ-Einsatzes bei älteren Kunden gezielt sehr früh im Beratungsprozess zu thematisieren, damit diese Stellensuchenden dieses Angebot kennen und so im Rahmen ihrer Stellensuche miteinbeziehen können.
- Bei Personen über 50 werden auch vglw. oft Einzelcoachingmassnahmen eingesetzt.
- In Zusammenarbeit mit den Busbetrieben St. Gallen wurde das Konzept "QualiWork" entwickelt. Es hat zum Ziel, über 50 jährige Kunden zu Buschauffeuren auszubilden und bei den Busbetrieben St.Gallen einzustellen. Dieses Konzept besteht aus einer Sequenz von Kursen und Ausbildungspraktika.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Bei Personen ohne AVIG-Anspruch können arbeitsmarktliche Massnahmen entweder im Rahmen von AVIG Art. 59d oder im Falle der Finanzierung durch einen Sozialhilfeträger eingesetzt werden. Bei anderen Nichtleistungsbeziehenden gibt es derzeit keine anderen Möglichkeiten, AMM zu finanzieren (auch der kantonale Arbeitsmarktfond kann nicht hierzu genutzt werden).

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Das Thema 50plus wird bei jedem AG-Besuch angeschnitten: Dabei geht es darum, die Arbeitgebenden über die existierenden Massnahmen - wie bspw. den EAZ oder das Konzept Qualiwork - zu informieren bzw. die diesbezüglichen Möglichkeiten aufzuzeigen.

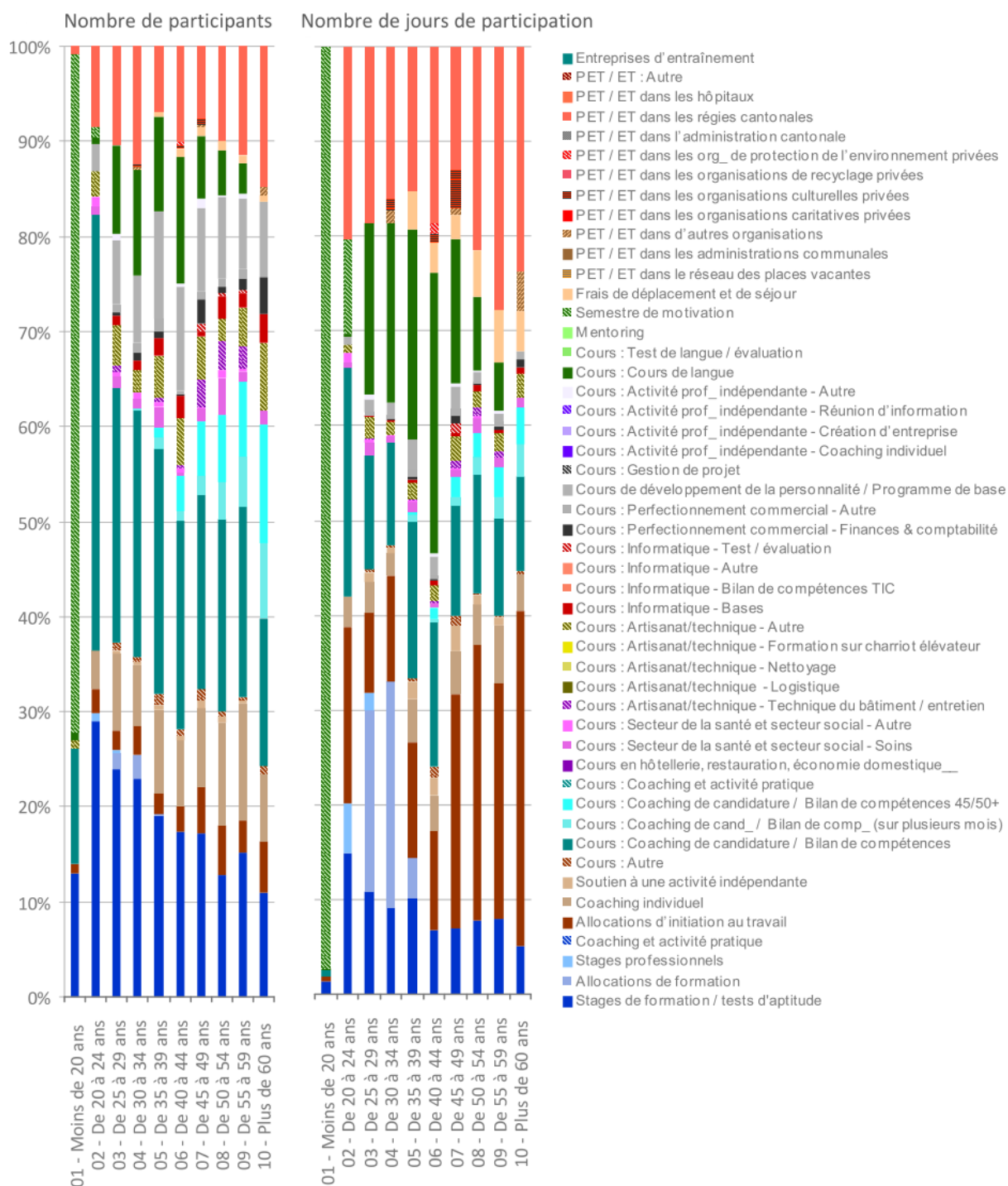
Ausblick

- Derzeit ist das AWA St. Gallen daran, das oben beschriebene QualiWork-Konzept auch mit Arbeitgebenden anderer Branchen (Industrie, Hotellerie) zu konzipieren und umzusetzen. Ansonsten wird an den bestehenden Massnahmen festgehalten.
- Es ist geplant, die Beratungskompetenz der Personalberatenden im Bereich 50plus weiter zu verbessern.

5.16 Kanton Schaffhausen

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Grundstrategie des Arbeitsamts Schaffhausen besteht darin, für die Stellensuchenden individuelle Strategien, welche die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung schaffen, zu suchen und umzusetzen. Das 50plus-Programm «Jobjäger» ist letztlich das Ergebnis dieser Grundstrategie: Es hat sich gezeigt, dass viele Personen über 50 Jahren den AMM-Bedarf haben, welche im Jobjäger abgedeckt wird. Dieser ist dabei je nach Qualifikationsniveau etwas unterschiedlich gelagert, weshalb in Jobjäger verschiedene Module für verschiedene Bedarfe existieren. Da die im Jobjäger bearbeiteten Integrationshemmnisse zwar oft, aber nicht nur bei Personen über 50 vorliegen, wurde mittlerweile entschieden, bei Bedarf auch jüngere Stellensuchende in diese Module zu senden.

Ein Risiko von 50plus-spezifischen Programmen besteht darin, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig in ihrer Einschätzung, schlechte Chancen am Arbeitsmarkt zu haben, bestärken und sich so gegenseitig zusätzlich demotivieren. Diese Tendenz ist auch im Jobjäger-Programm zu beobachten (namentlich bei der Gruppe 2, den Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau). Dieser unerwünschten, negativen Dynamik wird im Programm dadurch begegnet, indem in solchen Situationen mit den Teilnehmenden vermehrt in Kleingruppen gearbeitet wird und vermehrt Einzelgespräche geführt werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Bei Personen über 50 mit AVIG-Anspruch werden im Kanton Schaffhausen folgende Massnahmen vergleichsweise intensiv genutzt:

- Jobjägerprogramm
- Einsatz Ausbildungspraktika in Situationen, bei denen davon ausgegangen wird, dass die Chancen für eine Anstellung steigen, indem sich ein potenzieller Arbeitgeber und Stellensuchender im Rahmen des Ausbildungspraktikums gegenseitig kennen lernen können. Das Ausbildungspraktikum soll dem Arbeitgeber und der/dem Stellensuchenden die Möglichkeit geben, unverbindlich zu evaluieren, ob ein mögliches Arbeitsverhältnis für beide wünschbar ist.
- Einarbeitungszuschüsse. Des öftern werden EAZ im Anschluss an ein Ausbildungspraktikum eingesetzt. Das AP wird dabei vorgelagert eingesetzt für einen Monat, anlässlich dem unverbindlich gegenseitig geprüft werden kann, ob eine Festanstellung in Frage kommt.
- Ein wichtiger Erfolgsfaktor dafür, dass die bei über 50-Jährigen erfolgreichen Massnahmen Ausbildungspraktika und EAZ tatsächlich intensiv genutzt werden können ist, dass das Arbeitsamt eng mit den Arbeitgebern vernetzt ist und diese Kontakte gepflegt werden. Aus diesem Grund werden solche Kontakte sowohl vom Arbeitgeberservice als auch seitens des LAM gepflegt.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

■ Arbeitslosenhilfe

Es gibt ein Arbeitslosenhilfegesetz. Darunter fallen alle ausgesteuerten Personen. Ihnen wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung der Taggelder gewährt, sofern sie einen entsprechenden Antrag an die öffentliche Arbeitslosenkasse stellen und dieser bewilligt wird.

Personen, welchen die Arbeitslosenhilfe gewährt wird, können nach Aussteuerung während einer bestimmten Zeit weiterhin Taggelder beziehen (maximal 150 Taggelder). Diesen Personen stehen während der Dauer der Arbeitslosenhilfe-Taggelder auch sämtliche kantonalen AMM (ohne nationale AMM) offen, die auch für AVIG-Leistungsbezüger bestehen. Diese Arbeitslosenhilfe-Taggelder und -Massnahmen werden aus dem kantonalen Sozialfonds finanziert.

Nach Ablauf der 150 Taggelder können weitere AMM nur noch im Rahmen von AVIG Art. 59d oder durch die Gemeinden bei Sozialhilfebeziehenden finanziert werden.

■ Stiftung Impuls

Im Rahmen der Stiftung Impuls können Personen, die weniger ein Jahr vor der Rente stehen, an einem PvB-Einsatzprogramm teilnehmen und dabei einen Lohn des Kantons bis zur Pensionierung erwirtschaften (bis zu 3300 CHF).

Ausblick

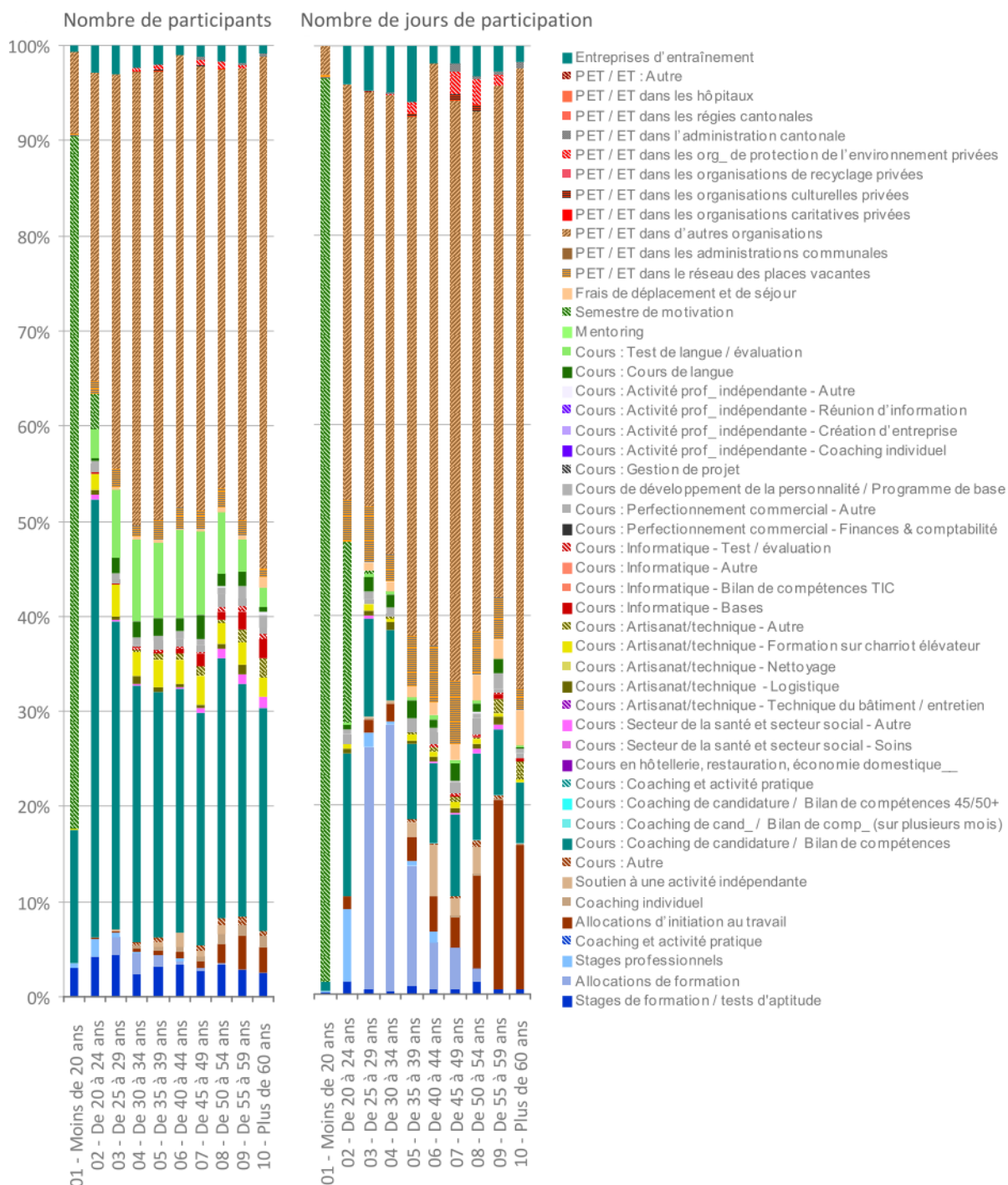
Seit letzten Jahr gibt es neu das Programm MitSchaffe.ch, welches sich v.a. an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (altersunabhängig) richtet.

Weitere 50plus-Spezialmassnahmen sind zur Zeit nicht geplant.

5.17 Solothurn

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das Grundprinzip im AWA Solothurn ist es, die über 50 Jährigen in der bestehenden Struktur des AVIG-Vollzugs zu integrieren und nicht zu sehr alterssegmentierte Massnahmen anzubieten. Alterssegmentierte Massnahmen haben den negativen Effekt, dass sich die älteren Teilnehmenden verstärkt gegenseitig darin bestärken, dass es aussichtslos sei, eine neue Stelle zu finden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt folgende Massnahmen, die sich spezifisch an ältere Stellensuchende richten:

- Buschauffeurprojekt: Im Rahmen des Buschauffeurprojekts wurden im Kanton Solothurn in den letzten Jahren mehr als 10 über 55-Jährige ausgebildet und anschliessend bei den Busbetrieben Olten-Gösgen-Gäu (BOGG) als Chauffeure eingestellt.
- Einstiegspraktikum: Über 50 jährige KandidatInnen, die sich bei einer Firma bewerben, erhalten ohne Weiteres ein 3 monatiges Praktikum bewilligt. Damit kann den Befürchtungen der betreffenden Arbeitgebenden begegnet werden. Der hauptsächliche Vorteil für die Arbeitgebenden besteht darin, dass sie für die Dauer des Praktikums keinen Arbeitsvertrag erstellen müssen. Die «Löhne» werden in Form von ALV-Taggeldern bezahlt.
- Informatikkurse: Aufgrund der Erkenntnis, dass vielen älteren Personen grundlegendste Informatikkenntnisse fehlen und sie sich überdies diesem Thema oft nur mit grosser Unsicherheit annähern, wurden in Solothurn die Inhalte der bestehenden Informatikmassnahmen verändert. Zuvor waren die ECDL-Ausbildungen im Informatikkurs des Netzwerks Grenchen als Selbststudium mit Support durch den Anbieter konzipiert. Viele ältere Personen waren mit diesem Konzept überfordert. Nun gibt es im Informatikkurs bei Bedarf eine 14-tägige Vorstufe, bei der zuerst die grundlegendsten Kenntnisse geschult werden, so dass die Teilnehmenden anschliessend in der Lage sind, den Hauptkurs nach dem Prinzip des «unterstützten Selbststudiums» zu besuchen.

Es gab in Solothurn im Weiteren eine sogenannte Stabe/Stebe-Massnahme (Standortbestimmung/Stellenbewerbung), die spezifisch auf Personen über 50 Jahre ausgerichtet wurde. Diese spezialisierte Massnahme unterschied sich v.a. darin, dass sie punktuell anders gelagerte Inhalte hatte betreffend Mobilität, Weiterbildung etc. Sie thematisierte zusammenfassend das Thema «mehr Agilität auf dem Arbeitsmarkt» stärker. Der Erfolg dieser Massnahme wurde wissenschaftliche evaluiert, in dem der Verlauf von über 50-Jährigen, die an der spezialisierten Stabe/Stebe Massnahme teilnahmen mit jenem von gleichaltrigen Personen, die an einer allgemeinen Stabe/Stebe-Massnahme teilnahmen verglichen wurde (Studie von BSS). Ergebnis: Es ist kein Effekt nachweisbar, dass die Personen über 50 Jahren, welche an der spezialisierten Stabe/Stebe-Massnahme teilnahmen, schneller vermittelbar wären als jene 50plus-Personen, welche die normale Massnahme besuchten. Einen schwachen positiven Zusammenhang sah man v.a. darin, dass die Teilnehmer der spezialisierten Massnahme etwas zufriedener waren (2016 bis 2017).

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Nichtleistungsbeziehende können wie folgt an AMM teilnehmen:

- Solange die Personen noch eine laufende Rahmenfrist haben, können sie ein EAZ beantragen oder auch ein Kurs-Gesuch einreichen.
- Es gibt keinen kantonalen Fonds, um Massnahmen für Personen ohne AVIG-Anspruch zu finanzieren. Dies muss durch die sozialen Dienste der Gemeinden finanziert werden oder via AVIG 59d, falls die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

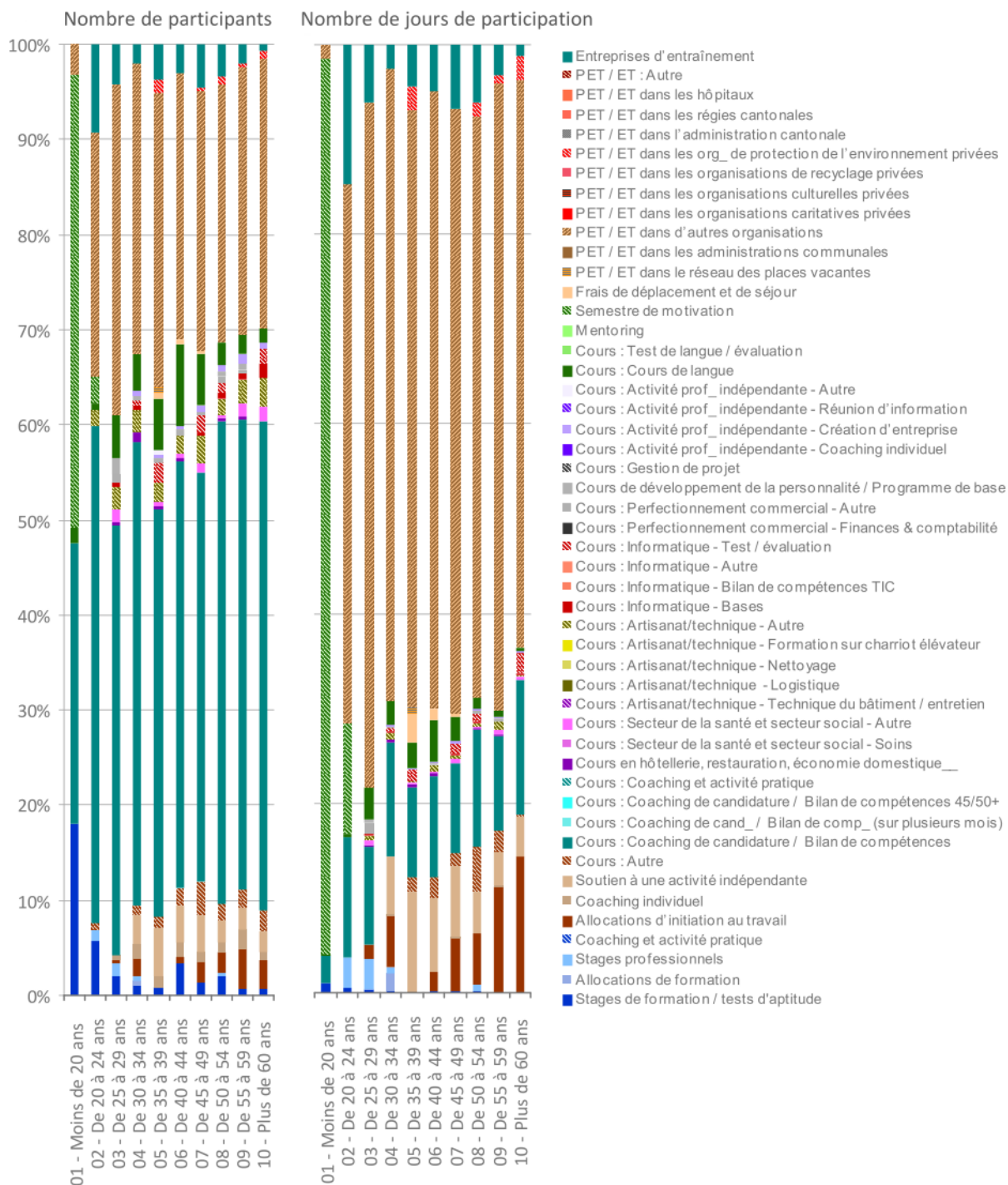
Ausblick

Obgleich es Argumente gegen spezialisierte Massnahmen für ältere Personen (Stichwort 'Stigmatisierung') gibt werden neue 50plus-Konzepte jeweils geprüft, wenn sich ein Bedarf ergibt. Aktuell hat das AWA von der Regierung namentlich den Auftrag zu prüfen, welche erweiterten Massnahmen initiiert werden könnten, die sich spezifisch für Personen über 50 Jahren eignen. (RRB 2018/2016).

5.18 Kanton Schwyz

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das AWA Schwyz hat sich die Frage nach den besonderen Integrationshemmnissen älterer Stellensuchender gestellt und ist zum Schluss gekommen, dass die Strategie bei älteren Stellensuchenden im Endeffekt dieselbe sein muss wie bei den jüngeren Stellensuchenden: Es gehe in erster Linie darum, die Stellensuchenden dazu zu bewegen, sich aktiv um Arbeit zu bemühen (Aktivierung). Dies müsse individuell angegangen werden. Ausserdem bedürfe es gewisser Qualifizierungsmassnahmen, wenn entsprechende Defizite bestehen. So müsse bei älteren Stellensuchenden (die im bisherigen Job nicht mit PC arbeiten mussten) bspw. öfters EDV-Grundkenntnisse aufgebaut werden, da es nahezu keine Berufe ohne Informatikunterstützung mehr gibt.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Im Kanton Schwyz beziehen sich die Zielgruppen, für welche eine Differenzierung der AMM erfolgt, auf die Qualifikationsniveaus und nicht auf Altersgruppen:

- A: Erwerbslose Kaderpersonen, qualifizierte Fachkräfte, höhere Ausbildung, Führungserfahrung
- B: Erwerbslose Personen mit abgeschlossener Berufslehre (EFZ), in der Schweiz anerkannt, unabhängig der hierarchischen Stellung im Betrieb
- C: Erwerbslose Personen mit mind. EBA-Berufsausbildung, unabhängig der hierarchischen Stellung im Betrieb
- D: Erwerbslose Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Teilzeiter mit EBA-Ausbildung

In Bezug auf die Altersgruppen gibt es eine einzige Spezialmassnahme im AMM Angebot: den JobKompass 50+. Dies ist ein Bewerbungskurs für über 50 jährige Stellensuchende, der im Vergleich zu den anderen Bewerbungskursen zusätzlich 4 Einzelcoachings beinhaltet. Die Coaching Elemente dienen dabei dazu, auf die spezifischen Schwierigkeiten älterer Stellensuchenden im Bewerbungsprozess und die geeigneten Strategien hiergeben einzugehen.

Ausserdem sind alle kollektiven Massnahmen im Kanton Schwyz so aufgebaut, dass sie auf individuelle Aspekte der Stellensuchenden und dabei insb. auf 50+-Problematiken individuell eingehen.

Schliesslich gibt es die Möglichkeit, individuelle Coaching-Massnahmen zu buchen. Diese Einzelcoachings sind dabei offen für alle Arten der Unterstützung von 50plus-Personen und decken damit alle Bedarfe ab.

Eine Massnahme, die sich vielfach gerade für (hochqualifizierte) über 50 Jährige eignet, ist ausserdem die Förderung der Selbständigkeit. Es verbessert in gewissen Konstellationen die Chancen der Stellensuche, wenn die Stellensuchenden sich als Selbständige, die zuletzt auf Mandatsbasis Aufträge bearbeitet haben, bewerben und nicht als Arbeitslose.

Weiter können die verschiedenen nationalen Massnahmen eingesetzt werden.

Auf Mentoring-programme wurde bisher verzichtet. Der Hauptgrund ist der, dass nicht noch ein weiteres Angebot geschaffen werden solle, das neben allen andern Akteuren (RAV-PB, Coaches, IV, Sozialdienste, private Vermittler etc.) auch noch auf die Arbeitgeber zugeht, um Stellensuchende zu vermitteln. Die Arbeitgeber sollen nicht überstrapaziert werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gibt keinen kantonalen Fonds, mit dem AMM-Teilnahmen nach erfolgter Aussteuerung finanziert werden könnten.

Ausblick

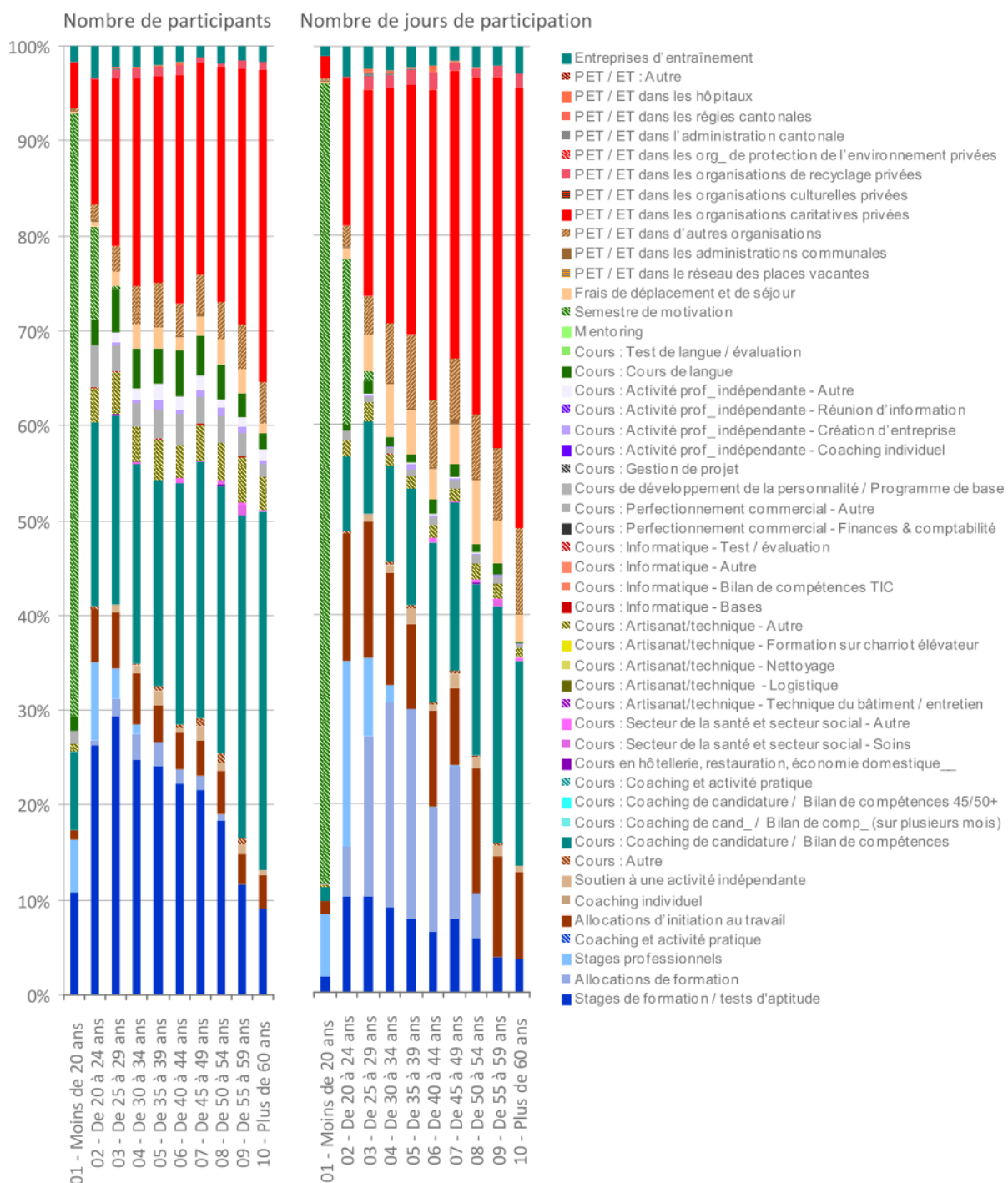
Es ist ein bewusster Entscheid, neben dem Jobkompass 50+ keine weiteren Spezialmassnahmen für diese Zielgruppe aufzubauen. Da sich die Anforderungen an die AMM bei den über 50-Jährigen nicht grundlegend anders präsentieren als bei den andern Altersgruppen, besteht kein Bedarf hierfür. Die bestehende Palette an AMM sei ausreichend, um auf die individuellen Ausgangslagen der verschiedenen Stellensuchenden aller Altersgruppen bedarfsgerecht einzugehen: Bewerbungskurse, Coaching, EAZ, Nachfolgekurse, PvB etc.

Momentan sind keine neuen 50+-Massnahmen geplant. Man ist aber offen, neue Ideen und Konzepte zu prüfen und beobachtet auch laufend das Umfeld (andere Kantone, Rückmeldungen der RAV) diesbezüglich.

5.19 Kanton Tessin

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Es ist ein bewusster Entscheid, keine Massnahmen zu haben, die sich ausschliesslich an ältere Stellensuchende richten. Früher führte der Kanton Tessin derartige Massnahmen durch und hat dabei schlechte Erfahrungen gemacht: Während 2 bis 3 Jahren gab es spezifische Bewerbungscoaching-/Standortbestimmungsmassnahmen für über 50-Jährige. In diesen Kursen entstanden dabei negative Gruppendynamiken und Stimmungen, die es in den altersgemischten Massnahmen nicht gab. Aus diesem Grund wurden diese 50plus-Massnahmen wieder aufgegeben und stattdessen die über 50-Jährigen fortan in die allgemeinen Bewerbungscoaching-/Standortbestimmungskurse gesendet.

In erster Linie müssen die Personalberatenden erkennen, ob eine stellensuchende Person altersbezogene Probleme hat. Falls ja, müssen geeignete Massnahmen ergriffen werden (ICT-Kurse bei Informatiktechnischen Defiziten, IPT-Massnahme bei Gesundheitsproblemen etc.). Letztlich geht es dabei immer darum, für die individuellen Hemmnisse der einzelnen Stellensuchenden die richtigen Massnahmen einzusetzen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt keine Massnahmen, die sich ausschliesslich an die Zielgruppe 50 plus richten. Es wird jedoch darauf geachtet, dass es jeweils Massnahmenanbieter gibt, welche über die erforderlichen Konzepte verfügen, um auf altersspezifische Probleme einzugehen.

Oft genutzt werden vom Zielpublikum 50plus folgende Massnahmen:

- Bewerbungscoaching und Standortbestimmungen
- Beschäftigungsprogramme
- Allocations d'initiation au travail
- Eignungsabklärungen / Orientierungspraktika (die direkt durch die RAV verfügt werden)

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Für ausgesteuerte Personen (mit oder ohne Sozialhilfe) gibt es die Möglichkeit, an kantonal finanzierten Massnahmen teilzunehmen:

- Die häufigste Massnahmen ist dabei der kantonale EAZ (bis 12 Monate; 60%).
- Im weiteren gibt es die Möglichkeit kantonalen Beiträge von max. 500 CHF pro Monat an die höheren PK-Beiträgen, wenn Arbeitgebende Personen über 55 einstellen. Diese Massnahme wird jedoch selten genutzt, weil sie nur anstatt EAZ eingesetzt werden darf und für die Arbeitgebenden weniger attraktiv ist als ein EAZ.
- Zudem können kantonale Beiträge an die Krankentaggeldversicherung der Arbeitgebenden beantragt werden. Dabei sind diese Beiträge bei über 60 Jährigen höher.

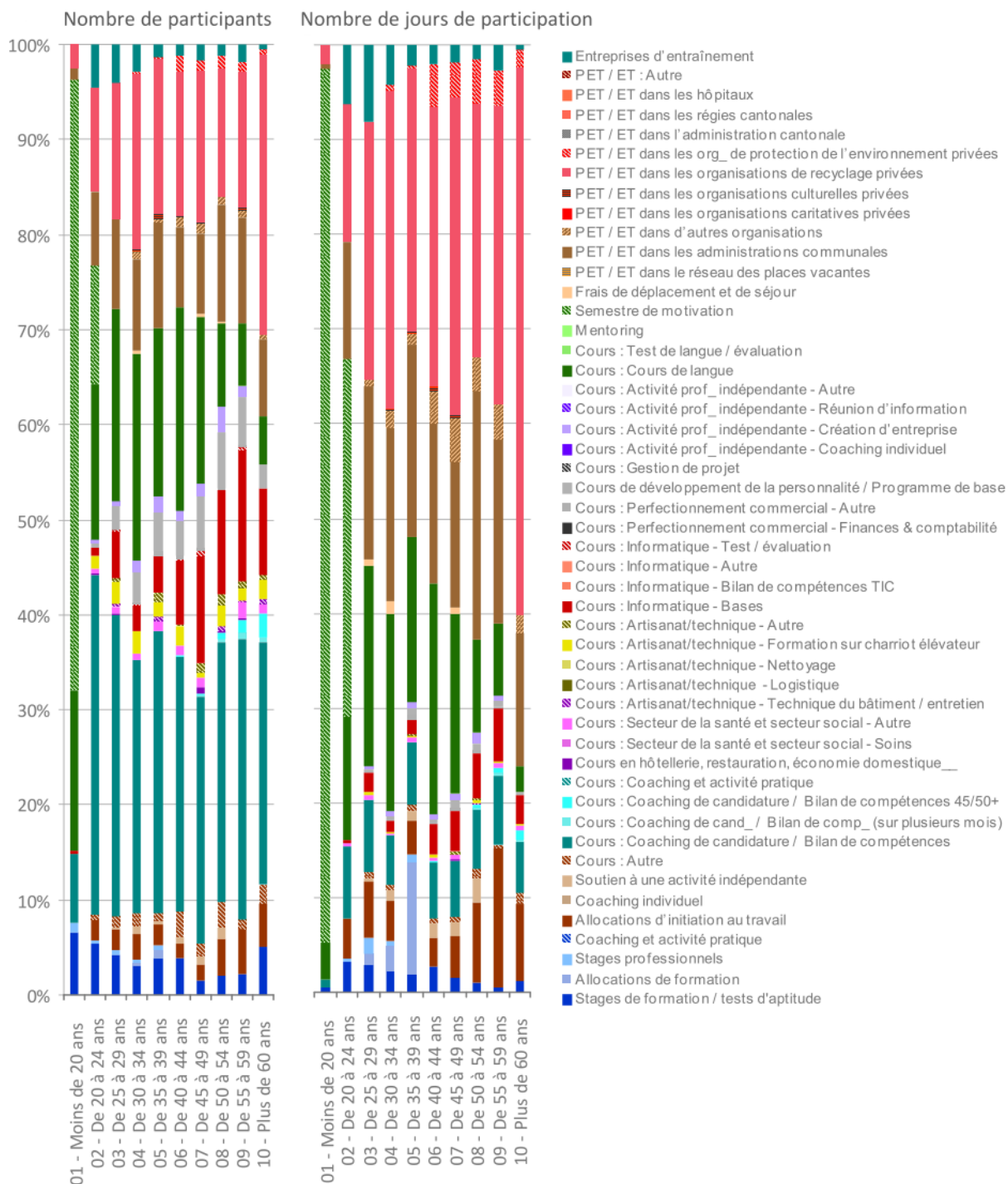
Ausblick

Derzeit wird geprüft, ob es Möglichkeiten gibt, für das Zielpublikum 50plus zweckmässige, spezifische Massnahmen umzusetzen. In Zukunft werden insbesondere neu Einzelcoachings als kollektive Massnahmen im AMM-Angebot eingeführt. Dies wird zuerst in einem Pilotprojekt getestet. Diese Massnahme richtet sich an alle Altersgruppen, wird aber spezifisch auch auf die Probleme älterer Stellensuchender hin konzipiert.

5.20 Kanton Thurgau

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Es ist ein Strategieentscheid des Kantons Thurgau, keine spezifischen AMM-Gefässe für über 50-Jährige zu entwickeln. Das Grundprinzip des Kantons Thurgau ist es, Hemmnisse zu überwinden durch Einzelcoaching, Standortbestimmungen und PVBs. Die Strategien orientieren sich deshalb an den jeweiligen Integrationshemmnissen der Stellensuchenden und nicht an deren Alter.

Die einzige eigentliche 50-plus-Massnahme, die in Thurgau genutzt wird, ist das Jobjäger-Programm des Kantons Schaffhausen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Man kann den älteren Stellensuchenden in den AMM aufzeigen, was sie mitbringen und wie sie dies im Arbeitsmarkt verwerten können. Die Standortbestimmungskurse werden wir in diesem Zusammenhang als besonders wertvoll erachtet.

Als spezifisches Angebot wird nur das Jobjägerprogramm des Kantons Schaffhausen genutzt, wobei sich dieses neu auch nicht mehr nur an über 50 jährige Personen richtet.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gilt der Grundsatz, dass für Personen, welche die Voraussetzungen gemäss AVIG Art. 59d erfüllen, Deutschkurse und kollektive Standortbestimmungskurse finanziert werden können. Das Programm Jobjäger könnte auf diesem Weg auch finanziert werden, was sich bisher aber noch nie ergeben hat.

Es gibt keine kantonalen Kredite oder Fonds, mit denen Massnahmen für Ausgesteuerte finanziert werden können. Bei Stellensuchenden ohne AVIG-Anspruch muss deshalb die betreffende Gemeinde, bei welcher die Person sozialhilfebeziehend ist, die Massnahmen finanzieren.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Den Stellensuchenden wird ergänzend zu den anderen Angeboten das sogenannte BIZplus zur Verfügung gestellt (gemeinsam mit BIZ und Stiftung Zukunft Thurgau):

- Eigene Bewerbungsunterlagen am PC verfassen, mit Bewerbungstool
- Beratung zu Bewerbung und Stellensuche
- Verschiedene Stellenportale online nutzen
- Üben von Telefongesprächen
- Fragen zu Aus- und Weiterbildung und Laufbahnmöglichkeiten

Diese Massnahme wird nicht verfügt und auch nicht in AVAM erfasst. Sie fehlt deshalb in obiger Abbildung.

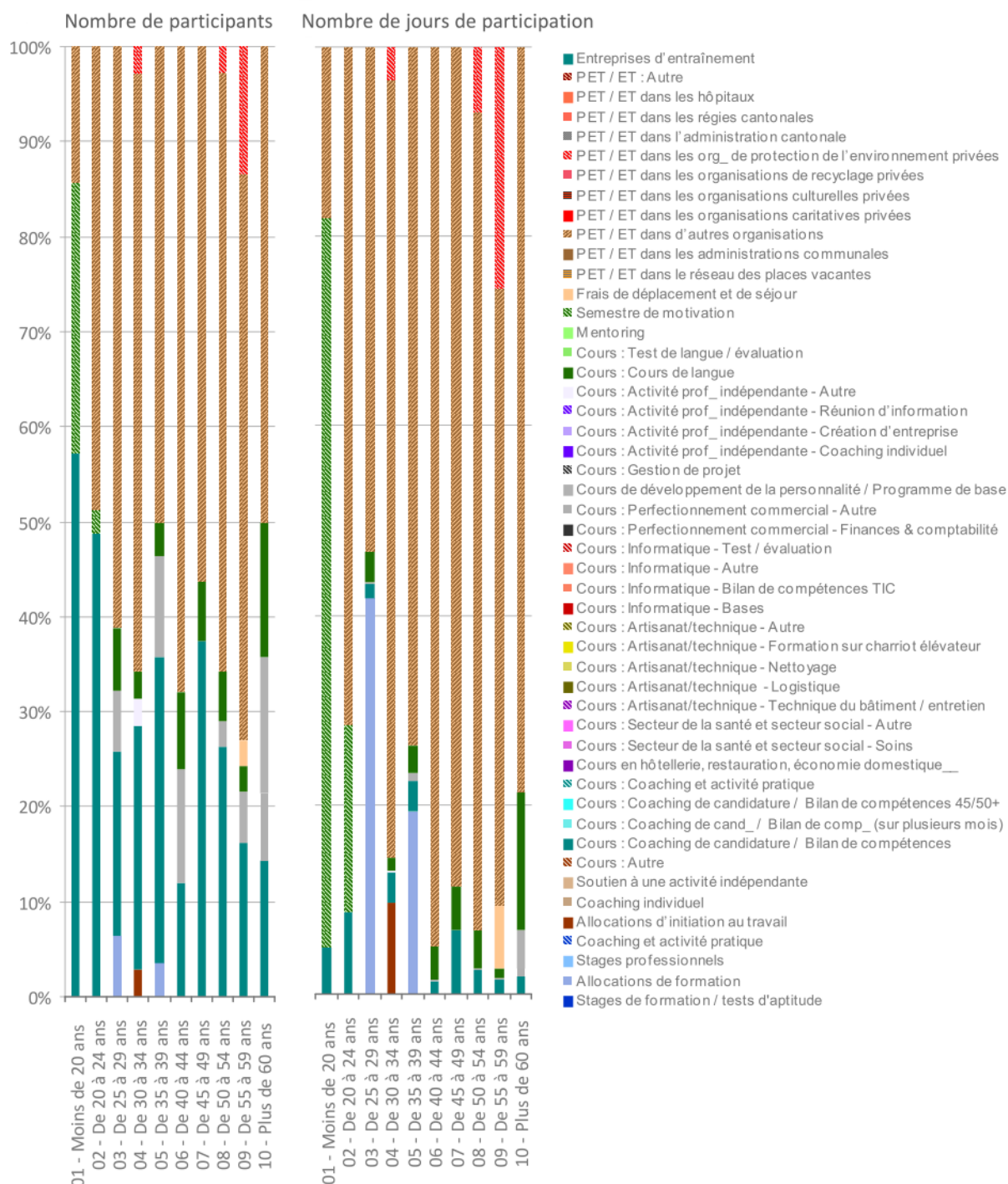
Ausblick

Es ist aufgrund der Strategie des Kantons Thurgau nicht beabsichtigt, künftig spezifische Massnahmen für Personen über 50 Jahren zu entwickeln und umzusetzen.

5.21 Kanton Uri

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das Alter der Stellensuchenden ist kein Kriterium, welches einen Einfluss auf die Eingliederungsstrategie hat. Was das Amt für Arbeit und Migration Uri jedoch gemacht hat ist, beim Coaching Programm von SANTIS Training spezifische Elemente für Personen über 50 Jahre einzubauen:

- Netzwerk intensiver nutzen
- Agiler werden bei der Stellensuche, sich öffnen für neue Wege
- Sich spontan bewerben und nicht darauf warten, bis Stellen ausgeschrieben werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Im Kanton Uri gibt es keine spezifischen Angebote für 50+Personen. Dafür fehlt auch die nötige kritische Masse. Insofern war es bisher auch nie ein Thema, ob solche Massnahmen geschaffen werden sollen.

Durch Zusammenarbeit mit den anderen Kantonen könnte der Kanton Uri andernfalls jederzeit andere Massnahmen vermehrt nutzen, wenn dies als zweckmässig erachtet wird. Welche AMM dabei wie intensiv genutzt werden ist immer auch stark davon abhängig, was die Personalberatenden entscheiden. So werden bspw. die Coaching-Massnahmen des Kantons Luzern, die der Kanton Uri mitnutzen dürfte, nur sehr selten verfügt.

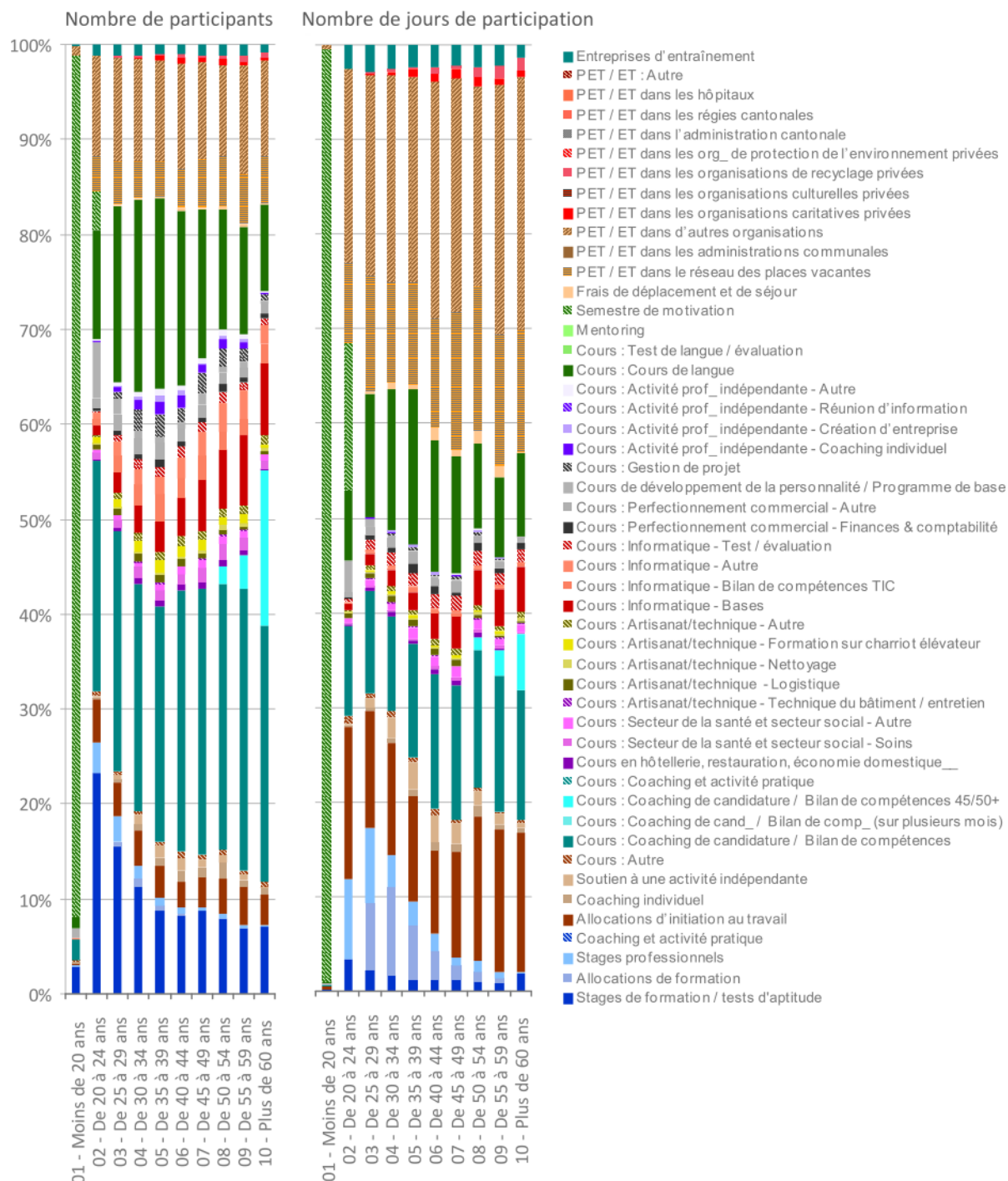
Ausblick

Zur Zeit werden mit Avenir50plus etwaige mögliche Formen der Zusammenarbeit ausgelotet. Dabei fand ein Gespräch mit der für Kt. Uri zuständigen Vertreterin des Verbands statt und man ist verblieben, dass bei Bedarf ein individuelles Job-Coaching beim Verband eingekauft werden kann. Eine weiterführende Zusammenarbeit ist derzeit nicht geplant.

5.22 Kanton Waadt

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die heutige Generation der über 50 Jährigen gehört zu den geburtenstarken Jahrgängen ("baby-boomer"). Dies ist mit ein Grund für den Anstieg der Zahl an über 50 jährigen Stellensuchenden: Rund 25% aller Stellensuchenden sind über 50 Jahre alt. Eine Grundproblematik besteht dabei darin, dass die älteren Stellensuchenden erstens eine signifikant längere Stellensuchdauer haben und sich zweitens zeigt, dass sie zunehmend in die Sozialhilfe gelangen. Vor dieser Ausgangslage hat das Thema "50 plus" sowohl auf politischer Ebene des Kantons als auch für den Service de l'emploi (SDE) eine wichtige Bedeutung.

Die Strategie des SDE bei der Zielgruppe 50plus ist es, zuallererst sicherzustellen, dass ältere Stellensuchende sofort aktiviert werden und möglichst rasch beginnen, sich aktiv um eine neue Stelle bemühen. Gerade bei älteren Personen nehmen die Arbeitsmarktchancen mit zunehmender Dauer der Stellensuche ab bzw. die Stigmatisierung seitens des Arbeitsmarkts zu. Hier sei oft zu beobachten, dass die älteren Stellensuchenden während den ersten Monate der Arbeitslosigkeit noch zu wenig intensiv nach einer neuen Stelle suchen.

Entsprechend wurde entschieden, dass alle neuen Stellensuchenden umgehend die Plattform "Techniques de recherche d'emploi" durchlaufen müssen. Hierbei gibt es ein spezifisches Modul für die über 50 Jährigen, das sich den besonderen Themen dieser Zielgruppe vertieft annimmt. Im Weiteren wird der Einsatz von Einarbeitungszuschüssen bei über 50 Jährigen seitens der Waadtländer RAV aktiv gefördert, in dem die Stellensuchenden frühzeitig auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Neben den allgemeinen AMM stehen den über 50 Jährigen die folgenden beiden spezifischen 50+-Massnahmen zur Verfügung:

- TRE Modul 50+: 1-tägiger Standortbestimmungs- und Bewerbungskurs für über 50 jährige Stellensuchende (siehe oben)
- Atout'Age'50: Diese Massnahme dauert 3 Monate.

Ausserdem wird eine weitere Massnahme geplant, die bei Bedarf im Anschluss an die Massnahme Atout'Age'50 eingesetzt werden kann. Die Massnahme trägt den Arbeitstitel "Mesures Humanys soutient les 50 ans et +".

Im Weiteren seien die Ausbildungspraktika (max. 3 Wochen) sehr wertvoll dafür, dass sich potenzieller Arbeitgeber und ältere Stellensuchenden treffen. So können Barrieren und Vorurteile abgebaut werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Es gibt ein kantonales Budget, mit dem die Teilnahme von Sozialhilfebeziehenden an kantonalen Massnahmen finanziert werden kann. Im Grundsatz handelt es sich dabei - ausser bei den

Coaching-Massnahmen - um dieselben kantonalen AMM-Angebote, die auch AVIG-Leistungsbeziehende besuchen.

Für Ausgesteuerte ohne Sozialhilfebezug bestehen demgegenüber keine Möglichkeiten, AMM-Besuche zu finanzieren.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

- Der Kanton Waadt bemüht sich, eine möglichst grosse Zahl an gemeldeten Stellen zu erreichen. Dies erlaube es, den Stellensuchenden mehr Stellen anzubieten und damit das Problem des verdeckten Arbeitsmarktes aufzuweichen.
- Auf 50plus-Kampagnen wird verzichtet. Hier bestehe eine Gefahr, dass dies kontraproduktiv ist und die Stigmatisierung der älteren Stellensuchenden eher noch fördert.

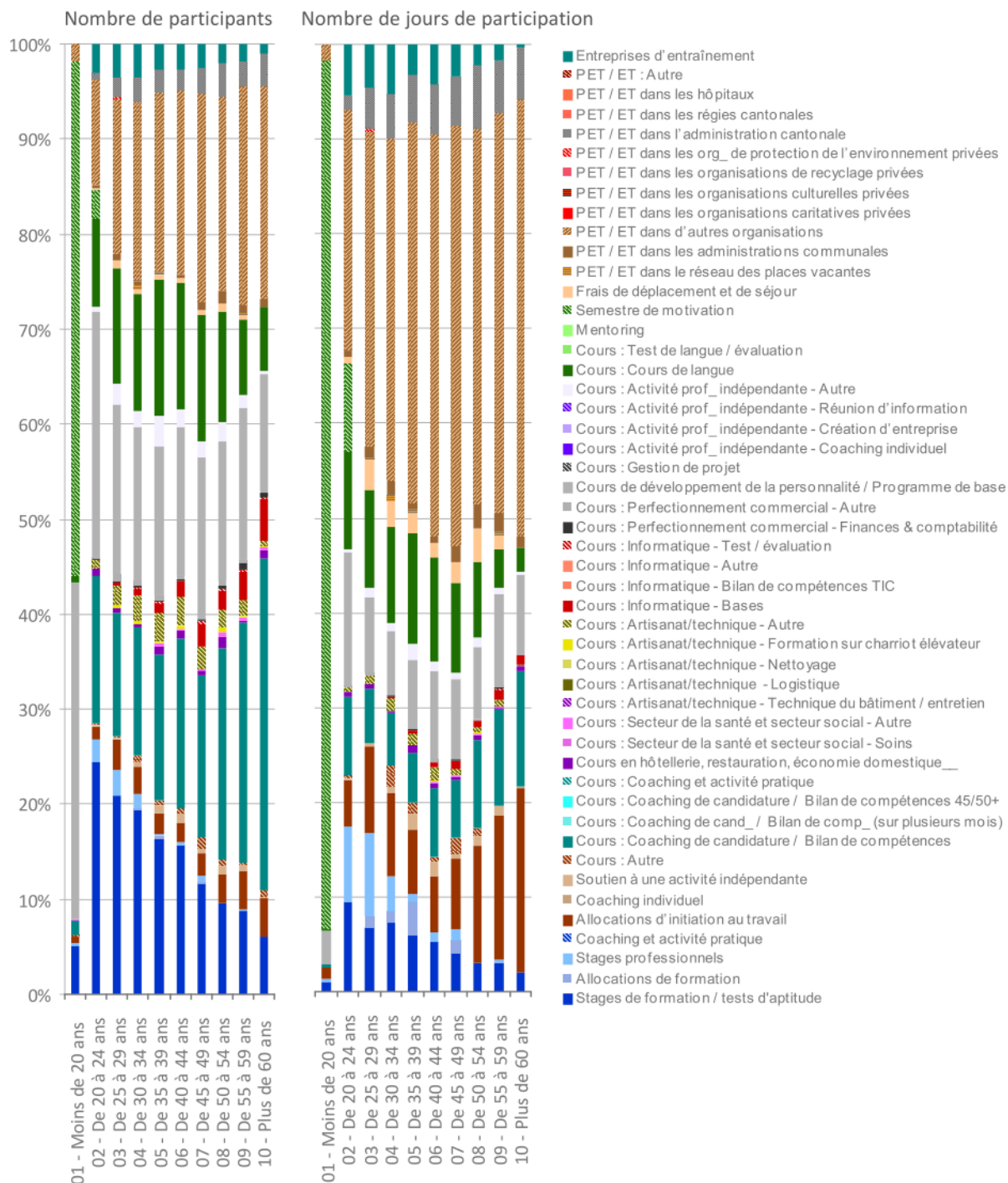
Ausblick

- Zur Zeit arbeitet der SDE an der Konzipierung einer neuen Massnahme, die bei Bedarf im Anschluss an die Massnahme Atout'Age'50 eingesetzt werden kann. Die Idee ist dabei folgende: Wenn eine ältere Person nach Besuch von Atout'Age'50 weiterhin keine Stelle findet besteht das grosse Risiko, dass sich wieder eine Demotivation und mangelndes Selbstbewusstsein einstellen. Dem soll entgegengewirkt werden. Die neue Massnahme - welche den Arbeitstitel "Mesures Humanys soutient les 50 ans et +" trägt - soll eine noch individuellere Unterstützung bieten, die konzeptionell bereits nahe bei einer Outplacementberatung liegt. Anders als bei herkömmlichen Outplacement-Massnahmen richtet sie sich aber nicht nur an Hochqualifizierte, sondern an Personen aller Qualifikationsniveaus.
- Es ist geplant, ein Mentoring für über 50-Jährige auf die Beine zu stellen.

5.23 Kanton Wallis

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Strategie ist bei allen Altersgruppen dieselbe: Zuerst ist eine fundierte Standortbestimmung zu erstellen und anschliessend die individuelle Strategie und der geeignete Massnahmeneinsatz festzulegen. Seitens des LAM ist dabei zu gewährleisten, dass für alle Zielgruppen die nötigen AMM bereitgestellt werden. In Bezug auf das Massnahmenangebot wird dabei der Zielgruppe 50plus Priorität eingeräumt: als beispielsweise als Folge der rückläufigen Arbeitslosenzahlen im letzten Jahr auch das Massnahmenbudget reduziert werden musste, wurde jenes für die Zielgruppe 50plus nicht verändert.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt folgende spezifische Angebote für über 50 jährige Personen mit AVIG-Anspruch :

- Club Préretraite (aforem): Personen ab 58 wird eine Beratung angeboten, welche Möglichkeiten für eine Frühpensionierung bestehen
- Mila: Dies ist eine Coaching-Massnahmen für Personen ab 45 Jahren
- ActiveLab: Diese Massnahme ist speziell darauf ausgerichtet, Personen in der Handhabung des versteckten Arbeitsmarktes zu schulen (LinkedIn, Facebook ...). Ältere Leute haben vielfach das Defizit, mit den neuen Medien nicht umgehen zu können.
- Plus: Dies ist das Pendant zu Activelab in Deutsch mit zusätzlicher Standortbestimmung inkl. Förderung der vorhandenen Stärken.

Bei vielen älteren Stellensuchenden bestehe ein Bedarf, intensiv an der Bewerbungskompetenz zu arbeiten. Hierfür stehen verschiedene Massnahmen zur Verfügung. Die Bewerbungskompetenzen seien bei älteren Stellensuchenden oft weniger gut als bei den jüngeren.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Der Kanton Wallis finanziert unter bestimmten Bedingungen Massnahmen, um (vermittlungsfähige) ausgesteuerte Personen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen: Qualifizierende Massnahmen, kantonale EAZ, kantonale Berufspraktika.

Die kantonalen Massnahmen für Personen ohne AVIG-Anspruch werden dabei über den kantonalen Beschäftigungsfonds finanziert. Für die Zielgruppe der über 50-Jährigen sind dabei folgende Massnahmen geeignet:

- AITc (AIT cantonales): Kantonale EAZ können an Personen gezahlt werden, die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben und eine spezielle Ausbildung oder eine längere Einarbeitung in ihrer neuen beruflichen Tätigkeit benötigen. Der kantonale EAZ besteht aus einem Lohnbeitrag an den Arbeitgeber. Der Mitarbeiter erhält das in seinem Arbeitsvertrag genannte Gehalt.
- Kantonales Ausbildungspraktikum: der Kanton zahlt während max. 12 Monaten den Lohn des Stellensuchenden (50% des Lohnes bis max. 3000 CHF)

- Ausgesteuerte Personen können kantonale PvBs nutzen. Im Weiteren können auch Gesuche für die Teilnahme an Kursen gestellt werden.
- BTV: Der «berufliche Tätigkeitsvertrag» beinhaltet eine bezahlte berufliche Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt für Personen, die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben. Kommunen, Behörden und öffentliche Versorgungseinrichtungen sind berechtigt, Arbeitssuchende in Form eines BTV zu beschäftigen, falls die Bedingungen erfüllt sind.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

- Arbeitgeberkontakte durch die RAV
- Arbeitgeberforen, die durch die RAV organisiert werden
- Neben den verschiedenen AMM gibt es als weitere Massnahme, von der einige über 50-Jährige profitieren können, ein vom Kanton unterhaltenes Stellenportal für Hochqualifizierte ("VS-Link"). Es handelt sich dabei um eine kostenlose Internetplattform für die Walliser Unternehmen und hochqualifizierte Stellensuchende.

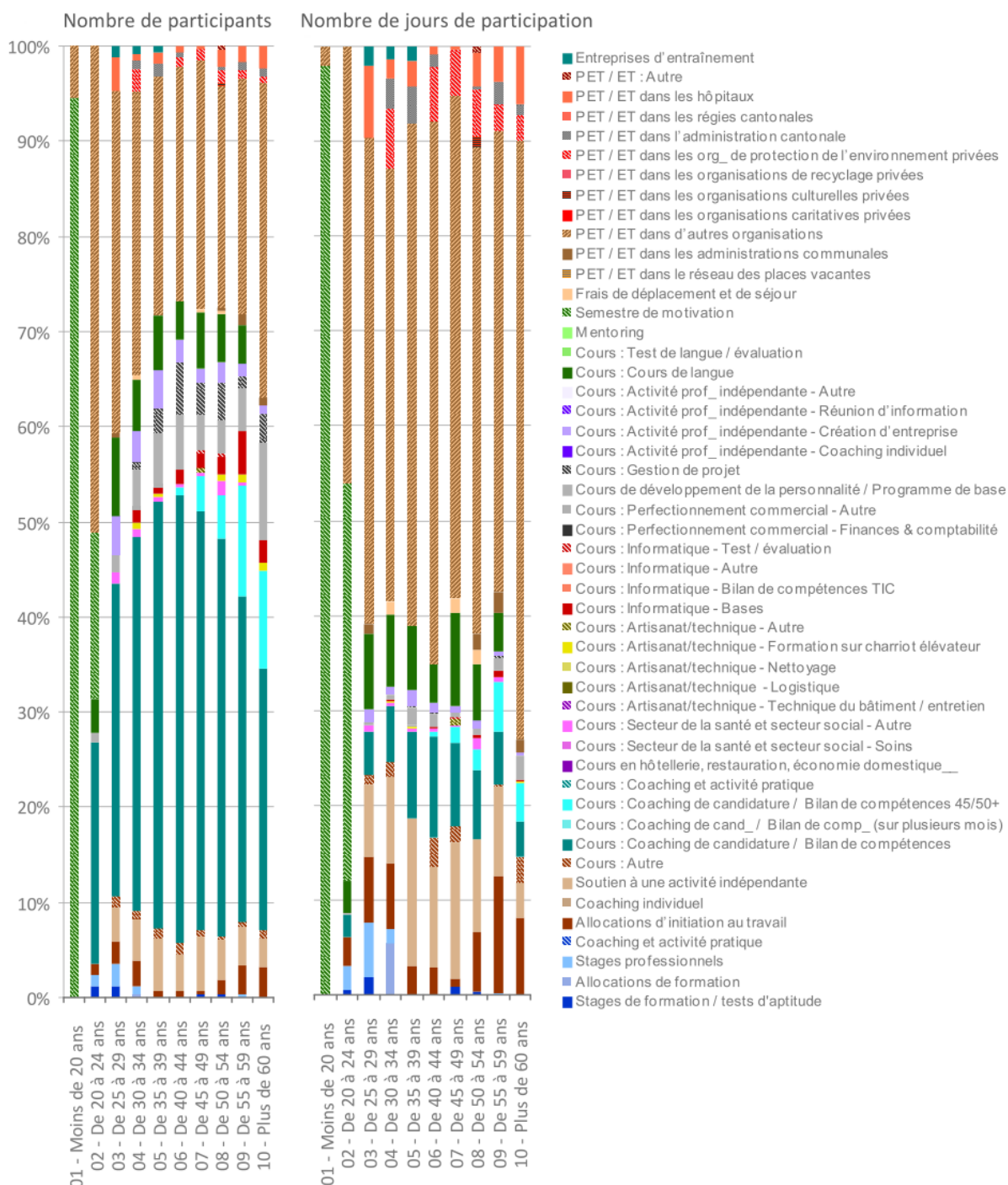
Ausblick

Es wird laufend beobachtet, welches die häufigen Anforderungen von offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt sind (im Kontrast zu den Profilen vieler Stellensuchender) um so zu überprüfen, ob das bestehende Massnahmenangebot ausreichend ist bzw. ob weitere (qualifizierende) Massnahmen geschaffen werden sollten. Ergibt diese Prüfung einen entsprechenden Bedarf, dann wird die Umsetzung geeigneter Massnahmen geplant. In diesem Sinne wird auch laufend geprüft, welche weiteren Massnahmen sich für die Zielgruppe 50plus eignen würden. Es wird jährlich eine Bedarfsanalyse erstellt, welche weiteren Massnahmen sich für die Zielgruppe 50plus eignen würden.

5.24 Kanton Zug

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Das Strategieverständnis des Amts für Wirtschaft und Arbeit bei über 50 Jährigen ist es, das Potenzial dieser Personen zu nutzen bzw. diese darin zu unterstützen, dass die in Frage kommenden Arbeitgeber deren Potenzial erkennen. Die Strategie besteht in diesem Sinne darin, die Stellensuchenden in erster Linie bei der Suche einer Stelle, für die sie sich eignen, zu unterstützen. Es ist umgekehrt im Allgemeinen nicht die Strategie, die Integrationschancen durch Verbesserung der Qualifikationen der Stellensuchenden zu erhöhen. Das AWA Zug setzt Fachkurse deshalb bewusst eher zurückhaltend ein.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Es gibt folgende zwei Massnahmen, die sich spezifisch an über 45 bzw. über 50 jährige Stellensuchende richten:

■ Mentoring 50+:

Über 50 jährige Stellensuchende können am Mentoring Programm teilnehmen. Diese Massnahme ist keine AMM i.e.S. Die Teilnahme wird weder verfügt noch in AVAM erfasst (weil sie in obigem Diagramm nicht erscheint). Das Prinzip besteht darin, den Stellensuchenden eine Begleitung durch erfahrene Berufsleute zu vermitteln. Die Mentoren haben einerseits eine Coachingrolle, vermitteln den Stellensuchenden aber auch eigene Erfahrungen und eigenes Wissen und dienen als Türöffner im Hinblick auf die Erweiterung des Netzwerkes der Mentees.

■ Energy45:

Vereinfachend dargestellt erarbeitet diese Massnahme mit den Teilnehmenden die eigenen Stärken und arbeitsmarktlichen Chancen und zeigt auf, wie diese Stärken geeignet kommuniziert werden können. Weiter werden individuelle Bewerbungsstrategien ausgearbeitet und methodisches Wissen über den gesamten Bewerbungsprozess vermittelt. Ergänzend werden mit den Teilnehmenden Einzelcoachings durchgeführt. Ursprünglich bestand die Vorgabe, dass Energy45 (die zuerst Energy50 hiess) erst nach mehreren Monaten der Stellensuche eingesetzt werden darf (da die Massnahme lange dauert und entsprechend hohe Kosten verursacht), und sich in den ersten Monaten stattdessen Bewerbungs- und Standortbestimmungskurse anbieten. Diese Regelung wurde aufgeweicht: Heute darf diese Massnahme bei Bedarf schon zu einem früheren Zeitpunkt eingesetzt werden. Ausserdem werden neu bereits Personen ab 45 Jahren und nicht wie zu Beginn erst ab 50 Jahren zugelassen (Deshalb auch die Namensänderung auf Energy45).

Neben diesen beiden Massnahmen stehen den älteren Stellensuchenden auch alle andern AMM zur Verfügung. Dabei werden bspw. EAZ bei dieser Zielgruppe bewusst grosszügig bewilligt. Praktika werden demgegenüber eher zurückhaltend eingesetzt, da es dem Selbstvertrauen dieser Zielgruppe eher abträglich sei, wenn sie zu Praktikanten degradiert werden.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Im Kanton Zug gibt es die sogenannte Arbeitslosenhilfe, welche ausgesteuerte Personen unter bestimmten Bedingungen in Anspruch nehmen können. Sie ermöglicht es, nach Aussteuerung bis zu 90 zusätzliche Taggelder zu beziehen. (Bei über 50 Jährigen besteht im Prinzip die gesetzliche Grundlage, gar bis zu 150 Taggelder zu bewilligen. Dies ist aber bislang nicht erfolgt.).

Die Arbeitslosenhilfe kann nicht dazu verwendet werden, um nach der Aussteuerung weitere AMM zu finanzieren. Dies sei aber auch nicht zweckmässig, da vor Aussteuerung ja diesbezüglich schon Alles versucht wurde.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Folgende zwei Massnahmen/Aktionen, die nicht als AMM gelten, wurden zu Gunsten der Zielgruppe 50+ umgesetzt:

- Es wurde eine Sensibilisierungskampagne mit der Kernbotschaft "Alter hat Potenzial" durchgeführt (siehe Link <http://www.alter-hat-potenzial.ch/>).
- Mentoring 50+

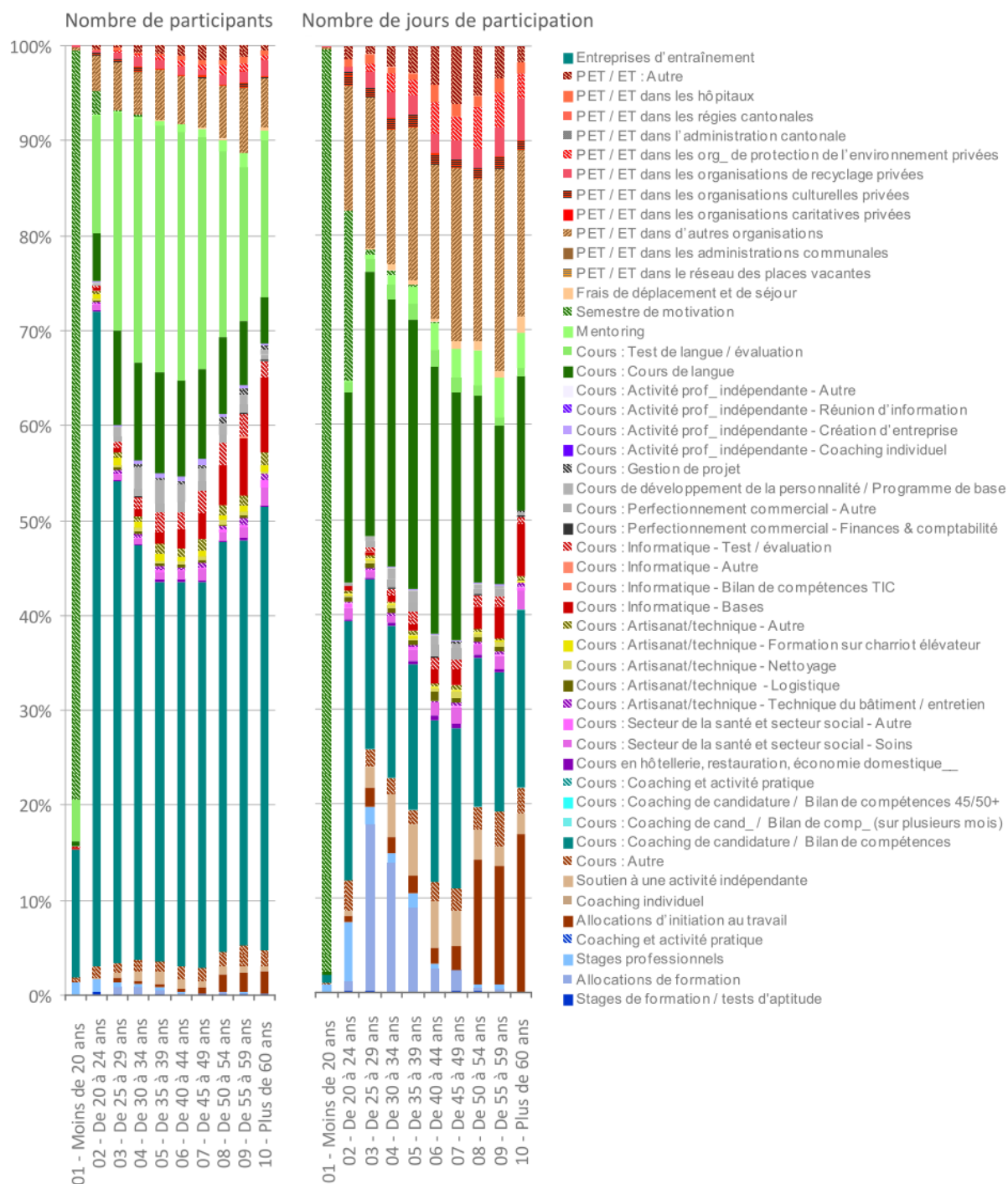
Ausblick

Aktuell sind keine neuen spezifischen Massnahmen für ältere Stellensuchende geplant.

5.25 Kanton Zürich

Structure des mesures suivies

Nombre de participants et de jours de participation aux différents types de mesures en 2018 (participation aux MMT d'après des données PLASTA). Les MMT qui ne sont pas enregistrées dans PLASTA ne sont pas prises en compte dans l'illustration ci-dessous.



Strategie des AMM-Einsatzes bei über 50-Jährigen

Die Strategie des Kantons Zürich bei über 50-Jährigen besteht - wie bei allen andern Stellensuchenden auch - darin, die individuellen Integrationshemmnisse der einzelnen Stellensuchenden gezielt abzubauen. Dies erfolgt nicht im Rahmen spezialisierter 50plus-Massnahmen, sondern in Form eines für jede Person individuell zugeschnittenen Mix aus geeigneten Massnahmen. In diesem Sinne sei die Entwicklung spezieller 50plus-Massnahmen weder erforderlich noch dienlich.

Im Weiteren würden folgende Argumente gegen ein Angebot spezifischer Massnahmen für ältere Stellensuchende sprechen:

- Ces mesures présentent le risque potentiel de renforcer encore davantage la colère et la frustration des participants vis-à-vis du marché du travail, et de créer ainsi une dynamique finalement négative.
- Problematik, dass Spezialmassnahmen für diese Zielgruppe nicht die kritische Masse erreichen würden: Selbst der Kanton Zürich erreicht die kritische Grösse nicht, um solche Spezialmassnahmen in der gleichen Häufigkeit anzubieten wie die allgemeinen Massnahmen. So ist es bspw. bei den sich (implizit) an über 50-Jährige richtenden Strategiekursen "Mit Erfahrung zum Erfolg" nicht möglich, diese gleich oft durchzuführen wie die anderen Strategiekurse. Die Fallzahlen sind hierfür zu gering. Somit stellt sich die Frage, ob es nicht besser wäre, wenn die Ü50er jeweils möglichst rasch in einen "normalen" Strategiekurs eintreten, anstatt sie auf den 50plus-Spezialkurs warten zu lassen.

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Leistungsbeziehende

Im Kanton Zürich gibt es folgende Massnahmen, die überdurchschnittlich oft von über 50-Jährigen besucht werden:

- Strategiekurse "Mit Erfahrung zum Erfolg" der Typen A, B,C und D.
- Allocations d'initiation au travail

Spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für über 50-Jährige Nichtleistungsbeziehende

Den Stellensuchenden ohne Leistungsanspruch gemäss AVIG stehen jene Massnahmen zur Verfügung, die sie gemäss EG-AVIG nutzen dürfen. Voraussetzung hierfür ist, dass die betreffenden Personen sozialhilfebeziehend sind. Folgende AMM stehen zur Verfügung:

- Das neu entwickelte Einzelcoaching, das in den nächsten Monaten den produktiven Betrieb aufnimmt (siehe unten)
- Alle kantonalen PVBs
- Ausgewählte weitere Massnahmen des kantonalen Angebots (wie bspw. die Strategiekurse)

Diese Massnahmenbesuche werden durch den Kanton (hierfür gibt es einen kantonalen Kredit) und die Gemeinden kofinanziert.

Weitere spezifische Massnahmen für über 50-Jährige Personen neben den AMM

Neben den arbeitsmarktlichen Massnahmen existieren folgende Angebote des AWA Zürich für Stellensuchende über 50 Jahren:

- Mentoring-Programm zur Unterstützung von Fachkräften 45plus und Hochqualifizierten bei der Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes, ihren Bewerbungsaktivitäten, dem Networking und der Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes.

Das Mentoring ist definitorisch keine AMM im engeren Sinne: Anders als eine AMM ist das Mentoring eher ein Vermittlungsangebot. Den Stellensuchenden wird eine Mentorin oder ein Mentor vermittelt, die/der in jenem Gebiet, in dem die stellensuchende Person eine neue Stelle sucht eine gute Position hat und gut vernetzt ist. Mentoren kommen erst zum Einsatz, wenn die stellensuchende Person genau weiss, was er/sie kann und was er/sie sucht. Die Mentoren sind erstens bei der Definition der Suchstrategie behilflich und unterstützen sie zweitens bei der Stellensuche. Die Intensität des Kontakts zwischen Mentor/Mentorin und STES regeln die beiden untereinander. Die Mentoren werden für ihre Arbeit nicht entschädigt. Das Mentoring-Programm steht in erster Linie Leistungsbeziehenden der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung. Rund 300 bis 500 Personen können jährlich von dieser Massnahme profitieren.

- Einzelcoaching (interne AMM, seit März 19).

Derzeit baut das AWA Zürich eine Einzelcoachingmassnahme auf, welche durch das AWA mit eigenem Personal durchgeführt wird. Die Massnahme basiert auf einem Einzelsetting. Zu dieser Massnahme werden - wie im Mentoring - einerseits Hochqualifizierte und andererseits Personen über 45 Jahren zugelassen. Sie beinhaltet eine individuelle Beratung zur Förderung der Bewerbungskompetenz (Standortbestimmung, Suchbereich, CV, Suchstrategie (Kanäle) sowie Selbstpräsentation/Auftrittskompetenz).

In den nächsten Monaten werden die ersten Stellensuchenden in dieser Massnahme betreut werden. Diese Massnahme steht sowohl Leistungsbeziehenden als auch Ausgesteuerten mit Sozialhilfebezug (EG AVIG) zur Verfügung.

- Jobspeeddating auch für ältere Stellensuchende: Möglichkeit von 6-8 Vorstellungsgesprächen bei div. Arbeitgebern an einem Tag (die Organisation ist allerdings zeitaufwändig)
- Es gibt eine AWA-interne Fachstelle, welche Einzelberatungen für Stellensuchende anbietet, die sich in einer schwierigen Situation befinden.
- Es gibt eine AWA-interne Fachstelle für Personen, die sich selbständig machen wollen.

Das AWA Zürich verzichtet auf 50+-Kampagnen. Sie würden den älteren Stellensuchenden nicht gerecht, da diese ein sehr heterogene Gruppe seien, und könnten kontraproduktiv wirken.

Ausblick

Mit dem Mentoring-Programm, das vor 2 bis 3 Jahren startete, und dem neuen Einzelcoaching hat das AWA Zürich die AMM-Strategie so angepasst, dass eine grössere Zahl an Massnahmen existiert, die sich in besonderem Mass für über 50-jährige Personen eignen. Ausschlaggebend für diesen Strategieentscheid war, dass die aktuellen Haupttrends zu einem zunehmenden Bedarf an Massnahmen für Hochqualifizierte führen. Diese zunehmende Zielgruppe weist komplexere Ausgangslagen auf, die höhere Anforderungen an die PBs stellen. Die neuen Massnahmen haben deshalb auch die Funktion, die Beratung der PBs zu unterstützen.