

**DEPARTEMENT
VOLKSWIRTSCHAFT UND INNERES**
Standortförderung

17. Dezember 2018

ARBEITSBERICHT

Interdepartementale Arbeitsgruppe Fachkräfte (IDA FK)

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	3
1.1 Umfeldanalyse	3
1.2 Fachkräftemangel im Aargau	4
1.3 Handlungsbereiche im Aargau	5
1.4 Analyse und Bewertung Angebote und Massnahmen im Kanton Aargau	7
2. Handlungsbereiche	7
2.1 Handlungsbereich A: Information und Vernetzung	7
2.1.1 Mögliche Handlungsansätze	7
2.1.2 Schweizweite und überkantonale Angebote	7
2.1.3 Informations- und Vernetzungsangebote im Kanton Aargau	8
2.1.4 Benchmarking Kantone	11
2.1.5 Massnahmenvorschläge	11
2.1.6 Handlungsbedarf	11
2.2 Handlungsbereich B: Erst- und Weiterbildungsmassnahmen	12
2.2.1 Mögliche Handlungsansätze	12
2.2.2 Schweizweite überkantonale Angebote	12
2.2.3 Angebote im Kanton Aargau zur höheren Qualifizierung	12
2.2.4 Benchmarking Kantone	15
2.2.5 Massnahmenvorschläge aus der Fachgruppe	15
2.2.6 Handlungsbedarf	15
2.3 Handlungsbereich C: Qualifizierung von Stellensuchenden über arbeitsmarktliche Massnahmen	16
2.3.1 Mögliche Handlungsansätze	16
2.3.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund	16
2.3.3 Angebote für Stellensuchende der RAV des Kantons Aargau	17
2.3.4 Benchmarking Kantone	18
2.3.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe	18
2.3.6 Handlungsbedarf	18
2.4 Handlungsbereich D: Erhöhung und Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden	19
2.4.1 Mögliche Handlungsansätze	19
2.4.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund	19
2.4.3 Angebote und Massnahmen für ältere Arbeitnehmende im Kanton Aargau	20
2.4.4 Benchmarking Kantone	20
2.4.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe	21

2.4.6 Handlungsbedarf.....	21
2.5 Handlungsbereich E: Erhöhung Erwerbstätigkeit über Vereinbarkeit Beruf und Familie	21
2.5.1 Mögliche Handlungsansätze.....	21
2.5.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund.....	21
2.5.3 Angebote und Massnahmen Vereinbarkeit Beruf und Familie im Kanton Aargau	23
2.5.4 Benchmarking Kantone.....	23
2.5.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe	24
2.5.6 Handlungsbedarf.....	24
2.6 (Kantonal) Handlungsbereich F: Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort	24
2.6.1 Mögliche Handlungsansätze.....	24
2.6.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund.....	25
2.6.3 Angebote und Massnahmen zum Fachkräftemarketing im Kanton Aargau	25
2.6.4 Benchmarking Kantone und angrenzende Länder in Süddeutschland	25
2.6.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe	26
2.6.6 Handlungsbedarf.....	26
3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	27
3.1 Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen	27
3.2 Zusätzliche Massnahmen	28
4. Weiteres Vorgehen.....	28
Anhang: Organisation und Mitglieder der interdepartementalen Arbeitsgruppe Fachkräfte	29

1. Ausgangslage

Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Februar 2014 hat sich die Perspektive auf die Verfügbarkeit von Fachkräften in verschiedenen, zum Teil schon bisher vom Fachkräftemangel betroffenen Berufen verschlechtert. Weitere Faktoren wie z.B. der demographische Wandel oder die laufende Zunahme der Anforderungen bei Stellenausschreibungen erfüllen Wirtschaft und Politik mit Sorge.

Vor diesem Hintergrund wurde im September 2015 mit einem Postulat¹ eine Strategie gegen den Fachkräftemangel infolge der Einwanderungsinitiative verlangt. Das Postulat wurde am 1. März 2016 an den Regierungsrat überwiesen (GRB Art. Nr. 2016-1287) und das DVI wurde beauftragt, das Postulat zu prüfen sowie dem Regierungsrat Bericht und Antrag zu unterbreiten.

Zu diesem Zweck wurde verwaltungsintern eine interdepartementale Arbeitsgruppe Fachkräfte (IDA FK) gebildet, welche sich in zwei Teilprojekte² gliedert: *Fachkräfte-Monitoring* und *Massnahmen*.

Die Monitoring-Teilgruppe evaluierte ein für den Aargau geeignetes Fachkräftemangel-Monitoring. Der daraus hervorgegangene Aargauer Fachkräftemangel-Index wird im Januar 2019 über verschiedene Kommunikationsmassnahmen lanciert. Mehr Details zum Teilprojekt Monitoring finden sich unter 1.2.

Die Teilgruppe Massnahmen bewertete in Zusammenarbeit mit Wirtschafts-, Verwaltungs- und Bildungsvertretern bestehende und prüfte zusätzliche Massnahmen im Fachkräftebereich (siehe Kapitel 3). Die folgende Abbildung illustriert das Vorgehen in den beiden Teilprojekten.

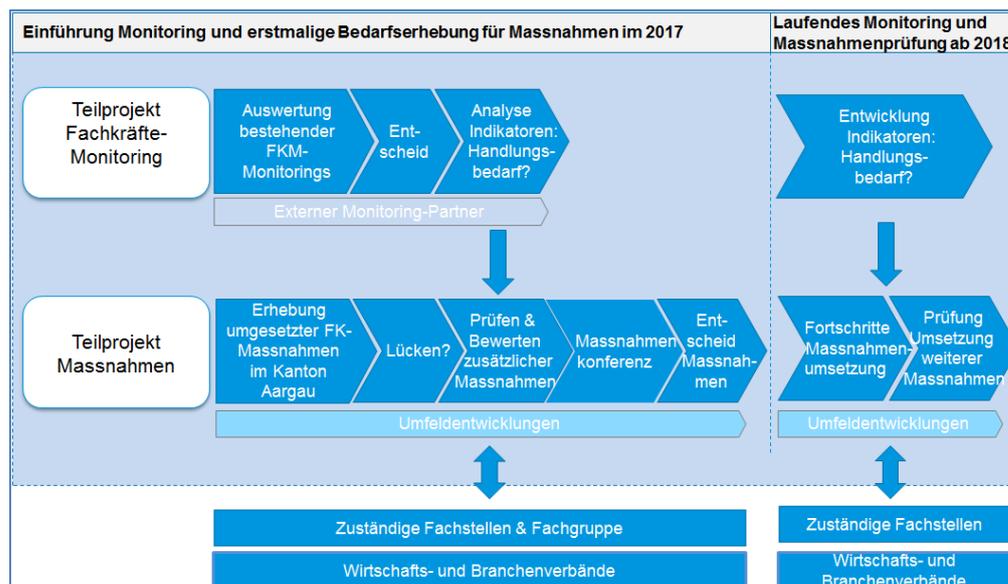


Abbildung 1: Vorgehen Teilprojekte Monitoring und Massnahmen

1.1 Umfeldanalyse

Schon seit geraumer Zeit ist in der Schweiz ein Engpass im Angebot an Fachkräften auszumachen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die demographische Entwicklung führt zu mehr Pensionierungen als Neueintritten in den Arbeitsmarkt, der internationale Wettbewerb um Fachkräfte intensiviert sich und

¹ (15.211) Postulat Marianne Binder-Keller, CVP, Baden (Sprecherin), und Martin Steinacher-Eckert, CVP, Gansingen, vom 15. September 2015 betreffend Strategie gegen den Fachkräftemangel infolge der Einwanderungsinitiative

² siehe Organigramm im Anhang

die internationale Arbeitsteilung verlangt zunehmend spezialisierte Arbeitskräfte. Gleichzeitig steigt in vielen Branchen generell die Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal.

Aufgrund dieser Entwicklungen lancierte das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) im Jahr 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI). Ziel der FKI ist die Kompensation der rückläufigen Verfügbarkeit von Fachkräften durch die Erschliessung bestehender inländischer Potenziale und durch die Steigerung der Produktivität. Die FKI des Bundes fokussiert dabei auf vier Handlungsfelder (siehe Abbildung 2).³

Da die Zuständigkeiten für Massnahmen auf verschiedenen föderalen Ebenen angesiedelt sind, hat der Bund mit den Kantonen eine Vereinbarung getroffen. Diese hat das Ziel, die gemeinsame und verbindliche Abstützung und das Engagement für die FKI zu stärken. Die ergänzende Vereinbarung "Fachkräfteinitiative plus" ("FKIplus") zwischen Bund und Kantonen von 2015 umfasst einen Massnahmenkatalog, welcher über die FKI-Massnahmen des Bundes hinausgeht und zusätzliche Massnahmen zur besseren Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials umfasst. Im Juni 2018 hat der Bundesrat beschlossen, die FKI in die ordentliche Politik zu überführen. Verschiedene Massnahmen und insbesondere die Koordination mit den Kantonen und Sozialpartnern werden von den zuständigen Stellen weitergeführt.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative wurde von Bund, Kantonen und Sozialpartnern im Jahr 2016 eine neue Website⁴ lanciert, die zur Mobilisierung ungenutzter Potenziale auf dem Schweizer Arbeitsmarkt beitragen soll. Die Website verweist auf Massnahmen von Bund, Kantonen und Sozialpartnern und stellt Hintergrundberichte und -studien zum Thema bereit.

Die Metropolitankonferenz Zürich (MKZ) hat 2016–2017 das Projekt "Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte" durchgeführt, an welchem sich auch der Kanton Aargau beteiligte. Gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten aus Unternehmen, Verbänden und Bildungsinstitutionen wurden Handlungsempfehlungen zur Entschärfung des Fachkräftemangels entwickelt und besonders geeignete und innovative Massnahmen, sogenannte Best Practices, ausgewählt.

Dass der Fachkräftemangel für die Aargauer Unternehmen eine ernstzunehmende und anhaltende Herausforderung darstellt, zeigt der aktuelle Sorgenbarometer des Aargauischen Gewerbeverbands AGV. Der Fachkräftemangel wird als grösste Sorge angesehen: 75 % der Unternehmen gaben an, von Fachkräftemangel betroffen zu sein. Dies bestätigen auch die zahlreichen Kontakte der Standortförderung mit Unternehmen aus einem breiten Spektrum an Branchen.

1.2 Fachkräftemangel im Aargau

Zur Entwicklung des Monitorings zur Fachkräftesituation wurde im Rahmen der IDA FK aus Mitarbeitern des DVI (AWA, Standortförderung, Generalsekretariat) und des DFR (Statistik Aargau) eine Teilprojektgruppe gebildet. Aufgrund fehlender finanzieller und personeller Ressourcen wurde von Anfang an auf die Ausarbeitung eines eigenen Index verzichtet. In einem ersten Schritt hat die Teilprojektgruppe die bestehenden regionalen oder nationalen Grundlagen und Monitoring-Lösungen anhand von diversen Anforderungen systematisch evaluiert. In der Summe der methodischen, finanziellen und umsetzungstechnischen Überlegungen wurde die Variante mit der Monitoring-Lösung des Kantons Zürich zur Umsetzung empfohlen.

Das AWA Zürich und das AWA Aargau haben für die Jahre 2017–2020 einen Vertrag im Umfang von gesamthaft Fr. 14'500.– abgeschlossen (2017: Fr. 10'000.– aufgrund von Initialkosten; die weiteren Jahre je Fr. 1'500.–). Das AWA Zürich verpflichtet sich darin, jährlich die Daten für die Arbeitsmarktregion Aargau auszuwerten und die Berechnungsergebnisse zu liefern.

³ siehe <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/initiative/berichte-und-studien/>

⁴ www.fachkraefte-schweiz.ch

Der Index liefert Ergebnisse zum Fachkräftemangel von 97 Berufen. Die Definition und die Einteilung der unterschiedlichen Berufe basieren auf der internationalen Berufsnomenklatur ISCO der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es fliessen vier Variablen in den Gesamtindex⁵ ein: Mit dem Index gemessen wird die Intensität des Fachkräftemangels in der Arbeitsmarktregion Aargau. Die Auswertungen stellen eine Rangliste dar, die Zahlen (Index-Werte) beschreiben die Position des jeweiligen Berufs in diesem Ranking. Die Intervalle haben aber keine Bedeutung (z.B. doppelt so viel Mangel oder doppelt so wenig). Der Indikator kann Berufe mit vergleichsweise sehr intensivem und am unteren Ende des Spektrums Berufe mit vergleichsweise sehr schwachem Mangel identifizieren. Um 0 herum finden sich Berufe die einen vergleichsweise durchschnittlichen Fachkräftemangel aufweisen. Aussagen über die konkrete Anzahl fehlender Fachkräfte in bestimmten Berufen oder Prognosen zum zukünftigen Bedarf können aus den Indexwerten nicht abgeleitet werden. In die Berechnung des Index fliessen folgende Einzelvariablen ein:

1. Firmenbefragung BFS zu branchenspezifischen Schwierigkeit bei der Rekrutierung (pro Quartal)
2. Verhältnis Anzahl ausgeschriebene Stellen zur Anzahl Stellensuchenden
3. Dauer der Stellenausschreibung
4. Dauer der Stellensuche

Würdigung der Ergebnisse zum Teilprojekt Monitoring

Die Resultate des Monitorings liefern den Branchenverbänden und Fachstellen hilfreiche Hinweise zur Situation in den verschiedenen Berufsgruppen. Insgesamt unterscheidet sich die Mangelsituation in der regionalen Betrachtung für den Aargau nicht wesentlich von generellen beziehungsweise schweizweiten Erkenntnissen. Mit geringfügigen Abweichungen in der Rangierung weist der Aargauer-Index dieselben Berufsgruppen in den oberen Rängen auf wie andere Indizes (wie beispielsweise von BSS und SECO). Eine Messmethode, aus der sich direkte Handlungsanweisungen und Massnahmenempfehlungen ableiten liesse, existiert bisher nicht. Nachdem in einer Berufsgruppe die Intensität des Fachkräftemangels als hoch eingestuft wird, muss daher mit zusätzlichen Analysen (beispielsweise Befragungen, demografische Entwicklung der Abschlüsse und Pensionierungen, etc.) eruiert werden, warum es so ist und was dagegen getan werden kann.

1.3 Handlungsbereiche im Aargau

Wie unter 1.1 ausgeführt, haben die FKI des Bundes, die FKlplus sowie die MKZ ihre Arbeiten auf verschiedene Themenfelder fokussiert. Eine Übersicht dazu findet sich in Abbildung 2: Herleitung der Handlungsbereiche für Fachkräftemassnahmen im Kanton Aargau. Der Abgleich mit den Themenfeldern von Bund und MKZ ermöglicht den schweizweiten Vergleich und die Abstimmung von Massnahmen. Für den Aargau wurden durch die IDA FK (analog zur MKZ) folgende zwei zusätzliche Handlungsbereiche ergänzt:

- Information und Vernetzung: Das breite Spektrum an Massnahmen im Fachkräftebereich soll über zielgruppengerechte Information bekannt gemacht werden.
- Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort dank koordiniertem Fachkräftemarketing: Im Wettbewerb mit anderen Kantonen und Ländern gilt es, den Aargau als attraktiven Standort für qualifizierte Fachkräfte zu positionieren.

⁵ Nähere Angaben zu den Variablen und dem Index als solcher liefert die Publikation des AWA ZH unter: https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/ueber_uns/organisation/fachstelle_volkswirtschaft/fachkraeftemangel.html

Sechs Handlungsbereiche für Fachkräftemassnahmen im Kanton Aargau

Zielformulierung	FKI Bund	FKI plus (Bund - Kantone)	Metropolitankonferenz	Handlungsbereiche Kt. Aargau	Lead
Höhere Ausschöpfung der Möglichkeiten und Angebote			Kommunikation inländischer Ausbildungen	A Höhere Ausschöpfung der Möglichkeiten und Angebote dank Intensivierung der Information und Vernetzung	askl / SF
Höhere Qualifizierung	Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	Arbeitsmarkt- und Bildungsmaßnahmen zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung und zur Sicherung der tiefen Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Breitere Nachwuchsrekrutierung Erhöhung der Attraktivität der Berufsbildung Neue Aus- und Weiterbildung 	B Höhere Qualifizierung: Erst- und Weiterbildungsmaßnahmen a) Breitere Nachwuchsrekrutierung b) Laufende Um- und Höherqualifizierung	BKS HS / BKS BB
		Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen		C Höhere Qualifizierung: Arbeitsmarktliche Massnahmen a) von Fachkräften mit Ausbildungslücken b) von Jugendlichen c) von qualifizierten Wiedereinsteigern	AWA
Erhöhung Erwerbstätigkeit 50+	Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und drüber	Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden	Ältere Fachkräfte	D Erhöhung und Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden	AWA
Erhöhung Erwerbstätigkeit über Vereinbarkeit Beruf und Familie	Verbesserung Vereinbarkeit Beruf und Familie	Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)	Vereinbarkeit Beruf und Familie	E Erhöhung Erwerbstätigkeit über Vereinbarkeit Beruf und Familie	Fachstelle Familie und Alter
Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort				F Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort dank koordiniertem Fachkräftemarketing	SF / Wirtschaftsverbände
Höhere Produktivität in parastaatlichen Bereichen mit hohem Fachkräftemangel	Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höheren Produktivität				

Abbildung 2: Herleitung Handlungsbereiche Fachkräftemassnahmen für den Kanton Aargau

1.4 Analyse und Bewertung Angebote und Massnahmen im Kanton Aargau

Die in Abbildung 2 präsentierten sechs Handlungsbereiche für Fachkräftemassnahmen wurden anhand folgender Struktur analysiert und beurteilt:

- Mögliche Handlungsansätze
- Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund und Verbände
- Angebote im Kanton Aargau
- Benchmarking unter den Kantonen
- Massnahmenvorschläge aus der Fachgruppe und dem Projektteam
- Handlungsbedarf

2. Handlungsbereiche

2.1 Handlungsbereich A: Information und Vernetzung

2.1.1 Mögliche Handlungsansätze

- 1) Informations- und Beratungsleistungen über verschiedene Kanäle
- 2) Vernetzungsplattformen
- 3) Erlebnisprojekte zu Ausbildung und Beruf bei Unternehmen und Bildungsinstitutionen

2.1.2 Schweizweite und überkantonale Angebote

Der Bund und die Verbände stellen zahlreiche Angebote im Bereich der Information und Vernetzung bereit. Im Folgenden findet sich eine Auswahl hierzu:

- 1) Informations- und Beratungsleistungen über verschiedene Kanäle
 - www.arbeitsmarktinfo.ch: Aktuelle Arbeitsmarktinformationen gebündelt, leicht verständlich und ansprechend aufbereitet - ideal für die Berufswahl und Karriereplanung (unterstützt vom Bund)
 - www.fachkraefte-schweiz.ch: Die offizielle Website der Fachkräfteinitiative des Bundes stellt Informationen zu entsprechenden Projekten, Programmen und Aktivitäten sowie Fakten, Dokumentationen und Beratung zur Verfügung.
 - www.oda.berufsbildung.ch: Diese Plattform stellt Unternehmen Vorlagen und Muster zur Verfügung, mit denen Unternehmen ohne grossen Aufwand einen berufsspezifischen Ordner (in Papierform oder als Datei zum Ausdrucken) oder eine Website "Dokumentation berufliche Grundbildung" für Ihre Lernenden erstellen können (unterstützt vom Bund).
 - www.berufsbildungplus.ch: Sensibilisiert die Öffentlichkeit für die Bedeutung der Berufsbildung. Verbundpartner und Unternehmen können der Kampagne zusätzlichen Schub verleihen, indem sie die Kampagneninstrumente in ihre Kommunikation integrieren können (unterstützt vom Bund).
 - www.berufsbildung.ch: Dieses Portal der Kantone enthält umfassende Informationen rund um die Berufsbildung in der Schweiz. Für verschiedene Zielgruppen werden das Berufsbildungs-System als Ganzes und wichtige Einzelaspekte behandelt (unterstützt vom Bund).
 - Berufsberatung.ch: Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
 - www.weiterbildung.ch: Infoplattform und Datenbank zur Weiterbildung in der Schweiz
 - Swiss Nano-Cube: Info- und Bildungsplattform zur Nanotechnologie

2) Vernetzungsplattformen/-anlässe

- www.expertservice50.ch: Experten-Pool von über 50-Elektro-Ingenieuren, welche für Projekteinsätze ad interim gebucht werden können. (Vom Verband der Elektro-, Energie- und Informationstechnik "Electrosuisse")
- Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende mit Vertretern von Bund, Kantonen und Sozialpartnern (Bisher dreimal stattgefunden).
- Schweizer Jugend forscht: Nationaler Wettbewerb

3) Erlebnisprojekte zu Ausbildung und Beruf bei Unternehmen und Bildungsinstitutionen

- Nationaler Zukunftstag: www.nationalerzukunftstag.ch
- TecDay an Schweizer Mittelschulen (inkl. Aargau): Während eines Tages besuchen alle Schüler interaktive, technisch-naturwissenschaftliche Module

2.1.3 Informations- und Vernetzungsangebote im Kanton Aargau

Im Folgenden werden ausgewählte wichtige Angebote im Aargau vertieft. Der grosse Umfang an Informations- und Beratungsangeboten und -Initiativen lässt allerdings eine abschliessende Auflistung nicht zu.

1) Informationsleistungen

- ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf im Aargau sind ein Kompetenz- und Servicezentrum für Menschen von 14–65 Jahren sowie für Organisationen. Die Beratungsdienste umfassen die Bereiche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Jugendpsychologischer Dienst und Lehrpersonenberatung.
- Regionale Arbeitsvermittlung: Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) beraten Stellensuchende und bieten zusammen mit ihren Partnerorganisationen ein breites Spektrum von Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen an.
- Branchen- und Wirtschaftsverbände: Viele Verbände engagieren sich für die Berufsbildung oder die Verbreitung von Best Practices im Fachkräftebereich wie der Aargauer Gewerbeverband und die Aargauische Industrie- und Handelskammer.
- Kantonale Verwaltung:
 - *BKS*: Auf der Website des BKS sind Informationen zu verschiedenen Bildungsthemen kompakt aufgeführt (Lehre, Nachholbildung, Berufsmaturität, höhere Bildung, etc.)
 - *DGS*: Auf der Website des DGS sind Information zu Fachkräfte-Themen wie Angehörigenpflege oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden.
 - *AWA*: Die AWA-Website bietet Informationen für Stellensuchende zu Themen wie (Weiter)Bildungskursen sowie für Unternehmen zur Eingliederung von Stellensuchenden.
 - *Kampagne "Potenzial 50 plus" des AWA*: Plakatkampagne mit dem Ziel, Arbeitgebende und eine breite Öffentlichkeit zum Thema Arbeitsmarktintegration von über 50-Jährigen zu sensibilisieren.
 - *MIKA*: Das MIKA stellt mit hallo-aargau.ch eine innovative Internetseite mit Informationen in 14 Sprachen zur Verfügung – für einen guten Start am neuen Wohnort für Neuzuzüger.
- www.kinderundfamilien.ch: Informationsplattform zu Betreuungsangeboten der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung
- www.kinderbetreuung-schweiz.ch für mehrere Kantone (AG, AI, AR, BE, BL, BS, GL, NW, OW, SO, SZ und UR).

2) Vernetzungsplattformen

- Unter Arbeitgebern:
 - *HR-Netzwerke der AIHK:* Die HR-Verantwortlichen der Mitgliederfirmen treffen sich regelmässig an den regionalen HR-Netzwerk-Veranstaltungen zum Wissenstransfer, Erfahrungs- und Informationsaustausch und zur Kontaktpflege.
 - *Unternehmer-Impuls-Workshops des AGV:* gemeinsamer Gedanken- und Ideenaustausch von Unternehmen.
- Zwischen Arbeitgebern und Schülern:
 - *Aargauische Berufsschau des AGV:* Die Aargauische Berufsschau vermittelt Jugendlichen, die vor der Berufswahl stehen, auf kompaktem Raum einen informativen, ansprechenden Überblick über eine Vielzahl von Lehrberufen. Sie dient weiter Berufsverbänden, Berufsbildungsinstitutionen und Sponsoren als Präsentationsplattform.
- Regionen:
 - Regionen wie z.B. aargauSüd / Lebensraum Lenzburg-Seetal / Brugg – engagieren sich für die Annäherung der SchülerInnen an die Lehrbetriebe der Region; z. B. *Faszination Berufswelt aargauSüd.*
- Zwischen (Hoch-)schulen und Schülern:
 - Studieninformationstage für Maturanden an Universitäten und Fachhochschulen
 - Studienmesse ask!
 - Schülerinnen-/Schülerstudium (Gymi-SchülerInnen besuchen Uni-Vorlesungen)
 - Maturitätsmessen
- Zwischen Unternehmen und berufserfahrenen Fachkräften:
 - Begegnungstag "Karriere Aargau": Berufserfahrene Fach- und Führungskräfte mit Hochschulabschluss (Professionals) treffen auf Karrierechancen bei knapp 30 attraktiven Aargauer Arbeitgebern.
- Zwischen Unternehmen und Absolventen:
 - "Die lange Nacht der Karriere" an der FHNW: Event mit vielseitigem, interaktivem Programm zur beruflichen Zukunft von Absolventen
 - Jobmessen

3) Erlebnisprojekte zu Ausbildung und Beruf

- hack an app (FHNW): Während der IT-Projektwoche wird Kindern und Jugendlichen anhand von konkreten Entwicklungsprojekten gezeigt, wie spannend und abwechslungsreich Informatik sein kann
- Roche Learning Center in Kaiseraugst: Learning Center vereint Ausbildungsmöglichkeiten und Laboratorien für alle 14 Lehrberufe der Roche und bietet gleichzeitig Schulklassen der Primar- und Oberstufe die Möglichkeit, die Welt der Informatik, Naturwissenschaft und Technik durch interessante Experimente und Workshops kennenzulernen.

Die Informations- und Vernetzungsangebote werden für eine bessere Übersicht und Beurteilung auch nach den verschiedenen Zielgruppen gegliedert und bewertet: Jugendliche und Studierende (J + S), Fachkräfte, Eltern, Lehrpersonen und Unternehmen. Diese haben unterschiedliche Bedürfnisse und informieren und vernetzen sich entsprechend über verschiedene Kontaktstellen und Plattformen (siehe Übersicht Tabelle 3).

Übersicht über wichtigste Informations- und Vernetzungsangebote im Kanton Aargau nach Zielgruppen

	Jugendliche + Studierende	Fachkräfte	Eltern	Lehrpersonen	Unternehmen
Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"> •Berufsberatung •Berufswelten entdecken •Chancen Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> •Weiterbildung •Integration •Erhöhung Arbeitsmarktfähigkeit 	Umfassende und ausgewogene Informationen zu Erstausbildungen zur Begleitung des Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> •Schüler neutral und ausgewogen über Möglichkeiten informieren •Passende Bildung für Schüler 	<ul style="list-style-type: none"> •Rekrutierung ausreichende und passende Fachkräfte •Bekanntheit bei Nachwuchs und Fachkräften •Kenntnisse zu Best Practices im Umgang mit Fachkräften
Angebote:	<ul style="list-style-type: none"> •Info und Beratung durch Schulen, ask!, Verbände •Vernetzung an Berufsschauen, „Schule trifft Wirtschaft“ •Web-Plattformen •Kennenlern-Initiativen Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> •Info und Beratung durch Schulen, ask!, RAV •Vernetzung an Events, z.B. Sprungbrett, Karriere Aargau •Web-Plattformen 	<ul style="list-style-type: none"> •Info und Beratung durch Schulen, ask!, Verbände •Web-Plattformen 	<ul style="list-style-type: none"> •Info und Beratung ask!, Verbände •Web-Plattformen •Vernetzung Schule und Wirtschaft durch Regionen 	<ul style="list-style-type: none"> •Diverse Rekrutierungskanäle •HR-Netzwerke (AIHK) Vernetzung an Sprungbrettanlässen, Messen, Karriere Aargau Lehrstellenportale Lena und Yousty
Bewertung	Gut – Sehr gut	Gut	Gut-Sehr gut	Gut	Mittel bis Gut
Fazit	Geringer Handlungsbedarf	Bei gut ausgebildeten Fachkräften hoher Informations- und Vernetzungsstand. Bei Berufsleuten mit minimaler Ausbildung (inkl. Flüchtlingen) Möglichkeiten weniger bekannt / genutzt.	Geringer Handlungsbedarf	<ul style="list-style-type: none"> •Im Allgemeinen guter Informationsstand der Lehrer. •Vernetzung mit Wirtschaft in einigen Regionen im Aufbau. Könnte noch verstärkt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> •Hohe Lehrstellenquote von 5.8% (CH 4.8%)⁶, dennoch teilweise Lehrlingsmangel •Für Fachkräftemarketing bei KMU kaum Ressourcen. •<i>Unternutzung Angebote für Entwicklung von Mitarbeitern mit tiefem Ausbildungsstand</i>

Tabelle 3 : Informations- und Vernetzungsangebote im Kanton Aargau nach Zielgruppen

⁶ Gemäss BFS - Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG), 2017(Erhebungsjahr 2015), Lehrstellenquote: Anteil der Lernenden in % der Beschäftigten (VZÄ)

2.1.4 Benchmarking Kantone

Im Kontext relevante Angebote anderer Kantone wurden jenen im Kanton Aargau gegenübergestellt und sind in die Beurteilung des Handlungsbedarfs eingeflossen:

- www.so-talentierte.ch: Die Internet-Plattform der Solothurner Wirtschaftsverbände zeigt, welche Massnahmen, Programme und Initiativen im Fachkräfte-Bereich im Kanton Solothurn für verschiedene Zielgruppen vorhanden sind.
- tun.ch: Kinder und Jugendliche entdecken, experimentieren und forschen – und erleben so die Faszination von Technik und Naturwissenschaften. Wird in verschiedenen Schweizer Städten durchgeführt. Eine geplante tunAargau im 2017 musste mangels Finanzierung abgesagt werden. Einige Aargauer Unternehmen nehmen jeweils an der tunBasel teil.
- www.alter-hat-potenzial.ch: Kampagne des Kantons Zug zum Potenzial älterer Arbeitnehmer (ähnlich "Potenzial 50 plus" des AWA Aargau)
- www.fachkraefteinitiative.ch: Die multifunktionale Kommunikationsplattform präsentiert den Kanton Luzern als Wirtschafts- und Wohnstandort. Hauptzielgruppe sind Pendler, die sich lange Arbeitswege ersparen und mehr Lebensqualität gewinnen wollen
- www.kinderlabor.ch: Das Kinderlabor fördert im Kanton Zürich Kinder von 4 – 12 Jahren in Informatik und den Naturwissenschaften

2.1.5 Massnahmenvorschläge

Ergänzend zu den bestehenden Massnahmen wurden im Rahmen der IDA FK folgende Massnahmen vorgeschlagen und geprüft:

- [Informationsplattform](#): Ein Informationsportal zu den Themen Arbeitsmarkt, Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ältere Arbeitnehmende und starker Arbeitsplatzstandort Aargau soll den Zugang der Zielgruppen zu unterschiedlichen Informationen an einer Stelle ermöglichen. Damit wird bewirkt, dass die Informationen überhaupt und einfacher gefunden werden. Unternehmens- und Verbandsvertreter erachteten eine zusätzliche Plattform als wenig zielführend. Der Ausbau einer bereits bestehenden Plattform würde den Zweck kostengünstiger erfüllen.
- [Praxiszirkel Fachkräfte](#): Ein Praxiszirkel Fachkräfte würde Personalverantwortlichen und Geschäftsleitern von Aargauer Unternehmen die Möglichkeit bieten, regelmässig in einem kollegialen Rahmen offen zu diskutieren und gezielt Lösungsansätze zu gemeinsam gesetzten thematischen Schwerpunkten zu erarbeiten. Die Unternehmen bringen sich über Best Practices oder Case Studies ein und gestalten die Praxiszirkel aktiv mit. Die Mehrheit der Unternehmens- und Verbandsvertreter erachten die bestehenden HR-Netzwerke der AIHK und des AGV als ausreichend und sehen keinen zusätzlichen Bedarf für einen Praxiszirkel.

2.1.6 Handlungsbedarf

Die Breite und Vielfalt an schweizweiten und kantonalen Informations- und Vernetzungsangeboten wird als ausreichend eingeschätzt. Das Fazit zu den Informations- und Vernetzungsangeboten im Aargau aus Sicht der Zielgruppen fällt gemäss Tabelle 3 überwiegend gut bis sehr gut aus. In folgendem Bereich wird ein Handlungsbedarf ausgemacht:

- Berufsleute mit tiefem Ausbildungsniveau kennen und nutzen die Angebote wenig. Dies gilt es mit gezielten Massnahmen zu verbessern.
- Unterstützung der KMUs über ein gemeinsames Fachkräftemarketing

In Bezug auf die beiden unter 3.1.5 aufgeführten Massnahmenvorschläge wird der allfällige Handlungsbedarf bezüglich einer Informationsplattform im 2019 näher überprüft.

Die Verfolgung dieser Massnahme kann nutzenstiftend und verhältnismässig sein, wenn sie in eine bestehende Lösung wie z.B. bei ask! / BDAG integriert wird. Nicht die Schaffung neuer, sondern eine höhere Sichtbarkeit der bestehenden Informationen wird hiermit angestrebt. Insbesondere die Unternehmen können damit mit Informationen und Angeboten zu verschiedenen Fachkräftebereichen aus einer Hand versorgt werden.

2.2 Handlungsbereich B: Erst- und Weiterbildungsmassnahmen

2.2.1 Mögliche Handlungsansätze

Folgende Erst- und Weiterbildungsmassnahmen tragen grundsätzlich zu einer breiteren Nachwuchsrekrutierung insbesondere im MINT-Bereich bei:

- 1) Massnahmen auf der Primar-, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II und in der höheren Berufsbildung
- 2) Massnahmen auf Stufe Fachhochschule
- 3) Erhöhung der Durchlässigkeit an die Fachhochschulen im MINT-Bereich
- 4) Öffnen von Institutionen und Zugang zum MINT-Bereich

2.2.2 Schweizweite überkantonale Angebote

Die von der Schweizerischen Akademie der Technischen Wissenschaften (SATW) gegründete Website www.educamint.ch bietet eine laufend aktualisierte und erweiterte Übersicht über Förderangebote- und Aktivitäten im MINT-Bereich. Das aktuelle Ziel des SATW ist, die Website besser dem Zielpublikum bekanntzumachen.

Weiter leistet das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) seit 2018 subjektorientierte Bundesbeiträge für Absolventinnen und Absolventen eidgenössischer Berufs- und höherer Fachprüfungen. Die Ablösung der früheren kantonalen Finanzierungsgrundlagen durch eine schweizweit einheitliche Unterstützung erleichtert den Zugang zu den eidgenössischen Prüfungen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Drittes wichtiges Angebot auf Bundesebene ist das Massnahmenpaket "Stärkung der Praxisorientierung" beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich. Im Rahmen dieses Massnahmenpakets hat der Hochschulrat einen befristeten Versuch zur Zulassung mittels Aufnahmeprüfung für Inhaberinnen und Inhaber eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) im MINT-Bereich um vier Jahre verlängert (für die Jahrgänge 2018, 2019, 2020 und 2021). Die Möglichkeit trägt massgeblich zur Förderung der Durchlässigkeit an die Fachhochschulen bei.

Zudem unterstützt der Bund Kooperations- und Innovationsprojekte mittels der projektgebundenen Beiträge gemäss Art. 59 des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes HFKG. Im Rahmen dieser Beiträge unterstützt er in den Jahren 2017 bis 2020 den Aufbau eines nationalen Netzwerks zur Förderung der MINT-Bildung, bei welchem die FHNW die Projektleitung innehat.

2.2.3 Angebote im Kanton Aargau zur höheren Qualifizierung

- 1) Massnahmen auf der Primar-, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II und in der höheren Berufsbildung

Im Zuge der FKI ist auf kantonaler Ebene bereits eine Vielzahl an Projekten und Massnahmen erarbeitet worden. Auf Stufe Volksschule haben diese das Ziel, das Interesse für naturwissenschaftliche und technische Fragestellungen zu wecken und die entsprechenden Berufseinstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten aufzuzeigen. Eine Auflistung verschiedener Massnahmen findet sich bei den Massnahmen der FHNW unter der Überschrift "Öffnung von Institutionen und Zugang zum MINT-Bereich".

Primarstufe:

"Kinder schnuppern Unternehmerluft":

Dieses Pilotprojekt, welches von der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit dem DVI, dem BKS und dem BVU initialisiert wurde und im Sommer 2019 durchgeführt wird, ermöglicht Primarschülerinnen und Primarschülern einen ersten praxisbezogenen Einblick in das Unternehmertum. In einer Projektwoche lernen 9- bis 12-jährige Kinder, eigene Ideen mutig umzusetzen, ein Produkt zu entwickeln, eine kleine Marktstudie durchzuführen und einen einfachen Businessplan zu erstellen und zu präsentieren. Die Projekte werden in verschiedenen Kategorien prämiert. Gleichzeitig fördert das Projekt Kontakte zwischen verschiedenen Akteuren der Aargauer Wirtschaft, Politik und Verwaltung.

Sekundarstufe I und II

Ein Schwerpunkt liegt in Massnahmen zur Förderung eines reibungslosen Übergangs in die Sekundarstufe II. Dabei sind insbesondere die Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung wichtig, die mit den Ergebnissen der in der Volksschule durchgeführten Leistungstests (sog. Checks) verglichen werden können.

Im Bereich der Berufsbildung ist die laufende Erneuerung resp. Aktualisierung der Lerninhalte durch die Berufsverbände und den Bund zentral. Dabei handelt es sich zwar nicht um eine spezifische Massnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern um das eigentliche Grundprinzip bei der Entwicklung von Lehrgängen in der Berufsbildung (wie auch der höheren Berufsbildung): Indem die Berufsverbände eine zentrale Rolle einnehmen, wird sichergestellt, dass die zu vermittelnden Lerninhalte laufend den Erfordernissen der Wirtschaft angepasst werden. So finden neue Entwicklungen automatisch Eingang in den berufsspezifischen Bildungsverordnungen.

Weiter verfolgen diverse Massnahmen das Ziel, den Zugang in die Angebote der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung für Personengruppen mit erschwerten Voraussetzungen (bspw. Personen ohne Erstabschluss, Berufsumsteiger, ältere Personen, Flüchtlinge etc.) zu erleichtern. Zu nennen sind dabei insbesondere die Schaffung von zielgruppengerechten Angeboten, der Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen oder auch der Sicherstellung von national einheitlichen Finanzierungsgrundsätzen.

An den Mittelschulen liegt der Fokus verstärkt auf Massnahmen zur gezielten Förderung der Kompetenzen in MINT- aber auch anderen Bereichen. Dies in Form von obligatorischen Fächern wie auch zu einem grossen Teil in Form von fakultativen Angeboten im Rahmen der Begabtenförderung.

Die folgende Auflistung zeigt eine Auswahl von Massnahmen der Sekundarstufe II und der höheren Berufsbildung:

- Verkürzte Bildungsgänge bei qualifizierter Vorbildung in der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung.
- Nationale Vereinheitlichung der Finanzierungsgrundsätze in der höheren Berufsbildung.
- Informatik als Pflichtfach an den Aargauer Gymnasien (eingeführt per Schuljahr 2016/17).
- MINT-spezifische Akzentfächer an den Aargauer Gymnasien (bspw. Informatik und Kommunikation, Experimentelle Naturwissenschaften und Technologie).
- International Baccalaureate Diploma; zweisprachige Matura, die den Zugang an Universitäten im Ausland erleichtern kann.
- Schülerinnen- und Schülerstudium für begabte Gymnasiastinnen und Gymnasiasten.
- Im Rahmen des Bildungsraums Nordwestschweiz aufgebaute, vierkantonale Datenbank mit zahlreichen Bereicherungsangeboten (nicht nur aus dem MINT-Bereich) für Klassen und Gruppen aber auch einzelne Schülerinnen und Schüler.

2) Massnahmen auf Stufe Fachhochschule

Das wichtigste Angebot aus dem Hochschulbereich zur Eindämmung des Fachkräftemangels ist die Ausbildung im MINT-Bereich der FHNW. Dabei ist es erklärtes Ziel des Regierungsrats des Kantons Aargau, dass die Studierendenzahlen der Studiengänge der FHNW im MINT-Bereich mit dem Markt wachsen können. Mittels Leistungsauftrag an die FHNW stellt er sicher, dass die Studiengänge des MINT-Bereichs keinen Beschränkungen unterliegen. Hingegen sind bei den Studiengängen der Fachbereiche der Angewandten Psychologie, der Kunst, der Musik und der sozialen Arbeit Studienplatzbeschränkungen wirksam. Zur Veranschaulichung ist nachfolgend das Wachstum der Hochschule für Technik der FHNW (HT) aufgezeigt: Die Anzahl Studenten ist in den letzten 5 Jahren um 28 % gewachsen (2013: 1479 Personen und 2017: 1896 Personen). Im Vergleich dazu ist die Gesamtstudierendenzahl der FHNW in den letzten 5 Jahren um 22 % gewachsen (2013: 10'003 Personen und 2017: 12'230 Personen).

Des Weiteren unternimmt die FHNW selbst zahlreiche Anstrengungen, um den MINT-Bereich zu fördern. Sie setzt einen Grossteil der unter Ziffer I aufgeführten möglichen Handlungsansätze erfolgreich um:

- Berufsbegleitende Studiengänge an der HT (7 von 9 Studiengängen)
- Bachelorstudiengang Informatik mit Vertiefung in Design und Management "iCompetence": Der Studiengang bietet die Verbindung von Informatik und Design sowie Management an und ist ein Beispiel für einen Studiengang, der vermehrt Frauen anspricht.
- Entwicklung von physikalischen und technischen Unterrichtsmaterialien durch HT und Pädagogische Hochschule FHNW (PH).
- Entwicklung von Unterrichtsmaterialien über modernste technische Geräte und Prozesse sowie zu forschend entdeckendem Lernen durch HT und PH
- Diverse Weiterbildungen für Lehrpersonen der Volksschule im MINT-Bereich an der PH im Rahmen des nationalen Netzwerks MINT-Bildung.

Die Angebote der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und Weiterbildung für Lehrpersonen sind gemäss Angaben der FHNW die wirksamsten Massnahmen innerhalb der Hochschule, da sie eine stark potenzierende Wirkung nach aussen haben. Eine Lehrkraft erreicht bereits mit einer Klasse 25 Personen und im Verlaufe ihrer Wirkungszeit mehrere Hundert Personen.

3) Erhöhung der Durchlässigkeit an die Fachhochschulen im MINT-Bereich

Die unter II aufgeführte Möglichkeit der Aufnahme eines Studiums im MINT-Bereich für Inhaberinnen und Inhaber eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) wird an der FHNW ebenfalls genutzt. Folgende beiden Massnahmen erhöhen konkret die Durchlässigkeit:

- Schaffung von mehr Praktikumsangeboten für Maturanden (einjährige Arbeitswelterfahrung)
- Möglichkeit der Zulassung an die Fachhochschule durch Aufnahmeprüfung

4) Öffnen von Institutionen und Zugang zum MINT-Bereich

Im Grundsatz dienen folgende drei Ansätze zur Öffnung von Institutionen und Zugang zum MINT-Bereich:

- Weiterbildung von Lehrpersonen der Volksschule im MINT-Bereich
- Veranstaltungen für die Stufen Kindergarten bis SEK II
- Bessere Bekanntmachung von bestehenden Internetplattformen über naturwissenschaftliche Sachverhalte

Folgende konkrete Einzel-Massnahmen erleichtern den Kindern und Jugendlichen gezielt den Zugang zu MINT-Berufen:

- MobiLab: Mobiles Lernlabor durch die HT und PH für Kinder der 4. bis 6. Primarschulklassen
- Wanderausstellung "Achtung Technik Los" an Schulen Sek I: Wanderausstellung zu technischen Themen
- iLab am Paul Scherrer Institut PSI: Experimentieren im Labor in kleinen Gruppen am PSI
- Studienwoche "girls@science" und "boys@science" durch HT und PH für 10- bis 14-jährige Kinder mit Projekten aus den Fachbereichen Chemie, Biologie, Informatik und Mathematik
- Science Night durch HT und PH: Themenabend Mathematik für Kinder und Jugendliche
- Durchführung von Schnupperbesuchen bei der HT
- Zukunftstag an der HT: Am Zukunftstag lernen Mädchen und Jungen für sie untypische Arbeits- oder Studienbereiche kennen.
- First Lego League Wettbewerb durch HT und PH: Im Team erarbeiten Kinder und Jugendliche ein gemeinsames Thema und planen und programmieren einen vollautomatischen Roboter.
- "hack an app": Informatik-Projektwoche für Kinder und Jugendliche an der FHNW

2.2.4 Benchmarking Kantone

Die folgende Auswahl zeigt einige punktuelle Angebote in anderen Kantonen. Das umfassende Benchmarking hat ergeben, dass der Kanton Aargau auf sämtlichen Bildungsstufen mit vergleichbaren Massnahmen die gleichen Zielsetzungen verfolgt und keine Angebotslücken bestehen. Privatwirtschaftliche Initiativen unterscheiden sich teils. Dies ist stark auf die Ausrichtung und Möglichkeiten der Unternehmen zurückzuführen.

- Electronics4you der Hochschule für Technik Rapperswil: Sekundar- und GymnasialschülerInnen verbringen einen Abend pro Woche an einer Hochschule mit der Herstellung eines elektronischen Gerätes.
- Schülerlabor der Hochschule für Technik Rapperswil: 1-tägige Simulation einer eigenen Firma und Kennenlernen von 5 Berufen im MINT-Bereich.
- Das grösste Klassenzimmer der Welt: Austauschprogramm der Firma Bühler, Uzwil: Das Projekt ermöglicht es Lehrlingen der Firma Bühler, im Rahmen ihrer Grundbildung ein zwei- bis viermonatiges Praktikum in China, Indien oder den USA zu absolvieren.

2.2.5 Massnahmenvorschläge aus der Fachgruppe

Bildungsnetzwerk zur Verstärkung der Koordination im Bildungsbereich:

Ein Bildungsnetzwerk soll den Bildungsinstitutionen der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe im Aargau eine Plattform bieten, um a) Bildungspotenziale und Angebotslücken zu identifizieren und zeitgerecht gemäss den Anforderungen der Wirtschaft zu schliessen, b) Bildungsvorhaben koordiniert zu realisieren, c) die notwendigen kritischen Nachfragegrössen zu erreichen, und d) sich über good-practices auszutauschen und diese breiter bekannt zu machen. Seitens Unternehmen, Verbänden und der FHNW wurde diesem Massnahmenvorschlag ein geringer Bedarf zugemessen.

2.2.6 Handlungsbedarf

Im Bereich Erstausbildung wird kein Handlungsbedarf gesehen. Handlungsbedarf besteht in folgenden Punkten:

- Weiterbildungsangebote: Im Bereich Weiterbildung macht die Fachgruppe einen Bedarf an stärkerer Orientierung an Bedürfnissen der Firmen (Weiterbildung "on demand") sowie der Erarbeitung von kürzeren und flexibleren und somit auch günstigeren Weiterbildungsangeboten bspw. mittels Online-Angeboten aus.
- Förderung der Durchlässigkeit an die Fachhochschulen: Für die prüfungsfreie Zulassung zu einem Bachelorstudiengang an einer Fachhochschule verlangt das HFKG eine einjährige einschlägige Arbeitswelterfahrung. Die Fachgruppe nennt die Schaffung von mehr Firmenpraktika für Maturanden und Maturandinnen als notwendige Massnahme für eine bessere Durchlässigkeit an die Fachhochschulen. Eine erste Zusammenarbeit zur Schaffung von Praktika konnte direkt in der Fachgruppe in Zusammenarbeit mit der Hoffmann La Roche Ltd. aufgegleist werden und mittels des Leitfadens "Best Practice Arbeitswelterfahrung" von swissuniversities werden zudem weitere Firmen über den Bedarf an Praktikumsplätzen (ca. 100) informiert. Über die geplante Plattform "Work Life Aargau" (vgl. Handlungsfeld F) kann die Schaffung von Praktika direkt beim Umsetzen der Unternehmensporträts thematisiert und verfolgt werden.
- Bekanntmachung bestehender Angebote: Bestehende Webplattformen mit naturwissenschaftlichen Inhalten können verstärkt bekannt gemacht und besser genutzt werden. Ebenso können bestehende Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte besser genutzt werden.

2.3 Handlungsbereich C: Qualifizierung von Stellensuchenden über arbeitsmarktliche Massnahmen

2.3.1 Mögliche Handlungsansätze

Handlungsfelder sind die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt von

- 1) Jugendlichen ohne Lehrstelle
- 2) arbeitslosen Erwachsenen ohne berufliche Grundbildung
- 3) arbeitslosen Erwachsenen mit mindestens beruflicher Grundbildung, aber fachlichen Lücken oder wenig Berufserfahrung
- 4) Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ohne berufliche Grundbildung
- 5) Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen mit mindestens beruflicher Grundbildung

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) haben laut Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) das Ziel, die rasche und nachhaltige Eingliederung der Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Unter die AMM fallen die Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit, die Förderung der beruflichen Qualifikationen, die Verminderung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Ermöglichung, Berufserfahrungen zu sammeln.

2.3.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund

- Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) mit internen und externen Einsatzplätzen in Non-Profit-Organisationen und in der öffentlichen Verwaltung
- Praxisfirmen im kaufmännischen Bereich
- Motivationssemester (SEMO) für Schulabgänger/innen und LehrabbrecherInnen
- Berufs- und Ausbildungspraktika
- Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse (EAZ, AZ)
- Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge (PeWo)
- Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE)

2.3.3 Angebote für Stellensuchende der RAV des Kantons Aargau

Das bestehende Angebot an Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) des Kantons Aargau deckt die Handlungsfelder folgendermassen ab:

1) Jugendliche ohne Lehrstelle

Im SEMO erhalten Jugendliche ohne Lehrstelle ein spezifisches Coaching sowie Bewerbungstraining und -unterstützung. Zudem werden schulische Lücken in den Fächern Deutsch, Allgemeinbildung, Mathematik, naturwissenschaftliche Grundlagen, Informatik und Sport aufgearbeitet. Die Teilnehmenden absolvieren auch Schnuppereinsätze oder Praktika. Sie trainieren ihre Handlungskompetenzen und suchen intensiv nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt.

2) Arbeitslose Erwachsene ohne berufliche Grundbildung

Die AMM ermöglichen den Stellensuchenden unter anderem das Nachholen einer beruflichen Grundbildung, den Erwerb fachlicher Qualifikationen, die Verbesserung von Sprachkenntnissen und die gezielte Vertiefung und Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Der Kanton Aarau bietet folgende AMM an:

- Programm zur Eignungsabklärung und Begleitung vor und während einer beruflichen Grundbildung mit AZ für Personen ab 25 Jahren
- Zertifikatslehrgänge in den Bereichen Pflege, Gastgewerbe, Reinigung, Verkauf und Logistik
- Fachliche Weiterbildungskurse (teilweise mit Zertifikat) in den Bereichen Bau, Gastgewerbe, Gebäudeunterhalt, Gewerbe und Technik, KV, Grafik, Informatik, Lager, Verkauf
- Sprachliche Weiterbildungskurse in Deutsch, Französisch und Englisch
- Ausbildungspraktika
- Spezielle AMM: EAZ, FsE
- Differenziertes Angebot an Standortbestimmungen, Bewerbungs-Coachings, Persönlichen Coachings, Mentoring und PvB

3) Arbeitslose Erwachsene mit beruflicher Grundbildung mit Erfahrungs- und fachlichen Lücken

Die AMM ermöglichen den Stellensuchenden unter anderem eine verkürzte tertiäre Weiterbildung, den Erwerb fachlicher Qualifikationen, die Verbesserung von Sprachkenntnissen und das Sammeln erster Berufserfahrungen nach einer abgeschlossenen Ausbildung bzw. bei einem Wiedereinstieg. Der Kanton Aarau bietet folgende AMM an:

- Verkürzte tertiäre Weiterbildung dank Validierung des Projekts Modell F / Informa in den Bereichen Detailhandel, Engineering, ICT und Wirtschaft
- Fachliche Weiterbildungskurse (teilweise mit Zertifikat) in den Bereichen Gastgewerbe, Gebäudeunterhalt, Gewerbe und Technik, KV, Grafik, Informatik, Lager, Management, Verkauf
- Sprachliche Weiterbildungskurse in Deutsch, Französisch und Englisch
- Praxisfirmen
- Berufspraktikum, z. B. für Lehrabgänger/innen und Wiedereinsteiger/innen
- Spezielle AMM: EAZ, FsE
- Differenziertes Angebot an Standortbestimmungen, Bewerbungs-Coachings, Persönlichen Coachings, Mentoring, Assessments und PvB

4) Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ohne berufliche Grundbildung

Die Unterstützung der Eingliederung von Flüchtlingen ohne berufliche Grundbildung erfolgt durch Erwerbspraktika mit Bildung und Coaching („Integrationsvorlehre“) mit anschliessender beruflicher Grundbildung EFZ/EBA.

5) Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mit mindestens beruflicher Grundbildung

Die Unterstützung der Eingliederung von Flüchtlingen mit beruflicher Grundbildung oder tertiärer Bildung erfolgt über die Fachberatung und Unterstützung für qualifizierte Migrantinnen und Migranten (FUM).

Vorbereitend und begleitend zu den oben genannten AMM bieten die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf ask! diverse Abklärungen, Beratungen und Coachings an.

2.3.4 Benchmarking Kantone

Das bestehende Angebot an AMM des Kantons Aargau ist im nationalen Vergleich sehr breit und sehr differenziert, d. h. ausgerichtet auf die verschiedenen Zielgruppen. Das qualitativ sehr hohe Niveau belegen unter anderem die systematischen Kundenbefragungen (Soll-Durchschnittswert: 80 %; Ist-Durchschnittswert 2017: 88 %).

2.3.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe

Zusammenarbeit AWA (SECO) und Arbeitgeber bei grösseren Rekrutierungen inklusive Finanzierung von Qualifizierungs- / Integrationsmassnahmen.

Bei grösseren Rekrutierungen (z. B. Aufbau neuer Abteilungen) könnten die Unternehmen dem AWA jeweils die entsprechenden Anforderungsprofile zur Verfügung stellen. Das AWA würde dann die entsprechenden Stellensuchenden eruiieren, die direkt angestellt werden könnten. Evtl. wird es Stellensuchende geben, die nicht vollständig dem Anforderungsprofil entsprechen. In Absprache mit dem SECO und dem Unternehmen könnten Lösungen gefunden werden, wie die Finanzierung der notwendigen Weiterbildungen gemeinsam gewährleistet werden kann.

Begleitung Validierung und Nachholbildung nach Art. 31 / 32 BBV

Die zielführenden, aber komplexen Validierungen nach Art. 31 BBV und Nachholbildungen nach Art. 32 BBV könnten mit einer Begleitung durch einen Anbieter (z. B. ask!) gefördert werden. Als Beispiel wurde eine stellensuchende Person genannt, die im Ausland eine Ausbildung als Pflegefachfrau absolviert und etliche Jahre in einem Spital gearbeitet hat. In der Schweiz kann sie aber nicht im Pflegebereich arbeiten, weil ihre fachlichen Abschlüsse hier nicht anerkannt sind.

Dequalifizierung verhindern

Die Verhinderung der Dequalifizierung bei (hochqualifizierten) Stellensuchenden ist zentral. Es stellt sich die Frage, ob weitere Angebote wie z. B. die nationale AMM "innovation.tank", die auch von Aargauer Stellensuchenden genutzt wird, aufgebaut werden sollen.

2.3.6 Handlungsbedarf

Generell verfügt der Kanton Aargau über ein sehr breites und differenziertes Angebot an AMM für Stellensuchende. Dieses entwickelt der Bereich LAM aufgrund kontinuierlicher Markt- und Bedarfsanalysen stets weiter. Zum aktuellen Angebot besteht folgender Handlungsbedarf:

- Die Sensibilisierung für verkürzte Tertiärausbildung durch Validierung des Projekts Modell F / Informa in den Bereichen Detailhandel, Engineering, ICT, Wirtschaft kann noch verstärkt werden.
- Die Nachholbildung von Stellensuchenden zwischen 21 und 24 Jahren kann bei einer Gesetzesänderung durch das SECO bezüglich AZ noch verstärkt werden.

- Zusammenarbeit AWA (SECO) und Arbeitgeber bei grösseren Rekrutierungen inklusive Finanzierung von Qualifizierungs- / Integrationsmassnahmen
Diese Zusammenarbeit wird bei Bedarf situativ bereits initialisiert. Neustes Beispiel ist ein grösseres Transportunternehmen des Kantons Aargau.
- Begleitung Validierung und Nachholbildung nach Art. 31 / 32 BBV
Die Validierungsverfahren nach Art. 31 BBV und Nachholbildung nach Art. 32 BBV können in Zusammenarbeit mit der Institution Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf ask! bei Stellensuchenden noch intensiviert werden.
- Dequalifizierung verhindern
Es besteht diesbezüglich kein Handlungsbedarf, da die nationale AMM "innovation.tank" nicht voll ausgelastet ist bzw. andere ähnliche kantonale und nationale Angebote bereits bestehen, sodass kein Bedarf an weiteren solchen AMM eruiert werden kann.

2.4 Handlungsbereich D: Erhöhung und Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden

2.4.1 Mögliche Handlungsansätze

Folgende Handlungsfelder ermöglichen die möglichst lange Erhaltung im Arbeitsleben:

- 1) Sensibilisierung der Arbeitgebenden zum Thema Potenzial der älteren Arbeitnehmenden
- 2) Unterstützung und Förderung von Weiterbildungen
- 3) Mentoring Programm 50plus
- 4) Gezieltes Gesundheitsmanagement

2.4.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund

Der Bund und die Verbände stellen zahlreiche Angebote im Bereich der Information und Vernetzung bereit. Im Folgenden findet sich eine Auswahl:

- www.fachkraefte-schweiz.ch: Die offizielle Website der Fachkräfteinitiative des Bundes stellt Informationen zu entsprechenden Projekten, Programmen und Aktivitäten sowie Fakten, Dokumentationen und Beratung zur Verfügung. Unter dem Schwerpunkt 50+ sind exemplarisch einige Angebote als Auswahl von über 60 Angeboten aufgeführt:
- Beratungsangebot: Laufbahncoaching für Frauen 49+: Die Beratungsstelle fraw (Frau, Arbeit, Weiterbildung) fördert und berät Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beim beruflichen Wiedereinstieg und im Fall der Erwerbslosigkeit. Das Laufbahncoaching ist eine Prozessbegleitung mit umfassenden Diagnostikabklärungen für Frauen 49+.
- Beratung: Mit 50+ dabei bleiben!: Coaching für Frauen, die aufgrund ihres Alters auf dem Arbeitsmarkt mit Vorurteilen und Hürden konfrontiert sind.
- Alter hat Potenzial: Der Kanton Zug führt eine direktionsübergreifende Sensibilisierungs- und Dialogkampagne durch. Das Ziel der Kampagne besteht darin, negative Altersbilder durch realistische Bilder zu ersetzen sowie im Gespräch mit allen Stakeholdern Massnahmen zu erarbeiten.
- PowerMEM© – ein Demografie-Fitnessprogramm für Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren: PowerMEM ist ein elektronisches Nachschlagewerk und hat zum Ziel, die Mitgliedfirmen bei der Umsetzung von Massnahmen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Fachkräfte einfach und praktisch zu unterstützen und gleichzeitig dem demografischen Wandel die Stirn zu bieten.
- Swisst staffing. Temporärbranche integriert Fachkräfte Ü50: Temporäres Arbeiten ist aus dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken – auch für Ü50-Jährige nicht. Gemäss neusten Hochrechnungen von swisst staffing waren im Jahr 2015 insgesamt über 310'000 Menschen in der Schweiz temporär beschäftigt und leisteten über 165 Millionen Einsatzstunden.

2.4.3 Angebote und Massnahmen für ältere Arbeitnehmende im Kanton Aargau

Der Kanton Aargau hat den Schwerpunkt auf die Sensibilisierung von Arbeitgebenden und v.a. Führungskräften zum Abbau der Vorurteile gelegt. Bei der Stellensuche herrscht auf dem Arbeitsmarkt eine Chancenungleichheit, die möglichst beseitigt werden muss.

Folgende Massnahmen deckt der Kanton Aargau gemäss Handlungsfeldern ab:

- Kampagne Potenzial 50plus: Der Kanton Aargau lancierte von 2013 bis 2017 die Kampagne "Potenzial 50plus". Mit der Kampagne sollten vor allem Arbeitgebende sensibilisiert werden, auch Stellensuchenden über 50 eine Chance zu geben. Fachleute vom AWA sensibilisieren an Tagungen, Symposien und Vorträgen zum Thema.
- Unterstützung und Förderung von Weiterbildungen: Die Berücksichtigung der individuellen Problemlage ist zentral, es gibt nur wenige AMM die direkt auf ältere Stellensuchende ausgerichtet sind. Einige Massnahmen sind im Kapitel C Punkt III Absatz 2 aufgeführt.
- Zusätzlich sei an dieser Stelle der Fokus auf den **Einarbeitungszuschuss (EAZ)** gelegt. Diese Massnahme bietet Versicherten mit Taggeldanspruch die Möglichkeit, ihre Fachkompetenzen zu erneuern bzw. zu erweitern, indem sie bei einem Arbeitgeber eine Einarbeitungszeit absolvieren. Der Arbeitgeber wird mit EAZ unterstützt, wenn die versicherte Person nach der Einarbeitung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen angestellt wird.
- Mentoring-Programm Tandem 50plus:
Der Verein Benevol Aargau führt diese Massnahme im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit durch. Es ist ein klassisches Mentoring-Programm. Erfahrene Berufsleute begleiten Stellensuchende über 50 auf ihrem Weg zum neuen Job. Sie motivieren, unterstützen und vernetzen die Stellensuchenden. Mehr als zwei Drittel suchen im kaufmännischen Bereich, im Versicherungs- und Finanzwesen sowie im Verkauf, wo der Arbeitsmarkt aufgrund der Digitalisierung besonders prekär ist. Fast drei Viertel (74,2 %) der Programmteilnehmenden fanden 2017 wieder eine Arbeitsstelle.
- Gezieltes Gesundheitsmanagement:
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das Ziel, die betrieblichen Rahmenbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten und das gesundheitsförderliche Verhalten der Mitarbeitenden, besonders auch den älteren Mitarbeitenden, bei der Arbeit zu stärken. So wird die Leistungsfähigkeit und Produktivität jedes Einzelnen, aber auch des Betriebs im Gesamten gestärkt. Im Aargau bezweckt das Forum BGM Aargau die Verbreitung von Betrieblichen Gesundheitsmanagement BGM. Dazu vernetzt und unterstützt das Forum Aargauer Arbeitgeber bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen und vermittelt Wissen rund um das Thema "Gesundheit am Arbeitsplatz". Ziel davon ist es, einen Beitrag zur Gesundheit der erwerbstätigen Bevölkerung sowie einer leistungsfähigen Wirtschaft im Kanton Aargau zu leisten.

2.4.4 Benchmarking Kantone

- Die für die Arbeitgeberkontakte zuständigen Aussendienstmitarbeitenden der RAV des Kantons Basel-Land haben sich über eine Weiterbildung zur Demographie-Beraterin/Berater spezialisiert. Sie können die Situation der Firmen diesbezüglich analysieren, Vorteile von älteren Arbeitnehmenden aufzeigen und die Firmen motivieren, diese einzustellen.
- Der Kanton Genf bietet Weiterbildung für Personalverantwortliche zum Thema Ältere Arbeitnehmende.
- Der Kanton St. Gallen hat ein mit "Tandem 50plus" sehr erfolgreiches Mentoring – Projekt entwickelt. Dieses wurde von weiteren Kantonen übernommen u.a. auch vom Kanton Aargau. Der Kanton St-Gallen bietet zudem eine Beratung für Unternehmen zur "Flexibilisierung der Berufsphase 50+, welche einen neuen Ansatz zum Umgang mit Mitarbeitenden über 50 vorsieht.

- Der Kanton Schaffhausen bietet Vernetzung, Tandem und Weiterbildung sowie kombinierte arbeitsmarktliche Massnahmen für gut und sehr gut qualifizierte ältere Stellensuchende an.
- Der Kanton Zug setzt auf Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden und arbeitet dabei mit einem renommierten Ausbildungsanbieter zusammen, der vor allem Personen aus der Privatwirtschaft weiterbildet.

2.4.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe

Das AWA hat im Rahmen der Interdepartementalen Arbeitsgruppe Fachkräfte folgende Projekte geprüft. Sie können unter dem bestehenden Auftrag integriert werden:

- Verstärkte Sensibilisierung der Führung zum Thema Aging Workforce
- Wissen teilen, Erfahrungswissen mit anderen KMU teilen
- Qualitätsmodell mit Kriterien im Umgang mit älteren Mitarbeitenden definieren
- Employability erhalten und fördern
- Veränderungsbereitschaft erhalten, periodische Standortbestimmung durchführen
- Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
- Think-Tank für Arbeitgebende mit folgenden Inhalten: Informationen und Handlungsanleitungen (reflektiert an der aktuellen Forschung zum Thema Flexibilisierung der Mitarbeitenden)

2.4.6 Handlungsbedarf

Generell verfügt der Kanton Aargau über ein adäquates Angebot an Massnahmen für ältere Arbeitnehmende, die sich vor allem an Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen richtet.

Es gibt genügend gute Ansätze von Berufsverbänden, Gewerkschaften, Profit und Nonprofit Organisationen. Auf der Hochschulebene werden Strategische Forschungsinitiativen lanciert wie z.B. die "Initiative Alternde Gesellschaften" der Fachhochschule Nordostschweiz.

Zum aktuellen Angebot besteht folgender Handlungsbedarf:

- Nähere Zusammenarbeit mit der FHNW im Rahmen von Tagungen und Ausbildungslehrgängen

2.5 Handlungsbereich E: Erhöhung Erwerbstätigkeit über Vereinbarkeit Beruf und Familie

2.5.1 Mögliche Handlungsansätze

Eine Reihe von Massnahmen trägt zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Fachkräften über die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Im Folgenden werden gewisse Massnahmen beispielhaft aufgelistet:

- 1) Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung
- 2) Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich Angehörigenpflege
- 3) Familienfreundliche Anstellungsbedingungen in Unternehmen
- 4) Beratung bei der Berufswahl und bei Weiterbildungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.5.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund

Es existieren zahlreiche Angebote von Bund und Verbänden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

1) Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung

- Bundesprogramm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–2020: Schwerpunkt des Programms zielt darauf ab Karrierehemmnisse für Frauen abzubauen und Arbeitsbedingungen und Laufbahnperspektiven von MINT-Stellen so zu gestalten, dass sie für beide Geschlechter attraktiver werden. Die FH führen das Programm anhand von Aktionsplänen durch. Diese werden jährlich im November vom SBFJ und dessen Beratungsorgan evaluiert.
- Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung: Die geltende Besteuerung der Ehegatten beinhaltet einen beträchtlichen Abhalte-Effekt in Form negativer Erwerbsanreize bei verheirateten Frauen, welche oft gut ausgebildet sind. Bereits seit Jahren ist es das erklärte Ziel des Bundesrates, bei der direkten Bundessteuer eine im Einklang mit der Verfassung stehende Ehepaar- und Familienbesteuerung zu verankern, die sich möglichst neutral gegenüber den verschiedenen Partnerschafts- und Familienmodellen verhält und zu ausgewogenen Belastungsrelationen führt (bspw. Individualbesteuerung, alternative Steuerberechnung).
- Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten: Die Kinderdrittbetreuungskosten sollen künftig steuerlich besser berücksichtigt werden. Der Bundesrat schlägt vor, dass Eltern die Kosten für die ausserfamiliäre Betreuung ihrer Kinder auf Bundesebene bis maximal Fr. 25'000.– (heute Fr. 10'100.–) pro Kind von den Steuern abziehen können. Die Kantone sollen zudem verpflichtet werden, für den Abzug der Kinderdrittbetreuungskosten eine Untergrenze von mindestens Fr. 10'000.– vorzusehen. Die Vorlage befindet sich momentan auf Bundesebene in der parlamentarischen Debatte.
- Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich: Im Auftrag des Bundesrates hat eine Arbeitsgruppe die Auswirkungen verschiedener Finanzierungsmodelle von Tagesstrukturen im Schulbereich auf Angebot und Nachfrage von Betreuungsplätzen, auf die Erwerbstätigkeit sowie die finanziellen Auswirkungen für alle Betroffenen geprüft.

2) Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich Angehörigenpflege

- Careum: Auf www.workandcare.ch bietet die Stiftung Careum praxisnahe Informationen für Führungspersonen, HR-Fachleute sowie Sozialberaterinnen und -berater, welche grundlegend für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege sind.
- Travail.suisse: Auf www.info-workcare.ch hat Travail. Suisse als Arbeitnehmerdachverband Tipps und Kontaktadressen zur besseren Vereinbarkeit einer Berufstätigkeit mit der Betreuung von Angehörigen zusammengestellt.

3) Familienfreundliche Anstellungsbedingungen in Unternehmen

- Bestehende und vorbildliche Massnahmen Arbeitgeber Bundesverwaltung: Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung haben seit 1. Juli 2013 ab der Geburt oder Adoption von Kindern Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozentpunkte. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 % fallen. (Art. 60a BPV). Neu zu besetzende Stellen werden in der Bundesverwaltung nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80–100 % ausgeschrieben. Die Bundesverwaltung bietet zudem flexible Arbeitsformen wie Teilzeit und Jobsharing auch im Kaderbereich, die Möglichkeit von Telearbeit/mobilem Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle (Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit).

Mamagenda – digitale Agenda für Schwangerschaft und Mutterschaft: Das Online-Portal "mamagenda" begleitet Frauen und Unternehmen von der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg ins Berufsleben. Swissmem unterstützt das Projekt im Rahmen der Fachkräftestrategie, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

4) Beratung bei der Berufswahl und bei Weiterbildungen

- Family Score: Der Family Score ist eine wissenschaftlich erarbeitete Mitarbeiterumfrage und drückt mit einer Kennzahl die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers aus.
- Fachstelle UND: Die Fachstelle UND führt Standortbestimmungen in den KMU durch und unterstützt die Betriebe bei der Umsetzung von konkreten Massnahmen.

2.5.3 Angebote und Massnahmen Vereinbarkeit Beruf und Familie im Kanton Aargau

- Unterstützung von regionalen Informationsveranstaltungen für pflegende und betreuende Angehörige: In Zusammenarbeit mit sieben Patronatsorganisationen (Alzheimervereinigung, Benevol Aargau, Entlastungsdienst Aargau, Pro Senectute Aargau, Spitex Verband Aargau, SRK Aargau, VAKA (Vereinigung der Pflegeheime und Institutionen im Kanton Aargau)) werden von der Fachstelle Alter und Familie im DGS regionale Informationsveranstaltungen angeboten.
- Beratung, Information und Koordination: Die Fachstelle Kinder & Familien unterstützt und berät im Auftrag des Kantons Erziehungsbeauftragte, Gemeinden und Fachpersonen rund um das Thema familienergänzende Kinderbetreuung.
- Webseite www.kinderbetreuung-schweiz.ch: Mit der Internetplattform www.kinderbetreuung-schweiz.ch unterstützt das DGS Aargauer Eltern bei der Suche nach einem geeigneten Betreuungsangebot für ihr Kind.
- Kantonales Vernetzungsprojekt zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelten: 10-12 KMU-Betriebe im Kanton Aargau werden in den Jahren 2018 und 2019 die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und/oder die Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement aufgezeigt. Die beteiligten Unternehmen durchlaufen einen entsprechenden Check-up, der durch die Fachstelle UND durchgeführt wird. Die Beteiligten werden im Rahmen von Runden Tischen untereinander vernetzt und zum Erfahrungsaustausch eingeladen. Das Projekt wird von der Frauenzentrale Aargau und der Fachstelle UND durchgeführt.
- Familienfreundliche Unternehmen: Zahlreiche Aargauer Unternehmen bieten familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie z. B. integrierte Kinderkrippen, Teilzeitarbeit, Home Office oder Jahresarbeitsmodelle.
- HR-Netzwerke der AIHK: Die fünf regionalen HR-Netzwerke der AIHK sind Plattformen für das HR-Management der Mitgliederfirmen. Die HR-Verantwortlichen treffen sich regelmässig, um Erfahrungen, Informationen und Wissen auszutauschen, u. a. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Kinderbetreuungsgesetz: Im Juni 2016 hat die Aargauische Stimmbevölkerung das Kinderbetreuungsgesetz KiBeG angenommen. Das Kinderbetreuungsgesetz ist bis spätestens zum Beginn des Schuljahrs 2018/19 umzusetzen. Das Gesetz bezweckt die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung der Integration und Chancengerechtigkeit von Kindern. Neu sind die Gemeinden dazu verpflichtet, den Zugang zu einem bedarfsgerechten Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung sicherzustellen. Die Erziehungsberechtigten tragen die Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung, ihr Beitrag ist höchstens kostendeckend. Die Wohnsitzgemeinde beteiligt sich nach Massgabe der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Erziehungsberechtigten.

2.5.4 Benchmarking Kantone

Viele Projekte und Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von Unternehmen selbst umgesetzt. Im Folgenden finden sich einige Beispiele, welche von Kantonen initiiert wurden:

- BIZ BL – professionnELLE: professionnELLE in Liestal ist die regionale Anlaufstelle für den Themenkreis beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. Eng damit verbunden ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Beratungs- und Coaching-Angebot, unterstützt Frauen im Prozess der Neuorientierung mit konkreter Realisierungshilfe. Gemeinsam mit regionalen Partnern werden zudem Sensibilisierungskampagnen in den Bereichen Wiedereinstieg und qualifizierte Erwerbsarbeit entwickelt.
- Demografie-Beratung für KMU im Rahmen der Besetzung von Vakanzen: Im Kanton Baselland bilden sich RAV-Mitarbeitende, welche im direkten Kontakt zu Arbeitgebern stehen, zum Thema „Demografie“ weiter. In den Betrieben vor Ort kann im Rahmen der Besetzung von gemeldeten Vakanzen ein Mehrwert zur Fachkräftesicherung und -förderung geleistet werden, indem die Verantwortlichen zu verschiedenen betrieblichen Handlungsfeldern sensibilisiert werden.
- Fachstelle Familie im Kanton Glarus: Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dem Kanton Glarus ein grosses Anliegen. Zur Koordination der familienergänzenden Betreuung wurde eine spezifische Fachstelle ins Leben gerufen.
- Personalstrategie des Kantons Bern: Mit seiner Personalstrategie 2016-2019 wappnet sich der Kanton Bern als Arbeitgeber für die Zukunft. Er bietet potenziellen und bestehenden Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen und entwickelt sein Personal aktiv weiter. Mit Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit will er insbesondere Müttern und Vätern ermöglichen, in ihrer angestammten Funktion weiterzuarbeiten. Flexible Arbeitszeitbestimmungen ermöglichen es den Mitarbeitenden auch, Betreuungsaufgaben gegenüber der älteren Generation wahrzunehmen.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Kanton Luzern: Mit einem Paket von Massnahmen fördert der Kanton Luzern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, u. a. beinhaltet dies Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-Stellen, Betreuungsbeiträge an die externe Kinderbetreuung oder familienfreundliche Regelungen der Pensionskasse.

2.5.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe

In diesem Handlungsbereich wurden keine zusätzlichen Massnahmen geprüft.

2.5.6 Handlungsbedarf

In Anbetracht des drohenden Fachkräftemangels ist es relevant, sicherzustellen, dass Eltern verstärkt berufstätig bleiben. Obwohl in den letzten Jahren das Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewachsen ist, blieb die Umsetzung von familienfreundlichen Massnahmen in den Betrieben vielerorts zögerlich. Die vielfältigen Möglichkeiten für Unternehmen werden noch wenig zur Kenntnis genommen. Eine Massnahme, welche dazu beiträgt, ist das kantonale Vernetzungsprojekt zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelten. Die Fachstelle Alter und Familie unterstützt das Vorgehen. So werden langfristig die Strukturen und Haltungen von beteiligten KMU verbessert.

Eine von der Standortförderung im Jahr 2018 durchgeführte Umfrage zur Standortattraktivität des Aargaus für Fachkräfte zeigt, dass das Angebot im Aargau für die Kinderbetreuung unterdurchschnittlich bewertet wird. Das per 2018 / 2019 umzusetzende neue Kinderbetreuungsgesetz (KiBeG) weist in die richtige Richtung und wird hierin Besserung verschaffen.

2.6 (Kantonal) Handlungsbereich F: Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort

2.6.1 Mögliche Handlungsansätze

Folgende Massnahmen können zu einem verstärkten Fachkräfte-Marketing im Verbund beitragen:

- 1) Veranstaltungen zum Fachkräftemarketing zur Begegnung von Unternehmen und Fachkräften

- 2) Marketing- und Image-Webplattform zur Präsentation der Unternehmen und der Standortattraktivität für die Zielgruppe Fachkräfte und die Bevölkerung im Allgemeinen
- 3) Stärkung der Unternehmen als attraktive Arbeitgeber dank niederschwelligem Zugang zu Fachwissen im Bereich Fachkräftemarketing (z.B. als ergänzende Massnahme zur Webplattform)
- 4) Wegpendler-Kampagnen
- 5) Regionale Job-Plattformen wie z.B. www.myjob.ch

2.6.2 Schweizweite Angebote und Rahmenbedingungen durch Bund

Das kantonale Fachkräfte-Marketing ist nicht Sache des Bundes.

2.6.3 Angebote und Massnahmen zum Fachkräftemarketing im Kanton Aargau

Die Standortförderung engagiert sich seit über zwei Jahren in der Fachkräftethematik. Im April 2016 hat sie erstmals eine Fachkräfteveranstaltung unter Beteiligung von Aargauer Unternehmen und Verbänden zwecks Standortbestimmung und Bedürfnisanalyse durchgeführt. Daraus ist die Karriere Aargau, die im August 2017 erstmals durchgeführt wurde, hervorgegangen.

- Karriere Aargau (2017 / 2018)

An der Karriere Aargau im Trafo Baden präsentieren sich Aargauer Unternehmen (rund 25 Unternehmen) am Company Catwalk und an Messeständen vor berufserfahrenen Fachkräften (rund 250 Fachkräfte). Diese werden über den externen Partner Together in der ganzen Schweiz über Social-Media Marketing, Plakatkampagnen u.ä. adressiert und angeworben. Derzeit wird eine dritte Durchführung im 2019 geprüft.

- Aargau My Place

Aargau My Place wurde von der Standortförderung initialisiert und gemeinsam mit der Stadt Baden, Aargau Tourismus und verschiedenen Unternehmen mit einem grösseren Anteil an ausländischen Mitarbeitern wie z.B. ABB, Ansaldo und PSI entwickelt und im Winter 2017 erstmals in der Aula der Berufsschule Baden durchgeführt. Diese Veranstaltung vernetzt ausländische Neuankömmlinge firmenübergreifend und macht sie auf praktische und informelle Weise mit dem Aargau und seinen Angeboten vertraut. Auf dem Marktplatz sind Gespräche und Begegnungen an rund 25 Ständen mit Schulen, Behörden und lokalen Freizeit- und Integrationsangeboten möglich. Aargau My Place zielt darauf ab, diese hochqualifizierten Fachkräfte im Aargau zu verankern und zu integrieren und sie für den Aargau als Wohn- und Lebensort zu begeistern. Die nächste Veranstaltung wird Ende Februar 2019 im Trafo Baden stattfinden.

- Regionale Job Plattform My Job

Die von AZ Medien lancierte und betriebene Jobplattform My Job - Mein Job. Meine Region - ist das führende regionale Stellenportal für die Nordwestschweiz mit über 20'000 ausgeschriebenen Stellen.

2.6.4 Benchmarking Kantone und angrenzende Länder in Süddeutschland

Im Folgenden finden sich einige Fachkräftemarketing-Initiativen aus anderen Kantonen und Regionen:

- Fachkräfte-Kampagne Luzern "De Füfer und s'Weggli": Im Kern besteht die Kampagne aus der multifunktionalen Kommunikationsplattform www.fachkraefteinitiative.ch. Sie präsentiert den Kanton Luzern als Wirtschafts- und Wohnstandort. Über 210 Firmenporträts sind aufgeschaltet. Dazu gehört auch ein Verzeichnis der Berufsangebote. Einmal im Jahr werden Wegpendler direkt am Bahnhof Luzern angesprochen und mit einem Weggli und einem 5er-Schoggibatzen daran erinnert, dass es im eigenen Kanton viele attraktive Unternehmen mit interessanten Berufschancen gibt.

- Fachkräfte- und Freizeit-Plattform der Wirtschaftsregion Südwest: SW+ ist ein Projekt der Wirtschaftsregion Südwest GmbH für den Landkreis Lörrach. Aufgeteilt in die Bereiche Arbeiten, Erleben und Leben bietet die Plattform sowohl Informationen zu Fachkräftethemen (offene Stellen, spannende Unternehmen) als auch zu den Themen Freizeit und Wohnen in der Region.
- Ostjob.ch: Auf dem Webportal Ostjob findet man als Stellensuchender in der Ostschweiz hilfreiche Informationen, nützliche Tools und eine Übersicht über offene Stellen in der Ostschweiz. Ostjob wirbt mit rund 1'000 inserierenden Unternehmen und ca. 3'300 Stellenangebote für die Ostschweiz.
- Pro Ost - Fachkräfteveranstaltung von vier Ostschweizer Kantonen (analog Karriere Aargau): Mit dem Format ProOst werden Fachkräfte mit Bezug zur Ostschweiz angesprochen und wird die Attraktivität des Arbeitsplatzstandortes Ostschweiz präsentiert. Unternehmen aus den vier Kantonen AI, AR, TG und SG präsentieren sich einmal jährlich interessierten Fachkräften.
- Wilder-Osten.ch: Auf der Plattform Wilder Osten finden Fachkräfte Informationen und Geschichten zu Ostschweizer Unternehmen und Lebenswelten.
- Karriere-Thurgau.ch: Auf dem Stellenportal des AWA Thurgau findet man alle freien Jobs im Thurgau sowie viele nützliche Informationen rund um die Arbeitswelt.

2.6.5 Zusätzlich geprüfte Massnahmen mit Bewertung durch Fachgruppe

Die von der Standortförderung präsentierte Projektidee einer gemeinsamen Fachkräfte- und Imageplattform mit dem Arbeitstitel wow!aargau wurde von der Fachgruppe positiv aufgenommen und deshalb in einem Vorprojekt weiterverfolgt:

- Fachkräfte- und Imageplattform "Work Life Aargau"

Auf der Webplattform "Work Life Aargau" sollen sich Aargauer Unternehmen persönlich und authentisch über Videos, Photos, Interviews etc. präsentieren können. Die Fachkräfte im Aargau und in den angrenzenden Kantonen sowie die breitere Bevölkerung können die Unternehmen „persönlich“ und in ihrer Vielfalt erleben und dadurch die eigenen Chancen und Verbindungen mit den Unternehmen erkennen können. Mit der Verknüpfung der Unternehmens- und der Standortvorteile erhalten die Fachkräfte einen einzigartigen Eindruck zum Gesamtangebot Arbeiten und Leben im Aargau.

Insbesondere Wegpendler werden dazu motiviert, sich mit dem Arbeitsplatzstandort Aargau auseinanderzusetzen.

Das Projekt "Work Life Aargau" wird unterstützt von der AIHK und einer stetig steigenden Anzahl von Unternehmen, von denen per Ende 2018 rund 50 eine Absichtserklärung zur Teilnahme und Mitfinanzierung des Betriebs der Plattform unterzeichnet haben.

Die AZ Medien Digital (CH Media) werden gemäss Plan bei Durchführung dieses Vorhabens Umsetzungspartner sein. Web- und Designexperten wie z.B. die FHNW mit dem Institut Interaktive Technologien sorgen für ein zeitgemässes Erscheinungsbild und eine ansprechende „User Experience“. Die Standortförderung wird den Aufbau und der Entwicklung begleiten und dafür sorgen, dass der Projektidee dauerhaft Rechnung getragen wird.

2.6.6 Handlungsbedarf

Der Handlungsbedarf fokussiert sich auf die nächsten Schritte zur Umsetzung des Projekts "Work Life Aargau". Für den Aufbau und Etablierung wird ein Beitrag zulasten Swisslos-Fonds beantragt. Die Standortförderung wird im 2019 weitere Unternehmen akquirieren, um die nötigen Mittel für die Betriebsfinanzierung ab 2020 zu sichern.

3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zusammenfassend hat die IDA FK festgestellt, dass der Kanton Aargau in den sechs Handlungsfeldern der Bevölkerung und den Unternehmen ein breites Angebot und gute Rahmenbedingungen bietet. Im Vergleich mit anderen Kantonen ist der Kanton Aargau gut positioniert. Institutionen wie die FHNW, ask! und die RAV gelten als fortschrittlich und "kundenorientiert" und auch die Berufsschulen geniessen ein hohes Ansehen. Die Analyseergebnisse zeigen auf, dass in den einzelnen Handlungsfeldern Potenziale vorhanden sind, bestehende Angebote zu optimieren und diese teils zu erweitern oder anzupassen sind. Es drängen sich jedoch keine zusätzlichen Massnahmen auf.

Eine wichtige, wenn auch nicht überraschende Erkenntnis aus den beiden durchgeführten Massnahmenkonferenzen mit Unternehmen und Verbänden ist, dass die Hauptverantwortung und Zuständigkeit für den Zugang zu Fachkräften bei den Unternehmen liegen muss. Diese haben es über personalpolitische Massnahmen und über ihr Employer Branding grösstenteils selber in der Hand, sich bei den Fachkräften als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Das Fachkräfte-Potential könnte wohl besser ausgeschöpft werden, wenn die Unternehmen noch mehr bestimmte förderliche Praktiken wie z.B. im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf umsetzen würden. Aus Sicht der IDA FK werden auch Angebote zur Höherqualifizierung- und Weiterbildung mit dem Ziel der Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit unternutzt. Darunter fallen z.B. Angebote zur Nachholbildung oder das Konzept informa von modell f zur flexiblen Weiterbildung. Gerade bei Fachkräften mit tiefem Bildungsstand oder bei älteren Mitarbeitenden ist es wichtig, dass sich Unternehmen für die Weiterbildung bzw. -entwicklung ihrer Mitarbeiter engagieren.

Ob dies mit zusätzlicher Information und Sensibilisierung zu erreichen ist, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Auch wenn die Informationen sicherlich noch stärker an einem Ort gebündelt und übersichtlich dargestellt werden könnten, liegen sie den Unternehmen bereits heute vor. Die IDA FK ist sich einig, dass es grundsätzlich genügend Informations- und Vernetzungsgefässe gibt und dass allfällige zusätzliche Massnahmen über bestehende Angebote oder Strukturen wie z.B. die HR-Netzwerke der AIHK, ask! oder "Work Life Aargau" abzuwickeln sind.

Gestützt auf die bisherigen Arbeiten und Ergebnisse empfiehlt die IDA FK, in folgenden Bereichen die Angebote zu überprüfen und weiterzuentwickeln:

3.1 Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen

Die folgenden Massnahmen können im Rahmen der Regelstrukturen und der bestehenden Budgets umgesetzt werden. Bei einigen der Massnahmen handelt es sich um Daueraufgaben, die weiterhin mit Nachdruck zu verfolgen sind. Mit Drittanbietern wie AIHK, ask etc. ist das weitere Vorgehen durch das zuständige Department festzulegen.

	Handlungsfeld	Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen	Zuständigkeit
A	Information und Vernetzung	Höhere Sichtbarkeit der bestehenden Informationen und Angebote im Allgemeinen	DVI (SF) zusammen mit AIHK, ask!
B	<u>Erst- und Weiterbildungsmassnahmen</u>	Flexibilisierung, Modularisierung der Angebote Verstärkte Abstimmung auf Bedürfnisse der Unternehmen Neue, günstige Formate wie mehr online-Angebote Mehr Praktika für Maturanden für prüfungsfreie Zugänge zu Bachelor Ausbildungen Bekanntmachung der verkürzten und flexiblen Tertiärausbildung nach Informa F Bekanntmachung bestehende Angebote mit naturwissenschaftlichen Inhalten	BKS

	Handlungsfeld	Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen	Zuständigkeit
C	Qualifizierung von Stellensuchenden	Schaffung höherer Bekanntheit der Angebote: <ul style="list-style-type: none"> zur Weiterbildung bei Fachkräften mit tiefem Ausbildungsniveau z.B. über Nachholbildung zur Validierung von Bildungs- und Erfahrungsleistungen für eine verkürzte und flexible Tertiärausbildung nach Informa F 	DVI (AWA)
D	Ältere Arbeitnehmende	Nähere Zusammenarbeit mit der FHNW bei Tagungen und Ausbildungslehrgänge	DVI (AWA), BKS
E	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Sensibilisierung von Unternehmen für familienfreundliche Massnahmen	DGS, DVI

Als eine der zentralen Stossrichtungen gegen den Fachkräftemangel bieten sich Verbesserungen Massnahmen zur Höherqualifizierung an. Das Angebot ist hierbei bereits gross, aber häufig auf Erstausbildungen fokussiert. Weiterbildung und Höherqualifizierung auf allen Stufen während dem Erwerbsleben ist einer der Schlüssel, um den Fachkräftemangel etwas zu lindern. Das Angebot Informa von Modell F, welches im Kanton Aargau massgeblich dazu beigetragen hat, dass höhere Fachschulen und die FHNW ihre Lehrgänge modularisiert und damit individualisiert haben, ist hierfür ein gutes Beispiel.

3.2 Zusätzliche Massnahmen

	Handlungsfeld	Zusätzliche Massnahmen	Zuständigkeit
F	Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort	Entwicklung und Etablierung der Fachkräfte- und Imageplattform "Work Life Aargau"	DVI (SF)

4. Weiteres Vorgehen

Aktivität	Termin
Lose Weiterführung der verwaltungsinternen Kerngruppe unter der Koordination der Standortförderung, mit einem Treffen pro Jahr. <u>Ziel:</u> Austausch zu Themen der einzelnen Fachstellen, Identifikation von Optimierungspotential, Diskussion Aargauer Fachkräfte-Index und Ableiten von allfälligem Handlungsbedarf	Mitte 2019
Kommunikation Monitoring-Resultate zum Fachkräfte-Indikator	Mitte 2019
Fortschrittskontrolle zu den Massnahmen unter 4.1, Austausch und Vernetzung mit den Unternehmen über die Zusammenarbeit bei "Work Life Aargau", Umfrage einmal pro Jahr. <u>Ziel:</u> Handlungsbedarf gegenüber Unternehmen feststellen	Herbst 2019
Evaluation der IDA FK als Entscheidungsgrundlage für deren Weiterführung	2020
Optimierung der bestehenden Massnahmen in den Regelstrukturen gemäss Handlungsbedarf	laufend

Thomas Buchmann
Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

Marietta Frey
Teamleiterin Standortentwicklung

Anhang: Organisation und Mitglieder der interdepartementalen Arbeitsgruppe Fachkräfte

Gesamtleitung: Thomas Buchmann, Leiter AWA

Kerngruppe Massnahmen (2017/2018)

Name	Vorname	Organisation
Frey	Marietta	SF/ Leitung
Eichenberger	Thomas	ask
Lukas	Andrea	SF
Küffner	Josef	SF
Mikosch	Donata	BKS HS
Pfister	Guido	AWA
Schärer	Margrit	DGS
Schmid	Urs	AWA
Schneider	Sandro	BKS BB
Oetterli	Stephan	AWA
Zweifel	Christina	DGS
Rauss	Shannon	DVI MIKA

Kerngruppe Monitoring

Name	Vorname	Organisation
Karadas	Sibel	DVI GES/Leitung
Brander	Peter	AWA
Zubler	Charlotte	DFR Statistik
Misteli	Damian	SF

Verwaltungsexterne Vertreterinnen und Vertreter

Name	Vorname	Organisation/Unternehmen
Amsler	Thomas	Syna
Bugmann	Karsten	PSI
Christener	Jürg	FHNW
De Nando	Flavio	Aviando GmbH (AGV)
De Pietro	Jürg	KATZ
Emmenegger	Kurt	AGB
Ernst	Beatrice	Festo
Gränacher-Voellmy	Sabrina	Bertschi AG
Habermann	Marcus	Siegfried AG (AIHK)
Jehle	Raphael	Jehle AG
Kuhn	Peter	ABB Schweiz AG (AIHK)
Künzli	Laura	Swissgrid
Lüscher	Peter	AIHK

Name	Vorname	Organisation/Unternehmen
Renfer	Erich	RENFERimmo GmbH (AGV)
Rutz	Markus	Rommelag
Renz	Christine	Roche (AIHK)
Sidler	Carmen	Frauenzentrale Aargau
Steinemann	Jörg	Finnova
Strässle	Thierry	PSI
Wiesel	Urs	Graphic Design, Konzepte (AIHK)
Wildi	Roger	Arbeit Aargau
Zraggen	Doris	Swissgrid