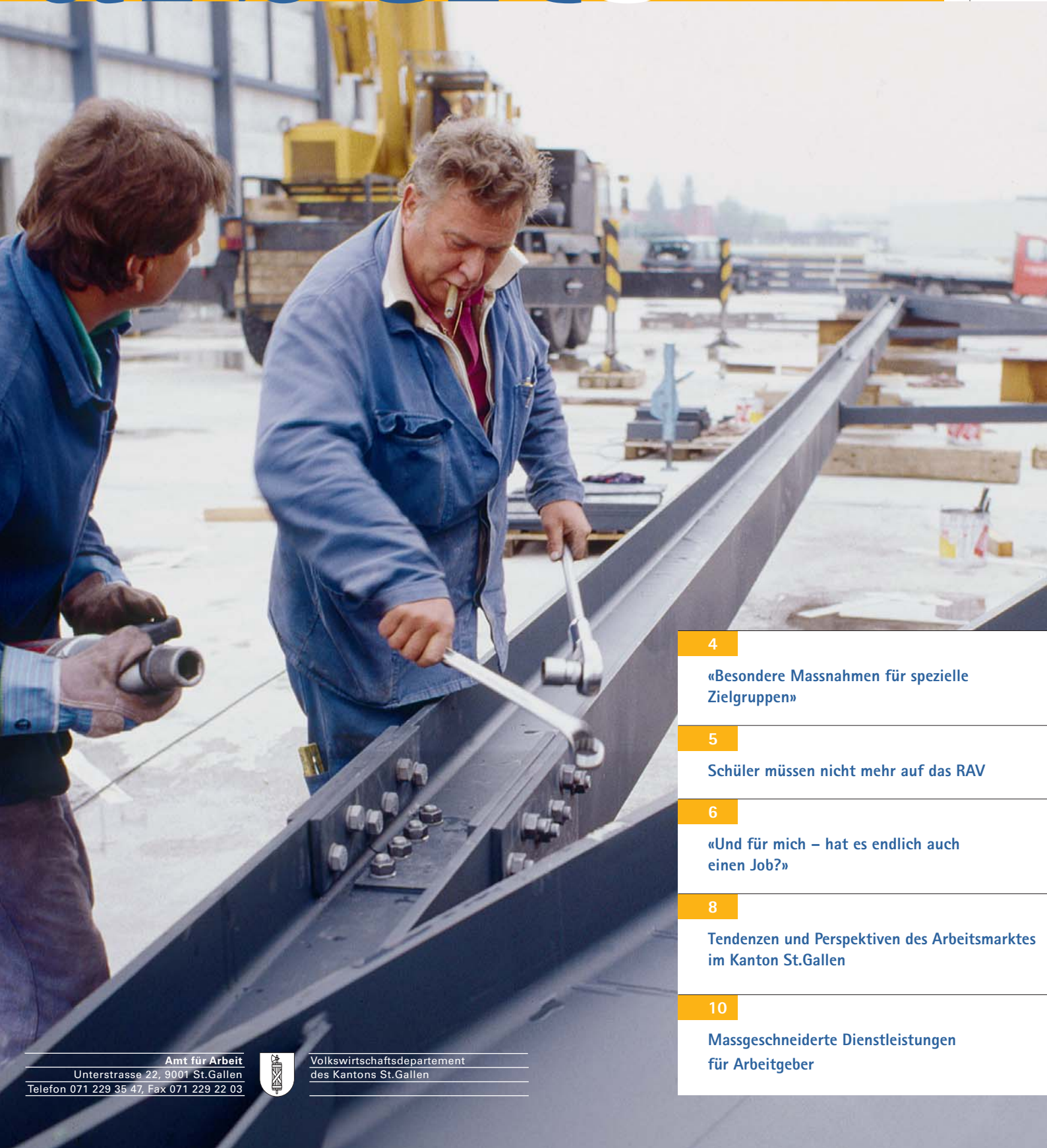


arbeitsmagazin

1 | 2007



4

«Besondere Massnahmen für spezielle Zielgruppen»

5

Schüler müssen nicht mehr auf das RAV

6

«Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

8

Tendenzen und Perspektiven des Arbeitsmarktes im Kanton St.Gallen

10

Massgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitgeber



Adressen

Amt für Arbeit
 Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
 Tel. 058 229 35 47 / Fax 058 229 22 03
 E-Mail: info.vdafa@sg.ch

RAV St.Gallen
 Unterstrasse 4, 9001 St.Gallen
 Tel. 058 229 35 25 / Fax 058 228 35 36
 E-Mail: info.ravstg@sg.ch

RAV Heerbrugg
 Berneckerstrasse 12, 9435 Heerbrugg
 Tel. 058 229 97 77 / Fax 058 229 97 67
 E-Mail: info.ravher@sg.ch

RAV Sargans
 Langgrabenweg, 7320 Sargans
 Tel. 058 229 82 68 / Fax 058 229 82 78
 E-Mail: info.ravsar@sg.ch

RAV Rapperswil
 Marktgasse 3, 8640 Rapperswil
 Tel. 058 229 76 56 / Fax 058 229 76 46
 E-Mail: info.ravrap@sg.ch

RAV Wattwil (Zweigstelle)
 Bahnhofstrasse 12, 9630 Wattwil
 Tel. 058 229 91 71 / Fax 058 229 91 81
 E-Mail: info.ravwat@sg.ch

RAV Oberuzwil
 Wiesentalstrasse 22, 9242 Oberuzwil
 Tel. 058 229 93 93 / Fax 058 229 93 83
 E-Mail: info.ravobu@sg.ch

Arbeitslosenkasse
 Davidstrasse 21, 9001 St.Gallen
 Tel. 071 229 47 11 / Fax 071 229 47 50
 E-Mail: arbeitslosenkasse@sg.ch

Fachstelle für Statistik (VD)
 Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen
 Tel. 071 229 22 59 / Fax 071 229 21 75
 E-Mail: thomas.oegerli@sg.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)
 Bundesgasse 8, 3003 Bern
 Tel. 031 322 56 56 / Fax 031 322 56 00
 E-Mail: info@seco.admin.ch



4 «Besondere Massnahmen für spezielle Zielgruppen»

Die gegenwärtig erfreuliche Entwicklung des Arbeitsmarktes darf nicht darüber hinweg täuschen, dass nicht alle Stellensuchenden profitieren.



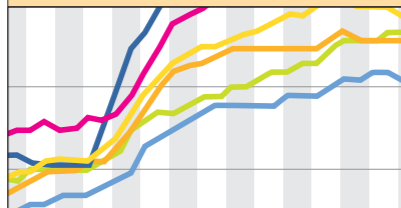
5 Schüler müssen nicht mehr auf das RAV

Rund 15 Prozent der Jugendlichen sind im Kanton St.Gallen nach Beendigung der Volksschule auf ein öffentliches Brückenangebot angewiesen, bevor sie den Einstieg in die Berufsbildung schaffen.



6 «Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

Das IIZ-Koordinationsgremium des Kantons St.Gallen führt mit der FEP Erfahrungsgruppe Personal Ostschweiz einen Informationstag durch.



8 Tendenzen und Perspektiven des Arbeitsmarktes im Kanton St.Gallen

Der Arbeitsmarkt im Kanton St.Gallen befindet sich in einer günstigen Phase. Jugendliche, Frauen und Langzeitarbeitslose profitieren davon.



10 Massgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitgeber

Die Anforderungen an die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind in den letzten zehn Jahren vielfältiger und komplexer geworden.

Zufrieden und motiviert

In der St.Galler Staatsverwaltung werden im Dreijahres-Rhythmus umfassende Personalumfragen durchgeführt. Seit kurzem liegen die Ergebnisberichte der letztjährigen Umfrage nun auch für das Amt für Arbeit vor. Die Resultate können sich sehen lassen. Besonders auffallend ist der hohe Grad der generellen Arbeitszufriedenheit, liegt er doch bei 4,7 und dies auf einer Skala mit einem möglichen Maximum von 6,0. Die Tatsache, dass 72 Prozent aller Mitarbeitenden im Amt für Arbeit als sogenannte «echt Zufriedene» beurteilt werden, verdeutlicht die erfreuliche Situation für das Personal. Kritische Stimmen werden einwenden, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit noch lange kein Garant für eine ebenso hohe oder noch höhere Leistungsbereitschaft ist. Dieser Einwand ist berechtigt, denn generelle Zufriedenheit kann sich auch zu Selbstgefälligkeit, Verharrung, «Gärtchendenken» und Innovationsmangel entwickeln. Für die Gesamtbetrachtung aber mindestens so wichtig wie die Arbeitszufriedenheit ist der Sinn und Freiraum, welche eine Arbeit bietet. Auch die Nützlichkeit einer Aufgabe zu erkennen, die Möglichkeit im Arbeitsbereich selbstständig zu handeln und Verantwortung übernehmen zu können sowie der Abwechslungsreichtum, sind ausschlaggebend. All diese Dimensionen der Arbeit wurden in der Personalumfrage mit 4,8 bis 5,1 Punkten bewertet. Dies beweist, die Mitarbeitenden des Amtes für Arbeit sind nicht nur zufrieden, sie sind auch motiviert. Und Motivation ist die Grundlage für eine hohe Leistungsbereitschaft.



Christof Köppel
 Leiter Personal und Kommunikation
 christof.koepfel@sg.ch

Ostschweizer Kantone arbeiten zusammen

Studie über Langzeitarbeitslosigkeit

Die Ostschweizer Kantone arbeiten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zusammen. Mit dem Projekt AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz) werden Problemfelder vertieft analysiert und Lösungsansätze skizziert. Nach Studien über die Jugendarbeitslosigkeit und «Arbeitsmarkt im Gastgewerbe», die den Kantonen wertvolle Impulse vermittelten, beschäftigt sich die neueste, kürzlich der Öffentlichkeit vorgestellte mit der Langzeitarbeitslosigkeit.

Das Positive vorweg: Im Kanton St.Gallen finden 85 Prozent der auf den RAV als arbeitslos gemeldeten Personen innerhalb von 12 Monaten eine neue Arbeitsstelle (60 Prozent sogar innerhalb der ersten sechs Monate). Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist, gilt als langzeitarbeitslos.

Wer ist besonders betroffen? Die AMOSA-Studie verdeutlicht, dass zwischen der Langzeitarbeitslosigkeit und dem Alter eine starke Korrelation besteht. Während von den über 50-jährigen 31 Prozent langzeitarbeitslos werden, sind es bei den Jugendlichen bis 24 nur 9 Prozent. Immerhin zeigt sich, dass bei älteren Mitarbeitenden das Risiko, überhaupt arbeitslos zu werden, geringer ist als bei Jugendlichen. Überdurchschnittlich stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind im weitem ausländische Stellensuchende und solche mit geringer Ausbildung.

Welche Lehre zieht unser Kanton aus dieser Studie? Arbeitsmarktliche Massnahmen sind frühzeitig, möglichst schon bei beginnender Arbeitslosigkeit, einzusetzen. Einsatzprogramme beispielsweise, in die Stellensuchende früher in der Regel erst nach einem Jahr Arbeitslosigkeit zugewiesen wurden, sollen bereits schon nach wenigen Monaten besucht werden.



Johannes Rutz
 Leiter Amt für Arbeit
 johannes.rutz@sg.ch

Impressum

Herausgeber: Amt für Arbeit, Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St.Gallen, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
• Redaktion: Christof Köppel, Leiter Marketing, Amt für Arbeit • **Redaktionsadresse:** Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Tel. 071 229 35 47, Fax 071 229 22 03, www.afa.sg.ch • **Copyright:** Abdruck mit Quellenangabe gestattet
• Gestaltung: Tachezy, Kleger & Partner AG, St.Gallen • **Druck:** rva Druck und Medien AG, Altstätten • **Fotos:** Archiv AfA, Walter Harzenetter, Patrick Aerne, Michaela Dudler
• Zum Titelbild: Paradoxe Situation für ältere Stellensuchende: Einerseits wird immer mehr Altersarbeit propagiert, andererseits sind ältere Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt kaum gefragt. Die demografische Entwicklung wird wohl erst in den kommenden Jahren eine Korrektur bewirken. Foto: Tobler AG
 Erscheint zweimal jährlich in einer Auflage von 7500 Exemplaren · Das nächste «arbeitsmagazin» erscheint im November 2007

Besondere Massnahmen für spezielle Zielgruppen

Die positive Schilderung der gegenwärtig erfreulichen Entwicklung des Arbeitsmarktes (vgl. Seite 8 und 9) darf nicht darüber hinweg täuschen, dass nicht alle Stellensuchenden gleichermaßen vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren. Für die nachfolgend beschriebenen Gruppierungen stellt das Amt für Arbeit besondere Massnahmen und Programme bereit.

Für jugendliche Stellensuchende hat sich die Situation dank der konjunkturellen Erholung, aber auch dank den arbeitsmarktlichen Massnahmen wie Berufspraktika und Motivationssemester, OKP-Kurse und TanDem spürbar entspannt. Mit einem Novum wird der Kanton St.Gallen zudem nach den Sommerferien aufwarten. Dann soll von allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern das kantonale Brückenangebot genutzt werden können, sodass sich die Jugendlichen nicht mehr auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren melden müssen.

Ältere Stellensuchende

Die Situation für stellensuchende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über dem 50. Altersjahr ist paradox: Einerseits wird immer mehr die Altersarbeit propagiert, andererseits sind die älteren Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt kaum gefragt. Die demografische Entwicklung wird wohl erst im nächsten Jahrzehnt eine Korrektur bewirken. Auf Grund einer erst kürzlich durchgeführten Klausurtagung will das Amt für Arbeit für diese Zielgruppe mehr unternehmen. Neben den herkömmlichen Instrumenten wie verlängerte Einarbeitungszuschüsse, längere Taggeldansprüche ab dem 61. Altersjahr und breiten Angeboten an Kursen und Programmen macht sich das Amt für Arbeit Gedanken über die Einführung eines Mentoringsystems sowie Erfolgsprämien für private Berater und Vermittler.



Risikofaktor Langzeitarbeitslosigkeit für Ältere: Zwischen dem Alter der Stellensuchenden und der Dauer der Arbeitslosigkeit besteht ein starker Zusammenhang.

Grosses Risiko für Geringqualifizierte

Nachweislich sind geringqualifizierte Stellensuchende von Langzeitarbeitslosigkeit ganz besonders betroffen. Eine neuere Studie zeigt, dass, wer nur sieben Schuljahre besuchte, ein Risiko von 35 Prozent hat. Mit einer Berufslehre sind es nur noch 18 Prozent. Was kann das Amt für Arbeit dafür tun?

Im Rahmen der wöchentlichen Bildungs- und Coachingtage erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer seit Anfang dieses Jahres sogenannte Kompetenzportfolios. Darunter versteht man eine Zusammenstellung der formell nachgewiesenen Qualifikationen und der nicht formell erworbenen Kompetenzen. Erste Erfahrungen zeigen, dass damit Bildung & Coaching mehr Systematik und eine klarere Zielsetzung erhält.

Auf frühzeitigem Einsatz drängen

Zwischen der Langzeitarbeitslosigkeit und dem Alter der Stellensuchenden besteht eine starke Korrelation. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit steigt mit zunehmendem Alter. Aus diesem und weiteren Gründen werden versicherte Personen ab Mitte dieses Jahres spätestens ab dem 6. Monat der Arbeitslosigkeit in Einsatzprogrammen engagiert. Dieser frühzeitige Einsatz unterstützt die Bestrebungen auf Wiedereingliederung im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit.



Ruedi Näf
Leiter Beschäftigung
ruedi.naef@sg.ch

Schüler müssen nicht mehr auf das RAV

Rund 15 Prozent der Jugendlichen sind im Kanton St.Gallen nach Beendigung der Volksschule auf ein öffentliches Brückenangebot angewiesen, bevor sie den Einstieg in die Berufsbildung schaffen. Die Brückenangebote werden auf August 2007 neu strukturiert und gesamtkantonal einheitlich angeboten.

Die drei Brückenangebote Berufsvorbereitungsjahr, Vorlehre und Integrationskurs werden in den Berufsfachschulen an den Standorten St.Gallen, Buchs, Rapperswil und Wattwil angeboten. Das vom Amt für Arbeit angebotene Motivationssemester wird bei zwei privaten Institutionen (fit4job, Heiden; passage, St.Gallen) geführt und dient ebenfalls als Brückenangebot für Jugendliche ohne Anschlusslösung an die obligatorische Schulzeit. Der Zugang zum Motivationssemester erfolgt derzeit über eine Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum.

Ausgangslage und Umfeld

Im Zuge der Reorganisation der Brückenangebote wurden die Teilnahmebedingungen für das Motivationssemester einerseits und für die Brückenangebote an den Berufsfachschulen andererseits beleuchtet. Einer Gebührenpflicht für Absolvierende der Brückenangebote an Berufsfachschulen steht ein Anspruch auf eine Spesenentschädigung beziehungsweise auf eine pauschale Entschädigung für Teilnehmende der Motivationssemester gegenüber.

Aus bildungspolitischer Sicht erscheint diese Ungleichbehandlung unzweckmässig und ungerecht. Als besonders stossend wird erachtet, dass die Jugendlichen für den Zugang zum Motivationssemester nach Abschluss



Ab diesem Sommer wird der Kanton St.Gallen den Zugang zu allen staatlichen Zwischenlösungen für Jugendliche vereinheitlichen.

der obligatorischen Schulzeit als erstes den Gang zum RAV antreten und damit ein erstes Mal die Hemmschwelle zur Arbeitslosigkeit überschreiten müssen. Eine Gleichstellung des Zugangs zum Motivationssemester mit demjenigen zu den übrigen Brückenangeboten erscheint daher angezeigt.

Gleicher Zugang zu allen Brückenangeboten

In einem Pilotprojekt wird der Kanton St.Gallen ab Sommer 2007 den Zugang zu allen staatlichen Zwischenlösungen vereinheitlichen. Für alle Jugendlichen ohne Anschlusslösung innerhalb des ersten Jahres nach Abschluss der Volksschule gilt die Berufs- und Laufbahnberatung als Ansprechpartner. Sie wird die Aufgabe der Triage, Abklärung und Überweisung in das zweckmässige Brückenangebot wahrnehmen. Damit werden Zufälligkeiten bei der Zuweisung in das Motivationssemester bzw. in andere Brückenangebote vermieden. Der Gang zum RAV bleibt den Jugendlichen erspart bzw. wird innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Volksschule nicht mehr nötig sein. Für die Absolvierenden des

Motivationssemesters entfällt die bisherige Entschädigung, womit sie mit den Absolvierenden anderer Brückenangebote gleichgestellt sind.

Mit diesem Pilotprojekt beschreitet der Kanton St.Gallen neue Wege. Jugendliche werden nach der obligatorischen Schulzeit individuell, systematisch und nach einheitlichen Kriterien in die verschiedenen Brückenangebote geführt. Mit dieser zielgerichteten Unterstützung soll ihnen der Zugang zu einer ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Ausbildung ermöglicht werden.



Jutta Röösl
Leiterin Zentralstelle für Berufsberatung
jutta.roeoelsli@sg.ch

«Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

6 Mittwoch, 22. August 2007

9.00–16.00 Uhr
Pfalzkeller, St.Gallen

Eingeladen sind:

- ArbeitsvermittlerInnen von Sozialinstitutionen
- Arbeitgebende, Arbeitgeber-Vertreter, Personalchefs

Organisatoren:

- Kantonales Koordinationsgremium der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ)
- FEP Freie Erfa-Gruppe Personal, Ostschweiz

Das IIZ-Koordinationsgremium des Kantons St.Gallen führt am 22. August zusammen mit der FEP Erfa-Gruppe Personal Ostschweiz einen Informationstag über die Interinstitutionelle Zusammenarbeit durch. Eingeladen sind einerseits Arbeitgeber und Personalverantwortliche, andererseits Mitarbeitende von Sozialinstitutionen, die sich mit der Vermittlung von Stellensuchenden mit Problemen beschäftigen.

Der Anlass steht unter dem Motto: «Und für mich – hat es endlich auch einen Job?» Damit soll ausgedrückt werden, dass aus unterschiedlichen Gründen für viele eine erfolgreiche Stellensuche sehr schwierig ist. Der Anlass im imposanten Calatrava-Forum des Pfalzkers soll das gegenseitige Verständnis fördern.

Die Arbeitgeber sollen dabei erkennen, welche Probleme und Möglichkeiten die verschiedenen Sozialinstitutionen wie RAV, IV, SUVA und Sozialämter haben. Andererseits sollen die Arbeitsvermittler dieser Institutionen erkennen, wie die Sicht der Arbeitgeber diesen Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber ist.

Nach drei Impulsreferaten (vgl. nebenstehendes Tagesprogramm) von kompetenten Persönlichkeiten aus der Arbeitswelt präsentieren sechs Institutionen ihre Anliegen und



Wiedereingliederungsinstrumente in einem Informationsparcours im 20-Minuten-Takt. Der Stehlunch wird Gelegenheit zum freien Gedankenaustausch geben. Den Abschluss bildet eine Podiums- und Plenumsdiskussion mit verschiedenen Fachspezialisten.

Die Organisatoren hoffen, an diesem vielversprechenden Anlass zahlreiche Interessierte begrüßen zu dürfen und danken für die Rücksendung des nebenstehenden Anmeldealtens bis 31. Juli 2007 an:
**Sekretariat, Amt für Arbeit,
Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen,
Fax: 058 229 22 03 oder per Email an:
laura.luschnig@sg.ch.**

Tagesprogramm

Ab 9.00 Uhr Eintreffen
Kaffee und Gipfeli

9.30 Uhr Begrüssung
Regierungsrat Dr. Josef Keller, Vorsteher,
St.Gallisches Volkswirtschaftsdepartement,
St.Gallen

09.45 Uhr Impulsreferate
aus Sicht der Arbeitnehmenden:
Peter Sigerist, Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), Bern
aus Sicht der Arbeitgebenden:
Dr. Kurt Weigelt, Direktor Industrie- und Handelskammer St.Gallen
aus Sicht der Arbeitsmarktbehörden:
Daniel Luginbühl, Mitglied nationale Fachgruppe IIZ, seco, Bern

11.00 Uhr Pause

11.30 Uhr Info-Parcours im 20-Minuten-Takt
An jedem Posten Kurzinformationen zur Problemstellung, zu Wiedereingliederungsinstrumenten und zu den eigenen Anliegen:
Invalidenversicherung (IV)
Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva), Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Sozialamt, Psychiatrie Süd/Nord

13.00 Uhr Stehlunch

14.15 Uhr Fortsetzung des Parcours im Taktfahrplan

15.00 Uhr Podiums- und Plenumsgespräch
Arbeitgeber: Albert Koller, Leiter Personalmanagement Jansen AG, Oberriet
Arbeitgeber: Michele Di Bari, Finanzchef, Stihl & Co., Wil

IV: Susanne Schocher, Geschäftsleiterin, St.Gallen
RAV: David Zimmermann, RAV-Leiter Oberuzwil
Suva: Harry Haslimann, Leiter Versicherungsleistungen, St.Gallen
Berufsberatung: Jutta Röösl, Leiterin Zentralstelle für Berufsberatung, St.Gallen

7
Sozial: Doris Schwizer, Sozialamt St.Gallen, Präsidentin KOS
Psychiatrie Süd/Nord: Karlheinz Pracher, Psychiatrie-Zentrum Rheintal, Heerbrugg
Moderation: Johannes Rutz, Leiter Amt für Arbeit, St.Gallen

16.00 Uhr Schluss des Anlasses

Anmeldung

zur IIZ-Veranstaltung zum Thema:

«Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

Mittwoch, 22. August 2007, 9.00–16.00 Uhr im Pfalzkeller St.Gallen

Name/Vorname

Beruf

Firma / Organisation

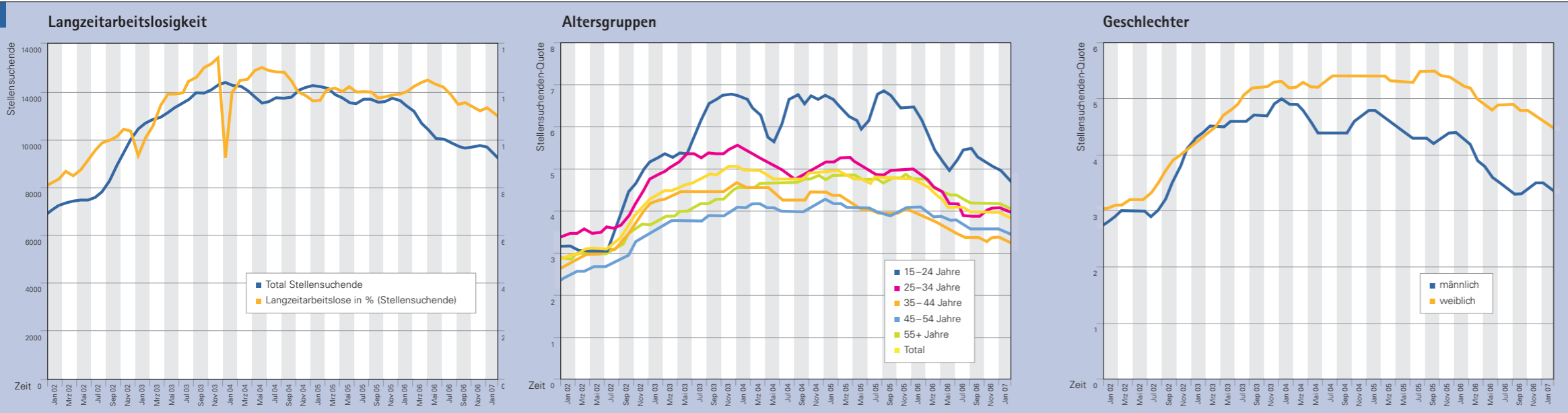
Adresse/Ort

Email

Einsenden bis 31. Juli 2007 an:

**Amt für Arbeit, Laura Luschnig, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
laura.luschnig@sg.ch, Fax: 058 229 22 03**

Tendenzen und Perspektiven des Arbeitsmarkts im Kanton St.Gallen



Auch Langzeitarbeitslose profitieren

Der Arbeitsmarkt im Kanton St.Gallen befindet sich im Frühjahr 2007 in einer günstigen Phase und alle Anzeichen deuten darauf hin, dass diese positive Entwicklung anhalten wird. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2002 und 2003 war von einer Phase der Stagnation abgelöst worden, in der sich die Stellensuchendenzahlen seitwärts bewegten. Im Verlauf des Jahres 2005 konnten bereits erste Anzeichen eines Rückgangs beobachtet werden. Seit Anfang 2006 hat sich die Abnahme aber deutlich beschleunigt. Der kleine Anstieg im vergangenen Winter ist rein saisonal bedingt und ändert nichts am momentan sehr erfreulichen Gesamtbild. Ende März 2007 betrug die Stellensuchendenzahl 8963. Im März 2005 waren es noch 12 130 und im März 2006 11 172 Personen. Die Zuversicht über die positive Entwicklung der Arbeitslosigkeit wird auch gestützt durch die Tatsache, dass endlich auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, klar abnimmt. Die mögliche Annahme, bei Rückgang der Stellensuchendenzahlen erhöhe sich der Anteil Langzeitarbeitsloser, trifft nicht zu.

Rascher Rückgang bei Jugendlichen

Der vergangene Anstieg der Arbeitslosenzahlen betraf zwar alle Altersgruppen, aber nicht in gleichem Masse. Bis Herbst 2002 lagen die Quoten der Stellensuchenden (der Anteil der Stellensuchenden an allen Erwerbspersonen) für alle Altersgruppen nahe beieinander. Dieses Bild änderte sich in den vier darauffolgenden Jahren klar. Besonders die jüngsten Arbeitnehmenden zwischen 15 und 24 Jahren waren von einer rasanten Zunahme betroffen. Ihre Quote lag zeitweise fast zwei Prozentpunkte über dem Mittelwert. Augenfällig sind in dieser Gruppe die ausgeprägten saisonalen Schwankungen. Im Herbst melden sich jeweils viele Jugendliche und junge Erwachsene auf den RAV, viele von ihnen finden aber recht rasch eine Stelle oder eine Anschlusslösung. Die Werte dieser Altersgruppe sind seit Herbst 2005 deutlich zurückgegangen. Die Tatsache, dass junge Erwachsene ein erhöhtes Risiko haben, arbeitslos zu werden, hat zu grossen Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarktlichen Massnahmen geführt. Die Gruppe auf der anderen Seite des Alterspektrums, die 55-Jährigen und Älteren, profitieren deutlich langsamer.

Mehr Teilzeitstellen für Frauen

Verändert hat sich in den letzten Jahren auch die Struktur der Stellensuchenden in Bezug auf das Geschlecht. Die Quoten der stellensuchenden Männern und Frauen bewegen sich seit Frühjahr 2003 auseinander und liegen aktuell bei 3.0 Prozent für die Männer und 4.2 Prozent für die Frauen. Gründe dafür liegen einerseits darin, dass Frauen häufiger teilzeit arbeiten möchten. Teilzeitstellen werden aber oft als erste aufgehoben. Andererseits könnte sich auch das Anmeldeverhalten der Frauen verändert haben, indem sich vor allem stellensuchende jüngere Frauen häufiger als früher auf dem RAV melden.



Thomas Oegerli
Fachstelle für Statistik
thomas.oegerli@sg.ch

	4. Quartal 2006	Vergleich mit 4. Quartal 2005
Arbeitsplätze		
Total	225 000	1.9% ↗
2. Sektor	80 300	2.5% ↗
3. Sektor	145 000	1.6% ↗
Vollzeit	158 100	1.8% ↗
Teilzeit	67 800	2.2% ↗
Vollzeitaquivalente Total	189 800	1.8% ↗
Vollzeitaquivalente Sektor 2	75 000	2.5% ↗
Vollzeitaquivalente Sektor 3	114 800	1.3% ↗
Index d. offenen Stellen (3. Quartal 2001=100)	78	64.1% ↗
Registrierte Arbeitslose	5 753	-19.8% ↘
Indikator Beschäftigungsaussichten (0.5=Reduktion; 1.0=Konstanz; 1.5=Erhöhung)	1.07	+4.3% ↗
Personalsuchende Betriebe: Anteil mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal mit...		
- Hochschulabschluss	51.9%	2.0 ↗
- höhere Berufsausbildung	64.5%	17.8 ↗
- Berufslehre	43.9%	14.1 ↗
- ohne Berufsausbildung	7.6%	2.0 ↗

Kennzahlen zur Beschäftigungsentwicklung

Neben den Tendenzen interessiert natürlich auch die Frage nach den Zukunftsperspektiven des st.gallischen Arbeitsmarktes. Aussagen dazu lassen sich aus der Beschäftigungsstatistik ziehen. Es ist eine bekannte Tatsache, dass die Arbeitslosigkeit erst dann stärker sinkt, wenn auf der anderen Seite die Beschäftigung ansteigt. Die Aussichten sind in dieser Hinsicht sehr positiv.

Sowohl in der Industrie als auch bei den Dienstleistungen sind die Beschäftigtenzahlen im Vergleich zu den Vorjahreswerten markant angestiegen, nämlich um fast zwei Prozentpunkte oder über 4000 Stellen. Der Anteil derjenigen Betriebe, die Probleme bei der Rekrutierung von Personal bekunden, ist markant gestiegen. Dies trifft vor allem auf Personen mit höherer Berufsausbildung und Berufslehre zu.

Interessanterweise ist der Anteil Betriebe mit Problemen bei der Rekrutierung von Personal mit Hochschulabschluss nur schwach gestiegen. Letzteres könnte unter anderem mit der Personenfreizügigkeit zu tun haben, die gerade auch im Kanton St.Gallen zu einem Zustrom gut ausgebildeter Personen aus dem Ausland geführt hat. Dies ist allerdings kein Grund zur Sorge, denn nur wenn die Unternehmen hoch qualifizierte Stellen besetzen können, können sie ihre Wertschöpfung erhöhen und auch Stellen für weniger qualifizierte schaffen.

Alles in allem befindet sich der st.gallische Arbeitsmarkt nach einer langen Phase des Abschwungs und der Stagnation in guter Form und auch die Zukunftsaussichten stimmen zuversichtlich.

Massgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitgeber



Personalberaterin und Personalberater für Arbeitgeberkontakte im RAV St.Gallen: Mark Rhiner, Rico Canini, Reto Müller und Viola Albrecht (von links).

Die Anforderungen an die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind in den letzten zehn Jahren vielfältiger und komplexer geworden. Der Hauptzweck des Projektes 10 PLUS im RAV St.Gallen bestand darin, zu klären nach welchen Kriterien die Personalberatung differenzierter und effizienter organisiert werden kann.

Die Personalberatung betreut leicht vermittelbare Stellensuchende, Personen mit Mehrfachproblematik sowie hochqualifizierte Führungskräfte und befasst sich mit den Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Um den Ansprüchen der Stellensuchenden, Arbeitgebern sowie den gesetzlichen Bestimmungen gerecht zu werden, sind im RAV St.Gallen Aufgaben an spezialisierte Fachbereiche wie Rechtsdienst, Arbeitsmarktliche Massnahmen, Arbeitgeberkontakte, Bewerbungsbüro und Interinstitutionelle Zusammenarbeit übertragen worden.

Erfolgsfaktoren des Projektes

Das bisher erfolgreiche Konzept stiess unter anderem wegen der Schnittstellen zusehens an Grenzen. Aus diesen Überlegungen ent-

stand das Projekt 10 PLUS. Die damit angestrebten Ziele sind die Entwicklung eines Organisationsmodells zur effizienten Kundenberatung unter Einbezug der Mitarbeitenden und Beschreibung der erforderlichen Personalentwicklungs-Massnahmen. Es wären verschiedene Organisationsmodelle, wie Zielgruppenaufteilung, Segmentierung der Beratungsprozesse und Branchenorientierung möglich gewesen. Praxiserfahrungen und Studien nennen jedoch konsequente und frühzeitige Aktivierung der Stellensuchenden, zielgerichtete Vermittlungsaktivitäten und Arbeitgeberkontakte als klare Erfolgsfaktoren.

Professionalisierung der Personalvermittlung

Die Bestimmung der Ziele und Massnahmen erfolgte prospektiv. Als Stossrichtung wurde die weitere Professionalisierung der Personalvermittlung anvisiert. Nur damit ist bei Arbeitgebern und Stellensuchenden eine zielgerichtete Vermittlung und positive Imageentwicklung zu erreichen. Fortschritte sind in folgenden Punkten anzustreben:

- Stellenvermittlung von Stellensuchenden mit gutem Eingliederungspotential;
- Massgeschneiderte Zuweisungen an die Arbeitgeber;
- Bessere Interessensverknüpfung zwischen Beratung, Vermittlung und dem Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen;
- Effizientere Abklärungen bei Stellensuchenden mit Mehrfachproblemen.

Wichtige Ziele und Massnahmen

Das Ergebnis ist im Projektplan mit Massnahmen, Messgrössen und Zielwerten zusammengefasst. Wichtige strategische Ziele und Massnahmen sind die schnelle Zuweisung und Vermittlung von Stellensuchenden mit gutem Eingliederungspotential. Diese erfolgt in enger Zusammenarbeit der Personalberatung mit den Personen für Arbeitgeberkontakte.

Die Stellenlisten sind tagesaktuell und es werden tägliche Zeitblöcke für die interne Information und für die Vermittlung gesetzt. Die Verbesserung der Information über die offenen Stellen und der Profile der Stellensuchenden wird über die Spezialisierung nach Branchen erreicht. Zusätzlich werden mit Personalentwicklungsmassnahmen und Berufsbilderkenntnisse verbessert.



Jean-Pierre Gubser, Leiter RAV St.Gallen
jean-pierre.gubser@sg.ch

Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum St.Gallen gehört mit Lausanne und Winterthur zu den drei grössten RAV der Schweiz. Derzeit betreuen 67 Mitarbeitende rund 3200 Stellensuchende. Der Mitarbeiterbestand betrug im Höchststand knapp 75 Personen.



Briefkasten

Fragen rund um Kündigung mit Freistellung

Mit der Kündigung wurde Herr Müller per sofort von der Arbeit freigestellt. Den Lohn erhält er noch bis zum Ende der Kündigungsfrist. Müssen ihm die zwei noch nicht bezogenen Ferienwochen und die Überstunden zusätzlich ausbezahlt werden?

Weil die Kündigungsfrist hauptsächlich für die Stellensuche benötigt wird, sind die Ferien dann auszuzahlen, wenn wegen kurzer Dauer der Freistellung ein effektiver Ferienbezug und damit die Erholung nicht möglich ist. Wenn das Ferienguthaben deutlich geringer ist, als die Dauer der Freistellung, muss Herr Müller die Ferien während der Freistellungszeit beziehen (BGE 128 III 271).

Regelung bei Überstunden

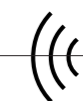
Für die Überstunden gilt eine andere Regelung. Nur wenn die Kompensation im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder Herr Müller jetzt damit einverstanden ist, muss er sich die Überstunden an die Freistellung anrechnen lassen. Andernfalls sind die Überstunden auszuzahlen, sofern nicht die Entschädigung ganz wegbedungen wurde. Herr Müller hat auch zu beachten, dass er sich anrechnen lassen muss, was er während der Freistellung andernorts verdiente. Hingegen ist er nicht verpflichtet, die erstbeste Arbeit anzunehmen, um den Schaden des freistellenden Arbeitgebers zu reduzieren.

Empfehlung: Schriftlich vereinbaren

Auf eine bedingungslose Freistellung kann der Arbeitgeber nicht zurückkommen, es sei denn, der Sachverhalt habe sich in nicht vorhersehbarer Weise grundlegend geändert (bspw. erst nach der Freistellung bekannt gewordene Schwangerschaft der Arbeitnehmerin und damit erhebliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses). Wir empfehlen, die Bedingungen und Folgen der Freistellung in einer Vereinbarung schriftlich festzuhalten.



Ruedi Herzig, Leiter Rechtsdienst
ruedi.herzig@sg.ch



Echo aus der Wirtschaft

Vom RAV alles aus einer Hand

Unser Unternehmen beschäftigt 2500 Mitarbeitende in der Schweiz. 35 Niederlassungen verteilen sich über die ganze Schweiz und die Organisation ist in fünf verschiedene Geschäftsbereiche aufgeteilt. In Buchs beschäftigen wir rund 220 Mitarbeitende in verschiedenen Bereichen. Vorwiegend sind wir im Bereich DHL Freight auf der Suche nach gut ausgebildeten Speditionsfachleuten – die leider eher selten auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind.

Im Bereich DHL Express beschäftigen wir vor allem Fahrzeugkuriere und einen grossen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die nur stundenweise im Einsatz sind. Vor allem hier setzen wir uns mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Sargans in Verbindung. Durch eine sehr gute Unterstützung und eine schnelle Kontaktaufnahme des zuständigen Personalberaters können wir diese Stellen meistens innerhalb kürzester Zeit besetzen. Die richtige Person, zur richtigen Zeit am richtigen Ort, das ist unsere Devise. Wir freuen uns, auch weiterhin auf die wertvolle Unterstützung des RAV Sargans zählen zu dürfen!

Franziska Lohr
Personalverantwortliche
DHL Buchs

Praktikantin aus Deutschland zu Gast

12



Silvana Diessner lässt sich die Informationsplattform der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) zeigen.

Im Rahmen ihrer Ausbildung absolvieren jedes Jahr Diplomstudiengängerinnen und Diplomstudiengänger der Bundesagentur für Arbeit aus Deutschland Praktikas in der Schweiz. Die 29-jährige Silvana Diessner aus Neumünster bei Kiel war während zehn Tagen beim Amt für Arbeit in St.Gallen «zu Gast» und lernte insbesondere die Arbeit des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) näher kennen.

Die dreijährige Ausbildung im Fachbereich Arbeitsförderungsgesetz besucht Silvana Diessner in Schwerin. Zwei Jahre hat sie bereits hinter sich und für ihr einmaliges Auslandspraktikum hat sie sich für die Schweiz entschieden. Die Praktika dürfen jeweils in einem x-beliebigen Land, vorausgesetzt die Sprachkenntnisse sind vorhanden, absolviert werden. Silvana Diessner konnte in diesen zehn Tagen in die wichtigsten Bereiche des RAV und der kantonalen Arbeitslosenkasse Einblick nehmen. Besonders beeindruckt war sie von der Arbeit der Personalberatung.

Beeindruckte Rheintaler Arbeitgeber

Im Rahmen des Weiterbildungstages vom 20. März absolvierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RAV Heerbrugg einen ganztägigen Arbeitseinsatz in verschiedenen Unternehmen der Region. Die Arbeitgeber waren beeindruckt von der Idee und vor allem vom Engagement des Teams des RAV Heerbrugg.

In der abendlichen Feedbackrunde beurteilten die Arbeitgeber die Aktion durchwegs positiv. Sie waren beeindruckt von der Motivation und der Begeisterung, mit der sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des RAV Heerbrugg auf diese neue Erfahrung eingelassen hatten.

Für die Beziehungspflege mit den regionalen Arbeitgebern war der Tag von unschätzbarem Wert. Die Sympathie und das gegenseitige Verständnis nahmen durch diesen Tag merklich zu. Das RAV Heerbrugg wird nun noch stärker als Partner der Wirtschaft wahrgenommen.



RAV Mitarbeiter erhielten einen vertieften Einblick in den Industriealltag.

Der Einsatz brachte dem Team des RAV Heerbrugg vertiefte Einblicke in den Industriealltag. Verschiedenste Berufe und Tätigkeiten bekamen ein Gesicht und wurden mit allen Sinnen erlebt. Die erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen können die Qualität der Stellenzuweisungen nur fördern.

Internationales Arbeitsmarktgespräch

Die Konjunktur läuft so gut wie lange nicht, die Unternehmen stellen wieder vermehrt Arbeitskräfte ein. Die Arbeitsmarktbelegung geht allerdings an den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weitgehend vorbei. Was kann unternommen werden, um die Chancen für Geringqualifizierte zu erhöhen? Diese Frage stand im Mittelpunkt des traditionellen internationalen Arbeitsmarktgesprächs von EURES BODENSEE und der Agentur für Arbeit Ravensburg auf der IBO (Internationale Bodenseemesse in Friedrichshafen).

Hintergrund der Veranstaltung bildete eine Umfrage der DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer), an der sich mehr als 20 000 Unternehmen beteiligten und die von Prof. Dr. Claudius Marx, Hauptgeschäftsführer der IHK Hochrhein-Bodensee vorgestellt wurde. Die wichtigsten Ergebnisse laut Marx sind, dass fast 70 Prozent der Unternehmen mindestens einen wichtigen Grund nennen, der mehr Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte in Deutschland im Wege steht. Als Beschäftigungsbremse Nummer eins gelten die vergleichsweise hohen Arbeitskosten für einfach Tätigkeiten.