

Arbeitswelt Aargau



Motivation Was uns antreibt

- 04 «Intrinsische Motivation ist unstillbar»
- 10 Zum Glück ist Montagmorgen
- 16 Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration eines Flüchtlings

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
33. Jahrgang

Herausgeber

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

Redaktionsleitung

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

Produktion

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

Redaktionskommission

Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Melanie Kohler (RAV Brugg),
Silvia Riner (RAV Suhr),
Caroline Steinmann (Bereich LAM),
Udo Stradinger (RAV Brugg),
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: © Maja Storch; Seite 6: © istockphoto; Seite 7: © Adrian Stern; © Silvia Riner (Monika Winistörfer); © Silvia Riner (Manuela Perrone); © Susanne Sismanis; Seite 8: © AWA; © Flurina Hofmann; © Silvia Riner (Nina Terbrüggen); © Sybille Zimmermann, Seite 9: © Silvia Riner (Andrea Walther); © Silvia Riner (Mila); © Patrick Rämatter; Seite 10: © Christian Roth; Seite 12: © Anita Guthauser; Seite 13: © Brigitte Hanselmann; Seite 14: © Melanie Kohler ; Seite 15: © Kanton Aargau; Seite 16: © Kooperation Arbeitsmarkt; Seite 17: © Hans-Peter Wernli; Seite 18: © istockphoto

www.ag.ch/arbeitswelt

Editorial



Wann sind wir motiviert? Es gibt sicher viele Gründe. Bei der Arbeit geht es vor allem darum, dass wir etwas gerne tun. Dies ist dann der Fall, wenn wir es gut können, einen Sinn darin erkennen und auch entsprechende Anerkennung erhalten, wenn es gut gelungen ist. Das gibt uns Zufriedenheit und bestärkt uns, es noch besser zu machen. Verantwortlich dafür sind vor allem wir selbst, aber auch unsere Vorgesetzten, die uns mit ihrer Beurteilung und Unterstützung helfen, bei unserer Arbeit laufend besser zu werden.

Ich freue mich, dass wir Ihnen in dieser Ausgabe ein paar Gedankenanstöße zum Thema Motivation geben können, etwa wie man es schafft, dass Lernende am Montagmorgen gern zur Arbeit kommen. Lesen Sie ausserdem, wie der syrische Flüchtling Shaher Fawaz dank der Kooperation Arbeitsmarkt eine Stelle gefunden hat und wie Jobcoaches Stellensuchende auf ihrem Weg zurück in die Arbeitswelt unterstützen.

Eine gute Lektüre wünscht Ihnen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann', written in a cursive style.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Was uns motiviert

«Intrinsische Motivation ist unstillbar»

Maja Storch, Psychoanalytikerin und wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), über den kleinen Fabian und das Klavierspiel, nutzlosen Motivationslang und die Wichtigkeit des Unbewussten.



Maja Storch, Psychoanalytikerin: «Wir Menschen müssen nicht immer motiviert sein oder motiviert werden. Jeder Mensch muss viele Dinge erledigen, auf die er keine Lust hat, dann heisst es Durchbeissen und bestimmte Dinge akzeptieren.

Arbeitswelt Aargau: Frau Storch, was bedeutet Motivation genau?

Motivation heisst sich bewegen, etwas mit Antrieb tun. Das Interessante bei der Motivation ist die intrinsische Motivation, also die Motivation von innen. Warum engagiert sich jemand ehrenamtlich im Kirchenchor ohne Ruhm, Ehre und Bezahlung? Weil es der Person wichtig ist, weil sie sich für eine Sache engagieren will ohne Belohnung. Bei der extrinsischen Motivation, der Motivation von aussen, erhält man eine Mohrrübe vors Gesicht gestreckt, als Belohnung bei Erreichen eines Zieles, zum Beispiel einen Bonus. Das funktioniert zwar, ist die Mohrrübe aber weg, ist auch die Motivation dahin.

Weshalb ist Motivation so wichtig in unserem Leben?

Die intrinsische Motivation, also die Motivation von innen, macht gesund und bringt Lebensfreude.

Wenn jemand eine Tätigkeit ausübt, die er gerne macht, dann ist er mit guter Laune dabei und auch leistungsfähiger. Mir hat mal ein Vorgesetzter von Mercedes erzählt, dass er seine Mitarbeiter der Autotuning-Abteilung gar nicht von der Arbeit wegbringt, die wollen auch am Wochenende arbeiten, weil ihre Leidenschaft für ihr Tun so gross ist (lacht). Er muss sie zwingen nachhause zu gehen.

«Diese Mitarbeitenden wollen sogar am Wochenende arbeiten, weil die Leidenschaft für ihr Tun so gross ist.»

Die Motivation von innen wird positiver gewertet als die extrinsische Motivation von aussen. Weshalb?

Extrinsische Motivation wirkt nur kurzfristig, Bonuszahlungen zum Beispiel funktionieren als Anreiz, das Hirn gewöhnt sich daran. Der Anreiz muss immer grösser werden, mehr Bonus, ein grösserer Dienstwagen, mehr Lohn. Ohne Belohnung schwindet auch die Motivation.

Ist die intrinsische Motivation einfach gegeben?

Ja, und das Gute daran ist, dass sie unstillbar ist. Wenn sich das Interesse verlagert und die intrinsische Motivation für eine Tätigkeit abnimmt, muss man sich etwas Neues suchen, das einen erfüllt.

Warum sind Emotionen so wichtig für die Motivation?

Weil starke Gefühle uns sagen, was wir wollen. Wenn ich jemanden frage: «Hast du Lust aufs Kino?» Und die Person sagt: «Können wir schon machen.» Dann ist das lauwarm. Aber die Person könnte auch sagen: «Wow, Hammeridee, das machen wir.» Die Emotionen bringen uns in Bewegung.

Wie kann man andere motivieren – etwa als Führungskraft oder als Eltern?

Das ist die grosse Frage. Nehmen wir als Beispiel den kleinen Fabian, der im Klavierunterricht Czerny-Etüden spielen soll. Fabian übt aber nie. Die Klavierlehrerin meldet sich bei den Eltern und erklärt, dass Fabian üben müsse, sonst brächten die Klavierstunden nichts. Nun stressen die Eltern Fabian: «Jetzt übe mal!». Es gibt verschiedene Möglichkeiten, weshalb Fabian nicht motiviert ist, Czerny zu üben. Vielleicht möchte Fabian überhaupt nicht Klavier spielen, er möchte lieber im Wald Mountainbike fahren. Aber die Eltern haben irgendwo gelesen, dass Kinder ein Musikinstrument spielen müssen, weil das gut für ihre Entwicklung sei. Dann müsste man sagen, okay, lasst doch den lieben Fabian in Ruhe und lasst ihn Mountainbike fahren im Wald. Es könnte aber auch sein, dass ihm die Musik von Czerny nicht gefällt und er total motiviert wäre, Harry-Potter-Filmmusik auf dem Klavier zu spielen. Motivation hat also viele verschiedene Facetten.

Können und sollen Führungskräfte ihre Mitarbeitenden überhaupt motivieren?

Über extrinsische Motivation kann man natürlich mehr Anreize und mehr Bonus geben, aber nachhaltig ist das nicht. An meinen Seminaren sage

ich den Führungskräften jeweils: «Es ist schon viel gewonnen, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeitenden nicht demotivieren.» Wenn die Mitarbeitenden in einem guten wertschätzenden Klima arbeiten können, dann werden sie auch eine bessere Leistung erbringen als in einem Betrieb, wo sie keine Mitsprache haben oder sich gar als Arbeitssklaven fühlen. Die Unternehmen wollen ja Mitarbeitende, die mindestens halbwegs freudig zur Arbeit kommen und sich einbringen und mitdenken. Mitarbeitende zu motivieren ist eine hohe Kunst, irgendwelche Motivationstrainer zu engagieren, die in ihrem Motivationslang von «Passion und Performance» und weiss ich was sprechen macht keinen Sinn. Die machen sich nur lächerlich. Es braucht Feingefühl, Vertrauen, Ehrlichkeit und Wertschätzung von Seiten der Führungskraft. Wenn die Mitarbeitenden das spüren, fühlen sie sich wohl und geben ihr Bestes. Die Mehrheit will sich einbringen und einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen. Wenn eine Führungskraft dann noch das Potenzial in den Mitarbeitenden sieht und sie entsprechend einsetzt und fördert, umso besser. Aber nicht zu demotivieren und ein gutes Arbeitsklima zu schaffen, ist oft schon ausreichend.

«Es ist schon viel gewonnen, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeitenden nicht demotivieren.»

Immer motiviert sein kann man ja sowieso nicht?

Nein natürlich nicht, wir Menschen müssen nicht immer motiviert sein oder motiviert werden. Jeder Mensch muss viele Dinge erledigen, auf die er keinen Bock hat, dann heisst es Durchbeissen, bestimmte Dinge akzeptieren. Es muss nicht überall Zuckerguss draufhaben, damit man etwas macht.

Wie funktioniert das Zürcher Ressourcen Modell, das Sie mitentwickelt haben?

Ich mache gern ein Beispiel: Ein Vorgesetzter kann nicht delegieren. Er demotiviert damit seine Mitarbeitenden. Er kommt zu uns in die Beratung und will sein Verhalten ändern. Nun kann er alleine mit diesem Wissen sein Verhalten nicht ändern. Es braucht eine andere Haltung von ihm, eine andere



Mitarbeitende zu motivieren ist gemäss Maja Storch eine hohe Kunst. Dazu braucht es Vertrauen, Ehrlichkeit und Wertschätzung.

Einstellung, und die kann nur mit dem Unbewussten erreicht werden. Wir arbeiten in diesen unbewussten Bereichen mit sogenannten «Motto-Zielen». Der Vorgesetzte muss lernen loszulassen und seinen Mitarbeitenden zu vertrauen, aber er sitzt oft wie auf Nadeln und hat negative Gefühle, wenn er nicht mehr nachfragt, nicht mehr kontrolliert. Sein Thema ist loslassen und da arbeiten wir mit Bildern. Ein mögliches Motto für ihn: «Mit Löwenwürde beobachte ich mein Rudel.» Wenn diese Person nun gestresst ist und ein E-Mail zur Kontrolle schreiben will, dann sagt sie sich: «Ich vertraue auf mein Rudel.» So ändert sich gleich die Gefühlswelt und die Stimmung. Viele Studien zeigen, dass das funktioniert. Nur mit dem Wissen alleine kommt man nicht an die unbewusste Ebene ran. Auf unserer Webseite haben wir ein Tool, mit dem man gratis arbeiten und das trainieren kann (siehe Kasten).

«Nur mit dem Wissen alleine kann man sein Verhalten nicht ändern.»

Wie kann ich mich für eine Aufgabe motivieren, auf die ich grad absolut keine Lust habe?

Die muss man einfach nur machen. Ich muss nicht

alles mit Freude machen. Da muss man durch. Und nachher fühlt man sich ja auch gut, weil man die ungeliebte Arbeit erledigt hat. Klar, ich kann mir gewisse Arbeiten auch angenehmer machen, zum Beispiel beim Putzen beflügelnde Musik hören oder die Quittungen für die Steuern beim Netflix schauen sortieren.

«Ich muss nicht alles mit Freude machen.»

Machen Sie das auch so?

Ja, natürlich – erlaubt ist alles, was das Leben angenehmer macht (lacht).

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Maja Storch ist Psychoanalytikerin und Erfinderin. Sie liebt es, neue Dinge zu denken und ihre Gedanken in die Praxis umzusetzen. Ihr macht es besonders Spass, auch komplizierte Sachverhalte in einer Sprache zu vermitteln, die von vielen Menschen verstanden wird. Dies tut sie in ihren Vorträgen, Workshops und Seminaren, in der Psychotherapie, in der Supervision und im Coaching.

Darüber hinaus ist die Buchautorin auch Inhaberin und wissenschaftliche Leiterin des Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ) und Miterfinderin des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM®). Das ISMZ ist spezialisiert auf die Arbeit mit dem Unbewussten.

Auf der Webseite findet sich ein kostenloses Tool, mit dessen Hilfe eine neue Haltung zu einem bestimmten Thema (z.B. Erledigen von unangenehmen Pflichten) trainiert werden kann.

www.ismz.ch/zrm-online-tool/

Was bei fehlender Motivation hilft

Gring abe und seckle

Silvia Riner, Mitarbeiterin im RAV Suhr, hat ganz unterschiedliche Menschen mit verschiedensten Berufen nach ihrem Rezept gefragt, wie sie sich für unangenehme Aufgaben motivieren.



«Ich motiviere mich jeweils mit der Aussicht darauf, mich nach getaner Arbeit wieder vollständig den Arbeiten widmen zu können, die mir wirklich Spass machen.»

Adrian Stern, Musiker und Songwriter



«Als positiv denkender Mensch betrachte ich es als mein Glück, mich praktisch nie pushen zu müssen, um zu neuer Motivation zu gelangen. Als Floristin darf ich immer wieder schöne Werke oder Projekte mit Blumen gestalten. Damit verbreite ich Freude bei meiner Kundschaft, spende hie und da auch Trost mit Blumenarrangements zu Trauerfeierlichkeiten. Ich sehe mich dabei als Motivatorin in Beruf sowie im Privatleben.»

Manuela Perrone, Floristin und Geschäftsführerin



«Damit ich meine Motivation in der Balance halten kann, braucht es als Pflegefachfrau in der Spitex Wertschätzung, gegenseitigen Respekt für mein Gegenüber, eine gute Psychohygiene und immer ein Quäntchen Humor. Egal ob meine Klienten und Klientinnen mitten im Leben stehen oder dem Tod ins Auge blicken. Diese Puzzleteile betrachte ich als wichtigen Bestandteil für meine Motivation in Beruf und Alltag.»

Monika Winistörför, Pflegefachfrau Spitex



«Für viele Aufgaben ist man motiviert, weil man sie gerne macht. Aufgaben, die man nicht gern erledigt, kann man unterteilen in Aufgaben, die man für sinnerfüllt oder sinnlos hält. Der Sinn oder der Nutzen ist der grösste Motivator. Wenn etwas für einen persönlich ohne Nutzen ist, kann es aber sehr wohl für jemanden anders oder für eine Zielerreichung von grossem Nutzen sein. Trifft das alles nicht zu, sollte man es sein lassen.»

Thomas Buchmann, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit



«Ich muss keine zusätzlichen Anstrengungen leisten, um mich zu motivieren. Unangenehme Aufgaben setze ich auf meiner Pendenzenliste an die erste Position, um sie sofort zu erledigen. Danach bleibt mir mehr Musse, mich den angenehmen Aufgaben zu widmen.»

Nina Terbrüggen, Schülerin



«Ich stelle mir vor, wie erleichtert ich bin, wenn ich unangenehme Aufgaben erfolgreich beenden kann. Zudem hilft es mir, diese am Morgen zu erledigen, idealerweise nach einer Jogging-Runde in der Natur. Dann fühle ich mich motiviert und die Aufgabe spielt keine so grosse Rolle mehr.»

Flurina Hoffmann, Leiterin Kommunikation, SYNA - die Gewerkschaft



«Mein Rezept, um mich für eine ungeliebte Aufgabe zu motivieren beginnt mit tiefen Atemzügen. Einatmen. Ausatmen. Insgesamt drei Mal. Danach bin ich bereit, mich der Herausforderung zu stellen. Im ersten Moment fühlt es sich an wie ein vorbereiteter Sprung ins kalte Wasser. Und meistens gar nicht so schlimm.»

Sybille Zimmermann, Detailhandelsangestellte



«Ich versuche, die unangenehmen Dinge so schnell wie möglich abzu-
arbeiten. Würde ich mich davor drücken, darüber aufregen oder ärgern,
verbrate ich nur unnötige Energie.»

Susanne Sismanis, Personalberaterin



«Ich versuche positiv zu bleiben und diese unangenehmen Situationen
als Chance zu betrachten. Mit dem Ziel, diese Aufgaben so schnell wie
möglich zu erledigen. Und das Gefühl etwas Unangenehmes abschlies-
sen zu können, hinterlässt eine Erleichterung.»

Andrea Walther, Physiotherapeutin



«Als Schwinger muss ich mich regelmässig fit halten, an meiner Aus-
dauer arbeiten. Zur Saisonvorbereitung brauche ich etwas mehr Ansporn
und Überwindung, um zwei bis drei Mal pro Woche aufs Velo zu stei-
gen. Nach einer kurzen Anlaufphase bereitet es mir keine Mühe mehr
und macht sehr viel Spass. Und es bringt mich weiter, meine Ziele im
Schwingsport zu erreichen.»

Patrick Räumatter, Schwinger



«Unangenehme Aufgaben lassen sich oft nach Prioritäten erledigen. Im
Arbeitsalltag braucht es dazu eine gegenseitige Absprache, wer was be-
arbeitet. Im Privatleben gestaltet sich dies ähnlich. Seit Corona schaue
ich aber mehr auf meine Bedürfnisse, lasse mir etwa mit einer bewillig-
ten Fristverlängerung mehr Zeit für das Ausfüllen der Steuererklärung.
Oft erledige ich diese in Etappen. Und genieße die Zeit umso mehr für
Dinge, die mir Spass machen.»

Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr

Was bei den Jungen wichtig ist

Zum Glück ist Montagmorgen

Wie schafft man es, dass Lernende motiviert und voller Freude zur Arbeit kommen? Christian Roth hat selbst schon über 20 Lernende zu Orthopädisten und Orthopädistinnen ausgebildet und schwört auf Vertrauen, Spontaneität und flache Hierarchien.

Als 55-jähriger Unternehmer, Ausbilder und «Coach» habe ich bereits über 20 Lernende auf ihrem Weg zum erfolgreichen Lehrabschluss begleitet. Mein Wissen und meine Erfahrungen gebe ich jeweils im Kurs «Motivation und Potentialentfaltung bei Lernenden wecken» am Zentrum für Berufliche Weiterbildung in St. Gallen an Ausbilderinnen und Ausbilder weiter. Es ist immer spannend zu sehen, wie sich die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Charaktere über die vierjährige Ausbildungszeit zum/zur Orthopädisten/in EFZ zeigen und auch entwickeln. Jede Generation wird jeweils in eine Schublade gesteckt. Was ich aber feststelle ist, dass alle Lernenden sehr individuell sind: unterschiedlich und einzigartig. Klar ist auch: Keine Generation war oder ist besser als die vorhergehende.

Integration von Lernenden

So nehme ich alle, egal ob Lernende oder Mitarbeitende in unserem Geschäft auf und versuche sie ohne sie zu vergleichen ins Team zu integrieren. Bereits bei der Auswahl der Lernenden nehme ich einen speziellen Schritt vor. Ich stelle nämlich wechselweise ein «Entlein» und im kommenden Jahr einen «Schwan» ein. Was bedeutet das? Und ich meine es bestimmt nicht despektierlich. Damit mein Team ausgewogen, inspirierend und vielseitig bleibt, braucht es Lernende, die sich heute und künftig «nur» dem qualifizierten Handwerk stellen (Entlein). Und daneben braucht es Schwäne, welche ich gezielt in die höhere Fachprüfung, in die Führungsebene oder zu einem Studienlehrgang motivieren möchte. Beides braucht die Wirtschaft ganz dringend und ist darum ein wichtiger Auftrag für uns als Ausbilderinnen und Ausbilder. Mit dieser Methode habe ich aber auch schon vor vielen Jahren begriffen, dass Potenzialerkennung im Menschen und Fähigkeiten-Support in der Ausbildung jeden Lernenden, egal welchem schulischen System er entsprungen ist, entschieden



Christian Roth, Inhaber eines Orthopädiegeschäfts: «Nur das von mir geschaffene Betriebsklima ist verantwortlich für die Motivation, Freude und Leistungsbereitschaft meiner Lernenden.»

weiterbringen. Es ist immer einfach, als Ausbilder die Lernenden gegenseitig zu vergleichen und sich das Leben als Ausbilder mit den Besten einfach zu machen. Für mich kommt das nicht in Frage. Leistung darf nicht nur über Noten und Tests definiert werden, sondern es zählen auch individuelle Fähigkeiten, Möglichkeiten und Potenziale sowie die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Lernstrategie. Das kann aber nur in einer vertrauenswürdigen Umgebung, sprich in einem guten Betriebsklima stattfinden, wo der Mensch immer weit über der Leistung steht.

Gehorsame und gedrillte Lernende gesucht?

Gesucht werden aber immer noch motivierte, engagierte Lernende, die gehorsam, empfänglich für Drill-Methoden, stets lernfreudig und schulisch notenoptimiert sind. Wann hört diese nicht zielführende Leistungs-Vergleicherei und die schon ab Kindergarten einsetzende Uniformierung des Menschen auf?

Ich habe in den letzten Jahren beobachtet, dass sich neben Mitarbeitenden auch Lernende unter Motivation, Freude und Lust an der Arbeit, bester Leistung und gutem Betriebsklima etwas anderes vorstellen als was aktuell in vielen Betrieben geboten wird. Zum Nach- und Umdenken sollten uns dazu auch die Zahlen der Burnouts und psychischen Probleme in der Schweiz bringen.

«Es gibt in meiner Firma Zeiten, wo die Führungscrew abwesend ist und die Lernenden den Betrieb führen.»

Die Erfolgsgaranten für die Motivation

Wie schaffe ich es, dass meine Lernenden und Mitarbeitenden jeden Montagmorgen gerne in die Firma kommen und einander vertrauen, sowie mit viel Freude und Leidenschaft ihre Arbeit machen? NUR das von mir geschaffene und gelebte Betriebsklima ist verantwortlich für die Motivation, die Freude und die Leistungsbereitschaft meiner Lernenden und Mitarbeitenden. Da ich mir gegenüber selber immer sehr kritisch bin, was Führung, Lernen und Wissensvermittlung betrifft, arbeite ich seit vielen Jahren mit den folgenden acht zentralen Bausteinen – meinen «Erfolgsgaranten»:

- **Abgeben von Autonomie und Verantwortung**, heisst: Es gibt in meiner Firma Zeiten, wo die Führungscrew abwesend ist und die Lernenden den kompletten Betrieb führen, organisieren und dadurch direkt erfahren, was Verantwortung tragen heisst.
- **Aktiv gelebte Fehlerkultur**, heisst: Als Führungskraft kann ich nur verlangen, was ich auch selber vorlebe. So werden Erfolge und Misserfolge (auch strategische und finanzielle) gemeinsam geteilt oder entsprechend gefeiert. Fehler, die erfolgreich korrigiert werden, erhalten immer vollste Aufmerksamkeit und Würdigung, und das vor dem ganzen Team.
- **Flache, kollegiale Hierarchie**, heisst: Auch ich als Vorgesetzter beteilige mich beispielsweise beim Altpapier bereitstellen oder Zeitungen bündeln, kann einen Besen zur Hand nehmen oder im Lager die Ordnung optimieren. Eine partnerschaftliche

Kultur und Umgangssprache per Du bringen und erhalten Respekt und Achtung im ganzen Team.

- **Knigge leben**, heisst: Ich lebe aktiv Manieren und Regeln, wie es der gute Freiherr von Knigge einmal definiert hat, um eine Kultur der Konformität über alle Generationen aufrecht zu halten. Dazu definieren wir stets gemeinsam, welche Regeln noch sinnhaft sind und/oder ob wir gar wieder einmal etwas Neues in unserer Betriebskultur versuchen sollten.
- **Spontaneität**, heisst: Wenn um 17.30 Uhr alle Aufträge inklusive Aufräumen erledigt sind, muss die Zeit nicht bis zum «offiziellen» Arbeitsschluss 18.00 Uhr «abgesehen» werden. Zeit ist für uns nur mathematisch; gelebtes Zusammenarbeiten und sich gegenseitig ergänzen ist emotional und bringt den Erfolg.
- **Vertrauen**, heisst: Arbeitszeiten werden selber kontrolliert. Es darf bei fehlenden Aufträgen auch während der Arbeitszeit gelernt werden, wie zum Beispiel für die Berufsschule oder Prüfungen.
- **Soziales Engagement**, heisst: Wer sich für Vereine engagiert, erhält die Zeit oder spezielle Zeiten dazu zur Verfügung.
- **Kultur der Wertschätzung**, heisst: Jedermann/frau sieht das Gute, den Erfolg des Teams, die gemeinsame Power und das vor allem auch im Kleinen. «Danke sagen» ist für uns kein «exotischer Fachbegriff», sondern gelebte Betriebskultur.

Das Beste im Leben ist immer umsonst, und dazu gehören auch die guten Beziehungen. Ein gutes, gemeinsam gelebtes Betriebsklima braucht keinerlei Investitionen, schafft ein Wohlfühlklima im Team und bringt letztendlich immer einen unbezahlbaren Firmenerfolg. Das ist auch das Marketing-Instrument par excellence. Es ist darum höchste Zeit, gemeinsam mit den neuen Generationen, das mechanistische Weltbild mit dauerndem Analysieren von Zahlen bis ins kleinste Detail zu verlassen, und den Weg zum organischen Weltbild mit Sicht auf das Ganze, dem Menschen als Individuum und der Firma als Gesamtheit, zu gehen. Aber Vorsicht; das braucht grosses Vertrauen und viel Mut ...

Weshalb Aufgeben keine Option bei der Stellensuche ist

«Umwege erhöhen die Ortskenntnisse»

Als Jobcoach motiviert Anita Guthauser täglich Stellensuchende, neue Wege zu beschreiten und sich etwas zuzutrauen. Was ihr an ihrer Arbeit gefällt und wie sie Langzeitstellensuchende aufbaut, berichtet sie im Interview.



Anita Guthauser ist als Jobcoach für Stellensuchende da. «Der Mensch muss heute flexibel sein, Chancen sehen und nutzen.»

Anita Guthauser, was hat Sie motiviert, die Aufgabe als Jobcoach anzutreten?

Ich möchte Menschen unterstützen, (wieder) in ihre Fähigkeiten zu vertrauen und sich wertvoll und geschätzt zu fühlen.

Ziel Ihrer Arbeit ist es, Personen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Wie gehen Sie vor?

In einer Standortbestimmung klären wir die Wünsche und Ziele der Person ab. Welche Ausbildungen, Diplome und Arbeitserfahrungen hat sie? Wie ist die aktuelle Situation in der entsprechenden Branche? Anschliessend wird das Bewerbungsdossier einladend gestaltet. Wir besprechen bisherige Bewerbungsaktivitäten. Schritt für Schritt kontaktieren wir Firmen. Die Bewerbungen werden aktiv begleitet. Mit Tipps und persönlichem Austausch stärken ich das Selbstvertrauen der stellensuchenden Person.

Was bereitet Ihnen besondere Freude im Job?

Gerne begegne ich Menschen und lerne deren Biografie kennen. Es ist faszinierend, wenn die Spannung steigt und eine Person nach viel Engagement

und Unsicherheit kurz vor der Stellenzusage steht. Dazu gibt es viele schöne Geschichten. Ein junger Fachmann Betriebsunterhalt, der nach langem, erfolglosem Suchen als Velomechaniker glücklich wurde. Eine Frau Mitte 40, die sich in die Selbstständigkeit traute. Ein gelernter Koch, der in der Logistik sein neues Metier fand. Oder eine Frau, die mit 59 Jahren wieder eine Anstellung im Bürobereich erhielt.

Was ist besonders herausfordernd bei Ihrer Arbeit?

Es gibt ganze Berufsbilder, die sich rasant verändern oder gar verschwinden und neue, die sich bilden. Der Mensch muss heute flexibel sein, Chancen sehen und nutzen. Die Herausforderung sehe ich darin, eine Person zu motivieren und zu befähigen, neue Wege zu beschreiten und sich etwas zuzutrauen.

Was erwarten Sie von Stellensuchenden?

Vertrauen, Offenheit, Transparenz und gegenseitigen Respekt. Ich erwarte ein «Mitmachen». Ohne Engagement der stellensuchenden Person funktioniert es nicht.

Viele Langzeitstellensuchende sind frustriert. Wie motivieren Sie diese Menschen?

Ich habe grosses Verständnis für ihre Situation. Die Enttäuschung über die vielen Absagen ist schwer zu verdauen. Hier hilft es, sich an frühere Herausforderungen zu erinnern, die man souverän gemeistert hat.

Was möchten Sie Stellensuchenden mitgeben?

Folgendes Zitat finde ich für das Berufsleben sehr treffend: «Umwege erhöhen die Ortskenntnisse». Auch wenn man manchmal das Gefühl hat, dass man seinen Weg verloren hat und sich keine neue berufliche Perspektive zeigt, ist doch jede Aktivität ein Schritt in die richtige Richtung.

Interview: Iris Huwiler, Praktikantin Kommunikationsdienst DVI

Überbrückung bis zur Lehrstelle

Ein Semester voller Motivation

In den Motivationssemestern (SEMO) erlernen stellenlose Jugendliche in praktischen Arbeitseinsätzen neue Fähigkeiten, sie besuchen Bildungsmodule und erhalten ein Coaching. Die erfolgreiche arbeitsmarktliche Massnahme existiert bereits seit 1994.

Im Wallis herrschte 1994 eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Die Idee zu den SEMO hatte der dort wohnhafte Alain Métral. Er entwickelte die SEMO gemeinsam mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Ein SEMO besteht bis heute aus drei Elementen: Beschäftigung in einem internen Gruppeneinsatzplatz oder einem externen Praktikumsbetrieb, Bildung zum Erhalt des schulischen Wissens und der Förderung von fachlichen und personellen Kompetenzen sowie Coaching bei der Lehrstellensuche und im Bewerbungsprozess. Mittlerweile sind in der gesamten Schweiz und in allen Kantonen zahlreiche Programme entstanden. Sie helfen Jugendlichen, zwischen Schulpult und Werkbank, den Anschluss nicht zu verpassen und eine berufliche Grundbildung zu finden und zu absolvieren. Im Kanton Aargau existieren sechs verschiedene SEMO mit unterschiedlichen Ziel-



Im SEMO «Autonauten» arbeiten die Jugendlichen in der Autowerkstatt.

gruppen. Brigitte Hanselmann, Produkteverantwortliche bei der Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM), berichtet im Kurzinterview vom Nutzen der Motivationssemester:

«SEMO bieten eine gute Vorbereitung auf die Lehre»

Brigitte, weshalb braucht es die SEMO nach 27 Jahren noch - trotz tiefer Jugendarbeitslosigkeit?

Nicht alle Jugendlichen finden direkt nach der Schule eine Anschlusslösung, viele brauchen Unterstützung bei der Lehrstellensuche oder bringen eine Mehrfachproblematik mit. Die Lehrabbrüche nahmen in den letzten Jahren zu; diese Jugendlichen kommen auch zu uns in die SEMO. Dort finden sie die nötige Unterstützung, um sich neu zu orientieren und den Berufseinstieg erfolgreich zu meistern.

Wo siehst du den grössten Nutzen für die Jugendlichen?

Die SEMO ermöglichen eine gute Vorbereitung auf die Lehre mit ihrer Verbindung von Bildung, Beschäftigung und Coaching. Die Jugendlichen werden bei der Berufswahl unterstützt, wenn diese noch nicht

klar ist, bei der Lehrstellensuche und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung.

Wie viele Teilnehmende der SEMO finden nach Abschluss des halben Jahres eine Lehrstelle?

Im Jahr 2020 fanden von 340 Teilnehmenden 103 eine Lehre EFZ, 35 eine Lehre EBA. Ein Teil der restlichen Jugendlichen verblieb über das Stichdatum im SEMO, ein Teil wechselte in ein Praktikum oder in einen Sprachaufenthalt, einige fanden eine Arbeitsstelle oder eine andere Lösung.



Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Brigitte Hanselmann, Produkteverantwortliche LAM

Buchtipps

Das Café am Rande der Welt

Es ist nie einen Moment zu früh oder einen Moment zu spät, um einen Traum zu verwirklichen. Darum geht es im Buch «Das Café am Rande der Welt» von John Strelecky. Weshalb es lesenswert ist, erklärt Melanie Kohler, Stellenkoordinatorin im RAV Brugg.

Die Geschichte spielt in einem Café mitten im Nirgendwo. John, ein gestresster Werbemanager, ist auf dem Weg in die Ferien. Auf dem Weg verirrt er sich, kommt vom Weg ab und landet im «Café am Rande der Welt». Auf der Speisekarte des Cafés entdeckt er drei Fragen: Warum bist Du hier? Hast Du Angst vor dem Tod? Führst Du ein erfülltes Leben? Erst etwas skeptisch, aber doch neugierig, lässt sich John auf die Fragen ein und versucht diese mit Hilfe des Kochs, der Kellnerin und eines weiteren Gasts zu beantworten. Im Laufe des Abends hat er einige Erkenntnisse, die sein Leben und seine Denkweise von Grund auf ändern.

Motivation – durch Freude, Energie und Leidenschaft

Wie oft wird unsere Energie für etwas verschwendet, das nicht unsere Bestimmung ist, das uns nicht glücklich macht, nicht mit Freude erfüllt? Wie oft tun wir etwas, weil es erwartet wird oder dem Standard entspricht? So bleibt am Ende keine oder zu wenig Energie mehr übrig, uns dem zu widmen, was uns Freude bereitet oder überhaupt zu überlegen, was das denn sein könnte. Jeder Mensch versucht auf seine Art die Frage «warum bin ich hier?» zu beantworten. Welche Änderung erfährt unser Alltag, wenn wir beginnen, uns täglich Zeit für uns selbst zu nehmen? Welche Energie, Leidenschaft und Motivation kann daraus entstehen?

Angst hemmt, Angst blockiert, Angst macht tatenlos

John Strelecky schreibt: «Die meisten Menschen denken nicht jeden Tag bewusst über den Tod nach. Unterbewusst wissen sie, dass sie mit jedem verstrichenen Tag einen Tag weniger die Chance haben, die Dinge zu tun, die sie sich im Leben wünschen. Vielleicht daher die Angst vor dem Tag X in der Zukunft, an dem es keine Chance mehr geben wird? Es reicht nicht, das zu wissen. Es geht darum, die Dinge die



Worum geht es im Buch eigentlich? Um nichts weniger als den Sinn des Lebens.

ich tun möchte, auch tatsächlich zu tun.» Das Buch regt zum Nachdenken über das eigene Leben und die eigenen Träume an. Führe ich ein erfülltes Leben? Motivation und Erfolg schöpfen wir aus dem, was wir gern tun, was uns Freude bereitet, was wir mit Energie, Leidenschaft und Herz angehen. Schon mal gehört? «Das mache ich dann, wenn ich pensioniert bin – dann habe ich Zeit, dann stünde mir frei an allen Aktivitäten teilzunehmen, die mir Spass machen und ich könnte jeden Tag auf erfüllende Weise verbringen.»

Weniger Belangloses, mehr Erfüllendes

Keine Angst oder Hemmungen zu scheitern – das ist jedem zu wünschen. Wieso warten bis zum Ruhestand? Handeln, es tun – nicht hadern oder einfach zuwarten und die Zeit mit mehr oder weniger Belanglosem füllen. Die persönlichen Erkenntnisse aus der Lektüre sind sicherlich individuell und für jeden anders – doch auf jeden Fall unglaublich wertvoll.

Melanie Kohler, Stellenkoordinatorin RAV Brugg

Zum Schutz der Mitarbeitenden

Betriebstestungen auf Covid-19

Betriebe können ihre Mitarbeitenden wöchentlich auf Corona testen lassen. So werden frühzeitig Personen identifiziert, die Covid-19 haben, jedoch keine erkennbaren Symptome zeigen. Interessierte Unternehmen können sich kostenlos beim Kanton anmelden.

«Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns oberste Priorität», sagt Bruno Triet, Geschäftsführer der Franke Schweiz AG. Das Unternehmen aus Aarburg testet seine Mitarbeitenden seit Mitte Mai wöchentlich auf Covid-19. Es ist eines der rund 500 Unternehmen im Kanton Aargau, die an den regelmässigen Betriebstestungen teilnehmen. Das repetitive Testen stellt neben der laufenden Impfkampagne einen wichtigen Pfeiler in der Bekämpfung der Pandemie dar. Das Bundesamt für Gesundheit schätzt, dass mehr als die Hälfte der Covid-19-Übertragungen durch Personen erfolgt, die zum Zeitpunkt der Ansteckung keine Symptome zeigten. Durch das regelmässige Testen von grossen Personengruppen können solche Ansteckungen frühzeitig erkannt und Infektionsketten unterbrochen werden.

Quarantänepflicht im Betrieb entfällt

Zu den bestehenden Schutzkonzepten schaffen die regelmässigen Tests zusätzliche Sicherheit für die Mitarbeitenden. Betriebe profitieren von einer Reihe von Vorteilen. So entfällt die Kontaktquarantäne am Arbeitsplatz für jene Mitarbeitenden, die Kontakt zu einer an Covid-19 erkrankten Person hatten. Sprich: Es wird keine Quarantäne mehr angeordnet, auch wenn es in einer Firma mehrere Coronafälle gibt. Für Betriebe bedeutet das mehr Planungssicherheit.

Voraussetzungen für die Teilnahme

Teilnehmen können Betriebe, die ihren Firmensitz im Kanton Aargau haben. Neben der Teilnahme am repetitiven Testen des Kantons besteht für Betriebe auch die Möglichkeit, eigenverantwortlich und regelmässig Betriebstestungen durchzuführen. Hierfür ist ein vom Kanton bewilligtes Testkonzept des Betriebs notwendig.

Wenig Aufwand dank zentralem Pooling

Interessierte Betriebe können sich auf der Webseite



des Kantons (www.ag.ch/betriebstests) für die Teilnahme registrieren. Sämtliche Kosten für die Betriebstestungen trägt der Kanton. Das Testen führt der Betrieb selbstständig durch und kann es dadurch selber steuern. Der Betrieb liefert die Speichelproben direkt an eine zentrale Stelle, wo sie in Pools gemischt werden.

Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden und melden Sie Ihren Betrieb noch heute per Self Check-in an. Unter www.ag.ch/betriebstests finden Sie weitere Informationen zu den regelmässigen Betriebstestungen.

Wenn alles zusammenpasst

Wie eine grosse Familie

Dank der Kooperation Arbeitsmarkt hat der syrische Flüchtling Shaher Fawaz eine Stelle bei der Nonkonformer GmbH in Spreitenbach gefunden. Die Geschichte einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration.



Shaher Fawaz aus Syrien ist ganz angekommen in der Schweiz: Seit November 2020 arbeitet er festangestellt als Allrounder.



Shaher Fawaz zeigt seine Arbeiten Giuseppe Picardi, Roland Widmer und Urs Bläuer (v.l.n.r.).

März 2020. Giuseppe Picardi, stellvertretender Geschäftsleiter der Nonkonformer GmbH in Spreitenbach, sucht einen begabten Handwerker für die Produktionsabteilung seiner Werbetechnik-Firma. Shaher Fawaz, syrischer Flüchtling, seit vier Jahren in der Schweiz, wohnhaft in Kaiserstuhl, Vater von zwei Mädchen, in seiner Heimat als Stuckateur, Maler und Künstler tätig, sucht nur eines: Arbeit.

Die Vermittlung

Auf einem Gang im RAV Baden werden die zwei, ohne es zu wissen, zusammengebracht. Die Nonkonformer GmbH meldet sich mit der offenen Stelle bei der Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Baden. Arbeitgeberberater Urs Bläuer versichert dem Unternehmen, innert kürzester Zeit passende Kandidaten vorzuschlagen. Auf dem Gang trifft er kurz darauf seinen Arbeitskollegen Roland Widmer. Er ist Integrationsberater bei der Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Baden, begleitet und unterstützt für Gemeinden Flüchtlinge und Sozialhilfebeziehende auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. «Hättest du jemanden, der für die Stelle bei Nonkonformer GmbH in Frage käme?», fragt er Roland Widmer. Dieser erzählt ihm von Sha-

her Fawaz. Er könnte mit seiner Erfahrung als Dekorateur und Gipser genau der Richtige für die Stelle sein.

Der Glücksfall

Bereits am Montag der darauffolgenden Woche lernt Shaher Fawaz beim Schnuppern den familiären Betrieb mit seinen zehn Mitarbeitenden kennen. Das Unternehmen stellt Skulpturen für Künstlerinnen und Künstler her sowie verschiedene Produkte für die Industrie, den Detailhandel und die Veranstaltungsbranche. Shaher Fawaz ist begeistert von der Arbeit und vom Betrieb. Und auch der stellvertretende Geschäftsleiter Giuseppe Picardi ist zufrieden mit dem Syrer und stellt ihn für ein sechsmonatiges Praktikum ein. Am 1. November 2020 wurde daraus eine Festanstellung. Shaher Fawaz hat sein Ziel erreicht und ist glücklich: «Die Nonkonformer GmbH ist wie eine grosse Familie für mich und ich kann jeden Tag etwas Neues dazulernen.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Mehr Informationen zum Angebot AMIplus finden Sie auf www.kooperation-arbeitsmarkt.ch. Das Video zur Erfolgsgeschichte sehen Sie via QR-Code:



Motivation ist sein Geschäft

«Zuhören und verstehen ist das Wichtigste»

Ein Arbeitstag im Leben von Hans-Peter Wernli, Jobcoach

«Um 6 Uhr morgens surrt meine Fitnessuhr und teilt mir mit: «Zeit, aufzustehen.» Nach einer Morgendusche gönne ich mir die für mich wichtigste Mahlzeit des Tages, ein gesundes und reichhaltiges Frühstück. Dabei achte ich darauf, dass ich die erste Stunde des Tages ohne äussere Einflüsse wie Radio, Smartphone oder ähnliches genieße. So freue ich mich spätestens um 7 Uhr, den Tag zu beginnen. Wenn ich meinen Arbeitstag ganz rudimentär aus der Vogelperspektive betrachte, dann sieht der Ablauf in etwa folgendermassen aus: Aufstehen – Duschen – Frühstück – Arbeiten – Mittagessen – Arbeiten – Nachtessen – etwas fürs Gemüt tun – Schlafen. Die einzelnen Abschnitte unterscheiden sich von Tag zu Tag jedoch markant. Genau das macht meine Arbeit für mich spannend und herausfordernd.

Beim Jobcoaching begleite ich Stellensuchende und unterstütze sie bei der Arbeitssuche. Für mich bedeutet das vor allem, dass ich der stellensuchenden Person zuhöre und wir gemeinsam eine individuelle Strategie entwickeln. Wir setzen uns klare Ziele und benennen Teilerfolge. Es ist wichtig, dass ich einfühlsam bin und einen Menschen mit all seinen Hochs und Tiefs verstehe. Langzeitarbeitslose sind nicht frustriert. Sie wissen nur nicht, was sie im Bewerbungsprozess ändern können, damit sie zum Ziel kommen. Wenn man drei A4-Ordner Absagen zu Hause hat, dann hält sich die Motivation in Grenzen.

Da ich vor meiner Selbstständigkeit selber Stellensuchender war, kenne ich diese Perspektive aus eigener Erfahrung. Zuhören, verstehen und sich gemeinsam an der individuellen Strategie und den daraus resultierenden Erfolgen freuen, ist für mich der Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeit als Jobcoach. Auch während der Pandemie konnte ich die Gespräche vor Ort in meinem Büro in Zofingen abhalten – natürlich unter Einhaltung der nötigen Schutzkonzepte. Die Stellensuchenden haben den persönlichen Kontakt extrem geschätzt. Parallel habe ich Online-Coachings angeboten. Es ist toll, Menschen in herausfordernden



Hans-Peter Wernli, Jobcoach: «Langzeitarbeitslose sind nicht frustriert. Sie wissen nur nicht, was sie im Bewerbungsprozess ändern können.»

Lebenssituationen zu begleiten und für sie da zu sein. Ich achte darauf, dass ich nie Ausdrücke wie «chancenlos», «unmöglich» oder «zu alt» verwende.

«Es ist toll, für die Stellensuchenden da zu sein.»

Eines ist mir besonders wichtig: Nicht ich finde die Stelle für eine stellensuchende Person, sondern die Person selbst findet die Stelle. Mit diesem Bewusstsein, der richtigen Einstellung und der zielorientierten Bewerbungsstrategie macht die Stellensuche auf einmal Spass. Das ist die beste Voraussetzung, um erfolgreich zu sein. Wenn ich in der Nachbetrachtung der Gespräche festhalten kann, dass der Verlauf des Coachings aus meiner Sicht gut war, bin ich mit meiner Arbeit zufrieden. Dann gelingt es mir meistens bereits auf meinem zehninütigen Heimweg, den ich oft zu Fuss gehe, abzuschalten. Selbst an einem vermeintlich schlechten Tag überwiegen für mich die positiven Erlebnisse.»

Aufgezeichnet von Yanick Ammann,
Praktikant Kommunikationsdienst DVI

Neue Studie von AMOSA – Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Ältere stärken, Betriebe sensibilisieren

Wie finden ältere Stellensuchende wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt?

Ältere Arbeitnehmende verlieren zwar nicht häufiger ihre Stelle als jüngere, benötigen aber in der Regel länger, bis sie nach einem Stellenverlust wieder im Arbeitsmarkt Fuss fassen können. Gerade für Ältere ist eine Arbeitslosigkeit ausserdem oft mit dauerhaften Erwerbseinbussen verbunden.

Die Sicht der Arbeitgebenden

Für die neuste AMOSA-Studie wurden ältere Stellensuchende und Arbeitgebende befragt. Letztere sehen grundsätzlich wenige Rekrutierungshemmnisse bei älteren Stellensuchenden. Gerade in Bezug auf die Berufserfahrung, das Fachwissen, die Leistungs- sowie die Verantwortungsbereitschaft attestieren sie ihrer älteren Belegschaft Vorteile gegenüber den Jüngeren. Einzig in Bezug auf die Informatikkenntnisse, Flexibilität und auf die Lernbereitschaft nehmen die Betriebe leichte Defizite wahr. Mehr als ein Drittel der befragten Arbeitgebenden beurteilen hohe Lohnerwartungen von älteren Stellensuchenden als potenziellen Knackpunkt für deren Einstellung – dies ganz im Gegensatz zur subjektiven Einschätzung der Stellensuchenden, die sich in Bezug auf den Lohn sehr konzessionsbereit einschätzen und es effektiv auch sind, wie die Ergebnisse der Studie zeigen.

Die Sicht der Stellensuchenden

Obwohl sich ältere Stellensuchende in Bezug auf ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie ihre Arbeitsleistung ein gutes Zeugnis ausstellen, beurteilen sie ihre Stellenchancen als gering. Aus ihrer Sicht ist ihr Alter das grösste Hindernis für die Stellensuche und wird als häufigste Ursache für Stellenabsagen gesehen.

Das Potenzial der Älteren besser nutzen

Die Empfehlung der AMOSA-Studie: Ältere Stellensuchende sollten noch gezielter bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Im Aargau gibt es zum Beispiel spezielle Programme wie das Mentoringprogramm Tandem 50plus oder Jobcoachs, die ältere Stellen-



Ältere Mitarbeitende bieten viel Berufserfahrung und Fachwissen.

suchende unterstützen (Siehe Seite 12/17). Um Schritt halten zu können mit der fortschreitenden Digitalisierung wollen die AMOSA-Kantone die ICT-Skills älterer Stellensuchender fördern.

«Der Wert der über 50-Jährigen muss mehr thematisiert werden. Sie haben deutlich mehr Erfahrung und sind in der Regel loyaler.»

Vor allem sind auch die Arbeitgebenden gefragt. Sie sollten sich nicht von Vorurteilen leiten lassen, sondern das grosse Potenzial der älteren Stellensuchenden erkennen und nutzen. Die RAV sensibilisieren die Arbeitgebenden bei ihren Besuchen für das Thema, im Aargau mit einem Flyer, der mit Vorurteilen aufräumt. Folgendes anonymes Zitat eines Arbeitgebers aus der AMOSA-Studie zeigt auf, wie wichtig dies ist: «Der Wert der über 50-Jährigen müsste mehr thematisiert werden. Sie haben deutlich mehr Erfahrung und sind in der Regel auch loyaler. Es gibt viel zu viele unbegründete Vorurteile.»

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 www.arbeit.swiss schalten
- Die Mitarbeitenden der Kooperation Arbeitsmarkt auf den RAV vermitteln passende Mitarbeitende.
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Fragen zum Arbeitsplatzverlust von erkrankten Mitarbeitenden.

Einarbeitungszuschüsse

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

Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

Praktika

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

Unterstützung bei Stellenabbau

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

Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

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

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

Herausgeber

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

Copyright

© 2021 Kanton Aargau