

wirtschaft + arbeit

02 | 22



*Arbeits- und
Fachkräftemangel*

«Kreative Lösungen
sind gefragter denn je»

IMPRESSUM

Ausgabe November 2022

Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen **Redaktion** Adrian Schumacher, Fabienne Hensel

Redaktionsadresse Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, www.awa.sg.ch, info.vdawa@sg.ch

Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TGG Visuelle Kommunikation, St. Gallen

Druck Galledia Print AG, Flawil **Fotografie** Bodo Rüedi, Archiv AWA, Pascal Tschamper

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Telefon 058 229 35 60, info.vdawa@sg.ch, www.awa.sg.ch



Alte Probleme, neue Ansätze

Aktuell präsentiert sich die wirtschaftliche Lage in der Schweiz paradox. Seit rund einem halben Jahr geht auch hierzulande die Furcht vor einer Rezession um. An Sorgen mangelt es derzeit freilich nicht, sei es aufgrund der Energiekrise, der Inflation oder der nach wie vor drängenden Lieferkettenprobleme. Und doch rekrutieren die Unternehmen weiterhin Personal und kündigen an, in den kommenden Quartalen deutlich mehr Mitarbeitende einstellen zu wollen. Die Zahlen sprechen für sich: Gemäss den Erhebungen des Bundesamts für Statistik liegt die Zahl der offenen Stellen in der Schweiz aktuell bei über 100'000. Das sind bei weitem mehr Personen, als derzeit bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet sind.

Diese Entwicklung ist neu für die Schweiz. Und sie ist auch der Grund dafür, weshalb wir die aktuelle Ausgabe unseres Magazins dem Thema Arbeits- und Fachkräftemangel gewidmet haben. Wo liegen die Ursachen? Welche Lösungsansätze gibt es? Welche Strategien werden erprobt, und was gilt es zu beachten? Fragen, auf welche die folgenden Seiten Antworten geben sollen.

Wie gewohnt informieren wir Sie darüber hinaus auch über zahlreiche weitere relevante Aspekte und Entwicklungen aus dem Innenleben unseres Amts.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

+ KARIN JUNG
Leiterin Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/13

Schwerpunkt Arbeits- und Fachkräftemangel

- Mitarbeitende händeringend gesucht
- Fachleute für die Ostschweiz begeistern
- Ausländische Arbeitskräfte in der Schweiz
- Viertage-Woche in Wattwiler Elektrotechnikunternehmen
- Smartfeld ICT Campus St. Gallen: ICT-Talente finden, fördern, vermitteln

14/15

Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM)

- Dank Einarbeitungszuschüssen zu einer nachhaltigen Anstellung
- Vom Wunsch zum Ziel in fünf Monaten

16

Standortförderung

- Grundlagen der Standortförderung überarbeitet

17

Amt für Wirtschaft und Arbeit

- Bilanz zum Härtefallprogramm

18/21

Ein Arbeitstag von Philipp Plüss

- IIZ-Berater RAV Wattwil

22

News

- Kaderposition neu besetzt
- Neuer RAV-Standort in Heerbrugg
- AWA-Barometer

23

Schlusspunkt

- WTT Young Leader Award: Raumplanungs-Tool des AWA wird ausgezeichnet

Mitarbeitende händeringend gesucht

Von A wie Ärztin bis Z wie Zimmermann: Immer mehr Branchen und Firmen bekunden aktuell grosse Mühe, genügend Personal zu finden. Die Gründe dafür sind vielfältig – ebenso wie die Lösungsstrategien, die derzeit von den Unternehmen erprobt werden.



Anders als noch in den Jahren vor 2020 verläuft heute nicht nur die Suche nach notorisch knappen Spezialistinnen und Spezialisten im IT-Bereich oder im Ingenieurwesen häufig erfolglos. Das Phänomen hat spürbar an Breite gewonnen; auch Handwerker, Coiffeusen und Chauffeure sind am Arbeitsmarkt gefragter denn je. Die Folgen der Knappheit sind offen sichtbar und sind für die betroffenen Arbeitgeber schmerzhaft: KMU müssen Kundenaufträge ablehnen, Restaurants streichen ihr Angebot zusammen, Serviceleistungen werden gekürzt. Der volkswirtschaftliche Schaden des Arbeits- und Fachkräftemangels bewegt sich je nach Schätzun-

gen der einzelnen betroffenen Branchen im höheren zweistelligen Millionenbereich.

Nachholbedarf und weitere Gründe

Nebst strukturellen Gründen – die Pensionierungswelle der Baby-boomer-Generation läuft allmählich an – ist der wichtigste Treiber der aktuellen Personalnot schnell ausgemacht. Während sich ein Aufschwung in normalen wirtschaftlichen Zyklen jeweils über mehrere Monate hinzieht, wurden nach Corona sämtliche gesundheitspolitischen Einschränkungen praktisch von einem Tag auf den nächsten aufgehoben und alle Wirtschafts-

«Spätfolge der
Corona-Pandemie»



«Ohne Zuwanderung geht es nicht»

zweige gleichzeitig von einem beispiellosen Nachholeffekt erfasst. Verstärkt wird dieser noch dadurch, dass zahlreiche Betriebe während Corona jene Angestellten, die pensioniert wurden oder die von sich aus ihre Stelle gekündigt hatten, nur sehr zurückhaltend ersetzt haben. Auch diese personellen Lücken machen sich nun bemerkbar, zumal die Gesamtbeschäftigung in der Schweiz auch in der Corona-Phase weiter zugenommen hat.

Auch die jahrelange expansive Geldpolitik der SNB hat gemäss den Einschätzungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) ihren Anteil an der Aufwärtsentwicklung des Arbeitsmarkts. Der Binnenmarkt läuft heiss, wovon in erster Linie personalintensive Dienstleistungsbranchen profitieren. Solche Betriebe, in denen auch Teilzeitarbeit stark etabliert ist, hätten nur im sehr begrenzten Ausmass die Möglichkeit, ihre Produktivität zu steigern, ohne zusätzliches Personal einzustellen, heisst es von Seiten des Seco.

Raum für kreative Lösungen

Das sich als Folge des Ukraine-Kriegs abzeichnende schwächere Wachstum dürfte die Rolle der geschilderten konjunkturellen Faktoren in Bezug auf den Arbeits- und Fachkräftemangel zwar etwas relativieren, verschwinden wird das Problem dadurch aber nicht. Kurz- und mittelfristig wird die Schweizer Volkswirtschaft weiterhin auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen bleiben. Daneben sind zunehmend auch kreative Lösungen gefragt, die aktuell diskutiert und manchenorts bereits erprobt werden. Die Rede ist von neuen Arbeitsmodellen wie der Viertagewoche (vgl. auch den Bericht auf Seite 10 und 11), Kooperationen bei der Personalsuche wie dem Hospitality Collaboration Lab des Branchenverbands Hotellerie Suisse Graubünden oder dem noch besseren Ausschöpfen des ungenutzten Potenzials an Arbeitskräften (Frauen/Ältere). Was Letzteres betrifft, ist die Beschäftigungsquote in der Schweiz im internationalen Vergleich allerdings bereits heute sehr hoch.

RAV können helfen

Auch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) helfen bei der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels. Eine Studie aus dem Jahr 2015 zeigte eindrücklich auf, wie sehr Stellensuchende bereit sind, sich dem Arbeitsmarkt anzupassen und flexibel zu agieren. Dies zeigen auch die Zahlen im Kanton St.Gallen Monat für Monat aufs Neue. In der ersten Hälfte des Jahres 2022 meldeten sich über 6'000 Stellensuchende vom RAV ab, weil sie eine Anstellung gefunden hatten. Das entspricht einer Quote von 60 Prozent aller bei einem St.Galler RAV registrierten Personen. Über die Hälfte von diesen waren gelernte Berufsleute, die besonders dringend gesucht werden. Ihre Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Stellensuche betrug im genannten Zeitraum sogar 63 Prozent.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation

Fachleute für die Ostschweiz begeistern

Ohne Zugang zu qualifizierten Arbeits- und Fachkräften kann kein Unternehmen auf lange Sicht erfolgreich sein. Die Standortförderung des Kantons St. Gallen unterstützt Betriebe mit mehreren Initiativen und Massnahmen bei ihrer Suche nach Spezialistinnen und Spezialisten.



Anthony Castiglioni

Neben zwei strategischen Initiativen, der IT-Bildungsinitiative und der Lancierung des Joint Medical Master-Studiums an der Universität St. Gallen (HSG), unterstützt der Kanton St. Gallen die Unternehmen auch im Rahmen des aktuellen Standortförderungsprogramms 2019–2022 bei der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels. Der dort enthaltene Förderschwerpunkt «Arbeits- und Fachkräfte» wird auch im neuen

Förderprogramm für die Jahre 2023–2027 einen wichtigen Stellenwert einnehmen. Konkret fördert der Kanton St. Gallen mehrere Veranstaltungen, bei denen Firmen unterschiedliche, für sie relevante Zielgruppen direkt ansprechen können, wie nachfolgend dargelegt wird.

ProOst für erfahrene Berufsleute

ProOst ist eine Plattform, die jedes Jahr im Spätsommer Ostschweizer Unternehmen und berufserfahrene, überregionale Fach- und Führungskräfte zusammenbringt. Die Veranstaltung richtet sich hauptsächlich an 30- bis 45-jährige Fachleute; eine Gruppe die sich nicht nur mit

«Firmen können sich präsentieren»

der eigenen Karriere, sondern auch mit Themen wie Familie, Wohneigentum und Work-Life-Balance auseinandersetzt.

Die Firmen präsentieren den Interessenten anlässlich der halbtägigen Veranstaltung ihre Vorzüge als attraktive Arbeitgeber und versuchen ihre Gäste davon zu überzeugen, ihre Karriere in der Ostschweiz fortzusetzen. ProOst bietet den Firmen sowie den Interessierten zahlreiche Plattformen des persönlichen Austauschs – zum Beispiel Unternehmensbesichtigungen, Kurzpräsentationen oder Tischgespräche. Im langjährigen Durchschnitt nehmen jeweils ca. 300 erfahrene Fach- und Führungskräfte sowie bis zu 30 Unternehmen an diesem Anlass teil.

Sprungbrett-Events für Hochschul-Abgängerinnen und -Abgänger

Die Sprungbrett-Events richten sich an Abgängerinnen und Abgänger von Fachhochschulen und Universitäten und finden jährlich jeweils im Frühling in den Regionen St. Gallen-Appenzell sowie Zürichsee-Linth statt. Dabei treffen die Nachwuchskräfte auf Vertreterinnen und Vertreter der teilnehmenden Betriebe. Das Setting orientiert

«Einige Hundert Teilnehmende pro Jahr»

sich im Wesentlichen an jenem von ProOst. Zudem können sich die angehenden Fachkräfte persönlich vorstellen und ihre offenen Fragen zu aktuellen Stellenangeboten klären. In den vergangenen Jahren haben jeweils circa hundert Studierende und mehr als ein Dutzend Unternehmen von diesen Veranstaltungen profitiert.

Digitale Plattform «Wilder Osten»

Ende 2018 wurde die überbetriebliche digitale Plattform «Wilder Osten» ins Leben gerufen. Unternehmen können sich unter anderem mit Hilfe aktueller Portraits als attraktive Arbeitgeber präsentieren und verfügbare Stellenangebote veröffentlichen. Zudem wird die hohe Lebensqualität und Vielseitigkeit der Ostschweiz als Wohn- und Arbeitsregion präsentiert. Von

den vier Ostschweizer Kantonen St. Gallen, Thurgau und beiden Appenzell lanciert, wurde die Plattform 2019 nach einem Jahr an einen von der Privatwirtschaft getragenen Verein übergeben und erfreut sich konstanter Beliebtheit.

Ständige Verbesserungen

Im Kampf um die besten Talente muss stets auf aktuelle Entwicklungen reagiert werden. Deshalb überprüft und optimiert die Standortförderung des Kantons St. Gallen die bestehenden Formate laufend. Dabei werden in Zusammenarbeit mit Partnern auch neue Massnahmen entwickelt, um den Arbeits- und Fachkräftemangel nachhaltig zu verringern.

+ ANTHONY CASTIGLIONI
Projektleiter Standortförderung

proost.ch
wilder-osten.ch



«Auf Zielgruppen zugeschnitten»

Ausländische Arbeitskräfte in der Schweiz

Der anhaltende Bedarf der Schweizer Wirtschaft nach Arbeitskräften zeigt sich auch anhand der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt. Dies dokumentieren die aktuellen Zahlen.



Claudia Ruf Bopp

Vor Einführung der Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union war die Zulassung sämtlicher ausländischer Arbeitskräfte zum schweizerischen Arbeitsmarkt kontingentiert und bewilligungspflichtig. Es existierte das Saisonierstatut, mittels dessen die Schweizer Wirtschaft ihren Arbeitskräftebedarf saisonal abdecken konnte. Die Inkraftsetzung der Personenfreizügigkeit bedeutete einen einschneidenden Systemwechsel: Seit dem 1. Juni 2002 haben EU/

EFTA-Bürgerinnen und -Bürger freien Zugang zu einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Sie können in der Schweiz zudem selbstständigerwerbend sein, auch wenn Sie keine Niederlassungsbewilligung (C-Bewilligung) haben. Ihnen wird eine Aufenthaltsbewilligung für fünf Jahre ausgestellt. Sie haben das Recht auf volle geografische und berufliche Mobilität, d.h., EU-/EFTA-Staatsangehörige können in der Schweiz ihren Aufenthalts- und

«Zuwanderung
bleibt zentral»

«Arbeitsmarkt übt Sogwirkung aus»

Arbeitsort sowie ihren Beruf wechseln oder zu einer unselbstständigen Tätigkeit übergehen. Was die Einhaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen betrifft, gelten die gleichen Standards wie für Inländerinnen und Inländer.

Der schweizerische Arbeitsmarkt entwickelte seit Einführung der Personenfreizügigkeit eine ausgeprägte Sogwirkung, was einerseits auf die stark positive und stabile wirtschaftliche Entwicklung und andererseits auch auf die nach Beendigung der Pandemiemassnahmen rekordtiefe Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist. Die Befunde zeigen sich jährlich im positiven Wanderungssaldo von Arbeitskräften aus dem EU-/EFTA-Raum in die Schweiz.

Ausländische Arbeitskräfte im Fokus

Das vermehrte Ausschöpfen des inländischen Arbeitskräftepotenzials reicht nicht aus, um den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften zu decken. Somit rückt die Zuwanderung noch verstärkt in den Vordergrund. Kurzfristig – aber auch zur Befriedigung von Nachfragespitzen – schaffen Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA

Abhilfe, welche für maximal 90 Tage von Betrieben aus der EU/EFTA in die Schweiz entsandt werden oder für diesen Zeitraum eine Stelle bei einem Schweizer Betrieb antreten können. Im Kanton St. Gallen gibt es pro Jahr ungefähr 50'000 Meldungen über solche Einsätze. Im Bewilligungsverfahren und unter Einhaltung des gesamtwirtschaftlichen Interesses der Schweiz ist eine Dienstleistungserbringung bis maximal 120 Tage für EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürger möglich. Dies gilt für Projekte wie etwa die Installation und Inbetriebnahme von Maschinen oder Produktionslinien. Die St. Galler Wirtschaft kann ferner auf rund 10'000 Grenzgänger zählen, die ihren Hauptwohnsitz ausserhalb der Schweiz haben. Ein Viertel der Grenzgänger sind als Hilfskräfte im Kanton tätig.

Aus Drittstaaten werden klassischerweise unerlässliche Spezialistinnen und Spezialisten, die weder in der Schweiz, noch im EU/EFTA-Raum rekrutiert werden können, sowie Hochqualifizierte und Führungskräfte zum Arbeitsmarkt zugelassen. Diese Fachleute kommen vor allem bei international tätigen Unternehmen im Kanton

St. Gallen zum Einsatz. Diese Zulassungen sind kontingentiert und belaufen sich derzeit für die ganze Schweiz auf 8'500 Personen, was weit unterhalb der Zahlen der Zuwanderung aus der EU/EFTA liegt.

Grosse Hoffnungen in Bezug auf die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels macht sich die Wirtschaft angesichts der geflüchteten Personen aus der Ukraine, die seit diesem Frühling in die Schweiz einreisen. Von den insgesamt rund 66'000 Geflüchteten mit Schutzstatus S (Stand Mitte November 2022) haben schweizweit bisher rund 5'800 Personen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen.

Zudem sollen auch anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Diese Personengruppe umfasst im Kanton St. Gallen rund 3'500 Personen im erwerbsfähigen Alter, wovon die Hälfte erwerbstätig ist.

+ CLAUDIA RUF BOPP
Leiterin Arbeitsbedingungen

Viertage-Woche in Wattwiler Elektrotechnikunternehmen

Diesen Sommer hat der Wattwiler Handwerksbetrieb Bichler+Partner AG die Viertage-Woche eingeführt. Die Unternehmensleitung sieht in diesem Schritt mehrere Vorteile – nicht zuletzt mit Blick auf die Werbung von Personal.



Firmenchef Oliver Lacher im Gespräch mit Mitarbeitern.

Mitarbeitende des Wattwiler Traditionsunternehmens mit seinen über 70 Angestellten können seit Juli 2022 ihr wöchentliches Pensum von 40 Stunden an vier Tagen leisten. «Mit diesem Modell steht ihnen ein zusätzlicher Freitag für Familie, Hobbies oder eine Weiterbildung zur Verfügung», sagt Guido Landert, Leiter HR und Administration. Der fixe Absenztage wird vorläufig auf sechs Monate festgelegt. Jene Mitarbeitenden, die sich für die Viertage-Woche entschieden haben, setzen den freien Tag in erster Linie für Familienarbeit oder Weiterbildungen ein.

Massnahme gegen Fachkräftemangel

Die Bichler+Partner AG will dem Fachkräftemangel aktiv begegnen. «Aufgrund der Entwicklung der letzten Jahre war klar, dass wir handeln müssen», sagt Inhaber Oliver Lacher. Mit dieser Massnahme will das Unternehmen einerseits für die bestehende Belegschaft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, andererseits neue Mitarbeitende gewinnen. Bisher sei es zwar nur zu wenigen Neuanstellungen gekommen, erklärt Landert. «Wir gehen aber davon aus, dass wir mittel- und langfristig mit dem eingeschlagenen Weg Erfolg haben werden.»

Auch die Kundschaft profitiert

Die 10-Stunden-Arbeitstage bringen laut Firmenchef Lacher auch der Kundschaft Vorteile. «Wir sind dank den neuen Arbeitszeitmodellen flexibler erreichbar und jeweils von Montag bis Freitag auch nach offiziellem Feierabend für die Kundinnen und Kunden im Einsatz». Das Fachgeschäft in Wattwil bleibt nach wie vor sechs Tage die Woche geöffnet.

Keine generelle Arbeitszeitreduktion

Die Bichler + Partner AG hat mit ihrem Entscheid in diesem Sommer weit über das Toggenburg hinaus für Aufsehen und vereinzelt für Missverständnisse gesorgt. So war in den Medien öfters von einer Viertage-Woche die Rede, die weniger Arbeitsstunden für gleichen Lohn verspricht. Die Bichler + Partner AG hat sich bewusst gegen diesen Schritt entschieden, da die Mitarbeitenden weiterhin zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen auswählen können. Nebst der verkürzten Arbeitswoche bietet das Elektrotechnikunternehmen auch eine Fünftage-Woche an sowie die Möglichkeit für ein Teilzeitpensum. Im Sinne der Gleichbehandlung bleibt deshalb die wöchentliche Arbeitszeit – mit Ausnahme der Teilzeitanstellung – für alle Angestellten gleich.

+ GUIDO LANDERT
Leiter HR und Administration
Bichler + Partner AG

bichler.ch



Auch andere Branchen wagen den Schritt

Auch andere Firmen haben für ihre Mitarbeitenden wahlweise die Viertagewoche eingeführt. Zu den erfolgreichen Pionieren in der Ostschweiz zählt etwa das Coiffeur-Unternehmen Amici Hair Design mit Standorten in St. Gallen, Haag und Altstätten, wo die Angestellten seit dem Februar dieses Jahres ihre Wochenarbeitszeit von 43 auf 34,4 Stunden reduzieren können – dies nota bene bei vollem Lohn. Voraussetzung ist, dass die Coiffeusen und Coiffeure ein eigenes Kundenportfolio mitbringen, das pro Monat genügend Umsatz generiert. Auf der Firmen-Website von Amici Hair Design ist das Modell detailliert beschrieben und mit Rechenbeispielen dokumentiert. «Es gibt immer mehr Coiffeure und Coiffeusen, die diesen Beruf oder gar Berufung aufgeben oder nicht erlernen, weil die Löhne tief sind, der Druck zu hoch ist und sich die Arbeitszeiten mit Freizeit und Familie beissen. Wir wollen unseren Beruf wieder attraktiv

machen, so wie er es eigentlich auch ist», heisst es von Seiten der Firma.

Auch die Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell (IHK) ist sich der zunehmenden Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle bewusst. An die KMU gerichtet hat sie einen Kurzleitfaden zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf publiziert, der unter anderem auch die Wichtigkeit flexibler Arbeitsmodelle herausstreicht. Aufgrund der verschiedenen Ausgangslagen der einzelnen Branchen gebe es keine Patentrezepte.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation



amicihairdesign.ch

Smartfeld ICT Campus St. Gallen: ICT-Talente finden, fördern, vermitteln

MINT-Berufe, vor allem im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT), sind in besonderem Masse vom Fachkräftemangel betroffen. Smartfeld ICT Scouts/Campus sucht, fördert und vermittelt entsprechende Talente. Die Methodik wurde der Sportförderung abgeschaut.



Spielerischer Zugang: Die Schülerinnen und Schüler finden selber heraus, was ihnen gefällt.

«Wenn es im Fussball funktioniert, warum wenden wir das Konzept dann nicht auch in der Berufsbildung an?», dies fragte sich Rolf Schaub, als er Ende 2013 den ICT Scouts/Campus-Förderverein gründete. Dass die Idee Anklang findet, zeigen die letzten Jahre eindrücklich auf: Dem Verband ICT Berufsbildung Schweiz zufolge ist der Smartfeld ICT Campus St. Gallen heute das «aussichtsreichste ICT-Förderprogramm» des Landes.

Wie es funktioniert

ICT-Talentspäher (Scouts) halten in der Volksschule systematisch Ausschau nach motivierten Kindern, die im Rahmen des Campus kontinuierlich gefördert und schliesslich an Lehrbetriebe oder weiterführende Bildungsinstitutionen vermittelt werden. Im Smartfeld ICT Campus St. Gallen sind aktuell mehr als 120 Talente registriert, davon 40 Prozent Mädchen. Der Campus ist freiwillig, kostenlos und findet

«Ausserschulisch,
freiwillig und kostenlos»



ausserschulisch alle vierzehn Tage statt. «Mir gefällt, dass man verschiedene Sachen spielerisch ausprobieren kann, um herauszufinden, was einem zusagt,» sagt Oberstufenschülerin Jana. Zusammen mit Sofia arbeitet sie gerade mit dem Grafikprogramm «Blender» an einem 3D Design-Projekt. Während drei Jahren arbeiten sie im ICT Campus selbständig an ihren eigenen Projekten.

Unterstützung aus der Wirtschaft

Der Kanton St.Gallen hat im Rahmen seiner IT-Bildungsoffensive eine Anschubfinanzierung geleistet. Mittlerweile geniesst der Förderverein des ICT Campus starke Unterstützung aus der Wirtschaft. Die Mitglieder des Fördervereins haben die Gelegenheit, sich direkt im ICT Campus am grössten und besten ICT/MINT-Talentpool der Schweiz zu «bedienen». Im Talent Matching («Lehrstellenbörse») können sie sich den Nachwuchstalenten vorstellen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Die Talente treffen dazu eine Vorauswahl unter den Firmen, die sie interessieren. Danach steht ihnen eine Fülle von möglichen Lehrstellen offen.

+ DOMINIK STROBEL
Leiter Marketing und Kommunikation
ICT Scouts/Campus
+ CORNELIA GUT
Geschäftsführerin Verein Smartfeld



Roger Gredig

Studie: Hohe berufliche Mobilität in ICT-Berufen

Waren 2020 in der Schweiz insgesamt rund 243'000 Personen in einem ICT-Beruf tätig, wird bis zum Jahr 2028 ein zusätzlicher Bedarf von 117'900 ICT-Fachkräften erwartet. Das fehlende Fachpersonal kann weder über das heutige Bildungssystem noch über Zuwanderung vollständig gedeckt werden. Die Arbeitsmarktbeobachtung der Ostschweiz sowie der Kantone Aargau und Zug (AMOSA) nahm dies zum Anlass, die berufliche Mobilität von Arbeitskräften in die ICT-Berufe zu untersuchen.

Viele Neuorientierungen

Nur rund ein Drittel der ICT-Fachleute hat die Laufbahn ursprünglich im selben Beruf begonnen. Während einige von ihnen aus verwandten ICT-Berufen kamen, startete fast die Hälfte der ICT-Fachleute ihre berufliche Laufbahn ausserhalb des Sektors. Ältere Personen und Frauen sind in ICT-Berufen weiterhin in der Minderheit, und sie stammen vergleichsweise oft aus fachfremden Branchen. Ein erheblicher Teil dieser Quereinsteigerinnen und -einsteiger kommt aus Berufen mit ähnlichen Qualifikationsanforderungen. Aber auch Übergänge von Berufen mit niedrigerem Qualifikationsniveau sind nicht ungewöhnlich. Durch gezielte Um- oder Weiterqualifizierung können sich somit auch ihnen neue Wege in die Informatik eröffnen, was dem Fachkräftemangel entgegenwirkt.

+ ROGER GREDIG
Projektleiter ALV
amosa.net/news.html

Dank Einarbeitungs- zuschüssen zu einer nachhaltigen Anstellung

Mit Einarbeitungszuschüssen (EAZ) unterstützt die Arbeitslosenversicherung die Anstellung von erschwert vermittelbaren Stellensuchenden.

EAZ schaffen Anreize für Betriebe, auch Arbeitskräfte einzustellen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen oder (noch) nicht die volle Leistung erbringen können. Arbeitgebende, die erschwert vermittelbare versicherte Personen einstellen, können während maximal sechs Monaten mit durchschnittlich 40 Prozent des vereinbarten Monatslohnes unterstützt werden. Dabei muss der Lohn orts- und branchenüblich sein und ein Einarbeitungsplan vorliegen, der auf die spezifischen Lücken der betreffenden Person eingeht. Normale betriebsübliche Einarbeitungsphasen, Modernisierungen oder auch wirtschaftliche Überlegungen sind jedoch kein Anlass für EAZ.



Andreas Niederer

Sonderregelung für über 50-Jährige

Für über 50-Jährige besteht die Möglichkeit, während maximal zwölf Monaten durchschnittlich 50 Prozent des Lohnes zu beantragen. Die Mitarbeitenden beraten Stellensuchende, Arbeitgebende und Personalberatung bei Fragen zu EAZ. Sie überprüfen die gesetzlichen Bedingungen und verfügen die Gutheissung oder Ablehnung.

Nachhaltiger Erfolg

Jährlich werden durchschnittlich etwa 250 EAZ-Gesuche gestellt, von denen dank professioneller Beratung ca. 85 Prozent gutgeheissen werden können. Nur gerade 15 Prozent der durch EAZ geförderten Arbeitskräfte melden sich innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Programms wieder beim RAV an. Damit gehören Einarbeitungszuschüsse zu den nachhaltigsten arbeitsmarktlichen Massnahmen.

+ ANDREAS NIEDERER
Teamleiter Beratung AM

«Wertvoller Anreiz
für Betriebe»

Vom Wunsch zum Ziel in fünf Monaten

Die Abteilung Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) unterstützt Stellensuchende beim Einstieg in den Pflegebereich.

Nach einer Berechnung des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums fehlen bis ins Jahr 2030 auf allen Stufen der Betreuung 65'000 Pflegefachkräfte. Deshalb kann die Unterstützung einer entsprechenden Ausbildung eine nachhaltige Massnahme sein.

Mit fast 50 Jahren noch ein Richtungswechsel

Carmen Dörig (Name geändert) hatte schon länger den Wunsch gehegt, im medizinischen Bereich zu arbeiten. Deshalb hatte sie bereits früher eine Ausbildung zur Arzt- und Spitalsekretärin absolviert. Leider hat es aber nie mit einer Anstellung geklappt. Als sie sich Anfang Juli schliesslich beim RAV anmeldet, ist klar: Sie will endlich im Pflegebereich Fuss fassen. Entsprechend hat sich Carmen Dörig auch schon über verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Bereits beim Erstgespräch auf dem RAV äussert sie ihren Berufswunsch. Nur zwei Wochen später kann Carmen Dörig mit einer LAM-Mitarbeiterin die Möglichkeiten für ein Einsatzprogramm erörtern. Dies einerseits, um die



Die angehenden Pflegefachkräfte bei ihrer Ausbildung.

«Sehr effektive Massnahme»

persönliche Eignung für den Pflegeberuf vertiefter zu prüfen und ihr andererseits bereits einen Praxiseinsatz im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die LAM-Mitarbeiterin findet dank ihres grossen Netzwerkes schnell ein geeignetes Altersheim, das bereit ist, Frau Dörig nach einigen Schnuppertagen für 14 Wochen im Betrieb einzusetzen. Da ihre Eignung für den Pflegebereich nun feststeht, kann Carmen

Dörig den Zertifikatslehrgang Assistenz Pflege und Betreuung am BZGS St. Gallen besuchen, den sie im Dezember erfolgreich abschliesst. Per 1. Februar – nach nur 5 Monaten RAV – kann Carmen Dörig einen festen Arbeitsvertrag beim Kantonsspital St. Gallen unterzeichnen.

+ ANDREAS NIEDERER
Teamleiter Beratung AM

Grundlagen der Standortförderung überarbeitet

Mit dem neuen Standortförderungsprogramm und dem II. Nachtrag zum Tourismusgesetz berät der St. Galler Kantonsrat im September und November zwei Geschäfte, die für die tägliche Arbeit der Standortförderung zentral sind.

Die Arbeit der kantonalen Standortförderung basiert im wesentlichen auf dem Standortförderungs- sowie dem Tourismusgesetz. Ersteres schreibt unter anderem vor, dass der Kanton periodisch ein mehrjähriges Standortförderungsprogramm vorlegen muss, das die Handlungsfelder, Zielsetzungen und den finanziellen Rahmen der Standortförderung umschreibt. Im Tourismusgesetz ist geregelt, wie die Äufnung des Tourismusfonds und der Mitteleinsatz zugunsten touristischer Leistungen und Projekte erfolgt. Wesentliche Bestandteile dieser beiden Grundlagen wurden in den vergangenen Monaten überarbeitet und sind aktuell Gegenstand der politischen Diskussion im Kantonsrat. Bei planmässigem Verlauf werden beide Geschäfte in der Novembersession verabschiedet und mit Beginn des Jahres 2023 rechtskräftig.

Informieren Sie sich über die Arbeiten der Standortförderung der letzten beiden Jahre über den im August 2022 veröffentlichten Fokus-Bericht. Dieser ist online abrufbar unter fokus-sg.ch.



Samuel Mösle (links) und Daniel Müller.

Standortförderungsprogramm 2023–2027

Das Standortförderungsprogramm leistet durch gezielte Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung einen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Kantons St. Gallen. So werden hier ansässige Unternehmen gehalten, neue Firmen angesiedelt und Innovationen gefördert, mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und zu schaffen. Das neue Programm knüpft inhaltlich an die laufenden Projekte an, greift dabei auf ein Set an erprobten Mitteln und Methoden zurück und vereint diese mit neuen Ansätzen und Strategien, insbesondere in der Innovations- und Start-up-Förderung.

II. Nachtrag zum Tourismusgesetz

Der stetige Mittelabfluss im Tourismusfonds sowie nötig gewordene Sondermassnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie führten dazu, dass die bisherige Finanzierung der Tourismusförderung auf eine tragfähige Basis gestellt werden muss. Die Überarbeitung des Tourismusgesetzes nimmt sich dieser Frage an; sie behebt die genannten Probleme und sorgt für eine langfristige, solide Finanzierung der Tourismusförderung.

+ DANIEL MÜLLER
Hauptabteilungsleiter Standortförderung

+ SAMUEL MÖSLE
Teamleiter Entwicklung und Tourismus
Standortförderung

Bilanz zum Härtefallprogramm

Auch wenn die Corona-Pandemie in den vergangenen Monaten etwas aus dem Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt ist, tangiert sie die Arbeit des AWA nach wie vor stark.

Gestützt auf die vom Kantonsrat beschlossene Unterstützung in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie konnten besonders betroffene Unternehmen Gesuche um Härtefallunterstützung stellen. Seit November 2020 sind Mitarbeitende des AWA und insbesondere der Standortförderung für die Konzeption, den Aufbau und die Abwicklung der Härtefallunterstützungen zuständig und bekleiden eine Schlüsselrolle innerhalb der kantonalen Taskforce.

Beeindruckende Zahlen

Für das Härtefallprogramm 2021 konnten Unternehmen vom 4. Januar bis zum 31. Oktober 2021 Hilfsge-suche stellen. In dieser Zeit gingen 1'913 Anträge ein, die Zahlungen im Gesamtbetrag von rund 154,5 Mio. Franken auslösten. Davon wurden knapp 147,6 Mio. Franken als nicht rückzahlbare Beiträge ausbezahlt. Der Kanton ging ferner in der Höhe



Silvan Fuchs

von 6,9 Mio. Franken Solidarbürgschaften ein. Von den 1'913 Härtefall-Gesuchen entfielen rund 60 Prozent auf die Gastronomie/Hotellerie, gefolgt vom Detailhandel mit etwas mehr als 17 Prozent der Gesuche.

Im Juni 2022 hat der Kantonsrat beschlossen, das Härtefallprogramm 2021 auf den Dezember 2021 aus-zudehnen sowie für das 1. Quartal 2022 ein zusätzliches Härtefall-programm zu öffnen. Für den Monat Dezember 2021 wurden 125 Ge-suche eingereicht, von denen 43 bewilligt werden konnten, was eine Auszahlung von rund 300'000 Franken zur Folge hatte.

Für das 1. Quartal 2022 gingen 121 Anträge ein, deren Bearbeitung noch

nicht abgeschlossen ist. Per Mitte September 2022 konnten 66 Anträge bewilligt werden, was zu einer Auszahlung von rund 4 Mio. Franken geführt hat.

Parallel dazu wurde mit der Missbrauchsbekämpfung begonnen, um mögliche Falschangaben und Verstösse gegen die Auflagen aufzudecken und entsprechende Schritte einzuleiten.

Die Abwicklung des Härtefallpro-gramms gestaltete sich einerseits aufgrund der verschiedenen An-passungen und Änderungen sowie auch im Vollzug als äusserst auf-wändig. So bearbeitete das AWA mehrere hundert Rückfragen und unzählige Wiedererwägungsge-suche. Zudem wurden rund 40 an-fechtbare Verfügungen erlassen.

+ SILVAN FUCHS
Projektleiter Standortförderung
awa.sg.ch

«Dreh- und Angelpunkt der Härtefallabwicklung»

Philipp Plüss, IIZ-Berater RAV Wattwil

Philipp Plüss betreut als Personalberater im Bereich der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) die Anliegen von rund 70 Stellensuchenden. Ein fordernder Job mit diversen Schnittstellen zu Arbeitgebern, Arbeitsstellen, Institutionen und Sozialversicherungen.



Philipp Plüss im Kundengespräch.

«Normaler Arbeitstag? Gibt es nicht.»

Vereinfacht dargestellt besteht meine Aufgabe darin, Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen auf ihrem teils steinigen Weg der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu beraten. Einen normalen Arbeitstag gibt es dabei meistens gar nicht, da jede Geschichte und jeder Mensch anders sind. Aber das macht es letztlich interessant. Durch die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Personen in Bezug auf Herkunft und Altersgruppen gewinne ich jeden Tag wertvolle Lebenserfahrung hinzu.

Tägliche Routine

Ein Tag beinhaltet oft zwei Erst- sowie vier bis sechs Beratungsgespräche. Dazwischen verfasse ich Protokolle, beantworte eingegangene Mails und telefonische Anfragen oder bearbeite Dossiers in der Geschäftskontrolle. Zudem tausche ich mich als IIZ-Personalberater oft mit Fachpersonen bei der IV, Krankentaggeldversicherungen, Sozialämtern oder anderen Institutionen aus und koordiniere Rundtischgespräche. Auch gehört das aktive Vermitteln von Stellensuchenden an potenzielle Arbeitgeber zu den Hauptkompetenzen eines Personalberaters.



Im Kundenbereich des RAV Wattwil.

Ich bin für Stellensuchende im Alter von 17 bis 64 Jahren zuständig. Als IIZ-Personalberater begleite ich einerseits «normale» Stellensuchende, andererseits aber auch Menschen, die noch mindestens mit einer weiteren Sozialversicherung oder Institution in Kontakt stehen. Auf dem RAV Wattwil sind zwei Personalberater tätig, um Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen zu beraten und die Triage sicherzustellen.

Das Erstgespräch

Arbeitslosigkeit und der erste RAV-Besuch stellen für die meisten Stellensuchenden eine grosse Belastung dar. Deshalb ist es für mich wichtig, meinem Gegenüber in der persönlichen Beratung eine klare, vielversprechende Orientierung zu geben. Ich erkläre das Prozedere der Beratung und mache deutlich, wie ich in diesem Prozess unter-

stützen kann, um schnell wieder eine Stelle zu finden. Vereinbarungen und Ziele halten wir schriftlich in einer gemeinsam besprochenen Wiedereingliederungsstrategie fest. Initiative, motivierte Stellensuchende, die über ein intaktes und starkes Netzwerk verfügen und sich zutrauen, schnell wieder einen Job zu finden, haben die grösste Chance auf Erfolg.

Meldet sich ein Stellensuchender auf dem RAV an, so findet innerhalb von 12 Tagen ein persönliches Erstgespräch statt, bei dem auch die gegenseitigen Erwartungen definiert werden. Auf Basis der Rückmeldungen erstelle ich eine berufliche Situations-Analyse und zeichne vorhandene Kompetenzen und Ressourcen meines Gegenübers auf. Gleichzeitig prüfe und optimiere ich die Bewerbungsunterlagen und definiere Ziele für das nächste Gespräch. Oft werden die Stellen-

suchenden bereits am Erstgespräch für eine passende arbeitsmarktliche Massnahme angemeldet, z.B. für einen Bewerbungscoaching-Kurs, um für die bevorstehende Stellensuche optimal vorbereitet zu sein.

Das Folgegespräch

Innerhalb der nächsten vier Wochen findet ein Folgegespräch statt, wo auch die bereits verfassten Bewerbungen besprochen werden. Für die Beratungsgespräche müssen die Stellensuchenden mittlerweile nicht mehr unbedingt persönlich auf dem RAV erscheinen – Digitalisierung bzw. Zoom sei Dank. Die neuen Möglichkeiten erlauben es auch uns Personalberatenden, zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Im Gespräch erkundige ich mich nach bereits erfolgten Vorstellungsgesprächen, prüfe die im Erstgespräch vereinbarten Ziele, kläre weiteren Qualifizierungsbedarf zusammen mit der stellensuchenden Person ab und durchforste das Internet nach passenden Stellen. Die Folgegespräche dauern rund 30 Minuten und finden maximal alle fünf Wochen statt. Der Prozess endet, wenn die Person eine Stelle findet oder sich aus anderen Gründen vom RAV abmeldet.

«Schön, in einem positiven Umfeld zu arbeiten»



Koordination notwendig

Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) bedeutet ein koordiniertes Miteinander mehrerer Ansprechgruppen im Dienst der Stellensuchenden mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die Zusammenarbeit aller beteiligten Institutionen aus den Bereichen der sozialen Sicherheit, der Integration und aus dem Bildungsbereich soll den Ausschluss der Betroffenen aus dem Erwerbs- und Gesellschaftsleben verhindern. Für Personen, die in mindestens zwei Institutionen angemeldet sind, ist eine versicherungsübergreifende Koordination wichtig.

Und hier komme ich ins Spiel: Im Erstgespräch verschaffe ich mir meist einen Überblick über die aktuelle Situation. Was für Stellen sind involviert? Gibt es wichtige Kontaktpartner auf Seiten der IV, der SUVA oder von Krankentagegeldversicherungen respektive Ärzte, soziale Fachstellen und Sozialämter, mit denen ich mich austauschen kann? Als IIZ-Berater übernehmen wir oftmals die Fallführung. Nach Absprache mit der stellensuchenden Person organisiere ich ein Koordinationsgespräch mit allen Beteiligten. Ziel ist es, die Eingliederungschancen in

den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen. Die Massnahmen und Angebote der Vollzugsstellen sollen möglichst wirksam und effizient eingesetzt werden.

Massgeschneiderte Lösungen

Anlässlich des Gesprächs werden die nächsten Schritte konkretisiert und individualisierte Massnahmen aufgegleist. Arbeitsmarktliche Massnahmen sind Leistungen der Arbeitslosenversicherung, die diverse Angebote – von Kursen über Praktika bis hin zu Coachings – beinhalten. Wenn etwa eine Person nach länger dauernder Erkrankung wieder zu 20 Prozent arbeitsfähig ist, kann ein 14 Wochen dauerndes Beschäftigungsprogramm zur Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit und Gewährleistung der Tagesstruktur sinnvoll sein. Ist jemand bereits wieder voll arbeitsfähig, die Eingliederung jedoch aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit erschwert, können ein Praktikum oder Einarbeitungszuschüsse gegebenenfalls besser helfen. Im Gespräch wird eine Wiedereingliederungsstrategie mit den besprochenen Zielvereinbarungen erstellt.

Was eine gute Beratung ausmacht

Die Suche nach einer Stelle ist oft mit Rückschlägen verbunden. 80 Bewerbungen sind keine Seltenheit, verbunden mit 79 Absagen. Und trotzdem sollten Stellensuchende beim nächsten Versuch wieder motiviert und selbstbewusst auftreten. Deshalb ist es für mich wichtig, dass ich die Betroffenen regelmässig im persönlichen Austausch unterstützen, aufbauen und positiv aktivieren kann. Nebst Empathie und Wertschätzung für die geleisteten Anstrengungen geht es mir dabei immer auch darum, den Bewerberinnen und Bewerbern ihre Stärken in Erinnerung zu rufen. Auch wenn die Ausgangslage meist alles andere als rosig ist, schätze ich es sehr, in einem positiven Umfeld zu arbeiten, wo sich alle für das Wohl der Stellensuchenden einsetzen.

+ PHILIPP PLÜSS
IIZ-Personalberater





Kaderposition neu besetzt

Daniel Liebens ist der neue Leiter der Hauptabteilung Arbeitslosenversicherung im AWA. Er hat am 15. August 2022 die Nachfolge von Daniel Lang angetreten, der eine neue Herausforderung als Leiter des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau angenommen hat.

Daniel Liebens hat sich anhand seiner bisherigen beruflichen Stationen einen breiten Erfahrungsschatz und Führungserfahrung auf höherer Managementstufe aneignen können. Er war die letzten fünf Jahre Mitglied der Geschäftsleitung der Post Logistics AG und damit für die Verarbeitungszentren der Schweizer Post im Bereich der Wertelogistik verantwortlich. Davor war er unter anderem beim Migros Genossenschaftsbund sowie im Bankenumfeld tätig.

Nach dem Handelsdiplom und einer Ausbildung zum Bankkaufmann studierte Daniel Liebens an der Universität Hagen Wirtschaftswissenschaften und Bauingenieurwesen. Im Jahr 2000 übersiedelte er in die Schweiz und bildete sich bis heute berufsbegleitend und fachbezogen weiter. Unter anderem schloss er im Jahr 2008 eine Ausbildung zum Executive Master of Business Administration (EMBA) erfolgreich ab.

awa.sg.ch



Kanton St.Gallen
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Beratung auf Termin
Anmeldung: www.job-room.ch/awv
+41 58 229 22 00

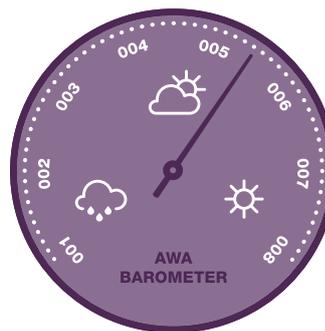
Neuer RAV-Standort in Heerbrugg

Nach Monaten der Planung war es vor wenigen Tagen schliesslich soweit: Das RAV Heerbrugg hat seinen neuen Standort an der Bahnhofstrasse 20 beziehen können. Seit dem 17. November 2022 werden die Stellensuchenden in einer offenen Bürolandschaft betreut; ein Konzept, dass sich in den letzten Jahren bereits an den neu konzipierten RAV-Standorten in St. Gallen, Wattwil, Wil und Rapperswil-Jona bewährt hat.

Das neue RAV bietet verschiedene Zonen für Beratungsgespräche oder für das ungestörte Arbeiten. Es gibt weiterhin auch geschlossene Räume, falls eine stellensuchende Person ihr Beratungsgespräch lieber im vertraulichen Rahmen führen will. Der Vorteil zu den Einzelbüros am alten Standort liegt darin, dass der Austausch unter den Fachspezialisten des RAV automatisch gefördert wird. Das kommt den RAV-Kundinnen und Kunden direkt zugute.

Aktuell betreut das RAV Heerbrugg rund 2'200 Stellensuchende aus dem St. Galler Rheintal und der Region Rorschach.

awa.sg.ch



AWA-Barometer

Die Arbeitslosigkeit ist im Herbst 2022 auf einem langjährigen Tiefstand angelangt, die Prognosen weisen für die kommenden Monate in Richtung Stabilisierung. Die gleiche Beobachtung gilt für die Anträge auf Kurzarbeitsentschädigung oder die gemeldeten Personalmassnahmen.

Auch die Gesuche für gewerbliche und industrielle Baubewilligungen sowie für Nacht- und Sonntagsarbeit bewegen sich aktuell seitwärts. Der starke Anstieg der ausländerechtlichen Bewilligungen steht in Zusammenhang mit Leistungserbringern aus der Ukraine, er hat also keinen konjunkturellen Hintergrund.

Die Einschätzung zur Konjunkturentwicklung wird nach wie vor durch äussere Faktoren erschwert, den anhaltenden Krieg in der Ukraine sowie ein möglicher Engpass bei der Energieversorgung. Der Ausblick für 2023 bleibt verhalten positiv, er ist aber mit grossen Unsicherheiten behaftet.

sg.ch/wirtschaft-arbeit/publikationen.html

WTT Young Leader Award: Raumplanungs-Tool des AWA wird ausgezeichnet

Im Rahmen der Verleihung des WTT Young Leader Awards 2022 hatte auch das AWA Grund zum Feiern. Das Team der Fachhochschule OST, das im Auftrag der Kantone St.Gallen und Schwyz das Bedürfnis nach digitaler Unterstützung bei Raumplanungsprozessen untersuchte, landete in der Kategorie Marktforschung auf dem hervorragenden zweiten Platz.



Das ausgezeichnete Team der Fachhochschule OST mit Lukas Bleher vom AWA (Dritter von links).

In 45 Praxisprojekten haben Wirtschaftsstudierende der Ostschweizer Fachhochschule OST ihr Können unter Beweis gestellt. Sechs dieser von Unternehmen in Auftrag gegebenen und bezahlten Arbeiten wurden schliesslich in den Kategorien Marktforschung und Managementkonzeption für den WTT Young Leader Award 2022 nominiert. Die Sieger wurden Ende September an der traditionellen Preisverleihung in der Tonhalle St.Gallen erkoren.

Digitale Unterstützung bei Raumplanung

Weniger Zersiedelung, mehr Verdichtung – das ist das Credo der Raumplanung. «Die Kantone St.Gallen und Schwyz sind Pioniere bei der Digitalisierung von Innenentwicklungsstrategien», sagt Claudia Pedron von der OST. Im Vorfeld des von ihr gecoachten Praxisprojekts entwickelte sie mit

dem AWA St.Gallen sowie dem Kanton Schwyz (Amt für Raumentwicklung und Amt für Wirtschaft) einen Software-Prototypen, der Gemeinden bei solchen Strategien unterstützt. «Die kreative Arbeit muss weiterhin von Raumplanern gemacht werden, aber gerade für kleinere Gemeinden soll es ein Hilfsmittel sein, das Knowhow vermittelt und Ressourcen spart», sagt Lukas Bleher vom AWA St.Gallen.

Wunsch nach Kompetenzzentrum

Und was halten die Gemeinden von der digitalen Unterstützung? Das fand das anlässlich des WTT Young Leader Awards ausgezeichnete Praxis-Projektteam heraus. Für die Befragungen tauchten die Studierenden der Wirtschaftsinformatik tief in die komplexe Materie der Raumplanung ein. «Uns ging es nämlich nicht nur um ein Informatik-

Tool», so Bleher. Das AWA habe auch seine Methodik «ArealPlus» überprüfen wollen. So zeigten die Studierenden auf, wie das Kennzahlenmodell verbessert werden kann – etwa mit weiteren ökologischen Kennzahlen. Zudem empfahl das Team, das Tool präziser zu positionieren: Für wen ist es gedacht? Was kann es? Die Befragung ergab zudem, dass die Gemeinden ein Kompetenzzentrum begrüßen würden, das sie im Prozess der Innenentwicklung unterstützt.

Genau hier will Claudia Pedron zusammen mit den Auftraggebern ansetzen. Bisher gab es kein umfassendes digitales Vorgehen, das Gemeinden und Raumplanenden hilft. «Wir können einen Standard etablieren», sagt Lukas Bleher vom AWA.

+ PASCAL TSCHAMPER
Kommunikation WTT Young Leader Award
ost.ch/praxisprojekte-wi

RAV

+41 58 229 22 00
rav@sg.ch

Kurzarbeit**Voranmeldung**

+41 58 229 48 85
bewilligung.kurzarbeit@sg.ch

Montag bis Freitag
8.30 – 11.30 Uhr / 14.00 – 16.00 Uhr

Kurzarbeit**Abrechnung**

+41 58 229 47 11
kurzarbeit.alk@sg.ch

Montag / Dienstag / Donnerstag
8.00 – 11.30 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr
Mittwoch / Freitag
8.00 – 11.30 Uhr

Stellenmeldepflicht

arbeit.swiss

Kantonale**Arbeitslosenkasse**

+41 58 229 47 11
arbeitslosenkasse@sg.ch

Meldungen von**Schlechtwetter**

+41 58 229 49 09
bettina.wenk@sg.ch

Standortförderung

+41 58 229 64 64
info.standortfoerderung@sg.ch

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38
auslaender@sg.ch

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40
arbeitsinspektorat@sg.ch

Gewerbebewilligungen

+41 58 229 35 60
gewerbe@sg.ch

Private Arbeitsvermittlung /**Personalverleih**

+41 58 229 49 80
fachstelle.avg@sg.ch