

Arbeitswelt Aargau



- 04 Wie Unternehmen begehrte Fachkräfte gewinnen
- 11 Was der Bund gegen den Fachkräftemangel unternimmt
- 12 Wie das erste Arbeitsamt der Schweiz entstanden ist

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
25. Jahrgang

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
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 (maria-monika.ender@ag.ch)
Tel. 062 835 17 05

Redaktionskommission

Maria Giustra (Amtsstelle ALV),
René Isenschmid (RAV Rheinfelden),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Urs Schmid (mobiles RAV),
Roman Wanner (Amtsstelle ALV),
René Züttel (Bereich LAM)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

Auflage: 2'300 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

Fotograf: Raphael Weisz, stv. Leiter AMI, Model: Roger Sprecher, Facharzt für Orthopädie in Olten.
Herzlichen Dank an den Fotografen und das Model.

Bildnachweise

Seite 4/5: Maria-Monika Ender, AWA; Seite 7: © Qualinox Vorderwald; Seite 8: Fischli Partner AG; Seite 10:
Urs Schmid, AWA; Seite 11: Daniel Luginbühl; Seite 12/13: René Isenschmid, AWA; Seite 14: istockphoto;
Seite 17: Raphael Weisz, AWA.

Editorial



Die Schweiz leidet seit wenigen Jahren unter einem sich laufend weiter verstärkenden Fachkräftemangel. Kombiniert mit der relativ stabilen Wirtschaftslage nach der Krise 2009 und der Personenfreizügigkeit mit der EU führte dies in den letzten Jahren zu einer starken Immigration vor allem auch von hochqualifizierten Personen. Der damit verbundene Beschäftigungsanstieg hat aber nicht zu tiefen Arbeitslosenquoten geführt. Eine Schlussfolgerung hieraus ist, dass auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt Angebot und Nachfrage immer mehr auseinanderklaffen und die Qualifikationen der Stellensuchenden in zunehmendem Mass nicht den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen.

Diese Problematik stellt eine Herausforderung für alle Akteure am Arbeitsmarkt dar: Unternehmen, die sich in Berufsbildung und Weiterbildung engagieren; Wirtschafts- und Branchenverbände, die den Nachwuchs in ihren Branchen sicherstellen; die betroffenen Stellensuchenden, welche auf die Anforderungen der Unternehmen reagieren müssen; Bildungsinstitutionen, die das Bildungsangebot den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes anpassen sollen und die Arbeitsmarktbehörden, welche Stellensuchende bei der geeigneten Integrationsstrategie unterstützen. Die vorliegende Ausgabe der «Arbeitswelt Aargau» gibt Ihnen einen kleinen Einblick in die Fachkräftesicherung im Kanton Aargau.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Hannah

Teodora

John

Conny

Lina

Jara

Carla

Smilla

Mika

Nico

Sarah

Zia

Anouk

Lara

Lian

Adrian

Lilly

Sofia

Zom

Das Pflegezentrum Reusspark geht bei der Personalrekrutierung innovative Wege

Dank «Spatzenäscht» Fachkräfte gewinnen

Das Pflegezentrum Reusspark will als möglichst attraktiver Arbeitgeber Fachleute an sich binden. Es bietet seinen Angestellten unter anderem sechs Wochen Ferien, eine Kinderkrippe und einen 14-tägigen Vaterschaftsurlaub.

Eine junge Frau tappt in Socken und auf Zehenspitzen durch einen Gang in einem Pflegeheim. Plötzlich geht eine Tür auf, ein Lasso fängt die Frau ein und sie wird ruck, zuck in ein Zimmer gezogen. «Damit sich unsere Bewohner nicht um die Pflegenden reissen müssen, bewerben Sie sich jetzt auf [«50pflegestellen.ch»](http://50pflegestellen.ch)», sagt ein Sprecher. Bei der Szene handelt es sich um einen Werbefilm des Pflegezentrums Reusspark in Niederwil. Ziel des 40-sekündigen Films ist es, Pflegefachpersonal zu gewinnen. Der Reusspark ist mit 297 Bewohnerinnen und Bewohnern das grösste Pflegeheim im Aargau. Weil er um weitere 60 Plätze erweitert wurde, mussten in Kürze 50 Fachleute im Pflegebereich gefunden werden.

Monica Heinzer, Leiterin Pflege und Betreuung, und Thomas Peterhans, Direktor des Reussparks, produzierten vier solche Werbefilme, die über Facebook und Youtube mehrere tausend Zuschauerinnen und Zuschauer fanden. Mit Hilfe einer Werbeagentur richteten sie die Seite [«50pflegestellen.ch»](http://50pflegestellen.ch) ein, in der kurz und knapp die gesuchten Profile aufgeschaltet sind und die Pluspunkte des Reussparks als Arbeitgeber aufgezeigt werden. Zudem liessen sie Plakate aufhängen und Kleber für die Autos der Mitarbeitenden herstellen. Mittlerweile sind fast alle offenen Stellen mit Fachleuten besetzt. «Wir haben schon erlebt, dass wir ein Inserat in einer Zeitung geschaltet und keine einzige Bewerbung bekommen haben», sagt Heinzer. Der jetzige Erfolg mit der unkonventionellen Rekrutierungsmethode bestärkt sie darin, Neues auszuprobieren. «Andere Pflegezentren geben gleich viel oder mehr Geld für Personalvermittler aus», sagt Peterhans. Die Reaktionen aus der Bevölkerung und von Mitkonkurrenten sind unterschiedlich. Die meisten reagierten auf die offensive Werbung positiv. «Es hat mir aber auch schon jemand gesagt, *«Ihr seid Spinnsiehe»*», sagt Peterhans.



Thomas Peterhans, Direktor des Reussparks, Doris Fuchs, Pflegefachfrau, Monica Heinzer, Leiterin Pflege und Betreuung: «Die Krippe ist wichtig.»

Schwierig für Pflegezentren ist, dass Pflegefachfrauen vor allem am Anfang ihrer Karriere lieber in einem Spital arbeiten statt im Pflegezentrum. «Die Arbeit in der Pflege ist körperlich anspruchsvoll. Die Beziehungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sind intensiv, das wollen nicht alle», sagt Peterhans. Die Arbeit in der Geriatrie mit alten Menschen sei nicht sehr prestigeträchtig. Der Reusspark muss sich Mühe geben, als attraktiver Arbeitgeber zu punkten, um so in Zeiten des Pflegefachpersonalmangels motivierte Mitarbeitende ins Haus zu holen. Sechs Wochen Ferien, vielseitige Weiterbildungsangebote, Kinderkrippe «Spatzenäscht», Hallenbad, Sauna, Auszeichnung als familienfreundlicher Betrieb, Home Office, Teilzeitarbeit auch auf Leitungsebene, 14-tägiger Vaterschaftsurlaub, schöne Umgebung an der Reuss; was nach Wunschzettel für das Christkind tönt, bietet das Pflegezentrum in Realität.

Doris Fuchs, Pflegefachfrau aus Hermetschwil, arbeitet seit dem 1. Oktober 80 Prozent im Reusspark. «Für mich kam nur ein Arbeitsplatz mit einer

dazugehörenden Krippe in Frage», sagt die alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Ihren dreieinhalbjährigen Sohn Mika lässt sie nun im «Spatzenäscht» betreuen. Für die älteren, schulpflichtigen Kinder hat sie eine andere Lösung gefunden. «Wenn es keine Kinderbetreuung gäbe, hätte ich nicht im Reusspark angefangen», sagt die 38-Jährige. Als Pflegefachfrau Arbeit zu finden sei einfach. Mit der jetzigen Stelle ist sie zufrieden. «Ich könnte mir im Moment keinen besseren Arbeitsplatz wünschen, mir passt das Team und die Kinderbetreuung ist gut, so dass ich beruhigt arbeiten kann», sagt Fuchs.

«Die Kinderkrippe entstand aus der Not heraus.»

Die Kinderkrippe ist nicht neu. Seit 1990 gibt es das «Spatzenäscht» schon. «Zu dieser Zeit fanden wir keine Pflegehilfen mehr, aus der Not heraus richteten wir die Krippe ein, damit wir Mütter als Pflegehilfen einstellen konnten», erklärt Peterhans. In der Pflege gab es auch schon früh die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Da in diesem Bereich sehr viele Frauen tätig sind, musste man den Müttern entgegen kommen, die Familie und Beruf vereinbaren wollten.

Die Kinderkrippe «Spatzenäscht» ist voll ausgelastet. Mehrere Kleinkindererzieherinnen spielen, essen und basteln mit 15 bis 20 Kindern in den ehemaligen Klosterräumen. Die Kinder sind drei Monate bis sechs Jahre alt, die Tarife einkommensabhängig und tief; ein Tag Betreuung kostet für Kinder von Mitarbeitenden maximal 50 Franken. «Unsere Kinderbetreuung muss perfekt sein. Sie soll so gut sein, dass Mitarbeitende nur deswegen bei uns arbeiten wollen», sagt Heinzer. Peterhans erklärt, dass sie nicht nur familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten, sondern allgemein ein fairer Arbeitgeber sein wollen: «Hier herrscht eine Kultur der Wertschätzung gegenüber den Bewohnern und den Mitarbeitenden, uns ist ein gutes Betriebsklima sehr wichtig.» Und Heinzer sagt: «Wir wollen individuell auf die Mitarbeiter eingehen und sind nicht sehr hierarchisch organisiert.» Wenn es in einer Abteilung zwischen einer Vorgesetzten und einer Angestellten nicht geige, dann könne die Mitarbeiterin an einen anderen Arbeitsort wechseln. Da sie viele

Abteilungen hätten, sei dies kein Problem. Mitarbeitende dürfen sogar ihren Hund mitbringen, wenn er den «Reusspark-Test» besteht; was bedeutet, dass er freundlich ist und in die jeweilige Abteilung passt. Nicht nur das Herrchen beziehungsweise Frauchen ist dann froh, sondern auch die Bewohnerinnen und Bewohner. Die meisten freuen sich über den Kontakt zu den Tieren.

«Ein möglichst attraktiver Arbeitgeber zu sein, lohnt sich auch finanziell.»

Peterhans und Heinzer sind sich einig, dass sich der Aufwand, ein möglichst attraktiver Arbeitgeber zu sein, auch finanziell lohnt. «Wir haben weniger Fluktuationen beim Personal und auch fast keine Personalvermittlungsgebühren», sagt Peterhans. Er und Heinzer sind bereits daran, ein neues Projekt auszuhecken. In den Ferienzeiten sollen die Schul- und Kindergartenkinder der Mitarbeitenden zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern des Pflegezentrums etwas unternehmen können. Eine Art «Reusspark Ferienpass beziehungsweise -spass». Das Angebot soll nichts kosten und die Mitarbeitenden entlasten, die sonst in den Schulferien eine spezielle Betreuung organisieren müssen – und es soll auch den Bewohnerinnen und Bewohnern des Reussparks Freude machen.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Über den Reusspark

Im Pflegezentrum Reusspark in Niederwil betreuen 400 Mitarbeitende 297 pflegebedürftige Bewohnerinnen und Bewohner. Der Reusspark wurde als erstes Pflegeheim in der Schweiz von der Fachstelle UND als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet. Zum Pflegezentrum gehören auch ein Restaurant, ein Café und ein Kleintierpark (www.reusspark.ch).

Die Firma Qualinox Vordemwald setzt auf interne Weiterbildung

«Du bist auch ein Qualinöxler»

Elsa Pesare, Personalleiterin der Qualinox Vordemwald, erklärt, was das Unternehmen gegen den Fachkräftemangel unternimmt und weshalb es so wichtig ist, das Potenzial der Mitarbeitenden zu erkennen.

«Von einer Krise spüren wir nichts, wir sind sogar in den letzten Jahren um einiges gewachsen. Deshalb suchen wir immer Fachleute, etwa Anlagen- und Apparatebauer. Wir nutzen verschiedene Kanäle; schalten zum Beispiel Inserate via RAV oder im Kino. Auch Mund-zu-Mund-Propaganda ist wichtig für uns. Die meisten Fachkräfte bilden wir selber aus, da wir spezialisiert sind auf Rohrleitungsbau. Leute aus diesem Bereich sind schwer zu finden. Wenn einer will, sei es ein Metallbauer oder ein Sanitärinstallateur, dann bekommt er hier die Chance etwas zu erreichen und im Betrieb aufzusteigen. Wir bilden drei Lernende aus. Alle ehemaligen Lernenden sind noch bei uns. Mein erster Lernender ist mittlerweile stellvertretender Werkstattleiter. Wir haben intern schon viele Mitarbeitende weiter gebildet; zwei Anlagenbauer wurden zum Beispiel Projektleiter. Alle, die bei uns aufgestiegen sind, haben die grösste Arbeit selbst geleistet, wir unterstützen sie nur dabei. Es ist wie im Schach. Wenn man erkennt, dass ein Pferd hüpfen will, dann darf man es nicht hinten anstellen, wo es verkümmert. Man muss es in ein Feld stellen, wo es springen und sich entfalten kann. Meine Aufgabe ist zu erkennen, wer springen möchte, und es möglich zu machen. Neulich habe ich einen Anlagenbauer aus einer komplett anderen Fachrichtung als technischen Sachbearbeiter angestellt. Ich sah das Potenzial in ihm und bin mir sicher, dass er die Arbeit nach seiner Einarbeitung gut bewältigen wird.

Der Mitarbeiter ist in unserer Firma zentral. Ich brauche gute Leute, um den Kunden zufrieden zu stellen. Nur der guten Arbeit unserer Leute verdanken wir es, dass wir die Krise nicht spüren. Der gegenseitige Respekt ist wichtig, wir begegnen dem Hilfsarbeiter mit gleichem Respekt wie dem Chef. Die Mitarbeitenden fühlen sich wohl und machen ihre Arbeit gern. Und wir vertrauen ihnen. Es ist ein Geben und Nehmen. Treten Konflikte auf, greifen wir sofort ein und versu-



Elsa Pesare, Personalleiterin Qualinox Vordemwald: «Die Mitarbeitenden müssen sich bei uns entfalten können.»

chen sie zu lösen. Jeder Einzelne ist wichtig hier. Wir haben einen Ausländer als Hilfsmonteur eingestellt. Er ist ausgebildeter Zeichner. Da er kein Deutsch spricht, kann er seine Berufung hier nicht ausleben. Er ist ein guter Allrounder, lernt nun verschiedene Arbeiten und besucht intern Kurse. Als ich ihm positives Feedback in seinem Qualifikationsgespräch gegeben habe, konnte er es fast nicht glauben. Da habe ich zu ihm gesagt: «Du bist ein Qualinöxler wie alle anderen auch.»»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Über Qualinox Vordemwald

Die Firma ist spezialisiert auf Rohrleitungs-, Apparate- sowie Montagebau – für die Chemie- und Lebensmittelindustrie. Das Unternehmen in Vordemwald beschäftigt 46 Mitarbeitende (www.qualinox-rohrleitungsbau.ch).

Mit Teilzeitarbeit und gutem Arbeitsklima gegen den Fachkräftemangel

«Wir punkten mit spannenden Projekten»

Claudio Arnold ist Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates des Planungsunternehmens Gähler und Partner AG. Im Interview sagt er, wie seine Firma trotz Fachkräftemangel Ingenieure, Architekten und Planer findet.



Claudio Arnold, Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates von Gähler und Partner AG: «Wir legen grossen Wert auf eine gute Firmenkultur.»

Arbeitswelt Aargau: Claudio Arnold, wie stark spüren Sie den Fachkräftemangel?

Die Baubranche ist seit Jahren sehr stark davon betroffen. Als Generalplaner mit rund 100 Mitarbeitenden haben wir in allen Fachgebieten Schwierigkeiten Mitarbeitende zu finden. Dennoch ist es uns immer gelungen, neue Mitarbeitende einzustellen und stetig weiter zu wachsen.

Was tun Sie, um die begehrten Fachleute für Ihre Firma zu gewinnen?

Wir versuchen auf verschiedensten Kanälen aktiv und präsent zu sein. Wir schalten Stelleninserate in Printmedien wie Zeitungen und Fachpublikationen, im Internet und auf unserer Homepage. Zusätzlich sind wir mit einem Stand an Fachmessen präsent; zum Beispiel an der jährlichen Absolventenmesse der ETH. Wir stehen auch fast täglich im Kontakt mit Headhuntern. Unser wichtigster Kanal sind

unsere eigenen Mitarbeitenden. Sie versuchen Freunde und Bekannte zu motivieren, bei uns einzusteigen.

Was bieten Sie Ihren Mitarbeitenden?

Sehr vielseitige und spannende Projekte, teilweise auch prestigeträchtige, wie ein Tunnelbau-Teilprojekt bei der NEAT oder die Sanierung und Erweiterung der ETH Zürich. Unsere Mitarbeitenden kön-

Über Gähler und Partner AG

Die Gähler und Partner AG in Ennetbaden bietet integrierte Bauplanung an – von Tunnel- und Bahn- über Hochbau bis zur Beratung. Die Firma hat rund 100 Mitarbeitende (www.gpag.ch).

nen frühzeitig Verantwortung übernehmen, die Hierarchien sind flach, Teilzeit ist für alle möglich, auch in Kaderpositionen bis zur Geschäftsleitung. Wir legen grossen Wert auf eine gute Firmenkultur. Schon einige Mitarbeitende, die uns verlassen haben, sind wieder zurück gekommen – das spricht für uns.

Arbeiten viele Mitarbeitende in Führungsfunktionen Teilzeit?

In der Geschäftsleitung arbeitet ein Kollege 80 Prozent. Er kümmert sich einen Tag um seine Kinder. Zwei Abteilungsleiterinnen arbeiten 60 Prozent. Das klappt bestens, es braucht nur etwas mehr Organisation und Flexibilität von allen. Gegenüber anderen Unternehmen sind wir damit im Vorteil. Die meisten Bauplaner sind noch etwas konservativ, was Teilzeit und innovative Arbeitsmodelle betrifft.

Was für eine Rolle spielt der Lohn bei der Rekrutierung?

Damit können wir niemanden abholen. Wir zahlen branchenübliche Löhne und wollen auch gar nicht damit anfangen, irgendwelche Fantasielöhne zu bezahlen. Dafür können wir durch unsere Grösse an einzigartigen Projekten mitarbeiten und auch interne Wechsel in andere Fachgebiete möglich machen. Neben dem Lohn sind weitere Faktoren wie Abgabe von

Verantwortung, flexible Arbeitszeitmodelle, eine offene Firmenkultur und die enge Zusammenarbeit mit unseren Fachexperten aus verschiedenen Disziplinen wichtig, um bei den Mitarbeitenden zu punkten.

Spielen ausländische Fachkräfte eine grosse Rolle bei Ihnen?

Ja. Als Arbeitgeber mit Grenzbezug arbeiten ca. 30 Prozent Ausländer bei uns, vor allem Deutsche. Wir haben seit über 25 Jahren ausländische Fachkräfte in der Firma und sehr gute Erfahrungen mit ihnen gemacht. Natürlich brauchen sie meist etwas mehr Einarbeitungszeit. Eine gute Mischung zwischen Ausländern, Schweizern, Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigen ist für unsere Firma wichtig und fördert Innovationen.

Wie könnte man mehr junge Frauen und Männer für den Ingenieurberuf begeistern?

Die Verbände sind vermehrt aktiv geworden und machen Werbung, zum Beispiel an Kantonsschulen oder mit Besuchstagen in Firmen. Wir müssen unbedingt etwas unternehmen, um den Nachwuchs langfristig zu sichern. Dazu gehören insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, interessante und vielseitige Projektarbeit und eine gute Firmenkultur.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Was die Verbände gegen den Ingenieurmangel unternehmen

Die Schweiz hat zu wenig Ingenieure

Eine Untersuchung von Swiss Engineering und Economiesuisse im Jahr 2011 zeigt, dass in der Schweiz 14'000 Ingenieurinnen und Ingenieure fehlen. Die Anzahl der Studieneintritte hat jedoch 2011 kräftig zugelegt. Rund 2'800 Personen haben ein Studium der Ingenieurwissenschaften begonnen. 35 Prozent mehr als vor fünf Jahren.

Verbände setzen sich für Nachwuchsförderung ein

Die Berufsverbände Swiss Engineering und SIA (Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein) engagieren sich in der Nachwuchsförderung. Der SIA ist mit einem Stand an Berufsmessen präsent, mit dem er vor allem für den Beruf des Zeichners, aber auch des Architekten und Ingenieurs wirbt.

Der Verband «IngCH» wurde extra ins Leben gerufen, um den Nachwuchs und die Weiterbildung zu fördern. Er wird von 27 Firmen getragen.

Von Technikwochen bis Tagungen

«IngCH» führt regelmässig Meitli-Technik-Tage durch, etwa bei ABB oder Siemens. Er veranstaltet auch Technikwochen an Gymnasien und führt Informationsveranstaltungen für Berufsberaterinnen und Berufsberater durch.

Besseres Image für Ingenieure

Der Verband will auch das Image des Ingenieurberufs verbessern. Dies versucht er durch Tagungen, Workshops sowie Medienarbeit zu erreichen. www.ingch.ch

Personen ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) können ihre Bildungsleistungen validieren lassen

Der Erfahrung einen Wert geben

Ein Rucksack voller Erfahrung, aber kein Diplom in der Tasche. Viele Menschen sind Fachkräfte, verfügen aber nicht über die entsprechende Ausbildung; zum Beispiel Nelly Neuschwander. Die stellvertretende Hortleiterin lässt ihr Wissen nun validieren.



Nelly Neuschwander, stellvertretende Hortleiterin: «Ich bin froh, dass ich bald meinen Fähigkeitsausweis in den Händen habe.»

«In meinem Leben spielten Kinder schon immer eine wichtige Rolle», sagt Nelly Neuschwander. Ursprünglich wollte sie Kindergärtnerin werden. Doch ihre Mutter drängte sie, den Beruf der Krankenschwester zu ergreifen. Vier Monate vor Abschluss hat sie die Ausbildung abgebrochen. Mit 22 Jahren bekam Nelly Neuschwander ihr erstes Kind. Nebenbei begann sie als Krankenschwester in einer Kinderabteilung zu arbeiten. Sie wurde Mutter von drei eigenen und zwei Pflegekindern. Einige Jahre leitete sie das Kinderturmen in Aarau. Später engagierte sie sich freiwillig im Jugendtreff von Schöftland. «Mein Wunsch professionell mit Kindern zu arbeiten war gross», sagt die heute 55-Jährige. Dies hat auch eine Weiterbildung zur Mal- und Gestaltungstherapeutin nicht verändert.

Nach längerer Stellensuche hat Nelly Neuschwander sich im Sommer 2011 auf ein Inserat des Kinderhorts «Clubhaus Telli» des Vereins Erziehung und Bildung (VEB) in Aarau beworben. Der Hort suchte eine «Fachfrau Betreuung Kind». Im Vorstellungsgespräch

hat Nelly Neuschwander erwähnt, dass sie sich gern weiterbilden würde. Damit konnte sie punkten. Sie bekam die Stelle dank ihrer vielseitigen Erfahrungen in der Kinderbetreuung. Das «Clubhaus Telli» stellte allerdings die Bedingung, dass sie die fehlende Ausbildung zur «Fachfrau Betreuung Kind» in einem Validierungsverfahren nachholt. Voraussetzung für eine Validierung sind mindestens fünf Jahre Berufserfahrung.

Ihr neuer Arbeitgeber wies Nelly Neuschwander an das Departement Bildung, Kultur und Sport. Dort musste sie ein detailliertes Dossier mit ihren Handlungskompetenzen einreichen. Fachexpertinnen und -experten beurteilen die Dossiers und sagen, was zum Abschluss angerechnet werden kann und was nachgeholt werden muss. Nelly Neuschwander musste zwar nichts nachholen, aber alle erforderlichen 32 Praxiskompetenzen mit konkreten Beispielen schriftlich nachweisen. Pro Beispiel bedeutet dies einen Zeitaufwand von fünf bis zehn Stunden. Die stellvertretende Hortleiterin ist froh diesen Schritt gewagt zu haben. Es brauchte allerdings Disziplin und viel Motivation. Nelly Neuschwanders grosses Ziel ist es nun, diesen Sommer ihren Fähigkeitsausweis in den Händen zu halten.

Urs Schmid, Projektleiter mobiles RAV



Web-Tipp

www.ag.ch (Bildung Kultur und Sport › Abteilung Berufs- und Mittelschulen › Nachholbildung › Validierung von Bildungsleistungen)



Web-Tipp

www.ajb.zh.ch (Startseite › Berufs- & Laufbahnberatung › Berufsabschluss nachholen)



Web-Tipp

www.valida.ch/de

Freie Potenziale in der Schweizer Erwerbsbevölkerung besser nutzen

«Ein zweites Einkommen muss sich lohnen»

Dora Makausz erarbeitet zusammen mit ihrem Team die «Fachkräfteinitiative» des Bundes. Die Leiterin Integration und Koordination des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) spricht im Interview über das Potenzial von Älteren und Frauen.



Dora Makausz, Leiterin Integration und Koordination SECO:
«Wir wollen den Fachkräftemangel vermehrt mit inländischen Fachkräften decken.»

Arbeitswelt Aargau: Was ist das Ziel der Fachkräfteinitiative?

Dora Makausz: Die Schweizer Wirtschaft weist in gewissen Bereichen einen Fachkräftemangel auf. Auch die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass die Nachfrage nach Fachleuten steigt. Da diese Entwicklung auch im Ausland stattfindet, soll vermehrt das inländische Potenzial an Fachkräften ausgeschöpft werden.

Was will der Bund konkret unternehmen?

Wir haben vier Handlungsfelder bestimmt. Erstens sollen Erwerbstätige sich entsprechend dem Bedarf der Wirtschaft höher qualifizieren. Zweitens sollen Beruf und Familie besser vereint werden können, um das Potenzial der Frauen auszuschöpfen. Drittens sollen Berufsleute bis ins Pensionsalter oder darüber hinaus arbeiten können. Viertens sollen Innovationen entstehen, damit es nicht so viele Fachkräfte braucht.

Wie wollen Sie Ältere zurück in den Arbeitsmarkt bringen?

Die Schweiz hat eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung von Älteren. Leute, die gerne über das Pensionskassenalter hinaus arbeiten wollen, sollen dies auch tun können. Da müssen der Bund und die Kantone als gutes Beispiel vorangehen und ihre eigenen Personalbestimmungen lockern. Auch die Pensionskassenbestimmungen sollen so angepasst werden, dass sie einen Anreiz für die Anstellung Älterer bieten.

Und wie will der Bund Frauen in den Arbeitsmarkt zurückholen?

Durch gute Kinderbetreuungsangebote. Aber auch die Steuern müssen so angepasst werden, dass sich ein höheres zweites Einkommen lohnt und nicht durch die Kinderbetreuungskosten weggefressen wird.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Von den Naturalverpflegungsstationen zum Aargauer Arbeitsamt

Wie das erste Arbeitsamt entstanden ist

Der Kanton Aargau eröffnete 1904 das erste Arbeitsamt der Schweiz. Das Ziel war, Wanderarbeitern und einheimischen Arbeitssuchenden eine Stelle zu vermitteln. Damit war die aargauische Regierung und Verwaltung ihrer Zeit weit voraus.



Einst beherbergte dieses Gebäude in Aarau das erste kantonale Arbeitsamt der Schweiz, heute ist hier der Kiosk «Landjäger» einquartiert.

Aarau im Februar 1904. Das erste kantonale Arbeitsamt der Schweiz wird beim Oberturmter eröffnet, nach knapp zehnjähriger Vorarbeit. Der Regierungsrat informiert die Menschen durch Inserate in den regionalen Gazetten: «Am 22. Februar wurde die staatliche Arbeitsvermittlung eröffnet. Dieselbe wird besorgt durch das kantonale Arbeitsamt in Aarau und durch die Filialen in sämtlichen Bezirkshauptorten. Sie leistet ihre Dienste für jedermann unentgeltlich. Sie steht nicht nur für wandernde Arbeitslose, sondern auch für einheimische Arbeitssuchende zur Verfügung und zwar auch für Frauen». Die Arbeitssuchenden erfahren, dass sie persönlich in der Vermittlungsstelle zu erscheinen und auf Verlangen ihre Zeugnisse und Personalausweise vorzulegen haben. Das Amt bittet die Arbeitgeber, ihre offenen Stellen zu melden. Die Vermittlungsquote war gut, trotz grossen Schwierigkeiten und Vorurteilen zu Beginn.

Der Regierungsrat war gefordert, er musste mehrfach energisch an die gesetzlichen Grundlagen erinnern. So weigerte sich beispielsweise die Stadt Aarau, die jährlichen Telefonkosten des Arbeitsamtes von 40 Franken zu übernehmen. Auch die Zeitungsverleger wollten bereits nach wenigen Monaten die wöchentliche Liste der offenen Stellen nicht mehr unentgeltlich publizieren. Die Bekanntheit in der Öffentlichkeit nahm ab, die Vermittlungsarbeit wurde schwieriger. Das Arbeitsamt war auf die freiwillige Anmeldung der Arbeitssuchenden angewiesen. Der zuständige Regierungsrat, Karl Arnold Ringier, stellte im Jahresbericht 1905 fest, dass «das Zutrauen von Arbeitgebern und -nehmern gegenüber unserer Anstalt noch nicht genügend Wurzeln gefasst zu haben scheint.» Einige der Filialen mussten sich mit den wandernden Arbeitslosen begnügen. Ringier berichtet nüchtern weiter: «Von diesen ist ein grosser Teil entweder zu alt oder ge-

brechlich, oder sonst nicht Zutrauen erweckend, so dass man besser tut, solchen keine Arbeit anzuweisen, um das Arbeitsamt bei den Arbeitgebern nicht in Misskredit zu bringen.» Die Verantwortlichen in der Regierung und Verwaltung liessen sich nicht entmutigen. Es brauchte den schmerzlichen Blick zurück, um die aktuellen Schwierigkeiten als Stufen auszumachen, die letztlich bergauf führten.

«Ein grosser Teil ist zu alt, gebrechlich oder sonst nicht Zutrauen erweckend.»

Bis zur Eröffnung des Arbeitsamtes gehörte die Stellenvermittlung zu den Aufgaben der Naturalverpflegungsstationen, die in den 1870er-Jahren durch gemeinnützige Vereine gegründet wurden. Diese gewährten in ihren Herbergen freie Kost und Logis. Ihre «Kunden» rekrutierten sich zum kleinen Teil aus jungen Handwerksburschen, die nach ihrer Ausbildung mit Stenz (Wanderstab) und Bündel wandernd auf Arbeitssuche waren, zum grossen Teil aus verarmten Menschen, die nach dem Niedergang der aargauischen Textil- und Strohindustrie arbeitslos wurden. Letztere kämpften um ihre nackte wirtschaftliche Existenz – und gegen Vorurteile.

Die Behörden klagten regelmässig über «die teils arbeitslosen, teils arbeitsscheuen Personen, welche unser Land durchziehen und durch die Wanderung nur zu leicht der physischen und moralischen Ver lumpung entgegengeführt werden». Die Verpflegungsstationen wurden zu Schmelztiegeln wirtschaftlicher Nöte. Der nur kurzfristig gestillte Hunger lähmte die Betroffenen eher als er sie ermutigte. Die Vermittlungsquoten sanken drastisch. Man war sich über die Parteigrenzen hinweg einig, dass man dringend etwas unternehmen musste.

Die aargauischen Bürger stimmten im Oktober 1895 dem «Gesetz betreffend Verpflegung bedürftiger Durchreisender» mit grosser Mehrheit zu. Die Naturalverpflegungsstationen wurden verpflichtet, «Arbeitsnachweisbureaux» zu führen. Der Kanton errichtete eine «Zentralstation für Arbeitsvermittlung». Mit der Ausführung betraute man die Polizeiorgane «angesichts der grossen Schwierigkeit, andere befähigte Personen für das Kontrolleuramt zu finden».



Naturalverpflegungsstation in Aarau: Die letzten Verpflegungsgutscheine gab sie 1962 an Bedürftige ab.

Die Verpflegung wurde Durchreisenden verweigert, die in den letzten drei Monaten nicht gearbeitet oder angewiesene Arbeit verweigert hatten sowie solchen, die ohne gültige Ausweispapiere unterwegs waren. Die Rechenschaftsberichte des Regierungsrates meldeten von Jahr zu Jahr wieder bessere Ergebnisse. Die gemachten Erfahrungen legten den Grundstein für das kantonale Arbeitsamt, das 1904 eröffnet wurde.

Bern im November 1904. Der Bundesrat legt dem Parlament einen ersten Bericht vor: «Mitwirkung des Bundes bei Institutionen für Arbeitsnachweis und für Schutz gegen Arbeitslosigkeit». Die regelmässig wiederkehrenden Krisen der Arbeitswelt, ausgelöst durch Kriege und wirtschaftliche Zusammenbrüche, erfordern die Unterstützung der eidgenössischen Politik. Die Kantone befürchten ihre Rechte zu verlieren und verweigern dem Bund lange ihre Mitwirkung – nur wenige Stände, darunter der Aargau, treten für eine wirkungsvolle Bundesgesetzgebung ein. Der Aargau ist politisch und organisatorisch während Jahrzehnten eine verlässliche Stütze auf dem Weg zu einer eidgenössischen Lösung. 1952 tritt das erste Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung in Kraft, 1984 das noch heute – nach mehreren Revisionen – gültige Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung (AVIG), das zum gesamtschweizerischen Aufbau der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) führte.

René Isenschmid, Personalberater RAV Rheinfelden

Zitate übernommen aus: Klaus Streif, «Reparaturwerkstatt der Volkswirtschaft», Baden 2004

Langzeitarbeitslosigkeit bei Fach- und Führungskräften verhindern

Jobjägerinnen und -jäger auf der Pirsch

Unterschiedliche Methoden führen zur Stelle. Mit Wissen und Können im «Job Hunting» lernen stellenlose Fach- und Führungskräfte Unternehmen direkt zu kontaktieren und ihre Netzwerke zu nutzen.



Beim «Jobhunting» nutzen Fach- und Führungskräfte ihr Netzwerk aktiv, um eine neue Stelle zu finden.

Der Arbeitsmarkt ist enger und anspruchsvoller geworden. Selbst für gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte ist die Suche nach einer neuen Stelle aus der Stellenlosigkeit heraus heute viel schwieriger, komplexer und langwieriger als früher. Das betrifft nicht nur die Suchenden, die über 50 Jahre alt sind, sondern kann auch Jüngere treffen und sie der Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit aussetzen.

Um die stellensuchenden Fach- und Führungskräfte zu unterstützen, startete das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Jahr 2012 verschiedene Pilotprojekte, die zu besseren Ergebnissen bei der Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt führen sollen. Eines dieser Pilotprojekte ist «gate2job». Im Programm werden die Teilnehmenden zu ihren eigenen «Job Hunttern». Sie überlegen sich: Wo ist für mich der richtige Job? Wo ist das

Unternehmen, in dem ich gerne arbeiten möchte? Davon ausgehend wenden sie die sogenannte «Job Search-Methode» an. Anstatt wie Headhunter «Heads» für zu besetzende Stelle zu finden, suchen sie die «Jobs», auch wenn diese nicht offen ausgeschrieben sind. Das heisst für den einzelnen Teilnehmenden: Initiative ergreifen, sich offensiv, auch gegen den Strom, zu bewerben.

Der verdeckte Stellenmarkt ist zu knacken, indem man sich optimal am Markt positioniert und gezielt ausgewählte Unternehmen anspricht. Nicht eine Suchstrategie führt zur Stelle, sondern ein Zusammenspiel der unterschiedlichsten Methoden und Vorgehensweisen. Dabei unterstützen und motivieren bei «gate2job» sogenannte «Jobhunter» die Teilnehmenden. Sie vermitteln den Fach- und Führungskräften Wissen rund um die Methode des «Job Huntings».

Von Assessments bis «Job Hunting»

Das neue Projekt, das in der Pilotphase von Mai 2012 bis Juli 2013 durchgeführt wird, steht auf drei Säulen: Die erste ist ein zweitägiges Assessment, das die Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden aufzeigt. Damit wird der Grundstein für die weitere Zusammenarbeit gelegt. Das Assessment ist genauso konzipiert wie marktübliche Assessments. Die Teilnehmenden werden mit Fragen und Übungen konfrontiert, denen sie auch im Bewerbungsprozess begegnen können.

«Job Hunter» verfügen über grosse Erfahrung und über ein breites Netzwerk.

Im anschliessenden Workshop «Job Profiling» erarbeiten die Teilnehmenden, wie sie sich optimal auf dem Markt präsentieren können. Sie definieren Zielfirmen und den Zielmarkt. Die dritte Säule des Programms ist gleichzeitig auch das Neue. Im «Job Hunting», das sich über zwölf Tage während dreier Monate erstreckt, beraten und coachen «Jobhunter» die Teilnehmenden. Sie statten sie mit allen Werkzeugen aus, um den Königsweg des Networkings und der Direktbewerbung beschreiben zu können. Die teilnehmenden Fachkräfte nutzen einerseits die Kontakte der begleitenden «Job Hunter» und kontaktieren andererseits selber die Entscheidungsträger am Markt. Auch die «Job Hunters» werden für die Fach- und Führungskräfte bei den Unternehmen aktiv. Beides geschieht gezielt und in Absprache untereinander. Absolut neu ist das Ziel, die Teilnehmenden direkt in eine Stelle hinein zu begleiten. Für diese Aufgabe verfügen die «Job Hunter» über grosse Erfahrung und über ein breites Netzwerk, das sie, wenn möglich, für die Teilnehmenden nutzen.

Verschiedene Wege führen zum Job

Ein Verkaufsleiter der Textil- und Sportbranche suchte den Branchenwechsel. Mit dem engagierten und motivierten Teilnehmer wurde eine klare Strategie zur Stellensuche erarbeitet. Die im Assessment gezeigte hohe Sozialkompetenz, gepaart mit ausgesprochener Führungsqualität war der Schlüssel zum Erfolg. Ein persönlicher Kontakt der begleitenden «Job Hunterin» zu einem Unternehmen führte zur

Stelle. Der Teilnehmer trägt nun in der Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für ein Profitcenter. Er sagt: «Die Arbeit im «Job Hunting» zeigte mir auf, welche Möglichkeiten für eine erfolgreiche Stellensuche bestehen und sie half mir, diese Strategien auch umzusetzen.» Eine Wirtschaftswissenschaftlerin, mit Karriere in der IT, wollte zu Beginn von «gate2job» ihr Berufsumfeld komplett ändern. Hier wurde eine Doppelstrategie verfolgt. Einerseits formulierte sie ihre Kompetenzen für den neuen Berufsbereich. Andererseits baute sie im angestammten Bereich die Netzwerktätigkeit intensiv aus, um dort die Chancen zu nutzen. Dieser Weg führte dann auch zum Erfolg und zur Stelle. Sie sagt: «Das Programm «gate2job» hilft eine ausgezeichnete Grundlage zu schaffen, um selbstbewusst und gezielt eine passende Stelle zu finden.»

50 Prozent fanden eine Stelle

Neben den drei geplanten wurden im Jahr 2012 noch vier weitere Kurse durchgeführt. Damit hat sich schon in der Pilotphase abgezeichnet, dass das Programm ein grosses Bedürfnis deckt und die RAV-Personalberatenden vom Nutzen überzeugt sind. Bei den abgeschlossenen Durchführungen mit insgesamt 46 Teilnehmenden haben annähernd 50 Prozent nach Ablauf der drei Monate eine Stelle gefunden oder sich selbstständig gemacht. Bei 25 Prozent der Teilnehmenden konnten die persönlichen Netzwerke der begleitenden «Job Hunter» aktiviert werden und 50 Prozent der Teilnehmenden haben ihre eigenen Netzwerke zu Unternehmen aktiviert.

Diese Kontakte führen auch zur Sensibilisierung der Unternehmen, einheimisches Fachkräftepotenzial zu nutzen. Genau das verfolgt unter anderem die Kampagne des SECO unter dem Motto: «Machen Sie den RAV-Check.» Auch die Aargauer RAV setzen auf ein neues Konzept im Kontakt mit den Unternehmen. Spezialisierte Arbeitgeberberatende unterstützen Firmen professionell bei der Personalrekrutierung. Das Programm «gate2job» unterstützt die kantonalen Bemühungen und gleichzeitig auch die nationale Kampagne mit der wichtigen Aufgabe, Fach- und Führungskräfte direkt in die neue Stelle hinein zu begleiten.

Neues aus dem Amt für Wirtschaft und Arbeit

Neuer Bereichsleiter in der Seilschaft

Seit Anfang 2013 unterstützt Raymond Kröbl als Bereichsleiter die Öffentliche Arbeitslosenkasse in Aarau. Der 56-Jährige hat beim Kanton noch keinen Amtsschimmel wiehern gehört.



In seiner Freizeit erklimmt Raymond Kröbl am liebsten Gipfel im Alpstein, im Glarnerland oder in den Bündnerbergen.

Arbeitswelt Aargau: Was reizt Sie an Ihrer neuen Tätigkeit als Bereichsleiter Arbeitslosenentschädigung?

Raymond Kröbl: Einerseits erfordert die neue Aufgabe, dass ich mich im Bereich der Schweizer Sozialversicherung weiterbilde. Andererseits kann ich meine langjährige Führungserfahrung einbringen.

Was haben Sie vorher beruflich gemacht?

Ich war Geschäftsführer verschiedener Sammelstiftungen der zweiten Säule bei der Swiss Life AG in Zürich.

Wie gefällt Ihnen die neue Stelle bisher?

Der warme Empfang im AWA und das offene Willkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzten haben mich gerührt. Ein solches Arbeitsklima ist sehr wertvoll. Ich wurde aber vom ersten Tag an auch hart an die Kandare genommen, was meine Aus- und Weiterbildung im Gebiet der Arbeits-

losenentschädigung betrifft. Schon einige Male hat mir nach Feierabend der Kopf geraucht. Es freut mich auch, dass hier beim Kanton modern und effizient gearbeitet wird, ich habe noch keinen Amtsschimmel wiehern gehört.

Was ist Ihr wichtigstes Ziel?

Unseren Kunden eine reibungslose, korrekte und effizient organisierte Dienstleistung zu bieten und unsere Öffentliche Arbeitslosenkasse im kantonalen Vergleich in den vordersten Rängen zu halten.

Was ist Ihnen beim Führen ihrer sechs Teamleiter, welche 35 Mitarbeitende unter sich haben, wichtig?

Fairness, Respekt und ein offener Umgang.

Wo sind Sie in Ihrer Freizeit anzutreffen?

Ich bin begeisterter Bergwanderer. Als Hobbykoch bin ich auch oft in der Küche anzutreffen.

Unterwegs als Botschafterin für den Schweizer Arbeitsmarkt

«Grüezi mitenand, min Name esch ...»

Ein Tag im Leben von Rosa-Maria Halter, EURES-Beraterin im AWA

«Einen normalen Arbeitstag gibt es in meinem Leben nicht. Es kann sein, dass ich ins Büro nach Aarau fahre, ich kann aber auch an eine Jobmesse nach Valencia fliegen oder in Freiburg im Breisgau interessierte Akademiker über die Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz informieren. Dabei erkläre ich ihnen, wie man sich in der Schweiz bewirbt und welche Eigenheiten zu berücksichtigen sind. Viele Fachkräfte haben ein falsches Bild betreffend unserem Ausbildungsniveau und unseren Lebenshaltungskosten. Ich versuche ihnen ein realistisches Bild zu vermitteln und rate auch von einer Stellensuche in der Schweiz ab, wenn ich sehe, dass sie sich für die gesuchte Stelle nicht eignen.

Mir macht meine Arbeit riesigen Spass, da ich alle meine Fähigkeiten einbringen kann: Organisieren, Beraten, Präsentieren, und dies in Französisch, Englisch, Italienisch, Spanisch und Deutsch. Als Beraterin im Bereich EURES, dem Kooperationsnetz der öffentlichen Arbeitsmarktbehörden der EU und der EFTA-Staaten, betreue ich Italien, Spanien und Ungarn und bin deshalb viel unterwegs. An Jobmessen informiere ich die Interessenten über die Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarktes. In Mailand habe ich mein Referat auch schon mit «Grüezi mitenand, min Name esch Rosa-Maria Halter» begonnen. Das sorgte für einige Lacher und verwirrte Gesichter und machte die Zuhörenden auch gleich auf die Besonderheit des Schweizerdeutschen aufmerksam.

Manchmal muss ich schon früh los und mein Zug fährt um sechs Uhr, etwa wenn ich nach Freiburg im Breisgau fahre. Dort arbeite ich im Rahmen des grenzüberschreitenden Netzwerkes «EURES-T Oberrhein» mit dem Career Center der Universität Freiburg zusammen. Einmal im Monat fahre ich mit dem Auto ins elsässische Saint-Louis, um ein Referat über den Arbeitsmarkt Schweiz zu halten. Da reicht es, wenn ich um sieben Uhr losfahre. Auf den Autofahrten höre ich immer die Nachrichten.



Rosa-Maria Halter: «Mir ist es wichtig, den ausländischen Fachkräften ein realistisches Bild des Arbeitsmarkts Schweiz zu vermitteln.»

So kann ich wichtige News in meine Vorträge einfließen lassen. Zusätzlich studiere ich die aktuellen Arbeitsmarktzahlen der Schweiz und die Situation der Firmen in der Grenzregion. Im Moment ist die Zuwanderung in die Schweiz sehr hoch und das Verständnis in der Bevölkerung dafür nimmt ab. Bis zu einem gewissen Grad verstehe ich das. Trotzdem müssen wir auch froh sein um die vielen Fachkräfte, die unsere Wirtschaft unterstützen.

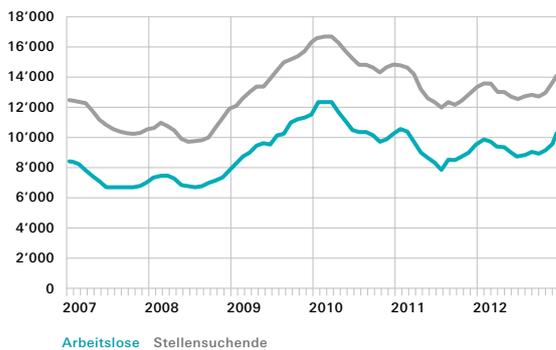
Meine Arbeit, die ich im 70-Prozent-Pensum erledige, kann ganz schön anstrengend sein. Das «Herum-Jetten», das mir solche Freude macht, hängt auch an. Als Ausgleich gehe ich ins Fitness, koche für meine Familie oder treffe mich mit Freundinnen. Ich lese sehr gern, und zwar alles querbeet, im Moment habe ich gerade «Empörung» von Phillip Roth fertig gelesen. Nähen ist ein weiteres Hobby von mir. Ich versuche immer wieder Jupes und Hosen zu nähen, manchmal mit mehr, manchmal mit weniger Erfolg.»

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

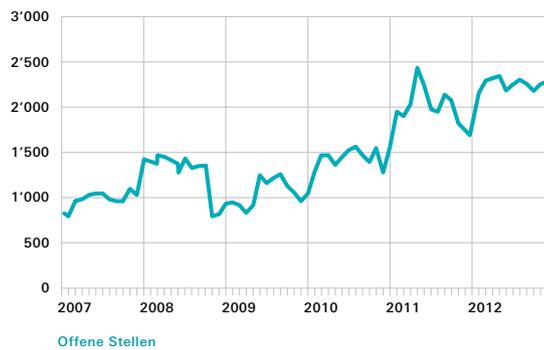
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Dezember 2012 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Oktober 2012 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

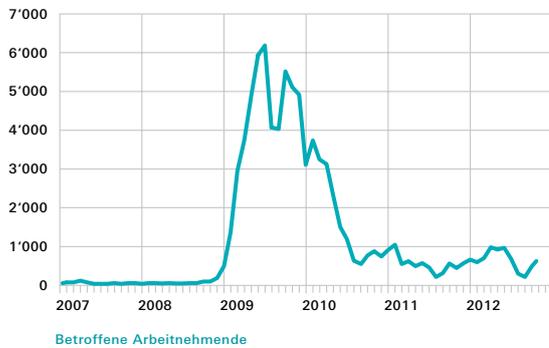
Arbeitslose im Kanton Aargau



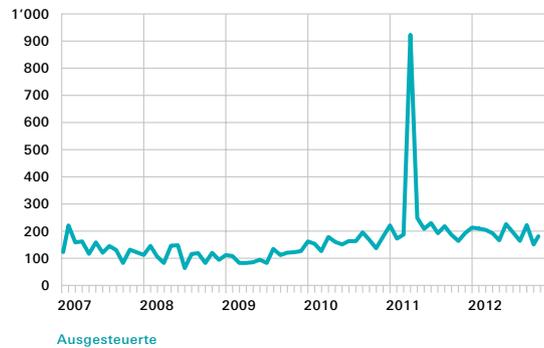
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2011 bei der Kurzarbeit und ab 2012 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind nur mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Oktober 2012 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Herausgeber

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

Copyright

© 2013 Kanton Aargau