

VAM 2022

«Die Stiftung Profil hat das Ziel, dass Arbeitskräfte trotz Handicap weiterhin im regulären Arbeitsmarkt tätig sein können.

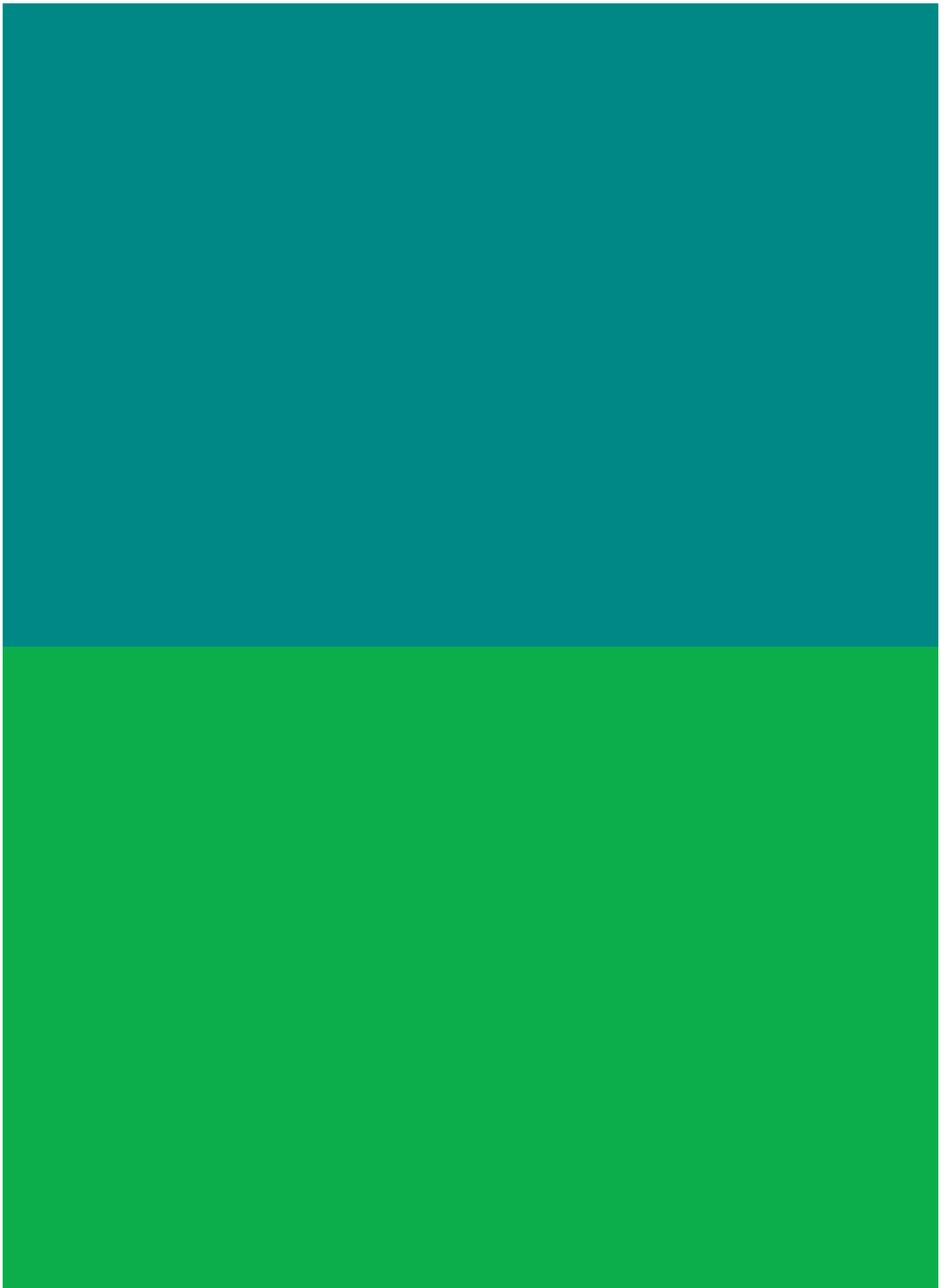
Um dieses Ziel zu erreichen, sind wir auf Partner wie den VAM Zug angewiesen, welche das Verständnis für die Zielgruppe haben und spezialisierte Unterstützung ermöglichen. Herzlichen Dank dem VAM für die jahrelang bewährte Zusammenarbeit.»

Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap, Leiter Region Zentralschweiz



VEREIN FÜR
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

www.vam-zg.ch



VAM Bericht des Präsidenten

4 «RESTRUKTURIERUNG MIT NEUEM GESCHÄFTSFÜHRER»

VAM Bericht des Geschäftsführers

5 «UND AUF EINMAL SIND ACHT MONATE VORBEI ...»

6 ORGANIGRAMM, STAND DEZEMBER 2022

RAV

8 NACH DER PANDEMIE KOMMT DIE WIRTSCHAFTLICHE UNGEWISSHEIT

9 EIN ARBEITSLEBEN IM RAV ZUG NACH DER PANDEMIE

10 HERAUSFORDERUNGEN MIT DEN UKRAINE-FLÜCHTLINGEN STATUS «S»

11 DIE 10. ZUGER JOBMESSE

12 KONTAKTSTELLE ARBEITGEBER

RAV ERFAHRUNGEN DER ARBEITGEBERSEITE

13 GASTRONAUTIC - GASTRONOMIE & EVENTS AUF DEM ZUGERSEE

RAV

14 EINZELCOACHING UND MENTORING 50 PLUS

15 IIZ - INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

16 PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN MIT DER ARBEITSLOSIGKEIT

HALLE 44

18 VERÄNDERUNGEN UND ANPASSUNGEN GEHÖREN ZU UNSEREM ALLTAG

19 DIE HALLE 44 MIT WENIGER TEILNEHMENDEN - AUSWIRKUNGEN

20 AUSSCHNITTE DER VIELFÄLTIGEN TÄTIGKEITEN IN DER HALLE 44

VAM

22 VAM STATISTIKEN

VAM Projekt

24 EINSTIEG IN DIE BERUFSWELT

25 NETZWERK EBA / EFZ

26 SAH VAMKV

27 SUPPORT4YOU

28 PROFIL ARBEIT & HANDICAP

29 INNOPARK - HÖHERQUALIFIZIERTE PERSONEN BEGLEITEN

Kurzmitteilungen

30 DAS JAHR 2022 IM ÜBERBLICK

31 JAHRESRECHNUNG 2022 - KERNPROJEKTE 2023 - AGENDA 2023

«RESTRUKTURIERUNG MIT NEUEM GESCHÄFTSFÜHRER»

«Nichts ist mehr wie früher» – nie galt dieser Ausspruch für den VAM mehr als im Jahr 2022! Zum einen verabschiedete sich der langjährige Geschäftsführer Fredy Omlin, der rund 25 Jahre für die Organisation in verschiedenen Funktionen tätig war, in den wohlverdienten Ruhestand. Zum anderen spielte der Arbeitsmarkt in der Schweiz und im Kanton Zug verrückt. Früher hätten eine andauernde Pandemie mit Lieferkettenengpässen, ein Krieg in Europa mit höheren Energiepreisen, eine Inflation wie seit 30 Jahren nicht mehr und die Eintrübung der Konsumentenstimmung in der zweiten Jahreshälfte sicher zu einer Arbeitsmarktkrise und einem Anstieg der Stellenlosenzahlen geführt. Und 2022? Das genaue Gegenteil war in der Schweiz und im Kanton Zug der Fall: die Zahl der beim RAV gemeldeten Stellensuchenden sank kontinuierlich und teilweise stark, im Kanton Zug von rund 2400 auf unter 2000 Personen. Gleichzeitig herrschte Fachkräftemangel und der Kontaktstelle Arbeitgeber wurden über 6000 offene Stellen gemeldet.

Dies hatte Auswirkungen auf die Strukturen im VAM und führte zu grossen Herausforderungen. Bei der RAV-Beratung musste erneut Personal abgebaut werden, was mit normalen Abgängen nicht mehr aufgefangen werden konnte. Die Zahl der Teams und damit der Führungspersonen wurde verkleinert und die Führungsspannen wurden vergrössert. Auch die Zahl der Einsatzplätze in Arbeitsmarktprogrammen, unter anderem in der HALLE 44, musste nach unten korrigiert werden. Die meisten dieser Massnahmen griffen zwar erst gegen Ende Jahr, mussten aber schon Monate vorher angeordnet, festgelegt und kommuniziert werden.

Also neben den «courrant normal» ein gehöriges Mass an happigen Aufgaben für den neuen Geschäftsführer Andy Michel und für einmal auch für mich als seinem direkten Vorgesetzten, trotz der langjährigen Erfahrung als Vereinspräsident. Zusammen mit den Mitarbeitenden konnten diese Herausforderungen aber gut gelöst werden, auch wenn sich für einzelne Mitarbeitende grosse Veränderungen ergaben.

Und damit nicht genug: auf dem Programm stand auch eine Neuausrichtung der IT und die grossmehrheitliche Integration derselben in die kantonalen Strukturen, sprich in das kantonale Amt für Informatik und Organisation als neuen zentralen Leistungserbringer. Und die Webauftritte



der HALLE 44 und des RAV Zug als «Visitenkarten» nach aussen wurden ebenfalls grundlegend erneuert und im Dezember aufgeschaltet.

Alle Mitarbeitenden beim VAM waren deshalb intensiv gefordert – sie haben die anspruchsvolle Ausgangslage auf allen Stufen gut gemeistert, was ein dickes Kompliment verdient. Dazu beigetragen hat auch der Vereinsvorstand, der dem Kader und dem Präsidenten den Rücken stärkte und damit viel zur nötigen Stabilität beitrug. Erfreulich ist dabei, dass der VAM seinen Mitarbeitenden einen angemessenen Teuerungsausgleich gewähren konnte.

Insgesamt hat sich der VAM als privatrechtliche Organisation dank Vorstand, Kader, Mitarbeitenden und Drittpartnern einmal mehr bewährt und kann zuversichtlich in die Zukunft blicken, auch wenn heute niemand weiss, was diese bringen wird. Womit ich wieder beim Anfang wäre: «Nichts ist mehr wie früher», oder zumindest fast. Denn eine Konstante gibt es; der VAM bleibt nach wie vor ein zentraler Player im Zuger Arbeitsmarkt und dies seit Jahrzehnten – 2023 feiert er sein 30-jähriges Bestehen!

Gianni Bomio, Präsident VAM

«UND AUF EINMAL SIND ACHT MONATE VORBEI...»

Mit grosser Vorfreude startete ich im Mai 2022 die Stelle als Geschäftsführer VAM. Mit einem herzlichen Empfang wurde ich begrüsst und durfte auch gleich in die Themen einsteigen. Ein grosses Dankeschön gilt meinem Vorgänger Fredy Omlin, welcher mit viel Engagement und Tatkraft den ersten Monat gestaltete und so den Start bestmöglich unterstützte. Die Übergabezeit war geprägt von vielen Besuchen bei Drittpartnern und dicht konzentrierten Informationen über die betrieblichen Abläufe. Die Netzwerke galt es auch in Richtung Kanton aufzubauen, welcher als Auftraggeber eine wichtige Rolle im VAM einnimmt.

Von Beginn weg durfte ich auf die Zusammenarbeit der zwei langjährigen Geschäftsleitungsmitglieder zählen, welche in ihrer Funktion als RAV-Leiter und HALLE 44-Leiterin mich immer mit den nötigen Informationen unterstützen. Die zwei Betriebe mit den unterschiedlichen Standorten sind auch die Pfeiler für die Synergien, welche durch den VAM ermöglicht werden.

Gleich im Monat Mai fand die Migration der IT Systeme ins AIO (Amt für Informatik) statt, was für mich eine tolle Gelegenheit bot, gleich von Beginn weg die Systemarchitektur kennenzulernen und mit den Partnern die Herausforderungen zu definieren. Das Projekt begleitet mich noch bis in den Januar 2023.

Ein anderes IT-Projekt, welches sogleich in Angriff genommen werden konnte, waren die zwei neuen Websites für das RAV und die HALLE 44. Hier war ich in der Rolle des Auftraggebenden und Bruno Thalmann (RAV) sowie Esther Staub (HALLE 44) in der Rolle der jeweiligen Projektleitungen eingesetzt. Die Website für den VAM wurde im Mai 2022 auf das Jahr 2023 verschoben, um die vorhandenen Ressourcen optimal einzusetzen. Mit einer tollen externen Unterstützung konnten die zwei Projekte termingerecht aufgesetzt werden. Die neuen Websites sollen den Anspruchsgruppen die notwendigen Informationen mit wenigen Klicks zur Verfügung stellen und die zwei Betriebe zeitgemäss nach aussen repräsentieren.

Auf der nationalen Vernetzungsebene fanden drei SECO-Sounding-Boards statt, wo Vertretungen aus allen Kantonen zu den technischen Entwicklungen und Herausforderungen im Personenadministrationstool RAV (AVAM) sich austauschen und diskutieren. So können Anpassungen und Veränderungen frühzeitig in die strategische VAM-Planung einfließen und im operativen Teil umgesetzt werden. Hinzu kam noch die SECO-Prognosetagung, welche unter der Tatsache der



historisch tiefen Stellensuchendenzahl auch Erklärungen oder Grundlagen zur Verfügung zu stellen versuchte für eine zukünftige Budgetierung und der entsprechenden Entwicklung.

Ab dem Sommer waren meine Tage vom Rückgang der Anzahl stellensuchenden Personen geprägt und zwar in Form der Budgetierung. Dies hatte auch einschneidende Folgen auf die zukünftige Planung mit internen wie auch externen Auswirkungen. Neben Erhöhung der Dossierzahl pro Personalberatende Person waren auch Pensenreduktionen oder Auflösung von Arbeitsverträgen ein Thema. Weiter mussten Einsparungen bei Drittpartnern umgesetzt werden. Diese unpopulären Themen, wo inhaltlich immer diskutiert werden kann, musste ich zeitnah und konsequent behandeln und umsetzen. Ich hoffe nun, dass wir uns ein Fundament erarbeitet haben, auf dem wir nun langfristig wieder gemeinsam aufbauen werden...

Nicht nur verabschieden und verdanken durften wir in diesem Jahr langjährige Mitarbeitende, sondern auch neue Teammitglieder begrüssen, welche mit viel Freude und Motivation ihre neuen Stellen im VAM im Verlaufe des Jahres antraten. Auch dies ein Bestandteil des stetigen Wandels und ein sich Weiterentwickeln als Organisation. Keep on moving...

Andy Michel, Geschäftsführer VAM

VAM VORSTAND

Präsident: Gianni Bomio

Carl Utiger

Caroline Schmid

Constantino Amoros

Vizepräsident: Paul Hugener

Irène Castell-Bachmann

Laura Guggiari

Paul Iten

Kassierin: Carla Dittli

René Windlin

Thomas Hausheer

Ursula Müller-Wild

VAM GESCHÄFTSFÜHRUNG

VAM Finanzen / EDV / QM

Neue Projekte

Amt für Wirtschaft und Arbeit **AWA**
Logistik Arbeitsmarktmassnahmen **LAM**

RAV LEITUNG

Rechtsdienst

Teamleitung

Team Admin

Empfang

Erstanmeldung

Scanning

Sachbearbeitung
Verfügungen

Sachbearbeitung
Personal

Teamleitung

Team 1 Beratung

Industrie
Produktion

Bau

Gesundheit

Interinstitutionelle
Zusammenarbeit

Stv. RAV Leitung
Teamleitung
BESIBE *

Team 2 Beratung

Gastro

Hauswirtschaft

Verkauf

Jugendliche

Teamleitung

Team 3 Beratung

Kaufmännische
Berufe

Informatik
Technologie

Selbstständigkeit

Teamleitung

Team KAG/Coaching

Kontaktstelle AG
Stellenkoordination

ext. Stellennetz

Mentoring

Einzel Coaching

Job Coaching

VAM VEREINBARUNGEN MIT DRITTEN

VAM Projekte

- **ABC Integration GmbH** Einstieg in die Berufswelt «EiB»
- **InnoPark Zug / Zentralschweiz** Nationalprogramm für Kader
- **InnoPark Zug / Englischsprachiges Programm**
- **ProArbeit** Berufsintegration junge Erwachsene
- **Profil - Arbeit & Handicap** Beratung
- **Schweiz. Arbeiterhilfswerk Zentralschweiz SAH** «VAMKV»
- **SIGMAL** Kurs Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit «FsE»

VAM Dienstleistungen

- **Fachstelle Migration Zug FMZ** Deutschabklärungen
- **Gemeinnützige Gesellschaft Zug GGZ** Jobbörse
- **Netzwerk EBA** Case Management BildungsNetz Zug
- **Schweiz. Arbeiterhilfswerk Zentralschweiz SAH**
Bildungsangebot in der HALLE 44
- **Gemeindliche Sozialämter** des Kantons Zug

Amt für Wirtschaft und Arbeit **AWA**
Logistik Arbeitsmarktmassnahmen **LAM**

HALLE 44 LEITUNG / SIBE *

Teamleitung

Stv. HALLE 44 Leitung
Teamleitung
BESIBE *

Team Dienstleistung / Werkstätten

Team Kreativateliers

Empfang

Velogruppenverleih

Waschsalon

Ausstellung mit Verkauf

Bibliothek

Velowerkstatt

Textilatelier

Bücherservice

Velodienste

Mosaikatelier

Coaching

Recyclingwerkstatt

Kartonatelier

Bewerbungswerkstatt

Holzwerkstatt

Papieratelier

Cafeteria

Metallwerkstatt

Hausdienst

* SIBE: Sicherheitsbeauftragte*r

* BESIBE: Bereichssicherheitsbeauftragte*r

NACH DER PANDEMIE KOMMT DIE WIRTSCHAFTLICHE UNGEWISSHEIT

Das Jahr 2022 wurde durch einen Rekordtiefstand der Arbeitslosenquote von 1,5 % geprägt. Wir waren weiteren Anpassungen und Veränderungen ausgesetzt.



Rückblick

Die Pandemie begleitete uns noch zum Start des Jahres. Glücklicherweise konnten wir aber im Februar die ersten Lockerungen umsetzen. Von da an wurden wieder alle Gespräche in der Personalberatung persönlich vor Ort geplant und durchgeführt.

Die Einarbeitung der neuen LAM-Leiterin (Logistik Arbeitsmarkt Massnahmen) Luzia Bosshard wurde mit Gesprächseinsitzen und Einsicht in die diversen Abteilungen erfolgreich umgesetzt.

Die Ukraine Krise beschäftigte uns in der Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG) sowie auch in der Erstanmeldung. Wir meldeten die sich freiwillig meldenden Ukrainerinnen und Ukrainer zur Vermittlung an. Die Kunden, welche Jobs explizit für Ukrainerinnen und Ukrainer anboten, nahmen wir in unseren Kundenstamm auf.

Wenn keine passende Vermittlung zustande kam, boten wir den Arbeitgebenden auch andere mögliche Klientinnen / Klienten an.

Am 4. Mai wurde die VAM-GV wieder persönlich vor Ort in der HALLE 44 durchgeführt. Fredy Omlin wurde nach 25 Dienstjahren vom VAM-Präsidenten Gianni Bomio und vom AWA-Leiter Bernhard Neidhart verabschiedet. Fredy trat Ende Mai frühzeitig die Pension an. Sein Amt wird nun von Andy Michel weitergeführt. Diese Über-

gabe verlief reibungslos und wir heissen Andy herzlich im VAM willkommen.

Die 10. Zuger Jobmesse wurde wegen der Pandemie vom März auf den 10. Mai verlegt und wieder im Lorzensaal Cham erfolgreich durchgeführt. Alle Beteiligten schätzten die persönlichen Gespräche und konnten ihr persönliches Netzwerk erweitern.

Am 18./19. Mai fand die IT-Migration der RAV-Arbeitsplätze in das kantonale AIO statt. Die Migration verlief erfolgreich und alle Mitarbeitenden konnten am Freitag, 20. Mai wieder ungehindert ihre Arbeit aufnehmen.

Nach der Pandemie konnten wieder Events und Treffen vor Ort durchgeführt werden. Den Mentoring-Event durften wir nach einigen Verschiebungen mit einem tollen Rahmenprogramm in der HALLE 44 realisieren. Ein bereits überfälliges Treffen zwischen Mitarbeitenden der Arbeitslosenkasse, der HALLE 44 und dem RAV Zug fand am 30. Juni in der HALLE 44 statt. Der Austausch und der persönliche Kontakt untereinander ist für die Vertiefung der Zusammenarbeit sehr wichtig und bereichernd.

Der VAM-Betriebsausflug hätte in der Energiekrise nicht passender sein können. Wir erhielten eine Führung in der Renergia in Perlen und konnten einen spannenden Einblick in die moderne Kehrrechtverbrennungsanlage erleben.

Mit der Budgetgenehmigung kann das Jahr 2022 nun abgeschlossen werden und wir können mit neuem Elan aufs 2023 blicken.

Personelles

In der Personalberatung mussten uns vier Mitarbeitende aus wirtschaftlichen Gründen verlassen. Grund war ein starker Rückgang der Stellensuchendenzahl. Zwei Personalberaterinnen wurden pensioniert. Als Sparmassnahme wurden in der Führung Pensen reduziert. Es werden in Zukunft nur noch 2 Branchenteams im RAV geführt.

Ausblick 2023

Der Arbeitsmarkt ist im Moment stabil, bringt aber weitere unsichere Faktoren mit sich. Die Pandemie lässt uns nicht los und ist weiterhin ein Unsicherheitsfaktor. Dies vor allem in der Gastronomie und Eventbranche. Zudem müssen wir die Stellenmeldepflicht genau beobachten, da wir in diesem Bereich einen steigenden Arbeitsaufwand erwarten.

Wir starten mit einer stabileren Arbeitsmarktlage in das neue Jahr 2023 als im Vorjahr. Natürlich versuchen wir uns jeder Situation anzupassen. Unser oberstes Ziel ist es, alle angemeldeten Stellensuchenden professionell und kompetent zu beraten und ihnen zu einer Anstellung zu verhelfen.

Bruno Thalmann, Leiter RAV

EIN ARBEITSLEBEN IM RAV ZUG – NACH DER PANDEMIE

«Mach den ersten Schritt im Vertrauen, du brauchst nicht den ganzen Weg zu sehen, mach einfach den ersten Schritt.» (Dr. Martin Luther King)

Teamleitende RAV: Roman Walther (Team 1), Dejan Sekulic (Team 2), Peter Zürcher (Team 3), Daniela Grimm (Team Admin)

Corona hielt uns zwei Jahre lang auf Trab, mehr, als uns allen lieb war. Über Innovation und Improvisation war alles mit dabei und ein guter Plan, um sich den neuen Gegebenheiten anzupassen, schien fast ein Ding der Unmöglichkeit.

Trotzdem sollte ab dem Frühling wieder alles so sein wie vorher.

Klang plausibel und nachvollziehbar, schliesslich hat die Pandemie bei uns allen ihre Spuren hinterlassen.

Und obwohl der Restart seine Herausforderungen für uns parat hatte, waren alle doch sehr positiv überrascht, wie gut der Wechsel – zurück zur Normalität – stattfand. Der Wunsch, in den «normalen» Alltag zurückzukehren und unsere Dienstleistungen, wie wir es vorher kannten, anzubieten, wurde Realität. Endlich!

Endlich konnten und durften wir wieder alle unsere Stellensuchenden vor Ort beraten und unterstützen, ohne Plexiglas und ohne Maske. Was vor der Pandemie eine Selbstverständlichkeit war, war im Frühling fast schon ein kleiner Segen. Für einige war es bestimmt ein grosser. Zugegeben, auch wir mussten uns zu Beginn des Neustarts einmal finden und es wurden auch nicht alle Plexiglasscheiben von heute auf morgen in den Keller gebracht. Nein, so radikal war es dann doch nicht. Einige dieser Plexiglasscheiben wurden auch viele Wochen danach beibehalten, denn schliesslich hatten sich die Schutzmassnahmen auch bewährt und jeder Mitarbeitende konnte frei entscheiden, wie es für ihn richtig war.

Doch auch unsere Stellensuchenden wurden in diesen Entscheidungsprozess miteinbezogen. In der Anfangsphase fragten wir nach, ob es in Ordnung wäre, dass die Gespräche so im neuen Rahmen stattfinden können oder ob doch eine Maske bzw. die Scheibe erwünscht war. Die meisten Klientinnen und Klienten waren dankbar, dass die Normalität wieder da war. Trotzdem gab es auch einige, die es nach wie vor geschätzt hatten, dass gewisse Schutzmassnahmen immer noch vorhanden waren.

Während der Pandemie durften wir viel lernen und uns in Geduld üben. Lief immer alles so wie gedacht? Bei weitem nicht. Trotzdem konnten wir während dieser «besonderen Zeit» wertvolle Erkenntnisse gewinnen, wie zum Beispiel, dass die Beratung am Telefon genauso ihre Daseinsberechtigung hat. Oder, dass die Digitalisierung auch für uns ein grosses Thema ist. Beides war uns in der Vergangenheit zu wenig bewusst. Gerne werden wir diese Erkenntnisse in unseren Alltag noch mehr miteinfließen lassen – mehr, als wir es vor der Pandemie getan haben.

Keine Regel ohne Ausnahme

Schwerlich vorstellbar, doch es gab auch Abteilungen, die kaum Corona-Einschränkungen hatten, zum Beispiel unsere Administration. Selbstverständlich hatten auch sie dort ein Schutzkonzept, doch sämtliche Erstanmeldungen – mit Ausnahme der Onlineanmeldung –



v.l.n.r. Dejan Sekulic, Andreas Unteregger, Daniela Grimm, Roman Walther, Peter Zürcher

fanden vor Ort statt. Somit gab es für die Kolleginnen im ersten Stock «fast» kein Zurück zur Normalität. Betonung auf fast!

Ein grosses DANKE SCHÖN geht einmal mehr an alle Mitarbeitende des RAV Zug, welche die Bereitschaft für diese besonderen Herausforderungen vorbildlich an den Tag gelegt haben. Wir alle sind daran gewachsen und durften den ersten Schritt im Vertrauen machen. Und das, obwohl auch wir nicht den ganzen Weg gesehen hatten. Manchmal braucht es einfach auch Mut, Mut, einen Weg zu gehen, bei dem du nicht weisst, wo er dich hinführt. Denn wie heisst es doch so schön, den Mutigen gehört die Welt!

HERAUSFORDERUNGEN MIT DEN UKRAINE-FLÜCHTLINGEN STATUS «S»

«Begleitung bei den ersten Schritten im Schweizer Arbeitsmarkt»



v.l.n.r. Andreas Unteregger, Doris Rhyner, Ruth Herger

Bei der Anmeldung

Am 12.03.2022 aktivierte der Bundesrat den Status S für schutzsuchende Personen aus der Ukraine. Die Wartefrist der Erwerbstätigkeit wurde aufgehoben und die Kantone bzw. die RAV erhielten den Auftrag, Personen mit Status S bei der Stellensuche zu unterstützen. Bereits kurze Zeit später meldeten sich die ersten Personen am Empfang zur Anmeldung. Die Kommunikation war für die Stellensuchenden genauso wie für die RAV-Mitarbeitenden eine Herausforderung. Dank der heutigen Technik gibt es Übersetzungs-APPs, welche zum Einsatz kommen.

Die Stellensuchenden erhalten auch viel Unterstützung in den Gastfamilien oder sind in den Asylunterkünften in Menzingen und Risch gut untereinander vernetzt. So werden neu eintreffende Personen, die sich beim RAV anmelden möchten, oft von sprachgewandten Personen mit Status S begleitet.

Ruth Herger, Erstanmeldung

In der Beratung

Dank den durch das GGZ ausgeführten Assessments findet eine Vorselektion der Flüchtlinge statt, welche sich dank ihrer Fähigkeiten

besonders schnell in den schweizerischen Arbeitsmarkt integrieren können, wobei das Niveau in Englisch eine ausschlaggebende Komponente darstellt. So finden die Beratungsgespräche denn auch mehr oder weniger ausschliesslich in englischer Sprache statt.

Beim 1. Beratungsgespräch wird den Klienten im Detail erklärt, wie der Bewerbungsprozess in der Schweiz abläuft. Insbesondere dem CV und den notwendigen Anpassungen auf die ausgeschriebene Stelle muss intensive Beachtung geschenkt werden. Die Bewerbungsunterlagen (CV und Bewerbungsschreiben) werden im Detail besprochen und Vorlagen abgegeben. Für die Suche nach offenen Stellen wiederum wird ein Gutschein zur Registration auf der Plattform «Jobagent» abgegeben, welcher die Stellensuche mit der Hinterlegung des Profils erheblich vereinfacht, werden doch neue offene Stellen bei einer Übereinstimmung des Profils der stellensuchenden Person direkt gemeldet.

Die Suchbereiche der angemeldeten Personen mit Status S konzentrieren sich insbesondere auf Gastro-, Marketing- und IT-Bereiche. Mit den in Zusammenarbeit mit dem RAV überarbeiteten und angepassten Unterlagen, gepaart mit dem einhergehenden Fachkräftemangel in diesen Bereichen und einer zielführenden Stellensuche dank dem Jobagenten, fanden gleich mehrere im RAV angemeldete Personen mit Status S erfreulich rasch eine passende Stelle.

Doris Rhyner, Personalberaterin

In der Stellenvermittlung

Die Stellenkoordination des RAV Zug unterstützt die aktive Vermittlung dieser Personen, indem passende Profile auf gemeldete Vakanzen der Arbeitgeber geprüft und bei einem übereinstimmenden Match das Kandidatenprofil an den Arbeitgeber übermittelt wird. Die grosse Herausforderung der Stellenkoordinatoren ist, richtig einzuschätzen, ob eine gute Übereinstimmung des Kandidatenprofils, basierend auf Berufserfahrungen in der Ukraine, mit dem auf schweizerischen Standard ausgelegten Stellenprofil vorhanden ist. Ein weiterer zentraler Punkt in der Stellenvermittlung sind Kenntnisse der deutschen Sprache. Die Solidarität von zahlreichen Arbeitgebern hat dazu geführt, dass dem RAV Stellen gemeldet wurden, die speziell für Flüchtlinge aus der Ukraine ausgelegt sind. Es bestand oft kein unmittelbarer Bedarf für Personal, aber für Spezialaufgaben wurden spezielle Einsatzplätze geschaffen in den Bereichen Produktion, Landwirtschaft, Recycling und Hauswirtschaft.

Die Zahl der beim RAV Zug angemeldeten Personen mit Status S blieben aber erstaunlich tief. Deshalb hat sich die Kontaktstelle Arbeitgeber dazu entschlossen, an einer Informationsveranstaltung des Power Hub Zug, einer Interessengemeinschaft zur Unterstützung von ukrainischen Flüchtlingen im Kanton Zug, teilzunehmen und die Vorteile der Registrierung im Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum aufzuzeigen. Zahlreiche Interessierte sowie Referenten aus unterschiedlichen Organisationen haben dazu einen beispielhaften Beitrag geleistet.

Andreas Unteregger, Teamleiter KAG

DIE 10. ZUGER JOBMESSE

Bereits führen wir die 10. Ausgabe der Zuger Jobmesse durch – ein sicherer Wert unter den Dienstleistungen des RAV Zug

Dynamischer Stellenmarkt und Fachkräftemangel

Seit Jahresbeginn bis Anfang Mai 2022 wurden monatlich im Durchschnitt rund 50 % mehr Stellenmeldungen in der Stellenkoordination des RAV Zug bewirtschaftet als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Das widerspiegelt die positive Dynamik im Schweizer Arbeitsmarkt deutlich. Demgegenüber steht ein deutlicher Mangel an Fachkräften, was die tiefen Arbeitslosenzahlen aufzeigen. Entsprechend tief waren dann auch die Besucherzahlen an der diesjährigen Jobmesse.

Die privaten Arbeitsvermittler und Arbeitgeber konnten dadurch aber noch mehr Zeit für die individuellen Gespräche mit den Stellensuchenden aufbringen, was positive Reaktionen auf beiden Seiten auslöste.

Die Personalvermittler

Die zahlreichen Rekrutierenden der privaten Stellenvermittlungsunternehmen aus unterschiedlichen Fach- und Berufsbereichen nahmen mit den Stellensuchenden erste Kontakte auf. Teilweise werden gleich vor Ort Interviews geführt oder Visitenkarten ausgetauscht und Bewerbungsdossiers abgegeben. Die Personalvermittler schätzen diese direkten Begegnungen und erhalten so einen ersten und sehr direkten Eindruck von Bewerbenden. Zahlreiche Branchen und Fachbereiche standen zur Verfügung.

Stellenplattform [jobagent.ch](https://www.jobagent.ch), CV-Check und EURES

Eine Projektleiterin der Firma x28 AG aus Zürich gab Tipps für eine effiziente Nutzung der grössten Stellenplattform der Schweiz und beantwortete Fragen zum Setting der Suchprofile und generelle Fragen zur bestmöglichen Nutzung der Suchmaschine.

Der CV-Check wurde wie bereits bei früheren Jobmessens stark frequentiert und erfreute sich erneut grosser Beliebtheit. Die Stellensuchenden konnten von erfahrenen Fachpersonen aus der Personalberatung des RAV Zug schnell und unkompliziert fachmännischen Rat empfangen, wie man nachhaltig einen guten ersten Eindruck hinterlässt, für den es bekanntlich keine zweite Chance gibt.

EURES (EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Europäischen Union und der EFTA-Staaten. Ein ausgewiesener Experte auf diesem Gebiet war anwesend und informierte die Interessierten. Ziel ist, die Mobilität der Arbeitnehmenden innerhalb der EU und der EFTA zu erleichtern. EURES stellt Fachkräften, die an einer Tätigkeit im europäischen Ausland interessiert sind, das entsprechende Netzwerk zur Verfügung.

Auch Radio SRF 1 bekundete Interesse an der Jobmesse

Ein Reporter des Regionaljournals Zentralschweiz von SRF 1 war anwesend und informierte sich über die Zuger Jobmesse. Sein spezielles Interesse galt dem Angebot für Expats und englischsprachigen Stellensuchenden in Form eines Referats zum Thema: «Active Networking – the key to unlock the hidden job market». Ein Experte von InnoPark Zug gab Einblicke, basierend auf Erfahrungsberichten von Teilnehmenden aus einem Trainings- und Coachingprogramm zur Unterstützung der Stellensuchenden.

Grosses Interesse galt einem weiteren Referat zum Thema «Das Bewerbungsdossier» – die Visitenkarte des Bewerbenden. Dieses Thema



wurde vom Leiter Personal der Zuger Kantonalbank eindrücklich aus Sicht des Arbeitgebers erläutert und mit positiven Beispielen beleuchtet.

Zufriedene Gesichter auf beiden Seiten

Wir dürfen auf eine gelungene 10. Zuger Jobmesse zurückblicken. Von Ausstellern wie auch von einzelnen Besuchenden konnten wir wertvolle Feedbacks entgegennehmen, was uns sehr gefreut hat. Mit neuen Erkenntnissen und neuen Ideen wird sich das ganze KAG-Team bald an die Vorbereitungen der 11. Zuger Jobmesse machen, welche am Dienstag, 21. März 2023 wieder im Lorzensaal stattfinden wird.

Ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten!

Andreas Unteregger, Projektleiter

KONTAKTSTELLE ARBEITGEBER (KAG)

Dienstleistungen an unsere Kundinnen und Kunden weiterhin hochhalten, das war unser Ziel für das Jahr 2022.



KAG-Team: v.l.n.r. vorne Rita Bachmann, Nadia Rust
v.l.n.r. hinten Andreas Unteregger, Adrian Jau

Stellenmeldepflicht

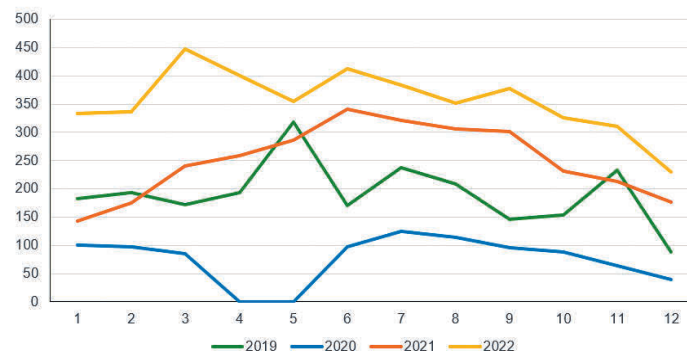
Mit viel Elan und 40 meldepflichtigen Berufsarten sind wir ins neue Jahr gestartet. Die Herausforderung mit der Berufsgruppe Verkäufer/innen in Handelsgeschäften war gross. Es wurden Gespräche geführt mit diversen grossen Detailhändlern in der Zentralschweiz. Gemeinsam suchten wir nach Lösungen, um zu einem vernünftigen Ablauf der Meldepflicht zu gelangen. Der Aufwand sollte für alle Beteiligten möglichst schlank gehalten und die Dienstleistungen zu 100 % geboten werden, was uns, nach Aussagen unserer Arbeitgeber, auch gelungen ist.

Rückblick auf 4 Jahre Stellenmeldepflicht

In den letzten 4 Jahren haben sich die Meldungen der meldepflichtigen Stellen deutlich erhöht, was anhand des untenstehenden Diagramms gut ersichtlich ist. Klar zu sehen und auffällig das Corona-Jahr 2020 mit der Aussetzung der Meldepflicht in den beiden Monaten April und Mai. Danach ging es langsam wieder aufwärts. Den Höhepunkt der Meldungen erreichten wir dann im März 2022 mit 447 meldepflichtigen Stellen. Die tiefen Arbeitslosenzahlen von 1,6 % (Stand November 2022) im Kanton

Zug waren eine echte Herausforderung für die Kontaktstelle Arbeitgeber. Die Stellenmeldungen waren weiterhin hoch und die Unternehmen nach wie vor auf der Suche nach optimalen Besetzungen auf ihre offenen Vakanzen. Wir waren bestrebt, passende Kandidaten zu finden und präsentieren zu können. Aufgrund des grossen Fachkräftemangels stellte sich dies als nicht einfache Aufgabe heraus. Und doch konnten wir Ende Jahr eine beträchtliche Anzahl von Vermittlungen verzeichnen. Was uns sehr freut und zeigt, dass wir täglich unser Bestes geben. Ebenso wichtig war und ist es uns, gute Kontakte zu den Arbeitgebern zu halten und präsent zu sein. Sei dies anhand persönlicher Besuche und Beratungen zu verschiedenen Themen im Arbeitsalltag, das Anbieten und Durchführen von Vorselektionen oder einfach mal für ein offenes Ohr bei ihren Sorgen rund um die Besetzung der offenen Vakanzen.

Entwicklung meldepflichtige Stellen im Kanton Zug
2019 - 2022



Kandidatenvorschläge

Kandidatenvorschläge an Arbeitgebende können über drei verschiedene Kanäle empfangen werden: über das kantonale SecureMail mit Angabe der Mobiltelefonnummer zum Empfangen, mit Registratur auf der kantonalen Plattform <https://securemail.zg.ch> oder per Briefpost.

Ausblick 2023

Nachdem die Liste der meldepflichtigen Berufsarten 2022 aufgrund der erhöhten Arbeitslosigkeit erweitert wurde, fallen im Jahr 2023 wieder deutlich weniger Berufsarten unter die Stellenmeldepflicht. Die Reichweite der Stellenmeldepflicht wird mit dem Anteil an Erwerbstätigen geschätzt, die in meldepflichtigen Berufsarten tätig sind. Dieser Anteil hat sich gegenüber 2022 mehr als halbiert. Durch den Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Berechnungsperiode haben viele Berufsarten die 5-Prozent-Schwelle unterschritten. So werden wir mit 19 meldepflichtigen Berufsarten in das Jahr 2023 starten. Es bleibt spannend und wir bleiben dran.

GASTRONAUTIC – GASTRONOMIE & EVENTS AUF DEM ZUGERSEE

Bei uns können Sie für einige Stunden dem Alltag entfliehen. Genüsslich eine Seefahrt machen, fein dinieren oder rauschende Feste in tollem Ambiente feiern.

«Essen war früher. Heute gilt es ein Erlebnis zu generieren. GASTRONAUTIC zaubert dabei nicht nur auf dem Teller, sondern bietet ein besonderes Gesamterlebnis.»

Dies die Aussage von Köbi Fahrni, dem Chef-Gastronauten und Geschäftsführer des Gastropartners der Zugersee Schifffahrt. Hand in Hand mit der Schiffscrew sorgt das Team der GASTRONAUTIC für das Wohlbefinden der Fahrgäste auf See, dies nun schon in der dritten Saison.

Dabei ist wichtig zu wissen, dass GASTRONAUTIC in Partnerschaft mit der Zugersee Schifffahrt für einen reibungslosen Gastronomiebetrieb auf den Schiffen verantwortlich ist.

Wir fragen dazu den Chef-Gastronauten Herrn Fahrni, was die besonderen Herausforderungen für seinen Betrieb sind?

«Wir bieten auf den Schiffen ein à la carte und Bankett-Speiseangebot an. Dies ist in der Binnenschifffahrt aussergewöhnlich, da der Einkauf und die Personalplanung akribisch erfolgen muss. Die hohe Anzahl an zufriedenen Gästen, die unser À-la-carte-Angebot nutzen, gibt uns Recht, dass wir diesen Weg weiterverfolgen. Personell sind die 18 unterschiedlichen Nationalitäten in unserem Team eine grosse Herausforderung. Ein weiterer Punkt, der viel Aufmerksamkeit benötigt, ist die Personal-Einsatzplanung. In der Saison von April bis Oktober gilt es die Motivation und Durchhaltewillen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch bei langen Einsatztagen hoch zu halten. Dies unter einen Hut zu bringen und die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, ist eine Herausforderung und erfordert eine hohe Präsenz für mich als Führungsperson.»

Was können Sie uns über die Zusammenarbeit mit der RAV-Stellenkoordination berichten?

«Ich schätze die Zusammenarbeit mit dem RAV, da ich ohne grossen Aufwand meine Anliegen innert kurzer Zeit melden kann. Die effiziente, schnelle und unkomplizierte Stellenmeldung und Rekrutierung werden wir auch in Zukunft gerne in Anspruch nehmen.»

Was möchten Sie den Leserinnen und Lesern unbedingt sagen?

«Meine Rolle als Geschäftsführer und kulinarischer Gastgeber fordert mich und mein Team täglich. Ich schätze es sehr und es motiviert mich immer wieder aufs Neue, dass der Lohn für diese harte Arbeit immer sofort von unseren Gästen spürbar zurückkommt. Ein Lächeln auf die Gesichter unserer Gäste zu zaubern beflügelt mich!»

Welche neuen Gewässer steuern Sie und Ihr Team an?

«Mit Blick auf den Saisonstart im April 2023 sind von den bisherigen 30 Mitarbeiter/innen, 12 Festangestellte und 18 Teilzeitmitarbeitende, 29 wieder mit an Bord. Dies ist für mich ein Zeichen, dass wir als Arbeitgeber vieles richtig machen. Aufgrund der hohen Fluktuation in der Gastronomie freut es mich umso mehr, dass wir bis auf einen Mitarbeiter mit dem «alten» Team starten können. Unser Ziel ist es, aus unserem Sommer-Saisonbetrieb einen Ganzjahresbetrieb zu machen. So sind wir in der Lage, für unsere Gäste auch in den Winter-



«Bild MS Zug» von der Zugersee Schifffahrt zur Verfügung gestellt.

monaten ein zauberhaftes Erlebnis auf dem Schiff zu bieten. Andererseits können wir so unsere Mitarbeitenden das ganze Jahr durch beschäftigen. Falls es in diesem Prozess zu Vakanz kommt, werden wir die konstruktive Unterstützung für die Rekrutierung wiederum bei der Stellenkoordination im RAV in Anspruch nehmen. Wir freuen uns auf die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit.»

Aus eigener Erfahrung

An unserem diesjährigen KAG-Teamausflug haben wir uns von der Gastfreundschaft und dem feinen Essen überzeugt. Trotz Regen haben wir auf dem Mittagsschiff unsere Rundfahrt auf dem Zugersee genossen und uns vom Zauber des Gastronautic-Teams anstecken lassen. In diesem Sinne, Schiff ahoi!

EINZELCOACHING UND MENTORING 50 PLUS

Der «Lebenslauf» und der «Lauf des Lebens» im Wandel der Zeit



Andreas Stocker

Einzelcoaching im RAV Zug gibt es nun seit gut drei Jahren, während Mentoring 50 plus seit 2018 angeboten wird. Zeit für eine Zusammenfassung. Schwerpunkt in diesem Jahresbericht: Lebenslauf und Motivationsschreiben.

Zwar ist dieser Schwerpunkt nur einer von vielen Teilen des Einzelcoachings und steht im Mentoring (im Sinn der Unterlagen) nicht immer im direkten Fokus. Er ist jedoch entscheidend für den Bewerbungserfolg. Auch im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie des Job Coachings spielt das Bewerbungsdossier eine wichtige Rolle. Bei vielen Stellensuchenden gibt es nämlich genau in diesem Bereich Verbesserungsbedarf. Viele gehen davon aus, sie müssten im Lebenslauf ihren gesamten «Lauf des Lebens» unterbringen. Nur wenigen ist klar, dass Recruiter pro Bewerbung nur eine geringe Aufmerksamkeitsspanne haben. Daher ist es essentiell, innert kürzester Zeit Aufmerksamkeit – und zwar für die Kernbotschaften – zu erzeugen, und zwar jene, die beabsichtigt sind. Hauptzweck der Bewerbung zu diesem Zeitpunkt: Die erste Hürde – das heisst die Erstauswahl – zu überstehen. Die Fragen: was ist für das Unternehmen relevant? Wie übermittle ich meine Botschaften möglichst konkret (statt zu abstrakt)?

Was zeichnet mich aus? Es sind übrigens genau diese Themen, die auch in andere Aspekte des Einzelcoachings einfließen und auch im Mentoring eine zentrale Rolle spielen.

Gleiches gilt für das Motivationsschreiben, das in aller Regel zu lange ist und zu viele Ich-Formulierungen enthält. Grundsätze: Fünf bis sechs Sätze, Fokus auf das Gegenüber («Sie-Orientierung»), Herausstreichen der «Problemlösung», Brücken bauen zwischen den Kernkompetenzen und dem Anforderungsprofil. Zudem muss der Brief zwei klar erkennbare Motivatoren enthalten: (1) Warum bin ich motiviert, diese Stelle anzutreten und (2) warum soll der Arbeitgeber motiviert sein, mich auszuwählen?

«The Plan is Nothing, Planning is Everything»

Das Verfassen eines Lebenslaufes ist gleichbedeutend mit einer intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Biografie. Es geht also zuerst um die «Planung», d.h. den Prozess und erst danach um den «Plan», sprich das Erstellen der Dokumente. Viele Stellensuchende machen es anfänglich umgekehrt. Dadurch laufen sie Gefahr, den Wald vor lauter Bäumen aus den Augen zu verlieren. Oder sie geraten in eine Schreibblockade und werden zudem «schreibblind» für inhaltliche und gestalterische Schwächen. Begriffe wie «Lebenslauf» oder «CV» darf man weglassen. An die Stelle kommt einfach der Name. Grundsatz: Weglassen, was sowieso klar ist. Beispiel: «E-Mail: felix.muster@bluwin.ch». Hier kann man den Begriff «E-Mail» weglassen. Jedem ist klar, dass es sich um eine E-Mail-Adresse handelt. Mit all diesen Tipps schafft man Platz für das, was man wirklich kommunizieren will – nämlich die erwähnten Kernbotschaften – und «entflechtet» zudem das Dokument. Wichtig: die Kernbotschaften – die man in einem Profil unterbringt – an jede einzelne Bewerbung anpassen. Mit alledem stellt die Verfasserin, der Verfasser der Bewerbung sicher, selbst «Owner» der Botschaft zu bleiben und dieses «Eigentum» nicht der Leserin, dem Leser abzugeben. Wer nach diesen Grundsätzen vorgeht, steigert die Wahrscheinlichkeit, mehr Aufmerksamkeit zu erzeugen und bei der Erstauswahl eher auf die «richtige Seite» zu gelangen. Zudem werden die persönlichen Arbeitsbemühungen wirksamer und können somit auch mehr Freude bereiten.

IIZ – INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

Bericht der GGZ@work IIZ-Koordinationsstelle

Wenn in der Schweiz eine Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in den Erwerbsprozess zurückkehren möchte, sind oft Unterstützungsmassnahmen von Dritten nötig. Im schweizerischen Sozialversicherungssystem deckt jede Institution spezifische Risiken ab. Während sich beispielsweise die Arbeitslosenversicherung (ALV) um Stellensuchende kümmert, liegt der Fokus der Invalidenversicherung (IV) auf den Folgen von Krankheit und Unfall. Neben diesen beiden Sozialversicherungen spielen bei der Arbeitsmarktintegration zudem die Sozialhilfe, die Ärzteschaft sowie diverse sozialen Institutionen (z.B. ConSol, Zuwebe, Spitem, Pro Infirmis etc.) eine wichtige Rolle. Ist eine Person bei mehreren Institutionen angemeldet, gerät das System an seine Grenzen. In komplexen Fällen droht für die Betroffenen ein erschwerter Zugang zur sozialen Absicherung oder die Dauer bis zur erforderlichen Unterstützung verlängert sich. Das Risiko einer Aussteuerung bei der Arbeitslosenkasse, einer IV-Berentung, einer dauerhaften Sozialhilfeabhängigkeit oder des Pendelns zwischen den Institutionen kann mit der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) verringert werden. Im Kanton Zug ist die IIZ-Koordinationsstelle bei der GGZ@Work angegliedert. Ein festes Kernteam, bestehend aus Vertretenden der drei Institutionen (RAV, IV und SoD) und der Koordinationsstelle, führt die Assessments durch und wirkt bei der Weiterentwicklung der IIZ mit. Ein Steuerungsgremium (POL), bestehend aus leitenden Vertretungen der beteiligten Institutionen, hat die strategische Führung.

Rückblick und Ausblick

Neben der Klient:innenzentrierten Arbeit stellt auch die Vernetzung der Institutionen im Kanton Zug eine wichtige Aufgabe der IIZ dar. Nachdem die Fachtagung zum Thema «Trans*» aufgrund der Covid-Pandemie zweimal verschoben werden musste, konnten wir den Anlass im März durchführen. Neben den Fachinputs durch Dr. med. Niklaus Flütsch, Dr. phil. Lisa Schmuckli und Melanie Studer, Rechtsanwältin MLAW RA, gab der Anlass Gelegenheit für Begegnungen und Gespräche. Der Anlass war ein voller Erfolg und es wurde rege diskutiert, hinterfragt und ausgetauscht. Die nationale IIZ-Tagung fand im November in Murten statt und stand im Zeichen der kantonalen und nationalen Zusammenarbeit. Es wurden Regionalgruppen gebildet, welche die Anliegen aus den Kantonen bzw. der Fachstellen auf nationaler Ebene einbringen sollen.

Im Jahr 2022 wurden im Kanton Zug 54 Personen (Stand 25.11.2022) bei der IIZ angemeldet (2021: 42; 2020: 36). Es fanden insgesamt 12 Personen im Rahmen der IIZ eine Anstellung, einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz (Stand 25.11.2022). Ein Grossteil der Anmeldungen wurden durch die Personalberatenden des RAV Zug eingereicht.

Im kommenden Jahr wollen wir insbesondere die Vernetzung zwischen den Institutionen weiter fördern. Wir möchten zudem das breite Fachwissen des IIZ Kernteams gezielt nutzen und für die Institutionen zugänglich machen.

Personelles und Dank

Nach fünf Jahren als IIZ-Koordinatorin und in ihrem letzten Jahr als IIZ-Leiterin entschloss sich Evelyne Zopp im Juni 2022, neue berufliche Wege zu gehen. Sie hat die IIZ mit ihrer empathischen und lösungsorientierten Art massgeblich mitgeprägt. Im September hat Barbara Ineichen die IIZ-Leitung übernommen. Sie ist Sozialarbeiterin und seit 2019 bei der GGZ@Work als Job-Coach und seit 2021 auch als IIZ-Koordinatorin tätig.



Barbara Ineichen, Tamara Cortés Mendez und Kaja Schmid von GGZ@Work

Neu im Team sind Kaja Schmid und Tamara Cortés Mendez. Kaja Schmid arbeitet seit 2020 bei der GGZ@Work als Job-Coach und studiert an der Uni Luzern im Master Philosophy, Politics and Economics. Tamara Cortés Mendez arbeitet seit September 2022 bei der GGZ@Work. Zuvor war sie als Sozialarbeiterin beim Sozialdienst Baar angestellt.

Die Zusammensetzung des IIZ-Kernteams setzte sich 2022 folgendermassen zusammen: Beat Pfulg, Gabriela Spilker-Bucher, Roman Walther (RAV); Bernhard Erne, Regina Ben Jemia (IV); Nanina Barth (SoD Baar); Melanie Imhof (SoD Cham); Catarina Ribeiro (SoD Zug). Im September 2022 übergab Tamara Cortés Mendez ihr Amt als Kernteammitglied und wechselte zur IIZ-Koordination. Hildegard Villiger (RAV) wurde Ende November 2022 pensioniert. Ziel der IIZ ist es, die Chancen auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen und die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen. Die Arbeit des Kernteams ist deshalb enorm wichtig. Herzlichen Dank an alle Institutionen, der POL und dem Kernteam für ihre wertvolle Arbeit.

Barbara Ineichen

Persönliche Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit



H.R.

Obwohl ich wissenschaftlich ausgebildet bin, fällt es mir nicht leicht, Prioritäten zu setzen, meine Gedanken zu ordnen und meine «PS» auf die Strasse zu bringen. Daher habe ich auch im Vorfeld von Beratungen gewisse Vorbehalte, denn oft werde ich aufgrund meines akademischen Hintergrundes nicht so wahrgenommen, wie ich bin.

Meinem Coach Andreas Stocker ist es schnell gelungen, mich in meiner Gesamtheit zu sehen und mich entsprechend zu begleiten. So konnte ich Vertrauen fassen und die Themen wirksam bearbeiten. Im Coaching haben wir unter anderem meine Kernkompetenzen besser definiert und als «Brücken» für den Arbeitgeber beschrieben. Ich habe gelernt, dass ich mich so darstellen muss, dass ein Arbeitgeber mein Angebot klar erkennt. Daraus entstanden Unterlagen, die griffiger sind, die mich besser unterscheiden und zu denen ich auch besser stehen kann, die also auch mehr Freude bereiten. Zudem konnte ich dadurch meine Chancen und meinen «Wert» besser erkennen und wurde als Mensch und nicht nur als Arbeitskraft gestärkt.

Im Coaching mit Herrn Stocker kam auch der Gedankenaustausch über jene Themen, die im Moment anstanden, nicht zu kurz. Ferner bekam ich auch Unterstützung bei konkret anstehenden Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. Auf persönlicher Ebene wurde ich unter anderem auch darin gestärkt, Grenzen besser zu setzen und zu erkennen, was ich beeinflussen kann und was nicht.

HANS JÖRG HAUSSENER, 59, HOLZHÄUSERN

Ein Strategiewechsel führte dazu, dass es meine Stelle nicht mehr gab und ich mit 58 eine neue Aufgabe suchen musste. Der Personalberater Reto Hofstetter des RAV in Zug unterstützte mich zielgerichtet und unbürokratisch bei den Prozessen und der Stellensuche.

Das RAV ermöglichte mir zudem den Besuch eines Outplacement Seminars. Die Tipps und Übungen im Kurs waren sehr hilfreich, meine Unterlagen und mein Vorgehen bei Bewerbungen zu verfeinern.

Der Arbeitsmarkt war gut und ich habe mich im Februar 2022 bei Microsoft in der Schweiz beworben. Nach vielen Interviews und hartem Wettbewerb erhielt ich den Zuschlag und konnte die neue Aufgabe am 1. Juli 2022 beginnen. Ein Beweis, dass Microsoft die Kultur von Diversität auch in Bezug auf das Alter der Mitarbeitenden lebt.



«BANKER»

Wäre ich doch Pilot oder Technologiespezialist bei Google geworden ... «Wäre!»

Aber bleiben wir doch beim «Banker». Dies ist nun mal das, was ich gelernt habe, und auch noch heute fasziniert mich die Finanzindustrie. Der Kontakt wie auch die Interaktion zu den unterschiedlichsten Personen, Firmen und Kulturen hat mich schon immer in den Bann gezogen. Mein Ausbildungs-Rucksack und mein Netzwerk sind meine «Assets» oder USP's oder wie auch immer ...

Den Begriff Netzwerk werde ich noch viele Male hören. Von meinem bärtigen und äusserst kompetenten Berater wie auch von Freunden, Kollegen und Kursleitern. Apropos Kurs(e)... von diesen hatte ich schon einige in meiner Karriere: People Skills, Action Selling, Weiterbildungen und und und.

Noch ein Kurs!? «Kick-off» hiess dieser. Wow – toller Kurs. Auch wenn der Rucksack schon gut gefüllt ist. Dieser Kurs war sehr hilfreich und inspirierend, aber auch hier Netzwerk, Netzwerk, Netzwerk.

«Wer hat's erfunden oder doch eher gefunden?» Mein Netzwerk war's; über sieben Ecken. Also habt Vertrauen in euer Netzwerk, pflegen müsst ihr es selbst.

Die Kurzfassung: Ein guter Freund, welcher in Asien arbeitet, hatte Besuch aus der Schweiz. Der Besuch, der auch mal Banker war, hatte über einen anderen Kollegen, welcher noch Banker ist, erfahren, dass das Institut nach einem «Banker» suche. Nun, ich bin nun dieser Banker und die Stelle ist top.

Der «Banker» – September 2022



ROY WEDEMA, 54, CHAM

«Ich kehre in mich selbst zurück und finde eine Welt»
(Johann Wolfgang von Goethe)

Mit dem Erkennen und Begleiten meiner Persönlichkeit wurde mir durch meine hervorragende Personalberaterin Sabina Gonzalez nicht nur ein individuelles Mentoring ermöglicht, sondern auch der Eintritt ins FAU Luzern (Fokus Arbeit Umwelt). Durch gutes Coaching gestaltete sich für mich ein kreatives und forderndes Umfeld. Daraus folgte Selbsterkenntnis, ein gemeinsames Erörtern von eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften. Diese zu fördern und mit einem reichhaltigen Weiterbildungsangebot nachhaltig zu erweitern, zeichnet das FAU auf mehreren Ebenen aus, da der Mensch im Vordergrund steht. Eben alle diese Teilnehmenden und deren vielschichtigen Biographien erlebte ich als grosse Bereicherung, die meinen Horizont nicht nur beruflich erweitert hat. Sich selbst finden ist das Ziel, den Mut für Neues aufbringen ist die Devise, man wird dabei nicht alleine gelassen. Diese Neuausrichtung des eigenen Kompasses bildet die Grundlage für meinen Weg in die Selbständigkeit. Hallo RoyWedemaDesign, hallo Welt. Als multidisziplinäre Agentur bietet RWD hochwertige Dienstleistungen in den Bereichen Markenkommunikation, Designberatung und visueller Gestaltung an. Unser Ziel ist es, relevante und sinnvolle Verbindungen zwischen Marken und vor allem Menschen zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass dies nicht nur zu den erfolgreichsten Lösungen, sondern auch zu den angenehmsten Erfahrungen für unsere Kundinnen und Kunden führt.

VERÄNDERUNGEN UND ANPASSUNGEN GEHÖREN ZU UNSEREM ALLTAG

«Langeweile? Gehört definitiv nicht zu meiner Arbeit als Leiterin der HALLE 44.»



Pandemie lässt uns noch nicht los

Von Januar bis März standen die Massnahmen der Pandemie immer noch stark im Vordergrund und das repetitive Testen ging weiter. Ab dem ersten Pooling mussten wir uns leider daran gewöhnen, dass die Resultate der Proben nicht mehr immer unter «Pool negativ» liefen. Da die meisten Teilnehmenden in der HALLE 44 erreichbar waren, konnten wir so am gleichen Tag die Anmeldung zu den Einzeltest veranlassen. Das Anmeldeprozedere im Testzentrum Baar gelang mit wiederkehrender Übung immer besser. Je nach Sprachkenntnissen mit Unterstützung der Fachleitenden oder auch ohne machten sich die Beteiligten des «positiven» Pools auf den Weg zu den Tests. Nach mehrmaliger Teilnahme hatten dann auch die meisten ihre persönlichen Logindaten jeweils bereit. Ende März wurde dann vom Bund das Repetitive Testen eingestellt. Einerseits ein Schritt zurück zur Normalität, andererseits auch mit etwas Skepsis unsererseits verbunden, wie mit «verschnupften» Teilnehmenden und Mitarbeitenden umgegangen werden soll.

Die Reduktion auf 70 Einsatzplätze konnten wir mit dem Aufheben der meisten Massnahmen auflösen.

Rekordtiefer Stand der gemeldeten Arbeitslosen

Wider Erwarten erholte sich der Arbeitsmarkt extrem schnell. Das hiess für uns in der HALLE 44, dass die Auslastung der Projekte weiterhin auf tiefem Stand verharrte. Einerseits toll für alle Stellensuchenden, die bereits vor dem Start des Programms oder auch während der Einsatzzeit einen Job gefunden haben, andererseits für uns eine Situation, die Einfluss auf viele Bereiche unserer Arbeit hat. Tiefere Zahlen bedeuten nicht, dass wir weniger Arbeit haben, im Gegenteil. Oft sind es unterschiedliche Stolpersteine, die sich auf die Jobsuche der Teilnehmenden auswirken. Treffen sprachliche und gesundheitliche Einschränkungen zusammen, ist es auch bei Fachkräftemangel nicht einfach, den geeigneten Arbeitsort zu finden. Von den Fachleitenden benötigt es viel Empathie, sich in die einzelne Person zu versetzen und herauszufinden, mit welchem Mittel wir unterstützen können. Oft stehen die Teilnehmenden zu Beginn oder während der gesamten Einsatzdauer nur zu einem geringen Pensum dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, so dass die Einsatzzeit bei uns nur wenige Stunden beträgt. Diese mit kleinen Schritten zu steigern, kann schon eine Herausforderung bedeuten, zeigt aber auch den Wert des Programms auf, wenn sich Teilnehmende wieder vermehrte Arbeitsmarktfähigkeit erwerben können.

Auch auf die Herstellung von Produkten hat die tiefe Teilnehmendenzahl Einfluss. Einerseits ist die Menge geringer, aber auch die Komplexität der Aufgaben muss den Fähigkeiten der / des Einzelnen Rechnung tragen. Eine bange Frage begleitete uns daher vor allem bei den Vorbereitungen auf den Oster- und den Weihnachtsmarkt: «Haben wir genügend Produkte, um unserer Kundschaft einen tollen Markt zu bieten?»

Veränderungen

Im Mai hat der neue Geschäftsführer des VAM, Andy Michel, die Nachfolge von Fredy Omlin angetreten. Andy bei der Einarbeitung mit meiner jahrelangen Erfahrung im VAM zur Verfügung zu stehen, mit ihm die bestehenden Strukturen aus einem «frischen» Blickwinkel anzusehen und wo nötig Veränderungen vorzunehmen ist spannend und bringt viel Neues, was meinen Arbeitsalltag nie langweilig werden lässt.

Im zweiten Halbjahr zeigte der Trend der Zahlen immer noch stark abwärts, so mussten wir uns auch in der HALLE 44 mit strukturellen Anpassungen beschäftigen. Für einmal bedeutete es für uns eine Erleichterung, dass eine Fachleiterin sich neu orientieren will und uns nach sieben Jahren Mitarbeit verlässt. Ab Januar reduzieren wir im Textilatelier daher die Einsatzplätze mit einer Fachleitung auf elf.

Neuer Webauftritt

Im zweiten Halbjahr durfte ich mit einer Zuger Agentur den Aufbau einer neuen Homepage für die HALLE 44 in Angriff nehmen. Eine Arbeit, die nicht alltäglich ist, mir aber viel Spass bereitete. Das Ergebnis Anfangs Dezember «live» zu sehen und die vielen positiven Reaktionen der Homepagebesuchenden zu erhalten, erfüllt mich mit Stolz. Ein zeitgemässer Auftritt ist Visitenkarte für Teilnehmende, Besuchende und zuweisende Stellen. Schauen Sie selber unter www.HALLE44.ch.

Esther Staub, Leiterin HALLE 44

DIE HALLE 44 MIT WENIGER TEILNEHMENDEN – AUSWIRKUNGEN FÜR DEN BETRIEB

Der Aufschwung des Arbeitsmarktes nach der Corona-Krise spüren wir auch in der HALLE 44. Es war noch nie so einfach, eine Stelle zu finden.

Monika Knüsel: «Fachkräftemangel überall heisst es.»

Im 2022 sind 217 Personen zum Eintrittsgespräch erschienen (angemeldet vom RAV 316). Am Starttag selber reduziert sich die Anzahl der Programmteilnehmenden wegen Antrittes eines Zwischenverdienstes, einer Feststelle, aus gesundheitlichen oder anderen Gründen oftmals. 43 Teilnehmende konnten das Programm im 2022 mit einem Stellenantritt und 44 mit Antreten einer Temporärstelle beenden. Was uns als Team freut und motiviert. Die Person hat es aus eigener Kraft geschafft oder konnte von der Unterstützung profitieren. Mit wenigen Teilnehmenden versuchen wir jeden Tag aufs Neue, die Angebote der HALLE 44 in Bewegung zu halten.

Vermehrt nehmen Teilnehmende, die bei der IV angemeldet sind und seitens RAV eine Vorleistungspflicht besteht, mit kleinen Pensen am Programm teil. Für die Fachleitenden eine grosse Herausforderung, den Tagesablauf so zu gestalten, dass Dienstleistungen aufrecht erhalten werden können. Der Empfang muss täglich besetzt sein. Hier werden Bewerbungen geschrieben und Lebensläufe für Teilnehmende überarbeitet, die Unterstützung benötigen. Der Empfang ist erste Anlaufstelle für unsere Kundschaft, die in der Bibliothek Bücher abholen oder in unserem Shop einkaufen möchten. Das Lager der Bücher überquillt, weil es zu wenig Leute hat, die Bücher sortieren. Ein Teamevent zum Bücher sortieren bringt wieder etwas Platz im Palettenlager. In der Cafeteria wird mit Teilnehmenden aus anderen Projekten gekocht, um für das leibliche Wohl zu Sorgen. Die Teilnehmenden des Hausdienstes sind regelmässig hinter der Theke zum Einkassieren anzutreffen. Flexibel bleiben – unser Motto! Der Waschsalon hat eine Stammkundschaft und auch die Wäsche eines nahestehenden Betriebes will gewaschen werden. Zusagen von neuen, externen Aufträgen müssen sorgfältig abgewogen werden. Bestehende, interessante Aufträge für unsere Teilnehmenden möchten wir nicht verlieren. Auch in der Velowerkstatt häufen sich die ausgedienten Velos. Konnten im 2021 noch mehr als 1000 Velos aufbereitet werden, sind es im 2022 gerade noch 157. Viele Velos von Velobörsen, Liegenschaftsräumungen werden direkt an Vertragspartner von «Velafrica» weitergegeben. Die Sorge, nicht genügend Produkte für unseren Oster- oder Weihnachtsmarkt produzieren zu können, beschäftigt das Team das ganze Jahr. Können wir unserer Kundschaft noch spezielle, aufwendige Anlässe bieten? Was wird erwartet? Wir in der HALLE 44 setzen uns jeden Tag aufs Neue dafür ein, Stellensuchende auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern und zu unterstützen. Wir bleiben in Bewegung!

Gregor Berchtold: «Wir Fachkräfte sind gefordert.»

Auffallend weniger Stellensuchende nahmen an unserem Programm teil. 2022 waren es vorwiegend Profile mit Migrationshintergrund sowie mit niedrig qualifizierter Ausbildung. Stark unterschiedliche Leistungs- und Bildungsniveaus, zusätzliche Mehrfachproblematiken wie physische und psychische Einschränkungen, sprachliche Hürden, hemmen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Stellenprofile mit den verbundenen Anforderungen stehen oft in keinem Verhältnis mit den Fähigkeiten der Teilnehmenden am Programm. Diese ernüchternde Bilanz fordert uns Fachkräfte. Geduld, Durchhaltevermögen und mehr als zuvor individuelle Unterstützung ist unerlässlich. Der Spagat zwischen



Monika Knüsel, Gregor Berchtold

«intensiver Hilfe» und «Hilfe zur Selbsthilfe» wird empfindlich grösser. Unser Arbeitsalltag ist geprägt mit Basisarbeiten wie Sensibilisieren der Wichtigkeit von Umgang und Gepflogenheiten in der Schweiz (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit); der Dringlichkeit des Aktualisierens der Bewerbungsunterlagen, dem Vermitteln der deutschen Sprache, dem Inhalt eines Vorstellungsgesprächs, dem Umgang mit PC / Handy. Parallel dazu die Zusammenarbeit mit dem KAG Team (Kontaktstelle Arbeitgeber), das Näherbringen und Ausschöpfen von zusätzlichen Suchkanälen für die Jobsuche. Voraussetzung ist eine Grundmotivation und Kompromissfähigkeit der Stellensuchenden. Die Anstellungsbedingungen haben sich in vielen Branchen geändert. Nebst den reichhaltigen Stellenprofilen und den somit mitzubringenden Fähigkeiten werden immer mehr temporäre Arbeitsverträge angeboten. Somit müssen sich Teilnehmende auf Zwischenverdienste einlassen können. Das Erkennen, dass unter dem Strich das Eingehen auf finanzielle Einbussen und ein flexibleres Suchfeld, auf längere Zeit gesehen, den grösseren Profit bringen. Diese Konstellation wird uns wohl auch im 2023 weiterhin beschäftigen.

Ausschnitte der vielfältigen Tätigkeiten in der HALLE 44 - Mosaikatelier, Textilatelier, Kartonatelier und Cafeteria



Im Mosaikatelier Ideen einbringen

GUILLAME LE BIHAN, 42, BAAR

Paris ist die Stadt, in der ich geboren wurde. Später habe ich in Nizza und Thailand studiert und einen Master in Ökonomie erworben. Seit ich 22 bin, lebe ich nun in der Schweiz. Zuerst habe ich in Genf und in Lausanne gelebt. Ich wollte nicht in Frankreich bleiben. Wenn man jung ist, ist es die beste Zeit, in anderen Ländern zu arbeiten.

An der Schweiz gefällt mir die Mentalität: Der gegenseitige Respekt und der Umgang, ausserdem sind die Leute friedlich und freundlich. Nach Zug bin ich durch eine Anstellung im Finanzwesen gekommen. Wegen den schlechten Ergebnissen wurde dann aber ein Drittel des Personals entlassen und ich war betroffen.

Meine RAV-Beraterin hat mir dann die HALLE 44 empfohlen. Die Idee gefiel mir sofort! Es ist eine Möglichkeit, etwas Neues zu entdecken und Leute kennenzulernen. Am Anfang wusste ich nicht recht, was ich hier soll. Die Begegnungen mit den verschiedensten Nationalitäten waren für mich neu und ich entdeckte die gesellschaftlichen und kulturellen Diversitäten, welche ich sehr faszinierend finde. Meiner Meinung nach ist die HALLE 44 mehr als eine Wiedereingliederung in die Arbeitswelt. Es ist eine Begegnungsstätte. Meiner Ansicht nach wäre es gut, wenn man die Wahl hätte, ob man sich bei Innopark lieber vernetzen will oder bei der HALLE 44 neue Welten kennenlernen will und kreativ oder handwerklich tätig sein möchte und daneben auch noch die Möglichkeit besteht, Weiterbildungskurse zu besuchen.

Ich liebe es, jeden Tag ins Mosaikatelier zu kommen. Auch in Zukunft möchte ich meine kreative Ader ausleben.



Im Textilatelier nähen und im Waschsalon Kunden zufriedenstellen

ZEKIYE HALEF-NAYIS, 60, BAAR

Ursprünglich komme ich aus der Südtürkei, aber wir gehören zur aramäischen Minderheit. Meine Geschwister leben in Belgien und Schweden. Im Juli 1979 bin ich in die Schweiz gekommen, weil mein Mann bereits hier lebte. Wir lernten uns in unserem Heimatdorf kennen, wo alle wie eine grosse Familie leben. Kurz darauf haben wir in der Schweiz geheiratet. Die ersten Jahre habe ich in Unterägeri gearbeitet und drei Kinder geboren. Hier sind wir auch alle eingebürgert worden. Mein Mann und ich entschieden dann, uns selbstständig zu machen und haben zehn Jahre eine Textilreinigung in Horgen geführt. Dann sind wir nach Baar umgezogen, weil da unsere Familie lebte und der Aramäische Verein angesiedelt ist. Dort haben wir eine grössere Firma in der gleichen Branche in Thalwil übernommen. Wir waren sehr zufrieden und alles lief gut. Dann musste unser Geschäft wegen einer Strassensanierung geschlossen werden und die anschliessende Pandemie verschlimmerte die finanzielle Lage endgültig.

Wir haben das ganze Leben lang gearbeitet und waren noch nie beim RAV angemeldet. Das war eine grosse Herausforderung für uns, vor allem nach der langen Selbstständigkeit, aber man muss seine Situation akzeptieren.

In der HALLE 44 hat es mir dann sehr gut gefallen und ich habe gelernt zu nähen. Im Waschsalon war ich natürlich in meinem Element: Mit Wäsche kenne ich mich ja aus!



Das Arbeiten im Kartonatelier macht Spass

EKIZ KEMALETTIN, 62, ZUG

Mein Vater hatte bereits in der Schweiz gelebt, mit 20 Jahren bin ich dann zu meinem Vater in die Schweiz gereist. Er hat mich überredet, in der Schweiz Arbeit zu suchen. Früher war es so, dass man ab dem 20. Lebensjahr keine Chance mehr hatte, in die Schweiz einzureisen, also hatte ich Glück.

Die letzten 40 Jahre habe ich immer beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet. Wir hatten viele verschiedene Schichten und mussten zu allen Unzeiten aufstehen. Damals hätte ich nach drei Monaten zurück in die Heimat reisen müssen, wenn ich keine Arbeit gefunden hätte, da mein Visum nur solange gültig war.

Als ich hierherkam, war es April und überall lag Schnee und es war so ungewohnt kalt! 2016 kam dann die erste Kündigung und wegen dem Sozialplan wurde ich nach einer kurzen Arbeitslosigkeit wieder angestellt. Nach dem letzten Auftragsrückgang bin ich jetzt wieder beim RAV angemeldet und wieder in der HALLE 44 tätig. Ich wollte ausdrücklich ins Kartonatelier: Da war ich schon einmal. Ich mag das Material und alles, was damit hergestellt wird. Das kreative Arbeiten ist für mich wie ein Hobby.

Die Schweiz ist für mich mittlerweile wie Heimat, ich lebe ja schon über 40 Jahren hier mit meiner Familie. Wenn ich pensioniert bin, werde ich mehr reisen und meine Zeit geniessen: Dann möchten wir die Sommer in der Türkei und die Winter in der Schweiz verbringen.



Für das Wohl der Gäste sorgen

HELEN BAYDAR, 28, BAAR

Gelernt habe ich Pharma-Assistentin und absolvierte anschliessend die Handelsschule, damit ich in Zukunft beruflich mehr Möglichkeiten habe. Danach konnte ich als Sachbearbeiterin im Kundendienst in der Pharma-Branche arbeiten. Ich konnte Erfahrungen in vielerlei Hinsicht sammeln. Ich nahm noch eine befristete Anstellung an, da ich anschliessend nach Deutschland auswanderte. Dort hatte es wenig Auswahl in der Pharma-Industrie, und so kam es, dass ich beim Grundbuchamt angefangen habe.

Nach ein paar Jahren entschieden mein Mann und ich, wieder zurück in die Schweiz zu gehen. Dieses Jahr kamen wir also wieder zurück und ich habe endlich meinen Wunsch umgesetzt, mich mit meinem Catering «Immanuel Catering» selbständig zu machen. Ich koche europäisches und orientalisches Essen. Auch Kochkurse, Frühstücksbuffet, Apéros biete ich an und beliebere auch Firmenanlässe.

Das Ganze ist noch im Aufbau, weshalb ich im Moment in der HALLE 44 tätig bin. Ich durfte die Abteilung wählen und ich wollte in die Cafeteria, um Erfahrungen in der Küche zu sammeln. Hier wurde mir von der Portionierung der Mengen bis zur Einhaltung der Hygienevorschriften eine Menge beigebracht. Herr Gassmann unterstützt und fördert uns und die Arbeitsatmosphäre mit Teamkollegen ist sehr angenehm. Ich komme jeden Tag gerne hierher.

STATISTIKEN

VAM Personal	2021	2022
VAM Personalbestand per Ende Jahr	66	54
RAV-Beratung und RAV-Administration	45	36
RAV-Empfang und Erstanmeldung	8	6
HALLE 44 in Baar	13	12
VAM-Personal Eintritte	2	3
VAM-Personal Austritte und Pensionierungen	4	11

Personal Dritte	2021	2022
Personalbestand per Ende Jahr	23	22
ABC Integration GmbH / Projekt EiB	6	6
Berufsintegration / Pro Arbeit	7	7
InnoPark	3	3
SAH / VAMKV	7	6

RAV	JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	2022
Anzahl aktive Dossiers	2'396	2'293	2'253	2'178	2'173	2'131	2'069	2'010	1'974	1'965	2'029	1'987	
Erstgespräche	314	242	279	252	301	306	295	260	318	295	363	332	3'557
Beratungsgespräche	1'344	1'068	1'216	999	913	987	926	893	976	961	1'052	880	12'215
Total Gespräche	1'658	1'310	1'495	1'251	1'214	1'293	1'221	1'153	1'294	1'256	1'415	1'212	15'772
Sanktionen	177	164	124	148	143	127	167	165	196	195	172	93	1'871
Kundenbesuche	24	15	23	11	7	12	13	14	13	5	4	3	144
Stellenmeldungen	145	129	165	138	190	160	116	154	139	118	169	139	1'762
meldepflichtige Stellen	333	338	448	401	355	412	391	352	378	325	310	229	4'272
Total Stellenmeldungen	478	467	613	539	545	572	507	506	517	443	479	368	6'034
Stellenzuweisungen	288	260	302	236	135	138	191	196	227	177	208	101	2'459

Vermittlungen	2021	2022
Vermittelte Stellen	1'896	897

RAV «Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit»	2021	2022
Durchgeführte Seminare	3	5
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	36	31
Beratungsgespräche	100	70
Beratungsgespräche mit den «Fachgöttis»	28	28
Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	32	22
Quote	89%	71%

HALLE 44 Beschäftigungsprogramm / Externes Stellennetz	2021	2022
Eintritte für drei- bis sechsmonatigen Einsatz	276	264
Austritte	101	85
Stellenantritt in ersten Arbeitsmarkt nach Austritt	37%	32%
Total Beschäftigungstage im Stellennetz	14'541	12'613

ABC Integration GmbH / Projekt EiB «Einstieg in die Berufswelt»	2021	2022
Eintritte	48	35
Teilnehmende mit anschliessender Lehrstelle, Praktikum oder Schule	41	29
Vermittlungs-Quote	85 %	83 %
Berufs- / Ausbildungspraktika	2021	2022
Eintritte für sechsmonatiges Praktikum	3	4
Besetzte Einsatzplätze Ende Jahr	1	0
Abgeschlossene Berufspraktika mit anschliessender Festanstellung	2	2
InnoPark Zug / Zentralschweiz für «Kader»	2021	2022
Eintritte	58	42
Teilnehmende mit Stellenantritt	39	30
Vermittlungs-Quote	67 %	71 %
InnoPark Zug / Zentralschweiz für «Englischsprachiges Programm»	2021	2022
Eintritte	155	79
Teilnehmende mit Stellenantritt	62	10
Vermittlungs-Quote	40 %	13 %
ProArbeit «Berufsintegration junge Erwachsene»	2021	2022
Eintritt	54	37
Total Stellenantritte	39	27
Vermittlungs-Quote	72 %	73 %
Profil - Arbeit & Handicap	2021	2022
Eintritt	32	23
Total Stellenantritte	21	8
Vermittlungs-Quote	66 %	35 %
SAH Zentralschweiz, «VAMKV»	2021	2022
Eintritt	16	48
Total Stellenantritte	2	13
Vermittlungs-Quote	13 %	27 %
SAH Zentralschweiz, Bildung und Qualifizierung, Standort Zug	2021	2022
Teilnehmerbildungstage für Deutschsprachige	1'130	966
Teilnehmerbildungstage für Fremdsprachige	3'186	1'914
Total Teilnehmerbildungstage in der HALLE 44 Baar	4'316	2'880

EINSTIEG IN DIE BERUFSWELT

«Mein neuer Job im Zuger Motivationssemester.»



Einstieg in die Berufswelt – Programm 29-2021
Leitung: Patrick Kreyenbuehl, ABC Integration GmbH

Seit Sommer 2021 arbeite ich als Berufswahlcoach im Motivationssemester «Einstieg in die Berufswelt» (EiB). Vom ersten Tag an fühlte ich mich im Team getragen, das mit 10 Personen, 5 Frauen, 5 Männer, eine überschaubare Grösse hat.

Von meiner vorherigen Arbeit im Brückenangebot am BBZ Pfäffikon brachte ich viele Unterrichts- und Bewerbungsmethoden mit, die ich auch am EiB zum Einsatz bringen wollte. Mein neuer Chef, Patrick Kreyenbühl, wies mich bereits in den ersten Tagen darauf hin, dass wir am EiB mit möglichst einfachen, selbsterklärenden und ressourcenorientierten Methoden arbeiten. So fällt es allen Beteiligten leichter, sie konsequent anzuwenden.

Meinen prall gefüllten Methodenkoffer habe ich dann mal in die Ecke gestellt. Am EiB ist nämlich vieles einfacher, reduzierter und direkter. Bestes Beispiel dafür ist die Art, wie wir Bewerbungsschreiben verfassen. Wir erzählen darin die Geschichte der Teilnehmenden inklusive der Brüche im Lebenslauf, die in

die Arbeitslosigkeit führten. Oft sind die Geschichten traurig, aber sie machen die Bewerbungsunterlagen authentisch. Wichtig in einem EiB-Coachingbüro sind darum Taschentücher, um all die Tränen zu trocknen, die die Geschichten mit sich bringen.

Und auch der Methodenkoffer hat seine Rolle bekommen: In den vielen anspruchsvollen Gesprächen nutze ich ihn, um den Teilnehmenden (TN) Instrumente zur Verfügung zu stellen, mit denen sie an ihren individuellen Fragestellungen arbeiten können. Wir machen zum Beispiel Biografiearbeit und orientieren uns dabei unter anderem am Konzept der Entwicklungsaufgaben von Havighurst. Dieses geht von spezifischen Aufgaben aus, die zu bewältigen sind, bevor Jugendliche in den selbstbestimmten Berufsfindungsprozess eintreten können.

Im EiB haben die Jugendlichen Zeit und Raum für solche Entwicklungsaufgaben. Auch hier ein Beispiel: Der Umgang mit dem sich verändernden Körper. Sie arbeiten drei Tage in der Woche in Begleitung von Agoginnen, Agogen. In diesen Tagen liegt der Fokus auf körperlicher Arbeit, auf Ausdauer und Geschicklichkeit. Die TN erleben sich und ihre körperlichen Ressourcen, was häufig zu einem besseren Selbstvertrauen führt. Und sie lernen ihre Selbstwirksamkeit neu kennen. Bei der Arbeit, in der Gruppe Natur oder einem unserer Ateliers, wissen die TN schon vor der Feedbackrunde ziemlich genau, wie die Beurteilung durch die Agoginnen / Agogen ausfallen wird.

Darum erhalten die TN an unseren Bildungstagen keine Noten. Der Fokus liegt hier auf ihrer Selbstwirksamkeit, auf Allgemeinbildung, Sprache, Mathe und auf Berufsschulvorbereitung. Einmal im Monat kommen wir als ganzes Team zusammen und tauschen uns über jeden einzelnen Fall aus. Wir fügen die Beobachtungen aus Arbeit, Bildung und Coaching zu einem grossen Bild zusammen und reflektieren gemeinsam, ob der eingeschlagene Weg zum Ziel führen wird oder ob wir den Kurs ändern müssen. Unser System hilft den TN, wichtige Entwicklungsaufgaben für den Berufseinstieg und das Erwachsenwerden zu erledigen und dabei Selbstsicherheit zu gewinnen.

Essenziell in unserer Arbeit sind auch die externen Partnerorganisationen, allen voran das Bildungsnetz, das Berufsinformationszentrum (BIZ), der Schulpsychologische Dienst (SPD), Triaplus, das RAV, die ALK und die IV. Sie setzen den Rahmen für unsere Arbeit, leisten wertvolle Unterstützung und öffnen unseren TN immer wieder neue Türen.

Ich freue mich auf die nächsten Monate, wenn unsere TN Lehrverträge in Berufen abschliessen werden, von denen viele erst im Laufe unseres Programms erfahren haben, dass es sie gibt.

Patrick Bützer

NETZWERK EBA / EFZ

Das Netzwerk EBA / EFZ bietet Lernenden im letzten Lehrjahr oder kürzlich abgeschlossener Lehre Unterstützung bei der Suche nach einer beruflichen Anschlusslösung.

Eine Coachee, welche dieses Angebot genutzt hat, ist Daniela De Lazzer, 22 Jahre alt. Sie hat im Sommer 2019 die Lehre als Hauswirtschaftspraktikerin EBA erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss an die Ausbildung hat sie eine Stelle in der Hauswirtschaft gefunden. Nach knapp einem Jahr hat sie die Kündigung erhalten, da die Zusammenarbeit beidseitig nicht mehr passte. Daraufhin hat sie sich beim RAV in Zug angemeldet.

Sie wurde von Doris Odermatt, JobCoach beim BildungsNetz Zug, auf ihrem Weg begleitet.

Erfahren Sie in diesem Interview mit Daniela De Lazzer mehr darüber, wie dieser Prozess ablief und wie sie die Zusammenarbeit erlebt hat.

WIE KAM DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM NETZWERK EBA / EFZ DES BILDUNGSNETZ ZUSTANDE?

Meine RAV-Beraterin hat mich gefragt, ob ich im ganzen Bewerbungsprozess Hilfe benötige. Die brauchte ich tatsächlich und deshalb hat sie mir von diesem Angebot beim BildungsNetz erzählt. Diese erhaltene Chance nahm ich gerne an und so habe ich mich im Netzwerk EBA / EFZ angemeldet.

WIE SAH DER BEWERBUNGS-COACHING-PROZESS AUS?

Als erstes gab es ein Kennenlern-Gespräch. Dort habe ich meinen JobCoach, Doris Odermatt, getroffen und wir haben gemeinsam besprochen, wie wir zusammenarbeiten wollen. Zu Beginn haben wir dann meine Bewerbungsunterlagen angeschaut: Das Motivationsschreiben sowie den Lebenslauf – auch mit dem passenden Bewerbungsfoto dazu. Danach half mir Doris Odermatt auch bei der Suche von geeigneten Stelleninseraten und wir haben jene zusammen analysiert. Passt dieses Aufgabengebiet zu mir und meinem Profil oder nicht?

Besonders geschätzt habe ich, dass ich ebenfalls die Telefonauskunft oder das Vorstellungsgespräch mit meinem JobCoach üben konnte. Welche Fragen werden häufig gestellt und wie antworte ich darauf? Zudem konnte ich auch Themen von meiner Seite einbringen und es stand mir alles offen, was ich üben und besprechen wollte.

VON WELCHEN INHALTEN KONNTEN SIE AM MEISTEN PROFITIEREN?

Ich konnte von allem sehr profitieren und viel für mich mitnehmen. Wertvoll war für mich, dass wir eine Anpassung meines Arbeitszeugnisses bewirken konnten. Zudem fand ich es spannend, einen Motto-Spruch für mich selbst zu erarbeiten und diesen auf meinem Titelblatt hinzuzufügen. Weiter haben wir meine Stärken hervorgehoben und ich habe gelernt, dass sich in Schwächen auch positive Eigenschaften verstecken.

WIE HABEN SIE DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM JOB-COACH ERLEBT?

Die Chemie hat super gepasst und das war mir sehr wichtig. Zudem erlebte ich Doris Odermatt als sehr sympathisch, verständnisvoll und hilfsbereit. Sie hatte stets ein offenes Ohr für meine Fragen und Probleme. Ich spürte, dass sie wirklich helfen will und den Job nicht nur macht, um Geld zu verdienen. Auch schätzte ich, dass wir flexi-



Doris Odermatt, JobCoach und Daniela De Lazzer

bel unterwegs waren. Infolge Corona oder bei kurzfristigen Vorstellungsgespräch-Anfragen konnten wir ein Gespräch auch via Zoom durchführen. Dadurch hatte ich mein Anliegen rasch beantwortet und zugleich ein neues Kommunikationstool kennengelernt.

WAS KONNTEN SIE FÜR SICH PERSÖNLICH MITNEHMEN?

Neuen Mut für meine Zukunft. Ich bin selbstbewusster und stärker geworden. Ebenfalls bin ich dankbar, dass ich nun wieder eine Stelle gefunden habe. Vorerst zwar nur als Aushilfe, doch ich bin optimistisch, dass alles gut kommt. Ausserdem begleitet mich Doris Odermatt nun auch weiterhin während der Probezeit.

KÖNNEN SIE DAS ANGEBOT NETZWERK EBA / EFZ WEITEREMPFEHLEN UND WAS WÜRDEN SIE IHREN KOLLEGEN DARÜBER ERZÄHLEN?

Ja, auf jeden Fall. Man bekommt die Hilfe, die man braucht. Jedes Bewerbungsthema kann individuell besprochen und geübt werden. Ich konnte viel lernen und dank der wertvollen Unterstützung bin ich heute wieder da, wo ich hinwollte.

SAH VAMKV

Vom leeren Raum zum zielführenden Angebot – Pionierarbeit, Einsatz und Unterstützung machen es möglich!



Cécile Schönenberg, Job Coach / Kursleiterin Selbstmarketing und Sybille Köppli, Programmleiterin VAMKV

ADAPTIEREN, OPTIMIEREN, PRODUZIEREN

«Sie, ich chan im Fall Dütsch!», sagte eine Kursteilnehmerin als ersten Satz am ersten Kurstag. «Niemand sagt, dass Sie das nicht können», war die Rückmeldung des Kursleiters.

Diese Anekdote aus dem Kursgefäss Deutsch veranschaulicht gut, dass die Teilnehmenden zum Teil mit gewissen Widerständen ins Programm VAMKV einsteigen. Unsere Aufgabe ist es, diesen Vorbehalten zu begegnen, sie abzufangen und im Idealfall ins Gegenteil umzukehren. Die Gruppen sind bezüglich personeller Konstellation wie auch Wissensstand immer wieder neu und heterogen. Diese Faktoren berücksichtigen die Programm- sowie Kursleitenden und adaptieren die Kursinhalte nach Möglichkeit flexibel und bis zu einem gewissen Grad individuell.

Neben einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und Unterstützung bei der Stellensuche geht es während der

Programmdauer von 8 Wochen darum Kenntnisse zu festigen und zu erweitern. Primär richtet sich das Programm VAMKV an Personen mit einem kaufmännischen Hintergrund oder mit dem Wunsch, darin Fuss zu fassen. Gelegentlich nehmen aber auch Personen am Programm teil, die sich nicht im kaufmännischen Feld bewegen, aber trotzdem von den Bildungsinhalten profitieren können: zum Beispiel in den Kursen Selbstmarketing, Excel, Word, PowerPoint oder Social Media. Ein aktuelles und ansprechendes Social-Media-Profil zu haben, ist heutzutage sicher nicht nur für Berufstätige im kaufmännischen Sektor wichtig. Auch Wissen zu den gängigen MS Office-Programmen wird vielerorts vorausgesetzt.

Das Programm VAMKV wurde im September 2021 initiiert und hat somit per Ende 2022 das erste «volle Betriebsjahr» hinter sich. Selbstverständlich gab es in diesem Jahr noch gewisse Aufbauarbeiten abzuschliessen oder Programminhalte zu optimieren: Aufgrund zahlreicher Kursrückmeldungen wurden zwei Kurshalbtage «Word» ins Bildungsprogramm integriert.

Zusätzlich zu den Kursgefässen arbeiten die Programmteilnehmenden im Arbeitsteil, dort sind sie im «Erschliessungsprojekt Zuger Amtsblatt» tätig. Dieses umfasst die Digitalisierung und die Erfassung der Inhalte aus dem Zuger Amtsblatt zwischen 1858 und 1920 und soll es sukzessive ermöglichen, die erfassten Informationen zu Politik-, Verwaltungs-, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte sowohl der Zuger Bevölkerung als auch Historikern digital zugänglich zu machen. Der Austausch mit dem Staatsarchiv Zug funktioniert aus unserer Sicht sehr gut und kooperativ – und die «Produktion» der aufbereiteten Daten läuft konstant.

Per Anfang Februar 2022 trat Cécile Schönenberg ihre Stelle als Job Coach und Kursleiterin für Selbstmarketing an. Neben den zahlreichen Kursinhalten erhalten die Teilnehmenden durch die Eins-zu-Eins-Coachinggespräche vertiefte personenbezogene Inputs – und auch vertrauliche oder persönliche Anliegen haben während dieser Zeitfenster Platz.

Zentral ist, dass die Programmteilnahme den Stellensuchenden einen Mehrwert bringt. Für einige ist es ein neues Social-Media-Profil, für andere sind es wertvolle Tipps zum Bewerbungsprozess, für wieder andere sind es Erkenntnisse aus den IT-Kursen oder stilistische Feinheiten, die sie in ihre Motivationsschreiben einbauen können. Dies bedingt jedoch seitens der Teilnehmenden eine gewisse Offenheit und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Den meisten Teilnehmenden gelingt dieser Schritt – und besonders überraschend ist es dann jeweils, wenn Personen mit anfänglichen Widerständen gegen Ende des Programms fragen: «Sie, chan ich verlängere...?»

SUPPORT4YOU

Veränderung als Konstante

«Alles bleibt anders» war die Überschrift des letztjährigen Berichts. Dass sich diese Erkenntnis nahtlos für 2022 übernehmen liesse, hätten wir so nicht erwartet.

Während wir in den Pandemie Jahren unser Kurssetting laufend anpassen mussten und es aufgrund kurzzeitig höherer Arbeitslosenzahlen teilweise zu Wartezeiten beim Eintritt in support4you kam, änderte sich die Situation 2022 schlagartig: Nun konnten wir wieder ohne Einschränkungen wirken und unsere Lerninhalte und besondere Anlässe wie Firmenbesuche, Teamübungen und Sport im vollen Umfang durchführen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich gar derart schnell und positiv verändert, dass nun support4you oft nicht mehr ausgebucht war.

Konstant geblieben ist hingegen unser Fokus: Wir begleiten und coachen junge Erwachsene im Alter von ca. 19–27 Jahren bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess. Während des maximal 12-wöchigen Programms (die Teilnehmenden treten sofort aus, sobald sie eine Stelle finden) erhalten sie praktische und zeitgemässe Werkzeuge und Ansätze vermittelt, um beruflich bald wieder Fuss zu fassen.

Die teilweise geringen Teilnehmendenzahlen hatten den positiven Effekt, dass wir uns intensiver um die individuellen Bedürfnisse und Fragen der Anwesenden kümmern konnten. Oft arbeiteten wir in Kleingruppen und die Zahl der Einzelcoachings wurden erhöht. Denn es gilt zu bedenken: Personen, die selbst in Zeiten, in denen der Arbeitsmarkt brummt und ein Fachkräftemangel herrscht, Mühe bekunden bei der Stellensuche, haben oft mit speziellen Herausforderungen zu kämpfen – sei es aufgrund einer nicht abgeschlossenen Ausbildung, eines nicht ganz «gradlinigen» Lebenslaufs oder einer schwierigen persönlichen Situation.

Dieser etwas persönlichere Ansatz wirkte sich positiv auf die Atmosphäre im Kursraum aus. Die Teilnehmenden waren fast ausnahmslos motiviert und engagiert mit dabei. In anderen Jahren brauchte es zu Beginn oft einige Wochen Anlaufzeit, bis Sinn und Zweck einer Kursteilnahme erkannt wurde. Dieses Jahr war diese Anfangsskepsis kaum vorhanden. Diese Einstellung führte dazu, dass bereits in den ersten Wochen die Arbeitsbemühungen der Teilnehmenden qualitativ und quantitativ zunahm. So sehr, dass die erforderten 8 bis 12 Bewerbungen pro Monat teilweise um das Doppelte oder Dreifache überschritten wurden.

Baldige Einladungen zu Vorstellungsgesprächen waren die logische Konsequenz dieses Efforts. Und plötzlich die «Qual der Wahl» zwischen vier attraktiven Stellenangeboten oder den anvisierten Quereinstieg geschafft zu haben, waren konkrete Erfolgsgeschichten im 2022. An solche Veränderungen gewöhnen wir uns gerne!

Rund drei Viertel aller Teilnehmenden fanden innerhalb der Kursdauer eine Stelle oder eine Anschlusslösung (Zwischenverdienst, Praktikum, Ausbildung).



Florian Graf, Bereichsleiter und Coach support4you

Wir sind gespannt, wie es 2023 weitergeht: Einige Indikatoren sprechen dafür, dass sich die Stimmung auf dem Arbeitsmarkt etwas abkühlen könnte. Andere Prognosen gehen davon aus, dass demographische Entwicklungen dazu führen, dass die Perspektiven von jungen Stellensuchenden nachhaltig gut bleiben werden.

Prognosen sind schwierig – wir wissen es alle und haben es in den vergangenen Jahren eindrücklich erlebt. Deshalb fokussieren wir uns auf jene Aspekte, die wir tatsächlich beeinflussen können. Für das support4you-Team bedeutet dies, dass wir – welche Überraschungen auch immer auf uns warten – vorbereitet sind, den jungen Stellensuchenden im Kanton Zug unser Know-how und unsere Erfahrung weiterzugeben und mit Rat und Tat für sie da zu sein.

PROFIL ARBEIT & HANDICAP

Stellenvermittlung für Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Handicaps und Behinderungen.



Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap,
Leiter Region Zentralschweiz

Frau M. hat aufgrund ihrer schulischen Möglichkeiten nie einen Lehrabschluss gemacht. Mit über 20 Jahren Arbeitserfahrung und diversen Kursen im Pflegebereich hat sie sich trotzdem vertiefte Kompetenzen in der Betreuung älterer Menschen angeeignet. 2019 musste sie ihre Arbeit in der Pflege aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Mit ihren Rückenbeschwerden konnte sie die körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten nicht mehr ausführen. Nachdem die Lohnfortzahlung ausgelaufen und die beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherungen beendet wurden, war Frau M. in einer angepassten Tätigkeit im Rahmen eines 80-%-Pensums wieder arbeitsfähig. Sie meldete sich daher beim RAV Zug. Von ihrem Personalberater wurde sie bei Profil-Arbeit und Handicap zur Stellenvermittlung angemeldet.

Die Stiftung Profil arbeitet seit mehr als 15 Jahren mit dem RAV Zug zusammen. Im Auftrag des VAM Zug vermittelt Profil Bewerbenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen Stellen im regulären Arbeitsmarkt. Profil geht dabei aktiv auf Arbeitgebende zu, unterstützt Betroffene aber auch bei deren eigenen Bewerbungsbemühungen. Doch weshalb benötigen Stel-

lensuchende mit Handicap eine spezifische Unterstützung? Ist es in der heutigen Zeit nicht selbstverständlich, dass Arbeitgebende offen sind für die Anstellung von Personen mit Handicap?

Die Stiftung Profil ist seit bald 25 Jahren im Bereich Arbeitsintegration tätig. Und tatsächlich können wir feststellen, dass die Offenheit von Arbeitgebenden gegenüber Arbeitskräften mit unterschiedlichen Hintergründen und Biografien zugenommen hat. Auch in Bezug auf Personen mit gesundheitlichen Handicaps. Trotzdem gibt es in den meisten Fällen spezifische Fragen, welche sich in Bezug auf eine mögliche Anstellung stellen. Dies können beispielsweise Fragen zu Sozialversicherungen oder zum Abbau von Hindernissen sein: Wie sieht es mit der Lohnfortzahlung aus, wenn die gut qualifizierte Buchhalterin erneut eine depressive Episode haben sollte? Welchen Lohn muss ich einer Person im Hausdienst bezahlen, wenn sie aufgrund einer Long-Covid-Erkrankung vermehrt Pausen benötigt? Und wie regle ich die vermehrten Pausen mit den Mindestlohnbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages?

Oftmals stellen sich auch Fragen zum Umgang mit den betroffenen Arbeitskräften. Was muss ich bei der Kommunikation mit einem hörbehinderten Koch beachten? Welche Hilfsmittel gibt es für eine sehbehinderte Informatikerin?

In vielen Fällen haben die Betroffenen selber genauso Fragen zur Stellensuche. Was muss ein potenzieller Arbeitgeber über meine gesundheitliche Situation wissen? Was muss ich wann von Gesetzes wegen sagen? Was kann ich weglassen? Wenn ich unsicher bin, wie es nach einem Hirnschlag mit meiner Belastbarkeit aussieht; wie finde ich einen Arbeitgeber für einen Abklärungseinsatz? Profil passt die Art der Unterstützung den unterschiedlichen Fragestellungen und Herausforderungen der individuellen Situation an. In einem Fall ist es wichtig, dass wir vor allem potenzielle Arbeitgeber kontaktieren und über die Möglichkeiten informieren. In einem anderen Fall legen wir den Fokus auf die Beratung der Betroffenen und unterstützen sie bei den eigenen Bewerbungen.

Bei Frau M. war es so, dass Profil für sie einen Arbeitgeber fand, der sich offen zeigte, eine Anstellung zu prüfen. Profil klärte zusammen mit dem Arbeitgeber den für Frau M. idealen, wechselbelastenden Einsatzbereich ab. Da es sich um ein Altersheim handelte, konnte Frau M. auf den Erfahrungen auf der Pflege aufbauen. Ein wichtiger Grund, weshalb sich der Arbeitgeber bereit erklärte, im Rahmen einer befristeten Anstellung die Möglichkeiten einer Festanstellung zu prüfen. Es sollte konkret geklärt werden, ob eine Tätigkeit im Bereich Wäscherei und Service mit den Rückenbeschwerden von Frau M. vereinbar ist. Im Laufe der befristeten Anstellung fanden unterschiedliche Gespräch zusammen mit Frau M., dem Arbeitgeber und Profil statt. Dabei ging es darum, das Aufgabengebiet und die Einsätze von Frau M. weiter anzupassen, um den Bedürfnissen des Arbeitgebers, aber auch den gesundheitlichen Möglichkeiten von Frau M. gerecht zu werden. Schlussendlich hat Frau M. es geschafft, dank der Flexibilität des guten Arbeitgebers wieder Fuss in der Arbeitswelt zu fassen. Seit Januar 2023 arbeitet Frau M. nach über 2 Jahren Stellenlosigkeit wieder in einer Festanstellung.

INNOPARK SCHWEIZ AG

Für qualifizierte Fachkräfte & Kader. Steigende Nachfrage nach dem English Program auf nationaler Ebene und effektive Prävention von Arbeitslosigkeit.

WIEDEREINGLIEDERUNGSPROGRAMME IN DEUTSCHER UND ENGLISCHER SPRACHE

Für stellensuchende Fach- und Führungskräfte bietet die InnoPark Schweiz AG am Standort in Baar zwei Programme zur beruflichen Wiedereingliederung – eines in deutscher und eines in englischer Sprache. Beide im Auftrag von SECO und VAM durchgeführten Programme zielen dabei auf ein umfassendes Kompetenzen-Upgrade ab, damit sich die Teilnehmenden wirkungsvoll als passende Person für die gesuchte Stelle präsentieren und langfristig in den neuen Jobs bleiben können. Schwerpunkte sind dabei kompetenzerweiternde Kurse, persönliches Coaching, Networking und eine international anerkannte Zertifizierung in Projektmanagement, die im deutschen Programm noch mit Projektarbeit ergänzt wird. Mit diesen Massnahmen hat InnoPark in den letzten beiden Jahrzehnten schweizweit tausenden Fach- und Führungskräften geholfen, erfolgreich eine neue Stelle zu finden.

ENGLISH PROGRAM ERFREUT SICH STEIGENDER NACHFRAGE

Im Auftrag des VAM durfte InnoPark 2022 im deutschsprachigen Programm 60 Teilnehmende betreuen. Im englischsprachigen Programm konnten sechs Durchführungen für 66 Personen angeboten werden. Das im Jahr 2019 gemeinsam mit dem VAM lancierte English Program wird dabei zunehmend auch von anderen Kantonen angefragt. Um dieser steigenden Nachfrage zu begegnen, können nun auch andere Kantone Teilnehmende nach Baar schicken. Zudem wird 2023 erstmals die Option geboten, dass Klienten mit einem Teilzeit-Pensum ebenfalls auf Teilzeit-Basis am English Program teilnehmen können. Diese Tendenzen verdeutlichen die wichtige Funktion eindrücklich, die das Programm im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen in der Schweiz einnimmt. Und sie unterstreichen den Wert der Aufbauarbeit, die InnoPark und der VAM an dieser Stelle geleistet haben.

PRÄVENTION VON ARBEITSLOSIGKEIT MIT INNOHUB

Weil InnoPark stets nach Optimierung strebt, leistet das Unternehmen auch in anderer Hinsicht wichtige Aufbauarbeit. Unter der Marke InnoHub bietet InnoPark die eigenen kompetenzerweiternden Kurse, Coachings und Laufbahnberatung auch für Personen «on the Job» an. Ziel ist hier die Vermeidung von Arbeitslosigkeit dank aktueller Kompetenzen und konkreten Karriereplänen. InnoHub hilft aber nicht nur Privatpersonen. Mit Firmentrainings ist InnoHub auch für Unternehmen da, damit diese ihr Personal über die berufliche Laufbahn aktiv entwickeln und Mitarbeitende nicht den Anschluss verlieren. Besonders gefragt sind dabei Kurse zu Burnout-Prävention und Change-Management, womit InnoHub den Unternehmen hilft, die Transformation hin zu New Work Standards zu meistern.



Barbara Krättli, InnoPark Schweiz AG

NEW WORK COMPETENCE IM DEUTSCHEN PROGRAMM

Auch im eigenen Programm ist InnoPark auf stetige Optimierung bedacht. Mit New Work Competence wird den Teilnehmenden 2023 ein neuer Einstieg ins deutsche Programm geboten. Der begleitete Lernpfad bietet eine sehr effektive und individuelle Analyse von eigener Persönlichkeit, Situation und Arbeitsmarkt. Ziel ist es, aus dieser Analyse neue Perspektiven abzuleiten und sich mit einem rundum optimierten Dossier und einer noch persönlicheren Strategie zielgerichtet zu bewerben, um so maximal wirkungsvoll zum passenden Job zu gelangen. Begleitet werden die Teilnehmenden dabei von erfahrenen Coaches und der Standortleiterin. Mit Barbara Krättli steht ihnen eine erfahrene Expertin für Veränderungsprozesse zur Verfügung, die auch in den Themen Digitalisierung und digitale Transformation für Führungskräfte äusserst bewandert ist.

OSTERMARKT

Am 2. April durfte die HALLE 44 den ersten Ostermarkt nach der Pandemie unter «normalen» Bedingungen durchführen. Normal? Das Wetter war damit nicht ganz einverstanden und so schneite es davor und am Morgen, als ob der Weihnachtsmarkt anstehen würde.

Dies hielt jedoch die 570 Besuchenden nicht davon ab, sich die Oster- und Ganzjahresproduktepalette zu Gemüte zu führen, das eine und andere ins Einkaufskörbli zu legen und dann Kaffee und Kuchen oder den angebotenen Imbiss zu geniessen.



STABSÜBERGABE: VON FREDY OMLIN ZU ANDY MICHEL

An der VAM-GV vom 4. Mai übergab Fredy Omlin, langjähriger VAM-Geschäftsführer, den «Taktstock» an Andy Michel. Für einmal standen nicht die Fakten und Zahlen an der GV im Vordergrund, sondern die Verabschiedungsworte von unterschiedlichen Seiten. Während dem Apéro und einem feinen, in der Cafeteria aufs Beste hergestellte Essen konnten Mitglieder, ehemalige und heutige Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende auf den «alten» und den «neuen» Geschäftsführer anstossen und manche Anekdote aus früheren und aktuellen Zeiten zum Besten geben. Passend zur Tischdekoration der GV sagen wir «Goodbye Fredy», «Hello Andy».



VERSCHIEDENE ANLÄSSE

Nach Beenden der Pandemie-Einschränkungen war es auch wieder möglich, mit externen Stellen zusammenzuarbeiten und für Interessierte die HALLE 44 zu öffnen.

In den Sommerferien fand ein Angebot des Ferienpasses statt. Im Textilatelier konnte ein eigener «Gym Bag» genäht werden und in der Velowerkstatt bestand die Möglichkeit, sein Velo fit zu machen. Beide Angebote wurden von Kindern und Jugendlichen unterschiedlichen Alters besucht.

«Damit am Ende des Geldes nicht zu viel Monat übrigbleibt!» In zwei Präventionsveranstaltungen, die die Beratungsstelle Triangel bei uns durchführte, erhielten unsere Teilnehmenden Inputs aus der Praxis der Budget- und Schuldenberatung.

Im November besuchten uns zehn Schülerinnen und Schüler mit einer Lehrperson der Oberstufe des Schulhauses Sennweid. Zum «Tag der Kulturen – Freude schenken» stellten wir gemeinsam mit Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen die Weihnachtsdekoration für die Cafeteria her.

Kurz vor Weihnachten besuchte uns Aiyleen Dardan, interkulturelle Kursleiterin der Fachstelle Migration Zug (FMZ). Das Team der HALLE 44 und das Team des SAH erweiterten in einem Seminar das Verständnis für Menschen mit islamischer-arabischer Kultur.

NEUE HOMEPAGE FÜR HALLE 44 UND RAV ZUG

Unsere Homepages waren überholungsbedürftig; so nahmen wir im 2022 das Ziel in Angriff, für die HALLE 44 und für das RAV Zug eine neue Homepage zu erarbeiten. Wir konnten mit einer Zuger Agentur einen kompetenten und lokalen Fachspezialisten gewinnen. Im Sommer hat ein gemeinsamer Workshop zur Erarbeitung der neuen Struktur und des Aufbaus im RAV sowie in der HALLE 44 stattgefunden.

Schon bald danach wurden durch die VAM-Mitarbeitenden die neuen Texte und Abläufe für ihren Bereich überarbeitet. Die beiden Bereichsleitenden arbeiteten eng mit der Agentur zusammen und wurden durch diese gut unterstützt. Die Aufschaltung erfolgte ab dem 1.12.2022 planmässig. Wir sind alle zufrieden, und mit Stolz präsentieren wir uns auf dem Web mit dem neuen online Aushängeschild.

ZENTRALE DIENSTE

Im Rahmen der laufenden Strukturoptimierungen werden die zentralen Dienste als eigenständige Abteilung gebildet. Ab Januar 2023 gilt es das Team zu festigen. Langjährige Profis wie Esther Speck, Yasmine von Deschwanden und Sandra Zraggen arbeiten zielorientiert mit den Neurekrutierungen Ruth Cutri und Nadine Pareth unter der direkten Führung der VAM-Geschäftsführung.

WEIHNACHTSMARKT

Der Weihnachtsmarkt unter dem Motto «Nostalgische Weihnachten» lockte am Freitagabend und Samstag 1231 Besuchende in die HALLE 44. Leider gehörte Schnee nicht zur Kulisse, er hätte sehr gut zu unserem Motto mit Chalet und Après Ski gepasst.

Neben der breiten, zum Thema passenden Produktepalette verzauberten auch zahlreiche nostalgische Dekorationen die Kundschaft. Neben alten Schlitten oder Skis mit den passenden Stöcken konnte auch die «Stube» aus den 50er-Jahren begeistern. Auch die Gastaussteller schätzen jeweils das schöne Ambiente und die Möglichkeit, ihr Angebot im Rahmen unseres Marktes zu zeigen. Im Werkstattbeizli konnte man sich bei einer Bratwurst oder Älplermagronen verwöhnen lassen und die weihnächtliche Stimmung auf sich wirken lassen.



JAHRESRECHNUNG 2022

Der VAM wird finanziert durch Beiträge des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Zug (Leistungsvereinbarung). Wir verweisen auf die allen Vereinsmitgliedern separat zugestellte Jahresrechnung 2022, welche für die Generalversammlung vom 13.04.2023 traktandiert ist, respektiv wurde.

KERNPROJEKTE 2023

- Interne Prozesse (HR / Finanzen / IT) sind analysiert, optimiert, visualisiert und implementiert.
- Planen und umsetzen von Aktivitäten zum 30-Jahre-VAM-Jubiläum.
- VAM-Website steht zum Jubiläum.
- Die Organisation VAM ist in ihrer Form und Struktur den Anforderungen und Ansprüchen des Zuger Arbeitsmarktes und der Stellenlosenentwicklung entsprechend optimal aufgestellt.

DATEN FÜR IHRE AGENDA

2023

Weihnachtsmarkt in der HALLE 44

Freitag, 24. November 2023, 16 bis 20 Uhr

Samstag, 25. November 2023, 10 bis 16 Uhr

Jubiläumsveranstaltung in der HALLE 44

Donnerstag, 07. September 2023

2024

Ostermarkt in der HALLE 44

Samstag, 16. März 2024, 10 bis 16 Uhr

Aktuelles und Informationen finden Sie unter:

www.HALLE44.ch

Impressum

Konzept	Christen Visuelle Gestaltung
Redaktion & Texte	Geschäftsleitung VAM mit Mitarbeitenden VAM
Satz	Esther Staub (Leitung HALLE 44)
Fotografie	Sandra Zraggen (Zentrale Dienste VAM)
Korrektorat	Kalt Medien AG, Zug
Druck	Kalt Medien AG, Zug



VAM
Verein für Arbeitsmarktmassnahmen
Hertizentrum 6
6303 Zug

www.vam-zg.ch

Bestehend aus den Bereichen:



www.rav-zg.ch

HALLE 44

FÖRDERUNG UND PERSPEKTIVEN
EIN PROJEKT DES VAM

www.HALLE44.ch