

wirtschaft + arbeit

02 | 23



*Arbeit 4.0 –
Berufswelt im Wandel*

«Neue Aufgaben
bedeuten auch
neue Chancen»

IMPRESSUM

Ausgabe November 2023

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, Unsplash

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





Digitale Helfer, die uns herausfordern

Spätestens mit dem November 2022 und dem Aufkommen des Chatbots Chat-GPT ist das Thema künstliche Intelligenz (KI) in aller Munde. Auch in der Schweiz haben seither zehntausende Menschen die Software ausprobiert; sei es beispielsweise, um sich Texte verfassen oder komplexe Fragen beantworten zu lassen. Grösstenteils liefert das Programm dabei verblüffend gute Ergebnisse, was uns Userinnen und User wiederum vor die bange Frage stellt: Sind wir – zumindest bezogen auf unsere Arbeit – austauschbar geworden?

Programme wie Chat-GPT stehen beispielhaft für die digitale Transformation unserer Arbeitswelt. Die jüngste Studie der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle AMOSA kommt zum Schluss, dass unsere Jobs durch KI abwechslungsreicher aber gleichzeitig auch anspruchsvoller werden. Zudem rücken erstmals auch höher qualifizierte Personen und ihre Tätigkeiten verstärkt in den Fokus des digitalen Wandels. Wir nehmen dies zum Anlass, einzelne Aspekte und Befunde der AMOSA-Studie auf den folgenden Seiten zu vertiefen.

Darüber hinaus nutzen wir gerne die Gelegenheit, Sie in der neuesten Ausgabe unseres Magazins über die aktuellen Entwicklungen und Projekte aus unserem Amt zu informieren.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

+ **KARIN JUNG**
Leiterin Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/9

Schwerpunkt Berufswelt im Wandel

- Berufswelt im rasanten Wandel
- Gefragt sind Anpassungsfähigkeit, Offenheit und Lernbereitschaft
- Berufsbildung zukunftsgerichtet vorantreiben

10/11

Die Statistik

- Technik und Wissen prägen die Arbeitswelt zusehends

12/13

Arbeitsbedingungen

- Der Gesundheit am Arbeitsplatz Sorge tragen

14/15

Herausforderung Sockelarbeitslosigkeit

- Fokus liegt auf rascher Wiedereingliederung

16

ETH-Professur in St.Gallen

- Weiterer Schub für die St.Galler Innovationstätigkeiten

17

Neue Regionalpolitik des Bundes NRP

- Regionale Impulse für Wirtschaft und Tourismus

18/21

Ein Arbeitstag von

- Adnan Durakovic, Sachbearbeiter Arbeitslosenversicherung

22

News

- Personelle Wechsel
- AWA-Barometer

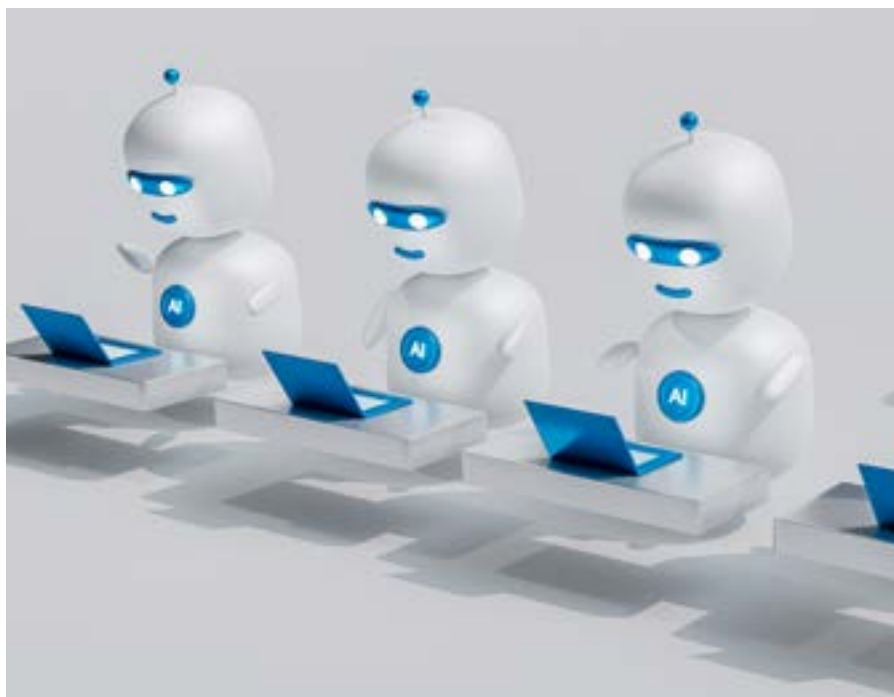
23

Schlusspunkt

- Die Switzerland Innovation Tour machte Halt in St.Gallen

Berufswelt im rasanten Wandel

Die Digitalisierung prägt und revolutioniert unseren Alltag. Dies zeigt sich auch anhand der rasanten technischen Entwicklungen in der Arbeitswelt. Mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) sind zunehmend auch Fachkräfte von Veränderungen betroffen. Doch was bedeutet dies konkret?



Wie rasch die Digitalisierung den Strukturwandel im Arbeitsmarkt vorantreibt, macht ein Blick auf die Entwicklung der letzten Jahren deutlich. Eine aktuelle Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS) hat aufgezeigt, dass die Beschäftigung bei den wissensintensiven (kognitiven) und inter-

aktiven Tätigkeiten seit dem Jahr 2010 um mehr als 30 Prozent zugenommen hat. Gleichzeitig gingen im Bereich der manuellen Routinetätigkeiten die Zahl der Beschäftigten um 22 Prozent zurück. Kognitive Nicht-Routinetätigkeiten machten im Jahr 2020 zusammen bereits mehr als die Hälfte der gesamten Beschäftigung aus.

«Job-Anforderungsprofile verändern sich»

Komplexe Tätigkeiten werden automatisierbar

Mittlerweile rücken zunehmend auch komplexe kognitive Tätigkeiten in den Fokus der Digitalisierung. Besonders eindrücklich zeigt sich dies am Beispiel des interaktiven Sprachroboters Chat-GPT, der einen Eindruck vermittelt, wie stark sich die Fortschritte im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI) künftig auf unsere Arbeitswelt auswirken könnten. Die AMOSA-Studie aus dem Jahr 2023 untersucht, welche Berufe besonders stark von der Digitalisierung betroffen sind. Ihre Kernaussage deckt das gesamte Spektrum von Chancen bis hin zu den Herausforderungen ab: Der Einsatz von KI dürfte zwar nur in seltenen Fällen dazu führen, dass ein Beruf komplett verschwindet. Sicher ist aber, dass sich die Tätigkeits- und Anforderungsprofile in vielen Berufen verändern werden. Die OECD wagt in diesem Zusam-

menhang eine Schätzung und geht davon aus, dass im kommenden Jahrzehnt weltweit rund 1,1 Milliarden Arbeitsplätze durch den beschleunigten technischen Wandel radikal verändert werden dürften.

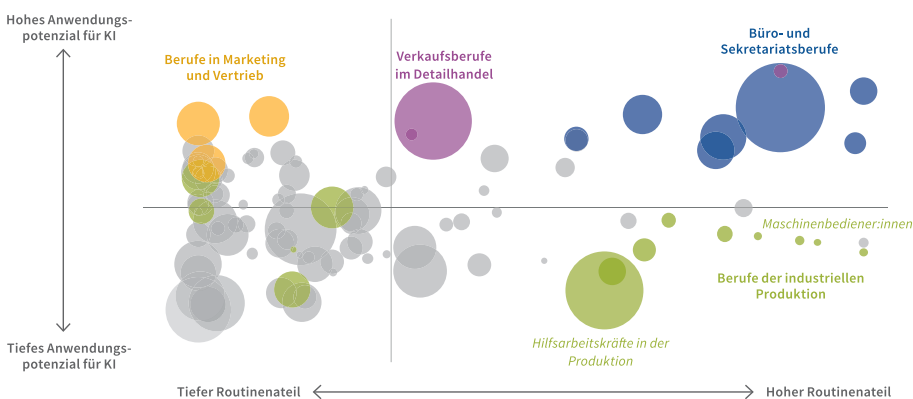
Vier Berufsfelder im Fokus

Die AMOSA-Studie rückt Büro- und Sekretariatsberufe, Verkaufsberufe im Detailhandel, die industrielle Produktion und Marketingberufe ins Zentrum. Um mit den laufenden Entwicklungen Schritt halten zu können, sei auf Seiten der Arbeitnehmenden eine hohe Offenheit für Neues und Lernwille entscheidend. Gefordert sind auch die Arbeitgebenden und die öffentliche Hand: Nebst den Unternehmen, die ihrerseits Aus- und Weiterbildungsoffensiven lancieren, passt sich auch das Schweizer Bildungssystem stetig den veränderten Gegebenheiten an. Insbesondere die Be-

rufs- und Sekretariatsberufe orientiert sich stark daran, welche Fähigkeiten von angehenden Arbeitskräften verlangt werden. Mit den Fachhochschulen sind zudem neue Möglichkeiten zur Weiterbildung im tertiären Bereich geschaffen worden.

Auch die öffentliche Arbeitsvermittlung nutzt die ihr im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung stehenden Instrumente, um registrierte Stellensuchende für den Arbeitsmarkt der Zukunft fit zu machen. Dabei greift sie auch auf Erfahrungen zurück, die auf dem wirtschaftlichen Strukturwandel der letzten Jahrzehnte basieren.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation



Betroffenheit der Berufe durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI)

Die Grafik zeigt die Betroffenheit verschiedener Berufe basierend auf der Routineintensität der Tätigkeiten (Mihaylov und Tijdens, 2019) und dem Anwendungspotenzial von Machine-Learning-Algorithmen als Teilgebiet der künstlichen Intelligenz (Brynjolfsson et al., 2018 und Kanders et al. 2020). Die Grösse der Kreise entspricht der Anzahl Stellensuchender aus dem entsprechenden Berufsfeld. Die beiden Achsen entsprechen den durchschnittlichen Ausprägungen der beiden Betroffenheitsmasse über alle Berufe hinweg.

Daten: AVAM; Abmeldekohorten 2020/21, AMOSA-Gebiet

Gefragt sind Anpassungs- fähigkeit, Offenheit und Lernbereitschaft

Im Zuge der Digitalisierung gewinnen zwischenmenschliche Kompetenzen und Handlungskompetenzen zunehmend an Bedeutung, sagt Katharina Degen, Leiterin von AMOSA und Co-Autorin der vorliegenden Studie.



Katharina Degen

Katharina Degen, die jüngste AMOSA-Studie trägt den Titel «Arbeit 4.0 – The Future of Work». Sollten wir uns aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse Sorgen machen?

KATHARINA DEGEN:

Nein, dazu besteht kein Grund. Die Tatsache, dass künstliche Intelligenz vermehrt auch anspruchsvolle Tätigkeiten automatisierbar macht, hat für die Arbeitskräfte zwar Veränderungen zur Folge. Aber wir sind gut aufgestellt, um diesen Wandel begleiten bzw. bewältigen zu können.

Greift die Interpretation, dass die neuen KI-Anwendungen zahlreiche Jobs, z.B. Sekretariatsstellen oder Marketingberufe, bedrohen würden, zu kurz?

Ich spreche nicht gerne von einer Bedrohung. Auch wenn viele Möglichkeiten für die Anwendung von künstlicher Intelligenz bestehen, bedeutet dies nicht, dass diese Berufe verschwinden werden. Es sind die Berufsfelder und Aufgabenportfolios, die sich stark verändern.

Was heisst das konkret für den Berufsalltag einer Sachbearbeiterin oder eines Sachbearbeiters in einem Dienstleistungs-KMU?

Die kaufmännischen Berufsprofile haben sich bereits seit Mitte der 1990er-Jahren stark verändert. Mit der fortschreitenden Büroautomation sind viele administrative Routineaufgaben von Computerprogrammen übernommen oder vereinfacht worden. KI verschiebt diese Grenze und macht auch komplexere Nicht-Routinetätigkeiten automatisierbar. Das Bearbeiten von Sonder- oder Ausnahmefällen wird an Relevanz gewinnen.

Die Aufgaben werden also abwechslungsreicher, aber auch anspruchsvoller?

Viele der von uns befragten Expertinnen und Experten berichteten, dass Jobprofile durch die Veränderungen aufgewertet werden. Das bringt mehr Abwechslung in den Berufsalltag. Die neuen Aufgabengebiete sind für viele Personen eine Chance. Die Kehrseite der Medaille ist, dass die Veränderungen für einzelne Personen auch zu einem stressigeren Berufsalltag oder einer gewissen Überforderung führen können.

Eine der Folgerungen der AMOSA-Studie ist, dass formale Berufsabschlüsse künftig an Bedeutung verlieren und stattdessen ein Denken in Kompetenzprofilen im Arbeitsmarkt wichtiger wird. Was müssen Arbeitnehmende mitbringen, um auf dem Jobmarkt der Zukunft bestehen zu können?

In einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt ist spezifisches Fachwissen relativ rasch veraltet. Was bleibt, sind zwischenmenschliche Kompetenzen und Handlungskompetenzen, die die Arbeitnehmenden dazu befähigen, sich stetig an den neuen Anforderungen auszurichten. Arbeitnehmende müssen neben einer ausgeprägten Sozialkompetenz also vor allem auch eine hohe Anpassungsfähigkeit, Offenheit und Lernbereitschaft mitbringen.

Was ändert sich für die Arbeitgebenden?

Angesichts des sich akzentuierenden Arbeits- und Fachkräftemangels sind Arbeitgebende mehr denn je gefordert, in die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Belegschaft zu investieren. Mittels Up- und Reskilling-Programmen können

Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden mitnehmen. Schon heute laufen Bestrebungen Kassiererinnen und Kassierer in neue Bereiche, wie zum Beispiel den Kundendienst weiterzuentwickeln. Auch im Bereich der digitalen Kompetenzen ist eine ganzheitliche Unterstützung der Arbeitnehmenden gefordert.

Der Besuch von Weiterbildungen gehört heute praktisch zu jeder Berufslaufbahn dazu, Umschulungen sind hingegen eher selten. Wird sich das durch die Digitalisierung ändern?

In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels und der Digitalisierung werden berufliche Umorientierungen und Quereinstiege immer wichtiger. Um an passende Leute zu kommen, sollten Arbeitgebende bei der Personalrekrutierung vermehrt auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber fokussieren und weniger stark auf formelle Bildungsabschlüsse. Dies bedingt aber ein gewisses Umdenken bei den Betrieben. Mittels Umschulungen können auch Fachkräfte aus fachfremden Bereichen zu interessanten Kandidaten werden.

«Ich spreche nicht gerne von Bedrohung»

Welchen Beitrag kann die öffentliche Arbeitsvermittlung leisten, damit berufliche Neuorientierung von Stellensuchenden in Zeiten der Digitalisierung gelingt?

Die Förderung von beruflichen Neuorientierungen von Stellensuchenden gehört nicht zur Kernaufgabe der Arbeitslosenversicherung. Über bestehende Angebote wie Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse oder arbeitsmarktliche Massnahmen können aber Stellensuchende, die durch die Digitalisierung besonders stark unter Druck geraten sind, bei einer beruflichen Neuorientierung unterstützt werden. Auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Branchen bei bestehenden oder gemeinsam entwickelten Quereinstiegs- oder Reskilling-Programmen kann ein Instrument darstellen, um Stellensuchende bei einer Umorientierung zu unterstützen.

Wie stellen die RAV künftig sicher, dass Stellensuchende ohne digitale Kompetenzen den Anschluss an die Berufswelt nicht verlieren?

Die öffentliche Arbeitsvermittlung kann Stellensuchenden im Rahmen der Beratungsgespräche helfen, digitale Kompetenzlücken zu erkennen und Handlungsbedarf zu eruieren. Verknüpft mit einem breiten Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen – von kollektiven PC-Anwenderkursen bis zu individuellen, berufsspezifischen Fachkursen – können digitale Kompetenzen geschult und erkannte Defizite gezielt angegangen werden.

Das wird auch für die Personalberatenden auf den RAV zu einer Herausforderung ...

Das stimmt. Sie müssen in der Lage sein, sich permanent mit den neuen Anforderungen und Trends auf dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen. Um Stellensuchende gezielt bei ihrer Wiedereingliederung in einen digitalisierten Arbeitsmarkt zu unterstützen, müssen RAV-Personalberatende zudem selbst digital fit sein. Dies erfordert ein dynamisches Mindset und eine hohe Offenheit gegenüber Neuem.

AMOS A

AMOS A steht für die Arbeitsmarktbeobachtung der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich. Ihr Ziel ist es, wissenschaftlich fundierte Informationen zu praxisbezogenen Themen des Arbeitsmarktes bereitzustellen und Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von stellensuchenden oder arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die aktuelle Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work» kann über den untenstehenden QR-Code eingesehen werden.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation



amosa.net/projekte/arbeit-4-0.html

Berufsbildung zukunftsgerichtet vorantreiben

Um die Jugendlichen auf den rasanten Wandel der Berufswelt vorzubereiten, muss die berufliche Grundbildung stets den neuen Anforderungen entsprechen.

Ein Beispiel: Früher setzten gelernte Schriftsetzerinnen und Schriftsetzer Manuskripte von Hand in eine Druckform um und gestalteten so Bücher, Kataloge oder Zeitschriften. Von 2005 bis 2021 konnte die Lehre als Printmedienverarbeiter/-in EFZ absolviert werden. Darauf folgten die beiden neuen Grundbildungen Bindetechnologe/-in EFZ und Druckausrüster/-in EFZ, die dem heutigen Arbeitsmarkt entsprechen.

Anpassungen bei Bedarf

In der Schweiz ist die Berufsbildung eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) steuert die Entwicklung von Berufen, indem es mindestens alle fünf Jahre die rund 250 beruflichen Grundbildungen



Bruno Müller

auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen überprüft und bei Bedarf anpasst. Die Organisationen der Arbeitswelt, also die Berufsverbände, legen die Inhalte der Bildungserlasse fest, während die Kantone für deren Umsetzung zuständig sind.

Die Kantone als Verbundpartner werden bereits bei der Revision von Bildungsverordnungen und

Bildungsplänen einbezogen. Neue Berufe entstehen derzeit häufig in den Branchen Informatik und Umwelt: Heute gibt es nicht mehr nur den Beruf Informatiker/-in, sondern auch Spezialisierungen wie Gebäudeinformatiker/-in, ICT-Fachmann/-frau und Entwickler/-in digitales Business. Auf das Schuljahr 2024/25 starten die neuen Berufslehren Solarinstallateur/-in EFZ und Solarmonteur/-in EBA.

+ BRUNO MÜLLER
Leiter Amt für Berufsbildung
Präsident der nationalen Kommission
Berufsentwicklung



sg.ch/politik-verwaltung/departemente-und-staatskanzlei/bildungsdepartement/amt-fuer-berufsbildung.html

«Viel Dynamik im
Bereich Informatik und
Umwelt»

Technik und Wissen prägen die Arbeitswelt zusehends

Technologie- und wissensintensive Tätigkeiten prägen den Arbeitsmarkt immer stärker. Dieses Fazit der aktuellsten AMOSA-Studie trifft auch auf den Kanton St.Gallen zu, wie ein Blick in die Daten zeigt.

«Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt ist nicht neu. Bemerkenswert ist jedoch das Tempo des Wandels.» Dies ist eine der Aussagen der AMOSA-Studie. Die Studie umfasst einen geographischen Raum, der vom Fricktal bis ins Misox reicht und entsprechend durch eine sehr diverse Wirtschaftsstruktur gekennzeichnet ist. Darum stellt sich die Frage, ob sich die Schlussfolgerung eines «technologie- und wissensintensiven Beschäftigungswachstums» auch für den Kanton St.Gallen nachweisen lässt. Um es kurz zu machen: Es lässt sich.

Anforderungsreiche Berufe nehmen zu

Im Kanton St.Gallen nahm die Beschäftigung in Berufen mit hohen Anforderungen im vergangenen Jahrzehnt am stärksten zu, nämlich um rund 13,5 Prozent. Zu diesen Berufen zählen Führungskräfte, intellektuelle und wissenschaftliche Berufe sowie «Technische und gleichrangige nichttechnische Berufe». In all diesen Berufsgruppen hat zudem die Zahl der beschäftigten Frauen in der Tendenz stärker



Thomas Oegerli

zugenommen als die der Männer, besonders in der letztgenannten Kategorie. Abgenommen, um geschätzte 4 Prozent, haben die Berufe des «mittleren» Anforderungsniveaus, etwa Bürokräfte oder handwerkliche Berufe. Eher leicht gewachsen ist wiederum die Gruppe der Hilfsarbeitskräfte.

High-Tech-Branchen wachsen auf tiefem Niveau

Betrachtet man statt den Berufen die Veränderungen in der Branchenstruktur, so lässt sich die Entwicklung bei den technikaffinen Tätigkeiten deutlicher herausarbeiten.

Dies ist für den Kanton St.Gallen mit seinem vergleichsweise hohen Industrieanteil von besonderer Bedeutung. Die Beschäftigung in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes und der Warenherstellung (ohne Bauwirtschaft) hat, gemessen an den Vollzeitäquivalenten, zwischen 2011 und 2021 um 2,1 Prozent abgenommen. Allerdings ist dieser Rückgang auf die Low-Tech-Branchen zurückzuführen, die zusammen immer noch über die Hälfte der Beschäftigung in der verarbeitenden Industrie ausmachen. Dazu gehören etwa die Metallbearbeitung und die

Bekleidungsindustrie. In den Medium-High-Tech (Bsp. Maschinenbau) und High-Tech-Branchen (Bsp. Elektronik) ist die Beschäftigung dagegen um 6, beziehungsweise 9 Prozent gewachsen. Auch bei den Dienstleistungen ist es der High-Tech-Bereich, der ein beeindruckendes Wachstum von 32 Prozent aufweist, allerdings erst 4 Prozent der Beschäftigung dieses Sektors generiert. Um gut 20 Prozent gewachsen sind die «anderen wissensintensiven Dienstleistungen», zu denen etwa das beschäftigungsreiche Gesundheitswesen gehört.

(Grafik rechts)

Diese zahlenmässigen Befunde lassen sich nicht eins zu eins mit den Resultaten im AMOSA-Bericht vergleichen, weil die Datenbasis nicht dieselbe ist. Aber die wichtigste Schlussfolgerung gilt auch für den Kanton St.Gallen: im Arbeitsmarkt werden technologie- und wissensintensive Tätigkeiten immer wichtiger. Eine Herausforderung der Zukunft wird sein, die Menschen auszubilden und zu rekrutieren, die diese anspruchsvollen Tätigkeiten bewältigen können.

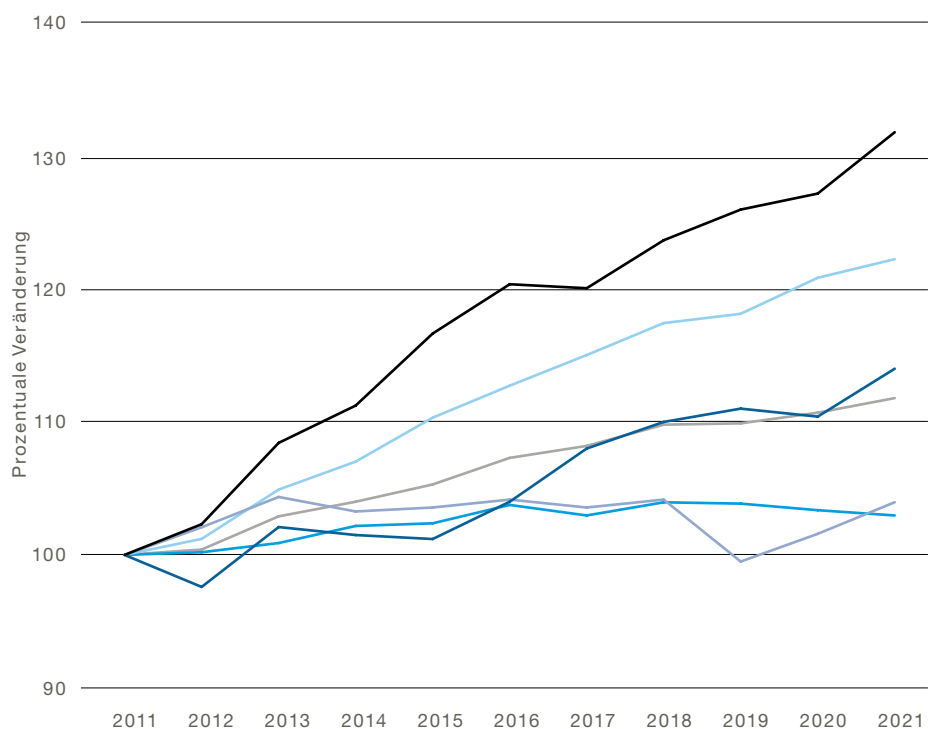
+ THOMAS OEGERLI
Wissenschaftlicher Mitarbeiter Fachstelle für Statistik



statistik.sg.ch

«Beschäftigungswachstum bei Medium- und High-Tech»

Entwicklung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor nach Wissensintensität, Kanton St.Gallen, 2011– 2021



Quelle: Bundesamt für Statistik, STATENT

- Spitzentechnologie nutzende Dienstleistungen
- Marktbezogene wissensintensive Dienstleistungen
- Wissensintensive Finanzdienstleistungen
- Andere wissensintensive Dienstleistungen
- Nicht wissensintensive Dienstleistungen
- Ganzer Dienstleistungssektor

Der Gesundheit am Arbeitsplatz Sorge tragen

Veränderungen am Arbeitsplatz können bei den Beschäftigten zu Unsicherheit führen und sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in den Betrieben und Kontrollen durch das kantonale Arbeitsinspektorat liefern einen wertvollen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge.



Annette Nitsche und Ralph Schacher

Psychische Erkrankungen sind heute die häufigste Ursache für Arbeitsausfälle und Frührenten. Die Gründe dafür sind vielfältig und nicht nur in der Arbeitswelt zu suchen. Dennoch haben die Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit. Durch die Gestaltung von gesunden Verhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie durch die Förderung der Gesundheitskompetenzen ihrer Mitarbeitenden können Arbeitgebende einen wichtigen Beitrag leisten.

Unterstützung für Unternehmen

Die Fachstelle «Betriebliche Gesundheitsförderung» im Amt für Gesundheitsvorsorge unterstützt Betriebe und Organisationen im Kanton St.Gallen bei Anliegen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Ein effektives Instrument zur Förderung der Gesundheit im Betrieb ist die Einführung eines «Betrieblichen Gesundheitsmanagements». Dieses umfasst die systematische Optimierung relevanter Faktoren für die Gesundheit im Betrieb. BGM schafft mittels Anpassung von Strukturen und Prozessen im Unternehmen günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Erfolg des Unternehmens bei.

«Günstige
Bedingungen schaffen»

«Ausfälle sind für alle belastend»

Ein gelingendes BGM erfordert die Beteiligung aller Personengruppen im Unternehmen, ist in dessen Management integriert und spiegelt sich in der Unternehmenskultur.

Kontrollen und Beratungen durch das Arbeitsinspektorat

Das kantonale Arbeitsinspektorat hat seinerseits den Auftrag, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu prüfen. Beides sind Pflichten einer Unternehmensleitung und gehören zu deren Führungsverantwortung. Mittels Kontrollen und Beratungen in den Betrieben trägt das Arbeitsinspektorat dazu bei, dass Angestellte in Verhältnissen arbeiten, die sich nicht negativ auf ihre Gesundheit auswirken.

Nutzen für Alle

Arbeitgebende müssen in ihren Betrieben die auftretenden Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden ermitteln und die erforderlichen Schutzmassnahmen treffen. Mit dem Aufbau und der Umsetzung eines betrieblichen Sicherheitssystems fördern sie unter anderem das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Im Fokus zur Reduzierung der psychosozialen Risiken steht die Einhaltung der gesetzlichen

Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen. Chronische Übermüdung erhöht unweigerlich das Risiko für gesundheitliche Schäden und Unfälle. Dies kann Folgen haben, die nicht nur die Mitarbeitenden und ihr Umfeld belasten, sondern auch den Betrieb selbst: Langzeitabsenzen und Kündigungen wiegen schwer, insbesondere in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels. Und steht ein Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Übermüdung, zum Beispiel durch Nichteinhalten der Ruhezeiten, hat dies Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Die Fachstelle «Betriebliche Gesundheitsförderung» des Gesundheitsdepartementes und das Arbeitsinspektorat setzen sich beide für gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende ein. Denn Arbeitsunfähigkeit belastet die Betroffenen, ihr Umfeld, die Unternehmen und die Volkswirtschaft.

+ ANNETTE NITSCHÉ
Projektberaterin, Amt für Gesundheitsvorsorge, Abteilung ZEPRA, Fachstelle Betriebliche Gesundheitsförderung

+ RALPH SCHACHER
Arbeitsinspektor, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsinspektorat

Neurenten aufgrund einer psychischen Erkrankung

Die Invaliditätsursachen haben sich über die letzten Jahre stark verändert. Der Anteil der psychischen Krankheiten hat sich zwischen 2000 und 2022 von 35,6 Prozent auf 49,5 Prozent erhöht. Inzwischen wird rund jede zweite Neurente aufgrund einer psychischen Krankheit gesprochen. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil der Personen mit Erkrankungen der Knochen und Bewegungsorgane im gleichen Zeitraum von 25,2 Prozent auf 13,5 Prozent beinahe halbiert.



arbeitsinspektorat.sg.ch



zepra.info/angebote-arbeitswelt

Fokus liegt auf rascher Wiedereingliederung

Sockelarbeitslosigkeit bleibt mit den anstehenden technologischen Umwälzungen eine Herausforderung. Das beste Rezept im Kampf gegen die drohende Gefahr ist die möglichst rasche Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt.



Pedro Milanese

Unter Sockelarbeitslosigkeit wird jener Teil der Arbeitslosigkeit verstanden, die unabhängig von der Konjunktur existiert. Internationale Erfahrungen zeigen, dass hohe Langzeitarbeitslosigkeit zu hoher Sockelarbeitslosigkeit führt. Es gibt Experten, die in diesem Zusammenhang eine gut ausgebaute Arbeitslosenversicherung als einen Faktor für die Zunahme der Sockelarbeitslosigkeit sehen. Zwar begrüssen auch sie grundsätzlich einen ausgebauten Versicherungsschutz bei wachsender Arbeitslosigkeit, doch sollten gewisse Leistungen nach Meinung dieser Sachverständigen wieder abgebaut werden, wenn die Konjunktur nach einer Krise wieder Fahrt aufnimmt.

Rasche Wiedereingliederung als Ziel

In der Schweiz sind die Kantone mit dem Vollzug des Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzes beauftragt. Die Arbeitslosenversicherung (ALV) sorgt für ein angemessenes Ersatz Einkommen und bemüht sich um eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. In der täglichen Arbeit in den sechs Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Kanton St.Gallen zeigt sich, dass bei Kundinnen und Kunden anfänglich die Sorge um die persönliche finanzielle Existenz (Ersatz Einkommen) dominiert, was wiederum hemmend in Bezug auf Aktivitäten wirken kann, um rasch

«Lehren aus früheren Erfahrungen ziehen.»

wieder eine Arbeit zu finden. An dieser Stelle ist von den Personalberatenden in den Gesprächen jeweils viel Fingerspitzengefühl gefragt.

In den RAV wird alles darangesetzt, eine rasche Wiedereingliederung der Stellensuchenden zu erreichen. Beratung, Vermittlung, Kontrolle und Qualifizierung sind fixe Instrumente im Werkzeugkasten der Mitarbeitenden. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um die Taggeldbezugsdauer, den Anteil der Langzeitarbeitslosen und damit schliesslich auch die Sockelarbeitslosigkeit tief zu halten.

Qualifizierung von Stellensuchenden

Die Tatsache, dass sich die Qualifikationen der Stellensuchenden oftmals nicht mit den Erfordernissen der Arbeitswelt decken, wird als weiterer wesentlicher Faktor für Sockelarbeitslosigkeit genannt. Mit der Qualifizierung von Stellensuchenden wird diesem «Mismatch» aktiv entgegengewirkt. Die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) decken das Thema «Qualifizierung» ab: Bis eine Stelle gefunden wird, können AMM eingesetzt werden, um die Erfolgsaussichten für eine rasche Wiedereingliederung zu verbessern.

«Lebenslanges Lernen» wichtiger denn je

Rückblickend lässt sich erkennen, dass die Jahre zwischen 1974 und 2010 durch einen wirtschaftlichen Strukturwandel gekennzeichnet waren, der auch zu einem tendenziellen Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit geführt hat. Auch die jüngste AMOSA-Studie legt den Schluss nahe, dass im Zuge der Digitalisierung und dem vermehrten Einsatz von künstlicher Intelligenz weitere Umwälzungen auf die Arbeitswelt zukommen. Die Wirtschaft und die öffentliche Arbeitsvermittlung sind gefordert, aus früheren Erfahrungen die richtigen Lehren zu ziehen und Massnahmen zu treffen, damit Angestellte und Stellensuchende für den Arbeitsmarkt von morgen gut gerüstet sind. Die oft gehörte Losung nach «Lebenslangem Lernen» ist heute aktueller denn je; sie liefert auch in Zukunft einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Sockelarbeitslosigkeit.

+ PEDRO MILANESE
RAV Leiter Heerbrugg



arbeit.swiss

Weiterer Schub für die St.Galler Innovationstätigkeiten

Die ETH Zürich, die Empa, das Kantonsspital St.Gallen, die Universität St.Gallen sowie der Kanton St.Gallen planen ab dem Jahr 2025 eine gemeinsame ETH-Professur in St.Gallen. Damit soll die Innovations- und Forschungstätigkeit in St.Gallen sowie im Ökosystem rund um den Switzerland Innovation Park Ost (SIP Ost) gestärkt werden.



Empa und Innovationspark Ost

Ziel des Vorhabens ist es, am Standort St.Gallen Kompetenzen in den Gebieten digitale Gesundheit und Biomedizintechnik aufzubauen. Konkret soll die Professur neue diagnostische Methoden sowie prognostische Modelle mit der Hilfe von Biosensoren entwickeln und diese durch klinische Tests validieren. Die Schwerpunkte kommen dabei auf Fachgebieten wie der Onkologie, Geriatrie, Neurologie oder Chirurgie zu liegen. Damit wird thematisch eine Brücke zu den bestehenden Tätigkeitsfeldern «Gesundheit, Sensorik und Digitalisierung» am SIP Ost geschla-

gen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass neben der gewonnenen Expertise auch die bestmöglichen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Transfer der Forschungsergebnisse in die Wirtschaft gegeben sind.

Kantonsrat am Zug

Der Kanton St.Gallen soll substantiell zur Finanzierung der ETH-Professur beitragen. So ist ein jährlicher Beitrag des Kantons St.Gallen im Umfang von Fr. 500'000.– über die gesamte Laufzeit der Professur vorgesehen. Während einer Frist von sechs

Jahren ist ein Sonderkredit angedacht, der danach in eine gesetzliche Grundlage überführt wird. Die entsprechende Botschaft wird aktuell im Parlament behandelt und soll in der Frühjahrsession 2024 verabschiedet werden.

+ SAMUEL MÖSLE
Teamleiter Entwicklung & Tourismus
Standortförderung

«Thematische Brücke zum Innovationspark»

Regionale Impulse für Wirtschaft und Tourismus

Am 1. Januar 2024 startet die fünfte Umsetzungsperiode der Neuen Regionalpolitik des Bundes (NRP). Die beiden Förderbereiche «Industrie und Gewerbe» sowie «Tourismus» werden fortgeführt. Daneben setzen Querschnittsthemen wie die «Digitale Transformation» oder die Förderung der lokalen Wirtschaft neue Akzente.



Lukas Bleher und Samuel Mösle

Die Neue Regionalpolitik des Bundes (NRP) stärkt seit 2008 die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit sowie den Aufbau und Erhalt von Arbeitsplätzen in den Regionen der Schweiz. Im Rahmen der Umsetzungsprogramme spannt der Bund jeweils mit den Kantonen zusammen. Konkret werden Rahmenbedingungen verbessert, Grundlagen für erfolgreiche unternehmerische Aktivitäten geschaffen, Innovationen angetrieben, Projekte und Ideen realisiert und auf lange Sicht abgesichert. Seit dem Jahr 2008 konnten im Kanton St.Gallen auf diese Weise über 160 Projekte un-

terstützt und rund 20 Mio. Franken an Projektgeldern gesprochen werden.

Innovative Projektträgerschaften gesucht

Alle geförderten Projekte sind innovativ und entsprechen echten Marktbedürfnissen. Sie schaffen so direkt regionale Wertschöpfung und stärken bzw. entwickeln die Regionen weiter. Unterstützt werden NRP-Projekte in den Stossrichtungen «Innovation- und Start-up-Förderung», «Industrielle und gewerbliche Kooperationsprojekte», «Arbeits- und Fachkräfte»

sowie «Arbeitsplatzstandorte». Ebenfalls förderfähig sind touristische Projekte mit Stossrichtung «Angebotsgestaltung» und «Infrastrukturelle Entwicklung». Nebst Beiträgen zur Anschubfinanzierung stehen zusätzlich auch Mittel zur Vergabe von zinslosen Darlehen zur Verfügung.

+ LUKAS BLEHER
Projektleiter Standortförderung

+ SAMUEL MÖSLE
Teamleiter Entwicklung & Tourismus
Standortförderung

«Schon über 160
Projekte unterstützt»



nrp.sg.ch

Adnan Durakovic, Sachbearbeiter Arbeitslosenversicherung

Adnan Durakovic arbeitet bei der kantonalen Arbeitslosenkasse, wo er die Ansprüche der beim RAV gemeldeten Stellensuchenden auf Arbeitslosenentschädigung prüft. Die Tatsache, dass jeder Fall seine eigene Geschichte hat, macht seinen Job abwechslungsreich und anspruchsvoll.



Adnan Durakovic

Die Arbeitslosenversicherung ist ein wichtiger Bestandteil des Sozialversicherungssystems der Schweiz und erfüllt eine wichtige Aufgabe gegenüber der Gesellschaft. Wer die Kündigung erhalten hat oder arbeitslos ist, meldet sich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an. Beim Erstgespräch auf dem RAV werden die Versicherten über ihre Rechte und Pflichten informiert und die gegenseitigen Erwartungen kommuniziert. Was die Wahl der Arbeitslosenkasse betrifft, können die Versicherten frei entscheiden, ob sie die Dienstleistungen des Kantons oder diejenige einer Gewerkschaftskasse in Anspruch nehmen

wollen. Entscheiden sie sich für den Kanton, trete ich in Erscheinung: Ich verlange von den Versicherten sämtliche relevanten Unterlagen ein, um den gesetzlichen Anspruch auf Arbeitslosengelder im Einzelfall abklären zu können.

Monatliche Prüfung

Der Anspruch auf Leistungen wird durch die Arbeitslosenkasse grundsätzlich von Monat zu Monat überprüft. Je nachdem, wie sich die Situation der Versicherten verändert hat – zum Beispiel aufgrund von laufenden Wiedereingliederungsmassnahmen in den Arbeitsmarkt – verlangen wir weitere Unterlagen, um die Sachlage adäquat beurteilen zu können. Sofern die



versicherte Person keine neue Stelle findet oder sich aus anderen Gründen beim RAV abmeldet, endet ihr Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung spätestens nach zwei Jahren oder früher, falls sämtliche gesetzlich vorgesehenen Taggelder bezogen worden sind.

Komplexe Berechnungen

Im Rahmen der individuellen Anspruchsprüfung nehme ich verschiedene formale und inhaltliche Abklärungen vor. In jedem Fall schaue ich, ob die geltende Kündigungsfrist eingehalten wurde und aus welchem Grund eine Kündigung erfolgt ist. Des Weiteren kontrolliere ich, ob die versicherte Person ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat. Ist dies der Fall, muss der oder die Versicherte ihren Teil am finanziellen Schaden mittragen, der ansonsten grundsätzlich durch die Arbeitslosenversicherung gedeckt ist. Dies geschieht in Form einer Sanktion, den ungeliebten Einstelltagen, für die keine Taggelder ausgerichtet werden. Schliess-

lich berechne ich den versicherten Verdienst, der ausschlaggebend ist für die Höhe der Taggelder. Alle diese Abklärungen treffe ich unter Berücksichtigung verschiedener gesetzlicher Bestimmungen, wobei insbesondere das Arbeitslosenversicherungsgesetz eine grosse Rolle spielt.

Meine tägliche Routine

Meinen Arbeitstag beginne ich, indem ich mir einem kurzen Überblick über die anstehenden Aufgaben verschaffe. Diese finden über verschiedene Kanäle ihren Weg zu meinem Arbeitsplatz: Auf Papier eingereichte Unterlagen für die Arbeitslosenkasse werden vom Scancenter ins digitale Bezügerdossier hochgeladen; sie erwarten mich dann in meinem individuellen digitalen Postkorb. Im E-Mail-Postfach warten auch diverse Anfragen darauf, beantwortet zu werden. Zudem ist die Pendenzenliste meine tägliche Begleiterin. Sie dient mir als Orientierungshilfe, um die zeitgerechte Fallbearbeitung der

Bezügerdossiers zu gewährleisten sowie die gesetzten Fristen im Auge zu behalten und zurückgestellten Arbeiten zu erledigen. Sind die Herangehensweise und Prioritäten einmal gesetzt, beginne ich mit der Fallbearbeitung. Manche Fälle lassen sich zügig und ohne viel Aufwand erledigen, andere hingegen sind etwas harziger und entsprechend aufwändiger. In jedem Fall verfolgen wir das Ziel, den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung so früh wie möglich abzuklären sowie bereits auszahlungsreife Fälle abzurechnen, damit die Versicherten ihr Taggeld bzw. ihren Einkommensersatz so früh wie möglich erhalten. Wir sind uns bewusst, dass sich die Versicherten oftmals in einer persönlich schwierigen Lage befinden und ihr Bedürfnis nach finanzieller Sicherung der Existenz entsprechend ausgeprägt ist.

Auch bei mir klingelt regelmässig das Telefon. Oft sind es die Kolleginnen und Kollegen vom RAV, die sich zum aktuellen Stand eines Falls erkundigen möchten oder aber Arbeitgebende, deren Rückruf ich im Zusammenhang mit einer laufenden Abklärung erwarte. An den Nachmittagen starte ich meinerseits Telefonate an die Versicherten oder an Arbeitgebende, um deren Fragen zu beantworten.

«Man hat nie ausgelernt»



Arbeiten, die besondere Achtsamkeit erfordern, wie etwa das Erlassen von Verfügungen, Verfassen von komplexeren Auskünften oder die Berechnung eines sich aus mehreren Arbeitsverhältnissen berechnenden versicherten Verdienstes erledige ich generell zu Randzeiten früh morgens oder abends, wenn die meisten «Störfaktoren» nicht präsent sind.

Intensive Einarbeitung

Was ich an meiner Arbeit besonders schätze, ist das hohe Mass an Selbständigkeit. Obwohl sich mein Handeln «nur» um die Anspruchsprüfung dreht, habe ich bis heute noch nie Momente der Langeweile erlebt. Jeder Fall ist individuell, und das macht meinen Job letztlich sehr abwechslungsreich. Erwähnenswert ist auch die einjährige intensive Einschulungs- und Einarbeitungsphase, während der ich mich mit den zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen vertraut gemacht habe und damit fachlich vorbereitet worden bin. Fakt ist, dass man auch nach zwei

bis drei Jahren der Fallbearbeitung noch nicht ausgelernt hat. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz ist relativ komplex, weshalb die ständige Festigung und Vertiefung des Fachwissens unverzichtbar ist.

Lob und Kritik der Versicherten

Im Alltag äussern Versicherte manchmal ihren Unmut über die Amtsstellen bzw. über die Erfahrung mit den Stellen der Arbeitslosenversicherung. Zum Teil kann ich ihre Sichtweise nachvollziehen, da eine einfache, umfassende Aufklärung über sämtliche gesetzlichen Bestimmungen und Anspruchsvoraussetzungen praktisch unmöglich ist. In anderen Fällen interessieren sich die anspruchsberechtigten Personen jedoch auch für die Details ihres Falls. Solchen Rückfragen komme ich im Rahmen meiner Informations- und Auskunftspflicht nach bestem Wissen und Gewissen nach und erhalte regelmässig positive Feedbacks von den Versicherten. Das wiederum freut und motiviert mich im Berufsalltag.

Digitalisierung schreitet voran

Mit der voranschreitenden Digitalisierung hat sich an meinem Arbeitsplatz einiges zum Positiven verändert. Kurze Zeit nach Ausbruch der Corona-Pandemie wurden die technischen Möglichkeiten geschaffen, um ortsunabhängig bzw. auch von zu Hause aus zu arbeiten. Auch wurde der Briefversand erfolgreich modernisiert, sodass das Verpacken und Versenden von Briefen mittlerweile entfallen ist. Ich bin davon überzeugt, dass die Digitalisierung unsere Arbeitswelt noch weiter verändern wird. Besonderes Potenzial sehe ich persönlich aktuell vor allem in den standardisierten Formularen der Arbeitslosenversicherung, die von den Antragstellenden und Arbeitgebenden immer noch von Hand ausgefüllt und eingereicht werden müssen. Fehlt ein anspruchrelevantes Detail, muss das gesamte Formular zur Vervollständigung zurückgeschickt werden, was wiederum die Anspruchsabklärung verzögert und die knappe Ressource Zeit unnötig beansprucht. Mit den heutigen Möglichkeiten liesse sich noch einiges verbessern. Ich hoffe, dass dies eher früher als später passiert.

+ ADNAN DURAKOVIC
Sachbearbeiter Arbeitslosenentschädigung



[sg.ch/wirtschaft-arbeit/
arbeitslos-arbeit-finden.html](https://sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitslos-arbeit-finden.html)

«Manche Fälle
sind aufwändiger als
andere»





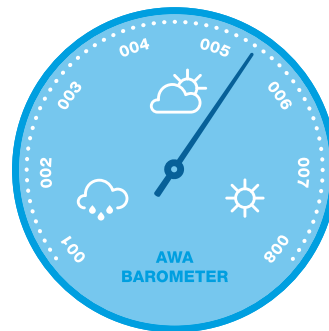
Personelle Wechsel

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen hat Marcel Zellweger als neuen Leiter der Abteilung Arbeitsinspektorat gewählt. Er hat seine neue Funktion per 1. Oktober 2023 angetreten und ersetzt Beat Bachmann, der eine neue Anforderung in der Privatwirtschaft angenommen hat. Nach seinem Maschinenbaustudium an der Fachhochschule St.Gallen war Marcel Zellweger in der Konstruktion und Entwicklung sowie in der technischen Beratung bei diversen Ostschweizer Maschinenbauunternehmungen tätig. 2013 trat er ins Arbeitsinspektorat des Kantons St.Gallen ein und war seither als Arbeitsinspektor tätig wovon er sieben Jahre die Stellvertretung des bisherigen Abteilungsleiters innehatte. Er hat sich in dieser Zeit ein umfassendes Wissen und grosse Berufserfahrung im Themengebiet der Unfallverhütung sowie dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz angeeignet und ein wertvolles Netzwerk mit verschiedensten Playern in diesen Bereichen aufgebaut. Die Zeit nutzte er auch, um sich stetig weiterzubilden. So kam unter anderem das Diplom als Sicherheitsingenieur sowie der eidgenössische Fachausweis als Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dazu.

Dominik Schneeberger übernimmt per 8. Januar 2024 die Leitung des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) St.Gallen. Er bringt eine breite Erfahrung in betriebswirtschaftlichen Gebieten und eine hohe Prozessorientierung mit. Nach seinem Studium, Auslandsaufenthalt und Tätigkeit bei einem Beratungsunternehmen, war er die letzten Jahre beim Bundesverwaltungsgericht in leitender Kaderfunktion (Leiter Zentrale Kanzlei und Leiter Scan- und Digitalisierungscenter) tätig. Der 30-Jährige besitzt somit eine breite Erfahrung in Führungs-, Prozess- und Entwicklungsthemen. Er folgt auf Christian Breu, der das RAV St.Gallen während 26 Jahren geleitet hat. Christian Breu hat im Jahr 2023 die Führung des neu geschaffenen Contact Centers übernommen.



awa.sg.ch



AWA-Barometer

Die Arbeitslosigkeit hat sich im Jahr 2023 stabilisiert. Gemäss den Prognosen des Staatssekretariats für Wirtschaft ist im kommenden Jahr nicht mit einer grundlegenden Änderung zu rechnen. Eine leicht ansteigende Tendenz zeigen die Voranmeldungen zur Kurzarbeit sowie die angekündigten Massentlassungen. Der Bedarf an ausländischen Fachkräften bleibt hoch, ebenso die Zahl der kurzfristig meldepflichtigen Arbeitnehmenden. Zugenommen haben ferner die industriellen und gewerblichen Baugesuche. Diese Beobachtungen lassen keine durchgreifende Änderung der konjunkturellen Lage erwarten. Nach wie vor erschweren allerdings die aktuellen weltpolitischen Verwerfungen eine klarere Aussage.



sg.ch/wirtschaft-arbeit/publikationen.html

Die Switzerland Innovation Tour machte Halt in St.Gallen

Im Rahmen ihrer einwöchigen Tour durch die Switzerland Innovation Parks erhielten die mehr als 20 Vertreterinnen und Vertreter der über die ganze Welt verstreuten Swiss Business Hubs einen Eindruck über die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Innovationszentren. Den Auftakt der Tour machte Anfang September 2023 der Innovationspark Ost in St.Gallen.



Organisiert wurde die Switzerland Innovation Tour von Switzerland Global Enterprise (S-GE), der offiziellen Schweizer Organisation für Exportförderung und Standortpromotion. Gemeinsam mit dem Eidgenössischen Department für auswärtige Angelegenheiten (EDA) betreibt S-GE die sogenannten Swiss Business Hubs, die in die Schweizer Auslandsvertretungen integriert sind. In den letzten 20 Jahren ist auf diese Weise ein globales Netzwerk entstanden, das sämtliche für die Schweiz wichtigen Märkte und Regionen umfasst. Ziel ist es, Schweizer KMU bei deren internationalem Geschäft sowie innovationsstarke ausländische Unternehmen mit Potenzial und Interesse an einer Ansiedlung in der Schweiz bei ihren Vorhaben zu unterstützen.

Augenschein in der Schweiz

Anfang September erhielten die Vertreterinnen und Vertreter der Swiss Business Hubs die Gelegenheit, sich einen persönlichen Eindruck zu den insgesamt sechs Parks von Switzerland Innovation zu verschaffen. Den Anfang zur Switzerland Innovation Tour machte der Innovationspark Ost in St.Gallen.

Das Team des Innovationsparks Ost um Geschäftsführer Hans Ebinger stellte den Gästen im Rahmen einer Führung die vor Ort gelebten Innovationsschwerpunkte «Health Innovation», «Sensor Innovation» und «Business Innovation» vor und zeigte auf, wie die Zusammenarbeit mit den Forschungspartnern Empa, Kantonsspital

St.Gallen (KSSG), Universität St.Gallen (HSG), Fachhochschule OST und RhySearch funktioniert. Vorgestellt wurde schliesslich auch das künftige Leuchtturmprojekt des Parks, die Innovation Hubs.

Positives Feedback

Die Gäste zeigten sich vom Dienstleistungsangebot des Innovationsparks Ost beeindruckt. Die Art und Weise, wie der Wissenstransfer von der Forschung hin zu marktfähigen Produkten und Dienstleistungen konzipiert sei, zeichne die Schweiz international aus und mache sie zu einem der innovativsten Länder weltweit.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation

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 45 45
kurzarbeit.alk@sg.ch

Montag / Dienstag / Donnerstag
8.30 – 11.00 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr
Mittwoch / Freitag
8.30 – 11.00 Uhr

Stellenmeldepflicht

arbeit.swiss

Kantonale**Arbeitslosenkasse**

+41 58 229 47 11
arbeitslosenkasse@sg.ch

Meldungen von**Schlechtwetter**

+41 58 229 48 85
bewilligung.schlechtwetter@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