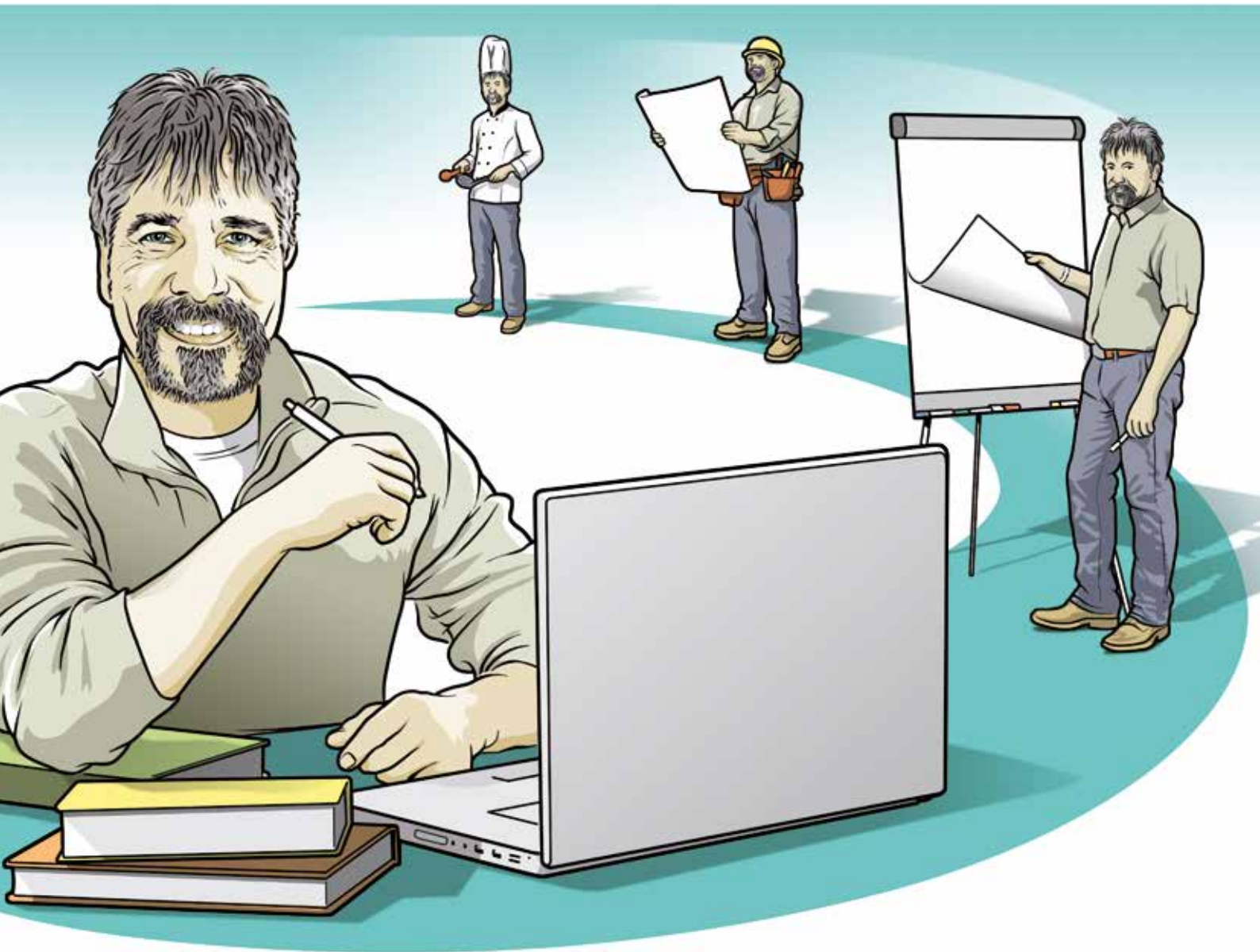


Arbeitswelt Aargau



Ein Leben – mehrere Berufe Weshalb Menschen den Beruf wechseln

- 04 Zurück ins Glück – Wege aus der Unzufriedenheit im Job
- 08 Sich selbst wirkungsvoll führen
- 10 Das mittlere Lebensalter: Im Sandwich eingeklemmt

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

Illustration von Bruno Muff

Bildnachweise

Seite 4: © ask!; Seite 6/14: © AWA; Seite 9: © Anita Graf; Seite 10: © Ruben Wyttenbach; Seite 12: © Daniela Oehrl; Seite 13: © fotolia.de; Seite 15,16: © Peter Brander, AWA; Seite 17: © Brigitte Basler

Editorial



In der Berufsbiographie vieler Menschen sind heute nicht nur Stellenwechsel sondern auch Berufswechsel eher die Regel als die Ausnahme. Manche wechseln auch zwischen Anstellung und Selbstständigkeit hin und her oder haben zur gleichen Zeit mehrere Jobs und führen auch noch ein eigenes Business. Von der lebenslangen Anstellung haben wir uns schon vor einiger Zeit verabschiedet. Langsam müssen wir uns auch von der Vorstellung trennen, dass stabile Anstellungen der Normalfall sind. Viel eher erscheinen diese als eine Anomalie des zu Ende gehenden Industriezeitalters. In Zukunft «normal» werden wahrscheinlich parallele Anstellungen auf Zeit sein.

Was auch immer normal ist heute und in Zukunft: Sicher ist, dass gute Ausbildungen und aktualisierte Weiterbildungen überlebensnotwendig sind. Sicher ist auch, dass die Vielfalt von individueller Erwerbsarbeit stark zunehmen wird. Daher ist es dringend notwendig, dass zum Beispiel der Zugang zu Bildung möglichst einfach gestaltet wird oder dass Vorsorgemodelle oder Regelungen zur Arbeitszeit überarbeitet werden, damit adäquate rechtliche Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen der Arbeitswelt Aargau.

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Wege aus der Unzufriedenheit im Job

Zurück ins Glück

Viele Leute stellen im Lauf ihres Berufslebens irgendwann fest, dass sie lieber etwas anderes machen möchten. Soll man dem Wunsch nachgeben oder ist das Risiko eines Wechsels zu hoch?



Die Berufs- und Laufbahnberaterin Susanne Mauerhofer erklärt im Info-Zentrum von ask! in Aarau mögliche Wege, um den Beruf zu wechseln.

«Ich schmeiss alles hin und werde Prinzessin», lautet ein beliebter Spruch. Auch wenn das Wunschziel nicht unbedingt Prinzessin ist: Viele Leute haben irgendwann einmal Lust, den Beruf hinzuschmeissen und nochmals ganz neu zu beginnen. Soll man dieser Versuchung nachgeben? Andere wiederum sind gezwungen – zum Beispiel durch einen Stellenabbau –, nochmals etwas Neues anzufangen. Doch: Ist es überhaupt möglich einen Richtungswechsel zu vollziehen, wenn man lange Jahre auf demselben Beruf gearbeitet hat?

Die Antwort ist klar: Je nach dem! «Wichtig ist, zuerst zu ergründen, woher der Wunsch kommt, den Beruf zu wechseln. Ist es wirklich der Beruf an sich oder gibt es andere Gründe?», erklärt Susanne Mauerhofer, Berufs- und Laufbahnberaterin bei den ask! – Beratungsdiensten für Ausbildung und Beruf Aargau. «Oft stellt sich heraus, dass nicht der Beruf

das Problem ist, sondern Vorgesetzte oder Mitarbeitende die wahre Ursache sind», führt die erfahrene Laufbahnberaterin aus. In solchen Fällen kann ein normaler Stellenwechsel oder eine interne Versetzung das Wohlbefinden wieder herstellen.

Wechsel ist nicht gleich Wechsel

Grundsätzlich gibt es drei mögliche Arten für einen beruflichen Wechsel. Beim Stellenwechsel tritt man eine neue Stelle an, in der man dieselbe Tätigkeit in einem ähnlichen Umfeld wie vorher ausübt. Wenn zum Beispiel ein Detailhandelsfachmann von einem Lebensmittelgeschäft in ein anderes wechselt. Gefällt ihm die Tätigkeit im Detailhandel nach wie vor, möchte er sich aber nicht mehr mit Lebensmitteln beschäftigen, kommt ein Branchenwechsel in Frage, zum Beispiel zur Unterhaltungselektronik, wo er dieselbe Funktion wie vorher ausübt. Die dritte und umfassendste Wechselmöglichkeit ist der Berufs-

wechsel. Hier werden die Branche und die Funktion gewechselt. Im aktuellen Beispiel wäre das, wenn der Detailhandelsfachmann in die Landwirtschaft einsteigen und einen Bauernhof übernehmen oder als Chauffeur im Transportgewerbe arbeiten würde. Im Verlauf des Arbeitslebens mehrmals die Stelle zu wechseln ist heute normal.

Ein Berufswechsel ist fast immer mit finanziellen Einbussen verbunden.

Der Berufswechsel hingegen ist seltener und aufwändiger. «Mit steigendem Alter nimmt die Erfolgsaussicht auf einen erfolgreichen Berufswechsel ab», weiss Mauerhofer. Ein Berufswechsel ist fast immer mit finanziellen Einbussen verbunden, da man mangels Erfahrung mit einem Einstiegslohn beginnt und meistens zusätzliche Ausgaben in Form von Ausbildungen nötig sind. «Mit 25 Jahren kann man eher den Gürtel für ein paar Jahre enger schnallen als jemand mit 50 Jahren.» So erlebt Mauerhofer oft, wie ältere Personen während der Laufbahnberatung erkennen, dass eine komplette Neuorientierung nicht realistisch ist.

Mit Mikroveränderungen Grosses bewirken

Doch das heisst nicht, dass diese Personen in einer unbefriedigenden Lage bis zur Pensionierung ausharren müssen. «Es braucht nicht immer einen kompletten Wechsel, um wieder glücklich zu werden», erklärt Susanne Mauerhofer. Oft kommt man mit sogenannten Mikroveränderungen zum selben Ziel. Die Mitarbeit in einem neuen Projekt, ein betriebsinterner Wechsel oder das Abtauschen von Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams können schon viel zur Arbeitszufriedenheit beitragen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, das Pensum zu reduzieren und sich mit einer Teilselbstständigkeit ein zweites Standbein aufzubauen.

Auch Weiterbildungen und Fachkurse können bereits viel zu einer positiven Veränderung beitragen. Hier gilt ganz besonders: Wer sich regelmässig weiterbildet und weiterentwickelt, behält in der Regel auch die Freude an der Arbeit und ist, wenn der Druck zum Stellenwechsel von aussen kommt, eher in der Lage eine neue Stelle zu finden.

Das Bildungssystem bietet viele Wege

Das schweizerische Bildungssystem ist durchlässig und bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten und Wegen. Grundsätzlich gilt: Wer einen Abschluss der Sekundarstufe zwei (Lehrabschluss, Maturität) hat, kann auf diesem aufbauen und zum Beispiel eine verkürzte Lehre, eine weiterführende Ausbildung oder ein Studium beginnen. Wichtig ist jedoch, dass neben der theoretischen Machbarkeit alle Rahmenbedingungen geklärt werden. «Warum will jemand diesen Wechsel machen? Was meint das Umfeld dazu? Wie sieht der Stellenmarkt im neuen Wunschberuf aus? Solche Fragen müssen vor einem Berufswechsel geklärt werden», sagt Mauerhofer. Steht die Familie den Zukunftsplänen kritisch gegenüber, kann das schon ausreichen, dass die Chance zur Zielerreichung schwindet. Ebenso wichtig ist, sich intensiv mit dem Wunschberuf auseinanderzusetzen und sich von Idealvorstellungen zu lösen.

Man muss sich intensiv mit dem Wunschberuf auseinandersetzen.

Vom Bürogummi zum Naturburschen

Ein typisches Beispiel sind Personen, die aus dem Büroalltag entfliehen und in einen Naturberuf wechseln möchten, weiss Susanne Mauerhofer aus ihren Beratungen. Wer realisiert, dass ein Forstwart auch bei Wind und Wetter im Wald unterwegs ist oder ein Landwirtschaftsbetrieb sich nicht an Bürozeiten orientiert, überlegt sich den Wechsel vielleicht noch einmal. Doch wer sich seriös und intensiv mit seinem Wunschberuf auseinandersetzt, alle Pro und Contras gegeneinander abwägt und sich auch über den Weg zum neuen Beruf im Klaren ist, der hat gute Chancen den Wechsel erfolgreich zu meistern.

Erfolgreicher Berufs- und Branchenwechsel

Vom Zahntechniker zum Schulleiter

Viele Jahre kann ein Beruf für jemanden stimmen, dann ist die Zeit reif für etwas Neues. So war es bei Jürg Baur aus Brugg.

Nach 14 Jahren als Zahntechniker hatte Jürg Baur genug. Lange Zeit liebte er seinen Beruf, fertigte Zahnersatzteile, Teilprothesen oder einzelne Zähne an, in feinsten Handarbeit, oft unter grossem Zeitdruck. «Zahntechnik ist die perfekte Kombination aus Handwerk, Medizin und Kreativität», sagt er. Er brachte es bis zum Geschäftsführer eines Fachlabors für Kieferorthopädie in Neuenburg. Der Druck setzte ihm aber immer mehr zu, der soziale Austausch und das Kommunikative fehlten ihm.

Neustart mit junger Familie

Schon immer war Jürg Baur gern mit Kindern zusammen. In seiner Jugend hatte er sich als Jungwacht-Leiter engagiert. Anfang der 90-er Jahre herrschte Lehrermangel, eine dreijährige Ausbildung für Quereinsteigende wurde angeboten. Damals war er Anfangs 30 und hatte zwei kleine Kinder. Als Jürg Baur sich entschied, die Ausbildung zum Primarlehrer zu machen, hatte er den Berufswunsch Sportlehrer im Hinterkopf. Seine Frau unterstützte ihn beim Berufswechsel, obwohl drei entbehrungsreiche Jahre mit wenig Geld und viel Stress folgten. Kein Verständnis hatte seine Mutter: Weshalb nur gab er seine Kaderstelle als Zahntechniker für den Lehrerberuf auf?

Viel Arbeit – viel Zufriedenheit

Jürg Baur erhielt ein Darlehen für die dreijährige Studienzzeit, das er später zurückzahlte. Die Zeit an der Pädagogischen Lehranstalt in Zofingen ist ihm in guter Erinnerung geblieben. 160 Quereinsteigende hatten alle ihren Beruf aufgegeben und waren hochmotiviert. «Wir waren wissbegierig, konzentriert und zielstrebig und eine Herausforderung für die Dozenten.» Die erste Stelle nach seiner Ausbildung führte Jürg Baur in den Kappelerhof nach Baden. Dort begeisterte er die Kinder der dritten bis fünften Klasse mit seinem praxisorientierten Unterricht. Er gab den Kindern viel, bekam aber auch viel von ihnen zurück.



Jürg Baur: «Mir fehlte als Zahntechniker der Austausch mit anderen.»

Branchenwechsel in die Psychiatrie und zurück

Nach der Leitung einer kleinen Gesamtschule in Stilli war er Schulleiter in Niederrohrdorf und Rüfenach: «Ich konnte einen Schritt weitergehen und Führungsverantwortung übernehmen», sagt er. Nach vier Jahren als Schulleiter packte er die Chance, in einem ganz anderen Umfeld eine Schule zu leiten. Er wechselte zu den Psychiatrischen Diensten nach Windisch, wo er in Königsfelden für die Tagesklinik für Kinder und Jugendliche verantwortlich war. «Vieles war nicht planbar. Ich konnte als Schul- und Tagesklinikleiter während neun Jahren in einer für mich ganz fremden Branche etwas Neues und Tolles aufbauen», blickt er zurück. Seit einem Jahr leitet der 58-Jährige die Schule in Lupfig – von der Kindergarten- bis zur Oberstufe. Von der Psychiatrie habe er mitgenommen, bei der Arbeit das Positive zu stärken und nicht auf Defizite zu fokussieren. Und, wird er nochmals etwas Neues wagen? «Nein, das denke ich nicht», sagt er schmunzelnd, «ich habe genug neue Herausforderungen als Grossrat und beim Unterrichten an der Pädagogischen Hochschule in Brugg.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA
(früherer Beruf: Redaktorin, Soziologin)

Tipps für den Neustart

So bereiten Sie sich auf einen Wechsel vor

Wer sich beruflich neu orientieren möchte, sollte sich Zeit nehmen und inne halten. Und sich vor allem mit der eigenen Person, dem Arbeitsmarkt und Bildungsangeboten auseinandersetzen.

Kompetenzenprofil

Sie wissen, was Sie zu bieten haben: Ihre Flexibilität haben Sie schon öfters bewiesen und Sie können das belegen. Ihre Stärken sind Ihnen bekannt und bewusst. Sie notieren konkrete Beispiele, wenn Ihnen etwas gut gelingt bei der Arbeit, und Sie sammeln Belege dafür. Sie verfügen über ein aktuelles Zwischenzeugnis.

Standortbestimmung

Sie wissen, was auf dem Stellenmarkt gefragt ist: Ihr Fachwissen ist überprüft und bestätigt (z.B. indem Sie Stelleninserate anschauen und mit Ihren Kenntnissen vergleichen). Entwicklungstendenzen in Ihrem Beruf oder in Ihrer Branche behalten Sie im Auge. Erarbeiten Sie sich eine realistische Einschätzung, die Ihre Funktion, Ihre Branche, Ihren aktuellen Arbeitgeber und Ihre Persönlichkeit miteinbezieht.

Weiterbildung

Investieren Sie in «guten Zeiten» in die Weiterbildung. Solange Sie am bestehenden Arbeitsort geschätzt werden und gute Leistungen erbringen, sind dies auch gute Gründe, um Unterstützung für eine Weiterbildung zu erhalten.

Projektarbeit

Nutzen Sie jede Chance, um an Projekten mitzuarbeiten. Projektarbeit und andere zeitlich beschränkte Arbeitsverhältnisse werden in den nächsten Jahren laufend zunehmen. Damit umgehen zu können, gehört zu den Kernkompetenzen der zukünftigen Arbeitswelt. Flexibilität wird heute häufig höher gewichtet als Erfahrung.

Persönliches Netzwerk

Der sogenannte verdeckte Arbeitsmarkt, also Stellen, die nirgends offiziell ausgeschrieben werden, ist sehr gross. Das persönliche Netzwerk wird deshalb immer

wichtiger: Nur so erfahren Sie von nicht ausgeschriebenen offenen Stellen und können sich direkt bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber melden. Dazu sind Profile bei Xing oder LinkedIn sehr hilfreich, je nach Branche fast schon zwingend. Ihr Auftritt in der digitalen Welt ist eine Visitenkarte, die zählt.

Bewerbungsunterlagen

Wann haben Sie sich das letzte Mal beworben? Wer die heutigen Gepflogenheiten beim Aufbereiten von Bewerbungsunterlagen nicht kennt, fällt aus dem Rennen, bevor es angefangen hat. Halten Sie Ihren Lebenslauf aktuell, inklusive neues Profifoto. Digitalisieren Sie Ihre Zwischen- und Schlusszeugnisse. Beim Bewerbungs- oder Motivationsschreiben sind zwei Dinge wichtig: Schreiben Sie, was Sie dem Unternehmen zu bieten haben (und nicht was Sie von ihm wollen), und halten Sie sich kurz.

Was für die «normale» Stellensuche gilt, ist für einen Berufswechsel doppelt wahr: Die Auseinandersetzung mit sich selber, dem Arbeitsmarkt und den Bildungsangeboten ist intensiv und benötigt Zeit und Energie. Lassen Sie sich bei Bedarf professionell unterstützen.

Angebote von ask!

Die «ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau» sind die offizielle Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Aargau. ask! bietet verschiedene Formen der Unterstützung an:

- Laufbahnberatung
- Laufbahncoaching
- Arbeitsbuch oder Kurs «Beruflich nochmals durchstarten»

Weitere Informationen: www.bdag.ch

Zusammengestellt von Susanna Häberlin,

Mitglied der Geschäftsleitung (früherer Beruf: Journalistin)

Die Anforderungen des Arbeitsmarktes meistern

Sich selbst wirkungsvoll führen

Wer den Anschluss nicht verpassen will, muss heute flexibel und arbeitsmarktfähig bleiben – und gut mit seinen Kräften haushalten können. Dabei hilft Selbstmanagement-Kompetenz.

«Selbstmanagement-Kompetenz umfasst die Bereitschaft und die Fähigkeit von Menschen, ihr Leben selbstverantwortlich zu steuern und so zu gestalten, dass Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Wohlbefinden und Balance gefördert und langfristig erhalten werden.»

Mitarbeitende und Führungskräfte sind heute mehr denn je gefordert, ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu reflektieren, kontinuierlich zu fördern und langfristig zu erhalten. Es gilt arbeitsmarktfähig zu bleiben, indem sie sich weiterbilden und ihre Qualifikationen erweitern. Wer ausserdem mit seinen Ressourcen gut haushalten kann, schafft es besser, die oft hohen Anforderungen des Arbeits- und Privatlebens auszubalancieren. Eine Tätigkeit auszuüben, in der die eigenen Stärken zum Tragen kommen und die Wertschätzung ermöglicht, ist dabei ein entscheidender Einfluss- und Erfolgsfaktor.

Das Modell der Selbstmanagement-Kompetenz bietet einen hilfreichen Orientierungsrahmen, um bei einer persönlichen Standortbestimmung zentrale Handlungsfelder zu erkennen und auf dieser Basis gezielt neue Selbstmanagement-Strategien zu entwickeln. Die drei Bausteine Selbstverantwortung, Selbsterkenntnis und Selbstentwicklung bilden das dynamische Kernmodell. Sie sind der Motor für innere Erkenntnis- und Entwicklungsprozesse.

Reflektieren und Handeln

Die klare Unterscheidung zwischen der Reflexions-ebene und der Handlungsebene ist ein wesentlicher Aspekt des Modells. Geht es darum, mehr Erkenntnisse zu gewinnen, oder hapert es bei der Umsetzung? Menschen wissen in der Regel, bezogen auf ihr persönliches Selbstmanagement, recht genau, worauf sie achten sollten, beziehungsweise was wichtig zu verändern wäre. In Seminaren und Coa-

chings zeigt sich jedoch immer wieder, dass für ein wirkungsvolles Selbstmanagement der Schritt vom Wissen zum Tun besonders herausfordernd ist.

Der Schritt vom Wissen zum Tun ist besonders herausfordernd.

Wichtig im Prozess ist klar zu unterscheiden, ob noch Zeit für Reflexion und Klärung eingesetzt werden sollte (z.B. um genaue Vorstellungen zu entwickeln, was man will und wie man es will) oder ob es in erster Linie darum geht, handlungswirksame Ziele zu definieren. Diese müssen sorgfältig überprüft werden. Ist die innere Motivation ausreichend vorhanden und sind die Ziele realisierbar? Dies ist so wichtig, weil Erfolg, das heisst erreichte Ziele, eine wesentliche Basis für Selbstwirksamkeit sowie eine gelingende Gestaltung der eigenen Berufslaufbahn ist.

Selbstentwicklung als Motor für die Gestaltung

Selbstmanagement-Kompetenz, bezogen auf den Baustein «Selbstentwicklung», bedeutet, dass Menschen fähig und bereit sind, zu lernen, zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Sie haben lebenslanges Lernen als Prinzip verinnerlicht. Sie sind in der Lage, Bedürfnisse und persönliche Entwicklungsziele in Handlungen zu überführen und so das Leben in die Richtung zu steuern, die dem entspricht, was sie erreichen möchten. Sie können sich von Zielen und Ansprüchen lösen, die unerreichbar geworden sind, und sind flexibel in Bezug auf ihre Lebensgestaltung. Sie ergreifen Handlungsspielräume, probieren neue Verhaltensweisen aus und gehen auch Risiken ein, um das Leben so zu gestalten, dass es mit den eigenen Bedürfnissen, Zielen, Werten und Grenzen in Einklang ist.

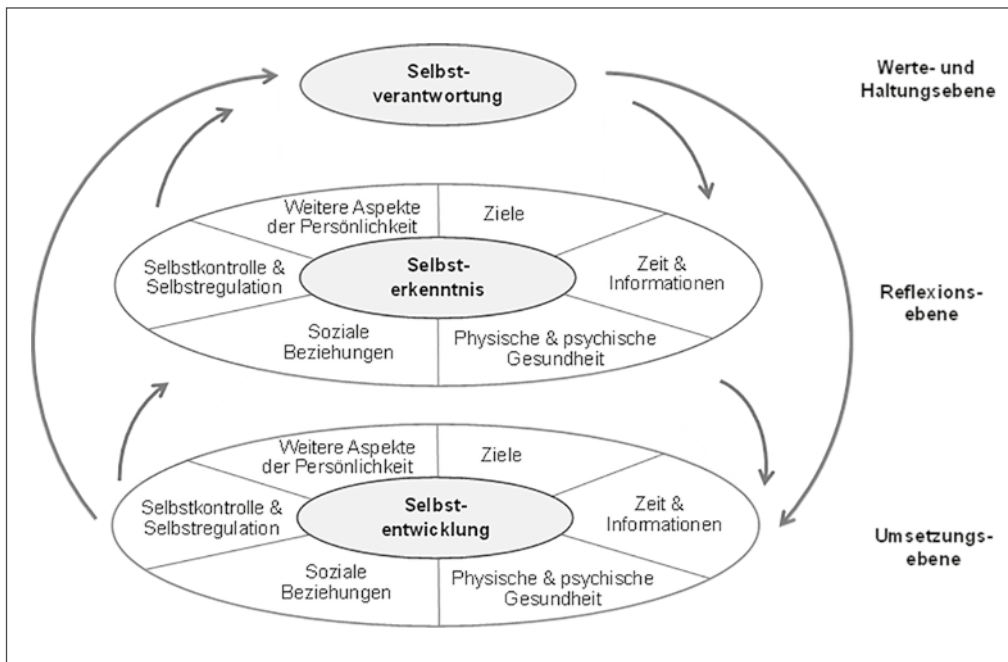


Abbildung 1:
Modell der Selbstmanagement-Kompetenz
(Graf 2012)

Das Leben aktiv gestalten

Selbstenwicklung zeigt sich darin, dass Menschen ihre Zukunft aktiv gestalten. Sie steuern ihre berufliche Laufbahn selbstverantwortlich, sodass vorhandene Kompetenzen und Stärken genutzt werden und Erfolg im Berufsleben ermöglicht wird. Die Instabilität der Arbeitsplätze in vielen Branchen führt dazu, dass der erlernte Beruf nicht mehr ein ganzes Leben lang trägt.

Erlernete Berufe können verschwinden.

Damit sind nicht selten berufliche Um- oder Neuorientierungen verbunden. Hier zeigt sich die Bedeutung des lebenslangen Lernens. Es braucht die Bereitschaft, sich über den gesamten Lebenslauf hinweg kontinuierlich weiterzuentwickeln, neue Herausforderungen zu suchen und anzunehmen. Es geht darum, die Komfortzone zu verlassen und auch gewisse Risiken einzugehen, beispielsweise den Tätigkeitsbereich zu wechseln. Wichtiger als das Streben nach Arbeitsplatzsicherheit sollte es heutzutage sein, die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen kontinuierlich und gezielt zu erweitern, damit sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. So wird eine wichtige Basis gelegt, um die eigene Leistungsfähigkeit über den gesamten Lebenslauf hinweg zu erhalten.

Einige Reflexionsfragen zur Selbstenwicklung:

- Lebe ich das Prinzip des lebenslangen Lernens?
Wie zeigt sich dies konkret?
- Wie verändert sich das Arbeitsfeld, in dem ich tätig bin, in den nächsten Jahren? In welchen Bereichen sollte ich mich weiterqualifizieren, um meine Arbeitsmarktfähigkeit bestmöglich zu sichern?
- Was würde ich im Leben noch gerne lernen, erfahren, wissen, tun?

Anita Graf

Literatur: Graf, Anita: Selbstmanagement-Kompetenz in Unternehmen nachhaltig sichern. Wiesbaden 2012 (zweite Auflage erscheint im Frühjahr 2018)

Zur Autorin



Prof. Dr. Anita Graf ist Dozentin für Human Resource Management am Institut für Personalmanagement und Organisation, Hochschule für Wirtschaft FHNW, Olten. Die Hochschule für Wirtschaft FHNW bietet einen Zertifikatskurs an, der Menschen dabei unterstützt, sich selbst und andere wirkungsvoll zu führen (CAS Selbstmanagement-Kompetenz stärken).

Das mittlere Lebensalter

Im Sandwich eingeklemmt

In der Lebensmitte ziehen viele Menschen Zwischenbilanz und orientieren sich neu. Pasqualina Perrig-Chiello, emeritierte Psychologieprofessorin der Universität Bern, gibt im Interview Auskunft über die krisenanfällige und spannende Zeit.



Pasqualina Perrig-Chiello: «Nullpunkte sind radikal, sie bergen aber immer die Chance zum Neubeginn.»

Arbeitswelt Aargau: Menschen in der Mitte des Lebens seien am unzufriedensten, haben Studien auf der ganzen Welt ergeben. Ist es für Sie nicht frustrierend, diese Zeitspanne zu erforschen?

Pasqualina Perrig-Chiello: Ganz im Gegenteil, je mehr wir über diese Zeit wissen, desto besser. Es gibt natürlich auch in dieser Zeitspanne sehr zufriedene Menschen. Aber tendenziell befinden sich viele in den mittleren Jahren von 40 bis 50 Jahren auf einer Talfahrt. Interessant ist, dass jene, die diese Zeit besser bewältigen, auch im hohen Alter zufriedener und gesünder sind. Die mittleren Lebensjahre sind also eine sehr prägende und wichtige Zeit.

Die Mitte des Lebens ist bei vielen Menschen von Umbrüchen geprägt, sei es beruflich oder privat. Weshalb?

In dieser Zeit sind die Anforderungen oft sehr hoch. Viele leiden an chronischem Stress aufgrund der ver-

schiedenen Rollen in Familie, Beruf und Gesellschaft. Zudem befinden sich die Leute häufig in einer Sandwichsituation, konfrontiert mit Anforderungen der Kinder und der zunehmend hilfsbedürftigen Eltern, zwischen Beruf und Familie. Es ist eine dichte Zeit, in der viele auf dem Zenit ihres Lebens stehen, viel Einfluss und Verantwortung haben. Was allerdings den meisten Menschen in dieser Phase fehlt, ist Zeit für sich selbst.

Was für Umbrüche sind häufig?

Partnerschaften gehen auseinander: Ende 40 lassen sich Schweizerinnen und Schweizer am häufigsten scheiden. Neue Berufswege werden ins Auge gefasst. Aber auch Krankheiten wie Burnout treten in dieser Zeit häufiger auf. Frauen sind davon übrigens stärker betroffen als Männer. Sie brechen aber seltener aus ihrem gewohnten Leben aus als Männer, wahrscheinlich weil sie mehr in die Familie eingebun-

den sind. Die Männer reden in der Regel wenig über ihre Probleme bis es «chlöpft», sie schmeissen den Job hin oder brechen aus der Beziehung aus. Auch Depressionen und Suizide kommen in der mittleren Lebensphase am häufigsten vor.

Gibt es die sogenannte «Midlife Crisis» eigentlich?

Es gibt keine spezifische «Midlife Crisis». Wohl aber sind die mittleren Jahre eine krisenanfällige Zeit, in der viele Menschen sich Fragen stellen und neu orientieren. Das birgt zumeist Probleme, aber auch viele Entwicklungsmöglichkeiten. Was mir wichtig ist festzuhalten: Die meisten Menschen gehen gestärkt aus dieser Phase.

«Wer alles kontrollieren will, ist krisenanfälliger.»

Wer kann am schlechtesten mit Krisensituationen in der Lebensmitte umgehen?

Unsere Untersuchungen zeigen, dass Menschen, die alles stark kontrollieren wollen und Angst vor Veränderungen haben, krisenanfälliger sind. Sie meiden Veränderungen, verharren im Sicherheitsmodus und werden daher von andern zum Wandel gezwungen. Wer offen und proaktiv ist, geht leichter durch schwierige Lebensphasen.

Was hilft beim Umgang mit typischen Problemen dieser Phase wie die Vereinbarkeit Beruf-Familie?

Einerseits kommt es auf gute Rahmenbedingungen an, etwa durch Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle. Begrüssenswert sind auch Beratungsangebote im Falle einer Pflegebedürftigkeit betagter Eltern, wie sie gewisse Konzerne für ihre Mitarbeitenden anbieten. Andererseits ist der Einzelnen gefordert. Denn in jeder Krise steckt die «Gnade des Nullpunkts». Nullpunkte sind radikal, sie bergen aber immer die Chance des Neubeginns. Offenheit für Neues, Standortbestimmungen aber auch Weiterbildungen helfen in schwierigen Zeiten. Dabei gilt aber auch: Hilfe holen ist ein Zeichen von Stärke.

«Ich will nicht nochmals zwanzig Jahre dasselbe machen», sagen sich viele um die 40 oder 50 und orientieren sich beruflich um. Was für Beispiele kennen Sie?

Häufig hörte ich in den Interviews: «Auch wenn die letzten 20 Jahre gut waren, möchte ich jetzt noch-

mals was Neues wagen». Wie etwa jener Arzt, der eines Tages einfach nicht mehr konnte und wollte. Er hatte genug von Krankheiten. Er – der passionierte Hobbykoch – übernahm ein Restaurant und kümmerte sich fortan mit feinem Wein und Essen um seine Gäste. Manch einer wird jedoch von aussen dazu gezwungen, sich neu zu orientieren, etwa weil er den Job verliert. Das ist schwieriger.

Welche Faktoren helfen dabei, sich neu zu orientieren?

Häufig ist das Gefühl «jetzt oder nie» die treibende Kraft. Wichtig ist es, inne zu halten, achtsam sich selbst gegenüber zu sein und proaktiv das eigene Schicksal in die Hand nehmen – wenn nötig mit professioneller Hilfe.

Wie wichtig ist dabei ein Ziel?

Es braucht eine Vision, aber auch klare Ziele. Dabei geht es darum, eigene Standards zu entwickeln, die handlungsleitend sind. Nicht was die anderen erwarten und denken ist entscheidend, sondern was man selber will und kann und was einem gut tut.

Wie war das bei Ihnen – gab es auch einen Wendepunkt in Ihrer Berufsbiografie?

Anfang 40 hatte ich einen Bandscheibenvorfall. In dieser Zwangspause wurde mir bewusst, dass ich eine Habilitation in Angriff nehmen sollte. Zuvor hatte ich an einer Fachhochschule doziert. Der Unterricht dort war für mich keine Herausforderung mehr. Zudem konnte ich mich selbst nicht mehr hören, wie ich mich immer wieder darüber beklagte, dass es zu wenige Universitätsprofessorinnen gibt. Sobald ich wieder fit war, habe ich mit der Habilitation begonnen und die Weichen in meinem Leben neu gestellt.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Pasqualina Perrig-Chiello ist emeritierte Professorin des Instituts für Psychologie der Universität Bern. Schwerpunkte ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit sind Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, Generationenbeziehungen und Gesundheit. Sie lebt in Basel, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne.

Kein 08/15-Lebenslauf

Die Netzwerkerin

Daniela Oehrli hat Berufe und Branchen gewechselt, neues ausprobiert und gewagt. Als agogische Leiterin in einer Stiftung für Menschen mit Beeinträchtigungen und in der Freiwilligenarbeit kann sie nun all das Gelernte nutzen.

Neugier ist ihr stärkster Antrieb. Daniela Oehrli wollte immer Neues dazu lernen und einen Schritt weitergehen. «Dort wo es Mut braucht, ist es für mich am spannendsten», sagt sie. Deshalb arbeitete die ehemalige Badener Stadträtin bereits als stellvertretende Jugendherbergsleiterin, Sozialpädagogin, Kellnerin, Ledernäherin, Jugendarbeiterin, Käseverkäuferin und Klassenassistentin. Seit drei Jahren arbeitet sie als agogische Leiterin in der St. Josef-Stiftung in Bremgarten, die geistig behinderten Menschen Bildung, geschützte Arbeitsplätze und Wohnmöglichkeiten bietet. «Ich nehme bei meinen Tätigkeiten oft die Vogelperspektive ein, um die Verbindungen des Ganzen zu sehen und ob man etwas anders oder besser machen kann», sagt die 58-Jährige. Das bringe ihr allerdings meist Mehrarbeit ein, sagt sie schmunzelnd. Sie will mitgestalten und hält sich beruflich auf dem Laufenden. Eben hat sie eine Weiterbildung zum Thema «Robotik und Behinderungen» besucht.

Traumjob Stadträtin

Daniela Oehrli wollte immer mit Menschen arbeiten, egal ob mit Jugendlichen oder Erwachsenen. «Der



Daniela Oehrli: «Ich überlege immer, was man verbessern könnte. Nur weil man etwas immer so gemacht hat, muss es nicht gut sein.»

Kontakt und Austausch mit anderen ist am wichtigsten für mich», sagt sie. Als Badener Stadträtin hatte sie mit unzähligen Menschen zu tun. Zuständig für Soziales und Gesundheit, kam sie in Kontakt mit Randständigen, alten Menschen, Baubehörden, der Immobilienbranche, Kirchen, Gemeinden, Kanton und Bund.

«Ich konnte viel bewirken.»

«Das war eine wahnsinnig spannende Zeit, ich konnte viel gestalten und zusammen im Team viel bewirken», erklärt sie. So hat sie das «Wohnen 16plus» für Auszubildende gegründet, für das ein Haus gekauft werden musste. Die Arbeit als Stadträtin hat ihr gut gefallen, doch zwölf Jahre waren genug. Das Mandat ist mit 40 bis 60 Prozent bezahlt, man arbeitet aber immer viel mehr mit all den Repräsentationsaufgaben. Sie hat viel mitgenommen aus jener Zeit. «Mittlerweile verfüge ich über ein grosses Netzwerk, das ich immer wieder anzapfen kann», erklärt sie. Das tut sie auch für Stellensuchende, die sie als freiwillige Mentorin bei «Tandem 50plus» begleitet (siehe S. 17).

Glück gehabt

In ihrer Karriere sind immer wieder neue Aufgaben auf sie zugekommen. Vieles war nicht geplant. Sie habe auch Glück gehabt, sagt sie. Als ihre zwei Töchter klein waren, konnte sie in Teilzeit das Ledernähhandwerk und den Käseverkauf in der Halde in Baden erlernen. «Das war nur möglich, weil ich nicht für das Familieneinkommen sorgen musste», ist sie sich bewusst. Da ihr Mann bei der SBB Schicht arbeitete, kümmerte er sich um die Mädchen, wenn sie arbeitete oder Weiterbildungen besuchte. Blickt Daniela Oehrli auf ihre Karriere zurück, so sagt sie: «Alle meine Jobs haben mich weitergebracht.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Unternehmen vernachlässigen laut Studie die Mitarbeiterentwicklung

Wer perfekt passt, kriegt die Stelle

Eine Befragung von 250 Schweizer Unternehmen zeigt: Arbeitgebende sind immer weniger bereit, Leute einzustellen, die vom Wunschprofil abweichen. Das macht es für Menschen, die den Beruf wechseln wollen, nicht einfach.

Schon bei der ersten Vorselektion müssen mindestens 80 Prozent der Anforderungskriterien erfüllt sein, damit man als Bewerberin oder Bewerber keine Absage erhält. Dies hat eine Befragung des Outplacement-Unternehmens «Von Rundstedt» ergeben. Das ist eine bittere Erkenntnis für jene, die gerne zwischen Branchen, Berufen oder Funktionen wechseln möchten oder über einen sehr unkonventionellen Lebenslauf verfügen.

Arbeitgebende wollen wenig investieren

Laut der Studie sind Arbeitgebende immer weniger bereit, in die Entwicklung ihrer Beschäftigten zu investieren. Den im Job erforderlichen Teil an Qualifikationen sollen neue Mitarbeitende lieber schon mitbringen. Arbeitgebende fürchten, die Mitarbeitenden bald wieder zu verlieren und scheuen deshalb die Weiterbildungskosten. Angesichts der Digitalisierung und des schnellen wirtschaftlichen Wandels stimmt dies nachdenklich. Wer sich beruflich umorientieren möchte oder muss, erhält so fast keine Chance, den Umstieg erfolgreich zu meistern. Dennoch wird der Fachkräftemangel die Unternehmen bis zu einem gewissen Grad dazu zwingen, sich zu öffnen und auch wieder mehr Geld in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu investieren.

Wie das Amt für Wirtschaft und Arbeit rekrutiert

Rico Jacomet, Personalleiter im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), kann die Ergebnisse der Studie nachvollziehen. Er sagt: «Wenn ich ein Traumossier erhalte, dass all meine Anforderungen erfüllt, dann fallen die anderen Bewerbungen raus.» Das AWA wolle die bestqualifizierteste Person für eine Stelle. Gerade viele kurze Anstellungen im Lebenslauf werden hinterfragt. «Es ist aber heutzutage weit verbreitet, dass Lebensläufe Brüche aufweisen, sie müssen einfach erklärt werden können», sagt Rico Jacomet.



Brüche im Lebenslauf müssen erklärt werden.

Wer Erfahrung in verschiedenen Berufen und Branchen aufweist, werde nicht negativ bewertet. Man muss laut Jacomet aber bereit sein, allfällige fachliche Lücken zu schliessen.

«Lebensläufe mit Brüchen sind heute weit verbreitet.»

Zunehmender Druck in Wirtschaft und Verwaltung

In der Wirtschaft und der Verwaltung hat der Druck zugenommen. Der Arbeitgeber Kanton Aargau muss permanent sparen und so muss Personal rekrutiert werden, das schnell die volle Leistung bringen kann.

Rückschlägen trotzen

Der Mann mit der Chamäleon-Haut

Liest man den Lebenslauf von Marcel Zielke, wird es einem fast Sturm im Kopf vor so vielen Berufen. In seinen 49 Jahren hat er unter anderem als Schalttafelbauer, Techniker, Kundendienstleiter, Ersatzteilverkäufer, Ausbilder und Bewerbungscoach gearbeitet.

Wo soll man anfangen, wenn man vom Berufsleben des Marcel Zielke aus Staufeu bei Lenzburg, Vater von drei Töchtern, Schnauzträger, Hobbyarchitekt, Harley Davidson-Liebhaber, erzählen möchte? Vielleicht ganz am Anfang bei seinem Berufswunsch. «Ich wollte Architekt werden und habe eine Lehrstelle als Tiefbauzeichner gesucht», sagt er. Das habe leider nicht geklappt, deshalb hat er eine Kochlehre begonnen. Am Kochen hat ihn die Kreativität gereizt. Nach kurzer Zeit und beeinflusst von falschen Freunden, wie er heute sagt, brach er die Lehre ab. Es folgten Jahre der Hilfs- und Temporärjobs auf dem Bau, im Lager, in der Produktion und als Hilfschauffeur.

Teleoperateur PTT und Techniker

«Mit 20 Jahren wollte ich etwas Richtiges lernen, da die Hilfsjobs schlecht bezahlt waren und ich eines Tages eine Familie gründen wollte», erklärt der 49-Jährige. Der ideale Beruf war für ihn «Teleoperateur PTT». Bilingue zu sein war dafür ein Muss. Er fiel zweimal durch den Französisch-Aufnahmetest. Die Personalverantwortlichen der PTT wollten Marcel Zielke aber unbedingt. Dieser suchte kurzerhand eine Wohnung in Lausanne und nahm für drei Monate eine Stelle an, um sein Französisch zu verbessern. Und es klappte. Er wurde Teleoperateur PTT. Auch in seinen folgenden Berufen als technischer Mitarbeiter und Kursleiter oder als Verkaufs- und Kundendienstleiter waren seine Sprachkenntnisse gefragt.

Auch im Liegen nicht aufgeben

«Zum Glück bin ich mit einer Chamäleonhaut gesegnet, ich kann mich schnell den unterschiedlichen beruflichen Anforderungen anpassen», sagt Marcel Zielke. Schnelle Farbwechsel waren in seinem Leben einige Male nötig. Mit 33 Jahren riss ihn ein Rücken Schaden aus dem Arbeitsleben. Eine schwierige Zeit folgte, er musste monatelang liegen. Wegen einer falschen Diagnose dauerte es lange, bis er seinen



Marcel Zielke: «Nach vier Jahren Erwerbsausfall schaffte ich den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.»

Rücken operieren lassen konnte. Sobald er gesundheitlich wieder auf den Beinen war, informierte er sich auf dem Berufsinformationszentrum und nahm die Erwachsenenbildner-Ausbildung in Angriff. Die IV unterstützte ihn zudem bei der Umschulung zum Kaufmann. Nach vier Jahren Erwerbsausfall schaffte er den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt als Ausbilder und Bewerbungscoach. Aufgeben und von einer IV-Rente leben, war für ihn nie eine Option. Seine Erfahrungen teilte er später als Bewerbungscoach mit Stellensuchenden: «Das kam gut an.»

Sprach- und Staplerkurse

Wo soll man mit der Geschichte aufhören, wenn man von Marcel Zielke erzählt? Natürlich im Jetzt: Seit ein paar Monaten arbeitet er beim Amt für Wirtschaft und Arbeit und ist verantwortlich für verschiedene Kurse für Stellensuchende, etwa Deutsch- oder Staplerkurse. «Hier kann ich mein Wissen und meine Erfahrung aus all meinen früheren Stellen einbringen.»

Zukunft des Pilotprojekts «Pforte Arbeitsmarkt»

Pforten für den ganzen Kanton

Der Verein «Pforte Arbeitsmarkt» hat am 21. September 2017 zum Anlass «zusammen arbeiten – zusammen leben» eingeladen. Zusammengespannt hat er dafür mit der HOMAG AG in Reinach und dem Gemeindeverband «aargauSüd».

Normalerweise verarbeitet die HOMAG AG in den Gewerberäumen in Reinach Tabak. Heute aber geht es hier vor allem um die Zukunft der «Pforte Arbeitsmarkt». Im Publikum sitzen Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Vertreterinnen und Vertreter aus den zehn Pfortegemeinden. Martin Zobrist, Geschäftsführer der HOMAG AG, lässt das Publikum gleich zu Beginn hinter die Kulissen des Betriebs blicken. Dieser beschäftigt rund 15 Mitarbeitende und beliefert Unternehmen im In- und Ausland mit verarbeitetem Tabak.

Zusammenspannen bringt Erfolg

Wie geht es nun aber weiter mit dem Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt»? Darüber informierten Pe-

ter Eberhard und Thomas Buchmann. Eberhard ist Vizepräsident des Vereins «Pforte Arbeitsmarkt» und Leiter der IV-Stelle der SVA Aargau. Buchmann ist Präsident des Vereins «Pforte Arbeitsmarkt» und Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA).

«Die «Pforte Arbeitsmarkt» ist dank dem Engagement der Unternehmen erfolgreich.»

Die «Pforte Arbeitsmarkt» wurde 2012 in Menziken eröffnet. IV-Stelle, Sozialdienste der zehn Pfortegemeinden und RAV arbeiten hier eng in der Arbeits-



Das Organisations- und Rednerteam: Von links nach rechts: Peter Eberhard, Vizepräsident Verein «Pforte Arbeitsmarkt», Eros Barp, Leiter «Pforte Arbeitsmarkt», Karin Hunziker, Projektleiterin «Pforte Regelbetrieb», Martin Zobrist, Geschäftsführer der HOMAG AG, Natalie Ammann, Projektleiterin «Zusammenleben aargauSüd», Thomas Buchmann, Präsident Pforte Arbeitsmarkt.



Martin Zobrist, Geschäftsführer der HOMAG AG, stellt den Betrieb vor.



Die Stimmung ist heiter inmitten von Tabakkisten.

marktintegration zusammen. Die «Pforte Arbeitsmarkt» ist nach wie vor ein Pionierprojekt in der Schweiz. «Wir sind stolz, dass diese einzigartige Arbeitsweise der sozialen Sicherungssysteme auch dank der guten Zusammenarbeit in der Region so positiv verläuft», erklärt Thomas Buchmann. Das Konzept sei erfolgreich aufgrund des grossen Engagements der Unternehmen und der guten Zusammenarbeit von Behörden und Institutionen. Sie gegenseitig zu unterstützen und offen neue Wege zu gehen, ermögliche gemeinsame Lösungen, die allen Beteiligten etwas bringen. Thomas Buchmann informiert, dass die «Pforte Arbeitsmarkt» bis 2019 im aktuellen Betrieb weiter laufe. Danach soll ein Kooperationskonzept zwischen dem AWA und der SVA den Pilotbetrieb ablösen und im ganzen Kanton etabliert werden.

Weitere Verbesserungen angestrebt

Bis dahin gibt es aber noch einiges zu tun. Laut Peter Eberhard sind die Abläufe weiter zu straffen, damit Stellensuchende schneller und unkomplizierter in den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Mehr ins Zentrum rücken sollen auch die Bedürfnisse der Unternehmen. Das Ziel der vertieften Zusammenarbeit im ganzen Kanton: Unternehmen haben nur eine einzige Ansprechperson für all ihre Anliegen. Sie erhalten unkompliziert Unterstützung etwa bei Fragen zum Arbeitsplatzverlust von erkrankten Mitarbeitenden oder bei Stellenbesetzungen. Mit den Gemeinden wird eine verbindliche Zusammenarbeit für die Aufgaben der Arbeitsintegration angestrebt. «Diese Idee», führt Peter Eberhard aus, «soll künftig im ganzen Kanton Aargau umgesetzt werden». Das entsprechende Konzept liegt vor, aktuell braucht es noch Lösungsvarian-

ten bezüglich Bundesrecht. Die Gesamtprojektleiter Thomas Buchmann und Peter Eberhard sind sich einig, dass man dank mehrerer Optionen eine Lösung für die schrittweise Umsetzung ab 2019 finden wird.

AWA und SVA Aargau betreten Neuland.

Mit der geplanten neuen Arbeitsteilung von zwei bundesrechtlichen Vollzugsorganen betreten das AWA und die SVA Aargau Neuland. Entsprechende Voraussetzungen müssen erst geschaffen werden, um diese im Sozialversicherungsbereich innovative Arbeitsweise im ganzen Kanton umzusetzen. Das Konzept ermöglicht auch eine verbesserte Kommunikation zwischen den Institutionen RAV, IV-Stelle, den Gemeinden/Sozialdiensten und den Unternehmen. In der Arbeitsintegration ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Zusammen geht's besser

Natalie Ammann, Leiterin der Bereiche Integration und Freiwilligenarbeit bei «Aargau Süd», berichtet in der Folge über die Ziele und Aktivitäten des regionalen Projekts «Impuls Zusammenleben AargauSüd». Sie schliesst damit den Bogen zum Veranstaltungsmotto «zusammen arbeiten – zusammen leben». Zum Schluss konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Betrieb der HOMAG AG besichtigen und sich beim Apéro austauschen. Die wichtigste Erkenntnis des Abends: Zusammen geht's einfach besser.

Freiwillige Mentoren und Mentorinnen unterstützen Stellensuchende über 50

«Ich bin eine professionelle Verkupplerin»

Ein Tag im Leben von Brigitte Basler, Programmleiterin von «Tandem 50plus»

«Stellensuchende über 50 Jahren mit passenden Mentorinnen oder Mentoren zusammenzubringen – das ist mein Job. Die Tandems sind vier Monate gemeinsam unterwegs mit dem Ziel, dass die stellensuchende Person eine Arbeit findet. Das gelingt glücklicherweise häufig. Meine Arbeit empfinde ich als sehr sinnstiftend, hier kann ich viel bewegen.

Ich führe an einem normalen Arbeitstag vor allem Gespräche. Etwa mit über 50-jährigen Stellensuchenden, die bei «Tandem 50plus» mitmachen möchten. Ich will herausfinden, wie sie ticken, wo genau sie Unterstützung brauchen und gebe ihnen Tipps für die Arbeitssuche. Mit interessierten Mentoren und Mentorinnen führe ich ebenfalls Kennenlerngespräche. Hier interessiert mich vor allem, in welchen Bereichen sie Stellensuchenden aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung am besten weiterhelfen können. Beim Tandem geht es nicht darum, dass der Mentor oder die Mentorin für die stellensuchende Person einen Job findet. Wer einen Job sucht, muss selbst in die Pedalen treten, erhält aber während vier Monaten Unterstützung und Motivation vom Mentor und der Mentorin, die hinten auf dem Tandem Schub geben.

Matching geglückt?

Sehr spannend für mich ist das Matchinggespräch. Hier stellt sich heraus, ob ich richtig liege mit der Auswahl von stellensuchender Person und Mentor oder Mentorin. Deshalb ist bei meiner Arbeit Menschenkenntnis sehr wichtig. Verstehen sich die zwei? Wollen sie zusammen losradeln? Selten täusche ich mich und zwei passen nicht zusammen. Dann muss ich neu matchen.

Ich bin froh, wieder an der Front zu arbeiten. Zuvor war ich sechs Jahre lang Abteilungsleiterin bei der Berufsberatung und hatte nur noch wenige Gespräche mit Jugendlichen oder Stellensuchenden. Meine berufliche Karriere habe ich mit dem KV gestartet, relativ früh wurde ich Verkaufsleiterin in der Privat-



Brigitte Basler: «Ich möchte die Stellensuchenden ins richtige Licht rücken.»

wirtschaft, später Geschäftsführerin in einem Verein für kontrollierte Drogenabgabe. Dann habe ich die Ausbildung zur Berufsberaterin absolviert. Ich bin also gewohnt, neue Tätigkeiten zu erlernen und neue Wege zu beschreiten. «Tandem 50plus» auf der grünen Wiese aufzubauen, war eine tolle Herausforderung für mich. Die Stellensuchenden möchte ich ins richtige Licht rücken. Oft verkriechen sie sich während der Arbeitslosigkeit und sehen keine neuen Perspektiven. Ich versuche ihnen aufzuzeigen, mit welchen ihrer Fähigkeiten und Kenntnissen sie bei potenziellen Arbeitgebern punkten können. Die Mentoren und Mentorinnen geben den Stellensuchenden viel Motivation und Kraft. Irgendwann tut sich bei den meisten ein neues Türchen auf.

Beim Abschlussgespräch erfahre ich, wie die Tandem-Zeit verlaufen ist. Oft haben die Stellensuchenden eine neue Arbeit gefunden, manchmal hat es nicht geklappt. Profitieren können die meisten vom Engagement ihres Mentors oder ihrer Mentorin.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

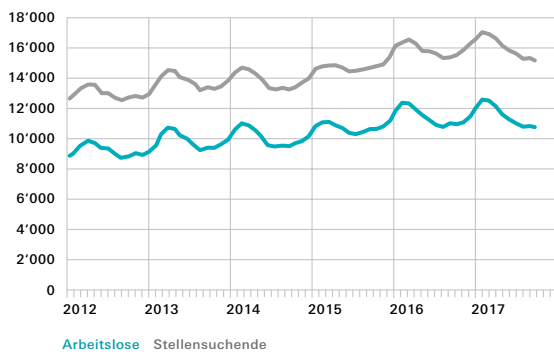
Interessiert? Mehr Infos zu «Tandem 50plus» auf:
www.tandem-ag.ch/start

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

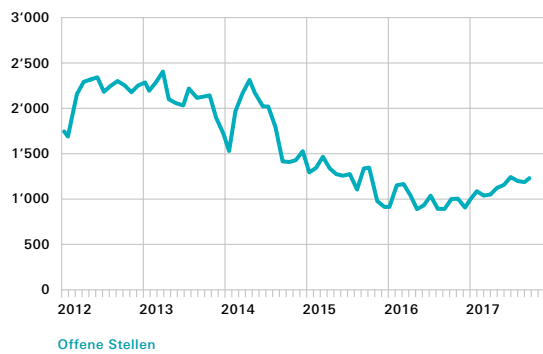
Statistik

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

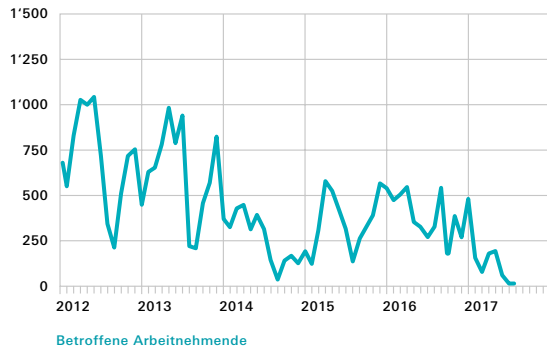
Arbeitslose im Kanton Aargau



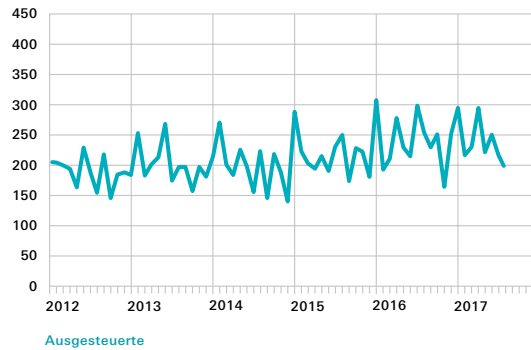
Offene Stellen im Kanton Aargau



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 Juli 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