



# publicAWA 1/10

**ArbeitsWelt Aargau**

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



## Wertschätzung am Arbeitsplatz: Weshalb sie so wichtig ist

*aktuell* Konjunkturmassnahmen konkret – wie KMU profitieren können

# Inhalt

Editorial	3
<b>Hauptthema: Wertschätzung</b>	
<b>Wertschätzung lohnt sich</b>	<b>4</b>
<b>Strassenumfrage: «Der ideale Chef hat ein waches Ohr»</b>	<b>6</b>
<b>Rivella: Schottenzunft, Duz-Kultur und Fitnessraum</b>	<b>8</b>
<b>«Eine Kritik wirkt siebenmal stärker als ein Lob»</b>	<b>9</b>
<b>Tipps in Sachen Wertschätzung</b>	<b>10</b>
Vermischtes: OBTG-Zweigstelle, RAV Lenzburg, Stabilisierungsmassnahmen	11
Kleine Unternehmen können profitieren	12
Aargau Tourismus: «Wir wollen das Image des Aargaus verbessern»	13
Ein Tag im Leben von AWA-Mitarbeiter Andreas Jorns: «Unser Team ist genial»	14
Statistiken	15
Abkürzungen und Erläuterungen	19
Impressum	19

Das Titelbild dieser Ausgabe wurde fotografiert von Raphael Weisz, stv. Leiter Arbeitsmarktliche Integration des AWA.

## Editorial



Diskussionen um die Funktionsweise einer Organisation drehen sich meistens um die Frage der Struktur, geregelt werden dann zum Beispiel die Aufbauorganisation oder die Anzahl Mitarbeitende pro Führungskraft. Obwohl es solche Strukturen natürlich meistens braucht, können diese nur gut funktionieren, wenn auch die weichen Faktoren genügend berücksichtigt werden.

Der Umgang mit Menschen oder speziell mit Mitarbeitenden im Berufsleben ist nicht immer einfach, die meisten Führungskräfte wissen das. Vielfach geht es dabei um Respekt vor den anderen, es geht um Verantwortung und Vertrauen aber auch um Transparenz und darum, im jährlichen Mitarbeitergespräch eine Beurteilung zu begründen. Es geht auch um den Mut, Kritik zu üben, jemandem zu sagen, wenn man etwas nicht gut findet, und natürlich geht es auch um die Bereitschaft, Kritik anzunehmen und daraus lernen zu können. Was im Arbeitsalltag vielfach vergessen geht, ist die Würdigung guter Arbeit. Ein einfaches Dankeschön kann schon Motivationswunder bewirken. Dies alles hat zu tun mit Wertschätzung; das bedeutet, dass der Wert einer Person beziehungsweise ihres Handelns geschätzt wird. Und wer sich geschätzt fühlt, arbeitet lieber und besser.

Können Personen mit sich selbst und andern angemessen umgehen, dann steigt die Leistungsfähigkeit in dieser Organisation und die Frage nach der richtigen Struktur tritt in den Hintergrund. Wir haben versucht, in dieser Ausgabe des publicAWA die verschiedenen Aspekte der Wertschätzung etwas fassbarer zu machen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und ein erfolgreiches 2010.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

# Wertschätzung lohnt sich

## Wie Unternehmen ihren Mitarbeitenden Wertschätzung zeigen können

**Viele Führungskräfte und Personalverantwortliche schätzen ihre Mitarbeitenden, diese merken aber oft nichts davon. Dabei gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, Wertschätzung zu zeigen und die Mitarbeitenden dadurch zu motivieren.**

Mitarbeitende, die motiviert sind, bringen eine höhere Leistung als solche, die demotiviert sind. Gleichzeitig ist auch bekannt, dass jene Unternehmen erfolgreich sind, deren Mitarbeitende sich engagieren und nicht nur Dienst nach Vorschrift leisten. Viele Führungskräfte meinen: «Mein Mitarbeiter oder meine Mitarbeiterin weiss doch, wie sehr ich ihn oder sie schätze!». Dem ist nicht immer so. Wir sind es im Alltag gewohnt Kritik anzubringen, weniger üblich ist es jedoch Dinge, die gut laufen und die wir schätzen, anzusprechen.

Wertschätzung für meine Mitarbeitenden aufbringen bedeutet, sich mit ihnen zu befassen und konkreter zu verstehen, worauf es ihnen ankommt. Aktives Zuhören ist eine Fähigkeit, die hilft, die Mitarbeitenden zu verstehen. Ich brauche dazu zunächst Ruhe, Zeit und Präsenz, um mich auf mein Gegenüber einzulassen. Dann versuche ich herauszufinden, was mir die Person inhaltlich mitteilen will, um was es der Person wirklich geht. Hierzu gibt es einige Hilfsmittel in der Kommunikation, die mir dieses aktive Zuhören erleichtern. Blickkontakt halten, nachfragen und auch gezielt Rückmeldung zur Stimmungslage geben gehören zum Beispiel dazu. Betrachten wir nun die Führungskraft als «Sender» von Botschaften an die Mitarbeitenden.



**Wertschätzung heisst auch:** Die Mitarbeitenden am ersten Arbeitstag willkommen heissen.

Grundsätzlich sind Mitarbeitende daran interessiert, Rückmeldung über ihr Verhalten und ihre Leistung zu bekommen. Sie versuchen herauszufinden, wo sie stehen, wie sie sich weiterentwickeln können, auf was es ankommt. Das beste Führungsmittel hierfür ist es, regelmässig Feedback zu geben und Anerkennung und Kritik so anzubringen, dass es für die Mitarbeitenden nachvollziehbar und hilfreich ist. Hierzu gehört etwa, dass die Rückmeldung – auch zu positiven Erlebnissen – zeitnah und konkret erfolgt.

Den Mitarbeitenden mit Wertschätzung zu begegnen umfasst weit mehr als Klarheit in der Kommunikation. Wertschätzung zeigt sich auch im nachhaltigen und sozial-verantwortlichen Umgang mit den Mitarbeitenden. Hierzu haben wir eine Vielzahl einschlägiger Normenwerke (zum Beispiel der Ver-

einten Nationen oder des Netzwerkes für sozial-verantwortliche Wirtschaft der Schweiz) analysiert und zusammen mit einschlägigen Forschungsergebnissen in einem Kategoriensystem «nachhaltiges Human Resource Management» integriert, das für die Gestaltung der Mitarbeitendenbeziehung zehn Handlungsfelder aufzeigt:

- 1. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung normativ und strategisch ausrichten.** Es soll Klarheit über die Werthaltungen gegenüber Mitarbeitenden geschaffen und eine Strategie festgelegt werden. In grösseren Unternehmen erfolgt dies via Personalpolitik oder in fixierten Unternehmenswerten. Kleinere Unternehmen klären diese Fragen in der Geschäftsleitung und mit ihren Mitarbeitenden und stimmen ihr Handeln darauf ab.

2. **Ausgewogene HR-Demografie und Diversity ermöglichen.** Hier geht es um den Mitarbeiter-Mix innerhalb des Unternehmens. Haben ältere und jüngere Mitarbeitende, Frauen und Männer eine Chance im Unternehmen? Wie wird mit den Unterschieden zwischen den Mitarbeitenden umgegangen?
3. **Nachhaltig Mitarbeitende gewinnen und behalten.** Wie erfolgt die Auswahl der neuen Mitarbeitenden? Was kann bei der Rekrutierung verbessert werden? Es geht auch darum, den Mitarbeitenden Laufbahnplanung und Karrierechancen zu ermöglichen. Die Leistungsmöglichkeit und -bereitschaft der Mitarbeitenden soll dadurch erhalten respektive erhöht werden.
4. **Führung und Zusammenarbeit kooperativ ausrichten.** Wie werden die Mitarbeitenden ins Unternehmen integriert? Wie erfolgt die tägliche Behandlung durch die Führungskräfte, werden die Mitarbeitenden gefördert und können sie sich weiterentwickeln? Auch die präventive Bekämpfung von Mobbing sowie eine förderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes gehören in dieses Handlungsfeld.
5. **Partizipation und Mitbestimmungsmöglichkeiten unterstützen.** Eine transparente Informationspolitik der Führungskräfte sowie jegliche Formen von Informations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten sowie das Verhältnis zu Arbeitnehmerorganisationen sind Teil dieser Handlungsmöglichkeiten.



Prof. Dr. Daniela Eberhard: «Motivierte Mitarbeitende bringen eine bessere Leistung.»

6. **Lernen fördern.** Werden Lehrlinge und Praktikanten ausgebildet? Können Mitarbeitende ihr Wissen erneuern und sich weiterbilden?
7. **Lohnsystem differenziert gestalten.** Wie ist das Lohnsystem aufgebaut? Zunächst geht es darum, einen fairen Lohn zu bezahlen. Eine angemessene Lohnspanne innerhalb des Unternehmens trägt zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden bei.
8. **Arbeitssicherheit und Gesundheit managen.** Dazu gehört die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheit aller Mitarbeitenden.
9. **Vereinbarkeit von Lebensbereichen ermöglichen.** In der heutigen Zeit werden Mitarbeitende am

Arbeitsplatz stark beansprucht. Umso wichtiger ist es, dass sie ihr Privatleben mit dem Arbeitsalltag in Einklang bringen können. Familienfreundliche Arbeitsplätze gehören dazu.

10. **Arbeit und Employability sicherstellen.** Hier geht es um die Arbeitsplatzsicherheit und die Fähigkeit der Mitarbeitenden, die eigenen Kompetenzen so zu pflegen, dass die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten bleibt. Im Falle von Entlassungen sollen diese fair erfolgen, idealerweise werden die Entlassenen bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützt.

Diese zehn Handlungsfelder zeigen unterschiedliche Möglichkeiten auf, wie Unternehmen soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden übernehmen und damit ihre Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zeigen können. Die Wertschätzung für die Mitarbeitenden ist sowohl menschlich wertvoll als auch unternehmerisch sinnvoll.

Prof. Dr. Daniela Eberhardt

## Zur Autorin

Prof. Dr. Daniela Eberhardt ist Leiterin des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte sind nachhaltiges Human Resource Management, psychologische Faktoren der Unternehmensnachfolge und die altersgerechte Führung von Mitarbeitenden.

## «Der ideale Chef hat ein waches Ohr»

### Das publicAWA ging für einmal auf die Strasse

**Unternehmen und Institutionen befragen regelmässig die Mitarbeitenden nach ihrem Wohlbefinden und ihren Wünschen. Für einmal gingen wir in Brugg, Baden, Aarau und Zürich auf die Strasse und wollten von Passanten wissen: Wie spüren Sie Wertschätzung am Arbeitsplatz? Was macht für Sie den idealen Arbeitgeber aus? Bei der Strassenumfrage wurde klar: Wertschätzung ist mehr als Lob.**

**Marianne ist Sachbearbeiterin in Aarau:**

«Wertschätzung spüre ich von den Kunden, mit denen ich den ganzen Tag in Kontakt stehe. Wenn die Menschen zwischendurch unfreundlich sind, meinen sie in der Regel nicht mich persönlich, sondern die Institution. Vom Chef erhalte ich in den jährlichen Mitarbeitergesprächen eine (im wahrsten Sinne des Wortes) ausgesprochene Wertschätzung. Diese meint er sicher so, auch wenn sie manchmal nicht sehr überzeugend tönt. Wir arbeiten gut zusammen und er nimmt sich Zeit. Dass er nicht sehr einfühlsam ist, stört mich nicht, er hat viele andere Qualitäten. So lässt er mich beispielsweise selbstständig arbeiten (ist es Wertschätzung oder eher Bequemlichkeit?), egal, ich finde es gut! Der oberste Chef lobt uns jeweils am weihnächtlichen Apéro; das ist nett, doch wichtiger sind mir die guten Arbeitsbedingungen, die wir haben.

Bei meinem idealen Arbeitgeber könnte ich mehr Ideen einbringen und mehr bewirken. Ich erfahre mich oft wie ein Rädchen im grossen Getriebe.



Coralie: «Eine gute Arbeitgeberin schafft es, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit herzustellen.»

Meine ehemalige Chefin lebte in einem grossen Masse die Ideale einer guten Führungspersönlichkeit. Sie war menschlich einfühlsam, sie bemerkte, wenn es mir nicht gut ging, sie redete mit mir darüber. Ein Gespräch, und ist es noch so kurz, gibt mir das gute Gefühl, nicht nur als Mitarbeiterin, sondern auch als Mensch geschätzt zu werden.»

**Coralie arbeitet bei einem mittelständischen Bauzulieferer in Zürich:**

«Wertschätzung erfahre ich, wenn sich der Arbeitgeber erkenntlich zeigt. Es ist nicht nur das Geld, es sind die Gesten und Worte, die mir das Gefühl geben, wichtig zu sein. Dazu gehören auch ausserordentliche Aufgaben. Ich durfte beispielsweise unser Unternehmen zusammen mit einer Kollegin an der Swissbau 2010 als Hostess vertreten. Das war für mich ein besonderes Privileg. Ich fühle mich ernst genommen und finde Unterstützung, wenn ein Problem ansteht. Unser

Team ist so zusammen geschweisst, dass wir uns gegenseitig helfen; wir benötigen dazu keine Anweisungen unseres Vorgesetzten.

Die gute Arbeitgeberin führt stabil, informiert die Mitarbeitenden über die Geschäftsentwicklung und über ihre Pläne. Sie schafft es, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit herzustellen und vertraut den Fähigkeiten der Menschen. Sie fördert die Angestellten in ihrer Entwicklung, sie respektiert und motiviert sie, ein Geben und ein Nehmen bestimmt das Klima. Der ideale Chef hat ein waches Ohr für sein Team, er lässt Mobbing erst gar nicht aufkommen. Wertschätzung ist, wenn der Mensch sein darf wie er ist, wenn Fröhlichkeit und Lachen am Arbeitsplatz erwünscht sind, kurz: wenn ich am Morgen aufstehe und mich einfach freue, zur Arbeit zu gehen!»

**Oliver ist Informatiker in Frick:**

«Die Wertschätzung beginnt bei meinem Arbeitsplatz. Ich befinde mich in meinem eigenen Büro mit Fenstern, einem Pult, Telefon und einem Computer, ich kann mich nach meinen Wünschen einrichten mit Pflanzen, Radio und privaten Bildern. In dieser Umgebung fühle ich mich wohl und erledige meine täglichen Arbeiten mit Freude. Meine Bürotür kann ich schliessen, wann immer ich will, um in Ruhe zu arbeiten oder ich lasse sie offen, wenn ich den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen halten möchte. Diese und der Vorgesetzte tragen einen grossen Teil dazu bei, dass meine fachliche Tätigkeit anerkannt wird und ich mich als Mitarbeiter geschätzt fühle.



Oliver: «Gegenseitiger Respekt ist wichtig.»

Gäbe es den perfekten Arbeitgeber, gäbe es auch perfekte Mitarbeiter. Der Arbeitgeber sollte wissen, wie er mit seinen Angestellten umzugehen hat, dass sie auch nur Menschen sind, die täglich versuchen, ihr Bestes zu leisten und ihren Teil zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Er sollte einen offenen Dialog pflegen, auf die Mitarbeiter eingehen, sich die Zeit nehmen, um die Probleme zu sehen, anzuhören und auch zu verstehen. Allfällige Fehler sollten sofort diskutiert werden, damit die daraus gewonnenen Erkenntnisse für die Zukunft positiv umgesetzt werden können. Der tägliche Dialog zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter sollte auf einer flachen Struktur aufgebaut und der gegenseitige Respekt sollte vorhanden sein. Positive Leistungen sollten honoriert werden (Bonus, Ferientage, Ausflug, etc.), dies trägt zur Motivation der Mitarbeitenden bei.»

**Roland ist Mitarbeiter in einem grossen Verteilzentrum in Neuen-dorf:**

«Wertschätzung erfahre ich eher selten. Ich habe die Gabe, mich selber zu schätzen, denn ich weiss, was ich wert bin. Der ideale Arbeitgeber hat Achtung und Anerkennung vor jedem Einzelnen und ist menschlich.»

**Susanne ist Forschungslaborantin in Basel:**

«Ich habe Wertschätzung erfahren, als mir mein Chef an einem Nachmittag eine Cola ausgegeben hat, weil er merkte, dass ich im Stress bin und kaum Zeit für eine Pause hatte. Dies die kleine Geste eines tollen Chefs, der mich und meine Arbeit schätzt: er teilt mit mir die Begeisterung über eine gelungene Arbeit, er fragt mich um Rat und vertraut mir, er lässt mich selbstständig arbeiten und kontrolliert mich nicht, er fordert mich heraus (er weiss, meinen Ehrgeiz zu packen), gleichzeitig fördert er mich (ich kann mich weiterbilden). Wenn er das Gefühl hat, dass es mir nicht gut geht, fragt er mich nach meinem Befinden. Kolleginnen drücken mit Worten oder in Mails aus, dass sie mich mögen und es toll finden, dass ich in ihrem Team bin.

Gibt es den idealen Vorgesetzten, gehört meiner zu ihnen. Ich möchte mit meinen Schwächen, Stärken und Eigenheiten ernst genommen und akzeptiert werden. Er soll sich Zeit für Gespräche mit mir nehmen und in ehrlicher und offener Atmosphäre auch Kritik zulassen.»

Umfrage: René Isenschmid,  
Personalberater RAV Rheinfelden

# Rivella: Schottenzunft, Duz-Kultur und Fitnessraum

## Was das mittelgrosse Unternehmen seinen Mitarbeitenden bietet

**Die Rivella AG in Rothrist gilt als beliebte Arbeitgeberin. Viele der 300 Mitarbeitenden sind der Firma schon über zehn Jahre lang treu. Das hat seine Gründe.**

«Wir pflegen den Rivella-Spirit bewusst», sagt Franz Rieder, CEO der Rivella-Gruppe. Dazu gehört, dass Rivella-Mitarbeitende an Sport- und Kulturveranstaltungen Einsätze für ihre Firma leisten. Auch Erfolge werden zusammen gefeiert; sei es anlässlich eines Firmenjubiläums oder einer Einweihung für eine neue Anlage. Das jährliche Jassturnier und der Besuch des Samichlaus, der den Kindern grosszügige Geschenke bringt, sind sehr beliebt.

Rivella setzt auf Teamarbeit über Funktionsgrenzen hinweg. «Unsere Mitarbeitenden fördern wir gezielt, sie können sich weiterbilden. Auch eine offene und direkte Kommunikation ist uns wichtig», sagt CEO Franz Rieder. Die Hierarchien sind flach, die Bürotü-



Franz Rieder, CEO Rivella-Gruppe: «Wir fördern unsere Mitarbeitenden gezielt.»

ren stehen offen. Es herrscht eine Duz-Kultur. Auch das neue Verwaltungsgebäude habe zur Motivationssteigerung beigetragen: «Die modernen und hellen Arbeitsplätze gefallen, auch das Personalrestaurant mit frischen Menüs ist beliebt», so Franz Rieder.

Speziell ist die Schottenzunft, die 1962 gegründet wurde. Mitglied kann nur werden, wer der Rivella mindestens zehn Jahre lang treu war. Die Aufnahme zum «Gesellen» erfolgt bei einem Firmenanlass. Die Kandidatin oder der Kandidat muss dabei die so genannte Schottenprobe bestehen: das Austrinken eines Glases voller Schotte (Molke) in einem Zug. Anschliessend wird dem neu aufgenommenen «Gesellen» eine Urkunde ausgehändigt und ein Zunftorden überreicht. Nach zwanzig Firmenjahren wird man zum Meister und nach dreissig zum Ehrenmeister der Schottenzunft geschlagen. Aktuell gehören 144 Mitglieder (aktive

Mitarbeitende und Pensionierte) der Schottenzunft an.

«In der Produktion motivieren wir die Mitarbeitenden, Schwachstellen aufzudecken und Verbesserungsvorschläge einzubringen», erklärt Franz Rieder. Da Rivella stark im Sport engagiert ist, fördert das Unternehmen auch bei Mitarbeitenden sportliche Aktivitäten. So können Mitarbeitende im firmeneigenen Fitnessraum trainieren. Neben all diesen weichen Faktoren kommen auch handfeste Vorteile wie vergünstigte Rivellagetränke oder das verbilligte Tanken an der firmeneigenen Tankstelle zum Tragen. Vergünstigte Reka-Checks und fünf Wochen Ferien sind weitere Pluspunkte. Auf ein Bonus-System verzichtet die Rivella indes. Es scheint, als hätten die Mitarbeitenden auch so genügend Gründe, der Firma treu zu bleiben.

Claudia Kunz-Hantunsek,  
Öffentliche Arbeitslosenkasse Aarau

### Rivella – Zahlen und Fakten

1952 erfand der Rivella-Gründer Dr. Robert Barth das Milchserumgetränk Rivella Rot. Heute ist die Rivella AG die grösste Unternehmensgruppe für Marken-Erfrischungsgetränke schweizerischer Herkunft. Sie erzielt in Rothrist mit 300 Mitarbeitern einen Jahresumsatz von 154 Millionen Franken. Die Rivella AG ist ein Familienunternehmen.

# «Eine Kritik wirkt siebenmal stärker als ein Lob»

## Weshalb man sich besser an den Stärken als an den Schwächen orientiert

**Die Psychologin Karin Eisler-Stehrenberger sagt im Interview mit dem publicAWA, weshalb Wertschätzung so wichtig ist.**

**publicAWA:** Viele Mitarbeitende beklagen sich über zu wenig Wertschätzung im Arbeitsalltag. Ist das Ausdrücken von Wertschätzung Chefsache?

Karin Eisler-Stehrenberger: Es ist sicher auch Chefsache. Ich erlebe aber oft in meinen Seminaren, dass zwar alle Wertschätzung empfangen wollen, selbst anderen gegenüber nicht unbedingt Wertschätzung zeigen. Nicht unwesentlich ist, woher die Wertschätzung kommt. Schätze ich meinen Vorgesetzten fachlich kompetent ein, dann gebe ich dem positiven Feedback mehr Gewicht. Fühle ich mich in diesem Bereich kompetenter, nehme ich die Wertschätzung vielleicht nicht so ernst. Es ist wichtig, dass Sender und Empfänger bereit sind für Wertschätzung.

**Wie meinen Sie das?**

Wenn jemand das Gefühl hat, wenig zu können, dann nützt ein positives Feedback nichts, weil es nicht mit dem Selbstbild übereinstimmt. Da kann der Chef oder die Chefin die ganze Zeit Wertschätzung spenden; sie wirkt jeweils nur für kurze Zeit. Dieser Person muss man ganz allgemein aufzeigen, was sie alles gut kann.

**Sollen auch Mitarbeitende ihre Vorgesetzten loben?**

Unbedingt, das sollte gegenseitig geschehen. Die Chefs zuoberst erhalten oft am wenigsten Wertschätzung. Zu ihnen kommt fast nur Kritik und Tadel.



Karin Eisler-Stehrenberger: «Wir sollten das Selbstverständliche mehr würdigen.»

**Wie zeigt ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte Wertschätzung am wirkungsvollsten?**

Indem er oder sie überhaupt Wertschätzung ausspricht. Viele Vorgesetzte wissen nicht, was sie mit negativer Kritik anrichten. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass diese siebenmal stärker wirkt als eine positive Kritik. Das heisst ein Chef muss siebenmal loben, um eine einzige Kritik zu neutralisieren.

**Wieso haben einige Vorgesetzte solche Mühe, Lob auszusprechen?**

In unserer Gesellschaft ist es eher üblich zu sagen, was nicht gut läuft. Das heisst man orientiert sich an den Schwächen statt an den Stärken. Deshalb ist es wichtig, das Selbstverständliche zu würdigen, also alles was gut läuft im Alltag.

**Würde etwas mehr Wertschätzung im täglichen Umgang Unternehmen auch produktiver machen?**

Auf alle Fälle. Allgemein ist es jedoch nicht so einfach mit der Wertschätzung, gerade bei Reorganisationen, weil dann Reibungskonflikte alle positive Energie aufbrauchen. Dann ist es schwierig Wertschätzung zu leben.

**Welche Rolle spielt der Lohn für die Wertschätzung?**

Er ist sehr wichtig. Aber nicht für alle ist mehr Lohn die richtige Antwort. Manchmal kommen eine neue Aufgabe oder ein paar freie Tage fast besser an. Wer seine Mitarbeitenden kennt und eine Beziehung zu ihnen hat, kann einschätzen, was ihnen wichtig ist.

**Was raten Sie den Teilnehmenden in Ihren Seminaren in Sachen Wertschätzung?**

Die Teilnehmenden wissen meist schon, dass Wertschätzung wichtig ist. Ich möchte sie ein Stück weit aus der Opferrolle befreien und sie anregen ihre Wahrnehmung zu verändern. Wer das Glas eher halb voll sieht als halb leer, wird eher wertschätzendes Verhalten zeigen. Man sollte das Positive im Arbeitsalltag wertschätzen, etwa die Witze, die der Lernende immer erzählt. Dann sollte man dem Lernenden auch unbedingt ein Kompliment dafür machen. Das ist Wertschätzung.

Interview: Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

### Zur Person

Karin Eisler-Stehrenberger ist Psychologin und Psychotherapeutin SPV. Sie führt eine Praxis in Zürich und gibt Seminare zum Thema «Wertschätzender Umgang am Arbeitsplatz».

# Ein paar Tipps in Sachen Wertschätzung

## Mitarbeitende, die sich geschätzt fühlen, arbeiten besser

- Entwickeln Sie ein Leitbild für Ihr Unternehmen mit den Werten und Zielen, die Ihnen wichtig sind. Leben Sie die Werte vor.
- Achten Sie bei der Einstellung von Mitarbeitenden und Führungskräften darauf, dass diese einen respektvollen und wertschätzenden Umgang pflegen.
- Eine gute Mischung aus Jung und Alt, Frauen und Männern bringt Unternehmen bereichernde Perspektiven.
- Schaffen Sie transparente Bewerbungsprozesse. Der Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern soll wertschätzend sein. Bestätigen Sie den Eingang der Bewerbungen sofort, empfangen Sie die Bewerberinnen und Bewerber herzlich. Freundliche Absagebriefe tragen dazu bei, dass Sie als Arbeitgeber in positiver Erinnerung bleiben.
- Sorgen Sie durch flexible Arbeitszeitmodelle dafür, dass Eltern Beruf und Familie gut unter einen Hut bringen.
- Blumen und Co.: Wie Sie Ihre neuen Mitarbeitenden willkommen heissen, ist egal. Hauptsache Sie heissen sie willkommen. Ein Blumenstrauß am Arbeitsplatz, etwas Süßes oder eine Einladung zum Mittagessen sind Möglichkeiten, um Ihre Wertschätzung zu zeigen. Ein gut eingerichteter Arbeitsplatz und Einführungsprogramme helfen in der ersten Zeit, sich einzugewöhnen und die Arbeitsabläufe kennen zu



**Lob:** Motiviert die Mitarbeitenden.

- lernen. Auch Feedback- und Probezeitgespräch gehören dazu.
- Mitarbeitende, die einen angenehmen Arbeitsplatz haben und ihn so einrichten dürfen, wie sie wollen, fühlen sich am wohlsten.
- Kommunikation ist zentral: Sprechen Sie als Führungsperson spontan Lob aus für gute Arbeit. Unternehmer sollten durch Informationen an Sitzungen, via Intranet oder E-Mails für eine ausreichende und klare Kommunikation sorgen. Dabei gilt: Lieber zu viel Information als zu wenig. Auch eine offene Konfliktkultur ist wichtig.
- Würdigen Sie es, wenn Ihre Mitarbeitenden einen Spezialeinsatz leisten.
- Bei der Beurteilung der Mitarbeitenden ist es wichtig, dass seriöse Personalbeurteilungsgespräche

stattfinden. Sprechen Sie als Führungskraft, aber auch als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gebührend Anerkennung aus und äussern Sie negative Kritik auf anständige Art und Weise. Das Lohnsystem sollte fair und transparent sein und besondere Leistungen auch besonders vergütet werden.

- Mitbestimmung ist wichtig: Mitarbeitende, die bis zu einem gewissen Grad mitwirken können, sind motivierter als solche, die einfach Anweisungen befolgen müssen.
- Für Mitarbeitende sind Entwicklungsperspektiven essentiell. Interne Nachwuchskräfte sollen gefördert werden. Sie sollten den Mitarbeitenden einen internen Stellenwechsel ermöglichen. Auch Weiterbildungsangebote sind wichtig.
- In schwierigen Situationen sollten Sie als Führungskraft einen Coach beziehen können.
- Bereiten Sie ältere Mitarbeitende auf die Pensionierung vor. Ermöglichen Sie Teilzeitmodelle für Ältere und erstellen Sie standardisierte Austrittsgespräche. Sorgen Sie bei Kündigungen dafür, dass das Arbeitszeugnis frühzeitig ausgehändigt wird.
- Bleiben Sie in guter Erinnerung von ehemaligen Mitarbeitenden oder Pensionierten. Laden Sie die Pensionierten zum Beispiel an Ihre Firmenfeste ein.

Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Vermischtes

### OBTG: Neu mit Zweigstelle in Aarau

Im Rahmen der kantonalen Konjunkturmassnahmen eröffnete die Ostschweizerische Bürgschaftsgenossenschaft (OBTG) im Januar in Aarau ein Büro. Sie verschafft kleinen und mittleren Unternehmen Zugang zu Krediten, die sie ohne Bürgschaft nicht erhalten würden. Der Kanton übernimmt 2010 und 2011 die Kosten für die Bonitätsprüfung und die Bürgschaftsprämie für das erste Bürgschaftsjahr bis zu einer Kredithöhe von 300'000 Franken.

Sind Sie interessiert?

Dann nehmen Sie Kontakt auf:  
Ostschweiz. Bürgschaftsgenossenschaft,  
Rain 53, 5001 Aarau, Tel. 062 835 44 69,  
[www.obtg.ch](http://www.obtg.ch), [www.ag.ch/konjunktur](http://www.ag.ch/konjunktur)



Eröffnung RAV Lenzburg: Eros Barp (RAV-Leiter Lenzburg) und Regierungsrat Urs Hofmann.

### RAV Lenzburg eröffnet

Regierungsrat Urs Hofmann hat am 25. Januar 2010 das temporäre RAV Lenzburg eröffnet. Es ist das siebte RAV im Kanton Aargau und für zwei

Jahre geplant. Nötig wurde es aufgrund der stark steigenden Stellensuchendenzahl. Nun bringt es den bestehenden RAV Entlastung. Momentan arbeiten 15 Mitarbeitende im RAV Lenzburg.

## Stabilisierungsmassnahmen des Bundes gegen die Arbeitslosigkeit

Seit Januar 2010 läuft die dritte Phase der Stabilisierungsmassnahmen des Bundes. Dafür wurden 247 Millionen Franken gesprochen. So sehen die Massnahmen aus:

**1. Finanzhilfen für die Weiterbildung stellenloser Lehrabgängerinnen und -abgänger:** Der Bund trägt 50 Prozent der Kosten für Weiterbildungen, höchstens aber 5'000 Franken.

**2. Finanzhilfen zur Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt:** Der Arbeitgeber erhält während sechs Monaten Lohnbeiträge von 1'000 Franken, wenn er Stellensuchende unter 30 Jahren mit mangelnder Berufserfahrung unbefristet anstellt.

**3. Finanzhilfen für befristete Anstellungen:** Diese werden erst ab einer Arbeitslosenquote von 5 Prozent aktuell.

**4. Finanzhilfen für Weiterbildung während der Kurzarbeit:** Der Bund beteiligt sich an betrieblichen Standortbestimmungen und Weiterbildungen während der Kurzarbeit, etwa bei Sprach- und Informatikkursen. Er übernimmt 50 Prozent der anfallenden Kosten.

**5. Einsätze in Forschung und Lehre während der Kurzarbeit:** Arbeitnehmende von Betrieben in Kurzarbeit können während der ausfallenden Arbeitszeit Einsätze in Forschung und Lehre an Hochschulen leisten.

Bei Fragen steht Ihnen René Züttel vom AWA gerne zur Verfügung, Tel. 062 835 19 81, [rene.zuetzel@ag.ch](mailto:rene.zuetzel@ag.ch)

Weitere Infos auf: [www.ag.ch/konjunktur](http://www.ag.ch/konjunktur) und [www.stabilisierung.ch](http://www.stabilisierung.ch)

# Kleine Unternehmen können profitieren

## Wie der Kanton kleine und mittlere Unternehmen bei der Weiterbildung unterstützt

**Der Aargau hat mehrere Konjunkturmassnahmen beschlossen, um die Wirtschaft zu stärken. Der Autoverkaufsberater Stefan Hiltmann aus Untersiggenthal profitiert im Rahmen der Jungunternehmerförderung direkt davon.**

Nie hätte Stefan Hiltmann gedacht, dass er von den Konjunkturmassnahmen des Kantons profitieren könnte. «Man hört zwar davon, dass ein Konjunkturprogramm von mehreren Millionen gestartet wird. Dass man selbst Nutzniesser davon werden könnte, erwartet man allerdings nicht», sagt er. Nun drückt Stefan Hiltmann ein bis zwei Abende pro Woche in der Unternehmerschule KMU/Gewerbe in Lenzburg die Schulbank. Der Kanton Aargau übernimmt die Hälfte der Lehrgangskosten. «Ich bin sehr froh über diese finanzielle Unterstützung», sagt der 25-jährige Autoverkaufsberater aus Untersiggenthal. In absehbarer Zukunft wird er mit seinem Bruder die Autogarage des Vaters mit elf Mitarbeitenden übernehmen. Er wollte seinen Rucksack mit mehr Wissen füllen, die Übernahme eines Teils der Kosten durch den Kanton war für ihn ein zusätzlicher Anreiz, mit der Schule zu beginnen.

«Bei uns erhalten die Teilnehmenden das betriebswirtschaftliche Rüstzeug für die Unternehmensführung eines kleinen bis mittleren Unternehmens», erklärt Pascal O. Stocker, Geschäftsführer der «Wyrsh Unternehmerschule», die den Lehrgang zusammen mit der Aargauischen Kantonalbank durchführt. Der Fokus der Ausbildung liege auf dem Praxistransfer. «Un-



Stefan Hiltmann, Autoverkaufsberater: «Der Kanton zahlt die Hälfte an meine Weiterbildung.»

sere Kursteilnehmenden führen kleine Unternehmen, zum Beispiel eine Metzgerei oder einen Snowboard-Bike-Shop», erklärt er. Die Resonanz auf die Lehrgänge, an die der Kanton finanzielle Beiträge leistet, ist gross. «Innert kürzester Zeit waren die zwei Lehrgänge ausgebucht», sagt Pascal O. Stocker.

Stefan Hiltmann erhält eine breite Ausbildung. An 51 Abenden lernt er Themen wie Rechnungswesen, Marketing oder Mitarbeiterführung kennen. Die Referentinnen und Referenten sind Expertinnen und Experten auf ihrem Gebiet. Alle Lerninhalte üben die Teilnehmenden am Beispiel einer realen Ziegelei. «Das finde ich sehr spannend, auch weil eine Ziegelei für uns alle Neuland ist», erklärt Stefan Hiltmann. Der Austausch untereinander mache Spass, er profitiere auch vom Input der anderen Kursteilnehmenden. Speziell an der Ausbildung ist, dass es keine Hausaufgaben gibt. Alle Lern-

stoffe werden in der Schule vermittelt. Am Ende des Lehrgangs erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat der «Wyrsh Unternehmerschule».

Bis jetzt besuchen 24 Personen mit Unterstützung des Kantons den Lehrgang. Für Geschäftsführer Pascal O. Stocker ist klar: «Diese Konjunkturmassnahme ist ein klares Zeichen der Politik, mit der Wirtschaft zusammen zu spannen. Bei den Kleinunternehmen wird dadurch viel Goodwill geschaffen. Diese Weiterbildung bringt die Unternehmerinnen und Unternehmer und damit auch den Kanton Aargau weiter.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

### Weitere Informationen

Konjunkturmassnahmen des Kantons Aargau:

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

Über die Unternehmerschule:

[www.unternehmerschule.ch](http://www.unternehmerschule.ch)

# «Wir wollen das Image des Aargaus verbessern»

## Wie Aargau Tourismus den Aargau vermarktet

**Mit dem neuen Standortförderungsgesetz hat auch das touristische Dachmarketing eine gesetzliche Grundlage erhalten. Danièle Zatti, Leiterin Standortentwicklung AWA, und Andrea Lehner, Geschäftsführerin Aargau Tourismus, über ihre Ziele.**

**publicAWA:** Was bedeutet die neue Leistungsvereinbarung mit dem Kanton für Aargau Tourismus?

Andrea Lehner (A. L.): Durch die gesetzliche Grundlage wurde klar definiert, dass das touristische Dachmarketing zu den kantonalen Aufgaben gehört. Konkret setzen wir uns für die Vernetzung der regionalen Produkte ein. Der Kanton Aargau hat in den Regionen sehr viele interessante, spannende und reichhaltige Angebote in den Bereichen Kultur, Sport, Freizeit und Familien. Es gilt diese zu bündeln und als kantonales Gesamtpaket zu vermarkten.

Danièle Zatti (D. Z.): Für mich ist wichtig, dass der Aargau als Freizeit- und Wellnesskanton bekannter wird. Wir wollen auf die Perlen des Aargaus aufmerksam machen.

**Wie vermarkten Sie den Aargau?**

A. L.: Unsere Homepage [www.aargau-tourismus.ch](http://www.aargau-tourismus.ch) ist ein wichtiger Kommunikationskanal. Ausserdem erscheinen bald zielgruppenspezifische Broschüren, etwa zur Kultur oder für Familien.

**Was sind Ihre Ziele für den Tourismus im Aargau im Jahr 2010?**

A. L.: Unser Hauptziel ist es, das Image des Kantons Aargau gegen innen und



Andrea Lehner und Danièle Zatti: «Wir wollen die überraschenden Seiten des Aargaus aufzeigen.»

ausser zu verbessern. Dieses Jahr wollen wir vor allem die Aargauer Bevölkerung sensibilisieren und ein kantonales Bewusstsein für die touristischen Angebote schaffen.

**Wo hat der Aargau am meisten Nachholbedarf?**

D. Z.: Die Vermarktung der touristischen Angebote des Kantons als Gesamtpaket erfolgt noch nicht sehr lange, deshalb bleibt noch einiges zu tun. Der Aargau als Kanton der Regionen hat kein eigentliches Zentrum, sondern mehrere. Die einzelnen Regionen haben eine unterschiedliche historische Vergangenheit. Diese Vielfalt ist spannend, führt aber dazu, dass eine starke gemeinsame Identität im Kanton Aargau etwas fehlt.

**Trägt der Tourismus so stark zur Wertschöpfung bei, dass er im Standortförderungsgesetz integriert werden musste?**

D. Z.: Direkt trägt er wenig zur Wert-

schöpfung bei, ist aber ein sehr wichtiger Faktor fürs Standortmarketing. Lebens- und Freizeitqualität spielen bei Unternehmensansiedlungen eine wichtige Rolle. Ein breites kulturelles Angebot und attraktive Freizeitmöglichkeiten sind wichtig bei der Entscheidung, ob ein Unternehmen sich hier niederlässt oder nicht. Im kulturellen Bereich ist der Aargau stark und auch mit den landschaftlichen Schönheiten punkten wir.

Interview: Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Aargau Tourismus

Der Kanton hat Aargau Tourismus via Leistungsvereinbarung beauftragt, das touristische Dachmarketing für den Aargau zu betreiben. Für die Jahre 2010 bis 2013 sind je 410'000 Franken vorgesehen. Für das Controlling der Leistungsvereinbarung ist das AWA zuständig.

## «Unser Team ist genial»

### Ein Tag im Leben von Andreas Jorns, 28, Sachbearbeiter Arbeitslosenkasse in Aarau

«Um Viertel vor sechs stehe ich auf, esse gemütlich Frühstück und trinke meinen Kaffee. Am Morgen will ich nicht hetzen. Von meinem Wohnort Murgenthal fahre ich eine halbe Stunde mit dem Zug nach Aarau. Wenn ich um halb acht mit der Arbeit beginne, erledige ich zuerst die schwierigen Aufgaben. Ich prüfe etwa, ob jemand die Anforderungen für Arbeitslosengeld erfüllt oder nicht, oder ich rechne den versicherten Verdienst von Stellensuchenden aus. Am Nachmittag erledige ich weitere Schreibarbeiten, informiere beispielsweise einen Kunden, dass Dokumente fehlen.

Bei der Arbeitslosenkasse in Aarau arbeite ich erst seit August 2009. Zuvor habe ich nach einer Schreiner- und anschliessender KV-Lehre zwölf Jahre bei einem Möbelhersteller gearbeitet. Dann wollte ich etwas ganz anderes machen. Ich habe mich hier beworben und wurde gleich eingestellt. Der Wechsel von der Privatwirtschaft zum Kanton war nicht schwierig. Von der Arbeit bin ich positiv überrascht. Wir haben ein geniales junges Team, die Arbeit ist sehr spannend, ich habe Kontakt mit den unterschiedlichsten Kundinnen und Kunden und erfülle eine wichtige Funktion: Erledige ich meine Arbeit nicht, bekommen die mir anvertrauten Leute ihr Geld nicht. Man darf bei dieser Arbeit die Menschen nicht schubladisieren. Den Versicherten gegenüber möchte ich meine Arbeit korrekt machen; gleichzeitig soll natürlich niemand die Arbeitslosenkasse missbrauchen können.

Wir gehen zwei- bis dreimal pro Woche zusammen Mittagessen, was ich toll



Andreas Jorns, Sachbearbeiter Arbeitslosenkasse: «Einige Schicksale berühren mich.»

finde. Meine Arbeitskollegen und ich sind in der Minderheit, geniessen es aber, die Hähne im Korb zu sein.

Ab dem 22. des Monats nimmt die Arbeitslast stark zu, da wir stapelweise Formulare erhalten, aufgrund derer wir die Auszahlungen für die Versicherten veranlassen. Nachmittags telefoniere ich mit Kundinnen und Kunden, RAV-Personalberatenden und Arbeitgebern. Ich muss immer wieder Prioritäten setzen. Es ist zum Beispiel wichtiger 30 Zahlungen zu veranlassen, damit unsere Kundschaft ihr Geld fristgerecht bekommt, als einen komplexen Fall zu lösen. Den verschiebe ich dann jeweils auf den nächsten Morgen. Bis jetzt habe ich wenig negative Erfahrungen mit Kundinnen und Kunden gemacht. Auch die Zusammenarbeit mit den internen Stellen könnte nicht besser laufen. Die Arbeit befriedigt mich sehr. Schwierig ist es, wenn ich negative Nachrichten kund tun

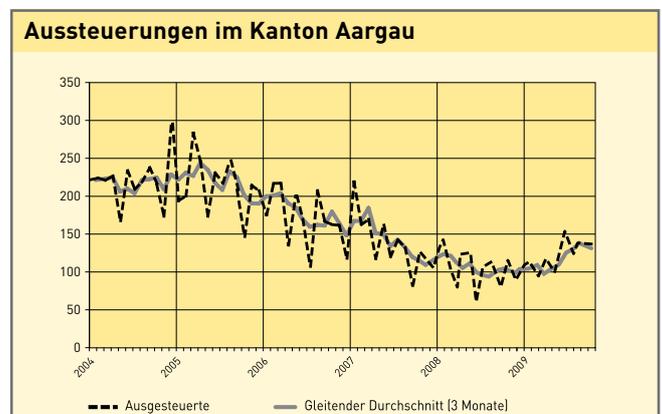
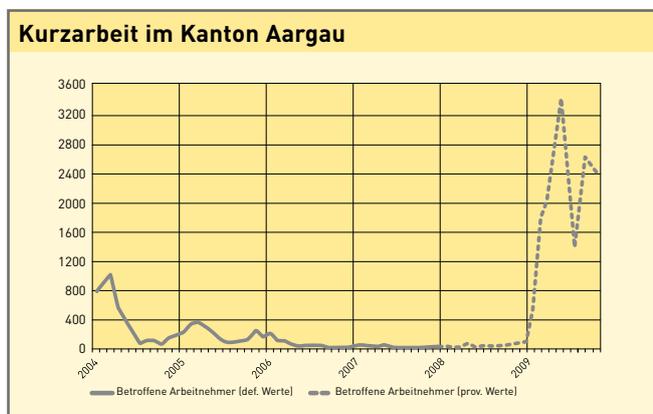
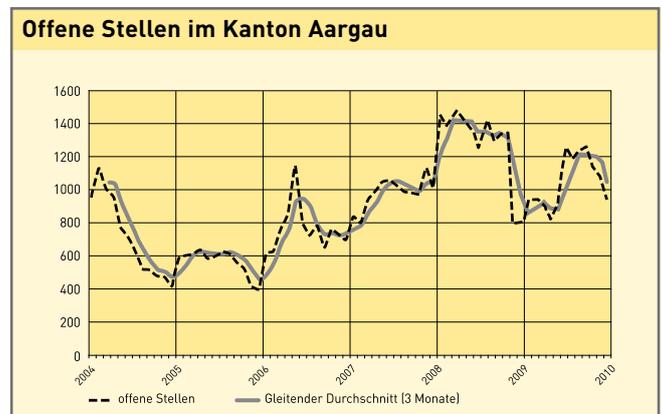
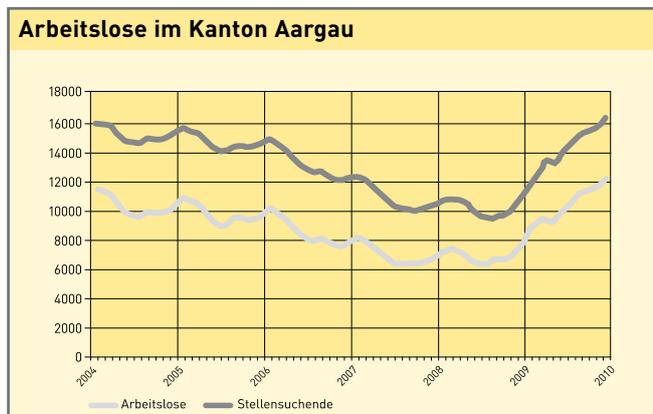
muss. Wenn ich sehe, wie jemand aus-gesteuert wird, sich um Arbeit bemüht und doch keine Chance erhält. Solche Schicksale berühren mich.

Meistens fahre ich um halb sechs nach Hause. Im Zug lese ich die Zeitung oder höre Musik. Mein grosses Hobby ist mein rotes Mazda-Cabrio. Ich engagiere mich auch im Mazda-MX5-Club. Wir haben monatliche «Höcks» und machen im Sommer Ausfahrten. Zudem helfe ich gern Kollegen, wenn sie PC-Probleme haben. Ich lese auch gerne Science-Fiction-Romane. So um 22.30 Uhr gehe ich ins Bett. Mein kurzfristiges Ziel ist es, mein Wissen bei der Arbeit zu vertiefen und später die Schule für Sozialversicherungsfachleute zu besuchen. Ich möchte einmal ganz klassisch eine Familie gründen und im eigenen Häuschen leben.»

Aufgezeichnet von  
Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

# Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Dezember 2009 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Oktober 2009 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa) sowie [www.seco.admin.ch](http://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 Oktober 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
Januar 2010	1014	872	<b>1886</b>
Dezember 2009	897	778	<b>1675</b>
November 2009	797	718	<b>1515</b>
Jahresdurchschnitt 2009	603	602	<b>1205</b>
Jahresdurchschnitt 2008	471	508	<b>979</b>
Jahresdurchschnitt 2007	561	596	<b>1157</b>

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

# Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	November 2009			Okt. 09 Total	Veränderungen		Nov. 08 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8773	7092	15865	15374	491	3,2	10664	5201	48,8
Stellensuchendenquote in %	5,0	5,3	5,2	5,0	0,2		3,5	1,7	
Gemeldete offene Stellen			1060	1124	-64	-5,7	800	260	32,5
davon Vollzeitstellen			911	973	-62	-6,4	668	243	36,4
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6530	5064	11594	11286	308	2,7	7331	4263	58,2
Schweizer	3538	3010	6548	6413	135	2,1	4056	2492	61,4
Ausländer	2992	2054	5046	4873	173	3,6	3275	1771	54,1
Arbeitslosenquote in %	3,8	3,8	3,8	3,7	0,1		2,4	1,4	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	178	190	183	182	1	0,7	170	13	7,7
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1291	830	2121	2002	119	5,9	1911	210	11,0
Abmeldungen von AL	984	833	1817	1931	-114	-5,9	1445	372	25,7
Aussteuerungen (öff. ALK)	64	51	115	116	-1	-0,9	50	65	130,0
Arbeitslose unter 20 Jahren	303	279	582	606	-24	-4,0	437	145	33,2
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1945	1579	3524	3419	105	3,1	2084	1440	69,1
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1028	791	1819	1799	20	1,1	1074	745	69,4
25- bis 29-jährige Arbeitslose	917	788	1705	1620	85	5,2	1010	695	68,8
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1361	1139	2500	2386	114	4,8	1640	860	52,4
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1408	1141	2549	2482	67	2,7	1553	996	64,1
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1089	732	1821	1767	54	3,1	1169	652	55,8
60-jährige und ältere Arbeitslose	424	194	618	626	-8	-1,3	448	170	37,9
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			903	834	69	8,3	773	130	16,8
Nachtarbeit (betroff. AN)	13257	63	13320	13363	-43	-0,3	13775	-455	-3,3
Sonntagsarbeit	5480	170	5650	5653	-3	-0,1	3994	1656	41,5
Sonntagsarb. Weihnachtsverk.	337	63	400	0	400		197	203	103,1
Ununterbrochener Betrieb	992	137	1129	1117	12	1,1	2059	-930	-45,2

	Dezember 2009			Nov. 09 Total	Veränderungen		Dez. 08 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	9084	7186	16270	15865	405	2,6	11300	4970	44,0
Stellensuchendenquote in %	5,2	5,4	5,3	5,2	0,1		3,7	1,6	
Gemeldete offene Stellen			942	1060	-118	-11,1	812	130	16,0
davon Vollzeitstellen			814	911	-97	-10,6	702	112	16,0
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6898	5186	12084	11594	490	4,2	7952	4132	52,0
Schweizer	3680	3067	6747	6548	199	3,0	4315	2432	56,4
Ausländer	3218	2119	5337	5046	291	5,8	3637	1700	46,7
Arbeitslosenquote in %	4,0	3,9	3,9	3,8	0,1		2,6	1,3	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	196	209	201	183	18	9,8	165	36	21,8
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1202	791	1993	2121	-128	-6,0	1894	99	5,2
Abmeldungen von AL	827	665	1492	1817	-325	-17,9	1284	208	16,2
Aussteuerungen (öff. ALK)	59	47	106	115	-9	-7,8	64	42	65,6
Arbeitslose unter 20 Jahren	289	260	549	582	-33	-5,7	443	106	23,9
20- bis 29-jährige Arbeitslose	2079	1608	3687	3524	163	4,6	2317	1370	59,1
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1073	798	1871	1819	52	2,9	1185	686	57,9
25- bis 29-jährige Arbeitslose	1006	810	1816	1705	111	6,5	1132	684	60,4
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1450	1180	2630	2500	130	5,2	1749	881	50,4
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1482	1170	2652	2549	103	4,0	1706	946	55,5
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1157	768	1925	1821	104	5,7	1273	652	51,2
60-jährige und ältere Arbeitslose	441	200	641	618	23	3,7	464	177	38,1
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			1520	903	617	68,3	773	747	96,6
Nachtarbeit (betroff. AN)	14283	101	14384	13320	1064	8,0	13775	609	4,4
Sonntagsarbeit	5596	125	5721	5650	71	1,3	3994	1727	43,2
Sonntagsarb. Weihnachtsverk.	3297	1876	5173	400	4773	1193,3	4804	369	7,7
Ununterbrochener Betrieb	992	137	1129	1129	0	0,0	2065	-936	-45,3

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15 und auf [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

# Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

Männer	Januar 2010			Dez. 09			Jan. 09		
	Frauen	Total	Total	Abs.	Rel.(%)	Total	Abs.	Rel.(%)	Veränderungen
Registrierte Stellensuchende	9182	7304	16486	16270	216	1,3	12026	4460	37,1
Stellensuchendenquote in %	5,3	5,5	5,4	5,3	0,1		3,9	1,5	
Gemeldete offene Stellen			1048	942	106	11,3	939	109	11,6
davon Vollzeitstellen			912	814	98	12,0	793	119	15,0
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	7083	5329	12412	12084	328	2,7	8740	3672	42,0
Schweizer	3739	3147	6886	6747	139	2,1	4701	2185	46,5
Ausländer	3344	2182	5526	5337	189	3,5	4039	1487	36,8
Arbeitslosenquote in %	4,1	4,0	4,1	3,9	0,2		2,9	1,2	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	186	199	192	201	-9	-4,7	160	32	20,2
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1240	970	2210	1993	217	10,9	2317	-107	-4,6
Abmeldungen von AL	1058	837	1895	1492	403	27,0	1532	363	23,7
Aussteuerungen (öff. ALK)	59	47	106	106	0	0,0	64	42	65,6
Arbeitslose unter 20 Jahren	275	275	550	549	1	0,2	466	84	18,0
20- bis 29-jährige Arbeitslose	2139	1614	3753	3687	66	1,8	2597	1156	44,5
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1111	791	1902	1871	31	1,7	1380	522	37,8
25- bis 29-jährige Arbeitslose	1028	823	1851	1816	35	1,9	1217	634	52,1
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1498	1211	2709	2630	79	3,0	1913	796	41,6
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1497	1221	2718	2652	66	2,5	1871	847	45,3
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1211	801	2012	1925	87	4,5	1408	604	42,9
60-jährige und ältere Arbeitslose	463	207	670	641	29	4,5	485	185	38,1
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 Januar-Werte noch nicht wiedergegeben werden.								

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15 und auf [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

# 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)  
22. Jahrgang

### Herausgeber

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

### Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA  
(Stabsstelle Recht und Informatik/  
Logistik) und David Reichart  
(Amtsleitung)

### Produktion

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

### Redaktionskommission

René Isenschmid (RAV Rheinfelden),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche  
Arbeitslosenkasse), Mirjam Caruso  
(Amtsstelle ALV), Urs Schmid (mobiles  
RAV), Stefan Leemann (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](http://www.ag.ch/awa)