

Arbeitswelt Aargau



Kooperation Arbeitsmarkt: RAV und IV gemeinsam für die Menschen im Aargau

04 Arbeitsmarktintegration: Der Aargau beschreitet neue Wege

09 Projektleiterin Karin Hunziker: «Für die Kooperation (b)renne ich»

16 Kanton lanciert Fachkräftemangel-Index

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
30. Jahrgang

Herausgeber

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

Redaktionsleitung

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

Produktion

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

Redaktionskommission

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

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

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

Titelbild

© Kooperation Arbeitsmarkt/Riechsteiner Fotografie

Bildnachweise

Seite 4: © Kooperation Arbeitsmarkt/Riechsteiner Fotografie; Seite 5-7: © AWA/Luca Müller; Seite 9: © Karin Hunziker; Seite 10: © Kooperation Arbeitsmarkt/Riechsteiner Fotografie; Seite 11: © AWA/Giovanni Pelloni; Seite 12-13: © Ursula Friedrich; © Ursula Limanets; © Peter Walz; © Thomas Etter; © Renate Gautschy; Seite 14: © Eros Barp; Seite 15: © Elena Sommer; Seite 17: © Samuel Werder AG; Seite 18: © istockphoto

Editorial



Fast zwölf Jahre sind vergangen von der Idee einer engen, institutionenübergreifenden Zusammenarbeit bis zur Umsetzung der Kooperation Arbeitsmarkt zwischen IV, RAV und interessierten Gemeinden. Ein langer Weg liegt heute hinter diesem komplexen Projekt. Die grösste Herausforderung lag darin, dass alle drei Staatsebenen – Bund, Kanton und Gemeinden – involviert sind. Für die Kooperation Arbeitsmarkt mussten sogar auf Bundesebene Gesetze angepasst werden.

Der institutions- und departementsübergreifende Charakter des Projekts erforderte viel Abstimmungsarbeit zwischen allen Beteiligten und verlangte viel gegenseitiges Verständnis. Auch wenn der einen oder dem anderen während der vergangenen Jahre ein graues Haar ob dem Projekt gewachsen ist – ich bin überzeugt, dass es das wert war. Denn: Die Kooperation Arbeitsmarkt ist eine Pioniertat.

Seit dem 1. April 2019 setzen die Invalidenversicherung der SVA Aargau und das Amt für Wirtschaft und Arbeit zusammen mit interessierten Gemeinden im ganzen Kanton eine schweizweit einmalige Zusammenarbeit um, mit einem gemeinsamen Ziel: Mehr stellensuchende Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gestartet wurde im RAV Menziken, das RAV Suhr folgte anfangs Mai und bis Ende Jahr wird die Kooperation Arbeitsmarkt in allen RAV eingeführt sein.

In diesem Heft erfahren Sie, was Arbeitgebende und Gemeinden von der Kooperation Arbeitsmarkt erwarten dürfen.

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen



Landammann Urs Hofmann
Vorsteher des Departements Volkswirtschaft und Inneres

Aus dem Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» wird die Kooperation Arbeitsmarkt

Der Aargau beschreitet neue Wege

Der Aargau dehnt die interinstitutionelle Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktintegration zwischen der Arbeitslosen- und der Invalidenversicherung sowie den kommunalen Sozialdiensten auf den ganzen Kanton aus.



Thomas Buchmann, Leiter AWA und Peter Eberhard, Leiter Invalidenversicherung Aargau: «Wir gehen weit über die vom Gesetzgeber vorgesehene Koordination der Akteure hinaus.»

Das Ziel der Arbeitsmarktintegration ist es, stellensuchende Personen in die Gesellschaft zu (re-)integrieren und finanziell eigenständig zu machen. Neben der Arbeitslosenversicherung (ALV) setzen daher zunehmend weitere Akteure wie die Invalidenversicherung (IV), die Sozialdienste, private Eingliederungsinstitutionen und vermehrt auch die Migrationsbehörden auf die Arbeitsintegration. Um die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren zu vertiefen, wurde im Aargau ein Pilotprojekt initiiert.

Drehtüreffekt verhindern

Die Anfänge des Pilotprojekts «Pforte Arbeitsmarkt» liegen im Jahr 2007. Einer der Gründe für das Projekt war der damals intensiv diskutierte Drehtüreffekt, also das Abschieben von Klienten und Klientinnen in ein anderes soziales Sicherungssystem. Hinzu kamen weitere wichtige Themen wie etwa die 5. IV-Revision mit dem Fokus auf Eingliederung, der Anstieg der So-

zialhilfefallzahlen in den Gemeinden und die teilweise schwierige Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Institutionen. Auch die Arbeitgebenden beklagten sich damals über einen zunehmenden Druck seitens privater und öffentlicher Akteure, um Plätze bereitzustellen für arbeitslose, gesundheitlich beeinträchtigte oder ausgesteuerte Personen. Zudem wünschten sie sich klarere Anlaufstellen für ihre Anliegen.

Gemeinsame Arbeitsintegration

Der Ruf nach einer stärker koordinierten Arbeitsintegration zwischen den diversen Akteuren war und ist auch heute noch unüberhörbar. Vor diesem Hintergrund entwickelte man im Aargau die Idee, die Arbeitsmarktintegration der drei grössten Akteure – der ALV, der IV und der Sozialdienste der Gemeinden – unter einem Dach zusammenzufassen. Die Vision bestand aus drei Punkten: die Stellensuchenden sollen gleichzeitig nie mehr als eine Beratungsperson

haben, die Arbeitgebenden werden durch eine einzige Stelle beraten und die Gemeinden erhalten verbesserte Leistungen für die Integration von Sozialhilfebeziehenden. Anfang April 2012 öffnete das Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» seine Türen. Mitarbeitende von IV und RAV sowie der zehn beteiligten Gemeinden arbeiteten bis Ende März 2019 unter einem Dach zusammen und setzten die damalige Vision um. Befragte Arbeitgebende, Gemeinden, Klienten, Klientinnen und Mitarbeitende waren mit den Leistungen des Projekts sehr zufrieden.

Kooperation Arbeitsmarkt gestartet

Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit wurde bereits nach zwei Jahren Pilotbetrieb beschlossen, ein Projekt für eine gesamtkantonale Realisierung zu erarbeiten. Nach fünf weiteren Jahren war es am 1. April 2019 soweit: Aus der Pforte Arbeitsmarkt wurde die Kooperation Arbeitsmarkt. Im RAV Menziken und RAV Suhr ist die Umstellung bereits erfolgt, der Roll-out in den übrigen RAV erfolgt bis Ende Jahr.

Der neue Name steht für die Zusammenarbeit der Sozialversicherungsanstalt (SVA) und des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mit interessierten Gemeinden und Arbeitgebenden. Das Konzept des Pilotprojektes wurde dabei soweit angepasst, damit eine grossflächige Umsetzung realisierbar wurde. Eine Zusammenführung unter einem gemeinsamen Dach war dabei nicht mehr möglich, weil dies für die Institutionen und deren rechtliche Regelsysteme eine zu grosse Hürde gewesen wäre. Räumlich bleiben RAV und SVA/IV getrennt, Mitarbeitende der IV werden zeitweise auch in den RAV arbeiten. Die Beratung aus einer Hand für Stellensuchende, Klienten und Arbeitgebende sowie die verbesserten Leistungen für die Gemeinden werden aufrechterhalten.

Doppelspurigkeiten verhindern

Die Kernkompetenzen von IV und RAV, insbesondere für die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt, werden wirksamer eingesetzt und Doppelspurigkeiten verhindert. Gewisse bundesrechtliche Aufgaben in der Arbeitsintegration werden zwischen SVA/IV und den RAV neu verteilt. Das AWA und die IV betreiben eine gemeinsame Falltriage, welche von IV-Mitarbeitenden geführt wird. Diese Triage ermöglicht eine rasche und passende Fallzuteilung. So übernimmt die IV für die RAV den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und des

Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) für Personen, welche einen zeitgleichen Leistungsanspruch nach AVIG/AVG als auch bei der Invalidenversicherung haben. Hierfür wird in der IV ein spezialisiertes Team für die Eingliederung geschaffen, welches die betreffenden Stellensuchenden in Zukunft während des ganzen Integrationsprozesses betreut und IV- und ALV-Leistungen koordiniert und zuspricht.

Arbeitgeberberatung aus einer Hand

Die Arbeitgeberbetreuung und die Akquisition von Stellen für die Klienten und Klientinnen übernimmt neu das AWA und entlastet damit die IV. So haben Unternehmen mit den Arbeitgeberberatenden der Kooperation Arbeitsmarkt auf den RAV nur noch eine Ansprechperson für ihre Anliegen zu IV und ALV.

Nicht alle Gemeinden verfügen über Ressourcen und Kenntnisse, um die Arbeitsintegrationsaufgaben selber zu leisten. Neu können die Gemeinden deshalb die RAV mit der Arbeitsintegration von Sozialhilfebeziehenden beauftragen (siehe Seite 11). Spezialisierte Beratende der RAV übernehmen für Klienten der Sozialdienste Arbeitsintegrationsaufgaben, die in Rechnung gestellt werden.

Gemeinsam Wissen, Erfahrung und Kompetenzen nutzen und teilen.

Mit der Kooperation Arbeitsmarkt geht der Kanton Aargau in der interinstitutionellen Zusammenarbeit neue Wege, die weit über die vom Gesetzgeber vorgesehene Koordination der Akteure hinausgehen. Die Zusammenarbeit zwischen IV, ALV und den interessierten Sozialdiensten der Gemeinden wird mit der Kooperation Arbeitsmarkt systematisiert und intensiviert. Sie legt den Fokus auf die betroffenen Menschen und Arbeitgebenden anstatt auf institutionelle Grenzen und nutzt dabei gegenseitig Wissen, Erfahrung und Kompetenzen für die Arbeitsintegration und den Arbeitsplatzhalt.

Peter Eberhard, Leiter Invalidenversicherung Aargau

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Karin Hunziker, Projektleiterin Kooperation Arbeitsmarkt

Zeitkapsel, Tischfussball und Heero-Bier

Wir feierten Pioniergeist

Zwölf Jahre von der Idee bis zum Start – Grund genug für ein Fest: Im Saalbau in Reinach feierten anfangs April 470 Mitarbeitende des AWA und der SVA sowie Gäste des Bundes, der Kantone und Gemeinden die Umsetzung der Kooperation Arbeitsmarkt.



Das «Töggeln» in grosser Gemeinschaft machte Spass.



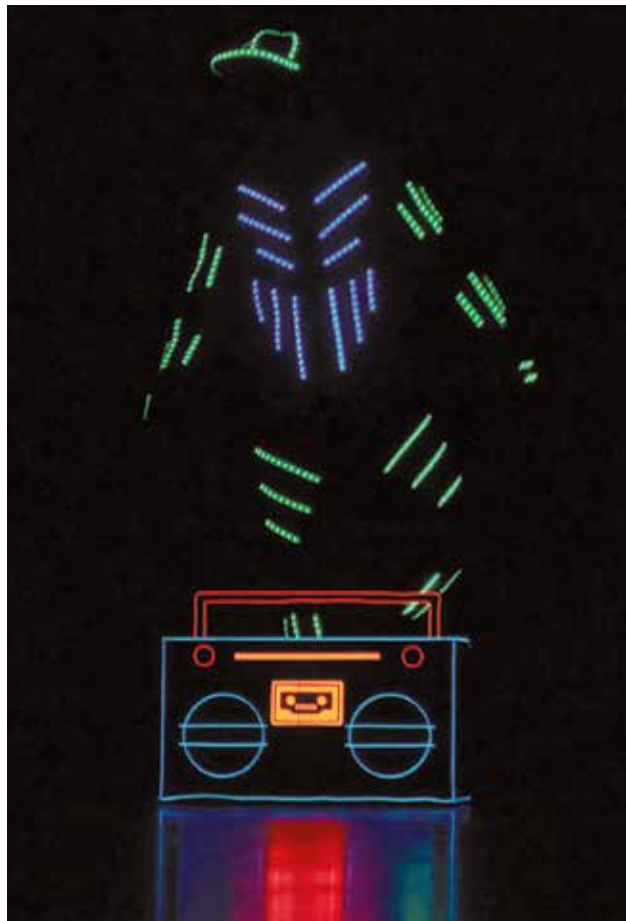
Landammann Urs Hofmann im Gespräch mit Moderatorin Daniela Lager.



Landammann Urs Hofmann, Thomas Buchmann, Peter Eberhard und Renate Gautschi diskutierten über die Anfänge.



Ein grosses Dankeschön ging an die Mitarbeitenden von AWA und SVA.



Die LED-Light-Performer Blackouts brachten Schwung in die Feier.



Die «Elefantenrunde»: Landammann Urs Hofmann, Thomas Buchmann, Leiter AWA, Peter Eberhard, Leiter IV Aargau, Renate Gautschy, Präsidentin der Gemeindeammänner-Vereinigung Kanton Aargau, Martin Kaiser, Vertreter Arbeitgeberverband, Stefan Ritler, Vizedirektor Bundesamt für Sozialversicherung, und Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit SECO.

Mit elektronischem Sound und waghalsigen Tanzeinlagen eröffneten die Blackouts das Fest. Die erfolgreiche Tanztruppe mit ihren stampfenden Bass-Beats und LED-Lichtern brachte gleich Schwung in den Abend, durch den SRF-Moderatorin Daniela Lager führte.

Weibeln in Bundesbern

In seiner Grussbotschaft lobte Landammann Urs Hofmann das Engagement aller Beteiligten vom Start bis zur Umsetzung des Projekts. «Es freute mich, das Pionierprojekt der Kooperation Arbeitsmarkt im Aargau wachsen zu sehen. Getragen von der immensen Kraft der Flüsse, die sich im Wasserschloss vereinen», sagte Urs Hofmann. Auf der zwölfjährigen Wegstrecke von der Idee zur «Pforte Arbeitsmarkt» bis zum Start der Kooperation Arbeitsmarkt galt es viele Hindernisse zu überwinden. Dazu gehörten auf Bundesebene gesetzliche Anpassungen der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung. Um diese Änderungen durchzusetzen, leistete SP-Ständerätin Pascale Bruderer wertvolle Schützenhilfe. Sie wusste den damaligen Bundesrat Johann Schneider-Ammann zu überzeugen, damit die Gesetzesänderungen vorgenommen wurden.

Die Kooperations-«Elefantenrunde»

Daniela Lager moderierte gekonnt die kurzweilige Podiumsdiskussion der «Elefantenrunde», bestehend aus Landammann Urs Hofmann, Thomas Buchmann, Leiter AWA, Peter Eberhard, Leiter IV

Aargau, Renate Gautschy, Präsidentin der Gemeindeammänner-Vereinigung Kanton Aargau, Martin Kaiser, Vertreter Arbeitgeberverband, Stefan Ritler, Vizedirektor Bundesamt für Sozialversicherung, und Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit, SECO.

Rüebli, Mini-Fussball und B-Post-Brief wurden versenkt.

Mini-Hantel für die Zeitkapsel

Zum Schluss des offiziellen Teils versenkten Thomas Buchmann und Peter Eberhard symbolträchtige Gegenstände zum Werdegang der Kooperation Arbeitsmarkt wie Mini-Hantel, B-Post-Brief, Geschicklichkeitsspiel, Feldstecher, ein Rüebli und einen Fussball in einer Zeitkapsel. All diese Dinge sollen unseren Nachkommen die Eigenschaften, Ziele und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Kooperation Arbeitsmarkt aufzeigen. Vielleicht wird die Kooperation Arbeitsmarkt dem Rüebli, einem typischen Aargauer Produkt, bald den Rang ablaufen. Wer weiss?

Die Chefs sagen danke

Zum Abschluss des offiziellen Teils bedankten sich die Chefs Thomas Buchmann und Peter Eberhard mit einem handgemalten Transparent für das Engagement und die Flexibilität aller Mitarbeitenden. Danach erfreuten sich alle Gäste am reichhaltigen Apéro mit gluschtigen Häppchen vom Lernwerk

Turgi, kombiniert mit Rot- und Weisswein. Dazu durfte das Gebräu für Helden, das Heero Bier, nicht fehlen. Gebraut wird es von AWA-IT-Mitarbeiter Dani Heer. Um erste Kontakte zu knüpfen und neue Arbeitskolleginnen und -kollegen aus dem AWA und der IV kennenzulernen, boten zwei überdimensionale Fussballtische eine Menge Erfolgserlebnisse, um «das Runde ins Eckige zu hauen.» Und

um der nachfolgenden Generation zu zeigen, wie Helden früher aussahen, konnten in der Foto-Box Gruppen-Selfies als Erinnerung geknipst werden.

Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr



Peter Eberhard, Leiter der Invalidenversicherung, präsentierte den Mini-Fussball für die Zeitkapsel, er symbolisiert das Zusammenspiel.



Alle Utensilien wurden in die Zeitkapsel verstaut – es brauchte etwas Kraft und auch Zeit, bis sie sich schliessen liess.



An überlangen «Töggeli»-Tischen brachten die Gäste das Runde ins Eckige – zumindest manchmal.



Die Mitarbeitenden von IV und AWA kamen am Apéro ins Gespräch.



Am Fotoautomat ging es lustig zu und her: Das RAV Zofingen in Aktion.



Und «Cheese»: Jetzt geht die Feier los.

Die starke Frau hinter der Kooperation Arbeitsmarkt

«Für diese Sache (b)renne ich»

Zwei Schritte zurück, einen Schritt vorwärts, zwei zurück, einen vorwärts: Karin Hunziker, Projektleiterin IV/AWA, hat während fünf Jahren «Kooperation Arbeitsmarkt» einige Höhen und Tiefen erlebt. Sie berichtet im Interview über Lust und Frust ihrer Arbeit.

Arbeitswelt Aargau: Karin, dich sieht man mehr rennend als gehend in den Gängen des AWA und der IV. Was treibt dich an?

Karin Hunziker: Meine innere Überzeugung, dass durch die Kooperation Arbeitsmarkt die Eingliederung von Stellensuchenden mit und ohne gesundheitliche Einschränkung verbessert werden kann. Wir müssen weg vom Denken in Säulen zum ganzheitlichen, vernetzten Handeln. IV und RAV arbeiten nun gemeinsam mit interessierten Gemeinden und Arbeitgebenden für die Stellensuchenden aus allen sozialen Sicherungssystemen. Das macht viel mehr Sinn, als wenn jeder alleine in seinem Gärtchen wirkt.

Wie bist du zu deinem speziellen Job gekommen?

Vor meiner jetzigen Funktion arbeitete ich als Arbeitgeberberaterin im Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt». Dort wollte ich unbedingt mit dabei sein, da ich von Anfang an begeistert war von der Idee der engen Zusammenarbeit von IV, RAV und Sozialdiensten. Mich hat es belastet, dass stellensuchende Menschen teilweise zwischen Stühle und Bänke fallen und zwischen den Systemen hin- und hergeschoben werden.

Hättest du vor fünf Jahren zugesagt, wenn du gewusst hättest, was auf dich zukommt?

Ja, obwohl ich in diesen fünf Jahre extreme Höhen und Tiefen erlebt habe. Das Projekt ist so komplex aufgrund der vielen Abhängigkeiten von verschiedenen Personen und Systemen. Es war ein Stop and Go, zwei Schritte zurück und einen vorwärts. Ich musste nach deftigen Rückschlägen jeweils sehr viel Energie aufbringen, um wieder voller Kraft und Überzeugung weiterzugehen. Es hat sich gelohnt (lacht).

Was ist Lust, was Frust bei einem Projekt dieser Grösse?

Es ist eine unglaubliche Bereicherung mit so vielen unterschiedlichen Menschen aus verschiedenen



Karin Hunziker, Projektleiterin Kooperation Arbeitsmarkt: «Fünf Jahre voller Einsatz haben sich gelohnt.»

Organisationen unterwegs zu sein, sich in andere hineinzudenken und die verschiedenen Systeme kennenzulernen. Ich arbeite mit so vielen genialen Menschen zusammen und habe gelernt, wie wichtig es ist Themen auszuhandeln, immer im Dialog zu bleiben. Der Frust war, dass ich eine Vision vor Augen hatte und manchmal merken musste, dass die Leute das anders sehen, dass sie andere Themen beschäftigen und meine Anliegen sie vielleicht stressen. Ich musste mich manchmal auch unbeliebt machen.

Was sind Erfolgsfaktoren für ein solches Projekt?

Ein Kooperationsprojekt mit zwei Institutionen benötigt einen Aushandlungsprozess, um eine gemeinsame Basis zu schaffen. Es braucht Leute, die mitziehen, sei es in der Verwaltung, in der Politik oder unter den Fachleuten sowie Auftraggeber, die hinter dem Projekt stehen. In meiner Funktion waren mein Durchhaltewillen und eine Portion Sturheit hilfreich. Fünf Jahre habe ich mich eingesetzt und wir sind gemeinsam am Thema drangeblieben. Dass es nun geklappt hat, ist eine Riesenfreude für mich.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie Arbeitgebende von der Kooperation Arbeitsmarkt profitieren

Arbeitgeberberatung aus einer Hand

Die Kooperation Arbeitsmarkt vereint die Dienstleistungen von IV und RAV. Sie unterstützt Betriebe lösungsorientiert, unkompliziert und vor Ort. Das entlastet sie etwa bei Stellenbesetzungen oder unterstützt sie beim Arbeitsplatzerhalt.

Die Dienstleistungen der Kooperation Arbeitsmarkt auf einen Blick:

Stellenbesetzung

Wer eine Stelle via RAV melden oder für eine Person aus der Invalidenversicherung einen Einsatzplatz zur Verfügung stellen will, kann dies online, telefonisch oder per E-Mail erledigen. Die Kooperation Arbeitsmarkt findet die richtige Arbeitskraft für die Bedürfnisse des Arbeitgebenden.

Arbeitsplatzerhalt

Ein Mitarbeiter ist häufig krank oder schon länger arbeitsunfähig. Unsere Fachleute beraten Sie gerne und leiten rechtzeitig lösungsorientierte Schritte ein. Ziel ist es, einen Arbeitsplatzverlust zu vermeiden.

Arbeitsintegration

Wer länger arbeitsunfähig war, braucht Unterstützung, um wieder in den Arbeitsprozess zu gelangen. In dieser Situation helfen wir mit, dieses Ziel möglichst bald zu erreichen. Unsere Integrationsmassnahmen können innerhalb des bestehenden Anstellungsverhältnisses durchgeführt werden, am bisherigen Arbeitsplatz oder nach einer betriebsinternen Umplatzierung. Wir suchen auch externe Einsatz- und Aufbauplätze für Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen. Arbeitgebende erhalten dabei enge Begleitung und finanzielle Unterstützung.

Der Nutzen von Synergien

Arbeitgebende profitieren von den Synergien aller involvierten Institutionen. Sie werden nicht mehr durch unterschiedliche Kontaktpersonen von IV und RAV betreut und können so all ihre Bedürfnisse bei ihrem Ansprechpartner der Kooperation Arbeitsmarkt deponieren. Die Arbeitgeberberatung kümmert sich um das Anliegen oder koordiniert/triangiert es mit den jeweiligen Spezialistinnen und Spezialisten. So wird



Pascal Schraner, Koordinator Arbeitgeberberatung Kooperation Arbeitsmarkt: «Bessere Vernetzung bringt mehr Wirkung und Effizienz.»

sichergestellt, dass die Arbeitgebenden eine kompetente und rasche Beratung bekommen. Der Arbeitgeberberater oder die Arbeitgeberberaterin bleibt fallunabhängig Ansprechperson für den Arbeitgebenden, während fallbezogen der für die versicherte Person zugewiesene Berater zuständig ist. So geschieht etwa die Unterstützung einer versicherten Person mit einer beruflichen Massnahme durch den zuständigen Eingliederungsberater der Invalidenversicherung.

Warum Kooperation Arbeitsmarkt?

Durch die Verbindung der beiden Sicherungssysteme wird ein Mehrwert generiert: Effizienzsteigerung, bessere Vernetzung, höhere Akzeptanz sowie gesteigerte Professionalität. In der Vermittlungstätigkeit wird durch intensive Kontaktpflege und einen systematischen Netzwerkaufbau eine bessere Wirkung erzielt. Die Arbeitgebenden profitieren von einem breiteren Dienstleistungsangebot aus den Sicherungssystemen AVIG-Vollzug und IV.

Auf www.kooperation-arbeitsmarkt.ch finden Sie die für Sie zuständige Beraterin oder Ihren zuständigen Berater.

Testen sie uns – wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Pascal Schraner, Koordinator Arbeitgeberberatung

Wie Gemeinden von der Kooperation Arbeitsmarkt und dem Angebot «AMlplus» profitieren

«Wir bieten ein umfassendes Paket»

Neu können Gemeinden die RAV mit der Arbeitsintegration von Sozialhilfebeziehenden beauftragen. Das Angebot «AMlplus» besteht vorerst im RAV Menziken und RAV Suhr, bis Ende Jahr in allen RAV. AWA-Leiter Thomas Buchmann erklärt das Angebot.

Arbeitswelt Aargau: Thomas Buchmann, warum soll eine Gemeinde die RAV im Rahmen der Kooperation Arbeitsmarkt mit der Arbeitsintegration ihrer Sozialhilfebeziehenden beauftragen?

Thomas Buchmann: Unser Angebot ermöglicht eine umfassende Einschätzung der Person und ihrer Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt. Es bietet in einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis bestmögliche Beratung, Begleitung und Unterstützung. Damit verbessert sich die Chance, dass die Integration gelingt.

Was ist der Unterschied zur kostenlosen Beratung und Vermittlung beim RAV, auf die Sozialhilfebeziehende jetzt schon gesetzlich Anspruch haben?

Integrationsberatende werden die Klientinnen und Klienten begleiten. Sie sind speziell ausgebildet und betreuen sehr viel weniger Fälle als Personalberater, die für 120 Stellensuchende zuständig sind. So können sie viel mehr bewirken.

Gibt es nicht schon genug andere Angebote?

Es gibt viele Angebote. Speziell an unserem Angebot «AMlplus» ist, dass wir zusätzlich zur intensiven Integrationsberatung dank der Zusammenarbeit mit der IV auch umfassende Abklärungen bieten können. Wenn eine Gemeinde selbst spezialisierte Mitarbeitende hat, dann benötigt sie unser Angebot nicht. Die Arbeitsintegration der RAV mit «AMlplus» wird weiterhin in Zusammenarbeit mit Anbietern von arbeitsmarktlichen Massnahmen erfolgen.

Wieso können die RAV die Integrationsarbeit besser leisten als andere Anbieter?

Durch die Grösse unserer Organisation und die enge Zusammenarbeit mit der IV verfügen wir über sehr viele Informationen, wir erhalten Stellenmeldungen, pflegen enge Kontakte zu Arbeitgebenden und weiteren Akteuren.

Ihr Angebot für die Gemeinden hat drei Phasen – weshalb?

Wir haben das Angebot zusammen mit Gemeinden entwickelt und auf ihre Bedürfnisse abgestimmt. In der ersten Phase geht es um die umfassende Einschätzung einer Person, in der zweiten Phase um den Aufbau ihrer Arbeitsmarktfähigkeit und in der dritten und letzten Phase um ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Wir werden auch Flüchtlinge mit diesem Modell integrieren.



Thomas Buchmann, Leiter AWA, ist überzeugt von «AMlplus».

«Das Angebot haben wir zusammen mit den Gemeinden entwickelt.»

Wo liegen die grössten Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen, die Sozialhilfe beziehen?

Wer lange von Sozialhilfe abhängig ist, kennt die Arbeitswelt nicht mehr und ist sich den Rhythmus nicht mehr gewöhnt. Oft kommen Frustration und schwierige Lebensumstände dazu. Der Aufbau des Selbstwertgefühls und der Motivation sind zentral beim Weg zurück in die Arbeitswelt. Die Rückforderung von bezogenen Sozialhilfegeldern durch die Gemeinden nach Arbeitsantritt erschwert die Motivation zur Stellensuche zusätzlich.

Mehr Infos zu «AMlplus» auf: www.kooperation-arbeitsmarkt.ch

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

«Die Pforte Arbeitsmarkt hat mir in den letzten Jahren vier Mitarbeitende vermittelt, drei waren auf dem RAV, einer bei der IV gemeldet. Mit allen vier bin ich bis heute sehr zufrieden. Die Zusammenarbeit mit der Pforte verlief immer unkompliziert und unbürokratisch. Der ganze Rekrutierungsaufwand blieb mir auf diese Weise erspart. Jederzeit konnte ich mich mit einem Anliegen an die Pforte Arbeitsmarkt wenden. Ich bin überzeugt, dass es mit der Kooperation Arbeitsmarkt genau so weitergeht.»



Ursula Friederich, Inhaberin der arbo Plastic und Gemeinderätin Burg. Ihr Unternehmen produziert mit zehn Mitarbeitenden Plastikfolien. 2018 richtete es sich neu aus. Arbo Plastic setzt nun auf umweltschonende, nachhaltige und kompostierbare Materialien.

«Bei der Pforte fühlte ich mich gut aufgehoben und beraten. Mein Alter war bei der Stellensuche ein grosses Handicap. Auf arbeit.swiss hatte ich mein Profil aufgeschaltet, ohne Altersangabe. Sehr viele Arbeitgebende haben sich bei mir gemeldet. Aber als ich dann den CV geschickt habe, war plötzlich niemand mehr interessiert. Die Anstellung hier bei der arbo Plastic ist ein Glücksfall, die Pforte hat mir die Stelle vermittelt. Ich habe mich von Anfang an sehr gut mit Ursula Friederich verstanden und freue mich, sie bei der Neuausrichtung der arbo Plastic unterstützen zu dürfen. Das ist eine riesige Chance für mich.»



Ursula Limanets, 63, Kommunikations- und Marketingfachfrau, war zwei Jahre stellensuchend, bevor sie von Ursula Friederich als Marketing- und Kommunikationsverantwortliche angestellt wurde.

«Als ich in Gontenschwil als Gemeindeammann startete, haben mich die vielen Sozialhilfe-Dossiers in den Schubladen beelendet – so viel Potenzial, das brachliegt, so viele unterschiedliche Fähigkeiten, die nicht genutzt werden. Zusammen mit der Stiftung Lebenshilfe hatten wir die Idee, dass Stellensuchende nicht

mehr durch die drei verschiedenen Türen «Sozialhilfe», «IV» und «RAV» gehen müssen, sondern nur noch durch eine. Alle sollten ihr Potenzial nutzen können. Doch bis aus der Idee Realität und das Pilotprojekt Pforte Arbeitsmarkt geboren wurde, brauchte es viel Überzeugungskraft, vor allem bei den Gemeindevertreterinnen und -vertretern. Auch die

Bevölkerung der zehn beteiligten Gemeinden musste zustimmen – sie war sehr schnell vom Nutzen überzeugt. Was es brauchte? Enthusiasmus, weg vom Gärtchendenken und ganz viel Einsatz der Beteiligten. Ich muss auch den Mitarbeitenden der Pforte ein Kompliment machen: Sie haben einen tollen Job gemacht. Ich freue mich, dass die Projekt-



Renate Gautschi, Präsidentin der Landammänner-Vereinigung Aargau, Gemeindeammann von Gontenschwil, Initiatorin des Pilotprojekts «Pforte Arbeitsmarkt».

idee in der Kooperation Arbeitsmarkt weitergeführt wird.»

Begeisterte Mitarbeitende prägten das Projekt «Pforte Arbeitsmarkt»

«Wir tobten uns auf der grünen Wiese aus»

Eros Barp, ehemaliger Leiter der «Pforte Arbeitsmarkt», über sieben Jahre voller Pioniergeist im Dienste von Stellensuchenden, Arbeitgebenden und Gemeinden.

Arbeitswelt Aargau: Eros, du hast das Pilotprojekt «Pforte Arbeitsmarkt» sieben Jahre operativ geleitet. Was bleibt dir am meisten in Erinnerung?

Eros Barp: Dass wir das grosse Glück und Privileg hatten, uns auf der grünen Wiese austoben zu dürfen. Am Anfang wurden wir ins kalte Wasser geworfen, es war zwar viel vorbereitet, doch wie die IV, die RAV und die Sozialdienste in Realität unter einem Dach zusammenarbeiten sollten, um die Stellensuchenden und Arbeitgebenden aus einer Hand zu beraten, war noch nicht klar. In der ersten Zeit mussten wir herausfinden, wie wir die Arbeit am besten organisieren. Wir mussten auch sehr viel über die verschiedenen Sicherungssysteme lernen.

Wie viele schlaflose Nächte hattest du?

Einige (schmunzelt). Die ersten drei Jahre waren streng und intensiv, wir haben sehr viel gearbeitet und uns voll und ganz ins Projekt reingekniet, Abläufe und Prozesse gestaltet. Wir waren eine Truppe «Verrückter», die «gsecklet» sind. Schön ist, dass die meisten mit uns in die Verlängerung gingen und viele hier im RAV Menziken weiterarbeiten.

«Wir boten Beratung aus einer Hand an – unbürokratisch.»

Was zeichnete die Mitarbeitenden aus?

Ihre Neugier, Flexibilität und Offenheit. Unsere Mitarbeitenden brachten sich stark ein; es sind «Macher» und «Macherinnen». Sie nahmen zum Teil sehr lange Arbeitswege auf sich und zeigten alle eine grosse Begeisterung für die Idee.

Was konntet ihr den Stellensuchenden, Gemeinden und Unternehmen bieten?



Eros Barp, heute Leiter RAV Menziken: «Wir hatten das Glück, eine ganz neue Art der Zusammenarbeit erproben zu dürfen.»

Die Beratung aus einer Hand, weniger Bürokratie, eine regionale Kontakt- und Kompetenzstelle. Wir haben ein sehr enges Verhältnis zu den Arbeitgebenden aufgebaut und konnten sehr viele Arbeitsplätze in Unternehmen erhalten, wenn bei Mitarbeitenden gesundheitliche Probleme aufgetreten sind.

Was war der grösste Misserfolg?

Nicht alle Stellensuchende konnten und können wir in den Arbeitsmarkt zurückbringen. Wenn jemand nicht will, dann funktioniert es nicht.

Was ist für dich der grösste Erfolg?

Der grösste Erfolg ist für mich, dass das Pilotprojekt in geänderter Form weitergeführt wird in der Kooperation Arbeitsmarkt. Dass wir in der Region getragen und geschätzt werden, ist sehr schön zu wissen.

Ihr seid nun zum RAV Menziken geworden. Wie fühlt sich das an?

Wir und die ganze Region Wynental freuen uns darüber, dass aus dem Standort des Pilotprojekts das RAV Menziken geworden ist. Diese Region braucht ein RAV.

Die Frau der logischen und schlanken Abläufe

«Überregulierung tut nicht gut»

Ein Tag im Leben von Elena Sommer, Prozessexpertin Invalidenversicherung

«Nachdem ich mit meiner zweieinhalbjährigen Tochter gefrühstückt und sie danach zu ihren Grosseltern gebracht habe, starte ich meine Arbeit um 8 Uhr im Büro in Aarau. Aktuelle Themen und Projekte bestimmen meinen Alltag. In den letzten Monaten habe ich viel für die Kooperation Arbeitsmarkt gearbeitet. Das bedeutete: Viele Sitzungen und viel Abstimmung bei uns in der SVA und in den RAV. Den Austausch und die gemeinsame Arbeit schätzte ich sehr. Wir haben definiert, wie wir die Zusammenarbeit und die neue Aufgabenverteilung am besten organisieren. Mein Job war es, Arbeitsabläufe und Dokumentationen zu verfassen, die Schulungen der betroffenen Mitarbeitenden zu organisieren und teilweise auch selbst durchzuführen. Trotz der vielen Herausforderungen haben wir es geschafft – das freut mich riesig. Das Baby Kooperation Arbeitsmarkt ist geboren.

Die Leidenschaft im Job ausleben

«Wenn es nicht dein Beruf wäre, müsstest du ihn zum Hobby machen», sagt mein Mann immer. Insofern habe ich Glück gehabt, dass ich meine Leidenschaft fürs Konzeptionelle, für Dokumentationen und Prozesse bei der Arbeit ausleben kann. Für viele mag es eine trockene Materie sein, für mich ist es hochspannend. Bei den Prozessen ist wichtig, dass sie logisch, schlank und eingängig sind. Kleine Anpassungen an Prozessen nehme ich alleine vor, grössere Geschichten zusammen mit dem Kader und den Fachleuten.

Wissen zur Verfügung stellen

Halten sich die Mitarbeitenden an Prozesse, weiss ich, dass sich diese bewähren. Tun sie es nicht, kann es daran liegen, dass wir bei der Erarbeitung keine gute Lösung gefunden haben oder die Wissensvermittlung nicht gelungen ist. Auch Überregulierung ist nie gut für die Mitarbeitenden, sie müssen ‚schnaufen‘ können und Handlungsspielraum haben. Bei meinem Job muss ich mich immer wieder in neue Themen einarbeiten – das mag ich sehr. Langweilig wird es mir deshalb nie. Ich sehe meine Arbeit als Hilfe und Unterstützung für die Mitarbeitenden. Zu meiner



Elena Sommer, Prozessexpertin IV: «Ich sehe meine Arbeit als Hilfe und Unterstützung für die Mitarbeitenden.»

Anfangszeit in der IV hatten wir keine systematischen Prozessdokumentationen. Heute stellen wir viel Wissen zur Verfügung. Neue Mitarbeitende oder Mitarbeitende, die grad etwas nicht wissen, müssen sich nicht mehr durchkämpfen. Die Arbeitsanleitungen und Dokumentationen, sollen den Mitarbeitenden das Leben erleichtern. Was ich manchmal vermisse: den Kontakt mit den Klientinnen und Klienten der IV und ein Team, mit dem ich mich austauschen kann.

«Wir stellen Wissen zur Verfügung.»

Balance halten

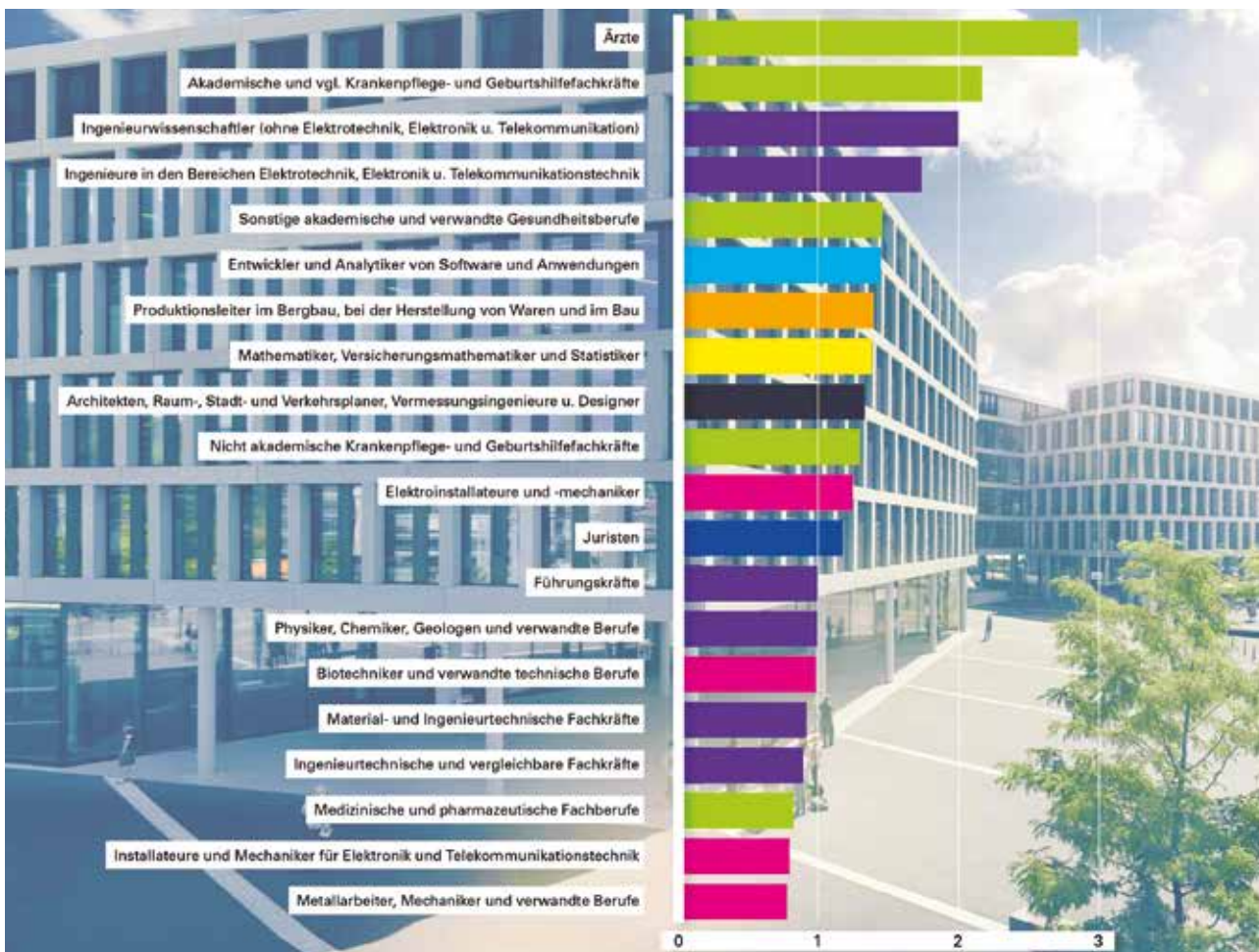
Ich schätze die flexiblen Arbeitszeiten sehr. Auch Home Office ist möglich. Mit meinem Teilzeitpensum von 60 Prozent ist die Arbeitsbelastung eine Herausforderung. Mein Mann bleibt einen Tag in der Woche zu Hause und die Grosseltern schauen auf die Kleine, wenn wir beide arbeiten – ein grosses Privileg. In meiner Freizeit geniesse ich die Zeit mit meiner Tochter. Genau wie die Kooperation Arbeitsmarkt wird auch sie schnell grösser.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Arbeitsmarktregion Aargau

Neuer Fachkräftemangel-Index

Der Kanton Aargau hat ein Monitoring zum Fachkräftemangel lanciert. Damit wird aufgezeigt, in welchen Berufen grosser Mangel herrscht.



Der grösste Mangel an Fachkräften herrscht im Gesundheitswesen: Das betrifft sowohl die Ärzteschaft als auch nichtakademische Gesundheitsberufe. (Datenauswertung 2017 © Kanton Aargau)

Auch im Aargau fehlen in gewissen Branchen und Berufen Fachkräfte. Ein Grund, die Situation genauer unter die Lupe zu nehmen. Deshalb hat das Departement Volkswirtschaft und Inneres (DVI) ein Monitoring des Fachkräftemangels lanciert. Der Index misst den Fachkräftebedarf in rund 100 Berufen für die Arbeitsmarktregion Aargau (AG, SO, BL, ZH, ZG und LU) anhand von vier Variablen: Die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Personalrekrutierung, offene Stellen versus Stellensuchende, die

Dauer der Stellenausschreibung sowie die Dauer der Stellensuche. Mit diesem Monitoring kann der Handlungsbedarf spezifischer sichtbar gemacht werden. So gehören sowohl Ingenieure als auch Installateure und Mechaniker zu den gesuchten Fachkräften. Bei den Ingenieuren der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik ist der Mangel mit einem Indexwert von 1.76 allerdings grösser, Installateure und Mechaniker weisen einen Wert von 0.86 auf.

Massnahmen im Aargau gegen Fachkräftemangel

«Ziel ist es, die Arbeitsmarktnachfrage vermehrt mit inländischen Arbeits- und Fachkräften abzudecken», sagt Regierungsrat Urs Hofmann, Vorsteher des DVI. So ist der Aargau im Zuge der von Bund, Kantonen und Sozialpartnern im Jahr 2011 lancierten Fachkräfteinitiative aktiv geworden, um die Verfügbarkeit von Fachkräften zu verbessern. Einerseits soll das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser ausgeschöpft werden, andererseits soll der Kanton Aargau mit seinen Unternehmen als attraktiver Standort für höherqualifizierte Fachkräfte bekannter werden.

Eine Massnahme, das vorhandene Potenzial besser auszuschöpfen ist das Mentoring-Programm «Tandem 50plus». «Die Treffen mit dem Mentor von Tandem 50plus motivierten mich bei der Stellensuche», sagt Elisabeth Blum. Die 59-jährige Pflegefachfrau nahm am Programm teil, das BENEVOL im Auftrag des Amtes für Wirtschaft und Arbeit erfolgreich durchführt. Freiwillige berufserfahrene Mentorinnen und Mentoren unterstützen ältere Stellensuchende mit ihrem Wissen und Kontaktnetz. Fast drei Viertel der Programmteilnehmenden fanden 2017 wieder eine Arbeit. Neben der direkten Unterstützung für Stellensuchende werden potenzielle Arbeitgebende direkt angesprochen. Ziel des Mentoring-Programms ist es, die Erfahrung der über 50-Jährigen im Arbeitsmarkt zu erhalten. Zuvor sensibilisierte der Kanton mit der Kampagne «Potenzial 50plus» Arbeitgebende und eine breite Öffentlichkeit zum Thema Potenzial 50plus.

Es fehlen Fachleute im Gesundheitswesen

Gerade im Gesundheitswesen ist der Mangel an Fachkräften gross – wie der Index zeigt. So ist der Mangel bei den Ärzten und Ärztinnen mit einem Indexwert von 2.8 am höchsten. Ähnlich hoch ist er bei akademischen und vergleichbaren (2.3) sowie bei nichtakademischen Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräften (1.3). Trotzdem hatte Elisabeth Blum als Krankenpflegerin Mühe, eine Stelle zu finden. Auch dank der moralischen Unterstützung ihres Mentors von Tandem 50plus hat sie den Berufseinstieg wieder geschafft: Heute arbeitet die 59-Jährige in einem Altersheim und in der privaten Pflege. Erfolgsgeschichten wie diejenige von Elisabeth Blum zeigen, dass sich das Engagement des Kanton Aargaus im Bereich des Fachkräftemangels lohnt. In erster Linie liegt es bei den Unternehmen, die Fachkräfte zu rekrutieren.



Mit Vaterschaftsurlaub gegen Fachkräftemangel: André Stäger, Geschäftsführer der Samuel Werder AG.

Sie haben es über Aus- und Weiterbildungen, attraktive Rahmenbedingungen sowie ihr Employer Branding grösstenteils selber in der Hand, sich bei den Fachkräften als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Offene Firmenkultur als Erfolgsfaktor

Firmen, die geschickt Fachkräfte binden

Erfolgreich in der Rekrutierung von Fachkräften ist die Samuel Werder AG. Beim KMU mit über 70 Mitarbeitenden aus Veltheim AG arbeiten Fein- und Polymechaniker sowie Werkzeugmacher, an denen es auf dem Arbeitsmarkt mangelt. Um sich im War for Talents zu behaupten, setzt das Familienunternehmen vor allem auf Softfaktoren wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. So sind Teilzeitpensen für weibliche und männliche Mitarbeitende möglich und kein Hindernis, um sich intern weiterzuentwickeln. Zudem bietet das Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen an. «Unsere Kunden fordern höchste Präzision. Diese garantieren unsere Mitarbeitenden, die wir mit unserer offenen Firmenkultur für uns gewinnen», sagt Geschäftsführer André Stäger. Der Aargauer Regierungsrat will den Aargau als Standort stärken. «Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sind gemeinsam gefordert, um die Verfügbarkeit von Fachkräften sicherzustellen», sagt Landammann Urs Hofmann. Mit dem gemeinsamen Ziel, den Aargau als Wirtschaftsstandort so attraktiv und vielfältig wie möglich zu gestalten.

Sandra Olar, stv. Leiterin Kommunikation DVI

Mehr zum Fachkräftemangel-Index unter www.ag.ch/fk

Digitales Lernen

Standortbestimmung? Ja, gern elektronisch

Stellensuchende im Aargau können neu eine Standortbestimmung via E-Seminar absolvieren. Die Teilnehmenden geben dem schweizweit einmaligen Angebot Bestnoten.

Im Kanton Aargau stellen wir den Versicherten zu Beginn ihrer Stellensuche bereits ein sehr breites und ausdifferenziertes Angebot an Standortbestimmungskursen zur Verfügung. Seit März 2019 bieten wir zusätzlich dazu eine elektronische Standortbestimmung an. Diese Standortbestimmung (E-Seminar) wendet sich in erster Linie an Stellensuchende aus dem kaufmännischen Bereich, die einen Berufsabschluss haben. Es sind aber auch alle anderen stellensuchenden Berufsfachleute willkommen, die keine Berührungängste mit digitalen Medien haben. Besonders schätzen die Teilnehmenden an dieser elektronischen Standortbestimmung, dass sie die Themen bearbeiten und ihre Bewerbungsunterlagen optimieren können, wo und wann immer sie wollen. Innerhalb der gesetzten Fristen kann die teilnehmende Person das E-Seminar in ihrem eigenen Rhythmus absolvieren. Somit besteht nicht die Gefahr, dass sie sich langweilt, weil sie Rücksicht auf den Lernrhythmus und die Bedürfnisse anderer Teilnehmenden nehmen muss. Zudem sind die Teilnehmenden der elektronischen Standortbestimmung schneller fertig als im herkömmlichen Standortbestimmungskurs.

Lernen, wann und wo man will.

Das Seminar dauert maximal elf Arbeitstage und beginnt mit einem persönlichen Startgespräch. Dann geht es in Form von E-Learning auf der elektronischen Lernplattform weiter und endet mit einem ebenfalls persönlichen Schlussgespräch. Sowohl das Start- als auch das Schlussgespräch findet in den Räumlichkeiten der make-a-job.ch GmbH – der anbietenden Institution – in Aarau oder Baden statt.

Im Startgespräch gleist die Lernbegleitung das E-Learning auf. Dabei gibt sie der teilnehmenden



Beim E-Learning kann man im eigenen Rhythmus lernen.

Person auch die Fristen, bis wann sie die Themen bearbeiten und die Bewerbungsunterlagen auf die Lernplattform laden soll. Diese Lernbegleitung ist dann auch während des gesamten E-Learnings die Ansprechperson, mit der die teilnehmende Person entweder direkt über die elektronische Lernplattform oder auch via E-Mail oder WhatsApp kommuniziert. Während dieses Prozesses überprüft sie die Bewerbungsunterlagen und macht wenn nötig Verbesserungsvorschläge.

Das Online-Seminar kann auf einem PC, einem Laptop, einem Tablet oder einem Smartphone mit Internetzugang und Kamera absolviert werden. Eine solche elektronische Standortbestimmung mit der digitalen Begleitung durch eine reale Lehrperson ist schweizweit einzigartig. Die bisherigen Teilnehmenden sind mit dem Angebot sehr zufrieden: Auf einer Skala von maximal 6 Punkten wurden insgesamt 5.9 Punkte erreicht. Ausserdem ist für die RAV Personalberatenden die Buchung dieser Standortbestimmung mit ein paar wenigen Klicks ganz unkompliziert.

Stephan Kroner,

Produkteverantwortlicher Kollektive Arbeitsmarktliche Massnahmen

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 RAV vermitteln bei Bedarf passende Mitarbeitende
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Antragsformularen

Einarbeitungszuschüsse

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

Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

Praktika

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

Unterstützung bei Stellenabbau

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

Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

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

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

www.ag.ch/awa

Herausgeber

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

Copyright

© 2019 Kanton Aargau