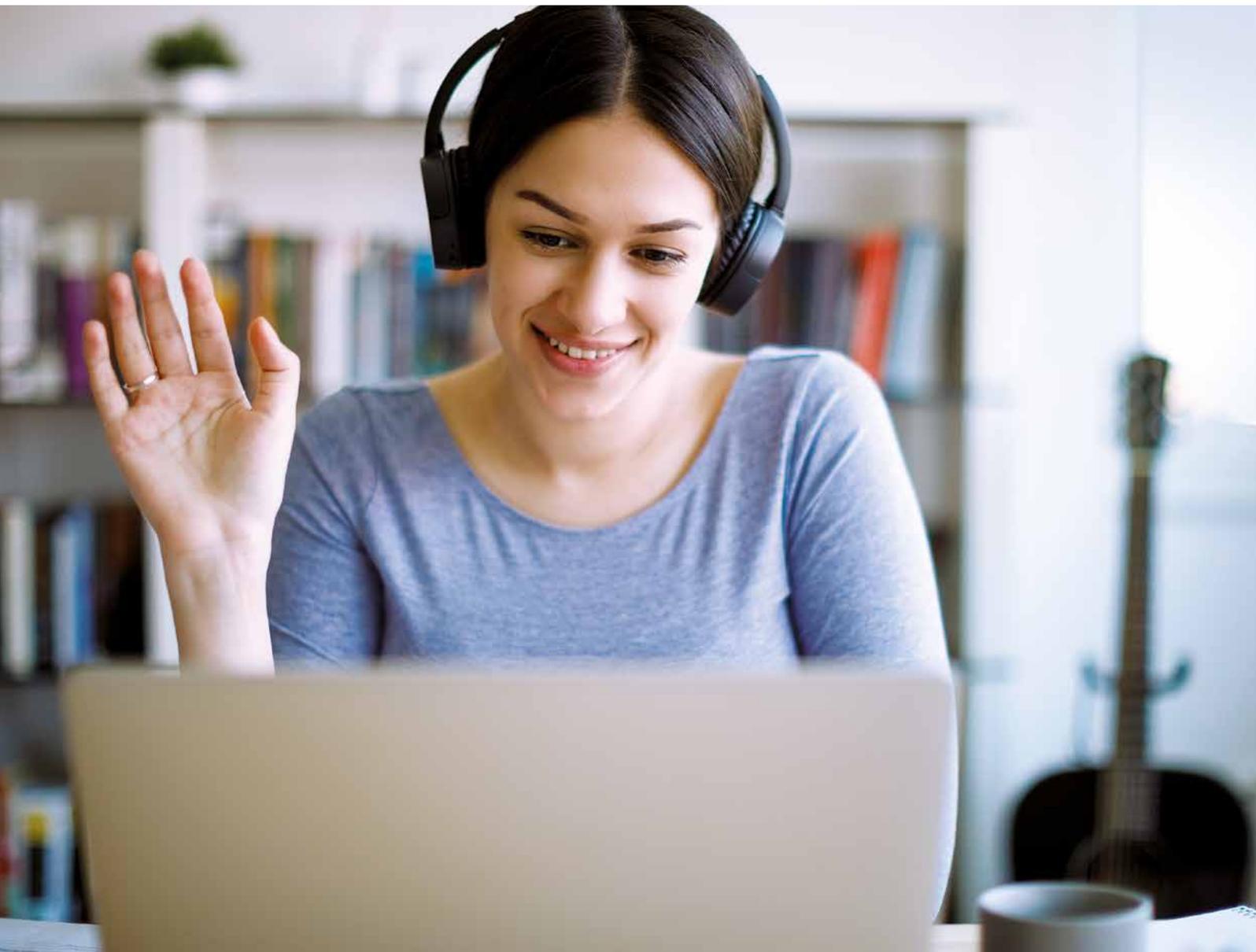


# Arbeitswelt Aargau



## Homeoffice Das grosse Experiment

- 04 Professor Dr. Hartmut Schulze: «Homeoffice wird bleiben»
- 06 Gesunde Abgrenzung im Homeoffice
- 10 Wie funktioniert Arbeitgeberberatung auf Distanz?

## 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: © Hartmut Schulze; Seite 5: © Andrea Hunkeler; Seite 7: © Katrina Welge; Seite 10/11: © AWA;  
Seite 12/13: © Melanie Kohler; Seite 14: © Britta Schärer-Hächler; Seite 16: © istockphoto; Seite 17: © Silvia  
Riner; Seite 18: © Ratna Irzan

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

## Editorial



Was bleibt nach der Pandemie? In Bezug auf die Art und Weise, wie kommuniziert und gearbeitet wird, werden Telefon- und Videokonferenzen und das Arbeiten ausserhalb des Büros in Zukunft ein höheres Gewicht haben. In welchem Ausmass sich dies längerfristig etablieren wird, ist noch nicht klar. Dass aber vermehrt Arbeitnehmende zu Hause arbeiten werden, ist ziemlich sicher. Daraus ergeben sich diverse Fragestellungen, von denen einige in diesem Heft angesprochen werden. Dazu zählen Herausforderungen in der Führung, das Angebot an Büroarbeitsplätzen oder der Bedarf an Immobilien.

Sehr zufrieden bin ich mit der Entwicklung der «Kooperation Arbeitsmarkt», welche trotz der Pandemie gut gestartet ist und die Erwartungen erfüllt (S. 10 bis 13). Hier sind wir erst am Anfang und werden die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Arbeitgebenden oder Verbänden noch weiter intensivieren. Unser Ziel in dieser Zusammenarbeit ist die bestmögliche Arbeitsmarktintegration aller Stellensuchenden.

Eine gute Lektüre wünscht Ihnen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Buchmann'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'T' and 'B'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Vor- und Nachteile der Arbeit zuhause

## «Homeoffice wird bleiben»

Hartmut Schulze, Professor an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, über das Flächenexperiment Homeoffice, die verbesserte Schlafqualität und wie es nach der Pandemie mit der Arbeit weitergeht.



«Wir haben gesehen, dass Homeoffice funktioniert – und konnten die Vor- und Nachteile studieren», sagt Professor Dr. Hartmut Schulze. Er ist Dozent an der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz und erforscht mobil-flexible Arbeitsweisen und die Mensch-Roboter-Interaktion.

**Vor sechs Jahren haben wir für die Arbeitswelt Aargau schon einmal ein Interview zum Thema Homeoffice gemacht. Dort empfahlen Sie, dass für Wissensarbeitende ein bis zwei Tage Homeoffice pro Woche optimal wären. Sind Sie immer noch dieser Meinung?**

Durch die Pandemie und die Homeoffice-Pflicht haben nun viel mehr Leute Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Die Zustimmung zu Homeoffice ist deutlich gestiegen. Ende letzten Jahres war die Euphorie sogar so gross, dass Mitarbeitende in Befragungen angaben, auch nach der Pandemie drei bis vier Tage im Homeoffice arbeiten zu wollen. Mittlerweile ist diese Euphorie wieder etwas abgeklungen: Zwei bis drei Tage Homeoffice fänden viele ideal – auch für mich selbst finde ich das eine gute Balance.

**Was sind für Sie die positiven Aspekte, welche die Homeoffice-Pflicht mit sich brachte?**

Aus wissenschaftlicher Sicht hatten wir quasi ein

riesiges Flächenexperiment. Sehr viele Unternehmen haben gezwungenermassen Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht. Früher hiess es bei KMU oft, dass Homeoffice zu aufwändig wäre. Nun haben wir gesehen, dass es gut realisierbar ist. Wir haben die Vor- und Nachteile studieren können. Grösste Vorteile sind der Zugewinn an Wahlmöglichkeiten bezüglich Arbeitsort sowie die Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitswegs. Es hat sich auch gezeigt, dass die Menschen dadurch mehr schlafen und die Schlafqualität eine bessere ist. Die Arbeitszeit kann an den eigenen Biorhythmus angepasst werden. Und Studien zeigen, dass die Menschen nach ihrer und der Einschätzung von Führungskräften auch produktiver arbeiten können.

**Durch die Pandemie gab es einen riesigen Digitalisierungsschub mit Homeoffice, Videokonferenzen, Plattformen zur digitalen Zusammenarbeit. Was wird**

### bleiben, wenn die Pandemie einmal vorbei ist?

Viele Mitarbeitende und Unternehmen werden auch in Zukunft auf Homeoffice und flexibles Arbeiten setzen, es wird eine Mischform aus physischer Präsenz im Büro und Arbeiten zuhause oder an einem anderen Ort geben. Meetings werden auch in Zukunft virtuell stattfinden, gerade wenn es um Koordination und Austausch geht. Auch ein erstes Kennenlernen ist virtuell gut möglich. Doch wenn Konflikte gelöst werden müssen oder Kreativität gefragt ist, geht das am besten an einer physischen Sitzung.

«Wenn Konflikte gelöst werden müssen oder Kreativität gefragt ist, sind physische Treffen besser.»

### Werden mehr Büroflächen leer stehen und die Leute geschäftlich weniger um die Welt jeten?

Das ist jetzt natürlich nicht ganz einfach vorherzusagen. Es gibt aber schon Hinweise, dass Unternehmen auch Büroflächen abbauen werden. Nicht zu allen Meetings im In- und Ausland wird man anreisen müssen. Aber auch dort werden physische Treffen wichtig bleiben, um Vertrauen und Nähe aufzubauen, gerade wenn die Mitarbeitenden aus verschiedenen Kulturen stammen. Die Anforderungen an Büroräume werden sich ändern, wenn die Menschen teilweise weniger vor Ort im Büro anwesend sind. Es braucht zum Beispiel kleine Räume für individuelle Online-Meetings, spezielle Räume für hybride Sitzungen mit mehreren Teilnehmenden vor Ort und online sowie Raumkonzepte für die vertiefte Zusammenarbeit.

### Was bleibt beim Homeoffice auf der Strecke?

Gerade der zweite Lockdown hat gezeigt, dass Isolations- sowie Einsamkeitsgefühle sowie depressive Phasen zugenommen haben. Man ist nicht mehr so stark mit den Kolleginnen und Kollegen verbunden, auch die emotionale Bindung zur Firma hat etwas abgenommen. Die Verschmelzung der Sphären Arbeit und Freizeit/Privatleben im Homeoffice macht eine Abgrenzung schwieriger. Man arbeitet zum Teil länger, die Konzentration leidet, in den Pausen macht man Hausarbeit. Viele bewegen sich weniger, da der Arbeitsweg wegfällt. Man sitzt häufig zu viel – für die Gesamtgesundheit ist das kritisch.

### Wie schafft es ein Unternehmen, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice nicht zu stark isolieren?

Dazu müssen gerade die Führungskräfte die virtuellen Tools nutzen und sich auch online regelmässig mit den Mitarbeitenden austauschen. Man muss im Team herausfinden, was funktioniert und was nicht.

### Ist kreativer Austausch online möglich?

Früher dachte man, Kreativität entzündet sich im einsamen Kämmerlein. Sie entsteht aber oft, wenn man zusammen an einem Thema arbeitet und ein Gedanke zum anderen führt. Das kann auch ganz spontan in der Kaffeepause geschehen. Dieses «gegenseitige Aufladen» funktioniert online nicht so gut.

Homeoffice ist nur für Wissensarbeitende geeignet, die Mehrzahl der Menschen muss die Arbeit vor Ort erledigen. In einigen Betrieben durften Mitarbeitende nicht zu Hause arbeiten, obwohl es möglich gewesen wäre, weil ein Teil der Belegschaft vor Ort arbeiten muss, quasi um Ungleichheiten und Missgunst zu verhindern. Wie finden Sie das?

Das ist meiner Meinung nach der falsche Ansatz. Wir sollten lieber versuchen, auch bei jenen, die nicht zu Hause arbeiten können, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem ihnen zum Beispiel mehr zeitliche Flexibilität ermöglicht wird.

### Psychische Erkrankungen haben während der Pandemie und des Lockdowns zugenommen. Für viele im Homeoffice gab es aber auch eine Entschleunigung. Was überwiegt – negatives oder positives?

Das ist nicht so leicht zu beantworten. Bei vielen Menschen hat das Homeoffice die Lebensqualität verbessert. Bei anderen hat es zu mehr Isolation und zu Überarbeitung geführt. Insgesamt aber hat das Flächenexperiment des Nonstop-Homeoffices eine klar positive Wirkung, da wir alle sein Potenzial aber auch seine Grenzen erleben konnten.

### Wie sehen Sie die Zukunft bezüglich flexibler Arbeitsformen?

Homeoffice wird in einem deutlich grösseren Ausmass als vor der Pandemie bleiben, da es sich für konzentriertes Arbeiten und generell als «Refugium der stillen Arbeit» sehr gut eignet. Auch das flexible Arbeiten an verschiedenen Orten und das Co-Working werden wichtiger werden.

Wie sich Freizeit und Arbeit trennen lassen

## Gesunde Abgrenzung im Homeoffice

Andrea Hunkeler, Beraterin beim Institut für Arbeitsmedizin (IFA) in Baden, über verschiedene Abgrenzungstypen im Homeoffice und die Wichtigkeit von Ritualen im Arbeitsalltag daheim.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten durch die Globalisierung, die Digitalisierung und die starke Zunahme der Kopfarbeit stark verändert. Die COVID-19-Pandemie hat den digitalen Wandel nun nochmals massiv beschleunigt. Immer mehr Menschen arbeiten im Homeoffice und viele Unternehmen werden diese Arbeitsform auch nach der Pandemie zumindest teilweise weiterführen. Diese Flexibilisierung führt unausweichlich zu einer Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben.

### Die Flexibilisierung führt zu einer Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben.

Eine Studie der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK, 2020) zeigt, dass das Arbeiten im Homeoffice sehr viele Vorteile mit sich bringt: Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitswegs, gewisse Aufgaben können im Homeoffice produktiver erledigt werden und Familie und Beruf lassen sich besser vereinbaren. Dennoch vermisst jede zweite Person eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben.

#### Hohes Mass an Eigenverantwortung gefordert

Von den Mitarbeitenden wird dabei ein hohes Mass an Eigenverantwortung bezüglich Selbstmanagement gefordert. Nicht alle können gleich gut mit dieser Eigenverantwortung umgehen. Deshalb spielen auch die Führungskräfte eine wichtige Rolle, denn sie sind gefordert, trotz der Distanz präsent zu sein und mit ihren Teams verbunden zu bleiben. Auf der anderen Seite sind sie dafür verantwortlich, klare Regeln zu definieren. Wie ist die Zusammenarbeit gestaltet? Wann und wie ist man erreichbar? Solche Fragen müssen gezielt im Team diskutiert



Andrea Hunkeler, Beraterin beim IFA: «Es gibt Menschen, die weniger Struktur und Rituale brauchen und seltener offline sind.»

und geklärt und Erwartungen offen ausgesprochen werden. Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen und eigene Grenzen setzen. Dann können auch sie einmal nicht erreichbar sein.

#### Unterschiedliche Abgrenzungstypen

Wie gut eine Person die verschiedenen Lebensbereiche Arbeit und Privatleben trennen kann, ist sehr unterschiedlich. Manche Personen, sogenannte Segmentiererinnen und Segmentierer, arbeiten am liebsten zu regulären Arbeitszeiten vor Ort im Unternehmen. Sie brauchen viel Struktur und Rituale, um gesund und leistungsfähig zu bleiben und sind am Abend und am Wochenende offline.

Auf der anderen Seite gibt es die Integriererinnen und Integrierer, das sind Menschen, die Zeit und Ort ungebunden arbeiten können – wo es gerade Sinn macht. Sie brauchen wenig Struktur und Rituale, sind eher selten offline und suchen sich ihre

Erholungsmöglichkeiten spontan. Dazwischen gibt es auch viele Personen, welche von beiden Seiten etwas haben, sogenannte Mischtypen. In einem Team gilt es, diese unterschiedlichen Abgrenzungsbedürfnisse zu thematisieren und zu respektieren. Zusätzlich zu den Vereinbarungen im Team oder Unternehmen kommen die individuellen Strategien dazu, um eine gesunde Balance zwischen der Erwerbsarbeit und den übrigen Lebensbereichen aufrecht zu erhalten.

### Rituale entwickeln als Schlüssel zum Erfolg

Durch den Wechsel ins Homeoffice fielen viele unbewusste Rituale weg, welche vorher dem Arbeitstag im Büro eine Struktur gaben. Ganz allgemein gesehen, geben Rituale uns Menschen Halt im Leben. Die rituellen Handlungen bei der Arbeit geschehen jedoch meist ganz unbewusst und haben sich mit der Zeit entwickelt. Für die neue Situation der Arbeit im Homeoffice gilt es nun, neue und individuelle Rituale zu schaffen, welche ganz massgeblich helfen, eine gesunde Tagesstruktur zu etablieren und sich gesund abzugrenzen.

### Den Arbeitsweg durch einen Spaziergang ersetzen

Viele Personen berichten, dass ihnen im Homeoffice der Arbeitsweg fehlt, um die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen. Dies sowohl am Morgen wie auch am Abend nach der Arbeit. Ein kurzer Spaziergang mit Kaffee aus der Dorfbäckerei könnte ein Ritual für den Start in den Arbeitstag sein. Weitere Rituale für einen gelungenen Start in den Arbeitsalltag sind: Regelmässiges Aufstehen, Arbeitskleider anziehen, gemütlich Frühstück ohne Medienkonsum oder einfach eine Entspannungsübung ausführen, bevor der Laptop gestartet wird.

### Mikropausen sind wichtig

Abschalten von der Arbeit ist nicht nur nach Feierabend oder am Wochenende von grosser Bedeutung. Man sollte sich auch über den Tag verteilt immer wieder kleine Erholungsinseln in Form von sogenannten Mikropausen schaffen. Fünf Minuten pro Stunde reichen schon. Nutzen Sie diese kurze Auszeit, um einen Kaffee zu holen, auf den Balkon zu stehen und eine Atempause zu machen oder einfach aufzustehen, um ein paar Dehnungs- und Lockerungsübungen zu praktizieren. Machen Sie bewusst Pausen, gerade in hektischen Zeiten. Dies

dient nicht nur der Erholung und dem Abgrenzen, sondern hilft auch die Konzentration über den Arbeitstag möglichst lange aufrecht zu erhalten. Technologien können ebenfalls genutzt werden zur Abgrenzung, im Sinne einer Aktivierung des «Flugmodus» nach der Arbeitszeit oder einer Beschränkung von Mail- und Kalenderprogrammen. Wer ein separates Firmenhandy besitzt, kann dieses nach der Arbeit einfach ausschalten.

## Der Arbeitstag sollte mit einem Ritual beendet werden.

Der Arbeitstag sollte wie am Morgen mit einem Ritual beendet werden. Dies kann ein Spaziergang sein, das Wechseln der Kleidung, eine warme Dusche, ein Lieblingslied hören oder einfach gedanklich einen kurzen positiven Tagesrückblick machen. Wenn man Mühe hat, sich am Abend gedanklich von der Arbeit zu distanzieren, hilft die sogenannte Problem-Askese. Dies ist eine innere Abmachung mit sich selbst: Am Abend nach der Arbeit werden Geschäftsangelegenheiten nicht mehr Inhalte von Gesprächen oder Gedanken.

Haben Sie Mühe im Homeoffice Grenzen zu setzen, dann nutzen Sie nun die Chance. Wählen Sie ein bis zwei Strategien aus, die zu Ihnen passen und integrieren Sie diese ganz bewusst die nächsten zwei Monate in Ihren Arbeitsalltag.

Andrea Hunkeler, Projektleiterin IFA Baden

Literatur: Gisin, Schulze und Degenhard; Boundary Management as a Crucial Success Factor for Flexible-Mobile Work, Demonstrated in the Case of Home Office; 2016

## Zur Person

Andrea Hunkeler ist Beraterin, Trainerin und Projektleiterin betriebliche Gesundheitsförderung am Institut für Arbeitsmedizin in Baden ([www.arbeitsmedizin.ch](http://www.arbeitsmedizin.ch)).

Möchten Sie Ihre Mitarbeitenden in diesem Thema mit einem Referat oder Workshop unterstützen, dann dürfen Sie sich gerne melden unter: [andrea.hunkeler@arbeitsmedizin.ch](mailto:andrea.hunkeler@arbeitsmedizin.ch)

Auf was Führungskräfte sinnvollerweise achten sollten

## Wie geht Führen auf Distanz?

Katrina Welge, Dozentin an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), über die grössten Herausforderungen bei der Führung von Mitarbeitenden auf Distanz und wie sie überwunden werden können.



Katrina Welge, Dozentin an der FHNW: «Die schwindende Identifikation mit dem Unternehmen oder Team kann zum Problem werden.»

Wie führt man auf Distanz? Nun, man könnte sagen, indem man es einfach macht. Auch bei geografischer Distanz wird zu einem guten Teil von uns Führungskräften etwas gefordert, das auch bis anhin bereits zu unserer Führungsverantwortung zählte – nur sind es jetzt kritische Erfolgskriterien. Und es kommt eine neue Führungskompetenz hinzu: die Medienkompetenz; wann setze ich sinnvollerweise welches digitale Tool für welchen Anlass wie ein.

Aber kommen wir zunächst zu den grössten Herausforderungen beim Führen auf Distanz:

- Es besteht die Gefahr der emotionalen Isolation. Wenn ich in physischen Distanzsituationen aufgabenbedingt keine enge Zusammenarbeit mit anderen habe, ist das Gefühl der Zugehörigkeit zum Team nicht automatisch gegeben.
- Deindividuation durch Anonymität / «soziales Trittbrettfahren»: Wird die Zusammenarbeit als anonym

wahrgenommen und sind soziale Kontakte eher die Ausnahme, ist der Beitrag des Einzelnen oft unklar. Dann macht man halt mit, engagiert sich nicht besonders und leistet deutlich weniger.

- Vertrauen aufbauen/erhalten ist erschwert: Fehlt der persönliche Kontakt, so fehlt eine entscheidende Grundlage für Vertrauen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeitende ihren Vorgesetzten wenig vertrauen. Wenn auch umgekehrt das Vertrauen zu Mitarbeitenden fehlt, können Vorgesetzte überreagieren und zum Beispiel übertriebene Berichterstattungspflichten einführen, was wiederum die Mitarbeitenden belastet.
- Schwindende Identifikation mit dem Team/Unternehmen: Die physische Trennung und intransparente Zuständigkeiten können dazu führen, dass sich Mitarbeitende weniger mit dem Team und/oder der gestellten Aufgabe identifizieren. Die Verbindlichkeit sinkt, Wissen wird weniger geteilt und genutzt.
- Reduzierte Kommunikation: Da die Beteiligten kaum mehr persönlich kommunizieren, fehlen

### Über die Autorin

Katrina Welge ist Dozentin an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW am Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung, mit Arbeitsschwerpunkt «Neue Arbeitsformen und Hybride Coaching Settings». Sie verantwortet das Thema Führung für die Forschungsgruppe Gestaltung flexibler Arbeit und engagiert sich als Organisationsberaterin & Agile E-Coach in Unternehmen.

[www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/gestaltung-flexibler-arbeit](http://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/gestaltung-flexibler-arbeit)

ihnen nonverbale Signale, die sie zur konkreten Interpretation der Nachricht benötigen. Dies führt häufig zu Missverständnissen und Fehlern, besonders bei asynchronen Medien wie E-Mail oder Chat-Funktionen.

Es gibt in manchen Betrieben aber auch noch eine andere Herausforderung. Viele Organisationen und deren Führungskräfte tragen den Glaubenssatz in sich, dass Führen und Zusammenarbeiten auf Distanz ohne physische Nähe fast nicht möglich oder mindestens schwierig ist. Es wird hier von einem «assumption hangover» (überkommene Anschauung) gesprochen, der in eine neue Ära mit digitalen Tools getragen wird. Diese Führungspersonen hätten keine Vorstellung davon, was Beziehungen auf Distanz effektiv beeinflusst – und so würden sie die Lösung in altbekannten Face-to-Face-Treffen oder einer (unbefriedigenden) digitalen Simulation suchen. Doch wie kann das verhindert werden? Hierzu geben psychologisch fundierte Konzepte wertvolle Hinweise: Einen Vertrauensvorschuss «Swift Trust» zu geben ist nötig, wenn persönliche Beziehungen vor der gemeinsamen Aufgabenerfüllung nur limitiert oder gar nicht aufgebaut werden können. Diese Art des Vertrauens basiert auf einer grundsätzlichen Annahme, dass ein Team, mein Team, vertrauenswürdig ist.

#### Erfolgsfaktoren: Kommunikation und Identifikation

Die Nachteile der physischen Distanz können mit Kommunikation und Identifikation ausgeglichen werden. Als Beispiel seien Projektmitarbeitende in Open-Source-Projekten genannt, welche teamintern eine grosse Nähe zueinander empfinden. Gründe dafür sind die intensive Kommunikation und die hohe intrinsische Motivation, mit der sie an der Lösung kniffliger Fragestellungen tüfteln. Es gilt aber auch zu beachten: Zu viel oder nicht relevante Kommunikation durch Führungskräfte kann als belanglos und/oder als Überwachung wahrgenommen werden. Um «gefühlte Nähe» zu schaffen, bietet sich laut der oben besprochenen Ansätze eine verstärkte Kommunikation an, Vertrauensvorschuss zu geben, passende unternehmensweite Regeln zu entwickeln und sich mit den individuellen Dispositionen der Mitarbeitenden wie auch der eigenen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus sind attraktive herausfordernde Teamaufgaben und -ziele für die Führung auf Distanz von grosser Bedeutung.

Katrina Welge, Dozentin FHNW

## Tipps zum Führen auf Distanz

### Gemeinsam Strukturen schaffen

- Gegenseitige Erreichbarkeit und Umgang mit internen und externen Anrufen, Besuchenden sowie Post klären.
- Formellen und informellen Austausch planen, wie viel Kommunikation ist vorteilhaft und wird geschätzt?

### Vertrauensbildende Massnahmen für die Mitarbeitenden ergreifen

- Transparenz: Umfassende und ehrliche Informationen sind gefragt.
- Die Mitarbeitenden wollen persönlich wahrgenommen werden. Sprechen Sie Ihren Mitarbeitenden Ihre Wertschätzung und Ihr volles Vertrauen aus.

### Angemessene Fragen stellen – mit Fragen führen

- Aktiv zuhören. Interesse zeigen. Positive Einstellung gegenüber Mitarbeitenden zeigen: Wie geht es meinen Mitarbeitenden im Homeoffice? Wie «ticken» sie zuhause? Gelingt die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit? Gegebenenfalls Unterstützung anbieten.
- Wie ist die Aus- bzw. Belastung meiner Mitarbeitenden?
- Wie klar sind Arbeitsaufgaben und Ziele für meine Mitarbeitenden im Homeoffice?

### Probleme aktiv ansprechen und gemeinsam Lösungen erarbeiten

- Signale wie Dünnhäutigkeit oder Erschöpfung bei Mitarbeitenden und sich selbst aktiv wahrnehmen und ansprechen bzw. angehen.

Aussendienst und Personalvermittlung während der Pandemie

## «Aus dem Homeoffice Kontakt halten»

Wie lief das letzte Jahr für unsere Arbeitgeberberatenden, die den Unternehmen für ihre offenen Stellen passende Kandidaten und Kandidatinnen vermitteln? Udo Stradinger, Arbeitgeberberater der Kooperation Arbeitsmarkt im RAV Brugg, berichtet.

Während des ersten Lockdowns vor einem Jahr wurden die meisten Arbeitgeberberatenden bei der Kurzarbeit eingesetzt, da die Anträge auf Kurzarbeitsentschädigung explosionsartig in die Höhe schossen. In kürzester Zeit mussten hunderte von Anträgen pro Tag geprüft und bewilligt werden – da war unsere Unterstützung hoch willkommen. Nach dem ersten Ansturm haben einige Arbeitgeberberatende bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse ausgeholfen und Kurzarbeitsentschädigung berechnet und ausbezahlt. Andere arbeiteten bei der Hotline der Öffentlichen Arbeitslosenkasse und der Hotline der RAV mit. Wir versuchten in dieser Zeit, überall wo Not am Mann und der Frau war, auszuhelfen und die Arbeitgebenden und Stellensuchenden möglichst gut zu unterstützen.

### Erschwerter Aussendienst

In dieser Zeit war es schwierig, den Kontakt zu den Betrieben zu halten. Unsere Aufgabe ist es, Unternehmen passende Stellensuchende zu vermitteln. Als im Juni 2020 die erste Welle überstanden war, konnten wir uns im Aussendienst langsam wieder auf unsere ursprünglichen Aufgaben konzentrieren. Wir vereinbarten Kundentermine und unser Alltag wurde wieder normaler. Einige Unternehmen erstellten interne Vorgaben und die Besuche von externen Personen wurden auf ein striktes Minimum reduziert, somit konnten nur wenige Termine vor Ort vereinbart werden. Aus diesem Grund war auch eine unserer Hauptaufgaben sehr schwierig: Die Vermittlungsaufträge für die IV und für die Gemeinden zu erfüllen und Einsatzplätze zu finden. Wir Arbeitgeberberatenden mussten viel Überzeugungskraft am Telefon verwenden. Erschwerend kam hinzu, dass gewisse Branchen ihre Aufträge verloren oder ganze Bereiche geschlossen wurden oder Abteilungen in Kurzarbeit waren, somit konnten wir in dieser Zeit nur wenige erfolgreiche Vermittlungen verbuchen.

### Viel Improvisation

Mit digitalem Austausch per Zoom oder Skype betraten wir Arbeitgeberberatende letztes Jahr zusammen mit den Betrieben Neuland. Die technischen Voraussetzungen waren nicht überall gegeben, auch hier mussten wir immer wieder improvisieren. Im Sommer letzten Jahres war schon fast wieder alles «normal» – ab Herbst war wieder nichts mehr wie «früher». Innerhalb von wenigen Wochen war es wie im ersten Lockdown. Nichts ging mehr, wir mussten uns neu orientieren, um Stellen zu akquirieren und zu vermitteln.

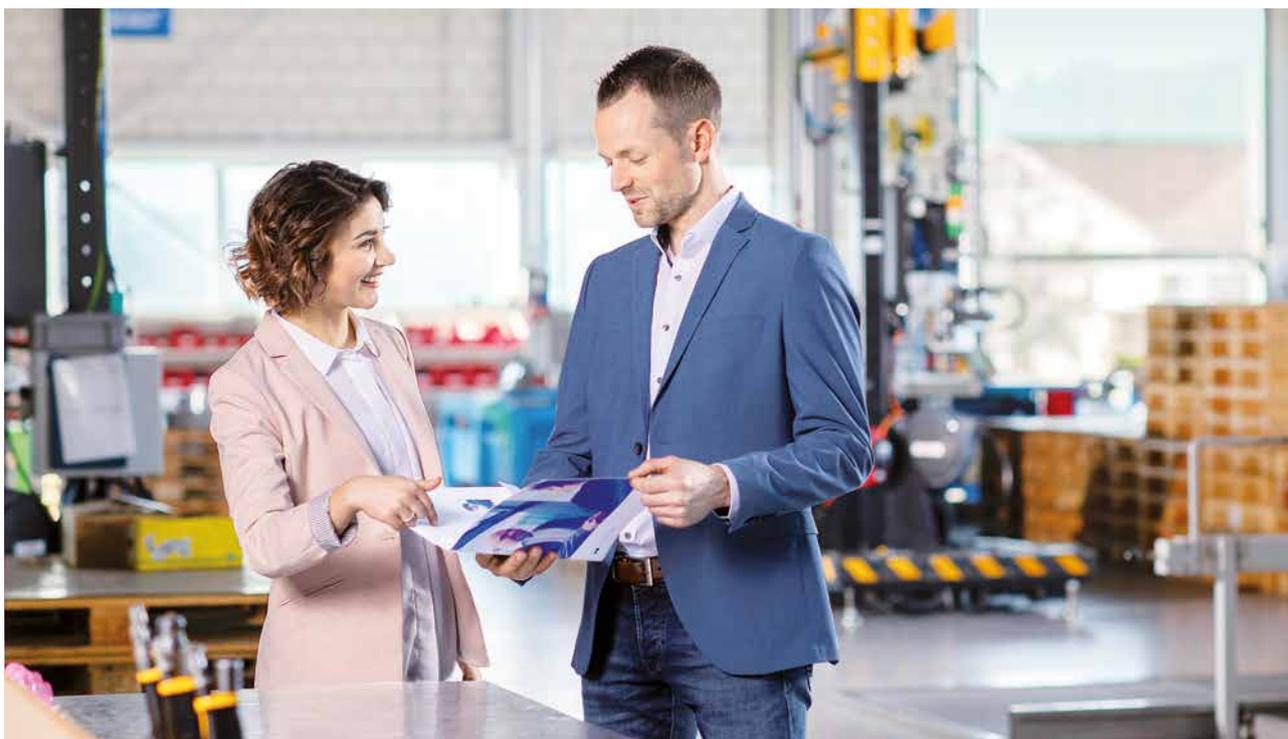


Udo Stradinger, Arbeitgeberberater RAV Brugg

## Wie viel Kontakt wünscht die Kundin oder der Kunde? Was ist angemessen?

### Nicht allen liegt das Digitale gleich gut

Wir gehen sehr gerne auf Kundenbesuche und schätzen den persönlichen Austausch mit den Betrieben. Nun hielten wir wieder per Telefon und Video den Kontakt. Nicht jedem von uns liegt dies gleich gut. Wir vereinbarten teilweise spontane Termine draussen, was sich als abwechslungsreiches Setting erwies. Bevor wir jeweils Termine vereinbarten, mussten wir im Vorfeld einiges abklären: Wie sieht der Markt in der Branche aus? Erhält die Firma Kurzarbeitsentschädigung? Schreibt das Unternehmen Stellen aus? Wie konnte in der Vergangenheit der Kontakt gehalten werden? Wir mussten viel Fingerspitzengefühl beweisen: Wie viel Kontakt wünscht der Kunde, was ist angemessen, was zu viel? Uns



So sah es im letzten Jahr selten aus: Gespräch vor Ort in einer Werkhalle.

war es wichtig, unseren Kundinnen und Kunden viel Wertschätzung zu vermitteln, sei es mit regelmässigen Besuchen oder Anrufen sowie aktiver Hilfe bei Stellenbesetzungen oder bei Fragen zur Kurzarbeit.

## Der fachliche und persönliche Austausch fehlt.

Wir Arbeitgeberberatende haben uns gut arrangiert mit dem Homeoffice. Einige Dinge können so viel effizienter erledigt werden. Vielen von uns fehlt aber klar der fachliche Austausch mit anderen Arbeitgeberberatenden, der Stellenkoordination und mit

unseren Eingliederungs- und Integrationsberatenden. Auf dem RAV trifft man sich halt oft auf dem Gang und bespricht schnell etwas.

### Flexibel, offen und effizient

Im letzten Jahr sind wir sicher wie viele andere auch flexibler, effizienter und offener gegenüber Veränderungen geworden, da wir uns sehr schnell an neue Gegebenheiten anpassen mussten. Mit den Arbeitgebenden sind wir weiter im Kontakt und hoffen, dass jene all diejenigen Betriebe, die aufgrund der Pandemie in Bedrängnis kamen, diese schwierige Zeit überstehen.

Udo Stradinger, Arbeitgeberberater RAV Brugg

## Die Kooperation Arbeitsmarkt vermittelt

In der Kooperation Arbeitsmarkt arbeiten RAV und IV gemeinsam für Stellensuchende aus beiden Sozialversicherungen, um sie bestmöglich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Angebot «AMplus» ist Bestandteil der Dienstleistungen der Kooperation Arbeitsmarkt. Es richtet sich an Gemeinden, die ihre Sozialhilfebeziehenden und Flüchtlinge eingliedern wollen. Integrationsberatende der Kooperation Ar-

beitsmarkt auf den RAV klären die Arbeitsmarktfähigkeit der Sozialhilfebeziehenden, beraten und unterstützen sie auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt.

Haben Sie eine Stelle zu besetzen? Bei uns sind viele Fachleute gemeldet: Auf [www.kooperation-arbeitsmarkt.ch](http://www.kooperation-arbeitsmarkt.ch) finden Sie Ihre zuständige Ansprechperson.

Integrationsberatung auf den RAV

## Zwischen Normal- und Ausnahmezustand

Integrationsberatende der Kooperation Arbeitsmarkt unterstützen mit dem Angebot AMIplus Sozialhilfebeziehende und Flüchtlinge bei der Arbeitsmarktintegration. Wie hat sich der Alltag der Integrationsberatenden durch die Pandemie verändert?



V.l.n.r.: Beatrice Schmidli, Nunzio Avellina und Gabriela Deiss arbeiten im RAV Brugg als Integrationsberatende für Sozialhilfebeziehende. Ihr Ziel: Eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt für ihre Klientinnen und Klienten.

Beim Angebot AMIplus der Kooperation Arbeitsmarkt können Gemeinden ihre Sozialhilfebeziehenden kostenpflichtig in den Arbeitsmarkt integrieren lassen. Der Beratungsprozess von AMIplus ist in drei Phasen unterteilt. In der ersten Phase schätzen die Integrationsberatenden die Arbeitsmarktfähigkeit des Klienten oder der Klientin ein. In der Phase zwei steht der Aufbau der Arbeitsmarktfähigkeit im Fokus. In der dritten Phase geht es um die Arbeitsmarktintegration – die Klienten und Klientinnen erhalten kompetente Unterstützung von der Arbeitgeberberatung bei der Suche nach einer Stelle (siehe S. 10). Das Ziel: Eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt und somit die Abmeldung von der Sozialhilfe.

Wie läuft die Integrationsberatung während der Pandemie? Während die Arbeitskolleginnen und -kollegen auf dem RAV zurzeit grundsätzlich im Homeoffice arbeiten, sind die Integrationsberatenden für

AMIplus zeitweise vor Ort in ihren Büros tätig. Beatrice Schmidli (B.S.), Gabriela Deiss (G.D.) und Nunzio Avellina (N.A.), Integrationsberatende im RAV Brugg, geben uns im Interview Einblick in ihre Tätigkeit.

### Arbeitswelt Aargau: Welches ist eure Motivation als Integrationsberatende zu arbeiten?

N.A.: Ich möchte all meine bisherigen Erfahrungen für Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt einsetzen – das ist mein Antrieb.

G.D.: Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen erlebe ich als sehr wohlwollend und förderlich. Durch die verschiedenen Sichtweisen kann ich meine fachlichen Kenntnisse vertiefen und meine Klienten und Klientinnen bestmöglich unterstützen.

B.S.: AMIplus ist eine Haltung. Die Beratung ist komplex, vielschichtig und betrifft alle Facetten des Lebens – für diese Tätigkeit braucht es sehr breites Wissen. Als Integrationsberaterin bewege ich mich



Beatrice Schmidli: «Die Beratung ist komplex und vielschichtig.»



Nunzio Avellina: «Wir werden zu Vertrauenspersonen.»



Gabriela Deiss: «Wir können je nach Bedarf ganz individuell vorgehen.»

oft unkonventionell, ausserhalb der Normen. Ich mag es kompliziert und herausfordernd.

«Wir dürfen, nein wir müssen querdenken, kreativ sein.»

**Ihr wart vorher alle in anderen Beraterfunktionen tätig. Gibt es grosse Unterschiede?**

B.S.: Als Integrationsberaterin läuft fast alles anders wie früher. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz als Rahmen fällt völlig weg.

G.D.: Ich habe freie Hand, muss Strukturen selber entwickeln. So können wir nach Bedarf des Klienten oder der Klientin ganz individuell vorgehen. Wir dürfen, nein – wir müssen querdenken, kreativ sein. Integration ist eine Querschnittaufgabe – sie findet nicht nur im beruflichen, sondern auch im sozialen Kontext statt. Wir besprechen persönliche, berufliche und gesundheitliche Themen vertieft. Zudem werden Integrationsberatende direkt am Erfolg gemessen. Die Gemeinden bezahlen für AMIplus und wollen ein Ergebnis sehen.

N.A. (er ist Integrations- sowie Personalberater RAV): Das Ziel bei Sozialhilfebeziehenden und Stellensuchenden vom RAV ist dasselbe: Ein Stellenantritt. Die Gesamtsituation ist oftmals belastender für die Sozialhilfebeziehenden. Viele erlebten einschneidende Ereignisse. Der Weg zur festen Stelle ist für sie oft nur in Etappen zu bewältigen.

**Was sind die Highlights eurer Arbeit?**

G.D.: Mein erster AMIplus-Klient wurde nach 15 Monaten als vollwertiger Mitarbeiter von einer Firma in Brugg übernommen. Solche Erfolge spornen an.

B.S.: Unsere erfolgreichen Vermittlungen und die uns

entgegengebrachte Dankbarkeit und Wertschätzung sind für mich Highlights.

N.A.: Aktuell kann ich alles als Highlight verbuchen. Die neue Funktion als Integrationsberater ist Herausforderung und Bereicherung zugleich. Den Klienten und Klientinnen Hand zu bieten, sie zu aktivieren und zu motivieren – manchmal braucht es wenig, um ihren Blick nach vorn, aufs Positive zu richten.

«Integration klappt nur, wenn alle am gleichen Strick ziehen.»

**Wo seht ihr Chancen und Schwierigkeiten?**

G.D.: Personen der verschiedenen Institutionen profitieren vom Austausch und gemeinsamen Ressourcen – hier sehe ich grosse Chancen. Integration klappt nur, wenn alle Institutionen zusammen mit dem Klienten, der Klientin am gleichen Strick ziehen. Schade ist, dass es mit Einsatzplätzen nicht immer funktioniert.

N.A.: Als Chance sehe ich die individuelle Beratung der Klienten und Klientinnen. Wir werden zur Vertrauensperson – diesem Vertrauen Rechnung zu tragen, ist nicht immer einfach.

**Integrationsberatung im Homeoffice – funktioniert das?**

N.A.: Die Erstgespräche führen wir unter Einhaltung des Schutzkonzepts persönlich durch. Das funktioniert nur so. Wir müssen das Vertrauen aufbauen können, auch um weitere, oft schwierigere Themenbereiche anzusprechen.

Melanie Kohler, Stellenkoordinatorin RAV Brugg

Dauerhaft zuhause

## «Ideal wäre halbe-halbe»

Aus Platzgründen sind einige Mitarbeitende des AWA seit einem Jahr im Homeoffice. Britta Schärer-Hächler, Sachbearbeiterin im Team Kurzarbeitsentschädigung, gehört zu ihnen. Im Interview erzählt sie von ihrem Arbeitsalltag zuhause.

**Britta, du arbeitest nun bereits seit einem Jahr im Homeoffice. Wie fühlst du dich – ist dir die Decke noch nicht auf den Kopf gefallen?**

Nein, zum Glück nicht – mir geht es sehr gut. Anfangs war ich noch nicht optimal eingerichtet zuhause, ich hatte kein eigenes Büro, keinen richtigen Bürotisch, nur einen Bildschirm. Nach drei Monaten konnte ich mir ein Zimmer als Büro einrichten, mit zwei Bildschirmen, einem richtigen Bürostuhl, einem Pult. Dort fühle ich mich sehr wohl. Es ist auch ein schönerer Raum als unser Büro im AWA, das im dunklen Erdgeschoss liegt. Nun kann ich abends zuhause die Türe zum Büro schliessen, was in den ersten Monaten nicht möglich war. Diese Abgrenzung ist mir sehr wichtig: Bekäme ich auch nach Arbeitsschluss meinen Computer und die Unterlagen zu Gesicht, würde mich das stören.

**Was sind für dich die Vorteile im Homeoffice?**

Im Team Kurzarbeitsentschädigung haben wir seit einem Jahr sehr viel zu tun, es gibt immer wieder gesetzliche Änderungen, auf die wir schnell reagieren müssen. Wir stehen in Kontakt mit den Unternehmen, die in einer verzweiferten Lage sind – und möchten ihnen natürlich so schnell wie möglich helfen. Die Arbeitsbelastung und der Druck in unserem Team sind momentan sehr hoch. Die Arbeit im Homeoffice hat den Vorteil, dass ich sehr konzentriert arbeiten kann und weniger gestört werde als im Büro. Ich höre keine Nebengeräusche, niemand kommt ins Büro und möchte etwas von mir wissen. Das ist sicher ein grosser Vorteil. Der fehlende Arbeitsweg ist für mich kein Thema, da ich in Aarau wohne und mit dem Velo in fünf Minuten bei der Arbeit am Rain 53 bin. Generell geniesse ich es, in meinem Büro zuhause zu arbeiten. Es fühlt sich gut an. Auch die IT funktioniert tipp topp. Die Tage fliegen nur so vorbei – das ganze letzte Jahr ist nur so vorbeigeflogen. Es ist fast nicht zu glauben.



Britta Schärer-Hächler, Sachbearbeiterin im Team Kurzarbeitsentschädigung: «Das ganze letzte Jahr ist nur so vorbeigeflogen.»

**Was ist in deinen Augen negativ?**

Die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit ist definitiv schwieriger. Nur schon die fünf Minuten auf dem Velo haben mir früher geholfen, diese zwei Bereiche zu trennen. Ich versuche auch zu Hause gut zwischen Arbeit und Freizeit zu trennen. Ich mache mich am Morgen genauso bereit wie für die Arbeit draussen, dusche, ziehe mich an, mache mir einen Kaffee und fange auch immer etwa zur gleichen Zeit um 7 Uhr an zu arbeiten.

**«Meine zwei Hunde sorgen dafür, dass ich rauskomme.»**

Auch zum Runterfahren am Abend nach der Arbeit nehme ich mir bewusst Zeit. Meine zwei Hunde sorgen dafür, dass ich genügend rauskomme – das ist sicher ein Vorteil. Beim Bearbeiten der Anträge auf Kurzarbeitsentschädigung ist natürlich auch von morgens früh bis Feierabend Corona das einzige

Thema – das ist schon sehr ermüdend, man kommt gedanklich nie von diesem fiesen Virus weg.

**Was wäre ideal für dich, wenn du selbst bestimmen könntest, wo du arbeiten könntest?**

Ich fände 50 Prozent im Büro und 50 Prozent im Homeoffice ideal, dann hätte ich von beiden Welten das Beste.

«Man kann eine Beziehung rein übers Telefon aufbauen – das hat mich überrascht.»

**Vermisst du den direkten Kontakt mit deinen Arbeitskollegen und -kolleginnen?**

Eigentlich nicht, denn wir telefonieren fast täglich. Wir sind uns immer noch sehr nah und ich finde, wir sind ein aussergewöhnlich gutes Team. Alle geben ihr Bestes. Auch die Zusammenarbeit mit

den temporären Mitarbeitenden läuft sehr gut, auch wenn ich sie alle noch nie gesehen habe. Man kann eine Beziehung rein übers Telefon aufbauen, was mich sehr überrascht hat. Mit meinem Chef tausche ich mich auch häufig aus und fühle mich gut unterstützt von ihm.

**Was wünschst du dir fürs restliche 2021?**

Ich wünsche uns allen, dass wir wieder ein normales, unbeschwertes Leben führen können. Und ich möchte meine Eltern endlich mal wieder in den Arm nehmen können.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



**Kooperation  
Arbeitsmarkt**



## Beratung und Unterstützung aus einer Hand

Suchen Sie neue Mitarbeitende oder brauchen Sie Unterstützung, um einer erkrankten Person den Arbeitsplatz und Ihrem Unternehmen das Know-How zu erhalten? Die Kooperation Arbeitsmarkt bündelt das Wissen von RAV und IV – unsere Fachleute beraten Sie kompetent und kostenlos. Mehr Informationen und Ihre Ansprechperson finden Sie auf [www.kooperation-arbeitsmarkt.ch](http://www.kooperation-arbeitsmarkt.ch).

 RAV und IV – gemeinsam für die Menschen im Aargau

Studie mit 2000 Teilnehmenden

## Teilzeit-Homeoffice für die meisten ideal

Die meisten Arbeitnehmenden im Homeoffice möchten auch nach der Pandemie teilweise zu Hause arbeiten. Ein Teil möchte sogar immer im Homeoffice bleiben. Dies zeigt eine Studie der Unternehmensberatung Deloitte vom Februar.



Die meisten Menschen in der Schweiz arbeiten gern im Homeoffice. Dies hat eine repräsentative Studie der Unternehmensberatung Deloitte gezeigt, die Mitte Februar bei 2000 Personen in der Schweiz durchgeführt wurde. Viele Büroangestellte möchten auch nach der Pandemie teilweise oder sogar vollständig zu Hause arbeiten. Laut der Studie sind junge Menschen dem Homeoffice gegenüber positiver eingestellt als ältere Arbeitnehmende. Die Befragten schätzen sich zudem zu Hause produktiver als im Büro ein. Am meisten fehlt den Menschen im Homeoffice der persönliche Kontakt.

### Nicht mehr jeden Tag ins Büro

Eine grosse Mehrheit der Büroangestellten (88 Prozent) will in Zukunft nicht mehr jeden Arbeitstag im Büro verbringen. Knapp zwei Drittel (62 Prozent) der Befragten wollen am liebsten auch nach der Pande-

mie an bestimmten Wochentagen von zuhause aus arbeiten. Immer zuhause arbeiten und nicht ins Büro zurückkehren wollen 26 Prozent, 12 Prozent wollen wieder ganz ins Büro zurückkehren. Bei den unter 30-Jährigen wollen nur 9 Prozent komplett ins Büro zurückkehren, bei den über 50-Jährigen sind es 16 Prozent.

### Der persönliche Austausch fehlt am meisten

Eine Mischung aus Arbeit im Büro und Arbeit zuhause favorisieren die meisten der Befragten. Die zwei grössten Tücken bei der Arbeit zuhause sind für die Befragten Platzprobleme und fehlende Infrastruktur (22 Prozent) und der fehlende persönliche Austausch (44 Prozent).

Wie die Beratung der Stellensuchenden während der Pandemie funktioniert

## «Manchmal bin ich Feuerwehrmann»

Ein Homeoffice-Tag im Leben von Edith Domenig, Personalberaterin im RAV Suhr

«Meine Arbeitstage, egal ob im Homeoffice oder vor Ort, beginnen für mich wie für viele andere mit dem gleichen Start. Als Katzenhalterin füttere ich zuerst meinen Kater nach dem Aufstehen. Während sich Theo den Bauch mit Trockenfutter vollschlägt, sitze ich gemütlich in meinem Ohrensessel. Trinke meinen Powerdrink und informiere mich über das Weltgeschehen in den Nachrichten am Radio. Arbeite ich im Homeoffice, verschiebe ich mich an meinen Arbeitsplatz im Nebenzimmer. So gewinne ich 35 Minuten, ohne mit dem Auto vom Aargauer Jura ins RAV Suhr düsen zu müssen.

Als Personalberaterin im Homeoffice führe ich die Beratungsgespräche mit den Stellensuchenden aufgrund der Pandemie momentan telefonisch durch. Was dabei fehlt? Das gegenseitige Kennenlernen, der persönliche Kontakt mit den Stellensuchenden. Das erste Beratungsgespräch vor Ort wäre ein Türöffner, um eine gute Basis zur Zusammenarbeit aufzubauen. Am Telefon kann ich die Emotionen des Gegenübers nicht so gut wahrnehmen. Dafür lässt die Arbeit im Homeoffice eine grössere Abgrenzung zu.

Im Moment belasten uns die hohen Arbeitslosenzahlen und wir betreuen immer mehr Stellensuchende. Jetzt ähnelt mein Job jenem eines Feuerwehrmanns, wo es gilt «Feuer zu löschen», dringende Fragen zu beantworten, Notfallunterstützung zu leisten. Schwierig ist es auch, gestandenen Berufsleuten zu erklären, dass sie sich trotz Misere in ihrer Branche weiter bewerben müssen. Häufig haben die Stellensuchenden grosse Angst, weil sie nicht wissen, wie es weitergehen soll.

Vieles läuft im Moment anders im Arbeitsalltag. Oft fehlen vor dem Erstgespräch Dokumente, die es mir ermöglichen, die Situation meiner Klienten und Klientinnen zu erfassen. So wird es für mich herausfordernd, diese optimal zu unterstützen. Vielleicht ist die Kündigung nicht rechtens verlaufen und es müssen Schritte gegen den ehemaligen Arbeitgeber einge-



Edith Domenig, Personalberaterin RAV Suhr: «Am Telefon kann ich die Emotionen des Gegenübers nicht so gut wahrnehmen.»

leitet werden. Fehlen diese Dokumente, verzögert sich die Unterstützung, die ich mitgeben kann. Für weitere Hürden sorgen Sprachbarrieren. Die fremdsprachigen Stellensuchenden müssen sich für die Telefontermine einen Übersetzer organisieren, damit sie die notwendigen Informationen verstehen. Sonst sind Missverständnisse vorprogrammiert.

## «Auch wenn die Pandemie unsere Arbeit erschwert, liebe ich meinen Job»

Auch wenn die Pandemie unseren Arbeitsalltag erschwert, liebe ich meinen Job. Die damit verbundenen Geschichten, den Umgang mit Menschen. Sie auf ihrem Weg ein Stück zu begleiten und zu unterstützen. Ich freue mich, wenn sie eine neue Arbeitsstelle antreten können. Nach einem Arbeitstag im Homeoffice finde ich Erholung in der Natur. Dabei lasse ich den Tag Revue passieren, tanke Kraft. Damit ich für den kommenden Arbeitstag wieder mein Bestes geben kann.»

Aufgezeichnet von Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr

Aktuelles

## News aus dem AWA und vom Arbeitsmarkt

Als neue Leiterin des RAV Baden heissen wir Ratna Irzan herzlich willkommen.



Ratna Irzan, neue Leiterin RAV Baden

Ratna Irzan ist seit Januar 2021 neue Leiterin des RAV Baden. Die diplomierte ETH-Ingenieurin war zuvor in Leitungspositionen bei UPC, im Hause Ringier und bei den AZ-Medien tätig. Dabei lagen die Schwerpunkte ihrer Arbeit in der Führung und Entwicklung von Unternehmensbereichen.

Wir freuen uns über die Verstärkung durch die erfahrene Bernerin. Bei der Führung sind ihr Kooperation, Transparenz, Verbindlichkeit und Wertschätzung der Mitarbeitenden das Wichtigste. Ihr Leitsatz:

«Ich fördere Menschen, damit sie über sich hinauswachsen und ihr Bestes geben, damit wir als Team gemeinsam Grosses erreichen. Das treibt mich an und inspiriert mich.»

### Gelder für Härtefälle

Im Aargau wurden seit Dezember 2020 insgesamt bereits 60 Mio. Franken als nicht rückzahlbare Beträge an 1'480 Unternehmen ausbezahlt. Darin sind auch Fixkostenbeiträge an Betriebe enthalten, die aufgrund der Pandemie schliessen mussten. Bis Anfang Februar waren sechs Millionen an insgesamt 200 Unternehmen ausbezahlt worden.

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

### Kurzarbeit nimmt ab

Ende April verfügten 3'892 Betriebe über eine Bewilligung für Kurzarbeit – das waren 347 Betriebe weniger als Ende März. Potenziell von Kurzarbeit betroffen in diesen Betrieben sind knapp 34'800 Personen (minus rund 3'600 Personen gegenüber dem Vormonat).

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

### Weniger Stellensuchende

Im April haben sich im Aargau 2'259 Personen auf den RAV abgemeldet und 1'658 angemeldet. Insgesamt sind im Aargau 21'953 Menschen stellensuchend gemeldet, das sind 600 weniger als Ende März.

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 und Beratung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank [www.arbeit.swiss](http://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](mailto:awa@ag.ch)

**Copyright**

© 2021 Kanton Aargau