



Gesund und gelassen arbeiten: Was es dazu braucht

- 04 «Friendly Work Space»: Alterszentrum Buechberg in Fislisbach
- 07 «Forum BGM»: Unterstützt Betriebe beim Gesundheitsmanagement
- 16 «Kooperation Arbeitsmarkt»: Neuer Weg in der Arbeitsintegration

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
30. Jahrgang

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Leiter: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Medien)
und Giovanni Pelloni (stv. Amtsleitung)

Produktion

Maria-Monika Ender (maria-monika.ender@ag.ch)
Tel. 062 835 17 05

Redaktionskommission

Sibylle Baumgartner (RAV Baden),
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Silvia Riner (RAV Suhr),
Urs Schmid (mobiles RAV),
Caroline Steinmann (Bereich LAM),
Roman Wanner (Amtsstelle ALV)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

Auflage: 2'700 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

© istockphoto

Bildnachweise

Seite 4/17/18: © AWA; Seite 6: © Forum BGM; Seite 8/9: © APG SGA; Seite 10/15: © istockphoto; Seite 12: ©
Stephanie Lauterburg; Seite 14: © PHOTOPRESS/Yoshiko Kusano

www.ag.ch/arbeitswelt

Editorial



Eine gesunde Belegschaft ist im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Nur physisch und psychisch gesunde Mitarbeitende erbringen nachhaltig gute Leistungen. Arbeitgebende können zwar keine umfassende Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden übernehmen, sie können aber dafür sorgen, dass diese den Betrieb am Abend genau so gesund verlassen, wie sie am Morgen gekommen sind.

Die Regelungen im Arbeitsgesetz geben hierzu den gesetzlichen Rahmen. Genauso wichtig sind aber betriebliche Vorkehrungen aller Art: von der Organisation über die Ausbildung bis zur täglichen Arbeit der Vorgesetzten mit ihren Teams.

Eine Herausforderung der Dienstleistungsgesellschaft sind mehr und mehr Risiken wie Stress, Mobbing, zu wenig Bewegung, Ergonomie, Betriebsklima oder Führungsverhalten, welche zu psychischen Problemen bis hin zu langfristigen Absenzen führen können. Lesen Sie in dieser Ausgabe der Arbeitswelt Aargau, wie diesen Risiken beizukommen ist.

Eine gute Lektüre wünscht Ihnen

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Gütesiegel «Friendly Work Space» für das Alterszentrum Buechberg

Gesunde Mitarbeitende = gesunder Betrieb

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zahlt sich aus: Im Alterszentrum Buechberg in Fislisbach gibt es seit der Einführung von BGM weniger Fluktuationen und Absenzen, dafür zufriedener Mitarbeitende und Bewohnende.



Sandra Pfister, Leiterin Administration, und Thomas Rohrer, Leiter Alterszentrum Buechberg: «Wir mussten unbedingt etwas unternehmen, da viele Mitarbeitende krank waren oder uns verliessen.»

Vieles lag im Argen, als Thomas Rohrer 2011 die Leitung des Alterszentrums Buechberg in Fislisbach übernahm. Die Personalfluktuationsrate war hoch, viele Mitarbeitende fehlten wegen Krankheit und die Bewohner beklagten sich beim neuen Leiter über die schlechte Stimmung und Betreuung. «Auch die Pflegenden waren unzufrieden, obwohl damals in der Pflege eigentlich sogar zu viele Leute im Einsatz waren», erinnert sich Thomas Rohrer. Auch die finanzielle Situation des Alterszentrums war alles andere als rosig.

Zeit zum Handeln

Es musste sich vieles ändern – und zwar schnell. Thomas Rohrer kannte das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» (BGM) von seiner alten Stelle her und ist ein begeisterter Anhänger davon. «Gesunde Mitarbeitende = gesundes Unternehmen = finanzieller Gewinn»; lautet sein Leitsatz. Deshalb begann er

mit externer Hilfe und interner Unterstützung systematisch ein BGM aufzubauen. Mittlerweile verfügt das Alterszentrum Buechberg über das Gütesiegel «Friendly Work Space», welches die Gesundheitsförderung Schweiz an Unternehmen vergibt, die sich umfassend für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden einsetzen und eine wertschätzende Unternehmenskultur pflegen.

Hoher Druck in der Pflege

Gerade in der Pflege sind der Druck und die Arbeitsbelastung gross, die auf den Mitarbeitenden lasten. Das Alterszentrum Buechberg ist da keine Ausnahme. «Wir achten jedoch darauf, genügend Mitarbeitende in der Pflege einzusetzen und das Beste mit den vorhandenen Mitteln zu erreichen», erklärt Thomas Rohrer. Die Schwanen-Apotheke in Baden bereitet zum Beispiel die Medikamente für die Bewohnerinnen und Bewohner vor, um die Pflegefach-

leute zu entlasten. Ausserdem müssen sie praktisch keine hauswirtschaftlichen Arbeiten übernehmen – wie etwa Betten machen oder Essen verteilen. So können sie sich voll auf ihr Kerngeschäft konzentrieren; auch ein längeres Schwätzchen hat Platz.

Am Anfang war die Skepsis

Zu Beginn waren die Mitarbeitenden dem BGM gegenüber skeptisch eingestellt. Auch Sandra Pfister, Bereichsleiterin Administration, fand es zuerst unnötig. «Ich fragte mich, ob BGM uns wirklich etwas bringen kann», sagt sie. Mittlerweile ist sie zu einer überzeugten Anhängerin von BGM geworden: «Unsere Mitarbeitenden schätzen es, dass wir uns für ihre Gesundheit einsetzen.» Alle drei Monate findet ein Gesundheitszirkel statt, in dem Führungskräfte und Mitarbeitende aus allen Bereichen vertreten sind. Sie tüfteln zusammen Ideen aus, schmieden Pläne und entwickeln Massnahmen, wie sie die Mitarbeitenden unterstützen können, gesund und motiviert zu arbeiten. BGM ist bei jeder Kadersitzung ein Traktandum, auch bei der jährlichen Kaderklausur. «Gesund führen» und «Umgang mit Suchterkrankungen» waren schon Workshop-Themen an Kadertagungen.

Vom Leitbild bis zum Apfel

Das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» wird im Alterszentrum auf allen Ebenen umgesetzt. Seine Ziele sind im Leitbild verankert. Dazu gehört, dass der Betrieb familienfreundlich funktioniert: Viele Mitarbeitende arbeiten Teilzeit, der bezahlte Mutterschaftsurlaub dauert 16 statt 14 Wochen, frischgebackene Mütter und Väter erhalten fünf Freitage zur Geburt ihrer Kinder, ein Teil der Krippenkosten wird bezahlt, es gibt Jahresarbeitszeit, faire und transparente Löhne, gratis Kaffee, Mineral, Brot und Früchte. Die Liste könnte noch lange weitergeführt werden und füllt ein ganzes A4-Merkblatt, das bei Vorstellungsgesprächen als Verkaufsargument dient. «Unsere attraktiven Arbeitsbedingungen helfen uns dabei, Fachkräfte zu gewinnen», ist Thomas Rohrer überzeugt.

Flexibel auf Bedürfnisse eingehen

Auch auf Belastungen der Mitarbeitenden versucht der Betrieb flexibel zu reagieren: «Wenn eine Person einmal für einen Monat zehn oder zwanzig Prozent weniger arbeiten will, weil sie gerade sehr viel loshat, schauen wir das gemeinsam an und können meist darauf eingehen», erklärt Sandra Pfister.

Gesund arbeiten

Seit das Alterszentrum Buechberg BGM eingeführt hat, wurden schon sehr viele Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden eingeführt. «Wir haben zum Beispiel Hebelifte installiert und die Treppen rutschfest gemacht», sagt Sandra Pfister. Die Mitarbeitenden in der Pflege haben in einem Kurs gelernt, wie sie den Bewohnern am besten aufhelfen und sie stützen können, ohne den Rücken falsch zu belasten. Am jährlichen Mitarbeitertag gibt es Weiterbildungen zu Themen wie «gewaltfreie Kommunikation» oder «Burnout-Prävention».

«Die Mitarbeitenden sollen sich ihren Aufgaben gewachsen fühlen.»

Jede Führungskraft ein Personalentwickler

Die Führungskräfte sind im Alterszentrum Buechberg nahe an den Mitarbeitenden, gemäss dem Motto «Wir schauen hin statt weg». «Sie sind geschult und wissen, wie sie mit Absenzen oder merkwürdigem Verhalten eines Mitarbeitenden umgehen sollen», sagt Sandra Pfister. Sie hätten die Aufgabe, in ihren Gesprächen mit den Mitarbeitenden auch immer wieder herauszufinden, wie es laufe, ob eine Über- oder Unterforderung und wo Entwicklungsbedarf bestehe. «Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeitenden den Aufgaben gewachsen fühlen und sich weiterentwickeln können», sagt Sandra Pfister. Deshalb werden Weiterbildungen sehr grosszügig gesprochen.

Und der Nutzen

Bei den Mitarbeitenden kommt das BMG gut an. Thomas Rohrer fasst nach sieben Jahren BGM zusammen: «Die Investition lohnt sich bei uns auf jeden Fall. Unsere Mitarbeitenden sind motivierter und gesünder, wir verzeichnen weniger Fehlzeiten und Fluktuationen.» Und auch auf die Bewohnerinnen und Bewohner hat sich die bessere Stimmung und Kultur ausgewirkt. «Ihre Rückmeldungen sind durchwegs positiv», sagt er. Anderen Unternehmen gibt er den Ratschlag: «Wenn BGM eingeführt wird, soll stetig daran gearbeitet werden. Am Anfang ganz viel zu machen und sich dann zurückzulehnen, bringt nichts.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Was BGM leistet

Vollzeitmitarbeitende verbringen rund 2'050 Stunden jährlich bei der Arbeit: viel Zeit für produktives und engagiertes Wirken. Wie können Betriebe es schaffen, dieses Potenzial zu erhalten und zu erweitern? Betriebliches Gesundheitsmanagement hilft dabei.

Lassen Sie sich kurz auf ein Gedankenexperiment ein. Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einer Firma. Ihre Aufgaben sind monoton, Sie sind kaum im Austausch mit anderen Mitarbeitenden. Der Zeitdruck ist enorm, komplizierte Prozesse verunmöglichen Ihnen effizientes Arbeiten. Nach getaner Arbeit fühlen Sie sich erschöpft, verspannt, ausgelaugt. Es scheint niemanden wirklich zu interessieren, was Sie tun und wofür Sie das machen. Sie leiden körperlich, emotional und seelisch, sind weder motiviert noch leistungswillig für Ihre «Büez». Ein Szenario, das sich so niemand wünscht.

Mitarbeitende fördern und wertschätzen

Drehen wir das Gedankenexperiment um, zeigt sich schnell, welche Faktoren Menschen für die gute Erfüllung ihrer Arbeit motivieren und letztlich leistungsfähig machen. Mitarbeitende wollen spüren, dass ihre Arbeit sinnvoll und wichtig ist. Sie wollen von ihren Vorgesetzten unterstützt werden und Wertschätzung erfahren, weder unter- noch überfordert werden. Nicht alle Mitarbeitenden bringen dieselben Fähigkeiten mit. Gerade deshalb ist gesunde Führung gefordert. Was ist das genau? Gesunde Führung nutzt die vielfältigen Potenziale im Betrieb für eine ausgewogene Verteilung der Arbeit. Den Mitarbeitenden soll Verantwortung übergeben werden. Dies spornt sie an und stärkt ihre Identifikation mit dem Betrieb. Dank guter und sorgsamer Betriebskultur können die Mitarbeitenden engagiert, gesund und leistungsfähig wirken.

Betriebliche Gesundheitsförderung vs. betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsförderung im Betrieb wird auf zwei verschiedenen Ebenen praktiziert. Zum einen unterstützt betriebliche Gesundheitsförderung Arbeitgeber darin, ihre Mitarbeitenden für die Herausforderungen am Arbeitsplatz fit zu machen. Massnahmen in die-



Jasmin Läderach, Geschäftsleiterin Forum BGM, an der diesjährigen BGM-Tagung zum Thema «Führung im Change-Prozess».

sem Bereich betreffen vor allem die individuelle Ebene. Dies können Massnahmen im Bereich Ernährung, Bewegung, Sucht oder Stressbewältigung sein.

Die Verhältnisse so gestalten, dass Mitarbeitende gesund bleiben und gern arbeiten.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM geht einen Schritt weiter. Es nimmt Einfluss auf sämtlichen Ebenen der Betriebsführung. Durch BGM werden die Verhältnisse in einem Betrieb optimiert. Als Beispiel seien gutes Betriebsklima, Partizipation von Mitarbeitenden oder wertschätzende Führung genannt. Solche Bemühungen zielen auf nachhaltige Bedingungen und auf langfristige Effizienz sowie auf gute Leistung der Mitarbeitenden ab.

Jasmin Läderach, Geschäftsleiterin Forum BGM

Expertenwissen für Unternehmen

Forum BGM berät Betriebe

Ganz im Sinne des Mottos «Gesundheit im Betrieb schafft gesunde Betriebe» können Sie für Ihren Betrieb vieles erwirken. Das Forum BGM steht Ihnen dabei unterstützend zur Seite. Geschäftsführerin Jasmin Läderach stellt es vor.

Der Verein Forum BGM ist in die kantonale Gesundheitsförderungsstrategie des Kantons Aargau eingebettet und mit dem Schwerpunktprogramm Betriebliche Gesundheitsförderung des Kantons verknüpft. Das Forum BGM setzt sich dafür ein, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Gemeinsames Ziel sind gesunde, engagierte und leistungsfähige Mitarbeitende in gesunden und produktiven Betrieben. Über 180 Betriebe aus dem Kanton Aargau, darunter viele KMUs, sind Mitglied des Forums.

Auf verschiedenen Wegen zum Ziel

Sämtliche Aargauer Betriebe und Organisationen können auf einfachstem Weg profitieren: Das Forum BGM informiert, berät und lädt ein. Zu den Dienstleistungen des Vereins gehören eine informative Webseite sowie ein Newsletter, der sechsmal im Jahr erscheint. Für einen individuellen Check-up bietet das Forum BGM ein kostenloses Standortgespräch an. Bei diesem Treffen wird erörtert, was den Betrieb beschäftigt, was gut läuft und wo Belastungen auftreten. Es wird gemeinsam analysiert, welche Schritte der Betrieb einleiten kann, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern.

BGM-Tagung

Zusätzlich organisiert das Forum BGM jährlich die kantonale BGM-Tagung, die aktuelle Themen im Bereich BGM anspricht. Wer dem Verein beiträgt, profitiert von weiteren Dienstleistungen und zeigt auch, dass dem Betrieb die Gesundheit und Motivation seiner Mitarbeitenden wichtig ist. Vereinsmitglieder erhalten einen kostenlosen BGM-Halbtag (siehe unten) und eine kostenlose Teilnahme an der jährlichen BGM-Tagung. Zudem stehen ihnen Beratung, Information und diverse Vergünstigungen im Bereich BGM zur Verfügung. Die jährlichen Mitgliederbeiträge sind abhängig von der Anzahl Mitarbeitenden im Betrieb und variieren zwischen CHF 20

und CHF 1'000 (siehe Kasten). Auch Privatpersonen und Dienstleister im Bereich BGM und Coaching können dem Verein als Fördermitglied beitreten.

Der BGM-Halbtag

Das Forum BGM stellt seinen Mitgliederbetrieben kostenlos vier Stunden Expertenwissen zur Verfügung. Mögliche Themen sind:

- Wertschätzender Umgang
- Gesunde Führung
- Umgang mit fehlenden Mitarbeitenden
- Umgang mit Stress, Belastung, Druck
- Gesunder Schlaf
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Bewegung und Ernährung
- Mentale Gesundheit, Achtsamkeit, Entspannung, Resilienz
- Umgang mit Schichtarbeit
- ...

Liegt Ihnen eine gute Betriebskultur und die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden am Herzen? Dann informieren Sie sich unter www.bgm-ag.ch oder nehmen Sie Kontakt mit uns auf (Jasmin.Laederach@arbeitsmedizin.ch).

Mitgliederbeiträge* pro Jahr

- bis zu 20 Mitarbeitende: CHF 20.-
- 21 bis 50 Mitarbeitende: CHF 50.-
- 51 bis 100 Mitarbeitende: CHF 100.-
- 101 bis 250 Mitarbeitende: CHF 250.-
- 251 bis 500 Mitarbeitende: CHF 500.-
- ab 500 Mitarbeitende: CHF 1'000.-
- Verbände, Verwaltungseinheiten: CHF 250.-
- Fördermitglieder (Privatpersonen): CHF 20.-

Wie die APGISGA das Betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzt

Handeln bevor etwas passiert

Die Plakatgesellschaft APGISGA ist eine Musterschülerin in Sachen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Jeder investierte Franken dafür lohne sich – davon sind die Verantwortlichen überzeugt.

«Die Kosten? Die Kosten sind kein Thema, schliesslich geht es um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden», sagt Christian Gotter, Leiter Logistik und Mitglied der Geschäftsleitung der APGISGA. Er reagiert fast ein wenig empört auf die Frage, wie teuer die Massnahmen zum Gesundheitsschutz den Betrieb zu stehen kämen. Es gäbe einen klaren gesetzlichen Auftrag. Keine Frage, dass man diesen Auftrag ernst nehme und bestmöglich umsetze. Gesunde Mitarbeitende, das wird im Gespräch schnell klar, haben hier oberste Priorität. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist denn auch ganz oben im Unternehmen angesiedelt.

298'000 Werbeflächen werden bewirtschaftet

Ein Grossteil der 500 Mitarbeitenden der APGISGA ist in der ganzen Schweiz unterwegs, um die neuesten Werbeplakate an Strassen, in Bahnhöfen, am Flughafen oder auf Plätzen anzubringen. 298'000 Werbeflächen gibt es in der ganzen Schweiz. «Jede einzelne haben wir von einem Sicherheitsexperten überprüfen lassen», erklärt Christian Gotter. Nicht immer ist die Arbeit für die Mitarbeitenden ungefährlich, schliesslich arbeiten sie auch nachts und in der Nähe von Strassen oder Geleisen. Wer neu im Betrieb anfängt, erhält deshalb die «APG-Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsbibel», wie sie intern liebevoll genannt wird. Sie umfasst 30 Seiten und hilft den Mitarbeitenden mit bebilderten Instruktionen, die Risiken und Gefahren bei der Arbeit richtig zu beurteilen und sicher zu bewältigen.

Gesund arbeiten auf allen Ebenen

Alexandre Zimmermann, Leiter Infrastruktur, ist für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der APGISGA zuständig. Er sagt: «Es steht in unserem Leitbild: Wir wollen sichere und gute Arbeitsplätze anbieten. Das BGM setzen wir auf allen



Alexandre Zimmermann, Leiter Infrastruktur und BGM: «Sicherheits- und Gesundheitsprävention im Betrieb gehen alle Mitarbeitenden an.»

Ebenen um – mit dem Ziel zu handeln, bevor etwas passiert.» Im Jahr werden zwei bis drei Themenbereiche intensiv besprochen und diverse Schulungen angeboten. Die APGISGA instruiert neue Mitarbeitende systematisch und überträgt Arbeiten mit besonderen Gefahren nur an erfahrene Mitarbeitende, die dafür ausgebildet wurden. «Zur Prävention der Gesundheitsgefahren gehört für uns auch, unseren Afficheuren – das sind die Mitarbeitenden, die Plakate aufhängen – an heissen Tagen Sonnencreme und Kappen mit auf ihre Tour zu geben», sagt Alexandre Zimmermann.

Sicherheit steht an erster Stelle

Alles Material wird periodisch überprüft, Leitern werden zum Beispiel alle drei Jahre kontrolliert. Die APGISGA engagiert dafür jeweils externe Sicherheitsingenieure. Es ist spürbar, dass der Betrieb die Mitarbeitenden so gut wie möglich vor Gefahren schützt. «Am wichtigsten ist aber immer noch der

gesunde Menschenverstand», ist Christian Gotter überzeugt. Alles könne nicht reglementiert werden, Begebenheiten könnten sich schnell ändern. Plötzlich steht an einer Plakatstelle ein Auto so nah, sodass der Afficheur das Plakat nur unter erhöhtem Risiko ankleben kann. «Dann ist es uns lieber, er hängt das Plakat nicht auf, statt sich in Gefahr zu begeben», erklärt BGM-Leiter Alexandre Zimmermann. Alle Mitarbeitenden sind digital ausgerüstet und können Probleme via Smartphone an das zentrale IT-System melden. Im Wochenmeeting haben sie Gelegenheit, sich mit ihrer Führungskraft auszutauschen. Sie können mitgestalten: In der Mitarbeiter-Ideenbox sind schon viele gute Vorschläge gelandet, die auch umgesetzt wurden. Zum Beispiel ein neues Fixiersystem für Plakate in den Skigebieten. Durch die neue Lösung kann Zeit gespart werden, da die Plakate besser befestigt sind und nicht mehr so häufig kontrolliert werden müssen.

Ruheräume und Gratiskaffee

«Manchmal finden langjährige Mitarbeitende neue Massnahmen zum Gesundheitsschutz überflüssig», sagt Christian Gotter. Schliesslich habe es vorher auch anders geklappt. Aber meist würden die Änderungen mit der Zeit gut akzeptiert. Die ergonomischen Arbeitsplätze, das Gratiswasser, der Gratiskaffee, das Gratisobst, die Ruheräume und die vergünstigten Angebote für Sport und Erholung: Niemand würde sie mehr missen wollen.

Die APGISGA trägt eine Verantwortung für möglichst sichere Arbeitsplätze.

Schöner Nebeneffekt – weniger Ausfälle

Das primäre Ziel des BGM der APGISGA sei es, dass die Mitarbeitenden sicher arbeiten können und gesund bleiben, so Logistikleiter Christian Gotter. Weniger Ausfälle seien ein schöner Nebeneffekt davon. Die Zahl sei seit der Intensivierung von BGM stabil geblieben. Im Branchenvergleich liegen die Ausfälle bei der APGISGA aber deutlich tiefer als im am ehesten vergleichbaren Baunebengewerbe.

Jeder Franken lohnt sich

«Nur ein gesunder Mitarbeiter ist ein leistungsfähiger Mitarbeiter», sagt Alexandre Zimmermann. So



Christian Gotter, Leiter Logistik und Mitglied der Unternehmensleitung: «Am wichtigsten ist beim Thema Sicherheit immer noch der gesunde Menschenverstand.»

Ihne sich jeder Franken, der in Schulungen oder sichere Arbeitskleider investiert wird, jede Tube Sonnencreme und jede Gratisorange. Gerade bei den Mitarbeitenden, die an Bahnhöfen in der Nacht für die Plakatierung zuständig sind, wird viel in die Sicherheitsausbildung investiert. «Wir tragen eine Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, schliesslich, sind das gefährliche Einsatzplätze», meint Alexandre Zimmermann.

Pläne für die Zukunft

Für die Zukunft haben Zimmermann und Gotter noch vieles vor. Sie wollen interne Kurse, Factsheets und Checklisten laufend aktualisieren sowie neue Dokumentationen und nützliche Anleitungen herausgeben. Tutorials in Filmform, knackig und kurz aufbereitet, sind geplant. Die Mitarbeitenden sollen kontinuierlich zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen geschult werden. Alle Unterlagen müssen immer auch auf Italienisch und Französisch übersetzt werden, da die APGISGA in allen drei Landesteilen tätig ist.

Zu schön um wahr zu sein?

Die APGISGA wirkt wie eine Musterschülerin in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Alles tönt fast ein wenig zu schön um wahr zu sein. Doch man nimmt Christian Gotter und Alexandre Zimmermann nach dem Gespräch ihr Engagement ab: Die Kosten stehen bei ihnen an zweiter Stelle.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit, AWA

Wie das Gesetz Pausen regelt

Komm, mach mal Pause!

Kurze Pausen während der Arbeit ermöglichen es Mitarbeitenden aufzutanken. Sie sorgen für Erholung und können sogar Burnout verhindern, sind sich Experten einig. Schon sehr kurze Unterbrechungen wirken sich positiv auf die Gesundheit aus.



Wer bei der Arbeit kein Tageslicht hat, muss für die Pausen einen Aufenthaltsraum mit Fenster benutzen können.

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes beinhaltet verschiedene Pausen. Für alle Arbeitnehmenden verpflichtend sind die unbezahlten arbeitsgesetzlichen Pausen (siehe Kasten). Zusätzlich zu den unbezahlten arbeitsgesetzlichen Pausen muss der Arbeitgeber Pausen gewähren, wenn es der Gesundheitsschutz unter bestimmten Arbeitsbedingungen erfordert. Hierzu zählen Arbeiten bei Kälte und Hitze oder Arbeiten ohne Tageslicht.

Arbeit bei Kälte

Kältarbeit beginnt für den Menschen bereits unterhalb einer Lufttemperatur von +15°C. Als wesentliche organisatorische Massnahme bei Kältarbeit zählt die Einhaltung der minimalen Erholungszeiten in thermisch behaglicher Umgebung (gilt als Arbeitszeit) sowie die Möglichkeit zum individuellen Bezug von Pausen. Während die Pausenvorgaben für Kältarbeit in der Wegleitung* sehr konkret und ausführlich be-

handelt werden, finden sich verhältnismässig wenig Regelungen zu Arbeiten bei Hitze.

Arbeit bei Hitze

Es wird unterschieden in Arbeiten im Freien während Hitzeperioden und in Arbeiten in Räumlichkeiten ohne Kühlungsmöglichkeiten während Hitzeperioden. In beiden Fällen stellt das SECO Hilfsmittel zur Bestimmung des Risikos und Festlegung entsprechender Schutzmassnahmen bereit. Eine Massnahme ist die Anpassung der Pausenzeiten. Je nach Risikobewertung sind zusätzliche Pausen von ein- bis zweimal pro Stunde von je 15 Minuten angezeigt. Die Hitzebelastung bei der Arbeit ist nicht allein von der Temperatur abhängig, sondern auch von der Strahlung (im Freien) bzw. Luftbewegung (in Räumen), der Luftfeuchtigkeit, der Bekleidung und vor allem von der Arbeitsintensität. Bei einer mittleren Arbeitsintensität zum Beispiel sind zusätzliche «Hitzeпаusen» ab

einer Lufttemperatur von 28°C im Freien oder 31°C im Gebäude vorzusehen.

Besonders schützenswerte Personen

Werdende und stillende Mütter stehen unter besonderem Schutz bei ihrer Arbeitstätigkeit. Für sie gelten zusätzliche Massnahmen – wie zum Beispiel Ruhe- und Stillpausen. Darüber hinaus sind gewisse Personen oder Personengruppen besonders empfindlich hinsichtlich der Hitze- oder Kälteproblematik (z.B. Ältere, Übergewichtige) oder Arbeitssituationen sind speziell kritisch (z.B. Arbeit in Schutzausrüstung, beschwerliche Arbeiten). Für diese Risikogruppen oder Arbeitsplatzsituationen muss ein Spezialist oder eine Spezialistin eine Analyse durchführen und weitere Schutzmassnahmen definieren.

Arbeit ohne Tageslicht oder Sicht ins Freie

«Lichtpausen» sind zusätzlich zu den gemäss Arbeitsgesetz obligatorischen Pausen sowohl am Vormittag wie am Nachmittag zu gewähren, wenn die kompensatorischen Massnahmen ungenügend sind. Sie sollen je 20 Minuten dauern und gelten als Arbeitszeit. Die Pausen sollen an einem Ort mit hohem Tageslichtanteil bzw. mit Sicht ins Freie verbracht werden können.

Kompensationen für fehlendes Tageslicht:

- Tageslichtähnliche Beleuchtung des Arbeitsplatzes
- Strikte Einhaltung arbeitshygienischer Richtwerte
- Ess- und Aufenthaltsräume mit Tageslicht für die unbezahlten Mittagspausen gemäss Arbeitsgesetz
- Arbeitsplatzrotation zu Plätzen mit hohem Tageslichtanteil

Kompensationen für fehlende Sicht ins Freie am Arbeitsplatz:

- Freilegen von verdeckten Aussenfenstern
- Helle Farben der Decken und Wände
- Ess- und Aufenthaltsräume mit Sicht ins Freie in den unbezahlten Mittagspausen gemäss Arbeitsgesetz
- Möglichkeit zum Aufsuchen eines Kontaktfensters oder kurze Gänge ins Freie
- Arbeitsplatzrotation zu Plätzen mit Sicht ins Freie

*Angaben zu den Pausen finden sich in der SECO-Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3).

Evelyn Ripke, stv. Leiterin Industrie- und Gewerbeaufsicht

Gesetzliche Grundlagen zu Arbeitszeit und Pausen

Im Arbeitsgesetz (ArG) stehen die Vorgaben zu Arbeitszeit und Pausen. Diese Vorgaben sind verbindlich für alle Arbeitgebenden.

Art. 9 Wöchentliche Höchst Arbeitszeit

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt:

- 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchst Arbeitszeit

durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Art. 15 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Psychosoziale Risiken: Betriebe müssen ihre Mitarbeitenden davor schützen

«Eine starke, sichtbare Führung ist wichtig»

Mobbing, Burnout, sexuelle Belästigung: Auf diese Themen legt das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten seit 2014 den Fokus. Stephanie Lauterburg, zuständig beim SECO, über Stress und Schutzmassnahmen.



Stephanie Lauterburg, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim SECO:
«Führungskräfte müssen hin- und nicht wegschauen.»

Arbeitswelt Aargau: Frau Lauterburg, das SECO und die Kantone sensibilisieren seit 2014 Betriebe über psychosoziale Risiken wie Stress. Was bringt es?

Stephanie Lauterburg: Es hat sich gezeigt, dass sich die Sensibilisierungsarbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Kantonen bewährt. Betriebe, die von der Arbeitsinspektion besucht wurden, haben sich im Vergleich zu nicht besuchten Betrieben positiv verändert im Umgang mit psychosozialen Risiken. Das haben wir untersucht.

Was genau haben sie unternommen?

Viele Betriebe haben erfreulicherweise Massnahmen eingeführt, zum Beispiel eine Betriebsordnung verfasst oder ein Konfliktlösungsverfahren festgelegt. Auch hat ihre Bereitschaft zugenommen, sich der Prävention psychosozialer Risiken anzunehmen, ebenso ihr Wissen zum Thema.

Wo braucht es noch mehr Aufklärung?

In vielen Köpfen ist die Meinung verankert: Psychosoziale Risiken haben ihren Ursprung in persönlichen Problemen von Mitarbeitenden. Dass die Arbeitssituation, zum Beispiel unklare Schnittstellen, eine Ursache für Probleme sein könnte, wird nicht in Betracht gezogen. Der Betrieb beschränkt sich dann häufig auf Unterstützungsmassnahmen; indem er die Mitarbeitenden etwa zum «Umgang mit Stress» schult oder eine Anlaufstelle schafft. Aus der wissenschaftlichen Literatur wissen wir jedoch, dass psychosoziale Risiken insbesondere durch verbesserte Arbeitsbedingungen minimiert werden können.

Weshalb sollen sich Betriebe um psychosoziale Risiken kümmern?

Es ist kein «sollen», es ist ein «müssen». Die Betriebe sind rechtlich dazu verpflichtet, ihren Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gesund arbeiten können. Es macht auch wirtschaftlich Sinn. Ist der Stress für den Einzelnen zu hoch, nimmt auch die Qualität der Arbeit ab und Unfälle nehmen zu. Dass dies kostet, ist selbsterklärend. Unternehmen tun also gut daran, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende bei der Arbeit nicht krank werden.

Was ist der beste Schutz gegen psychosoziale Risiken?

Es gibt nicht die eine Massnahme, die Wunder bewirkt – es sind verschiedene möglich. Die Massnahmen müssen aber auf die spezifische Situation im Unternehmen abgestimmt werden. Dafür ist es wichtig, kritische Aspekte der Arbeitssituation, welche die Mitarbeitenden belasten, zu ermitteln. Für eine wirksame Prävention psychosozialer Risiken braucht es daher engagierte Führungskräfte, denen das Wohlergehen ihrer Beschäftigten ein echtes Anliegen ist. Dies zeigt sich im Alltag durch ein offenes und

wertschätzendes Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden. Führungskräfte übernehmen eine Doppelrolle: Zum einen haben sie Vorbildfunktion und prägen so die Werte und Normen des Unternehmens mit. Zum anderen beeinflussen sie massgeblich das Betriebsklima, die Arbeitsgestaltung und die Organisation der Arbeitsabläufe. Indem sie Austauschgefässe schaffen, in welchen sich die Mitarbeitenden über anstehende Fragen und Anliegen in Bezug auf die Arbeit äussern können, erkennen Führungskräfte belastende Situationen frühzeitig. Ein anderer wichtiger Punkt: Eine gute Vernetzung der Führung, des HR und der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Ist es für Unternehmen schwieriger, psychosoziale Erkrankungen zu verhindern, als Mitarbeitende vor Arbeitsunfällen zu schützen?

Man sieht, ob jemand Schutzhandschuhe trägt wie vorgeschrieben. Aber man sieht nicht, ob bei einem Mitarbeitenden alles im Lot ist oder ob er wegen der Arbeit nicht mehr schlafen kann. Psychische Belastungsfaktoren sind nicht immer sichtbar und lassen sich nicht mit den gewohnten Methoden beschreiben. Sie können durch Beobachtungen und Befragungen ermittelt werden. Die Mitarbeitenden schützen kann man aber gleich gut. Je genauer die Belastungen erfasst und ihre Ursachen bekannt sind, desto besser können passende Massnahmen ergriffen werden, die eine nachhaltige Prävention sicherstellen. Die Massnahmen müssen auf die spezifische Situation im Unternehmen abgestimmt werden und sollen möglichst an der Quelle des Problems ansetzen.

Wann muss ich als Arbeitgeber unbedingt reagieren?

Wenn ein Mitarbeitender vermehrt fehlt, zu viele Überstunden hat, zu wenig Ferien bezieht oder bei ihm vermehrt Kundenreklamationen eingehen, muss ich hellhörig werden und im Gespräch erkunden, was der Grund dafür ist.

Was raten Sie kleinen Unternehmen, die vielleicht wenig Zeit und Geld für den Gesundheitsschutz haben?

Alle Führungskräfte sollten regelmässig mit ihren Mitarbeitenden darüber sprechen, was gut läuft und Freude macht, was belastet oder ärgert und wo Verbesserungsmöglichkeiten liegen. Auch Konflikte müssen offen angesprochen werden können, ohne

dass die Mitarbeitenden etwas zu befürchten haben – etwa schlecht beurteilt oder nicht befördert zu werden. Ein guter, offener und freundlicher Umgang miteinander ist das A und O.

Wo liegt die Verantwortung der Mitarbeitenden für ihre eigene psychische und auch physische Gesundheit?

Mitarbeitende sind selber dafür verantwortlich, wie sie sich ernähren und bewegen. Sie haben aber eine Mitwirkungspflicht in Sachen Gesundheitsschutz: Genau wie Mängel in der Schutzausrüstung sollen sie auch Mängel in der Arbeitsorganisation oder Zusammenarbeit ansprechen.

Die Mitarbeitenden sollen am Abend genauso gesund nach Hause gehen, wie sie am Morgen gekommen sind.

Was macht der ideale Arbeitgebende, um seine Mitarbeitenden vor psychosozialen Risiken zu schützen?

Er interessiert sich für die Arbeit seiner Angestellten, er spricht Probleme an und sucht gemeinsam mit ihnen nach Lösungen, so dass ihre Gesundheit erhalten bleibt. Alle Mitarbeitenden haben das Recht, am Abend genau so gesund heimzukehren, wie sie am Morgen zur Arbeit gekommen sind.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Stephanie Lauterburg ist Arbeitspsychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der eidgenössischen Arbeitsinspektion des SECO. Sie koordiniert den Vollzugsschwerpunkt «Psychosoziale Risiken». Die Kantonalen Arbeitsinspektoren beraten bei ihren Besuchen die Betriebe zu diesem Thema. Ziel ist, Unternehmen auch über «weiche» Themen zu sensibilisieren.

Viele hilfreiche Unterlagen finden Sie auf:
www.psyatwork.ch

Gesetzliche Bestimmungen

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern sowie um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört nebst der Lohnzahlungs- auch die Fürsorgepflicht. Diese beinhaltet den Schutz der Persönlichkeit (Art. 328 OR), sowie die Gewährung von Ferien (Art. 329a ff. OR) und Freizeit (Art. 329 OR). Die nachvertragliche Fürsorgepflicht betrifft das Arbeitszeugnis (Art. 330 OR), Referenzauskünfte sowie das Aushändigen von Unterlagen. Weitere Pflichten sind z.B. im Datenschutzgesetz geregelt; der Gleichbehandlungsgrundsatz (z.B. Lohngleichheit von Mann und Frau) ist im Gleichstellungsgesetz mit dem Diskriminierungsverbot geregelt, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Gesundheitsdaten dürfen grundsätzlich nicht in die Hände des Arbeitgebers gelangen.

Die Fürsorgepflicht betreffend Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist weitreichend: Physische wie psychische Gesundheit sind betroffen, ebenso wie die persönliche und berufliche Ehre. Darunter fallen auch sexuelle Belästigung und Mobbing. Weitere Bereiche sind das Ansehen der Arbeitnehmenden sowie die Respektierung der Privatsphäre im Betrieb, individuelle Freiheiten wie Meinungsäusserungsfreiheit oder die Freiheit der Gewerkschaftszugehörigkeit.

Betrachten wir hier vor allem den Schutz der Persönlichkeit. Art. 328 Absatz 2 OR regelt: «Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.» Die Arbeitnehmenden dürfen bei ihrer Arbeitstätigkeit nicht überfordert oder

überanstrengt werden. Zum Schutz vor Unfällen und anderen Gefahren sind sie zudem zu warnen und zu schützen. Dies ist in Art. 82 Absatz 1 UVG geregelt: «Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.» Damit der Arbeitgeber Gefahren frühzeitig erkennen und beseitigen kann, kann er offizielle Stellen wie die Suva, aber auch die eigenen Mitarbeitenden zur Unterstützung heranzuziehen. Arbeitnehmende ihrerseits sind gehalten, den Arbeitgeber durch Mitwirkung zu unterstützen: Sie müssen ihre persönliche Schutzausrüstung benützen und Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen. Arbeitnehmende haben indes ein weitreichendes Selbstbestimmungsrecht. So etwa ist ein Impfwang durch den Arbeitgeber nicht erlaubt. Die Überwachung und Kontrolle des Verhaltens der Mitarbeitenden, z.B. via Telefon, E-Mail oder durch Videoaufzeichnungen ist unzulässig, weil sie die Persönlichkeit verletzt und gegen Art. 26 Abs. 1 ArgV3 verstösst.

Sibylle Baumgartner, Personalberaterin RAV Baden



Der Schutz der Arbeitnehmenden ist die Pflicht des Arbeitgebers. Arbeitnehmende müssen mitwirken.

Kosten und Nutzen von Gesundheitsförderung

Rezept für gesunde Mitarbeitende

Von ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen bis zu Weiterbildungsmöglichkeiten: Wie Betriebe für gesunde Mitarbeitende sorgen.

Man nehme als wichtigste **Ingredienzen:**

- flache Hierarchien, kurze Kommunikationswege und einfache Organisationsstrukturen
- wertschätzendes Arbeitsklima
- gute Arbeitsorganisation
- klare Ziele, Zuständigkeiten und Schnittstellen
- Zeit für «störungsfreies Arbeiten»
- starke interne Kommunikation und Zusammenarbeit
- möglichst grossen Handlungsspielraum und Mitbestimmungsmöglichkeit für Mitarbeitende zu Fragen der Arbeitsgestaltung
- ausreichend Kurzpausen
- ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze
- Möglichkeiten zur Weiterbildung und -entwicklung im Beruf
- Einhalten der Gesetze zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz

Quelle: SECO-Broschüre «Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz»

Was Mitarbeitende beisteuern können:

- sich gesundheitsfördernd ernähren
- sich ausreichend bewegen
- einseitige Belastungen vermeiden
- lernen, mit Stress umzugehen, sich abzugrenzen und auf die seelische Gesundheit zu achten
- ausreichend Erholung und Pausen einlegen
- Eigenverantwortung bei der Arbeit wahrnehmen

Der Betrieb erhält:

- motivierte Mitarbeitende, die sich stärker mit dem Betrieb identifizieren
- leistungsfähige Mitarbeitende
- weniger Absenzen und damit Kostenersparnis
- ein besseres Image
- weniger Fluktuation und damit weniger Rekrutierungsaufwand



Was Mitarbeitende beisteuern können: Zum Beispiel auf gesunde Ernährung achten.

Was es den einzelnen Mitarbeitenden bringt:

- bessere Gesundheit
- weniger Arztbesuche
- weniger Belastungen
- eigene Leistungsfähigkeit bleibt erhalten oder nimmt gar zu
- Arbeitszufriedenheit nimmt zu
- Betriebsklima wird besser
- Arbeitsplatz und Arbeitsablauf kann mitgestaltet werden

Wo Kosten entstehen:

- Arbeitszeit von Führungskräften und Mitarbeitenden
- Budget für Massnahmen
- Weiterbildungsangebote
- Evaluierung (Management- und Mitarbeiterbefragung, Kosten-Nutzen-Analyse etc.)

Zusammengetragen von Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Der Kanton Aargau geht neue Wege in der Arbeitsmarktintegration

«Kooperation Arbeitsmarkt» startet bald

Unter dem neuen Namen «Kooperation Arbeitsmarkt» werden die Invalidenversicherung der SVA Aargau (SVA/IV) und das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) ab 1. April 2019 mit interessierten Gemeinden eine schweizweit einmalige Zusammenarbeit umsetzen.

Am 1. April 2019 beginnt eine neue Ära zwischen der SVA/IV, dem AWA und den Sozialdiensten der Gemeinden. Die drei sozialen Sicherungssysteme werden unter dem Namen «Kooperation Arbeitsmarkt» systematischer und intensiver zusammenarbeiten. Der Regierungsrat hat am 26. September aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Pilotbetrieb «Pforte Arbeitsmarkt» einer kantonsweiten Umsetzung zugestimmt. Das Ziel der «Kooperation Arbeitsmarkt»: Mehr stellensuchende Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren.

Kernkompetenzen wirksamer nutzen

Aufgaben im Bereich der Arbeitsintegration werden zwischen SVA/IV und den RAV umverteilt, um die Kernkompetenzen der beiden Organisationen wirksamer zu nutzen. Dadurch können insbesondere Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen besser in den Arbeitsmarkt integriert und Doppelspurigkeiten verhindert werden. Zudem haben Gemeinden neu die Möglichkeit, die RAV mit der Arbeitsintegration von Sozialhilfebeziehenden zu beauftragen. Dazu stehen ihnen bei den RAV zusätzliche Angebote zur Verfügung.

So weit wie möglich

Der Kanton Aargau geht damit in der interinstitutionellen Zusammenarbeit neue Wege, die weit über die vom Gesetzgeber vorgesehene Zusammenarbeit hinausgehen. So haben Arbeitgebende mit den Arbeitgeberberatern der RAV nur eine Ansprechper-

son für beide Versicherungen. Diese ist erste Anlaufstelle z.B. bei der Besetzung von offenen Stellen oder bei Fragen zu Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Schwierigkeiten. Stellensuchende, die gleichzeitig bei einem RAV und der IV für Arbeitsmarktintegration angemeldet sind, werden in Zukunft während dem Integrationsprozess durch eine spezialisierte Fachperson der SVA betreut, welche IV- und ALV-Leistungen koordiniert und zuspricht. Räumlich bleiben RAV und SVA/IV getrennt, einzelne Mitarbeitende der IV werden zeitweise auch in den RAV arbeiten.

Der erhoffte Nutzen

Die Ziele der neuen Zusammenarbeit:

- Die Chancen der (Re-)Integration und des Arbeitsplatzerhalts erhöhen; durch intensivere Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Menschen und durch Beratung der Arbeitgebenden aus einer Hand
- Den Fokus auf die betroffenen Menschen anstatt auf institutionelle Grenzen legen; gegenseitig Wissen, Erfahrung und Kompetenzen nutzen und teilen
- Die eingesetzten Mittel und Ressourcen wirkungsvoller einsetzen

Die «Pforte Arbeitsmarkt» wird zum RAV Menziken

Die «Kooperation Arbeitsmarkt» geht aus der «Pforte Arbeitsmarkt» hervor; einem schweizweit einzigartigen Pilotprojekt, bei dem SVA/IV, AWA und Sozialdienste von zehn Gemeinden im Bezirk Kulm seit 2012 unter einem Dach in Menziken zusammenarbeiten. Ab 1. April 2019 wird aus der «Pforte Arbeitsmarkt» das siebte Aargauer RAV: das RAV Menziken. Die «Kooperation Arbeitsmarkt» wird im RAV Menziken per 1. April 2019 umgesetzt. Die Umstellung in den weiteren sechs Aargauer RAV wird im Laufe des Jahres 2019 erfolgen.

Thomas Buchmann, Leiter AWA, und Peter Eberhard, Leiter IV

Kooperation
Arbeitsmarkt

Die Sozialfirma Trinamo bietet Einsatzplätze in verschiedenen Arbeitsbereichen an

«Ich habe viele Vorurteile abgebaut»

Ein Tag im Leben von Martin Merkli, Programm-Teilnehmer Betriebsunterhalt

«Mein Arbeitstag fängt um 7.45 Uhr an. Seit über drei Monaten arbeite ich hier im Trinamo in Aarau, in einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung, zuerst im Putzdienst, jetzt im Bereich Betriebsunterhalt. Als mein RAV-Personalberater mich hierher ‚verdonnerte‘, war ich erst voller Widerstände und Vorurteile. Ich fand, dass ich nicht hierher passe und das Programm nicht nötig habe. Ehrlich gesagt habe ich über die Arbeit hier gelächelt und sie nicht ernst genommen.

Nun habe ich sogar freiwillig verlängert. Es tut mir gut, einen fixen Tagesablauf und eine Beschäftigung zu haben. Ich lerne viel Neues, von den anderen Teilnehmenden, aber auch von den Vorgesetzten. Meine Vorurteile habe ich revidiert. Nur weil jemand Sozialhilfe bezieht, heisst das nicht, dass die Person nichts kann. Jeder hier hat spezielles Wissen und spezielle Fähigkeiten. Manchmal denke ich, wenn ich schon Mühe habe, eine Stelle zu finden, wie soll es dann ein Sozialhilfebezüger oder ein Flüchtling schaffen.

«Ein Job-Coach unterstützt mich auf der Stellensuche.»

Unser Tag ist gut strukturiert mit genügend Pausen. Im Moment machen wir viele Umbauten, weil einer meiner Kollegen Maurer ist. Dieses Wissen nutzt unser Chef und wir renovieren Wände und Decken, die es schon länger nötig haben. Die Arbeit im Betriebsunterhalt gefällt mir, da sie sehr abwechslungsreich ist. An zwei Halbtagen pro Woche kann ich Bewerbungen schreiben. Ein externer Coach unterstützt mich bei der Stellensuche – das schätze ich sehr. Er setzt sich für mich ein, macht mir Vorschläge, bringt neue Ideen und greift auch mal zum Hörer, um bei einer Stelle nachzufassen. Aber oft bekomme ich nicht mal anständige Absagen auf meine Bewerbungen.

Zwanzig Jahre habe ich Schicht gearbeitet bei der SBB, als Rangierlokführer, Rangierarbeiter und



Martin Merkli, Teilnehmer im Trinamo: «Ich lerne hier viel Neues dazu, das ich auf jeden Fall in Zukunft in irgendeiner Form nutzen kann.»

Bahnpolizeibeamter. Danach war ich drei Jahre lang selbstständig mit meiner Frau: Wir hatten einen florierenden Online-Nagelvertriebs-Shop, bis die Nationalbank den Euro-Mindestkurs aufhob. Ab dann hat sich unser monatlicher Umsatz auf einen Schlag halbiert, da alle Nagelinstitute nur noch in Deutschland bestellt haben. Wir mussten schweren Herzens aufhören.

Was ich in Zukunft machen möchte? Schicht möchte ich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten. Ich suche eine Stelle in der Hauswartung und wäre bereit, eine Ausbildung nachzuholen. Hier im Trinamo habe ich auch gemerkt, dass mir das Soziale liegt und mir ist bewusst geworden, wie wertvoll ein fairer, freundlicher Umgang untereinander ist – so wie er hier gepflegt wird. Man geht auf uns ein, alle sind wertschätzend und motivierend. Es wäre perfekt, wenn das bei meiner nächsten Stelle genauso wäre. Zum Ausgleich in dieser schwierigen Zeit ist der Sport sehr wertvoll für mich. Ich jogge, mache Kraftsport und gehe wandern. Das hilft mir und hebert mich auf.»

Stellenmeldepflicht als Chance

Einige schöne Vermittlungserfolge

Isabelle Wyss, Leiterin Arbeitsmarktliche Integration, gibt im Interview Auskunft über die Erfahrungen der RAV mit der Stellenmeldepflicht. Vieles läuft schon gut, anderes muss noch optimiert werden.

Arbeitswelt Aargau: Isabelle Wyss, seit Juli gilt die Stellenmeldepflicht für Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote ab acht Prozent. Was haben die RAV bisher für Erfahrungen gemacht?

Isabelle Wyss: Wie erwartet, bedeutet die Stellenmeldepflicht für uns eine grosse Mehrbelastung. Aber unsere Stellenkoordination und Arbeitgeberberatung gehen die Aufgabe mit dem nötigen Pragmatismus an. Ziel ist es, für die Arbeitgebenden bestmögliche Resultate zu erzielen, innert der definierten Frist.

Sind die RAV für die neue Aufgabe gut gerüstet?

Im Kanton Aargau profitieren wir davon, dass wir seit mehr als fünf Jahren spezialisierte Stellenkoordinatorinnen und -koordinatoren haben, die geeignete Stellensuchende für ausgeschriebene Jobs finden. Wir können auf etablierte und solide Prozesse zurückgreifen, die wir nur punktuell anpassen mussten.

Was klappt in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden gut, wo hapert es noch?

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden funktioniert grösstenteils gut. Wir konnten auch schon einige Erfolge in der Vermittlung verzeichnen, was natürlich motiviert. Wir stellen aber auch fest, dass einige Arbeitgebende mit dieser Umsetzung hadern und es uns spüren lassen. Dafür haben wir Verständnis. Hier hilft nur die Aufklärung, dass die RAV nicht Urheber der Meldepflicht sind, wir aber Hand bieten zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

Wie viele Stellenangebote mehr gibt es für Arbeitslose als Folge der Meldepflicht?

Wir verzeichnen ca. 90 Prozent mehr Stellenmeldungen.

Verschiedene Arbeitgeberverbände – etwa die Baubranche, die Gastrobranche und die Hotellerie – bezeichnen die verwendeten Berufsbezeichnungen



Isabelle Wyss: «Wir wollen die besten Resultate für Arbeitgebende.»

als nicht praktikabel und überholt.

Grundlage der Berufsbezeichnungen ist die SBN 2000 (Schweizerische Berufsnomenklatur) des Bundesamts für Statistik (BFS). Wir können die Kritik nachvollziehen, wir kämpfen ja mit den gleichen Problemen beim Erfassen der Stellen. Der heutige Arbeitsmarkt ist bezüglich Schaffung neuer Berufsbezeichnungen schnelllebig und kreativ geworden. Hier ständig à jour zu sein und allen gerecht zu werden, ist eine Sisyphusarbeit für das BFS. Zurzeit ist das BFS aber intensiv an der Überarbeitung der SBN.

Wie tauglich ist die Stellenmeldepflicht?

Über Sinn und Zweck der Meldepflicht wurde hinlänglich debattiert. Wir haben uns von Beginn weg das Ziel gesetzt, sie als Chance zu sehen, um gezielt Stellensuchende und Arbeitgebende zusammenzubringen und mit mehr Arbeitgebenden in Kontakt zu treten. Dass wir schon viele Erfolge verbuchen konnten, stimmt uns positiv. Begrüssenswert sind all die Neuerungen, die das SECO infolge der Stellenmeldepflicht umgesetzt hat. Ob die Meldepflicht die Zuwanderung reduziert, kann heute noch niemand beurteilen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Was Unternehmen erwarten können

Dienstleistungen des AWA

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit unterstützt Unternehmen beim Besetzen neuer Stellen, bei Kurzarbeit oder bei Massenentlassungen.

Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank auf www.arbeit.swiss schalten
- Die RAV vermitteln bei Bedarf passende Mitarbeitende
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Antragsformularen

Einarbeitungszuschüsse

Stellt ein Betrieb eine Person ein, die eine etwas längere Einarbeitungszeit braucht, kann er Einarbeitungszuschüsse beantragen. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt während der Einarbeitung einen Teil der Lohnkosten.

Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

Praktika

Durch Praktika können junge Lehr- und Studienabgänger und -abgängerinnen ohne Stelle wichtige praktische Erfahrung im Beruf sammeln. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt den grössten Teil der Lohnkosten.

Unterstützung bei Stellenabbau

Das Mobile RAV steht Arbeitgebenden zur Seite, die Mitarbeitende entlassen müssen. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten beraten vor Ort und unterstützen und informieren die Entlassenen. Das Mobile RAV richtet bei Bedarf auch ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum ein.

Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn ein Unternehmen die normale Arbeitszeit um mindestens zehn Prozent kürzen muss, kann es Kurzarbeitsentschädigung verlangen. Wird der Antrag genehmigt, übernimmt die Arbeitslosenkasse 80 Prozent des Verdienstaufschlags. So sollen Massenentlassungen verhindert werden.

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

www.ag.ch/awa

Herausgeber

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

Copyright

© 2018 Kanton Aargau