

## Talent-Management immer wichtiger

Qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind zusehends mehr gefragt. Aus diesem Grunde verfolgen bereits 53% der weltweit befragten Unternehmen eine bewusste Talent-Management-Strategie. Die Mehrheit unter ihnen (88%) bestätigt einen direkten Zusammenhang zwischen dieser Strategie und der Gesamtleistung des Unternehmens. Dies ergab eine in elf Ländern durchgeführte Studie des Personaldienstleisters Robert Half Finance & Accounting. In der Schweiz bieten 62% der Unternehmen

ihren Mitarbeitenden im Rahmen von Talent-Management klare Entwicklungs- und Karriereperspektiven. Zum Vergleich: Internationaler Spitzenreiter ist Italien mit einem Anteil von 74%. Es fällt auf, dass in der Schweiz anstelle der Personalabteilungen die Linienmanager überdurchschnittlich häufig – nämlich in 71% der Fälle – die Entwicklungspläne umsetzen. VM

Ausführlicher Presserohstoff unter [www.panorama.ch/files/pan6210da.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6210da.pdf)

## Arbeitslosenhilfe gekürzt

Rund ein Drittel der Industriestaaten haben in den letzten sechs Jahren die Unterstützungszahlungen an Arbeitslose gekürzt, um Anreize für die Wiederaufnahme bezahlter Arbeit zu schaffen. In der Studie «Benefits and Wages» stellt die Organisation für Zusammenarbeit und Entwicklung eine Trendwende fest. Statt wie früher die Anspruchsberechtigung einzuschränken, werden heute primär die Leistungen abgebaut. Die Arbeitslosenunterstützung ist in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. In nordischen Staaten und der Schweiz bleiben die Einkommenseinbussen

nach dem Stellenverlust gering; die USA, Griechenland oder Italien leisten dagegen nur bescheidene oder gar keine Unterstützung. Schlecht sind vielerorts die Anreize für eine Arbeitsaufnahme, wenn für Kinder gesorgt werden muss. Namentlich alleinerziehende Väter und Mütter haben keinen finanziellen Nutzen von einer gering bezahlten Beschäftigung. VM

Presserohstoff: [www.panorama.ch/files/pan6212ea.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6212ea.pdf) (englisch) und [www.panorama.ch/files/pan6212fa.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6212fa.pdf) (französisch)

## Qualifizierung für den Kultursektor



Bühnenarbeit fördert das Selbstmarketing.

«Rats», eine im Kultursektor bekannte Arbeitsmarktmassnahme (AMM), wird ab 2008 zu einem nationalen Programm. Das in Zürich-Wiedikon domizilierte Projekt unterhält ein Kulturzentrum mit Restaurant. Seine Dienstleistungen reichen von Gastronomie, Administration, PR, Marketing und Grafik bis hin zu Veranstaltungstechnik. Unter dem Label «theatermacher» erarbeiten zudem Schauspieler, Musikerinnen und andere darstellende Künstler eigene Produktionen und treten regelmässig auf. Zurzeit stellt «Rats» 56 Einsatzplätze zur Verfügung. VM

Weitere Informationen unter [www.rats.ch](http://www.rats.ch) und [www.kulturmarkt.ch](http://www.kulturmarkt.ch)



## Know-how sichern – Entlassungen vermeiden

Edgar Sidamgrotzki,  
Leiter AWA Thurgau

**PANORAMA: Bei guter Wirtschaftslage erfordert der Vollzug der Arbeitslosenversicherung (ALV) weniger Mitarbeitende. Mit dem Projekt Change for Profit (C4P) will das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Thurgau den Rückgang auffangen. Was ist C4P?**

**Sidamgrotzki:** C4P ist eine Art Personalverleih. Über einen Verleihvertrag überlässt das AWA Thurgau Betrieben der Privatwirtschaft oder auch anderen Verwaltungszweigen geeignete Mitarbeitende. Der betreffende Arbeitgeber übernimmt die Lohnkosten, während die Anstellung beim AWA weiterläuft. Die Vertragsdauer beträgt mindestens drei, höchstens sechs Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit). Danach kehrt der oder die Mitarbeitende zum AWA zurück. C4P bringt allen Beteiligten Vorteile: Das AWA muss kein Personal entlassen und sichert sich bestehendes Know-how, der/die Mitarbeitende sammelt auf dem Arbeitsmarkt neue Erfahrungen, die Firma erhält eine qualifizierte Arbeitskraft.

**Konkurrenziert C4P nicht andere Stellensuchende?**

Nein, auf keinen Fall. Stellensuchende haben absoluten Vorrang, doch fehlen unter ihnen zusehends mehr Leute mit den gefragten Qualifikationen. Diese Lücke füllen nun allenfalls Angestellte aus dem Vollzugsbereich der ALV aus. Selbstverständlich ist für diese die Teilnahme am Projekt völlig freiwillig. Das Angebot ermöglicht Horizonterweiterung und Weiterbildung.

**Was sind Ihre ersten Erfahrungen?**

Das Spektrum der Einsätze ist breit. Ein RAV-Personalberater war als ursprünglich gelernter Schreiner für eine Fensterbaufirma bei der Lancierung eines neuen Projektes in der ganzen Schweiz auf Kundenbesuch. Ein anderer arbeitete für ein grosses Heizungsbaunternehmen im Kanton Thurgau. Weitere Einsätze fanden in der kantonalen Polizeiverwaltung und bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Schaffhausen statt. Das durchwegs positive Echo bestätigt unseren Entschluss, dass C4P ein festes Instrument der Personalplanung sein soll.

Mit **Edgar Sidamgrotzki**, Leiter AWA des Kantons Thurgau, sprach Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA.