



## Bericht zum Stand der Umsetzung der Massnahmen

August 2006

## Inhaltsverzeichnis

1. Umsetzung der Massnahmen aus dem Projekt Gastgewerbe	S. 2
2. AMOSA-Informationsbroschüre für Arbeitgeber	S. 13
3. Datenanalysen	S. 16

## Einleitung

Die am AMOSA-Projekt „Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe“ beteiligten Projektpartner haben gemeinsam Handlungsbedarf identifiziert und einen Katalog von zehn Massnahmenempfehlungen erarbeitet. Diese Empfehlungen basieren auf der Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit zwischen den gastgewerblichen Arbeitgebern und ihren Verbänden, der Arbeitnehmerorganisation und den kantonalen Arbeitsmarktbehörden verbessert werden muss, um das vorhandene brachliegende Potential der Stellensuchenden besser zu nutzen und die Arbeitslosigkeit wirksamer zu bekämpfen.

Jeder Kanton identifizierte im Frühjahr 2006 die für ihn wirksamen Massnahmen und implementierte diese. Ein halbes Jahr nach dem Start der Umsetzung, im August 2006, wurde der Umsetzungsstand von AMOSA in einer schriftlichen Umfrage erhoben. Die zusammengefassten Ergebnisse dieser Umfrage finden Sie im vorliegenden Bericht.

Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden haben ausserdem gemeinsam eine neue Informationsbroschüre für Arbeitgeber im Gastgewerbe erarbeitet. Sie finden diese Broschüre im zweiten Kapitel. Das dritte Kapitel beinhaltet diverse Analysen zur Entwicklung des Arbeitsmarkts im Gastgewerbe.

## 1. Umsetzung der Massnahmen aus dem Projekt Gastgewerbe (Stand August 2006)

	<b>M1: Kontakte mit Bran- chenver- bänden</b>	<b>M2: Infoveran- staltungen für Arbeit- geber</b>	<b>M3: Nutzung Verbands- presse</b>	<b>M4: Mehr Kon- takte mit Arbeit- geber</b>	<b>M5: Schnupper- tage für Personal- beratende</b>	<b>M6: Nutzung Verbandsver- anstaltungen durch Perso- nal- beratende</b>	<b>M7: Branchen- spezialisie- rung Perso- nal- beratende</b>	<b>M8: Qualitative Vermittlung</b>	<b>M9: Definition Qualitative Vermittlung</b>	<b>M10: Evaluation Qualifizie- rungsange- bot</b>
<b>AG</b>	■			■	■		■	■	■	■
<b>GL</b>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>GR</b>	■	■		■	■	■	■	■		
<b>LU</b>	■	■	■	■		■		■	■	■
<b>OW</b>	■			■						
<b>SG</b>	■	■	■	■						
<b>SH</b>	■	■		■						
<b>TG</b>	■	■	■	■		■				
<b>ZG</b>	■	■	■	■		■		■	■	■
<b>ZH</b>	■	■		■	■	■	■	■	■	■

- Findet bereits statt (Bestehendes)
- Wird umgesetzt (Erweiterung des Bestehenden)
- Umsetzung geplant

**M1 Intensivierte Kontaktpflege zwischen den kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Branchenverbänden des Gastgewerbes auf kantonaler und regionaler Ebene****Kanton AG:**

In einer Besprechung des AWA mit GastroAargau wurden die Schulung von RAV-Personalberatenden, welche Stellensuchende und Arbeitgeber im Gastgewerbe beraten, durch Gastro Aargau besprochen. Ausserdem wurden Möglichkeiten für die Organisation und die Umsetzung von Kursen für Stellensuchende aus dem Gastgewerbe durch GastroAargau diskutiert. *Weiteres Vorgehen:* Ab 2007 sollen Schulungen für RAV-Personalberatenden durchgeführt werden. In der Logistikstelle Arbeitsmarktliche Massnahmen finden zur Zeit Abklärungen statt, ob ab 2007 Weiterbildungen für Stellensuchende aus dem Gastgewerbe auch durch GastroAargau stattfinden sollen.

**Kanton GL:**

Kontaktnahme mit Gastro Glarnerland, um Bedürfnisse abzuholen und daraus für die Arbeit des RAV Glarus Massnahmen abzuleiten.

**Kanton GR:**

Es finden regelmässigen Kontakte mit den lokalen Verbänden (telefonisch und persönlich) statt. Auch mit Gastro Graubünden. *Weiteres Vorgehen:* Geplant sind Kurz-Referate im Oktober /November 2006 anlässlich lokaler Verbandsanlässe.

**Kanton LU:**

Amtsleiter intensiviert Kontakte.

**Kanton OW:**

Wenn sich die Gelegenheit wiederum bietet, werden wir an den Generalversammlungen unsere Dienstleistungen vorstellen. Seit Jahren existiert der Kontakt zu den Verantwortlichen der diversen Verbände im Gastgewerbe. *Weiteres Vorgehen:* Kontakte weiter pflegen.

**Kanton SG:**

Alle RAV im Kanton haben individuelle Kontakte, da die regionalen Bedürfnisse extrem abweichen. Wir haben beschlossen, in diesem Rahmen weiter zu fahren. Beziehungen laufen über die verantwortlichen Personalberater bestens. Einzelne Problemfälle werden direkt angesprochen. *Weiteres Vorgehen:* Umgesetzt.

**Kanton SH:**

Bisherige Kontaktpflege wird beibehalten. *Weiteres Vorgehen:* Wie bisher

**Kanton TG:**

Wir pflegen regelmässig Kontakte mit Branchenverbänden und Arbeitgeber-Vereinigungen und tauschen an diversen Anlässen Erfahrungen aus. In Zusammenhang mit der AMOSA-Studie werden wir mit dem Gastro TG Kontakt aufnehmen.

**Kanton ZG:**

Konkrete Realisierung auf kantonaler Ebene mit der Teilnahme an der 109. Generalversammlung von Gastro Zug und Präsentation der AMOSA-Studie "Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe". Teilgenommen haben Amtsleitung, LAM-Leitung und Mitglieder der Fachgruppe "Gastro" des RAV Zug. Anschliessender Apéro mit Kontakt- und Netzwerkpflege. *Weiteres Vorgehen:* Es wäre sinnvoll und wünschenswert, wenn in Zukunft eine Person als Vertreter des RAV Zug als Gast regelmässig an der alljährlichen GV dieses Branchenverbandes teilnehmen könnte. Unser entsprechendes Anliegen ist beim Verband platziert.

**Kanton ZH:**

Die Umsetzungen finden auf verschiedenen Ebenen statt. Zum einen über eine intensivierete Kontaktpflege und Austausch mit dem kantonalen Verband Gastro Zürich / Hotellierverband ZH, dem SVG

(Schweiz. Vereinigung der Heim-, Spital- und Gemeinschaftsgastronomie) und innerhalb eines gesamtschweizerisch übergreifenden Projektes mit Vertretern der Gastrosuisse, Hotellerie-Suisse und Hotel und Gastro formation. Auf Ebene Amtsleitung wird der Kontakt zu den Verbandsspitzen gepflegt. *Weiteres Vorgehen:* Kontaktaufbau zu zusätzlichen Organisationen

## **M2 Informationsveranstaltungen der Arbeitsmarktbehörden für Arbeitgeber im Gastgewerbe**

### **Kanton AG:**

Bis zum heutigen Zeitpunkt sind konkret noch keine Aktivitäten geplant worden. *Weiteres Vorgehen:* Es werden weitere Kontakte mit GastroAargau stattfinden.

### **Kanton GL:**

Verweis auf M1. *Weiteres Vorgehen:* Angebot teilweise noch nicht genutzt, 2. Anlauf wird in Form Bedürfniserhebung bis 30.9.06 angestrebt.

### **Kanton GR:**

Anlässlich Arbeitgeber-Kontakte (individuell) und mittels Versand 2x jährlich Bewerber-Bulletin (alle Branchen). Neue Arbeitgeber-Broschüre wurde im 2006 kreiert. Der RAV-interne Arbeitgeber-Aussendienst wurde neu organisiert, die entsprechenden Personalberatenden wurden geschult. In allen RAV-Regionen GR sind Veranstaltungen für Arbeitgeber im Rahmen von „10-Jahre RAV“ geplant und z.T. bereits mit Erfolg durchgeführt. *Weiteres Vorgehen:* Durchführung von Info-Ständen an regionalen Messen für Arbeitgeber unter dem Motto „10 Jahre RAV“. / Fortführung Versand des halbjährlichen Bewerber-Bulletin, welches bei den Arbeitgeber auf grosses Interesse gestossen ist.

### **Kanton LU:**

Wird von der Leitung umgesetzt.

### **Kanton OW:**

Kann nicht umgesetzt werden, da zu wenig Arbeitgeber im Gastgewerbe für spezielle Informationsveranstaltungen vorhanden sind.

### **Kanton SG:**

Es ist geplant, im Frühjahr 2007 mit der Arbeitgeberkontakt-Erfahrungsaustauschgruppe ein Treffen mit dem Gastroverband zu organisieren.

### **Kanton SH:**

Wird im Rahmen bestehender Anlässe umgesetzt. Im Bezug auf den Perfecto-Mittagstisch besteht die Option einer Zusammenarbeit mit dem AWA Zürich. *Weiteres Vorgehen:* wie bisher (WIFÖ/ AI/ TPK/ Entsendekontrolleur).

### **Kanton TG:**

Geplant ist ein Erfahrungsaustausch/Apéro mit Arbeitgebern aus dem Gastrobereich der Region Kreuzlingen und Umgebung.

### **Kanton ZG:**

Bereits Ende 2005 umgesetzt. Die Fachgruppe Gastro/Verkauf führte ein Arbeitgeber-Frühstück in den Lokalitäten des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) durch (inkl. anschliessendem Betriebs-Rundgang). *Weiteres Vorgehen:* Momentan keine weiteren Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber im Gastgewerbe geplant.

### **Kanton ZH:**

Es finden in unregelmässigen Abständen Anlässe mit Arbeitgebenden statt, welche von den einzelnen RAV organisiert werden. Es finden drei Mal im Jahr spezielle Arbeitgeberanlässe statt im Rahmen

eines Perfecto-Besuches. Ziel: Kundenbindung, persönlicher Kontakt, Werbung über Mund zu Mund, Vermittlung von Stellensuchenden. Im Rahmen der Überarbeitung der Vermittlungs- und Akquisitionsstrategie wurden die Rahmenbedingungen für Marketingaktivitäten festgelegt. *Weiteres Vorgehen:* Wird in diesem Rahmen weitergeführt.

### **M3 Nutzung der Verbandspresse zur Information von Arbeitgebern (Artikel und Annoncen)**

**Kanton AG:**

Vorerst sind keine Aktivitäten geplant.

**Kanton GL:**

Noch nicht. *Weiteres Vorgehen:* Die Verwaltungsreform im Kt. GL per 1.6.06 brachte einen komplett neuen Auftritt, der zeitverzögernd auf Publikation im Gastrobereich wirkte. Aktivierung auf kantonaler Ebene über Links „Homepage Gastro – Homepage RAV“ geplant.

**Kanton GR:**

Kein Umsetzungsbedarf

**Kanton LU:**

Im gleichen Rahmen wie bisher

**Kanton OW:**

Im Kanton Obwalden besteht keine eigene Publikation für das Gastgewerbe.

**Kanton SG:**

Keine Massnahme, da wir oft in der Regionalpresse präsent sind und die Wirte auch zu den von uns organisierten Anlässen eingeladen werden.

**Kanton SH:**

Keine

**Kanton TG:**

Wir platzieren vom AWA aus regelmässig Beiträge in Gewerbe- und KMU-Publikationen, welche auch den Mitgliedern des Gastrogewerbes zugestellt werden.

**Kanton ZG:**

Im Zusammenhang mit der unter M1 erwähnten GV umgesetzt (Hinweis im Programm-Heft auf die Zusammenarbeit mit dem RAV Zug). *Weiteres Vorgehen:* Keine weiteren Artikel für die Verbandspresse in der "Pipeline".

**Kanton ZH:**

Kein Umsetzungsbedarf

### **M4 Kontaktaufnahme mit mehr Arbeitgebern durch RAV-Personalberatende**

**Kanton AG:**

Persönliche Kontakte durch spezialisierte RAV-Personalberatende mit Arbeitgebern aus dem Gastgewerbe finden laufend statt. Keine Aktivitätssteigerung notwendig.

**Kanton GL:**

Aus dem bestehenden Arbeitgeberteam wurde eine Beraterin als Gastroverantwortliche eingesetzt.  
*Weiteres Vorgehen:* Ist umgesetzt und wird laufend optimiert.

**Kanton GR:**

In den Tourismus-Regionen wurden im Zeitraum Januar – Juli 2006 rund 300 persönliche AG-Kontakte im Gastro-Bereich durch die RAV-Personalberatenden getätigt. *Weiteres Vorgehen:* Weiterhin sind regelmässige persönliche Arbeitgeber-Kontakte geplant (unbefristet)

**Kanton LU:**

Jeder Personalberatende muss pro Monat wenigstens einen Kundenbesuch machen.  
*Weiteres Vorgehen:* wird so weitergeführt.

**Kanton OW:**

Seit Jahren haben die Arbeitgeber im Kanton OW einen RAV-Personalberatenden mit grosser Gastgewerbe-Erfahrung als Ansprechperson, welcher sie nach Bedarf persönlich besucht und die Stellen entgegennimmt etc. *Weiteres Vorgehen:* Weiter Arbeitgeberkontakte pflegen.

**Kanton SG:**

Kein Handlungsbedarf, da Beziehungen laufend gepflegt werden.

**Kanton SH:**

Zwei spezialisierte Personalberatende, welche im Rahmen ihrer Tätigkeit den Kundenkontakt z.B. durch Betriebsbesuche wahrnehmen. AMOSA-Info-Broschüre wird abgegeben. *Weiteres Vorgehen:* wie bisher

**Kanton TG:**

In jedem RAV des Kantons TG ist eine Ansprechperson für das Gastgewerbe vorhanden, welche die Branche kennt und auch intern für branchenbezogene Information an die anderen Personalberatenden zuständig ist.

**Kanton ZG:**

Realisiert. Wie bereits in der Vergangenheit finden durch spezialisierte RAV-Personalberatenden regelmässig Besuche vor Ort bei Arbeitgebern statt. Bestehendes Konzept wird weitergeführt.

**Kanton ZH:**

Bezüglich Kontaktaufnahme und Akquisition bestehen innerhalb der vernetzten Branchenteams definierte Vorgaben. *Weiteres Vorgehen:* Initiiert, Umsetzung läuft.

## M5 Schnuppertage für RAV-PB in gastgewerblichen Betrieben

**Kanton AG:**

Wird als Bestandteil der Schulung der RAV-Personalberatenden in Betracht gezogen.

**Kanton GL:**

Betriebsbesuche werden seit langem gemacht (Einzelbesuche und als Team) – die Nachhaltigkeit (das Gesehene umsetzen) wollen wir noch optimieren. *Weiteres Vorgehen:* Schwergewicht auf Schnuppertage legen – bisher keine gemacht mangels Zeitkapazität bei Berater/-innen und Bereitschaft der Arbeitgeber noch unklar.

**Kanton GR:**

Bisher aus zeitlichen Gründen noch nicht erfolgt. *Weiteres Vorgehen:* Eventuell Planung und Umsetzung im Sommer 2007

**Kanton LU:**

Wird nicht umgesetzt.

**Kanton OW:**

Nicht notwendig, da RAV-Personalberater das Gastgewerbe sehr gut kennt. Informiert sich über Entwicklungen der Berufsausbildungen im Gastgewerbe und besucht entsprechende Informationsanlässe.

**Kanton SG:**

BLB bietet Kurse zu den Berufsbildern an, die auch von den Mitarbeitenden der RAV gebucht werden können. Dieses Angebot wird punktuell genutzt. Keine weitere Massnahme geplant.

**Kanton SH:**

Schnuppertage nicht erforderlich, da Personalberatende berufsspezifische Erfahrung mitbringen. Betriebsbesuche: wird bedarfsgerecht, gezielt vorgenommen. Betrifft auch interne Schulung.

**Kanton TG:**

Anlässlich von Kundenbesuchen und Firmenbesichtigungen lernen wir die Bedürfnisse der verschiedenen Arbeitgeber und Branchen kennen. Spezielle Schnuppertage sind im Gastgewerbe zur Zeit nicht geplant.

**Kanton ZG:**

Wegen ausgeprägten Branchenkenntnissen der betreffenden RAV-Personalberatenden in diesem Sinne nicht nötig (siehe auch M7). Weiteres Vorgehen: Wenn sich anlässlich der Betriebsbesuche gemäss M4 die Gelegenheit bietet, wird selbstverständlich die Möglichkeit wahrgenommen, die Küche, Räumlichkeiten, Lingerie etc. der betreffenden Betriebe (Hotels, Restaurants, Cafés, Tea Rooms aber auch Kollektivhaushalte wie Alters- und Pflegeheime etc.) anzuschauen.

**Kanton ZH:**

Diskussion wurde angeregt. RAV-Leiterinnen und -Leiter steht die Option offen, Mitarbeitenden Schnuppertage zu ermöglichen. Vereinzelt wurde diese Option bereits benutzt.

**M6 Nutzung von Verbandsveranstaltungen für Informationsaustausch**

**Kanton AG:**

Vorschlag wurde mit GastroAargau aufgenommen. Der Amtsleiter wurde an der letzten Generalversammlung am 25.4.06 von GastroAargau für ein Referat eingeladen.

**Kanton GL:**

Siehe M1

**Kanton GR:**

2006 noch keine Teilnahme an Verbandsveranstaltungen. Die RAV stehen jedoch mit Funktionären der Verbands-Sektionen im regelmässigen Kontakt. *Weiteres Vorgehen:* Kurz-Referate durch RAV-Personalberatende anlässlich lokaler Verbandsveranstaltungen im Oktober / November 2006 geplant.

**Kanton LU:**

Teilnahme an Messen und dergleichen. *Weiteres Vorgehen:* Schwerpunkt wird auf die Pflege von persönlichen Kontakten zu Arbeitgebern gelegt

**Kanton OW:**

Persönliche Kontakte zu Verbandsmitgliedern.

**RAV SG:**

Die RAV – Leiter sind in ihren Regionen bestens verankert. Kein weiterer Handlungsbedarf.

**Kanton SH:**

Wird auf Amtsleitungsebene gepflegt.

**Kanton TG:**

Siehe M1 und M2

**Kanton ZG:**

Realisiert mit Teilnahme an GV des Branchenverbands für Gastronomie im Kanton Zug (siehe M1).  
Weiteres Vorgehen: siehe M1

**Kanton ZH:**

Wird von einzelnen Personen (Personalberatende, Mitarbeitende Abteilung Qualifizierung für Stellensuchende (QuS) bereits umgesetzt im Rahmen der Pflege des Netzwerkes und Arbeitsmarktwissens.  
*Weiteres Vorgehen:*  
Liste in Vorbereitung mit Daten für Verbands- und Branchenanlässe.

**M7 Branchen-Spezialisierung der RAV-Personalberatende / Bezeichnung Ansprechpersonen in RAV für Arbeitgeber Gastgewerbe**

**Kanton AG:**

Die Personalberater/innen der RAV im Kanton Aargau sind seit dem Jahr 2001 generell nach Branchen aufgeteilt. Jedes RAV hat Personalberatende definiert, welche Stellensuchende und Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe betreuen. Keine weiteren Massnahmen notwendig.

**Kanton GL:**

Intern geregelt (siehe M4). *Weiteres Vorgehen:* Erst bedingt umgesetzt / über Kontaktnahmen (siehe M1)

**Kanton GR:**

Diese Variante wurde RAV-intern mehrmals besprochen. Aufgrund der RAV-Struktur in Graubünden (meist kleine RAV) erfolgt keine Umsetzung . In den Haupt-Tourismusebenen Davos und Samedan gelten die Personalberatenden als Branchenspezialisten und geniessen bei den dortigen Arbeitgebern eine hohe Akzeptanz geniessen (Bedürfnisse der Arbeitgeber werden erkannt und ernst genommen).

**Kanton LU:**

Bereits umgesetzt.

**Kanton OW:**

Bereits umgesetzt.

**Kanton SG:**

Das RAV St.Gallen wird im nächsten Jahr eine Branchenaufteilung vornehmen, bei der auch für das Gastgewerbe ein Spezialist eingesetzt wird. In Oberuzwil sind zwei und in Wattwil ein Spezialist für die Arbeitgeberbeziehungen eingesetzt. Aufgrund ihrer Grösse sind die RAV aber nicht nach Branchen aufgeteilt. Die anderen RAV des Kantons sind nach Gemeinden unterteilt, wobei fast alle Personalberatenden mit allen Branchen Kontakt haben (Generalisten). Es sind keine Änderungen geplant, obwohl diese Vorgehensweise immer wieder thematisiert wird. *Weiteres Vorgehen:* läuft

**Kanton SH:**

Bereits umgesetzt.

**Kanton TG:**

Siehe M4

**Kanton ZG:**

Bereits umgesetzt. Von den fünf RAV-Personalberatenden in der Fachgruppe "Gastronomie" verfügen drei Personen über fundierte Berufserfahrung in diesem Gewerbe. RAV-intern werden die Anliegen der Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe zu den spezialisierten Ansprechpersonen kanalisiert. *Weiteres Vorgehen:* Philosophie der Branchen-Spezialisierung der RAV-Personalberatenden wird beim RAV Zug beibehalten und auch bei allfälligen Neurekrutierungen angewandt.

**Kanton ZH:**

Bereits umgesetzt.

## M8 Vermittlung noch stärker unter qualitativen Gesichtspunkten

**Kanton AG:**

Ab April 2006 wurden in den RAV neue Qualitätsstandards in der Beratung und Vermittlung eingeführt. Diese Standards betreffen alle Branchen und Berufsfelder. *Weiteres Vorgehen:* Eine erste Evaluation ist auf Herbst 2006 geplant. Es ist eine Befragung von Stellensuchende und Arbeitgebern geplant.

**Kanton GL:**

Intern entsprechend kommuniziert und als Qualitätsziel definiert. *Weiteres Vorgehen:* Haltung integriert bei den Beratenden / permanente Thematisierung.

**Kanton GR:**

Mittels einer Projektgruppe wurde ein Raster mit Standard-Mindestanforderungs-Angaben zur qualitativ besseren „RAV-internen Stellensuchenden Vorselektion“ entwickelt. Dadurch konnte die Vorselektion nach qualitativen Gesichtspunkten verbessert werden. Dies garantiert uns und unseren Klienten auch einen einheitlicheren Verfahrensstandard im Sinne einer qualitativ hoch stehenden Vorselektion. *Weiteres Vorgehen:* Fortführung der konsequenten Umsetzung unter zu Hilfenahme des erwähnten Rasters.

**Kanton LU:**

Es werden gezielte und branchenzutreffende Gespräche geführt.

**Kanton OW:**

Die in der RAV-Datenbank AVAM aufgenommenen Stellen sind normalerweise auch im Internet ersichtlich (von Arbeitgeber so gewünscht) – daher kann von den Arbeitgebern normalerweise kein Unterschied gemacht werden, ob der Bewerber direkt vom RAV zugewiesen wurde oder ob er sich wegen der öffentlichen Ausschreibung bewirbt. Die öffentliche Ausschreibung dient auch der Transparenz des Arbeitsmarktes.

**Kanton SG:**

Diese Frage betrifft nicht nur das Gastgewerbe, sondern alle Vermittlungen. Generelle Verbesserung der Zuweisungsqualität ist eine Hauptzielsetzung des Amtes für Arbeit (Ziel: 70% der Arbeitgeber äussern sich positiv zur Vermittlungsqualität).

**Kanton SH:**

Selektion (interne Platzierung) der Dossiers zu den spezialisierten Personalberatenden ist Ausgangspunkt für adäquate Platzierung im ersten Arbeitsmarkt. Eliminiert Fehlzuweisungen. *Weiteres Vorgehen:* Seit 1992 dieselbe Ansprechperson für das Gastgewerbe. Gegenseitige Besuche RAV SH / RAV

Winterthur, Bülach, Andelfingen. Besuche bei AMM-Veranstaltern.

**Kanton TG:**

Auf jede Stellenmeldung eines Arbeitgeber nehmen wir persönlich Kontakt mit diesem auf. Zuweisungen erfolgen gemäss den Bedürfnissen des Auftraggebers.

**Kanton ZG:**

Umgesetzt. Die Gruppenleitung des Gastro-Teams fokussiert auf die Qualität der Zuweisung. Zuweisungen erfolgen ausschliesslich über Kundenbetreuer und Spezialisten. *Weiteres Vorgehen:* Wird auch in Zukunft so gehandhabt.

**Kanton ZH:**

Durch die Umsetzung der VAS (Vermittlungs- und Akquisitionsstrategie) konnte die Qualität der Vermittlungsarbeit gesteigert werden. Zum einen über die Verbesserung der Daten der RAV-Datenbank AVAM, sowie der Dienstleistungsbereitschaft und Professionalisierung der DvBt (Delegierte der vernetzten Branchenteams). *Weiteres Vorgehen:* Eingeführt, Umsetzung laufend.

## M9 Verbindliche Definition qualitativer Vermittlung

**Kanton AG:**

Mit der Einführung der neuen Qualitätsstandards in der Beratung und Vermittlung per April 2006 sind generell und somit auch im Gastgewerbe strenge qualitative und zeitliche Vorgaben für die Stellenerfassungen, Stellenbearbeitung, Zuweisungen und Rückmeldungen an die Arbeitgeber definiert worden. Diese Vorgaben werden im 4. Quartal 2006 bei einer Umfrage ausgewählter Arbeitgeber überprüft.

**Kanton GL:**

Bestmögliche Aufnahmen der gemeldeten Stellen, interne Vorselektionen und Stellenbörsen, Einholen von Feedbacks bei Arbeitgebern nach Zuweisungen. *Weiteres Vorgehen:* Die oben beschriebenen Empfehlungen gehören zum Standard. Unterstützend wirkt unsere eingesetzte Leistungsbeurteilung (Formular) des Arbeitgebers über den vermittelten Stellensuchenden.

**Kanton LU:**

Vermittlungen geschehen unter Einhaltung der Regel: Lieber eine Absage an einen Arbeitgeber, als jemand zu senden, der überhaupt nicht dem Anforderungsprofil entspricht.

**Kanton OW:**

Im Gastgewerbe gibt es mehrheitlich keine grossen Zahlen von Bewerbern pro offene Stelle. Deshalb empfehlen wir, diese nicht einzuschränken und für alle auszuschreiben. Der Arbeitgeber kann dann selber aus den eingegangenen Bewerbungen auswählen (keine Vorselektion). Auf Wunsch kann eine Vorselektion durch das RAV erfolgen und die Bewerberschaft eingeschränkt werden.

**Kanton SG:**

Die Erfahrungsaustauschgruppe Arbeitgeberkontakte hat neben den qualitativen Aspekten auch ein „Selbstverständnis“ zur qualitativ guten Zuweisungen erlassen. Das Merkblatt ist eingeführt und den RAV bekannt. *Weiteres Vorgehen:* Erledigt

**Kanton SH:**

Wird umgesetzt. Zusätzlich wird immer die Anzahl Zuweisungen mit dem Arbeitgeber abgesprochen. Kurze Reaktionszeit ergibt gute, bleibende Arbeitgeberkontakte. Der Personalberatende ist Drehscheibe der Vermittlung bis hin zur Saisonplanung. *Weiteres Vorgehen:* Platzierungserfolge bestätigen Qualitätsniveau.

**Kanton TG:**

Wird bei uns gemäss "Qualitätsstandards Stellenbewirtschaftung" umgesetzt

**Kanton ZG:**

Qualität vor Quantität. Zuweisung erfolgt nach dem 4-Augen-Prinzip, d.h. RAV-Personalberater **und** Kundenbetreuer überprüfen, ob RAV-Kandidat mit Stellenprofil des Arbeitgebers übereinstimmt, bevor Zuweisung erfolgt. *Weiteres Vorgehen:* wird weiterhin so praktiziert.

**Kanton ZH:**

Im Rahmen der VAS (Vermittlungs- und Akquisitionsstrategie) sind Standards und Abläufe definiert, was die Qualität der Vermittlungsarbeiten anbelangt. *Weiteres Vorgehen:* Einführung und Umsetzung erfolgt.

**M10 Evaluation des bestehenden Qualifizierungsangebots / Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitgeber**

**Kanton AG:**

Siehe M1.

**Kanton GL:**

Im Rahmen einer AMM wurde innerhalb einer Übungsfirma ein Gastrobereich aufgebaut (Praktische Übungsfelder Küche, Kantine, Service, Catering (Einsätze an Non-Profitveranstaltungen). Anstellung eines Gastroprofis. *Weiteres Vorgehen:* Umgesetzt / Weitere Erfahrungen sammeln und optimieren

**Kanton LU:**

Profitieren vom bestehenden Angebot. *Weiteres Vorgehen:* wie bis anhin

**Kanton OW:**

Beim Perfecto-Kurs erteilen wir Rückmeldungen zum Kursbesuch und der Arbeitgeber gibt Feedbacks. Der Kurs wird dementsprechend laufend den Bedürfnissen angepasst.

**Kanton SG:**

Die meisten RAV-Personalberatenden haben die Kurse besucht. *Weiteres Vorgehen:* Läuft

**Kanton SH:**

Aufgeführte Massnahmen werden bereits umgesetzt.

**Kanton TG:**

Die Abteilung Arbeitsmarktliche Massnahmen passt die Qualifizierungsangebote in allen Branchen fortlaufend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes an.

**Kanton ZG:**

Beim RAV Zug gemeldete, qualifizierte Berufsleute aus Küche und Service finden in der Regel relativ schnell wieder eine neue Arbeitsstelle. Für unterschwellige Berufe sind die Bescheinigungen und Atteste der Perfecto-Kurse bei den Zuger Arbeitgebern aus dieser Branche (überwiegend KMU's) bekannt und auch geschätzt. Diese AMM wird von den Personalberatenden des RAV Zug auch eingesetzt. *Weiteres Vorgehen:* Status quo.

**Kanton ZH:**

Im Bereich der Fachkurse sowie den Programmen für vorübergehende Beschäftigung werden laufend Anpassungen umgesetzt. Die relevantesten Punkte für 2005 / 2006 sind:

- Schulungen im Bereich Werterhaltung für Personen mit sehr wenig Deutschkenntnissen
- Genauere Selektion der Teilnehmenden an Fachkursen perfecto
- Feedback-Einforderung vor Ort bei den Arbeitgebenden, welche die perfecto-Anlässe besu-

chen

- Mitarbeit im Projekt „progresso plus“ zum Thema Nachholbildung und Validation bis zur Stufe Eidg. Berufsattest unter Berücksichtigung der Richtlinien AVIG (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
- Nutzbarmachung der Bestrebungen Nachholbildungen für AVIG-Vollzug (siehe oben)
- Wo möglich Schaffen von arbeitsmarktnahen / arbeitsmarktkongruenten Angeboten im Bereich PvB (Programm für vorübergehende Beschäftigung, Projekt Schweighof)

*Weiteres Vorgehen:* Projekt „progresso plus“ voraussichtlich ab 2008

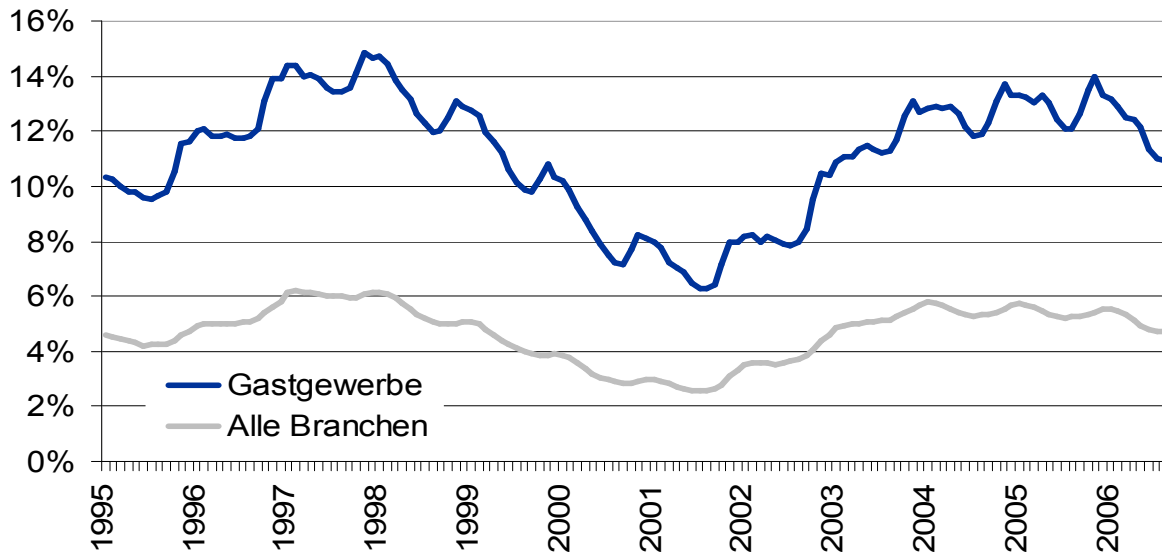
### **Situation in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden**

In den Kantonen Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden sind Zuweisungen ins Gastgewerbe derzeit kaum mehr möglich, weil die auf dem RAV registrierten Stellensuchenden häufig nicht (mehr) bereit oder in der Lage sind, eine Stelle in dieser Branche anzunehmen. Die Bemühungen in diesen Kantonen zielen deshalb in erster Linie darauf ab, Stellensuchende für ein Stelle im Gastgewerbe zu befähigen oder (erneut) zu motivieren. Arbeitgeberseitige Aktivitäten zur Verbesserung der Branchenkontakte wurden zugunsten dieser Massnahmen vorderhand zurückgestellt.

## 2. AMOSA-Informationsbroschüre für Arbeitgeber

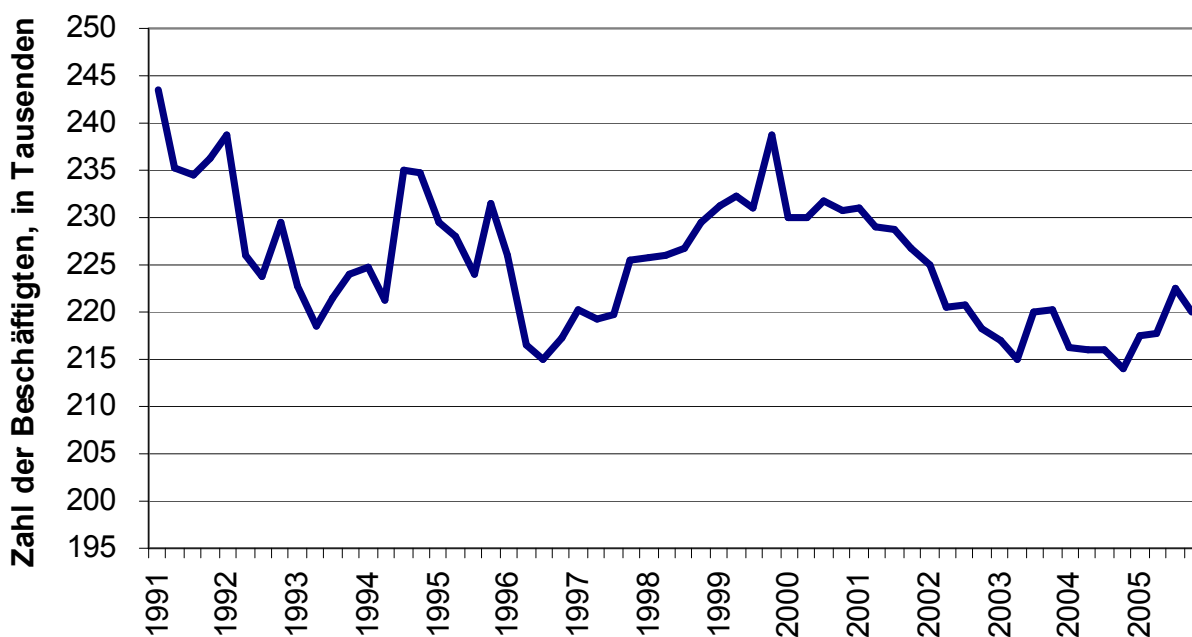
### 3. Datenanalysen

#### 3.1 Abnahme Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe ähnlich wie in anderen Branchen



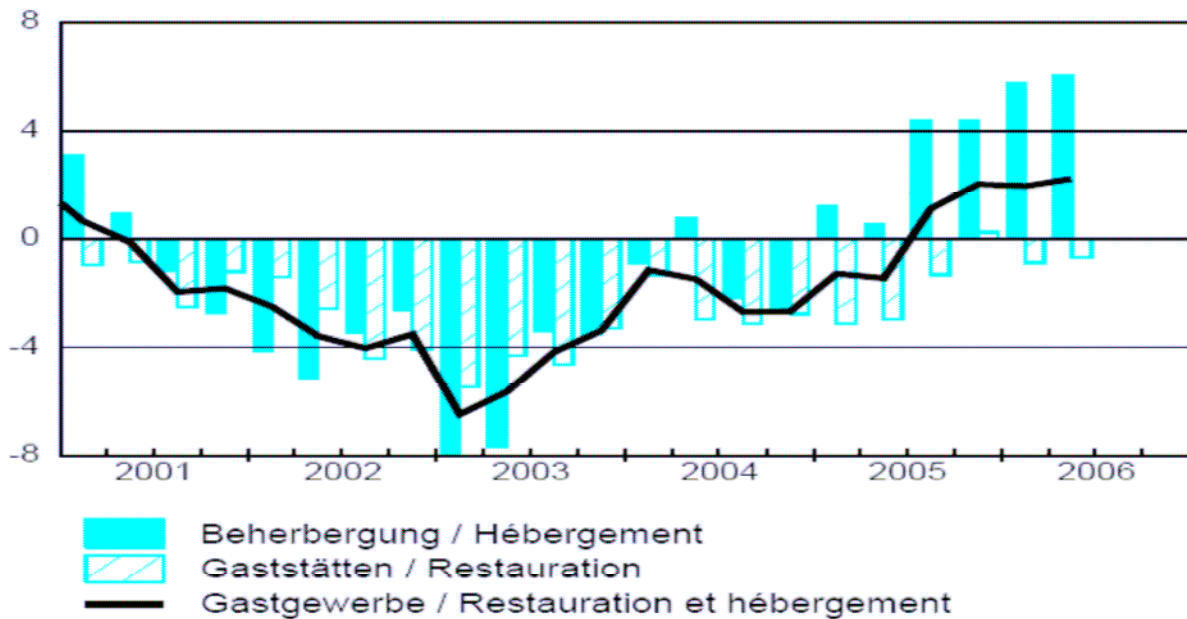
Quelle: AVAM

#### 3.2 Zahl der Arbeitsplätze im Gastgewerbe wieder zunehmend



Quelle: Beschäftigtenstatistik, BFS

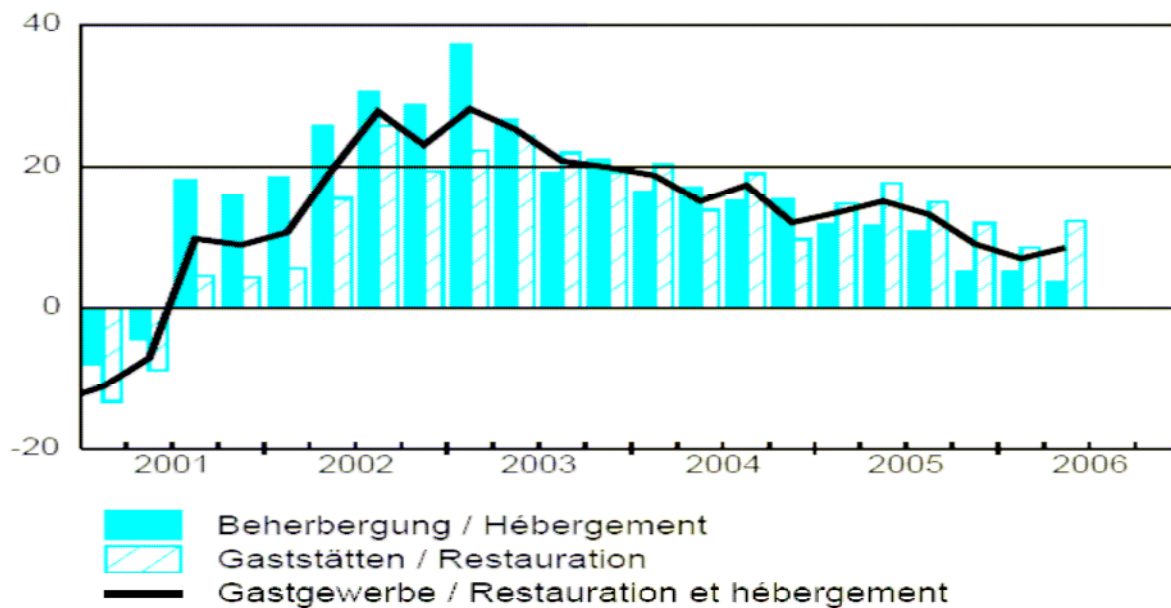
### 3.3 Umsatzentwicklung vor allem für Hotels positiv (in %)



Quelle: KOF 2. Quartal 2006

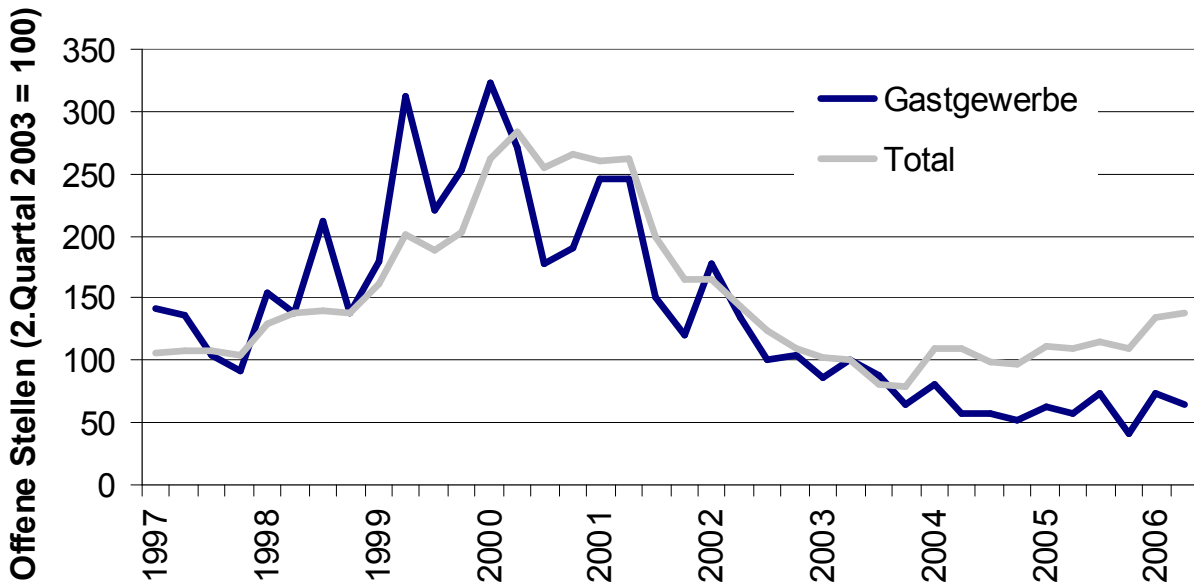
### 3.4 Arbeitgeber: Beschäftigtenzahl weiterhin zu hoch

Den Arbeitgebern wurde durch die KOF (Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich) die Frage gestellt, ob sie die Beschäftigtenzahl in ihrem Betrieb als zu hoch oder zu tief beurteilen verglichen mit dem erzielten Umsatz. Dargestellt ist die Differenz zwischen den positiven („zu hoch“) und den negativen („zu tief“) Antworten, was die Tendenz abbildet.



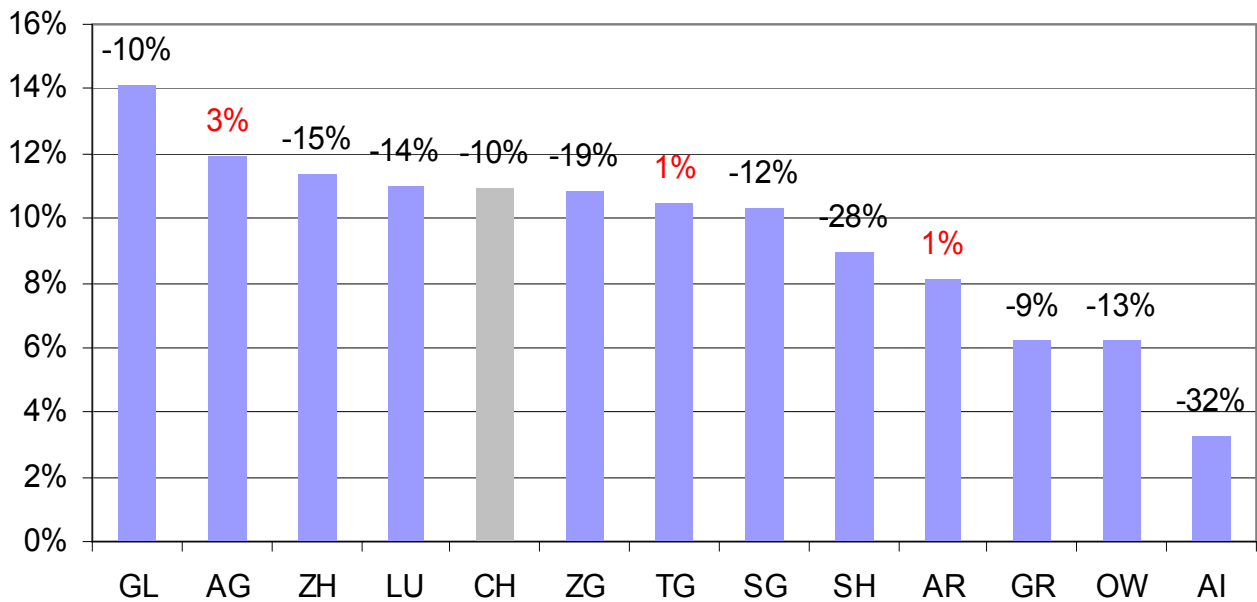
Quelle: KOF-Konjunkturumfrage 2. Quartal 2006

### 3.5 Offene Stellen im Gastgewerbe: Keine Verbesserung



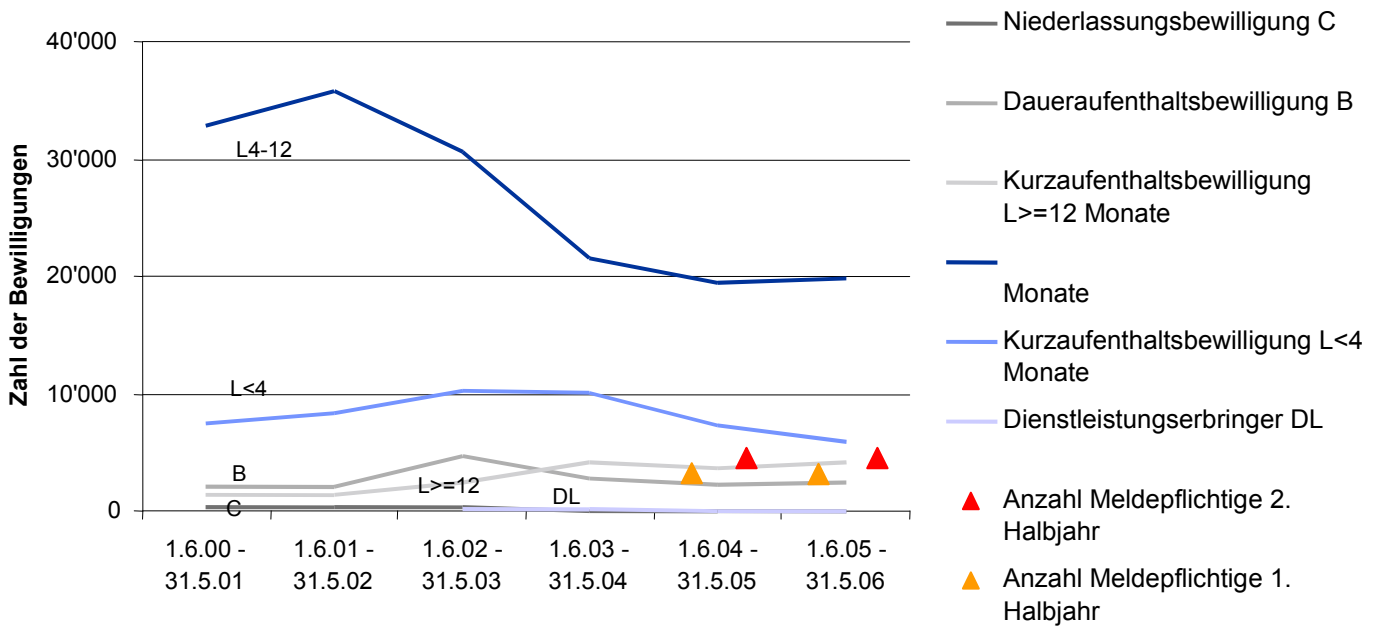
Quelle: Beschäftigtenstatistik, BFS

### 3.6 Grosse kantonale Unterschiede bei der Entwicklung (Vergleich August 06 und 05)



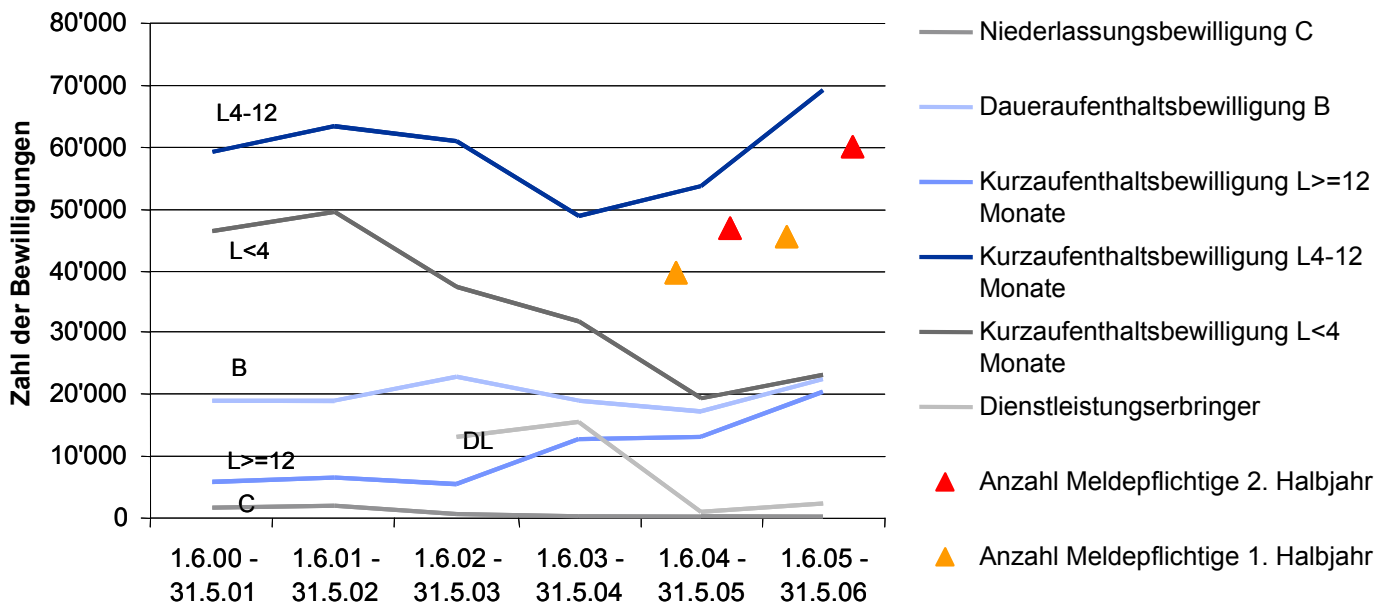
Quelle: AVAM

### 3.7 Personenfreizügigkeit/ Gastgewerbe



Ganze Schweiz / Quelle: BFM. Zahl der Meldepflichtigen:  
 1. Halbjahr: Juni bis Nov. 04 / Juli bis Dez. 05  
 2. Halbjahr: Jan. bis Juni 05 / Jan. bis Juni 06 (berechnet auf Basis Durchschnitt Jan. bis Aug. 06)

### 3.8 Personenfreizügigkeit alle Branchen



Ganze Schweiz / Quelle: BFM. Zahl der Meldepflichtigen:  
 1. Halbjahr: Juni bis Nov. 04 / Juli bis Dez. 05  
 2. Halbjahr: Jan. bis Juni 05 / Jan. bis Juni 06 (berechnet auf Basis Durchschnitt Jan. bis Aug. 06)