

Wiedereingliederung: Zurück an die Arbeit trotz Einschränkung

- 04 Wie die Invalidenversicherung Versicherte wiedereingliedert
- 08 Vom Arbeitsversuch bis zur Umschulung
- 10 Das RAV Brugg geht mit gutem Beispiel voran

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
29. 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

© AWA (fotografiert von Beni Basler). Das Bild zeigt Romina Brem mit einem Roboterarm bei ihrer Arbeit bei der «S Combi AG» in Dintikon.

Bildnachweise

Seite 4, 6, 10, 11, 13: © AWA; Seite 9: © Melvin Görmar; Seite 15/16: © Beni Basler, Seite 17: © Ruth Merz, AWA

Editorial



Arbeitsintegration ist das aktuelle Schlagwort. Seien es nun die Mitarbeitenden in den RAV, in der IV-Stelle, in den kommunalen Sozialdiensten oder im Migrationsamt: Alle wissen, dass Menschen ohne Einkommen, aber mit Einschränkungen, den Staat viel Geld kosten und viele dieser Menschen ohne externe Unterstützung den Sprung in die Arbeitswelt nicht schaffen. Sie wissen, dass die Integration in eine Beschäftigung und vielfach auch in die Gesellschaft zunehmend schwierig wird, je länger der Einkommensausfall dauert.

Die Anstrengungen sind also gross, die Hürden allerdings auch. Wie jemand integrieren, der keine Ausbildung hat oder wenig Deutsch versteht? Wie soll jemand mit gesundheitlichen Einschränkungen und limitierter Leistung wieder eine passende Stelle finden? Wie kann sich jemand wieder in die Arbeit einordnen, wenn er oder sie mehrere Jahre ohne Job war? Wer soll, kann oder will diese Menschen überhaupt einstellen. Und wer hat das Geld, jemanden in teilweise jahrelanger Aufbauarbeit auf diesem Weg zu begleiten?

Wir versuchen ein paar dieser Fragen in dieser Ausgabe zu beantworten, sind uns aber auch bewusst, nur über einen kleinen Ausschnitt zu berichten. Aber: Wir wissen, dass Integration immer wieder gelingt, dank viel kompetenter Arbeit der Institutionen und Arbeitgebenden, die bereit sind, ihren Teil beizutragen. Einige positive Beispiele finden Sie in dieser Ausgabe der Arbeitswelt Aargau.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Buchmann', written in a cursive style.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Wie die Invalidenversicherung Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wiedereingliedert

«Es ist eine Bereicherung für jedes Team»

Susan Dober, Abteilungsleiterin Integration bei der Invalidenversicherung (IV), über Arbeitsplatzergänzung, Anreize für Arbeitgebende und den Arbeitsmarkteintritt von jungen Versicherten mit psychischen Krankheiten.



Susan Dober, Abteilungsleiterin Integration bei der IV: «Je früher wir von einer Person mit gesundheitlichen Einschränkungen wissen, desto wirkungsvoller können wir sie und ihren Arbeitgebenden unterstützen.»

Wie schwierig ist es, Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Es ist einfacher, jemanden mit einer gesundheitlichen Einschränkung an seinem angestammten Arbeitsplatz zu halten, indem wir den Arbeitgebenden unterstützen. Relevant ist der zeitliche Faktor. Je länger jemand krank ist und nicht mehr arbeitet, desto schwieriger ist es für die Person eine Arbeit zu finden. Wer länger als vier Wochen krank ist und die Rückkehr an den Arbeitsplatz unsicher ist, sollte sich unbedingt bei uns melden – lieber zu früh als zu spät.

Seit wann gliedert die IV aktiv Versicherte in den Arbeitsmarkt ein?

Seit ihrem Bestehen 1960. Mit jeder Revision gab es mehr Bestrebungen, die Eingliederung von arbeitsfähigen Versicherten zu verstärken. 2004 hat die IV die Arbeitsvermittlung eingeführt. Eingliederungsbe-

ratende unterstützen dabei Versicherte aktiv bei der Stellensuche. Mit der fünften Revision 2008 kamen vorbereitende Integrationsmassnahmen dazu. Zuvor konnten Versicherte nur mit 50-Prozent-Pensum in den Arbeitsmarkt einsteigen. Das war für viele eine zu hohe Hürde. Deshalb wurden zum Beispiel zweistündige Arbeitseinsätze pro Tag eingeführt, die Versicherte erst einmal arbeitsmarktfähig machen.

Wollen die meisten Versicherten, die dazu fähig sind, wieder arbeiten?

Ja, auf jeden Fall. Die Arbeit bringt soziale Kontakte, eine Tagesstruktur und Anerkennung, was nicht zu unterschätzen ist. Es gibt natürlich Versicherte, die ihre Krankheit anders einschätzen als wir. Sie sind der Überzeugung, sie könnten nicht in dem Pensum arbeiten, welches wir (das heisst die Ärzte des regional-ärztlichen Dienstes der IV oder externe Gutachter) ihnen zutrauen.

Wie oft gelingt die Wiedereingliederung?

Letztes Jahr konnten wir 2'500 Fälle abschliessen. Davon waren 1'928 oder 77 Prozent der Eingliederungen erfolgreich. Die meisten dieser Versicherten mit gesundheitlichen Einschränkungen konnten an ihrem Arbeitsplatz bleiben (45 Prozent), respektive intern im Betrieb wechseln (6 Prozent). Eine neue Stelle in einem anderen Betrieb haben 467 Menschen (24 Prozent) gefunden, 73 (4 Prozent) hatten einen Arbeitsplatz im geschützten Rahmen und bei 397 (21 Prozent) konnte die Arbeitsmarktfähigkeit gesteigert werden, so dass sie mit Unterstützung des RAV eine Stelle suchen können.

Wie motivieren Sie Arbeitgebende, es mit Mitarbeitenden zu versuchen, die nicht gleich leistungsfähig sind wie andere?

Uns ist es wichtig, die persönlichen Kontakte zu den Arbeitgebenden zu pflegen. Wenn ein Unternehmen uns schon kennt, beispielsweise weil wir einen Arbeitsplatz erhalten konnten, können wir ihm auch eher jemanden mit gesundheitlicher Einschränkung vermitteln. Es gibt verschiedene Anreize und Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende. Oft müssen sie zuerst auch keinen Lohn zahlen. Es gibt bei uns zum Beispiel den Arbeitsversuch, bei dem man die Arbeit mit einem Mitarbeiter zuerst einmal unverbindlich ausprobieren kann.

Psychische Krankheiten nehmen in der Bevölkerung zu – wie können Menschen mit solchen Krankheiten im Arbeitsmarkt bleiben oder wieder integriert werden?

Die IV baut die Massnahmen für Menschen mit psychischen Krankheiten laufend aus. In der nächsten Revision sind weitere niederschwellige Integrationsmassnahmen geplant. Man will noch früher aktiv werden, wenn sich eine psychische Krankheit abzeichnet. Sehr wichtig ist es, in Kontakt mit den behandelnden Ärzten oder Ärztinnen zu stehen. Das Thema psychische Krankheiten muss enttabuisiert werden, damit Unternehmen und Mitarbeitende offen damit umgehen und es auch angehen können. Deshalb machen wir auch Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich.

Viele junge Leute werden aufgrund von psychischen Krankheiten zu IV-Fällen, ohne dass sie jemals arbeiten konnten. Was tut die IV dagegen?

Es wird schon viel gemacht, aber zu häufig klappt

es nicht. Diese jungen Leute brauchen noch mehr Unterstützung, damit sie in die Arbeitswelt finden. Junge Menschen, die aufgrund ihrer Einschränkungen nicht arbeiten können, sollen natürlich eine IV-Rente bekommen. Bei Jungen mit Potenzial sollten aber mehrere Versuche zur Eingliederung gemacht werden. Teilweise sind die Taggelder für Junge zu hoch, das setzt falsche Anreize.

«Die Einstellung des Arbeitgebenden ist entscheidend»

Welche Unternehmen geben Menschen mit Einschränkungen am ehesten eine Chance?

Man kann nicht generell sagen, es sind eher KMUs oder eher Grossbetriebe. Ob Mitarbeitende mit Einschränkungen eingestellt werden, hängt stark von der Einstellung des Geschäftsführers oder der vorgeetzten Person ab.

Wenn Sie einen Wunsch für die Eingliederungsarbeit frei hätten – wie lautet er?

Ich wünsche mir, dass Unternehmen sich vermehrt auf Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einlassen. Oft ist es für ein Team und ein Unternehmen bereichernd und sie gewinnen sehr loyale und engagierte Mitarbeitende. Was ich mir noch wünsche: mehr Trainingsarbeitsplätze, wo sich Versicherte auf eine Anstellung vorbereiten können. Das kostet die Unternehmen nichts und hilft allen enorm.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Susan Dober ist Abteilungsleiterin Integration bei der Invalidenversicherung der SVA Aargau. Ihre Abteilung zählt 85 Eingliederungsfachleute in verschiedenen Fachbereichen. Viele Jahre arbeitete sie als diplomierte Physiotherapeutin. Später studierte sie Psychologie und war unter anderem zehn Jahre lang als Eingliederungsberaterin und Teamleiterin für die IV im Kanton Bern tätig.

Beispiel einer erfolgreichen Wiedereingliederung mit Unterstützung der IV

Von der Dunkelheit zurück an den Computer

Die Maschineningenieurin Romina Brem beschreibt ihren neuen Job als Glückstreffer. Während ihrer Depression erhielt sie die Chance, bei der «S Combi AG» in Dintikon einzusteigen. Nun entwickelt und konstruiert sie erfolgreich Bauteile und Anlagen.



Romina Brem, mit Hund Mosca, und Gisela Meyer, Personalverantwortliche der «S Combi AG»: «Wir konnten die Einarbeitung ohne Druck angehen.»

«Ich hatte das Gefühl, als würde ich innerlich zerreißen. Eine Spirale hielt mich gefangen und zog mich immer weiter nach unten. Alles war schwarz, ich war immer müde und erschöpft und konnte trotzdem nicht schlafen. Mir ging der Gedanke durch den Kopf, dass alles keinen mehr Sinn hat und ich nicht mehr leben will.»

So beschreibt Romina Brem das dunkle Loch, in das sie schon zweimal gefallen ist in ihrem Leben. Sieht man die junge Frau, kommt einem die Diagnose Depression nicht in den Sinn. Ihre Augen leuchten, sie lächelt oft und wirkt lebensfroh. Langsam und überlegt schildert sie, wie alles begann. Während des Studiums zur Maschineningenieurin erkrankte sie zum ersten Mal an einer Depression. Das war 2008. Mit Medikamenten, Therapie, «Würgen und Drücken», wie sie sagt, schloss sie das Hauptstudium ab und absolvierte zusätzlich noch ein Didaktikstudium.

Ihr Studium finanzierte sie selber, indem sie Nachhilfe gab und an der ETH assistierte. Im Mai 2014 trat sie ihren ersten festen Job in einem Betrieb an, der Seilbahnkabinen herstellt.

Am Limit

Der Start hätte nicht besser sein können. Das Team war nett, das Entwerfen und Konstruieren der Seilbahnkabinen spannend. Gleichzeitig spürte Romina Brem eine grosse Erwartungshaltung ihr gegenüber. «Ich war die Einzige im Team mit ETH-Abschluss, hatte aber keinerlei Praxiserfahrung», erklärt sie. Der Betrieb war wenig strukturiert, ihre Projekte verliefen mühsam. Sie war immer mehr am Limit, alles wurde ihr zu viel. Anfang 2015 erwischte sie eine Grippe, die einfach nicht aufhören wollte. Es war, als hätte jemand ihren Off-Schalter gedrückt. «Diese zweite Depression traf mich zehnmal so stark wie die erste», erklärt sie. Sie konnte nicht mehr schlafen und nicht

mehr essen. Ihre Familie und ihr Freund kamen nicht an sie heran und hatten grosse Angst um sie. Es folgten zwei Monate Psychiatrische Klinik Königsfelden und vier Monate Aufenthalt in einer Burnout-Klinik in Kilchberg. Medikamente halfen ihr zu schlafen, Gesprächs-, Bewegungs- und Kunsttherapie unterstützten sie dabei, langsam wieder aus dem dunklen Loch herauszufinden. Ein Case Manager und ihr Arbeitgeber begleiteten sie auf dem Weg zurück an ihren alten Arbeitsplatz. Langsam stockte sie ihr Pensum wieder auf. «Bald wurde die Schraube aber wieder angezogen und ich habe gemerkt, dass ich es nicht mehr packe», sagt Romina Brem. Aus diesem Grund fragte sie nach, ob sie ihr Pensum auf 80 Prozent reduzieren könnte.

Der Neustart

Was dann folgte, hatte Romina Brem nicht erwartet: Nachdem sich ihr Arbeitgeber während der Krankheit und beim Wiedereinstieg vorbildlich verhalten hatte, erhielt sie nun die Kündigung. «Vielleicht bin ich zu offen mit der Depression umgegangen», vermutet sie. Sofort wurde sie freigestellt, ohne den Teamkollegen richtig Adieu sagen zu können. Dank Medikamenten und den Verhaltenstipps aus der Burnout-Klinik überstand sie diese Zeit ohne Rückfall. Der Case Manager kümmerte sich um alles Bürokratische, die IV unterstützte sie mit Gesprächen.

Und plötzlich war das Glück da.

Und plötzlich war das Glück da. Ihre Schwester hatte ihrer Geschäftspartnerin von Romina berichtet. Die Geschäftspartnerin erzählte ihrem Ehemann die Geschichte der stellenlosen Ingenieurin. Dieser leitet die «S Combi AG» in Dintikon. Das Unternehmen fertigt mit 40 Mitarbeitenden Bau- und Maschinenteile aus Aluminium, Stahl oder Edelstahl für Kunden aus diversen Branchen. Der Chef suchte Unterstützung für das Entwickeln und Konstruieren der Produkte, die individuell nach Wunsch der Kunden hergestellt werden. «Ich durfte ihm mein Bewerbungsdossier zuschicken und hatte ein lockeres Vorstellungsgespräch», erinnert sich Romina Brem. Der Chef wusste von ihrer Krankheit, deshalb konnte sie auch offen damit umgehen. Bei Maschineningenieur-Stellen herrsche meist ein hoher Druck. Bei der «S Combi AG» konnte sie dagegen ein einjähriges Aufbau-

training absolvieren, bei dem das Arbeitspensum langsam von 30 auf 80 Prozent gesteigert wurde. «Ich bekam sehr viel Zeit, um mich einzuarbeiten und einfachere Aufgaben zugeteilt, die nicht zeitkritisch waren», sagt Romina Brem. Die IV finanzierte ihr einen CAD-Kurs, übernahm anfangs ihre Lohnkosten in Form von Taggeldern und unterstützte anschließend die «S Combi AG» während fünf Monaten mit Einarbeitungszuschüssen. Nach dem Arbeitsversuch wurde sie festangestellt.

Die Zukunft

Bei der «S Combi AG» ist man sehr zufrieden mit der Maschineningenieurin. «Sie ist eine ruhige, sehr motivierte Schafferin, die uns schon stark unterstützt», sagt Gisela Meyer, Personalverantwortliche. Durch die Zuschüsse der IV sei in der ersten Zeit der finanzielle Druck für Romina Brem und das Unternehmen weggefallen, eine klassische Win-win-Situation. Ohne Druck habe sie sich einarbeiten können. «Wir haben mit Romina etwas gewagt und sie konnte Fuss fassen. Im Gegenzug haben wir die ersehnte Unterstützung bekommen. Wir sehen sehr zuversichtlich in die Zukunft», erklärt Gisela Meyer. Romina Brem sieht das genauso: «Das Team hier ist super, mein Job ein Riesenglückstreffer.» Sie kann ihren Hund Mosca mitnehmen, hat viel Gestaltungsspielraum bei der Arbeit und viele Freiheiten. Mit ihrer Depression geht sie offen um. Ihre nächsten Arbeitskollegen wissen Bescheid. «Ich habe gelernt mit der Depression zu leben und hoffe, dass ich noch etwas mehr Energie zurück gewinnen kann.» Sehr viel in ihrem Leben hat sich schon jetzt zum Guten gewendet. Dafür ist sie dankbar.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Arbeitgeber Forum

Wie sollen Arbeitgebende und Personalverantwortliche mit Mitarbeitenden umgehen, die psychisch erkrankt sind? Dieser Frage geht das Arbeitgeber Forum vom 5. September 2017 in Aarau nach. Die Sozialversicherungsanstalt Aargau lädt alle interessierten Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen zum kostenlosen Anlass ein. Melden Sie sich an:

www.sva-ag.ch/arbeitgeber-forum

Wie die IV-Stelle Unternehmen und Versicherte unterstützt

Vom Arbeitsversuch bis zur Umschulung

Berufliche Eingliederung ist das zentrale Ziel der IV-Stellen. Deshalb gibt es für Versicherte und Arbeitgebende sehr viele Leistungen; von Coaching bis zu Einarbeitungszuschüssen für Arbeitgebende.

Arbeitsversuch

Beim Arbeitsversuch können Versicherte ihre Kompetenzen in einem Unternehmen unter Beweis stellen. Das Unternehmen kann während höchstens sechs Monaten die Fähigkeiten der Person testen und muss keinen Lohn bezahlen. Die versicherte Person erhält weiterhin Taggelder oder bezieht weiter eine Rente.

Einarbeitungszuschuss

Dem Unternehmen kann für die Anlern- oder Einarbeitungszeit einer neu angestellten Person für längstens 180 Tage ein Einarbeitungszuschuss bezahlt werden.

Coaching

Ein spezialisierter Coach unterstützt Mitarbeitende und Arbeitgebende, wenn Schwierigkeiten auftauchen.

Entschädigung bei Beitragserhöhungen

Falls eine versicherte Person an einen neuen Arbeitsplatz vermittelt wurde und dann erneut krankheitsbedingt ausfällt, können die Beiträge der obligatorischen beruflichen Vorsorge oder Krankentaggeldversicherung steigen. Bei einer solchen erneuten Arbeitsunfähigkeit innerhalb der ersten drei Beschäftigungsjahre kann die IV dem Arbeitgebenden Entschädigungen auszahlen.

Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation

Diese Massnahmen sollen die Versicherten befähigen und schrittweise daran gewöhnen, wieder zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz beträgt zu Beginn ab zwei Stunden pro Tag. Betriebe im ersten Arbeitsmarkt oder Institutionen im zweiten Arbeitsmarkt führen die Massnahmen durch.

Erstmalige berufliche Ausbildung

Die IV-Stelle übernimmt die Mehrkosten, die einer

jugendlichen Person bei ihrer ersten beruflichen Ausbildung aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkung entstehen.

Umschulung

Dank einer Umschulung sollen versicherte Personen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können und deswegen eine Erwerbseinbusse erleiden ein annähernd gleich hohes Erwerbseinkommen wie vor dem Beginn der Invalidität erreichen. Die IV übernimmt die Kosten.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Dringend gesucht werden:

Trainingsarbeitsplätze für Arbeitsversuche.

Die IV-Stelle sucht Unternehmen, die bereit sind, Personen mit Einschränkungen 50 bis 100 Prozent befristet zu beschäftigen. Ihre Aufgabe: Sie im Job anzuleiten und zu begleiten. Die Person bekommt Taggelder von der IV-Stelle, das Unternehmen bezahlt keinen Lohn und es entsteht kein Anstellungsverhältnis. Die Trainingsarbeitsplätze können zum Beispiel in einer Kantine, in der Logistik, im Büro, im Gartenbau oder in anderen Branchen angeboten werden. Interessiert? Bitte melden Sie sich bei: claudio.lutz@sva-ag.ch

Wie ein Arbeitsversuch funktioniert

«Niemand ist vor Krankheit gefeit»

Melvin Görmar hat einen Arbeitsversuch mit einer Klientin mit psychischer Einschränkung ermöglicht. Der Geschäftsführer des «L-Shop-Teams Schweiz AG» war so zufrieden mit ihr, dass er eine Feststelle daraus machte.

Jeder kann in seinem Leben einmal in ein Loch fallen oder krank werden. Davon ist Melvin Görmar überzeugt. Der Chef der Schweizer Niederlassung des «L-Shop-Teams» in Baden-Dättwil findet: «Diese Menschen kann man doch nicht einfach vom Arbeitsmarkt ausschliessen.» Es sei seine Herzenssache und eine Grundeinstellung, solchen Menschen eine Chance zu geben. Schliesslich sei niemand vor psychischen und physischen Krankheiten gefeit. Als ihn sein Bekannter Claudio Lutz (siehe auch Seite 13) von der IV-Stelle anfragte, ob er einen Arbeitsversuch mit einer stellensuchenden Person mit Einschränkung machen könnte, sagte er deshalb sofort zu. Für sein Unternehmen suchte er eine Person für den Kundendienst und die Administration. Er hat die Schweizer Niederlassung des «L-Shop-Teams» 2014 eröffnet. Die Geschäfte laufen gut. Der Grosshändler ist im Business-to-Business-Bereich tätig und verkauft Werbetextilien an Wiederverkäufer. Das Sortiment von über 5'000 Artikeln wird aus dem Lager in Deutschland direkt verzollt zu den Schweizer Kunden geliefert.

Der Arbeitsversuch

Für den Arbeitsversuch hat Melvin Görmar von Claudio Lutz vier Dossiers von Kandidaten und Kandidatinnen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten. Vom Profil her passten alle. Er lud sie zum Vorstellungsgespräch ein. Danach konnten sie einen Tag im Unternehmen zur Probe arbeiten. An diesem Schnuppertag wurde ersichtlich, wer für die Stelle geeignet ist. Schliesslich entschied sich Melvin Görmar für die Kandidatin, die die Arbeit am besten bewältigte und den besten Eindruck machte. Sie hatte ihn durch ihre vife Art und ihre schnelle Auffassungsgabe überzeugt.

Gut entschieden

Der Arbeitsversuch dauerte drei Monate. Die neue Mitarbeiterin, die psychische Probleme hat, bewältig-



Melvin Görmar, Geschäftsführer «L-Shop-Team Schweiz AG»: «Ich stellte die gleichen Anforderungen an die Mitarbeiterin wie an alle anderen.»

te ihre Aufgaben sehr gut. Melvin Görmar stellte die gleichen Anforderungen an sie wie an seine anderen Mitarbeitenden. Nach dem dreimonatigen Arbeitsversuch stellte er die Mitarbeiterin fest an – und ist sehr zufrieden mit ihr.

«Jeder hat eine Chance verdient.»

Wiederholung möglich

Insgesamt hat Melvin Görmar vier Mitarbeitende. Würde er wieder jemandem mit einer gesundheitlichen Einschränkung eine Chance geben? «Wenn die Firma weiter wächst, würde ich nicht gerade die nächste, aber vielleicht die übernächste Person über die IV-Stelle rekrutieren», sagt der Geschäftsführer. Denn jeder hat eine Chance verdient.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Die Mischung macht's

Mit gutem Beispiel voran

Von Unternehmen fordern, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen einzustellen, es aber selbst nicht tun. Geht nicht, fand RAV-Leiterin Linda Baldinger. Deshalb arbeiten im RAV Brugg vier Menschen mit Einschränkungen.



Die vier Mitarbeitenden vom RAV Brugg mit gesundheitlichen Einschränkungen mit den zwei Chefinnen (v.l.n.r.): Constantin Stratighiou, Personalberater, Adelina Pickel, administrative Mitarbeiterin, Heinz Bächli, Personalberater, Yasemin Kirtas, Leiterin Administration, Simon Sagur, Lernender KV, und Linda Baldinger, Leiterin RAV Brugg.

Auf ihrer rechten Körperseite ist alles in Ordnung. Auf der linken Seite ist Adelina Pickel seit ihrer Geburt auf der halben Seite gelähmt. Beim Gehen zieht sie das Bein etwas nach, der Arm hängt etwas herab, sonst merkt man ihr nichts an. «Mich beeinträchtigt diese Lähmung nicht, ich kann alles machen, was andere können, ich mache es einfach auf meine Art», sagt die 29-Jährige. Sie tippt zum Beispiel nur mit der rechten Hand, ist aber gleich schnell wie Kolleginnen, die das Zehn-Finger-System beherrschen. Seit fünf Jahren arbeitet sie in der Administration im RAV Brugg. Sie empfängt Stellensuchende, nimmt deren Anmeldungen auf und scannt Dokumente. Ihr gefällt die Arbeit, das Team, einfach alles. «Ich habe mein Leben lang kämpfen müssen, hier bin ich endlich angekommen», sagt sie.

Gleich wie alle anderen

Adelina Pickels beruflicher Werdegang war nicht

einfach. Eigentlich wollte sie Pharma-Assistentin werden und begann auch eine Lehre, die sie aber abbrechen musste. «Es hat nicht gepasst mit dem Unternehmen», erklärt sie. In einer Behindertenstiftung absolvierte sie danach erfolgreich eine kaufmännische Lehre. Nach einer weiteren Anstellung wurde sie arbeitslos und meldete sich beim RAV Brugg. Dort war gerade eine Stelle in der Administration frei und ihr damaliger Personalberater hat sie dafür vorgeschlagen. Zu ihrer grossen Freude erhielt sie die Stelle.

«Ich bin froh, nicht mehr von der IV abhängig zu sein.»

«Bis diesen Januar arbeitete ich 50 Prozent und bekam dazu eine 50-prozentige IV-Rente, nun habe ich auf 100 Prozent aufgestockt», erklärt sie stolz.



Constantin Stratighiou, Personalberater: «Ich muss mich stärker konzentrieren als andere, da ich auf dem rechten Ohr nichts höre.»



Adelina Pickel, administrative Mitarbeiterin: «Ich kann alles machen – einfach auf meine Art.»



Simon Sagur, Lernender KV: «Ich habe hier die Chance erhalten, den Kaufmann mit meiner Hörbeeinträchtigung nachzuholen.»



Heinz Bächli, Personalberater: «Zu mir werden Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen geschickt.»

Sie ist froh, nicht mehr von der IV abhängig zu sein. Die Stellensuchenden reagieren positiv auf sie, sagt Adelina Pickel. «Sie haben ihre Probleme und sehen, dass auch ich meine Schwierigkeiten habe.» Nur einmal hat ein Stellensuchender sie gefragt, ob er für sie die Anmeldeinformationen eintippen soll. «Ich war perplex, habe ihm dann aber die Meinung gesagt», erzählt Adelina Pickel. Man merkt ihr noch jetzt die Empörung an. Alles was sie will ist: Ihre Arbeit auf ihre Weise erledigen können und gleich wie alle anderen behandelt werden. «Hier im RAV Brugg ist das möglich», sagt sie. Und das schätzt sie.

Arbeit für alle

Alle Menschen müssen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Davon sind Yasemin Kirtas und Linda Baldinger überzeugt. Yasemin Kirtas, Leiterin der Administration im RAV Brugg, zitiert sogar aus der UN-Behindertenkonvention: «Nach Artikel 27 haben behinderte Menschen ein Recht auf Arbeit.»

Für sie ist es gar keine Frage, ob ein Unternehmen oder eine Institution Menschen mit physischen oder psychischen Einschränkungen einstellen soll. Das gehört ganz einfach dazu.

«Mit ihrer Motivation und ihrem Willen sind sie extrem wertvoll für uns.»

Ihre Chefin Linda Baldinger, Leiterin des RAV Brugg, sieht das genauso. «Mit ihrer Motivation und ihrem Willen sind unsere vier Mitarbeitenden mit Einschränkungen extrem wertvoll für uns», betont sie. Sie seien auch sehr loyale Mitarbeitende. Zudem gehe es nicht, von den Unternehmen zu verlangen, Stellensuchende mit Einschränkungen einzustellen, es selbst aber nicht zu tun. Deshalb geht das RAV Brugg mit gutem Beispiel voran.

Keine Chance im Grossraumbüro

Seine linke Körperseite ist gesund. Die rechte nicht ganz: Mit dem rechten Auge sieht Constantin Stratighiou nur verschwommen, mit dem rechten Ohr hört er nichts, die Hälfte seines Gesichtes ist gelähmt. Dafür verantwortlich ist ein Hirntumor. Als die Ärzte den Tumor 1997 herausoperierten, mussten sie den rechten Gesichts- und Hörnerv durchschneiden. Man sieht, dass mit dem Gesicht von Constantin Stratighiou etwas nicht stimmt. Trotzdem hat ihn noch nie ein Stellensuchender darauf angesprochen. Seit zehn Jahren arbeitet er als Personalberater im RAV Brugg. Vor drei Jahren erkrankte er an Magenkrebs, den er überwinden konnte. «Meine Einschränkungen haben nie eine Rolle bei der Stellensuche gespielt», sagt er. Er war auch nie bei der IV gemeldet. Einzig konzentrieren muss er sich bei der Arbeit mehr als andere. «Ich könnte nicht in einem Grossraumbüro arbeiten», erklärt er. Der Lärm würde ihn zu sehr stören und ablenken. Er berät die Stellensuchenden gern und mag seine Arbeit. «Ich fühle mich hier sehr wohl und aufgehoben. Einen besseren Ort könnte ich mir nicht vorstellen.»

Kaufmann lehren

Sich stark konzentrieren bei der Arbeit muss auch Simon Sagur. Der 23-Jährige ist hörbeeinträchtigt und trägt ein Hörgerät. In der Administration des RAV Brugg lässt er sich während zwei Jahren zum Kaufmann ausbilden. Die Ausbildung zum Büroassistenten hat er bereits in einem anderen Unternehmen gemacht. «Wenn sich Stellensuchende bei mir anmelden, sage ich gleich, dass ich nicht gut höre und dass ich vielleicht nachfragen muss», erklärt Simon Sagur. Erst mit zehn Jahren erhielt er die Diagnose, dass er hörbeeinträchtigt ist. «Vorher haben alle gemeint, ich folge nicht, dabei habe ich Anweisungen einfach nicht gehört», erklärt er. Wie Adelina Pickel war er im RAV Brugg als stellensuchend gemeldet. Hier konnte er während sechs Monaten einen Arbeitsversuch machen und erhielt die Chance, in zwei Jahren den Abschluss zum Kaufmann nachzuholen. «Ich schätze die Arbeitsatmosphäre und meine Chefinnen hier sehr, sie haben immer ein offenes Ohr», sagt Simon Sagur. Die Schule fordert ihn stark heraus, er muss viel dafür arbeiten und besucht auch Nachhilfestunden. Hilfsmittel für seine Ausbildung, die er am Arbeitsplatz benötigt, bezahlt die IV: Er musste fürs Büro einen Telefonclip anschaffen. Dieser übermittelt die Telefongespräche direkt auf sein Hörgerät.

Der Fachmann

Heinz Bächli rechter Arm ist gelähmt. Die Folge einer Kinderlähmung. Seit acht Jahren arbeitet er als Personalberater und Case Manager im RAV Brugg. Zuvor hat er in seinem Leben schon viele verschiedene Berufe ausgeübt: Elektroniker, Elektriker, Pflegefachmann, Rettungssanitäter, Leiter einer Spitex.

«Ich habe mich nie einschränken lassen.»

«Mich hat mein Arm nie eingeschränkt, das heisst, ich habe mich nie einschränken lassen», sagt Heinz Bächli. Immer habe ihn aber das Gefühl begleitet, es allen beweisen zu müssen: «Dass ich es gleich gut kann wie jemand ohne Handicap.» Eigentlich wollte er Detailhändler lernen. Bei der IV habe es damals aber geheissen: «Sie können ja niemandem die Hand schütteln.» Dies eine Mal hat er sich dann einschränken lassen und wurde Elektriker. Sein Arm beeinflusse seine Arbeit nicht. Wenn Stellensuchende ihn fragen, was er habe, antwortet Heinz Bächli gerne. «Mir werden auch viele Stellensuchende mit Einschränkungen zugewiesen, da ich grosses fachliches und persönliches Wissen in diesem Bereich habe», erklärt er. Er könne sie sehr gut unterstützen, ihnen Mut machen und sie motivieren.

Die Mischung macht's

Linda Baldinger, Leiterin im RAV Brugg, hat auch schon Mitarbeitende nach einem Burnout eingestellt. Ihre Erfahrungen waren durchwegs positiv. Entsteht durch die Einstellung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen ein grösserer Aufwand? Yasemin Kirtas, die Teamleiterin Administration, sagt: «In der Anfangszeit hat es bei uns in der Administration etwas mehr Aufwand gegeben, aber nachher waren Adelina und Simon gleich leistungsfähig wie alle anderen.» Für Linda Baldinger und Yasemin Kirtas steht fest: «Die vier Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen bereichern unser Team.» Sie könnten sich noch jemanden im Rollstuhl als Personalberater oder -beraterin vorstellen. Auch sonst wird im RAV Brugg auf eine gute Mischung geachtet. Alt, Jung, Frau, Mann, mit Einschränkung, ohne Einschränkung: Die Mischung macht's.

Wie die Arbeitgeberberatenden stellensuchende Personen mit oder ohne Einschränkung vermitteln

Nach acht Jahren wieder Arbeit

Im Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» arbeiten IV-Stelle, RAV und Sozialdienste unter einem Dach. Hier vermitteln Claudio Lutz und Lubomir Rachunek Arbeitgebenden Mitarbeitende mit oder ohne gesundheitliche Einschränkungen.

Arbeitswelt Aargau: Wie bringt die «Pforte Arbeitsmarkt» Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zurück?

Claudio Lutz (C.L.): Am wichtigsten ist der persönliche Kontakt zu den Arbeitgebenden. Wenn wir sie gut kennen und sie uns vertrauen, besteht bereits die Basis für eine gemeinsame Zusammenarbeit.

Lubomir Rachunek (L.R.): Ob Unternehmen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einzustellen bereit sind, klären wir bei der Akquise von Stellen ab. Wir müssen nicht bitten, sehr viele Unternehmen sind bereit, sich zu engagieren.

«Wir müssen nicht bitten.»

Lubomir Rachunek, Sie sind vom RAV angestellt; Claudio Lutz, Sie von der IV-Stelle. Haben Sie unterschiedliche Aufgaben?

C.L.: Nein, wir vermitteln beide Klientinnen und Klienten vom RAV, von der IV-Stelle und der Sozialdienste. Speziell an der Arbeit der «Pforte Arbeitsmarkt» ist, dass sowohl Arbeitgebende als auch Stellensuchende nur einen einzigen Ansprechpartner bei uns haben. Sie werden ganzheitlich betreut.

Was ist sonst noch speziell an der Eingliederungsarbeit der «Pforte Arbeitsmarkt»?

L.R.: Positiv ist, dass wir mehr Möglichkeiten haben, die Unternehmen zu unterstützen. Uns stehen dafür verschiedenste Massnahmen aus den drei beteiligten Sicherungssystemen zur Verfügung.

C.L.: Durch die Zusammenarbeit der drei Institutionen können wir besser auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber eingehen. Unsere Arbeit orientiert sich an der Situation im Unternehmen. Vieles ist denkbar; vom kurzfristigen, temporären Einsatz bis zum langfristigen Aufbau von verunfallten oder erkrank-



Lubomir Rachunek und Claudio Lutz, Arbeitgeberberatende «Pforte Arbeitsmarkt»: «Die verschiedenen Institutionen sollten eng zusammen arbeiten.»

ten Berufsleuten. Ich schätze es sehr, zusammen mit den Unternehmen passende Lösungen zu erarbeiten. So entsteht erfolgreiche Integration.

Wie können Sie die Unternehmen davon überzeugen, es mit jemandem mit Einschränkungen zu versuchen?

C.L.: Es gibt Unternehmen, die wir gar nicht überzeugen müssen, sondern die aktiv auf uns zu kommen. Sie wollen explizit jemanden einstellen, der gesundheitlich eingeschränkt ist. Aber das ist natürlich eine Minderheit. Wir müssen einfach ein gutes Gespür dafür haben, wenn es passt.

L.R.: Unternehmen, die ums wirtschaftliche Überleben kämpfen, können sich jemanden, der nicht von Anfang an voll leistungsfähig ist, weniger leisten. Wir Berater müssen gut zuhören können: Was ist dem Arbeitgeber wichtig? Zu was ist er bereit? Welche Mitarbeitende mit Einschränkungen könnten passen?

Was für Erfolgsgeschichten haben Sie bisher erlebt?

C.L.: Da gibt es natürlich einige. Aber eine ist mir besonders in Erinnerung geblieben. Einem sehr kleinen Unternehmen konnte ich einen Mann vermitteln, der seit acht Jahren nicht mehr gearbeitet hat. Ich kannte ihn von einem Arbeitsversuch her und wusste, dass er alles gibt, sehr zuverlässig ist und zupackt. Deshalb war ich mir einfach zu 100 Prozent sicher: «Er passt perfekt.» Dem Arbeitgeber musste ich nicht einmal ein Bewerbungsdossier geben, er hat den Mann zum Vorstellungsgespräch eingeladen und gleich eingestellt. Er hat als Allrounder in der Logistik zu arbeiten begonnen, und sowohl sein Chef als auch er sind sehr glücklich mit der Anstellung.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?

C.L.: Ich schätze es, mit Arbeitgebenden, Klientinnen und Klienten in Kontakt zu stehen.

L.R.: Du weisst nie, was der nächste Tag bringt. Wir müssen flexibel sein und manchmal alles stehen und liegen lassen, um Stellensuchende zu vermitteln. Wir tun hier etwas aus der Region für die Region – das gefällt mir.

Was ist anspruchsvoll an Ihrer Aufgabe?

C.L.: Wir müssen stets aufmerksam sein. Die Situation der Arbeitgebenden lässt sich nicht immer auf den ersten Blick vollumfänglich einschätzen. Das gilt auch für die zukünftigen Arbeitnehmenden.

L.R.: Wir sehen nicht in die Stellensuchenden hinein. Jemand kann gegen aussen etwas ganz Tolles repräsentieren, beim Arbeitgeber ist er der Aufgabe aber vielleicht nicht gewachsen.

Wie sehen Sie die Zukunft der Eingliederungsarbeit?

C.L. In einer Zusammenarbeit der Institutionen, wie wir sie hier in der «Pforte Arbeitsmarkt» leben. Schliesslich wollen sowohl die IV-Stelle, die Sozialdienste und die RAV ihre Klientinnen und Klienten in den Arbeitsmarkt integrieren. Auch für die Unternehmen ist die Zusammenarbeit sinnvoll, sie erhalten auf diese Weise Unterstützung aus einer Hand.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

www.pforte-arbeitsmarkt.ch

Wie weiter mit der «Pforte Arbeitsmarkt»?

Das Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken zeigt: Stellensuchende Personen können besser in den Arbeitsmarkt integriert werden, wenn die Invalidenversicherung, das RAV und die Sozialdienste eng zusammenarbeiten. Es gibt weniger Doppelspurigkeiten. Eine einzige Ansprechperson begleitet und berät die Betroffenen. Deshalb sollen die sozialen Sicherungssysteme im Aargau in Zukunft intensiver zusammenarbeiten.

Eng mit der IV zusammen spannen

Arbeitgebende werden aus einer Hand unterstützt werden. Die RAV besetzen und akquirieren Stellen. Sie werden für die IV dezentral Aufgaben der Arbeitgeberberatung übernehmen und suchen etwa auch für die Eingliederungsfachpersonen der IV Trainingsarbeitsplätze. Neu angemeldete Klientinnen und Klienten, die Anspruch auf Leistungen der IV und auf dem RAV haben, sollen künftig nur noch von einer Fachperson betreut werden. Dafür schafft die IV ein spezialisiertes Case-Manager-Team.

Intensiver mit Sozialdiensten kooperieren

Die RAV sollen in Zukunft auch enger mit den Sozialdiensten der Gemeinden zusammen arbeiten. Diese können die RAV beauftragen, arbeitsfähige Sozialhilfebeziehende bei der Stellensuche zu unterstützen. Massnahmen wie Kurse und Programme sind für die Gemeinden kostenpflichtig.

Was es nützen soll

Längerfristig sollen durch die koordinierte Arbeitsmarktintegration Kosten bei Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, bei den IV-Renten und bei der Sozialhilfe gesenkt werden. Um die engere Zusammenarbeit zwischen IV und AWA umzusetzen, braucht es Gesetzesanpassungen. Die entsprechenden Abklärungen sind im Gange. Voraussichtlich können die notwendigen Gesetzesgrundlagen realisiert werden für eine schrittweise Einführung des Konzepts ab 2019.

Arbeitgebende im Gespräch 2017

Zukunft – Schicksal oder Chance?

Am 16. Mai trafen sich 200 Arbeitgebende und Personalverantwortliche auf Schloss Lenzburg. Das AWA hatte zum Forum «Arbeitgebende im Gespräch» eingeladen. Thema des Abends: Nichts weniger als die Zukunft.



Regierungsrat Dr. Urs Hofmann wünscht sich in der Zukunft Arbeit für alle.



Dr. Andreas Walker, Zukunftsforscher: «Die Schweizer blicken eher kritisch in die Zukunft.»



V.l.n.r.: Walter Vogt, Prof. Margrit Stamm, Marianne Binder-Keller, Grossrätin, Karin Bertschi, Unternehmerin, und Dr. Andreas Walker.



Der grosse Rittersaal war gut besucht.

Auf Schloss Lenzburg begrüsst Amtsleiter Thomas Buchmann und Regierungsrat Dr. Urs Hofmann die Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen. Jedes Jahr lädt das Amt für Wirtschaft und Arbeit Arbeitgebende ein, die mit den RAV zusammenarbeiten. Nach einem kurzweiligen Referat von Dr. Andreas Walker, Zukunftsforscher aus Basel, folgte die Podiumsdiskussion mit Professorin Margrit Stamm, Karin Bertschi, Recycling-Unternehmerin, und Marianne Binder-Keller, CVP-Grossrätin. Andreas Walker betonte, wie wichtig die Einstellung einer Gesellschaft zur Zukunft ist. Diese sei in der Schweiz kulturell viel negativer

geprägt als etwa in den USA. Die Podiumsteilnehmerinnen sahen vor allem Chancen in der Zukunft, sei es als Übergangspromis, die im Leben sehr viele Rollen und Berufe ausüben werden (Stamm), oder bezüglich Mitbestimmung in der direkten Demokratie (Binder) oder Mitbestimmung im Unternehmen (Bertschi). Erziehungswissenschaftlerin Stamm betonte, wie wichtig es sei, den Kindern nicht alles abzunehmen, sondern sie auch mal scheitern zu lassen, damit sie ihre Zukunft selbstständig meistern können. Die unmittelbare Zukunft fand mit einem stimmigen Apéro im Schlossgarten statt (siehe Seite 16).



Wie Verena Schön Versicherte mit Einschränkungen unterstützt

«Wir vernetzen, koordinieren und begleiten»

Ein Tag im Leben von Verena Schön, seit 15 Jahren Case Manager im RAV Baden

«Früher wurden psychisch Beeinträchtigte im Betrieb häufig noch mitgetragen, heute werden sie zunehmend entlassen. Psychisch wie auch körperlich beeinträchtigte Personen sollen wieder einen angepassten, ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz finden. Dafür setze ich mich als Case Manager ein, und die Arbeit macht mir nach wie vor Freude – seit mittlerweile 15 Jahren. Mein Arbeitstag beginnt erst so um halb neun, denn häufig arbeite ich abends bis nach 19 Uhr. Am Abend sind die Klienten und die Fallbeteiligten meist besser erreichbar. Eigentlich habe ich zwei Jobs – Personalberaterin und Case Manager. Ich arbeite 60 Prozent fürs Case Management. Diese Aufgabe braucht viel Engagement und hohe Flexibilität, Einfühlungsvermögen, gutes Wissen über die Sozialversicherungen, ein gutes Netzwerk, Grundwissen über Erkrankungen und wie man damit umgeht, sowie stetiges Dazulernen; regelmässig besuche ich Vorträge und nehme an Veranstaltungen teil, auch privat. Im RAV Baden sind wir zwei Case Manager, Jörg Kröni und ich. Die Stelle ist anspruchsvoll und sehr zeitaufwendig. Schwere und komplexe Fälle nehmen von Jahr für Jahr zu, auch bei den «normalen» Personalberatenden. Diese brauchen daher vermehrt Unterstützung durch uns Case Manager.

«Schwere und komplexe Fälle nehmen zu.»

Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) vertrete ich die Klienten, koordiniere die Leistungen aller Beteiligten, Versicherungen und Institutionen. In den meisten Fällen versuchen wir bilateral die nötige Unterstützung zu bieten und Lösungen zu finden. Ab und zu sitzen wir aber auch am «runden Tisch» mit einem Klienten und den Fallbeteiligten zusammen, etwa für eine Standortbestimmung und um das weitere Vorgehen zu besprechen. Gerade heute Nachmittag haben wir eine IIZ-Sitzung. Nicht selten nehmen fünf bis acht Personen daran teil. Neben



Verena Schön, Case Manager RAV Baden: «Ich setze mich dafür ein, dass psychisch und körperlich beeinträchtigte Personen wieder Arbeit finden.»

dem Klienten sind dies Vertreter von Versicherungen wie IV-, Unfall-, Krankentaggeld-Versicherungen, ab und zu ist ein Psychiater oder Anwalt dabei oder auch eine Vertretung von Pro Infirmis oder dem Sozialdienst.

Ziel unserer Arbeit ist die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Beispielsweise verleiten gewisse psychische Erkrankungen die Klienten dazu, auf ihre Medikamente zu verzichten. In der Folge tritt das Krankheitsbild ungefiltert zu Tage. In einer solchen Phase ist ein Klient gar nicht im ersten Arbeitsmarkt vermittelbar. Es geht also zunächst darum, den Klienten so zu begleiten und zu stabilisieren, dass er seine Medikamente wieder regelmässig einnimmt und seine Arbeitsmarktfähigkeit zurückerlangen oder steigern kann. Dies geschieht unter anderem mit arbeitsmarktlichen Massnahmen (z.B. in Beschäftigungsprogrammen). IV und RAV koordinieren diese Massnahmen mit dem Ziel, für den Klienten einen angepassten Arbeitsplatz zu finden. Es ist zwar eine fordernde Tätigkeit, aber wenn ich abends in den Spiegel schaue, kann ich sagen: ‚Doch, ich mache einen guten Job und ich mache ihn gerne!‘»

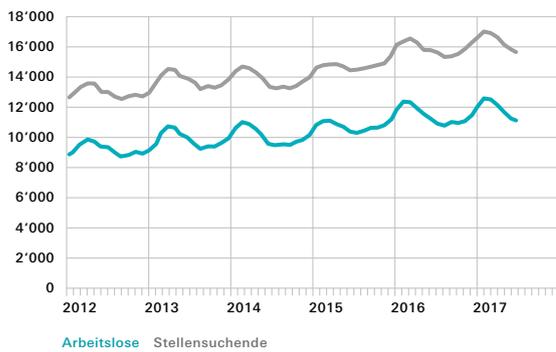
Aufgezeichnet von Ruth Merz, Personalberaterin RAV Suhr

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

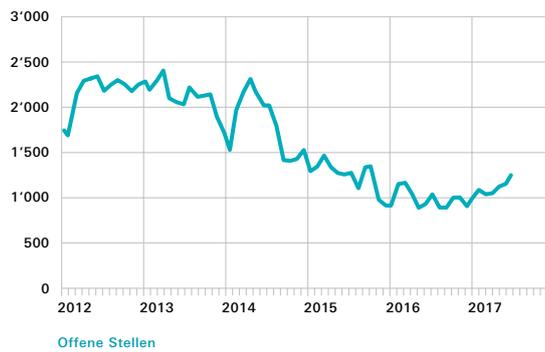
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2017 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum April 2017 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

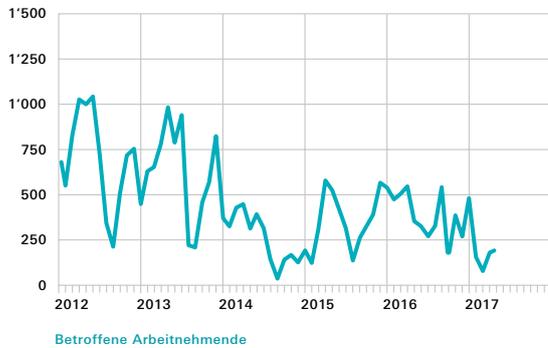
Arbeitslose im Kanton Aargau



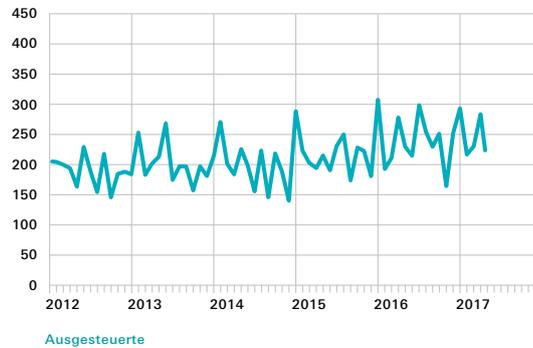
Offene Stellen im Kanton Aargau



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 April 2017 nachgetragen.

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

© 2017 Kanton Aargau