

Zwischenbericht 2004

Standortbestimmung und Bewerbungsstrategien

STABE C

Uster

Oktober 2004

Positive Bilanz der biz-Besuche

Die Zusammenarbeit mit den biz Uster und Wetzikon hat sich bewährt. Die Besuche werden jeweils von einer Mitarbeiterin des biz durchgeführt. Da wir seit Anfang dieses Jahres schriftliche Anmeldungen mit den von den Teilnehmenden (TN) gewünschten Informationen an die biz senden, können sich diese optimal auf unseren Besuch vorbereiten. Jede/r einzelne TN fühlt sich so von der ersten Minute an «auf- und ernstgenommen». Mit den nötigsten Unterlagen und Hinweisen fürs erste versorgt, sind die TN beschäftigt und die Wartezeit bis zum persönlichen Gespräch kann sinnvoll und nutzbringend ausgefüllt werden. Bei den Unterlagen, welche vom biz Wetzikon abgegeben werden, kommen unsere Kursleitenden sogar ins schwärmen und sprechen von «Grundlagensammlung zur Entscheidungsfindung»!

Die Kosten der Führungen werden von der Stiftung Arbeitsgestaltung übernommen.

Weil einerseits das biz ab Januar 05 die Gebühren drastisch erhöhen muss und andererseits die Kapazität beschränkt ist, werden wir ab 1. November 04 im Zellweger-Areal eine eigene Berufs-Informations-Stelle (BIS) in Betrieb nehmen. Eingerichtet und geleitet wird diese Informationsstelle von einer Teammitarbeiterin, welche als Berufsberaterin in einem biz gearbeitet hat.



Ergebnisse im ersten Halbjahr 2004

In der Kursperiode 01.01.–30.06.2004 wurden folgende Ergebnisse erreicht und ausgewertet:

Es wurden 21 Kurse mit insgesamt 292 Teilnehmenden (TN) durchgeführt.

25 TN haben im Verlauf der Kurse eine neue Stelle gefunden, neun haben den Kurs wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen und 22 TN blieben unentschuldigt fern. Fünf TN haben den Kurs abgebrochen.

Gegenüber dem Vorjahr konnten generell einige Umverteilungen innerhalb der Kurse festgestellt werden: Besuchten im vergangenen Jahr noch mehrheitlich Männer die Kurse, so erhöhte sich der Frauenanteil von gut 1/5 auf 1/3 (64% Männer und 36% Frauen). Die Frauen waren vor allem jung, alleinstehend oder alleinerziehend. Es sind auch bedeutend weniger langzeitarbeitslose Menschen darunter.

Erfreuliche Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen funktioniert immer besser. Vermehrt finden direkte Kontakte zwischen RAV-PB und Kursleitung (KL) statt – dies in beiden Richtungen und zum Teil vor Kursbeginn. Eine gute Kommunikation räumt Missverständnisse zum Vornherein aus. Dieses Vorgehen ist vor allem für die TN sehr sinnvoll und verhindert «Leerläufe», wie Stellensuche und/oder Kursgesuche auf einem ungeeigneten Arbeitsfeld und verbessert eine genaue, zielgerichtete und auch real umsetzbare Abklärung. Dank den aufschlussreichen und gut aufgebauten Informationsveranstaltungen des AWA Zürich können wir KL besser und gezielter ergebnisorientierte Kursrückmeldungen mit den TN ausarbeiten.

Zweckmässige Zuweisung (RAV)

Ganz allgemein konnten wir im ersten Halbjahr feststellen, dass die zuweisenden Stellen die Deutschein-schätzung der TN

berücksichtigen. Somit ist, in Bezug auf die Verständigung und das Unterrichtstempo, ein einheitlicheres Vorgehen im Kursunterricht möglich, was sowohl den TN, als auch der Inhaltsaufnahme zu Gute kommt.

Ein neues Handbuch für unsere Kursleiterinnen und Kursleiter und einheitlich gestaltete Arbeits- und Informationsblätter für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöhen die Kursqualität.

Dilemma Weiterbildungswünsche

Wenn einzelne TN eindeutige Wünsche nach einer Weiterbildung äussern, müssen wir uns als KL oft zurückhalten, um keine unrealistischen Hoffnungen zu wecken. Wir sehen einerseits die Gefahr, dass die TN mit ihren Wünschen zum RAV-PB zurückkehren und dann eine Enttäuschung erleben, andererseits sind berufliche Weiterbildungswünsche beim Zielpublikum «C» selten und meist berufsorientiert. Eine berufliche Standortbestimmung beinhaltet selbstverständlich Lösungsmöglichkeiten in Form einer Weiterbildung. Wir möchten nicht, dass sich unsere TN im Kreis drehen. Wiederkehrender Wechsel von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wirkt sich wie eine grosse Wendeltreppe aus – allerdings eine, die nur abwärts begangen werden kann.

Verfeinerte Evaluation des Kurses

Seit Mitte Mai arbeiten wir mit verfeinerten Kursbewertungsbögen, welche die TN am Kursende anonym ausfüllen. Mit diesen der Teilnehmersprache angepassten Fragebögen können wir gezielt ermitteln, welche





Themen und Unterrichtsformen bei den TN am Besten «ankommen», welche Themen auch wirklich aufgenommen und verstanden oder als unnötig betrachtet werden.

Bewerbungsstrategien

Die TN messen den Bewerbungsstrategien die grösste Bedeutung bei. Immer wieder können wir KL feststellen, welcher Massen erstaunt die TN über die Informationen bezüglich des heutigen Arbeitsmarktes sind. Ebenso wie perplex die TN gegenüber dem Ausscheidungsverfahren der Personalverantwortlichen bei der Stellenbesetzung sind. Viele haben resigniert und sind chancenlos, wenn sie sich in diesem Umfeld nicht bewegen können. Bekanntlich sollte eine Bewerbung auf das auslösende Inserat Bezug nehmen – und dies ist für die Mehrheit der TN unmöglich selbst machbar. Im Schnitt steht uns für die Vermittlung dieser Inhalte nur ein Tag zur Verfügung.

Neue, einheitliche Kursunterlagen

Vor zwei Jahren haben wir das Handbuch «Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen» überarbeitet und neu herausgegeben. Viele gute Arbeits- und Informationsblätter waren für das Zielpublikum «C» sprachlich zu anspruchsvoll.

Projektadresse:

Stabe C – Standortbestimmungskurs, Zellweger-LUWA-Areal Gebäude U93
Wilstrasse 11, 8610 Uster, Tel./ Fax 043 305 92 79, StabeUster@sag-kaba.ch

Projektleitung:

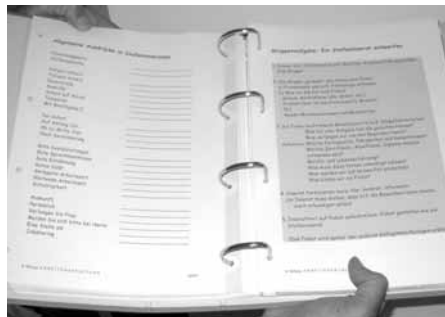
Yvonne Kasper-Eisenegger

Gesamtverantwortung:

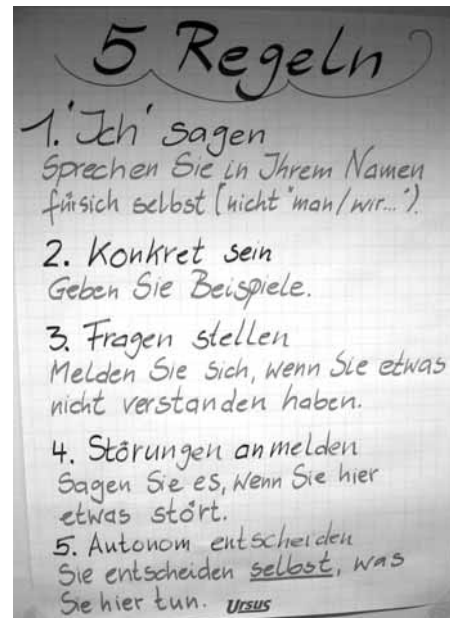
Marco Siegrist, siegrist@sag-kaba.ch

Neues Handbuch

In Zusammenarbeit mit unserer kaufmännischen Übungsfirma haben wir ein neues Handbuch für Standortbestimmungskurse erarbeitet. Alle Unterlagen (Arbeits- und Informationsblätter) sind sprachlich und inhaltlich überarbeitet worden und haben eine einheitliche Gestaltung. Das Handbuch besteht aus Druckvorlagen, Übungsanleitungen und Folien.



Das neue Kursleiterhandbuch: Sprachlich und inhaltlich überarbeitet und einheitlich gestaltet.



Ausgeprägte Visualisierung und andere partnerschaftliche Lernmethoden werden dem Zielpublikum gerecht.

Stiftung Arbeitsgestaltung

Die Stiftung Arbeitsgestaltung, eine Non-Profit-Organisation mit Sitz in Uster, bietet Dienstleistungen rund um die Bildung und Beratung für Menschen in erschwerten Lebenssituationen an. Im Stiftungsrat vertreten sind unter anderem pro juventute, der Schweizerische Verband für Berufsberatung, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die Arbeitsgemeinschaft Sprache + Integration (AGAS).