

arbeitsmagazin

1 | 2006



4

Arbeitslosenkasse mit hohem Marktanteil
und überdurchschnittlicher Zufriedenheit

5

Tandem – ein Mentoringprojekt
für Jugendliche

6

Zuschüsse für die Zukunft –
José Miranda hat es geschafft

8

IIZ – mehr als ein Zungenbrecher

10

Kompetenzenbilanz – Start im Herbst 2006

Inhalt

Adressen

Amt für Arbeit

Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
Tel. 071 229 35 47 / Fax 071 229 22 03
E-Mail: info.vdafa@sg.ch

RAV St.Gallen

Unterstrasse 4, 9001 St.Gallen
Tel. 071 228 35 25 / Fax 071 228 35 36
E-Mail: info.ravstg@sg.ch

RAV Heerbrugg

Berneckerstrasse 12, 9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 77 / Fax 071 727 97 67
E-Mail: info.ravher@sg.ch

RAV Sargans

Langgrabenweg, 7320 Sargans
Tel. 081 720 08 68 / Fax 081 720 08 78
E-Mail: info.ravsar@sg.ch

RAV Rapperswil

Marktgasse 3, 8640 Rapperswil
Tel. 055 220 56 56 / Fax 055 220 56 46
E-Mail: info.ravrap@sg.ch

RAV Wattwil (Zweigstelle)

Bahnhofstrasse 12, 9630 Wattwil
Tel. 071 987 61 71 / Fax 071 987 61 81
E-Mail: info.ravwat@sg.ch

RAV Oberuzwil

Wiesentalstrasse 22, 9242 Oberuzwil
Tel. 071 955 73 73 / Fax 071 955 73 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

Hoher Marktanteil und überdurchschnittliche Zufriedenheit

Im Rahmen einer gesamtschweizerischen Umfrage erhielt die Kantonale Arbeitslosenkasse St.Gallen, hinsichtlich Kundenzufriedenheit grosses Lob.



5

Tandem – ein Mentoringprojekt für Jugendliche

Mit dem Mentoring-Projekt Tandem lancierte das Amt für Arbeit mit Pro Senectute, Benevol und dem Migros Kulturprozent ein Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.



6

Arbeitslosigkeit und Gesundheit – eine Herausforderung

José Miranda (21) aus Schänis hat nach seiner Lehre als Polymechaniker im Sommer 2005 die Rekrutenschule absolviert.



8

IIZ – mehr als ein Zungenbrecher

Unter dem Kürzel IIZ versteckt sich das zungenbrecherische Wort Interinstitutionelle Zusammenarbeit. Sie will, dass alle Akteure, die sich mit der beruflichen Wiedereingliederung beschäftigen, verstärkt zusammenarbeiten.



10–11

Kompetenzenbilanz – Start im Herbst 2006

Nun ist es soweit! Das neue Instrument «Validierung von Fähigkeiten» wird unter dem Namen Kompetenzenbilanz anfangs September 2006 im Kanton St.Gallen offiziell gestartet.

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 • **Satz:** Heusser-Satz AG, St.Gallen • **Druck:** rva Druck und Medien AG, Altstätten • **Fotos:** Stefan Forster, Daniel Herzog Amt für Arbeit, Archiv Amt für Arbeit
• Zum Titelbild: Stellensuchenden- und Arbeitslosenzahl sind in den vergangenen Monaten kontinuierlich gesunken. Erfreulicherweise konnten sich überdurchschnittlich zahlreiche jugendliche Lehr- und Schulabgänger sowie stellensuchende Jugendliche bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren abmelden
Erscheint zweimal jährlich in einer Auflage von 7'500 Exemplaren · Das nächste «arbeitsmagazin» erscheint im November 2006



www.treffpunkt-arbeit.ch

Vier Jahre sind es her, seit das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) aller Kantone unter der Domäne www.treffpunkt-arbeit.ch eine umfassende und benutzerfreundliche Website ins Leben gerufen hat. Die Seiten werden sowohl von Stellensuchenden als auch von Arbeitgebern gern und oft aufgerufen und erfreuen sich hoher Zugriffsfrequenzen.

So wurden letztes Jahr 6,5 Millionen Besucherinnen und Besucher verzeichnet. Weil sich aber weder das seco noch die RAV in den Kantonen auf den Lorbeeren ausruhen wollen und die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern nach wie vor grosses Ausbaupotenzial birgt, wurde die Website erneuert und vor allem auf die Bedürfnisse dieses Kunden- und Partnerkreises ausgerichtet. Die Anmeldung und Abmeldung offener Stellen durch Arbeitgeber erfolgt neu mit oder ohne Benutzerkonto und über die Online-Datenbank sind anonymisierte Profile jederzeit abrufbar. Neu ist die Online-Datenbank für die sofortige Abfrage anonymisierter Profile von Stellensuchenden mit oder ohne Benutzerkonto nutzbar. Damit Stellenvermittlungen rasch und unkompliziert realisiert werden können, sind Bearbeitungszeiten der offen gemeldeten Stellen für die RAV-PersonalberaterInnen massiv verkürzt worden. Mit diesen Massnahmen wurde die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern stark professionalisiert.



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

Gedanken zu einem Dezennium

10 Jahre RAV – ein Jubiläum?

Vor zehn Jahren, im Herbst 1996, machte unser Land in der öffentlichen Arbeitsvermittlung einen «revolutionären Schritt», wie sich die OECD damals ausdrückte. Die 3000 Gemeindearbeitsämter wurden von 120 regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) abgelöst und das Stempeln durch aktives Beraten und Vermitteln ersetzt.

Kann nach 10 Jahren von einem Jubiläum gesprochen werden? Ja und Nein. Aus wirtschaftspolitischer Sicht bedeutet dieses Jubiläum wenig Erfreuliches, nämlich, dass unser Land seit den 90-er Jahren die Arbeitslosigkeit nicht in den Griff bekommen hat. Sie liegt gegenwärtig mit 3,6 Prozent immer noch ähnlich hoch wie im Frühling 1997.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht darf jedoch durchaus von einem Jubiläum gesprochen werden. Die RAV sind in den letzten zehn Jahren wesentlich professioneller und effizienter geworden. Sie orientieren sich in ihrer Arbeit konsequent nach der Wirkung (z.B. Anzahl bezogene Taggelder) und nicht mehr – wie in den Gründerjahren – nach dem Input (z.B. Anzahl Beratungsgespräche). Die arbeitsmarktlichen Massnahmen werden heute viel gezielter eingesetzt und die Internet-Plattform www.treffpunkt-arbeit.ch ist mit jährlich über 6,5 Mio. Besuchern ein beliebter Treffpunkt.

Laufend wird an weiteren Verbesserungen gearbeitet. Neuestens ist es allen Arbeitgebern möglich, auf der genannten Plattform die anonymisierten Daten der Stellensuchenden selbst einzusehen (sofern diese die Einwilligung gegeben haben). Das ist eine weitere Massnahme, um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt noch rascher zusammenzubringen.



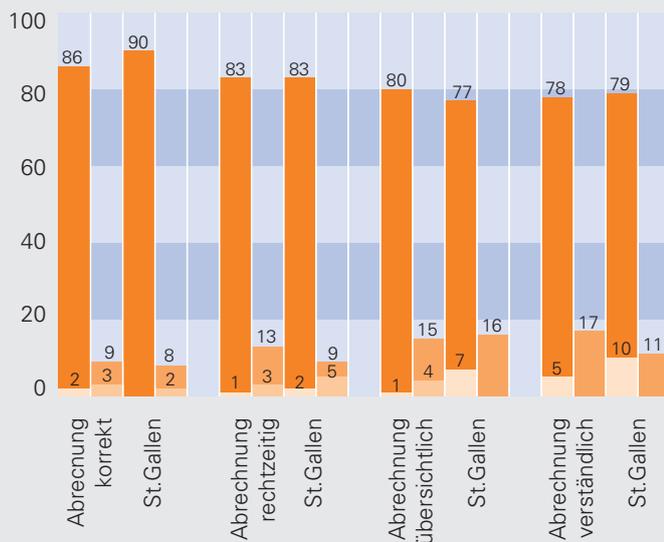
Johannes Rutz
Leiter Amt für Arbeit
johannes.rutz@sg.ch

Hoher Marktanteil und überdurchschnittliche Zufriedenheit

4

Taggeldabrechnung

- trifft zu / voll und ganz
- mittelmässig
- weiss nicht / keine Angabe
- trifft nicht zu



Im Rahmen einer gesamtschweizerischen Umfrage erhielt die Kantonale Arbeitslosenkasse St.Gallen hinsichtlich Kundenzufriedenheit grosses Lob. Eine zweite, interne Umfrage bei Stellensuchenden des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Rapperswil bestätigte das überdurchschnittlich positive Ergebnis von 87 Prozent praktisch auf die Kommastelle genau.

Im Rahmen einer Prozessanalyse bei Arbeitslosenkassen führte das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Zeitraum von Mitte Januar bis Ende Februar 2005 eine gesamtschweizerische Befragung bei Kunden von privaten und öffentlichen Arbeitslosenkassen durch. Gesamtschweizerisch wurden insgesamt 2 747 Bezügerinnen und Bezüger befragt, die am Stichtag mehr als 20 Taggelder bezogen hatten und deren Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht abgelaufen war. Im Kanton St.Gallen wurden 87 Personen befragt.

Positives Ergebnis bestätigt

Gesamthaft gesehen schliesst die kantonale Arbeitslosenkassen St.Gallen über dem schweizerischen Durchschnitt ab. 87 Prozent der Kundinnen und Kunden beurteilen die Leistungen, Abläufe und Kundenfreundlichkeit sehr positiv und sind insgesamt mit ihrer Arbeitslosenkasse zufrieden. In einer internen Umfrage des RAV Rapperswil waren genau so viele Versicherte, nämlich 87 Prozent mit den Leistungen und der Beratung der Kantonalen Arbeitslosenkasse zufrieden. Zudem weist die Kantonale Arbeitslosenkasse im Vergleich mit den privaten Arbeitslosenkassen einen höheren Marktanteil auf. Die ISO Zertifizierung 9001:2000 ist Ausdruck und Bestreben, die Anliegen und Bedürfnisse der Kunden noch mehr in den Mittelpunkt zu rücken. Dank den Optimierungen der Prozessabläufe und der Überwachung messbarer Zielsetzungen werden die administrativen Abläufe vereinfacht, eine reibungslose Auszahlung der Taggelder angestrebt und die Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit gewährleistet. Die Arbeitslosenkasse ist bestrebt, zwischen den RAV und anderen

Fachstellen (Sozialämter, IV-Stellen, Betriebsämter usw.) eine offene und lösungsorientiert Kommunikation zu führen.

Wahlfreiheit unbekannt.

Nur gerade einem Viertel der Befragten ist bekannt, dass Stellensuchende bei ihrer Anmeldung auf den RAV wählen können. Kantonale Arbeitslosenkassen wecken bei der Mehrheit der Befragten ein grösseres Vertrauen, privaten Kassen hingegen wird ein persönlicherer Umgang nach gesagt. Somit spielen bei der freien Kassenwahl erste Informationen eine wichtige Rolle. Die frei Kassenwahl muss demnach stärker kommuniziert werden.

Was Versicherte vor allem wollen

Die wichtigsten Forderungen an die Arbeitslosenkassen sind : Unkomplizierte administrative Prozesse verbunden mit regelmässigem Leistungsbezug. An zweiter Stelle steht der freundliche Umgang sowie eine gute rechtliche und persönliche Beratung. Ein weiteres wichtiges Resultat der Umfrage ist, dass die Aufmerksamkeit der Arbeitslosenkassen vermehrt auf jüngere und bereits sanktionierte Bezügerinnen und Bezüger gerichtet werden muss. Letztere sind insgesamt unzufriedener und sollten von ihrer Kasse deshalb intensiver betreut werden.



Beatrice Hänsler
Sachbearbeiterin Arbeitslosenkasse
beatrice.haensler@sg.ch

Tandem – ein Mentoringprojekt für Jugendliche

Mit dem Mentoring-Projekt Tandem lancierte das Amt für Arbeit (AfA) in Zusammenarbeit mit Pro Senectute, Benevol und dem Migros Kulturprozent ein wirkungsvolles Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

Immer mehr Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Jugendarbeitslosenquote im Kanton St.Gallen bewegt sich nach wie vor auf einem hohen Stand. Überproportional stark betroffen ist die Gruppe der 20- bis 24-jährigen. Frauen weisen eine leicht höhere Arbeitslosenquote auf als Männer. Speziell grosse Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt erfahren ausländische Jugendliche.

Pilot-Projekt

Am Pilotprojekt Tandem haben 20 Tandempare teilgenommen. Die Mentees waren zwischen 18 und 24 Jahre alt. Neun Jugendliche haben eine Stelle oder einen Praktikumsplatz, drei Mentees eine Zwischenlösung gefunden, acht Mentees sind noch stellenlos. Die Begleitung der Mentees dauerte zwischen 80 und 140 Tagen. Nach

Einschätzung der Mentorinnen und Mentoren konnten die von ihnen geplanten Unterstützungen und Hilfestellungen bei vielen Tandems in der Realität umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit wird von Seiten der Mentorinnen und Mentoren als sehr erfreulich und die Beziehung zwischen den beiden ausnahmslos als positiv beurteilt.

Umsetzung im Sommer 2006

Zur Zeit laufen die Vorbereitungen der Projektpartner (Amt für Arbeit, Pro Senectute, Benevol, Migros Kulturprozent), um 18- bis 24-jährigen Jugendlichen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch angepasste Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren zu erleichtern. Für eine erfolgreiche Tandemkonstellation braucht es eine grosse Auswahl an geeigneten Mentorinnen und Mentoren, welche genügend Sensibilität und Verständnis für die Lebenssituation der jungen Stellensuchenden mitbringen.

Walter Abderhalden
Leiter stv. Amt für Arbeit
walter.abderhalden@sg.ch

Mentoring

Mentoring bezeichnet ein Beziehungsnetz zwischen einer (berufs-)erfahrenen, älteren Person (Mentor/-in) und einer unerfahrenen, jüngeren Person (Mentee). Der Mentor oder die Mentorin unterstützt, berät und führt die jungen Mentees in (berufliche) Netzwerke ein. Mentor/-in und Mentee stehen in einer besonderen Beziehung zu einander, in dem beide gleichermaßen von einander lernen und ihre Kompetenzen erweitern können. Mentoringprogramme haben u.a. zum Ziel, meist jugendliche stellensuchende Personen mittels institutionalisierten Unterstützungs- und Beziehungssystem in den Arbeitsmarkt und damit in ein formelles Netzwerk zu integrieren. Mentoring hat sich bereits in verschiedenen angloamerikanischen und europäischen Ländern als wirkungsvolles Instrument zur Integration von stellensuchenden Personen etabliert.



Mentorinnen und Mentoren gesucht

- Sie sind motiviert, jungen Menschen zu einer Arbeitsstelle zu verhelfen.
- Sie waren oder sind noch berufstätig und haben ein sehr gutes berufliches und persönliches Kontaktnetz.
- Sie sind kontaktfreudig und flexibel. Sie möchten Erfahrungen weitergeben.
- Sie arbeiten ehrenamtlich (Spesen werden pauschal mit Fr. 200.00 vergütet).

Weitere Informationen und Anmeldung unter
www.tandem-online.ch oder unter www.afa.sg.ch.

José Miranda hat es geschafft:
Die Arbeitslosigkeit dauerte bei ihm nur kurze Zeit.

Zuschüsse für die Zukunft

6

José Miranda (21) aus Schänis hat nach seiner Lehre als Polymechniker im Sommer 2005 die Rekrutenschule absolviert. Während der Rekrutenschule hat er sich relativ spät mit der Arbeitssuche auseinander gesetzt. Seine eigene Motivation, das Engagement seines Arbeitgebers, Personalberaters und Kursleiters haben ihm weiter geholfen. Das Beispiel einer Erfolgsgeschichte aus dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Rapperswil.

Als sich José Miranda im RAV Rapperswil angemeldet hatte, stellte er fest, dass einiges aufzuholen war und er auch an seiner Persönlichkeit arbeiten musste, um auf dem Arbeitsmarkt ein gefragter Mann zu werden. Nebst einem PC-Workshop und dem Orientierung-Kommunikation-Praktikum (OKP), waren es schlussendlich die Einarbeitungszuschüsse des RAV, welche ihn wieder in den Ersten Arbeitsmarkt brachten

«Was der wohl von mir will?»

Als sich José Miranda, Schweizer mit peruanischen Wurzeln, im November letzten Jahres auf den Weg zum ersten Beratungsgespräch in das RAV Rapperswil machte, war ihm schon nicht ganz Wohl im Bauch. Als er dann von Marco Calanchina, seinem Personalberater im Empfangsbereich des RAV abgeholt wurde, dachte er bei sich: «Was will der wohl von mir?» Nach kurzer Zeit merkte der junge Mann jedoch, dass dieser Calanchina ihn unterstützen wollte und auch konnte.

Als erste Massnahme meldete ihn sein Personalberater an einen PC-Workshop an.

Miranda hat während einer Woche die Möglichkeit, seine PC-Kenntnisse auf Vordermann zu bringen. Es ist in der heutigen Zeit auch als Mechaniker notwendig die wichtigsten Funktionen eines PC zu beherrschen. Insbesondere auch, um selbständig eine Bewerbungsmappe zusammen zu stellen. Als bei einem weiteren Beratungsgespräch die Absagen seiner Bewerbungen angeschaut wurden, stellten sie fest, dass es vor allem die mangelnde Berufserfahrung war, welche ihm die Stellensuche stark erschwerte. Mit der Anmeldung in den OKP-Kurs erhoffte sich sein Personalberater, für den jungen Berufsmann das nötige Rüstzeug und die praktische Erfahrung weiter entwickeln zu können.

«Eine zweite Chance erhält man kaum mehr»

José Miranda hat den OKP-Kurs aus eigener Sicht kurz geschildert: «Im OKP-Kurs habe ich gelernt, nebst einer sauberen Bewerbung auch mein eigenes Auftreten zu verbessern. Themen wie «Augenkontakt halten» oder «klare und verständliche Aussagen zu machen», waren für mich fremd. Ich musste

mich bis anhin noch nie «selber verkaufen». Ich stellte fest, dass es vor allem der erste Eindruck ist, welcher bei einem Arbeitgeber zählt. Eine zweite Chance erhält man in der Regel kaum.

Als ich mich während des Kurses bei der Firma WUKO Maschinenbau in Rümlang ZH beworben habe, konnte ich kaum glauben, dass ich wirklich zu einem Vorstellungstermin eingeladen wurde. Wie so oft, war ich ziemlich verkrampft bei diesem Termin – wirklich überzeugen konnte ich bei diesem Gespräch nicht! Die Idee des RAV-Personalberaters und der OKP-Kursleitung war es, dem Unternehmen, welches wirklich Interesse an meiner Bewerbung zeigte, ein achtwöchiges Praktikum vorzuschlagen.

«Mein Personalberater hat sich für mich eingesetzt»

Das hat dann auch prompt geklappt. Anfangs war es noch recht hart, um 4:30 Uhr aus dem Hause zu gehen, um pünktlich um sieben Uhr in der Firma, in Rümlang mit der Arbeit zu beginnen. Ich hatte auch Mühe mich wieder an den Arbeitsrhythmus zu ge-



José Miranda an seinem Arbeitsplatz: Aus dem stellensuchenden Lehrabgänger ist ein Berufsfachmann mit Erfahrung geworden

wöhnen. Nach dieser Gewöhnungszeit habe ich mich aber schnell einarbeiten können und erreichte meine vorgegebenen Ziele gut. Als das Praktikum zu Ende war, hat sich mein Personalberater auf dem RAV Rapperswil sehr dafür eingesetzt, dass ich im Betrieb bleiben konnte.»

«Die Firma ist überzeugt von mir»

Marco Calanchina hat nach dem Praktikum von José Miranda mit der Firma WUKO in Rümlang Kontakt aufgenommen und die Möglichkeit eines Einarbeitungszuschuss (EAZ) abgeklärt. Die Firma ist nun überzeugt, dass nach dieser 6-monatigen «Einarbeitungszeit» ein wirklicher Fachmann aus dem jungen Lehrabgänger wird. Seit 1. April 2006 hat Miranda diese Zeit der Einarbeitung begonnen. Er fühlt sich sehr wohl und sucht nun auch eine Ein- oder Zweizimmerwohnung in Rümlang. «Eine Wohnung in Rümlang wäre optimal,» meint er. «Dann wäre ich auch am Abend nicht mehr so lange auf dem Heimweg. Auch für den Ausgang nach Zürich ist der Weg kürzer,» dabei lächelt er.



Daniel Herzog,
Personalberater RAV Rapperswil
daniel.herzog@sg.ch

Einarbeitungszuschuss (EAZ)

EAZ können dann ausgerichtet werden, wenn Stellensuchende eine spezifische Einarbeitung in ein Sachgebiet benötigen, um das vom Arbeitgeber erwartete Leistungsniveau zu erreichen.

RAV Personalberater und Stellensuchende setzen die Arbeitgeber, mit welchen sie in Kontakt sind, darüber in Kenntnis. Dies kann ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer neuen Arbeitsstelle sein!

Unter welchen Bedingungen kann man Zuschüsse erhalten?

Stellensuchende müssen arbeitslos und beim RAV angemeldet sein. Zusammen mit einem interessierten Arbeitgeber kann ein Gesuch gestellt werden, über welches das RAV abschliessend entscheidet.

Wie lange dauern EAZ?

Die Dauer der Einarbeitungsphase richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Stellensuchenden und des Arbeitgebers. Sie dauert jedoch maximal sechs Monate.

IIZ – mehr als ein Zungenbrecher



Zusammen mit weiteren Partnern spielt die SUVA St.Gallen (Schweizerische Unfallversicherungs Anstalt) in der Interinstitutionellen Zusammenarbeit eine wichtige Rolle.

Unter dem Kürzel IIZ versteckt sich das zungenbrecherische Wort Interinstitutionelle Zusammenarbeit. Sie will, dass alle Akteure, die sich mit der beruflichen Wiedereingliederung beschäftigen, verstärkt zusammenarbeiten.

Diese Bemühungen sind oft wenig miteinander koordiniert. Mit einer systematischeren IIZ liesse sich ein bedeutendes Optimierungspotential ausschöpfen, wie der Bundesrat im Mai 2001 in einem Bericht feststellte.

Gestützt darauf bezeichnete die St.Galler Regierung das Amt für Arbeit als kantonale IIZ-Koordinationsstelle, dem ein IIZ-Koordinationsgremium (siehe Kasten) beisteht, mit dem Ziel, alle wichtigen Akteure an einem Tisch zu haben. Es sollen Überschneidungen und zeitliche Verzögerungen im Schnittstellenbereich vermieden, administrative Abläufe schlank und kundenfreundlich gestaltet und die Wiedereingliederung der Stellensuchenden besser koordiniert werden.

Im Kanton St.Gallen sind bereits etliche IIZ-Projekte realisiert worden. Zum Beispiel die Verzahnungsprogramme des Amtes für Arbeit, der IV-Stelle, der Suva St.Gallen und der Sozialämter; die Validierung von Fähigkeiten (Zertifizierung von nicht formell erworbenen Fähigkeiten) als Co-Projekt von Berufsberatung, St.Galler Gewerbeverband und Amt für Arbeit; die verbesserten Arztzeugnisse im Zuge des Gesundheits- und Absenzenmanagements des Arbeitgeberverbandes Rheintal. Geplant ist die Teilnahme am Pilotprojekt MAMAC, einem medizinisch-arbeitsmarktlichen Assessment.

Das kantonales IIZ-Koordinationsgremium

Invalidenversicherung St.Gallen:

Susanne Schocher, Geschäftsleiterin

Suva St.Gallen: Harry Haslimann, Leiter Versicherungsleistungen, Suva

Amt für Soziales:

Kaspar Sprenger, Amtsleiter

Amt für Berufsbildung:

Jutta Röösl, Leiterin Zentralstelle für Berufsberatung

Ausländeramt: Bruno Zanga, Amtsleiter

Amt für Arbeit:

Johannes Rutz, Amtsleiter,

Vorsitzender IIZ-Koordinationsgremium

Vereinigung St.Galler Gemeindepräsidentinnen und -präsidenten

VSGP: Thomas Ammann, Gemeindepräsident Rüthi

St.Gallische Ärztesgesellschaft:

Dr. Peter Wiedersheim, Präsident

Vertreter der Wirtschaft:

Albert Koller, Leiter Personalmanagement, Jansen AG, Oberriet

Vertreter der Haft- und Personen-

versicherer: Martin Wagner, Leiter Schaden Ostschweiz, Winterthur Versicherung

Vertreter der Krankenversicherer:

Marc Guion, Regionalleiter Unternehmen, Swica St.Gallen

St.Gallische Konferenz der

Sozialhilfe: Doris Schwizer, Präsident KOS, St.Gallen

Regionale Beratungsstellen:

Gabrielle Suhner, Geschäftsleiterin, Soziale Dienste Mittelrheintal



Briefkasten

Gibt es eine Pflicht, um Überstunden zu leisten?

Der Arbeitgeber ordnet ständig Überstunden an. Sind ArbeitnehmerInnen in jedem Fall verpflichtet, Überstunden zu leisten?

Im Gesetz (Art. 321c Abs. 1 OR) heisst es, dass der Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit verpflichtet werden kann, so weit er sie «zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann». Was aber heisst zumutbar? Angestellte, die dringend persönlichen Verpflichtungen nachkommen müssen, können nicht zu Überstunden angehalten werden. Einer Mutter zum Beispiel, die spätestens um sechs Uhr abends ihre Kinder aus der Krippe holen muss, sind Überstunden nicht zuzumuten. Grundsätzlich gilt: Je häufiger Überstunden angeordnet werden, desto mehr stellt sich die Frage, ob dies noch zumutbar ist. Der Betrieb müsste hier seine Arbeitsorganisation den tatsächlichen Verhältnissen anpassen. Angeordnete Mehrarbeit wird im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer ent-

weder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert oder finanziell mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten (Art. 321c Abs. 2 OR).



Othmar Kluser
Mitarbeiter Rechtsdienst
othmar.kluser@sg.ch

Wie lange dürfen Angestellte zu Hause bleiben, wenn ein Kind krank ist?

Eine Mutter ruft am Morgen im Betrieb an und teilt mit, dass sie leider nicht zur Arbeit erscheinen könne, weil ihr Kind krank sei. Darf sie dem Arbeitsplatz fernbleiben?

Das Arbeitsgesetz (Art. 36 Abs. 3) formuliert dies so: «Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben». Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen. Während der Absenz infolge der Pflege der kranken Kinder erhält die Mutter oder der Vater trotzdem den Lohn. Was aber, wenn das Kind nach drei Tagen immer noch krank und pflegebedürftig ist? Am einfachsten wäre es, wenn der andere Elternteil dann seinerseits diese drei Tage einzieht. Ob danach ein längeres Fernbleiben zulässig ist, müsste im Einzelfall geprüft werden, denn die Regelung gemäss Arbeitsgesetz gilt abschliessend. Unter Umständen sieht der Arbeitsvertrag eine grosszügigere Lösung vor.

Kompetenzenbilanz – Start im Herbst 2006



Nun ist es soweit! Das neue Instrument «Validierung von Fähigkeiten» wird unter dem Namen Kompetenzenbilanz anfangs September 2006 im Kanton St.Gallen offiziell gestartet. Vorerst soll mit der Kompetenzenbilanz eine kantonale Anerkennung der beruflich und ausserberuflich erworbenen Fähigkeiten ermöglicht werden.

Die Validierung von Fähigkeiten gründet auf den Bestimmungen des neuen Berufsbildungsgesetzes BBG. Ein wichtiges Ziel des neuen BBG ist die Verbesserung der Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems. Neu ermöglicht das Gesetz Erwachsenen den Zugang zu eidgenössischen Abschlüssen der Berufsbildung, indem ihnen auch berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung angemessen angerechnet werden, die sie ausserhalb eines üblichen Bildungsganges erworben haben. Es ist nicht mehr nötig, eine ganze Ausbildung zu durchlaufen, wenn nachgewiesen werden kann, dass man die für den Abschluss der Berufsbildung erforderlichen Kompetenzen bereits besitzt.

Zusammenarbeit mit Organisation der Arbeitswelt

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons St.Gallen wird in Zusammenarbeit mit der zuständigen Organisation der Arbeitswelt (OdA) dieses Qualifikationsverfahren organisieren und durchführen. In einem Portfolio-Seminar werden die erworbenen Kompetenzen anhand der Bildungsverordnung erstellt und anschliessend der zuständigen OdA zugestellt. Die Überprüfung dieser schriftlich festgehaltenen Kompetenzen unterliegt nun der OdA und erfolgt in Anlehnung an die jeweilige Bildungsverordnung in einem Betrieb, einem Ausbildungszentrum oder einem andern angepassten Beurteilungsverfahren. Anschliessend wird die kantonale Zertifizierung eingeleitet. Ergänzend zur kantonalen Anerkennung kann den Kandidatinnen und Kandidaten aufgezeigt werden, welche Schritte sie noch gehen müssen, um ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder einen Attest zu erlangen.

Kompetenzenbilanz, Gewinn für Unternehmer

- Differenzierte Potenzialerkennung bei Mitarbeitenden
- Gezielter Personaleinsatz
- Planung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Grundlage für optimale Personalentscheide

Informationsveranstaltung

Mittwoch, 6. September 2006
08.30 – 10.00 Uhr
Berufs-, Studien- und
Laufbahnberatung St.Gallen

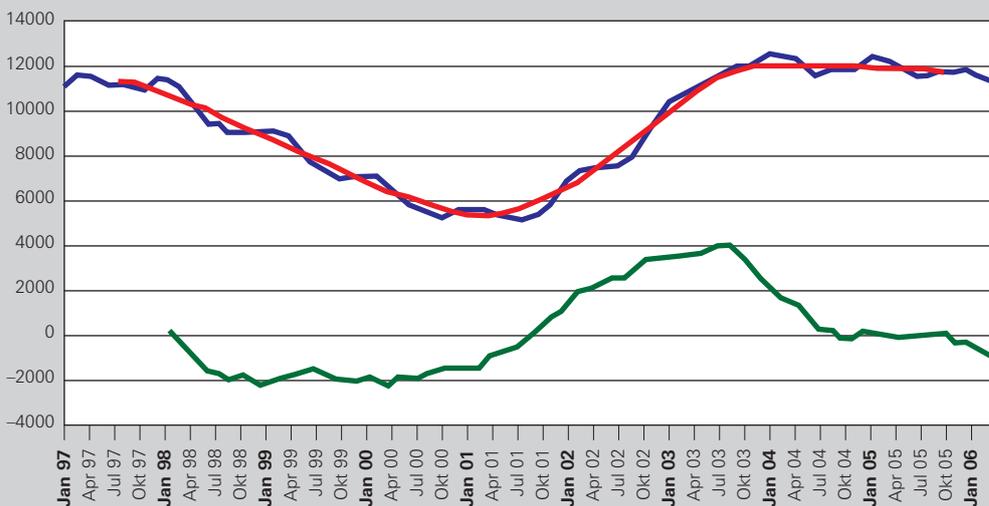
Anmeldung und Auskünfte

bis Montag, 11. September 2006
Berufs-, Studien- und
Laufbahnberatung St.Gallen
Telefon 071 229 72 11
Teufenerstrasse 1/3, 9001 St.Gallen
blbstgallen@ed-blb.sg.ch
www.kompetenzenbilanz.sg.ch



Walter Abderhalden
Leiter stv. Amt für Arbeit
walter.abderhalden@sg.ch

Entwicklung der Stellensuchenden



Stellensuchende im Kanton St.Gallen seit Januar 1997:
Absoluter Wert, gleitender 13-Monats-Mittelwert sowie Vorjahresveränderung

Die obestehende Abbildung zeigt den zeitlichen Verlauf der Stellensuchendenzahl im Kanton St.Gallen seit 1997. Dargestellt sind drei verschiedene Kurven, die alle mit der Veränderung der Arbeitslosigkeit zu tun haben.

Die blaue Linie: zeigt die Zahl der Stellensuchenden mit den bekannten innerhalb eines Jahres auftretenden saisonalen Schwankungen.

Die rote Linie: stellt den geglätteten Verlauf in Form eines so genannten gleitenden 13-Monats-Mittelwertes dar.

Die grüne Linie: stellt die Veränderungsrate gegenüber dem gleichen Monat des Vorjahres dar. Befindet sich die Kurve unter Null, sinkt die Arbeitslosigkeit, befindet sie sich darüber, steigt sie. Eine absteigende Linie deutet ferner auf eine Verstärkung der Abnahme (wenn unter Null) oder Abschwächung der Zunahme (wenn über Null), eine aufsteigende Linie auf eine Abschwächung des Rückgangs (wenn unter Null) oder ein sich verstärkendes Wachstum (wenn über Null) hin.

Damit lassen sich teilweise Entwicklungen vorwegnehmen. Zum Beispiel endete im April 2000 eine Phase des kontinuierlichen Rückgangs der Arbeitslosigkeit. Die grüne Kurve begann zu steigen und deutete damit das Ende dieser Phase an, obwohl die Werte der Stellensuchenden noch über ein Jahr sanken (blaue Kurve). Analog erreichte die grüne Kurve im September 2003 einen Gipfel und sank während eines Jahres, was auf ein Ende des Anstiegs hinwies (obwohl die blaue Kurve noch einige Monate anstieg). Seit Oktober 2005 sinkt die grüne Kurve wieder kontinuierlich, was die Annahme erlaubt, dass der Rückgang nun endlich stärker ist als der im Frühjahr ohnehin zu beobachtende saisonale Effekt.



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



Echo aus der Wirtschaft

Effizient und Erfolgreich

Die work-shop Personal Wil GmbH ist seit sieben Jahren als Personalberatung und Personalvermittlung in der Region Wil tätig. Wir vermitteln Kandidaten vom Betriebsarbeiter über den qualifizierten Facharbeiter bis hin zu Kaderstellen in diversen Bereichen. Um dieses Spektrum erfolgreich mit gut qualifizierten Mitarbeitern abzudecken, sind wir auf zuverlässige und starke Partner angewiesen. Im RAV Oberuzwil haben wir einen solchen Partner gefunden. Durch intensive Gespräche und beidseitiges respektieren der Wünsche, wurde eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Neben der Zuverlässigkeit und fachlichen Kompetenz der Kandidaten, spielt in der heutigen Zeit die Geschwindigkeit in eine zunehmend wichtige Rolle. Auch in dieser Hinsicht wurde das RAV Oberuzwil ein wichtiger Knoten in unserem Netzwerk. Wir können diesem Partner nur sehr gute Noten erteilen.

Urs Müller, Geschäftsführer
work-shop Personal GmbH, Wil

Unternehmeranlass RAV Oberuzwil

12

«Chance Arbeit – Herausforderung Arbeitsplatz» bildet den Themenschwerpunkt des diesjährigen Unternehmeranlasses des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Oberuzwil, der am Montag, den 26. Juni um 17 Uhr bei der Firma Stihl & Co. in Wil stattfinden wird. Damit Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) keine Schlagworte bleiben, braucht es in der Praxis entsprechende Massnahmen, ein Zauberwort heisst «Care». Dank verschiedenen Kurzreferaten gewinnen Sie als Gast dieses Unternehmeranlasses einen Einblick in die praktische Umsetzung von IIZ und erkennen anhand von authentischen Praxisbeispielen die WinWin-Situation aller beteiligter Parteien.

Nehmen Sie am Unternehmeranlass teil und profitieren auch Sie für Ihre Unternehmung von diesen Erkenntnissen. Weitere Informationen zum Anlass, Programm/Anmeldetalon sowie Lageplan, finden Sie auch im Internet auf der Homepage des Amt für Arbeit www.afa.sg.ch, unter der Rubrik Arbeitgebende, Unternehmertagungen.

Ihre Anmeldung zur Teilnahme wird beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Oberuzwil gerne bis Montag, 12. Juni 2006, per Mail an armin.caspari@sg.ch oder auch per Fax (071 955 73 83) entgegen genommen.

Excellence im Amt für Arbeit



(von links nach rechts): Walter Abderhalden, Johannes Rutz, Regierungsrat Dr. Josef Keller, Peter Bieri, Geschäftsführer SAQ

Nach fünfeinhalbjähriger Anstrengung im Rahmen des europäischen Qualitätsmanagements EFQM (European Foundation for Quality Management) konnte dieser Tage das Amt für Arbeit die begehrte Urkunde «Anerkennung für Excellence» im Beisein von Volkswirtschaftsdirektor Regierungsrat Dr. Josef Keller entgegennehmen. Peter Bieri, Geschäftsführer der Swiss Association for Quality (SAQ), gratulierte den Vertretern des Amtes zu dieser hohen Qualitätsstufe, sind in der Schweiz doch erst sechs Betriebe damit ausgezeichnet worden. Mit dieser Urkunde wird dem Amt für Arbeit ein hoher organisatorischer Stand und ein kontinuierlicher Innovations- und Verbesserungsprozess attestiert.

Fit für die Kundinnen und Kunden

Vor kurzen wurde die Arbeitslosenkasse des Kantons St.Gallen als vierte öffentliche Kasse der Schweiz nach der ISO-Norm 9001:2000 zertifiziert. Die Zertifizierung ist Ausdruck des Bestrebens, die Kunden und ihre Anliegen mit Hilfe des ISO Qualitäts-Managementsystems noch mehr in den Mittelpunkt der Arbeitsabläufe zu rücken. Mittels eines überzeugenden Kundenservices versucht die Kantonale Arbeitslosenkasse zudem den hohen Marktanteil zu halten und weiter auszubauen.

Die Verleihung des Zertifikates stellt den Abschluss eines 16monatigen Projektes dar. Seit Mitte Mai 2004 waren sieben Projektgruppen mit der Erarbeitung und Etablierung von Prozessen und Verfahrensabläufen beschäftigt. Bei der kantonalen Arbeitslosenkasse Arbeit sind derzeit rund 70 Personen angestellt, die letztes Jahr Taggelder in der Höhe von über 173 Mio. Franken ausbezahlt haben.