

Arbeitswelt Aargau



Online-Personalrekrutierung Die wichtigsten Trends

- 05 Vom KMU bis zur Grossbank: Wie Unternehmen ihr Personal finden
- 13 Forum Arbeitgebende im Gespräch: Die Kompetenzen der Zukunft
- 18 Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
31. 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),
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: © Istockphoto; Seite 5: © Verena Rey; Seite 6: © Isabelle Hauser; Seite 7: © Jasmine Kellenberger; © Brigitte Lüthi; Seite 8: © Martin Geissmann; Seite 9: © Silvia Riner; Seite 11: © Etienne Besson; Seite 13/14: © Luca Müller/AWA; Seite 15: © Rehaklinik Bellikon; Seite 17/18: © AWA

www.ag.ch/arbeitswelt

Editorial



Ob sich in Zukunft Unternehmen für spezifisches Wissen und Erfahrungen bei Menschen bewerben müssen, können wir hier offenlassen. Klar ist, dass die Art und Weise, wie Unternehmen zu ihren angestrebten Ressourcen kommen, sich in einem rasanten Wandel befindet. Bewerbungsdossiers mit Klarsichtfolien, massenweise Kopien und Kartonrückseite sind passé. Offene Stellen werden heute elektronisch aufgeschaltet, Bewerbungen ebenso elektronisch eingereicht.

Dazu gehört immer öfters auch eine kurze Videosequenz, welche auch von einem Computer analysiert werden kann. Die aktive Suche nach passendem Know-How, z.B. über LinkedIn, ist vor allem für grössere Unternehmen bereits ein wichtiger Rekrutierungskanal. Die Digitalisierung bietet für Arbeitgebende und Arbeitnehmende viele Vorteile, ist schnell und effizient. Unternehmen sind dadurch aber auch mit einer hohen Zahl an Bewerbungen konfrontiert.

Der Umgang mit den neuen Möglichkeiten will deshalb gelernt sein. Risiken lauern in den automatischen Selektionsmechanismen, z.B. beim Alter oder bei der Ausbildung. Verhindern diese die Anstellung von Persönlichkeiten etwas ausserhalb der Norm, leisten sich die Unternehmen damit langfristig einen Bärenienst. Die persönliche Beurteilung anhand eines Gesprächs bleibt damit eine zentrale Komponente im Bewerbermanagement.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann'. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'T'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Wie Unternehmen, Bewerberinnen und Bewerber profitieren

Viele Vorteile, wenig Nachteile

Ein Grossteil der Personalrekrutierung findet heute online statt. Unternehmen sparen damit Kosten und können Zielgruppen direkter ansprechen.

In den letzten zwanzig Jahren hat sich die Personalrekrutierung fundamental geändert: Die fetten Zeitungsbeilagen mit Stellenanzeigen sind passé, Inserate auf Online-Jobplattformen, Unternehmens-Webseiten und in sozialen Medien die Regel. Immer öfters wird die Online-Personalrekrutierung auch auf mobile Endgeräte abgestimmt. Vorteile gibt es viele:

Auf Seiten der Bewerberin und des Bewerbers:

- Keine Kosten für Dossiers und Postversand
- Eigene Webseite, Bewerbungsvideos oder Xing- und LinkedIn-Profile sind möglich
- Mehr Stellenangebote sind permanent zugänglich
- Möglichkeit, sich geeignete Stellen anzeigen zu lassen

Auf Seiten der Unternehmen:

- Online-Inserate lassen sich so lange wie nötig publizieren und auch inhaltlich aktualisieren
- Passende Kandidaten und Kandidatinnen können unabhängig von Zeit und Ort weltweit angesprochen werden
- Bewerbungen werden mit passenden IT-Lösungen schneller und effizienter weiterbearbeitet
- Online-Assessments und Videoaufzeichnungen sind möglich
- Viele E-Recruiting-Kanäle sind kostenlos
- Inhalte können verlinkt, Videos integriert werden

Nachteile:

- mögliche IT-Systemausfälle
- Schwierigkeit, richtige Zielgruppe zu finden und in der Masse an Inseraten nicht unterzugehen
- mögliche Bewerbungsflut
- kostenintensive Investition bei der Anschaffung der geeigneten Software
- Online-Bewerbungen, die in Form von standardisierten Formularen eingereicht werden müssen, wirken nicht sehr attraktiv und anonym



Sowohl Unternehmen als auch Bewerberinnen und Bewerber haben bei der Online-Personalrekrutierung mehr Möglichkeiten.

- Gewisse Zielgruppen können nach wie vor nur über Printmedien oder Personalvermittler rekrutiert werden

Die Vorteile der digitalen Personalrekrutierung überwiegen bei weitem. Und eins ist klar: In Zukunft wird die Online-Personalrekrutierung überall Einzug halten, nur schon um die Digital Natives zu erreichen. Mehr über die aktuellen Trends in der Online-Personalrekrutierung erfahren Sie auf Seite 11.

Wie ein Alters- und Pflegezentrum sein Personal rekrutiert

«Führungskräfte zu finden, fällt uns schwer»

In der «pflægimuri» betreuen 320 Mitarbeitende 218 Bewohnerinnen und Bewohner. Verena Rey, Personalchefin, über die Stellenmeldepflicht, passende Persönlichkeiten und Quereinsteigerinnen.

Arbeitswelt Aargau: Wie schwierig ist es für Sie, Pflegefachkräfte zu finden?

Verena Rey: Vor allem ab Stufe Teamleitung mit Hochschulabschluss fällt es uns sehr schwer, passende Fachleute zu finden. Bei den Basisberufen in der Pflege haben wir weniger Mühe. Am leichtesten sind Mitarbeitende aus der Administration zu rekrutieren – dort gibt es ein grosses Angebot.

Suchen Sie auch Mitarbeitende für Funktionen, die der Stellenmeldepflicht unterliegen?

Ja, unser Alterszentrum braucht Mitarbeitende für die Reinigung und Gastronomie. Diese Branchen unterliegen der Stellenmeldepflicht, mit welcher wir bisher gute Erfahrungen gemacht haben. Die Stellen haben wir dem RAV Wohlen gemeldet und daraufhin schnell und unkompliziert passende Dossiers erhalten. Bisher konnten wir mehrere Personen via RAV einstellen – was uns viel Arbeit erspart hat.

Wie rekrutieren Sie Ihre Mitarbeitenden sonst?

Wir schreiben unsere Stellen auf jobs.ch und auf unserer Webseite aus. Um Kadermitarbeitende anzusprechen, sind für uns die Inserate auf jobs.ch sehr wichtig. Um Leute für die Basis zu rekrutieren, reichen die Stelleninserate auf unserer Homepage meist aus. Neu ist es auf unserer Webseite möglich, Inserate via soziale Medien wie facebook, LinkedIn oder whatsapp zu teilen. Ausserdem hängen wir Inserate in unserem Restaurant auf, wo sie von Mitarbeitenden und vom Besuch gesehen werden. Zudem hilft uns Mund-zu-Mund-Propaganda. Printinserate schalten wir keine mehr. Auf unser letztes Inserat in einer Zeitung hatten wir null Rücklauf.

Was sind in Ihren Augen die grössten Vorteile der Online-Personalrekrutierung?

Die schnellen Reaktionszeiten. Es ist auch sehr praktisch, Dossiers elektronisch zu erhalten und zu



Verena Rey, Personalverantwortliche in der «pflægimuri»: «Auf unser letztes Printinserat hat sich niemand gemeldet.»

bearbeiten. Wenn wir merken, dass wir zu wenig Rücklauf erhalten, können wir ein Inserat breiter streuen und textlich anpassen. Wichtig sind uns kurze, knackige Inserate, die niemanden mit zu vielen Anforderungen erschlagen.

«Wir können Online-Inserate leicht textlich anpassen.»

Studien haben gezeigt: Wer mindestens 80 Prozent des Anforderungsprofils einer Stelle erfüllt, kommt weiter – wie ist das bei Ihnen?

Unser Personal muss die wichtigsten Fachkompetenzen mitbringen. Aber dass jemand unsere Philosophie mitträgt und von der Persönlichkeit her passt, ist uns wichtiger, als dass alle Anforderungen erfüllt sind.

Wie offen sind Sie für Quereinsteigerinnen?

Quereinsteigerinnen und -einsteiger können sehr bereichernd sein. Wir bieten ihnen Praktika an, aus denen sich oft auch Festanstellungen entwickeln.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit, AWA

Wie der Migros-Genossenschafts-Bund Zürich neue Mitarbeitende findet

«Wir haben mehr Zeit für Gespräche»

Isabelle Hauser, Personalverantwortliche beim Migros-Genossenschafts-Bund (MGB) mit 2'696 Mitarbeitenden, über das nötige Fingerspitzengefühl bei der Personalsuche, Videointerviews und die Kompetenzen, die in Zukunft gefragt sein werden.

«Aufgrund des Fachkräftemangels werden sich Unternehmen in Zukunft vermehrt bei den Kandidaten und Kandidatinnen bewerben müssen und nicht umgekehrt. Deshalb steckt der Migros-Genossenschafts-Bund viel Energie in einen lebendigen und attraktiven Auftritt als Arbeitgeber. Wer sich bei uns bewirbt, soll ein gutes Erlebnis haben, auch wenn es vielleicht mit der Anstellung nicht klappt. Dass wir selbst aktiv auf geeignete Fachkräfte zugehen, wird bei uns immer wichtiger. Es braucht einiges Fingerspitzengefühl, potenzielle neue Mitarbeitende, die in einem anderen Unternehmen arbeiten, auf gute Art anzusprechen und im besten Fall für eine Stelle bei uns zu begeistern. Eine Person in unserem Team ist auf diese Arbeit – ‚Active Sourcing‘ genannt – spezialisiert.

Wir stecken viel Energie in einen lebendigen und attraktiven Arbeitgeberauftritt.

Im Videointerview überzeugen

In den letzten Jahren hat sich im Personalbereich viel verändert. Unsere Stellen schreiben wir nur noch elektronisch aus. Die Lebensläufe und Bewerbungen werden aber immer noch von Menschen und nicht von einem Computerprogramm begutachtet. Wer uns interessiert, wird je nach Stellenprofil aufgefordert ein Videointerview aufzunehmen. Auf diese Weise können wir in kurzer Zeit viele Personen kennenlernen. Früher haben wir höchstens fünf Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, nun können uns zehn Bewerberinnen und Bewerber auf Video überzeugen, ca. vier von ihnen laden wir zum Vorstellungsgespräch ein.

Im Pyjama und ungekämmt

Ob ein Videointerview diskriminierend für Schüch-

Isabelle Hauser, Personalverantwortliche Migros-Genossenschafts-Bund Zürich:
«Dank Videointerviews haben mehr Personen eine Chance auf eine Stelle.»



terne ist? Fast alle Bewerberinnen und Bewerber müssen sich überwinden. Das fehlende Gegenüber irritiert. Es ist nicht negativ, wenn jemand zurückhaltend wirkt, ausser die Stelle erfordert ein sehr extravertiertes Auftreten. Einmal hat sich jemand im Pyjama und ungekämmt aufgenommen, das geht natürlich nicht. Wir haben aber auch schon viele positive Überraschungen erlebt.

Die wichtigsten Anforderungen

Bei uns muss eine Person nicht 80 Prozent der Anforderungen erfüllen, aber die wichtigsten. Wer quer einsteigen will, hat es bei guter Konkurrenz schwer. Eine Person hat mehr Chancen, wenn sie zum Beispiel 20 Jahre im HR tätig war, dann fünf Jahre eine Bar führte, und jetzt wieder ins HR möchte. Wenn jemand nach 20 Jahren IT in die Personalentwicklung wechseln möchte, wird es schwierig.

Neugier, Flexibilität und Selbstorganisation

Dank der Digitalisierung wird alles übersichtlicher und effizienter für uns, wir sparen Ressourcen und haben mehr Zeit für Gespräche. Die wichtigsten Kompetenzen der Zukunft? Neugier, Selbstorganisation sowie Flexibilität. Und die Bereitschaft ständig an sich zu arbeiten. Denn alles entwickelt sich immer schneller – ob wir wollen oder nicht.»

Wie eine Schreinerei neue Mitarbeitende gewinnt

Gesucht: Projektleiter/in Schreinerei

Vor allem Projektleiter mit Erfahrung sind in Schreinereien gefragte Leute.

«Früher sind unsere Projektleiter zehn Jahre bei uns geblieben», sagt Jasmine Kellenberger, Leiterin Administration und HR der Kellenberger Schreinerei in Oberentfelden. Jetzt zieht es sie schon nach wenigen Jahren weiter. Die Schreinerei hat jeweils Mühe, Nachfolger zu finden. «Ein Projektleiter muss viel mitbringen: Er muss verkaufen, planen, kalkulieren und eine hohe Sozialkompetenz aufweisen, da er als Bindeglied zwischen Lieferanten, Kunden und Werkstattmitarbeitenden agiert», erklärt Jasmine Kellenberger. Um passendes Personal zu finden, inseriert sie im «Landanzeiger» und in der «Schreinerzeitung», print, online und auf der eigenen Webseite. In den Weiterbildungszentren der Schreinerbranche werden ebenfalls Inserate aufgehängt. «Meist finden wir auf diese Weise Projektleiter, bei Schreibern haben wir zum Glück keine Rekrutierungsprobleme», so Jasmi-

Jasmine Kellenberger leitet die Administration und das HR der Kellenberger Schreinerei mit 20 Mitarbeitenden: «Unsere Zielgruppen erreichen wir mit unseren Inseraten in den Printmedien am besten.»



ne Kellenberger. Auch über Kollegen oder Lieferanten läuft die Suche und führt manchmal zum Erfolg. Oft beschäftigt die Kellenberger Schreinerei auch ihre Schreinerlernenden weiter und sorgt so selbst für Fachkräftenachwuchs.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie der Kanton Aargau Personal rekrutiert

«Auch der ökologische Aspekt ist wichtig»

Brigitte Lüthi, Abteilungsleiterin HR Aargau, über die Vorteile der Online-Rekrutierung.

Wie kann man sich beim Kanton Aargau bewerben?

Der Kanton Aargau bietet interessierten Personen alle vakanten Stellen über ein modernes, unkompliziertes Stellenportal an, welches Online-Bewerbungen rasch und einfach an die zuständigen Personen leitet.

Was sind dabei die Vorteile?

Viele Informationen neben der eigentlichen Stellenausschreibung sind verfügbar (z.B. Anstellungsbedingungen). Der Bewerbungsprozess wird einfacher. Auch der ökologische Aspekt muss erwähnt werden; die Zeiten von umfangreichen Papierdossiers, die bei Stellenwechseln oftmals dutzendfach im Umlauf waren und aktualisiert werden mussten, sind in der digitalen Arbeitswelt zum Glück vorbei.

Sehen Sie auch Nachteile – falls ja, welche?

Aus meiner Sicht gibt es keine Nachteile – auch eine Online-Bewerbung kann, wenn dies gewünscht oder für die Stelle passend ist, individuell oder kreativ gestaltet werden, dafür braucht es kein Papier.



Brigitte Lüthi, Abteilungsleiterin HR Aargau: «Aus meiner Sicht gibt es keine Nachteile bei Online-Bewerbungen.»

Wie ein internationaler Grosskonzern Personal rekrutiert

Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Die Credit Suisse (CS) erhält rund 100'000 Bewerbungen pro Jahr. Martin Geissmann, Head of Recruiting International Wealth Management, über den Umgang mit der Bewerbungsflut und über das aktive Suchen nach passenden Fachleuten.

Arbeitswelt Aargau: Herr Geissmann, welche Rolle spielen persönliche Empfehlungen Ihrer Mitarbeitenden bei der Personalgewinnung?

Martin Geissmann: Fast die grösste. Unser Programm «Mitarbeitende werben Mitarbeitende» funktioniert sehr gut. Der Vorteil: Unsere Mitarbeitenden empfehlen meist Leute, die kulturell und fachlich zu uns passen. Wer bei uns eine Person erfolgreich vermittelt, erhält eine Prämie. Ein anderer wichtiger Bereich ist das aktive Suchen. Eines unserer Teams spürt in sozialen und traditionellen Medien sowie in Verwaltungsregisterpassenden Köpfe für uns auf.

Auf welchen Wegen rekrutieren Sie sonst noch?

Wir publizieren offene Stellen auf unseren Karriereseiten, Jobportalen, in den sozialen Medien und intern. Wir suchen vor allem Fachleute mit Bankenprofil, aus der IT oder aus dem Risk-, Legal- und Compliancebereich (rechtlichem Bereich). Pro Jahr erhalten wir 100'000 Bewerbungen, 120 Leute arbeiten bei uns in der Rekrutierung.

Wer checkt und selektioniert diese Masse an Bewerbungen – Mensch oder Maschine?

Bei der CS immer noch ein Mensch. Bei uns ist eine Abteilung mit HR-Fachleuten in Polen dafür zu-

ständig. Sie entscheidet anhand der erforderlichen Kompetenzen, wer weiterkommt. Danach schaut ein Recruiter in Zürich die fünf bis 20 vorselektionierten Bewerbungen an. In kurzen Videointerviews beantworten die Personen fünf Fragen. Auch Online-Assessments gehören dazu. Wer bei beidem überzeugt wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Was ist in Ihren Augen der grösste Vorteil der digitalen Personalrekrutierung?

Die grosse Zeitersparnis. Wir müssen ein riesiges Volumen an Bewerbungen bewältigen. So haben wir mehr Zeit für die Menschen. Zudem können sich Bewerber ganz einfach auf der ganzen Welt bei uns bewerben, wann und wo sie wollen.

Wer eine Bewerbung online hinterlegt, erhält manchmal schon wenig später eine Absage. Wie finden Sie das?

Das kommt verständlicherweise nicht gut an. Möglich ist es aber schon lange, da digital gewisse Ausschlusskriterien definiert wurden. Wegen der Chancengleichheit sollten wir in der Schweiz sowieso auf internationale Lebensläufe umstellen, bei denen etwa das Alter gar nicht genannt wird.

Muss man mindestens 80 Prozent der Anforderungen erfüllen, um in die engere Auswahl zu kommen?

Ja, das ist bei uns so, aber nicht in Stein gemeisselt. Eine Abteilung muss ihren Job erfüllen, deshalb braucht es Leute mit den gesuchten Qualifikationen.

Wohin steuert die Online-Rekrutierung?

Artificial Intelligence wird bei der Personalauswahl eine noch grössere Rolle spielen. Vielleicht gibt's bald Jobinterviews mit Robotern. Diese Vorstellung gefällt mir allerdings nicht wirklich (lacht).

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Martin Geissmann, Head of Recruiting International Wealth Management CS: «Die Vorstellung, dass bald Roboter Jobinterviews durchführen könnten, gefällt mir nicht.»

Stellensuchende erhalten Unterstützung beim Bewerbungsprozess

Bye, bye Bewerbungsmappe

Die Stellensuche erfolgt heute fast ausschliesslich elektronisch. Können alle Stellensuchenden im digitalisierten Bewerbungsprozess mithalten? Ein Nachmittag in der Bewerbungsdossier-Werkstatt Trinamo in Aarau liefert Antworten.

Ein Montagnachmittag im Mai, draussen regnet es. Corinne Schuoler, Teamleiterin bei der Sozialfirma Trinamo, sitzt neben einem Klienten in der Bewerbungsdossier-Werkstatt. Der Mann schaut in den Bildschirm an seinem Arbeitsplatz. Er will sich einen Überblick verschaffen über die neuen E-Mails in seinem Postfach. Vielleicht gibt es gute Neuigkeiten, ein Stellenvermittlungsbüro, das sich für seinen Lebenslauf interessiert? Die Teamleiterin entdeckt die vielen ungelesenen Nachrichten im Posteingang des Klienten. «Oh, schauen Sie, in Ihrem Mailpostfach befinden sich über 250 ungelesene Nachrichten», informiert Corinne Schuoler den jungen Mann. Den Überblick bei der Stellensuche zu behalten und Nachrichten regelmässig zu lesen und zu bearbeiten, sind unabdingbar für eine effiziente Stellensuche. Und natürlich braucht es auch Deutsch- und Computerkenntnisse, um sich möglichst bald wieder in den Arbeitsmarkt einfügen zu können.

«Ich spare Kosten bei den Bewerbungen.»

Trotz Absagen optimistisch

Mit den Problemen des jungen Mannes hat Benjamin Anderegg nicht zu kämpfen. Der gelernte Betriebspraktiker, wohnhaft in einer Vorortsgemeinde von Aarau, sieht vor allem Vorteile im digitalisierten Bewerbungsprozess. «Wenn ich mich online für einen neuen Job bewerbe, spare ich Kosten bei Drucksachen, Bewerbungsmappen und Porto. Denn jede Stellenbewerbung, die ich dem gelben Riesen zur Beförderung weiterleite, würde mich zwei Franken Porto kosten. Monatlich betrachtet müsste ich so tiefer ins Portemonnaie greifen», hält er die Vorteile fest. «Mein Vater machte in jungen Jahren die Erfahrung, durch das direkte Vorsprechen beim Arbeitgeber gleich eine Zusage für eine neue Arbeitsstelle zu erhalten.



Benjamin Anderegg, stellensuchender Betriebspraktiker, aktualisiert seinen Lebenslauf in der Bewerbungsdossier-Werkstatt Trinamo Aarau.

Diese Zeiten sind vorbei, vielleicht ist das noch in der Baubranche oder bei einem kleineren Betrieb möglich», mutmasst er. Wie jeder andere Besucher arbeitet er an diesem Nachmittag an einem der fünfzehn Arbeitsplätze der Sozialfirma. Aktualisiert seine Unterlagen. Versendet seinen Lebenslauf per Mail an Stellenvermittler. Trotz Absagen ist er optimistisch, bald wieder einen neuen Job zu finden. «Es sieht gut aus», sagt er lächelnd. Er erwartet in den nächsten Tagen eine Antwort auf eine Bewerbung. In die Bewerbungsdossier-Werkstatt kommt er, weil er hier die gesamte Infrastruktur zum Bewerben zur Verfügung hat und sich gut konzentrieren kann.

Hilfe beim Scannen und PDF-Erstellen

Mittlerweile ist es Nachmittag um 15.00 Uhr, es regnet immer noch. Alle Arbeitsplätze sind belegt. Bei der Anmeldung am Frontdesk gilt für alle dasselbe Prozedere. Empfangsmitarbeiter Marco Briotti fragt: «Sind Sie das erste Mal bei uns?» Wer bejaht, muss sich zuerst registrieren. Für die Statistik und

um abschätzen zu können, wie vielen Personen noch Hilfe durch eine Fachperson angeboten werden kann, muss sich jeder Besucher anmelden und kurz angeben, ob er mit oder ohne Hilfe arbeiten wird. Wer einen USB-Stick mitbringt, muss diesen vor der ersten Verwendung in der Institution mit einem Schnellcheck auf Viren überprüfen lassen. Wer keinen dabei hat, kann diesen vor Ort kaufen. «Brauchen Sie Unterstützung von uns?», will Marco Briotti am Frontdesk von den Besuchern wissen. Wer die Frage bejaht, erhält pro Besuch 30 Minuten unkomplizierte, schnelle Hilfe durch eine Fachperson. «Wir nennen es Hilfe zur Selbsthilfe», erklärt Teamleiterin Corinne Schuoler. Dieser Service ist kostenlos, den Stellensuchenden wird gezeigt, wie sie gewisse Tätigkeiten selber erledigen können. Für bestimmte Aufgaben sind die meisten auf Hilfe angewiesen: Lebenslauf schreiben am PC, Mailkonto einrichten, Dokumente einscannen und in eine PDF-Datei umwandeln. Corinne Schuoler sagt: «Wir übernehmen wenn nötig auch das Korrekturlesen von Lebenslauf und Motivations schreiben.»

Deutsch- und PC-Kenntnisse sind unabdingbar

Empfangsmitarbeiter Marco Briotti kennt die Situation der Stellensuchenden aus eigener Erfahrung. Er ist beim RAV gemeldet und absolviert einen sechsmonatigen Einsatz am Empfang der Bewerbungsdossier-Werkstatt. Auch er sucht eine Stelle. Wo sieht er die Hürden für die Besucher und Besucherinnen der Bewerbungsdossier-Werkstatt? «Da muss ich etwas ausholen», antwortet er im Zürcher Dialekt. Viele Firmen, insbesondere Grossunternehmen, bevorzugen Online-Bewerbungen. Oft sortiere der Roboter die eintreffenden Dossiers nach gewissen Kriterien aus. Für die meisten Stellensuchenden seien Online-Bewerbungen kein Problem. «Für Menschen mit wenig Computer- und Deutschkenntnissen birgt diese Bewerbungsart grosse Hindernisse», erklärt Marco Briotti. «Natürlich gibt es bei uns Stellensuchende, die nur unsere Infrastruktur nutzen und keinerlei Hilfe in Anspruch nehmen müssen. Etwas mehr Begleitung brauchen Menschen, die über wenig Computerkenntnisse verfügen. Sie benötigen Support, wie sie etwa Beilagen zum Lebenslauf auf Online-Portale hochladen können. Intensivere Betreuung brauchen Menschen ganz ohne PC-Kenntnisse. Sie benutzen im Alltag keinen Computer, so Briotti. Aus Respekt oder Angst vielleicht, obwohl sie einfache Dinge selber erledigen könnten. Oder sie haben schlicht und

einfach keinen Zugang zu einem PC. Kompliziert oder fast unmöglich wird es, wenn die betreffende Person kein Deutsch versteht. Ohne Deutsch- und einfache Computerkenntnisse sei die Jobsuche fast unmöglich, die Betroffenen müssten sich diese Kenntnisse zuerst aneignen. «Falls Handy-Videos statt Motivations schreiben zum Thema werden, entstehen neue Probleme, insbesondere für Geringqualifizierte. Es wird sicher Stellensuchende geben, die Mühe bekunden, solche Videos zu erstellen und sie selbstständig auf Plattformen hochzuladen», meint Marco Briotti.

Die Drucker stehen still

Es ist 17 Uhr und die Bewerbungsdossier-Werkstatt in Aarau schliesst ihre Türen. Benjamin Anderegg hat online zwei neue Bewerbungen verschickt und hofft, dass er bald wieder eine Stelle findet. Marco Briotti räumt seinen Arbeitsplatz am Empfang. Die fünfzehn Computer sind heruntergefahren, die Drucker stehen still. Draussen hat es aufgehört zu regnen.

Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr

Bewerbungsdossier-Werkstatt

Die Anbieter Arbeitsmarktlicher Massnahmen Trinamo, Lernwerk und Stiftung Wendepunkt führen in fünf Aargauer Städten Bewerbungsdossier-Werkstätten durch. An PC-Arbeitsplätzen können Stellensuchende ihre Bewerbungsunterlagen optimieren und werden dabei unterstützt. Das Angebot ist für alle Stellensuchenden im Aargau kostenlos. Es richtet sich an Stellensuchende, die zuhause über keine nötige Infrastruktur (PC, Scanner, Drucker, Kopierer) verfügen oder nur wenig PC- und Deutschkenntnisse mitbringen. Der Besuch ist ohne Anmeldung möglich.

Die Zukunft der digitalen Personalrekrutierung

Trends in der Online-Personalrekrutierung

Online-Marketing wird in der Personalrekrutierung immer wichtiger, ist HR-Experte Etienne Besson überzeugt. Auch die Suchmaschinenoptimierung von Stelleninseraten sowie der Umgang mit kununu & Co. werden an Bedeutung gewinnen.

Künstliche Intelligenz und Gamifizierung sind spannende Themen. Aber die grösste Herausforderung für Arbeitgeber ist sicherzustellen, dass sie jetzt und in Zukunft genügend qualifizierte Mitarbeitende anstellen können. Deshalb ist der wichtigste Trend in der Online-Rekrutierung die vermehrte Anwendung von Methoden aus dem Online-Marketing. Früher reichte oft ein Stelleninserat, um aus einer Vielzahl an Bewerbungen die passende Person auswählen zu können. In vielen Branchen und Berufen wird es aber immer schwieriger, Personen mit den benötigten Qualifikationen zu finden. Deshalb werden Unternehmen die Stellensuchenden wie Kundinnen und Kunden behandeln müssen. Zudem beginnen die Rekrutierungen von morgen bereits heute, weshalb Unternehmungen jetzt schon ihren Ruf als interessanten Arbeitgeber aufbauen müssen.

Stellensuchende sollten wie Kundinnen und Kunden behandelt werden.

Stellen müssen gefunden werden

Heute beginnen bereits über 50 Prozent der Kandidaten und Kandidatinnen ihre Stellensuche bei Google. Stelleninserate müssen deshalb für Suchmaschinen optimiert werden, damit sie von Google gefunden und in den Suchresultaten möglichst prominent aufgeführt werden. Eine weitere Möglichkeit ist das Retargeting. Wenn jemand beispielsweise ein Stelleninserat angeklickt hat, wird diese Person beim Besuch anderer Websites via Werbung an diese offene Stelle erinnert.

Was interessiert Stellensuchende?

Unglaubliche und auf Hochglanz polierte Werbebotschaften funktionieren nicht mehr. Stattdessen



Etienne Besson, HR-Fachmann und HRtoday-Podcaster, ist Experte in Sachen digitaler Personalrekrutierung.

erwarten Kandidatinnen und Kandidaten konkrete und realistische Informationen, die ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechen. Bei Stelleninseraten reicht es nicht mehr, nur von interessanten und herausfordernden Tätigkeiten zu sprechen. Kandidatinnen und Kandidaten wollen sich vorstellen können, was sie den ganzen Tag konkret machen werden.

Karriereseiten werden noch wichtiger

Weiter haben wir uns daran gewöhnt, jederzeit Informationen im Internet zu recherchieren und zu finden. Deshalb wird die Bedeutung der Karriereseite auf der Firmen-Website weiter zunehmen. Aber auch hier müssen die Informationen glaubwürdig und auf die Interessen des Zielpublikums zugeschnitten sein. Stellensuchende werden sich vermehrt für Themen interessieren wie die (effektiv gelebten) Werte und die Kultur des Unternehmens, das Arbeitsumfeld sowie Möglichkeiten zu flexiblen Arbeitsformen. Grundsätzlich ist der beste Weg, um Kandidaten und Kandidatinnen anzusprechen, die eigenen Mitarbeitenden zu Wort kommen zu

lassen. Denn sie wissen am besten, was ihnen, und deshalb auch ihren zukünftigen Arbeitskolleginnen und -kollegen, wichtig ist. Und wie in anderen Bereichen, werden auch in der Online-Rekrutierung Videos immer wichtiger.

Den Ruf als Arbeitgeber pflegen

Beim Employer Branding geht es darum, den eigenen Ruf als guter und interessanter Arbeitgeber aufzubauen und zu pflegen. Dadurch sind Stellensuchende eher bereit sich zu bewerben, wenn sie über ein Online-Stelleninserat oder im Kollegenkreis von einer offenen Stelle hören. Die klassischen Mittel werden weiterhin die Karriereseite oder Social Media-Kanäle sein.

Sich mit kununu anfreunden

Die grösste Veränderung wird aber wahrscheinlich sein, dass sich Firmen mit Arbeitgeber-Bewertungsplattformen wie kununu oder Glassdoor anfreunden müssen. Es ist heute selbstverständlich, Produkt-, Restaurant- oder Hotelbewertungen online zu konsultieren. Bei Arbeitgebern ist das nicht anders, worüber viele Unternehmen alles andere als glücklich sind. Doch solche Plattformen bieten auch Chancen. Einerseits schreiben viele aktuelle Mitarbeitende gerne eine Bewertung, wenn man sie dazu einlädt. Andererseits kann man mit Stellungnahmen zu negativen Bewertungen zeigen, dass man als Arbeitgeber offen für Kritik und diskussionsbereit ist.

Arbeitgebende sollten Stellung nehmen zu negativer Kritik auf den Bewertungsplattformen.

Schnelle und unkomplizierte Bewerbung

Wer nicht dringend auf einen neuen Job angewiesen ist, wird nicht Stunden investieren, um sich zu bewerben. Deshalb muss der Bewerbungsprozess möglichst schnell und unkompliziert ablaufen. Die meisten Kandidatinnen und Kandidaten bewerben sich am liebsten per E-Mail. Wo ein Online-Bewerbungsformular zum Einsatz kommt, müssen die abgefragten Informationen auf das absolute Minimum beschränkt werden. So werden möglichst viele Hürden abgebaut, um niemandem einen Grund zu

geben, sich nicht zu bewerben. Und natürlich muss der Bewerbungsprozess, genau wie Stelleninserate und Karriereseiten, auch auf mobilen Geräten problemlos funktionieren.

Regelmässig Feedback geben

Vor allem bei schwierig zu besetzenden Stellen müssen auch Personen angesprochen werden, die zwar grundsätzlich interessiert, aber nicht aktiv auf Stellensuche sind. In einem solchen Fall kann es Sinn machen, zumindest in einem ersten Schritt, nur den Lebenslauf zu verlangen. Oder Kandidaten und Kandidatinnen können mit einer 1-Klick-Bewerbung via LinkedIn- oder Xing-Profil ihr Interesse bekunden. Auf jeden Fall sollte der gesamte Rekrutierungsprozess möglichst schnell ablaufen und die Stellensuchenden müssen zwischendurch regelmässig Feedback erhalten. Denn die Konkurrenz schläft nicht.

Die besten Methoden und Werkzeuge werden niemals den persönlichen Kontakt und menschliche Beziehungen ersetzen können.

Sich auf einen Kaffee treffen

Aber was ist, wenn sich jemand meldet oder von einem Mitarbeitenden empfohlen wird, ohne dass im Moment eine passende Stelle offen ist? Vor allem bei seltenen Profilen wäre es höchst ineffizient, solche Personen schon vor der eigentlichen Bewerbung zu verlieren. In einem solchen Fall könnte der Chef oder die Chefin diese Person unverbindlich zu einem Kaffee treffen, um so einen ersten Kontakt herzustellen. Dies hat zwar nichts mit Online-Rekrutierung zu tun, aber auch die besten Methoden und Werkzeuge werden niemals den persönlichen Kontakt und menschliche Beziehungen ersetzen können.

Das AWA lud ein zur Veranstaltung «Digitale Zukunft – welche Kompetenzen sind gefragt?»

Über Einhörner und das perfekte Lächeln

Bereits zum fünften Mal fand Ende Mai das Forum «Arbeitgebende im Gespräch» auf Schloss Lenzburg statt. Es kamen über 300 Personalverantwortliche und Arbeitgebende, um mehr über die Kompetenzen der Zukunft zu erfahren.



Landammann und Regierungsrat Urs Hofmann: «Sozialkompetenz wird in Zukunft wichtiger.»

«Wer in dieser sich schnell ändernden Arbeitswelt erfolgreich sein will, muss auch seine Skills anpassen», erklärte Landammann Urs Hofmann in seinem Grusswort. Er zeigte sich überzeugt davon, dass Sozialkompetenz noch viel wichtiger als bis anhin werde. Ein herzliches Dankeschön richtete er an die vielen anwesenden Arbeitgebenden, die mit den RAV zusammenarbeiten und Stellensuchende einstellen. «Wir sind auf Sie als Arbeitgebende angewiesen!» Thomas Buchmann, Leiter des AWA, beschrieb danach, wie RAV und IV sowie interessierte Gemeinden in der Kooperation Arbeitsmarkt zusammenarbeiten werden, um Stellensuchende mit oder ohne Handicap besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Start-up's mit dem Horn

«Einhörner werden milliardenschwere Start-up's genannt, die Veränderungen vorantreiben», erklärte Dr. Joël Luc Cachelin in seinem Einstiegsreferat. Das können Vorreiter in Sachen 3-D-Druck, Robotik oder Drohnenentwicklung sein. Joël Luc Cachelins liebstes Einhorn ist der «Smile Direct Club», mit dessen Hilfe man sich ohne Besuch beim Kieferorthopäden eine Zahnspange fertigen lassen kann. Dadurch wird das perfekte Lächeln viel günstiger. Zuhause können die



Thomas Buchmann, Leiter AWA, erklärte die Kooperation Arbeitsmarkt: RAV und IV für die Menschen im Aargau.

Abdrücke der Zähne gleich selbst hergestellt und dann eingeschickt werden.

Der mitarbeitende Mensch

Ein wichtiger Punkt, der beim «Smile Direct Club» wie bei vielen anderen digitalen Geschäftsmodellen zum Zug kommt: die Mitarbeit der Konsumentin, des Bürgers, der Patientin. «Die Arbeit wird an uns ausgelagert, das geht nicht nur vom Markt aus, sondern entspricht auch einem Kundenbedürfnis», erklärte Joël Luc Cachelin.

Vielleicht wird die Pflege bald wichtiger als die Arbeit von Ärzten und Ärztinnen.

Stark, wo wenig Daten sind

Vielleicht werde die Pflege von Kranken bald wichtiger als die Arbeit von Ärzten und Ärztinnen, da deren Tätigkeit durch neue Diagnosemaschinen und Operationen durch Roboter weniger wichtig werde. Diese Überlegung führte Cachelin zu den Kompetenzen der Zukunft. «Die Menschen sind dort gut, wo



«Menschliche Kontakte nehmen durch die Digitalisierung nicht ab», erklärte Dr. Joël Luc Cachelin.



V.l.n.r.: Isabelle Hauser, Peter Neumann, Martin Geissmann, Thomas Wernli und Dr. Joël Luc Cachelin. Moderator Lukas Christen (stehend).



Martin Geissmann (l.), Head of Recruiting International Wealth Management CS, und Thomas Wernli, Leiter pflegimuri.



Lukas Christen, Moderator, und Isabelle Hauser, Personalverantwortliche Migros-Genossenschafts-Bund.

es wenig Daten gibt», machte er deutlich. Dort wo Kreativität, Empathie, das Infrage-Stellen oder Mit-Emotionen-Umgehen-Können wichtig seien, benötige es den Menschen. Folgende Typen werden in Cachelins Augen in Zukunft gefragt sein: Die analytischen, forschenden Menschen, jene mit handwerklichen Fähigkeiten, die Sozialkompetenten und Kommunikativen sowie die Selbstbewussten und Reflexiven.

Vom Tempo und Druck

Nach seinem Referat wechselte Cachelin aufs Podium, wo Moderator Lukas Christen seine Gäste nach deren Personalrekrutierung und den Kompetenzen der Zukunft befragte. «Wer sich bei uns bewirbt, kann dies nur noch digital machen», erklärte Isabelle Hauser, vom Migros-Genossenschafts-Bund (siehe auch S. 6). Peter Neumann, Geschäftsführer von CH Media, achtet bei Bewerbern und Bewerberinnen auf ihre digitalen Kompetenzen und darauf, ob sie Lust auf Neues zeigen. Von den Unterschieden bei der internationalen Online-Personalrekrutierung berichtete Martin Geissmann, Head Recruiting International Wealth Management der CS: «Während ein Inder

vielleicht eine viertel Seite CV mailt, erhalten wir von einem Schweizer ein 30-seitiges PDF samt Lehrzeugnis.» Für ihn sind die wichtigsten Kompetenzen der Zukunft: mit dem steigenden Tempo der Veränderung mitzugehen, Dinge zu verwerfen, wieder neu zu starten und den Druck auszuhalten (siehe auch S. 8). Auch beim Migros-Genossenschafts-Bund macht das Tempo und die Ungewissheit den Mitarbeitenden zu schaffen. «Wir geben uns grosse Mühe, die Mitarbeitenden mit auf diese Reise zu nehmen», sagte Isabelle Hauser. Thomas Wernli, Leiter der pflegimuri, erklärte: «Wir wollen die digitalen Hilfsmittel in der Pflege so nutzen, dass wir mehr Zeit haben für die Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner.»

Nicht weniger Kontakt

«Es ist ein Mythos, dass die Digitalisierung die menschlichen Kontakte vermindert», resümierte Joël Luc Cachelin. Er sieht seine Aufgabe auch darin, den Menschen die Angst vor den Veränderungen durch die Digitalisierung zu nehmen.

Weitere Fotos finden Sie auf www.ag.ch/arbeitsforum
Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Fachtagung berufliche Eingliederung – Arbeitsplatzerhalt im heutigen Arbeitsmarkt

Gemeinsam an einem Strick ziehen

Was braucht es, damit Menschen nach einer Krankheit oder einem Unfall den Weg zurück an den Arbeitsplatz finden? Dieses Thema wurde am 16. Mai an einer Tagung für Jobcoaches in der Rehaklinik Bellikon aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet.



Podiumsdiskussion mit Arbeitgebenden: Was sind Erfolgsfaktoren beim Arbeitsplatzerhalt?

«Ziel der Tagung ist es, alle Involvierten zu Wort kommen zu lassen und dadurch die Zusammenarbeit untereinander und das Verständnis füreinander zu verbessern», erklärte Jonas Meier, Leiter Kompetenzzentrum berufliche Eingliederung, zu Beginn des Anlasses. Betroffene und Arbeitgebende berichteten von ihren Erfahrungen mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Referenten und Referentinnen aus Politik, Wissenschaft, Medizin und der Invalidenversicherung vermittelten ihre Sicht.

Betroffene erzählen

Betroffenen gelingt es trotz einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung immer wieder, erfolgreich an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Drei von ihnen erzählten an der Tagung ihre Geschichte und strichen heraus, was ihnen half:

«Die frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Hirnverletzung hat mich mit der Realität konfrontiert.

Obwohl es speziell in der ersten Phase oft frustrierend war, haben mich die Arbeiten in der Firma motiviert, mich wieder zurück zu kämpfen. Ich arbeite noch immer in derselben Firma, jedoch in einer anderen Funktion.»

«Dass einer meiner früheren Mitarbeiter neu mein Vorgesetzter ist, konnte ich zu Beginn nicht wirklich akzeptieren. Ich musste im Team eine neue Rolle finden und mich wieder einordnen. Wahrscheinlich weil ich vor dem Unfall von meinen Mitarbeitenden geschätzt wurde, können wir auch in der neuen Situation gut zusammenarbeiten.»

«Weil ich die körperlich schweren Arbeiten nicht mehr ausführen kann, arbeite ich heute in einem anderen Bereich der Firma. Die heutige Tätigkeit stellt andere Anforderungen an mich. Ich musste beispielsweise lernen, sehr genau zu arbeiten. Der Jobcoach

war während der Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine wichtige Ansprechperson für mich. Er hat mich immer wieder ermutigt, mir kleine nächste Schritte erklärt und viel Administratives für die Versicherungen erledigt.»

Die Sicht der Politik und Invalidenversicherung

Nationalrat Christian Lohr, welcher selber beeinträchtigt ist, erläuterte die politischen Aspekte der Wiedereingliederung. Eindrücklich waren insbesondere seine Ausführungen zu den Rechten von Menschen mit Beeinträchtigung, aber auch zu deren Pflichten. Susan Dober, Leiterin des Integrationsbereiches der IV Aargau, präsentierte die Möglichkeiten der Invalidenversicherung bei der beruflichen Wiedereingliederung.

Mehr Kooperation und Kommunikation

Die Seite der Wissenschaft zeigte Professor Dr. Thomas Geissen von der FHNW auf. Erwerbsbiografien verliefen meist mit viel mehr Brüchen als früher. Aus diesem Grund würden immer ausdifferenziertere Unterstützungsangebote nötig und auch angeboten. «Deshalb braucht es eine passgenaue Kooperation und Kommunikation aller beteiligten Akteure innerhalb und ausserhalb des Betriebs», so Professor Dr. Geissen. Hier gebe es Optimierungspotenzial.

Der Arzt oder die Ärztin als Trainer

Dr. Martin Jirovec sprach als Hausarzt über seine zwei Hüte, die er auf habe. «Als behandelnder Arzt bin ich dem Patienten verpflichtet, als beurteilender Arzt der Versicherung», erklärte er. Er sehe sich als Trainer, seine Patienten und Patientinnen müssten die Tore aber selber schießen. «Ich versuche die Menschen zu bestärken, an ihr Potenzial zu glauben», erklärte der Hausarzt. Gerade Arztzeugnisse seien sehr wichtig. Eine Diagnose gegenüber dem Arbeitgebenden dürfe er natürlich nie abgeben, da er dem Arztgeheimnis unterliege.

Arbeitgebende berichten

Mehr Informationen vom behandelnden Arzt oder der Ärztin vermissen die Arbeitgebenden aber oft, wie sich im Podiumsgespräch herausstellte. Der Zeithorizont ist den Arbeitgebenden wichtig, damit sie planen können. Genau dieser ist jedoch aufgrund des Arztgeheimnisses meist nicht vorhanden. Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Arbeit der Erkrankten oder Verunfallten übernehmen, was wie-

derum zu Mehrbelastungen führt. Einig waren sich die Arbeitgebenden darüber, dass alle Erkrankten und Verunfallten eine Chance auf Rückkehr haben sollen. Ihr Wissen müsse erhalten bleiben. «Je früher jemand begleitet wird und alle Stellen involviert sind, desto besser», erklärte ein Arbeitgeber. Bei Grossbetrieben läuft das über das Absenzen- und Care Management, bei kleinen Betrieben über den Inhaber oder die Inhaberin, die sensibilisiert sein müssen.

Das Verständnis ist bei physischen Krankheiten grösser als bei psychischen.

Richtig informieren

Einig war sich das Podium, wie wichtig es sei, das Team gut über das Handicap zu informieren, damit Betroffenen die Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingen kann. Auch die Information der Kundschaft gehört bei Bedarf dazu: «Dass ich meine Kundschaft über die Hörbehinderung meines Lernenden aufklären muss, versteht sich von selbst», meinte der Inhaber eines Malergeschäfts. Startet jemand in einem Betrieb und hat eine Beeinträchtigung, dann sieht es oft anders aus: «Wir wollten nicht zu viele Mitarbeitende über die Aspergerkrankheit unseres neuen Lernenden informieren, damit sie unvoreingenommen auf ihn zugehen», erklärte ein Ausbilder, «und das hat sich als richtig erwiesen.» Das Verständnis bei physischen Einschränkungen sei generell grösser als bei psychischen Krankheiten, da man diese nicht sähe.

Betroffene können punkten

Und was spielen die Betroffenen für eine Rolle? Sie punkten, wenn sie auch während der Genesung den Kontakt zum Unternehmen halten, vielleicht sogar mal mit Gipfeli in die Kaffeepause kommen, Abmachungen einhalten, offen sind und Interesse zeigen. Ob es heute schwieriger sei, einen Arbeitsplatz zu erhalten als früher? Durch die professionelle Begleitung durch Jobcoaches sei vieles einfacher. Die Arbeitgeberrunde war sich einig, dass Vielfalt bereichere, auch wenn sich die Wiedereingliederung nicht immer einfach gestalte.

Im Einsatz im Restaurant Laterne der Stiftung Wendepunkt

«Alma, du schaffst das»

Ein Tag im Leben von Alma Besic, Teilnehmerin Motivationssemester

«Um acht Uhr starten wir im Restaurant Laterne in Aarau mit einer kurzen Besprechung und verteilen die Arbeiten. Dann bereite ich die Terrasse vor, stelle Stühle auf und wasche Tische ab. Später kommen die ersten Gäste und ich serviere Kaffee. Am Mittag mache ich hinter dem Büffet die Getränke bereit. Oft ist es stressig und etwas hektisch. Am Nachmittag wird es wieder ruhiger; dann heisst es Gläser waschen, trocknen und aufräumen. Letzten Samstag hatte ich meine erste Spätschicht. Plötzlich kam eine grosse Gruppe vom Turnfest ins Restaurant: ‚Sieben Kaffees, acht heisse Schoggis‘. Da kam ich schon etwas ins Rotieren. Ich sage mir in solchen Situationen einfach: ‚Alma, du schaffst das, ruhig bleiben.‘ Und so hat es auch ganz gut geklappt.

Bildung, Bewerbung und Arbeit

Mir gefällt mein Motivationssemester in der Laterne. Es ist eine gute Erfahrung fürs Leben. Ein Motivationssemester ist ein Angebot vom RAV für junge Stellensuchende. Es besteht aus den drei Teilen Bildung, Bewerbung und Arbeit. Einen Tag in der Woche haben wir Schule, an einem Halbtage bewerben wir uns, an einem anderen Halbtage geht es um persönliche Entwicklung und den Rest der Woche arbeite ich im Restaurant. Die Stiftung Wendepunkt, welche die Laterne führt, bietet auch andere Einsatzmöglichkeiten an, etwa in der Küche, in der Garage/Metallwerkstatt oder im Gartenbau.

Herzlichkeit und Toblerone

Nachdem es vor ein paar Monaten mit meiner KV-Lehre nicht geklappt hatte, meldete ich mich beim RAV an. Mit meiner Personalberaterin Frau Thiele konnte ich die verschiedenen Möglichkeiten besprechen, die es zur Überbrückung bis zu einer neuen Lehrstelle für mich gibt. Das Motivationssemester hier in der Laterne hat mir beim Schnuppereinsatz gut gefallen. Mein Tag ist abwechslungsreich und ich habe viel mit Menschen zu tun – oft sehr herzliche Menschen. Letzthin hat eine Frau ihre Jacke



Alma Besic, 18: «Ich kann bei meiner Arbeit in der Laterne wichtige Erfahrungen für mein späteres Berufsleben sammeln.»

hier vergessen und uns eine Toblerone geschenkt, nur, weil wir die Jacke aufbewahrt hatten. Auch im Team und mit den Vorgesetzten haben wir es sehr gut. Zuerst fand ich es schlimm, dass ich die Lehre aufgeben musste, doch mittlerweile bin ich sehr positiv eingestellt. Ich habe herausgefunden, dass ich gerne mehr mit Menschen arbeiten möchte, am liebsten mit Kindern. Deshalb möchte ich nun die Ausbildung zur Fachfrau Kinderbetreuung machen. Bei den Bewerbungen erhalte ich von der Stiftung Wendepunkt Unterstützung. Die Coaches helfen uns weiter, wenn wir Tipps brauchen.

«Ich möchte mit Kindern arbeiten.»

Den Beruf, den man gerne mag

In meiner Freizeit bin ich gerne mit meiner Familie und meinen Freunden zusammen. Ich gehe joggen und lüfte dabei den Kopf – nachher fühle ich mich mega glücklich. Für meine Zukunft wünsche ich mir Gesundheit, einen Beruf, den ich gerne ausübe, und später eine Familie.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie der Kanton Aargau Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert

«Jeder Mensch möchte arbeiten»

Janine Wassmer, Projektmitarbeiterin AWA, über Arbeitsintegration von Flüchtlingen.

Janine, was ist deine Aufgabe im AWA?

Ich betreibe die zentrale kantonale Anlaufstelle zum Thema Arbeitsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen.

Was ist das Ziel deiner Arbeit?

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei sind wir stark von den Arbeitgebenden abhängig. Wir unterstützen sie bei der Integration von Flüchtlingen, beantworten Fragen zu Einsatzmöglichkeiten oder zum Lohn.

Aus welchen Gründen sollen Betriebe Flüchtlinge einstellen?

Ob ein Arbeitgeber einem Flüchtling eine Chance gibt, hängt stark von seiner Einstellung ab. Er muss bei einem mehrmonatigen Arbeitseinsatz einen extra Einarbeitungsaufwand leisten, ähnlich wie bei einem Lernenden. Dafür braucht er dem Flüchtling für einen solchen Einsatz nur wenig Lohn zu zahlen. Ich bin überzeugt: Wer sich darauf einlässt, profitiert. Mehr Vielfalt in Betrieben kommt allen zugute. Jeder Mensch möchte arbeiten, auch Flüchtlinge wollen ihr eigenes Geld verdienen.

Wie werden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene im Kanton Aargau auf den Schweizer Arbeitsmarkt vorbereitet?

Sie pauken Deutsch, trainieren Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Pünktlichkeit und lernen unsere Werte und Kultur kennen. Meist haben sie schon in Beschäftigungsprogrammen gearbeitet. Viele von ihnen üben auch in ihrer Heimat einen Beruf aus. Bei den Jungen ist das Ziel, dass sie eine Lehre oder Attestausbildung absolvieren. Für 25-35-Jährige gibt es die Integrationsvorlehren; dabei handelt es sich um ein Jahr Vorbereitung auf eine normale Lehre, die dann angehängt wird.

Wie versuchst du, Unternehmen zu überzeugen, Einsatzplätze zur Verfügung zu stellen?

Wir arbeiten stark mit den Berufsverbänden zusam-

men, insgesamt machen im Aargau schon 17 Berufsverbände bei der sogenannten Integrationspartnerschaft mit. Sie melden uns Einsatzplätze und informieren ihre Mitglieder. Wir versuchen dann die passenden Flüchtlinge für die Stellen zu finden.

In den Bereichen Lager, Gartenbau, Gastronomie und Landwirtschaft gibt es viele gute Einsatzmöglichkeiten.

Was sind die grössten Knacknüsse?

Alle Involvierten ausreichend zu informieren ist eine Herausforderung. Eine Knacknuss konnten wir bereits eliminieren: Arbeitgebende brauchen seit Anfang 2019 keine Arbeitsbewilligungen mehr für Flüchtlinge und es entstehen ihnen so keine zusätzlichen Kosten.

Mehr Infos erhalten Sie unter integrationspartner-arbeit@ag.ch.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Janine Wassmer: «Flüchtlinge sind gut vorbereitet auf ihren Arbeitseinsatz.»

Integrationsagenda

Mit der Integrationsagenda wollen Bund und Kantone Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen rascher in die Arbeitswelt integrieren und ihre Abhängigkeit von der Sozialhilfe reduzieren. Damit dies gelingt, gestalten Bund und Kantone die Integrationsmassnahmen verbindlicher und erhöhen die Integrationspauschale pro Flüchtling an die Kantone von heute 6'000 auf neu 18'000 Franken. Ein wichtiges Ziel: Die Hälfte aller erwachsenen Personen ist nach sieben Jahren im Arbeitsmarkt integriert.

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.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 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

© 2019 Kanton Aargau