

Arbeitswelt Aargau



04 Digitaltherapeutin Anitra Egger: «Digitale Dauerablenkung schadet uns»

08 Aargauer Firmen: Nur im Notfall Mails nach Dienstschluss

12 Speed Recruiting: In sechs Minuten zur neuen Mitarbeiterin

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
26. Jahrgang

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Vorsteher: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Informatik/Logistik)
und David Reichart (Amtsleitung)

Produktion

Maria-Monika Ender (maria-monika.ender@ag.ch)
Tel. 062 835 17 05

Redaktionskommission

René Isenschmid (RAV Rheinfelden),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Urs Schmid (mobiles RAV),
Caroline Steinmann (Bereich LAM),
Roman Wanner (Amtsstelle ALV)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit
Tel. 062 835 16 80, awa@ag.ch

Auflage: 2'500 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

Istockphoto

Bildnachweise

Seite 4: © Anitra Eggler; Seite 7: © pixelio.de/Tim Reckmann; Seite 8: © pixelio.de/Joachim Kirchner;
Seite 10: Istockphoto; Seite 12, 13, 14 und 17: © AWA; Seite 16: © Regina Ben Jemia.

Editorial



Können Sie sich vorstellen, eine Woche ohne E-Mail, Smartphone und Tablet auszukommen? Wie wäre es, wenn Sie Ihre gesamte Kommunikation mit Festnetztelefon und auf Papier geschriebenen Briefen bewerkstelligen müssten? Für die allermeisten von uns ist ein solches Szenario nicht mehr denkbar und auch nicht gewünscht, zu sehr haben wir uns an die Vorteile von 24 Stunden Internetverfügbarkeit und WLAN in jedem Hotel gewöhnt.

In dieser Ausgabe von Arbeitswelt Aargau greifen wir deshalb die zurzeit heiss diskutierte Frage auf, ob eine scharfe Trennung von Freizeit und Arbeitszeit heute noch machbar ist, ob sie überhaupt notwendig ist und inwieweit wir selbst unseren Umgang mit diesen Möglichkeiten steuern können.

«Ist eine Trennung von Freizeit und Arbeitszeit noch machbar und notwendig?»

Einig ist man sich offensichtlich, dass nur ein bewusster Umgang mit den neuen Medien vor potenziell schwerwiegenden Folgen schützen kann. Es lohnt sich deshalb, wenn wir uns, als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, hin und wieder fragen, ob die geltenden Strategien und Gewohnheiten noch stimmen oder ob zum Beispiel die Einstellungen beim Mail-Eingang vom MS-Outlook angepasst werden müssen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine kritische Lektüre und eine selbstkritische Prüfung Ihrer elektronischen Kommunikationsgewohnheiten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA



Für einen gesunden Umgang mit digitalen Medien

«Digitale Dauerablenkung schadet uns»

Die Digitaltherapeutin Anitra Egger kämpft gegen das Dauererreichbar-Sein und propagiert eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Unternehmen sollen Kommunikationsregeln einführen, um die digitalen Medien effizient zu nutzen.

Arbeitswelt Aargau: Anitra Egger, was tun Sie genau als Digitaltherapeutin?

Anitra Egger: Ich gebe den Menschen Tipps, wie sie den Segen der digitalen Medien effizient nutzen können. Ich halte dazu Vorträge in Unternehmen und schreibe Bücher. Auf der Couch berate ich aber keine Privatpersonen (lacht). Leider ist uns allen der gesunde Menschenverstand abhanden gekommen, was den Umgang mit den digitalen Medien betrifft. Wir haben das Gefühl, wir müssten innert Nanosekunden E-Mails beantworten und 100-mal am Tag schauen, ob eine neue E-Mail im Postfach ist. Dadurch leiden unsere Produktivität, unsere Gesundheit und unsere Beziehungen.

Inwiefern?

Alle elf Minuten lassen wir uns bei der Arbeit unterbrechen, was unserer Produktivität schadet. Die Dauerkommunikation erschöpft uns und kann uns im schlimmsten Fall krank machen. Es schadet Beziehungen, wenn man immer online ist. Ich habe schon frisch verliebte Paare am Strand vor einem Sonnenuntergang gesehen. Sie sollten etwas für die Geburtenrate tun, aber was machen sie? Sie fotografieren den Sonnenuntergang, um das Bild dann gleich online zu posten. Das ist doch absurd.

Wie wurden Sie zur Digitaltherapeutin?

Ich arbeitete als Journalistin. Kommunikation war immer ein Treiber in meiner Karriere. Von der ersten Sekunde an war ich eine Internet-Enthusiastin. Mit Begeisterung arbeitete ich 15 Jahre lang in diesem Bereich, zuletzt leitete ich während drei Jahren ein Online-Medienhaus. Ich wollte kundenfreundlich sein, deshalb arbeitete ich fast rund um die Uhr. Meine 60 Mitarbeitenden bombardierte ich nach Feierabend, am Wochenende und in den Ferien mit Mails. Ich bemerkte, dass einer meiner Mitarbeiter süchtig nach seinem Blackberry war. Ich verord-

nete ihm zwei Wochen Urlaub ohne Blackberry. Er hat tatsächlich sein Blackberry aus meiner Schublade gestohlen und hinterliess den Zettel «Sorry, aber ich konnte nicht anders». Da hatte ich ganz bewusst die Erkenntnis, dass die Kommunikation uns treibt und nicht wir sie. Dann hörte ich von der Bilanz eines durchschnittlichen 75-Jährigen, die aus insgesamt acht Monaten E-Mails löschen und nur 14 Tagen küssen besteht. Das hat mich aufgerüttelt. Ich versuchte in meiner Firma einen bewussten Umgang mit den digitalen Medien zu schaffen und beschloss darüber ein Buch zu schreiben. Zu dieser Zeit habe ich mich selbstständig gemacht.

Die Vermischung zwischen Beruflichem und Privatem läuft in beide Richtungen: Mitarbeitende beantworten geschäftliche Mails am Abend in der Stube, schauen am Arbeitsplatz aber auch mal Privatmails an. Viele sind froh, noch etwas zuhause erledigen zu können. Was ist schlecht daran?

Nichts, es geht nur darum, auch wieder richtig abzuschalten. Ich kann beispielsweise von überall her arbeiten, trotzdem werde ich im nächsten Urlaub ganz bewusst zwei Wochen offline sein und keine Mails beantworten. Auf meiner Homepage kommuniziere ich das ganz klar. Die Welt wird deswegen nicht untergehen. Es geht um einen bewussten Umgang mit den digitalen Medien. Ich propagiere, dass wir die Arbeit und die Freizeit wieder stärker trennen.

Was bringt uns das?

Dass wir wieder abschalten und richtig auftanken können. Wir müssen aufhören, Angst zu haben, etwas zu verpassen. In den Unternehmen muss eine Kultur entstehen, in denen diejenigen Mitarbeiter Vorbildcharakter haben, die eine gute Work-Life-Balance haben und nicht jene, die um Mitternacht Mails verschicken. Wir brauchen für die ganze

Gesellschaft Handymanieren. Dazu gehört: nicht aufs Handy zu schauen beim Essen und auch beim Herumlaufen nicht ständig aufs Handy zu gucken, für mich sind das übrigens «Smartphone-Zombies». Wir brauchen Medienkompetenz. Ich persönlich habe alle «Push-Kommunikation» abgestellt und erhalte die Mails nicht mehr, die mir sagen, wer was zu Mittag gegessen hat oder dass jemand ein lustiges Katzenbild gepostet hat. Ich bestimme ganz bewusst, wann ich meine Profile im Internet bearbeiten will. Niemand interessiert auch das ständige Twittern von all diesen Menschen, die über ihr Leben Tagebuch führen. Für mich sind die Hälfte aller Postings im Internet Umweltverschmutzung.

Muss ein Wissensarbeiter von heute denn nicht immer erreichbar sein?

Nein, das ist Mist. Das sind ja keine Notfallärzte.

Sie warnen davor, digitale Dauerablenkung beeinträchtigt die Konzentrationsfähigkeit. Wie definieren Sie digitale Dauerablenkung?

Immer wieder die Mails zu checken, immer wieder was nachzuschauen im Internet. Unser Hirn schüttet Dopamin aus, wenn wir abgelenkt werden. Wir werden süchtig nach immer mehr Ablenkung und können uns überhaupt nicht mehr gut auf eine Aufgabe konzentrieren. Das betrifft auch viele Manager.

Was können Unternehmen machen, damit ihre Mitarbeitenden wieder mehr Zeit für ihre wirkliche Aufgaben haben?

Unternehmen sollten sich gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden überlegen, wie sie kommunizieren wollen. Ständige Erreichbarkeit und Multitasking sollten hinterfragt werden. Unternehmen sollten klarstellen, dass Mitarbeitende in der Freizeit frei haben. Im grossen deutschen Konzern VW werden keine Mails mehr nach Dienstschluss versendet. Das ist eine krasse Massnahme, gibt den Mitarbeitenden aber zu verstehen, dass sie sich nicht versklaven sollen.

Als Digitaltherapeutin halten Sie Vorträge in Unternehmen. Was waren bisher Ihre schlimmsten Fälle?

Ich kann Ihnen nicht einen schlimmen Fall nennen, es gibt bestimmte Gruppen, die besonders gefährdet sind: Menschen, die für mehrere Kontinente verantwortlich sind müssen quasi immer erreichbar

sein. Die können gar nicht mehr abschalten. Manager sind stark betroffen, alle IT- und Telekom-Leute. Aber auch junge Väter und Mütter, die manchmal mit Tränen in den Augen nach Referaten zu mir kommen und sagen: «Ich beachte mein Smartphone manchmal mehr als meine Kinder.»

«Früher sind wir auch nicht alle paar Minuten zum Briefkasten gerannt.»

Was können Selbstständige und Firmeneigentümer tun, um sich nicht zu versklaven?

Ganz einfach kommunizieren, wie und wann sie erreichbar sind. Das klappt bei mir auch bestens. Es ist ja niemandem geholfen, wenn alle ausbrennen. Früher sind wir auch nicht alle paar Minuten zum Briefkasten gerannt, um zu schauen, ob ein neuer Brief gekommen ist.

In welche Richtung entwickelt sich die digitale Kommunikation?

Es gibt immer mehr «Social Intranets», sogenannte kollaborative Plattformen. Auf ihnen arbeiten Mitglieder von Projektgruppen zusammen. Sie legen ihre Dokumente und Mails zentral ab. Aber auch hier muss man genaue Kommunikationsregeln aufstellen. Wir müssen uns auch bewusst sein, dass es keine Datensicherheit und keinen Schutz der Intimsphäre im Internet gibt und geben wird. Dementsprechend müssen wir uns verhalten. Jungen Mädchen sage ich, weil sie es sowieso nicht lassen können; ihr könnt schon freizügige Bilder von euch posten, aber bitte immer ohne Kopf.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Anitra Egger ist Digital-Therapeutin, Bestseller-Autorin und eine gefragte Rednerin. Bis 2011 hat sie als Journalistin, Start-up-Managerin und Online-Verlagsgeschäftsführerin gearbeitet. Und zwar 15 Jahre lang fast rund um die Uhr. Nun hält sie Vorträge gegen «E-Mail-Wahnsinn» und «Sinnlos-Surf-Syndrom». www.anitra-egger.com

Häufige Ablenkung durch E-Mails und Surfen macht ineffizient

Tipps & Tricks gegen die digitale Überdosis

Die Digitaltherapeutin Anitra Egger zeigt auf, wie man sich vor zu viel E-Mails schützen kann. Ab und zu offline arbeiten, selbst weniger Mails senden und E-Mail-Öffnungszeiten helfen, effizienter mit den digitalen Nachrichten umzugehen.

1. **Offline starten und Prioritäten setzen:** Gehen Sie erst online, wenn Sie Ihre Pendenzenliste erstellt und die wichtigsten Aufgaben definiert haben, die Sie heute erledigen müssen.
2. **Machen Sie den Mimosen-Test:** Schreiben und senden Sie nur, was Sie selbst empfangen möchten. Freuen Sie sich über Mails nach 20 Uhr oder über Kritik, die im cc auch an ihre Arbeitskollegen geht?
3. **Wer Kommunikation sät, wird Kommunikation ernten:** Senden Sie 30 Prozent weniger E-Mails, dann erhalten Sie 30 Prozent weniger E-Mails. Probieren Sie es gleich einmal aus.
4. **Telefonanrufe machen:** Alles was wichtig und dringend ist, persönlich am Telefon besprechen.
5. **Zielen Sie aufs Hirn:** Ersetzen Sie das Wort «Betreffzeile» durch **BetreffZIELE**. Warum soll der Empfänger die E-Mail lesen? Dann das Wichtigste zuerst schreiben (wer, wie, was, warum, bis wann).
6. **Offline arbeiten macht produktiv:** Damit Sie effizient arbeiten können, müssen Sie Ablenkungen konsequent meiden und auch einmal unerreichbar sein. Arbeiten Sie mindestens zweimal am Tag eine Stunde offline. Offline heisst, Handy und Internet ausschalten.
7. **Smartphone aus, Leben an:** Wer überall sein will, ist nirgends mehr richtig. Wenn Sie Ihr Leben wieder geniessen und wichtige Momente mit Freunden oder Kindern nicht verpassen wollen, schalten Sie Ihr Handy aus. Ganz – und nicht auf Vibrationsmodus.
8. **E-Mail-Öffnungs- und Surfzeiten:** Definieren Sie fixe E-Mail-Bearbeitungszeiten für sich und Ihr Team und kommunizieren Sie diese allen Kommunikations-



Weniger Mails und Spam erhalten ist gar nicht so schwer.

partnern. Checken Sie Ihre Mails zum Beispiel einmal morgens und einmal nachmittags. Wichtig: Schliessen Sie Ihr Mail-Programm ausserhalb der Öffnungszeiten und arbeiten Sie Mails immer auf einmal ab. Schaffen Sie Verständnis dafür, dass das Internet uns Zeit bringen und nicht nehmen soll. Fixe Surfzeiten definieren, etwa morgens nach dem die Prioritäten geplant sind, nach dem Essen, gemütlich am Abend auf dem Sofa.

9. **Das Handy ist kein Diskussionsmedium:** Ein Gruppenchat ist nicht gleich effizient, wie Menschen in der echten Welt oder bei einer Telefon- oder Videokonferenz zu treffen.

10. **Tun Sie alles dafür, dass unerwünschte Werbung ihrem Postfach fern bleibt.**

Ständige Erreichbarkeit nicht erwünscht

Nur im Notfall Mails nach Dienstschluss

Nach Feierabend gibt das Smartphone bei VW-Mitarbeitenden Ruhe, rund 3'500 Beschäftigte erhalten dann keine dienstliche Mails mehr. Die im Aargau ansässigen Unternehmen wie ABB oder IKEA setzen auf Eigenverantwortung.



Die befragten Aargauer Unternehmen finden es wichtig, dass Arbeit und Freizeit klar getrennt werden. Nur wenn etwas Wichtiges ansteht, sollen Mitarbeitende Mails in der Freizeit beantworten.

Arbeit und Freizeit vermischen sich immer mehr. Einerseits zeigt eine amerikanische Studie, dass Büroangestellte an ihrem Arbeitsplatz im Schnitt zwei Stunden pro Tag versurfen. Andererseits arbeiten viele Angestellte auch nach Dienstschluss weiter. Die ständige Erreichbarkeit durch Smartphone & Co. kann aber ungesund werden. Viele Arbeitnehmende können nicht mehr richtig abschalten, sind dauernd im Standby-Modus. Der Volkswagen-Konzern lässt deshalb keine E-Mails mehr ausserhalb der Kernarbeitszeiten weiter leiten. Bei der deutschen Telekom haben sich alle leitenden Angestellten verpflichtet, ihren Mitarbeitenden nach Feierabend, am Wochenende und in den Ferien keine Mails hinterherzuschicken. Das Problem der ständigen Erreichbarkeit betrifft natürlich nicht alle Arbeitnehmenden, sondern vor allem Führungskräfte, Wissensarbeiterinnen und -arbeiter und selbstständig Erwerbende. Eine Studie von Comparis vom letzten Juli hat

gezeigt, dass jeder zweite berufstätige Schweizer auch in den Ferien nicht abschaltet – er ist via Smartphone, Handy, Tablet oder Laptop für seinen Arbeitgeber erreichbar. 43 Prozent der Befragten, die in den Ferien erreichbar sind, gaben an, dass ihr Arbeitgeber das von ihnen erwarte. Die repräsentative Telefonumfrage basiert auf Auskünften von 1'200 Schweizerinnen und Schweizern. Allerdings belassen es die meisten Berufstätigen bei einer «Notfallbereitschaft». Männer können in den Ferien den Büroalltag laut Studie schlechter hinter sich lassen als Frauen.

Klare Haltung von Unternehmen gefragt

«Ständige Erreichbarkeit» ist auch ein aktuelles Thema für das Forum Betriebliches Gesundheitsmanagement Aargau. Esther Studer, Leiterin des Forums, empfiehlt: «Die Betriebe sollen sich mit dem Thema aktiv auseinandersetzen und ihre Er-

wartungshaltung bezüglich Erreichbarkeit definieren und dann klar kommunizieren.» Oft meinten die Mitarbeitenden, sie müssten dauernd erreichbar sein, dabei werde das vom Betrieb gar nicht gefordert. «Aber wenn der Chef immer Mails nach Büroschluss verschickt, haben einige Mitarbeitende das Gefühl, darauf reagieren zu müssen.»

Klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit

Eine kleine Umfrage bei Aargauer Unternehmen zeigt, dass diese vor allem auf Eigenverantwortung setzen. Sei es beim Surfen in privater Mission am Arbeitsplatz oder bei der Erreichbarkeit nach Büroschluss. Weder ABB, IKEA, Brack Electronics noch Zweifel Pomy-Chips AG haben konkrete Regeln aufgestellt. «Wir setzen auf gesunden Menschenverstand und unterstützen die Mitarbeitenden mit Tipps, wenn es um den effizienten Umgang mit E-Mails und Internet geht», sagt David Affentranger, Leiter PR und Kommunikation der IKEA Schweiz. Zudem hat IKEA zwei «E-Mail-freie» Wochen im Jahr, wo die nationale Zentrale keine E-Mails an ihre Einkaufshäuser versendet. «So können sich diese voll und ganz auf ihr Kerngeschäft konzentrieren», sagt Affentranger. Wichtig ist IKEA, dass Arbeit und Freizeit getrennt werden und sich die Mitarbeitenden in der Freizeit optimal erholen können. «Klar sind wir auch in der Freizeit erreichbar, falls einmal etwas Wichtiges passiert ist», sagt Affentranger.

Chefs sollten möglichst wenig Mails ausserhalb der Bürozeiten versenden.

Die Brack Electronics in Mägenwil vertraut darauf, dass die Mitarbeitenden einen gesunden Umgang mit den verschiedenen Medien pflegen. «Soziale Medien wie Facebook dürfen sie nur in Pausen nutzen», sagt CEO Markus Mahler. Die Geschäftsleitung habe sich überlegt, Mails über Nacht und am Wochenende nicht weiter zu leiten, habe aber davon abgesehen. «Wir haben stattdessen zum bewussten Umgang mit den digitalen Medien aufgerufen», sagt Mahler. Die Führungskräfte werden immer wieder daran erinnert, dass das Versenden von Mails ausserhalb der Bürozeiten auch Vorbildcharakter hat und vermindert werden soll. Auch die ABB setzt auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. «Die Nutzung von

Kommunikationskanälen soll nicht von den eigentlichen Aufgaben abhalten», sagt Melanie Nyfeler von der Medienstelle der ABB. Ferien und Freizeit seien grundsätzlich Erholungszeiten und sollten als solche respektiert werden. Nur im Notfall sollten Mitarbeitende Mails ausserhalb der Arbeitszeiten beantworten. Auch Nyfeler checkt ihre Arbeitsmails zu Hause höchst selten – nur dann, wenn gerade etwas sehr Wichtiges ansteht.

Bei Zweifel Pomy-Chips AG existieren für Mitarbeitende im Marketing, Verkauf und der Administration keine Richtlinien. «Im Marketing gehört das Internet zum Arbeitsalltag. Wir sind auf Facebook aktiv und betreuen die digitalen Medien ganz spezifisch», sagt Dr. Mathias Adank, CEO. Bezüglich Trennung von Arbeit und Freizeit hat das Unternehmen keine Regeln aufgestellt. Adank erwartet von seinen Mitarbeitenden aber nicht, dass sie ausserhalb der Arbeitszeiten Aufgaben für den Betrieb erledigen.

Gegen den «Technostress»

Als einziges der befragten Unternehmen hat die Aargauische Kantonalbank (AKB) eine Weisung zur Internetnutzung herausgegeben. Primär dient das Internet geschäftlichen Zwecken, privat darf es nur zurückhaltend genutzt werden, Facebook ist für die Mitarbeitenden gesperrt. «Wir erwarten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Internet pflegen», sagt Andreas Koch, Leiter HRM und Mitglied der Direktion der AKB. Die Bank führt Online-Informationen zu Risiken des Internets durch und hat erst kürzlich eine Lunch-Veranstaltung zu «Technostress» organisiert, die bei den Mitarbeitenden grossen Anklang fand. Ihre Arbeit sollen die Mitarbeitenden im Büro während der ordentlichen Arbeitszeit erledigen, so Koch. Eigenverantwortung sei zentral. «Wir stellen fest, dass der Umgang mit elektronischen Geräten zunehmend bewusster thematisiert und gelebt wird.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Web-Tipp

www.bgm-ag.ch:

Das Forum BGM Aargau unterstützt Betriebe mit Workshops zum Thema.

Neues Phänomen: «Nomophobie»

Die Angst vor der «Handylosigkeit»

Ein schwacher Handyempfang verursacht bei vielen Menschen Schweissperlen auf der Stirn. Sie reagieren mit regelrechten Entzugserscheinungen, wenn sie mobil nicht mehr mit der Welt verbunden sind.



Ein kaputtes Smartphone ist für von Nomophobie Betroffene ein Weltuntergang.

Sie klingeln, summen, dudeln oder geben andere witzige Geräusche von sich – Handys und Smartphones sind nicht nur zu unseren ständigen akustischen Begleitern in allen möglichen und unmöglichen Situationen geworden. Je nach Konsumverhalten des Benutzers oder der Benutzerin entpuppen sich die mobilen Geräte auch rasch zu einem heimlichen Tyrannen unserer Zeit und einem perfiden Peiniger unserer wohlverdienten Freizeit.

Wer von der globalisierten Welt oder seiner ausgewählten Community nichts verpassen will oder einfach nur ein grosses Bedürfnis hat, das Leben mit anderen zu teilen, kommt nicht umhin, fast dauernd Stand-by zu sein. Menschen, die fast immer mobil erreichbar sind, gibt es nicht wenige. Eine Umfrage von Comparis aus dem Jahr 2013 bei 700 Schweizer Smartphone-Besitzern hat gezeigt: Die erste Handlung von 10 Prozent der Befragten

unmittelbar nach dem Aufwachen ist der Blick auf das Smartphone. Weitere 20 Prozent prüfen ihr Gerät zwar nicht noch im Bett, aber unmittelbar nach dem Aufstehen. Und bis sie bei der Arbeit sind, haben bereits zwei Drittel der Befragten ihr Handy gecheckt.

Der ständige Blick auf den kleinen Bildschirm reisst bei der Arbeit jedoch nicht ab: Fast 60 Prozent der Befragten überprüfen während der Arbeit das Smartphone regelmässig auf private Nachrichten oder andere Neuigkeiten. Somit macht es der digitale Begleiter nicht nur einfacher, geschäftliche Angelegenheiten während der Freizeit zu erledigen (siehe Artikel auf Seite 8), sondern er macht es auch praktischer, private Dinge während der Arbeit zu erledigen. Gemäss der erwähnten Umfrage von Comparis nutzen 17 Prozent das Smartphone am Arbeitsplatz sogar jede Stunde privat, 9 Prozent

alle zwei Stunden und 27 Prozent zwei oder drei Mal täglich. Andere Studien gehen davon aus, dass knapp 60 Prozent der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit ihr Smartphone brauchen.

Es ist deshalb kein Wunder, dass die drahtlose Verbindung zur weiten Welt so manchen Menschen süchtig machen kann. Fachleute haben deshalb eine neues Phänomen ausgerufen: die Nomophobie, ein Kunstwort, abgeleitet vom englischen Ausdruck «No-Mobile-Phone-Phobia», was laut Wikipedia wörtlich mit «Kein-Mobiltelefon-Angst» übersetzt werden kann. Sie beschreibt die Angst, mobil unerreichbar für soziale und geschäftliche Kontakte zu sein.

Erstmals beobachtet wurde das Phänomen im Jahr 2008 vom britischen Forschungsinstitut OnePoll, das im Auftrag eines Sicherheitsdienstleisters 1'000 Smartphone-Besitzer nach ihren Nutzungsgewohnheiten und Ängsten befragte. Die Studie ergab, dass etwa die Hälfte aller britischen Handynutzer von Nomophobie betroffen ist. Im Jahre 2012 zeigte eine Wiederholung der Umfrage, dass unterdessen bereits 66 Prozent der Briten und Britinnen von dieser Angst betroffen waren.

Einige tragen ein zweites Mobiltelefon bei sich.

Auch in der Schweiz tendieren Nutzer und Nutzerinnen von Mobiltelefonen zu nomophobem Verhalten. Besonders stark betroffen sind 18- bis 25-Jährige. Generell scheinen Frauen häufiger unter Nomophobie zu leiden als Männer. Oftmals nehmen Nomophobiker ihre Smartphones sogar mit zur Toilette und ins Bett. Bei einigen Betroffenen geht die Angst, nicht mehr erreichbar zu sein, sogar so weit, dass sie regelmässig ein zweites Mobiltelefon bei sich tragen.

Bei der Nomophobie wird das Mobiltelefon meist exzessiv genutzt, um wichtige Informationen nicht zu verpassen. Die Abhängigkeit von den Funktionen des Handys ist umso grösser, je häufiger das Mobiltelefon verwendet wird. Die Symptome zeigen sich vor allem dann, wenn das Handy verloren geht oder der Benutzer aufgrund eines Funklochs oder eines leeren Akkus kurzzeitig nicht erreichbar ist.

Dann kann ein subjektiv verschobenes, übermässiges Angstempfinden auftreten. Fachexperten sind sich einig, dass eine wichtige Ursache von Nomophobie die Angst ist, den Kontakt zu Freunden und Familie nicht lückenlos aufrechterhalten zu können. Durch diese Vorstellung wird die Angst vor dem Verlust des Smartphones bei der Mehrheit der Betroffenen am stärksten geschürt. Anderen bietet das Smartphone die Sicherheit, in allen Lebenslagen schnell zu reagieren. Solche Menschen fühlen sich ohne Smartphone weniger flexibel und fürchten, den Anforderungen des Alltags nicht mehr perfekt gerecht werden zu können. Wichtigste Triebfedern von Nomophobie sind aber generell die Angst vor Einsamkeit und innerer Leere und das Bedürfnis nach Aufmerksamkeit.

Psychologen empfehlen grundsätzlich, sich der Unerreichbarkeit zu stellen und das Mobiltelefon täglich zu festgelegten Zeiten auszuschalten. So können Betroffene erfahren, dass ein Leben ohne Smartphone durchaus möglich ist. Besonders hilfreich ist es, beim Essen oder im Büro das Mobiltelefon nicht auf den Tisch zu legen. Mit diesen Tricks kann der ständige Blick auf das Gerät vermieden werden und auch die Anspannung, die durch das Handy verursacht wird, kann so mit der Zeit nachlassen.

Roman Wanner, Amtsstelle Arbeitslosenversicherung

Nomophobie – die Angst, mobil unerreichbar zu sein

Folgende Verhaltensweise und Symptome gehen einher mit der Nomophobie:

- Entzugserscheinungen wie Nervosität, Ängste und depressive Stimmung bei ungewollter Abstinenz
- Drang und Gier nach dem Smartphone
- Stress und Beklemmung bei ausgeschaltetem Mobiltelefon
- Schweissausbrüche, Zittern, Herzklopfen, Angstzustände und Panik bei Unerreichbarkeit
- Gefühl der «Nacktheit», wenn das Mobiltelefon zuhause gelassen wurde

Erstes Aargauer Speed Recruiting überzeugt

In sechs Minuten zur neuen Mitarbeiterin

Beim ersten Speed Recruiting im RAV Zofingen trafen Arbeitgeber und Stellensuchende auf unkonventionelle Weise zusammen. Während sechs Minuten konnten sie sich kennen lernen und herausfinden, ob eine gemeinsame Zukunft in Frage kommt.



Fernando und Ornella Coletta sind begeistert: «Die sieben Kandidaten waren bombastisch.»

«Liebe Teilnehmende, in zwei Minuten fängt das Speed Recruiting an. Ich werde die erste Runde mit dem Gong starten»: So kündigt der Personalberater Urs Kaspar das erste Aargauer Speed Recruiting an. Fünf Arbeitgeber der Region lernen im RAV Zofingen während jeweils sechs Minuten ausgewählte Stellensuchende kennen. In der ersten Minute präsentieren sich die Stellensuchenden mit einem Werbeslogan in eigener Sache bei den Arbeitgebern. Ein erster Gong ertönt. In den restlichen fünf Minuten folgt ein kurzes Vorstellungsgespräch. Der Abschlussgong beendet das Treffen. Die Gespräche finden gut abgeschirmt in Einzelbüros statt. In den Räumen im RAV Zofingen ist es zwischen den lauten Gongschlägen ruhig. Gehetzt wirken trotz der vielen kurzen Vorstellungsgespräche weder Arbeitgeber noch Stellensuchende. Mirek Nekys, Leiter des RAV Zofingen, möchte beim Speed Recruiting den Arbeitgebern auch Stellensuchende vorschlagen, die sich sonst nicht oft vorstel-

len können. Ein weiteres Ziel sei, zu sehen, wie die Veranstaltung ankomme und was verbessert werden könne. «Wenn wir durch das Speed Recruiting zwei bis drei Stellensuchende vermitteln können, ist das schon ein Riesenerfolg», sagt er.

Bei zweien stimmt die Chemie

«Man merkt in den ersten zwei Minuten, ob die Chemie stimmt», sagt Michael Steiner von der Gesellschaft für Management & Personalentwicklung GMP AG in Zofingen. Er sucht eine administrative Mitarbeiterin für sein Unternehmen und führt insgesamt acht Gespräche an diesem Nachmittag. Zwei der Kandidatinnen könne er sich bisher gut vorstellen. Die beiden hat er zu einem längeren Gespräch eingeladen. Ornella und Fernando Coletta suchen für ihr Hauswartungs- und Reinigungsunternehmen in Oftringen zwei Reinigungsfachkräfte. «Die sieben Kandidaten waren bombastisch. Alle wollen unbedingt arbeiten»,



Mirek Nekys, Leiter RAV Zofingen: «Wir wollen Speed Recruiting in den Betrieben anbieten.»



Auf Antonio Ribeiro Rodrigues Spickzettel steht: «Ich bin motiviert, arbeite fleissig, bin freundlich und pflichtbewusst.»

sagt Ornella Coletta. «Wir haben zwei Topfavoriten, zwei weitere würden auch gut passen», zieht Fernando Coletta Bilanz. Das Speed Recruiting findet er eine gute Idee und würde wieder mitmachen. Bereits einige Tage später haben die Colettas eine Stellensuchende fest angestellt.

Vertiefte Bewerbungsgespräche geplant

Nicht nur Steiner und die Colettas sind mit dem Speed Recruiting zufrieden, auch das Hotel Zofingen, die Qualinox AG und die Flachglas Schweiz geben positive Rückmeldungen. Sie werden ein bis zwei Stellensuchende zu vertieften Bewerbungsgesprächen einladen. Als sehr praktisch empfinden sie, dass sie ohne Aufwand innert kurzer Zeit viele Kandidaten und Kandidatinnen kennen lernen konnten.

Auch bei den Stellensuchenden ist die Resonanz positiv. 80 Prozent der Teilnehmenden finden die Veranstaltung gut und würden wieder an einem Speed Recruiting teilnehmen. Eine 58-jährige Stellensuchende, die anonym bleiben möchte, sagt: «Ich finde es eine tolle Sache, es sollten noch mehr Arbeitgeber mitmachen.» Sie gehört zu den 40 Prozent der Stellensuchenden 50plus, die sich durch die Vorselektion des RAV Zofingen beim Speed Recruiting vorstellen konnten. Seit fast zwei Jahren ist sie auf Stellensuche. Dennoch hatte die Sekretärin erst zwölf Vorstellungsgespräche. Auch Antonio Ribeiro Rodrigues gehört zu den 50plus. Der 55-Jährige konnte sich bei den Colettas als Reinigungsfachmann vorstellen. Seinen Slogan hat er zur Sicherheit aufgeschrieben. Auf einem Blatt steht: «Ich bin motiviert, arbeite fleissig, pflichtbewusst, bin pünktlich, freundlich und

arbeite gern im Team.» Er war sehr nervös, hat das Vorstellungsgespräch aber geschätzt. Vorbereitet auf das Gespräch hat ihn wie die anderen 24 Stellensuchenden Ulrike Clasen, Inhaberin von Netzwerk Kadertraining Aarau. Während eines Tages lernten die Teilnehmenden die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu benennen und sich in einer Minute vorzustellen.

Ohne Aufwand viele Kandidaten kennenlernen.

«Es war sehr wichtig, die Teilnehmenden bei ihren Stärken abzuholen und zu begeistern», sagt Ulrike Clasen. Auch wenn es beim Speed Recruiting nicht mit einem Job klappen sollte, hätten die Stellensuchenden ein gutes Handwerkszeug für weitere Vorstellungsgespräche.

Chancen für Stellensuchende, die es schwer haben

Mirek Nekys, Leiter des RAV Zofingen, ist zufrieden mit dem ersten Speed Recruiting. Besonders freut ihn, dass die Arbeitgeber zahlreiche Personen kennen gelernt haben, die sie aufgrund des Bewerbungs dossiers gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen hätten. Beim Speed Recruiting wurde ihnen klar, dass einige dieser Stellensuchenden sich sehr gut für die Stelle eignen würden. Nekys' Ziel: «In Zukunft möchten wir Speed Recruiting entweder direkt in den Unternehmen selbst anbieten oder einen Anlass für eine Berufssparte wie etwa den Detailhandel organisieren.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Einarbeitungszuschüsse helfen älteren Stellensuchenden

«De ‹Burri› macht's»

Als Andreas Rüdlinger eine Jobanfrage von Hans Burri erhielt, gab er dem 63-jährigen Sägereimitarbeiter eine Chance. Burri stellte sich als Gewinn für die ganze Firma heraus. Auch nach seiner Pensionierung wird er für die Rüdlinger Holzbau weiter arbeiten.



Chef Andreas Rüdlinger (links) und Sägereimitarbeiter Hans Burri: Die beiden schätzen einander sehr.

Es riecht nach Holz. Kein Wunder, ganze Baumstämme, Holzlatten und Berge von Spänen liegen in der Werkhalle der Rüdlinger Holzbau in Unterkulm. Hier arbeitet der Sägereimitarbeiter Hans Burri. Seit zwei Jahren fertigt der fast 65-Jährige für das Unternehmen Latten und Balken an. Zur vollen Zufriedenheit seines Chefs Andreas Rüdlinger. «Hans Burri ist ein sehr guter Arbeiter, belastbar und selbstständig», sagt Rüdlinger begeistert. Auf «Burri» könne er sich verlassen, er sei immer an seinem Arbeitsplatz, fehle nie.

Mit 63 arbeitslos

Als Burri vor zweieinhalb Jahren aus «wirtschaftlichen Gründen» von seiner ehemaligen Arbeitgeberin, einer Sägerei, entlassen wurde, machte er sich keine grossen Hoffnungen auf eine neue Arbeit. «Ehrlich gesagt dachte ich nicht, dass ich mit 63 Jahren noch eine Stelle finde», sagt der gelernte

Landwirt. Er meldete sich bei der «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken an. Im Pilotprojekt, bei dem RAV, IV-Stelle und Sozialdienste von zehn Gemeinden im Bezirk Kulm unter einem Dach zusammenarbeiten, erhielt er Unterstützung.

Vom Probetag zur Festanstellung

Für alle überraschend musste Burri nur zwei Monate Arbeitslosengelder beziehen. Er hatte bei allen Sägereien und Schreinereien der Region angefragt, ob eine Stelle frei sei. Auch bei der Rüdlinger Holzbau. «Ich war zuerst unsicher, aber der Arbeitgeberberater der ‹Pforte Arbeitsmarkt› hat mich von Burri überzeugt», sagt Rüdlinger. Er stellte Burri nach einem erfolgreichen Probetag erst temporär ein. «Dadurch hatte ich keinen administrativen Aufwand, was ich sehr geschätzt habe», sagt Rüdlinger. Er realisierte, dass Burri nicht nur seine Arbeit einwandfrei machte, sondern mit seiner freundlichen

Art auch für das Team bereichernd ist. Nach wenigen Monaten erhielt Burri eine Festanstellung. «Er ist aufgegangen wie eine Blume», sagt Rüdlinger.

Er bekam von der Arbeitslosenversicherung Einarbeitungszuschüsse, die bei Stellensuchenden ab 50 Jahren grosszügig gesprochen werden können. Ein Jahr lang erhielt er die Hälfte an Burris Lohn beigesteuert. «Wir als kleines Unternehmen mit sieben Mitarbeitenden müssen natürlich auf die Kosten schauen, auch ohne Einarbeitungszuschüsse wäre «Burri» die Einstellung letztlich Wert gewesen», sagt Rüdlinger. «Aber natürlich sagte ich nicht Nein dazu.»

Gutes Gespür

Den Aufwand für die Einarbeitungszuschüsse empfand Rüdlinger als klein. Er schätzte die unkomplizierte Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberberater der «Pforte Arbeitsmarkt» sehr. Zweimal sei dieser vorbeigekommen, um zu schauen, wie es läuft. Er habe ein gutes Gespür gehabt für die Bedürfnisse der Firma. Rüdlinger findet es schade, dass die Pensionskassenbeiträge mit dem Alter steigen. «Der prozentuale Anteil sollte das gesamte Arbeitsleben

lang gleich sein», sagt er. So hätten die Älteren weniger Nachteile gegenüber den Jüngeren.

Mit 63 Jahren hat Burri nicht nur eine neue Stelle gefunden, sondern auch viel Neues gelernt, etwa die Arbeit an einer neuen Sägemaschine. Zugetraut hatte er sich dies zuerst nicht. «Herr Rüdlinger sagte zu mir «De Burri macht's» und so war es dann auch», sagt Burri mit leichtem Stolz in der Stimme. «Ich habe das alles geschafft.»

Im Juni wird Burri pensioniert. Doch Rüdlinger will ihn nicht gehen lassen, zumindest nicht ganz.

«Ich habe das alles geschafft.»

Er hat Burri davon überzeugt, auch nach der Pensionierung Teilzeit zu arbeiten. So wird Burri wahrscheinlich an drei Morgen in der Woche weiter den Holzduft einatmen und in der Werkhalle Holzlatten, Bretter und Balken zusägen.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

So funktionieren Einarbeitungszuschüsse

Einarbeitungszuschüsse sollen helfen besonders benachteiligte Versicherte wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Dabei erhält ein Arbeitgeber Zuschüsse an den Lohn des Arbeitnehmenden. Die Einarbeitungszuschüsse sollen dem Arbeitgeber den Zusatzaufwand entschädigen, der ihm durch eine ausserordentliche Einarbeitungszeit entsteht.

Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse hat, wer eine gültige Rahmenfrist aufweist und aus mindestens einem der folgenden Gründe Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat:

- fortgeschrittenes Alter
- körperliche, psychische oder geistige Behinderung

- ungenügende berufliche Voraussetzungen
- bereits länger andauernde Arbeitslosigkeit (mindestens 150 bezogene Arbeitslosentaggelder)

Der Arbeitgeber stellt die stellensuchende Person zu einem orts- und branchenüblichen Lohn ein. Die Einarbeitungszuschüsse dürfen für höchstens zwölf Monate gesprochen werden. Für den Arbeitgeber ist der administrative Aufwand gering. Ein Gesuch, ein Arbeitsvertrag und ein Einarbeitungsplan reichen. Nach Ablauf der Einarbeitungszuschüsse muss das Unternehmen einen kurzen Abschlussbericht erstellen. Mehr Informationen über Einarbeitungszuschüsse finden Sie auf www.ag.ch, im Suchfeld oben rechts «Zuschüsse & Praktika» eingeben.

Arbeitgeber fragen – Beratende der RAV antworten

Verträge leicht gemacht

Welchen Vertrag braucht es für einen Einarbeitungszuschuss, einen Zwischenverdienst oder ein Praktikum? Regina Ben Jemia, Arbeitgeberberaterin des RAV Wohlten, gibt Auskunft.

Einarbeitungszuschüsse

Wenn Arbeitgeber **Einarbeitungszuschüsse (EAZ)** von der Arbeitslosenversicherung erhalten, schliessen sie mit den Mitarbeitenden einen ganz normalen Arbeitsvertrag ab. Der Vertrag muss unbefristet sein (mehr dazu auf Seite 14 bis 15).

Praktika

Mit Praktika ermöglichen Arbeitgeber Stellensuchenden, die nötige Berufserfahrung zu sammeln oder die beruflichen Kenntnisse zu vertiefen. So können diese auf dem Arbeitsmarkt einfacher Fuss fassen. Das bis zu sechsmonatige **Berufspraktikum** bietet den Stellensuchenden die Chance, fachliche Lücken zu schliessen, berufsspezifische Kenntnisse zu vertiefen und Kontakte im angestammten oder einem nahe verwandten Berufsfeld zu knüpfen. Ein solches Praktikum bringt auch einem Arbeitgeber viele Vorteile. Er kann eine Person sehr schnell einsetzen. Die finanzielle Beteiligung für den Einsatzbetrieb beträgt im Minimum 500 Franken pro Monat. Der Arbeitgeber muss keine AHV abrechnen und die Administration ist einfach zu handhaben. Bei den Praktika sowie beim EAZ müssen die Stellensuchenden Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben.

Beim Berufspraktikum schliessen Praktikumsfirma, Praktikant / Praktikantin und das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eine Praktikumsvereinbarung ab. Ein Praktikum muss jederzeit zugunsten einer Festanstellung aufgelöst werden können. Das Vereinbarungsformular kann man beim zuständigen RAV beziehen. Man sollte es zehn Tage vor Praktikumsantritt beim RAV einreichen. In die Vereinbarung integriert ist ein individuelles Tätigkeitsprogramm, welches das Unternehmen zusammenstellt. Nach drei Monaten schreibt der Arbeitgeber für den Praktikanten oder die Praktikantin ein Zwischenzeugnis; am Ende des Praktikums stellt er ein Arbeitszeugnis aus.



Regina Ben Jemia, Arbeitgeberberaterin RAV Wohlten: «Einarbeitungszuschüsse erfordern einen ganz normalen Arbeitsvertrag.»

Beim bis zu dreimonatigen **Ausbildungspraktikum** kann eine stellensuchende Person ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen und ausbauen, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Für den Arbeitgeber entstehen keine Kosten. Vor allem für Ungelernte mit Berufserfahrung aber beruflichen Lücken ist das Ausbildungspraktikum interessant. Auch hier wird eine Ausbildungspraktikumsvereinbarung und nach Praktikumsabschluss ein Zeugnis erstellt.

Zwischenverdienst

Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen, das der oder die Stellensuchende aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit erzielt. Es muss jedoch kleiner sein als die Arbeitslosenentschädigung. Der Arbeitgeber bezahlt den orts- und berufsüblichen Lohn. Die stellensuchende Person bleibt beim RAV und bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet. Die Arbeitslosenkasse bezahlt der versicherten Person die Differenz zum versicherten Verdienst. Der Arbeitgeber schliesst mit der versicherten Person einen befristeten oder unbefristeten Vertrag ab.

Zwei Mitarbeiter des AWA debattieren über die neuen Technologien

«Wir sind wie Yin und Yang»

Der eine kann fast nicht ohne Facebook & Co. leben, der andere verzichtet gern darauf.

Dominique Schmocker, 39, Teamleiter bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse, kommuniziert am liebsten analog und hat ein Handy aus dem Jahre 2009. Daniel Fischbach, 41, Sachbearbeiter bei der Einsprachestelle der Arbeitslosenversicherung, liebt die digitalen Medien und ist eifriger Facebook-User. Die zwei sind seit 35 Jahren befreundet.

Dani, du veröffentlichst viel auf Facebook und bist ein reger Nutzer der neuen Medien. Weshalb?

D. F.: Mich interessiert, was andere auf Facebook posten. Ich selbst veröffentliche lustige Begebenheiten oder schreibe etwas über meine Lieblingsmusiker. Während Fussballspielen poste ich gerne Kommentare.

Dominique, du interessierst dich nicht gross für digitale Kommunikation. Sind Dani und du nicht zu unterschiedlich, um Freunde zu sein?

D. S.: Dani und ich sind schon ewig befreundet. Er hatte einen Mac, als wir anderen noch kaum wussten, was ein Computer ist. Unsere Freundschaft ist gerade deshalb so interessant, weil wir immer anderer Meinung sind, wie Yin und Yang. Wir spielen mit Wörtern wie Wawrinka und Federer mit dem Ball (lacht).

Weshalb nutzt du die digitalen Medien nur sporadisch?

D. S.: Meine Lebenszeit verschwende ich nicht mit Facebook, dafür ist sie mir zu schade. Ich bin kein Technologiefeld, aber ich frage immer nach meinem Nutzen. Weil ich tagsüber schon am Computer arbeite, habe ich keine Lust abends auch noch in den Bildschirm zu schauen. Das Niveau im Internet ist teilweise auch erschreckend tief.

D. F.: Ja, das Niveau ist sicher nicht hochstehend. Aber für mich bietet das Internet Erholung, Ablenkung, viele News und Informationen. Auf Facebook führe ich Tagebuch. Meine Frau findet allerdings, ich poste etwas zu viel auf Facebook (lacht).

D. S.: Da kann ich ihr nur beipflichten (lacht).



Daniel Fischbach (l.) und Dominique Schmocker sind trotz sehr unterschiedlicher Mediengewohnheiten gute Freunde.

Dani, hättest du Entzugserscheinungen, wenn du einen Tag ohne Smartphone auskommen müsstest?

D. F.: Das ist kein Problem für mich. Als ich mit meiner Frau drei Wochen in ihrer Heimat Brasilien war, habe ich das Smartphone die ganze Zeit nicht genutzt. Zweimal bin ich ins Internetcafé gegangen. Ich würde mich nicht als süchtig bezeichnen. Natürlich war ich nach drei Wochen neugierig, was im Netz läuft. Aber Arbeit und Freizeit trenne ich strikt; in der Mittagspause checke ich ab und an Facebook.

Versteht ihr, weshalb ihr so unterschiedlich tickt in diesem Bereich?

D. S.: Ich bin eher der Träumer, mache mir philosophische Gedanken und will den Dingen auf den Grund gehen. Für mich sind die neuen Medien dagegen eher oberflächlich, deshalb interessieren sie mich nicht. Dani ist diesbezüglich oberflächlicher.

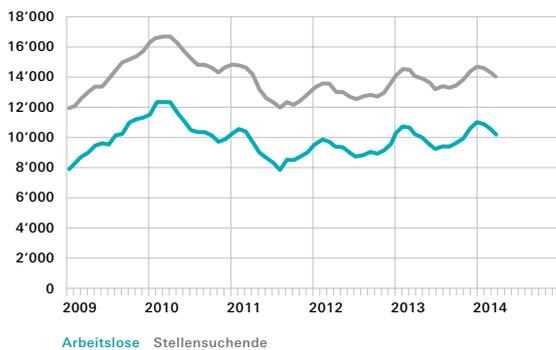
D. F.: Da gehe ich mit dir einig, vielleicht liegen mir die neuen Medien deshalb so gut (lacht).

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

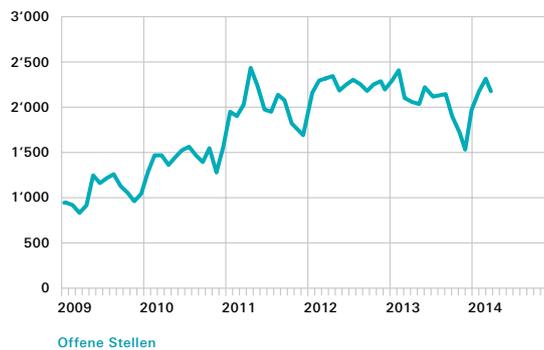
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2014 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Januar 2014 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

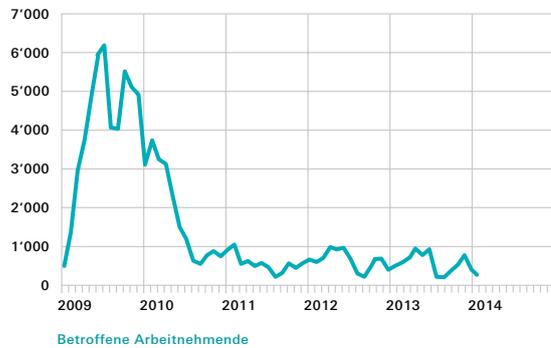
Arbeitslose im Kanton Aargau



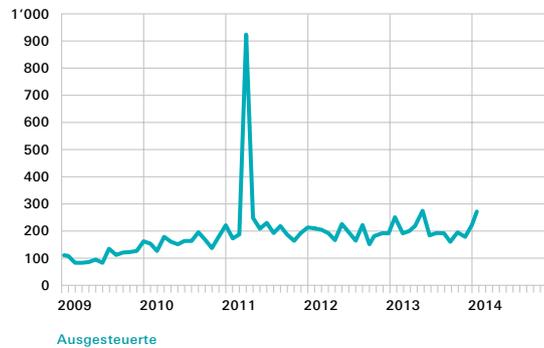
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2012 bei der Kurzarbeit und ab 2013 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind erst mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich. Sie sind daher in beiden Darstellungen bis Januar 2014 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
5001 Aarau
E-Mail awa@ag.ch

Copyright

© 2014 Kanton Aargau