



Lernen – ein Leben lang Wie KMU Mitarbeitende weiterbringen

- 04 Trotz wenig Geld ist Weiterbildung möglich
- 08 Nachholbildung: Mit 32 Jahren Köchin werden
- 16 Kampagne «Potenzial 50plus» geht weiter

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
28. Jahrgang

Herausgeber

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

Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Medien)
und Giovanni Pelloni (stv. Amtsleitung)

Produktion

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

Redaktionskommission

Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Ruth Merz (RAV Suhr),
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

Beni Basler © AWA.
Masar Hajrullahu (r.) bildet Bilal Bahcivan zum Servicetechniker Lüftung bei der Kämpfer AG aus.

Bildnachweise

Seite 4: © Bernhard Grämiger; Seite 6: © AWA, Beni Basler; Seite 8/9: © AWA; Seite 10: © proBIP DUAL;
Seite 11: © istockphoto; Seite 12: © istockphoto; Seite 14: © Stiftung Wendepunkt; Seite 15: © ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau; Seite 16: © AWA; Seite 17: © Brigitt Amstutz, Wendepunkt.

Editorial



Meldet sich eine stellensuchende Person auf dem RAV, ist es eine zentrale Frage, ob und inwieweit diese Person arbeitsmarktfähig ist. Ausbildung und Erfahrungen sind zentrale Elemente in dieser Beurteilung. Der Anteil der nicht oder schlecht qualifizierten Personen hat in den letzten Jahren glücklicherweise abgenommen. Allerdings zeigt sich häufig, dass Stellensuchende mit einer sekundären oder auch tertiären Grundausbildung ihre Weiterbildung vernachlässigt oder es verpasst haben, bei einem Berufswechsel einen Abschluss nachzuholen.

Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist es eine Notwendigkeit, die bestehenden Ressourcen möglichst gut zu nutzen. Bei vielen Stellensuchenden fehlt es zwar nicht an beruflichen Erfahrungen, dafür aber an formalen Abschlüssen oder im Markt anerkannten Zertifikaten. Betriebsinterne Kurse haben durchaus ihre Berechtigung. Auf dem Arbeitsmarkt sind sie aber meist nicht viel wert. Die Validierung von Bildungsleistungen oder sonst erworbenen Kenntnissen ist daher ein wichtiger Schritt, um einen Berufs- oder auch Tertiärabschluss nachholen zu können. Berufsschulen, Höhere Fachschulen oder Fachhochschulen sind dabei gefordert, ihre Bildungsangebote so zu strukturieren, dass diese auch berufsbegleitend oder von Stellensuchenden genutzt werden können.

Ideal ist es, wenn Arbeitgebende regelmässig zusammen mit ihren Mitarbeitenden prüfen, ob eine Weiterbildung angezeigt ist, was zum Beispiel in technischen Berufen aufgrund des schnellen technologischen Wandels sehr häufig der Fall ist. Bildung erhöht den Marktwert, senkt das Risiko, die Stelle zu verlieren, und erleichtert die Stellensuche.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen dieser Ausgabe.



Thomas Buchmann, Leiter AWA

Weiterbildung hilft Unternehmen, ihr Lern- und Leistungspotenzial auszunutzen

Trotz wenig Geld ist Weiterbildung möglich

Weiterbildung ist für Unternehmen wichtig und kann auch intern im Arbeitsalltag stattfinden. Bernhard Grämiger, Direktor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung, über den Nutzen von Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Wo sehen Sie die grössten Hürden bei der Weiterbildung in KMU?

Bei den Ressourcen: In vielen KMU fehlen Zeit und Geld. Wenn in einem Kleinbetrieb jemand fünf Tage weg ist, kann das sehr belastend sein. Oft schätzen Personalentscheider in KMU Weiterbildung als nicht prioritär ein. Manchmal wollen die Mitarbeitenden sich auch nicht weiterbilden.

Wie können KMU trotz dieser Hindernisse in Weiterbildung investieren?

Man muss Unternehmen, die noch nicht in Weiterbildung investieren, den Nutzen aufzeigen können. Weiterbildungsanbieter müssen bei ihren Angeboten die Ressourcen berücksichtigen, also ihre Angebote zeitlich abstimmen und kostengünstig machen. Das ist aber einfacher gesagt als getan. KMU brauchen massgeschneiderte Angebote. Das Problem ist, dass diese meist teuer in der Umsetzung sind.

Könnte man nicht auch einfach sagen: Okay, weshalb ist es so schlimm, wenn ein KMU nicht in Weiterbildung investiert?

Weiterbildung ist ein Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens. Klar kommt der Weiterbildung auch unterschiedliche Bedeutung zu, je nach Branche. Aber der technologische und demografische Wandel beschleunigt sich und langfristig bleiben Unternehmen, die nicht auf Weiterbildung setzen, zurück. Ein Unternehmen sollte sein Lern- und Leistungspotenzial ausnutzen. So lassen sich auch Mitarbeitende motivieren und Innovationen fördern.

Wie kann ein Unternehmen, das wenig Geld hat, in die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden investieren?

Weiterbildung besteht nicht nur aus Kursen. Sie kann im Arbeitsalltag stattfinden. Es gibt ganz viele Lernformen. Das kann eine gute und intensive Einführung eines Mitarbeitenden sein oder ein regelmässiger



Bernhard Grämiger: «Ein regelmässiger Austausch in Form eines Mittagstischs im Betrieb ist auch Teil von Weiterbildung.»

Austausch innerhalb eines Betriebs bei einem Mittagstisch. Dort besprechen Teams zusammen, was sie besser machen können. In einigen Branchen ist es Unternehmen auch möglich, finanzielle Unterstützung von Weiterbildungsfonds ihrer Branchenorganisationen zu erhalten. Diese bieten oft subventionierte Schulungen an.

Wie findet ein Unternehmen die richtigen Weiterbildungen für seine Mitarbeitenden?

Entscheidend ist zu wissen, wo der Weiterbildungsbedarf liegt. Was braucht der Betrieb für Kompetenzen? Wie ist der Entwicklungsbedarf beim Mitarbeiter? Ich empfehle allen Unternehmen, jährlich ein Mitarbeitergespräch durchzuführen, an dem Weiterbildung ein wichtiger Bestandteil ist. Dann sieht man, was nötig ist. Wenn ein Mitarbeiter etwa Probleme mit Excel hat, gibt es ganz verschiedene Wege, wie er das Programm besser kennen lernt: Er besucht eine Excel-Schulung oder der Chef ist ein Excel-Profi und gibt ihm sein Wissen weiter. Wenn mehrere

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Bedarf haben, kann auch ein Kursleiter ins Unternehmen geholt werden.

Wie viele Unternehmen investieren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden?

Zwei Drittel investieren gemäss unserer letzten Untersuchung in Weiterbildung, ein Drittel nicht. KMU verfolgen dabei unterschiedliche Strategien. 11 Prozent verfolgen eine sehr aktive Weiterbildungsstrategie, 30 Prozent haben eine bedarfsorientierte Weiterbildungsstrategie und ein grosser Teil hat gar keine Strategie. Eigentlich sollten die Unternehmen Weiterbildung als zentralen Wettbewerbsfaktor sehen. Das Thema gehört in die Unternehmensstrategie.

Wie viele KMU beteiligen sich finanziell an Weiterbildungen?

Etwa ein Drittel bezahlt alles, etwa ein Drittel beteiligt sich gar nicht, der Rest bezahlt einen Teil der Kosten. Die bereits gut Qualifizierten werden tendenziell eher unterstützt. Nur zehn Prozent der Geringqualifizierten können sich weiterbilden – das sollte sich ändern. In einem aktuellen Projekt engagieren wir uns dafür, dass Betriebe zu «Chancengebern» werden.

Dass sich Mitarbeitende weiterbilden, wird heute erwartet und gefordert. Können sich Unternehmen und Mitarbeitende nicht auch einmal zurücklehnen?

Doch, das ist auf jeden Fall möglich. Unternehmen und Mitarbeitende sollten einfach nicht stehen bleiben und Weiterbildung als kontinuierlichen Prozess verstehen, den es nicht aus den Augen zu verlieren gilt.

«Weiterbildung anzuordnen ist nicht ideal.»

Wie können Unternehmen Mitarbeitende zu Weiterbildung bewegen, die nicht daran interessiert sind?

Es gibt KMUs, die Weiterbildung verordnen. Das ist nicht ideal, kann aber auch Erfolg bringen. Wir haben in einem Projekt bei Zweifel Pomy-Chips Produktionsarbeiter und -arbeiterinnen weitergebildet. Die Teilnahme am Kurs wurde vom Chef verordnet. Niemand von ihnen hat die Weiterbildung abgebrochen. Das Projekt war sehr erfolgreich.

Und umgekehrt: Wie können an Weiterbildung interessierte Mitarbeitende ihr Unternehmen dazu brin-

gen, ihre Weiterbildung zu unterstützen?

Da gibt es kein Druckmittel, nur das Gespräch (lacht). Viele KMU haben Angst, dass die Mitarbeitenden gleich nach der Weiterbildung gehen. Am besten man regelt vertraglich, dass sie eine bestimmte Anzahl Jahre im Betrieb bleiben und sonst die Kosten für die Weiterbildung zurückzahlen müssen.

Aufgrund der Frankenstärke sparen gewisse Unternehmen bei der Weiterbildung. Was halten Sie davon?

Das ist ein sehr kurzfristiges Denken. Die Auswirkungen werden später spürbar sein.

Wo sehen Sie das Potenzial von E-Learning?

Das Potenzial und der mögliche Nutzen von E-Learning für Weiterbildung in KMU sind sehr gross. Meiner Meinung nach wird es aber auch in Zukunft nicht den Präsenzunterricht ersetzen, es wird vermehrt Kombinationen geben.

Ihre letzte Weiterbildung?

Wir hatten während drei Monaten einen firmeninternen Französisch-Mittagstisch. Eine Konversationstrainerin kam jeden Montag und hat mit uns französisch gesprochen. Als Weiterbildungsverband leben wir natürlich eine aktive Weiterbildungsstrategie.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Bernhard Grämiger ist seit September 2016 Direktor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB). Er studierte Wirtschaft an der Universität St. Gallen. Seit zwölf Jahren arbeitet er in verschiedenen Funktionen beim SVEB. Zwei seiner Arbeitsschwerpunkte sind «Weiterbildung in KMU» und «Förderung von Geringqualifizierten».

www.alice.ch

www.weiterbildung-in-kmu.ch

Wie es kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit der Weiterbildung halten

Weiterbilden, weiterbilden, weiterbilden

Fachlich à jour bleiben: So lautet das oberste Gebot für Mitarbeitende in einer Welt, die sich rasend schnell entwickelt. Drei Aargauer KMU – die Kämpfer AG, die ITSENSE AG und die Cellpack Power Systems AG – zeigen, wie sie ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen.



Selber für Fachkräfte sorgen:
Bei der Kämpfer AG bildet Masar Hajrullahu (r.) Bilal Bahcivan zum Servicetechniker Lüftung weiter. Bilal Bahcivan war zuvor Autolackierer.

Kämpfer AG

Intern für Fachkräfte sorgen

«Da wir Mühe haben Fachkräfte zu finden, bilden wir unsere Mitarbeiter selber weiter», sagt Sylvia Leber, Personalchefin und Mitinhaberin der Kämpfer AG in Othmarsingen. Das Unternehmen mit 55 Mitarbeitenden installiert, wartet und repariert Lüftungen, Klimaanlage und Heizungen und ist in der Messtechnik tätig. Der Fachkräftemangel macht der Kämpfer AG schon längere Zeit stark zu schaffen. Deswegen fördert sie die Lernenden und versucht Stellen intern zu besetzen. «Für die Mitarbeitenden ergeben sich so viele Entwicklungsmöglichkeiten», erklärt Sylvia Leber. Sie können neue Funktionen übernehmen und sich «On-the-job» weiterentwickeln. Findet Sylvia Leber keinen Servicetechniker, stellt sie einen Elektriker ein. Dieser wird dann intern zum Servicetechniker weitergebildet. Der Elektriker begleitet einen erfahrenen Servicetechniker, lernt von ihm und übernimmt

immer mehr eigene Projekte, bis er vollends in die neue Funktion hineingewachsen ist. «Letzthin haben wir für eine Projektleiterfunktion einen Ingenieur gesucht, aber nicht gefunden», sagt Sylvia Leber. Sie habe dann einen Bewerber mit einem Bachelor in Maschinenbau eingestellt. Ein Mitarbeiter, der Ingenieur ist, habe diesen begleitet und eingearbeitet, bis er Projekte selbstständig leiten konnte. «Wir machen mit dieser Art der internen Weiterbildung gute Erfahrungen, sie ist aber zeitaufwändig und anspruchsvoll», erklärt Sylvia Leber. 60 bis 70 Prozent der Weiterbildungen fänden in ihrem Unternehmen intern statt, der Rest extern. Die Projektleiter, Techniker und Monteure besuchen Seminare und Vorträge, ihr Wissen geben sie danach intern weiter. «Weiterbildung ist für uns sehr wichtig, weil wir qualitativ hochwertige Arbeiten und Dienstleistungen erbringen wollen. Dazu brauchen wir die besten Fachleute», so Leber.

ITSENSE AG

Dranbleiben in der IT-Branche

Auch die ITSENSE AG in Aarau legt grossen Wert auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. «Auf einer Skala von 1 bis 10 hat die Weiterbildung bei uns einen Stellenwert von 9», sagt Sarah Burkhard, Personalverantwortliche. Das Unternehmen ist auf die Bereiche Identity und Access Management und Cloud Computing spezialisiert und hat als einziger Schweizer Betrieb eine eigene Softwarelösung in diesem Bereich entwickelt. Im Einsatz steht diese unter anderem bei der Hirslanden AG und bei der Flughafen Zürich AG. Die ITSENSE AG hat 15 Mitarbeitende und bildet zwei Lernende aus. Bis zu einem Jahr dauert die interne Ausbildung, bis ein Informatiker Kunden besuchen kann. «In der schnelllebigen IT-Branche müssen wir uns über die neuesten Entwicklungstechnologien auf dem Laufenden halten», erklärt Sarah Burkhard. «Wir motivieren unsere Mitarbeitenden mit einem attraktiven Gesamtpaket, sich für unsere Ziele einzusetzen und sich weiterzubilden.»

Bei Kaffee und Gipfeli voneinander lernen.

Die ITSENSE AG unterstützt die Mitarbeitenden bei der Weiterbildung finanziell und in Form von Zeit. Bis zu 20 Prozent des Arbeitspensums können sie in Weiterbildungen investieren. Die Mitarbeitenden besuchen Seminare und Tagungen, Projektleiter machen gezielte Managementausbildungen. Zwei Mitarbeiter reisen regelmässig zu Amazon Web Services nach Luxemburg und bilden sich rund um die Cloud Themen weiter. Auch intern geben die Mitarbeitenden ihr Wissen weiter: An täglichen «Sprint Meetings» bei Kaffee, Gipfeli und Früchten tauschen sie sich aus, lernen und profitieren voneinander. «So schaffen wir Wissenstransfer auf ganz angenehme Weise», erklärt Sarah Burkhard.

Cellpack Power Systems AG

Mitarbeitende und Unternehmen müssen wollen

Auch die Cellpack Power Systems AG aus Villmergen spart nicht bei der Weiterbildung der Mitarbeitenden. Der Betrieb, führend im Bau von Netz- und Trafostationen, fördert die Entwicklung seiner rund 100 Mitarbeitenden stark. Innerhalb des Unternehmens können sie verschiedene Funktionen übernehmen und sich so neue Fertigkeiten aneignen. Aber auch

individuelle externe Weiterbildungen werden unterstützt. «Für uns muss der Nutzen einer Weiterbildung klar ersichtlich sein, es muss uns als Unternehmen auch etwas bringen», macht Claudia Jörg, Personalverantwortliche des Unternehmens, klar.

«Für uns muss der Nutzen erkennbar sein.»

Dann übernimmt die Cellpack Power Systems Schulungs- und Prüfungskosten. Die Zeit für die Ausbildung investieren die Mitarbeitenden meist selbst.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

KMU fördern Weiterbildung

Die Studie «Qualifizierung für Veränderung» zeigt, dass KMU in der Nordwestschweiz ihre Mitarbeitenden bei der Weiterbildung unterstützen. Die Pädagogische Hochschule, die Hochschule für Wirtschaft sowie die Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW haben dafür Unternehmen im Bezirk Olten und Basel-Stadt befragt. Über 90 Prozent der befragten KMU haben im Jahr 2011 für ihre Mitarbeitenden Weiterbildungen angeboten oder diese unterstützt. Grossen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität hat die Unternehmensgrösse. Mittelgrosse Unternehmen haben eher Weiterbildungsverantwortliche, die auch interne Weiterbildungen anbieten. Bei kleineren Unternehmen sind dagegen externe Weiterbildungsangebote gefragt.

Über Weiterbildung werden neue Mitarbeitende ins Unternehmen integriert; Mitarbeitende werden damit im Unternehmen gehalten; Weiterbildung bringt Innovation. Dominik Lehmann, Leiter Kommunikation der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, erläutert, welche Entwicklungen die FHNW in den letzten Jahren beobachtet hat: «Die Nachfrage nach Weiterbildungs-Seminaren und Tagungen ist deutlich gestiegen. Es zeigt sich aber auch, dass viele Unternehmen und Institutionen bei der Weiterbildung restriktiver sind, sobald sie aufgrund der Wirtschaftslage sparen müssen.»

Wie Erwachsene dank Ausbildungszuschüssen eine Ausbildung nachholen können

«Kochen ist der kreativste Beruf der Welt»

Samantha Affentranger macht mit 32 Jahren eine Lehre als Köchin im Axpo-Personalrestaurant im Kernkraftwerk Beznau. Die Arbeitslosenversicherung stockt ihren Lehrlingslohn mit Ausbildungszuschüssen auf.



Samantha Affentranger und Felix Keller in der Küche des Axpo-Personalrestaurants: «Das Lehrverhältnis ist für uns beide ein Glücksfall.»

Kochen, schmoren, schnetzeln, schneiden, dämpfen, braten: Samantha Affentranger liebt die Arbeiten in der Küche. Sogar das Putzen und Aufräumen stören sie nicht. «Köchin sein ist der Hammer – das ist meine Leidenschaft», sagt die 32-Jährige. Sie macht die Lehre als Köchin im Axpo-Personalrestaurant im Kernkraftwerk Beznau. Das zweite Lehrjahr hat eben begonnen und ihr Enthusiasmus ist ungebrochen. Ihre Augen leuchten, die Sätze kommen schnell aus ihrem Mund geschossen. Man spürt ihre grosse fast ansteckende Freude am Kochen. «Das ist der kreativste Beruf der Welt.» Ihre erste Lehre als Chemielaborantin hat sie abgebrochen. Chemie habe sie zwar interessiert, aber die Arbeit im Labor sei ihr zu einsam gewesen. Eine längere Krankheit hat dann zum Abbruch der Lehre geführt. Danach folgten zehn Jahre in der Gastronomie. Sie arbeitete als Pizzaiola und im Service. «Das hat mir gefallen, aber die Arbeitsbedingungen waren teil-

weise prekär. Zwölfstundentage waren keine Ausnahme.» Samantha Affentranger schätzt die geregelten Arbeitszeiten im Personalrestaurant. Früh am Morgen starten, dafür gegen vier Uhr Feierabend haben. Zuerst hat sie hier temporär in der Küche ausgeholfen. Es gefiel ihr so gut, dass sie die Lehre als Köchin machen wollte. «Aber wie sollte ich mich mit einem Lehrlingslohn über Wasser halten?» Sie recherchierte, was für Möglichkeiten für finanzielle Unterstützung bestehen. Neben Stipendien stiess sie auf Ausbildungszuschüsse, mit welchen die Arbeitslosenversicherung den Lehrlingslohn auf maximal 3'500 Franken aufstockt. Auf diese Weise sollen Erwachsene ohne Erstausbildung bei der Lehre unterstützt werden.

Zielstrebig und ehrgeizig

Felix Keller war sehr zufrieden mit den Leistungen von Samantha Affentranger, als sie temporär in der

Küche ausgeholfen hat. Der Leiter Gastronomie bei der Axpo Services AG und Lehrlingsausbilder sagt: «Samantha musste den Bewerbungsprozess trotzdem ganz normal durchlaufen. Sie hat uns überzeugt, deshalb hat sie die Lehrstelle bekommen.» Das Lehrverhältnis verlaufe sehr gut. Sie schreibe Bestnoten und mache ihre Arbeit auch im Betrieb tiptopp. Im Vergleich zu Jüngeren sei sie sehr zielstrebig und wisse genau, was sie wolle. Sie sagt: «Nach der Lehre will ich drei Jahre in guten Betrieben Erfahrungen sammeln, dann den Chefkoch anhängen und danach den Eidgenössisch diplomierten Chefkoch machen.» Für sie ist die Lehre eine Riesenchance. «Ich will unabhängig vom Staat sein und gute Noten für den Lehrbetrieb machen, dem ich sehr dankbar bin», sagt sie. Ihr gefällt es in der Schule, sie fühlt sich wohl in der Klasse, hat den «besten» Berufsschullehrer. Zuerst habe sie Angst vor der Schule gehabt. Schliesslich hat sie über zehn Jahre keine Schulbank mehr gedrückt. Jetzt läuft es sehr gut, manchmal sei sie fast zu ehrgeizig. «Auch in der Küche hier bei der Axpo haben wir es gut zusammen und lachen viel», sagt Samantha Affentranger. Ihr Chef in der Küche sei viel jünger als sie, aber das mache überhaupt nichts.

«Es sollte nie zu spät für eine Lehre sein.»

Älteren Lernenden eine Chance geben

Auch für Felix Keller ist das Lehrverhältnis ein absoluter Glücksfall. «Als ältere Lernende und mit ihrer Persönlichkeit ist Samantha eine Bereicherung fürs Team. Wir haben eine gute Mischung.» Es sollte nie zu spät sein, eine Lehre anzufangen, so Felix Keller. «Jeder in der Schweiz sollte eine Grundausbildung machen können», findet auch Samantha Affentranger. Dass die meisten ihrer Kollegen und Kolleginnen in der Schule viel jünger als sie sind, spielt für sie keine Rolle. Dafür ist sie im richtigen Beruf angekommen. Das wünscht sie auch anderen. «Etwas Schönes zu kochen, einen wunderbaren Teller zu kreieren, das Beste aus einem Produkt herauszuholen, das ist für mich das Grösste.»

Ausbildung schützt vor Arbeitslosigkeit

Felix Keller empfiehlt auch anderen Betrieben, älteren Lernenden eine Chance zu geben. Mit den Ausbildungszuschüssen für Stellensuchende sei dies



Peter Gernet, verantwortlich für Ausbildungszuschüsse im AWA: «Dank Ausbildungszuschüssen werden Geringqualifizierte zu Fachkräften.»

möglich. «Die Ausbildungszuschüsse sind eine gute Sache und kommen beiden Seiten zugute», sagt Felix Keller. Die Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit verlaufe unkompliziert. Der administrative Aufwand halte sich in Grenzen. Peter Gernet ist beim Amt für Wirtschaft und Arbeit für Ausbildungszuschüsse zuständig. «Die Nachholbildung wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer wichtiger», sagt er. Die Ausbildungszuschüsse seien ein gutes Instrument, diese zu fördern. Im Jahr 2016 wird der Kanton Aargau voraussichtlich insgesamt 30 Ausbildungszuschüsse genehmigen (Erst- und Folgegesuche). Ziel ist es, die Zahl der Ausbildungszuschüsse stetig zu steigern. Denn eine gute Ausbildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit und verhilft der Wirtschaft zu den benötigten Fachkräften. Ein neues Programm namens «proBIP DUAL» soll Stellensuchende ohne Erstausbildung von Anfang an bei der Berufswahl und der Lehre unterstützen (siehe nächste Seite). «Mit «proBIP DUAL» werden die Unternehmen sehr gut abgeklärte und vorbereitete Lernende erhalten», ist Peter Gernet überzeugt. Die Alterslimite ist 25 Jahre. Ab dann können Stellensuchende Ausbildungszuschüsse beantragen und beim Programm mitmachen. Gegen oben gibt es keine Alterslimite. «Man muss sich einfach bewusst sein, dass man die Rolle eines «Stifts» einnimmt», sagt Peter Gernet. «Und die schulischen und praktischen Fähigkeiten sowie die Sozialkompetenz müssen mit der gewählten Ausbildung übereinstimmen. Dann wird die Lehre zum Erfolg.» Davon ist er überzeugt.

Ein neues Programm fördert die Nachholbildung und sorgt für Fachkräfte

«Ungelernte haben grosses Potenzial»

Im Oktober startete im Aargau das Programm «proBIP DUAL». Es unterstützt erwachsene Stellensuchende ohne Erstausbildung bei der Berufswahl und begleitet sie bis zum Berufsabschluss. Leiter Peter Martinelli gibt Auskunft über das Programm.



Arbeitswelt Aargau: Peter Martinelli, wie funktioniert «proBIP DUAL»?

Zuerst klären wir mit den Interessierten, ob eine Nachholbildung für sie zurzeit realistisch ist. Falls ja, kann am Programm teilgenommen werden. Es ist modulmässig aufgebaut. Nach jedem

Modul schauen wir gemeinsam, ob wir weiterhin erfolgreich auf die Nachholbildung hinarbeiten können. Wenn nein, wird dem RAV eine andere Empfehlung mitgeteilt. In unserem Unterricht werden die Teilnehmenden wieder mit dem Lernen vertraut. Sie suchen einen Praktikumsbetrieb, wo sie arbeiten und im besten Fall anschliessend eine Lehre machen. Klappt es mit der Lehre, begleiten unsere Fachleute sowohl die Lernenden als auch die Betriebe bis zum Lehrabschluss. Wer bei uns eine Lehre beginnt, zieht diese fast immer durch. Bis heute haben alle ihre Lehrabschlussprüfungen bestanden.

Wie entstand das Angebot «proBIP DUAL»?

Viele Stellensuchende ohne Ausbildung haben Mühe eine Arbeit zu finden. Einige von ihnen haben das Potenzial für eine Lehre. Deshalb haben wir unser Pilotprojekt gestartet. Die Arbeitslosenversicherung unterstützt stellensuchende Erwachsene, die eine Lehre nachholen möchten, mit Ausbildungszuschüssen.

Was müssen die Teilnehmenden mitbringen?

Sie müssen die Vorgaben des RAV erfüllen, etwa für den Ausbildungszuschuss mindestens 25-jährig sein. Aber vor allem müssen sie motiviert und flexibel sein.

Was zeichnet die Teilnehmenden aus?

Die meisten bringen schon Arbeitserfahrungen mit



Erfolgreiche Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen an der «proBIP DUAL»-Abschlussfeier.

und haben eine verantwortungsbewusste Haltung. Viele verfügen über mehr Kompetenzen als Schulabgängerinnen und -abgänger.

Gibt es besonders schöne Geschichten?

Ja, eine Geschichte hat mich besonders beeindruckt. Eine junge Frau hatte ihre erste Lehre im Verkauf wegen Schwierigkeiten im Betrieb und in der Schule abbrechen müssen. Ihre Lehre als Detailhandelsfachfrau mit «proBIP DUAL» hat sie dann als Beste im ganzen Kanton Zürich abgeschlossen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

«proBIP DUAL»

Das Programm läuft seit sechs Jahren erfolgreich im Kanton Zürich. Es hat das Ziel, erwerbslosen und motivierten Erwachsenen das Nachholen einer beruflichen Grundbildung zu ermöglichen. Im Kanton Aargau startete das Programm im Herbst 2016.

www.probip.ch

Validierung von Bildungsleistungen

Der Erfahrung einen Wert geben

Zum eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss ohne eine Prüfung zu absolvieren? Im Validierungsverfahren können Berufsleute ihre bei der Arbeit erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen anrechnen lassen.

Ob von den Betroffenen gewollt oder nicht – die klassische lineare Berufslaufbahn wird mehr und mehr verdrängt. Sowohl auf individueller Ebene als auch aufseiten des Arbeitsmarkts steigen die Anforderungen an die berufliche Flexibilität. Die Validierung von Bildungsleistungen ermöglicht Erwachsenen ohne anerkannten Berufsabschluss, den gewünschten Berufsabschluss in ihrem Tätigkeitsbereich nachträglich zu erwerben. Die Idee dahinter: Die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen, das sogenannte lebenslange Lernen fördern sowie die Eintrittshürde in die Berufsbildung insbesondere für Erwachsene zu senken. Für sie ist das Absolvieren einer Berufslehre oftmals nicht mit Arbeit und Familie kombinierbar. Und auch wenn das Validierungsverfahren erst in einer Handvoll Berufen möglich ist, leistet es doch einen wichtigen Beitrag an die berufliche Integration.

Die Schritte des Validierungsverfahrens

Schritt 1: Beratung

Interessierte lassen sich beim «Eingangsportaal Aargau» über das Validierungsverfahren und alternative Bildungswege beraten. So attraktiv das Validierungsverfahren auf den ersten Blick scheint – wer nicht schon einen Grossteil der im Beruf geforderten Kompetenzen mitbringt, kommt über andere Wege wohl schneller zum Ziel.

Schritt 2: Zulassung beantragen

Interessierte reichen beim Departement Bildung, Kultur und Sport ein Gesuch um Zulassung zum Validierungsverfahren ein. Darin müssen sie nachweisen, dass sie die geforderte fünfjährige Berufserfahrung mitbringen. Ist dies der Fall, erteilt der Wohnkanton eine Kostengutsprache und weist sie der zuständigen Validierungsstelle zu.

Schritt 3: Dossier erstellen

Der zentrale Teil des Validierungsverfahrens: Die



Wer fünf Jahre als Maurer gearbeitet hat, kann dies validieren lassen und erhält bei Bestehen das eidgenössische Fähigkeitszeugnis.

Kandidierenden dokumentieren ihre erworbenen Fähigkeiten in einem detaillierten Dossier. Dazu können Erfahrungsberichte aus dem beruflichen Alltag und erlangte Diplome beigelegt werden. Beurteilungen können auch durch Fachpersonen oder die Vorgesetzten dokumentiert werden.

Schritt 4: Beurteilung

Expertinnen und Experten der Validierungsstelle überprüfen das vollständige Dossier und laden die Kandidierenden zu einem persönlichen Gespräch ein. Stellen die Fachpersonen Lücken im Dossier fest, können diese mit dem gezielten Besuch entsprechender Bildungsangebote geschlossen werden.

Schritt 5: Validierung

Sind alle im Beruf geforderten Handlungskompetenzen nachgewiesen, stellt der Wohnkanton das eidgenössische Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest aus. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage des Eingangsportals des Bildungsraums Nordwestschweiz: www.eingangsportaal.ch

Sandro Schneider, Sektionsleiter Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, Departement Bildung, Kultur und Sport.

Wie Geringqualifizierte für Weiterbildungen gewonnen werden können

Hilfskräfte weiterbilden

Geringqualifizierte sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Arbeitnehmende mit einer Berufsausbildung. Gerade bei ihnen sollte deshalb in Weiterbildung investiert werden: am besten im Rahmen der Erwerbstätigkeit.



Geringqualifizierte lernen am besten bei der Arbeit. Oft haben sie negative Erfahrungen in der Schule gemacht.

Der Anteil der Schweizer Bevölkerung mit einem Tertiärabschluss (höhere Berufsbildung, Hochschule, Uni) steigt seit Jahren kontinuierlich an. Da immer mehr Personen einen Tertiärabschluss erwerben, erfährt die Sekundarstufe II, die unter den 25- bis 64-Jährigen das meistverbreitete Bildungsniveau darstellt, einen Rückgang. Der Anteil der Bevölkerung ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss hat in den vergangenen Jahren stetig abgenommen und nähert sich der 10-Prozent-Marke. Diese Gruppe der Geringqualifizierten ist am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Lebensbegleitendes Lernen wird heute von allen Arbeitnehmenden gefordert, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit sicherzustellen. Für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bringt dies aber nicht nur Chancen, sondern auch ständig wachsende Anforderungen mit sich. Wer beruflich erfolgreich sein möchte, muss lernen, mit dem stetig zunehmenden Tempo im Berufsleben mitzuhalten.

Globalisierung und Digitalisierung gehen Hand in Hand und definieren die Kernkompetenzen vieler Berufsbilder immer wieder neu. Wie können nun Menschen mit fehlender Berufsbildung, also Ungelernte, qualifiziert werden? Bevor wir uns dieser Frage stellen, bedarf es einer Begriffsklärung. Was versteht man unter dem Begriff «Bildung»? Der Begriff «Bildung» wird zunächst einmal mit der Schule assoziiert, mit vermitteltem Wissen, das im Lehrplan festgelegt wurde. Doch ist das alles, was Bildung ausmacht? Der unbestrittene Urvater der modernen Auffassung von Bildung, Wilhelm von Humboldt, definierte Bildung als «die Anregung aller Kräfte des Menschen, damit diese sich über die Aneignung der Welt entfalten und zu einer sich selbst bestimmenden Individualität und Persönlichkeit führen». Nach dem Humboldt'schen Bildungsideal ist Bildung also mehr als die reine Aneignung von Wissen. Die Individualität und Persönlichkeit sowie die Entwicklung von

Talente spielen eine ebenso wichtige Rolle. Bildung ist demnach ein Prozess der Individualisierung, durch den der Mensch seine Persönlichkeit ausbilden kann. Geringqualifizierte Menschen berichten bei Befragungen, dass negative Erfahrungen in der Schule oder in der Berufsausbildung fort- oder nachwirken. Diese Lernprobleme stehen häufig im Kontext von familiär belasteten Situationen. Angesichts dieser Schul- und Ausbildungserfahrungen verwundert das geringe Lerninteresse nicht. Die Distanz zum Lernen, Ängste vor Misserfolg, mangelndes Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten, fehlendes Durchhaltevermögen und ähnliche persönliche Dispositionen sind Weiterbildungsbarrieren für sie. Vergleichsweise häufiger als Personengruppen mit einer höheren Qualifikation geben Geringqualifizierte als Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung an:

- zu hohes Alter
- Zeitmangel aufgrund familiärer oder beruflicher Verpflichtungen
- zu hohe zusätzliche Belastung durch Weiterbildung
- zu hohe Kosten von Weiterbildung
- fehlendes erreichbares Weiterbildungsangebot
- fehlender Anstoss von aussen
- kein Bedarf bzw. auch ohne berufliche Weiterbildung gute Chancen im Beruf
- keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Weiterbildung
- kein beruflicher Nutzen erwartet

Obwohl gerade die Geringqualifizierten ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko tragen, sehen sie für sich selbst häufig keinen Bildungsbedarf und haben nicht das Gefühl, dass eine Weiterbildung sie weiterbringt.

Berufliche Qualifikation ist vielschichtig

Unter beruflicher Qualifikation verstehen wir die Gesamtheit der Fähigkeiten und Kompetenzen, die jemand zum Erfüllen einer beruflichen Tätigkeit benötigt. Dazu gehören neben dem formalen Wissen, das man durch schulische oder berufliche Ausbildung (explizit) erlernt, auch entsprechende implizit erworbene Qualifikationen. Das sind jene Qualifikationen, die man bei der Arbeit und auch in der Freizeit, in der Familie oder beim Sport nebenbei erlernt. Dieses Wissen kann sehr entscheidend sein für berufliche Tätigkeiten. Wichtig bei Geringqualifizierten: Nicht nur die formalen Lernleistungen zählen. Das informelle Lernen, das Lernen am Arbeitsplatz, das Lernen

bei der Einführung an einer neuen Stelle gehört auch zum lebensbegleitenden Lernen.

Lernen bei der Arbeit

Wie können Geringqualifizierte für Weiterbildungen gewonnen werden? Wenn möglich sind für sie arbeitsintegrierte Angebote zu entwickeln. Die Kombination von Lernen und Arbeiten wird als zentraler Faktor bei Erfolgsbeispielen dargestellt. Die OECD empfiehlt in einem Bericht von 2007: Gerade für bildungsbenachteiligte Personen muss der Bildungseffort demnach mit einem möglichst konkret absehbaren Nutzen verbunden sein. Darum ist es wichtig, Weiterbildung wenn möglich in den Rahmen einer bestehenden Erwerbstätigkeit einzubinden. Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch eine britische Untersuchung, die den Effekt von Bildungsmaßnahmen auf geringqualifizierte Erwerbslose und deren Arbeitsmarktchancen untersucht hat: Arbeitsintegrierte Interventionen schneiden hier ebenfalls besser ab.

Der konkrete Nutzen muss für die Geringqualifizierten sichtbar sein.

Ein in diesem Zusammenhang ebenfalls interessanter Befund ist, dass Bildungsaktivitäten, die einen Bezug zu den persönlichen Interessen der Teilnehmenden herstellen konnten, ebenfalls vergleichsweise erfolgreich waren; die Forscher und Forscherinnen führen dies auf den dadurch ausgelösten Motivationsschub zurück. Personalentwicklungsprozesse sind dann erfolgreich, wenn die betroffenen Mitarbeitenden in die Vorbereitung einbezogen werden. Werden in den Programmen die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt, beeinflusst dies deren Einstellung positiv. Wenn eine Weiterbildung nicht im Rahmen einer bestehenden beruflichen Tätigkeit gemacht werden kann, ist bei Kursen oder Programmen darauf zu achten, dass die Bildungseinheiten kurz sind und möglichst rasch Erfolgserlebnisse vermitteln.

Urs Schmid, Projektleiter Mobiles RAV

Weitere Infos und Potenzialabklärung:

ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau, www.bdag.ch
 Gesellschaft CH-Q, Schweizerisches Qualifikationsprogramm zu
 Berufslaufbahn: www.ch-q.ch/grundlagen-strategien
 Verein Valida: www.valida.ch

Zertifikatslehrgänge – eine hilfreiche Alternative für Geringqualifizierte

Jobchancen steigen mit Zertifikat

Zertifikatslehrgänge helfen Geringqualifizierten auf dem Stellenmarkt. In dreimonatigen Lehrgängen in Gastronomie, Reinigung, Verkauf oder Logistik trainieren sie Praxis und Theorie. Drei Monate nach Abschluss hat die Hälfte von ihnen eine Stelle gefunden.

Stellenlos, ungelernt – oder aus gesundheitlichen Gründen im gelernten Beruf nicht mehr einsetzbar: In dieser Situation finden sich viele Arbeitssuchende. Nicht für jeden eignet sich eine Lehre, denn nicht jeder kann oder will als Erwachsener noch einen Lehrabschluss machen. Doch auch für Geringqualifizierte gibt es eine Möglichkeit, sich zu qualifizieren: Ein dreimonatiger Lehrgang in den Branchen Gastronomie, Reinigung, Verkauf oder Logistik bei der Stiftung Wendepunkt trainiert die Teilnehmenden gezielt in Theorie und Praxis (siehe auch Artikel Seite 17). Nach erfolgreichem Programmabschluss erhalten sie das begehrte Zertifikat ihrer gewählten Branche sowie ein Arbeitszeugnis.

Gegenüber Mitbewerbern im Vorteil

Was bringt ein solches Zertifikat? «Wer sich qualifiziert, hat gegenüber seinen Mitbewerbern einen Vorteil», sagt Markus Stutz, Leiter Soziales bei der Stiftung Wendepunkt, Muhen. «Der Arbeitgeber merkt: Diese Person unternimmt etwas, bildet sich weiter, ist motiviert.» Neben der eigentlichen Arbeit, die zirka 60 Prozent ausmacht, bilden Fachkurse einen wichtigen Bestandteil des Zertifikatslehrgangs (ZL): «Alle branchenspezifischen Kurse wie Staplerkurs, Hygienekurs oder Betriebsnothelfer werden von externen Branchenprofis unterrichtet.» Ein Job-Coach begleitet die Teilnehmenden und hilft ihnen, einen externen Einsatzplatz zu finden. Das letzte Drittel des dreimonatigen Programms ist nämlich ein Einsatz im ersten Arbeitsmarkt: «Dieser Arbeitseinsatz verbindet Theorie und Praxis», erklärt Ralf Römer, Job-Coach in Wettingen. Seit seiner Einführung vor vier Jahren erfreut sich der Zertifikatslehrgang wachsender Beliebtheit: Am häufigsten gebucht werde der ZL Logistik. Leider sei hier die Chance auf eine Anschlusslösung nicht am höchsten, berichtet Markus Stutz. Die Gründe sieht er in der zunehmenden Digitalisierung in der Logistikbranche.



Staplerfahren inklusive: Der Zertifikatslehrgang Logistik der Stiftung Wendepunkt ist sehr beliebt.

Adventszeit – Chance im Verkauf

Die beste Chance auf eine Anschlusslösung bieten die ZL Gastronomie und Reinigung. Gemäss Stutz finden 66 bis 78 Prozent der Teilnehmenden nach Abschluss des ZL einen Job. Sauberkeit, Schnelligkeit und geschickte Hände sind hier wichtiger als Kopf- und Computerwissen. Beim ZL Verkauf gibt es starke saisonale Schwankungen. Die gesamten drei Monate werden hier im ersten Arbeitsmarkt absolviert. Deshalb sei die Zeit vor Weihnachten besonders günstig, erklärt Job-Coach Römer. «Gelingt es einer Stellensuchenden, sich eine positive Referenz zu erarbeiten, so stehen die Chancen gut, dass sie bei offener Vakanz angestellt wird.» Insgesamt 480 Teilnehmende besuchten von 2012 bis 2015 einen Zertifikatslehrgang. Statistiken des AWA zeigen, dass rund die Hälfte der Teilnehmenden nach dem Zertifikatslehrgang eine Stelle findet und sich vom RAV abmelden kann. Die Wirkungsmessung berücksichtigt den Zeitraum bis drei Monate nach dem Zertifikatslehrgang. Noch höhere Werte erreicht die Teilnehmerzufriedenheit. Diese betrug in den Jahren 2012 bis 2015 zwischen 90 und 93 Prozent.

Ruth Merz, Personalberaterin RAV Suhr

«Gemeinsam unterwegs» motiviert Schülerinnen und Schüler für die Berufswahl

Den Jugendlichen Mut machen

Junge Berufsleute mit ausländischen Wurzeln engagieren sich im Projekt «gemeinsam unterwegs» für Schülerinnen und Schüler, die eine Lehrstelle suchen. Dahinter steht ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau.

Oft bedeutet es bei der Lehrstellensuche eine Hürde, wenn man einen für Schweizer schwer auszusprechenden Namen hat oder das Foto im Bewerbungsdossier einen Menschen mit anderer Hautfarbe zeigt. Lehrstellensuchende mit ausländischen Wurzeln müssen mit vielen Absagen und Vorurteilen klar kommen. Da kann die Motivation schon mal verloren gehen.

Damit der Einstieg in die Arbeitswelt gelingt

Im ask!-Projekt «gemeinsam unterwegs» engagieren sich bereits erfolgreiche junge Berufstätige gemeinsam mit Schule, Berufsberatung und Unternehmen für Jugendliche, damit ihnen der Einstieg in die Arbeitswelt gelingt. ask! schult die Berufsleute mit ausländischen Wurzeln für ihre Besuche in den Schulen. Dort erzählen sie von den eigenen, positiven Erfahrungen in der Arbeitswelt und machen den Jugendlichen Mut. Die Schülerinnen und Schüler haben anschliessend die Möglichkeit, in Workshops das Thema Berufswahl und Lehrstellensuche zu vertiefen.

Viele Möglichkeiten mit Realabschluss

Das 2014 gestartete und von der Nico und Ruth Kats Stiftung finanzierte Projekt zeigt erste Erfolge. Die 3. Realklasse von Daniela Greier in Oftringen hatte Besuch von Almira Andov. Die 25-Jährige mit mazedonischer Herkunft arbeitet als Zeichnerin in einem Ingenieurbüro. «Für die Schüler ist es wichtig zu erkennen, dass sie auch mit einem Realabschluss viele Möglichkeiten haben. Es liegt an jedem Einzelnen, den Willen aufzubringen und die Ziele umzusetzen», sagt Almira Andov. Und sie fügt an: «Das Klischee, Schüler seien nicht aufmerksam und frech, stimmt absolut nicht. So viele Fragen und Aufmerksamkeit habe ich zum Teil nicht mal bei Erwachsenen erlebt.» Lehrerin Daniela Greier bestätigt: «Die Geschichte von Almira hat den Schülerinnen und Schülern Mut gemacht und ihr Selbstvertrauen gestärkt. Sie haben



Im Workshop «Berufsmöglichkeiten aus der Real» erarbeiten die Jugendlichen individuelle Wege ins Arbeitsleben.

gesehen, wie wichtig es ist, nicht aufzugeben und dran zu bleiben.» Sie unterstreicht, wie wertvoll dabei der Beitrag der Arbeitgeber sei. Sie können junge Angestellte für das Projekt motivieren und unterstützen. Projektleiterin Christiane Willemeit zieht Bilanz: «Die Begeisterung, mit der sich die Ehrenamtlichen engagieren, wirkt ansteckend. Die positiven Rückmeldungen zeigen, dass dieses Projekt einem echten Bedürfnis entspricht.» Ein gut geglückter Einstieg ins Arbeitsleben ist wichtig für jeden einzelnen und zahlt sich auch für die Gesellschaft aus.

Christiane Willemeit,

ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau

www.gemeinsam.bdag.ch

Mehr zu ask!

ask! ist die offizielle Fachstelle des Kantons für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Sie unterstützt und begleitet Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Laufbahnplanung.

www.beratungsdienste-aargau.ch

Kampagne «Potenzial 50plus» geht weiter

Gesucht: Sie – als Mentor oder Mentorin

Die neuen Plakate der Kampagne «Potenzial 50plus» waren im Oktober erneut in den Aargauer Zentren zu sehen. Der Kanton Aargau macht damit Arbeitgebende und die Öffentlichkeit auf das grosse Potenzial der Stellensuchenden 50plus aufmerksam.



Adrian, 32, Maja, 31, und Marc, 35: Sie sind die neuen Gesichter der Kampagne Potenzial 50plus. Die Zahl hinter dem Komma steht nicht für ihr Alter, sondern für ihre Jahre Berufserfahrung. Die drei Stellensuchenden haben sich als Botschafter und Botschafterin für die Kampagne zur Verfügung gestellt. Sie sind drei von etwa 4'500 Aargauer Stellensuchenden über 50 Jahren. Im Jahr 2015 brauchten diese im Durchschnitt 354 Tage, bis sie wieder eine Stelle fanden. Zum Vergleich: Stellensuchende im Alter von 25 bis 49 Jahren benötigten durchschnittlich 235 Tage, um eine neue Arbeit zu finden.

Das grosse Potenzial nutzen

Aus diesem Grund hat der Kanton Aargau 2013 die Kampagne «Potenzial 50plus» gestartet. Ihr Ziel: Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Stellensuchenden 50plus zu senken. Der Slogan der Kampagne lautet «Die Qualifikation zählt, nicht das Alter». Die RAV unterstützen die Stellensuchenden über 50 mit spe-

ziellen Massnahmen wie Assessments und Standortbestimmungskursen. Doch die Qualifizierung nützt nicht viel, wenn Arbeitgebende Stellensuchende über 50 bei der Rekrutierung nicht berücksichtigen. Die Kampagne soll eine Verhaltensänderung bei Personalverantwortlichen und Arbeitgebenden bewirken.

«Tandem 50plus» läuft erfolgreich»

Zur Kampagne gehört auch das Programm «Tandem 50plus». Dabei unterstützen erfahrene und gut vernetzte Berufsleute vier Monate lang Stellensuchende über 50 bei der Jobsuche. Zwei Drittel der Teilnehmenden haben bisher wieder eine Stelle gefunden. Weiterhin werden motivierte Mentoren und Mentorinnen gesucht. Interessiert?

Mehr Infos auf:

www.tandem-ag.ch/start

www.potenzial50plus.ch

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Was man im Zertifikatslehrgang der Stiftung Wendepunkt lernt

«Auch der Chef wäscht ab»

Ein Tag im Leben von Maria Vordermann, Teilnehmerin Zertifikatslehrgang Gastronomie

«Jeden Morgen stehe ich um fünf Uhr auf, ich bin eine richtige Frühaufsteherin, dann trinke ich Kaffee, nehme mir etwas Zeit für mich, danach geht's unter die Dusche. Wenn die Arbeit um 7.30 Uhr beginnt, gehe ich um Viertel vor Sieben in Siglistorf aus dem Haus. Zurzeit arbeite ich für einen Monat im Migros-Restaurant Bad Zurzach, da beginnt mein Arbeitstag erst um zehn Uhr – leider. Die Zeit zwischen Aufstehen und Arbeitsbeginn nutze ich für Wäsche und was sonst noch ansteht im Haushalt.

Um halb zehn treffe ich im Migros-Restaurant ein, ziehe mich um – wir tragen einheitliche Kleidung – und beginne damit, das Frühstücksbuffet abzuräumen. Dieses wird zur Mittagszeit in ein Salatbuffet verwandelt. Dort, wo am Vormittag Butter, Konfitüre und Brötchen auf Brettchen präsentiert werden, ist zur Mittagszeit eine schöne Auswahl an verschiedenen Salaten zu finden. Zunächst fülle ich Eis auf, nach und nach stelle ich die Salatsaucen, gehackte Zwiebeln, Gürkchen sowie Oliven bereit. Danach arrangiere ich die verschiedenen Salate. Dabei achte ich auf die Farbkombinationen, zum Beispiel sollen Rüebli und Tomaten nicht direkt nebeneinander stehen, denn das Auge isst bekanntlich mit: Alles soll optisch 'amächel'ig' aussehen. Bei der Präsentation kommt mir zugute, dass ich früher im Verkauf gearbeitet habe.

Bei der Stiftung Wendepunkt mache ich den dreimonatigen Zertifikatslehrgang für Gastronomie. Dieser richtet sich an Ungelernte und besteht aus Arbeiten, Lernen und Bewerben. Der Arbeitseinsatz in einem Unternehmen wie im Migros-Restaurant ist ein wichtiger Bestandteil des Lehrgangs. Hier ist über Mittag am meisten los. Mir gefällt die Arbeit, denn sie bietet viel Abwechslung. Wenn viele Kunden da sind, helfe ich auch beim Anrichten der warmen Speisen oder an der Kasse. Neben dem Chef gibt es noch eine Festangestellte und mich. Bei uns macht jeder alles. Unser Chef, Herr Cummo, ist sich auch nicht zu schade zum Abwaschen. Das motiviert mich. Ist der grösste



Maria Vordermann: «Ich hoffe, dass ich bald eine feste Stelle finde.»

Andrang am Mittag durch, ist Pause angesagt. Zuerst geht die festangestellte Mitarbeiterin in die Pause. Das ist eine Herausforderung für mich: Dass ich es alleine schaffe, ohne sie um Hilfe rufen zu müssen. Danach mache ich selber Pause. Später am Nachmittag bauen wir das Salatbuffet ab und bereiten das Frühstücksbuffet für den nächsten Tag vor. Danach sind Aufräumen und Buffet putzen an der Reihe, so dass alles wieder für den nächsten Tag parat ist.

Am Feierabend setze ich mich hin, trinke einen Kaffee und genehmige mir dazu eine Zigarette – so kann ich gemütlich herunterfahren. Mit der Stiftung Wendepunkt bin ich sehr zufrieden. Sie haben mir von Anfang an Verantwortung übertragen und ich kann im Zertifikatslehrgang interessante Kurse besuchen wie den Hygienekurs und den Betriebsnothelfer. Ich durfte auch sofort kochen und alles mitmachen, was in einer Profiküche anfällt. Das Kochen gefällt mir am besten. Mein Job-Coach, Ralf Römer, hat mir den Einsatzplatz im Migros-Restaurant besorgt, das ist toll. Natürlich hoffe ich, dass ich bald eine feste Stelle finde.»

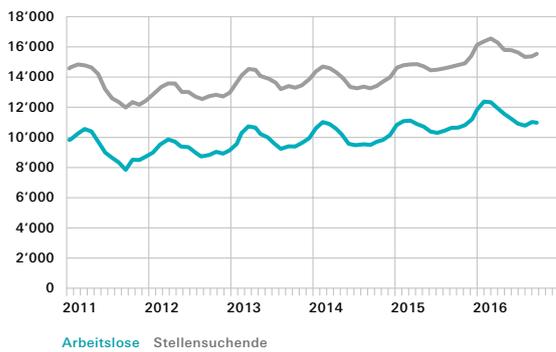
Aufgezeichnet von Ruth Merz, Personalberaterin RAV Suhr

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

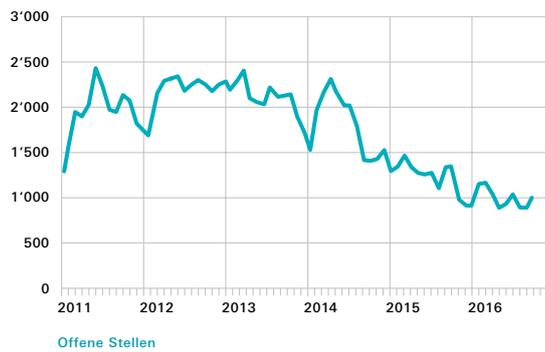
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum September 2016 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Juli 2016 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

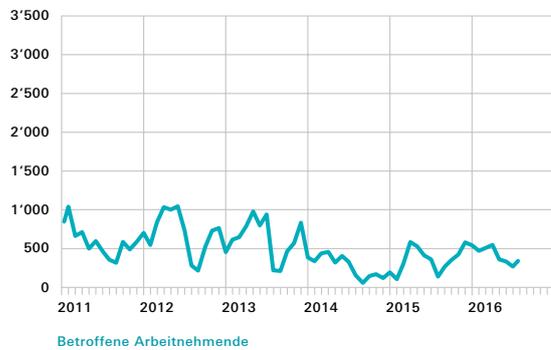
Arbeitslose im Kanton Aargau



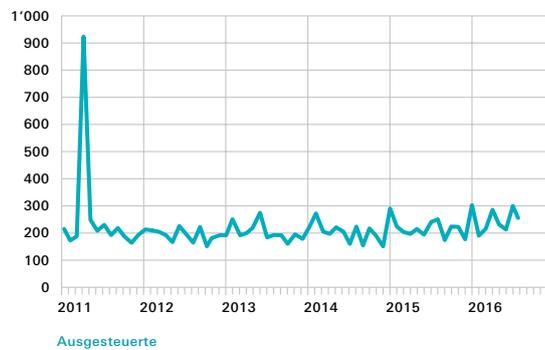
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2015 bei der Kurzarbeit und ab 2016 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 nur bis Juli 2016 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Was Unternehmen erwarten können

Dienstleistungen des AWA

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit unterstützt Unternehmen beim Besetzen neuer Stellen, bei Kurzarbeit oder bei Massenentlassungen.

Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank www.treffpunkt-arbeit.ch schalten
- Die RAV vermitteln bei Bedarf passende Mitarbeitende
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Antragsformularen

Einarbeitungszuschüsse

Stellt ein Betrieb eine Person ein, die eine etwas längere Einarbeitungszeit braucht, kann er Einarbeitungszuschüsse beantragen. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt während der Einarbeitung einen Teil der Lohnkosten.

Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

Praktika

Durch Praktika können junge Lehr- und Studienabgänger und -abgängerinnen ohne Stelle wichtige praktische Erfahrung im Beruf sammeln. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt den grössten Teil der Lohnkosten.

Unterstützung bei Stellenabbau

Das Mobile RAV steht Arbeitgebenden zur Seite, die Mitarbeitende entlassen müssen. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten beraten vor Ort und unterstützen und informieren die Entlassenen. Das Mobile RAV richtet bei Bedarf auch ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum ein.

Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn ein Unternehmen die normale Arbeitszeit um mindestens zehn Prozent kürzen muss, kann es Kurzarbeitsentschädigung verlangen. Wird der Antrag genehmigt, übernimmt die Arbeitslosenkasse 80 Prozent des Verdienstaufschlags. So sollen Massenentlassungen verhindert werden.

Wer bei schlechtem Wetter vorübergehend die Arbeit einstellen muss, kann für die Mitarbeitenden Schlechtwetterentschädigung beantragen.

www.ag.ch/awa

Herausgeber

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

Copyright

© 2016 Kanton Aargau