

arbeit + wirtschaft



NEUE PERSPEKTIVEN BAUEN

*Arbeitsmarktliche Massnahmen
spielen eine wichtige Rolle in der
beruflichen Wiedereingliederung.*

DAS REDAKTIONSTEAM



BEAT ULRICH ⁺ Leiter Standortpromotion, gewährt Einblick ins neue Standortförderungsprogramm 2011 bis 2014 und zeigt Strategien und Ziele der Standortförderung auf. beat.ulrich@sg.ch



THOMAS OEGERLI ⁺ Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachstelle für Statistik, macht in der St.Galler Exportbilanz die Spitzenreiter aus: Maschinen und Elektronik. thomas.oegerli@sg.ch



THOMAS PLEULER ⁺ Leiter Abteilung Ausländer/Gewerbe, berichtet, was die intensivierete Kontrolltätigkeit der tripartiten Kommission in Sachen Lohndumping ans Licht brachte. thomas.pleuler@sg.ch



RUEDI NÄF ⁺ Leiter Einsatzprogramme, beschreibt die Massnahmen, die das Konjunktur-Stabilisierungsprogramm bietet und ruft St.Galler Unternehmen dazu auf, diese zu nutzen. ruedi.naef@sg.ch



MARKUS SCHMID ⁺ Projektleiter Standortmanagement, sprach mit Dr. Hubertus Schmid über dessen Präsidentschaft beim KMU-Forum. markus.schmid@sg.ch



CHRISTIAN BREU ⁺ Leiter RAV St.Gallen, erklärt, wie nach dem Zusammenbruch der Quelle Versand AG ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum eingerichtet und betrieben wurde. christian.breu@sg.ch



KARL RAGGENBASS ⁺ Leiter Arbeitsinspektorat, stellt das Projekt «250 Leben» vor, welches das Ziel verfolgt, bis 2015 mindestens 250 Berufsunfälle mit Todesfolge zu verhindern. karl.raggenbass@sg.ch



ELIANE FREI ⁺ Programmleiterin Tandem, schildert, wie Arbeitssuchende der Altersgruppe 50plus auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet werden. e.frei@tandem-sg.ch

IMPRESSUM

AUSGABE Juni 2010

HERAUSGEBER Amt für Arbeit und Amt für Wirtschaft des Kantons St.Gallen

REDAKTION Simone Hildebrand (AfA), Jasmin Häne (AfW)

REDAKTIONSADRESSE Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Tel. 071 229 35 47, www.afa.sg.ch, info.vdafa@sg.ch

COPYRIGHT Abdruck mit Quellenangabe gestattet

GESTALTUNG TKF Tachezy Kleger Fürer AG, St.Gallen

DRUCK Ostschweiz Druck AG, Wittenbach

TITEL Realisation: VSF Schreiner integrieren, Fotografie: Ladina Bischof

FOTOGRAFIE Ladina Bischof (Portraits), Tobias Siebrecht (Portraits)

Das nächste Magazin «arbeit + wirtschaft» erscheint im November 2010

AMT FÜR WIRTSCHAFT Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen, Telefon 071 229 35 60, Fax 071 229 47 40

AMT FÜR ARBEIT Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 47, Fax 058 229 22 03



EDITORIAL

Wende zum Besseren

Im 2. Quartal 2010 zeigen etliche Konjunkturdaten eine Wende zum Besseren an. Besonders erfreulich ist, dass sich für die St.Galler Exportindustrie die Beurteilung der Geschäfts- und Bestimmungslage spürbar verbessert hat. Diese Zuversicht widerspiegelt der Ostschweizer Konjunkturindex, der im April dank hoffnungsvollem Ausblick auf die kommenden Monate den höchsten Stand seit August 2008 erreicht hat. Die Zeichen für eine weltweite Erholung der Wirtschaft stehen momentan zwar gut, diese bleibt aber vorläufig mit einigen Risiken behaftet und Rückschläge können – möglicherweise ausgelöst durch eine erneute Brise an den Finanzmärkten aufgrund der Schuldenkrise in Griechenland – nicht ausgeschlossen werden.

Die kantonale Standortförderung konnte trotz der abgeflachten Wirtschaftsdynamik auf ein intensives Jahr 2009 zurückblicken. So stand sie bezüglich Investitionen und Krisensituationen mit rund 150 bereits ansässigen Unternehmen in mehrfachem Kontakt. Durch die aktive Vermarktung im Ausland konnten über 30 neue Firmen im Kanton angesiedelt werden. Die Regierung hat das Standortförderungsprogramm 2011 bis 2014 im Umfang von 11 Millionen Franken zuhanden des Kantonsrats verabschiedet. Dieses wird im Kantonsrat in der Juni-session behandelt. Ein Leitartikel auf den Seiten 4 und 5 zeigt auf, wie der Kanton St.Gallen zukünftig seine Vorzüge im Standortwettbewerb zur Geltung bringen möchte.

Die vierte Ausgabe von «arbeit + wirtschaft» spannt trotz konjunkturell positiveren Signalen auch einen Bogen zu den anhaltenden Auswirkungen des Konjunkturabschwungs. In einem Schwerpunktinterview zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen zeigt Walter Abderhalden, Leiter Prävention und Qualität, anhand von Beispielen auf, wie der Kanton St.Gallen die Folgen der Krise meistert.

REMO DAGUATI, Leiter Amt für Wirtschaft

INHALT

04 FOKUS WIRTSCHAFT

Standortförderungsprogramm 2011 bis 2014
+
Tripartite Kommission: Kontrolltätigkeit intensiviert

07 KURZ UND KLAR

KMU-Forum: ein Rückblick
+
Projekt «Vision 250 Leben»

09 AMT FÜR ARBEIT IM GESPRÄCH

«Stellensuchende fachlich und persönlich fördern»

11 FOKUS ARBEIT

RAV hilft Quelle Schweiz
+
Finanzhilfe für Arbeitgeber und Stellensuchende
+
Tandem 50plus: zurück an die Arbeit

14 ZAHLEN UND FAKTEN

Exporte: ein bedeutender Wirtschaftsfaktor für den Kanton St.Gallen

15 FEEDBACK

Labormitarbeiter gesucht ... gefunden!
+
Manege frei dank dem Amt für Wirtschaft

STANDORTFÖRDERUNGSPROGRAMM 2011 BIS 2014

Seit 2007 arbeitet die kantonale Standortförderung auf der Grundlage des ersten Vierjahresprogramms, welches gestützt auf das Standortförderungsgesetz erlassen wurde. Das Programm legt die Strategien und Zielsetzungen sowie die finanziellen Rahmenbedingungen der Standortförderung fest.

STANDORTENTWICKLUNG (PRODUKT)

In den letzten drei Jahren konnten zahlreiche Massnahmen zur Weiterentwicklung des Standortes St.Gallen erfolgreich umgesetzt werden.

Grosse Bedeutung galt vor allem der Aufbereitung attraktiver Gewerbe- und Industrieflächen. Die rasche Verfügbarkeit geeigneter Standorte ist im Standortwettbewerb ein Trumpf, mit dem mehrere Investitionsvorhaben für den Kanton St.Gallen gewonnen werden konnten. Derzeit laufen an den Standorten Lerchenfeld in Bütschwil, Rietwis in Wattwil und Tiefriet in Sargans weitere Aufbereitungen von solchen wirtschaftlichen Schwerpunktgebieten.

Zur Stärkung des Wissens- und Technologietransfers (WTT) wurden zahlreiche Projekte wie beispielsweise der Nano-Cluster-Bodensee oder auch Anlässe wie das Automobilzuliefererforum unterstützt. Sie bilden unter anderem die Erfahrungsgrundlage für die im Postulat «Zukunft Technologie- und Bildungsstandort St.Gallen» vorgeschlagenen weiterführenden Massnahmen zur Stärkung des WTT.

Seit August 2009 verfügt der Kanton St.Gallen über zwei internationale Schulen in Buchs und St.Gallen. Diese sind für die weitere Internationalisierung von ansässigen Unternehmen wie

auch für die Gewinnung neuer Unternehmen aus dem nicht deutschsprachigen Raum ein wichtiger Standortfaktor.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Standortentwicklung bestand schliesslich darin, die Zusammenarbeit mit den sechs Wirtschaftsregionen zu verbessern und deren Rolle in der Standortförderung zu definieren. Gemeinsam mit den Ämtern für öffentlichen Verkehr, Raumplanung und Geoinformation und dem Landwirtschaftsamt wurden hierfür Leistungsvereinbarungen mit den sechs St.Galler Regionen abgeschlossen.

STANDORTPROMOTION (MARKT)

In den letzten drei Jahren hat die Standortförderung – in enger Zusammenarbeit mit anderen Amtsstellen, Institutionen und privaten Partnern – jährlich über 200 ansässige Unternehmen beraten und unterstützt. Diese Kontakte standen im Zusammenhang mit der Suche und Evaluation von Expansionsflächen und der Abwicklung von Investitionsvorhaben (z. B. Stihl Bronschhofen oder Stadler Altenrhein), Umstrukturierungen und Krisensituationen (z. B. Quelle Versand AG St.Gallen) oder der Vermittlung von Kontakten zu Netzwerkpartnern.

Durch die aktive Vermarktung des Standortes Kanton St.Gallen im Ausland und bei relevanten Netzwerkpartnern (Beratungsgesellschaften, Banken etc.) sind jährlich rund 1000 neue Kontakte zu internationalen Firmen entstanden, von denen jeweils rund 150 bis 200 zu konkreten Ansiedlungsverhandlungen führten. Seit 2007 konnten über 100 neue Unternehmen mit derzeit mehr als 600 Mitarbeitenden angesiedelt werden.

Insgesamt haben die unterstützten Investitionen der bereits ansässigen und neuen Unternehmen ein Ausmass von über 2 Milliarden Franken und 1500 bis 2000 neuen Arbeitsplätzen.



Die Arealentwicklung Rietwis in Wattwil ist ein sehr gutes Beispiel für gelungene Standortentwicklung.

ANGEPASSTE STANDORTFÖRDERUNGSSTRATEGIE

Um auch mit dem neuen Standortförderungsprogramm an die bedeutenden volkswirtschaftlichen Impulse des laufenden Programms anknüpfen zu können, wurde die kantonale Standortförderungsstrategie den aktuellen Herausforderungen und Trends angepasst. Aus den gemachten Erfahrungen haben sich die folgenden sechs Leitthemen ergeben, in denen die Standortförderung in den nächsten vier Jahren konkrete Massnahmen vollziehen wird:

- + Unternehmen halten und gewinnen
- + Wissens- und Technologietransfer
- + Immobilien/Standorte aufbereiten
- + Angebote in Tourismus, Freizeit und Erholung
- + Rahmenbedingungen
- + Netzwerkpflge

NEUES STANDORTFÖRDERUNGSPROGRAMM IM PARLAMENT

Gestützt auf die angepasste Standortförderungsstrategie hat die Regierung das neue Standortförderungsprogramm 2011 bis 2014 zuhanden des Kantonsrats verabschiedet. Mit einem Budget in der bisherigen Grössenordnung von jährlich 2,75 Mio. Franken soll der Standort Kanton St.Gallen in den kommenden vier Jahren weiter gestärkt werden. **+ BEAT ULRICH**

Die International School St.Gallen (Bild 1 und 2) als ein Standortfaktor für die Ansiedlung internationaler Unternehmen wie dem Würth-Konzern in Rorschach (Bild 3)



TRIPARTITE KOMMISSION: KONTROLLTÄTIGKEIT INTENSIVIERT

Die im Amt für Wirtschaft angesiedelte Geschäftsstelle der tripartiten Kommission kontrollierte im vergangenen Jahr 568 Betriebe und 1861 Personen im Hinblick auf Lohndumping und Scheinselbstständigkeit. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung um 46 Prozent.



Die tripartite Kommission beobachtet in Branchen ohne allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge, ob ortsübliche Löhne unter Druck geraten oder gar missbräuchlich unterboten werden. Im Fokus standen im vergangenen Jahr nebst Baunebengewerbe, Personalverleihbranche und Reinigungsgewerbe auch Pflegedienstleistungsunternehmen.

Die Beobachtung erfolgt durch Kontrollen von ausländischen Betrieben, welche ihre Arbeitnehmenden zur Erledigung von Aufträgen in den Kanton St.Gallen entsenden sowie durch Kontrollen von Arbeitsverhältnissen in inländischen Betrieben.

VIELE KONTROLLEN VON «SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT»

Bei 56 ausländischen und 11 einheimischen Betrieben bestand nach der Kontrolle der Verdacht, dass missbräuchlich tiefe Löhne bezahlt werden. Deshalb führte die tripartite Kommission mit den betreffenden Betrieben sogenannte Verständigungsgespräche mit dem Ziel, dass die Arbeitskräfte für ihre Tätigkeit im Kanton St.Gallen orts- und berufsübliche Löhne erhalten. Bei den ausländischen Betrieben gelang dies in rund 95 Prozent, bei den inländischen Betrieben in 90 Prozent der Fälle.

Bei 190 ausländischen, im Kanton St.Gallen selbstständigen Erwerbstätigen, wurde überprüft, ob es sich nicht um sogenannte «Scheinselbstständige» handle. Durch «Scheinselbstständigkeit» können verbindliche Lohn- und Arbeitsbedingungen umgangen werden, die ein Betrieb für seine Arbeitnehmenden einhalten müsste. Zehn überprüfte Personen konnten die erforderlichen Nachweise nicht erbringen und dürfen künftig nicht mehr als selbstständig Erwerbstätige in der Schweiz Aufträge ausführen.

KEIN ANTRAG AUF EINFÜHRUNG VON MINDESTLÖHNEN

Damit von der Regierung verbindliche Mindestlöhne für eine Branche erlassen werden können, müssen in dieser Branche wiederholt missbräuchliche Lohnsituationen festgestellt worden sein. Gemäss tripartiter Kommission waren auch im Jahr 2009 die Voraussetzungen für einen entsprechenden Antrag in keiner Branche erfüllt. Die tripartite Kommission hat für das Jahr 2010 verschiedene Kontrollschwerpunkte definiert und beurteilt die Situation in den verschiedenen Branchen laufend neu. **+** THOMAS PLEULER

Neue Aufgabenfelder für die tripartite Kommission ab 2011

Seit dem 1. April 2006 gilt das Abkommen über die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU auch gegenüber den sogenannten EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn). Während einer fünfjährigen Übergangsfrist galten bei der Zulassung von Angehörigen aus diesen Staaten nach wie vor der Inländervorrang, die präventive Kontrolle der Lohnarbeitsbedingungen sowie eine zahlenmässige Beschränkung durch Kontingente. Ende April 2011 endet diese Übergangsphase und inländische Betriebe können voraussetzungslos Personen aus EU-8-Staaten rekrutieren. Die tripartite Kommission wird durch Arbeitsmarktbeobachtung und Kontrollen dafür besorgt sein, dass auch ab 2011 im Kanton St.Gallen orts- und berufsübliche Löhne bezahlt werden.

KMU-Forum: ein Rückblick

DR. HUBERTUS SCHMID präsierte während vier Jahren das KMU-Forum und blickt zurück auf seine Tätigkeit.



Was konnte bezüglich der administrativen Entlastung erreicht werden?

Die Verhinderung von Belastungen in neuen kantonalen Verordnungen zu Schwarzarbeit, Datenschutz, Energie, Gewässerschutz, Handelsregister etc. Unser Fokus liegt indes stärker beim Abbau von Hindernissen im geltenden kantonalen Recht. Wir haben vor allem Verbesserungen im Vollzug der Vorschriften über die Umnutzung gewerblicher Liegenschaften, also Baurecht, Brandschutz, Arbeitnehmerschutz, erreicht.

Was war während Ihrer Tätigkeit für das KMU-Forum Ihr persönliches Highlight?

Die gewachsene Sensibilisierung der Verwaltung für die betrieblichen Auswirkungen staatlicher Vorschriften. Die Ämter, mit denen wir zu tun hatten, gingen als echte Dienstleister kooperativ und sensibel auf die Spezifika der KMU ein.

Gab es auch Enttäuschungen?

Enttäuschungen nicht, aber Ernüchterung. Die Vorschriften, welche die KMU am stärksten einengen, stammen zumeist vom übergeordneten Bundes- oder Konkordatsrecht. Dennoch liegt es an der kantonalen Verwaltung, ihren kleinen Ermessens- und Handlungsspielraum für KMU-verträgliche Lösungen zu nutzen.

Was möchten Sie Ihrem Nachfolger besonders ans Herz legen?

Das enorme Know-how und das grosse Engagement der Mitglieder des KMU-Forums abrufen, mit den Ämtern in einen konstruktiven Dialog treten und nicht der Versuchung erliegen, die gewonnenen Erkenntnisse für politische Vorstösse zu nutzen. Das KMU-Forum ist ein beratendes Organ von Regierung und Verwaltung.

+ MARKUS SCHMID

Mehr Informationen unter www.kmuforum.sg.ch

Projekt «Vision 250 Leben»

Die Arbeitssicherheit in der Schweiz erhält neue Impulse. Im Jahr 2008 registrierte alleine die Suva 180 000 Berufsunfälle und Berufserkrankungen. Bei einzelnen Risikogruppen wie Bauarbeitern, Gerüstbauern und Forstarbeitern verunfallt im Rahmen der gesamten beruflichen Tätigkeit mindestens ein Fünftel der Arbeitnehmenden. Durchschnittlich mussten in den letzten Jahren in den Betrieben mehr als 90 Todesfälle beklagt werden.

Mit dem Projekt «Vision 250 Leben» sollen von 2009 bis 2015 mindestens 250 Berufsunfälle mit Todesfolge vermieden werden. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) hat die Vollzugsorgane beauftragt, die «Vision 250 Leben» umzusetzen. Dabei wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

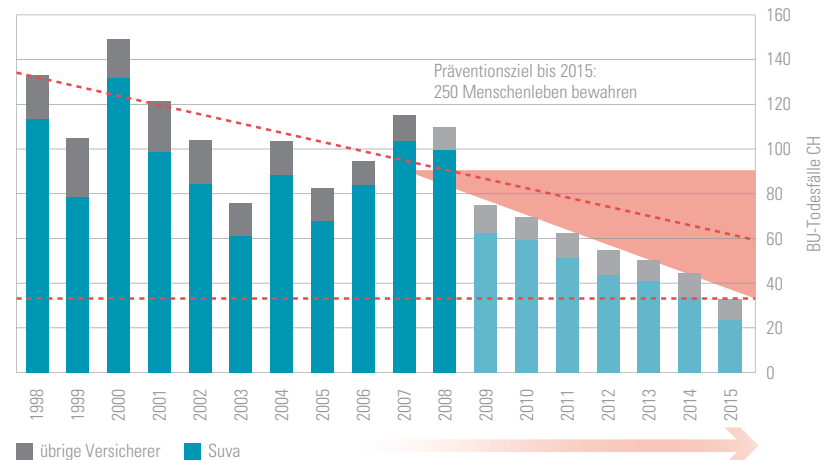
- + Vollzug bei Arbeitsplätzen mit hohen Risiken verstärken
- + Nachhaltiges Lernen aus jedem schweren Unfall
- + Risikoeinschätzung und -verhalten verbessern

Jedes Durchführungsorgan realisiert die Vision in ihrem Zuständigkeitsbereich. Die Kantone und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) haben der Geschäftsstelle der EKAS den Auftrag erteilt, diese Vision in ihrem Namen umzusetzen. Zurzeit wird an den Umsetzungen für die Branchen Landwirtschaft, Baunebengewerbe, Metzgerei- und Fleischgewerbe und Beherbergung sowie Hotellerie gearbeitet. Für die Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die kantonalen Vollzugsorgane werden die Ergebnisse aus der EKAS-Arbeitsgruppe mit den Branchenorganisationen auf der künftigen Homepage www.safeatwork.ch publiziert.

Um bis im Jahr 2015 die angestrebten 250 Leben zu retten, sind mittelfristige bis langfristige Aktionen in den Betrieben notwendig, die für mehr Sicherheit bei der Arbeit sorgen und unsichere Arbeitsweisen durch sicheres Arbeiten ablösen.

+ CHARLY RAGGENBASS

Präventionsziel 2015: BU-Todesfallrisiko: max. 1:100000 Vollbeschäftigte d.h. max. 35 BU-Todesfälle pro Jahr





«STELLENSUCHENDE FACHLICH UND PERSÖNLICH FÖRDERN»

Walter Abderhalden leitet die Abteilung Prävention & Qualität im Amt für Arbeit. Er ist unter anderem zuständig für die arbeitsmarktlichen Massnahmen. Diese spielen bei der beruflichen Wiedereingliederung eine grosse Rolle. Darüber haben wir mit ihm gesprochen.

In Ihrer Abteilung Prävention & Qualität sind die Bereiche Personalmassnahmen bei Massenentlassungen, Bewilligungen für Kurzarbeit/Schlechtwetter, private Arbeitsvermittlung und privater Arbeitsverleih sowie arbeitsmarktliche Massnahmen und die Qualitätsentwicklung angesiedelt. Können Sie kurz über diese Bereiche Auskunft geben?

WALTER ABDERHALDEN Zum Thema Prävention: Mit Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung sowie angepassten Massnahmen während der Kündigungsfrist kann Arbeitslosigkeit verhindert werden. Wir bieten den Unternehmen, die unter Auftragseinbrüchen leiden oder Mitarbeitende entlassen müssen, zusammen mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), eine effiziente und wirkungsvolle Dienstleistung an.

Mit der Aufsichtsstelle für private Arbeitsvermittlung und Personalverleih wird bestrebt, den vermittelten oder verliehenen Arbeitnehmenden einen rechtsgleichen Vollzug zu gewährleisten. Arbeitsmarktliche Massnahmen sollen dazu beitragen, dass Stellensuchende durch gezielten Einsatz von Bildungs- oder Beschäftigungsmassnahmen möglichst rasch wieder in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Das Thema Qualität nimmt einen wichtigen Stellenwert im Amt ein. Seit dem Jahr 2001 ist das EFQM (European Foundation for Quality Management) Basis für die Qualitätsentwicklung und Wirkungsorientierung unserer Arbeit.

Blieben wir im Folgenden bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen. Können Sie diese etwas näher erklären?

Wie bereits erwähnt, dienen die arbeitsmarktlichen Massnahmen der Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von stellensuchenden Personen. Wir stellen den RAV unter anderem Standortbestimmungs- und Bewerbungskurse, Informatik- und Deutschkurse, Einsatzprogramme und Ein-

zelarbeitsplätze in Nonprofit-Organisationen zur Verfügung. Des Weiteren hat jede stellensuchende Person auch die Möglichkeit, einen Fachkurs im freien Bildungsmarkt zu beantragen. Eine für Arbeitgebende und Arbeitnehmende attraktive Massnahme sind die Einarbeitungszuschüsse, welche vorsehen, den Arbeitgeber bei einer Anstellung eines eher schwer vermittelbaren Versicherten während der Einarbeitungszeit mittels Lohnsubvention für 4 – 6 Monate zu unterstützen.

Können Sie uns ein Mengengerüst der Kurse und Programme für 2009 für den Kanton St. Gallen geben?

2452 Personen besuchten Einzelarbeitsplätze in öffentlichen Institutionen oder Arbeitsplätze in einem Einsatzprogramm. Im Rahmen der Weiterbildungskurse besuchten 6251 Personen 443 Informatik-, Deutsch- oder Bewerbungskurse. Die Gesamtkosten beliefen sich auf über 23 Millionen Franken.

Wo liegen die inhaltlichen Schwerpunkte der Kurse und Einsatzprogramme?

Die Schwerpunkte des Kursangebots liegen in der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Stellensuchenden. Die Einsatzprogramme, welche unterschiedliche Tätigkeitsfelder ermöglichen (Recycling, Holz-, Velo- und Textilwerkstätten, Aussenarbeiten etc.), bieten drei Phasen mit unterschiedlichen Schwerpunkten an. Die erste Stufe dient der persönlichen Stabilisierung und Förderung der übergeordneten Kompetenzen. Die zweite Stufe fördert die persönliche und fachliche Qualifizierung und ermöglicht Praktika im ersten Arbeitsmarkt. In der letzten Stufe profitieren die Stellensuchenden von einer aktiven Stellenvermittlung. Ergänzend zum dreistufigen Arbeitseinsatz besuchen alle Teilnehmenden der Einsatzprogramme das Bildungs- und Coachingangebot und erarbeiten dort ein Kompetenzenportfolio nach CH-Q.

+ UNSER INTERVIEWPARTNER

Walter Abderhalden, 55-jährig, verheiratet, zwei Töchter, ein Sohn. Wohnhaft in einem Toggenburger Bauernhaus in Wattwil, Hobbymusiker mit Schwerpunkten Bluegrass/Newgrass/Blues und Toggenburger Striichmusig. Begeisterter Skifahrer und motivierter, z.T. frustrierter, Zuschauer des FC St. Gallen, Reisefreak.



Walter Abderhalden:
«Wir achten stark auf
die Qualität und
Arbeitsmarktnähe
der Massnahmen.»

Wie unterstützen Sie im Speziellen die Jugendlichen?

Jugendlichen stehen verschiedene Angebote zur Verfügung. Wir führen zwei Motivationssemester für Schulabgänger/-innen und Lehrabbrecher/-innen. Ein Programm arbeitet mit erlebnispädagogischen Elementen. Ein zweites Programm wird von drei Berufsverbänden (Verband der Schreinermeister und Fensterfabrikanten, Swissmechanik und Gastro St.Gallen) geführt. Weiter gibt es spezielle Orientierungskurse mit Praktikum sowie das Mentoringprogramm Tandem 18plus. Zusätzlich profitieren Lehrabgänger/-innen von den halbjährigen Berufspraktika, bei denen der Arbeitgeber nur 25% der Lohnkosten oder mindestens 500 Franken übernehmen muss.

Wie die Älteren, also die über 50-Jährigen?

Stellensuchende über 50 haben es schwer, innert kurzer Zeit wieder eine Stelle zu finden. Darum gibt es auch für diese Zielgruppe – neben allen bestehenden arbeitsmarktlichen Massnahmen – spezielle Angebote: Mentoringprogramm Tandem 50plus, Kaderberatung mit Einzelcoaching, Standort- und Bewerbungskurse für Personen über 50 und Einarbeitungszuschüsse.

Eine immer wieder gehörte Kritik an den arbeitsmarktlichen Massnahmen ist, dass sie bei hohen Kosten wenig Nutzen für die Arbeitslosen stiften. Was halten Sie davon?

Neben einem psychologischen und sozialen Aspekt mit Tagesstruktur, sinnvoller Tätigkeit und einem Gefühl des Gebrauchtwerdens messen wir den Nutzen der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Rund 30 Prozent der Teilnehmenden der Einsatzprogramme finden während oder nach der Massnahme eine Feststelle. Ähnliche Werte zeigen sich auch bei den Kursen. Arbeitsplatznahe Angebote wie Einarbeitungszuschüsse, Berufspraktika und Einzelarbeitsplätze haben eine höhere Erfolgsquote. Mit einer Reduktion der Bezugsdauer und damit der Taggelder von Versicherern können hohe Kosten vermieden werden.

Sie sind seit Beginn der Einführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen in diesem Bereich tätig. Was hat sich in den letzten Jahren verändert?

Die Angebote sind effektiver und – dank der öffentlichen Ausschreibung – auch günstiger geworden. Wir achten stark auf die Qualität und Arbeitsmarktnähe der Massnahmen. Des Weiteren verfügen wir mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der arbeitsmarktlichen Massnahmen und Einsatzprogramme über eine tolle Crew, welche Stellensuchende, Arbeitgeber und RAV-Personalberatende vor Ort professionell unterstützt.

Das Amt für Arbeit gilt als innovativ. Auf welche Aktivitäten sind Sie besonders stolz?

Auf die enge Zusammenarbeit mit Partnern wie Arbeitgeber, Sozialversicherungen und Sozialhilfe, andere Departemente, Ämter und Kantone, Tandem 18plus und 50plus, das Kompetenzportfolio für Teilnehmende der Einsatzprogramme, Coaching- und Vermittlungsangebote für Kader und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, auf das Einsatzprogramm Mühlhof für Personen mit Suchtproblemen, das Qualitätsmanagement nach EFQM und vieles mehr.

RAV HILFT QUELLE SCHWEIZ

Ende Februar 2010 wurde das Konsultationsverfahren bei der Quelle Versand AG abgeschlossen, und es stand fest, dass eine Weiterführung des Betriebes nicht mehr möglich ist. Das bedeutete für 122 Personen die Kündigung. Das Amt für Arbeit und das RAV St.Gallen reagierten rasch und leiteten die Eröffnung eines Betrieblichen Arbeitsmarktzentrums (BAZ) am Firmenstandort ein.

Der finanzielle Zusammenbruch des deutschen Handelskonzerns Arcandor zog sich über einen langen Zeitraum hinweg. In der Schweiz zeigte man sich erst noch zuversichtlich: In den Vorjahren hatte Quelle Schweiz schwarze Zahlen geschrieben. Im Juni 2009 musste jedoch die verschuldete Konzernübermutter Arcandor Insolvenz beantragen, und auch für Quelle Schweiz wurden Verluste in Millionenhöhe erwartet. Einen Monat lang hatten Mitarbeitende, Investoren und Behörden unter Hochdruck daran gearbeitet, die Liquidation noch abzuwenden.

Um den Mitarbeitenden die Stellensuche zu erleichtern, kamen Firmenleitung und Arbeitsmarktbehörden überein, dass temporär am Firmensitz ein *Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)* eingerichtet wird. Dieses dient einerseits als Anlaufstelle für Fragen und Unklarheiten und hilft andererseits den Betroffenen, den Übergang in eine neue berufliche Zukunft zu erleichtern.

Innert weniger Tage wurden die organisatorischen Vorarbeiten für das geplante BAZ sichergestellt, eine Hotline-Nummer für Stellenmeldungen eingerichtet und mit den Betroffenen eine Informationsveranstaltung durchgeführt. In der Phase 2 führte man mit allen ein Beratungsgespräch durch mit dem Ziel, die persönlichen und beruflichen Personalien zu erfassen und möglichen Qualifizierungsbedarf festzustellen. Parallel dazu starteten bereits die ersten Personen mit dem *PAMAL-Bewerbungskurs* (siehe Infobox). Phase 3 konzentrierte sich auf die aktive Unterstützung der betroffenen Personen vor Ort: Am 15. März 2010 nahmen Marjan Jukic und Matthias Schriegl ihre Tätigkeit als BAZ-Verantwortliche auf. Sie führten individuelle Gespräche, vermittelten Stellenangebote und standen den Betroffenen und der Firmenleitung für Fragen zur Verfügung.



*BAZ-Leitung
Marjan Jukic
im Gespräch*

Das BAZ-Angebot wurde von allen Seiten geschätzt und gelobt. Trotz grossem Medieninteresse fiel die Anzahl der Stellenmeldungen bescheiden aus – dies auch ein Zeichen der aktuellen Wirtschaftslage im Raum St.Gallen. Aber dennoch: Inzwischen haben 42% der Betroffenen eine Stelle oder eine andere Lösung gefunden.

+ CHRISTIAN BREU

Was ist PAMAL?

Hinter diesem Wortgebilde steht folgende Idee: Eine *Arbeitsmarktliche Massnahme vor Arbeitslosigkeit*. Das Amt für Arbeit unterstützt in Absprache mit Unternehmen noch während der Kündigungsfrist die Betroffenen mit einem angepassten Kursangebot (z. B. ein Bewerbungs- und Standortbestimmungskurs). Die Massnahme dient dazu, die Arbeitslosigkeit zu verhindern und die Chance auf einen raschen Stellenantritt zu erhöhen.

+ OSCAR SALLMANN

FINANZHILFE FÜR ARBEITGEBER UND STELENSUCHENDE

Die St.Galler Unternehmen sind aufgerufen, die im Rahmen des Konjunkturstabilisierungsprogramms vom Bund verabschiedeten Massnahmen zu nutzen. Das Bundesgesetz ist seit 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

STABILO 1

Finanzhilfen für die Weiterbildung stellenloser Lehrgängerinnen und Lehrgänger

Der Bund beteiligt sich zu 50% an der Finanzierung von Bildungsmassnahmen für arbeitslose Jugendliche mit einem Berufsabschluss, höchstens aber mit 5000 Franken. Kontaktadresse: weiterbildung@stiftungesperanza.ch

STABILO 2

Finanzhilfen zur Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt

Schliesst ein Arbeitgeber mit einer unter 30-jährigen arbeitslosen Person einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab, werden ihm während sechs Monaten Lohnsubventionen ausbezahlt. Die Finanzhilfe beträgt monatlich 1000 Franken. Die finanzielle Unterstützung ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, um junge Arbeitslose mit wenig Berufserfahrung in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Mit der Finanzhilfe wird der erhöhte Einarbeitungsaufwand abgegolten. Bis heute haben im Kanton St.Gallen erst wenige Arbeitgeber dieses Angebot genutzt.

STABILO 3

Finanzhilfen für befristete Anstellungen

Diese Massnahme wird derzeit nicht umgesetzt. Die Finanzhilfe kann erst dann ausgerichtet werden, wenn die nationale Arbeitslosenquote 5% beträgt.

STABILO 6

Finanzhilfen für Umschulungen im Gebäude- und Energiebereich

Das Amt für Arbeit führt in Zusammenarbeit mit dem Verein Polybau und dem Verein Energieallianz das Pilotprojekt «Power 40+» durch. Das Einsatzprogramm dauert sechs Monate und be-

steht aus den Elementen Arbeit, fachliche Bildung und Coaching. Bei erfolgreichem Abschluss führt es zum eidgenössischen Fachausweis «Energieberater Gebäude». Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind über 40-jährige arbeitslose Personen, welche über einen beruflichen Abschluss im Bereich der Gebäudetechnik, der Gebäudehülle oder der Gebäudeplanung verfügen.

Ebenfalls im Rahmen von «Stabilo 6» hat der Verein Polybau ein Umschulungsprogramm entwickelt, welches in anderthalb Jahren zum Polybauer mit eidgenössischem Fachausweis führt.



Ihre Kontaktperson

Ruedi Näf für Stabilo 1, 2, 3, 6
Telefon 058 229 47 67
ruedi.naef@sg.ch

STABILO 4

Weiterbildung und Kurzarbeit

Wir leben in einer hoch entwickelten Industrie- und Wissensgesellschaft. Eine lapidare Feststellung, die einige handfeste Erkenntnisse mit sich bringt. Gut ausgebildete Mitarbeitende sind für unsere Wirtschaft unverzichtbar. Dies verlangt von allen Beteiligten eine konstante Bereitschaft, sich neues Wissen anzueignen und bestehendes zu aktualisieren. Entsprechend bieten sich Phasen der Kurzarbeit gerade zu an, sich diesem Thema noch intensiver zu widmen und «Nägeln mit Köpfen» zu machen. Stabilo 4 ermöglicht, Weiterbildung für Mitarbeitende während der Kurzarbeit zu realisieren und 50% der Kurskosten finanzieren zu lassen, dies bis zu einem Maximum von 5000 Franken pro Mitarbeitenden.



Ihre Kontaktperson

Oscar Sallmann für Stabilo 4
Telefon 058 229 48 44
oscar.sallmann@sg.ch

TANDEM 50PLUS: ZURÜCK AN DIE ARBEIT

Rund ein Viertel der Stellensuchenden im Kanton St.Gallen fallen in die Altersgruppe 50plus. Der Weg zurück in den Arbeitsmarkt ist für sie oft sehr herausfordernd. Mit Mentoring unterstützt das Programm Tandem deshalb diese Personen bei der Stellensuche. Synergien mit Arbeitgeber*innen sind dabei sehr wertvoll.

TRÄGERSCHAFT

Im Zentrum des Programms Tandem 50plus steht die persönliche Begleitung jedes Stellensuchenden durch freiwillige Mentoren aus der Arbeitswelt. Die Trägerschaft, bestehend aus dem Amt für Arbeit, dem Migros Kulturprozent, Benevol St.Gallen und Pro Senectute St.Gallen, unterstützt das Programm Tandem dabei massgeblich.

TEILNEHMENDE

Seit Jahresbeginn haben die RAV-Stellen über siebzig Stellensuchende beim Tandem 50plus angemeldet; Personen mit unterschiedlichsten Berufserfahrungen und Bildungswegen. Basis für die Teilnahme sind Arbeitsmarktfähigkeit und die Bereitschaft, sich auf eine Zusammenarbeit mit dem Mentor einzulassen.

MENTOREN

Für die Unterstützung bei der Stellensuche stellen die Mentoren ihre Berufserfahrung und ihre Zeit zur Verfügung. Sie helfen beim Entwickeln der Bewerbungsstrategie, leiten zu nächsten Schritten nach Absagen an und reflektieren Kompetenzen. Genauso wichtig für die Mentorenaufgabe ist eine gute Verankerung in der Arbeitswelt. Diese stärkt das Tandem bei der gemeinsamen Arbeit und ermöglicht es, Chancen am Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen und dem Stellensuchenden Türen zu öffnen.

MENTORINGMETHODE

Das Programm Tandem ist Brücke zwischen Stellensuchenden und Arbeitswelt. Die Beteiligten lernen sich in einem Gespräch persönlich kennen. Im Beisein der Programmleiterin entscheiden sie, ob ihre Zusammenarbeit einen Mehrwert für den Bewerbungsprozess bedeuten kann und legen das Mentoringziel fest. Dann macht sich das Tandem selbstständig auf den Weg.



Mentor Bruno Köppel im Gespräch mit einem 50plus-Teilnehmer.

ERFOLGSQUOTE

Im laufenden Jahr haben über die Hälfte der 50plus-Tandems das Mentoring erfolgreich beendet. Erfreulicherweise entspricht die Erfolgsquote den Vorjahreszahlen. Und das trotz der gestiegenen Arbeitslosenzahlen in den letzten zwölf Monaten.

Die Programmstelle unter Leitung von Eliane Frei ist bestrebt, einen nachhaltigen Beitrag für Stellensuchende im Kanton St.Gallen zu leisten. Darum steht neben der persönlichen Betreuung der laufenden Tandems auch das Gewinnen von weiteren freiwilligen Mentoren im Zentrum.

VISION

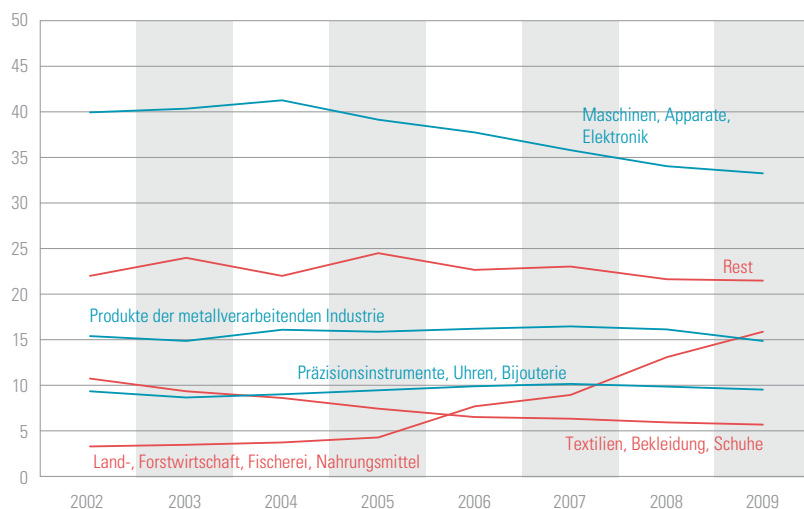
Das Programm Tandem ist interessiert an einer Partnerschaft mit Unternehmen, welche soziale Engagements ihrer Mitarbeitenden für den Arbeitsmarkt im Kanton St.Gallen fördern.

Unterschiedlichste Kompetenzen können durch die Mentorenarbeit beim Tandem in der praktischen Anwendung erweitert werden. Kompetenzen, die in der Team- und Führungsarbeit im Unternehmen spürbar werden. [+ELIANE FREI](#)

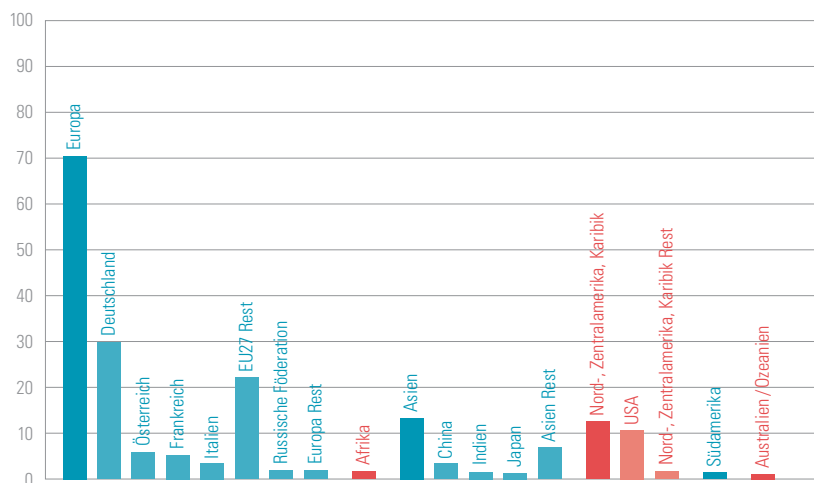
HOCHWERTIGE GÜTER SIND EXPORTSCHLAGER

Im Jahr 2009 exportierten Firmen aus dem Kanton St.Gallen Waren im Umfang von 9,6 Milliarden Franken in die ganze Welt – an erster Stelle hochwertige Güter wie Maschinen und Elektronik. Als Exportregion steht das Rheintal an erster Stelle. Bei den Abnehmerländern führt Deutschland die Rangliste an.

Relative Anteile der Warengruppen an den Exporten des Kantons St.Gallen, 2002–2009



Anteile der Exportdestinationen in Prozent; Kanton St.Gallen 2009 (100% = 9,6 Milliarden Franken)



Quelle: Oberzolldirektion

© FIS-SG

Die Exporte aus dem Kanton St.Gallen sind zwischen 2002 und 2008 kräftig gewachsen auf gegen 12 Milliarden Franken, 2009 aber auf unter 10 Milliarden gesunken (Stand: Februar 2010). An der Spitze steht die Warengruppe Maschinen, Apparate, Elektronik (siehe obere Grafik). An nächster Stelle folgen Produkte der Metallindustrie und der stark gewachsene Nahrungsmittelbereich.

2009 stammten allein aus dem Rheintal 37,4% aller Exporte zu fast gleichen Teilen aus den Bereichen Maschinen, Apparate, Elektronik, Metalle und Präzisionsinstrumente sowie Nahrungsmittel. In anderen Regionen des Kantons ist die Abhängigkeit von einzelnen Produktgruppen viel grösser. So machen im Wahlkreis Wil Maschinen, Apparate und Elektronik über zwei Drittel der Ausfuhren aus.

Die meisten Exporte gehen nach Europa. Nach Deutschland wurden 2009 für über 2,8 Milliarden Franken Waren verkauft, was einem Anteil von fast 30 Prozent entspricht. Ausserhalb Europas sind die USA mit 10,7 Prozent am bedeutendsten. Nicht stark ins Gewicht fallen Schwellenländer wie China, Indien, Brasilien und Südafrika (siehe untere Grafik).

Die rund 1,5 Millionen Tonnen ausgeführter Waren werden vor allem auf der Strasse transportiert. Der Anteil der Eisenbahn ist von 21,7 Prozent im Jahr 2004 auf 16,3 Prozent 2009 gefallen.

+ THOMAS OEGERLI

Die Aussenhandelsstatistik des Kantons St.Gallen auf dem Web, mit den aktuellen Werten für das 1. Quartal 2010: <http://www.statistik.sg.ch/home/themen/b06/Aussenhandel.html>.



Labormitarbeiterin gesucht ... gefunden!



Walter Marte, Geschäftsführer der Firma Tex-A-Tec AG, hat in Zusammenarbeit mit dem RAV eine optimale Lösung gefunden. «Wir haben sehr dringend eine geeignete Labormitarbeiterin gesucht, darum haben wir uns an das RAV in Wattwil gewendet. Die zuständigen Personalberater haben sofort eine Vorselektion lanciert. Innert drei Tagen wurden uns persönlich sechs umfassende Bewerbungsunterlagen von guter Qualität überreicht. Wir waren mit der Vorselektion des RAV sehr zufrieden. Von der Stellenmeldung, Vorselektion, Eignungsabklärung bis zur Anstellung sind nur vier Wochen vergangen. Die neue Mitarbeiterin hat sich bis heute bestens bewährt, somit werden wir auch in Zukunft in Kooperation mit dem RAV neue Mitarbeitende rekrutieren.»

Die international tätige Hightechfirma mit Sitz in Wattwil hat sich unter anderem in der Forschung und Entwicklung von Wasser, Öl und schmutzabweisender Oberflächenbehandlungen in der Textilbranche spezialisiert. Die Gewebe können auch mit bakteriziden Beschichtungen versehen und in der Medizintechnik eingesetzt werden. Die Tex-A-Tec AG zeichnet sich aus durch hohe Innovation und Kreativität in der Entwicklung sowie durch schnelle praxistaugliche Umsetzung neuer Technologien. Herr Marte bestätigt zu Recht voller Stolz, dass die von Tex-A-Tec AG entwickelte und von HeiQ vertriebene komplexe Oberflächentechnik sogar bei der Crew von Alinghi zum Einsatz kam.

WALTER MARTE **+** Geschäftsführer Tex-A-Tec

Manege frei dank dem Amt für Wirtschaft

Die Tournee 2010 des Schweizer Nationalzirkus Knie ist bereits in vollem Gange. Als eines der ältesten und führenden Zirkusunternehmen Europas beschäftigen wir rund 200 Mitarbeitende aus 16 Nationen. Damit unsere Tournee jeweils rechtzeitig starten kann, sind im Vorfeld diverse Kontakte mit dem Amt für Wirtschaft erforderlich. Zunächst erteilt es uns jeweils die erforderliche Bewilligung, um mit unserem Unternehmen in der ganzen Schweiz umherreisen zu können. Bei den vielfältigen Anforderungen, die das Bundesgesetz an die Zirkusunternehmen stellt, sind wir sehr froh, mit dem Amt für Wirtschaft einen Partner zu haben, der uns dabei unterstützt, die nötigen Unterlagen und Nachweise rechtzeitig bereitstellen zu können.



Durch die multikulturelle Vielfalt unserer Artistinnen und Artisten sowie unserer übrigen Mitarbeitenden benötigen wir rechtzeitig Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung. Auch hier bewährt sich die seit Jahren enge Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft, aber auch mit dem kantonalen Ausländeramt. Die Ämter setzen sich für unsere Bedürfnisse und Anliegen bestmöglich ein und bemühen sich, auch bei den manchmal sehr kurzfristigen Personalmutationen rechtzeitig Ersatz zu ermöglichen.

Ohne die unkomplizierte Arbeitsweise des Amtes für Wirtschaft wäre eine Tournee wegen der immer zahlreicheren gesetzlichen Vorschriften kaum mehr möglich. Wir danken daher für die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

FRANCO KNIE UND FREDY KNIE JUN. **+** Geschäftsleitung
Zirkus Knie



DAS LETZTE WORT

Wiederholt arbeitslos

Wenig Beachtung findet in der Öffentlichkeit die Tatsache, dass viele Arbeitslose in ihrem Leben nicht nur einmal arbeitslos werden, sondern zwei oder mehrere Male. Diesem Phänomen ist nun eine Studie der Arbeitsmarktbehörden der Ostschweizer Kantone nachgegangen (www.amosa.net).

Das Ergebnis überrascht: Die Hälfte aller Arbeitslosen melden sich innerhalb von fünf Jahren erneut auf dem RAV an. Was sind das für Leute? In erster Linie sind es Jugendliche zwischen 15 und 24, die beim Wechsel von einer Arbeitsstelle zur ändern die sogenannte friktionelle Arbeitslosigkeit erleben (Sucharbeitslosigkeit). Vom Bildungsstand her sind es hauptsächlich Personen, die nur die obligatorische Schule oder eine Anlehre absolviert haben (Geringqualifizierte). Bei den Branchen dominieren Stellensuchende aus dem Gastgewerbe und dem Personalverleih. Diese sind oft in temporären oder prekären Anstellungen, was zu Stellenwechseln und damit zu zeitweiliger Arbeitslosigkeit führt.

Aufschlussreich sind die unterschiedlichen Auffassungen darüber, warum jemand mehrmals arbeitslos wird. Während die Betroffenen selbst eine mangelhafte Aus- und Weiterbildung beklagen, sind es aus Arbeitbersicht hauptsächlich fehlende Motivation und Anpassungsfähigkeit, geringe Arbeitsleistung, wenig Durchhaltewillen. Beide Sichtweisen zeigen, wie wiederholte Arbeitslosigkeit verhindert werden kann: durch Stärkung der Schlüsselkompetenzen der Stellensuchenden und durch bessere Qualifikation.

JOHANNES RUTZ, Leiter Amt für Arbeit

NEWS

INITIATIVE «STARTFELD» FÜR JUNGUNTERNEHMER

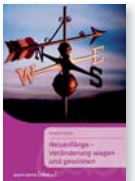
Wer sich mit dem Gedanken einer Unternehmensgründung befasst oder vor kurzem bereits «sein eigener Chef» geworden ist, kann jetzt von der neuen Initiative «Startfeld» profitieren. Die drei für den Standort St.Gallen bedeutsamen Institutionen Universität St.Gallen (HSG), das Technologiezentrum tebo der Empa und die FHS St.Gallen haben ihre Kräfte im Bereich der Jungunternehmerförderung gebündelt. Mit dem «Startfeld» haben sie eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die grundsätzlich für alle Jungunternehmer und Gründungsprojekte in der Ostschweiz offensteht. Wer eine Geschäftsidee hat und ein Feedback dazu braucht, wer ein begleitendes Coaching beziehungsweise weitere Finanzierungsmöglichkeiten oder eine geeignete Infrastruktur für sein Projekt sucht, ist beim Startfeld an der richtigen Stelle.

Das Projekt verspricht im Kanton St.Gallen nachhaltige, qualifizierte Arbeitsplätze und eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaftsregion. Aus diesen Gründen unterstützt der Kanton St.Gallen die Anlaufstelle und das Angebot des «Startfelds».

Mehr Informationen mit der Möglichkeit einer Onlineprojekteingabe erhalten Sie unter www.startfeld.ch.

BUCHEMPFEHLUNG – UMGANG MIT VERÄNDERUNG

Wenn Sie Menschen im Umgang mit Veränderung begleiten, etwa am Arbeitsplatz oder bei beruflicher Neuorientierung, müssen Sie gerade in wirtschaftlich anspruchsvoller Zeit effizient und effektiv vorgehen. Das Buch von Sibylle Tobler «Neuanfänge – Veränderung wagen und gewinnen» fokussiert auf die Essenz förderlichen Umgangs mit Veränderung: bewusst wahrnehmen, motivierende Perspektiven entwickeln, entschlossen handeln, Vertrauen aufbauen. Es befähigt zu selbstverantwortlichem, erfolgreichem Umgang mit Veränderung und ist dank starkem Praxisbezug direkt umsetzbar. Für Menschen in Veränderung und begleitende Professionals. Dr. Sibylle Tobler begleitet seit 1995 Menschen in Veränderung. Sie war (Co-) Gründerin/Geschäftsführerin zweier Arbeitsreintegrationsfirmen in Bern. Promotion zu lösungsorientierter Beratung Arbeitsloser. Heute eigene Praxis.



Tobler, Sibylle (2009). *Neuanfänge – Veränderung wagen und gewinnen*.

Stuttgart: Klett-Cotta. 176 Seiten. ISBN 978-3-608-86019-1.

Information u. a. zu Referaten und Workshops zum Buch: www.sibylletobler.com.

STARTFELD