



## Karriere – Glück, Zufall oder Plan? Es braucht von allem etwas

- 09 Coach Bernd Slaghuis: «Wir müssen Karriere endlich neu denken»
- 13 Karriere in Teilzeit: Geht das?
- 16 Dank Ausbildungszuschüssen: Bald Fachmann statt Hilfsarbeiter

## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
30. Jahrgang

### Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)  
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

Sibylle Baumgartner (RAV Baden),  
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),  
Silvia Riner (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: 2'700 Exemplare  
Erscheint vierteljährlich.  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

### Titelbild

© Istockphoto

### Bildnachweise

Seite 4: © Rita Baechler-Barth; Seite 6/7/8: © Romeo Basler, Foto Basler; Seite 9: © Dr. Bernd Slaghuis; Seite 11/12: Donovan Wyrsh: © <http://mekipics.ch>; © Evi Halbeisen; Denise Widmer, Jeanette Schärer: © Silvia Riner; © Martin Schuppli; Claudia Ott: © ottpunkt; Marisa Traber, Thomas Buchmann © AWA; Seite 13: © Sandra Zurbuchen; Seite 15: © istockphoto; Seite 17: © AWA; Seite 18: © Fabian Ruhlé

## Editorial



Ausbildung, Einstieg ins Berufsleben, Karriere in der Firma, Pensionierung: das war einmal. Heute bedeutet erfolgreich sein für die meisten Menschen, mit genügend Einkommen ein Leben gestalten zu können, das den eigenen Wünschen entspricht. Das Primat der linearen Karriere ist heute zwar abgeschwächt, Gestaltungsspielraum und genügend Einkommen erzielen zu können sind aber zentrale Aspekte der privaten und beruflichen Entwicklung.

War Karriere früher ein «Leiter-Hochklettern», so ist die Herausforderung heute eher die Fähigkeit, Chancen in einem schnell wechselnden Umfeld zu sehen und auch wahrnehmen zu können, um Einkommen und eigene Entwicklung in die gewünschte Richtung steuern. Geblieben oder sogar verstärkt notwendig sind Leistungsbereitschaft und die Fähigkeit, mit nichtlinearen beruflichen Entwicklungen umgehen zu können. Früher war also nicht alles besser, aber wahrscheinlich einfacher. Wie Führungscoachs «Karriere» sehen, was normale Mitarbeitende und Führungskräfte darunter verstehen und ob Karriere in Teilzeit möglich ist, erfahren Sie in diesem Heft.

Viel Spass bei der Lektüre.

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Von Weltkarrieristen und schlummernden Potenzialen

## «Eine Karriere braucht Leidenschaft»

Führungskräftecoach Rita Baechler-Barth hat schon viele Karrieren verfolgt und begleitet. Am gelungensten ist für sie eine Karriere, deren Basis die Passion ist. Wer sich hingegen verkrampft die Karriereleiter hochkämpft, verliert früher oder später.



Rita Baechler-Barth lebt und arbeitet in der Zürcher Altstadt. Sie befasst sich in ihren Coachings stark mit dem Thema «Führung Bottom Up». Die Unternehmensberaterin ist fünfssprachig und arbeitet dank digitaler Vernetzung auf vier Kontinenten.

Seit ich Menschen bei ihrer Karriere-Entwicklung begleite, komme ich aus dem Staunen nicht heraus. Kunterbunt prägen Karrierebilder mein Bewusstsein. Es gibt die brillante Karriere, die steile, die kalkuliert-opportunistische, die verkrampfte, ja gar die Menschen verachtende Karriere und damit unwürdige. Und es gibt die Bilderbuchkarriere.

### Was ist Karriere?

Karriere ist ein beruflicher Entwicklungs-Prozess, der idealerweise geplant werden muss. Man sollte seine Talente kennen und wissen, wie lange der Atem reicht. Niemand sollte Karriere nur des Geldes und der Anerkennung willen machen. Gefährlich leben Leute, die sich kopflos und ohne Kriterium die Karriereleiter hochbugsieren oder bugsieren lassen. Die Gefahr ist dann gross, dass man nicht das Zeug zur Führungskraft hat. Es kommt immer wieder vor, dass solche Mitarbeitende mangelhaft

auf ihre Aufgabe vorbereitet sind. Dann ist es nur eine Frage der Zeit, bis das Team reagiert und den Ex-Kollegen, die Ex-Kollegin wegen fehlender Führungseigenschaften kritisiert und in Bedrängnis bringt. Besonders gefährlich ist, wenn die Führungskraft sich opportunistisch und manipulativ auf die nächste Stufe schwingt und ein weiteres Mal der Kritik und den Konsequenzen entgeht.

Die Kosten, die durch eine leidenschaftslose Karriere verursacht werden, sind gross.

Irgendwann ist aber Schluss und es folgt die Kündigung. Er oder sie ist weg und alle glücklich?

Nein, meistens nicht, denn das Unternehmen hat längst tiefgreifenden Schaden genommen. Solche Geschichten kommen auf jeder Hierarchiestufe vor. Die Kosten, die durch eine leidenschaftslose Karriere verursacht werden, sind hoch.

### Der innere Wert einer Karriere

Denken wir an dieser Stelle an eine Handvoll Welt-Karrieristen. Hayek, Picard, Spuhler, Kamprad, Zuckerberg, Jobs, Bezos, Gates; sie leben uns den inneren und äusseren Erfolg vor. Wahrscheinlich hatten sie nie einen Karriereplan, doch sind sie von der Leidenschaft getrieben und beseelt, mit ihrer Arbeit die Gesellschaft und unser Denken zu beeinflussen und damit die Welt ein Stück weit vorwärts zu bringen. Seien es die rund um den Globus gekauften Möbel für Jedermann, der Dauerbrenner Swatch oder die digitale Intelligenz bei Bühler, deren Industrie-Robotik Fabrikations-Anlagen digital miteinander «reden» lässt, bis das Ergebnis stimmt.

### Vorbild Bernard Piccard

Mit seiner Ausdauer, seiner mentalen Stärke und dem Solarflug um die Welt brachte Bernard Piccard in wenigen Jahren eine geistige Bewegung und Begeisterung auf den Plan. Dies alles hat in unserer Gesellschaft vielleicht sogar den Wunsch nach mehr Umweltbewusstsein gestärkt. Ganz nach dem Motto: «Worte bewegen, Beispiele reissen hin». Und Leidenschaft bewegt.

Wer schon früh seine  
Meinung vertreten kann,  
hat später oft ein gelungene,  
unverkrampfte Karriere.

Karrieren, deren Basis die Passion ist, sind schön und tragen jene innere Kraft in sich, die fachlich und menschlich Mehrwert entwickelt und die Welt verändert. Oft haben gerade Menschen, die schon früh ihre Meinung vertreten, und eine klare Haltung haben, eine gelungene, unverkrampfte Karriere. Es ist der unausgesprochene Plan talentierter Menschen, ihr Leben und Wirken in den Dienst der Sache, in den Dienst der Gesellschaft zu stellen. Es ist, als ob sie sich in ihren Talenten verlieren würden und damit alles gewinnen.

### In allen schlummern Potenziale

Wenn man beseelt ist von dem was man tut, macht man es gut. Eine Erkenntnis, der nicht alle Menschen nachleben können. Nicht alle haben die Kraft, den Mut, das Glück oder die Chance, berufliche Erfüllung zu finden. Aber sich auf den Weg zu diesem Ziel zu machen, ist für alle Menschen erstrebenswert. In jedem Menschen stecken Potenziale und Fähigkeiten, die er einbringen und in den Dienst der Gesellschaft stellen kann. Manchmal bleiben sie leider unentdeckt. Wer sie aber findet und ausleben kann, sei es im Beruf oder im Privatleben, entwickelt sich weiter und wächst an neuen Aufgaben und Herausforderungen. Karriere im klassischen Sinn können, wollen und müssen nicht alle machen.

### Zeit zum Nachdenken

Die Menschen, deren Passion sie zu einer grossen Karriere geführt hat, verfügen über grosses Glück. Interessanterweise haben sie fast immer Zeit. Zeit zum Nachdenken, Zeit für den Gedankenaustausch mit den unterschiedlichsten Köpfen, denn sie sind neugierig und können Fragen stellen. Und: Sie nehmen sich Zeit für sich selbst.

Forum «Arbeitgebende im Gespräch» auf Schloss Lenzburg

## Karriere – Glück, Zufall oder Plan?

Wirklich planen lässt sich eine Karriere nicht. Aber ganz ohne Plan entsteht auch selten eine. Darin waren sich die Podiumsgäste wie Sina oder Karim Twerenbold am Forum «Arbeitgebende im Gespräch» einig.



Regierungsrat Dr. Urs Hofmann setzte sich in seinem Grusswort für Stellensuchende 50 plus ein.

Bereits zum vierten Mal hat das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Mai Arbeitgebende auf Schloss Lenzburg eingeladen. Der Anlass ist jeweils ein Dankeschön für alle Arbeitgebenden, die mit den RAV zusammenarbeiten. Regierungsrat Dr. Urs Hofmann begrüßte die rund 300 Gäste und setzte sich stark für Stellensuchende 50plus ein: «Studien haben gezeigt, wie leistungsfähig und sozialkompetent sie sind.» Unternehmen sollten die über 50-Jährigen bei der Stellenbesetzung vermehrt berücksichtigen. Schliesslich seien Amtsleiter Thomas Buchmann und er auch schon weit über 50 und immer noch voll im Saft, bemerkte er mit einem Schmunzeln. Thomas Buchmann erklärte den Arbeitgebenden danach die wichtigsten Punkte der neuen Stellenmeldepflicht. «Sie ist eine Chance für Stellensuchende, Arbeitgebende und RAV.»

### Ein Plan

Dem Hauptthema des Abends, der Karriere, widmete sich Unternehmensberaterin Rita Baechler-Barth in einem kurzen, sehr persönlichen Einführungsreferat. Sie zeigte auf, was in ihrer Karriere Plan, Zufall und reines Glück war. 17 Jahre ihre Lebens kümmerte sie sich um den Haushalt und die Kinder, dann ging das



Rita Baechler-Barth, Unternehmensberaterin: «In meiner Karriere waren Plan, Zufall und Glück alle gleich wichtig.»

Unternehmen ihres Mannes Bankrott. Rita Baechler-Barth musste ausser Haus arbeiten und überlegte: «Entweder lande ich als Sekretärin hinter einem Bildschirm oder ich mache Karriere.» Sie entschied sich für letzteres und stellte einen Plan auf. Durch Zufall bekam sie eine Stelle bei einem kuwaitischen Investor als Verwalterin einiger Häuser und Wohnungen. Sie verwandelte den zu Beginn kleinen Betrieb in ein erfolgreiches Immobilienunternehmen.

## «Das Wichtigste ist das Vertrauen in sich selbst.»

Danach sammelte sie Erfahrungen als Personalberaterin und Headhunterin. Nach ein paar Jahren gründete sie ihr eigenes Unternehmen. «In meiner Karriere waren Plan, Zufall und Glück alle gleich wichtig, aber das Wichtigste ist, dass man grosses Vertrauen und grossen Glauben in sich selbst hat.»

### Karrierestart als Schneiderin

Rita Baechler-Barth diskutierte nach dem Kurzreferat im Podium mit. Es bestand aus einer illustren Schar: Mundartsängerin Sina, Monika Walser, Chefin der De



Eine illustre Podiumsrunde (v.l.n.r.): Moderator Lukas Christen, Sina, Karim Twerenbold, Monika Walser und Rita Baechler-Barth.



Monika Walser, Geschäftsführerin De Sede AG: «Ich habe schon viele verschiedene Berufe ausgeübt in meiner Karriere.»



Karim Twerenbold, VR-Präsident der Twerenbold Reisen AG: «Ins Familienunternehmen bin ich eingestiegen, weil es eine Herzenssache ist.»



Sina, Mundartsängerin: «Ich hatte schon mit sechs Jahren einen klaren Plan und zwar «Ich werde Sängerin.»»

Sede AG, Karim Twerenbold, VR-Präsident der Twerenbold Reisen AG, unterhielten sich mit Moderator Lukas Christen über ihre Karrieren. «Ich hatte nie einen Plan», erklärte Monika Walser, die ihre Karriere als Schneiderin begann. Sie machte die Matura nach, wurde Lehrerin, organisierte die 700-Jahr-Feier der Schweiz, unterrichtete in den USA, übernahm einen Kinderkleiderladen, landete schliesslich bei Freitag und später als Geschäftsführerin bei De Sede. «Aufgaben und neue Jobs wurden immer an mich herangetragen, die Menschen haben mich in bestimmten Positionen gesehen und ich war neugierig genug, diese auszuprobieren», sagte sie. Dass sie Angst nicht kenne, sei sicher ein Vorteil.

#### Kein Patron

«Mach was du willst!», habe sein Vater ihm gesagt. Mit diesen Worten beantwortet Karim Twerenbold die Frage, ob er ins Familienunternehmen habe einsteigen müssen. Freiwillig und weil es eine Herzenssache gewesen sei, fing er bei der Twerenbold Reisen AG an zu arbeiten, obwohl er zuerst ein paar Jahre in einem anderen Betrieb Erfahrungen sam-

eln wollte. Im Nachhinein hat sich das als Glücksfall erwiesen, da sein Vater überraschend verstarb. Karim Twerenbold hatte sich zu diesem Zeitpunkt schon in einer Stabsstelle bewiesen und war gut eingearbeitet. «Aber Patron bin ich nicht, oder noch nicht», erklärte er. «Mein Vater war ein Patron.»

«Er hat gesagt, ich solle einen realistischeren Beruf wählen.»

#### Das Glück

Ursula Bellwald, genannt Sina, hatte schon mit sechs Jahren einen klaren Plan: «Ich werde Sängerin.» Mit dreizehn habe ihr Lehrer zu ihr gesagt, sie solle sich einen realistischeren Beruf aussuchen, zum Beispiel Krankenschwester. Machte sie aber nicht. «Glück hatte ich, weil mein Musiklehrer mich stark förderte und auch in verschiedenen Musicals mitspielen liess», erinnerte sich die bekannte Walliser Sängerin. Auch der Vater habe sie unterstützt und

ihren ersten Vertrag mit einem Manager unterschrieben. Im Gegenzug musste sie eine Lehre als Bankkauffrau machen. Der Zufall spielte mit, als sie später auf dem Pannestreifen auf der Autobahn den TV-Moderator Raymond Fein kennen lernte, bei dem sie daraufhin assistierte. Auf diese Weise konnte sie viele Kontakte knüpfen und ihre langjährige Karriere aufbauen. «Ich bin mein Produkt, das ist nicht immer einfach», meint Sina. Trotzdem habe sie das Privileg von ihrer Musik leben zu können. Neugierde, Begeisterung und Spontanität sieht sie als wichtigen Antrieb für ihre Karriere.

### Das Potenzial

Zum Schluss meinte Rita Baechler Barth zu den Karrieren der Podiumsteilnehmenden: «Alle haben das gefunden, was sie antreibt, ihre Passion, ihre Originalität. Leider leben das nicht alle Menschen aus. Auch in den Unternehmen wissen viele Vorgesetzte nicht, was für Potenzial in ihren Mitarbeitenden steckt. Das ist ein riesiger Schatz, der gehoben werden will.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Karriere sollte persönliche Ansichtssache sein

## «Wir müssen Karriere endlich neu denken»

Erfolg im Beruf ist heute mehr als höher, schneller, weiter. Doch das alte Karriere-Denken ist immer noch in Unternehmen und Köpfen vieler Arbeitnehmenden verankert. Warum wir uns von alten Karriere-Fesseln befreien sollten, erklärt Coach Bernd Slaghuis.

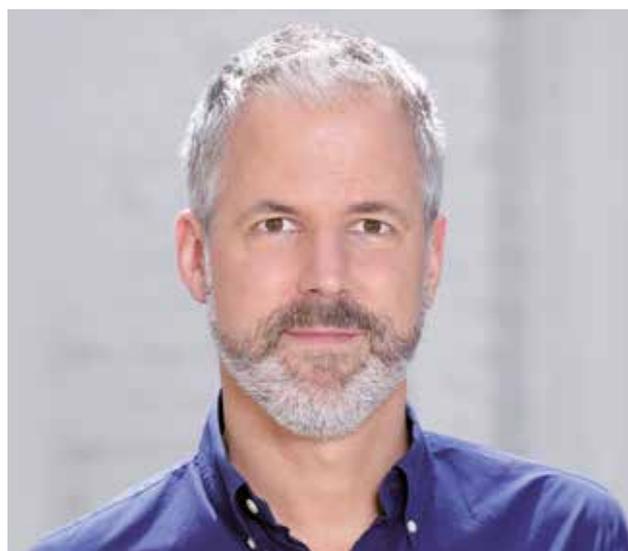
Wer es in der Hierarchie nach oben geschafft hat, der ist beruflich erfolgreich. Dieses Verständnis von Karriere hat über Jahrzehnte die Generationen der Arbeiter und Angestellten und ihr Handeln geprägt. Einfluss, Status, Geld und Ansehen als Massstäbe für beruflichen Erfolg. Aufstieg als sichtbares Symbol für Karriere ist auch heute noch tief in vielen Köpfen sowie im Wertesystem unserer Gesellschaft verankert.

Selbst wenn das alte Bild von Karriere mit dem Wandel in der Arbeitswelt und einer veränderten Haltung von Berufseinsteigenden und Arbeitnehmenden der jungen Generationen Y und Z in den vergangenen Jahren stark ins Wanken geraten ist, lassen sich die durch Erziehung und Gesellschaft geprägten Werte und Denkmuster offensichtlich nicht einfach so wegradieren.

### Höher, schneller, weiter als Mass für erfolgreiche Karrieren?

Längst sollte vielen Managern und Personalverantwortlichen klar sein, dass Status und Macht auf der persönlichen Werteskala der meisten Arbeitnehmenden inzwischen weit unten rangieren, doch weiterhin wird in Stellenanzeigen und auf Karriereseiten an erster Stelle mit hervorragenden Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten geworben.

In der Schlacht um die besten Talente übertreffen sich Arbeitgebende mit grossartig klingenden Positionen und machen etwa aus dem Kundenbetreuer den Senior Customer Success Manager. Dabei fühlen sich viele Bewerber durch die kreativen Titel und vielversprechenden Job-Aussichten mehr verärgert als angezogen. Die alte Karriere klingt noch gut, doch sie dockt immer weniger bei der Zielgruppe an. Arbeitgebende wünschen sich Quereinsteiger, rufen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus



Dr. Bernd Slaghuis, Karriere- und Führungskräftecoach: «Eine Führungskraft sollte auch wieder ins Team zurückkehren können.»

und locken mit flexiblen Arbeitszeiten oder sogar Home-Office, doch hinter der bunt schimmernden Employer-Branding-Fassade versteckt sich bei genauem Hinsehen oftmals immer noch stures, hierarchisches Leiterklettern.

Up or Out! Bei der HR-Politik in den grossen Managementberatungen sowie in den mächtigen markenstarken Konzernen und bei Managern der alten Schule ist die erfolgserprobte Wachstumsideologie vom höher, schneller, weiter immer noch das Mass für erfolgreiche Karrieren.

### Akzeptanz neuer Karrierewege: Aussen hui – innen pfui

Von der Möglichkeit, von einer Führungsposition wieder zurück ins Team oder temporär zwischen Führung, Fachexperte oder Projektarbeit zu wechseln, ist im heutigen Recruiting und Talentmanagement in der Unternehmenspraxis nur selten die Rede. Ganz im Gegenteil: Bewerber und Bewerberinnen

berinnen ohne geradlinigen Lebenslauf werden – wenn sie nicht vorher bereits durch das Robot-Recruiting automatisch aussortiert wurden – schräg angesehen und besonders kritisch geprüft.

Führungskräfte, die bewusst Verantwortung abgeben oder Angestellte, die mit einer 4-Tage-Woche andere wichtige Ziele in ihrem Leben realisieren möchten, werden blindlings als nicht belastbar abgestempelt. Downshifter und Neuorientierer haben als Bewerber und Bewerberin in Unternehmen mit solchem Verständnis von Karriere keine Chancen, denn sie passen niemals so gut zu einem Stellenprofil wie ein Kandidat oder eine Kandidatin mit klassisch rotem Faden als Karriereweg.

Viele der heutigen Strategien zur Personalentwicklung, die meisten Feedbackprozesse für Jahresgespräche und Programme zur Mitarbeiterbindung basieren weiterhin auf den alten an Aufstieg, Gehalt und Status orientierten Karrieremodellen. Und so wird auch morgen noch der beste Experte in seinem Fach zum Chef erkoren und darf sich stolz mit mehr Geld und Firmenwagen in Führung ausprobieren. Nur damit er nicht mangels Entwicklungsalternativen in den Dienst nach Vorschrift getrieben wird oder an die Konkurrenz verloren geht.

### Angestellte suchen nach alternativen Karrieremodellen

Wo ist diese schöne neue Arbeitswelt, von der so häufig die Rede ist? Was ist mit der Mosaik- statt Kaminkarriere, der Gleichstellung von Experten- und Führungslaufbahn, der echten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Angleichung des Gender-Pay-Gaps, einer vollwertigen Teilzeit abseits vom Multi-Image? Was ist mit den bekannten Erfolgsgeschichten über Aussteiger, Downshifter und berufliche Neuorientierer, die ihre Träume verwirklicht und Glück und Berufung in ihren neuen Berufen gefunden haben?

Es scheint, als sei die Sehnsucht vieler Arbeitnehmenden nach mehr Freiheit und Flexibilität im Beruf sowie auch das gesellschaftliche Interesse an einer neuen Sicht auf Karriere, die den Menschen mit seinen individuellen Stärken, Werten und Zielen in den Fokus stellt, stärker, als es die starren Prozesse und Gewohnheiten als Resultat einer lange gehegten Kultur aus autoritärer Führung und eingeeng-

tem Blick auf Karriere in den Organisationen heute bereits erlauben.

Doch auch viele Mitarbeitende selbst stecken noch fest im Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Selbstverwirklichung mit der Haltung «Die Karriere kann mich mal!» auf der einen Seite und andererseits der alten Welt des Wettlaufs die Karriereleiter hoch im Wettbewerb um Ansehen und Zugehörigkeit. Sie möchten zwar ihre eigenen Potenziale stärker unabhängig von gesellschaftlichen Konventionen und mit weniger Blick auf Aufstieg, Status und Einkommen frei entfalten, doch im nächsten Moment stellt sich auch bei ihnen immer noch das Gefühl von Neid oder Frustration ein, wenn der Kollege gleichen Alters oder Werdegangs im Job vorbeizieht und die Beförderung samt wichtig klingendem Titel in den sozialen Netzwerken postet.

### Karriere sollte persönliche Ansichtssache sein

Ein neues, stärker durch Individualität und Freiheit statt durch Gleichartigkeit, Anpassung und Status geprägtes Verständnis von Karriere wird sich erst durchsetzen, wenn das eigene Denken mit dem alten Bild von Erfolg im Beruf Frieden schliesst. Und wenn auch Arbeitgebende Bewerberinnen und Mitarbeitenden glaubhaft zeigen, dass Karriere für sie nicht länger gesellschaftliche Normerfüllung, sondern eine individuelle, persönliche Entscheidung ist.

Fachliche und persönliche Weiterentwicklung ist und wird auch in Zukunft noch viel stärker der Motor für Motivation und Erfolg im Beruf sein. Doch die Entscheidung über Richtung und Tempo sollte jeder in Zukunft individuell treffen und im Laufe seines Lebens auch anpassen dürfen:

«Karriere ist die berufliche Entwicklung entsprechend der persönlichen Werte und Ziele eines Menschen in seiner individuellen Lebenssituation.»

Karriere heisst für jeden etwas anderes

## Von Aufstieg, Ausstieg und Entwicklung

Silvia Riner, Mitarbeiterin im RAV Suhr, hat für die «Arbeitswelt Aargau» eine Umfrage zum Thema Karriere gemacht. Sie erhielt spannende Antworten auf die Frage: «Was bedeutet Karriere für Dich?»

«In meiner Branche spreche ich nicht von Karriere. Eher von einer Vielzahl an Fähigkeiten, die ich bei meiner Arbeit brauche, um erfolgreich zu bleiben.

Nach meinem Einstieg in die Werbefotografie stelle ich auch heute den Menschen in den Mittelpunkt. Ich möchte mit jedem Bild eine Geschichte erzählen.



Donovan Wyrsh, 44, selbstständiger Fotograf

Und ich bin glücklich, wenn sich mein Gegenüber am Resultat erfreut.»

«Karriere bedeutet für mich persönliche Entwicklung. Somit zeigt sich der Erfolg nicht in erster Linie im finanziellen Ertrag. Vielmehr heisst es, mit einem gesunden Mass an Ehrgeiz, Schritt für Schritt zum beruflichen Glück zu finden. Wissen aufzusaugen. Mit der Erfahrung jeden Tag dazu zu lernen. Solange mich diese Schritte



Evi Halbeisen, 36, Inhaberin Webagentur evince solutions

vorwärtsbringen und ich zufrieden auf das Erreichte zurückblicken kann, mache ich Karriere.»

«Nach mehreren Jahren in Führungspositionen schätze ich heute die neue Lebensqualität, die mir meine aktuelle Funktion im kaufmännischen Bereich bietet. Für mich bedeutet Karriere ein selbstgestecktes Ziel zu erreichen. Meine Talente auszuleben, um mich beruflich weiter zu entwickeln. Zu den wichtigen Bausteinen im Karrierebereich gehört meiner Meinung nach der Wille, sein



Marisa Traber, 57, Produktverantwortliche individuelle arbeitsmarktliche Massnahmen, Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)

Wissen weiterzugeben. Mit unterschiedlichen Personen im Team etwas zu bewegen. Und Verantwortung zu übernehmen.»

«In meiner täglichen Arbeit als Vorgesetzte von 230 Mitarbeitenden sehe ich Ehrgeiz, Gestaltungswille und Neugierde als Antreiber für meine Karriere. Ich suche gerne nach Lösungen und übernehme Verantwortung für andere und mich.»



Denise Widmer, 57, Gesamtschulleiterin Schule Suhr

«Früher dachte ich, Karriere sei der wichtigste Bestandteil in meinem Leben. Ich erreichte alles, was ich wollte – ausser glücklich zu sein. Heute erkenne ich, dass ich dies als selbstständig Erwerbende genauso erreichen kann. Mit Selbstverwirklichung die Erfüllung in meiner Arbeit zu finden, ist mein höchstes Ziel. Die vielen posi-



Jeannette Schärer, 49, Inhaberin Life Empowerment

ven Rückmeldungen meiner Kundinnen und Kunden bestätigen mich auf diesem Weg.»

«Ich stelle das Wohl der Menschen, Kolleginnen und Kollegen in den Vordergrund. So gesehen bin ich <harmoniesüchtig>. Das ist die falsche Charaktereigenschaft für jemanden, der Karriere machen will.»



Martin Schuppli, 63, Autor und Unternehmer

«Mich beruflich weiter zu entwickeln und persönliche Ziele zu erreichen, bedeuten für mich Karriere. Ich möchte Positives bewirken, sinnvolle Projekte verfolgen, Arbeitsprozesse verbessern und nicht einfach stillstehen. Karriere bedeutet in meinen Augen auch, dem Arbeitsleben einen wichtigen Stellenwert



Thomas Buchmann, 59, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

zu geben, was manchmal mit Einschränkungen im persönlichen und familiären Bereich einhergeht.»

«Für mich heisst Karriere, mich ständig weiterzuentwickeln. Das tue ich leidenschaftlich gerne. Es ist ein kreativer Prozess – der für mich Erfolg bedeutet. Täglich arbeite ich mit den unterschiedlichsten Menschen und lerne Neues von ihnen. Ich begegne ihnen mit Wertschätzung und unterstütze sie bei ihrer Weiterentwicklung. Dass ich meine Lebens- und Berufs-



Claudia Ott, 46, Dipl. Mentalcoach, Geschäftsleiterin ottpunkt AG

philosophie auf diese Weise erfolgreich leben kann, betrachte ich als Riesenglück.»

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Führungsposition

## «Karriere in Teilzeit – ja, das geht!»

Sandra Zurbuchen arbeitet 60 Prozent im Leitungsteam der Fachstelle UND in Zürich. Ihr Beispiel zeigt, dass Karriere auch in Teilzeit möglich ist. Sie erklärt im Interview, wie dies gelingen kann und wo Stolpersteine liegen.

### Frau Zurbuchen, wieso sollen Männer und Frauen auch in Teilzeit Karriere machen können?

Weil sich die Gesellschaft und die Bedürfnisse der Menschen geändert haben. Viele Frauen und Männer möchten beides: Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit. Einige möchten im Beruf auch Führungsfunktionen übernehmen. Familie, Job und Karriere zu vereinbaren, ist möglich. Das zeigen viele Beispiele.

### Auch heute noch wird ab einer gewissen Hierarchiestufe mehr als 100 Prozent Arbeitseinsatz verlangt. Wer soll das in einem Teilzeitpensum schaffen?

Wenn eine 100-Prozent-Kaderstelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt wird, braucht es eine Analyse der Funktion, damit Aufgaben umverteilt werden können. Meist werden Stellen von 100 auf 80 Prozent reduziert. Dann ist es natürlich nicht Sinn der Reduktion, in vier anstatt fünf Tagen gleich viel zu arbeiten wie vorher, einfach noch zusätzlich am Abend und am Wochenende.

### Wer eignet sich für eine Führungsfunktion in Teilzeit?

Nicht alle sind geeignet. Wer führt, muss gute organisatorische Fähigkeiten besitzen, delegieren und sich abgrenzen können. In Teilzeit gilt das erst recht. Wer nicht abgeben und loslassen kann, reduziert sein Pensum besser nicht. Ist man aber sicher und will seine Arbeitgeberin von einer Pensenreduktion überzeugen, sollte man sich unbedingt einen sorgfältigen Plan für die konkrete Umsetzung überlegen.

### Ein Vorurteil: Führung in Teilzeit ist kompliziert, mit mehr Koordinationsaufwand und höheren Kosten verbunden. Was antworten Sie darauf?

Die höheren Kosten würde ich klar verneinen. Infrastrukturkosten können beispielsweise durch Top-Sharing (Job-Sharing auf Kaderstufe) abgedeckt werden. Hinzu kommen technologische Möglichkeiten, die das ortsunabhängige Arbeiten ermöglichen.

Das Koordinieren übernimmt die Person, die Teilzeit arbeitet – verstärkt in einer Kaderfunktion.

### Was ist der Nutzen für Unternehmen, wenn sie Führungspositionen in Teilzeit anbieten?

Meist sind die entsprechenden Mitarbeitenden sehr motiviert und effizient. Wenn zwei Personen eine Kaderstelle teilen, im sogenannten Top-Sharing, können sie sich austauschen, sind kreativer und unterstützen einander.

### Wie gelingt Karriere in Teilzeit?

Wenn ein Unternehmen voll dahinter steht, der Führungsperson Verantwortung und Kompetenzen überträgt und durch flexible Arbeitsmodelle (etwa Home Office) den nötigen Freiraum gewährt. Das Unternehmen sollte Präsenz nicht mit Leistung gleichsetzen. Die Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass bei ihren Abwesenheiten Ansprechpersonen und Reaktionszeiten geregelt sind.



Sandra Zurbuchen berät seit zwölf Jahren für die Fachstelle UND Organisationen und Privatpersonen in Sachen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die Mutter von zwei Kindern arbeitet in der Leitung der Fachstelle. Sie sagt: «Unternehmen sollten Präsenzzeit nicht mehr mit Leistung gleichsetzen.»

### Welche positiven Beispiele kennen Sie von Führungskräften, die Teilzeit arbeiten?

Mein Lieblingsbeispiel ist jenes von Chefärztin Dr. Stephanie von Orelli, die in Teilzeit die Frauenklinik des Triemli-Spitals leitet. Unterdessen gibt es jedoch auch zahlreiche andere Beispiele von Frauen und Männern, die eine Kaderfunktion erfolgreich in Teilzeit ausüben. Viele grössere Unternehmen in der Schweiz sind schon sehr weit, was Teilzeitarbeit auf fast allen Hierarchiestufen anbelangt. Einige davon werben gar explizit mit Karrierechancen bei Teilzeitarbeit und sprechen auf diese Weise viele Fachkräfte an.

### Welche Branchen bieten schon jetzt Karrieremöglichkeiten in Teilzeit?

Bis jetzt eher Branchen, in denen viele Frauen tätig sind wie zum Beispiel die Pflege oder ganz allgemein der Dienstleistungssektor. Aber auch in Familienunternehmen und KMU ist Teilzeit und Karriere möglich.

### Wieso arbeiten viele Mütter in Kleinstpensen, was die berufliche Entwicklung erschwert?

Für mich ist es sehr bedauerlich, dass nach wie vor viele Frauen, wenn sie Mütter werden zu Hause bleiben oder nur noch in einem Minipensum tätig sind. Auch wenn es sich für sie vom Finanziellen her kurzfristig nicht lohnt zu arbeiten, ist es wichtig, beruflich am Ball zu bleiben und dadurch die eigene Arbeitsmarktfähigkeit und nicht zuletzt auch das Selbstvertrauen in beruflicher Hinsicht zu erhalten. Leider gibt es nach wie vor auch Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen nach dem Mutterschaftsurlaub eine Pensenreduktion nicht ermöglichen. Ein weiterer Grund ist, dass Männer in vielen Branchen und Unternehmen ihr Pensum nicht reduzieren können.

### Wie müssten Führungspositionen aussehen, damit mehr Frauen Karriere machen möchten?

Für mich ist die Frage eher, wie Personal- und Laufbahnentwicklung aussehen sollten. Auch Teilzeiterinnen müssen im Fokus stehen – und es sollte in ihre Weiterbildung investiert werden. Bei der Rekrutierung achten Betriebe am besten darauf, eine gute Mischung zwischen Frauen und Männern anzustreben, damit beide Geschlechter zur Auswahl stehen für Beförderungen. Und die Lohngleichheit muss endlich erreicht werden.

«Es ist wichtig, dass auch Mütter beruflich am Ball bleiben.»

### Wo braucht es am ehesten ein Umdenken?

Teilzeitarbeit muss anders bewertet werden, sie ist nicht weniger Wert als Vollzeitarbeit. Das wird heute leider oft noch anders gesehen. Es sollte generell selbstverständlicher werden, dass auch Männer Teilzeit arbeiten. Dadurch würden sich die Strukturen verändern und die Möglichkeiten und damit die Häufigkeit von Führungsarbeit in Teilzeit zunehmen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Fachstelle UND

Die Fachstelle UND gibt es seit über 20 Jahren. Sie berät Unternehmen und Privatpersonen in Sachen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Ziel des Vereins: Frauen und Männer sollen die Chance haben, sich sowohl im Beruf als auch im Privatleben zu verwirklichen.

[www.fachstelle-und.ch](http://www.fachstelle-und.ch)

Zusammen mit der Frauenzentrale Aargau führt die Fachstelle bis 2019 das Projekt «Aargauer KMU – Vereinbarkeit von Lebenswelten» durch. Zehn bis zwölf Aargauer KMU erhalten praxisnahe Tipps zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben.

[www.frauenzentrale-ag.ch/vereinbarkeit\\_von\\_lebenswelten](http://www.frauenzentrale-ag.ch/vereinbarkeit_von_lebenswelten)

Eine Lehre nachholen dank Ausbildungszuschüssen und Beratung

## Bald Fachmann statt Hilfsarbeiter

Diogo Freire lernt mit 31 Jahren «Fachmann Betriebsunterhalt EFZ» bei der Gemeinde Zufikon. Das klappt bestens – dank viel Eigenmotivation, Offenheit des Lehrbetriebs und Unterstützung von «proBIP DUAL».

«Ich bin überzeugt, dass diese Lehre das Richtige für mich ist», sagt Diogo Freire. Bald hat er das erste Lehrjahr «Fachmann Betriebsunterhalt» in der Gemeinde Zufikon geschafft. Und zwar mit Bestnoten, was ihn und seinen Arbeitgeber freut. Er sorgt dafür, dass Schulhäuser, Gemeindehaus und Grünflächen sauber und gepflegt sind, ersetzt Glühbirnen und Sicherungen, kontrolliert Heizungen und Elektroinstallationen oder flickt tropfende Wasserhähne.

### Genug der Odyssee

Die Jahre nach der obligatorischen Schulzeit von Diogo Freire glichen einer Odyssee: Abgebrochene Lehre als Koch, Temporärjobs im Lager, auf dem Bau und im Detailhandel, zwischendurch arbeitslos und beim RAV gemeldet. Je älter Diogo Freire wurde, desto unbefriedigender empfand er seine berufliche Situation. In ihm reifte der Wunsch, eine Lehre zu absolvieren, um dank einer guten beruflichen Grundausbildung vor Arbeitslosigkeit geschützt zu sein.

## Eine Lehre schützt vor Arbeitslosigkeit.

### Lehre muss finanziell möglich sein

Von seiner RAV-Beraterin erfuhr er von Ausbildungszuschüssen, die älteren Lernenden ein Einkommen sichern mit dem sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Das funktioniert so: Der Lehrbetrieb bezahlt den Lernenden von Lehrbeginn weg den Lohn des letzten Lehrjahrs, die Arbeitslosenversicherung stockt den Betrag auf höchstens 3'500 Franken auf.

### Unterstützung und Begleitung wichtig

Im Kanton Aargau durchlaufen alle an Ausbildungs-



«Fachmann Betriebsunterhalt» ist ein abwechslungsreicher Beruf, bei dem die Arbeitsmarktchancen intakt sind.

zuschüssen Interessierten seit 2016 das Programm «proBIP DUAL». Fachkräfte unterstützen und begleiten die Auszubildenden von der Berufswahl bis zur Abschlussprüfung. Dazu gehört eine genaue Abklärung, bei der auch bei einigen Interessierten festgestellt wird, dass sie sich für eine Lehre nicht eignen. Eine Lehre nachzuholen braucht viel Durchhaltevermögen, Motivation und Wille. Mit den Abklärungen möchte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) Lehrabbrüche verhindern und den Stellensuchenden Sicherheit in ihrem Entscheid geben.

### Alle sind begeistert

Fachleute von «proBIP DUAL» klärten auch bei Diogo Freire ab, ob er sich für eine Lehre als «Fachmann Betriebsunterhalt» eignet. Er überzeugte: Seine Lebensumstände passten, seine Motivation war hoch. Von «proBIP DUAL» erhielt er Unterstützung beim Verfassen von Bewerbungsschreiben und bei der Suche nach dem Praktikum, das zwingend vor der Lehre absolviert werden muss.

### Praktikum als Sicherheit

«Als er angerufen hat, fand ich seine Stimme für einen 16-Jährigen schon ein bisschen tief», erinnert sich Felix Etterlin schmunzelnd an das Telefonat mit Diogo Freire. Er ist Personalverantwortlicher und Gemeindeschreiber in der Gemeinde Zufikon. Diogo Freire erhielt das Praktikum, obwohl er älter war als «übliche» Praktikanten, konnte sich während acht Wochen beweisen und lernte die Arbeiten als «Fachmann Betriebsunterhalt» und seinen zukünftigen Lehrmeister Rolf Hämmerli kennen und schätzen.

### Aufwand hält sich in Grenzen

«Es passt für eine Lehre»; das hatte das Praktikum sowohl Felix Etterlin, Rolf Hämmerli als auch Diogo Freire gezeigt. Die Gemeinde Zufikon war bereit, ab dem ersten Lehrjahr den Lohn fürs dritte Lehrjahr zu bezahlen, wie das bei Ausbildungszuschüssen die Regel ist. Jährlich informiert der Lehrbetrieb das AWA über den Verlauf der Ausbildung. «Der Aufwand dafür hält sich in Grenzen», findet Felix Etterlin. «Die Anstellung entwickelt sich wunderbar. Diogo Freire ist freundlich, aufgestellt und leistet gute Arbeit.»

### Das Alter hat viele Vorteile

Auch Rolf Hämmerli, Auszubildener und Hauswart in der Gemeinde, ist sehr zufrieden mit seinem «Erst-Lehrjahr-Stift»: «Es läuft sehr gut, Herr Freire ist zielstrebig und reifer als jüngere Lernende.» Am Anfang habe es aber etwas Zeit gebraucht, bis er

sich in der Rolle des Lernenden wohl gefühlt habe. «Die Erwartungen an mich sind sicher höher als an Jüngere, aber ich finde das positiv», meint Diogo Freire. Nun begegnen sich Auszubildener und Lernender auf Augenhöhe, sind eingespielt und es gibt einen guten Austausch, da Diogo Freire auch einmal etwas hinterfrage. «Ich bin überzeugt, dass er die Lehre abschliessen wird», meint Rolf Hämmerli. Auch das Angebot von ProBIP DUAL sei sehr hilfreich.

«Die Lehre ist das Beste,  
was ich machen konnte.»

### Aufgabenhilfe und Austausch

Bald wird proBIP DUAL Diogo Freire wöchentlich mit zweieinhalb Stunden Aufgabenhilfe unterstützen. In einer Gruppe mit anderen Lernenden hilft ihm eine Lehrperson bei den Aufgaben und ein Coach bei persönlichen Fragen. Doch wieso hat Diogo Freire Nachhilfe nötig – mit einem Notendurchschnitt von 5,5? «Ich möchte auch in Zukunft so gute Noten erzielen und freue mich auf den Austausch mit den anderen», erklärt der zukünftige «Fachmann Betriebsunterhalt». Das Reden miteinander sei wichtig, auch wenn mal etwas nicht so gut laufe. Er sagt auch: «Die Lehre ist das Beste, was ich machen konnte und ich will sie auf jeden Fall abschliessen.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## proBIP DUAL

Fachleute von proBIP DUAL klären mit interessierten Stellensuchenden ab 25 Jahren ab, ob sie sich für eine Lehre eignen. In einem dreimonatigen Verfahren werden Schulwissen, Arbeitserfahrungen, Berufswunsch sowie Sozialkompetenz erfasst und thematisiert. Wer das nötige Rüstzeug für eine Lehre mitbringt, absolviert in einem möglichen Ausbildungsbetrieb ein zweimonatiges kostenloses Praktikum. Bei Eignung wird ein Lehrvertrag abgeschlossen. Der Betrieb bezahlt in der Regel den Lohn des letzten Lehrjahrs während der Lehre, die Arbeitslosenversicherung stockt den Lohn bis maximal 3'500 Franken auf (Ausbildungszuschuss). Während der Lehre stehen Fachleute von proBIP

DUAL sowohl den Lernenden als auch den Betrieben unterstützend und beratend zur Seite. Ziel ist der erfolgreiche Lehrabschluss.

Das Programm proBIP DUAL wird im Aargau seit seiner Einführung 2016 gut genutzt. Es gibt den RAV eine realistische Einschätzung, ob eine Lehre für Stellensuchende erfolgsversprechend und sinnvoll ist. Im Jahr 2017 wurden 17 Gesuche für Ausbildungszuschüsse bewilligt. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit möchte das Nachholen einer beruflichen Grundbildung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten fördern.  
[www.probip.ch](http://www.probip.ch)

Wie Stellensuchende mit Staplerkursen fit für die Logistik gemacht werden

## «Jeder Kopf ist eine kleine Welt»

Ein Tag im Leben von Daniele Moles, Ausbilder und Geschäftsführer

«Am Morgen eines Staplerkurses begrüsse ich die zehn bis zwölf Teilnehmenden. Wir unterrichten immer in zwei Gruppen; die eine übt Theorie, die andere arbeitet praktisch. Die Staplerkurse für Stellensuchende dauern vier Tage und sind beliebt. Manche unserer Teilnehmenden verfügen über eine Lehre, manche gar über einen Fachabschluss. Viele haben aber auch keine Grundausbildung. Da nicht alle gut deutsch sprechen, muss ich meinen Stoff so rüberbringen, dass ihn alle gut verstehen.

### 1'600 Unfälle mit Hubstaplern pro Jahr

Jeder Tag ist eine neue Herausforderung. Mein Ziel ist es, den Leuten viel beizubringen – dabei ist die Arbeitssicherheit für mich das A und O. Pro Jahr passieren gemäss SUVA 1'600 Unfälle mit Hubstaplern, 17 Menschen werden invalid und drei sterben an den Folgen eines Unfalls. Deshalb ist mir die Sicherheit so wichtig. Unsere Teilnehmenden lernen, wie ein Hubstapler aufgebaut ist, wie viel Gewicht er tragen kann und welche Gefahren bei der Arbeit mit ihm lauern können.

### Kontrollieren, instand halten und üben

In unserem Lagerraum lernen die Stellensuchenden das Gerät zu kontrollieren, zu warten und instand zu halten. Sie üben, wie sie in dem ‚Möbel‘ am besten um die Kurve kommen und wie sie Material am effizientesten ein- und ausladen. Ich will den Leuten den technischen Rucksack mitgeben, damit sie sich im Lager auf dem Hubstapler richtig verhalten. Am vierten Kurstag absolvieren alle die Prüfung gemäss EKAS-Richtlinie 6518. Es bestehen 75 bis 80 Prozent. Wer durchfällt, kann die Prüfung wiederholen. Beim zweiten Mal schaffen es fast alle.

### Viele Teilnehmende finden eine Stelle

Die meisten Stellensuchenden sind sehr motiviert und haben einen grossen Lernwillen. Sie wollen eine Stelle im Lager finden – dafür brauchen sie diesen Kurs. Schon viele haben dadurch einen Job gefunden. Ohne das Zertifikat läuft im Logistikbe-



Daniele Moles, Geschäftsführer und Kursleiter Trainingscenter Fördertechnik GmbH Wettingen: «Ich will den Teilnehmenden viel beibringen.»

reich nichts. Obwohl ich an fast 100 Tagen pro Jahr Staplerfahrer Kurse gebe, wird es mir nie langweilig. Ich treffe sehr viele interessante Menschen und lerne Neues dazu. Nicht umsonst heisst es ‚Jeder Kopf ist eine kleine Welt‘. Alle bringen ihre Geschichten mit. Ich bin ein offener Mensch, das muss man auch sein für diese Arbeit. Man muss die Menschen gern haben, auf sie zugehen können und sie begeistern.

Was ich an meinem Job liebe? Das ist schwierig zu sagen, eigentlich finde ich alles gut: die Kurse, die Geschäftsführung, Konzepte und Unterlagen erstellen. Ich bin für die Qualitätssicherung bei uns zuständig – ein spannender Bereich. Natürlich ist an meinem Job nicht alles cool. Wenn es Probleme gibt, kann es manchmal etwas mühsam werden.

Auch in meiner Freizeit bin ich auf schweren Maschinen unterwegs: Ich kann mir nichts Schöneres vorstellen, als mit der Harley durch die Gegend zu ‚ploddern‘. Ein guter Ausgleich zu meiner Arbeit ist Billard, das sehr viel Konzentration und Feinmotorik erfordert.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Mehr Service

## Bei Auszahlung: SMS für die Versicherten

Dieses Jahr hat die Öffentliche Arbeitslosenkasse (ALK) gleich mehrere Neuerungen eingeführt, um ihren Kundinnen und Kunden das Leben leichter zu machen.

Die Stellensuchenden erhalten neu eine SMS, wenn ihre monatliche Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung erfolgt ist, aber auch wenn nötige Unterlagen eingegangen sind. So sind die Versicherten immer auf dem Laufenden und wissen genau, wann ihr Geld auf dem Konto ist. «Dieser Service kommt sehr gut an», sagt Fabian Ruhlé, Leiter der Öffentlichen Arbeitslosenkasse. Er sei zwar mit Mehraufwand verbunden, dafür fragten die Versicherten deutlich weniger nach.

### Papierjagd ade

Die Mitarbeitenden der ALK holen seit Juni alle nötigen Unterlagen von den Arbeitgebenden direkt ein; vorerst in den Regionen Zofingen und Wohlen. Es geht häufig viel Zeit verloren, wenn die Versicherten dies selbst tun. Seit die ALK das in den Pilotregionen übernommen hat, läuft der Prozess schneller und reibungsloser ab. «Auf diese Weise erhalten wir die richtigen Unterlagen – und zwar direkt und ohne grosses Hin und Her», erklärt Fabian Ruhlé.

### Problem wird sofort gelöst

Wer die ALK in Aarau besucht hat, wurde schon früher am Schalter bedient. Neu ist, dass der Sachbearbeiter oder die Sachbearbeiterin am Empfang das



Am Schalter der Öffentlichen Arbeitslosenkasse in Aarau erhalten die Kundinnen und Kunden sofort Unterstützung bei ihren Anliegen.

entsprechende Anliegen direkt löst und nicht noch die zuständige Person dafür holen muss.

### Kleine Niederlassung in Brugg geplant

Um näher bei der Kundschaft zu sein, plant die ALK eine kleine Niederlassung in Brugg. Versicherte aus der Region werden ihre Fragen und Probleme in der Schalteranlaufstelle vor Ort lösen können.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Stellenmeldepflicht – so läuft es bisher

Im Juli 2018 wurde die Stellenmeldepflicht eingeführt für offene Stellen in Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote, die acht Prozent oder mehr beträgt. Die RAV im Kanton Aargau ziehen bisher ein gesamthaft positives Fazit der ersten vier Wochen der Stellenmeldepflicht. Wie zu erwarten war, stellt sie im Alltag eine deutliche Mehrbelastung dar, verstärkt durch die vielen Anfragen von Arbeitgebenden, die sich erst spät mit der Thematik auseinandersetzen. Es konnten auch bereits einige Erfolge verbucht werden, was besonders motiviert. Die

Arbeitgebenden im Kanton Aargau profitieren von bereits gut etablierten Prozessen in der Stellenvermittlung in den RAV. Wie zu erwarten war, kommt es in der jetzigen Phase zu Prozessanpassungen.

Die RAV spüren seitens SECO viel Unterstützung bei Problemlösungen, seitens der benachbarten Kantone grossen Willen zur einheitlichen Umsetzung und seitens der meisten Arbeitgebenden eine grosse Bereitschaft, die Stellenmeldepflicht partnerschaftlich umzusetzen.

Was Unternehmen erwarten können

# Dienstleistungen des AWA

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

## Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) 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 Massentlassungen verhindert werden.

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

[www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

**Herausgeber**

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
5001 Aarau  
E-Mail [awa@ag.ch](mailto:awa@ag.ch)

**Copyright**

© 2018 Kanton Aargau