

Arbeitswelt Aargau



Fachkräfte

Work Life Aargau hilft bei der Suche

04 Regierungsrat Dieter Egli im grossen Interview

07 Zu gewinnen: Fünf Unternehmensporträts auf Work Life Aargau

17 Wie das Auszahlen von Kurzarbeitsentschädigung funktioniert

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
33. 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

Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Melanie Kohler (RAV Brugg),
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

© Jehle AG: Das Unternehmen stellt in Etzgen erfolgreich Werkzeuge und Formen her.

Bildnachweise

Seite 4: © dominik golob photography; Seite 6, 7: © Work Life Aargau / Marietta Frey; Seite 8: © Robatech AG; Seite 9: © PDAG; Seite 10: © Unifil AG; Seite 11: © Stephan Burkart, © Tobias Widmer; Seite 12: © Patrick Mollet; Seite 14: © istockphoto; Seite 15: © Cäcilia Willi; Seite 16: © Adrienne Remund, Lutz Kirschner; Seite 17: © Gianluca Treier.

www.ag.ch/arbeitswelt

Editorial



Die Pandemie hält uns alle in Atem, allerdings ist die grosse Aufregung einer gewissen Routine gewichen. Auf den RAV, der Arbeitslosenkasse und bei der Industrie- und Gewerbeaufsicht gibt es zwar sehr viel zu tun, aber wie viele andere haben wir uns auf die Situation eingestellt und die grosse Menge an Aufgaben kann bewältigt werden. Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei meinen Mitarbeitenden im AWA bedanken für ihr Durchhaltevermögen und ihre Energie. Auch wir sind nicht mehr im Sprint, sondern in einem Langstreckenrennen.

Das Leben geht aber weiter und auch der Fachkräftemangel beschäftigt viele Unternehmen weiterhin. Schwerpunkt dieser Ausgabe ist «Work Life Aargau», eine neue Plattform für Unternehmen und Stellensuchende im Aargau (Seite 6). Ein Ziel der Plattform ist es, dass Fachkräfte, die im Aargau wohnen, auch hier arbeiten. In dieser Ausgabe erfahren Sie ausserdem, mit welchen Strategien einige Aargauer Unternehmen Fachkräfte gewinnen.

Das Departement Volkswirtschaft und Inneres (DVI) hat einen neuen Vorsteher. Lernen Sie ihn kennen im grossen Interview. Wir wünschen Dieter Egli für die anforderungsreiche Aufgabe viel Erfolg und alles Gute!

Eine gute Lektüre wünscht Ihnen

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Regierungsrat Dieter Egli im Interview

«Den Menschen eine Perspektive geben»

Regierungsrat Dieter Egli, Vorsteher Departement Volkswirtschaft und Inneres (DVI), über seinen Start in der Verwaltung, die Unterstützung der Unternehmen während der Pandemie und seine Ziele als Regierungsrat.



Dieter Egli, Vorsteher DVI:
«Ich möchte den Menschen zuhören, mich mit ihnen austauschen und gemeinsam Lösungen finden.»

Sie sind seit einem halben Monat Vorsteher des DVI – die Pandemie dominiert nach wie vor unser Leben. Eine schwierige Zeit für einen Amtsantritt als Regierungsrat. Wie sind Sie gestartet?

Ich bin gut gestartet. Es war klar, dass die Pandemie die Agenda bestimmen wird. Sehr dankbar bin ich für die gute Einführung, die ich Ende letzten Jahres von meinem Vorgänger Urs Hofmann und anderen Mitarbeitenden des Departements erhalten habe. So wusste ich bei meinem Amtsantritt Bescheid über die Härtefallmassnahmen und die anderen Unterstützungsmöglichkeiten, mit denen wir Unternehmen in Not unter die Arme greifen. Da aufgrund der Pandemie keine repräsentativen Anlässe stattfinden, habe ich mehr Zeit, mich in die verschiedenen Themen einzulesen. Schade ist, dass ich viele meiner neuen Mitarbeitenden noch nicht persönlich treffen konnte, sondern nur online. Ich hoffe, die verschiedenen DVI-Abteilungen bald auch physisch besuchen zu können.

Was hat Sie überrascht in Ihren ersten Tagen im Amt?

Der Rollenwechsel vom Parlamentarier ins Exekutivamt war nicht so einfach, wie ich mir das vorgestellt hatte. Ich dachte, dass ich schon eine Ahnung von der Verwaltung hätte. Aber es ist doch vieles neu für mich.

Viele Unternehmen stehen unverschuldet am Abgrund und sind auf Hilfe angewiesen. Wie viele Betriebe konnten im Aargau schon mit Härtefallmassnahmen unterstützt werden?

Das Hightech Zentrum Aargau arbeitet intensiv an der Prüfung der zahlreichen Gesuche. Seit Dezember haben bereits über 200 Unternehmen von nicht rückzahlbaren Beiträgen und Kreditausfallgarantien profitiert – vor allem aus den Branchen Gastronomie, Detailhandel oder Sport und Unterhaltung. Unternehmen, die ihren Betrieb behördlich angeordnet schlies-

sen mussten, können auch einen Beitrag an ihre nicht gedeckten Fixkosten beantragen.

Wie weit im Prozess und wie grosszügig ist der Aargau im Vergleich zu anderen Kantonen?

Wir wollen die Unternehmen so schnell und gut wie möglich unterstützen. Bei den Anträgen und Auszahlungen sind wir schon weiter als viele andere Kantone, was erfreulich ist. Das ist natürlich nicht mein Verdienst, sondern jener meines Vorgängers Urs Hofmann, der Regierung und der Verwaltung. Wir dürfen stolz sein, dass wir sehr zügig und unbürokratisch Beträge auszahlen. Die betroffenen Unternehmen sind dafür sehr dankbar. Unsere Aufgabe ist es, Arbeitsplätze zu sichern und den Menschen eine Perspektive zu geben.

«Wir wollen die Unternehmen so schnell und gut wie möglich unterstützen.»

Sie sind Chef des grössten Departements im Kanton Aargau mit über 2'400 Mitarbeitenden. Wie werden Sie Ihr Departement führen?

Ich bin noch daran, meine Rolle zu finden. Was mir wichtig ist: Den Menschen zuzuhören, mit ihnen zu sprechen, ihnen über die Schultern zu schauen. Vertrauen schenken, das ist für mich essentiell. Ebenso der Austausch untereinander und die Zusammenarbeit über verschiedene Abteilungen hinweg. Ich glaube ganz generell an das Gute im Menschen und in einer Organisation. Letztere kann nur dank dem Engagement der Mitarbeitenden funktionieren.

War das Amt des Regierungsrats schon länger eine Option für Sie?

Es war kein Lebensziel von mir (lacht). Ich bin in die Politik eingestiegen, weil sie mich gereizt hat und ich etwas bewegen wollte. Ich war sehr gerne Parlamentarier. In den letzten zwei Jahren sind verschiedene Leute an mich herangetreten und meinten: «Regierungsrat wäre doch eine Aufgabe für dich.» So wurde das Amt für mich zu einer Option.

Wie haben Sie sich auf die Regierungstätigkeit vorbereitet?

Sich auf ein solches Amt umfassend vorzubereiten, ist wohl nicht möglich. Ich dachte lange, ich muss

mich noch intensiver vorbereiten, aber mehr als mich in die Geschäfte einlesen und mit Mitarbeitenden sprechen, kann ich nicht. Es ist toll, zu sehen, wie viel Unterstützung ich nun von verschiedenen Seiten erhalte. Langsam wachse ich in das Amt hinein.

Weshalb hat Sie die Aufgabe gereizt – eine ausgeglichene Work-Life-Balance ist wahrscheinlich nicht möglich?

Gestalten zu können – das gab für mich den Ausschlag. Im Parlament kann man Stellung beziehen und Vorstösse machen, aber man ist nicht in der Verantwortung. Jetzt habe ich eine völlig neue Aufgabe angepackt: Ich übernehme Verantwortung und kann zusammen mit anderen etwas Positives bewirken.

Für welche Ziele wollen Sie sich einsetzen?

Ich möchte den Kanton voranbringen, gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft und für die Menschen im Aargau schaffen. Dass sich die Arbeitgebenden verwirklichen können und dass die Arbeitnehmenden gute Wohn- und Arbeitsbedingungen haben. Dazu gehört die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtig ist mir auch der Klimaschutz, damit auch die nächsten Generationen eine Perspektive für die Zukunft haben.

Was ist Ihnen für die Arbeitswelt wichtig?

Auf dem Arbeitsmarkt ist mir die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ein grosses Anliegen: Zusammen etwas erreichen, sich gemeinsam für Weiterbildung einsetzen, damit niemand auf der Strecke bleibt. Beide Seiten profitieren davon. Mit jenen, die keine Arbeit haben oder krank sind, gilt es solidarisch zu sein und sie zu unterstützen.

Ihre liebsten Hobbys sind Theaterspielen und Marathon laufen. Haben Sie noch Zeit dafür?

Zum Laufen komme ich noch, das ist mir wichtig. Das Theaterspielen kann ich natürlich nicht mehr so intensiv betreiben, dafür habe ich jetzt rund um die Uhr eine verantwortungsvolle Rolle.

Wie auch kleine Unternehmen zu einem starken Arbeitgeberauftritt kommen

Aargauer KMU zum Leuchten bringen

Die Bekanntheit bei Fachkräften erhöhen und sich professionell präsentieren: Das können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) neu auf der innovativen Webplattform Work Life Aargau – eine kostengünstige Lösung mit vielen Vorteilen.

Der Aargau hat eine vielfältige und attraktive Unternehmenslandschaft mit teils weltbekannten Grössen wie der ABB und den Fricktaler Pharma-Unternehmen. Rund 98 Prozent der Unternehmen im Aargau aber machen KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden aus. Darunter fallen diverse markt-führende und innovative industrielle KMU, deren Produkte und Komponenten man zwar regelmässig nutzt, die man dem Namen nach aber nicht kennt. Auch im stetig wachsenden Dienstleistungssektor wie in der Software-Entwicklung erbringen Aargauer KMU Spitzenleistungen, die schweizweit oder gar international gefragt sind. Aber nicht nur Unternehmen aus hinlänglich als «innovativ» bekannten Branchen bieten attraktive Stellen. Jedes KMU, welches für seine Kunden tagtäglich Bestleistungen erbringt, ist ein potenziell attraktiver Arbeitgeber.

Sind solche attraktiven Betriebe deshalb automatisch in der breiten Bevölkerung oder bei den stellensuchenden Fachkräften bekannt? Nein, natürlich nicht – wie auch? Wie soll eine Fachkraft bei der Vielzahl von Arbeitgebenden den Durchblick haben und wissen, welches Unternehmen zu ihr passt? Nicht wenige Fachkräfte interessieren sich aber gerade für eine Stelle bei einem KMU oder einem kleinen Familienunternehmen.

Work Life Aargau für den professionellen Unternehmensauftritt und die Stellenausschreibung

Work Life Aargau bietet den Aargauer KMU die Plattform, um sich gekonnt in Szene zu setzen und ihre Unternehmensvorteile selbstbewusst zu präsentieren: «Stetige Aus- und Weiterbildung» «spannende Arbeitszeitmodelle» oder «aktive Mitgestaltung bei der Weiterentwicklung der Firma» heisst es zum Beispiel in einem der Unternehmensporträts. Teilnehmende Unternehmen sind auffindbar als



Informativ und inspirierend: Die Präsentation von Unternehmen, Themen und Geschichten auf Work Life Aargau.

«Lehrbetrieb», «Praktikumsbetrieb» oder mit ihren Vorzügen für bestimmte Fachkräftegruppen wie z.B. Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Damit aber nicht genug: Auch die Rahmenangebote rund um den Arbeitsort wie Krippen und Weiterbildungsinstitutionen werden präsentiert.

Im Verbund von Kanton und Wirtschaft

Die im Oktober 2020 vom Kanton Aargau und dem Verein Work Life Aargau lancierte Web-Plattform Work Life Aargau zielt darauf ab, die Aargauer Unternehmen bei den Fachkräften bekannter zu machen und den Arbeitsplatzstandort Aargau zu profilieren. Das Netzwerk des stetig wachsenden Vereins Work Life Aargau umspannt mehrere hundert Akteure. Über 80 Aargauer Arbeitgebende beteiligen sich mit Jahresbeiträgen an der Finanzierung der Plattform. Damit Work Life Aargau bei den Fachkräften bekannt wird, wird die Plattform auf verschiedenen Kanälen offensiv beworben.

Bereit um KMUs ins richtige Licht zu rücken

Mit der Beteiligung der Pionier-Unternehmen und der Unterstützung durch die Aargauische Handelskammer (AIHK) konnte die Initiative in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz und CH Media erfolgreich lanciert werden. Nun ist die Plattform bereit, auch KMU zum Leuchten zu bringen.

Kleine Unternehmen profitieren besonders

Aargauer KMU unter 20 Mitarbeitenden eröffnet sich mit Work Life Aargau eine Employer Branding- und Job-Plattform zu einem günstigen Jahresbeitrag von Fr. 500.-. Damit erschliesst sich zusätzlich auch der Zugang zum Work Life Aargau Netzwerk, wertvolles Employer Branding-Know-How und ein Login zum Self-Service-Profil für die selbstständige Anpassung der Inhalte des Unternehmensporträts. Grössere Unternehmen sind je nach Leistungspaket ab einem Jahresbeitrag von Fr. 3'000.- dabei. Auch die Erstellung von professionellen Unternehmens-



videos gehört zum Angebot von Work Life Aargau. Dies allerdings zu einem Preisaufschlag.

Marietta Frey, Geschäftsführerin Work Life Aargau, Projektleiterin Aargau Services

Vorteile auf einen Blick		
Einstieg <small>Auszubildende, "Schnuppernde", Praktikanten</small>	Startklar <small>Berufseinsteiger, Young Professionals</small>	Voll im Schuss <small>Berufserfahrene, Senior Professionals</small>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zusammen besser werden: Bei uns arbeiten 4 Lernende und 2 IMS-Praktikanten ✓ Wohlverdiente Ruhe: Wir bieten 6 Wochen Urlaub in den ersten 2 Lehrjahren 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaillierter Einarbeitungsplan & Unterstützung durch erfahrene Kollegen ✓ Selbständige Wahl von Themenschwerpunkten, je nach Interesse & Stärken 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auf Wunsch direkter Ansprechpartner für unsere Kunden (Service Manager) ✓ Vielfältige Tätigkeitsbereiche und Entwicklungsmöglichkeiten

Jedes Unternehmen kann seinen Auftritt mit Bildern, Faktenboxen und Testimonials selber gestalten.

Mehr erfahren & mitmachen

Besuchen Sie www.worklifeaargau.ch/info und erfahren Sie mehr:

- Leistungspakete und Konditionen
- Story zu «Erfolgsfaktoren bei der Fachkräfte-Suche»
- Vernetzungsmöglichkeiten mit Work Life Aargau auf Social Media
- Webinar-Termine zu Work Life Aargau-Präsentation
- Persönlich: Marietta Frey, worklifeaargau@ag.ch, 062 835 16 66

Wettbewerb: Fünf Unternehmensporträts à 3'000 Fr. zu gewinnen

Machen Sie bei unserem Quiz mit und gewinnen Sie für Ihr Unternehmen die Aufschaltung Ihres eigenen Unternehmensporträts auf Work Life Aargau im Wert von 3'000 Franken.

Lösen Sie das Rätsel bei Ihrem Besuch auf www.worklifeaargau.ch und beantworten Sie die Frage: In welchem der folgenden Aargauer Unternehmen sind Fachkräfte **mit Sicherheit** willkommen:

- Amsler & Frey, Schinznach-Dorf
- TerreActive, Aarau
- Autexis, Villmergen

Bitte schreiben Sie die richtige Antwort an worklifeaargau@ag.ch.

Einsendeschluss ist der 31. März 2021. Aus allen richtigen Einsendungen werden fünf Gewinner/Gewinnerinnen ausgelost.

Viel Glück!

Die Gewinnerinnen und Gewinner werden persönlich informiert, es wird keine Korrespondenz geführt und keine Barauszahlung vorgenommen.

Wie ein international erfolgreiches Unternehmen aus Muri Fachkräfte gewinnt

«Das Wichtigste ist die Wertschätzung»

Martin Meier, CEO der Robatech AG, erzählt im Interview, wie das Familienunternehmen Fachkräfte gewinnt und aus welchen Gründen ehemalige Mitarbeitende zum Klebstoff-Auftragssystem-Profi zurückkehren.

Arbeitswelt Aargau: Wie hat sich die COVID-19-Pandemie auf die Robatech AG ausgewirkt?

Martin Meier: Die Nachfrage nach unseren Produkten war, nach einer Delle im Frühjahr, ungebrochen – für uns war 2020 wirtschaftlich ein erfolgreiches Jahr. Wir wollen 2021 elf neue Mitarbeitende einstellen.

In welchen Bereichen spüren Sie den Fachkräftemangel am stärksten?

Bei Software- und Technologie-Ingenieuren und -Ingenieurinnen. Wir suchen auch immer wieder Beschaffungsfachleute, die einen technischen und einen kaufmännischen Hintergrund haben sollten.

Wie finden Sie Ihre Fachkräfte?

Wir fahren nicht schlecht mit einem Bündel von Massnahmen: Wir schalten herkömmliche Online-Inserate und nehmen bei Work Life Aargau teil (siehe S. 6/7). Wichtig sind auch Mund-zu-Mund Propaganda, LinkedIn und Karriere-Messeteilnahmen.

Wie sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeitenden bei der Robatech AG bleiben?

Wir bieten interessante Aufgaben und ein gutes Arbeitsklima. Natürlich muss auch der Lohn stimmen. Unsere Mitarbeitenden nehmen wir sehr ernst. Das hört sich abgedroschen an, aber wir unternehmen viel dafür, informieren sie häufig und bieten interne und externe Weiterbildungsprogramme an. Gesundheitsschutz ist uns wichtig. Mit diversen Firmenanlässen tun wir viel für das Zusammenwachsen. Es ist ein gutes Zeichen, dass immer wieder Mitarbeitende, welche uns für eine andere Aufgabe verlassen haben, zu uns zurückkehren.

Was schätzen Ihre Mitarbeitenden am meisten?

Ich glaube, die echte, authentische Wertschätzung, die bei uns gelebt wird. Gleichzeitig können wir als Firmengruppe in Familienbesitz mit schnellen

Entscheidungen und spontanen Aktionen viel bewegen. Für mich ist «Purpose beyond profit» sehr wichtig. Wir nehmen beispielsweise mit unserem Claim «Green Gluing» Nachhaltigkeitsthemen sehr ernst.



Martin Meier, CEO Robatech AG: «Wir punkten mit interessanten Aufgaben.»

Stellen Sie auch Mitarbeitende ein, die nicht alle geforderten Qualifikationen mitbringen?

Ja, im Bereich Klebstoffauftragssysteme ist Spezialistenwissen notwendig. Die präzise Erfahrung in unseren Prozessen können wir fast nie voraussetzen. Wir müssen bei fast allen Berufsgattungen unsere neuen Mitarbeitenden schulen und einarbeiten.

Wie halten Sie es mit Teilzeitarbeit und Homeoffice?

Homeoffice ist 2020 zur Selbstverständlichkeit geworden. Wir streben eine gemischte Form zwischen Büroarbeit und Homeoffice an, damit der Zusammenhalt in der Firma aufrechterhalten wird. Auch Teilzeitarbeit ist bei uns möglich und wird von vielen Mitarbeitenden geschätzt.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Über die Robatech AG

Als führender Hersteller von Heissleim- und Kaltleimauftragssystemen ist die Robatech-Gruppe in über 70 Ländern vertreten. Das Familienunternehmen beschäftigt in Muri 191 Mitarbeitende, weltweit 420.

Rekrutierung von Pflegepersonal sowie Ärztinnen und Ärzten

Ein Inserat reicht nicht mehr aus

Die Psychiatrischen Dienste Aargau AG (PDAG) verfolgen eine breite Personalstrategie, um langfristig Fachkräfte zu gewinnen. Überzeugen können sie mit ihren Aus- und Weiterbildungsangeboten, vielfältigen Arbeitsinhalten und dem Arbeitsumfeld.



Barbara Bourouba, HR Leiterin PDAG: «Wir gehen neue Wege.»

Was es bedeutet, heiss begehrte Fachkräfte zu rekrutieren, weiss Barbara Bourouba, Leiterin HR der Psychiatrischen Dienste Aargau AG, gut. Pflegefachkräfte sowie Ärztinnen und Ärzte stehen regelmässig zuoberst auf den Statistiken mit den meist gesuchten Fachleuten. Und genau diese sucht

Barbara Bourouba. «Wir müssen herausstechen und proaktiv sein, ein Inserat zu schalten reicht heute nicht mehr aus», erklärt sie. Die PDAG haben ihr HR deshalb verstärkt mit einem Fachmann, der sich insbesondere ums Employer Branding kümmert – also um den Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Selbst für Nachwuchs sorgen

Besonders stark sind die PDAG in der Förderung von jungen Talenten. Rund 300 Aus- und Weiterzubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten lernen 14 Berufe. «Wir sorgen auf diese Weise selbst für Nachwuchs, denn viele unserer Auszubildenden bleiben uns nach der Lehre treu», so Barbara Bourouba. Die Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb sind vielseitig, Weiterbildungen werden grosszügig gesprochen und finanziert. Da vier verschiedene Kliniken zu den PDAG gehören, können Mitarbeitende intern wechseln und sich weiterentwickeln. «Wir bieten auch ein spezielles Programm für HF-Studierende im zweiten Bildungsweg an», berichtet die HR-Leiterin.

Die Kultur macht's aus

«Mit was punkten wir?» Die PDAG wollten es genau wissen, um eine Strategie entwickeln zu können. In

Workshops und Befragungen der Mitarbeitenden kam heraus, dass die PDAG bei einigen Punkten besonders positiv hervorstechen. Ihre Mitarbeitenden schätzen am meisten den Teamzusammenhalt, die Eigenverantwortung und den Freiraum, den sie im Arbeitsalltag haben, die vielfältigen Arbeitsinhalte sowie die Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Teilzeitarbeit.

Auf viele Kanäle setzen

«Auch unsere zentrale Lage in Windisch, neue attraktive Gebäude und Fachgebiete, in denen wir innovativ sind, und natürlich unsere Kinderkrippe sind von Vorteil», sagt Barbara Bourouba. Für die Rekrutierung von Fachpersonen nutzen die PDAG viele verschiedene Kanäle, zum Beispiel Kununu und LinkedIn. So treten die PDAG mit vielversprechenden, potenziellen Mitarbeitenden noch aktiver in Kontakt. Dank «MAGMA» – Mitarbeitende gewinnen Mitarbeitende – können jedes Jahr einige Fachkräfte eingestellt werden. Eine grosszügige Prämie schafft zusätzlich Anreiz. Alle Möglichkeiten nutzen, mit der Zeit gehen, nichts verschlafen, das ist das Motto der PDAG. Da erstaunt es nicht, dass sie bei Work Life Aargau teilnehmen (S. 6/7). Für die Zukunft möchte Barbara Bourouba das bereits gut Funktionierende verstärken und noch flexibler werden: «Vielleicht sind noch ganz andere Arbeitsmodelle möglich.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Über die PDAG

Die Psychiatrischen Dienste Aargau AG (PDAG) untersuchen, behandeln und betreuen psychisch erkrankte Menschen aller Altersgruppen mit sämtlichen psychiatrischen Krankheitsbildern. Sie beschäftigen rund 1300 Mitarbeitende in über 50 Berufen.

Gewinnung von Fachkräften

«Der Mix macht's»

Mit sicheren Arbeitsplätzen sowie einem wertschätzenden und familiären Umgang punktet der Luftfilterhersteller Unifil AG bei seinen Mitarbeitenden. Geschäftsführer Matthias Frei erzählt im Interview, wie die Unifil AG bei der Rekrutierung überzeugt.



Matthias Frei führt die Unifil AG seit 2008 in zweiter Generation.

Arbeitswelt Aargau: In welchen Bereichen benötigt die Unifil AG Fachkräfte?

Matthias Frei: Der Bedarf an Fachkräften ist unterschiedlich: In der Entwicklung, im Labor, der IT und auf der Stufe Abteilungs- oder auch Geschäftsleitung sind Fachkräfte ein Muss. Je nach

Funktion ist eine kaufmännische oder technische Berufsausbildung nötig oder eine Weiterbildung mit Fach- oder Hochschulabschluss. Aktuell sind erfreulicherweise alle unsere Fachkräfte-Funktionen besetzt.

Wie suchen Sie nach Fachkräften?

Ausgeschrieben werden die Vakanzen über verschiedene Kanäle. Der Mix macht's. Die bekannten Online-Plattformen und Stellenseiten, Social-Media-Kanäle wie LinkedIn oder Facebook nutzen wir genauso wie regionale Printmedien. Auch Personalvermittler unterstützen uns. Natürlich schreiben wir Vakanzen auf der eigenen Webseite aus und arbeiten mit der Fachkräfteplattform Work Life Aargau und den RAV zusammen. Interne Kanäle führen immer wieder zu erfolgreichen Anstellungen – via Anschlagbrett, oder Mund-zu-Mund-Propaganda. Bei der Rekrutierung haben wir die Erfahrung gemacht, dass das Bewerbungsdossier nicht alles aussagt. Ob jemand gut zu uns passt, hängt stark von seiner Persönlichkeit und Einstellung ab. Um das herauszufinden, wird bei uns geschnuppert. Oft müssen wir Mitarbeitende «on-the-job» ausbilden, da es keine Lehrgänge im Bereich Filtertechnik gibt. Es kann drei bis fünf Jahre dauern, um Wissen und Erfahrung aufzubauen.

Wie hat sich die Personalrekrutierung in den letzten Jahren verändert?

Mit der Digitalisierung hat sich die Suche von den Printmedien in die Onlinekanäle verlagert. Themen wie Work-Life-Balance, die Nähe zum Arbeitsort und ein wertschätzendes Umfeld sind immer wichtiger geworden. Ein sicherer Arbeitsplatz ist für angehende Mitarbeitende zentral – damit werben wir auch. Werte wie Swissness, Kontinuität, Nähe, Familienunternehmen und Marktführung gewinnen in der aktuellen Zeit vermehrt an Gewicht – für Unifil AG sind dies seit jeher die Stützen unseres Erfolgs.

Was tut die Unifil AG, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten?

Mitarbeitende sollen sich bei uns wohl und sicher fühlen – das Gesamtpaket muss stimmen. Hierzu gehören marktorientierte Entlohnung, Honorierung persönlicher Leistung, Erfolgsbeteiligung, moderne Infrastruktur, ergonomische Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeitmodelle und verstärkt die Möglichkeit zu Homeoffice. Wir setzen auf Werte wie eine positive Firmenkultur, familiären Umgang, Wertschätzung, Eigenverantwortung, direkte Führung und Unterstützung bei Weiterbildungen. Die geringe Fluktuation spricht für uns.

Melanie Köhler, Stellenkoordinatorin RAV Brugg

Über die Unifil AG

Saubere Luft ist das Geschäft der Unifil AG. Das Familienunternehmen produziert und vertreibt in der Niederlenz mit 150 Mitarbeitenden Luftfilter für verschiedene Einsatzbereiche und ist marktführend in der Schweiz.

Wie es um den Berufsnachwuchs bestellt ist

Wo junge Berufsleute gefragt sind

Professor Stephan Burkart, Leiter Career Services der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), und Tobias Widmer, Rektor der Berufsschule Lenzburg, wissen, welche Talente auf dem Arbeitsmarkt gesucht sind.



Professor Stephan Burkart, Leiter Career Services an der FHNW.

«Am begehrtesten sind bei uns Fachleute der Wirtschaftsinformatik und allgemein Ingenieurinnen und Ingenieure. Die Unternehmen lassen sich viel einfallen, um sie für sich zu begeistern, bieten etwa gemeinsame Kochkurse oder Einladungen in Escape Rooms an. Die Studierenden

in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen sehen sich der Herausforderung gegenüber, dass es viele Bewerbungen auf gute Stellen gibt. Gerade deshalb ist es wichtig, dass sie sich bewusst machen, was sie wollen und sich dann spezialisieren. Aber im Allgemeinen sind unsere Absolventinnen und Absolventen sehr begehrt: Etwa in der Architektur, im Bauwesen, in der Life Science, Pädagogik, Psychologie oder in den sozialen Berufen.

«Problemlösungskompetenz wird immer wichtiger.»

Welche Talente in Zukunft gefragt sein werden? In vielen Berufen ist eine hohe Problemlösungskompetenz wichtig, da die Tätigkeiten generell anspruchsvoller werden. Schnittstellenaufgaben und Datenanalyse nehmen zu. Die Studierenden wissen, dass sie sich nicht ausruhen können, viele planen den Master, oder wissen sogar schon, welche Weiterbildung sie nach dem Master in Angriff nehmen. Sie wollen den Sinn in ihrer Tätigkeit erkennen. Die Karriere hat nicht mehr den gleichen Stellenwert wie früher.»

«In der Berufsschule Lenzburg stehe ich als Rektor tagtäglich in Kontakt mit Betrieben und Lernenden. Insgesamt werden bei uns 24 Berufe gelehrt: Von Automobilfachleuten über Innendekorateure/innen bis zu Zimmermännern und Zimmerinnen. In der Wirtschaft stellen wir eine hohe Nachfrage nach Fachleuten aus Technik und Bau fest. Gerade die «Hölzigen» sind auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden. So nennen sich die Schreiner und Schreinerinnen sowie Zimmermänner und Zimmerinnen. Sie haben einen grossen Berufsstolz und sind ihrem Betrieb stark verbunden. Die meisten bleiben nach der Ausbildung im Lehrbetrieb. Davon profitieren beide Seiten. Der Betrieb kann auf eine selbst ausgebildete Fachkraft zählen, die jungen Berufsleute sammeln die ersten Berufserfahrungen nach der Lehre.



Tobias Widmer, Rektor der Berufsschule Lenzburg

«Die Identifikation mit dem Beruf ist essentiell.»

Die Identifikation mit dem Beruf ist essentiell, damit junge Berufsleute im Ausbildungsbetrieb oder wenigstens im Beruf bleiben. Diese Identifikation ist aber nicht bei allen Berufen gleich stark vorhanden. Wohin der Trend bei den Berufen geht? Die technischen Berufe haben eine gute Zukunft, es geht ganz klar Richtung Digitalisierung und Automatisierung. Dennoch werden die traditionellen Handwerksberufe – modernisiert – immer gefragt bleiben.»

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

«Unternehmen müssen inspirieren»

Patrick Mollet, Mitinhaber von «Great Place to Work Switzerland», erklärt im Interview, weshalb Unternehmen mehr Offenheit bei der Rekrutierung von Fachkräften zeigen sollten.

Arbeitswelt Aargau: Frauen, Ältere, wenig Gebildete, Flüchtlinge: Die Schweizer Fachkräftepolitik sieht bei diesen Menschen das grösste Potenzial, um den Fachkräftemangel zu beheben – sehen Sie das auch so?

Patrick Mollet: Ja, auf jeden Fall. Es ist richtig, die genannten Gruppen zu motivieren und falls nötig zu qualifizieren, damit sie ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt einbringen können. Bei vielen Unternehmen muss diesbezüglich noch ein Umdenken stattfinden. Sie sollten offener gegenüber Teilzeitarbeit oder Quereinsteigenden werden. Heute ist es so, dass Bewerbende eine lange Liste fachlicher Anforderungen erfüllen müssen, damit sie eine Chance auf einen Job haben. Dabei gibt es viele Mitarbeitende, die gut passen würden. Die fehlenden Qualifikationen können sie sich «on-the-job» aneignen.

Welche Branchen haben es am schwierigsten, Fachkräfte zu finden?

Wo ist es nicht schwierig, muss man heute fragen. Fast überall fehlen Fachkräfte: Vor allem in der IT, im Gesundheitswesen, im handwerklichen Bereich, bei den Lehrkräften. Der demografische Wandel stellt uns vor grosse Herausforderungen. Es hat zu wenig Junge, die nachrücken. In der Vergangenheit füllte man die Lücke mit Zuwanderung – das ist politisch nicht mehr opportun.

Was für Optionen hat ein Unternehmen, das keine Fachkräfte findet?

Es herrscht ein Verdrängungswettkampf. Heute reicht es nicht mehr, ein Inserat zu schalten und auf die passenden Bewerbungen zu warten. Unternehmen müssen sich aktiv verkaufen. Über Inserate erreiche ich nur die Leute, die aktiv auf Stellensuche sind. Active Sourcing ist heute angesagt, das heisst, dass man beispielsweise über die sozialen Medien wie LinkedIn oder bei Jüngeren auch Instagram poten-



Patrick Mollet, Mitinhaber Great Place to work Switzerland: «Fast überall fehlen Fachkräfte.»

zielle Mitarbeitende anspricht. Auch dass Mitarbeitende andere Mitarbeitende anwerben, wird immer wichtiger. Die eigenen Mitarbeitenden können gut einschätzen, welche ihrer Bekannten gut ins Unternehmen passen würden.

Mit «Great Place to Work» unterstützen Sie Unternehmen beim Verbessern ihrer Unternehmenskultur. Können Unternehmen Fachkräfte allein mit einer guten Unternehmenskultur für sich gewinnen?

Schön wär's (lacht). Mit einer guten Firmenkultur können Fachkräfte sicher angezogen werden. Der Inhalt der Arbeit und der Lohn sind auch wichtig, aber für sehr viele ist ein gutes Team und ein respektvoller Umgang untereinander genauso wertvoll. Man möchte stolz auf seine Tätigkeit sein. Gerade kleine Unternehmen, die eine gute Unternehmenskultur haben, sollten diese bei der Mitarbeiterrekrutierung noch besser nutzen, indem sie etwa mit Fotos oder Videos von ihren zufriedenen Mitarbeitenden auf ihrer Webseite werben.

Hilft eine gute Unternehmenskultur auch in hart umkämpften Branchen, wie im Gesundheitswesen?

Gerade in diesen Branchen ist das Thema noch wichtiger. Wir haben zum Beispiel das Alterszentrum Reusspark als «Great Place to Work» zertifiziert. Es kann nicht mit hohen Löhnen punkten, aber mit einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Zudem ist der Reusspark auch fortschrittlich bei Arbeitszeiten, Ferien und Kinderbetreuung. In die Unternehmenskultur sollte man auch investieren, damit man die bestehenden Mitarbeitenden halten kann.

Was müssen Unternehmen heutzutage zwingend bieten, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten?

Viele Unternehmen kommen zu uns und wünschen sich eine Checkliste mit fünf Punkten. So einfach geht das aber nicht. Jedes Unternehmen hat seine eigene DNA, seine eigene Kultur. Es kommt ganz auf die Zielgruppe der Mitarbeitenden an. Und diese sind keine Roboter. Ein Softwareentwickler hat wahrscheinlich andere Bedürfnisse als eine Pflegefachfrau. Die Unternehmen müssen herausfinden, was ihre Mitarbeitenden wollen. Dabei geht es nicht um den Fruchtkorb oder den Töggelikasten, die zur Verfügung stehen sollten, deshalb ist niemand nachhaltig zufrieden.

Sie unterstützen Unternehmen dabei, eine gute Unternehmenskultur zu entwickeln. Wo harzt es oft?

Es gibt Unternehmen, die sich noch nie Gedanken dazu gemacht haben. In diesen Fällen geht es darum, dass Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam herausfinden, was ihnen wichtig ist und wie sie zusammenarbeiten wollen, und dies in einem Leitbild festhalten. Dann gibt es die Betriebe, wo das Leitbild zwar existiert, aber nur wenig mit der Realität zu tun hat. Wichtig ist, dass abstrakte Begriffe mit Leben gefüllt werden, und auch gesagt werden kann, wenn gegen die eigenen Werte verstossen wird. Wir involvieren jeweils möglichst viele Mitarbeitenden in den Kulturbildungsprozess, damit die Kultur auch gelebt wird. Sie kann nicht von oben herab «angeordnet» werden. Meist haben die Mitarbeitenden in unseren Workshops grossen Spass daran, Werte und Kultur mitzugestalten.

Vertrauen ist die wichtigste Währung für ein Unternehmen, steht auf Ihrer Webseite. Sie nennen das «Vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur» – wie schafft ein Betrieb diesen Wandel, wenn er bisher eher auf Kontrolle ausgerichtet war?

Das hängt stark mit der Einstellung der Führungs-

kräfte zusammen. Wir arbeiten mit ihnen und schauen uns genau an, weshalb sie bisher vielleicht eher kontrollfokussiert geführt haben. Der Führungsstil hängt stark mit dem Menschenbild zusammen. Sagt jemand: Ich habe tolle Mitarbeitende. Oder: Ich habe faule Säcke und muss ihnen dauernd auf die Finger schauen. Es ist absurd, erfahrene Fachkräfte kontrollieren zu wollen. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass im Homeoffice sehr wohl gearbeitet wird – zum Teil sogar effizienter als im Büro.

«Am wichtigsten ist, dass die Mitarbeitenden zur Unternehmenskultur passen.»

Die Generation Z (ab 1997 geboren) will sinnstiftende Tätigkeiten und viel Freizeit, trotzdem finanzielle Sicherheit. Wie kann sie angezogen werden?

Der Trend geht immer mehr Richtung Sinnhaftigkeit und Zufriedenheit mit der Tätigkeit. Es geht den Jungen nicht darum, möglichst viel Geld zu verdienen. Unternehmen müssen ihre Sinnhaftigkeit erklären, sie müssen inspirieren können, so dass ihre Mitarbeitenden sich als Teil eines grossen sinnhaften Ganzen empfinden. Für die Generation Z sind Flexibilität und Teilzeitstellen wichtig. Sie haben keine Lust von Montag bis Freitagabend im Büro zu hocken. Nun kommen wir wieder zum Beginn unseres Gesprächs: Für Unternehmen geht es heute darum, sich anzupassen, sich zu bewegen, auch mal Teilzeitarbeit anzubieten oder jemanden einzustellen, der noch nicht alles kann und im Job ausgebildet wird. Am wichtigsten ist, dass die Mitarbeitenden zur Kultur passen, das fachliche wird überbewertet – so vieles kann gelernt werden.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Patrick Mollet ist Mitinhaber von «Great Place to Work Switzerland». Seit bald 20 Jahren unterstützt er Unternehmen dabei, passende Talente zu finden. Neben Employer Branding interessiert ihn vor allem, wie die Arbeitswelt der Zukunft aussieht (www.greatplacetowork.ch).

Die Kooperation Arbeitsmarkt vermittelt

Auf die Schnelle neue Mitarbeitende finden

Während viele Unternehmen wegen COVID-19 ums Überleben kämpfen, brauchen andere mehr Personal, etwa der Internethandel oder die Spitäler. Die Kooperation Arbeitsmarkt in den RAV konnte einigen Betrieben Stellensuchende vermitteln.



In Spitälern arbeiten Stellensuchende temporär am Empfang, bei der Maskenabgabe oder in der Administration.

Wie schnell zu neuen Mitarbeitenden kommen, wenn es brennt? «Ich habe im RAV Wohlen angerufen, geschildert, dass wir für unseren Besucherempfang Personal brauchen, am nächsten Morgen hatte ich zehn top Dossiers im Postfach», erzählt Cristina Trapano von der Personalabteilung der Stiftung Spital Muri. Vor dem eigentlichen Empfang hat das Spital wegen COVID-19 ein Empfangszentrum eingerichtet. Wer jemanden besucht, muss sich dort registrieren und die Hände desinfizieren. Deshalb war es wichtig, dass Mitarbeitende im neuen Empfangszentrum gut Deutsch sprechen, zuverlässig und sehr freundlich sind – schliesslich sind sie die ersten Kontaktpersonen im Spital. Zehn Stellensuchende, die auf dem RAV gemeldet sind, hat das Spital Muri eingestellt – temporär von Ende Oktober 2020 bis Ende März 2021. «Wir sind sehr zufrieden mit diesen Mitarbeitenden, eventuell ergibt sich sogar die eine oder andere Festanstellung», so Cristina Trapano.

Mission: Arbeit für Stellensuchende finden

In den RAV sind spezielle Arbeitgeberberatungsteams für die Vermittlung der Stellensuchenden zuständig. Unter dem Namen Kooperation Arbeitsmarkt, einer

Zusammenarbeit von IV, RAV und interessierten Sozialdiensten, suchen sie für Stellensuchende Arbeit – egal ob diese beim RAV, der IV oder den Sozialdiensten gemeldet sind. Christina Trapano hat das erste Mal so eng mit dem Arbeitgeberberatungsteam der Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Wohlen zusammengearbeitet und würde es wieder tun: «Man kann sich auf die Auswahl verlassen, das Team war uns eine grosse Hilfe.»

Stellensuchende in mehreren Spitälern im Einsatz

Auch im Kantonsspital Aarau hat das HR auf die Dienste der Kooperation Arbeitsmarkt zurückgegriffen. «Während der Coronakrise konnten wir auf die Unterstützung der Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Suhr zählen. Vier Stellensuchende konnten als Mitarbeitende für die Maskenabgabe angestellt werden. Sie sind bei uns befristet im Einsatz», erklärt Fabio Blasi, Fachlicher Leiter Sourcing & Employer Branding des Kantonsspitals Aarau. Besonders geschätzt hat er die unkomplizierte Art und die Kundenorientierung. Auch im Spital Menziken arbeiten vier Stellensuchende, welche die Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Menziken für den Empfang, die Administration und die Zutrittskontrolle vermitteln konnten.

Online-Händler brauchen mehr Personal

Digitec Galaxus, das grosse Online-Warenhaus aus Wohlen, suchte für ihr Lager Verstärkung, da die Nachfrage nach Produkten aufgrund der Pandemie durch die Decke schoss. Mehr als zehn neue Mitarbeitende konnte die Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Wohlen dem Internethändler vermitteln. Mevlana Memeti, Talent Acquisition Specialist bei Galaxus, meint: «Wir sind sehr zufrieden, sowohl mit den befristet eingestellten Mitarbeitenden als auch mit den Diensten Kooperation Arbeitsmarkt. Ihre Vorselektion war für uns sehr hilfreich.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Kooperation Arbeitsmarkt



Beratung und Unterstützung aus einer Hand

Suchen Sie neue Mitarbeitende oder brauchen Sie Unterstützung, um einer erkrankten Person den Arbeitsplatz und Ihrem Unternehmen das Know-How zu erhalten? Die Kooperation Arbeitsmarkt bündelt das Wissen von RAV und IV – unsere Fachleute beraten Sie kompetent und kostenlos. Mehr Informationen und Ihre Ansprechperson finden Sie auf www.kooperation-arbeitsmarkt.ch.

 RAV und IV – gemeinsam für die Menschen im Aargau

Die Kontaktstelle im Fokus

Cäcilia Willi leitet die Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt im AWA und stellt sie kurz vor.

Arbeitswelt Aargau: Cäcilia, was hat die Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt für eine Funktion?

Arbeitgebende klopfen bei mir an, wenn sie Fragen zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen haben. Die Fachstelle ist Türöffner und Drehscheibe zwischen den Beteiligten der Arbeitsintegration. Wir sind im Rahmen der Aargauer Integrationspartnerschaft vernetzt mit den Branchenverbänden, den sozialen Institutionen, dem Kantonalen Sozialdienst, den Bildungsinstitutionen, dem Amt für Migration und Integration (MIKA), den Gemeinden und den RAV.

Was hat die Kontaktstelle mit der Kooperation Arbeitsmarkt zu tun?

Sie ist Teil davon. Bis Ende 2023 ist sie Kontaktstelle für Flüchtlinge, später soll sie Kontaktstelle für die Arbeitsmarktintegration allgemein werden.

Was ist das Ziel der Kontaktstelle?

Wir wollen für Branchenverbände und Arbeitgebende ein kompetenter Partner für alle Fragen rund um die Arbeitsmarktintegration sein und die richtigen Stellen zusammenbringen. Im Moment geht es vor allem um die Vernetzung und auch darum, die Fachstelle bekannter zu machen.



Cäcilia Willi, beantwortet gerne alle Fragen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen.

Gerne können Sie Cäcilia Willi bei Fragen kontaktieren:
integrationspartner-arbeit@ag.ch

Hilfe über die Aussteuerung hinaus

Stellensuchende 50plus unterstützen

Das nationale Pilotprojekt «Supported Employment» geht neue Wege in der Vermittlung von Stellensuchenden 50plus. Lutz Kirschner und Adrienne Remund, Projektverantwortliche Logistika Arbeitsmarktliche Massnahmen im AWA, sind dabei federführend.



Adrienne Remund, Fachspezialistin «Supported Employment».



Lutz Kirschner, Projektleiter LAM im AWA.

Arbeitswelt Aargau: Lutz und Adrienne, Ihr seid für die Beschaffung der Massnahme «Supported Employment» für die ganze Deutschschweiz und deren Umsetzung im Aargau verantwortlich. Um was geht es bei diesem Pilotprojekt?

Lutz Kirschner (L.K.): Das Ziel des Pilotprojekts ist es, Stellensuchende 50plus, die kurz vor der Aussteuerung stehen, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch nachdem der Anspruch auf Taggelder abgelaufen ist, werden die Teilnehmenden unterstützt. Das ist etwas ganz Neues und war bisher nicht möglich. Der Grundsatz von «Supported Employment» ist: «First place, then train» – also «zuerst platzieren, dann bedarfsgerecht fördern». Das Pilotprojekt gehört zur Massnahme 6 des Bundes, welche das inländische Arbeitskräftepotenzial besser nutzen will. Es soll im Sommer 2021 starten.

Was bedeutet «Supported Employment» genau?

Adrienne Remund (A.R.): Bei «Supported Employment» werden Stellensuchende umfassend unterstützt und durch einen Coach bei einem Unternehmen platziert. Die Begleitung läuft über die Aussteuerung hinaus. Der Coach betreut die Arbeitgebenden und ehemaligen Stellensuchenden wäh-

rend bis zu 15 Monaten. Dies beinhaltet regelmässige Gespräche sowie Standortbestimmungen. Auch Weiterbildungen sind nach der Anstellung möglich.

Könnt ihr die Nachfrage nach dem Programm einschätzen?

A.R.: Nein, die Nachfrage ist schwierig abzuschätzen. Stellensuchende, welche die Voraussetzungen erfüllen, werden angeschrieben und über das Angebot informiert. Wie viele dann tatsächlich davon profitieren wollen, wird sich zeigen.

Welche Stellensuchenden können teilnehmen?

A.R.: Alle über 50-Jährigen Stellensuchenden, die mindestens drei Monate vor der Aussteuerung stehen. Zudem dürfen sie keine IV-Leistungen beziehen. Die Teilnahme ist freiwillig.

«Hoffentlich können wir vielen Stellensuchenden 50plus zu einer Stelle verhelfen.»

Was ist eure Rolle im Pilotprojekt?

L.K.: Wir sind für die Beschaffung der Massnahmen für die Deutschschweiz zuständig. Der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA ist unser Auftraggeber. Für zwölf Kantone evaluieren wir die Anbieter und machen ihnen eine Empfehlung, mit wem sie für das Pilotprojekt zusammenarbeiten sollen. Unterstützt werden wir von Daniel Schaufelberger vom Büro Morpho – er ist der Profi für «Supported Employment» in der Schweiz.

A.R.: Im Kanton Aargau sind wir für die Umsetzung des Pilotprojekts zuständig. Hoffentlich verhilft es vielen Stellensuchenden 50plus, die unmittelbar vor der Aussteuerung stehen, wieder zu einer Stelle.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie das Auszahlen von Kurzarbeitsentschädigung abläuft

«Mein Job ist sehr verantwortungsvoll»

Ein Tag im Leben von Gianluca Treier, 23, Sachbearbeiter Öffentliche Arbeitslosenkasse

«Um 7.45 Uhr starte ich den Computer und beantworte die Mailanfragen von Unternehmen zur Kurzarbeitsentschädigung. Dann schnappe ich mir einen ersten Fall und beginne mit der Prüfung und Auszahlung. Ich vergleiche das Abrechnungsformular des Unternehmens mit den beigelegten Unterlagen – Sollstunden, Ausfallstunden, Lohnsumme. Checke, ob die Kurzarbeit von der Arbeitsstelle bewilligt wurde. Stimmen alle Unterlagen, lasse ich die Höhe der Entschädigung berechnen und drücke den Auszahlungsknopf im Programm – und das Geld ist in zwei bis drei Tagen beim Unternehmen. Kleine Korrekturen kann ich selbst machen, bei grösseren Unklarheiten nehme ich mit dem Unternehmen Rücksprache.

Wir haben einen verantwortungsvollen Job, zahlen grosse Summen aus. Die Unternehmen sind dringend auf die Entschädigung angewiesen. Durch die Pandemie sind sie unverschuldet in diese schwierige Lage gekommen. Unser Ziel ist es, ihnen die Gelder so schnell wie möglich auszuzahlen. Viele sind sehr dankbar dafür.

Wir zahlen die Gelder so schnell wie möglich aus.

Um die vielen Fälle bewältigen zu können, hat die Öffentliche Arbeitslosenkasse 18 neue Mitarbeitende, meist temporär, angestellt. In normalen Zeiten sind ein bis zwei Mitarbeitende für die Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung zuständig. Momentan sind wir 23 Mitarbeitende, die unser Bestes geben, um mit den Auszahlungen à jour zu bleiben. Durch den Lockdown letztes Jahr haben über 10'000 Betriebe im Aargau Kurzarbeit angemeldet, ein grosser Teil davon rechnete über unsere Arbeitslosenkasse ab. Schon bald nach Ausbruch der Pandemie gerieten wir mit den Auszahlungen in Rückstand. Dank dem massiven Personalaufbau und dem E-Roboter, den die ALK eingeführt hatte, konnten wir bis im Frühherbst den Arbeitsberg abtragen. Aktuell steigt die



Gianluca Treier, Sachbearbeiter Öffentliche Arbeitslosenkasse:
«Langweilig wird es bei den vielen Änderungen nicht.»

Anzahl der Anmeldungen wieder. Pro Tag schaffen wir normalerweise pro Person sechs Auszahlungen, je nachdem ob noch Unterlagen angefordert werden müssen, und bearbeiten 10 bis 15 Anträge. Vor allem die vielen Gesetzesänderungen stellen uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Langweilig wird es nicht. Toll ist, dass ich die elektronische Abrechnung des SECO hier bei unserer Kasse einführen durfte. Ich bin für die Schulung unseres Teams zuständig.

Wenn ich die Kurzarbeitsentschädigung der Unternehmen ausbezahlt habe, mache ich am späten Nachmittag noch einen Rundgang bei meinen Kolleginnen und Kollegen: Kann ich noch irgendwo helfen? Gibt es Probleme? Ich unterstütze andere sehr gern, bin auch für die allgemeine Einarbeitung neuer Mitarbeitender zuständig. Es macht mir grosse Freude, mein Wissen weiterzugeben.

Ausgleich zur Arbeit finde ich in normalen Zeiten beim Fussball und Badminton spielen, beim Tanzen, in der Bar und in den Bergen beim Wandern.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Aktuelles

News vom Arbeitsmarkt und aus dem AWA

Neu gibt es für Unternehmen Einarbeitungszuschüsse, wenn sie Flüchtlinge fest anstellen und diese eine spezielle Einarbeitung benötigen.

Kurzarbeit nimmt zu

Ende Januar verfügten rund 4'200 Betriebe im Aargau über eine gültige Bewilligung für Kurzarbeit (plus 850 gegenüber dem Vormonat). Potenziell von Kurzarbeit betroffen in diesen Betrieben sind knapp 39'000 Personen (plus rund 8'000 gegenüber dem Vormonat).

Aktuelle Informationen auf www.ag.ch/kurzarbeit

Zuschüsse für Flüchtlinge

Neu können Unternehmen während sechs Monaten finanzielle Zuschüsse beantragen, wenn sie Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene fest anstellen. Die Zuschüsse funktionieren ähnlich wie Einarbeitungszuschüsse und werden für einen ausserordentlichen Einarbeitungsbedarf geleistet. Diese Massnahme wird bis Ende 2023 in einem Pilotprogramm getestet. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) ist verantwortlich für das nationale Programm. Die Leitung im Aargau liegt beim Amt für Migration und Integration Kanton Aargau. Operativ wird das Programm vom AWA, Bereich Arbeitsmarktliche Integration, umgesetzt. Integrationsberatende in den RAV, die Flüchtlinge auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen, genehmigen und begleiten die Massnahme. Geplant sind vorerst etwa 30 solcher Zuschüsse pro Jahr. Haben Sie Fragen? Bitte schreiben Sie an: integrationspartner-arbeit@ag.ch

Gelder für Härtefälle

Aargauer Unternehmen können beim Kanton finanzielle Unterstützung beanspruchen, um die negativen Auswirkungen der Coronapandemie abzufedern. Der Regierungsrat hat für Härtefallmassnahmen einen Kredit von 125 Millionen Franken bewilligt. Der Bund beteiligt sich an der Finanzierung der Massnahmen. Das Hightech Zentrum Aargau bearbeitet und der Kanton bewilligt die Gesuche. Das AWA ist für die Auszahlungen der Gelder verantwortlich. Bis Anfang Februar wurden bereits über 6 Millionen Franken an über 200 Unternehmen als nicht rückzahlbare Beträge ausbezahlt. Davon sind auch schon einige Zahlungen als Fixkostenbeiträge geleistet worden, die seit 25. Januar 2021 für Betriebe, die von einer behördlich verordneten Schliessung betroffen sind, beantragt werden können.

www.ag.ch/wirtschaftsmassnahmen

Arbeitslosenquote steigt

Die Arbeitslosenquote nahm im Aargau im Vergleich zum Vormonat um 0,2 Prozentpunkte zu und lag Ende Januar bei 4,0 Prozent. Es waren 804 Personen mehr als im Dezember arbeitslos gemeldet.

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 und Beratung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank www.arbeit.swiss schalten
- Die Mitarbeitenden der Kooperation Arbeitsmarkt auf den RAV vermitteln passende Mitarbeitende
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Fragen zum Arbeitsplatzertand von erkrankten Mitarbeitenden.

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 Verdienstaufalls. So sollen Massenentlassungen verhindert werden.

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

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
5001 Aarau
E-Mail awa@ag.ch

Copyright

© 2021 Kanton Aargau