

JAHRESBERICHT

VAM

2025

Gemeinsam berufliche
Perspektiven schaffen –
heute für morgen.
#gemeinsamvorwärts

DATEN FÜR IHRE AGENDA

2026

Weihnachtsmarkt in der HALLE 44

Samstag

21. November 2026

10:00 bis 16:00 Uhr

2027

Zuger Jobmesse

Dienstag

9. März 2027

9:00 bis 13:00 Uhr

Aktuelles und Informationen
finden Sie unter:

www.vam-zg.ch

www.rav-zg.ch

www.HALLE44.ch

VAM

Bericht des Präsidenten	4
Bericht Vorsitzende der Geschäftsleitung	5
Organigramm	6
Highlights	7
Statistik	8

RAV

Interview Leitung	10
Jobmesse	11
Programm vorübergehende Beschäftigung (PvB)	12
Job Coaching	13

HALLE 44

Interview Leitung	14
Hinter den Kulissen	15

KANTON ZUG

Bericht der Regierungsrätin und Vorsteherin der Volkswirtschaftsdirektion	16
---	----

DRITTPARTNER

Einstieg in die Berufswelt (EiB)	17
SAH VAMKV	18
support4you	19
Stiftung Profil	20
InnoPark	21

VAM

Mitarbeitende	22
Jahresrechnung	23

EINE ÜBERARBEITETE WIEDEREINGLIEDERUNGSSTRATEGIE UND EINE NEUE GESCHÄFTSFÜHRUNG



Constantino Amoros,
Präsident VAM

Das Wirtschaftsjahr 2025 war in der Schweiz stark geprägt durch das Zollabkommen mit den USA. Wie der ausgehandelte Zoll-Deal die Schweizer Wirtschaft beeinflussen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Dem Kanton Zug geht es wirtschaftlich gut: Wiederum hat die Regierung ein erfreuliches Budget für 2026 verabschiedet. Dennoch ist vorsichtiger Optimismus angesagt. Der Kanton Zug weist im Dezember 2025 zwar im Vergleich zur Schweiz mit 2,8 % zu 3,1 % eine

tieferen Arbeitslosenquote aus, dennoch ist die Zahl der angemeldeten Stellensuchenden beim RAV Zug gestiegen. Dieser Trend hat sich seit Ende 2024 fortgesetzt. Der VAM hat im 2025 939 Stellen vermittelt. Durchschnittlich waren rund 55 stellensuchende Personen pro Monat in der HALLE 44 beschäftigt. Der Jobmarkt wird härter. Unternehmen schaffen kaum noch neue Stellen. Ein Ende dieser Phase ist nicht absehbar. Der Konkurrenzkampf um freie Stellen ist gross. Arbeitnehmende haben trotz guter Ausbildungen vermehrt Mühe, eine geeignete Stelle zu finden.

Personelle Veränderungen in der Geschäftsleitung

2025 gab es einige Personalveränderungen in der VAM Geschäftsleitung. Pascal Müller hatte sich entschieden, den VAM Ende November 2025 zu verlassen. Er war seit Dezember 2024 Vorsitzender der Geschäftsleitung und gleichzeitig auch Leiter des RAV Zug. Der Vorstand dankt Pascal für die wertvolle Arbeit und wünscht ihm alles Gute, Glück und Gesundheit für die Zukunft. Als seine Nachfolgerin konnte der Vorstand Natalie Elsener gewinnen. Sie war bis anhin für die Leitung der Arbeitsmarkt-massnahmen und Zentralen Dienste zuständig und bringt die richtigen Management-Qualifikationen für die Führung des VAM mit. Die Funktion Vorsitzende der Geschäftsleitung beinhaltet die Gesamtleitung des VAM und die Zentralen Dienste. Die Leitung des RAV Zug wird neu als eigenständigen Geschäftsbereich geführt. Für diese Geschäftsleitungsposition konnten wir Remo Rentsch gewinnen. Er war bereits seit Juli 2025 als Teamleiter tätig und verfügt zudem über langjährige RAV- sowie Führungserfahrung.

Nach über 25 Dienstjahren in der HALLE 44, davon 18 Jahre als Leiterin, ging Esther Staub Ende Oktober in Pension. Sie hat in den vergangenen Jahren viel für den VAM geleistet und hat die HALLE 44 aufgebaut, orga-

nisiert und weiterentwickelt. Der Vorstand dankt Esther für den unermüdlichen Einsatz und die langjährige Loyalität. Wir wünschen ihr für den nächsten Lebensabschnitt viel Glück, Gesundheit und Freude. Im Rahmen einer externen Personalsuche konnte der Vorstand Micha Portmann für die Leitung der HALLE 44 und der Arbeitsmarkt-massnahmen besetzen. Micha verfügt über eine Ausbildung in Sozialpädagogik und bringt langjährige Führungserfahrung mit.

Die Geschäftsleitung besteht somit aus:

- Natalie Elsener, Vorsitz der Geschäftsleitung und Leitung Zentrale Dienste
- Remo Rentsch, Leitung des RAV Zug
- Micha Portmann, Leitung der HALLE 44 und Arbeitsmarkt-massnahmen

Weiterentwicklung der Wiedereingliederungsstrategie

Die Wiedereingliederungsstrategie des RAV Zug verfolgt das Ziel, Stellensuchenden eine nachhaltige Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dafür haben das Amt für Wirtschaft und Arbeit/Logistik für Arbeitsmassnahmen (AWA/LAM) und der VAM die Wiedereingliederungsstrategie 2025 mit einem zusätzlichen Programm für gut qualifizierte Stellensuchende erweitert. Gleichzeitig wurden die Abläufe sowie die Zusammenarbeit zwischen LAM und VAM weiter optimiert, um die Wiedereingliederung noch effizienter und passgenauer zu gestalten.

Ich danke allen Mitarbeitenden des VAM für ihren Einsatz und das grosse Engagement. Sie leisten hervorragende Arbeit und setzen sich für stellensuchende Menschen ein. Ebenfalls bedanke ich mich beim gesamten Vorstand für die Unterstützung, die ich immer sehr schätze.

CONSTANTINO AMOROS, PRÄSIDENT VAM

EIN JAHR DES WANDELS GETRAGEN VOM ENGAGEMENT DER MITARBEITENDEN



Natalie Elsener,
Vorsitz der Geschäftsleitung VAM

2025 war geprägt von der Umsetzung der Wiedereingliederungsstrategie, steigenden Zahlen von Stellensuchenden, Umstrukturierungen in der HALLE 44, Veränderungen auf Geschäftsleitungsstufe, medialer Berichterstattung, Interpellationen und nicht zuletzt vom Grossprojekt des SECO «ASALfutur».

Hohe Beratungsqualität trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen

Trotz herausfordernden Rahmenbedingungen haben unsere

Mitarbeitenden sehr gute Arbeit geleistet. Gemäss der SECO-Kundenbefragung 2025 liegt die Zufriedenheit der stellensuchenden Personen mit der Beratung des RAV Zug über dem Schweizer Durchschnitt*. Mit grosser Fachkompetenz und viel Engagement haben die Mitarbeitenden die Kundinnen und Kunden sowohl im RAV als auch in der HALLE 44 begleitet. Für ihre Leistung danke ich unseren Mitarbeitenden von Herzen.

Die Strukturen des VAM und einzelne Gegebenheiten im RAV Zug wurden im Berichtsjahr in medialen und politischen Kreisen kritisch hinterfragt. Die Geschäftsleitung und der Vorstand haben sich aktiv mit diesen Stimmen auseinandergesetzt. Es gibt Prozesse und Angebote, die wir im VAM weiter verbessern und gezielt angehen wollen wie beispielsweise die Weiterentwicklung des agogischen Konzepts der HALLE 44. Gleichzeitig zeigte die Analyse, dass einzelne kritische Rückmeldungen nach sorgfältiger Prüfung nicht bestätigt werden konnten.

Insbesondere die Personalberatenden bewegen sich in einem anspruchsvollen Spannungsfeld zwischen Beratung und der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen prägt auch das politische Umfeld unsere Arbeit. So erreichten mich im Laufe des Jahres unterschiedliche Schreiben: Einige forderten strengere Regeln, den Abbau kostenintensiver Angebote oder den Verzicht auf englischsprachige Leistungen. Andere plädierten für mehr Handlungsspielraum, weniger Sanktionen sowie für verstärkte Investitionen in individuelle Weiterbildungen. Es ist nicht Aufgabe des VAM, politische Stossrichtungen zu bewerten. Wir handeln innerhalb der gesetzlichen Vorgaben, des bewilligten Budgets und des Auftrags, den

wir für den Kanton Zug und für das SECO erfüllen. Hierbei stehen wir für ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander ein – unter den Mitarbeitenden ebenso wie im Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit unseren Partnerorganisationen.

Veränderung in der Führung – Kontinuität in den Werten

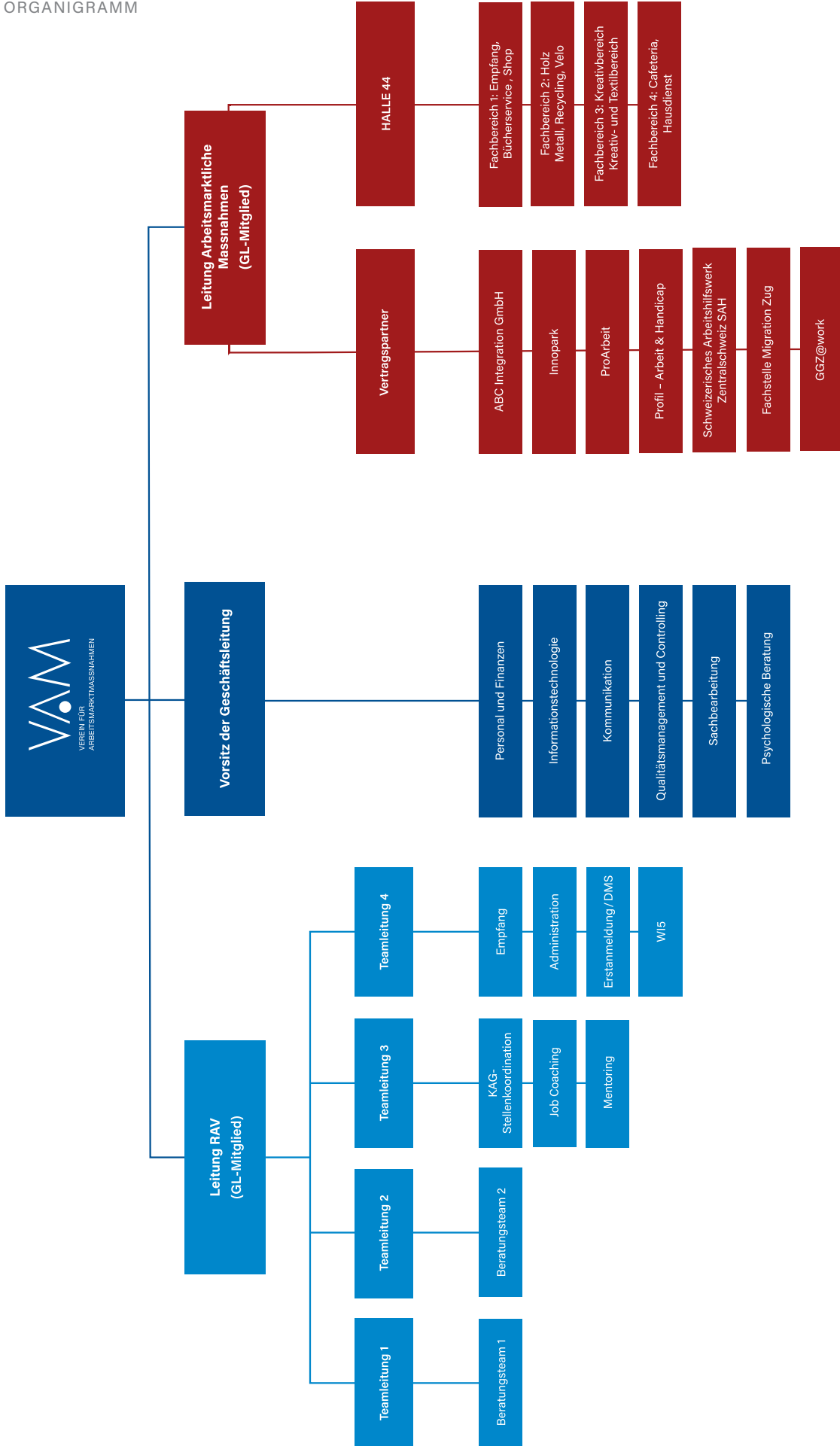
Wie der Vorstandspräsident Constantino Amoros in seinem Bericht erläutert, haben sich Veränderungen auf Geschäftsleitungsstufe ergeben. Ich durfte im September 2025 zusätzlich zu meiner bisherigen Rolle den Vorsitz der Geschäftsleitung übernehmen. Der ehemalige Vorsitzende Pascal Müller und meine Geschäftsleitungskollegin Esther Staub haben mich während dieser Transformation grossartig unterstützt. Dafür und für die bereichernden gemeinsamen Monate in der Geschäftsleitung möchte ich beiden danken.

Nach einer intensiven Übergangsphase war es mir eine grosse Freude, am 1. November 2025 gemeinsam mit der neuen Führungscrew – Remo Rentsch als Leitung RAV Zug und Micha Portmann als Leitung HALLE 44 und Arbeitsmarktmassnahmen – ein neues Kapitel im VAM aufzuschlagen. Ich bin überzeugt, dass mit diesen Besetzungen sowohl die notwendigen fachlichen Kompetenzen als auch der wertschätzende Führungsstil, den wir im VAM leben wollen, weiterhin gut verankert sind.

Ich schätze mich glücklich, auf die Unterstützung von zwölf erfahrenen Vorstandsmitgliedern zählen zu dürfen. Für dieses wertvolle Engagement danke ich herzlich. Ein besonderer Dank gilt unserem Vorstandspräsidenten Constantino Amoros. Mit seinem Wirken prägt er den VAM in besonderem Masse.

NATALIE ELSENER, VORSITZ DER
GESCHÄFTSLEITUNG VAM

*Quelle: DEMOScope, SECO-Kundenbefragung Stellensuchende 2025



HIGHLIGHTS 2025



Zauberhafte Welten

Auch dieses Jahr verwandelten die Mitarbeitenden die HALLE 44 mit viel Liebe in zwei zauberhafte Welten. Der Ostermarkt weckte mit den bunten fröhlichen Farben regelrecht Frühlingsgefühle. Der Weihnachtsmarkt bot mit den liebevoll handgemachten Dekoartikeln und Karten viel Inspiration für Weihnachtsgeschenke. Auch kulinarisch wurde man im Werkstatt-Beizli rundum versorgt und konnte gemütlich mit Freunden und Familie die Adventszeit einläuten.



Erfolgsgeschichte des RAV Zug

Ich bin Stefan. Nach dem Konkurs meines Arbeitgebers fand ich beim RAV Zug nicht nur Unterstützung, sondern echte Begleitung. Die kompetenten und einfühlsamen Beratenden

halfen mir mit individuellen Massnahmen, meine Situation zu klären, mein Netzwerk zu erweitern und neue Perspektiven zu eröffnen. Dadurch ergab sich die Chance, in einem neu gegründeten Chemie-Pharma-Startup zuerst ein VR-Mandat und später eine mögliche CEO-Rolle zu übernehmen.

Synergien nutzen und fördern

Der Kanton Zug lud Anfang Jahr Unternehmerinnen und Unternehmer zum «Start Networking» Event ein. Das war die ideale Gelegenheit für das RAV Zug, das Netzwerk von Arbeitgebenden zu erweitern und Synergien mit Unternehmen im Kanton zu fördern. Damit das RAV Zug auch zukünftig ein verlässlicher Partner für die Stellensmeldungen ist und man gemeinsam Arbeitskräfte erfolgreich reintegrieren kann.

Kostenlose Kurzberatung

«Bewerben & Arbeiten»

Gemeinsam mit dem BIZ Zug bietet das RAV Zug Kurzberatungen für Stellensuchende an. Im Fokus stehen Fragen rund um Bewerbungsunterlagen, Stellensuche, berufliche soziale Netzwerke und Vorstellungsgespräche sowie Auskünfte zu Kündigung, Stellenwechsel und Arbeitslosenversicherung. Ziel ist es, Ratsuchenden schnell und unkompliziert Wege aufzuzeigen und ihre Chancen im Bewerbungsprozess zu verbessern. Mit Erfolg – seit der Einführung nutzten 76 Personen das Angebot. Die Kurzberatung wird weiterhin angeboten.

Neue Perspektiven – neue Einsichten

Unser diesjähriger VAM Betriebsausflug führte uns durch zwei Welten. Mit

«Touren-Abseits» erlebten wir Luzern aus einer ungewohnten Perspektive. Zwei Guides führten uns zu sozialen Einrichtungen, erzählten offen von ihrem Lebensweg und wie ihnen soziale Angebote halfen. Im Kontrast dazu: das KKL-Luzern und warum der Konzertsaal eine Herausforderung selbst für die besten Musizierenden ist. Das Fazit: Nur wer offen für andere Perspektiven ist, kann wirklich verstehen, verbinden und verändern.



Erfolgsgeschichte der HALLE 44

Ich bin Besarta, geboren im Kosovo, aufgewachsen in Cham. Nach einer krankheitsbedingten Pause wollte ich mich beruflich neu orientieren. Zuvor war ich im Detailhandel und in der Logistik tätig und übernahm dort auch administrative Aufgaben. In der HALLE 44 betreute ich den Empfang, half Teilnehmenden und setzte mein Organisationstalent ein – unterstützt von meinem Fachleiter. Die in der HALLE 44 erworbenen Fähigkeiten haben mir den Weg zu einer neuen Stelle geöffnet, in der ich Empfang, Kundenkontakt und Verkauf verbinden kann.

VAM - STATISTIK

VAM Personal	2024	2025
VAM Personalbestand per Ende Jahr	56	53
RAV Beratung und RAV Administration	38	37
RAV Zentrale Dienste	7	7
HALLE 44 in Baar	11	9
VAM Personal Eintritte	15	14
VAM Personal Austritte und Pensionierungen	10	17

RAV	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	2025
Anzahl aktive Dossiers	2'721	2'721	2'762	2'759	2'755	2'784	2'810	2'822	2'869	2'934	2'983	3'051	
Erstgespräche	448	374	425	373	369	321	371	319	429	447	419	304	4'599
Beratungsgespräche	1'450	1'376	1'424	1'349	1'471	1'318	1'317	1'223	1'337	1'332	1'364	959	15'920
Total Gespräche	1'898	1'750	1'849	1'722	1'840	1'639	1'688	1'542	1'766	1'779	1'783	1'263	20'519
Sanktionen	239	246	252	232	201	183	249	255	216	296	289	141	2'669
Besuche bei Arbeitgebenden	5	2	30	1	1	4	1	4	0	3	2	1	54
Total Stellenmeldungen	601	520	611	454	501	454	459	472	467	376	464	300	5'679
Davon meldepflichtige Stellen	205	186	216	190	239	190	179	162	178	138	149	92	2'124
Stellenzuweisungen	134	109	146	167	127	104	133	127	131	104	103	74	1'459

Vermittlungen	2024	2025
Vermittelte Stellen	946	939

RAV «Förderung selbstständige Erwerbstätigkeit»	2024	2025
Durchgeführte Seminare	2	9
Teilnehmende	11	41
Beratungsgespräche	72	137
Beratungsgespräche mit den «Fachgottis und -göttis»	15	0
Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	4	9
Vermittlungsquote	36%	22%

HALLE 44 Beschäftigungsprogramm	2024	2025
Eintritte	326	277
Total Stellenantritte	81	144
Vermittlungsquote	25%	52%
Total Beschäftigungstage	14'107	10'506

ABC Integration GmbH / Projekt EiB «Einstieg in die Berufswelt»	2024	2025
Total Eintritte	38	40
Eintritte im SEMO verbleibend	3	9
Teilnehmende mit anschliessender Lehrstelle, Praktikum oder Schule	27	26
Vermittlungsquote	77 %	84 %
InnoPark Zug / Zentralschweiz «Englischsprachiges Programm»	2024*	2025
Eintritte	134	132
Teilnehmende mit Stellenantritt	36	53
Vermittlungsquote	27 %	40 %
*Vorjahreswerte korrigiert		
ProArbeit «Berufsintegration junge Erwachsene»	2024	2025
Eintritte	51	46
Total Stellenantritte	36	24
Vermittlungsquote	71 %	52 %
SAH Zentralschweiz, «VAMKV»	2024	2025
Eintritte	59	38
Total Stellenantritte	12	7
Vermittlungsquote	20 %	18 %
Profil – Arbeit & Handicap	2024	2025
Eintritte	10	8
Total Stellenantritte	6	3
Vermittlungsquote	60 %	38 %
SAH Zentralschweiz, Bildung und Qualifizierung, Standort Baar	2024	2025
Teilnehmendenbildungstage für Deutschsprachige	1'436	1'565
Teilnehmendenbildungstage für Fremdsprachige	2'054	1'100
Total Teilnehmendenbildungstage in der HALLE 44 Baar	3'490	2'665

NEUE PERSPEKTIVEN FÜR DAS RAV ZUG

Seit November 2025 ist Remo Rentsch neuer Leiter des RAV Zug. Wir wollten mehr über seine Person erfahren und haben ihm ein paar Fragen gestellt.



Remo Rentsch,
Leitung RAV Zug

Was hat dich an der Stelle als Leiter des RAV Zug besonders gereizt?

Ich hatte als Personalberater schon länger den Wunsch, wieder mehr Führungsverantwortung zu übernehmen. Da ich besonders gerne Veränderungsprozesse begleite und aktiv mitgestalte, war die Stelle als RAV Leiter für mich eine ideale Gelegenheit. Sie ermöglicht mir, sowohl die Mitarbeitenden als auch die Organisation gezielt weiterzuentwickeln und positive Impulse zu setzen.

Welche drei Emojis würden deine Persönlichkeit am besten beschreiben und warum?

- 🤩 Ich liebe Herausforderungen.
- 😎 Ich bin stolz auf mich, wenn ich sie meistere. Aber am Ende darf man sich selbst nicht allzu ernst nehmen.
- 😄 Humor ist für mich die beste Medizin.

Du bist nun seit November in deiner neuen Rolle als RAV Leiter. Was hat dich am meisten überrascht?

Positiv überrascht hat mich der Zuspruch der Mitarbeitenden sowie die Unterstützung durch die Geschäftsleitung und den Vorstand. Von Beginn an sind mir zudem das angenehme Arbeitsklima und der respektvolle Umgang miteinander aufgefallen.

Was bedeutet für dich eine gesunde Unternehmenskultur?

Wenn Mitarbeitende mit ihren Anliegen auf ihre Vorgesetzten zugehen und gemeinsam Lösungen finden, dann hat man aus meiner Sicht Vieles richtig gemacht. Eine gesunde Fehlerkultur und ein respektvoller Umgang sind für mich Schlüssel zum Erfolg. Nur so wird Feedback als Unterstützung und nicht als Kritik wahrgenommen. Ein ausgewogener Mix aus Weiterentwicklung und Wertschätzung für das Bestehende ist besonders im Change-Prozess entscheidend, um eine breite Akzeptanz zu schaffen.

Auf welche Dinge im Job könntest du verzichten?

Es gibt immer Aufgaben, die man lieber erledigt als andere und manche sind notwendige Übel. Deshalb beantworte ich lieber, worauf ich nicht verzichten möchte: Auf den Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit unseren Mitarbeitenden.

Wie entspannst du dich nach einem strengen Arbeitstag?

Ich koche leidenschaftlich gerne und nehme mir abends bewusst Zeit, um für meine Familie zu kochen. Spaziergänge mit meinem Hund helfen mir zusätzlich, den Kopf freizubekommen. Am Ende eines Arbeitstages manche Dinge abzuschliessen, die vielleicht nicht optimal gelaufen sind, kann ebenfalls sehr hilfreich sein.

Was sind zurzeit die grössten Herausforderungen für das RAV Zug und wie gehst du diese an?

Ich habe den Eindruck, dass wir seit der Pandemie nie wirklich aus der Umstrukturierungsphase herausgekommen sind. Dadurch haben einige Prozesse gelitten, denen wir in den kommenden Monaten wieder mehr Aufmerksamkeit widmen werden. Die Digitalisierung wird ein ständiger Begleiter bleiben. Kundschaft und Mitarbeitende mitzunehmen, wird viel Fingerspitzengefühl erfordern. Letztlich wird es ein Zusammenspiel aus einfachen Sofortmassnahmen und durchdachten Gesamtlösungen brauchen, um kurzfristig Entlastung zu schaffen und langfristig die Qualität hochzuhalten.

Was ist dein nächstes Ziel?

Mein grosses Ziel ist es, jeden Tag einen Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden zu schaffen – sei es im Kleinen oder im Grossen.

REMO RENTSCH, LEITUNG RAV ZUG

JOBMESSE 2025: EINE 360°-SICHT AUF ENTWICKLUNGEN UND TRENDS

Rekordbesuche, starke Impulse zu aktuellen Arbeitsmarkttrends und vielfältige Networking-Gelegenheiten machten die Messe zu einem zentralen Treffpunkt für alle, die ihre berufliche Zukunft gestalten möchten.



v.l.n.r. Nadja Hugi (Teamleitung), Rita Bachmann, Nadia Rust

Am 11. März 2025 fand in Cham die 13. Zuger Jobmesse statt. Ein Erfolg: Mit knapp 500 Besuchenden verzeichnete sie einen neuen Rekord.

Neue Kontakte eröffnen Perspektiven

Die Messe bot eine hervorragende Gelegenheit für Fachkräfte, Stellensuchende und Unternehmen, um miteinander in Kontakt zu treten und wertvolle Netzwerke aufzubauen. Über 30 Ausstellende – darunter führende Unternehmen und private Arbeitsvermittlungen – boten den Besuchenden zahlreiche Stellenangebote und Karriereperspektiven.

Online-Auftritt stärken und Wissen erweitern

Neben dem Networking kam der LinkedIn-Profil-Check besonders gut an. Er half den Besuchenden, ihre Online-Präsenz zu optimieren und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Zudem gaben spannende Referate wertvolle Einblicke in die Zukunft des Arbeitsmarkts:

- **Marius Maier** von InfoGuard AG sprach über die «Rekrutierung von Talenten im ICT-Cluster Zug» und zeigte auf, wie Unternehmen in der Region die besten IT-Talente gewinnen können.
- **Marius Osterfelder** von swisstaffing thematisierte in seinem Vortrag «Erfolgreiche Stellenvermittlung über Temporärunternehmen» und hob die Vorteile der Temporärarbeit sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende hervor.

- **Mauro Tomeo** vom SECO bot einen umfassenden Überblick zum Thema «Arbeitsmarkt im Wandel», in dem er die Entwicklungen und Perspektiven aus der Strategie öAV 2030 darlegte.
- **Michael Born** von PKL Vision AG hielt ein englisches Referat mit dem Titel «How to build a tech start-up?», das besonders die internationalen Besuchenden ansprach und praxisnahe Tipps zur Gründung eines Start-ups vermittelte.

360°-Perspektive

Die Messe 2025 bot mehr als nur Wissensaustausch und Networking: Sie eröffnete eine 360°-Sicht auf die Entwicklungen und Trends, die die Arbeitswelt derzeit prägen. Hohe Besuchendenzahlen und die positive Resonanz auf die verschiedenen Angebote sowie Rückmeldungen unterstrichen den Erfolg der Veranstaltung.

NADIA RUST, KONTAKTSTELLE ARBEITGEBER (KAG)

Über die Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG)

Die Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG) ist die zentrale Anlaufstelle für Arbeitgebende im Kanton Zug bei Fragen rund um offene Stellen. Im Sinne des Leitspruchs «Ihre Stellenmeldung, unsere Mission» bringt das KAG Arbeitgebende und Stellensuchende zusammen und fördert gemeinsam mit den Arbeitgebenden eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Zudem bewirtschaftet und koordiniert das KAG meldepflichtige Stellen.

MEHRWERT FÜR STELLENSUCHENDE UND BETRIEBE

PvB's fördern die berufliche und fachliche Qualifizierung der Stellensuchenden und erhöhen damit ihre Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Ein Paradebeispiel ist die Zusammenarbeit mit der ZVB.



Reto Camenzind,
Teamleiter Depot bei
Zugerland
Verkehrsbetriebe

Die ZVB bewegt. Pünktlich und sicher bringt sie jährlich über 20'439 Millionen Menschen von A nach B. Über 400 Mitarbeitende engagieren sich täglich für die hohe Dienstleistungsqualität. Ihr-Motto: «Zäme mit emene Lächleunderwägs». Wir haben Reto Camenzind, Teamleiter Depot bei Zugerland Verkehrsbetriebe, Fragen rund um das Programm und die Zusammenarbeit mit dem RAV Zug gestellt.

Was schätzen Sie an den Dienstleistungen und dem Kontakt mit dem RAV Zug?

Wenn geeignete Kandidierende gefunden werden und diese schnell und unbürokratisch bei uns beginnen können. Zudem ist die Vorauswahl durch das RAV schon sehr gut und ich muss mich nicht durch unzählige Unterlagen durcharbeiten.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Programm für vorübergehende Beschäftigung im externen Stellennetz gesammelt?

Aus meiner Sicht ist das Programm für alle Beteiligten durchwegs positiv. Die Stellensuchenden erhalten einen geregelten Tagesablauf und werden in ein bestehendes Team integriert. Sie führen Arbeiten aus, bei denen das Resultat unmittelbar ersichtlich ist. Gleichzeitig profitieren wir von zusätzlicher «Manpower», was insbesondere bei Reinigungsaufgaben sehr hilfreich ist. Insgesamt kann man hier von einer echten Win-Win-Situation sprechen.

Welche Vorzüge bietet Ihnen das Programm für vorübergehende Beschäftigung?

Wie bereits erwähnt, profitieren wir von zusätzlicher Arbeitskraft und erhalten am Ende sauberere Fahrzeuge. Zudem kann ich mir über einen längeren Zeitraum ein genaues Bild der Person machen und wüsste genau, wer für eine Festanstellung infrage käme, falls sich Veränderungen in unserem Team ergeben würden. Man kann das Programm daher auch als eine Art «längeres Schnuppern» bezeichnen.

Wie funktioniert der Quereinstieg als busfahrende Person bei Zugerland Verkehrsbetriebe?

Die ZVB bildet erfolgreich Busfahrende im Quereinstieg aus – darunter ehemalige Köchinnen und Köche, Flugbegleitende, Personen aus dem Verkauf oder aus anderen Branchen. Das Ausbildungsangebot erfreut sich grosser Beliebtheit. Ich sehe die Quereinsteigenden täglich in der Fahrschule und bin immer wieder beeindruckt, wie schnell sie Fortschritte machen: Nach kurzer Zeit tragen sie bereits die Uniform, sitzen am Steuer und befördern Fahrgäste sicher von A nach B. Vom ersten Arbeitstag bis zum Einsatz im regulären Linienbetrieb vergehen lediglich etwa drei Monate – eine beachtliche Leistung. Dass sowohl in der Ausbildung als auch später im Beruf ein 40%-Pensum möglich ist, hat die Zielgruppe zusätzlich erweitert. Teilzeitarbeit ist gefragt und deshalb macht es Sinn, dieses flexible Arbeitsmodell anzubieten.

RETO CAMENZIND, TEAMLEITER DEPOT
BEI ZUGERLAND VERKEHRSBETRIEBE

JOB COACHING SETZT NEUE IMPULSE

Unsere Job Coaches unterstützen Stellensuchende individuell und im Auftrag der Arbeitslosenversicherung auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Dank ihrem Engagement konnten bereits über 200 Personen erfolgreich reintegriert werden.



v.l.n.r. Nadja Hugi
(Teamleitung), Monica
Blasutti, Rolf Leuch

Im RAV Zug wurde im Rahmen des Impulsprogramms 2020–2024 die Funktion eines Job Coaches etabliert. Ziel ist es, Stellensuchende, die beim RAV Zug angemeldet und anspruchsberechtigt sowie über 40 Jahre alt sind, gezielt und strukturiert bei ihrer beruflichen Neuorientierung zu begleiten. Im Zentrum stehen eine klare Standortbestimmung, der Aufbau eines realistischen Berufs- und Zielbildes sowie die Entwicklung konkreter Handlungsschritte. Durch persönliche Beratung, praxisnahe Übungen und kreative Impulse erhalten die Teilnehmenden während maximal drei Monaten neue Perspektiven und bereiten sich aktiv auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vor.

Hinter der Beratung stehen erfahrene Job Coaches, die ihre Kundinnen und Kunden sowohl fachlich als auch methodisch unterstützen. Rolf Leuch ist seit Januar 2022 im Einsatz und Monica Blasutti verstärkt das Team seit Januar 2025 unter der neuen Teamleitung von Nadja Hugi.

Der strukturierte Weg zurück in den Arbeitsmarkt

Zu Beginn eines Job Coachings wird gemeinsam mit dem Stellensuchenden eine Standortbestimmung vorgenommen und ein Kompetenzprofil erstellt. Darauf aufbauend werden berufliche Ziele formuliert und konkrete Massnahmen definiert. Die Job Coaches entwickeln Strategien, trainieren mit der Kundschaft Vorstellungsgespräche und ermöglichen den Zugang zu Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben sind. Gleichzeitig werden mögliche Hindernisse identifiziert, die einer erfolgreichen Arbeitsintegration im Weg stehen könnten.

Unsere Job Coaches handeln im Auftrag der Arbeitslosenversicherung. Die Gespräche finden regelmässig alle zwei bis drei Wochen statt. Jedes Treffen endet mit klaren Aufgaben und Zielen.

Bis heute konnten dank des Job Coachings insgesamt 211 Stellensuchende erfolgreich in den Arbeitsmarkt reintegriert werden.

MONICA BLASUTTI & ROLF LEUCH,
JOB COACHES

DIE HALLE 44 IM WANDEL

Seit November 2025 ist Micha Portmann neuer Leiter der HALLE 44. Um ein besseres Verständnis für seine Person, Aufgaben und Motivation zu erhalten, haben wir ihm ein paar Fragen gestellt.



Micha Portmann,
Leitung HALLE 44 & AMM

Was hat dich an der Stelle als Leiter der HALLE 44 besonders gereizt?

Die Atmosphäre, die Vielseitigkeit der Arbeit und der besondere Spirit haben mich beeindruckt. Die HALLE 44 ist ein Ort der Entwicklung – ein Raum, in dem Arbeitswelt, Begleitung und sozialer Auftrag ineinandergreifen.

Es geht nicht um kurzfristige Beschäftigung, sondern um echte Perspektiven. Die Möglichkeit, ein Team zu führen, Strukturen zu

gestalten und gleichzeitig Menschen zu stärken, verbindet meine Leidenschaft für Führung.

Hast du ein Motto, welches dich begleitet?

«Fortes fortuna adiuvat» – das Glück begünstigt die Mutigen. Es erinnert mich daran, Entscheidungen aus Überzeugung, statt aus Angst zu treffen. Mut bedeutet nicht, keine Zweifel zu haben, sondern trotz ihnen zu handeln – besonders in der Arbeit mit Menschen ist manchmal ein Schritt ins Ungewisse nötig.

Wie hast du die ersten Wochen erlebt? Was hat dich am meisten überrascht?

Ich wurde sehr herzlich vom VAM und vom Team der HALLE 44 empfangen. Besonders beeindruckt hat mich die Positivität vieler Teilnehmenden: Gut gelaunt leisten sie einen wertvollen Beitrag. Das zeigt, dass das Angebot Sinn und Struktur vermittelt. Gleichzeitig gilt es, die HALLE 44 für die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu rüsten – eine Herausforderung, die wir gemeinsam mit der positiven Haltung des Vereins meistern werden.

Auf welche Dinge im Job könntest du verzichten?

Das lässt sich in dieser kurzen Zeit kaum so rasch festhalten. Generell schätze ich Meetings mit klarem Zweck und mag keine Sitzungen um der Sitzung willen.

Wie entspannst du dich nach einem strengen Arbeitstag?

Ausgleich finde ich in der Zeit mit meiner Frau und unseren drei Kindern – da ist immer etwas los. Zudem bin ich Musiker, Produzent und Autor von Kinderbüchern. Ob Musizieren, Schreiben oder Velofahren durchs Ägerital – diese Momente geben mir Energie und helfen, den Kopf freizubekommen.

Welche Herausforderungen siehst du aktuell für die HALLE 44 als Arbeitsmarktmasnahme? Wie gehst du diese an?

Die grösste Herausforderung besteht darin, die HALLE 44 Schritt für Schritt in die zukünftige Arbeitswelt zu führen. Dafür ist eine enge Abstimmung mit Geschäftsleitung und Vorstand entscheidend. Klare Visionen, strategische Ausrichtung und definierte Ziele leiten mein Handeln.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, insbesondere durch die Digitalisierung. Es ist entscheidend, die Teilnehmenden gezielt auf diese Anforderungen vorzubereiten und unsere Agogik kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig werden bestehende Angebote ausgebaut, evaluiert und optimiert, um die HALLE 44 zukunftsfähig, wirksam und attraktiv für Teilnehmende und Team zu gestalten.

Wie sieht dein nächstes Ziel aus?

Mein Fokus liegt auf dem Team: Gemeinsam wollen wir die Ziele für 2026 erfolgreich umsetzen. Ein gutes Miteinander ist die Basis, um die nächsten Schritte zu meistern und die Teilnehmenden gezielt auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten.

MICHA PORTMANN, LEITUNG HALLE 44 UND ARBEITSMARKTMASSNAHMEN (AMM)

EIN BLICK HINTER DIE KULISSEN DER METALL- UND HOLZWERKSTATT

In der HALLE 44 werden Menschen auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt begleitet. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt, wie praktische Arbeit, individuelle Unterstützung und arbeitsmarktnahe Förderung ineinandergreifen.



Werkstatt HALLE 44,
Bild: Studio Christen

Wer die Metall- und Holzwerkstatt der HALLE 44 betritt, begegnet weit mehr als Maschinen, Werkbänken und Material. Hinter den Kulissen zeigt sich ein Arbeitsort, an dem Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen zusammenkommen – verbunden durch den Wunsch nach Stabilität, beruflicher Orientierung und einer langfristigen Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Die Fachleitungen gestalten diese Lern- und Entwicklungsprozesse auf ihre eigene Weise. Das gemeinsame Ziel bleibt dasselbe: Menschen zu stärken, sie auf ihrem Weg Richtung Arbeitsmarkt zu begleiten und ihnen realistische Perspektiven sowie bestmögliche Chance auf eine Anstellung zu eröffnen. Oftmals zeigt sich, dass Personen, die anfangs skeptisch waren, am Ende ihres Einsatzes kaum mehr gehen möchten. Ein deutliches Zeichen dafür wie viel Selbstwirksamkeit und Orientierung die Teilnehmenden erfahren.

In den Werkstätten arbeiten überwiegend Personen mit handwerklicher Erfahrung. Viele von ihnen waren zuvor temporär beschäftigt und suchen nun gezielt nach einer Festanstellung. Der genaue Beruf spielt dabei oft keine übergeordnete Rolle – entscheidend sind Sicherheit, Verlässlichkeit und die Aussicht auf Kontinuität. Hier setzt die Arbeit der HALLE 44 an.

Vielfalt, Motivation und individuelle Wege

Was die Arbeit in der HALLE 44 besonders prägt, ist die Vielfalt der Persönlichkeiten und Lebensgeschichten. Manche Teilnehmende starten zurückhaltend, andere treten mit viel Motivation, Energie und klaren Vorstellungen auf. Sprachliche Hürden sowie Unsicherheit bei den neuen Anforderungen sind keine Seltenheit. Gleichzeitig ist bei den meisten ein deutlich spürbarer Wille vorhanden, beruflich wieder Fuss zu fassen.

Die Mischung aus unterschiedlichen Voraussetzungen, Stärken und Herausforderungen macht die Arbeit in der HALLE 44 sehr vielseitig. Jeder Einstieg ist anders – genau das erfordert individuelle Begleitung.

Arbeiten, lernen und begleitet werden

Ein wichtiger Teil im Alltag ist das bewusste Zeitnehmen: für Gespräche, persönliche Anliegen, das Erlernen und Vertiefen von PC-Kenntnissen, Unterstützung im Bewerbungsprozess oder das gemeinsame Verbessern der Deutschkenntnisse. Genauso wertvoll ist das praktische Arbeiten – etwa beim Schweißen oder Bearbeiten von Holz. Viele Teilnehmende finden gerade in diesen Tätigkeiten wieder Zugang zu ihren Fähigkeiten und gewinnen neues Selbstvertrauen.

Wandel, Herausforderungen und Ausblick

Das vergangene Jahr war für die HALLE 44 von Veränderungen geprägt: Eine neue Leitung und eine neue Strategie. Parallel befindet sich der Arbeitsmarkt im Wandel – Digitalisierung, Automatisierung und der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz verändern Anforderungen und Möglichkeiten für Arbeitssuchende.

Die HALLE 44 wird diese Entwicklungen weiterhin aktiv begleiten und mitgestalten. Mit Erfahrung, Engagement und einem starken Team steht eine intensive, aber chancenreiche Zeit bevor. Die Arbeit hinter den Kulissen zeigt dabei täglich, wie wichtig stabile Strukturen, individuelle Begleitung und menschliche Nähe sind – gerade in Zeiten des Wandels.

PHILIPP GASSER, LEITUNG WERKSTATT

DER VAM - FLEXIBEL UND FEST VERANKERT IN DER ZUGER GESELLSCHAFT



Silvia Thalmann-Gut,
Regierungsrätin und Vorsteherin der Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zug

Seit seiner Gründung im Jahr 1993 leistet der Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) einen zentralen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im Kanton Zug. Als kurz darauf der Bund die Kantone zur Schaffung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) beauftragte, wurde der VAM aufgrund seiner Expertise mit dem Aufbau des RAV mandatiert. Seit 1996 besteht eine enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Volkswirtschaftsdirektion und dem RAV Zug, die sich als stabil, konstruktiv und vertrauensvoll erweist. Der VAM ist fest in der Zuger Gesellschaft verankert und mit den wichtigen Zuger Institutionen vernetzt. Dank seiner flexiblen Struktur kann er auf Veränderungen am Arbeitsmarkt rasch und zielgerichtet eingehen.

Der VAM im Wandel

Die vergangenen Jahre waren geprägt von einer Phase des Change-Managements, ausgelöst durch die Folgen der Corona-Pandemie. Diese machte neue Beratungsformen erforderlich und führte 2021 zu einem deutlichen Rückgang der Fallzahlen um rund ein Drittel. Der VAM reagierte auf diese Herausforderung mit grossem Engagement und der nötigen organisatorischen Anpassungsfähigkeit.

Chancen der Strategie öAV 2030

Ein Impuls für die strategische Weiterentwicklung hat sich aus der vom Bund neu lancierten Strategie «Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) 2030» ergeben, welche die Digitalisierung der Arbeitsvermittlung vorantreibt. Dazu gehören der Ausbau digitaler Beratungs- und

Matching-Instrumente, standardisierte Prozesse sowie die Modernisierung bedarfsgerechter Arbeitsmarktmassnahmen. Der VAM bearbeitet diese Schwerpunkte in enger Abstimmung mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), um seine Angebote, namentlich auch die Arbeitsmarktmassnahmen, konsequent auf die künftigen Anforderungen auszurichten.

Ausblick 2026

Auch im Bereich Infrastruktur steht der Verein vor Veränderungen: Aufgrund des auslaufenden Mietvertrags muss für die HALLE 44 mittelfristig ein neuer Standort evaluiert werden, um die Voraussetzungen für Weiterentwicklungen zu schaffen.

Parallel dazu wurden im Dezember 2025 in der Volkswirtschaftsdirektion drei parlamentarische Vorstösse zur öffentlichen Arbeitsvermittlung im Kantonsrat behandelt. Sie betreffen die Förderung der Vermittlung für hochqualifizierte Stellensuchende, die künftige Strukturierung des VAM sowie die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung.

Gemäss einer bundesweiten Befragung unter Stellensuchenden und Arbeitgebenden zur Qualität des RAV (Basis Vollzugsjahr 2024) schneidet der Kanton Zug leicht über dem Schweizer Durchschnitt ab – ein Ergebnis, das die gute Qualität der Dienstleistungen bestätigt. Jährlich nutzen rund 4'000 Personen die Angebote des RAV Zug. Damit leisten RAV und VAM einen wichtigen Beitrag zur Stabilität, Innovationskraft und Funktionsfähigkeit des Zuger Arbeitsmarkts.

SILVIA THALMANN-GUT, REGIERUNGSRÄTIN
UND VORSTEHERIN DER VOLKSWIRTSCHAFTS-
DIREKTION KANTON ZUG

DAS MOTIVATIONSEMESTER VERÄNDERT SICH

Klare Strukturen, ein ressourcenorientiertes Angebot und die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erleben, helfen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben.

Im Jahr 2025 hat sich der Wandel, der sich seit Corona im EiB abzeichnet, akzentuiert: Während früher die Lehrstellen knapp waren und viele Jugendliche frustriert ins Programm eintraten, bringen sie heute zunehmend komplexe Lebenssituationen mit. Diese stellen unseren bisherigen Rahmen als Motivationssemester für arbeitssuchende Jugendliche auf die Probe.

Gesellschaftlicher Wandel und neue Ausgangslagen

Mehrmals wöchentlich stehen wir in einem interdisziplinären Austausch mit medizinischen sowie sozial- und sozialpädagogischen Fachpersonen und Beistandspersonen. Teilnehmende treten aus dem EiB in psychiatrische Kliniken ein oder kehren aus einer solchen zurück. Ihr Gesundheitszustand erlaubt eine Mitarbeit anfangs oftmals nur in einem Teilpensum. Das **verlinkte Positionspapier** zeigt, wie sich Mehrfachproblematiken dynamisch und wechselseitig über verschiedene Lebensbereiche hinweg verstärken – Familie, Schule, Gesundheit, Wohnen, Finanzen oder soziale Netzwerke bilden hochkomplexe Ausgangslagen.

Viele Jugendliche wissen nicht, an welche Stellen sie sich mit ihren Anliegen wenden können. Über die Anmeldung beim RAV gelangen sie mit ihren diversen Herausforderungen zu uns. Dadurch ist das Programm in den drei Bereichen agogische Angebote, Bildung und Coaching sehr gefordert und muss sich stets an neue Begebenheiten anpassen.

Wirksamkeit der Angebote und ihre Grenzen

Unsere **agogischen Angebote** zeigen Wirkung. Ein Beispiel: Ein Teilnehmender mit starkem ADHS und Verdacht auf Autismus-Spektrum kam mit dem festen Wunsch, eine KV-Lehre zu beginnen – ein für ihn wenig geeigneter Beruf. Handwerkliche Berufe lehnte er zunächst ab. Nach herausfordernden Wochen in der internen Werkstatt liess er sich auf einen Wechsel in die Gruppe Natur ein. Dort blüht er seither auf und seine beruflichen Perspektiven sind realistischer und vielfältiger geworden. Gleichzeitig zeigen sich auch Grenzen: Einige Teilnehmende mit Mehrfachbelastung überfordert unser Angebot. Sie benötigen ein therapeutisches oder stationäres Angebot.

In der **Bildung** beobachten wir täglich, dass Orientierungslosigkeit nicht das eigentliche Problem der Jugendlichen ist, sondern das Ergebnis eines Systems, das wenig Orientierung bietet. Niederschwellige Zugänge, verbindliche Beziehungsarbeit, klare Strukturen sowie ein breites Bildungsverständnis, das Alltagslernen einschliesst, gewinnen an Bedeutung.

Im **Coaching** benötigen Jugendliche eine flexible Begleitung, die an ihren realen Lebenslagen ansetzt – nicht an administrativen Rahmenbedingungen. Die Übergänge ins Erwachsenenalter sind heute verlängert, entstandardisiert und von Unsicherheiten geprägt. Viele suchen gleichzeitig eine Lehrstelle, bewältigen familiäre Krisen, kämpfen mit finanziellen Belastungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Sie brauchen koordinierte Unterstützung, die Stabilität schafft.

Neue Normalität und strukturelle Anforderungen

Der Wandel ist kein vorübergehender Trend, sondern neue Normalität. Für das EiB bedeutet dies, die Angebote weiterzuentwickeln, ohne die arbeitsmarktliche Ausrichtung zu verlieren. Unsere Erfahrung zeigt: Junge Menschen können wirksam begleitet werden, wenn Angebote koordiniert, finanziell gesichert und fachlich breit aufgestellt sind. Dazu braucht es verlässliche Rahmenbedingungen, genügend Ressourcen und eine adäquate Infrastruktur.

Weiterführende Überlegungen und wissenschaftliche Erkenntnisse finden sich im **Positionspapier** *«Zur Notwendigkeit niederschwelliger und bedarfsorientierter Unterstützung für jungen Menschen»*:

PATRICK KREYENBÜHL, PROGRAMMLEITUNG EiB



Positionspapier
Argumentarium

FLEXIBILITÄT UND WANDEL VOM START BIS ZUM SCHLUSS

Vier Jahre lang bot SAH VAMKV gezielte Unterstützung für stellensuchende Personen aus den kaufmännischen oder ähnlichen Bereichen und vermittelte praxisnahe digitale Kompetenzen.

Das Programm SAH VAMKV wurde im Herbst 2021 vom SAH Zentralschweiz im Auftrag des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) im Kanton Zug gestartet. Ziel war es, stellensuchende Personen mit kaufmännischem Hintergrund durch ein achtwöchiges Programm mit einem Bildungs- und Arbeitsteil gezielt in den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Vor dem Start fehlten genügend geeignete Einsatzplätze, um die beruflichen Qualifikationen und Vermittlungschancen von kaufmännischen Fachpersonen zu optimieren. Zugleich veränderte die fortschreitende Digitalisierung – beschleunigt durch die Pandemie – viele kaufmännische Tätigkeiten grundlegend.



Ein vorgegebenes Element war die Zusammenarbeit mit dem Staatsarchiv Zug im Rahmen des Erschliessungsprojekts Zuger Amtsblatt 1858–1920. Ziel war es, historische Inhalte zu Politik-, Verwaltungs-, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte online zugänglich zu machen und den Teilnehmenden praxisnahe Einblicke in die digitale Dokumentation und Archivarbeit zu ermöglichen.

Das Programm im stetigen Wandel

In den folgenden Jahren wurden die Kursinhalte kontinuierlich angepasst, um den sich ständig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Der Fokus lag nicht nur auf kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven, sondern auf einer nachhaltigen Qualifizierung für den digitalen Arbeitsmarkt – mit zeitgemässen Methoden für Bewerbungen, Selbstmarketing und Ausbau digitaler Kompetenzen.

Im Jahr 2025 prägten zwei zentrale Massnahmen das Programm: Es wurde von elf Durchführungen à acht Wochen auf sechs Durchführungen à vier Wochen verkürzt und ab Januar 2025 fand es neu in den Räumlichkeiten der HALLE 44 statt. Die Umstellungen ermöglichten es, mit den verfügbaren Ressourcen eine möglichst hohe Wirksamkeit zu erzielen.

Einstellung per Ende 2025

Nach einer umfassenden Evaluation beschloss der VAM, SAH VAMKV per Ende 2025 abzuschliessen. Die ursprüngliche Ausrichtung auf das KV-Profil entsprach trotz Anpassungen nicht mehr den aktuellen Teilnehmenden- und Arbeitsmarktanforderungen. Der letzte Kurs endete

im November 2025. Die abschliessende Auswertung und die Rückgabe der Räumlichkeiten erfolgten im Dezember.

Die wichtigsten Erkenntnisse

Das Programm bot während vier Jahren wertvolle Unterstützung und lieferte wichtige Erkenntnisse für zukünftige Angebote. Die laufenden Anpassungen waren zentrale Schritte, um auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren. Die Einstellung zeigt, dass das bisherige Format nicht mehr ausreichte, um den zunehmend heterogenen Profilen gerecht zu werden.

Wir danken allen Auftraggebern, Partnerinnen und Partner, Teilnehmenden und Mitarbeitenden, die das Programm SAH VAMKV in den letzten vier Jahren mitgetragen haben. Ihr Engagement, ihre Offenheit und ihr Einsatz waren entscheidend für die Wirksamkeit dieses Angebots.

SILVAN GLANZMANN, LEITER BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG, MITGLIED DER GESCHÄFTSLEITUNG SAH ZENTRALSCHWEIZ

EINE KONSTANTE TROTZ VERÄNDERTEN REALITÄTEN

Das vergangene Jahr zeigte, wie dynamisch sich die Bedürfnisse unserer Teilnehmenden verändern und wie wichtig es ist, diesen Wandel aufmerksam zu beobachten und konstruktiv zu begleiten.



v.l.n.r. Ben Müller, Florian Graf

Im support4you haben wir im vergangenen Jahr rund 60 junge Erwachsene auf ihrem Weg in eine berufliche Zukunft unterstützt. Dabei wurde deutlich: Die beruflichen Interessen und Voraussetzungen unserer Teilnehmenden haben sich in den letzten Jahren markant verändert.

terne HR-Fachpersonen realitätsnahe Interviews durch. Im Nachgang erhalten die Teilnehmenden ein ehrliches Feedback, das ihnen hilft, zukünftig sicherer und überzeugender aufzutreten.

Zunehmend psychische Belastungen – konstante Begleitung

Ein weiterer spürbarer Wandel betrifft die gesundheitliche Situation vieler Teilnehmenden. Psychische Belastungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen und erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt. Umso wichtiger sind individuelle, sensibel abgestimmte Unterstützungsangebote. Gemeinsam mit den Teilnehmenden arbeiten wir daran, ihre Stärken sichtbar zu machen und trotz Herausforderungen realistische und nachhaltige Perspektiven zu eröffnen.

Trotz aller Veränderungen bleibt support4you eine verlässliche Konstante. Wir begleiten junge Erwachsene zwischen 20 und 24 Jahren während maximal zwölf Wochen eng durch den Bewerbungsprozess – von der beruflichen Orientierung bis zur Vermittlung passender Anschlusslösungen. Vor allem schaffen wir einen Raum, in dem Selbstvertrauen wachsen und neue Motivation entstehen kann.

Das vergangene Jahr hat gezeigt, wie wertvoll diese Arbeit ist. Mit Zuversicht blicken wir auf das kommende Jahr und darauf, weiterhin junge Menschen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt zu begleiten.

Neue berufliche Ausgangslagen

Eine der auffälligsten Veränderungen betrifft die berufliche Herkunft der Teilnehmenden. Während früher handwerkliche und technische Berufe überwogen, stammen heute die meisten jungen Menschen aus kaufmännischen Tätigkeitsfeldern oder dem Detailhandel. Handwerklich oder technisch ausgebildete Personen sind inzwischen die grosse Ausnahme.

Dennoch streben viele weiterhin eine Bürotätigkeit an – über einen Quereinstieg oder den Abschluss der Handelsschule. Administrative Berufe gelten für viele als stabil und erstrebenswert, obwohl der Arbeitsmarkt besonders in handwerklich-technischen, sozialen sowie in Pflege- und Gesundheitsberufen vielfältige Chancen bietet. Diese Diskrepanz zwischen Wunschbild und realen Perspektiven ist ein zentrales Thema im Kursprogramm. Berufliche Neuorientierung braucht Zeit, Vertrauen und Begleitung – bietet jedoch nachhaltige Entwicklungschancen.

Zu unserem Kerngeschäft gehören die Stellensuche, das Erstellen von Bewerbungen sowie das Üben von Vorstellungsgesprächen. In regelmässigen Abständen führen ex-

FLORIAN GRAF (PROGRAMM- UND KURSLEITER) UND BEN MÜLLER (KURSLEITER UND COACH)

INNOVATIVE ANSÄTZE IN DER INKLUSION VON ARBEITSKRÄFTEN MIT HANDICAP

Die Stiftung Profil sucht neue Wege, um Menschen mit Handicap nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein Ansatz ist das «Inclusive Job Design».



Tobias Hasler, Stiftung Profil – Leiter Region Zentralschweiz

Die Stiftung Profil verfolgt das Ziel, Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Personen, die vom RAV Zug unterstützt werden, können die Leistungen von Profil nutzen. Dank gezielter Arbeitsintegration können Berentungen durch die IV oft verhindert werden. Gleichzeitig zeigt sich, dass immer mehr Menschen auch mit IV-Rente im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Um diesen Personen passende

Einstiegsmöglichkeiten zu bieten, beschäftigt sich die Stiftung Profil intensiv mit dem Thema Inklusionsarbeitsplätze. Genauer gesagt: Wie können Arbeitgebende motiviert werden, Arbeitsplätze spezifisch für Personen mit Beeinträchtigungen zu schaffen?

Bei der Suche nach wirksamen Ansätzen ist Profil auf das «Inclusive Job Design» gestossen. Eine Methode, die die Anforderungen des Arbeitsmarktes mit den individuellen Fähigkeiten und der Motivation von Menschen mit Behinderungen verbindet.

Was «Inclusive Job Design» bewirkt

Der Ansatz konzentriert sich darauf, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie für alle Menschen – unabhängig von ihrer körperlichen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigung – zugänglich sind. Dabei wird nicht nur auf die Anpassung bestehender Tätigkeiten Wert gelegt, sondern auch auf die Entwicklung neuer Funktionen, die gezielt auf die Stärken der Mitarbeitenden mit Handicap ausgerichtet sind.

Ein zentrales Hindernis für inklusive Arbeitsplätze sind oft die Vorbehalte der Arbeitgebenden. Viele befürchten

zusätzliche Kosten oder Beeinträchtigungen im Betriebsablauf. «Inclusive Job Design» begegnet diesen Bedenken aktiv, indem zusammen mit Arbeitgebenden vor Ort mögliche Aufgaben und die dafür notwendigen Anforderungen systematisch erfasst werden. Das Einsparungspotenzial wird dem zu erwartenden Betreuungsaufwand sowie den zu erwartenden Lohnkosten gegenübergestellt. So werden Kosten und Nutzen sichtbar. Auf dieser Basis können massgeschneiderte Stellenprofile entwickelt werden. Sie vereinen die Bedürfnisse der Unternehmen und die Stärken der Mitarbeitenden und zeigen, dass Inklusion nicht nur sozial sinnvoll, sondern wirtschaftlich auch tragfähig ist.

Mehrwert für Unternehmen und Gesellschaft

Begleitend bietet die Stiftung Profil Schulungen, Sensibilisierungsmassnahmen und Beratung an. Mit Erfolg: Arbeitgebende bestätigen, dass Inklusion und Diversität die Motivation und den Zusammenhalt im Team stärken und wichtige Motoren für Innovation sind.

Wenn Arbeitgebende Inklusion nicht nur als soziale Verantwortung wahrnehmen, sondern auch die ökonomischen Chancen erkennen, erhöht das die Nachhaltigkeit geschaffener Anstellungen. Dafür braucht es eine gute Zusammenarbeit mit zuweisenden Stellen, wie beispielsweise dem RAV Zug: Damit Vielfalt als Stärke erkannt wird und wir gemeinsam eine inklusivere Gesellschaft schaffen.

TOBIAS HASLER, STIFTUNG PROFIL – LEITER REGION ZENTRALSCHWEIZ

INTEGRATION IM WANDEL

Die Arbeitswelt verändert sich. InnoPark begleitet hochqualifizierte ausländische Stellensuchende dabei, ihr Potenzial gezielt im Schweizer Arbeitsmarkt einzubringen und sich nachhaltig zu integrieren.

Die Art der Zusammenarbeit hat sich in den vergangenen Jahren – insbesondere durch die Pandemie – grundlegend gewandelt: Digitale Arbeitsformen gewannen an Bedeutung, Remote Work wurde zum festen Bestandteil und projektbasierte Zusammenarbeit rückte stärker in den Fokus. Unternehmen suchen Fachkräfte, die sich schnell integrieren, Verantwortung übernehmen und Veränderungen aktiv mitgestalten. Hochqualifizierte ausländische Stellensuchende bringen dieses Potenzial mit, sind jedoch häufig mit den Rekrutierungswegen sowie den kulturellen und sprachlichen Anforderungen in der Schweiz wenig vertraut. Hier setzt InnoPark an. Wir sehen den Wandel der Bedürfnisse aus drei Perspektiven: **Internationale Fach- und Führungskräfte** benötigen Orientierung und eine passgenaue Positionierung. **Unternehmen** erwarten Wirkung ab Tag eins und rasche fachliche wie kulturelle Integration. **Behörden und lokale Auftraggebende** wiederum wünschen schnelle, aber nachhaltige Reintegration in einem zunehmend komplexen Umfeld.

Mit dem «English Program» verbinden wir diese Perspektiven: Wir stärken Fach- und Meta-Kompetenzen, fördern digitale Souveränität, vermitteln kulturelle Orientierung und bieten Coaching, das auf langfristigen Integrationserfolg ausgerichtet ist.

Meta-Kompetenzen als Schlüssel im Wandel

Karrieren verlaufen zunehmend projektbasiert, Übergänge zwischen Rollen und Branchen werden fließender. Entsprechend steigt die Bedeutung von Meta-Kompetenzen wie Projektmanagement, Selbstführung, Kommunikation oder Change-Fähigkeit. Die Nachfrage nach Projektmanagement-Zertifizierungen wächst deutlich. Mit der Ergänzung um Scrum verbinden wir klassische und agile Ansätze und damit traditionelle und moderne Arbeitsformen.

Sichtbarkeit durch Kompetenznachweise (Micro Credentials) und digitale Profile

Plattformen wie LinkedIn machen Kompetenzen transparenter. Ein guter Lebenslauf genügt nicht mehr.

Entscheidend ist ein klares digitales Kompetenzprofil. Mikrozertifikate (engl. Micro Credentials) signalisieren Lernbereitschaft und erhöhen die Chancen, von Headhuntern oder Algorithmen gefunden zu werden. Wir unterstützen Teilnehmende dabei, Weiterbildungen strategisch zu wählen und wirkungsvoll in ihren Profilen zu platzieren.

Digitales Lernen, anspruchsvolleres Coaching

Wir vermitteln Tools, Aufgabenformate und Strategien, die Teilnehmende nutzen können – vom Sprachlern-Tool bis zum KI-gestützten Interviewtrainer. Teilnehmende kommen gut vorbereitet: CVs sind optimiert, Zielprofile definiert. Coaching bedeutet neu mehr Struktur, Priorisierung und Reflexion. Peer-Coaching gewinnt an Bedeutung und verlängert Wirkung und Lernprozess weit über die Einzelsprache hinaus.

Portfolios und Arbeitsproben

Fachkräfte profitieren davon, Leistungen in Form von Projekten, Arbeitsproben oder Fallstudien erlebbar zu machen. Ein gutes Portfolio schafft Vertrauen, zeigt Resultate und reduziert kulturelle oder systembedingte Wahrnehmungsbarrieren.

Stellenlosigkeit als Chance

Stellenlosigkeit ist oft belastend, bietet aber Raum für Neuorientierung. Wir verstehen Reintegration als Einladung zur Standortbestimmung – und nicht nur als Rückkehr in «irgendeinen» Job. Zudem stellen viele Stellensuchende in dieser Phase fest, dass Sprache, Netzwerk oder Kenntnisse des Schweizer Bewerbungswesens fehlen. Schon kleine Impulse wie Sprachcoaching, LinkedIn-Updates oder Einblicke in Rekrutierungsprozesse können grosse Wirkung entfalten. InnoPark versteht sich deshalb nicht nur als arbeitsmarktliches Instrument, sondern auch als kultureller Wegbegleiter auf dem Weg in ein neues berufliches und privates Zuhause in der Schweiz.

LIUDMILA THALMANN, GESCHÄFTSFÜHRERIN
INNOPARK SCHWEIZ AG

MITARBEITENDE GEBEN EINBLICKE

**Marco Pellizzon, Personalberater
Jugendteam**



Die Arbeit im Jugendteam ist sehr bereichernd, bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich. Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich oft in besonderen Lebenssituationen und benötigen klare, verständliche Erklärungen sowie viel Geduld und verlässliche Unterstützung. Besonders motivierend finde ich die Gelegenheit, Menschen beim Start in ihre berufliche Laufbahn zu begleiten und sie durch meine Beratung wirksam zu unterstützen.

**Christian Lüthy, Personalberater
ausländische Stellensuchende**



Als RAV-Berater betreue ich ausländische Stellensuchende, die beim Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen stehen. Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und fehlende Kenntnisse der lokalen Bewerbungsstandards machen die Stellensuche anspruchsvoller. Neben der fachlichen Unterstützung ist auch die emotionale Begleitung

zentral, da für sie Arbeitslosigkeit im Ausland häufig mit Unsicherheit verbunden ist.

Sandra Zraggen, Mitarbeiterin IT

Das Jahr 2025 stand im Namen der Digitalisierung. Wir haben die Teams-Telefonie weiter gefestigt und damit unsere Kommunikationsinfrastruktur nachhaltig gestärkt. Ergänzend erhielten die Mitarbeitenden eine Einführung in Teams-Kollaboration. Dabei wurde ihnen aufgezeigt, welche vielfältigen Möglichkeiten Teams bietet. Dafür wurde ein Pilotprojekt mit dem Team «Administration» lanciert. Dieses soll wertvolle Erkenntnisse für die künftige Struktur und Organisation unserer digitalen Arbeitsumgebungen liefern.

Monica Blasutti, Job Coach



Als Job Coach unterstütze ich Stellensuchende dabei, ihre Stärken zu erkennen, Strategien für Bewerbungen und den verdeckten Arbeitsmarkt zu entwickeln und selbstbewusst in Interviews aufzutreten. Mein Coaching fördert Motivation, Resilienz und Eigenverantwortung. Die grössten Herausforderungen sind, individuelle Wege zu gestalten und Chancen in einem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt erfolgreich zu nutzen.

Karin Bürgi, Empfangsmitarbeiterin



Der digitale Wandel prägt unseren Alltag – das erleben Stellensuchende bereits bei der Anmeldung beim RAV. Doch nicht alle können mit der schnellen Entwicklung, den digitalen Prozessen und der Informationsflut Schritt halten. Für viele bleibt der Empfang daher eine zentrale Anlaufstelle. Persönliche Unterstützung am Schalter oder einen Termin für Hilfe beim Onlineservice und bei der Pflichtinformation bietet Orientierung, entlastet und wird sehr geschätzt.

**Stephan Bürli, Fachleiter
Kaufmännische Dienste**



Mein absolutes Highlight 2025 war der Wechsel vom Kartonatelier in den Empfangsbereich, eine wunderbare Chance und ein bedeutender Entwicklungsschritt für mich. Besonders stolz und dankbar bin ich für die Bewilligung der Ausbildung zum Job Coach Arbeitsintegration. Diese wertvolle Möglichkeit erfüllt mich mit Freude und Motivation, mich fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln und Menschen künftig engagiert zu begleiten.

JAHRES- RECHNUNG 2025

Der VAM wird finanziert durch Beiträge des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Zug (Leistungsvereinbarung).

Wir verweisen auf die allen Vereinsmitgliedern separat zugestellte Jahresrechnung 2025, welche für die Generalversammlung vom 9. April 2026 traktandiert ist, respektive wurde.

IMPRESSUM

Konzept

Tincan AG, Zug

Redaktion & Texte

Geschäftsleitung VAM
mit Mitarbeitenden VAM
und Dritten

Satz

Ladina Guggiari
(Kommunikation)

Fotografie

Studio Christen

Korrektorat

Tincan AG, Zug

Druck

Kalt Medien AG, Zug



VEREIN FÜR
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

VAM
Verein für Arbeitsmarktmassnahmen
Hertizentrum 6
6303 Zug

www.vam-zg.ch

Bestehend aus den Bereichen



REGIONALES ARBEITS-
VERMITTLUNGSZENTRUM ZUG

www.rav-zg.ch

HALLE 44

FÖRDERUNG UND PERSPEKTIVEN
EIN PROJEKT DES VAM

www.HALLE44.ch