

Dienststelle Wirtschaft und Arbeit wira Kanton Luzern

innovativste Arbeitsmarktbehörde der Schweiz

Dienststelle Wirtschaft und Arbeit wira Kanton Luzern

eine innovative Arbeitsmarktbehörde der Schweiz

Unser Anspruch

- Wir sind im Kanton Luzern der kompetente Ansprechpartner in allen Fragen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen



Kernkompetenz - Arbeit

- Arbeitsmarkt (AVIG/AVG)
- Arbeitslosenentschädigung (AVIG)
- Arbeitsbedingungen
(ArG/UVG, EntsG, BGSA)

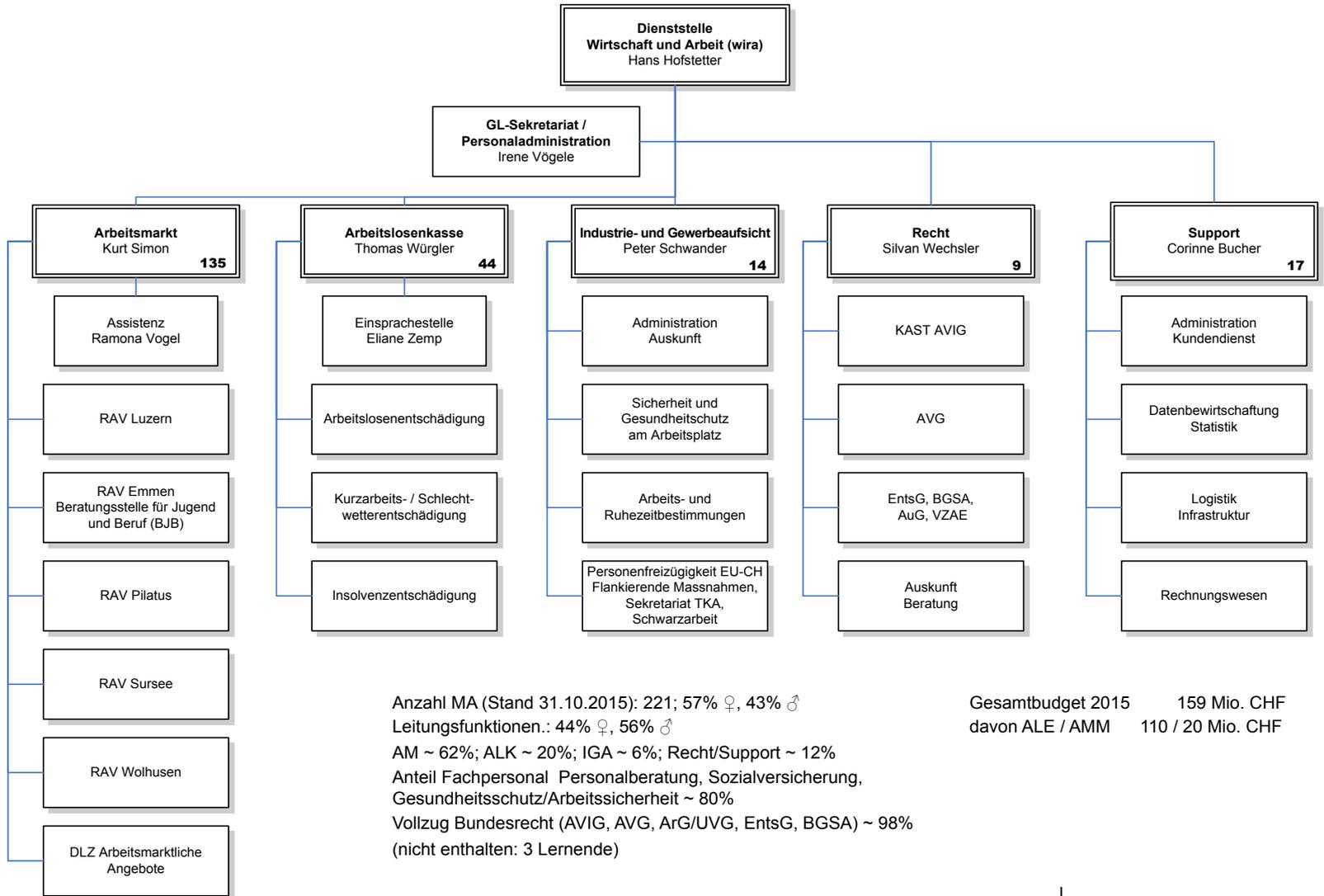


Unsere Ziele

- Absicherung der sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen
- Rechtsgleichheit und faire Wettbewerbsbedingungen
- Vermittlung zwischen den Sozialpartnern und öffentlichen und privaten Institutionen



Organigramm wira



Anzahl MA (Stand 31.10.2015): 221; 57% ♀, 43% ♂

Leitungsfunktionen.: 44% ♀, 56% ♂

AM ~ 62%; ALK ~ 20%; IGA ~ 6%; Recht/Support ~ 12%

Anteil Fachpersonal Personalberatung, Sozialversicherung,
Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit ~ 80%

Vollzug Bundesrecht (AVIG, AVG, ArG/UVG, EntsG, BGSA) ~ 98%

(nicht enthalten: 3 Lernende)

Gesamtbudget 2015 159 Mio. CHF

davon ALE / AMM 110 / 20 Mio. CHF

Innovation??

Wandel auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

- Struktureller Wandel
 - (Mehr Dienstleistung, weniger Produktion)
- Konjunktureller Wandel
 - (Wirtschaftliche Zyklen beschleunigen sich)
- Technologischer Wandel
 - (Digitalisierung, Anforderungsprofile)
- Globaler Wandel
 - (Einfachere Jobs werden ins Ausland verlagert, Menschen gehen zur Arbeit/ Immigration)
- Demografie
 - (Fachkräftemangel, ältere Arbeitnehmer)
- Regulierung
 - (Gesamtarbeitsverträge, Mindestlöhne, flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit)

A) Begriff Innovation

- Innovation: etwas "Neuartiges"
- "Neuartigkeit": Zweck und Mittel in bisher nicht bekannter Form miteinander verknüpfen
- RAV/DLZ AA verbinden gegebenen Zweck mit neuen Mitteln

B) Voraussetzungen für Innovation

1. Strategie RAV/DLZ AA (Abt. Arbeitsmarkt)

- arbeitsmarktorientiert - dauernde Beobachtung - agieren/schnelles reagieren
- Kernkompetenz Berater: persönliche Kontakte zu Unternehmen, Bedürfnisse der Wirtschaft kennen
- arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM): Klare Ausrichtung auf Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

2. Unternehmenskultur RAV

- Vertrauensklima, berechenbar, Wertschätzung
- Zusammenarbeit, kein "Gartenhag-Denken"
- offene, ehrliche und direkte Kommunikation
- kein hierarchisches (Status) Denken
- keine Angst vor Konflikten und Fehlern

- Summe aller Selbstverständlichkeiten

C) Innovationen RAV Kanton Luzern

1. BJB

- Zweck: Bekämpfung Jugendarbeitslosigkeit/Vermittlung berufliche Grundbildung
- Mittel: neues Geschäftsmodell, neue AMM

neues Geschäftsmodell:

- Fachstelle BJB (Jugend-RAV) für Schulabgänger ohne Lehrstelle (Lehrabbrecher)
- Standort Emmen für ganzen Kanton
- intensiver - erhöhte Beraterkapazität
- fokussierter - Aufbau jugendgerechte AMM

neue AMM "Jobhouse":

- Förderung Sekundärtugenden und Arbeitsfähigkeit
- Persönlichkeitstraining, mit Sport (Schwimmen, Klettern, Kampfsport)
- Arbeitstraining in Ateliers
- Berufsspezifische Programme Careplus + Gastroplus
- ressourcenorientiert
- Einbezug der Familien
- intensive Beziehungspflege zu Unternehmen
- Unterstützung nach Vermittlung



Dienststelle Wirtschaft und Arbeit - eine innovative Arbeitsmarktbehörde der Schweiz

seit 10 Jahren mit grossem Erfolg:

- über 900 Praktika
- mehr als 3'200 Schnupperlehren
- gut 800 Lehrstellen

<http://www.wira.lu.ch/>

Startseite → Rubrik "Aktuell"

2. AIZ/DOCK

- Zweck: Beschäftigung Dauerarbeitslose
- Mittel: Aufbau unternehmerisch geführte Sozialfirma

Zielpublikum:

- mindestens 2., oft 3. und 4. Rahmenfrist
- Qualifikation ungenügend
- trotz jahrelanger Bemühungen keine feste Stelle
- alle RAV-Mittel ausgeschöpft
- vor Aussteuerung
- Abgehängte, Aussortierte

erste Sozialfirma für RAV: Dock in Wolhusen

- beschäftigt Bezüger WSH und ALE/Aussortierte
- freiwillig
- Würde, Anerkennung, Wertschätzung
- Teilhabe und Ruhe
- Aufbau Ressourcenpotential
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- Führung statt Betreuung
- Leistungslohn

neue AMM: Arbeitsintegrationszuschuss (AIZ)

- Kompensationszahlung, entschädigt Differenz Leistungslohn und letzter ALE
- Ergänzung der bestehenden AMM
- managt Dauerarbeitslosigkeit
- verbessert Schnittstelle RAV - SH
- kreiert neue Perspektive und letzte Chance
- mit grossem Erfolg: 1/3 findet Stelle

3. RAV-SH

- Zweck: Integration von STES mit sozialen Problemen
- Mittel: Fokussierung auf Kernkompetenzen mit Leistungsaustausch

Fokussierung auf Kernkompetenzen

- RAV Arbeitsmarktberatung und -integration
- SH: Sozialberatung
- dort beraten wo Kompetenzen für Bedürfnisse vorhanden
- Klienten- statt systemorientierte Fallführung

Leistungsaustausch

- Triage nach intaktem Arbeitsangebot (RAV freiwillig)
- Austausch so schnell als möglich, unabhängig von gesetzlicher Zuständigkeit
- finanzielle Anspruchsberechtigungen unverändert
- Budgethoheit bei AMM/AIP gewährleistet - Kostengutsprachen
- Beratungsgespräche, Arbeitsbemühungen, Sanktionen einfach geregelt
- seit Mai 2014 mit 20 Gemeinden

4. TAP

- Zweck: Nachhaltige Integration "schwieriger" STES
- Mittel: neue AMM TAP - zuerst vermitteln, dann trainieren

TAP: Supported Employment in den RAV

- schwierige STES direkt und schnell vermitteln
- danach Arbeitsplatzgerecht trainieren und coachen
- Unterstützung im Arbeitsleben und nicht während Arbeitslosigkeit
- Richtungswechsel in den RAV
- Unterstützung nach Vermittlung
- TAP: Training am Arbeitsplatz

- Mentoren als Türöffner
- Ziel unbefristeter Arbeitsvertrag
- Einsatz "Jobcoach" zum Erhalt Arbeitsplatz
- in Absprache mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer

D) Regulatorischer Rahmen / Schranken

- gesetzliche (AIZ, ALV-SH, TAP): Pilotversuche, konstruktives Ermessen
- politische, finanzielle (AIZ, ALV-SH, TAP): klar machen, aufdecken

- Trägheit
- "Gärtlidenken"
- Vorurteile, Rivalität

- Kraft und Überzeugung
- durchsetzen
- Beharrlichkeit



E) Wirkung unserer Innovationen

- Beitrag zu deutlicher Wirkungsverbesserung
- seit 8 Jahren nachhaltige Wirkungserhöhung
- Spitzengruppe der Kantone