

Für die junge Community

STUcard.ch lanciert die grösste Jobplattform für Jugendliche und Studierende in der Schweiz.

Die Stellenplattform STUcard.ch bündelt ab sofort Praktikums-, Lehr- und Studienabgänger-Stellen. Damit ist sie die umfassendste Schweizer Plattform für Jugendliche und Studierende. Junge Stellensuchende können sich kostenlos auf der Website registrieren und erhalten so auf einen Blick direkten Zugang zu praktisch allen offenen Praktikums-, Lehr- und Studienabgänger-Stellen in der Schweiz.

Von den gut 200 000 Mitgliedern treten jedes Jahr 24 000 in den Arbeitsmarkt ein. Die Jugendlichen und Studierenden tun sich bei diesem wichtigen Schritt schwer, eine auf ihre Qualifikationen und Bedürfnisse zugeschnittene Stelle zu finden. Nicht in erster Linie weil es an offenen Stellen mangelt, sondern vor allem weil sich die Suche oft schwierig und umständlich gestaltet. Genau hier setzt STUcard.ch an.

Die Mitglieder können im Unterschied zu anderen Plattformen direkt den kompletten Stellenbeschrieb anschauen und mit den potenziellen Arbeitgebern in Kontakt treten. Die Suchfunktionen der Plattform sind speziell auf die verschiedenen Profile in dieser Zielgruppe ausgerichtet und schlagen den Stellensuchenden mittels einer semantischen Suche automatisch weitere Angebote vor, die für sie in Frage kommen. Arbeitgeber können ihre Stelleninserate kostenlos aufschalten.

«Mit der Lancierung einer zentralen Jobplattform bauen wir unser Angebot, das Jugendlichen und Studierenden in der Schweiz in allen Lebenslagen einen echten Mehrwert bietet, gezielt aus. Mit STUcard.ch vereinen wir praktisch den gesamten Schweizer Stellenmarkt für Jugendliche und Studierende auf einer einzigen Plattform und ermöglichen den jungen Leuten so eine kostenlose, einfache Suche», sagt Sam Kurath, geschäftsführender Partner von STUcard.ch. **pd**

Löhne

Grosse Unterschiede

Wie viel verdienen Arbeitnehmende? Das vor kurzem erschienene Lohnbuch 2013 gibt Auskunft. Man findet darin über 8000 Lohnangaben, die aus Gesamtarbeitsverträgen und Empfehlungen schweizerischer Berufs- und Arbeitgeberverbände sowie Statistiken des Bundes stammen. Es bietet einen umfassenden Überblick über die in der Schweiz gültigen Branchen-, Berufs- und Mindestlöhne.

Die Publikation zeigt auch, wie unterschiedlich Löhne sind – je nach Branche, Region, Alter, Geschlecht und Funktion. Mindestlöhne betragen für Berufseinsteiger zwischen 3000 und 4000 Franken. Erfahrene Finanzcontroller, Wirtschaftsprüfer und Chefärzte verdienen zwischen 14000 und 18 000 Franken.

Das Lohnbuch bietet eine hilfreiche Berechnungsgrundlage. Es liefert die Basis, um faire Arbeitsbedingungen zu fördern und Unterbietungen der Löhne entgegenzuwirken. Herausgeber des Standardwerkes ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. **mur**

Praxiseinsatz

Cambridge-Zertifikat

Seit fünf Jahren bietet «bildxzug», Lehre im Verbund, das Programm «KV Business English plus» für kaufmännische Lernende an. Sprachbegabte junge Personen der Region Zug haben die Möglichkeit, im Rahmen eines Praxiseinsatzes hinter die Kulissen global tätiger Konzerne und Unternehmen zu schauen. Während einiger Zeit arbeiten sie in diesen Firmen. Die Betriebe wiederum werden für die Berufsbildung sensibilisiert.

Damit die Lernenden am Programm teilnehmen können, müssen sie ein Assessment durchlaufen und nachweisen, dass sie den sprachlichen Anforderungen gewachsen sind. Im Praxiseinsatz sprechen sie häufig Englisch. Zusätzlich besuchen sie Intensiv-Englischkurse für Business-Kommunikation und absolvieren zwei Sprachaufenthalte in Grossbritannien. Die Ergebnisse dieses Programms lassen sich sehen: Zehn «bildxzug»-Lernende haben kürzlich Cambridge-Zertifikate auf dem BEC-Vantage-Level «B2» erlangt. Das Zertifikat bescheinigt gute Kenntnisse in Wirtschaftsentg. **pd**

KOLUMNE



Krieg mal anders

Von Franziska Hügli

Mit 43 Jahren noch mal etwas ganz Neues wagen, sagte sich mein Kollege. Auf Vermittlung eines Freundes wechselte er nach fast 15 Jahren im gleichen Technologie-KMU in einen Grosskonzern. Die Bewerbungsgespräche verliefen erfreulich und das Bekenntnis, im War for Talents unternehmen der Konzern alles, um vorne mitzumischen, überzeugte ihn.

Als er wenige Tage später seinen Vertrag erhielt, fiel zuerst nur seiner Ehefrau auf, dass er mit einer unpersönlichen elektronischen Unterschrift versehen war. Die Einarbeitungszeit verlief gut. Ab und zu machten ihm zwar komplizierte Abläufe und die vielen Sitzungen zu schaffen, aber er konnte Weiterbildungskurse besuchen, lernte von seinen Kollegen und war vorgemerkt für eine längere Weiterbildung.

Nach 14 Monaten wurde er – spätberufen – erstmals Vater. Wie ihm geheissen, füllte er den für die Kinderzulagen notwendigen Antrag im Intranet aus. Als der Lohn mitsamt der ersten Zulage eintraf, hatte er Fragen und wählte die Servicenummer auf seinem elektronisch zugestellten Lohnausweis. Am anderen Ende der Leitung – in einem Entwicklungsland, in welches der Konzern seine Standard-HR-Prozesse ausgelagert hatte – bemühte sich ein netter Assistent redlich und ewig. Und da sehnte er sich plötzlich so richtig nach der offenen Bürotüre der Personalverantwortlichen im Technologie-KMU; und nach dem alten Chef, der handschriftlich zur Geburt gratuliert und sich fortan jede Woche nach dem Befinden der Familie erkundigt hätte. Und da dämmerte ihm, dass der Krieg um Talente auch im Nahkampf gewonnen werden kann.

Franziska Hügli ist Unternehmensberaterin und Verwaltungsrätin.
mail@huegliconsulting.ch