

Jahresbericht

---

# VAM 2023



**VAM Bericht des Präsidenten**

Die Zuger Wirtschaft braucht einen leistungsfähigen Verein für Arbeitsmarktmassnahmen	4
---	---

**VAM Bericht des Geschäftsführers**

Mit angezogener Handbremse auf die Rennstrecke	5
--	---

**VAM**

Organigramm	6
-------------	---

Jubiläum 30 Jahre VAM	7
-----------------------	---

**RAV**

Im richtigen Jahrhundert unterwegs	8
------------------------------------	---

Von 3 auf 2 ... und ein gelungenes Comeback!	9
--	---

Strategie öAV 2030: arbeitsmarktnah, professionell und digital	10
--	----

Die 11. Zuger Jobmesse	11
------------------------	----

Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG)	12
---------------------------------	----

Tomic – Der Reifenspezialist mit Tradition schätzt die Zusammenarbeit mit dem RAV	13
---	----

Die psychologische Kurzberatung im RAV Zug	14
--	----

IIZ – Interinstitutionelle Zusammenarbeit	15
---	----

Persönliche Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit	16
--	----

**HALLE 44**

Ein Fels in der Brandung	18
--------------------------	----

30 Jahre Erfahrung in Arbeitsmarktintegration	19
---	----

Ausschnitt der vielfältigen Tätigkeiten in der HALLE 44	20
---	----

**VAM**

Statistiken	22
-------------	----

**VAM Drittpartner**

Meine neue Berufswelt im «Einstieg in die Berufswelt»	24
---	----

Bewerbungs- und Jobcoaching für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger	25
--	----

Arbeit und Bildung Hand in Hand	26
---------------------------------	----

support4you 2023 – unterstützen, assistieren, befähigen	27
---	----

Profil – Arbeit & Handicap	28
----------------------------	----

Hochqualifizierte Expats auf Stellensuche: individuelle Begleitung im Fokus	29
---	----

**Kurzmitteilungen**

Das Jahr 2023 im Überblick	30
----------------------------	----

Jahresrechnung – Agenda	31
-------------------------	----

## Die Zuger Wirtschaft braucht einen leistungsfähigen Verein für Arbeitsmarktmassnahmen



*Gianni Bomio übergibt sein Amt an der GV 2024 an Constantino Amoros*

Das Wirtschaftsjahr 2023 war in der Schweiz geprägt von internationalen Konflikten, einem geringen BIP-Wachstum, einem starken Franken und einer im Vergleich zu den Vorjahren negativen Konsumentenstimmung. All dies hätte eigentlich dazu führen müssen, dass die Stellenlosenzahlen markant steigen, auch im Kanton Zug. Aber nein: Waren per 31.12.2022 1980 Stellensuchende im Kanton Zug zu verzeichnen, waren es zwölf Monate später nur rund 200 Personen mehr (Arbeitslosenquote: 2,0 %). Trotzdem ist dem VAM gelungen, insgesamt 900 Stellen zu vermitteln.

Jahre mit tiefen Stellenlosenzahlen sind für den VAM eine grosse Herausforderung. Er bietet seine Leistungen innerhalb der «Hochpreisinsel» Kanton Zug an, was zu hohen Personal-, Miet- und IT-Kosten führt. In Verwaltung und Politik wird gleichzeitig der Ruf nach Einsparungen laut, zugleich dürfen die Strukturen nicht zu stark heruntergefahren werden, damit beim nächsten Anstieg der Arbeitslosigkeit rasch genügend

Fachpersonen und Angebote vorhanden sind. 2023 war diese Situation wieder einmal anspruchsvoll. Denn die Zuger Wirtschaft braucht in Phasen, in denen nicht mehr nur der Fachkräftemangel, sondern neu auch der Arbeitskräftemangel den Stellenmarkt beherrschen, einen leistungsfähigen Erbringer der öffentlichen Arbeitsvermittlung und von breit gefächerten Arbeitsmarktmassnahmen. Dies bedingt für den VAM unternehmerisch eine hohe Flexibilität, auch deshalb wurden die Arbeitsmarktmassnahmen vom Kanton einer privaten Organisation übertragen. Zudem muss der öffentliche Auftraggeber genügend finanziellen und damit organisatorischen Spielraum ermöglichen, auch wenn der Kanton neben der Hauptfinanzierung durch die Arbeitslosenversicherung finanziell in die Mitverantwortung kommen könnte.

Die jährlichen Verhandlungen mit dem Kanton waren deshalb intensiv und teilweise zäh, denn die dem VAM attestierte Professionalität hat ihren Preis. Der Verein wiederum hat seine Organisation in verschiedenen Bereichen angepasst und auch vor unpopulären personellen Einschnitten nicht Halt gemacht. Zudem hat er seine IT-Strukturen neu aufgestellt, mit Andy Michel einen neuen Geschäftsführer eingearbeitet und einen neuen RAV-Leiter rekrutiert. Alles in allem bot er 2023 rund 5'500 stellensuchenden Personen «Hilfe zur Selbsthilfe», denn Anfang 2023 waren rund 1980 Personen stellensuchend und 2023 sind 3'560 Personen neu stellenlos geworden. Deren Beratung und Vermittlung sowie die Betreuung von weiteren rund 300 Personen in der HALLE 44, die ein ehrenamtlicher Vorstand strategisch verantwortet, ist herausfordernd und ich danke einmal mehr meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre Unterstützung.

Zum Schluss ein Wort in eigener Sache. Dies ist mein letztes Editorial in einem VAM-Geschäftsbericht, denn nach 31 Jahren im Vorstand, davon 22 Jahre als Präsident, werde ich an der GV 2024 zurücktreten. Es ist ein guter Zeitpunkt dafür: Es steht mit dem langjährigen Vorstandsmitglied Constantino Amoros ein erfahrener und kompetenter Nachfolger bereit, der in den letzten Monaten intensiv eingearbeitet wurde. Zudem ist in der Geschäftsleitung eine mehrheitlich neue Crew am Wirken. Sie alle können dafür sorgen, dass das einzigartige Zuger Konstrukt der Auslagerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung an einen privaten Träger, der zugleich per Gesetz Monopolanbieter bei Beschäftigungsprogrammen im zweiten Arbeitsmarkt ist, nicht nur weiter Bestand haben, sondern auch in Zukunft erfolgreich positioniert bleiben kann. Dies zum Vorteil von Stellensuchenden, Arbeitgebenden und der öffentlichen Hand als Auftraggeber. Ich habe dieses Konstrukt in den frühen neunziger Jahren als stv. Direktionssekretär der Volkswirtschaftsdirektion mit aufgestellt und bin nach wie vor von seiner Tauglichkeit überzeugt. In diesem Sinne: vielen Dank für die vielen tollen und prägenden Erlebnisse mit dem VAM und viel Glück und Erfolg all jenen, die dieses «Zuger Erfolgsmodell» nun in die Zukunft führen!

## Mit angezogener Handbremse auf die Rennstrecke

Das Jahr 2023 fing mit dem Jahresabschluss 2022 an. Es zeigte sich, dass der eingeschlagene Sparkurs erste Teilerfolge aufzeigte, so konnte im RAV-Bereich das Vorjahr mit der Zusatzfinanzierung im Bereich Stellenmeldung innerhalb des SECO-Rahmens abgeschlossen werden. Das bedeutet, dass die Ziele weiterverfolgt und die neuen Sparmassnahmen konsequent umgesetzt werden. Ein nächster Schritt war die Zusammenlegung der bisherigen drei Branchenteams auf deren zwei. Weiter wurde die durchschnittlichen Dossierzahl erhöht als eine der vielen Massnahmen, um die Zielerreichung zu ermöglichen. Neben den finanziellen Zielen ist auch die inhaltliche Zielerreichung ein grosses Thema. Hierbei liegt der Fokus vor allem auf dem nationalen RAV-Ranking, welches jeweils im Mai des Folgejahres publiziert wird. Gegenüber dem Vorjahr (2021) gab es nochmals eine Verschlechterung. Nun war definitiv klar, dass wir uns den Spiegel selbstkritisch vorsetzten, um die Kehrtwende einzuläuten. Neben diesen gewichtigen Themen galt es auch, eine Nachfolge für die langjährige RAV-Leitung zu rekrutieren. Hierbei war vor allem die Delegation des Vorstandes gefordert mit der Fragestellung, auf Basis welcher Prämissen und Perspektiven die Neubesetzung dieser wichtigen Funktion erfolgen soll. Viele Gespräche führte man mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten. Dies half uns, gemeinsam eine überzeugende Lösung auszuarbeiten. Neben all diesen internen Themen war auf der RAV-Seite noch das Engagement für die Erarbeitung der Strategie öAV 2030 gefragt. So galt es, einen der zwei kantonalen Sitze mitzuprägen; die dabei gewonnen Erkenntnisse und Netzwerke sind ein wichtiges Fundament für die zukünftige Arbeit.



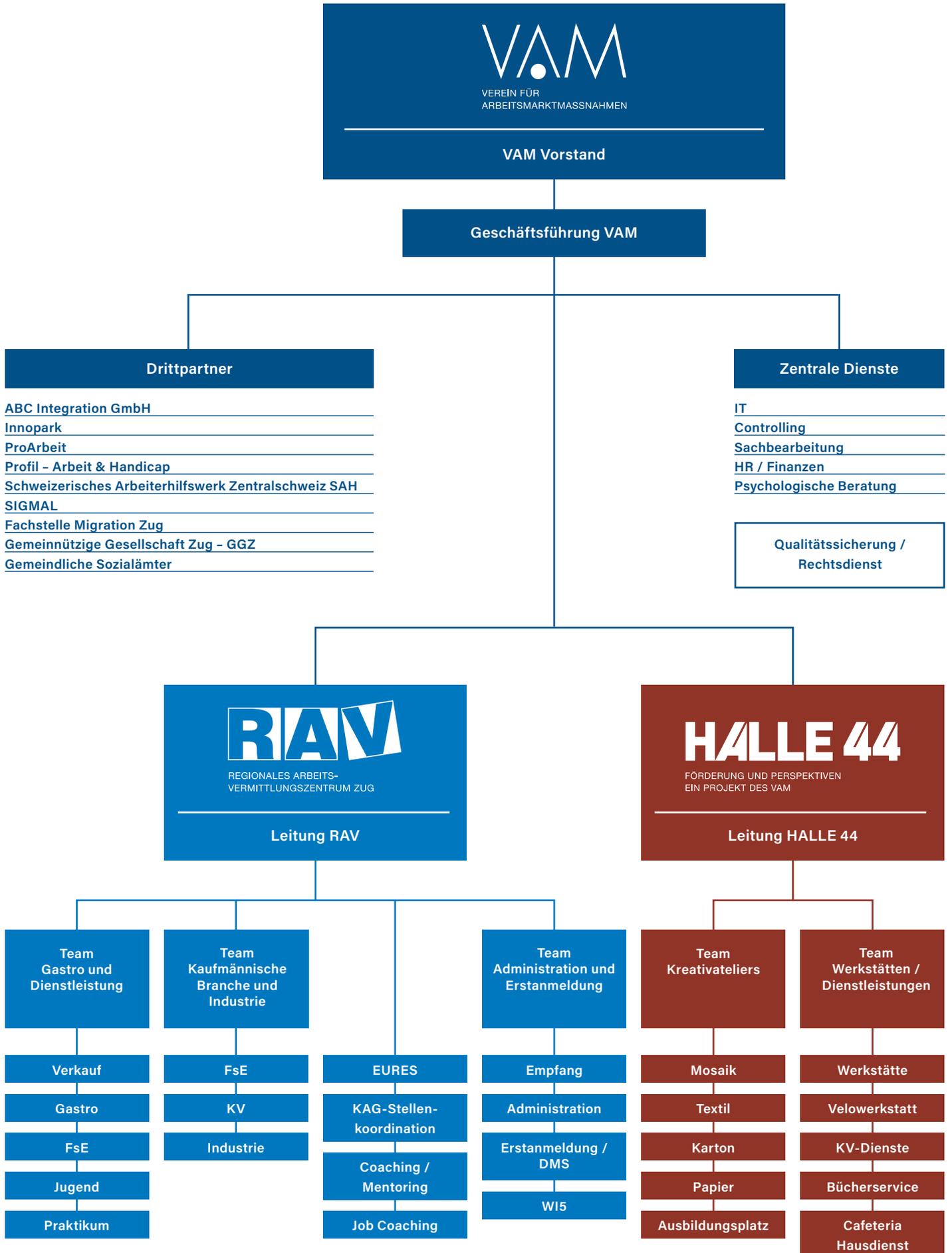
Andy Michel, Geschäftsführer

Im Bereich VAM, dies bedeutet die HALLE 44 mit den Drittpartnern, sind wir auch laufend gefordert. Einerseits heisst dies, den engeren finanziellen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, und andererseits trotzdem immer bereit zu sein, bei einem Anstieg der Stellensuchendenzahl die Ressourcen und Kompetenzen hochzufahren. Die Gefahr des «Zu-Tode-Sparens» hängt wie ein Damoklesschwert über dem gesamten Jahr und kann nur dank der grossartigen Leistung der VAM-Mitarbeitenden und dem Engagement der Drittpartner abgewehrt werden. Solange wir in diesen wirtschaftlich herausfordernden Zeiten solch gute Vermittlungszahlen präsentieren, zeigen wir tagtäglich den Mehrwert dieser Angebote für die stellensuchenden Menschen im Kanton Zug und für die Zuger Wirtschaft auf.

Das Jahr 2023 war auch ein Jahr zum Feiern. Mit Respekt und Demut durfte ich an der Planung und Realisierung der Aktivitäten zum Jubiläum «30 Jahre VAM» teilnehmen. Auch hier ein grosses Dankeschön für die Leistung aller unterstützenden Personen, welche den Anlass mit den Referaten sowie die betriebliche Exkursion ermöglichten. Für mich war wichtig, dass wir respektvoll zurückschauen, uns jedoch mutig in die Zukunft bewegen.

In der Planung für das kommende Jahr 2024 zeigen sich weiterhin die finanziellen Herausforderungen. Weiter werden wir uns auch stetig in unseren Arbeitsprozessen hinterfragen müssen: Wo sind wir noch auf Kurs und wo gilt es allenfalls Anpassungen vorzunehmen. Dies im Sinne der kontinuierlichen Verbesserungen. Hier zählt das Engagement und die Mitverantwortung jeder Person im VAM und gemeinsam werden wir es meistern! Davon bin ich überzeugt und danke euch allen, ein Teil dieses Teams sein zu dürfen!

Andy Michel, Geschäftsführer VAM





# Im richtigen Jahrhundert unterwegs

«Sein Jahrhundert kann man nicht verändern, aber man kann sich dagegenstellen und glückliche Wirkungen vorbereiten.» (Goethe)

Auch wir im RAV Zug können unser Jahrhundert nicht verändern – zum Glück!

Trotzdem wollten auch wir uns einigen Herausforderungen stellen, die das Jahr für uns in petto hatte.

Es würde den Rahmen komplett sprengen, diese alle aufzulisten, deshalb beschränke ich mich auf die Wesentlichen:

## Digitalisierung, LinkedIn und Datenschutz

Wer heute nicht digital unterwegs ist, der lebt im falschen Jahrhundert – ganz plakativ ausgedrückt. Wer LinkedIn für die Stellensuche und fürs Business nicht nutzt, der wird viele Chancen liegen lassen. So ungefähr empfehlen wir das unseren Stellensuchenden. Viele Wege führen zur neuen Stelle, die klassische Bewerbung ist eine von vielen. Doch wenn es um den verdeckten Arbeitsmarkt geht, warmen Traffic, «Akquise» über die Social Media, sind viele damit doch etwas überfordert. Kein Wunder, schliesslich leben wir in einer Zeit, in der es, sagen wir mal so, etwas schnell zu und her geht. Wer soll denn da all die Informationen filtern, verarbeiten und das Gelernte am besten auch noch nutzen und umsetzen?!

Obwohl Social Media generell von vielen als oberflächlich und in Punkto Datenschutz als heikel wahrgenommen wird, ist auch hier Mut zu neuen Wegen, Individualität, Authentizität und Originalität gefragt. Was beim Profil A gut aussehen mag und als passend wahrgenommen wird, muss noch lange nicht heissen, dass dies auch bei einem anderen Profil der Fall ist. Es geht heute nicht darum, besser zu sein als alle anderen, sondern anders. Der Auftritt auf Social Media stellt da keine Ausnahme dar, denn schliesslich geht es um die digitale Positionierung jedes Einzelnen. Dies war auch ein Anlass, eine LinkedIn Seite des VAMs ins Leben zu rufen und über die Neuigkeiten unserer Organisation zu berichten – ganz nach dem Motto: «Tue Gutes und sprich darüber». Ist das jetzt aus Datenschutzsicht schon heikel?

Ab und zu werden wir tatsächlich mit dieser Frage konfrontiert und so ganz nebenbei wurde am 01.09.2023 das neue Datenschutzgesetz auch bei uns in der Schweiz in Kraft gesetzt. Wird es jetzt noch anspruchsvoller? Was darf oder soll ich besser bleiben lassen? Die DSGVO-Verordnung regelt vieles, doch wenn es um Social Media geht, entscheide am Ende ich als Individuum, was ich poste, like, kommentiere und mit wem ich mich vernetze. Das Gesetz kümmert sich um die Rahmenbedingungen, die Anwendung liegt beim User.

LinkedIn ist nicht nur für Neulinge, sondern auch für «Profis» ein Prozess der Optimierung, wenn es um die wirkungsvolle Nutzung geht. Perfektion ist fehl am Platz, vielmehr steht der Fortschritt dabei im Vordergrund.

## Apropos Prozess ...

Die Analyse unserer eigenen Prozesse hat uns dieses Jahr ebenfalls stark begleitet – ganz nach dem Motto des japanischen Kaizens. Kaizen (japanisch, «Wandel zum besseren») (Quelle Wikipedia)

Mit vielen Fragen durften wir uns auseinandersetzen und der Prozess im Prozess liess uns viele neue sowie wertvolle Erkenntnisse gewinnen, wie wir unsere Dienstleistungen in Zukunft noch verbessern können. Wurde alles erreicht und umgesetzt? Natürlich nicht, doch um es in den Worten des weisen Konfuzius zu sagen: Der Weg ist das Ziel.

Die Prozesslandschaft, LinkedIn und die Digitalisierung allgemein werden uns auch im nächsten Jahr begleiten. Es sind Herausforderungen, die uns nicht nur fordern, sondern auch freuen!

An dieser Stelle ein herzliches DANKESCHÖN an alle Mitarbeitenden, die mit uns gemeinsam diesen Weg gegangen sind und auch in Zukunft gehen werden.

«Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.» (Wilhelm von Humboldt)

Nein, wir sollen und wollen unser Jahrhundert definitiv nicht verändern, doch für glückliche Wirkungen möchten wir uns nicht nur vorbereiten, sondern auch dafür sorgen.

Dejan Sekulic



Dejan Sekulic, Stellvertretender RAV-Leiter, Teamleiter

Auch wir konnten davon ein Liedchen singen. Immer wieder wurden wir auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt und durften uns mit diversen Angelegenheiten auseinandersetzen. Ja, die Digitalisierung ist definitiv in unserem Jahrhundert angekommen. Unter anderem war es auch eine tolle Gelegenheit, eine LinkedIn-Schulung für unsere Kolleginnen und Kollegen zu organisieren. Schliesslich wollten auch wir auf dem neuesten Stand sein und das weitergeben, was 2023 gefragt war.

# Von 3 auf 2 ... und ein gelungenes Comeback!

«Nichts ist so beständig wie der Wandel» soll Heraklit von Ephesus mehrere hundert Jahre vor Christus bereits gesagt haben.

Auch wenn diese Aussage von vielen schon als überstrapaziert bezeichnet wird, hat sie dennoch ihre Daseinsberechtigung. Zumindest traf das dieses Jahr definitiv auch auf uns zu.

Aufgrund der rückläufigen Arbeitslosenquote und den damit resultierenden Sparmassnahmen, wurden die Branchenteams von vorher 3 auf 2 reduziert. Aus 3 mittleren Teams wurden 2 grössere. Eine neue Ausgangslage und etwas, was wir so noch nicht kannten.

Zwar mussten wir uns nicht neu erfinden, doch aufgrund der neuen Konstellation erstmal finden. Nach einer kurzen Phase des Formings, ein wenig Storming, gingen wir schnell in die Phase des Normings und letzten Endes des Performings.

Die neuen Teammitglieder sind gut angekommen und das war auch gut so, denn gefordert wurden letzten Endes alle Beteiligten. Zwar war die Arbeitslosenquote auf das ganze Jahr gesehen sehr tief, soll aber nicht heissen, dass wir deshalb weniger Arbeit hatten – im Gegenteil. Die Fälle waren anspruchsvoller und viele Klientinnen und Klienten hatten nebst der Stellenlosigkeit auch mit vielen anderen, zusätzlichen Herausforderungen zu kämpfen. Gesundheitliche Themen waren dabei keine Seltenheit. Die wirtschaftliche Entwicklung schien viele zu beschäftigen, zumal die Zukunftsaussichten in der Gesellschaft kontrovers diskutiert wurden und gewisse Prognosen sich von Zeit zu Zeit widersprochen haben. Ja, die Unsicherheit war gross und auch die Planung war eine Challenge.

Für uns im RAV Zug bedeutet das, viel Agilität an den Tag zu legen. Sowohl bei der Fallbearbeitung, Anzahl Dossiers, wie auch im Beratungssetting. Für Aussenstehende sieht das manchmal leicht aus, in Wahrheit ist es ein Job, der sehr grosses Engagement, Beharrlichkeit und Geduld voraussetzt. Nein, langweilig wurde es uns definitiv nicht.

## Ein gelungenes Comeback

Ruth Herger kehrte nach knapp 2 Jahren als Teamleiterin Administration zurück und durfte mit ihrer Erfahrung und mit ihrem hohen Engagement das Leitungsteam wieder nach bestem Wissen und Gewissen unterstützen.

«Schön dich wieder in unserer Runde zu haben, liebe Ruth. Gerne schenken wir dir ein paar Zeilen, wie du deine Rückkehr empfunden hast»:

Meine Einarbeitung als ad interim Teamleiterin konnten wir sehr kurzhalten, da ich das Team und die täglichen Herausforderungen gut kenne. Die Aufnahme im Teamleiter-Team war herzlich und ich fühle mich gut integriert und meine Inputs zu Themen aus Sicht der Administration werden gerne entgegen genommen. Das Administrationsteam ist gut eingespielt und kennt die Prioritäten des Tagesgeschäfts. Bei besonderen Herausforderungen ist die Teamleitung gefragt, genauso wie für die organisatorischen Belange. Mein Mitarbeiten im Tagesge-



Teamleiterin Ruth Herger, Teamleiter Peter Zürcher und Teamleiter/Stellvertretender RAV-Leiter Dejan Sekulic

schäft ist für mich selbstverständlich. Die Feedbacks aus dem Team und meine Erkenntnisse im Alltag ermöglichen schnelles intervenieren bei Bedarf.

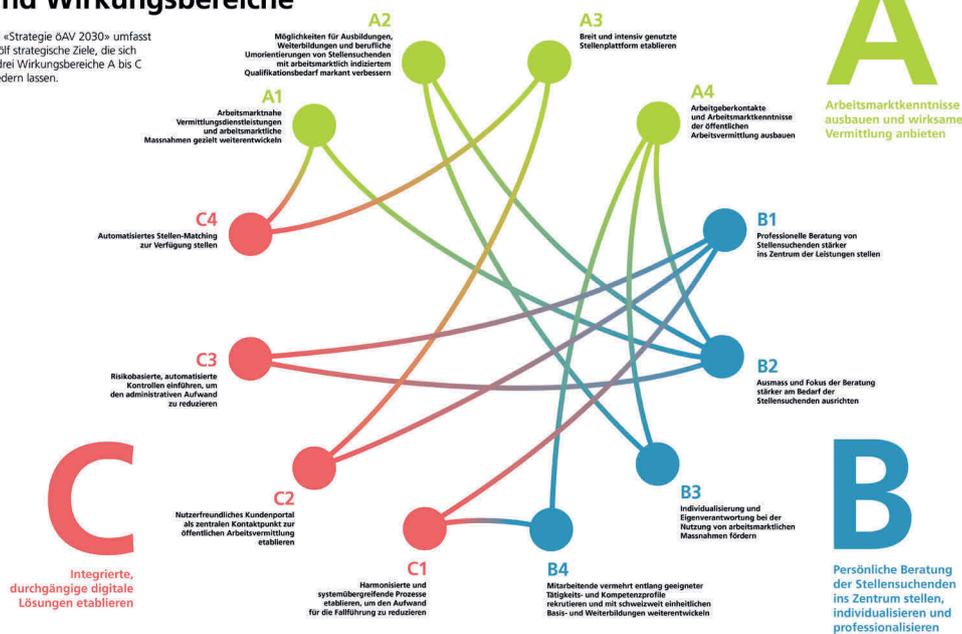
Ein herzliches DANKESCHÖN geht einmal mehr an alle Mitarbeitenden des RAV Zug, welche diese Agilität nicht nur gezeigt und auch gelebt, sondern diesen Wandel auch vorbildlich gemeistert haben. Wir alle sind daran gewachsen und durften ihn auch mitgestalten. Und selbst wenn wir manchmal auch an unsere Grenzen kamen, haben wir dennoch vieles immer wieder hinkommen. Unsere Offenheit war dabei ein entscheidender Schlüssel.

Um es in den Worten von Ernst Ferstl zu sagen – Offenheit ist ein Schlüssel, der viele Türen öffnen kann.

# Strategie öAV 2030: arbeitsmarktnah, professionell und digital

## Strategische Ziele und Wirkungsbereiche

Die «Strategie öAV 2030» umfasst zwölf strategische Ziele, die sich in drei Wirkungsbereiche A bis C gliedern lassen.



Seit der Gründung der RAV vor gut 25 Jahren hat sich die Arbeitswelt stark verändert. Dies war Grund genug, ein neues Zielbild für die öffentliche Arbeitsvermittlung zu entwickeln. Im Jahr 2023 haben deshalb das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und die kantonalen Arbeitsmarktbehörden zusammen mit den Sozialpartnern eine Analyse der Chancen und Herausforderungen für die öffentliche Arbeitsvermittlung vorgenommen und basierend darauf die «Strategie öAV 2030» definiert. Zweifellos bestehen grosse Chancen in den technischen Möglichkeiten durch die digitale Transformation, indem das Automatisierungspotenzial für Tätigkeiten in den RAV künftig noch besser ausgeschöpft wird und so Ressourcen freigespielt werden für persönliche Kundenkontakte. Das Umfeld der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist unter anderem gekennzeichnet durch ein differenziertes Aus- und Weiterbildungsangebot, das gut auf die Bedürfnisse der Branchen abgestimmt ist, und durch eine bewährte interinstitutionelle Zusammenarbeit, die in allen Kantonen etabliert ist. Die öffentliche Arbeitsvermittlung kann auf ihre Stärken mit grossen kantonalen Handlungsspielräumen, professionellen Arbeitgeberservices und der bewährten Praxis von individuellen Ziel- und Wiedereingliederungsvereinbarungen mit den Stellensuchenden aufbauen. Eine besondere Herausforderung für die öffentliche Arbeitsvermittlung besteht in der zunehmenden Heterogenität der Stellensuchenden. Diese ergibt sich unter anderem aus dem steigenden Bedarf an lebenslangem Lernen, der praktisch alle Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus betrifft, oder auch aus Migrationsbewegungen. Nicht zuletzt besteht eine grosse Herausforderung auch darin, dass die Zeitbudgets für die vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Arbeitsvermittlung – Beratung, Stellenvermittlung, Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen und Kontrolle der Schadensminderungspflicht der Versicherten – knapp bemessen sind.

Die «Strategie öAV 2030» enthält zwölf strategische Ziele, gegliedert in die drei Wirkungsbereiche «Arbeitsmarktkennnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten», «Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren» und «Integrierte, durchgängige digitale Lösungen etablieren». Das SECO als nationale Arbeitsmarktbehörde und die kantonalen Arbeitsmarktbehörden sind aktuell daran, Umsetzungsprojekte zur Erreichung dieser Ziele zu planen und realisieren. Diese reichen vom niederschweligen Erfahrungsaustausch über Good Practices für eine bedarfsorientierte Beratung über eine Stärkung der Weiterbildungsmöglichkeiten für die Stellensuchenden und die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung bis zum grossen IT-Projekt für eine Neukonzeption des Fallführungssystems der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

Die Mission gemäss dem Arbeitslosenversicherungsgesetz lautet weiterhin, Arbeitslosigkeit zu verhüten und zu bekämpfen sowie die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden zu fördern. Die öffentliche Arbeitsvermittlung wird auch zukünftig gemeinsam von Bund, Kantonen und Sozialpartnern verantwortet und sie arbeitet weiterhin eng mit den privaten Personaldienstleistern sowie mit öffentlichen Institutionen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Soziale Sicherheit, Bildung und Migration zusammen.

Mit der «Strategie öAV 2030» verfügt das gesamte System nun über Leitplanken, um Projekte sowie vor allem auch die tägliche Arbeit daran auszurichten. Die Strategie wird die grösste Wirkung entfalten, wenn alle Mitarbeitenden – insbesondere diejenigen mit täglichem Kundenkontakt – sich an deren Vision orientieren.

Simon Röthlisberger – SECO Projektleiter Strategie öAV 2030

# Die 11. Zuger Jobmesse

## «Das Leben wird nicht durch Zufall besser, sondern durch Veränderung» – Jim Rohn

Dieses Zitat haben wir uns auch für die Zuger Jobmesse vorgenommen und sind mit vielen, neuen Ideen ans Werk gegangen. Wir haben es in diesem Jahr geschafft, den Wünschen unserer Besuchenden zu entsprechen und konnten zwei neue Arbeitgeber für die Messe rekrutieren. Mit der WWZ Energie AG war somit ein Traditionsunternehmen auf dem Platz Zug an der Messe vertreten, was uns doch auch ein bisschen mit Stolz erfüllt hat. Dazu kam die ISS Facility Services AG, welche diverse Stellen anzubieten hat aus verschiedenen Fachbereichen, unter anderem in der Reinigungsbranche.

### Dienstleistungen für Stellensuchende

Um unsere Besucherinnen und Besucher bei der Stellensuche noch optimierter unterstützen zu können, haben wir in diesem Jahr zusätzlich einen Bewerbungsfoto-Check anbieten können. Durch Andaleeb Lilley Photography wurden Stellensuchende darin beraten, was es alles benötigt für ein perfektes und professionelles Bewerbungsfoto. Der Andrang auf die Beratung von Frau Lilley war gross und erwies sich ebenfalls als Gewinn für unsere Messe.

### Digitalisierung und neue Wege der Vernetzung

Der Fokus auf die Digitalisierung des Arbeitsmarktes wurde durch die Vorstellung der MTCHBX-App betont. Diese App bietet eine Art «Tinder für Jobs», bei der Arbeitgebende und Arbeitnehmende über die App miteinander in Kontakt treten können.

LinkedIn ist ein grosses Thema und es hat uns gefreut, dass wir durch das Schweizerische Arbeitshilfswerk SAH eine Fachperson stellen konnten, bei der die Besuchenden ihr LinkedIn-Profil checken lassen konnten. Dieser Check ermöglicht es ihnen, sich optimal auf der Plattform präsentieren zu können.

### Lerne im Neuen, aber vergiss das Bewährte nicht

Auch in diesem Jahr haben uns diverse Personalvermittlerinnen und Personalvermittler die Treue gehalten und uns an der Zuger Jobmesse unterstützt. Die Rekrutierenden aus unterschiedlichen Fach- und Berufsrichtungen nahmen mit den Stellensuchenden erste Kontakte auf und teilweise wurden gleich vor Ort erste Interviews geführt. Es wurden Visitenkarten ausgetauscht und Bewerbungsdossiers konnten online eingereicht werden. Die Personalvermittlerinnen und Personalvermittler erhalten so bereits einen ersten und direkten Eindruck von Bewerbenden.

Ebenfalls sehr grosser Beliebtheit erfreuen sich jeweils unsere Fachreferate. In diesem Jahr unter anderem das spannende Referat von Thomas Balli mit der Vorstellung seiner App MTCHBX, was ganz neue Wege öffnet auf dem Bewerbungsmarkt.

«The Personal Presentations Formula – Multiple Approaches for multiple Scenarios» war das Referat von Hanspeter Jutz, Schmidhauser & Partner AG, der sein Referat in englischer



Besuch eines Vortrages an der Jobmesse

Sprache an die internationalen Besucherinnen und Besucher der Jobmesse adressierte und ihnen die Formel der persönlichen Präsentation aufzeigte.

Fazit der diesjährigen Jobmesse: «Veränderung ist am Anfang schwer, in der Mitte chaotisch und am Ende wunderschön». In etwa so ist es unserem Team ergangen und so haben wir es empfunden. Am Ende können wir sagen, die Bemühungen haben sich auf jeden Fall gelohnt und wir freuen uns bereits auf die Planung der nächsten Zuger Jobmesse vom 26. März 2024. Wer weiss, vielleicht wieder mit weiteren Veränderungen.

Zum Schluss ein herzliches Dankeschön an unsere fleissigen Helferinnen und Helfer aus dem VAM-Team, welche uns tatkräftig unterstützt haben.

Nadia Rust, Stellenkoordinatorin, KAG-Team

# Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG)

Unsere Dienstleistung ist aufgrund des Mangels an Fachkräften vermehrt gefragt. Die öAV (öffentliche Arbeitsvermittlung) hat neue strategische Ziele bis zum Jahr 2030.



Stellenkoordinator Adrian Jau, Stellenkoordinatorinnen Nadia Rust, Rita Bachmann

## Stellenmeldepflicht auf dem Prüfstand: wenig Stellensuchende und viele Stellenmeldungen

Der Bemessungszeitraum der meldepflichtigen Berufsarten erfolgt vom SECO jeweils im vierten Quartal für das Folgejahr. Damit wirkt sich die Entwicklung der Arbeitslosenquote mit einer Verzögerung auf die Anzahl meldepflichtigen Berufsarten aus. Diese Tatsache war besonders im Jahr 2022, als die Covid-19 Massnahmen aufgehoben wurden, spürbar. Einerseits waren noch nie so viele Berufsarten meldepflichtig, andererseits sanken die Arbeitslosenzahlen rapide. Viele Berufsarten mussten von den Unternehmen gemeldet werden, obschon die Zahl an potenziellen Profilen gering war. Diese Wogen der vergangenen Jahre haben sich glücklicherweise gelegt. Die Zahl sank auf 19 Berufsarten, die meldepflichtig waren. Stellen im Detailhandel sowie im Verkauf und Marketing fielen weg.

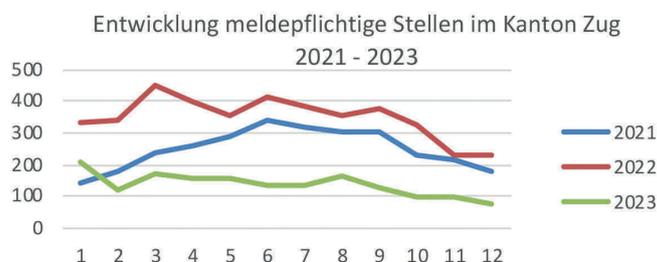
### Wie geht es weiter?

Die tiefe Arbeitslosigkeit von 2,1 % im CH-Durchschnitt (Stand Dezember 2023) führt dazu, dass die meisten Berufsarten unter die 5 % Schwelle fallen. Berufe in der Reinigung, Gastronomie, Transportwesen sowie wissenschaftliche Berufe gehören nicht mehr dazu. Für das Jahr 2024 sind noch 14 Berufsarten meldepflichtig.

### Arbeitsmarkt

Am 9. Januar hat das SECO die neusten Zahlen zum Schweizer Arbeitsmarkt für das Jahr 2022 mit dem Titel «2022 tiefste Arbeitslosenquote seit über 20 Jahren» publiziert. Dies ist einer-

seits positiv für unser Sozialwerk und für alle Stellensuchenden, welche durch die Verknappung an Arbeitskräften eine erhöhte Chance haben, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Andererseits ist es für Unternehmen zunehmend schwierig, passende Profile zu rekrutieren. Im Verlaufe des Jahres verschärfte sich dieser Umstand und die Vermittlungstätigkeit für unsere Stellenkoordination wurde sprichwörtlich zur Suche nach der Nadel im Heuhaufen.



## Strategie der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) 2030

Das Rekrutierungsverhalten und die Erwartungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an die öAV haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Auch die Bedürfnisse der Stellensuchenden sind vielschichtiger geworden. Entsprechend muss die öAV ihre Leistungen laufend an die sich verändernden arbeitsmarktlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen anpassen. Zudem wirken sich die digitale Transformation, die demografische Entwicklung und die Zuwanderung auf die öAV aus. Weiter steht mit der Neukonzeption des Informationssystems (AVAM) ein Grossprojekt an.

Ein Projektteam aus den Kantonen sowie dem SECO hat gemeinsam die zentralen Elemente der «Strategie öAV 2030» erarbeitet. Die Strategie fokussiert drei Wirkungsbereiche:

- Arbeitsmarktkennnisse gezielt ausbauen und wirksame Vermittlungen anbieten
- Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren
- Integrierte, durchgängige digitale Lösungen anbieten

Zu den drei Wirkungsbereichen sind vier strategische Ziele verabschiedet worden. Wir sind gespannt und freuen uns auf die Projekte und Massnahmen, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden.

### Interkantonaler Austausch

Im Herbst organisierten wir eine ERFA, die alternierend von einem Kanton durchgeführt wird. Bei dieser ERFA geht es um Themen der Vermittlungstätigkeit, Stellenmeldepflicht und über die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen. Nebst den zehn Kantonsvertretenden waren auch Vertretende des BFS und SECO vertreten. Der Austausch war ein voller Erfolg und fördert das Verständnis und die Zusammenarbeit über die eigenen Kantonsgrenzen hinaus nachhaltig.

# Tomic – Der Reifenspezialist mit Tradition schätzt die Zusammenarbeit mit dem RAV

## Interview mit Herrn Peter, Geschäftsführer der Tomic AG, dem «Rad-Wellness-Hotel» seit 1970!

Die verantwortungsbewussten Autofahrerinnen und Autofahrer nehmen witterungsbedingt regelmässig einen Reifenwechsel vor. Die Bereifung eines Fahrzeugs sollte rechtzeitig an die Wetterbedingungen angepasst werden, um die maximale Sicherheit zu gewährleisten und das optimale Fahrverhalten sicherzustellen. Aus diesem Grund sollte halbjährlich zwischen Sommer- und Winterreifen gewechselt werden. Eine Faustregel lautet: Winterreifen von O bis O fahren, d.h. von Oktober bis Ostern.

### Das Traditionsunternehmen Tomic AG ist für viele Menschen, auch weit über die Kantonsgrenzen hinweg, ein Begriff. Wie kam dies zustande?

Wir sind seit über 60 Jahren dafür besorgt, dass unsere Kundschaft sicher von A nach B kommt. Unsere Mitarbeitenden bieten neben einer kompetenten Beratung auch den dazugehörigen Service rund um den schwarzen Gummi.

Unser Ziel ist es, unserer Kundschaft fachmännisch bei allen Reifenproblemen zu helfen, damit sie zufrieden und unbeschwert die Fahrt geniessen können. Wir bieten den Reifenservice ohne Termin und Voranmeldung an. Das ist etwas speziell und wir sind in der Region der bisher einzige Reifendienstleistungsanbieter dieser Art. Unsere Stammkundinnen und Stammkunden schätzen dies sehr.

Eine Spezialität unseres Hauses ist seit 1970 das «Rad-Wellness-Hotel». Die Räder unserer Kundschaft werden nach dem Wechsel von Sommer zu Winter oder umgekehrt von Hand gereinigt, ausgewuchtet, gewaschen und bis zum nächsten Radwechsel bei uns gelagert. Unsere Lagerkapazität beträgt über 3500 m<sup>2</sup>. Zu Saisonbeginn werden jeweils, nebst den 10'000 Kundenrädern, 15'000 bis 20'000 Neureifen der bekanntesten Marken für die Kunden bereitgestellt. Alle Altreifen und nicht mehr verwertbaren Karkassen entsorgen wir bei einem anerkannten Reifen-Entsorgungsunternehmen. Mit dieser ökologischen Form des Recyclings leisten wir unseren Beitrag für eine saubere Umwelt.

### Was ist das Geheimnis des jahrzehntelangen Erfolges?

Ein Erfolgsfaktor ist unter anderem unsere Kontinuität. Wir versuchen nicht, das Rad – im doppelten Sinn – neu zu erfinden; sondern arbeiten daran, in unserem Kernbusiness immer besser zu werden. Dies funktioniert am besten mit geschultem und festangestelltem Personal. Unser Anspruch ist es, die Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzubilden und auch in der Zwischensaison weiter zu beschäftigen. In der Hauptsaison werden sie zusätzlich durch befristetes Personal unterstützt.

### Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit der Stellenkoordination?

Wir schätzen die Zusammenarbeit mit dem RAV, da die Stellenmeldung schnell und unkompliziert funktioniert. Wir konnten innert kürzester Zeit einen Mitarbeiter finden, der uns in unserer Saisonarbeit perfekt unterstützt hat.

### Was schätzen Sie an den Dienstleistungen und dem Kontakt des RAV?

Wir können die Anforderungen an unsere zukünftigen Mitarbeitenden einfach und unkompliziert online erfassen und ohne grossen Aufwand freischalten lassen. Dadurch erreichen wir schnell eine grosse Anzahl potenzieller Bewerberinnen und Bewerber.

### Was wünschen Sie sich für das Jahr 2024?

Im Grossen und Ganzen sind wir mit den vergangenen Jahren zufrieden, daher gehen unsere Wünsche in Richtung Status quo. Wünschenswert wäre, dass die Handwerksberufe wieder mehr Akzeptanz erfahren und dadurch wieder mehr junge Menschen in diese Richtung eine Lehrstelle suchen. Für uns, wie auch für viele andere Lehrbetriebe, sind motivierte Lehrlinge die Zukunft. Nur so können wir unseren so wichtigen KMU-Fortbestand sichern!



Herr Peter, ich bedanke mich herzlich für das spontane und offene Gespräch. Wir freuen uns auf die weitere unkomplizierte Zusammenarbeit mit Ihnen und Ihrem Unternehmen.

Rita Bachmann, Stellenkoordinatorin, KAG-Team

# Die psychologische Kurzberatung im RAV Zug

Der Mensch braucht PERSPEKTIVEN – erstes Kalenderjahr von Ruth Cutri



Ruth Cutri, Psychologische Beratung RAV

Auf der Rangliste der Herausforderungen für den Menschen steht Arbeitslosigkeit weit oben.

Arbeitslosigkeit kann jede oder jeden treffen und in unserer Gesellschaft wird ein nicht geringer Teil der Identität über Arbeit definiert. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, freiwillig oder unfreiwillig, wird in den meisten Fällen als bedrohlich erlebt und führt zu einem fundamentalen Ungleichgewicht des ganzen Systems eines Individuums. Hinter einer Kündigung stehen meist mehrere Ursachen und es dauert oft lange bis psychische Belastungen als solche erkannt und eingeordnet werden. Psychische Erkrankungen entwickeln sich nicht von heute auf morgen.

Beratung und Begleitung bei der Bewältigung der Anforderungen während der Arbeitslosigkeit sind Kernelemente der psychologischen Kurzberatung im RAV Zug. Dabei erfolgt Triage an externe Fachstellen sowie psychotherapeutische, medizi-

nische und weitere unterstützende Behandlungsmöglichkeiten werden aufgezeigt. Der Kanton Zug verfügt über ein breites Unterstützungsangebot.

Im Rahmen der Anamnese im Erstgespräch in der psychologischen Kurzberatung wird die aktuelle Belastungssituation erhoben. Es werden Techniken und Hilfen zur psychischen Entlastung angeboten und gemeinsam werden Strategien erarbeitet, um das subjektive Wohlbefinden zu verbessern. Psychoedukation, ein verbessertes Selbstverständnis und alltagstaugliche Tipps dienen der Selbsthilfe. Der Veränderungsprozess ist grundlegend geprägt von der Einstellung, Haltung und Disposition der Stellensuchenden.

Das ressourcen- und lösungsorientierte Gespräch unterliegt der Schweigepflicht und bezieht sich auf eine zielgerichtete Auseinandersetzung mit einer Vielfalt an Fragestellungen und Themen aus allen Lebensbereichen für Stellensuchende im Kanton Zug. Es besteht ein breites Spektrum hinsichtlich Bildung, Kultur, Alter, Nationalität sowie sozialem und beruflichem Stand.

Dabei steht der Mensch, seine Wahrnehmung, sein Erleben und sein Empfinden im Zentrum.

Führende Themen im vergangenen Kalenderjahr waren «Kündigung und berufliche Zukunftsplanung», «Angst» und «Depression» begleitet von Selbstzweifeln und -unsicherheit, Blockaden und gesundheitlichen Einschränkungen. Herausragende Themen umfassten Mobbing, Zwang, Sucht und Gewalt. Auch Kommunikation und Auftreten, Konflikte in der zwischenmenschlichen Interaktion, dysfunktionale Verhaltensmuster und Befindlichkeitsstörungen im Arbeitskontext unter Einbezug von ethischen Aspekten wurden behandelt. Auswirkungen von Corona und das aktuelle Weltgeschehen waren im erweiterten Kontext spürbar.

Neben einer Reihe von Vernetzungsterminen war das gegenseitige Kennenlernen mit der Zuger Polizei sehr wertvoll. In Bezug auf Risikoeinschätzung und Gewaltprävention fand ein fachlicher Austausch statt. Weiter öffneten wir unsere Tür für das RAV Schaffhausen, um bei der Einführung der psychologischen Beratung optimal zu unterstützen.

Der Verlust der Arbeit beeinträchtigt sämtliche Lebensbereiche und Arbeitslosigkeit ist nach wie vor mit Scham- und Schuldgefühlen behaftet. Mit dem niederschweligen auf Freiwilligkeit der Stellensuchenden basierenden Angebot der psychologischen Kurzberatung im RAV Zug übernimmt der VAM Verantwortung in der Gesellschaft und trägt dazu bei, Hemmschwellen abzubauen.

Es ist für alle Beteiligten zielführend, Erkenntnisse zu gewinnen, Strategien zu entwickeln und PERSPEKTIVEN zu schaffen.

# IIZ – Interinstitutionelle Zusammenarbeit

## Bericht der GGZ@Work IIZ-Koordinationsstelle

Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) liegt in kantonaler Kompetenz. Entsprechend vielfältig sind das Verständnis der IIZ und ihre Ausgestaltung. Im Kanton Zug arbeiten wir auf der Einzelfallebene mit dem übergeordneten Ziel, die Eingliederungschancen durch die optimale Abstimmung der verschiedenen Systeme zu verbessern. Anhand von Fallbeispielen zeigen wir auf, wie Schnittstellen zu Nahtstellen werden.

### Fallbeispiele

Frau H. wurde vom Sozialdienst bei der IIZ angemeldet, nachdem sie von der ALK als vermittlungsunfähig eingestuft wurde. Im Rahmen eines Assessments (Runde Tischgespräch) wurden diverse Unterstützungsmassnahmen mobilisiert. Es wurde die Familienhilfe installiert, um die Strukturen im Familienalltag zu optimieren. Zudem wurde eine Anmeldung bei der GGZ@Work Berufsintegration gemacht, um Frau H. zur eigenständigen Stellensuche zu befähigen. Nach Erhalt der Stellenzusage erfolgte ein Re-Assessment, um die bestehenden Unterstützungsmassnahmen zu überprüfen und anzupassen, um eine langfristige Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt und die Ablösung aus dem Sozialversicherungssystem zu gewährleisten.

Die IV-Eingliederungsmassnahme von Frau J. musste nach einem Jahr abgebrochen werden. Der zuständige RAV-Berater erhielt via CaseNet im Vorfeld diese Information und konnte Frau J. sofort zu einem Beratungsgespräch einladen und ihre Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf den Übergang von der IV zum RAV abfangen. Durch die schnelle Reaktion der Beratungsperson konnten Einstelltage verhindert werden.

Obenstehende Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, arbeitslose Personen mit komplexen Problemlagen bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Eine Überwindung einer Lebenskrise gelingt häufig einfacher und schneller, wenn die betroffenen Personen beruflich und sozial integriert sind. So werden Arbeitskräfte für die Wirtschaft zur Verfügung gestellt, die Sozialversicherungssysteme entlasten sowie die öffentlichen Kosten verringern.

### Rückblick

Neben dem RAV haben wir im Jahr 2023 mit Pro Infirmis, der Sozialberatung von Phönix sowie der IV Stelle spannende Austauschgespräche geführt. Am diesjährigen Teamentwicklungstag mit dem Kernteam zum Thema «Weiterentwicklung IIZ» konnten wir unseren Massnahmenplan für das kommende Jahr konkretisieren. Insbesondere hat uns gefreut, dass die Arbeit der IIZ-Koordination positiv wahrgenommen wird und wir einen Mehrwert für die Institutionen generieren.

Im Jahr 2023 wurden im Kanton Zug 22 Personen bei der IIZ angemeldet (2022: 55; 2021: 42). Aus allen laufenden Fällen fanden im Jahr 2023 insgesamt 25 Personen im Rahmen der IIZ eine Anstellung, einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz. Im Jahr 2023 haben wir uns zudem der regionalen Vernetzung IIZ Mitte angeschlossen (BE, BS, BL, SZ, LU, AG, SO und ZG). Sie hat das Ziel, konsolidierte Themen aus den Kantonen auf



Die IIZ Koordinatorinnen 2023, v.l.n.r., Barbara Ineichen, Tamara Cortés, Kaja Schmid

ationale Ebene zu bringen. Im März haben wir im Rahmen der IIZ-Fachtagung vom Kanton Schwyz einen Einblick in die IIZ-Arbeit eines anderen Kantons erhalten. Die Nationale IIZ-Tagung fand im Oktober in der Kartause Ittingen statt. An den diversen Workshops und Panels waren unter anderem das IIZ-Monitoring, Arbeitsintegration mit Schutzstatus S und der Inclusion-Check von COMPASSO Thema.

### Personelles und Dank

Die Zusammensetzung des IIZ-Kernteam war im Jahr 2023 von personellen Wechseln geprägt.

Roman Walther verliess anfangs 2023 das RAV Zug. Bei der IV-Stelle übernahm Yvonne Hermann den Platz im IIZ-Kernteam von Regina Ben Jemia. Catarina Rey vom Sozialdienst Stadt Zug wechselte zum Sozialdienst Baar und bleibt dem Kernteam erhalten. Nanina Barth und Fabio Ricci verliessen ihre Sozialdienste. Ihre Nachfolge ist noch vakant. Die GGZ@Work hat mit Anita Schillinger eine neue Geschäftsführerin. Sie hat am 1. November 2023 die Nachfolge von Markus Fueter übernommen.

Herzlichen Dank an alle Institutionen, der POL und dem Kernteam für ihre wertvolle Arbeit.

## Persönliche Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit



### Erfahrung STES

Nach einigen Jahren in der Juristerei sehnte ich mich nach einem interdisziplinären Arbeitsumfeld und einer abwechslungsreicheren Arbeit. Auf Empfehlung meiner Beraterin nahm ich an einem Seminar teil, wo ich potenzielle Berufsfelder für einen Quereinstieg mit Hilfe einer Reflexion meiner Stärken, Schwächen sowie Interessen und darauf basierend meine Bewerbungstaktik verbessern konnte.

Durch gezieltes Networking im Immobilienbereich erfuhr ich mehr über meine Wunsch-Branche und bekam viele Tipps, um meine Einstiegschancen zu verbessern. Um mich in dieser Phase intensiver begleiten zu lassen, nahm ich an einer AMM-Massnahme teil. Dort bekam ich ein 1:1-Coaching, das sowohl meine beruflichen als auch persönlichen Anliegen, besonders im Kontext meines Wiedereinstiegs nach einer längeren Auslandsreise, berücksichtigte.

Neben dem Coaching und den Kursen beinhaltete die Massnahme auch die Arbeit an einem eigenen Projekt, das frei gewählt werden konnte. Zu dieser Zeit fand ich in meinem privaten Umfeld ein Praktikum in der Immobilienbranche, welches ich als Berufspraktikum in einem Teilzeitpensum während des Programms machen konnte.

Das Berufspraktikum ermöglichte mir nicht nur, die Branche direkt in der Praxis zu erleben, sondern erwies sich auch als Sprungbrett für eine Festanstellung. An dieser Stelle möchte ich meiner Beraterin und meiner Coachin ganz herzlich für die wertvolle Unterstützung auf diesem unkonventionellen Weg danken.



### M.Sch.

Ich bin seit über einer Dekade als externer Consultant aktiv. Nach den letzten drei Jahren beim selben Einsatzbetrieb konnte aufgrund der maximalen Anstellungsdauer für externe Mitarbeitende keine Verlängerung mehr abgeschlossen werden. Nach meiner Anmeldung beim RAV und der Eingabe der geforderten Dokumente und Informationen wurde ich für das erste Beratungsgespräch mit Herrn Reto Hofstetter eingeladen. Die Betreuung durch Herrn Reto Hofstetter war vom ersten Gespräch weg professionell, sachlich und zielorientiert. Schnell hat Herr Hofstetter festgestellt, dass die üblichen Kanäle für meine Qualitäten wohl nicht ausreichen und ordnete die Massnahme «Kick-off Kaderseminar» an.

Ich lernte, wie ein Lebenslauf heute aussieht, wie ein einseitiger CV aussieht, wie Social Media für die Stellensuche verwendet werden und wie ich mein bestehendes Netzwerk aktivieren kann.

Also habe ich mit meinem neu gewonnenen Wissen die bestehenden Einträge bei Personalvermittlern aktualisiert. Das hat zum Erfolg geführt. Die Firma ITech Consult AG ist auf mich zugekommen und hat mich für ein Mandat angefragt. Beim Interview stellte sich heraus, dass ein ehemaliger Arbeitskollege von mir ebenfalls als Consultant seit längerer Zeit für die ITech Consult AG im Einsatz steht. Der Rest ist Geschichte.

Seit dem 01. Dezember 2023 arbeite ich als externer Consultant für die ITech Consult AG.



## Erfolgsstory D.B.

Ich möchte Ihnen gerne von meinem Besuch des support4you berichten. Der Kurs behandelt das Thema Bewerbungen und das Finden eines neuen Jobs und der Lehrgang hat mir sehr gut gefallen und geholfen.

Beinahe zwei Monate lang habe ich täglich den Kurs besucht. Es wurden verschiedene Themen rund um den Bewerbungsprozess intensiv behandelt, wie etwa das Erstellen eines überzeugenden Lebenslaufs, Bewerbungsschreiben an potenzielle Arbeitgeber, genauso wie das sichere Führen von Bewerbungsgesprächen.

Sehr gut gefallen hat mir das praktische Anwenden des Gelernten. Wir haben konkrete Beispiele bearbeitet und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Ich konnte das Gelernte direkt in eigenen Bewerbungssituationen umsetzen.

Ein positiver Aspekt war die Gruppendynamik. Es war inspirierend und motivierend, mit anderen Kursbesuchern in ähnlichen Situationen zusammenzuarbeiten. Erfahrungen und Tipps wurden ausgetauscht und dies bereicherte den Lernprozess.

Mein Selbstvertrauen wurde gestärkt und ich fühle mich gut gerüstet, um mich erfolgreich auf neue Stellen zu bewerben und im Interview sicherer aufzutreten.

Der Kurs support4you ist eine wertvolle Erfahrung. Der intensive Fokus auf Bewerbungen und die praxisorientierte Herangehensweise haben mir geholfen, mein Wissen und meine Fähigkeiten in diesem Bereich zu erweitern. Ich bin zuversichtlich, dass ich die neuen Erkenntnisse und Techniken erfolgreich in meiner Jobsuche anwenden kann. Die Unterstützung der Kursleiterinnen und Kursleiter, welche das Potential in den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehen trägt viel zum Erfolg bei.

Herzlich Dank, dass mir dieser Kurs empfohlen wurde. Ohne die Ermutigung der RAV-Beratung hätte ich diese Möglichkeit vielleicht nicht wahrgenommen.



## Peter Jarosz

Ich habe meinen Arbeitgeber verlassen, nachdem ich über 10 Jahre lang an Projekten gearbeitet hatte, mit denen ich mich wohl fühlte, und mit Menschen, mit denen ich wirklich gern zusammengearbeitet habe.

Nachdem ich mich bei RAV registriert hatte, wurde ich durch alle erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Jobwechsel geführt. Ich arbeitete immer noch für mein altes Unternehmen und musste mit der Arbeit an meinem Lebenslauf beginnen, was ich seit meinem Universitätsabschluss nicht mehr tun musste.

Als Ausländer war es meine erste Erfahrung mit RAV und ich war positiv überrascht von der professionellen Unterstützung, die mir geboten wurde. Alle zur Verfügung stehenden Dienste wie Online-Schulungen und das Jobportal sind wirklich einfach zu nutzen. Mir hat sehr gut gefallen, dass ich meine Berichterstattung online einreichen kann und sie nicht per Post verschicken muss.

Mein RAV-Berater, Herr Zürcher, hatte grosses Verständnis für meine spezifische Situation und kam mit proaktiven Vorschlägen, wo ich suchen sollte und wie ich über die Suche nach dem nächsten Job nachdenken sollte. Er war derjenige, der mir vorschlug, mein privates Netzwerk zu erkunden, um Feedback einzuholen, meine nächsten Schritte zu planen und nach den besten Möglichkeiten für eine neue Rolle zu suchen.

Meine Erfahrung mit dem gezielten Training hat mir sehr gut gefallen, ich konnte Menschen in ähnlichen Lebensphasen treffen und mich von der positiven Einstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und dem grossartigen Trainer mit langjähriger Erfahrung motivieren lassen.

Am Ende konnte ich meine Zeit beim RAV nutzen, um nach einem tollen neuen Job zu suchen, meinen Horizont zu erweitern und einen Plan für meine nächste Rolle zu erstellen, mit dem ich wirklich zufrieden bin.

# Ein Fels in der Brandung

## Auch in stürmischen Zeiten ist es notwendig, den Überblick und die Ruhe zu bewahren.

Der Sturm der Veränderung in der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verschonte auch die HALLE 44 im Jahr 2023 nicht. Beim allseits erwähnten Fachkräftemangel bewährte sich die Betreuungs- und Vernetzungsarbeit des Teams in der HALLE 44. Dies zeigt sich vor allem in den überdurchschnittlich hohen Vermittlungszahlen für die stellensuchenden Menschen direkt in den ersten Arbeitsmarkt. Mit einem Einsatz in der HALLE 44 können arbeitslose Personen optimal begleitet und gefördert werden. Sicherlich ist die Motivation beim Eintritt in das Programm nicht bei allen gleich hoch, jedoch zeigt es sich beim Austritt, wie herzhafte und aufgestellte Menschen auf die Zeit im Programm zurückblicken.



*Esther Staub, Leiterin HALLE 44*

Die historisch tiefen Stellensuchendenendenzahl hat auch einen direkten Einfluss auf die Rückfinanzierung und somit auf die Planung sowie Umsetzung des Programms. Wir wussten bereits bei der Budgetierung des Jahres, dass wir mit den reduzierten finanziellen Mitteln ein herausforderndes Jahr zu meis-

tern haben. So wurde ein Abgang in einer Co-Leitung per anfangs Jahr nicht ersetzt und die maximalen Programmplätze entsprechend reduziert. Ein Betrieb wie die HALLE 44 lebt aber von der Diversität der Fachbereiche und es müssen immer auch die Betreuung, Schulung sowie Begleitung sichergestellt sein. Kleinste Veränderungen haben einen exponentiellen Einfluss und können schlussendlich auch sicherheitsrelevante Risiken beinhalten. Mit verschiedenen Maschinen und Techniken (wie zum Beispiel: Fräsen, Schweißen, Schneiden, Schleifen, Leimen) arbeiten die Personen in den verschiedenen Fachbereichen in der HALLE 44 und hier ist ein adäquates Sicherheitsmanagement elementar und muss tagtäglich umgesetzt sein. Der Fokus lag aber nicht nur auf den zugewiesenen Personen in der HALLE 44 sondern auch beim eigenen Team. Aus diversen Gründen hat uns rund ein Drittel des Teams, mit welchem wir ins Jahr gestartet sind, verlassen. Gezielt haben wir die Motivationen erkundet und es zeigte sich, dass dies Veränderung der beruflichen Motivation, Verlegung des Hauptwohnsitzes, Veränderung der Anspruchshaltung an den Job oder gar Angst vor der langfristigen Anstellungssicherheit sind. Vor allem das letzte Thema hat uns sehr beschäftigt und wir haben unsere interne Kommunikation verstärkt. So war das gesamte Führungsteam gefordert mit Rekrutierungen und Veränderungen. Mit einem tollen Team stehen wir nun am Ende des Jahres 2023 und schreiten gemeinsam ins 2024.

Positive Feedbacks und Veranstaltungen bildeten die erfolgreichen Märkte. So begrüßten wir 676 Besuchende am Ostermarkt und 1211 Besuchende am Weihnachtsmarkt. Die Rückmeldungen sind für alle in der HALLE 44 wertvoll und stärken das Selbstbewusstsein ungemein. Die direkten Feedbacks der Besuchenden, das Strahlen in den Augen und die Freude über das Geleistete sind Motivationsmultiplikatoren, die sich direkt in die Integrationsarbeit für die Stellensuchenden widerspiegeln. Die Herausforderung liegt in einem Jahr mit tiefer Arbeitslosigkeit darin, dass die Produktvielfalt und die angemessene Produktion gewährleistet werden können. Hier leisten die Fachleitenden einen grundlegenden Baustein und dies immer unter der Berücksichtigung der Profile der Personen in den entsprechenden Bereichen.

Zusätzlich öffneten wir unsere Tore für das dreißigjährige Jubiläum des VAM, welches zugleich das Jubiläum der HALLE 44 zuvor Werkplatz Zug war. Am Nachmittag verwandelten sich die Werkstätten in einen Veranstaltungsraum, um die geladenen Gäste mit verschiedenen Referaten zu begeistern. Nach 16 Uhr erklärten wir dem Publikum, wie das RAV und die HALLE 44 arbeiten.

Ein solch intensives Jahr ist nur möglich mit der Zusammenarbeit und Unterstützung des Vorstandes, der Geschäftsleitung sowie dem Team der HALLE 44, welches tagtäglich mit seinem Einsatz Lebensläufe von Menschen mitgestaltet.

Esther Staub, Leitung HALLE 44

# 30 Jahre Erfahrung in Arbeitsmarktintegration

**Das Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt bleibt,  
die Methoden unterliegen einem zeitlichen Wandel.**

«Die persönliche Entwicklung, das subjektive Wohlbefinden und ihre Identität werden u.a. durch die Arbeitswelt sowie spezifische Arbeitssituationen geprägt. Mit dem Verlust der Arbeit geht für Menschen oftmals eine wichtige sinn- und identitätsstiftende Funktion im Leben verloren.»

Quelle: www.vs.ch

## 30 Jahre VAM – 30 Jahre Förderprogramm für Stellensuchende

Die Arbeitsagogik zur beruflichen Integration wurde in den sechziger Jahren entwickelt und ist seit den neunziger Jahren unter der Bezeichnung Arbeitsagogin und Arbeitsagoge ein anerkannter Beruf im sozialen Bereich.

Beginnend 1993 mit dem Werkplatz Zug, wurde daraus 2010 die HALLE 44 in Baar und aus den Projektleitenden wurden Fachleitende mit arbeitsagogischer Ausbildung.

In den 30 Jahren Erfahrung in enger Zusammenarbeit mit Stellensuchenden hat sich unsere Arbeit weiterentwickelt. Äussere Einflüsse und zunehmendes Wissen verlangten kontinuierliche situative, unternehmerische und auch strukturelle Flexibilität.

Die Begriffe und unser Wissen mögen sich in den 30 Jahren geändert haben, gleich geblieben ist jedoch unser Ziel; Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt der Stellensuchenden.

## Arbeitsagogik in der HALLE 44

Im Rahmen des festlichen Anlasses «30 Jahre VAM» wurde den Gästen in diesem Zusammenhang ein theoretischer und auch ein kleiner praktischer Einblick in unseren Arbeitsalltag als Arbeitsagogin und Arbeitsagoge vermittelt, respektive ermöglicht. Die Präsentation bezieht sich auf die konkrete Praxis der Arbeitsagogik und beschreibt auf Basis der vorhandenen Grundlagen der Arbeitsagogik, welche Wirkung auf welche Weise für welches Ziel angestrebt wird.

## Präsentationsthemen kreativ vermittelt

Auf überdimensionalen Polaroid Fotos sind die wichtigsten agogischen Themen visualisiert sowie stichwortartig beschrieben. Fachbegriffe wie Dual- und Kernauftrag, Arbeitsagogische Prozessgestaltung, Zielvereinbarung, Schlüsselfunktion, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsbegleitung, Arbeitsauswertung sind je von einer Fachleitenden Person bearbeitet und einheitlich dargestellt worden.

An Wäscheleinen über den Arbeitstischen praxisbezogen und chronologisch aufgemacht, dienten diese Polaroid Fotos mit den entsprechenden Fachbegriffen als Blickfang und gaben dem Raum eine gewisse Ruhe. Auf den Arbeitstischen standen den Gästen verschiedene bereichsbezogene Tätigkeiten zur Verfügung, etwas Einfaches, Schnelles herzustellen und mit nach Hause zu nehmen. So konnten zum Beispiel Geschenkanhänger gestempelt, Puzzlekarten gestanzt oder Gummibän-



*Gregor Berchtold, Teamleiter Dienstleistung / Werkstätten,  
Leiter Werkstätten*

der aus Veloschläuchen geschnitten werden. Die Fachleitenden ergänzten, erklärten und beantworteten den Gästen Fragen.

## Ausblick

Sämtliche Polaroid Fotos werden im Rahmen von Teamschulungen oder Ausstellungen weiter eingesetzt und mit neuem Fachwissen ergänzt – damit wir auch in den kommenden Jahren auf dem neuesten Stand sind.

An dieser Stelle geht der Dank an alle die, die in irgendeiner Form das Förderprogramm begleitet, unterstützt und damit wesentlich zu diesen Veränderungen beigetragen haben. Wir freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

«Erfolg hat nur, wer etwas tut,  
während er auf den Erfolg wartet.»

Thomas Edison

Gregor Berchtold, Teamleiter Dienstleistung/Werkstätten

## Ausschnitt der vielfältigen Tätigkeiten in der HALLE 44 – Papier, Bücherservice, Empfang und Velowerkstatt



**Marina Rey, 60, Cham**

### Empfang und Papier

Als Tochter eines Betriebsleiters in der Papiertechnologie kam ich als Kind in der ganzen Schweiz herum. Durch die vielen Umzüge lernte ich mich schnell an neue und sich wechselnde Gegebenheiten anzupassen. Die dadurch erworbene Flexibilität weiss ich bis heute sehr zu schätzen. Eigentlich wollte ich eine Lehre als Pferdepflegerin oder Goldschmiedin ins Auge fassen, aber meine Eltern wünschten, dass ich eine «richtige» Ausbildung mache, wo man auch Geld verdienen kann. So kam es zu einer Lehre als Servicefachangestellte mit Koch als Zusatzlehre. Dank dieser Zusatzlehre entdeckte ich meine Leidenschaft fürs Kochen – was bis heute ein grosses Hobby von mir geblieben ist. Als Koch sammelte ich auch in England und den USA Berufserfahrung. Mein persönlicher Höhepunkt war, dass ich zusammen mit Starkoch Anton Mosimann eine Vorspeise für Queen Elisabeth II zubereiten durfte. Durch meinen Ehemann habe ich den Quereinstieg ins Büro der Medizinaltechnik gemacht. 2019 kam ein grosser Umbruch in meinem privaten und beruflichen Leben. Danach arbeitete ich immer wieder temporär in diversen Berufen, hauptsächlich im HR-Bereich und im Einkauf/Logistik. Als Stellensuchende kam ich in der HALLE 44 zuerst an den Empfang, da dort dringend Verstärkung gesucht wurde. Einen weiteren Einsatz absolviere ich derzeit im Papieratelier. Die kreativen Arbeiten im Papieratelier haben eine künstlerische Seite in mir geweckt, was mir bestimmt für meine nachberufliche Zeit als Inspiration dienen wird. Davor möchte ich aber in der Arbeitswelt nochmals Vollgas geben – quasi als krönender Abschluss meiner Berufskarriere.



**Markus Brunke, 59, Holzhäusern**

### Bücherservice

Geboren bin ich im Kanton Glarus. Als 7-Jähriger wanderte ich mit meinen Eltern nach Emalahleni (bis 2006 Witbank), eine Stadt 150 km östlich von Johannesburg in Südafrika, aus. Dort verbrachte ich meine Schulzeit und Englisch wurde zu meiner neuen Muttersprache, was mir bis heute sehr dienlich ist. 10 Jahre nach der Auswanderung ging es zurück in die Schweiz – für mich ein Kulturschock, ich konnte zwar Deutsch sprechen, nicht aber schreiben. Ich entschied mich für eine 3-jährige Berufslehre als Audio-Video Elektroniker (heute Multimediaelektroniker), die ich trotz sprachlichen Schwierigkeiten erfolgreich abschloss. Danach arbeitete ich 25 Jahre lang bei Technics Panasonic. In dieser Zeit war ich regelmässig auf Reisen in der ganzen Welt unterwegs. Das längste Abenteuer dauerte ganze 3 Jahre. Meine letzte Anstellung war im Hausdienst in einem Golfpark, wo ich die Zusammenarbeit aus freien Stücken beendete. Zu diesem Zeitpunkt hätte ich nicht gedacht, dass es mir danach so schwerfallen würde, wieder eine neue Anstellung zu finden. Durch meinen RAV-Berater bin ich zur HALLE 44 gekommen, wo ich seit April 2023 im Bücherservice tätig bin. Als begnadete Leseratte bin ich hier in meinem Element und versorge mein Umfeld stets mit neuem Lesestoff. Mein grösster Wunsch ist es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu schaffen und mir dadurch auch in Zukunft wieder den einen oder anderen Reisewunsch erfüllen zu können.



**Dusko Ruskov, 37, Menzingen**

#### Empfang

Ursprünglich komme ich aus Nordmazedonien. Mittlerweile bin ich schon 36 Jahre in der Schweiz. Nach meiner obligatorischen Schulzeit habe ich eine Ausbildung als Detailhandlungsangestellter im Bereich Do it yourself angefangen. Eigentlich gefiel mir die Branche am Anfang gar nicht. Unterdessen habe ich 20 Jahre in dieser grossartigen Branche verbracht. Schlussendlich bin sehr froh, dass ich in dieser faszinierenden Branche gelandet bin. Ich durchlief diverse Stellen und spannende Positionen, die mir grossen Spass gemacht haben. Zuletzt habe ich als Ausbildungsverantwortlicher Detailhandel in einem internationalen Konzern gearbeitet. Leider musste ich die Stelle aus privaten Gründen aufgeben. Es gibt Momente im Leben, da muss man einen Schlussstrich ziehen! Zurzeit bin ich mich am neu orientieren. Ich habe die Zeit genutzt und mich für einen Lehrgang in der Informatik entschieden, wo ich auch meine Zukunft sehe. Zur HALLE 44 bin ich durch meinen RAV-Berater gekommen. Am Anfang hatte ich keine gute Meinung über die HALLE 44, da ich viel Negatives gehört habe. Schnell hatte sich meine Meinung zum Positiven geändert. Ich habe die HALLE 44, die interessanten Teilnehmenden und Ihre Geschichten gut kennengelernt. Ich sehe diesen Schritt als neue Chance, um meine Fähigkeiten auszubauen und mich weiterzuentwickeln. Nun bin ich zuversichtlich, dass ich bald eine passende Arbeitsstelle nach meinen Wünschen finden werde.



**Francisco Marquez, 48, Steinhausen**

#### Velowerkstatt

Ursprünglich komme ich aus dem warmen Süden Spaniens, genauer aus Sevilla. In dieser mediterranen Stadt habe ich einen Teil meiner Kindheit verbracht. Ab der 3. Klasse besuchte ich die Primarschule in Buochs, da sich meine Familie in der Schweiz niederliess. Nach fast 40 Lebensjahren in der Schweiz ärgere ich mich während Ferien in meiner Heimat manchmal selbst über die Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit der Spanier – da bin ich wohl ein richtiger Bünzli geworden. Als junger Mann machte ich die Lehre zum Carrosseriespengler in Stans im schönen Kanton Nidwalden. Nach langjähriger Tätigkeit in diesem Bereich arbeitete ich fast 14 Jahre in einem Betrieb als Fahrzeugbegutachter. Ich schätzte hier besonders, dass ich mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen konnte. Für mich als Frühaufsteher ideal, da ich so bereits um 5.30 Uhr meine Arbeit aufnehmen konnte und dafür umso früher Feierabend hatte, was insbesondere im Sommer sehr schön war. Seit ich einen Führerschein besitze, bin ich aus Bequemlichkeit ausschliesslich mit meinem PKW oder Motorrad unterwegs. Durch die Velowerkstatt habe ich wieder den Zugang zum Fahrrad gefunden und komme bei schönem Wetter damit zur Arbeit. Mein grösster Wunsch ist es, möglichst bald den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu schaffen. Ich bin offen für Neues und fokussiere mich nicht mehr nur auf meinen ursprünglich erlernten Beruf – ganz nach dem Motto: Probieren geht über Studieren!

VAM Personal	2022	2023
VAM Personalbestand per Ende Jahr	54	51
RAV-Beratung und RAV-Administration	36	33
RAV-Zentrale Dienste	6	7
HALLE 44 in Baar	12	11
VAM-Personal Eintritte	3	5
VAM-Personal Austritte und Pensionierungen	11	9

RAV	JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	2023
Anzahl aktive Dossiers	1'948	1'915	1'935	1'923	1'897	1'903	1'909	1'903	1'925	2'014	2'141	2'216	
Erstgespräche	425	328	365	310	360	334	344	310	328	390	439	399	4'332
Beratungsgespräche	1'229	1'092	1'360	1'002	1'268	1'106	1'055	1'082	1'152	1'135	1'161	1'028	13'670
Total Gespräche	1'654	1'420	1'725	1'312	1'628	1'440	1'399	1'392	1'480	1'525	1'600	1'427	18'002
Sanktionen	195	190	152	137	209	174	123	191	198	145	202	89	2'005
Kundenbesuche	8	14	8	20	19	13	8	16	13	12	6	4	141
Stellenmeldungen	356	387	321	246	225	244	204	203	291	300	208	187	3'576
Meldepflichtige Stellen	404	227	340	346	357	264	287	285	206	191	217	190	2'910
Total Stellenmeldungen	760	614	661	592	582	508	491	488	497	491	425	377	6'486
Stellenzuweisungen	149	125	136	118	159	184	166	142	119	76	102	84	1'560

Vermittlungen	2022	2023
Vermittelte Stellen	897	872

RAV «Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit»	2022	2023
Durchgeführte Seminare	5	3
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	31	21
Beratungsgespräche	70	70
Beratungsgespräche mit den «Fachgöttis»	28	30
Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	22	22
Quote	71 %	105 %

HALLE 44 Beschäftigungsprogramm / Externes Stellennetz	2022	2023
Eintritte für drei- bis sechsmonatigen Einsatz	264	268
Stellenantritt in ersten Arbeitsmarkt nach Austritt	85	87
Vermittlungsquote	32 %	32 %
Total Beschäftigungstage im Stellennetz	12'613	14'529

ABC Integration GmbH / Projekt EiB «Einstieg in die Berufswelt»	2022	2023
Eintritte	48	40
Teilnehmende mit anschliessender Lehrstelle, Praktikum oder Schule	41	37
Vermittlungsquote	85 %	93%
Berufs- / Ausbildungspraktika	2022	2023
Eintritte für sechsmonatige Praktika	4	1
Besetzte Einsatzplätze Ende Jahr	0	0
Abgeschlossene Berufspraktika mit anschliessender Festanstellung	2	1
InnoPark Zug / Zentralschweiz für «Kader»	2022	2023
Eintritte	42	51
Teilnehmende mit Stellenantritt	30	32
Vermittlungsquote	71 %	63%
InnoPark Zug / Zentralschweiz «Englischsprachiges Programm»	2022	2023
Eintritte	79	84
Teilnehmende mit Stellenantritt	10	56
Vermittlungsquote	13 %	67%
ProArbeit «Berufsintegration junge Erwachsene»	2022	2023
Eintritte	37	38
Total Stellenantritte	27	25
Vermittlungsquote	73%	66%
SAH Zentralschweiz, «VAMKV»	2022	2023
Eintritte	48	51
Total Stellenantritte	13	15
Vermittlungsquote	27 %	29%
Profil - Arbeit & Handicap	2022	2023
Eintritte	23	10
Total Stellenantritte	8	5
Vermittlungsquote	35%	50%
SAH Zentralschweiz, Bildung und Qualifizierung, Standort Zug	2022	2023
Teilnehmerbildungstage für Deutschsprachige	966	917
Teilnehmerbildungstage für Fremdsprachige	1'914	2'486
Total Teilnehmerbildungstage in der HALLE 44 Baar	2'880	3'403

# Meine neue Berufswelt im «Einstieg in die Berufswelt»

## Eine Entdeckungsreise vom Berufswechsel von der Medizinischen Praxisassistentin zur Arbeitsagodin im Motivationssemester EiB

Seit dem Jahr 2020 arbeite ich als Arbeitsagodin im Motivationssemester «Einstieg in die Berufswelt» (EiB) im Arbeitsbereich Gruppe Natur.

Mit 16 Jahren habe ich eine Lehre als Medizinische Praxisassistentin (MPA) absolviert und danach mehrere Jahre Berufserfahrung gesammelt. Die Arbeit mit Menschen jeglichen Alters und unterschiedlicher Kulturen faszinierte mich früh. Schon in meinem jugendlichen Alter wurde ich in der Berufspraxis mit bewegenden Lebensgeschichten konfrontiert. Ich realisierte früh, dass meine intakte Familienstruktur, meine physische und psychische Gesundheit nicht selbstverständlich sind, sowie auch mein soziales Umfeld, welches mich unterstützt und mich positiv prägt.

Als Neuling entdeckte ich den Beruf der Arbeitsagodin und war beeindruckt von der Kombination aus sozialem und wirtschaftlichem Auftrag. Die Arbeit in der Gruppe Natur ermöglicht Teilnehmenden nicht nur positive Erlebnisse, sondern auch die Entwicklung des Selbstwertgefühls, Raum für neue Erfahrungen, den Aufbau neuer Freundschaften, das Entdecken eigener Ressourcen und das Trainieren des Durchhaltevermögens – gerade auch bei Wind, Schnee und Regen. Das Setting Natur ermöglicht in der Arbeit mit Jugendlichen einen Beziehungsaufbau, welcher in einem geschlossenen Raum teilweise nur schwer möglich wäre. Am Abend nach geleisteter Arbeit, können die Jugendlichen stolz und praktisch auf das Geleistete zurückschauen.

Die Auftraggeber für die Arbeiten in der Gruppe Natur sind Kanton, Stadt Zug, die Gemeinden und ihre Korporationen. Diese Zusammenarbeit schätzen wir sehr und es gibt immer wieder spannende Begegnungen zwischen Auftraggeber und den Teilnehmenden. Die Arbeitsaufträge finden im Wald, in der Stadt oder am Seeufer statt. Wir pflegen wertvolle Lebensräume und Naturschutzgebiete. Viele Jugendliche lernen ihren Kanton durch die Arbeit auf neue Weise kennen.

Nach einem Schnupperjahr eröffnete sich die Möglichkeit, im EiB zu bleiben und berufsbegleitend die Ausbildung zur Arbeitsagodin am Institut für Arbeitsagodik (IfA) in Luzern zu absolvieren. Diese Zeit hat meine Arbeitsweise geschärft und professionalisiert. Durch das Kennenlernen neuer Methoden, den Austausch im Team und mit Studierenden aus anderen Arbeitsbereichen durfte ich mich reflektieren und weiterentwickeln.

Im vergangenen Herbst schloss ich die Ausbildung erfolgreich ab und blicke auf meinen Weg von der MPA zur Arbeitsagodin zurück. Mein Rucksack ist gefüllt mit bereichernden Begegnungen, neuen Erlebnissen und Herausforderungen, die meinen Horizont erweitert haben.

Die Arbeit mit den Jugendlichen fasziniert mich weiterhin. Ihre Entschlossenheit, trotz Niederlagen und schwieriger Lebensumstände unbeirrt weiterzugehen, beeindruckt mich. Mein Wunsch ist es, als Arbeitsagodin ein Umfeld zu schaffen, das sie ermutigt, stärkt und zuversichtlich in ihre berufliche Zukunft starten lässt. Ich möchte weitergeben, was ich selbst erfahren durfte.

Julia Albrecht

Mitarbeiterin Gruppe Natur – Einstieg in die Berufswelt Baar



*Die Gruppe Natur geniesst den wunderschönen Regenbogen*

Während des Corona-Lockdowns wagte ich einen Blick in meine berufliche Zukunft und entschied mich, vom medizinischen Bereich in den sozialen Sektor zu wechseln. Durch meinen jetzigen Arbeitskollegen Raphael stiess ich auf das EiB. Ein Glücksfall, denn gerade zu dieser Zeit suchte man nach Verstärkung in der Gruppe Natur. Die Möglichkeit, junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen zu begleiten und draussen in der Natur zu arbeiten, begeisterte mich sofort.

# Bewerbungs- und Jobcoaching für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger

Das BildungsNetz Zug bietet seit elf Jahren unter dem Projekt Netzwerk EBA/EFZ Unterstützung für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger an

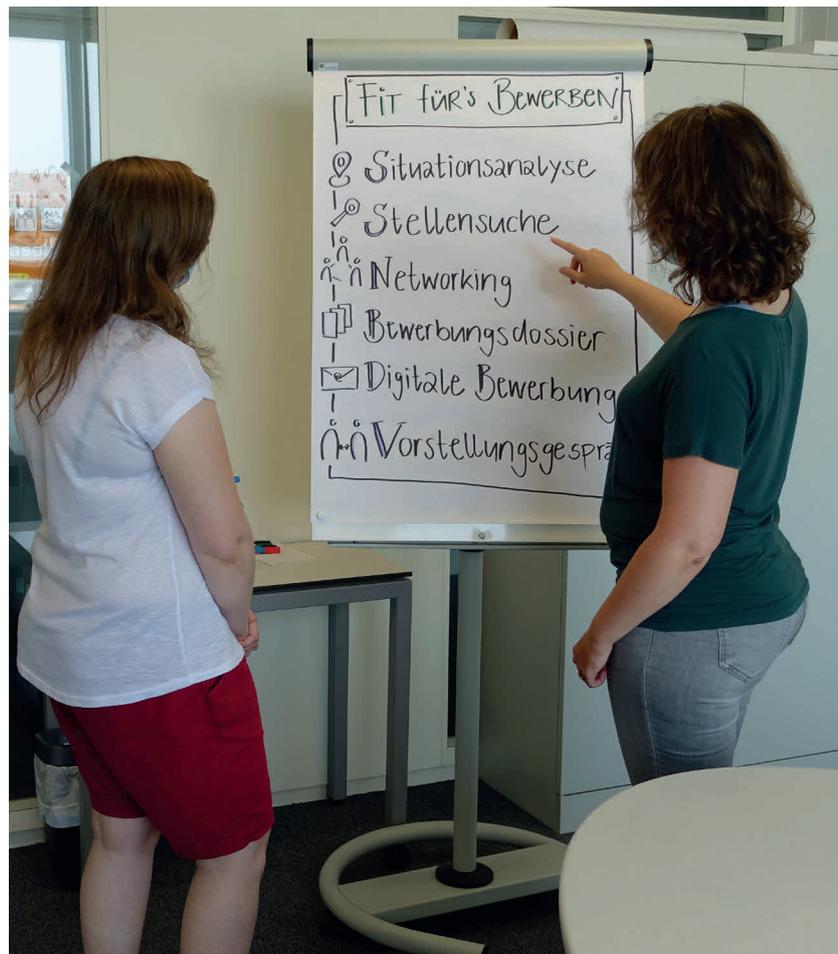
Seit dem Jahr 2013 hat das BildungsNetz Zug (BNZ) eine Leistungsvereinbarung mit dem VAM betreffend einer individuellen Beratung in den Bereichen Bewerbungs- und Jobcoaching. Ziel ist eine rasche und nachhaltige Arbeitsintegration möglichst im Anschluss an ein erfolgreich bestandenenes Qualifikationsverfahren.

In den vergangenen Jahren wurden insgesamt 56 Jugendliche über eine kürzere (eine Beratungsstunde) oder längere (rund zwei Jahre) Dauer von einer Coachin oder einem Coach des BNZ begleitet. Das heisst, von einer kurzen Überarbeitung des Lebenslaufes und einigen Tipps bis hin zu ausführlichen «Berufsberatungen» und begleiteten Arbeitsversuchen war alles dabei! Bei der ausserordentlich langen Begleitung über zwei Jahre handelte es sich um einen Flüchtling, welcher zwar eine Ausbildung als Küchenangestellter EBA erfolgreich abgeschlossen hatte, aber aufgrund einer Verletzung während der Flucht nicht über längere Zeit ohne Schmerzen arbeiten konnte. Die Suche nach einer geeigneten anderen Arbeitsstelle verlief zögerlich. Auch die Berufswünsche mussten erst unter Berücksichtigung der realen Aspekte diskutiert werden. Immerhin konnte als Zwischenlösung eine Teilzeitstelle bei der Post in der Paketzustellung gefunden werden. In der Zwischenzeit absolvierte der Klient einen SRK-Kurs und fand mit Hilfe des Coaches die nötige Praktikumsstelle. Schliesslich gelang die Integration mit einer Anstellung als Pflegehelfer in einem Altersheim.

Alles in allem sind wir sehr zufrieden mit dem Verlauf des Projektes und den Ergebnissen: In den elf Jahren haben von insgesamt 56 Jugendlichen 34 eine Arbeits- oder Lehrstelle gefunden und weitere sechs konnten erste Berufserfahrungen in einer Temporärstelle sammeln. Natürlich gab es auch weniger erfolgreiche Ausgänge; für elf Personen konnte keine Anstellung innert nützlicher Frist gefunden werden und daher mussten andere Lösungen wie z.B. eine Beschäftigung bei support4you oder in der HALLE 44 oder gar die Übergabe an den Sozialdienst oder die IV gefunden werden. In fünf Fällen kam es auch zu einem Abbruch von Seiten des Klienten oder der Klientin.

Auffallend ist die Abnahme der Fälle in den letzten zwei Jahren, dies wohl auch aufgrund des Fachkräftemangels und der daraus resultierenden tiefen Arbeitslosenquote. Bei fast allen Begleitungen waren die Rückmeldungen der Coaches, dass regelmässige persönliche oder auch telefonische Kontakte mit den Klientinnen und Klienten sehr wichtig sind, damit diese motiviert bleiben. Auf der anderen Seite haben die Jugendlichen sehr geschätzt, dass Bewerbungs- und Jobthemen sehr individuell besprochen und auch geübt werden können. Die Aussage «Man bekommt die Hilfe, die man braucht» trifft exakt die Absicht, die mit dem Projekt Netzwerk EBA/EFZ verbunden ist.

Rémy Müller, Geschäftsleiter BildungsNetz Zug



Job Coachin mit einer Kursteilnehmerin

# Arbeit und Bildung Hand in Hand

**Im Digitalisierungsprojekt «Zuger Amtsblatt 1858–1920» vom VAM, dem SAH Zentralschweiz und dem Staatsarchiv wird Zuger Geschichte online zugänglich gemacht.**



## *Digitalisieren der verschiedenen Daten des Staatsarchivs*

Das Staatsarchiv des Kantons Zug arbeitet mit dem VAM und dem SAH Zentralschweiz zusammen, um das historische Zuger Amtsblatt von 1858 bis 1920 der Öffentlichkeit online zugänglich zu machen. Das Projekt SAH VAMKV ermöglicht aber nicht nur einen tiefen Einblick in die Geschichte des Kantons Zug, sondern bietet auch eine einzigartige Bildungsmöglichkeit für Fachkräfte und Interessierte.

Das Staatsarchiv des Kantons Zug gewährleistet die authentische Überlieferung von juristisch, historisch und kulturell relevanten Unterlagen für die Bedürfnisse von Staat, Bevölkerung, Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur. Als kantonales Gedächtnis stellt es sicher, dass staatliches Handeln transparent ist und der politische sowie gesellschaftliche Wandel nachvollzogen und historisch aufgearbeitet werden kann. Im Magazin be-

finden sich über 700 Jahre Zuger Geschichte in Form von Urkunden, Akten, Plänen, Fotos sowie Tondokumenten, Filmen und digitalen Objekten. Diese Bestände – sofern sie nicht unter Schutzfrist stehen – sind öffentlich zugänglich und kostenlos im Lesesaal einsehbar.

Wie ein roter Faden durch die Zuger Geschichte zieht sich dabei das älteste Periodikum des Kantons Zug, das Amtsblatt. Dort werden seit Mitte des 19. Jh. amtliche Erlasse publiziert. Bis dahin wurden Informationen zu Konkursen, Erbenaufufen, amtlichen Vorladungen oder Wirtshausverboten nach der geistlichen Verkündigung von der Kanzel in der Kirche im sogenannten «Kirchenruf» verlesen. Im «Gesetz betreffend die Einführung eines Amtsblattes» wurde diese Neuerung vom Regierungsrat initiiert und vom Parlament oppositionslos beschlossen, so dass am 7. August 1858 die erste Nummer erschien.

Die Informationsfülle aus über 8'000 Ausgaben zu Alltag, Politik, Verwaltungs-, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte ist äusserst dicht und kann Ausgangspunkt für vielfältige Forschungen sein. Im Hinblick auf eine künftige Kantonsgeschichte ist die Erschliessung dieser Quelle ein ungemeiner Wissenszuwachs, aber allein durch das Staatsarchiv nicht zu bewältigen. Auf Initiative des VAM wurde nach einem möglichen Zusammenarbeitsprojekt gesucht, um diese Informationen der Öffentlichkeit im online Lesesaal zugänglich zu machen ([lesesaal.zg.ch](http://lesesaal.zg.ch)).

Bei der öffentlichen Ausschreibung konnte das SAH Zentralschweiz mit seinem Gesamtkonzept überzeugen und im September 2021 mit dem Programm SAH VAMKV starten. Stellensuchende Fachkräfte aus kaufmännischen oder ähnlichen Bereichen befassen sich während dem 8-wöchigen Programm SAH VAMKV mit lebendiger Zuger Geschichte, erarbeiten sich Grundkenntnisse der archivischen Verzeichnung und der Frakturschrift. Bei dieser wichtigen Arbeit trainieren sie zudem das genaue, saubere und konzentrierte Arbeiten, und nicht zuletzt die Ausdauer bei der Qualitätskontrolle. Die Zusammenarbeit geschieht rein digital und ausserhalb des Staatsarchivs.

Neben diesem Erschliessungsprojekt bietet das Programm SAH VAMKV tägliche und aufbauende Bildungsinhalte aus den Bereichen Bewerbungsunterstützung, Selbstmarketing, Social Media, der MS Office-Palette und deutscher Korrespondenz. Zudem können die Teilnehmenden von Einzelberatungen mit Job Coaches profitieren und werden individuell bei ihrer Stellensuche unterstützt.

Das Staatsarchiv bedankt sich herzlich für die allseits erfreuliche Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden, dem SAH Zentralschweiz und dem VAM und freut sich auf die Weiterführung dieses auf mehreren Ebenen wirkungsvollen Projekts.

Sybille Köppli, Angebotsleiterin VAMKV

# support4you 2023 – unterstützen, assistieren, befähigen

Obwohl wir «support» im Namen tragen, belassen wir es nicht dabei.

Im support4you begleiten und coachen wir junge Erwachsene vorwiegend im Alter zwischen 20 und 25 Jahren bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess. Während des maximal 12-wöchigen Programms (die Teilnehmenden treten aus, sobald sie eine Stelle finden) erhalten sie praktische und zeitgemässe Tipps und Tools, um beruflich bald wieder Fuss zu fassen.

Dabei achten wir darauf, nachhaltige Anschlusslösungen im Arbeitsmarkt für die Teilnehmenden zu finden, mit dem Ziel, dass sie sich bei ihrem neuen Einsatzort oder in ihrem angestrebten Tätigkeitsfeld etablieren und entwickeln können. Dazu gehört die realistische Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Natürlich schauen wir auch «in die Kristallkugel» und versuchen, wirtschaftliche, gesellschaftliche und technologische Entwicklungen und Trends in diesem Prozess zu berücksichtigen. Gerade im vergangenen Jahr haben ChatGPT und ähnliche Anwendungen gezeigt, wie schnell Neuerungen ganze Bereiche verändern.

Kurz; wir folgen dem Namen unseres Programms und unterstützen unsere Kursteilnehmenden. Oder präziser: Wir assistieren ihnen und versuchen, sie zu befähigen, das Erlernte selbst anzuwenden. Nicht nur können sie so ihr Profil erweitern, sondern sind in der Lage, sich eigenmächtig zu helfen. In unserem Fall: inhaltlich überzeugende und sprachlich korrekte Bewerbungsunterlagen einzureichen. Denn meist ist dies das Ticket zum begehrten Vorstellungsgespräch; Und wie unsere Zahlen zeigen (dazu später mehr), auch der entscheidende Schritt, damit es zur Stellenzusage kommt.

## Dazu drei Beispiele aus dem vergangenen Jahr

Roberto\* ist stets adrett gekleidet und verfügt über tadellose Umgangsformen. Seine Erscheinung sowie seine beruflichen und schulischen Erfahrungen liessen uns zur folgenden Aussage hinreissen: «In spätestens sechs Wochen haben Sie eine Stelle gefunden.» Schliesslich ging es nur darum, sein Bewerbungsdossier neu zu arrangieren und die Inhalte klarer zu strukturieren. Unser erster Eindruck trügte nicht. Der engagierte junge Mann setzte unsere Tipps zielstrebig um. Dabei bewies er, dass wir uns auch täuschen können. Denn bereits nach vier Wochen hatte er nicht ein, sondern zwei Stellenangebote in der Tasche.

Idris\* ist ein aufgestellter und offener Zeitgenosse. Für uns war klar, wer ihn erst persönlich kennenlernt, wird nicht darum herumkommen, ihn zumindest für einen Probeeinsatz einzuladen. Damit seine Qualitäten nicht auf dem elektronischen Postweg verloren gehen, rieten wir ihm, sein Bewerbungsdossier eigenhändig zu überreichen. Seine Offenheit ein weiteres Mal unter Beweis gestellt, liess er sich auf das Experiment ein. Das Resultat: Aus dem Probeeinsatz wurde eine Anstellung.

Eva\* verfügt über eine Berufsausbildung und ein paar Jahre Berufserfahrung. Obwohl sie im Grossen und Ganzen nicht unglücklich in ihrer Branche war, suchte sie nach einer anderen Betätigung. Bald stellte sich heraus, dass sie ein äusserst gefragtes Berufsprofil aufweist. Nur haperte es daran, ihre Kompetenzen und Ambitionen in einem Motivationsschreiben herauszuheben. Nach der Erkenntnis, dass mit ChatGPT eine Assistenz zur Verfügung steht, Gedanken in eine geschriebene Form zu bringen, war die letzte Hürde geschafft. Prompt folgten Vorstellungsgespräch und Stellenzusage.



Darstellung von support4you: Dieses Bild wurde von einer Bild-KI erschaffen. (midjourney / Florian Graf)

Roberto, Idris, Eva und andere Kursteilnehmende haben nicht nur eine neue Anstellung gefunden, sondern auch Tipps und Tools erhalten, auf welche sie in zukünftigen Situationen im Arbeitsmarkt zurückgreifen können.

77 % unserer Teilnehmenden erhielten innerhalb der Kursdauer eine Stelle oder eine Anschlusslösung (Zwischenverdienst, Praktikum, Ausbildung).

\*Namen geändert

Florian Graf, Leiter support4you

# Profil – Arbeit & Handicap

## Mitarbeitende mit gesundheitlichen Handicaps als Mittel gegen den Arbeitskräftemangel

Viele Arbeitgeber sind aufgrund des Arbeitskräftemangels gezwungen, ihre Personalstrategie zu überdenken. Zero Gap als Rekrutierungsziel, also eine lückenlose Übereinstimmung zwischen Anforderungen der Stelle und Kompetenzen der zukünftigen Mitarbeitenden, führt in der heutigen Zeit oftmals dazu, dass Stellen unbesetzt und Arbeiten liegen bleiben. Dadurch ergeben sich Chancen für Personen, welche aufgrund ihrer persönlichen Situation nicht automatisch alle Anforderungen erfüllen können oder auf Anpassungen angewiesen sind. Zum Beispiel Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderung.



*Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap, Leiter Region Zentralschweiz*

Im Auftrag des VAM vermittelt Profil – Arbeit & Handicap Bewerberinnen und Bewerber mit gesundheitlichen Handicaps Stellen im regulären Arbeitsmarkt. Eine Zusammenarbeit, welche bereits seit mehr als 15 Jahren erfolgreich besteht. Profil geht dabei aktiv auf Arbeitgebende zu und unterstützt zugleich Betroffene bei den eigenen Bewerbungen. Welche neuen Möglichkeiten ergeben sich für Stellensuchende mit Beeinträchtigungen aufgrund der aktuellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt? Dies zeigt sich exemplarisch am Beispiel von Frau C.

Frau C. kam mit 25 Jahren aus Südamerika in die Schweiz und arbeitete hier mehr als 20 Jahre in der Hauswirtschaft und Reinigung. Mitten in der Corona-Krise verlor sie aus wirtschaftlichen Gründen ihre Stelle. Finanziell war sie auf einen Lohn angewiesen und als über 50-Jährige erachtete sie ihre Chancen auf dem Stellenmarkt als niedrig. Aufgrund der existenziellen Sorgen ging es ihr psychisch schlechter, sie bekam Panikattacken und ein Arzt diagnostizierte ihr eine mittelgradige Depression mit Angststörungen.

Nach einer mehrmonatigen Behandlung war Frau C. gegen Ende 2023 soweit stabil, dass sie wieder teilzeitig arbeiten konnte. Das RAV Zug erteilte Profil den Auftrag zur Personalvermittlung. Dies zu einer Zeit als Gastronomiebetriebe bereits wieder händeringend Arbeitskräfte suchten. Frau C. konnte sich in den letzten Monaten stabilisieren, gleichzeitig hatte sie grossen Respekt davor, sich wieder dem hektischen Alltag eines Gastronomiebetriebes zu stellen. Um eine schrittweise Rückkehr in die Arbeitswelt zu ermöglichen, sprach Profil das Vorgehen mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten und den beteiligten Versicherungen ab. Als wichtige Erfolgsfaktoren für die Wiedereingliederung wurde festgehalten, dass Frau C. die Möglichkeit erhalten sollte, einen Arbeitgeber unverbindlich im Rahmen von Schnuppertagen kennenzulernen. Ausserdem sollte sie zuerst mit weniger hektischen Aufgaben im Hintergrund betraut werden und dann ihr Pensum schrittweise steigern können.

Interessierte Arbeitgebende waren aufgrund der Situation relativ rasch gefunden, allerdings konnten nicht alle die Möglichkeit einer schrittweisen Einarbeitung bieten. Zum Glück fand sich ein Hotel, welches sich auf eine angepasste Einarbeitung einliess. Durch die schrittweise Einarbeitung erhielt Frau C. die Möglichkeit, die Einarbeitung dem Tempo ihrer Rehabilitation anzupassen. Frau C. gewann Woche für Woche zunehmend an Selbstvertrauen. Ihre Belastbarkeit wurde durch die positive Entwicklung gestärkt. Noch vor Ablauf der befristeten Anstellung konnte das Pensum erhöht werden. Heute hat Frau C. eine Festanstellung und arbeitet wieder vollzeitig.

Der Arbeitsmarkt hat sich durch den Arbeitskräftemangel verändert. Viele Arbeitgebende sind offener geworden. Zugleich sind die Möglichkeiten für eine sorgfältige Begleitung bei der Einarbeitung eher geringer und die Flexibilität für Anpassungen nicht automatisch grösser geworden. Umso wichtiger ist es für die Betroffenen und deren Arbeitgeber, eine entsprechende Begleitung zu erhalten. Gerne möchten wir uns beim VAM für die bewährte Zusammenarbeit und das Engagement für die Wiedereingliederung von Personen mit Handicap bedanken.

Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap, Leiter Region Zentralschweiz

# Hochqualifizierte Expats auf Stellensuche: individuelle Begleitung im Fokus

## InnoPark Schweiz Zentrum Baar hilft bei der Stellenfindung

Die Geschichte von John ist ein Beispiel für die Herausforderungen, denen hochqualifizierte Expats auf dem Schweizer Arbeitsmarkt begegnen. John, ursprünglich aus Schottland, lebte 20 Jahre in der Schweiz, arbeitete als COO in internationalen Unternehmen und war in einer Art beruflichen Blase, die ihn von einem Grossteil des Schweizer Arbeitsmarktes abschneidet.

Durch den Verlust seiner Stelle und die Erkenntnis, dass er weder über ausreichende Deutschkenntnisse verfügte noch bei Schweizer KMUs Chancen hatte, stand John vor grossen Herausforderungen. Lange suchte er vergeblich nach einer neuen Stelle, bis er am einzigartigen Programm bei InnoPark Zentralschweiz AG in Baar teilnahm.

John konnte ein besseres Verständnis für den Schweizer Arbeitsmarkt gewinnen. Er fand eine neue berufliche Herausforderung als CEO in einem Spinn Off eines Pharmazulieferers. Mit besseren Deutschkenntnissen und einer persönlichen LinkedIn-Kampagne wurde er aktiv von einem Recruiter angesprochen. Die Unterstützung durch seinen Coach half ihm, seine Ängste und Hürden zu überwinden. Der Austausch mit anderen Teilnehmenden ermöglichte es ihm, wertvolle Kontakte zu knüpfen und ein starkes Netzwerk aufzubauen.

Die Geschichte von John zeigt, wie entscheidend individuelle Begleitung, gezielte Weiterbildungsprogramme und die Möglichkeit zum interkulturellen Austausch für die berufliche Integration von Expats in der Schweiz sein können.

### Individuelle Begleitung

Jedem Klienten und jeder Klientin stehen hoch qualifizierte Coaches zur Verfügung. Dabei wird gezielt mit unterschiedlichen Methoden gearbeitet, um die Arbeitsmarktfähigkeit von Klientinnen und Klienten signifikant und nachhaltig zu steigern. Persönliche Weiterentwicklung, Änderung innerer Haltung, sowie tiefes Verständnis marktdynamischer Prozesse stehen im Fokus und führen zu zahlreichen Jobinterviews und attraktiven Stellenangeboten.

### Vielfältige Weiterbildungskurse

Die Expats besuchen eine Vielzahl von Kursen, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern und an die lokalen Anforderungen anzupassen.

Es werden beispielsweise Kommunikations- und Konfliktfähigkeit trainiert. Dazu kommen aktuelle Themen wie Anwendung der KI bei der Arbeit. Hinzu kommen Sprachkurse.

Projektmanagement ist bei unseren Klientinnen und Klienten ausserordentlich beliebt und ermöglicht eine erfolgreiche Integration und das Erlangen eines international anerkannten Zertifikates.

### Herausforderungen und Chancen

Die Teilnahme an diesen Weiterbildungsprogrammen ist für die



v.l.n.r. Christina Dimopoulos, Standortleiterin Barbara Krättli, Dina Dräger, Valentin Gabriel

Expats oft entscheidend, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Insgesamt spiegelt die Teilnahme hochqualifizierter stellensuchender Expats an Weiterbildungsprogrammen in der Schweiz die Dynamik und Vielfalt des modernen Arbeitslebens wider. Durch ihre Entschlossenheit, sich den Anforderungen anzupassen und in ihre berufliche Entwicklung zu investieren, tragen sie zu ihrer eigenen Karriere und zum Wachstum und zur Innovation des Schweizer Arbeitsmarktes bei. InnoPark Schweiz AG mit schweizweit acht Standorten ist als Begleiterin und Mentorin stets mit den neuesten Trends und Werkzeugen vertraut, damit möglichst viele Stellensuchende die Erfolgsgeschichte von John auch erleben.

Barbara Krättli, Standortleiterin InnoPark Schweiz Zentrum Baar

### Ostermarkt

Am 25. März eröffneten wir unter dem Motto «Ostern und Meer» unseren Ostermarkt. Das Strandfeeling zog sich durch die HALLE 44 und machte Lust auf Sonne und Meer. Für einmal erfreuten nicht nur Hasen und Hühner, sondern auch exotische Tiere wie Flamingo, Seemöwen und Fische unsere Kundschaft. Die stets hohe Besucherzahl zeigt auf, dass die Vielfältigkeit und Abwechslung des Mottos ein steter Garant für den Erfolg ist. Das Eintauchen in die stets liebevoll und detailverliebte Ausstellungslandschaft erfreut Jung und Alt.



### Exkursion mit dem VAM-Team

Zum dreissigjährigen Jubiläum des VAM organisierte die Geschäftsleitung eine Exkursion, bei der RAV- und HALLE 44-Mitarbeitende viel profitieren konnten. Eine Gruppe besuchte am Morgen das RAV in St. Gallen, welches eines der ersten RAV in der Schweiz war, welches in einer Bürolandschaft organisiert ist. In intensiven Gesprächen diskutierte die Gruppe mit den St. Gallern Teamleitern und Teamleiterinnen die Vor- und Nachteile dieser Organisationsform, um eigene Erkenntnisse zu gewinnen. Die zweite Gruppe besuchte das Textilmuseum mit einer fachkundigen Führung. Hier sollten die Produktkenntnisse aus dem Nähatelier der HALLE 44 vertieft und erweitert werden.

Nicht nur für die sportlichen unter uns war auch die Führung im Fussballstadion «Kybunpark» spannend. Ein Einblick in einen so breit gefächerten Arbeitsort mit sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen braucht viel Organisation und beeindruckt in seiner Vielseitigkeit. Von der Arrestzelle über die Sicherheitszentrale bis hin zum VIP-Bereich erhielten wir wertvolle Eindrücke.

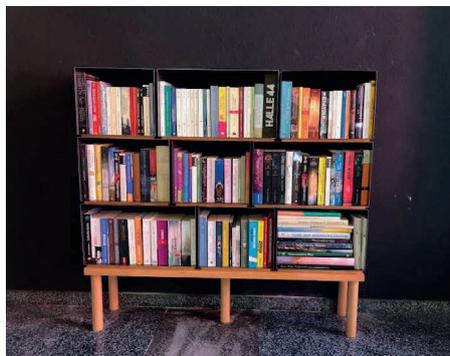
Am Nachmittag bekamen wir einen Einblick in die Tätigkeiten der «Heimstätten Wil». Nach einem herzlichen Empfang erhielten wir von einem Klienten sehr persönliche Einblicke in den Alltag einer Person, die mit

psychischen Problemen zu kämpfen hat. Bei der anschliessenden Besichtigung der einzelnen Arbeitsbereiche konnten wir einige Parallelen zum Angebot in der HALLE 44 entdecken und auch hier gab es angeregte Diskussionen und Fragen. Die Zeit verging viel zu schnell, so dass wir für den Besuch im Laden fast keine Zeit mehr fanden. Mit vielen Erlebnissen sowie Inputs für unsere tägliche Arbeit hatten wir auf der Reise auch Zeit, uns miteinander auszutauschen.



### Büchergestelle bei Kundinnen und Kunden

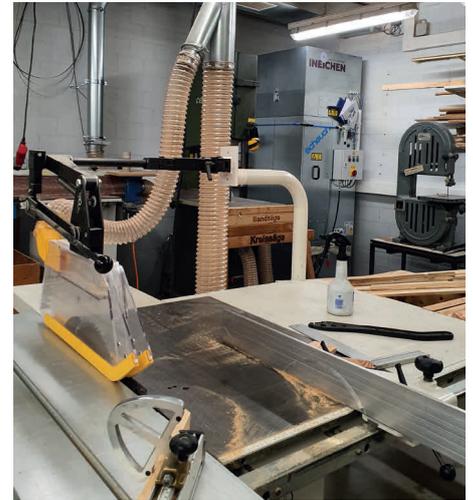
Der grosse Vorrat an Büchern animiert uns, dieses Angebot auch ausserhalb der HALLE 44 anzubieten. So konnten wir im 2023 an diversen Standorten ein explizit für dieses Projekt in der Werkstatt hergestelltes Büchergestell platzieren und es mit einer Grundausstattung an Büchern übergeben. Unter dem Jahr füllt der Bücherservice immer wieder auf und sorgt für ein abwechslungsreiches Angebot.



### Neue Lüftung Holzwerkstatt

In der Holzwerkstatt werden viele Produkte für die Märkte und den Shop hergestellt, oft auch mit zwei oder mehr Teilnehmenden. Bei regem Gebrauch der Maschinen waren die direkt angeschlossenen Lüftungen nicht mehr effizient genug. Mit der neuen Lüftung kann die Holzwerkstatt jetzt viel besser vom Holzstaub befreit werden und gleichzeitig

konnte durch das Werkstattteam auch an der Kreissäge eine Optimierung bei der Abdeckhaube initiiert werden.



### Weihnachtsmarkt / Krimizimmer

Die Eröffnungstage des Weihnachtsmarkts zum Motto «Winterweiss und Tannengrün» besicherten uns über 1200 Besuchende. Die beleuchteten Birkenstämme und Tannebäume mit den liebevoll hergestellten und arrangierten Produkten fanden auch dieses Jahr wieder grossen Anklang. Für unsere Teilnehmenden und für die Mitarbeitenden ist es immer schön zu sehen, dass viele Produkte eine Abnehmerin oder einen Abnehmer finden und viel Freude bereiten. In der Bibliothek begeistert das neue Themenzimmer mit Krimis. Die Gestaltung des Raumes lädt zum Verweilen ein.



---

## Jahresrechnung 2023

Der VAM wird finanziert durch Beiträge des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Zug (Leistungsvereinbarung). Wir verweisen auf die allen Vereinsmitgliedern separat zugestellte Jahresrechnung 2023, welche für die Generalversammlung vom 11.04.2024 traktandiert ist, respektiv wurde.

---

## Daten für Ihre Agenda:

### 2024

#### Weihnachtsmarkt in der HALLE 44

Freitag, 22. November 2024, 16 bis 20 Uhr

Samstag, 23. November 2024, 10 bis 16 Uhr

### 2025

#### Ostermarkt in der HALLE 44

Samstag, 05. April 2025, 10 bis 16 Uhr

## Aktuelles und Informationen

finden Sie unter:

[www.HALLE44.ch](http://www.HALLE44.ch)

## Impressum

<b>Konzept</b>	Tincan AG, Zug
<b>Redaktion &amp; Texte</b>	Geschäftsleitung VAM mit Mitarbeitenden VAM
<b>Satz</b>	Esther Staub (Leitung HALLE 44)
<b>Fotografie</b>	Sandra Zraggen (Mitarbeiterin VAM)
<b>Korrektorat</b>	Tincan AG, Zug
<b>Druck</b>	Kalt Medien AG, Zug



VEREIN FÜR  
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

**VAM**  
**Verein für Arbeitsmarktmassnahmen**  
**Hertizentrum 6**  
**6303 Zug**

[www.vam-zg.ch](http://www.vam-zg.ch)

**Bestehend aus den Bereichen:**

---

**HALLE 44**

FÖRDERUNG UND PERSPEKTIVEN  
EIN PROJEKT DES VAM

[www.HALLE44.ch](http://www.HALLE44.ch)

**RAV**

REGIONALES ARBEITS-  
VERMITTLUNGSZENTRUM ZUG

[www.rav-zg.ch](http://www.rav-zg.ch)