

Arbeitswelt Aargau



Für Unternehmen auf der Suche: RAV-Beratende vermitteln Mitarbeitende

- 04 Unternehmen schätzen Unterstützung
- 10 Der Mann, der «matcht»
- 14 Mobiles RAV: Taskforce im Dienste der Unternehmen

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. Das Titelbild zeigt die Arbeitgeberberaterinnen und -berater der RAV und der Pforte Arbeitsmarkt im Aargau. Sie unterstützen Unternehmen kostenlos bei der Personalsuche. V. l. n. r., erste Reihe oben: Daniela Gabriel (RAV Brugg), Udo Stradinger (RAV Brugg), Daniela Bucher (RAV Suhr), Pascal Dössegger (RAV Suhr), Goran Duvnjak (RAV Suhr)
Zweite Reihe: Pascal Schraner (RAV Baden), Lubomir Rachunek (Pforte Arbeitsmarkt), Eveline Aebi (RAV Rheinfelden), Thomas Riolo (RAV Baden), Claudio Lutz (Pforte Arbeitsmarkt)
Dritte Reihe: Erika Müller (RAV Suhr), Brigitte Buchs (RAV Suhr), Regina Ben Jemia (RAV Wohlen), Maja Haller (RAV Suhr), Susanna Bandari (RAV Wohlen),
Vierte Reihe: Hélène Walzik (RAV Baden), Werner Fröhlich (RAV Zofingen), Astrid Schönle (RAV Zofingen).

Bildnachweise

Seite 4: © Simona Kysela, FrymaKoruma AG; Seite 5: © Hansjörg König; Seite 6: © Beat Stöckli; Seite 7: © Brigitte Bertschi; Seite 8: Daniel Geissmann; Seite 9, 10, 11, 13, 16: © AWA; Seite 12: © GMP AG; Seite 14: © Raphael Weisz, AWA; Seite 15: © Enics Schweiz; Seite 17: © Ruth Merz.

Editorial



Eine passende Stelle zu finden ist häufig ein schwieriges Unterfangen, ebenso aber auch eine Stelle richtig zu besetzen. Nicht umsonst haben Matching-Plattformen aller Art Hochkonjunktur. Jede behauptet, den noch besseren Algorithmus gefunden zu haben. Der Automatismus hat allerdings Grenzen, häufig bedingt durch ungenügende Datenqualität.

Unternehmen wollen eine offene Stelle mit wenig Aufwand schnell mit einer neuen Mitarbeiterin oder einem neuen Mitarbeiter besetzen, und zwar passend zur Stelle, aber auch zum Unternehmen und zum Team.

Um den spezifischen Anforderungen der Arbeitgeber entsprechen oder auch mal Stellensuchende mit Ecken und Kanten vermitteln zu können, sind gute Beziehungen zu Arbeitgebenden und ein stabiles Vertrauensverhältnis das A und O für die Arbeitgeberberatenden der RAV. Seit ein paar Jahren betreuen im Kanton Aargau spezialisierte Arbeitgeberberatende die Unternehmen, kennen deren Bedürfnisse und helfen, den Aufwand zur Stellenbesetzung massiv zu reduzieren. Viele Unternehmen sind auch bereit, einen Versuchsarbeitsplatz einzurichten oder Stellensuchenden mit Defiziten eine Chance zu geben, wobei zum Beispiel Einarbeitungszuschüsse die Risiken für die Arbeitgebenden begrenzen. Die RAV haben sich im Bereich der Arbeitsmarktintegration zu regionalen Dienstleistungszentren entwickelt und erfüllen damit eine wichtige Aufgabe an der Schnittstelle von Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt.

In dieser Arbeitswelt Aargau lassen wir Arbeitgebende zu Wort kommen, die schon lange mit den RAV zusammen arbeiten, und zeigen unter anderem, wie das Matching im RAV funktioniert und was eine Arbeitgeberberaterin an einem Tag alles erlebt und erledigt.

Ich wünsche Ihnen viel Spass bei der Lektüre.



Thomas Buchmann, Leiter AWA

Wie Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit dem RAV erleben

Unternehmen schätzen Unterstützung

Vom Kurierdienst mit sechs Mitarbeitenden bis zum Hersteller von Motoren mit weltweit 100 Mitarbeitenden: Viele Unternehmen arbeiten mit dem RAV zusammen und rekrutieren auf diese Weise einen Teil ihrer Mitarbeitenden. Wir stellen einige vor.

«Wir melden unsere offenen Stellen dem RAV»

Simona Kysela, HR Manager der FrymaKoruma AG in Rheinfelden, arbeitet schon viele Jahre mit dem RAV zusammen. Das Unternehmen stellt mit 160 Mitarbeitenden Mühlen und Prozessanlagen für die Pharma-, Kosmetik-, Lebensmittel- und chemische Industrie her.

Frau Kysela, was tut das RAV für Sie?

Wir melden unsere offenen Stellen dem RAV. Die Mitarbeitenden des RAV schalten unsere Inserate dann sofort auf www.treffpunkt-arbeit.ch frei. Sie schauen regelmässig auf unserer Homepage nach, ob wir neue Stellen ausgeschrieben haben, denn manchmal vergesse ich, dem RAV die Stellen zu melden.

Haben Sie schon Stellensuchende über das RAV eingestellt?

Ja, klar. Wir haben einen 58-Jährigen als technischen Dokumentalisten angestellt. Seine Vorgängerin wurde pensioniert und er brauchte eine etwas längere Einarbeitungszeit. Dafür erhielten wir von der Arbeitslosenversicherung Einarbeitungszuschüsse. Das war ideal, so konnte seine Vorgängerin noch eine Weile Teilzeit bei uns bleiben und ihn gut einarbeiten – ein richtiger Glücksfall.

Haben Sie noch weitere Mitarbeitende durch das RAV vermittelt bekommen?

Wir haben schon fünf Praktikanten und Praktikantinnen übers RAV eingestellt. Das sind meist junge Lehrling und Lehrlinginnen, die keine Stelle finden, weil sie wenig Berufserfahrung haben. Sie konnten sich bei uns neue Kenntnisse im Einkauf oder der Buchhaltung aneignen. Eine Praktikantin haben wir gleich fest am Empfang angestellt.



Simona Kysela, HR Manager bei der FrymaKoruma AG: «Der Anlass für Arbeitgeber auf Schloss Lenzburg gefällt mir sehr.»

Wie zufrieden sind Sie mit den zwei Festangestellten?

Sehr zufrieden, mit beiden klappt es wunderbar.

Und wie steht es mit der Zusammenarbeit mit dem RAV?

Die läuft gut, unsere Beraterin Eveline Aebi meldet sich regelmässig und fragt nach, ob wir neue Mitarbeitende suchen. Auch der jährlich stattfindende Anlass für Arbeitgeber auf Schloss Lenzburg gefällt mir sehr gut. Da bin ich immer gern dabei und kann etwas Neues zu einem aktuellen Thema erfahren.

Was kann das RAV noch besser machen?

Da fällt mir nichts ein (lacht). Der Knackpunkt ist bei uns, dass auf dem RAV nicht unbedingt die technischen Fachleute gemeldet sind, die wir meist suchen. Im Moment sind das extrem gefragte Leute, die selten arbeitslos werden.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zu neuen Mitarbeitenden dank Talent-Treffs

Hansjürg König ist Berater der König Wasserbettenservice WBC in Kölliken. Der Betrieb verkauft ein eigenes Wasserbett und bietet den gesamten Service rund ums Wasserbett an, 7 mal 24 Stunden pro Woche.

«Seit fünfeinhalb Jahren arbeite ich mit dem RAV Zofingen zusammen. Das RAV unterstützt mich bei der Personalsuche. Letzthin hat unsere Beraterin Astrid Schönle im RAV einen Talent-Treff für uns organisiert. Was das ist? Acht potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen kamen im RAV zusammen. Ich hatte die Möglichkeit, ihnen unser Unternehmen und die offene Stelle als KV-Allrounder oder -Allrounderin vorzustellen. Die Stellensuchenden konnten sich zuerst in der grossen Runde mit mir austauschen und danach lernten wir uns in bis zu fünfminütigen Gesprächen kennen. Zwei Kandidatinnen haben mich überzeugt und ich habe sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

«Die Profile, die wir suchen, sind nicht einfach zu finden.»

Die Profile, die wir suchen, sind nicht einfach zu finden. Das müssen richtige Allrounder sein. Da muss ich Frau Schönle ein Kränzchen winden. Die Zusammenarbeit mit ihr läuft super. Sie wählt passende Bewerberinnen und Bewerber aus und nimmt uns eine Menge Arbeit ab. So ein Talent-Treff vereinfacht die Selektion für uns natürlich immens.



Hansjürg König, Berater der König Wasserbettenservice WBC: «Eine der vorgeschlagenen Stellensuchenden könnte perfekt passen.»

Wir müssen kein Inserat schalten, keine Bewerbungsdossiers anschauen und auch keine Absagen schreiben. Wir haben schon einige Mitarbeiterinnen über Frau Schönle eingestellt und waren sehr zufrieden mit ihnen. Nun hoffe ich, dass es mit der neuen Mitarbeiterin auch klappt – eine der vorgeschlagenen Stellensuchenden könnte perfekt passen. Das Einzige was ich etwas bemängle: Einige Stellensuchende verkaufen sich zu sehr, sie verkleiden sich fast schon fürs Vorstellungsgespräch. Ich habe auch schon bei ihnen nachgefragt. Sie antworteten mir, dass das in den obligatorischen Standortbestimmungskursen so empfohlen würde. Meiner Meinung nach sollten Bewerber und Bewerberinnen jedoch möglichst authentisch sein und nicht dick auftragen.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

«Wir, die Stellensuchenden und das RAV profitieren»

Mit weltweit 100 Mitarbeitenden stellt die NTI AG mit Hauptsitz in Spreitenbach elektrische Motoren für den Maschinenbau her. Seit etwa zehn Jahren arbeitet Beat Stöckli, Produktionsleiter der NTI AG, mit dem RAV Baden zusammen. Er hat schon viele Mitarbeitende übers RAV eingestellt und gibt Auskunft über seine Erfahrungen:

«Nein, etwas besser machen kann das RAV in unserem Fall nicht. Wir sind sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit. Als wir letztes Jahr in ein neues Produktionsgebäude umgezogen sind, haben uns während eines Monats zehn Stellensuchende unterstützt. Wir haben zwar ein Zügelunternehmen engagiert, trotzdem gab es noch viele zusätzliche Arbeiten zu erledigen; etwa Kisten zu packen und andere kleine Dinge zu erledigen. Das RAV hat die zehn Stellensuchenden ausgesucht und mit ihnen zusammen an einem Kick-off-Meeting bei uns teilgenommen. Die vermittelten Stellensuchenden waren zum grössten Teil sehr effizient und motiviert. So konnten unsere Mitarbeitenden fast ohne Unterbruch weiterarbeiten und mussten nicht selbst Kisten ein- und auspacken.

«Aus dem Zügeleinsatz wurden drei Feststellen.»

Aus den temporären Einsätzen wurde bei drei Stellensuchenden eine Festanstellung: Ein 55-Jähriger ist nun unser Leiter Logistik. Ohne seine Qualitäten beim Umzug kennen gelernt zu haben, hätte ich ihn wahrscheinlich nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein anderer neuer Mitarbeiter stand kurz vor der Aussteuerung. Durch ihre Arbeitsweise haben sie uns überzeugt. Wir, die Stellensuchenden und das RAV konnten also vom Zügeleinsatz profitieren. Übers RAV suchen wir



Beat Stöckli, Produktionsleiter der NTI AG: «Das RAV weiss mittlerweile genau, was für Leute wir brauchen.»

vor allem Mitarbeitende in der Logistik und in der Produktion. Das RAV macht dann für uns eine Vor-evaluation und schlägt uns fünf bis zehn passende Leute vor. Wenn wir ein Inserat schalten würden, bekämen wir bis zu 200 Bewerbungen, von denen etwa 20 geeignet wären. Wir müssten viel Aufwand betreiben, um die richtigen Bewerber zu finden. Das RAV übernimmt diese Aufgabe für uns. Und weil Pascal Schraner vom RAV Baden unser Unternehmen mittlerweile gut kennt, weiss er auch genau, welche Leute wir brauchen. Über die Jahre haben wir bestimmt schon 15 Mitarbeitende übers RAV eingestellt.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

«Jeder hat eine zweite Chance verdient»

Brigitte Bertschi ist Geschäftsleiterin der Bertschi Kurier GmbH in Menziken, einem Subunternehmen von DPD. Sie stellt Kurierfahrer übers RAV ein.

Arbeitswelt Aargau: Wie unterstützt Sie das RAV?

Brigitte Bertschi: Brauche ich einen Fahrer, rufe ich Lubomir Rachunek, Arbeitgeberberater in der «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken, an. Er schaut intern, ob er einen passenden Fahrer findet. Dann treffen wir uns meist zu einem Kaffee und schauen die Dossiers zusammen an. Die ausgewählten Kandidaten lade ich zum Vorstellungsgespräch ein. Wenn das gut gelaufen ist, arbeiten die Fahrer drei Tage zur Probe bei uns und wir schauen, ob es passt.

«Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, wo wir nur können»

Wie viele Stellensuchende haben Sie schon über das RAV eingestellt?

Zwei Fahrer, die beim RAV gemeldet waren, arbeiten schon seit zwei Jahren für uns. Sie haben sich sehr positiv entwickelt. Wir haben es aber auch schon mit jemandem übers RAV versucht, mit dem es nicht funktioniert hat. Der Druck bei uns ist sehr hoch – dem hält nicht jeder Stand. Dafür geht es bei uns sehr familiär zu und her, und wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, wo wir nur können. Einem Fahrer habe ich auch schon bei der Schuldenanierung geholfen.

Sie haben auch Ausgesteuerten und Sozialhilfebeziehenden eine Chance gegeben – weshalb?

Ich erinnere mich daran, dass ich als junge Frau manchmal auch Probleme hatte. Jeder hat eine



Brigitte und Jörg Bertschi, Geschäftsleiter der Bertschi Kurier GmbH: «Der Druck bei uns ist sehr hoch – dem hält nicht jeder Stand.»

zweite Chance verdient, sein Leben wieder in den Griff zu bekommen. Deshalb bin ich schon einige Male das Risiko eingegangen und habe einen Fahrer eingestellt, der mehr Probleme hatte als andere. Für mich steht der Mensch im Zentrum, und ich bin sehr stolz und glücklich, wenn ich sehe, wie diese Mitarbeiter sich entwickeln und wie sie ihre Probleme in den Griff bekommen. Man muss dafür die nötige Geduld mitbringen.

Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit der «Pforte Arbeitsmarkt»?

Sehr zufrieden. Lubomir Rachunek unterstützt uns sehr und wir arbeiten eng und gut zusammen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

«Die Stellensuchenden sind meist sehr motiviert»

Die Geissmann Papier AG in Dottikon handelt mit Papier, bedruckt Verpackungen und produziert Beutel für die Lebensmittelindustrie. Das Unternehmen hat 60 Mitarbeitende. Geschäftsführer Daniel Geissmann über die Personalsuche mit Hilfe des RAVs und die Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden.

Arbeitswelt Aargau: Herr Geissmann, wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit dem RAV aus?

Wir arbeiten bereits seit etwa zehn Jahren mit dem RAV Wohlen zusammen. Wenn wir neue Mitarbeitende suchen, melden wir uns bei unserer Beraterin Regina Ben Jemia. Übers RAV suchen wir vor allem Allrounder und Speditionsmitarbeitende für den Betrieb, die nicht gut über Inserate zu erreichen sind.

«Durch das RAV können wir sehr schnell Mitarbeitende gewinnen.»

Welche Vorteile haben Sie bei der Personalrekrutierung übers RAV?

Der grösste Vorteil ist, dass wir übers RAV sehr schnell Mitarbeitende gewinnen können. Das klappt meist innerhalb einer Woche. Die Stellensuchenden sind sofort verfügbar, meistens sehr motiviert und dankbar, wieder zu arbeiten. Ausserdem kostet uns die Suche nichts. Für ein Inserat müssten wir über 500 Franken ausgeben. Das RAV sucht zwei, drei passende Bewerber für uns aus, die sich bei uns vorstellen. Wir stellen einen der Bewerber ein, wenn er passt. So haben wir über die Jahre bestimmt schon fünf Mitarbeitende eingestellt. Wir haben keine hohe Fluktuation, sonst wären es wahrscheinlich mehr.

Wie zufrieden sind Sie mit diesen Mitarbeitern?

Mit den meisten hat es sehr gut geklappt. Aber natürlich gab es auch Fälle, wo das Arbeitsverhältnis wieder aufgelöst werden musste. Das ist ganz normal, das passiert ja auch, wenn wir über andere Kanäle Personal rekrutieren. Nicht immer passt ein Mitarbeiter zu uns oder wir zu ihm.



Daniel Geissmann, Geschäftsführer der Geissmann Papier AG in Dottikon: «Wir sparen Geld, wenn wir übers RAV Mitarbeitende einstellen.»

Können sich Mitarbeitende bei Ihnen weiter entwickeln?

Wenn jemand Potenzial und Talent hat, kommt er bei uns weiter. Wir unterstützen Mitarbeitende, indem sie sich im Job weiterbilden und aufsteigen können. Viele kann man fördern, bei einigen ist dies allerdings nicht möglich, weil sie das Potenzial oder die Motivation nicht mitbringen.

Wie läuft die Zusammenarbeit mit dem RAV?

Wir sind sehr zufrieden. Regina Ben Jemia erreichen wir immer prompt. Sie schlägt uns jeweils sehr schnell passende Kandidaten vor.

Was können wir besser machen?

Das Angebot vergrössern (lacht). Nein, natürlich ist es gut, wenn die Arbeitslosenzahlen möglichst klein bleiben. Vielleicht könnten die Stellensuchenden noch individueller durch Kurse und Programme gefördert werden.

Die RAV-Dienstleistungen für Arbeitgebende im Aargau

Zahlen zeigen den Einsatz der RAV im 2016

44

Berufspraktika
wurden bewilligt

2747

persönliche Arbeitgeberkontakte
fanden statt

5697

offene Stellen
wurden gemeldet

358

Einarbeitungszuschüsse
wurden bewilligt

1610

Unternehmen
meldeten offene Stellen

31

Ausbildungspraktika
wurden bewilligt

48

Ausbildungszuschüsse
wurden bewilligt

Wie das RAV Stellensuchende und Stellen zusammen bringt

Der Mann, der «matcht»

Roland Widmer sucht als Stellenkoordinator im RAV Baden passende Stellensuchende für Unternehmen. Wenn er Mitarbeitende vermitteln kann, macht ihn das glücklich.

Am 8. Dezember 2016 erscheint folgendes Inserat im E-Mail-Posteingang von Roland Widmer: «Badener Stellenvermittler sucht Dachdecker für einen temporären Einsatz in St. Margarethen». Als Stellenkoordinator im RAV Baden prüft Roland Widmer das neue Inserat auf der SECO-Plattform «Treffpunkt Arbeit». Er ist dafür zuständig, Inserate zu kontrollieren, bevor er sie freischaltet, und passende Kandidaten und Kandidatinnen zu suchen. Sein Geschäft ist das sogenannte «Matching». Im Idealfall bringt er Unternehmen mit den passenden Stellensuchenden zusammen. «Eine schöne Aufgabe, bei der ich manchmal auch ein wenig detektivisches Gespür haben muss», sagt der Stellenkoordinator. Das vorliegende Dachdecker-Inserat sei sprachlich in Ordnung, erklärt er. Manchmal muss er vor der Freigabe noch Details mit den Arbeitgebern und Stellenvermittlern klären oder auch noch an der Sprache feilen. Nachdem er das Inserat freigeschaltet hat, startet er seine Suche nach passenden Kandidaten in der Datenbank. Diese fällt ihm leichter, wenn im Inserat neben dem Anforderungsprofil auch spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse festgehalten sind.

«Ich muss manchmal detektivisches Gespür haben.»

Die Suche nach den Treffern

Da der Badener Personalvermittler einen Dachdecker für ein Unternehmen in St. Margarethen sucht, grast Roland Widmer nun die Stellensuchenden in der Ostschweiz ab. Es erscheinen mehrere Dachdecker auf dem Bildschirm. Nun klärt er ab, ob sie nicht allzu weit vom Einsatzort entfernt wohnen. Er wird fündig, recherchiert kurz im Dossier des passenden stellensuchenden Dachdeckers. Nachdem er ihn für gut



Roland Widmer, Personalberater und Stellenkoordinator im RAV Baden: «Wir suchen geeignete Kandidaten für Unternehmen.»

befunden hat, schreibt er der St. Galler Personalberaterin des Stellensuchenden ein Mail mit der Bitte, dem Dachdecker die Stelle zuzuweisen. Der Stellensuchende muss sich nun möglichst bald beim Stellenvermittler bewerben. «Wer weiss, vielleicht deckt der Mann am nächsten Montag schon ein Dach in St. Margarethen», sagt Roland Widmer. Die Suche für die Ostschweiz ist ein spezieller Fall. Meist sucht er Kandidatinnen und Kandidaten für Unternehmen in der Region Baden. Dann durchforstet er zuerst die beim RAV Baden gemeldeten Stellensuchenden. Findet er keine passende Person, weitet er die Suche auf alle Aargauer RAV und die Pforte Arbeitsmarkt in Menziken aus.

Vorselektion bringt am meisten Erfolg

Roland Widmer ist nicht als einziger im RAV Baden fürs Jobmatching zuständig, zwei Mitarbeiterinnen teilen sich die Aufgabe mit ihm. Die drei unterstützen die Arbeitgeberberatenden im RAV, welche Unternehmen besuchen und Stellen akquirieren. Zu den Aufgaben der Stellenkoordinatoren gehört auch die

Weiter auf Seite 11

Wie Unternehmen ganz einfach neue Mitarbeitende finden

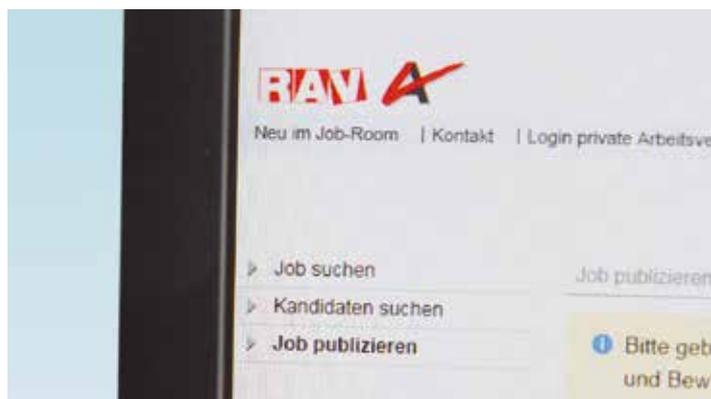
Kandidaten suchen – Stellen ausschreiben

Wer eine neue Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter sucht, wird auf www.treffpunkt-arbeit.ch fündig. Unternehmen können kostenlos Inserate schalten oder Kandidaten suchen: Von der Allrounderin KV über den Servicetechniker bis zum Zügelmann.

Im Job-Room auf Treffpunkt-Arbeit werden über 80'000 Stellen publiziert. Gleichzeitig sind 80 Prozent der Profile aller Stellensuchenden, die beim RAV gemeldet sind, für Arbeitgeber aufgeschaltet. Der Job-Room bietet eine riesige Auswahl an passenden Mitarbeitenden. Wer auf der Suche nach einer neuen Mitarbeiterin oder einem neuen Mitarbeiter ist, gibt einfach den Beruf und die speziellen Kenntnisse ein, die gewünscht sind. Und schon erscheinen passende Stellensuchende. Wer an einem der Profile interessiert ist, kontaktiert das entsprechende RAV.

Stellen ausschreiben

Arbeitgeber können auch ganz einfach selbst Inserate schalten: Die Eingabemaske möglichst vollständig ausfüllen und die gewünschten speziellen Kenntnisse eingeben. Das RAV prüft und schaltet ihr Inserat frei, danach erscheint das Inserat in Kürze und Bewerber und Bewerberinnen können sich bei den Unternehmen melden. Wer eine kaufmännische Angestellte oder einen Sachbearbeiter via RAV sucht, wird ziem-



Kostenlos Stellen ausschreiben und Kandidaten suchen im Job-Room auf www.treffpunkt-arbeit.ch.

lich sicher fündig. Im November 2016 waren über 1100 Stellensuchende aus dem KV-Bereich bei den Aargauer RAV gemeldet. Auch im Handel und Verkauf, dem Baugewerbe und dem Gastgewerbe gibt es viele Stellensuchende. Bei technischen Fachkräften ist die Suche schwierig, da sie sehr begehrt sind und selten arbeitslos werden.

Fortsetzung von Seite 10

Vorselektion von passenden Kandidatinnen und Kandidaten. «Auf diese Art können wir am besten Stellensuchende vermitteln», sagt Roland Widmer. Ein Unternehmen meldet offene Stellen, er sucht aktiv Dossiers, fragt bei den Kollegen und Kolleginnen nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten und schlägt sie dem Arbeitgeber vor. Dieser erhält ohne viel Aufwand geeignete Bewerbungsdossiers, von denen er die passendsten Kandidaten zum Vorstellungsgespräch einladen kann. Manchmal kann der Stellenkoordinator selber einen passenden Kandidaten vorschlagen, da er im 50-Prozent-Pensum auch Stellensuchende berät: «Wir kennen die Bewerbe-

rinnen und Bewerber und können sie einschätzen und weiterempfehlen.» Er kann viele erfolgreiche Vermittlungen aufzählen: «Ein Betrieb hat schon fünf Stellensuchende von uns übernommen, dem Kantinenbetreiber SV Services konnten wir sogar mehrere Flüchtlinge vermitteln.» Der Vorteil der Vorselektion sei auch, dass das RAV Stellensuchenden, deren Profil nicht 100 Prozent passt, zu einem Vorstellungsgespräch verhelfen kann. Diese Kandidatinnen und Kandidaten hätten auf dem normalen Bewerbungsweg oft weniger Chancen. Ihnen eine passende Stelle zu vermitteln, verschafft Roland Widmer eine grosse Zufriedenheit.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Dank Berufspraktikum zur neuen Stelle

«Bei uns kann man viel lernen»

Schon sechsmal hat Michael Steiner, Partner bei der GMP AG in Zofingen, übers RAV Praktikantinnen für den Empfang und die Administration eingestellt. Im Praktikum beim Personaldienstleister können sie wichtige Berufserfahrung sammeln.

Am Empfang der GMP AG erledigen die Praktikantinnen unterschiedliche, zum Teil anspruchsvolle Aufgaben: Newsletter und Werbebroschüren entwerfen, telefonieren und akquirieren, den Empfang und die Buchhaltung machen. Oft dürfen sie sich einer grösseren Aufgabe widmen, etwa das Prozessmanagement für das Unternehmen mitaufbauen. «Die Zeit, die sie brauchen, spielt bei den Praktikantinnen und Praktikanten eine untergeordnete Rolle», erklärt Michael Steiner. Für ein Praktikum bezahlt er 550 bis 600 Franken im Monat. Bis jetzt haben alle Praktikantinnen eine Anschlusslösung gefunden, die letzte Praktikantin hat er festangestellt. Der einzige Nachteil liegt für ihn darin, dass ein Praktikum abgebrochen werden muss, wenn die Praktikantin oder der Praktikant eine Festanstellung in einem anderen Unternehmen bekommt. Dies sei ihm aber zum Glück erst einmal passiert.

Gute Leute beim RAV

Weshalb vergibt er Praktika, bei denen er auch stark in die Einarbeitung investieren muss? «Ich möchte den jungen Berufsleuten eine Chance geben, sich zu entwickeln.» Die GMP AG hat früher vor allem Fach-



Michael Steiner, Partner bei der GMP AG in Zofingen, gibt Praktikantinnen die Chance, Neues zu lernen.

personal vermittelt. Auch dabei hat Michael Steiner auf die Vermittlung vom RAV gesetzt. «Auf dem RAV sind viele gute Fachkräfte gemeldet, schliesslich kann heute jeder arbeitslos werden.» Mittlerweile bietet die GMP AG vor allem Out- und Newplacement und Potenzial- und Laufbahnklärung für Unternehmen an. Das Team besteht aus sechs Mitarbeitenden. Auch in Zukunft will Michael Steiner mit dem RAV zusammenarbeiten und auf Praktikanten oder Praktikantinnen setzen.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Berufspraktika – beide Seiten gewinnen

Wer erfolgreich eine Lehre abgeschlossen hat, findet manchmal keine Anschlusslösung. Das maximal sechsmonatige Berufspraktikum der Arbeitslosenversicherung hilft insbesondere jungen, qualifizierten Versicherten, ihre praktischen Erfahrungen auszubauen. Oft finden sie nach dem Praktikum schnell eine Anschlusslösung. Voraussetzungen sind in der Regel ein eidgenössischer Abschluss und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

Ihre Vorteile als Arbeitgeber:

- niedriger Lohnkostenbeitrag des Betriebs (im Minimum 500 Franken pro Monat)
- Praktikant/Praktikantin bezieht weiterhin Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Auch die Sozialversicherungsbeiträge werden von der Arbeitslosenversicherung abgerechnet.
- geringer administrativer Aufwand

Wie Einarbeitungszuschüsse funktionieren

«Genau so jemanden habe ich bestellt»

Die «bau- & energieberatung reto niedermann gmbh» in Unterentfelden hat in Ueli Fankhauser einen engagierten neuen Mitarbeiter gefunden. Für die etwas längere Einarbeitungszeit erhielt das Unternehmen Einarbeitungszuschüsse.

«Bald wäre ich ausgesteuert worden», sagt Ueli Fankhauser, gelernter Schreiner und Holzingenieur. Fast eineinhalb Jahre war er auf Stellensuche, lange Zeit voller Elan, dann zunehmend besorgt, hatte sich doch Nachwuchs angekündigt. Über Bekannte erfuhr er, dass Reto Niedermann eine Bau- und Energieberatung in Unterentfelden führt. Ueli Fankhauser hatte vor, das MAS-Studium zum Energie-Ingenieur Gebäude in Angriff zu nehmen. Die zweijährige Ausbildung kann jedoch nur absolvieren, wer in diesem Bereich arbeitet. «Bei Reto rief ich an, um mich zu informieren. Nie im Leben hätte ich damit gerechnet, dass er mir gleich eine 60-Prozent-Stelle anbieten kann», so Ueli Fankhauser. Reto Niedermann schmunzelt: «Und ich habe mir genau jemanden wie Ueli bestellt und gewünscht.» Er leitet die GmbH seit sechs Jahren und hat insgesamt fünf Mitarbeitende. Die Aufträge wurden immer mehr. Er musste jemanden zu seiner Entlastung einstellen. Für Ueli Fankhauser hat er sich entschieden, weil die Chemie stimmte und Fankhauser die Weiterbildung zum Energie-Ingenieur Gebäude geplant hatte. Die Arbeitslosenversicherung sprach Ueli Fankhauser für drei Monate Einarbeitungszuschüsse von 50 Prozent zu. Der gelernte Schreiner und Holzingenieur braucht eine längere Einarbeitungszeit, da er noch keine Erfahrung im



Ueli Fankhauser (l.) und Reto Niedermann, Geschäftsführer: Beide sind sehr zufrieden mit der Anstellung.

neuen Gebiet hat. «Für uns waren die Einarbeitungszuschüsse ein Segen, so konnten wir von Anfang an einen guten Lohn zahlen, sonst hätte ich den Lohn abstufen müssen», sagt Reto Niedermann. Auch der administrative Aufwand halte sich für den Einarbeitungszuschuss in Grenzen. Fünf Monate ist Ueli Fankhauser schon angestellt. «Es gefällt mir sehr gut, ich bin sehr dankbar für die Stelle», sagt er. Auch sein Chef meint: «Er passt perfekt ins Team, die Anstellung von Ueli ist eine Investition in die Zukunft.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Einarbeitungszuschüsse

Arbeitgeber können von Einarbeitungszuschüssen profitieren, wenn der Versicherte eine gültige Rahmenfrist der Arbeitslosenversicherung aufweist und Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat, aufgrund:

- fortgeschrittenen Alters
- ungenügender beruflicher Voraussetzungen

- einer bereits länger andauernden Arbeitslosigkeit
- einer körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung

Die Zuschüsse betragen je nach Fall zwischen 20 und 60 Prozent des Lohnes und werden für unter 50-Jährige bis maximal sechs Monate, für über 50-Jährige bis maximal zwölf Monate ausgerichtet.

Wenn Unternehmen Mitarbeitende entlassen müssen, ist das Mobile RAV zur Stelle

Taskforce im Dienste der Unternehmen

Das mobile RAV unterstützt Unternehmen bei Stellenabbau, Massenentlassungen und Betriebsschliessungen. Seine Mitarbeitenden stehen den Betrieben und deren Angestellten mit Rat und Tat zur Seite.



Das Team des Mobilien RAV berät Unternehmen und Gekündigte bei Stellenabbau (v.l.): Janine Wassmer, Susanna Bandari, Urs Schmid und Rosa-Maria Halter.

Das Mobile RAV wird dort aktiv, wo Massenentlassungen drohen. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Aargau hat die spezielle Taskforce 1998 gegründet – sie ist schweizweit einzigartig. 2016 wurden dem AWA rund 20 grössere Entlassungen gemeldet. Darunter waren auch die Massenentlassungen von General Electric (Switzerland) und Holcim. Je nach Grösse des Betriebs muss das AWA über Massenentlassungen informiert werden. Im Interesse der von einer Massenentlassung Betroffenen sieht das Obligationenrecht (OR) besondere Mitwirkungs- und Konsultationsverfahren vor. Mit diesen Verfahren sollen Kündigungen vermieden respektive deren Folgen gemildert werden, beispielsweise mit Sozialplänen. Der Arbeitgeber muss das AWA über das Ergebnis der Verhandlung mit den Arbeitnehmenden, respektive der Arbeitnehmervertretung orientieren. Das OR weist dem AWA dabei eine wichtige und anspruchsvolle

Vermittler- und Mediatorenrolle zu. Prinzipiell ist das Informieren über eine Massenentlassung eine Bringschuld des Arbeitgebers. Das Mobile RAV holt aber systematisch zusätzliche Informationen ein. Eine Zeitungsnotiz oder Aussagen eines Versicherten gegenüber RAV-Mitarbeitenden veranlassen das Mobile RAV, bei der betreffenden Unternehmung nachzufragen. Diese professionelle «Neugier» nehmen die Unternehmen positiv auf. Die meisten sind für die Ratschläge und Hinweise dankbar, die die Mitarbeitenden des Mobilien RAV ihnen am Telefon oder bei einer anschliessenden persönlichen Besprechung geben können. Von den rund 40 Meldungen, die 2016 registriert wurden, dürften rund die Hälfte nicht auf dem vom OR vorgegebenen Weg erbracht, sondern vom Mobilien RAV eingeholt worden sein. Darunter sind häufig auch kleinere Entlassungen von unter zehn Personen, die nicht meldepflichtig sind.

Arbeitslosigkeit vorbeugen

Das Meldeverfahren ermöglicht es dem Mobilien RAV, vor Beginn der Arbeitslosigkeit der Betroffenen aktiv zu werden. Dank der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1995 stehen viele arbeitsmarktliche Massnahmen für Personen zur Verfügung, die noch nicht arbeitslos, sondern erst von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das bringt aus folgenden Gründen Vorteile:

- Die von der Arbeitslosenversicherung bereit gestellten Instrumente (z.B. Standortbestimmungskurse oder auch Staplerkurse) können bereits während der Kündigungsfrist zum Einsatz kommen.
- Der Arbeitgeber engagiert sich meist stark für seine von der Massenentlassung betroffenen Mitarbeitenden. Er kann ihre Arbeitsmarktfähigkeit wesentlich besser beurteilen als ein Vermittlungsbüro oder eine Beraterorganisation. Eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen dem bisherigen Arbeitgeber, dem Mobilien RAV und der Arbeitnehmerorganisation ist daher die beste Voraussetzung für eine rasche und nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die drei Partner können ein «Wiedereingliederer-Dreamteam» bilden, wie es Arbeitslosen nie zur Verfügung steht.

Das Mobile RAV im Einsatz bei Enics Schweiz

Enics Schweiz in Turgi konsultierte im Herbst 2016 die Mitarbeitenden über die Absicht, 39 Angestellten aus wirtschaftlichen Gründen zu kündigen. Im Oktober 2016 kam es, nach Abschluss des Konsultationsverfahrens, zu ersten Kündigungen. Enics Schweiz ist Teil der Enics Gruppe mit acht Werken in Europa und Asien. Das Unternehmen erbringt Dienstleistungen für die Produktion und die Betreuung von Industrie- und Medizinal-Elektronik. Ein erhöhter Margendruck sowie der starke Schweizer Franken führten zu der Massenentlassung. Daniel Buser, General Manager, über die Zusammenarbeit mit dem mobilen RAV:

«Enics Schweiz kannte und schätzte die Dienstleistungen des Mobilien RAV bereits von einem früheren Einsatz. Die Mitarbeitenden des Mobilien RAV haben sich rasch in die firmenspezifische Situation eingearbeitet und die betroffenen Mitarbeitenden sehr gut mit wichtigen Informationen unterstützt. Dabei haben sie eng mit unserer Personalabteilung



Daniel Buser, General Manager Enics Schweiz: «Wir erhielten vom Mobilien RAV gute Tipps und wertvolle Unterstützung.»

zusammengearbeitet. Die Betroffenen konnten die Situation mit einer neutralen Person besprechen, was sie schätzten. Vor den Kündigungsgesprächen führte das Mobile RAV einen Workshop mit der Geschäftsleitung durch. Die Massenentlassung stellte für uns wie für die Belegschaft eine grosse Belastung dar. Trennungsgespräche aus wirtschaftlichen Gründen haben zudem einen eigenen, herausfordernden Charakter in Bezug auf Art und Anzahl in einer sehr kurzen Zeit.

«Die anstehende Massenentlassung war für uns alle eine grosse Belastung.»

Der Workshop vermittelte uns gute Regeln zur Führung der Trennungsgespräche. Er schuf auch das Verständnis, dass solche Kündigungsgespräche nie in Harmonie stattfinden und enden können. Mit diesem Wissen konnten wir viel sicherer, gut vorbereitet und der Einzelperson angepasst ins Trennungsgespräch gehen. Dass einzelne Gekündigte sich nach dem Trennungsgespräch für das klare und gute Gespräch bedankten, spricht für sich. Ebenso wichtig war der Ausblick im Workshop auf die Zeitspanne, in welcher ein Teil der Belegschaft gekündigt, ein anderer Teil nicht gekündigt aber trotzdem betroffen ist. Auch hierfür erhielten wir gute Tipps».

Urs Schmid, Projektleiter Mobiles RAV

Wie die Masseneinwanderungsinitiative (MEI) umgesetzt werden soll

MEI – wie geht's weiter?

Bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und den geplanten politischen Initiativen kann man schnell den Überblick verlieren. Wir haben im Januar versucht, den aktuellen Stand zusammenzufassen.

Am 9. Februar 2014 haben Volk und Stände die Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» angenommen. Bundesrat und Parlament mussten innert dreier Jahre ein neues System einführen, um die Zuwanderung zu steuern. Am 16. Dezember 2016 hat das Parlament das Gesetz zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative beschlossen: In Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen und Wirtschaftsregionen, in denen die Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich ist, müssen Arbeitgeber offene Stellen den RAV melden. Nur die beim RAV gemeldeten Stellensuchenden können die Inserate während einer gewissen Zeit einsehen. Das vorgeschlagene Gesetz verletzt die Personenfreizügigkeit mit der EU nicht.

Was unter anderem im Gesetz steht

Die RAV stellen den Arbeitgebern die Unterlagen von passenden Bewerbern und Bewerberinnen zu. Diese müssen geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zum Vorstellungsgespräch einladen und das Resultat den RAV mitteilen. Ausnahmen von der Stellenmeldpflicht sind möglich, etwa in Familienunternehmen oder wenn die Stelle mit einer Person besetzt wird, die schon früher für das Unternehmen gearbeitet hat.

Was das Gesetz für die RAV bedeutet

Für die RAV bedeutet die Umsetzung der Initiative einen grösseren Aufwand. Wie hoch der Mehraufwand ist, ist zurzeit noch unklar. Schon jetzt arbeiten die RAV mit Unternehmen zusammen, um ihnen passende Stellensuchende zu vermitteln. Diese Zusammenarbeit würde durch das neue Gesetz in gewissen Branchen und Berufen verstärkt.

Wie geht es weiter?

Der Tessiner Politologe Nenad Stojanovic (SP) sammelt Unterschriften für ein Referendum gegen die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Seine Begründung: «Das Volk soll entscheiden können.»



Bundesrätin Simonetta Sommaruga in einem Video der Medienkonferenz vom 21.12.2016: «Wir lehnen die RASA-Initiative ab.»

Eine Abstimmung sei «absolut notwendig», weil sonst die SVP während Jahren behaupten werde, der Volkswille würde nicht umgesetzt, sagte Stojanovic der Schweizerischen Depeschagentur. Falls er die erforderlichen 50'000 Unterschriften bis zum 7. April sammelt, wird das Volk über das neue Gesetz entscheiden. Die SVP bereitet derweil eine «Kündigungsinitiative plus» vor, welche die Personenfreizügigkeit aufkündigen will. Sie will auch die «Aktion für eine unabhängige und neutrale Schweiz» (Auns) mit ins Boot holen, die bereits früher eine Initiative angekündigt hatte, die das Freizügigkeitsabkommen mit der EU kündigen will.

Was ist mit der RASA-Initiative?

Am 27. Oktober 2015 wurde die Volksinitiative RASA («Raus aus der Sackgasse! Verzicht auf die Wiedereinführung von Zuwanderungskontingenten») eingereicht. Sie will die Ergebnisse der Abstimmung vom 9. Februar 2014 rückgängig machen und den Zuwanderungsartikel wieder aus der Verfassung streichen. Der Bundesrat lehnt die RASA-Initiative ab und erarbeitet zwei Gegenentwürfe.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie Astrid Schönle Stellensuchenden, die es schwer haben, zum Vorstellungsgespräch verhilft

«Person vor Dossier»

Ein Tag im Leben von Astrid Schönle, Arbeitgeberberaterin RAV Zofingen

«Meistens komme ich zwischen sieben und acht Uhr ins Büro. Am Vormittag führe ich Beratungsgespräche mit Stellensuchenden, denn ich habe zwei Funktionen: Personalberaterin und Arbeitgeberberaterin, beides zu zirka 50 Prozent. Im RAV Zofingen sind wir zu zweit als Arbeitgeberberatende unterwegs. Werner Fröhlich und ich pflegen aktive Beziehungen zu den Arbeitgebern und vermitteln ihnen Mitarbeitende. Wir vertreten uns auch gegenseitig. Praktischerweise liegen unsere Büros gleich vis-à-vis. Die ideale Zeit für Arbeitgeberbesuche ist am Nachmittag. Kürzlich hatten wir einen sogenannten Talent-Treff. Das geht so: Ein Arbeitgeber meldet uns eine Stelle – oder zwei. Daraufhin finden wir sechs Leute, die für diese Stelle in Frage kommen und vereinbaren mit dem Arbeitgeber einen Termin, am besten in seiner Firma, damit die Kandidaten und Kandidatinnen gleich ihren späteren Arbeitsort kennenlernen.

«Auch ältere Stellensuchende haben so eine Chance»

Wir begleiten die Stellensuchenden zum Termin, an dem alle gleichzeitig teilnehmen, sich auch gegenseitig kennenlernen und am Schluss ihr Dossier abgeben. Ein Linienvorgesetzter oder eine Personalverantwortliche stellt die Firma und die zu besetzende Stelle vor. Dann präsentieren sich unsere Kandidaten und Kandidatinnen kurz – nach dem Motto: «Person VOR Dossier». Damit haben Stellensuchende mit Schwierigkeiten, zu einem Vorstellungsgespräch zu kommen, zum Beispiel auch ältere, eine reelle Chance. Denn der erste Eindruck zählt. Sie punkten durch ihr Auftreten und nicht nur mittels Papieren.

Der Arbeitgeber erhält eine echte Auswahl

Von den sechs Personen des letzten Talent-Treffs wurden übrigens drei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dank unserer Zusammenarbeit hat das Alterszentrum Lindenhof in Oftringen zehn Bewerberinnen zum Schnuppern eingeladen. Darauf, wer



Astrid Schönle, Arbeitgeberberaterin im RAV Zofingen: «Der Arbeitgeber hat einen geringeren Aufwand dank unserer Unterstützung.»

dann schliesslich eingestellt wird, haben wir keinen Einfluss. Aber der Arbeitgeber erhält eine echte Auswahl. Und für die Stellensuchenden ist die Konkurrenz kleiner als bei einer ausgeschriebenen Stelle. Der Arbeitgeber hat praktisch keinen oder einen viel geringeren Aufwand als mit der üblichen Vorgehensweise der Ausschreibung und Dossiersichtung.

Zusammen geht es leichter

Ein interessantes Beispiel für gute Zusammenarbeit ist jene mit dem Verein «Chance Z». Dahinter steht die Stellenvermittlung der Sozialen Dienste der Stadt Zofingen. Mit ihr und den Arbeitgebern haben wir das Netzwerk Zofingen gegründet – eine Innovation für die Unternehmer unserer Region. Für sie führen wir interessante Veranstaltungen durch, im März zum Beispiel eine Tischmesse zu aktuellen Personalthemen. Als Arbeitgeberberatende gehen wir auf die Firmen zu und zeigen Präsenz. Wir sind bei den Leuten, zum Beispiel an Regionalmessen. Was wir machen, soll allen Beteiligten – Betrieben wie Stellensuchenden – einen Nutzen bringen.»

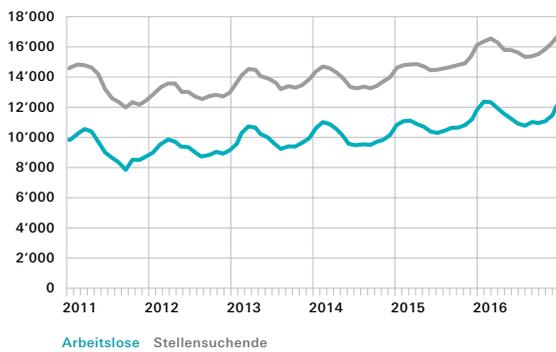
Aufgezeichnet von Ruth Merz, RAV Suhr

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

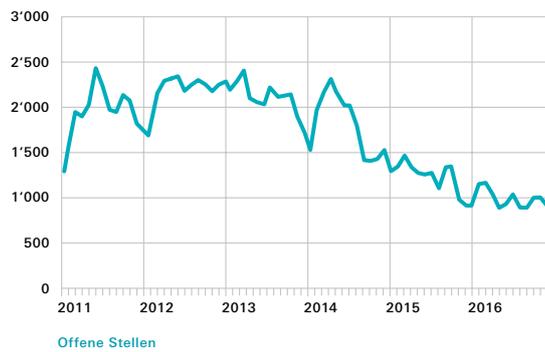
Statistik

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

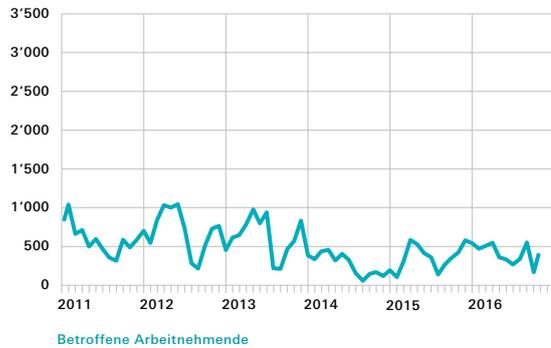
Arbeitslose im Kanton Aargau



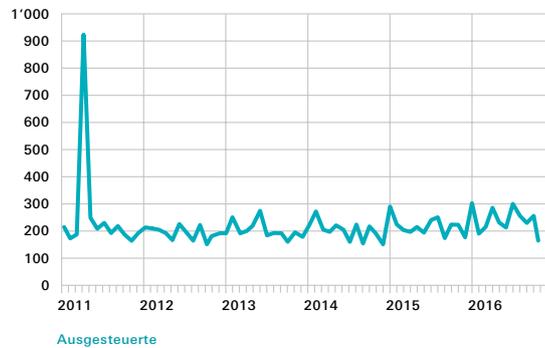
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2015 bei der Kurzarbeit und ab 2016 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind erst mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermaßen verlässlich. Sie sind daher in beiden Darstellungen nur bis Oktober 2016 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Was Unternehmen erwarten können

Dienstleistungen des AWA

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

Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank www.treffpunkt-arbeit.ch schalten
- Die RAV vermitteln bei Bedarf passende Mitarbeitende

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