



publicAWA 4/09

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



Qualifizierung und Beschäftigung: Die Chancen auf eine Stelle verbessern

aktuell Regierungsrat Urs Hofmann im Gespräch

Inhalt

Editorial	3
Regierungsrat Urs Hofmann im Gespräch	4
Hauptthema: Qualifizierung und Beschäftigung	
Von der Praxisfirma bis zum Staplerfahrerkurs	6
Anreize für Arbeitgebende	7
«Wir brauchen Firmen, die Junge einstellen»	8
Schönheitsfeen bei der Arbeit	9
Berufliche Standortbestimmung	10
In Töpfen rühren statt Trübsal blasen	12
Aus zwei mach eins	14
Temporäres RAV Lenzburg bewilligt	15
«Ich war zur richtigen Zeit am richtigen Ort»	16
Vermischtes	17
Erfolgreich in die Selbstständigkeit	18
Statistiken	19
Abkürzungen und Erläuterungen	23
Impressum	23

Das Titelbild dieser Ausgabe hat Christian Zubler aus Seon in der Stollenwerkstatt in Aarau fotografiert. Die Stollenwerkstatt bietet im Auftrag des AWA unter anderem Qualifizierungs- und Beschäftigungsmassnahmen für Stellensuchende an.

Editorial



Eine der ganz wichtigen Aufgaben beim Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ist die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden. Mit einem breiten Angebot an Massnahmen und Kursen soll den Bedürfnissen der Stellensuchenden möglichst gut entsprochen werden, sodass diese zusammen mit ihrer Personalberaterin oder ihrem Personalberater beim RAV ein individuelles Programm zusammenstellen können, um ihre Qualifikationen spezifisch zu verbessern. Ziel ist dabei die nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Zusammen mit seinen Partnern entwickelt das AWA auch immer wieder neue Angebote, um den ständig wechselnden Anforderungen gerecht zu werden. Ein gutes Beispiel für eine solche Neuerung ist das Motivationssemester «Beauty-fairies» für erwerbslose junge Migrantinnen (Seite 9).

Stark beschäftigen uns auch die weiter steigenden Stellensuchendenzahlen sowie die entsprechenden Prognosen für das Jahr 2010. Der Regierungsrat des Kantons Aargau hat deshalb entschieden, in Lenzburg ein temporäres RAV aufzubauen. Wir sind zurzeit mitten in den Vorbereitungen für die Bereitstellung dieser notwendigen räumlichen Kapazitäten für das Jahr 2010.

Mit der Hoffnung auf eine baldige Erholung der Wirtschaft verabschiede ich mich für 2009 und freue mich, wenn wir Ihnen auch im Jahr 2010 Informationen aus dem AWA bieten dürfen.

Beste Grüsse



Thomas Buchmann, Leiter AWA

«Der Aargau wird oft unterschätzt»

Der Aargau soll als Wohnkanton mit hoher Lebensqualität wahrgenommen werden

Regierungsrat Urs Hofmann erklärt, wie sich der Aargau im Standortwettbewerb positionieren will und was Firmen vom Kanton erwarten können.

publicAWA: Regierungsrat Urs Hofmann, Sie sind nun über ein halbes Jahr im Amt. In Ihrem Departement Volkswirtschaft und Inneres haben Sie mit ganz unterschiedlichen Bereichen zu tun: Vom Strassenverkehrsamt über das AWA bis hin zur Kantonspolizei. Wie haben Sie sich in diese verschiedenen Themen eingearbeitet?

Dr. Urs Hofmann: Indem ich viel gelesen habe und viele Gespräche mit den Abteilungsleitern und den Mitarbeitenden an der Front geführt habe. Ich werde natürlich tagtäglich mit Neuem konfrontiert und lerne dazu.

Wo sind Sie am meisten gefordert?

Das kann ich fast nicht beantworten, da in allen Bereichen viel läuft. Im AWA bin ich aufgrund der schwierigen Konjunkturlage speziell gefordert. Wir wollten nicht nur zuschauen, wie sich die Wirtschaftslage verschlechtert, sondern etwas dagegen tun. Deshalb haben wir Konjunkturmassnahmen beschlossen, die jetzt umgesetzt werden. In der Strafverfolgung hat mich der Fall Lucie T. stark beschäftigt.

Wie kommen Sie mit dem Rollenwechsel vom Nationalrat und Anwalt zum Regierungsrat zurecht?

Ich glaube gut. Da ich als Stadtrat in Aarau elf Jahre lang ein Exekutivamt ausgeübt habe, wusste ich in etwa, was mich als Regierungsrat erwartet. In meiner jetzigen Rolle fühle ich mich wohl.



Urs Hofmann über seine Motivation: «Als Regierungsrat kann ich viel bewegen und gestalten.»

Was war Ihre Motivation, Regierungsrat zu werden?

Als Parlamentarier kann man sich mit vielen interessanten Themen beschäftigen, aber nur selten bringt man eigene Vorschläge durch. Als Regierungsrat hingegen kann ich viel mehr bewegen und gestalten, vielleicht sind das nicht die grossen Würfe, aber viele Verbesserungen im Kleinen.

Haben Sie den Schritt, Regierungsrat zu werden noch nie bereut?

Nein, nie. Zwar ist die Regierungsarbeit sehr zeitintensiv. Vorher war ich aber immer hin und her gerissen zwischen meiner Nationalrats- und meiner Anwaltstätigkeit. Es war nicht immer einfach, diese zwei Welten unter einen Hut zu bringen. Ich schätze es, mich nun voll auf meine Aufgaben als Regierungsrat zu konzentrieren.

In der momentan schlechten Wirtschaftslage sind viele Firmen in Nö-

ten. Welche Unterstützung können wir ihnen bieten?

Primär können wir ihnen mit Kurzarbeitsentschädigung oder mit Beratungen bei Massenentlassungen helfen. Im Rahmen der Konjunkturmassnahmen können Firmen Mikrokredite und Bürgschaften beantragen, oder ihre Mitarbeitenden mit finanzieller Mithilfe des Kantons während der Kurzarbeitszeit weiterbilden. Der Kanton kann allerdings Firmen in Not nicht mit Geld oder Extra-Aufträgen unter die Arme greifen.

Der Wettbewerb der Standorte wird immer härter. Wie können wir den Aargau noch attraktiver machen, um neue Unternehmen anzusiedeln und Arbeitsplätze zu schaffen?

Der Aargau soll zu seinem wahren Wert verkauft werden. Er wird häufig unterschätzt. Wir möchten den Aargau vermehrt als Wohnkanton mit hoher Lebensqualität präsentieren und dem

Bild des Aargaus als Kanton der Autobahnen und Atomkraftwerke entgegenwirken. Wir haben viele Standortvorteile, auf die wir stolz sein können wie die zentrale Verkehrslage, bezahlbare Bodenpreise, die kurzen Wege innerhalb der Verwaltung und die moderaten Steuern.

Dann müssen wir uns nur besser verkaufen?

Ja, aber nicht nur. Im Bildungsbereich müssen wir uns sicher weiter entwickeln. Wir müssen auch gute Firmen anziehen und vermehrt Wirtschaft und Forschung vernetzen.

Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach Aargau Services, die im AWA angesiedelte Standortmarketingorganisation?

Einerseits soll sie Firmen, die sich ansiedeln wollen, unkompliziert unterstützen und beraten. Andererseits soll Aargau Services den Aargau gut verkaufen. Ein wichtiger Aspekt ist zudem die Standortpflege. Wir wollen mit den bereits hier ansässigen Unternehmen gute Kontakte pflegen und wissen, wenn irgendwo der Schuh drückt. Deshalb machen wir auch viele Unternehmensbesuche.

Für das Jahr 2010 wird eine Arbeitslosigkeit von ca. fünf Prozent erwartet. Wie können wir die Beratung der Stellensuchenden sicher stellen?

Zum einen indem wir genügend Stellen auf den RAV und bei der Arbeitslosenkasse bewilligen und eventuell auch ein temporäres RAV als Entlastung schaffen. Zum anderen müssen die Personalberatenden die Beziehungen zu den Arbeitgebern weiterhin pflegen



Standortpflege: «Wir wollen für gute Kontakte zu den Unternehmen sorgen.» Fotos: Werner Rolli

und die Stellensuchenden stark motivieren. Für Letztere ist es wichtig, sich in dieser Zeit weiterbilden zu können.

A propos Weiterbildung: Sind die fast 40 Millionen, die der Aargau pro Jahr für arbeitsmarktliche Massnahmen für Stellensuchende ausgibt, gut investiertes Geld?

Wenn es richtig investiert ist auf jeden Fall. Wir haben hier im Aargau sinnvolle Projekte, die wirksam sind. Die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Praxisnähe der Massnahmen stehen im Zentrum.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist hoch. Trotzdem will die Wirtschaftskommission des Nationalrats hier den Rotstift ansetzen. Die unter 25-Jährigen sollen höchstens noch 130 Taggelder

anstatt 400 erhalten. Spart man am richtigen Ort?

Sicher nicht, denn es ist besonders tragisch, wenn Junge keinen Einstieg ins Arbeitsleben finden. Die meisten jungen Stellensuchenden sind nicht sehr lange arbeitslos. Aber jene, die besonders Mühe haben auf ihrem Weg ins Arbeitsleben, würden sehr schnell zu Sozialfällen.

Der Aargau unternimmt viel gegen Jugendarbeitslosigkeit. Muss noch mehr getan werden?

Eine von uns eingesetzte Arbeitsgruppe beobachtet die aktuelle Entwicklung. Wenn die Jugendarbeitslosigkeit weiter ansteigt, müssen wir noch einen Zacken zulegen und eventuell zusätzliche Programme schaffen. Die Jugendlichen sollen schliesslich nicht auf der Strasse herumhängen, denn so steigen nur die Jugendkriminalität und die Anzahl der Sozialfälle.

Wie können Firmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten motiviert werden, Lehrstellen oder Stellen für Jugendliche zu schaffen?

Zum Glück haben die meisten Firmen trotz Krise ihre Lehrstellenplätze beibehalten. Wir versuchen gerade kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen, indem wir ihnen beispielsweise ein Coaching bieten, wenn sie Probleme mit Lernenden haben. Sie schätzen das sehr. Bei den Lehrgängern sieht es wieder anders aus. Hier rufen wir die Unternehmen auf, lieber Kurzarbeit einzuführen, als junge oder auch andere Mitarbeitende zu entlassen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Von der Praxisfirma bis zum Staplerfahrerkurs

Arbeitsmarktliche Massnahmen: Brücken auf dem Weg zur neuen Erwerbstätigkeit

Gegenwärtig sind im Aargau über 15'000 Menschen bei den RAV gemeldet. Damit sie bald wieder eine Stelle finden, setzen die RAV auf Weiterbildungskurse und Qualifizierungsprogramme. Sie helfen den Stellensuchenden, Fachwissen und Berufserfahrung zu optimieren, um schnell wieder eine Stelle zu finden. Spezielle Massnahmen bieten auch Arbeitgebern einen Anreiz, schwer vermittelbaren Stellensuchenden oder Jugendlichen ohne Berufserfahrung eine Chance zu geben. Die folgende Übersicht zeigt die Angebote auf.

Weiterbildung

Erwerbslose können durch Weiterbildungskurse Qualifizierungslücken schliessen, um möglichst schnell und dauerhaft eine neue Stelle zu finden. Das Angebot reicht von Sprach-, über PC- bis hin zu Staplerfahrerkursen sowie berufsbezogenen Weiterbildungen.

Beschäftigung

In Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) oder durch externe Einsätze in Non-Profitorganisationen sowie öffentlichen Verwaltungen wird durch berufsnahe Tätigkeiten die berufliche Eingliederung unterstützt.

Praxisfirma

In der Praxisfirma erweitern die Teilnehmenden durch «learning by doing» ihre beruflichen Kenntnisse im kaufmännischen Bereich (Einkauf, Verkauf, Marketing, Buchhaltung etc.). Die Praxisfirmen sind weltweit miteinander vernetzt.

SEMO

Jugendliche Erwerbslose erweitern in einem Motivationssemester (SEMO) ihre schulischen und sozialen Kompetenzen, sammeln in Praktikas oder Schnuppereinsätzen erste berufliche Erfahrungen und werden unterstützt, um einen Ausbildungsplatz zu finden.

Zuschüsse

Dank Ausbildungszuschüssen können versicherte Personen, die über 30 Jahre alt sind, eine Grundausbildung nachholen.

Einarbeitungszuschüsse sollen Arbeitgeber motivieren, schwer vermittelbare Personen zu beschäftigen, die eine spezielle Einarbeitung benötigen.

Selbstständigkeit

Die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE) unterstützt eine versicherte Person mit einer guten Geschäftsidee durch eine professionelle Beratung und einen Existenzgründungskurs.

Praktika

Im Berufspraktikum erwerben qualifizierte Stellensuchende in privaten Firmen oder der Verwaltung Berufserfahrungen und knüpfen berufliche Kontakte.

Das Ausbildungspraktikum ist im Sinne eines Weiterbildungskurses in einem privaten Unternehmen oder in der Verwaltung zu verstehen.

Pendlerkostenbeiträge

Wer keine zumutbare Arbeit in seiner Wohnortsregion gefunden hat und bereit ist, ausserhalb zu arbeiten, kann Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge erhalten. Damit soll die geografische Mobilität der Versicherten gefördert werden.

Anreize für Arbeitgebende

Einarbeitungszuschüsse: Beide Seiten gewinnen

Einarbeitungszuschüsse bieten Firmen Anreize, eine Person einzustellen, die eine spezielle Einarbeitungszeit benötigt. Sie ermöglichen die sofortige, anhaltende Integration in den ersten Arbeitsmarkt: eine Win-Win-Situation sowohl für den Arbeitnehmenden als auch für den Arbeitgebenden.

Der Arbeitgebende profitiert von den Zuschüssen, mit denen er bis zu 2,4 Monatslöhne einsparen kann. Damit besteht für ihn ein Anreiz, auch Personen mit Handicaps oder einer schlechteren Qualifikation einzustellen. Der Arbeitnehmende erhält im Gegenzug einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Ein paar Beispiele aus der Praxis: Ein Montageschreiner, der vier Jahre nicht mehr als Schreiner tätig war, kehrt zu-

rück in den Schreinerberuf. Ihm werden dafür zwei Monate Einarbeitungszeit bewilligt.

Ein 53-jähriger Automechaniker, der über wenig Elektronikkenntnisse verfügt und bereits länger arbeitslos ist, kann in einer modernen Autowerkstatt Fuss fassen, wo er langsam an die neue Technologie herangeführt werden soll. Es werden sechs Monate Einarbeitungszeit genehmigt.

Ein KV-Lehrabgänger kann nach der RS eine Anstellung im KV-Bereich antreten; zusätzlich gehört der technische Support im Telecom-Bereich zu seinen Aufgaben. Das Gesuch lautet auf Zuschüsse über neun Monate. Nach Verhandlungen erfolgt die Einigung auf Zuschüsse über drei Monate. Denn Neuausbildungen, wie hier der

technische Support, werden nicht unterstützt. Es kommt praktisch nicht vor, dass RAV-Beratende und Arbeitgebende keine Einigung finden.

Sowohl Arbeitgebende als auch Stellensuchende können die Zuschüsse beantragen. Die RAV-Beratenden informieren Stellensuchende sowie die mit ihnen in Kontakt stehenden Arbeitgebenden über Einarbeitungszuschüsse. Für die Arbeitgebenden ist der mit einem Einarbeitungszuschuss verbundene Papieraufwand minimal. Sie erhalten dafür ein gutes Mittel, um das mit einer Einarbeitung verbundene finanzielle Risiko zu minimieren.

Daniel Kolb, Teamleiter RAV Baden

Mehr Infos erhalten Sie unter:

www.ag.ch/awa > Arbeitnehmende & Stellensuchende > Arbeitsmarkt-Massnahmen

Praktikastellen gesucht

Im Aargau waren Ende September fast 2'000 junge Erwachsene ohne Arbeit. Viele davon haben eine Lehre abgeschlossen. Für diese jungen Erwerbslosen kann ein Berufspraktikum eine Chance sein. Bis zu sechs Monate können sie in einem Unternehmen Praxiserfahrungen sammeln. Das Unternehmen zahlt dafür nur einen Bruchteil des üblichen Lohnes und erhält eine ausgebildete Fachkraft.

Heiner Killer und Rosa Maria Halter kümmern sich um die Vermittlung von Berufspraktikastellen. Nun erhalten sie mit Goran Dadier Verstär-



Verstärktes Team: Goran Dadier, Rosa Maria Halter und Heiner Killer (v.l.n.r.).

kung. Auch er akquiriert in Zukunft Praktikastellen und berät die jungen Stellensuchenden. Heiner Killer erklärt: «Ein Berufspraktikum hilft den

Jungen enorm, da sie im Arbeitsprozess bleiben und dadurch ihr Selbstwertgefühl steigern können. Und das wirkt sich direkt auf die Stellensuche aus. Sie verläuft erfolgreicher, wenn man mitten im Erwerbsprozess steht.» Das AWA ist dabei auf Arbeitgebende angewiesen, die Praktikastellen anbieten. Interessierte Firmen melden sich bitte bei:

Für die Regionen Baden, Brugg, Wolhen:

Heiner Killer, RAV Baden, Tel. 056 200 01 40, heiner.killer@ag.ch

Für die Regionen Rheinfelden, Suhr, Zofingen:

Goran Dadier, RAV Suhr, Tel. 062 855 02 76, goran.dadier@ag.ch

«Wir brauchen Firmen, die Junge einstellen»

Was der Aargau gegen die Jugendarbeitslosigkeit unternimmt

Heidi Schuler, Produkteverantwortliche für Motivationssemester (SEM0) im AWA, über Projekte und Perspektiven für junge Stellenlose.

publicAWA: Bei den 20- bis 24-Jährigen waren im Aargau Ende September fast 2000 Personen arbeitslos. Mehr als die Hälfte davon sind ausgebildete Fachkräfte. Was tut der Aargau, damit diese jungen Fachkräfte eine Stelle finden?

Heidi Schuler: Der Aargau hält ein breites Angebot für sie bereit. Während der Lehre haben sie präventiv die Möglichkeit, ein Laufbahncoaching zu absolvieren. Werden sie erwerbslos, können sie vom gesamten Weiterbildungsangebot der RAV, zum Beispiel von speziellen Standortbestimmungskursen oder einer Weiterbildung im Projektmanagement, profitieren. Sehr wichtig sind die Berufspraktika, in denen sie mehr Praxiserfahrung sammeln können.

Welche Möglichkeiten haben Jugendliche, die noch keine Lehrstelle gefunden haben?

Im Rahmen des Projekts Vitamin L werden sie bei der Lehrstellensuche unterstützt. Sie können das 10. Schuljahr an der kantonalen Schule für Berufsbildung besuchen oder ein Motivationssemester absolvieren. Letzteres besteht aus Bildung, Arbeit und einem Bewerbungstraining. Ziel ist immer, dass die Jugendlichen möglichst bald eine Lehrstelle finden.

Welche dieser Massnahmen sind besonders wirkungsvoll?

Die Motivationssemester haben eine hohe Erfolgsquote. 75 Prozent der



Heidi Schuler, SEM0-Verantwortliche im AWA: «Junge Fachkräfte sind selten langzeitarbeitslos.»

Teilnehmenden haben nach dem SEM0 eine Lehrstelle, einen Praktikumsplatz, eine schulische Lösung oder einen Job gefunden. Auch die Berufspraktika bringen viel, weil sich die Chancen auf eine neue Stelle durch mehr Berufserfahrung, entsprechende Zeugnisse und neue Kontakte erhöhen.

Was nützen all diese Bemühungen in der jetzigen Wirtschaftskrise, wenn zu wenig Stellen vorhanden sind?

Das ist im Moment ein grosses Problem. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass junge Arbeitnehmende während eines Wirtschaftsaufschwungs schnell wieder eine Stelle finden. Sie sind im Durchschnitt selten länger als fünf Monate arbeitslos. Aber natürlich brauchen wir auch Unternehmen, die jetzt Lehrstellen und Stellen für Junge schaffen. Im Rahmen des Aargauer Konjunkturprogramms und des Jugendarbeitslosigkeitsprojekts Vita-

min L werden KMU speziell bei der Lehrstellenschaffung unterstützt.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Dass auch Jugendliche eine Chance bekommen, die schulisch nicht so stark sind und mehr Begleitung brauchen. Auch die Anforderungen an die Attestausbildungen sollten nicht noch erhöht werden.

Was bringt die Lehrlingsausbildung und die Anstellung von jungen Erwerbstätigen den Firmen?

Nicht zuletzt sichert ein Unternehmen so die Zukunft seines Berufsstands. Eine gute Mischung von Jung und Alt macht Sinn. Junge bringen eine neue Perspektive in die Firma. Ein Unternehmen, das Lernende ausbildet, trägt zum Gemeinwohl bei und verbessert dadurch sein Image.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Schönheitsfeen bei der Arbeit

«Beautyfairies»: Ein zauberhaftes Motivationssemester

Junge erwerbslose Migrantinnen lernen in einem Coiffeursalons in Aarau die Schönheitsberufe und die Anforderungen der Berufswelt kennen. «Beautyfairies» ist ein Pilotprojekt des Vereins «social input», das von dessen Geschäftsführer Stefano Tomasi initiiert wurde. Es startete am 1. September im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit.

Amela Ibrahimovic strahlt übers ganze Gesicht. «Jeden Tag erwartet uns hier eine Überraschung. Bis jetzt haben wir schon gelernt, wie man Massagen und Maniküren macht», meint die 19-Jährige begeistert. Ihre Kollegin Adelina Murati (17) pflichtet ihr bei: «Die Arbeit hier ist sehr spannend, am besten gefällt mir bisher das Frisieren.» Im Motivationssemester namens «Beautyfairies» – auf Deutsch Schönheitsfeen – lernen stellenlose junge Migrantinnen Berufe im Schönheitsbereich kennen. Abwechslungsweise sind sie eine Woche in der Schule, die andere Woche werden sie von verschiedenen Fachfrauen in Beautythemen unterrichtet.

Monika Walti, zukünftige Projektleiterin von «Beautyfairies», berät und coacht die Jugendlichen und koordiniert die Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden. «Die jungen Frauen definieren mit uns ihre beruflichen Ziele, wir organisieren zusammen Schnupperlehren und sie erhalten ein Bewerbungstraining», erklärt sie. Das Projekt richtet sich speziell an stellenlose Migrantinnen, weil diese es oft schwer haben auf der Lehrstellensuche. «Die Frauen im Projekt sind sehr arbeitsfreudig und motiviert», sagt Monika Walti.



Die Schönheitsfeen: Amela Ibrahimovic (l.) und Adelina Murati im Coiffeursalons «Liberty Academy».

«Wir zehn Frauen haben es sehr gut untereinander, es herrscht überhaupt kein Zickenkrieg», beschreibt Amela Ibrahimovic die Stimmung im Team. Sie hat eine KV-Lehre abgebrochen und möchte nun über das Projekt wieder Fuss fassen. Ihr Ziel ist es, eine Lehre als Polygrafin zu machen. Auch für junge Frauen, die keine Lehre im Schönheitsbereich machen wollen, sollen die «Beautyfairies» ein Sprungbrett sein. Adelina Murati hat nach der Schule keine Lehrstelle gefunden. Ihr Ziel ist ganz klar eine Lehre als Coiffeuse.

Für Diana Renna, die Inhaberin des Coiffeursalons, ist mit dem Projekt «Beautyfairies» ein Traum wahr geworden. Sie führt zusammen mit ihrem Bruder zwei weitere Salons in Aarau

und Schönenwerd mit 19 Mitarbeitenden. «Sehr oft musste ich Absagen auf Lehrstellenbewerbungen schreiben; ich trug die Idee einer Lernwerkstatt für Schönheitsberufe schon lange mit mir herum», sagt sie. Im vorderen Bereich des Salons empfängt sie nun ihre Kundschaft, im hinteren Bereich lernen die jungen Frauen Dauerwellen zu legen oder Nägel zu lackieren. Wenn sie etwas Erfahrung gesammelt haben, können sie Freundinnen und Familienmitglieder als Modelle mitbringen. Und gegen Ende des Einsatzes werden sie auch im vorderen Bereich assistieren. Diana Renna freut sich über das realisierte Projekt: «Junge sollen eine Chance haben, anstatt zu Hause rumzulungern.»

Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Berufliche Standortbestimmung

Startposition in eine Erfolg versprechende Zukunft

Stellensuche in der heutigen Wirtschaftskrise ist für die meisten, vor allem für die niedrig qualifizierten Stellensuchenden, zur grossen Geduldsprobe geworden. Es ist in dieser Situation empfehlenswert, die Berufswünsche auf ihren Realitätsgehalt zu überprüfen. Ein Standortbestimmungskurs hilft, genau zu wissen wo man steht, wo man hin will und wie man dahin gelangt.

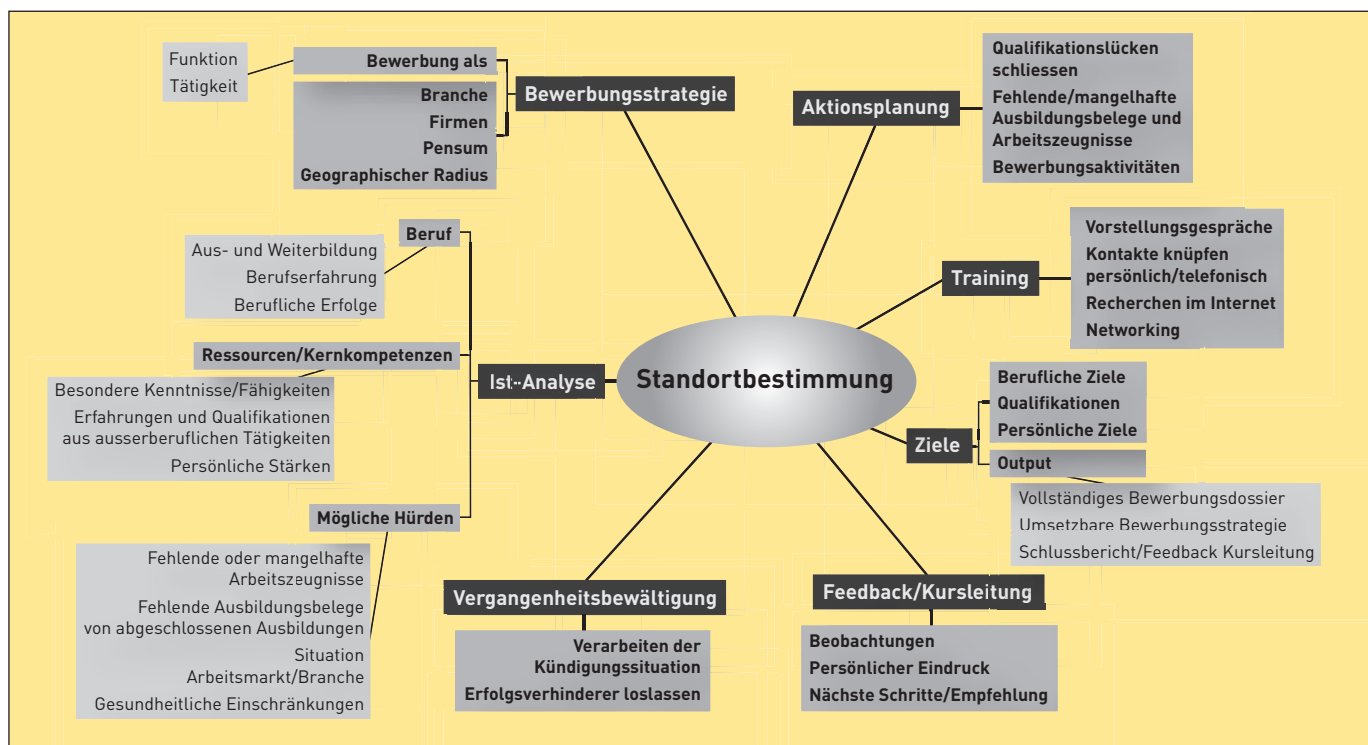
Das AWA in Aarau bietet Standortbestimmungskurse für zwölf verschiedene Zielgruppen an; für sehr gering bis hochqualifizierte Stellensuchende. Das Ziel dieser Kurse ist die schnelle und nachhaltige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt anhand

einer persönlichen, realistischen und innert nützlicher Zeitspanne anwendbaren Bewerbungsstrategie. Diese erarbeiten die Teilnehmenden während des Kurses.

Im Jahr 2009 wird das AWA gegen 500 Standortbestimmungskurse durchführen, was einer Teilnehmerzahl von über 6'000 entspricht. Studien und Vergleiche mit anderen Kantonen haben gezeigt, dass die Stellensuchenden die Standortbestimmung am Besten möglichst bald nachdem sie erwerbslos geworden sind besuchen sollten. So erhöhen sich ihre Chancen, schnell wieder eine Stelle zu finden. Im Aargau müssen die Stellensuchenden den Standortbestim-

mungskurs in den ersten drei Monaten der Erwerbslosigkeit absolvieren. Darauf basierend erfolgen auch Empfehlungen für Weiterbildungsmassnahmen, um Qualifikationslücken zu schliessen.

Eine Standortbestimmung von Zeit zu Zeit ist sinnvoll, selbst bei einer «sicheren» Arbeitsstelle. Man muss dazu nicht jedes Mal einen Kurs besuchen. Einfache Fragen genügen bereits, etwa: Bin ich noch auf dem Weg zu meinem ursprünglichen Ziel? Entspricht dieses Ziel immer noch meinen Vorstellungen und meinem heutigen Bewusstsein? Ein MUSS ist die Standortbestimmung spätestens dann, wenn die Kündigung eintrifft



Die Standortbestimmung: Sie ermöglicht, die eigenen Ziele und eine Bewerbungsstrategie festzulegen. Und zeigt auch auf, wo gegebenenfalls Qualifikationslücken bestehen.

und keine Anschlusslösung in Sicht ist. In vielen Fällen ist dies mit einer persönlichen Krise verbunden.

Im Global Positioning System (GPS) geben wir die Koordinaten, Standort und Ziel ein und eine Stimme weist uns den richtigen Weg: Links abbiegen, rechts abbiegen. Ganz so einfach ist die berufliche Standortbestimmung, die sehr oft auch eine persönliche ist, natürlich nicht. Es ist eine umfassende Arbeit, die sehr oft unterschätzt wird. Ziele und Outputs sind bei all unseren Kursen dieselben: nämlich die Festlegung von beruflichen und persönlichen Zielen, Qualifikationszielen, ein vollständiges Bewerbungsdossier und eine Bewerbungsstrategie.

Nur der Weg dahin wird den spezifischen Bedürfnissen und Gegebenheiten der jeweiligen Zielgruppe angepasst. So lernen zum Beispiel die über 50-Jährigen ihre Erfahrung anstelle des Alters zu verkaufen, während die Lehrabgängerinnen und -abgänger Auftrittskompetenz und Selbstständigkeit bei der Stellensuche üben. Und während bei den minder Qualifizierten und Fremdsprachigen die Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen viel Zeit in Anspruch nimmt, steht bei den Gut- und Bestqualifizierten das Networking im Vordergrund. Die Akademiker, sind sie frisch vom Studium, müssen lernen, wem und wie sie ihre Praktika und ihre Studienarbeiten anbieten können. Wer ein Aufbauprogramm besucht, beleuchtet persönliche Problematiken und versucht sie zu verarbeiten.



Standortbestimmungskurs: Feedbackrunde

Damit die Qualität unserer Kurse gleichbleibend hoch bleibt, stellt uns das Qualitätsmanagement diverse Instrumente zur Verfügung. Hauptsächlich sind regelmässige Kursvisitationen sowie anonyme Teilnehmerbefragungen mittels Fragebogen nach jedem Kurs. Alle Anbieter sind eduqua-zertifiziert und weisen eine langjährige Erfahrung im Bereich der Standortbestimmung auf.

Im Standortbestimmungskurs für oberes Kader ziehen die Teilnehmenden jeweils am Ende des Kurses Bilanz. Zu dieser entspannten und aufschlussreichen Feedbackrunde spendiert der Kursleiter jeweils ein Cüpli. Beim Besuch eines solchen Anlasses äussern sich die Teilnehmenden positiv: «Der Kanton Aargau geht proaktiv und professionell auf das Thema Arbeitslosigkeit zu. Ich fühle mich von meiner



Gina Hasler: Produkteverantwortliche AMM

Personalberaterin gut unterstützt», so das Statement eines Kursbesuchers. Trotzdem könne man von einem Kurs keine Wunder erwarten. «Schlussendlich ist jeder auf sich selber angewiesen», so die Meinung eines anderen Teilnehmers. «Optimierung im Kurs ist möglich beim Training vom ‚networken‘ und bei der individuellen Gewichtung einiger Themen», meint ein anderer Teilnehmer. Ernsthaftigkeit und Tiefgang des Kursleiters wurden lobend erwähnt sowie der Austausch und die Kameradschaft unter den Teilnehmern. Wichtig für das AWA zu wissen: Alle würden den Kurs weiter empfehlen. Dies motiviert, auch für das nicht minder schwierig werdende Jahr 2010 qualitativ hochstehende Massnahmen für die Standortbestimmung bereit zu stellen.

Gina Hasler,
Produkteverantwortliche AMM

In Töpfen rühren statt Trübsal blasen

Was Beschäftigungsprogramme leisten

In der Stollenwerkstatt erhalten Erwerbslose Arbeit und eine Tagesstruktur. Mit dem Ziel möglichst bald wieder eine Stelle zu finden.

Sie kochen, putzen, kassieren, reparieren, schreinern, recyceln und gärtner. In der Stollenwerkstatt in Aarau, einem Beschäftigungsprogramm für Stellenlose, setzt man die Teilnehmenden ihren Fähigkeiten entsprechend ein. Arbeitsbereiche gibt es viele. In der Schreinerei stellen die Mitarbeitenden Möbel, Gestelle oder Pfannenuntersetzer her. In der Lederverarbeitung nähen sie Designerledertaschen oder Kirschkernkissen. Im Recycling-Bereich nehmen sie PCs auseinander und im Rebberg lesen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Trauben ab und verarbeiten sie zu Wein, der schon ausgezeichnet wurde.

Seit 17 Jahren gibt es die Stollenwerkstatt. Im Aargau existieren drei weitere Anbieter von Beschäftigungsprogrammen. Parallel zur Beschäftigung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hier auch ein Bewerbungstraining oder bei Bedarf Deutschförderung. «Die Arbeit gibt den erwerbslosen Leuten wieder Fixpunkte, einen Tagesrhythmus, sie lernen wieder pünktlich zu sein und bei der Arbeit effizienter zu werden», sagt Reto Schaffer, Geschäftsführer der Stollenwerkstatt. «Obwohl die meisten Erwerbslosen zu Beginn nicht gerne in die Stollenwerkstatt kommen, setzen sie sich nach einer Weile ein und machen mit», erklärt er. Alain Billieux ist ein atypischer Fall. Der 42-jährige gelernte Metzger ist gern ins



Die Küche der Stollenwerkstatt: Alain Billieux (l.) und sein Kollege rüsten, kochen und putzen hier.

Programm gekommen und hat seine Beraterin im RAV sogar angefragt, ob er in der Stollenwerkstatt einen Einsatz als Koch leisten kann. Denn nach einem Jahr Arbeitslosigkeit ist ihm zuhause die Decke auf den Kopf gefallen. Er konnte nachts nicht mehr schlafen. «Ich brauchte unbedingt wieder einen Tagesrhythmus. Mir gefällt es, am Morgen aufzustehen und hier zu kochen. Manchmal kann ich den anderen Teilnehmenden auch etwas beibringen», sagt er. Er bewerbe sich sogar intensiver als Koch oder Fleischverkäufer als vor dem Einsatz in der Stollenwerkstatt.

Der Küchenchef Philipp Styger leitet die Kantine, die jeweils für etwa 100 Personen, vor allem Teilnehmende der Stollenwerkstatt, kocht. Die Küche beliefert auch eine Kinderkrippe

mit Menüs und führt Caterings für hauseigene Anlässe und für Non-Profit-Organisationen durch. Der 36-Jährige Küchenchef mag seine Arbeit: «Es ist abwechslungsreich, die 10 bis 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu führen. Sie haben einen unterschiedlichen Wissensstand, ich muss individuell auf jede Person eingehen.» Einige Teilnehmende seien am Anfang voller Widerstände, man müsse sie motivieren. Wenn sie dann etwas lernen würden, steige auch ihre Motivation und ihr Selbstwertgefühl.

Aber bewirkt ein Beschäftigungsprogramm wie die Stollenwerkstatt auch, dass die Teilnehmenden schneller in den ersten Arbeitsmarkt finden – was ihr Ziel ist? Zu der Wirkung von Beschäftigungsprogrammen wurden zahlreiche Studien gemacht. Viele mit

positiven, einige aber auch mit negativen Resultaten. Eine aktuelle Studie des Soziologen Peter Schallberger der Fachhochschule St. Gallen zeigt, wie wichtig es ist, dass ein Beschäftigungsprogramm zu einem Teilnehmenden passt und sinnstiftende Arbeit bietet. «Wenn wir merken, dass jemand nicht in die Schreinerei gehört, dann melden wir dies dem RAV, denn eine solche Zuweisung bringt nichts», sagt dazu Geschäftsführer Reto Schaffer. Die Studie hat auch gezeigt, dass viele Teilnehmende die Zuweisung als staatliches Aufgebot empfinden und nicht sonderlich motiviert sind. Dann muss die Motivation erst wieder erarbeitet werden, was Reto Schaffer und sein Team im Alltag oft erleben.

Doch wenn die ersten Widerstände überwunden sind, gefällt es manchen in der Stollenwerkstatt fast zu gut. «Viele Teilnehmende fühlen sich



Recycling: Computer und Co. landen auf einem Haufen und werden auseinander genommen.



Recyclingwerkstatt: Ein Teilnehmer entnimmt dem Bildschirm wiederverwertbare Teile.

relativ schnell wohl hier und wollen dann fast nicht mehr weg», sagt Reto Schaffer. Das müssen sie aber, spätestens nach sechs Monaten. Gemessen wird ein Beschäftigungsprogramm daran, wie viele der Teilnehmenden den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Hier will und muss die Stollenwerkstatt in Zukunft zulegen. «Wir müssen unsere Teilnehmenden stark motivieren, damit sie eine Stelle finden. Ihr Selbstwertgefühl ist oft sehr gering», erklärt Reto Schaffer. Was entgegnet er jenen, die Beschäftigungsprogramme unnötig finden? «Ich frage sie, ob sie selbst schon einmal eines gemacht haben. Denn der Mensch definiert sich über Arbeit. Hat er keine, gibt er sich keinen Wert. Die Betroffenen und ihre Familien leiden darunter. Es ist sehr gefährlich, wenn man in diesem Bereich untätig ist.»

Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Qualität sichern

Im AWA wird die Qualität von Beschäftigungsprogrammen (PvB's) regelmässig überprüft. Die Teilnehmenden werden schriftlich zu ihrer Zufriedenheit befragt. Auch die RAV-Personalberaterinnen und -berater beurteilen die Programme. Sie melden, wenn etwas nicht optimal läuft oder wenn Teilnehmende sich beschweren. Ob ein PvB die Leistungsvereinbarungen einhält, wird mit jährlichen Kursvisitationen überprüft. Gemessen wird auch, wie viele der Teilnehmenden nach dem Beschäftigungsprogramm einen Job finden, im Zwischenverdienst arbeiten oder ausgesteuert sind. Das Ziel ist immer die möglichst baldige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Aus zwei mach eins

Im Kanton Aargau gibt es in Zukunft nur noch eine Tripartite Kommission

Der Regierungsrat hat die Mitglieder der Tripartiten Kommission gewählt. Diese Kommission beurteilt Fragen aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung und des Vollzugs der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. Sie löst die beiden bisher bestehenden tripartiten Kommissionen ab.

In den 90-er Jahren war die Befürchtung gross, die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme könnten die Privatwirtschaft ernsthaft konkurrenzieren. 1997 wurde deshalb die Tripartite Kommission für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes geschaffen. Ihre Hauptaufgabe war die Beurteilung von Fragen im Zusammenhang mit der Konkurrenzierung der Privatwirtschaft durch Beschäftigungsprogramme der Arbeitslosenversicherung. Seit 2007 beurteilt die Kommission auch bei Teillohnjobs, ob diese die Privatwirtschaft konkurrenzieren.

Die Tripartite Kommission für den Vollzug der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit wurde im Jahr 2003 ins Leben gerufen. Ihre Aufgabe ist es vor allem, mittels der vom Migrationsamt durchgeführten Arbeitsmarktbeobachtung (Überprüfung der orts- und berufsüblichen Löhne) Lohndumping und damit zusammenhängende Missbräuche auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. In Einzelfällen führt sie Verständigungsverfahren mit betroffenen Unternehmen durch. Um Ressourcen bei den Sozialpartnern und den Behörden zu sparen, wurden die beiden Kommissionen aufgelöst. Alle ihre bisherigen



Sitzung der Tripartiten Kommission: Sie beurteilt, ob ein Beschäftigungsprogramm die Privatwirtschaft konkurrenziert.

Aufgaben werden seit September dieses Jahres von einer neuen Kommission unter dem Präsidium von Regierungsrat Dr. Urs Hofmann übernommen. Die neue Tripartite Kommission setzt sich aus je vier Personen zusammen, welche Arbeitgebende, Arbeitnehmende und den Staat vertreten. Als Mitglieder hat der Regierungsrat folgende Personen gewählt:

Arbeitgebervertreterin und -vertreter: Peter Fröhlich, Geschäftsführer-Stellvertreter des Aargauischen Gewerbeverbandes, Zofingen; René Herrmann, Kaufmännischer Leiter der K. Studer AG, Frick; Peter Lüscher, Direktor der Aargauischen Industrie- und Handelskammer, Aarau; Regula Wirth-Pfister, Assistentin der Geschäftsleitung Firma Umdasch, Oberentfelden.

Arbeitnehmervertreterin und -vertreter: Kurt Emmenegger, Grossrat, Präsident Aargauischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaftssekretär UNIA

Aargau, Aarau; Renato Mazzocco, Grossrat, Gewerkschaftssekretär AGB, Aarau; Marco Piovanelli, Regionalsekretär Syna, Brugg; Andrea Rey, Sekretärin der Vereinigung Aargauischer Angestelltenverbände, Aarau.

Behördenvertreterin- und vertreter: Urs Hofmann, Regierungsrat, Vorsteher des Departements Volkswirtschaft und Inneres (Präsident, von Amtes wegen); Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit (von Amtes wegen); Jeannine Meier, Vorsteherin der Sozialen Dienste der Stadt Aarau; Markus Rudin, Leiter des Migrationsamts (von Amtes wegen).

Je eine Vertretung der Öffentlichen Arbeitslosenkasse und der Abteilung Berufsbildung und Mittelschule gehören der Kommission als Mitglieder mit beratender Stimme an.

David Reichart, stv. Leiter AWA
Sandra Fritschi, Sekretariat der Tripartiten
Kommission, Migrationsamt (MKA)

Temporäres RAV Lenzburg bewilligt

Entlastung für die sechs bestehenden RAV im Aargau

Um die Beratung der Stellensuchenden sicher zu stellen, hat der Regierungsrat ein temporäres Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Lenzburg bewilligt. Dies wurde nötig, weil die sechs bestehenden Aargauer RAV an ihre Belastungsgrenzen stossen.

Das temporäre RAV in Lenzburg soll ab Januar seinen Betrieb aufnehmen und die bestehenden RAV entlasten. Im Aargau existieren sechs regionale Arbeitsvermittlungszentren; in Brugg, Baden, Suhr, Zofingen, Wohlen und Rheinfelden. Diese hätten externe Räume zumieten müssen, um der steigenden Anzahl Stellensuchender gerecht zu werden. Die Eröffnung eines temporären RAV ist die einfachere und kostengünstigere Variante. Dem entsprechenden Antrag hat der Regierungsrat am 21. Oktober zugestimmt.

Das temporäre RAV Lenzburg ist für zwei Jahre geplant. Je nach konjunktureller Lage ist eine Verlängerung



Im rechten Gebäude im ersten Stock: Das temporäre RAV in Lenzburg.

möglich. Neu angemeldete Stellensuchende werden wie bisher von den regional zuständigen RAV aufgenommen. Bei Überlastung der RAV in

Baden, Brugg, Suhr, Wohlen und Zofingen werden die Stellensuchenden aber für Beratungsgespräche an das RAV Lenzburg weiterverwiesen.



Von innen: Die Räume werden so gestaltet, dass Beratungsgespräche durchgeführt werden können.

Für Gemeinden und Arbeitgeber hat die Schaffung des RAV Lenzburg kaum Auswirkungen, weil sie weiterhin mit dem bisher für sie zuständigen RAV Kontakt haben werden. Im RAV Rheinfelden sind noch genügend Raumreserven vorhanden; von hier aus werden vorderhand keine Stellensuchende an das RAV Lenzburg verwiesen. Im temporären RAV werden einige Mitarbeitende der bestehenden RAV für die Sicherstellung des Betriebs sorgen. Weitere Mitarbeitende werden extern rekrutiert.

Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

«Ich war zur richtigen Zeit am richtigen Ort»

Ein Tag im Leben von Margrit Felix, administrative Mitarbeiterin im AWA

In unserer neuen Serie stellen wir Mitarbeitende des AWA's vor. Diesmal Margrit Felix, administrative Mitarbeiterin bei der Logistik Arbeitsmarktlcher Massnahmen.

«Als Frühaufsteherin beginnt mein Tag um halb sechs Uhr. Ich schätze es, am Morgen genügend Zeit für einen guten Start in den neuen Tag zu haben. Dazu gehört für mich nebst einem gemütlichen Frühstück auch eine interessante Lektüre. Ich fahre mit dem Bus zur Arbeit und geniesse den kurzen Fussweg ins Büro, da ich mich gerne bewege.

Ich erledige hier im AWA alle administrativen Aufgaben, welche die selbstständige Erwerbstätigkeit betreffen. Erwerbslose Personen, die eine gute Geschäftsidee haben, werden vom RAV an uns verwiesen und können sich bei uns beraten lassen. Wenn ihre Idee umsetzbar ist, können sie einen Existenzgründungskurs besuchen und erhalten bis zu drei Monate Taggelder für die Zeit der Planung ihrer Selbstständigkeit.

Ich schicke den Leuten, die sich bei uns beraten lassen, Termineinladungen und mache zum Beispiel Zuweisungen für den Existenzgründungskurs. Nach dem Kurs erstellen die Teilnehmenden ein Geschäftsprojekt, aufgrund dessen entschieden wird, ob jemand die Planungsphase machen kann: Das heisst, ob er oder sie Geld bekommt ohne Stellen suchen zu müssen. Ich gebe auch telefonische Auskünfte und führe Abklärungen durch. Das mache ich sehr gerne. Zu meinen weiteren Aufgaben gehören



Margrit Felix, administrative Mitarbeiterin im AWA: «Ich schätze es sehr, selbstständig arbeiten zu können.»

auch allgemeine administrative Aufgaben. Hat eine Person die Planungsphase hinter sich, meldet sie sich bei uns und gibt Bescheid, ob sie sich nun selbstständig gemacht hat oder ob sie weiterhin Arbeit sucht.

Über Mittag mache ich zur Entspannung gerne einen kurzen Spaziergang und geniesse einen kleinen Imbiss. Die hohe Selbstständigkeit, mit der ich meine abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit erledigen darf, schätze ich sehr. Mit René Züttel habe ich zudem einen tollen Vorgesetzten; wir arbeiten schon seit 1997 zusammen.

Die neuen IT-Programme DMS und AVAM, die vom SECO eingeführt wurden, habe ich – trotz anfänglicher Be-

denken – nun bestens im Griff. Und es freut mich, dass ich diese Programme vor meiner frühzeitigen Pensionierung noch kennenlernen durfte.

Vor zwölf Jahren hat mir der damalige Leiter der Stollenwerkstatt eine Stelle beim AWA empfohlen – seiner Ansicht nach wäre ich dort zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Wie sich rückblickend zeigt, hatte er damit vollkommen recht.

Den Ausgleich zu meiner Arbeit finde ich in meinen Hobbys: vor allem Kochen, Wandern und Velofahren. Ich freue mich sehr darauf, diese Dinge nach meiner baldigen Pensionierung noch ausgiebiger geniessen zu können.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Vermischtes

Kompetenzenbilanz und -Portfolio

Nur Zeugnisse, Diplome und Zertifikate zählen. Qualifikationen, die man sich durch Praxis – sei es im Job oder im Verein – angeeignet hat, werden hingegen nicht formell anerkannt. Grundsätzlich muss für einen Abschluss die formelle Ausbildung oft noch gemacht werden, obwohl jemand die für den Abschluss nötigen Fähigkeiten vielleicht schon besitzt.

Die Kompetenzenbilanz soll in der Schweiz Grundlage für die Anerkennung nicht formell erworbener Fähigkeiten sein. Dabei erfassen und beurteilen die Betroffenen alle bisher ausgeübten Tätigkeiten und das dabei Gelernte im beruflichen wie auch im ausserberuflichen Bereich. Aussenstehende Personen, beziehungsweise Institutionen, anerkennen und überprüfen diese Bilanzen. Diese Institutionen müssen



Kompetenz-Portfolio: Wissen, was man kann.

bestimmte Qualitätsstandards erfüllen, um die Bilanzen zu beurteilen.

Im Kanton St. Gallen erstellen alle Stellensuchenden, die in Beschäftigungsprogrammen sind, ein Kompetenzen-Portfolio. Auch im Aargau ist die Einführung geplant. Doris Schaff-

hauser, Leiterin Bildung und Coaching im Amt für Arbeit in St. Gallen, erklärt: «Während 12 Kurstagen erfassen die Teilnehmenden ihre Kompetenzen aus Beruf, Familie oder Vereinsarbeit. Das hilft den Stellensuchenden, sich gezielter zu bewerben.» Gerade auch die Geringqualifizierten würden sich so ihrer durch Arbeit erworbener Kompetenzen besser bewusst. Das Kompetenzen-Portfolio dient dem persönlichen Gebrauch der stellensuchenden Person und kann als Nachschlagwerk genutzt und weitergeführt werden. «Wir haben mit dem Kompetenzen-Portfolio während den letzten drei Jahren gute Erfahrungen gemacht», so Doris Schaffhauser. Das Kompetenzen-Portfolio wird nicht validiert, kann aber als Grundlage für spätere formale Anerkennungen von Qualifikationen dienen.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Konjunkturmassnahmen im Praxistest

Die Konjunkturmassnahmen, die der Grosse Rat des Kantons Aargau beschlossen hat, stossen in der Wirtschaft auf breites Interesse. Bereits konnten erste Gesuche gutgeheissen werden.

Im vergangenen Sommer lancierte der Kanton Aargau Konjunkturmassnahmen, um in der schwierigen wirtschaftlichen Situation einheimische Unternehmen zu unterstützen. Die einzelnen Massnahmen werden von den Firmen positiv aufgenommen. Gut genutzt wird die Mitfinanzierung von Fachausbildungen für Personen

in Kurzarbeit. Bereits konnten 64 Gesuche gutgeheissen werden (Stand: Mitte Oktober 2009). Der Kanton, der jeweils die Hälfte der Ausbildungskosten übernimmt, investierte damit bisher rund 50'000 Franken in die Ausbildung der Aargauer Arbeitskräfte.

Im September konnte eine Kursreihe «Ich mache mich selbstständig» mit 26 Teilnehmenden gestartet werden. Die Unternehmerschule Wyrsh beginnt Anfangs November mit einer einjährigen Schulung in Lenzburg. Es haben sich bislang 20 Teilnehmende angemeldet. Bei beiden Veranstal-

tungsreihen unterstützt der Kanton die Jungunternehmerinnen und -unternehmer durch die Übernahme der Hälfte der Kurskosten.

Die Beratungsstelle «mikrokredite.ag» führte bisher neun Erstberatungen durch. Sie berät angehende Jungunternehmerinnen und -unternehmer und unterstützt sie unter anderem beim Gesuch um einen Mikrokredit.

Oliver Bachmann,

Projektleiter Standortentwicklung, AWA

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Massnahmen unter www.ag.ch/konjunktur

Erfolgreich in die Selbstständigkeit

11. Neuunternehmer-Forum Aargau: Mit interessanten Referaten und vielen Tipps

Bereits zum elften Mal führte Aargau Services am 24. September das Forum für Neuunternehmerinnen und Neuunternehmer durch. Die Organisation erfolgte dieses Mal in Zusammenarbeit mit dem Technopark Aargau.

Zweimal jährlich, jeweils im Frühling und im Herbst, führt Aargau Services das Forum durch. Auch in diesen momentan wirtschaftlich schwierigen Zeiten stiess das Thema Selbstständigkeit auf grosses Interesse. Gut 50 Personen waren der Einladung von Aargau Services und dem Technopark Aargau gefolgt.

Ein starkes Netzwerk ist für jede Firma wichtig. Für Unternehmerinnen und Unternehmer ist dies am Anfang ihrer Selbstständigkeit oft eine Herausforderung. Mit dem Forum für Neuunternehmerinnen und -unternehmer schafft Aargau Services die Möglichkeit, spannende Referate zu hören, Kontakte zu knüpfen und ein Netzwerk aufzubauen. Selbstständig Erwerbende aus verschiedenen Branchen und mit unterschiedlich grossen Betrieben treffen einander. Die Teilnehmenden erhalten unkompliziert Zugang zu Informationen, Fachleuten und Geschäftspartnern.

Das elfte Forum für Neuunternehmerinnen und Neuunternehmer im Technopark Windisch bot ein vielversprechendes Programm mit interessanten Themen. Professor Thomas Schmitt stellte nach der Begrüssung durch Aargau Services den Technopark Aargau und seine Förderstiftung vor. Im anschliessenden Fachreferat



Forum für Jungunternehmerinnen und -unternehmer: Mit interessanten Themen und der Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen.

widmete sich Dr. Andreas Somogyi von «Adlatus» dem Marketingplan. Er ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfuhren, was ein Marketingplan beinhaltet und wie er professionell erstellt werden kann. Im darauf folgenden Referat klärte Dr. Robert Portmann von «Services AG» über die finanziellen Führungsaufgaben von Unternehmern und Unternehmerinnen auf.

Den Abschluss machte ein erfolgreicher Jungunternehmer. Jonas Burki stellte seine Firma «SUN-D GmbH» vor, die im Technopark Aargau zuhause ist. Sie produziert grossflächige Leuchtanzeigen, die Licht der Umgebung wie Tageslicht zur Anzeige von Botschaften im Innen- und Aussenbereich nutzen. Die Leuchtanzeigen können für Werbung, Informationstafeln

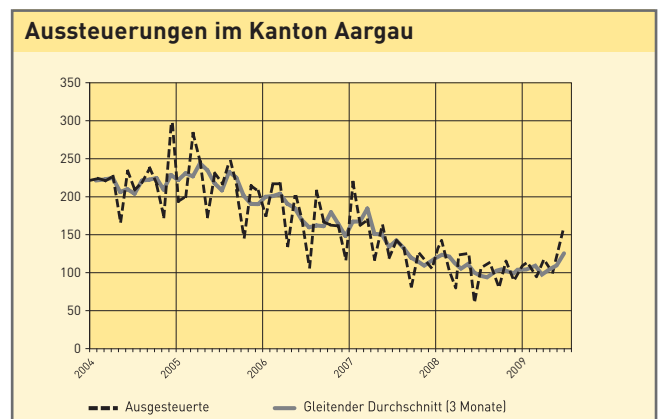
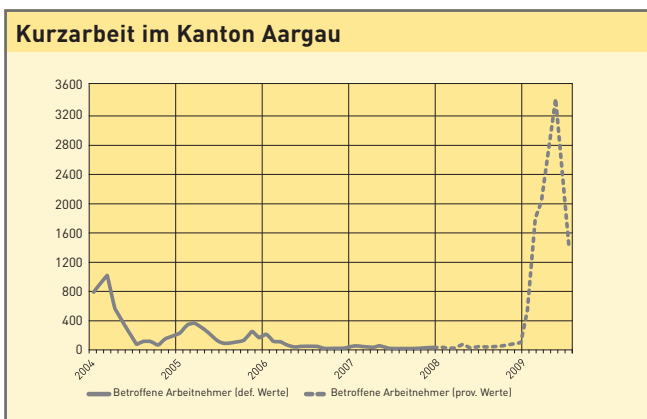
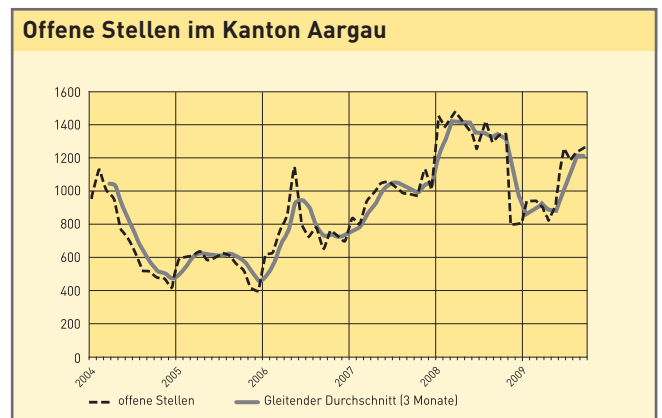
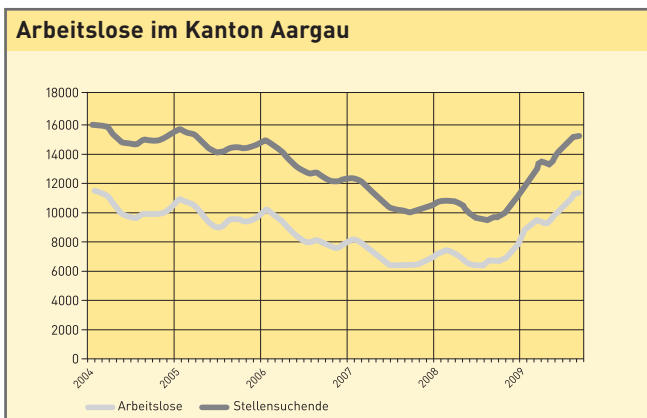
und Installationen verwendet werden. Am Wichtigsten für den erfolgreichen Aufbau eines Geschäftes ist laut Jonas Burki, dass man sich nie aufgibt und die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch nimmt. «Vor allem der Gewinn des Jungunternehmerpreises der W. A. De Vigier-Stiftung war für mich wie ein Jackpot, der mir viele Türen öffnete», sagt der Jungunternehmer.

Am anschliessenden Apéro kamen die Teilnehmenden miteinander ins Gespräch. Sie konnten sich mit Fachleuten aus den Gebieten Versicherung, Finanzierung und Unternehmensgründung austauschen und Kontakte knüpfen. Eingeladen waren alle interessierten Neuunternehmer und Neuunternehmerinnen im Kanton Aargau.

Florian Gautschi,
Projektleiter Aargau Services

Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum September 2009 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Juli 2009 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter www.ag.ch/awa sowie www.seco.admin.ch zu entnehmen. Auf der Website des SECO sind auch Definitionen und Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen zu finden.



Die Werte ab 2008 bei der Kurzarbeit und bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben werden mit einer Verzögerung von zwei Monaten geliefert und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Ende Juli 2009 nachgetragen.

Auf die Wiedergabe der (exakteren) Angaben zu den ausgefallenen Arbeitsstunden wurde bei der Kurzarbeit verzichtet, weil diese Werte zu starken monatlichen Schwankungen unterliegen.

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

	Männer	Frauen	Total
Oktober 2009	713	685	1398
September 2009	647	633	1280
August 2009	597	593	1190
Durchschnitt 1. Halbjahr 2009	503	544	1047
Jahresdurchschnitt 2008	471	508	979
Jahresdurchschnitt 2007	561	596	1157

Langzeitarbeitslosigkeit: Eine Person, die seit über einem Jahr arbeitslos ist, gilt als langzeitarbeitslos.

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	August 2009			Jul. 09 Total	Veränderungen		Aug. 08 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8143	6872	15015	14468	547	3,8	9847	5168	52,5
Stellensuchendenquote in %	4,7	5,2	4,9	4,7	0,2		3,2	1,7	
Gemeldete offene Stellen			1223	1164	59	5,1	1281	-58	-4,5
davon Vollzeitstellen			1064	1005	59	5,9	1130	-66	-5,8
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6104	4964	11068	10563	505	4,8	6653	4415	66,4
Schweizer	3420	3020	6440	6127	313	5,1	3772	2668	70,7
Ausländer	2684	1944	4628	4436	192	4,3	2881	1747	60,6
Arbeitslosenquote in %	3,5	3,7	3,6	3,4	0,2		2,2	1,4	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	168	175	171	171	0	0,0	187	-16	-8,4
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1196	1040	2236	2114	122	5,8	1652	584	35,4
Abmeldungen von AL	1007	728	1735	1688	47	2,8	1421	314	22,1
Aussteuerungen (öff. ALK)	56	44	100	91	9	9,9	65	35	53,8
Arbeitslose unter 20 Jahren	386	367	753	627	126	20,1	491	262	53,4
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1824	1580	3404	3127	277	8,9	1798	1606	89,3
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1014	859	1873	1667	206	12,4	980	893	91,1
25- bis 29-jährige Arbeitslose	810	721	1531	1460	71	4,9	818	713	87,2
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1211	1061	2272	2251	21	0,9	1417	855	60,3
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1289	1050	2339	2302	37	1,6	1421	918	64,6
50- bis 59-jährige Arbeitslose	976	706	1682	1663	19	1,1	1074	608	56,6
60-jährige und ältere Arbeitslose	418	200	618	593	25	4,2	452	166	36,7
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			851	837	14	1,7	844	7	0,8
Nachtarbeit (betroff. AN)	13342	55	13397	13229	168	1,3	14673	-1276	-8,7
Sonntagsarbeit	6713	210	6923	5669	1254	22,1	6451	472	7,3
Ununterbrochener Betrieb	1002	137	1139	1156	-17	-1,5	2150	-1011	-47,0

	September 2009			Aug. 09 Total	Veränderungen		Sep. 08 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8272	6907	15179	15015	164	1,1	9861	5318	53,9
Stellensuchendenquote in %	4,8	5,2	5,0	4,9	0,1		3,2	1,8	
Gemeldete offene Stellen			1251	1223	28	2,3	1328	-77	-5,8
davon Vollzeitstellen			1102	1064	38	3,6	1190	-88	-7,4
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6194	5017	11211	11068	143	1,3	6646	4565	68,7
Schweizer	3486	3008	6494	6440	54	0,8	3750	2744	73,2
Ausländer	2708	2009	4717	4628	89	1,9	2896	1821	62,9
Arbeitslosenquote in %	3,6	3,8	3,7	3,6	0,1		2,2	1,5	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	173	179	176	171	5	2,9	182	-6	-3,4
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1143	936	2079	2236	-157	-7,0	1703	376	22,1
Abmeldungen von AL	1053	884	1937	1735	202	11,6	1713	224	13,1
Aussteuerungen (öff. ALK)	46	59	105	100	5	5,0	65	40	61,5
Arbeitslose unter 20 Jahren	361	325	686	753	-67	-8,9	467	219	46,9
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1822	1581	3403	3404	-1	-0,0	1823	1580	86,7
20- bis 24-jährige Arbeitslose	975	842	1817	1873	-56	-3,0	937	880	93,9
25- bis 29-jährige Arbeitslose	847	739	1586	1531	55	3,6	886	700	79,0
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1231	1089	2320	2272	48	2,1	1421	899	63,3
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1342	1097	2439	2339	100	4,3	1413	1026	72,6
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1020	726	1746	1682	64	3,8	1071	675	63,0
60-jährige und ältere Arbeitslose	418	199	617	618	-1	-0,2	451	166	36,8
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			844	851	-7	-0,8	801	43	5,4
Nachtarbeit (betroff. AN)	14203	744	14947	13397	1550	11,6	14742	205	1,4
Sonntagsarbeit	6261	187	6448	6923	-475	-6,9	6266	182	2,9
Ununterbrochener Betrieb	987	137	1124	1139	-15	-1,3	2105	-981	-46,6

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 19

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	Oktober 2009			Sep. 09 Total	Veränderungen		Okt. 08 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8380	6994	15374	15179	195	1,3	10097	5277	52,3
Stellensuchendenquote in %	4,8	5,3	5,0	5,0	0,0		3,3	1,7	
Gemeldete offene Stellen			1124	1251	-127	-10,2	1336	-212	-15,9
davon Vollzeitstellen			973	1102	-129	-11,7	1203	-230	-19,1
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6221	5065	11286	11211	75	0,7	6864	4422	64,4
Schweizer	3423	2990	6413	6494	-81	-1,2	3870	2543	65,7
Ausländer	2798	2075	4873	4717	156	3,3	2994	1879	62,8
Arbeitslosenquote in %	3,6	3,8	3,7	3,7	0,0		2,2	1,5	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	179	186	182	176	6	3,4	176	6	3,2
Nichtarbeitsl, Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1133	869	2002	2079	-77	-3,7	1817	185	10,2
Abmeldungen von AL	1108	823	1931	1937	-6	-0,3	1595	336	21,1
Aussteuerungen (öff. ALK)	53	63	116	105	11	10,5	73	43	58,9
Arbeitslose unter 20 Jahren	303	303	606	686	-80	-11,7	437	169	38,7
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1845	1574	3419	3403	16	0,5	1894	1525	80,5
20- bis 24-jährige Arbeitslose	983	816	1799	1817	-18	-1,0	953	846	88,8
25- bis 29-jährige Arbeitslose	862	758	1620	1586	34	2,1	941	679	72,2
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1261	1125	2386	2320	66	2,8	1487	899	60,5
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1362	1120	2482	2439	43	1,8	1481	1001	67,6
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1031	736	1767	1746	21	1,2	1115	652	58,5
60-jährige und ältere Arbeitslose	419	207	626	617	9	1,5	450	176	39,1
Arbeitszeit-Ausnahmebew. Nachtarbeit (betroff, AN) Sonntagsarbeit Ununterbrochener Betrieb	Zuverlässige Werte zu den Arbeitszeit-Ausnahmebewilligungen liegen mit einer Verzögerung von einem Monat vor. Deshalb können die Oktober-Werte noch nicht wiedergegeben werden.								

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 19

Abkürzungen und Erläuterungen

AG	Kanton Aargau; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
AL	Arbeitslose
ALK	Arbeitslosenkasse
ALQ	Arbeitslosenquote: AL-Bestand im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung gemäss eidg. Volkszählung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMI	Arbeitsmarktliche Integration
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AN	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
ATSG	Bundesgesetz vom 6.10.2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
AVAM	Vom seco betriebenes Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
AVG	Bundesgesetz vom 6.10.1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih
AVIG	Bundesgesetz vom 25.6.1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
AVIV	Verordnung vom 31.8.1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit, in Aarau, Teil des Departements Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau
CH	Confoederatio Helvetica (Schweizerische Eidgenossenschaft)
DMS	Dokumenten-Management-System, papierarme Dossierführung
DVI	Departement Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau
EVD	Eidg. Volkswirtschaftsdepartement, in Bern
IGA	Industrie- und Gewerbeaufsicht, Sektion des AWA
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit gemäss Art. 85f AVIG: Die AVIG-Vollzugsorgane arbeiten eng zusammen mit den Berufsberatungsstellen, den Sozialdiensten der Gemeinden, den Durchführungsorganen der IV und der Krankenversicherung, der SUVA sowie weiteren privaten und öffentlichen Institutionen
Kurzarbeit	Für alle oder gewisse Gruppen von Betriebsangehörigen vorübergehend geltende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit mit in der Regel entsprechender Lohnkürzung
LAM	Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen
Nachtarbeit	Arbeit während der Nacht (die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr)
Neuan- und Abmeldungen	Zugänge an bzw. Abgänge von Arbeitslosen (Veränderung des AL-Bestands aus erhebungstechnischen Gründen nicht identisch mit der Differenz zwischen den Zu- und Abgängen)
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft (Secrétariat d'Etat à l'économie), in Bern, Teil des EVD
StaMa	Stabsstelle für Standortmarketing, in Aarau, Teil des Amtes für Wirtschaft und Arbeit
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsämter

Impressum

publicAWA (vormals: AWA-Bulletin)
21. Jahrgang

Herausgeber

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Vorsteher: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

David Reichart (Amtsleitung)
Tel. 062 835 16 62

Produktion

Maria-Monika Ender (Stabsstelle
Recht und Informatik/Logistik)
Tel. 062 835 17 05, Fax 062 835 17 29
maria-monika.ender@ag.ch,
Roman Wanner (www.zubler.com)

Redaktionskommission

Monika Ulrich (Stabsstelle für
Standortmarketing), René Isenschmid
(RAV Rheinfelden), Claudia Kunz-
Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosen-
kasse), Philipp Mülhauser (Amtsstelle
ALV), Urs Schmid (mobiles RAV),
Karin Steinemann (Industrie- und
Gewerbeaufsicht), Ignaz Rieser
(Projektleiter Vitamin L), René Züttel
(Bereich LAM)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit,
Tel. 062 835 16 80, awa@ag.ch

Auflage: 2'500 Exemplare.

Erscheint vierteljährlich. Nachdruck
mit Quellenangabe gestattet.



AWA, Rain 53, 5001 Aarau, Telefon 062 835 16 62
www.ag.ch/awa