



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage Xavier Ganioz

QA 3056.12

Videobewerbung: ein modernes Hilfsmittel für Stellensuchende und zur beruflichen Umschulung

I. Anfrage

Die wichtigste Aufgabe des Amts für den Arbeitsmarkt (AMA) ist es, den Stellensuchenden zu helfen. Im Internetportal des AMA sind die Aufgaben aufgeführt, denen sich das Amt verschrieben hat: «Die Verhütung drohender und die Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit – Die Stellensuchenden rasch und dauerhaft wieder einzugliedern – besonders über die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), deren Tätigkeit wir koordinieren».

Zu den Massnahmen des AMA, die den zwei oben erwähnten Zielen dienen sollen, zählt «ein breitgefächertes Angebot an kostenlosen Dienstleistungen für Stellensuchende und Unternehmen. Im Bereich der Stellensuche zieht das AMA nach eigenen Worten zusammen mit den Stellensuchenden Bilanz über ihre beruflichen Fähigkeiten und berät und leitet sie bei der Arbeitssuche. Es achtet darauf, «ihnen ein ausreichendes Angebot an Eingliederungsmassnahmen anbieten zu können, die ihren Bedürfnissen gerecht werden: Kurse, Praktika, Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme usw.».

Da das AMA seine Aufgabe gegenüber den Stellensuchenden so hervorhebt, erwartet man auch, dass es sich stets nach den modernsten Bewerbungstechniken umhört und mit ihnen Schritt hält.

Doch trotz Recherchen in der öffentlich zugänglichen Dokumentation des AMA habe ich keine Information zu Videobewerbung gefunden. Videobewerbung ist ein praktisches und zeitgemässes Instrument, um sich auf eine Stelle zu bewerben. Unsere Nachbarn im Kanton Waadt bieten am «InnoPark» in Yverdon einen Kurs in Videobewerbung an. Unter folgendem Link wird die Massnahme vorgestellt: <http://innopark.mon-cv-video.ch/>. Es handelt sich um eine innovative und wenig kostspielige Massnahme, die wachsenden Erfolg einzubringen scheint. Stellensuchende wie auch Unternehmen sehen darin eine schnellere und effizientere Art und Weise, um Bewerberinnen und Bewerber kennenzulernen. Dem Kommunikationsunternehmen zufolge, das von InnoPark beauftragt wurde, sind die Vermittlungs- und Eingliederungsraten bei dieser Massnahme vielversprechend.

Deshalb stelle ich folgende Fragen an den Staatsrat, insbesondere in Bezug auf das AMA:

1. Kennt das betroffene Amt das Instrument, das in der Einleitung beschrieben wurde?
2. Beabsichtigt das AMA, den Stellensuchenden in unserem Kanton dieses Mittel zur Verfügung zu stellen? Wenn ja, wie und bis wann will es diese Massnahme umsetzen?
3. Welche Politik verfolgt der Staatsrat, wenn es darum geht, die innovativsten Techniken zur Unterstützung von Stellensuchenden zu finden und anzubieten?

29. Juni 2012

II. Antwort des Staatsrats

Das Amt für den Arbeitsmarkt (AMA) bietet den Freiburger Stellensuchenden bereits seit drei Jahren Kurse in Videobewerbung an. Diese Massnahme wurde vor einigen Jahren von der InnoPark Schweiz AG ausgearbeitet. InnoPark ist eine nicht gewinnorientierte Gesellschaft, die vom SECO Subventionen für die Organisation von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) erhält. Das AMA arbeitet regelmässig mit InnoPark und insbesondere mit ihrem Zentrum in Freiburg zusammen. Diese Einrichtung ist für qualifizierte Stellensuchende oder Projektträger bestimmt, die für sechs Monate engagiert werden, um ihnen die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern (<http://www.innopark.ch>).

Ein ähnliches Angebot wird von der Gesellschaft CFC-grosso mit Sitz in Freiburg angeboten. Die Personalberaterinnen und Personalberater des AMA können den Stellensuchenden Videokurse von CFC-grosso als Massnahme zuweisen (<http://www.cfc-grosso.ch>).

Das AMA weist den Stellensuchenden Videobewerbung in Form eines «individuellen Kurses» zu, wenn die Vergabebedingungen des Bundes erfüllt sind, d.h., wenn der Kurs unter anderem die rasche und dauerhafte Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Person fördert, wenn die Motivation der Person stimmt, wenn sie fähig und berechtigt ist, daran teilzunehmen, wenn der finanzielle Aufwand mit dem angestrebten Ziel in einem vertretbaren Verhältnis steht, usw. Die Personalberaterinnen und Personalberater weisen Videobewerbungskurse also nicht systematisch zu. Jeder Fall wird einzeln untersucht; diese Massnahme wird nur vergeben, wenn sie die Vermittlungsfähigkeit der Stellensuchenden verbessert. Vorrang haben stets die Massnahmen, die auf die Behebung der grössten Defizite abzielen und die somit den Stellensuchenden helfen, sich möglichst rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Die Massnahme, bei der Videobewerbungen erstellt werden, ist sicherlich «modern». Damit diese Massnahme zugewiesen wird, muss sie aber sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber als auch der betroffenen Stellensuchenden entsprechen, was nicht immer der Fall ist. Anhand des Profils der Stellensuchenden und der festgestellten Schwachpunkte, (Kenntnisstand, soziale Kompetenzen, Know-how), wird von Fall zu Fall entschieden, welche Massnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt am besten geeignet ist. Stellt sich nach der Analyse anhand der eben erwähnten Kriterien ein Kurs in Videobewerbung als nützlich heraus, wird ein solcher Kurs auch zugewiesen und finanziert. Kurse in Videobewerbung werden aber keinesfalls pauschal an alle Stellensuchenden vergeben.

Das AMA hat eine Strategie ausgearbeitet, die in Einklang mit den Weisungen des SECO steht. Sie besteht darin, den Stellensuchenden angemessene und moderne Instrumente zu bieten, mit denen man ihren individuellen Bedürfnissen (je nach Profil und Bewerbungssituation) gerecht werden kann. Erstens arbeitet das AMA hierzu mit Anbietern zusammen, die das Qualitätslabel eduQua, das wichtigste Schweizerische Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen, erhalten haben. Zweitens überprüft das AMA jedes Jahr das Angebot an Dienstleistungen darauf hin, ob es den Bedürfnissen der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), den Bedürfnissen der Stellensuchenden und der globalen Arbeitsmarktlage Rechnung trägt. Drittens werden für die Coachs und Auszubildenden regelmässig Weiterbildungen organisiert, damit der Unterrichtsstoff auch immer auf den neuesten Stand ist. Insbesondere bei der Bewerbungstechnik muss dies der Fall sein, denn bei der Begleitung von Stellensuchenden nimmt die Schulung in Bewerbungstechnik den wichtigsten Platz ein (z.B.: Kurs über die Rolle von sozialen Netzwerken im Internet für die Stellensuche). Die Bewerbungstechnik ist auch ein Bereich, in dem viel Recherche betrieben wird, damit die Beratung

und Ausbildung der Stellensuchenden auf die Forderungen des Arbeitsmarktes eingehen (z.B.: Studie darüber, wie nützlich es ist, den Bewerbungsunterlagen Zertifikate beizulegen).

Bei der Strategie des AMA zur Vergabe von aktiven Massnahmen handelt es sich um eine allumfassende Strategie. Als erstes wird ein Bewerbungsdossier erstellt oder überarbeitet. Bei diesem ersten Schritt werden gegebenenfalls Kurse in Videobewerbung zugewiesen. Darauf kann die Vergabe von Beschäftigungsmassnahmen (Praktika, Qualifizierungsprogramm, etc.) folgen. Falls die Personalberaterinnen bzw. Personalberater Schwachpunkte entdecken, die eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschweren, können sie die Beschäftigungsmassnahmen bei Bedarf mit gezielten Ausbildungen ergänzen.

Der Staatsrat ist deshalb der Meinung, dass genügend Mittel zur Verfügung stehen, um den Stellensuchenden zu helfen, sich dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese Mittel werden regelmässig anhand eines Richtplans, der die Strategie für die Nutzung von aktiven Massnahmen im Kanton Freiburg enthält, überprüft und angepasst. Somit ist gewährleistet, dass die Mittel gleichzeitig die Bedürfnisse der Stellensuchenden befriedigen und die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarkts erfüllen.

4. September 2012