

Jahresbericht

VAM 2016

«Ich bin äusserst dankbar, ein Team zu führen, in dem ich der Zweitjüngste bin! Ja, wir sind in der Tat über mehrere Generationen vertreten und genau das bereichert uns und schlussendlich auch das RAV Zug»

Dejan Sekulic, Stellvertretender RAV-Leiter



VEREIN FÜR
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

www.vam-zg.ch

3	Inhalt
	VAM
	Bericht des Präsidenten
4	«TOTGESAGTE LEBEN LÄNGER»
	Bericht des Geschäftsführers
5	«WIR WAREN WIEDER AKTIV»
6	ORGANIGRAMM
	RAV
8	EIN ERFOLGREICHES JAHR GEHT ZU ENDE
9	GENERATION XYZ
10	MEINE AUFGABEN ALS STABSSTELLE
11	DER ARBEITSMARKT EINMAL MEHR IM UMBRUCH
12	DIE 4. ZUGER JOBMESSE
13	SOCIALMEDIA – FLUCH ODER SEGEN?
14	SPEZIALBERATUNG IM ZWEITEN JAHR
15	EXTERNER STELLENNETZ – AUCH IN ZUKUNFT EIN ERFOLGSMODELL
16	PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN MIT DER ARBEITSLOSIGKEIT
	HALLE 44
18	AUCH EIN LANGER WEG BEGINNT MIT DEM ERSTEN SCHRITT
19	WAS ERWARTET MICH ALS STELLENSUCHENDER IN DER HALLE 44?
20	MEINE MOTIVATION ZUR AUSBILDUNG ALS ARBEITSAGOGIN
21	SEITENWECHSEL ODER DER MAKEL DER ARBEITSLOSIGKEIT
22	AUSSCHNITT DER VIELFÄLTIGEN TÄTIGKEITEN IN DER HALLE 44
	VAM
24	STATISTIKEN
26	INNOPARK – NEUE CHANCE FÜR GUT QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE
	Erfahrungen der Arbeitgeberseite
27	«V-ZUG – DIE FÜHRENDE SCHWEIZER QUALITÄT SEIT 1913»
	Kurzmitteilungen
28	DAS JAHR 2016 IM ÜBERBLICK
31	JAHRESRECHNUNG 2016 – KERNPROJEKTE 2017 – AGENDA

«TOTGESAGTE LEBEN LÄNGER»

Im Jahr 2016 hat sich in der Schweiz und im Kanton Zug der Arbeitsmarkt stabilisiert. Dies, obwohl mehrmals prognostiziert wurde, dass sich der Arbeitsmarkt verschlechtern wird: Etwa nach der Frankenkrisis, nach dem Brexit, nach der US-amerikanischen Präsidentenwahl und nach diversen Regierungskrisen in Europa. Doch jedes Mal kam es anders: Der Arbeitsmarkt brach nie ein; im Gegenteil, die Arbeitslosenquote stabilisierte sich auf einem erstaunlich tiefen Niveau. Der Kanton Zug liegt mit einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von 2,3 Prozent weiterhin um rund einen Prozentpunkt unter dem schweizerischen Mittel.

Der VAM verhielt sich 2016 vorsichtig, stellte nicht «auf Vorrat» Personal ein und konsolidierte seine Strukturen im RAV und in der HALLE 44. Trotzdem waren wir erfolgreich und haben wiederum über 1500 Voll- und Teilzeitstellen vermittelt. Das sind rund 100 Stellen mehr als im Vorjahr.

Im Kanton Zug funktioniert der Arbeitsmarkt besonders gut. Fast alle Personen, die arbeitslos werden, finden eher früher als später wieder eine Stelle, Aussteuerungen bleiben selten. Weshalb ist das so? Der Zuger Arbeitsmarkt ist sehr vielschichtig und besteht aus verschiedenen Clustern mit unterschiedlicher Ausrichtung. In fast jedem Cluster gibt es Weltmarktführer und Nischenplayer und diese können, wenn einem Mitbewerber einmal die Puste ausgeht, dessen abgebautes Personal in der Regel übernehmen. Deshalb können wir dank einer robusten Wirtschaft positiv in die Zukunft schauen.

Ein Problem besteht allerdings: Stellenlose Personen, die schlecht ausgebildet sind und insbesondere die deutsche Schrift und Sprache nicht gut beherrschen und/oder über wenig Computerkenntnisse verfügen, haben es auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger. Nach wie vor gibt es im Kanton Zug eine respektable Anzahl solcher Arbeitskräfte. Der VAM legt deshalb besonderes Gewicht auf die Betreuung und Beratung dieser geringqualifizierten stellensuchenden Personen. Nicht zuletzt deshalb hat er als Pilotprojekt eine Bewerbungswerkstatt für schwachqualifizierte stellenlose Personen geschaffen, die erfolgreich funktioniert. Der Kanton Zug hat sich in den vergangenen Monaten intensiv mit dem Fachkräftemangel und insbesondere dem Potenzial der älteren Bevölkerung befasst. Dazu gehört auch die Integration und die Reintegration von älteren stellensuchenden Personen in den Arbeitsmarkt.



Der VAM verfügt in diesem Bereich über eine recht breite Palette von Angeboten für ältere Arbeitnehmende, damit diese auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Fuss fassen können. Entsprechend lag die Zahl der stellenlosen Personen, die älter als 50 Jahre sind, im Dezember 2016 nur leicht über der Zahl per Ende 2015. Der VAM ist sich allerdings bewusst, dass bei diesem Alterssegment auch künftig besondere und intensive Massnahmen notwendig sind, damit eine längere Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.

Gianni Bomio

«WIR WAREN WIEDER AKTIV»

Im Rückblick zeigte sich der Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr stabil. Dieser Umstand stimmte uns positiv. Wir waren wieder tätig als gut funktionierendes Instrument, das stellenlose Personen bei ihrem Wiedereinstieg ins Berufsleben unterstützt und begleitet, aber gleichzeitig auch ein wichtiger Partner für Arbeitgebende bei ihrer Suche nach geeignetem Personal.

Steigerung bei Vermittlung von Festanstellungen
Durch die Motivation und Qualität des «Aussendienstteams» mit nachhaltigen Kontakten zu Arbeitgebenden hat unser Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV Zug) 2785 Stellen in seinem System registrieren können (Vorjahr: 3420). Vor diesem Hintergrund hat das RAV Zug 1558 Stellensuchende vermittelt (Vorjahr: 1378). Gegenüber dem Vorjahr konnte bei der Vermittlung der Festanstellungen eine Steigerung von 417 auf 592 Personen erreicht werden. Brillante Arbeit! Danke!

Auslastung von 78 Prozent in der HALLE 44

Durch Erkennen der Fähigkeiten und Stärken der Programmteilnehmenden und mit Aufmerksamkeit und Wertschätzung untereinander konnte wieder eine gute Vermittlungsquote erreicht werden. Bei einer Auslastung von 78 Prozent der Beschäftigungsplätze (Vorjahr: 80 Prozent) war die Vermittlungsquote von 25 Prozent in den internen und externen VAM-Stellennetzen gleich hoch wie im Vorjahr. Tolle Bilanz! Danke! Dies gilt auch für alle Drittpartner, die im Auftrag des VAM Programme für die vorübergehende Beschäftigung von stellenlosen Personen angeboten haben.

Neuer Internet – Auftritt des RAV

Kommuniziert wird heute über viele Kanäle. Hoch im Kurs stehen Apps, Facebook, Twitter, Skype und selbstverständlich auch das Internet. Diese Medien werden auf unterschiedlichen Geräten genutzt – sowohl privat als zunehmend auch im beruflichen Umfeld. Hinter dieser Entwicklung steht ein grundlegender Umbruch im IT-Markt. Geräte und Anwendungen, die als Trends zuerst das private Umfeld erobern, halten aufgrund ihrer Beliebtheit auch im Unternehmen Einzug. Die Informatik steht dabei vor der Herausforderung, die Erwartungen und Anforderungen bezüglich Zusammenarbeit, Kommunikation und Benutzerfreundlichkeit möglichst unter einen Hut zu bringen. Dabei bewegt sich der VAM in einem Spannungsfeld zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen. Die Stellensuchenden werden immer mobiler. Der Bedarf an Lösungen, die die Zusammen-



arbeit erleichtern und verbessern, steigt. Daher sahen wir uns gezwungen, die bestehende Internetseite des RAV neu zu gestalten (Format und Inhalt).

Projekte des VAM im Jahr 2017

Wir, der VAM, sind bestrebt, im Jahr 2017 mit den guten Angeboten im Bereich Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktmassnahmen fortzufahren, die Zusammenarbeit mit Drittpartnern und Institutionen im Kanton Zug weiter zu stärken sowie die Zahl der Vermittlungen hoch zu halten. Zudem wollen wir den Besuchenden der HALLE 44 wiederum ein attraktives Angebot bieten.

Dank

Mit Leidenschaft, Mut, Entschlossenheit, Energie und Ausdauer haben wir dieses Jahr gemeistert. Ich möchte an dieser Stelle meinen herzlichen Dank für die geleistete Arbeit und für das hohe persönliche Engagement aussprechen, durch die das heutige Ergebnis zustande kam. Mein Dank betrifft auch unsere Partner. Es war ausgesprochen angenehm, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, und so hoffe ich, dass uns das Jahr 2017 weiterhin gute Möglichkeiten zur Kooperation bescheren wird.

Fredy Omlin

VAM VORSTAND

Präsident: Gianni Bomio	Kassierin: Carla Dittli
Vizepräsident: Paul Hugener	Constantino Amaros
Bernadette Schaller Widmer	Irène Castell-Bachmann
Caroline Schmid	Monika Mathers-Schregenberger
Christine Blättler-Müller	René Windlin
Christoph Balmer	Ursula Müller-Wild

VAM GESCHÄFTSFÜHRUNG

VAM Finanzen / EDV / QM

Neue Projekte

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

RAV Leitung

Rechtsdienst

Kontaktstelle Arbeitgeber

Teamleitung

RAV-Leitung
Teamleitung

Stv. RAV-Leitung
Teamleitung / BESIBE *

Teamleitung

Administration

Team 1

Team 2

Team 3

Empfang

Industrie Produktion

Gastro

Kaufmännische Berufe

Erstanmeldung

Bau

Hauswirtschaft

Informatik Technologie

Scanning

Gesundheit

Verkauf

Selbstständigkeit

Sachbearbeitung
Verfügungen

Interinstitutionelle
Zusammenarbeit

Jugendliche

Sachbearbeitung
Kontaktstelle Arbeitgeber

Vereinbarung mit Dritten

- Case Management BildungsNetz Zug **Netzwerk EBA**
- Programm Einstieg in die Berufswelt **EiB**
- Deutschabklärungen von Fachstelle Migration Zug **FMZ**
- Veloverleih mit Gemeinnütziger Gesellschaft Zug **GGZ**
- Jobbörse über Gemeinnützige Gesellschaft Zug **GGZ**
- Zusammenarbeit mit **InnoPark** Zug – Zentralschweiz
- Projekt Berufsintegration junge Erwachsene mit **ProArbeit**
- Coaching durch **Profil – Arbeit & Handicap**
- Bildungsangebot Schweiz. Arbeiterhilfswerk Zentralschweiz **SAH**
- Kurs SIGMAL «Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit» **FSE**
- Projekt VAM Plus mit **berufsweg.ch**
- Zusammenarbeit mit gemeindlichen **Sozialämtern** des Kantons Zug

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

HALLE 44 LEITUNG / SIBE *

externes Stellennetz

Teamleitung / BESIBE *

Stv. HALLE 44 Leitung
Teamleitung

Bibliothek
Bücherservice

Velowerkstatt
Velodienste

Empfang
Coaching
Bewerbungswerkstatt

Recycling
Holzwerkstatt
Metallwerkstatt

Cafeteria
Hausdienst

Mosaikatelier

Kartonatelier

Papieratelier

Textilatelier
Waschsalon

* SIBE: Sicherheitsbeauftragter
* BESIBE: Bereichssicherheitsbeauftragter

EIN ERFOLGREICHES JAHR GEHT ZU ENDE

Wir starteten das Jahr mit einem Plenum, um die Jahreszieleerreichung und die neuen Ziele an die Mitarbeitenden zu kommunizieren.



Zudem komplettierten wir im April den Personalbestand in der Beratung im KV – Team mit Cecile Schönenberger aus Hünenberg. Die Jobmesse im April wurde wieder als Erfolg verbucht. Die Referate von Franz Müller, Berufsinformationszentrum (BIZ), und von Constantino Amaros, Personalleiter ZKB und Vorstandsmitglied VAM, waren sehr passend und fanden grosses Interesse. Die Jobmesse wird immer mehr zum Gewinn der Stellensuchenden, aber auch für die Personalvermittler und natürlich für das RAV Zug.

Ab dem 23.5. konnten wir den alten Teppich im RAV Zug endlich erneuern. Es benötigte einen zusätzlichen Effort von jedem einzelnen Mitarbeitenden. Die Planung der Admin-Teamleitung und die Umsetzung mit Hilfe von IT-Vertreter und der HALLE 44 hat hervorragend funktioniert. Das Ziel, die Beratung mit den Klienten parallel und ungestört weiter zu führen, wurde problemlos erreicht. Herzlichen Dank für den tollen Einsatz!

Der Betriebsausflug vom 15.9. ins Ziegeleimuseum in Hagendorn gewährte uns einen spannenden Einblick in ein altes Zuger Handwerk. Es war für das gesamte VAM – Team ein sehr aufschlussreicher und interessanter Tag.

Ende September mussten wir den Austritt von Ursula Steiner durch die frühzeitige Pensionierung hinnehmen. Ich wünsche Ursula in diesem Sinne nochmals alles Gute für ihren neuen Lebensabschnitt und danke ihr für ihren tollen Einsatz im RAV Zug. Wir konnten die entstandene Vakanz schnell mit Tanja Wenger aus Baar besetzen. Herzlich willkommen an alle neuen Mitarbeitenden.

Am 4.11.1996 wurde das RAV Zug gegründet und im VAM integriert. Somit feierten wir anfangs November im kleinen Rahmen den 20. Geburtstag! Wir genossen den Geburtstag mit unseren Mitarbeitenden, Partnern, AWA wie auch der ALK.

Der Firmenbesuch am 6.12. bei der V-Zug hat im RAV grosses Interesse geweckt und war für alle ein sehr spannender Einblick in die Produktion und in das Innere des renommierten Arbeitgebers V-Zug. Vielen Dank an Rolf Jenny und sein Team, die uns diesen Besuch ermöglichten. Wir hoffen, so die Zusammenarbeit mit der V-Zug zu verstärken.

Unsere gesetzten Ziele konnten wir zu 90 % erreichen, und somit ist das Jahr 2016 für mich als ein gutes Jahr zu verbuchen. Ich bin sicher, wir werden alle zusammen die weiteren Hürden im 2017 bewältigen.

Die letzte Tat fand am 30.12.2016 statt. Der obligate Lachs wurde auch dieses Jahr wieder als Geschenk von der HMZ ans RAV geschickt. Wir durften am letzten Arbeitstag vom 2016 im kleinen Kreise das Jahr abschliessen. Ich freue mich, mit dem gesamten RAV – Team das neue Jahr 2017 anzugehen und ich bin überzeugt, dass es wieder ein intensives und erfolgreiches Jahr wird.

Bruno Thalmann

Mit der Medienkonferenz vom 21.1.2016 wurden die wichtigen Projekte im neu aktivierten JUTE – Raum vom 2016 kommuniziert. Dieser wird für die Bewerbungswerkstatt resp. für das Bewerbungs-office genutzt, und die neue Massnahme hat bei diversen Klienten schon sehr guten Anklang gefunden.

Neben dem Bewerbungsoffice sind auch die elektronische Grundinformation und die 4. Zuger Jobmesse ein Thema an der Konferenz. Ab dem 1.2. haben wir das Pilotprojekt der elektronischen Grundinformation eingeführt. Das Ziel war, Erfahrungen zu sammeln und die beste Online – Variante für den Kanton Zug herauszufinden. Die Klienten schätzen das Onlinetool sehr und die verschiedenen Sprachen sind eine gute Basis, um ein besseres Verständnis vom Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) an die Stellensuchenden zu vermitteln. Aus dem Pilotprojekt wurde nun das OnlineSystem übernommen und es wird Anfang 2017 eingeführt.

Durch den internen Wechsel von Erika Henggeler als Personalberaterin zur HALLE 44 – Beraterin durften wir eine Vakanz im Gastro – Team durch Roger Stadler aus Unterägeri besetzen.

GENERATION XYZ

Nimm die Erfahrung und die Urteilskraft der Menschen über 50 heraus aus der Welt und es wird nicht genug übrig bleiben, um ihren Bestand zu sichern. (Henry Ford)

Dejan Sekulic – Leiter Team Gastronomie und Stv. RAV-Leiter

Generation XYZ, oder was gibt es da noch alles?!

Im Grunde genommen spielt das auch nur eine untergeordnete Rolle. Viel entscheidender ist es zu wissen, welche Werte ich als Führungsperson habe und welche Werte meine Mitarbeitenden haben.

Seit vielen Jahren verfolge ich das Thema und all die Herausforderungen rund um 50 plus. Man müsste dies, man müsste das und, und, und Doch was passiert wirklich? In meinen Augen noch immer zu wenig und «man» müsste vor allem eins, es Vor-Leben und zwar ALLE zusammen!

Ich bin äusserst dankbar, ein Team zu führen, in dem ich der Zweitjüngste bin! Ja, wir sind in der Tat über mehrere Generationen vertreten und genau das bereichert uns und schlussendlich auch das RAV Zug. Voneinander lernen ist einer meiner Leitsätze, denn die Kolleginnen und Kollegen haben ihre Stärken meistens dort, wo ich sie in dem Ausmass nicht habe.

Spielen das Alter oder die dazugehörigen Generationenbuchstaben dann noch eine so grosse Rolle? Mehr Individualität statt Stereotypisierung. Wir können nur wachsen und uns entwickeln, wenn wir uns auch als Persönlichkeit weiterentwickeln. Dafür braucht es in erster Linie Offenheit, Bereitschaft sowie Mut und das von allen Beteiligten. Wer weiss, was er will, weiss auch, was ihm wichtig ist.

In meinem dritten Jahr als Team- und Stv. RAV-Leiter konnte ich einmal mehr sehr viel lernen und zugleich wertvolle Erfahrungen sammeln. Ja, es war ein äusserst spannendes und herausforderndes Jahr. Doch am meisten freut es mich, dass wir alle gemeinsam ein weiteres erfolgreiches Kapitel für und mit unseren Stellensuchenden geschrieben haben.

Diese Wertschätzung gebührt dem ganzen Team, denn eine Führungskraft ist auch nur so gut, wie ihr Team.

Ursula Egger, Leiterin Administration

Spielt das Alter eine Rolle? Auch ich habe mich das gefragt, als ich mich im Alter von 59 beruflich noch einmal verändern wollte, da mein inneres Feuer nach fast 30 Jahren Hotellerie langsam am Erlöschen war. Ja, habe ich gelernt, es spielt eine Rolle, denn es gibt Stellen, bei welchen der Fokus in erster Linie auf grosse Lebens- und Berufserfahrung gerichtet ist und dafür braucht es «das Alter». Im ganzen Bewerbungsprozess habe ich mich als Puzzle-Teil gesehen und mich zum Glauben motiviert, dass es irgendwo ein Bild gibt, in welchem ein Teilchen fehlt und ich als Puzzle-Teil genau passe. Auch Themen wie längerer Arbeitsweg, Schritt zurück auf der Karriereleiter und damit verbunden reduzierte Salär-Ansprüche haben dabei eine wichtige Rolle gespielt. Nach intensiver Stellensuche habe ich das Angebot als Teamleiterin Administration im RAV Zug erhalten – genau meine Person hat im Puzzle noch gefehlt. Ich habe diesen Schritt bis heute nie bereut, fühle mich sehr wohl und jederzeit ernst genommen. Diese Erfahrung teile ich oft mit Stellensuchenden Ü50.



v.l.n.r. Dejan Sekulic, Ursula Egger und Peter Zürcher

Peter Zürcher, Leiter KV-Team

Vermutlich setzen sich die wenigsten Menschen mit ihrem Alter auseinander.

Erst wenn ein runder Geburtstag ansteht oder man auf Stellensuche ist, wird man sich bewusst, dass das eigene Alter für andere Menschen von grosser Bedeutung ist.

In den Gesprächen mit den Ü50-Stellensuchenden kommt immer wieder die bange Frage: «Bin ich zu alt für eine neue Stelle, was denken Sie?» Die Antwort ist einfach. «Nein, das sind Sie nicht!» Mein Team und ich sind uns gerade bei der Beratung von älteren Stellensuchenden unserer besonderen Verantwortung bewusst. Nur mit konsequenter Stärkung des Selbstbewusstseins der Ü50-Jährigen und der Umsetzung unserer Wiedereingliederungsstrategie können wir auch in diesem Jahr wieder schöne Erfolge bei der Vermittlung dieser Altersgruppe verzeichnen.

«Ein jeder ist so viel wert, wie die Dinge wert sind, um die es ihm ernst ist.» (Marc Aurel)

MEINE AUFGABEN ALS STABSSTELLE

Als Bindeglied zwischen Geschäftsleitung und operativer und spezialisierter IT erfahre ich ein stark vernetztes Denken.



Dominic Suppiger

In meiner Funktion als IT – Stabsstelle des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen in Zug supporte ich sämtliche User, verwalte die Server und Datenbanken und implementiere Neuerungen, die vom SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft – und/oder dem Kanton Zug kommen. Meistens sind die Neuerungen für den End – User nicht sichtbar, da dies mehrheitlich sicherheitstechnische Anpassungen sind.

Auch die Beschaffung, Implementierung und Pflege externer Soft- und Hardware sowie die Aufbereitung der Daten für das interne Controlling und der Quartalsberichte gehören unter anderem zu meinem Aufgabengebiet.

Weshalb als Stabsstelle?

Als Stabsstelle arbeite ich eng mit der Geschäftsleitung zusammen. Ich finde es sehr wichtig, dass meine Funktion als Stabsstelle fungiert, da viele Entscheidungen IT-bezogene Auswirkungen auf bestehende Applikationen oder Prozesse mit sich tragen kön-

nen, was im Kontext schnell übersehen wird und zu verheerenden Problemen führen kann.

Als Bindeglied zwischen Geschäftsleitung und operativer und spezialisierter IT erfahre ich ein stark vernetztes Denken. Dies ist ein wichtiger Bestandteil für meine zukünftigen Arbeiten, weil ich durch meine gesammelten Erfahrungen immer mehr abschätzen kann, wie viele Bestandteile eines Projektes ich selber ausführe und welche ich aus Zeitgründen oder mangelndem fachspezifischem Wissen extern einkaufe.

Theorie, Praxis und Erfahrungen

Nebst den oben aufgezählten Haupttätigkeiten bin ich in diverse Projekte involviert. Im Jahr 2016 waren dies unter anderem die Gestaltung und Programmierung der neuen RAV – Website, welche von Grund auf mit der Programmiersprache php geschrieben wurde, sowie diverse grössere Anpassungen und Neuerungen vom SECO und seitens des Kantons Zug.

Zudem bin ich bei der Mithilfe der Planung und Umsetzung des laufenden Pilotprojektes «Bewerbungsoffice» aus technischer Sicht involviert. Interessant in diesem Projekt war es, eine Lösung zu schaffen, damit die digitale Terminfindung vom «Bewerbungs-office» zum Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug verlaufen kann, ohne dass die Server eine Verbindung zueinander haben.

Im Jahr 2016 haben wir ausserdem unsere bestehenden Server auf eine virtuelle Lösung ausgeweitet. Dadurch werden wir den schnellwachsenden Anforderungen und Neuerungen der nächsten Jahre gerecht, und die Kapazität und Modernität der Infrastruktur bleibt gewährleistet.

Ausblick 2017

Auch im Jahr 2017 wird es interessant. Nebst einer neuen Website für die HALLE 44 in Baar führen wir eine offizielle online – Grundinformation, massgeschneidert für das RAV Zug, ein. Mit dieser Lösung wird es Stellensuchenden möglich sein, die nötigen Informationen als Vorbereitung für das erste Beratungsgespräch selbstständig zu erlangen, ohne dass sie an einem Referat im Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug teilnehmen müssen. Natürlich sind wir bestrebt, dass unsere Dienstleistungen für die Stellensuchenden auf sehr hoher Qualität verlaufen. Damit wir uns auch in Zukunft stetig verbessern können, führen wir 2017 eine Online – Lösung ein, bei der die Klienten dem RAV auf anonyme Weise Rückmeldung geben können.

Selbstverständlich nutzen wir diese Umfragen auch dazu, unsere positiven Aspekte hervorzuheben. Schliesslich gilt: Wer gut arbeitet, darf dies auch erfahren.

DER ARBEITSMARKT EINMAL MEHR IM UMBRUCH

Obwohl die Wirtschaft sich klar besser geschlagen hat als ursprünglich angenommen, bleiben die Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft gross!

Alles ist im Fluss

Im 2016 hatten wir uns darauf eingestellt, die in 2015 angestossenen Projekte, im Speziellen unser «Drei-Säulen-Konzept», zur Perfektion zu bringen. Wir mussten jedoch feststellen, dass der Arbeitsmarkt ein Markt ist, der ständig in Bewegung ist und so manchen Plänen einen Strich durch die Rechnung macht, ganz nach der Redensart «Erstens kommt es anders und zweitens als man denkt».

Zug – die Welt im Kleinen

Es wäre vermessen zu sagen, dass wir uns als Team Kontaktstelle Arbeitgeber KAG voll im Fokus der geopolitischen Weltwirtschaftslage befinden. Trotzdem sind wir durch die vielen internationalen Firmen auf dem Platz Zug am Rande eben doch auch mit davon betroffen; im Besonderen denken wir da an BREXIT, Trump, Frankenstärke und ganz speziell an die Masseneinwanderungsinitiative MEI.

Dass die Wirtschaft sich im Umbruch befindet, spürten wir vor allem bei der Häufung von Massenentlassungen, auch solche einiger grösserer Firmen; allen voran zu erwähnen ist die Trumpf Maschinen AG, Baar mit rund 160 Betroffenen. Solche Ereignisse haben immer mehrere Effekte: zum Einen gibt es für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV mehr zu tun, und zum Andern fallen oft sehr spezifische Stellen weg, beispielsweise Produktionsstellen, Stellen, die vielfach für immer verloren sind.

Aus dem Wegzug von Firmen ergeben sich, nebst allen negativen Begleiterscheinungen, immer aber auch Chancen. So ziehen in der Regel nur wenige mit der Firma weg, was zur Folge hat, dass kurzfristig eine beachtliche Zahl von sehr gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem ansonsten ausgetrockneten Arbeitsmarkt zu finden sind; die Firmen, die händierend nach Fachkräften suchen, wird's freuen.

Wir bleiben dran!

All diesen Schwierigkeiten zum Trotz wurden uns – gegenüber dem Vorjahr – sowohl von den Arbeitgebern wie auch von den Personalvermittlern leicht mehr offene Stellen gemeldet. Zu verdanken ist dieser Erfolg nicht zuletzt auch dem unermüdlichen Engagement des ganzen Teams. So intensivierten wir die Arbeitgeberkontakte, akquirierten neue Kunden und vervollständigten unsere Dienstleistungen. Für rund 120 Klientinnen und Klienten suchten wir, so wie es der Sinn der dritten Säule ist, nach der sprichwörtlichen Stecknadel im Heuhaufen, dem idealen Job.

Für 2017 sehen wir, abhängig von den anstehenden politischen Entscheiden, einiges an Mehrarbeit auf uns zukommen. Wird die Masseneinwanderungsinitiative so umgesetzt, wie es sich die Politik aus heutiger Sicht vorgenommen hat, werden wir einige Stellen mehr zu bewirtschaften haben. Unter diesen Stellen werden wir Berufsbilder antreffen, die wir heute noch nicht einmal kennen. Auch die Begriffe Industrie 4.0 oder Internet der Dinge ber-



v.l.n.r. Tanja Wenger, Ruth Herger, Robert Mattli (Projektleiter), Marlise Regli und Christine Bosshard

gen ein enormes Potential für Entwicklungen, die unser zukünftiges Leben stark beeinflussen werden.

Wir freuen uns sehr auf diese neuen Herausforderungen, insbesondere auch deshalb, weil unsere Arbeit damit noch interessanter wird und zusätzliches Gewicht erhält. Wir, das sind Marlise Regli, Christine Bosshard, Tanja Wenger und Robert Mattli. Tanja ist am 1. Oktober 2016 zum Team gestossen und ersetzt Ruth Herger, welche wieder zu hundert Prozent für die Erstanmeldung tätig sein wird.

DIE 4. ZUGER JOBMESSE

Nach der Messe ist vor der Messe; ein kurzer Rückblick auf die Auflage im 2016.



Foyer des Lorzensaals in Cham

Am 14.04.2016 durfte das KAG-Team bereits zum vierten Mal die Zuger Jobmesse im Lorzensaal Cham durchführen. Wir waren gespannt herauszufinden, welche der Optimierungen umsetzbar sind oder was eventuell ein weiteres Mal überarbeitet werden muss.

Im Grossen und Ganzen können wir jedoch zufrieden sein, Ziel und Zweck der Veranstaltung, nämlich Brücken zu bauen zwischen Stellensuchenden und den Personalvermittlern auch in diesem Jahr grösstenteils erreicht zu haben.

Wir freuen uns immer über positive Rückmeldungen der Personalvermittler oder Stellensuchenden, wenn es zu einem positiven Kontakt und, vor allem, zu einem neuen Stellenantritt gekommen ist.

Unter den Ausstellern befanden sich, wie schon die Jahre davor, einige der grössten Zuger Personalvermittler, auch welche, die bereits seit der ersten Durchführung tatkräftig mit dabei sind. Zudem konnten auch wieder neue Gesichter begrüsst werden.

Institutionen wie die Fachstelle Migration oder die Firma x28 (Anbieter Jobagent) haben sich auch im 2016 einen festen Platz

gesichert. Wir sind dankbar für ihre Teilnahme und die Möglichkeit, unser Angebot den Stellensuchenden dadurch vielfältig präsentieren zu können.

Die Hotel & Gastro formation Schweiz konnte als neuer Aussteller begrüsst werden. Interessierten Personen wurden die Möglichkeiten an Weiterbildungen im Gastronomiebereich aufgezeigt.

Die diesjährigen Referate

Auch bei der vierten Jobmesse wurden wieder zwei Referate durchgeführt.

Das eine Thema «Stress, Burnout, Depression» wurde durch Herrn Dr. med. Hanspeter Walti, Chefarzt des ambulanten Psychiatrischen Dienstes im Kanton Zug, gehalten und das andere Thema «Das Bewerbungsdossier» durch Herrn Constantino Amoros, Leiter Personal Zuger Kantonalbank.

Die Thematik Burnout ist schon länger in aller Munde und erschreckend sind die Zahlen der vielen Fälle. Thematisiert wurden dabei die Auswirkungen, dass sowohl bei zu viel Arbeit als auch bei fehlender Arbeit Stress ausgelöst wird und in vielen Fällen zu einem Burnout führen kann.

Im zweiten Referat erklärte Herr Amoros, wie Bewerbungsdossiers geprüft werden; wie ein qualitatives Dossier daher kommen sollte und worauf Personalfachpersonen speziell achten.

Aus beiden Referaten konnten umsetzbare Tipps und Hintergrundinformationen mitgenommen werden. Zudem entstanden nach dem Referat interessante Gesprächsrunden.

Dass beide Themen den Nerv der Zeit getroffen haben, zeigte sich darin, dass die Referate sehr gut besucht und im «Feedbackbogen» auch sehr positiv bewertet wurden.

Wir prüfen neue Dienstleistungen und schauen in die Zukunft

Dass die Jobmesse stetiges Erweiterungspotenzial hat, konnte auch dieses Mal wieder mit einer neuen Dienstleistung, dem sogenannten «CV-Check», unter Beweis gestellt werden. Bereits an der letzten Jobmesse stiess diese zusätzliche Dienstleistung auf grosses Interesse und zeigte nochmals das grosse Bedürfnis, die Unterlagen ein weiteres Mal von einer Fachperson prüfen zu lassen und eventuelle Möglichkeiten oder Optimierungen zu besprechen. Auch diese Dienstleistung wird nun für die nächste, am 14.3.2017 stattfindende Jobmesse, wieder integriert.

Nun heisst es für das KAG-Team schon fast wieder: Auf zur Auflage 2017! Wir freuen uns!

SOCIALMEDIA – FLUCH ODER SEGEN?

Wie Jugendliche den Umgang mit Socialmedia meistern.

Whatsapp, Facebook, Instagram, Google+, Twitter, Tumblr, Pinterest etc – Soziale Netzwerke gehören zur Generation des Web 2.0. Das heisst: Der Nutzer ist nicht nur wie beim herkömmlichen Internet Konsument von Informationen, sondern auch Gestalter von Web-Inhalten – seien es Texte, Fotos oder Videos. Besonders beliebt sind Soziale Netzwerke, weil sie die Möglichkeit bieten, mit Menschen von überall auf der Welt in Kontakt zu treten, solche mit gleichen Interessen zu finden und ohne Verzögerung, also in Echtzeit, mit ihnen zu kommunizieren. Wer sich mit dem eigenen Profil präsentiert, erhält sofort Rückmeldung, ob die Darstellung bei der «Online-Community» ankommt oder nicht. Dies ist besonders für Jugendliche attraktiv. So hat denn auch die Mehrheit von ihnen ein Profil in mindestens einem Sozialen Netzwerk: Facebook ist Favorit – 78 Prozent der Jugendlichen haben dort ein Profil – dicht gefolgt von Instagram Netzwerken. Bilder, Filme und Kommentare in Echtzeit – das ist unterhaltsam und schnell, birgt aber auch Tücken. Das Internet ist ein öffentlicher Raum. Darüber haben wir keine Kontrolle.

Chancen im Beruf

Die Anforderungen der Berufswelt haben sich mit der Entwicklung der Informationsgesellschaft verändert. Es gibt kaum noch Berufe, in denen der Computer nicht ein zentrales Arbeitsinstrument ist. Medienkompetenz ist damit eine ebenso wichtige Kulturtechnik wie Lesen, Rechnen und Schreiben. Der kompetente Umgang mit den Medien – sowohl technisch wie auch inhaltlich – gilt als Schlüsselqualifikation und ist eine bedeutende Voraussetzung, um in der Berufswelt bestehen zu können. Die Auseinandersetzung mit den digitalen Medien bietet den Jugendlichen vielfältige Lernchancen und Möglichkeiten, sich auszudrücken. Dabei erwerben sie Kompetenzen, die gerade für das Berufsleben grundlegend sind: beispielsweise die Fähigkeit, strukturiert zu denken, Probleme zu lösen und dafür Strategien zu entwickeln.

Digitale Medien bieten aber nicht nur Chancen, sie bergen auch Gefahren

Jugendliche vor digitalen Medien abzuschirmen ist weder möglich noch sinnvoll, denn sie helfen bei der Bewältigung vieler Aufgaben und bieten vielfältige Chancen. Dennoch: Wo sich Chancen bieten, liegen auch Gefahren. Internet kann süchtig machen, Jugendliche können in sozialen Netzwerken gemobbt werden, ihre persönlichen Daten können missbraucht werden, es kann zu sexuellen Übergriffen kommen. Wichtig ist, dass Jugendliche Inhalte kritisch beurteilen lernen, mögliche Gefahren erkennen und wissen, wie sie sich schützen können. Eltern und Lehrpersonen übernehmen dabei eine bedeutende Begleitfunktion – als vertrauensvolle Zuhörer, hilfsbereite Gesprächspartner und interessierte Mitlernende.

Es scheint aber immer wieder, dass gerade die dringend notwendige Unterstützung der Eltern fehlt und die Jugendlichen mit ihren Sorgen und Fragen keine Ansprechperson haben, um mit der täglich grösser werdenden Flut an Medienmitteilungen klar



v.l.n.r. Ismael Diaz, Gisela Knodel, Dejan Sekulic, Roger Stadler, Eberhard Plisch

zu kommen. Deshalb, so vermuten wir, schlägt sich das in der Psyche der jungen Menschen nieder – bis hin zu Krankheit. Das RAV – Jugendteam ist auf ein gut funktionierendes Netzwerk mit allen involvierten Fachstellen angewiesen. Im kleinen, innovativen Kanton Zug ist dies grösstenteils unbürokratisch möglich. In diesem Sinn danke ich allen für die gute Zusammenarbeit im 2016 und freue mich auf das kommende Jahr mit neuen Herausforderungen.

SPEZIALBERATUNG IM ZWEITEN JAHR

Richtig bewerben ist (k)eine Kunst.



Marlise Regli

Wer eine neue Stelle sucht, kommt nicht um eine aussagekräftige Bewerbung herum. Entscheidend ist, wie man sich «verkauft». Sich richtig bewerben ist aber keine Kunst, wenn man die wichtigsten Punkte beachtet.

In der Spezialberatung werden die Kandidaten sensibilisiert, ihre Bewerbung so zu gestalten, dass sie aus den vielen Bewerbenden heraussticht. Wichtig dabei ist, dass sich die Bewerbenden auf DIESES Inserat bewerben. Optimal ist es, das Motivationsschreiben und den Lebenslauf so zu gestalten, dass der/die Bewerbende dabei die Interessen der potentiellen Arbeitgebenden in den Mittelpunkt rückt und im Zusammenhang mit seinen/ihren fachlichen und persönlichen Fähigkeiten zum Ausdruck bringen kann.

Schon wieder eine andere Meinung?

Von den Teilnehmenden werde ich oft gefragt: «Muss ich jetzt schon wieder am Lebenslauf und am Bewerbungsbrief etwas ändern?» Dies vor allem, wenn Teilnehmende bereits einen Bewerbungskurs oder eine andere Massnahme besucht haben. Auch

geben ihnen Freunde und Familie Ratschläge zur Bewerbung. Ich erläutere den Teilnehmenden die Sicht der Rekruter. Da ich einige Jahre selber rekrutiert habe und in meiner Funktion als Mitarbeiterin «Kontaktstelle Arbeitgeber» Arbeitgebenden Vorselektionen aus dem Pool der im RAV gemeldeten Stellensuchenden anbiete, bin ich am Puls des Geschehens. Ich kann mich sehr gut in eine Person, die rekrutiert, und in ihre Interessen hineinversetzen. Aus diesem Erfahrungsschatz können die Teilnehmenden der Spezialberatung profitieren.

Weitere Unterstützung

Dieses Jahr konnten viele Teilnehmende auch vom Kommunikationstraining nach neurolinguistischen Aspekten von Frau N. Züsli lic. phil. profitieren. Dabei ging es vor allem darum, das persönliche Vorstellungsgespräch zu üben und zu vertiefen.

Stimmen von Teilnehmenden

«Ganz ganz herzlichen Dank! Ihre Betreuung war super, ich habe mich wohl und ernst genommen gefühlt. Sie machten mir Mut, dass ich bald einen neuen Job habe, und trotz meiner grossen Angst sagte ich mir immer wieder, Frau Regli hat gesagt, ich finde bald etwas!» E.T.

«Es ist sehr nett von Ihnen, dass Sie mich so gut unterstützt haben. Dafür bedanke ich mich sehr herzlich.» M.H.

«Obwohl ich nur kurz bei Ihnen war, möchte ich mich ganz herzlich für Ihre Unterstützung und für Ihren Einsatz bedanken. Ich fühle mich gut aufgehoben.» M.S.

Zahlen / Fakten

Für die Unterstützung der Stellensuchenden in der Spezialberatung wurden über 50 Arbeitgeber kontaktiert und eine Empfehlung ausgesprochen. Es konnten 55 Personen eine Festanstellung antreten und sich somit bei der Arbeitslosenkasse abmelden. 12 Personen fanden eine temporäre Anstellung.

Von den 147 Teilnehmenden konnten 100 Personen mindestens ein Vorstellungsgespräch verbuchen. 54 Personen konnte in dieser Zeit aus unserer Datenbank eine Stelle zugewiesen werden.

Wie weiter?

Aufgrund des grossen Erfolges wird auch im kommenden Jahr die Dienstleistung der Spezialberatung angeboten. Ich freue mich darauf, Arbeitgebenden fähige und passende Kandidaten empfehlen zu können und Stellensuchenden eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

«Alles Gelingen hat sein Geheimnis, alles Misslingen seine Gründe» (Joachim Kaiser)

EXTERNER STELLENNETZ – AUCH IN ZUKUNFT EIN ERFOLGSMODELL!

Entwicklungen und Highlights als Motivation – die Herausforderungen bleiben.

Seit über 20 Jahren unterstützen wir mit dem Angebot «Externes Stellennetz» Menschen auf Stellensuche. Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit und Lernfähigkeit der betroffenen Stellensuchenden zu stärken und entwickeln.

Es gilt, die strukturellen und konjunkturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und unsere Arbeitsweise entsprechend anzupassen. Andererseits hat sich auch die Ausgangslage bei den arbeitssuchenden Menschen stark geändert und verlangt nach neuen Lösungen. Für gewisse Personen ist es eine grosse Herausforderung, mit dem strukturellen und technischen Wandel Schritt zu halten. Andere sind gefordert durch fehlende oder mangelhafte Sprach- und Fachkompetenzen, die zunehmend wichtiger werden. Zugenommen haben in den letzten Jahren auch persönliche und gesundheitliche Belastungssituationen, die bei der Einsatzplanung zu berücksichtigen sind.

Für eine erfolgreiche Vermittlung geht es einerseits darum, die Stellensuchenden im persönlichen Veränderungsprozess zu unterstützen, andererseits den Kontakt mit in Frage kommenden Arbeitgebern zu pflegen und auszubauen. Die für Stellensuchende geeigneten Einsatzplätze sind in Betrieben und Organisationen zu finden, die in ihrem Unternehmenszweck nicht ausschliesslich ökonomische Ziele verfolgen, z. B. öffentlich-rechtliche oder ähnliche kantonale Institutionen und Unternehmungen.

Als entscheidend für einen Vermittlungserfolg hat sich die Devise «Durch Arbeit in Arbeit» bewährt. Deshalb bietet der VAM bereits seit 1993 die Möglichkeit, mehrmonatige Arbeitseinsätze zu absolvieren und sich dadurch persönlich und fachlich zu entwickeln. Dieses Angebot wurde im Kanton Zug stetig ausgebaut und an die veränderten Anforderungen der Unternehmungen und die Bedürfnisse der betroffenen Menschen angepasst. Das Externe Stellennetz erweitert und ergänzt die Strategie des VAM durch gezielte Arbeitstrainings von in der Regel drei bis sechs Monaten.

Die bewährten Stellen befinden sich hauptsächlich in der Hotellerie (Reinigung, Lingerie, Küche usw.). Hier sind die Teilnehmenden schnell eingearbeitet, können sich fachlich und menschlich integrieren, persönliche Erfolge für sich erzielen und für den Einsatzbetrieb auch einen echten Mehrwert generieren. Wichtig ist dabei, immer das Ziel vor Augen zu behalten: die Erhaltung und – wenn möglich – Verbesserung der Vermittlungs- und Leistungsfähigkeit, indem sie sich durch einen praktischen Arbeitseinsatz sozial und fachlich integrieren, ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten erkennen und einbringen können und dank einer neuen Motivation ihre Arbeitsmarkt-fähigkeit stärken.

Während ihres Einsatzes haben die Teilnehmenden Gelegenheit, neue Kontakte zu knüpfen, andere Menschen, Arbeitsweisen und Unternehmungen kennen zu lernen, neue Erkenntnisse und Erfahrungen zu sammeln und damit ihren persönlichen Selbstwert und ihre Motivation für einen nächsten beruflichen Schritt zu stärken. Auch im Hinblick auf den Lebenslauf der Stellensuchenden ist



Gerhard Milius

dieser Praxiseinsatz sehr wertvoll. Er dokumentiert für zukünftige Arbeitgeber die Bereitschaft zu einer sinnvollen Tätigkeit und die damit verbundene Lernfähigkeit und persönliche Flexibilität. Weitere Vorteile sind die Möglichkeit, Referenzpersonen zu gewinnen. Auch wenn es den Einsatzbetrieben eher selten möglich ist, die Teilnehmenden nachher unbefristet einzustellen, so bleiben positive Erfahrungen und die persönliche Überzeugung bei den Stellensuchenden: «Ich kann's ja noch!»

Persönliche Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit



RUTH KEISER, 61, STEINHAUSEN

Nach zwei Rückenoperationen im Jahr 2015 und dadurch längerem Fernbleiben vom Arbeitsplatz erhielt ich die Kündigung nach etlichen Jahren bei der gleichen Firma in der Buchhaltung. Seit September 2016 bin ich beim RAV gemeldet.

Schon während der Kündigungszeit habe ich viele Bewerbungen geschrieben und auch gleich viele Absagen erhalten. Dies ist nicht einfach zu ertragen, denn man bekommt ja nicht mal die Gelegenheit, sich vorzustellen. Zwischendurch gehe ich in die Natur, lüfte meinen Kopf durch und gehe wieder mit neuem Elan auf Stellensuche.

Mir kam die Idee, im Amtsblatt des Kantons Zug ein Inserat zu schalten. Dies habe ich zweimal gemacht, mit etwas Zeit dazwischen, und dadurch eine 20%-Stelle gefunden. Seit Oktober arbeite ich jetzt zwei Vormittage in einem KMU-Betrieb und mache die Buchhaltung und Administration.

In der Zwischenzeit kamen immer wieder Absagen, manchmal war die Absage da, kaum hatte man die Bewerbung gesandt. Die Gespräche beim RAV gaben und geben mir immer wieder den Mut, nicht aufzugeben.

Doch plötzlich ein Streifen am Horizont, ich konnte mich bei einem weiteren KMU-Betrieb vorstellen und habe die 50%-Buchhaltungsstelle auf anfangs 2017 erhalten. Man fühlt sich einfach besser, wenn man gebraucht anstatt zum alten Eisen gelegt wird. Für mich ist klar: Einfach nicht aufgeben; es gibt immer wieder Chancen, die muss man packen, auch wenn man 50+ ist.



MIGUEL RIBEIRO GUIMARAES, 20, CHAM

Meine erste Lehrstelle als Automobil-Assistent/EBA habe ich im gegenseitigen Einverständnis abgebrochen, da die Realität nicht meinen Vorstellungen entsprach. Ich habe darauf ein ganzes Jahr lang erfolglos versucht, etwas Neues zu finden. So habe ich mich beim RAV gemeldet und dort wurde mir gesagt, ich solle beim Programm Einstieg in die Berufswelt teilnehmen.

Am Anfang war ich oft krank, denn ich war mich überhaupt nicht mehr an einen Tagesrhythmus gewohnt. Nach mehreren Gesprächen mit dem Coach habe ich mich selber gefragt, ob ich jemanden mit so vielen Absenzen anstellen würde. Ich habe mir gesagt: «Ich darf nicht so viel fehlen, und ich muss immer dranbleiben. Denn wenn man nicht an sich selbst glaubt, wird man nie seine Ziele erreichen. Was bringt es mir, der Klassenclown zu sein? Habe ich dadurch bessere Chancen auf eine Lehrstelle? Nein, sicher nicht.»

Momentan bin ich noch auf der Suche nach einer Lehrstelle in verschiedenen Branchen. Ich bin fest überzeugt, dass ich auf den Sommer eine Lehrstelle finden werde.

Sein Arbeitscoach: Miguel setzt sich im Arbeitsbereich der Holz-Werkstatt mit grossem Engagement ein und hat sich zu einem selbstständigen und zuverlässigen Arbeiter entwickelt.

Sein Berufscoach: Es ist beeindruckend zu sehen, welche Entwicklung Miguel in der kurzen Zeit bei uns durchlebte und mit welchem Engagement er heute auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist.



TASOS ANASTASIOU, 53, BAAR

Mein Beruf ist Luftfahrtingenieur. Ich berichte über einen sechsmo-natigen temporären Arbeitseinsatz in Athen, Griechenland und meine Erfahrungen während dieser Zeit.

Ich wurde über einen Headhunter in England selektiert im Auftrag einer Griechischen Airline (Mitglied der Star Alliance Gruppe) in Athen. Zwei neue Flugzeuge wurden in die bestehende Flotte integriert. Ich war der verantwortliche Engineering Consultant für die Analyse und Erstellung aller Lufttüchtigkeitsrichtlinien, die für diesen Flugzeugtyp gelten und von den europäischen Behörden ausgestellt wurden. Dazu gehörte auch die Koordination für die Bestellung von Ersatzteilen und Rekrutierung von ausgebildeten Arbeitskräften gemäss den Vorgaben des Herstellers in Bezug auf die ausgegebenen Service-Bulletins und Modifikationen. Diese sehr vielseitige und äusserst herausfordernde Aufgabe konnte ich termingerecht erfolgreich ausführen. Deshalb wurde mir die Mitarbeit in einem zweiten Projekt angeboten bei einer anderen Airline für die Analyse und Erstellung der Service Bulletins für die Airbus – V2500 – Flotte.

Während dieser Zeit erfuhr ich vom Management grossen Respekt und volle Kooperation der Mitarbeiter. Während der gesamten Zeit im Ausland war ich in regelmässigem Kontakt mit meinem Berater. Von ihm habe ich stets volle Unterstützung und Beratung erhalten, auch in Bezug auf das Handling der relevanten Unterlagen für die Arbeitslosenkasse und Abrechnung des Zwischenverdienstes. Die Möglichkeit, während einer laufenden Rahmenfrist im Ausland arbeiten zu können, ist sehr wertvoll, da ich weitere gute Referenzen erarbeiten konnte und so auch eine Lücke im CV schliessen kann.



UTE HESSE, 52, STEINHAUSEN

Als typische «Expat-Familie» haben wir die letzten 20 Jahre an vielen spannenden Orten der Welt gelebt. 2012 sind wir in die Schweiz umgesiedelt. Ein glücklicher Zufall ermöglichte mir eine 30%-Arbeitsstelle im Bereich Kundenbetreuung bei einer kleinen Immobilienagentur. 2 Jahre später wurde mir aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Mit 50 neu bewerben, ohne wirkliche Berufserfahrung in den letzten 20 Jahren, ein schier unmögliches Unterfangen. Nach multiplen Bewerbungsschreiben begannen auch die vielen Absagen an meiner Zuversicht zu nagen.

Mein Berater für selbstständige Projekte öffnete ganz neue Perspektiven. Gute Gespräche und eine klare Aufklärung der Konzepte und gleichzeitigen Unterstützung von Seiten des RAV führten zum 1-monatigen Kurs «Wege in die Selbstständigkeit», ausgeführt von der Firma Sigmal. Die Teilnehmer konnten gut betreut erlernen, wie man einen Business – Plan schreibt, welche Formen an Firmengründung es gibt, Marketing- und Finanzierungskonzepte entwickeln und mit selbstständigem Arbeiten und klaren Zielvorgaben das Ziel einer Unternehmensgründung in Angriff nehmen. Die Unterstützung von Seiten des RAV während der 4-monatigen Planungsphase hat den meisten von uns geholfen, den Schritt in die Selbstständigkeit tatsächlich zu wagen.

Heute bin ich in einer Gemeinschaftspraxis für komplementäre Medizin und habe meine Idee verwirklicht. Ich bin glücklich, wenn ich meine Klienten und Patienten kinesiologisch behandeln und betreuen kann. Es war und ist der richtige Schritt in meine Zukunft als Gründerin des Einzelunternehmens circle-of-life, Praxis für neuroenergetische Kinesiologie, Zug. Darauf bin ich sehr stolz!

AUCH EIN LANGER WEG BEGINNT MIT DEM ERSTEN SCHRITT (CHINESISCHE WEISHEIT)

«Unsere über die Jahre immer weiter entwickelten Angebote haben im vergangenen Jahr über 10'000 Besuchende angelockt!»



Anpassungen in internen Projekten

Im vergangenen Jahr konnten wir die Cafeteria-Einsatzplätze neu mit einem Platz im Hausdienst ergänzen. Rund um und in der HALLE 44 gibt es die unterschiedlichsten Arbeiten, die für Teilnehmende aus dem Bereich Betriebsunterhalt / Hausreinigung geeignet sind.

Das Programm «easylearn» ist für die Erweiterung der Computerkenntnisse der Teilnehmenden gut eingeführt worden. Im Selbststudium können so individuell die Fähigkeiten erweitert und geschult werden.

Personelles

Das Jahr 2016 war vor allem in personeller Hinsicht ein herausforderndes Jahr. Ende Januar stand die Pensionierung einer langjährigen Mitarbeiterin an, deren Stelle von Eliane Maibach eingenommen wurde. Sie hat bereits anfangs Jahr die Ausbildung zur Arbeitsagogen am Institut für Arbeitsagogik aufgenommen. Mehr können Sie in ihrem Bericht erfahren.

Ab Mai fiel der Leiter des Papierateliers aus. Dies erforderte eine Übergangslösung. Ab dem Juli konnten wir mit Maria Rosaria Cera eine Praktikantin für ein halbes Jahr gewinnen. Auch von ihr können Sie mehr lesen. Da der Ausfall weiterhin andauert, konnten wir Frau Cera einen befristeten Vertrag für die weitere Beschäftigung anbieten. Von Mitte August bis anfangs Dezember war mit dem Leiter Velowerkstatt ein weiterer Arbeitsagoge abwesend. Auch in dieser Abteilung überbrückten wir die Abwesenheit mit einem Praktikanten, der die Gelegenheit nutzte zu schauen, ob ihm eine Arbeit im sozialen Umfeld zusagt. Für die beiden Teamleitenden und mich hiess das, die Förderung der Teilnehmenden des Beschäftigungsprogramms auch mit ungewisser Personalbesetzung mit möglichst optimalem Ergebnis zu gewährleisten.

Ab März 2016 wechselte die RAV-Beraterin, welche die Dossiers der HALLE 44 – Teilnehmenden betreut. Die gute Zusammenarbeit zwischen RAV – Beratung und Arbeitsagogen ermöglicht einen engen Austausch über die Teilnehmenden, was sicher ein grosser Pluspunkt für die optimale Betreuung ausmacht.

Arbeitsmarktfähigkeitsstrategie und Ausblick ins 2017

Im 2017 werden wir anhand der eingeführten Arbeitsmarktfähigkeitsstrategie der HALLE 44 weiterhin unser Bestes geben, möglichst viele Fähigkeiten der Teilnehmenden für den ersten Arbeitsmarkt zu trainieren und zu fördern. Über diese Strategie werde ich gerne nächstes Jahr informieren.

Ich möchte mich bei meinem Team für den nicht immer einfachen Einsatz bedanken. Auch schätze ich die Zusammenarbeit in der Geschäftsleitung und mit dem Vorstand sehr. Eine gute Zusammenarbeit auf allen Stufen ermöglicht uns, gute Ergebnisse zu erreichen!

Esther Staub

Das erste Mal über 10'000 Besuchende in der HALLE 44

Zwei wichtige Anlässe konnten wir auch im letzten Jahr durchführen. Die Oster-Ausstellung zum Thema «Aus dem Ei gepellt» mit 784 Besuchenden sowie die zweitägige Eröffnung der Weihnachts-Ausstellung zum Thema «Zucker, Zimt und Zauber» mit 1401 Besuchenden haben die Erwartung der Besuchenden sicher erfüllt. Sehr zur Freude der Leitung konnten die Besucherzahlen nicht nur an den Ausstellungen, sondern auch ganzjährig gesteigert werden. So konnten wir über das Jahr das erste Mal die 10'000 übertreffen!

Starterinformation zum Beschäftigungsprogramm

Alle neu eintretenden Teilnehmende der HALLE 44 werden von ihrem RAV-Beratenden für einen ersten Termin in der HALLE 44 eingeladen. An dieser Starterinformation bekommen die Stellensuchenden einen Überblick über unser Angebot und die Möglichkeiten. Sie können sich einen ersten Überblick verschaffen und werden danach in ein passendes Projekt eingeteilt. Wie das Programm gestaltet wird, entnehmen Sie dem Bericht der beiden Teamleitenden.

WAS ERWARTET MICH ALS STELLEN-SUCHENDER IN DER HALLE 44 ?

«Das schönste Erlebnis für uns Arbeitsagogen ist ein vorzeitiger Austritt eines Teilnehmenden auf Grund eines Stellenantritts.»

Anmeldung

Mit einem Lebenslauf in der Hand, betritt ein Stellensuchender meist zum ersten Mal die HALLE 44. Einige Wochen oder mehrere Monate liegen hinter ihm, wo er sich ergebnislos um eine Stelle bemühte.

Nun wurde er von seinem RAV – Berater oder seiner RAV – Beraterin zu einer Starterinfo angemeldet. An dieser Infoveranstaltung erhält er einen persönlichen Eindruck von der HALLE 44 und wird über das Angebot informiert.

In der Regel beginnt zwei Wochen später das Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) für drei Monate. Wenn möglich, werden die Wünsche für den Einsatzort berücksichtigt.

Eintritt

Im Eintrittsgespräch erfahren wir Arbeitsagogen, mit welchen Erwartungen und Zielen eine Person bei uns startet, was sie für berufliche Kenntnisse und persönliche Ressourcen mitbringt, wie es mit der Stellensuche läuft und was sie sonst noch beschäftigt. Ziel ist es, ihre Arbeitsmarktfähigkeit abzuklären. Dabei legen wir den Fokus auf fünf wesentliche Themen, die den Wiedereintritt in die Arbeitswelt erleichtern sollen.

Auch wird der Teilnehmende über Regeln und Weisungen der HALLE 44 informiert. Es kann eine Herausforderung sein, die Rauchgewohnheiten einzuschränken oder pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Viele schätzen es, wieder eine geregelte Tagesstruktur zu erhalten, neue Kontakte zu knüpfen und zu erleben, dass man mit seinen Sorgen und Problemen nicht alleine ist.

Bei der internen Stellennetz – Beraterin wird ein Gesprächstermin abgemacht, um die Dossiers zu überprüfen und das interne Bildungsprogramm zu definieren. Die HALLE 44 bietet Deutschkurse, PC- und Internet-Einstiegskurse an, einen PowerPoint – Kurs, Coaching, ein Bewerbungsmodul, und für alle Teilnehmenden gibt es das Angebot der aktiven Stellensuche. Für online Bewerbungen bietet die RAV – Beraterin eine Bewerbungswerkstatt an. Auch der Leiter des Empfangs mit seinem Team hilft bei verschiedensten Anliegen oder unterstützt mit einem persönlichen Coaching. Neu gibt es das Angebot «easylearn». Die Teilnehmenden erhalten in der HALLE 44 eine vielfältige Unterstützung bei der Stellensuche. Ebenfalls findet in den ersten Tagen eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit statt und individuelle Einführungen für spezielle Maschinen und Werkstoffe oder für Hygienevorschriften.

Der Einstieg in den verschiedenen Aufgabenbereichen gestaltet jeder Atelierleitende individuell. Teils beginnen die Teilnehmenden mit einer Einstiegsarbeit, oder sie werden gleich in die Produktion integriert.

Ablauf Programm

Sind keine oder sehr geringe Deutschkenntnisse vorhanden, ist dies zwar eine Herausforderung; es ermöglicht aber auch dem Teilnehmenden, sein Deutsch am Arbeitsplatz zu verbessern.

Nach einem Monat findet das Zwischengespräch mit einer Selbst- und Fremdeinschätzung statt. In diesem Gespräch mit dem Teilnehmenden (TN) werden Kriterien, welche im ersten Arbeitsmarkt



Monika Knüsel, Gregor Berchtold

wichtig sind, besprochen und bewertet. Ein Ziel wird zusammen mit dem TN definiert und für die nächsten zwei Monate verfolgt. Die drei Monate gehen schnell vorbei. Je nach Wille und Motivation kann der Teilnehmende ein breites Angebot nutzen und auf unsere Unterstützung zählen. Wir Arbeitsagogen lernen die Stellensuchenden in dieser Zeit gut kennen und unterstützen die interne Stellenberaterin durch wichtige Beobachtungen und Informationen.

Austritt

Das Programm wird durch ein Abschlussgespräch mit Arbeitszeugnis abgerundet. Im Gespräch wird der Einsatz ausgewertet und die Zielerreichung überprüft. Das Arbeitszeugnis soll die wertvolle Arbeit der Teilnehmenden in der HALLE 44 unterstreichen und trägt dazu bei, dass keine Lücken im Lebenslauf entstehen. Es kommt nicht selten vor, dass wir als Referenzperson angefragt werden und somit einen weiteren wichtigen Beitrag zur Vermittlung leisten können. Das Schönste ist natürlich, wenn ein Teilnehmer durch einen Stellenantritt oder mit einem Zwischenverdienst das Programm frühzeitig beenden kann.

«MEINE MOTIVATION ZUR AUSBILDUNG ALS ARBEITSAGOGIN»

«Die kreative Vielfalt unserer Produkte und die tägliche Arbeit mit den unterschiedlichsten Menschen ist eine spannende Herausforderung.»



Eliane Maibach

Anfang November 2015 erhielt ich dann eine Festanstellung als Co-Leiterin im Textilatelier mit der Möglichkeit, die Ausbildung zur Arbeitsagodin zu absolvieren. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und ist praxisbezogen aufgebaut. Sie beinhaltet neben den agogischen Aspekten zur Förderung und Integration durch Arbeit auch das Erwerben von persönlichen und sozialen Handlungskompetenzen sowie einer lösungsorientierten Gesprächsführung und Kommunikation. Der Betriebswirtschaftliche Teil, wie zum Beispiel das Generieren von Produktionsaufträgen und Ressourcen gerechtes Arbeiten, gehören ebenfalls zum Aufgabenbereich einer Arbeitsagodin oder eines Arbeitsagogen.

Ausbildung

Während der zweijährigen Ausbildungszeit werden vier Kompetenznachweise in Form einer Reflektions-, zwei Projekt- und einer Facharbeit verlangt. Im Dezember 2016 schrieb ich eine Projektarbeit zum Thema Einstiegsarbeit. Die Teilnehmenden erhalten bei ihrem Eintritt in das Textilatelier einen Arbeitsauftrag, welcher sie in die verschiedenen Nähtechniken und Nähmaschinen einführt. Ich erstellte einen Arbeitsbeschrieb mit Bildern und Text plus ein Musterstück. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten diesen Auftrag nach einer kurzen Einführung so selbstständig wie möglich und beurteilen ihr Vorgehen am Ende. So kann ich sehen, welche Fähigkeiten die Teilnehmenden mitbringen, wie sie sich selber einschätzen und in welchem Bereich man sie weiter fördern kann. Dieses agogische Werkzeug ist nun zu einem wichtigen Bestandteil in unserem Atelier geworden.

Inzwischen ist das erste Schuljahr bereits vorbei und ich erlebe, dass man mit gezielter Förderung der Motivation und der Eigenverantwortung positive Entwicklungen feststellen kann. Ich freue mich auf ein weiteres spannendes und inspirierendes Ausbildungsjahr und den Erfahrungen in meinem Arbeitsfeld.

Definition Arbeitsagogik

Arbeitsagogik ist das gezielte Einsetzen des Mediums Arbeit als Lernfeld und Spiegelbild für den Klienten. Arbeitsagogik ist Prozessbegleitungs-, Führungs- und Beziehungsarbeit. Das Ziel ist die Stabilisierung des Klienten, die Erhaltung und Erweiterung der Handlungskompetenz durch planmässige, individuelle Förderung sowie die positive Verhaltensbeeinflussung, letztlich seine Integration in die Arbeitswelt. (Quelle: Togni-Wetzel, Beratung)

Beruflicher Hintergrund

Ich bin gelernte Goldschmiedin und arbeitete 8 Jahre auf diesem Beruf. Handwerklich und kreativ zu arbeiten war schon immer eine grosse Leidenschaft von mir. Jedoch beschlich mich in den letzten Jahren zunehmend das Gefühl, dass mir etwas fehlt. Da ich ein offener und interessierter Mensch bin, lerne ich gerne neue Leute und deren Geschichten kennen. Die Herausforderung, Menschen zu unterstützen, die gerade in einer schwierigen Lage sind, stellte ich mir als eine spannende und wichtige Arbeit vor. Ich verspürte den Wunsch, meine handwerklichen und kreativen Fähigkeiten mit meinen sozialen Interessen zu verbinden. So kam ich schliesslich auf den Beruf der Arbeitsagodin.

Neu-Orientierung

Im Mai 2015 durfte ich dann mit einem halbjährigen Praktikum im Kartonatelier der HALLE 44 starten. Ich merkte schnell, dass diese Tätigkeit für mich eine grosse Bereicherung ist. Die tägliche Arbeit mit Menschen, deren Zugang zur Arbeitswelt erschwert ist, empfinde ich als eine spannende und sinnvolle Aufgabe.

«SEITENWECHSEL ODER DER MAKEL DER ARBEITSLOSIGKEIT»

«Arbeit ist ein zentraler Pfeiler der Identität des Menschen. Sie vermittelt Selbstwert, gesellschaftliche Anerkennung und Zugang zu sozialen Kontakten.»

«Arbeit schafft die Grundlagen für eine selbstbestimmte Gestaltung des Lebens. Partizipation und Integration sind wesentlich an Arbeit gebunden.» (Quelle: Küng Beratung)

Von einem Tag auf den andern verlor ich meine Arbeit. Plötzlich war ich arbeitslos. Ein wichtiger Teil im Leben wurde mir regelrecht amputiert. Bis zu diesem schmerzhaften Augenblick ahnte ich nicht, wie tief das Loch sein würde, in das ich falle. Es begann eine Zeit voller Alpträume, Existenzängste und Schamgefühle. All meine quälenden Gedanken und Ängste lähmten und hemmten mich. Sie liessen meine Vorstellungsgespräche zu einer Tortur werden – umso mehr, als diese nicht so verliefen, wie ich mir das vorgestellt hatte, und so setzten mir meine Selbstzweifel und Ängste noch mehr zu. Freunde und Bekannte versuchten mir zuzureden. Aber die aufmunternden Worte und gutgemeinten Ratschläge wie «sieh deine Arbeitslosigkeit als neue Chance an» oder «du bist ja so gut in deinem Beruf, du findest gleich wieder was!» waren mir unerträglich. Mehr noch, ich empfand sie als Affront.

In dieser schwierigen Phase der «Schockstarre» nahm ich an einem Beschäftigungsprogramm der HALLE 44 teil. Zu Beginn empfand ich ein starkes Unbehagen – denn einmal mehr musste ich vor mir völlig fremden Menschen eingestehen, dass ich meine Arbeit verloren hatte und auf Stellensuche war. Mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern tauschte ich Erfahrungen und Erlebtes aus und erkannte meine eigenen Muster in anderen wieder. Unter Gleichgesinnten wurde die Last erträglicher gemäss: «Geteiltes Leid ist halbes Leid!» Langsam fand ich mein Selbstbewusstsein wieder, spürte wieder Boden unter den Füssen. Erst jetzt erkannte ich die Chance, die sich mir bot, und fasste den Mut, mich für den Beruf zu bewerben, der mich schon länger fasziniert hatte, nämlich jenen der Arbeitsagodin. Aus dieser Erkenntnis gewann ich Zuversicht, dass sich doch noch alles zum Guten wenden könnte, und so verschickte ich jedes Bewerbungsdossier mit einer gewissen Begeisterung und positiven Gedanken. Das alleine war schon ein Fortschritt, ein Gewinn und tat unheimlich gut.

Kurz vor Ende meines Beschäftigungsprogramms wurde mir von der HALLE 44 eine sechsmonatige Praktikumsstelle angeboten, da der Leiter des Papierateliers ausfiel; eine Voraussetzung für die Ausbildung zur Arbeitsagodin. Beim Frontenwechsel erfuhr ich seitens der andern Leitenden viel Wohlwollen und Unterstützung. Dennoch war und ist es für mich ambivalent, ebenso bedrückend wie erfreulich, diese bestimmte Lücke im Team zu schliessen.

Mit meinem handwerklichen Geschick, meiner Erfahrung als Lehrmeisterin, meiner ausgeprägten Empathie, mit tausend Ideen im Kopf und – nach gut 18-monatiger kreativer Karenz – stehe ich nun seit Mitte Juli in einer der vier Abteilungen des Kreativateliers der HALLE 44. Bis zu 13 Klientinnen und Klienten verschiedenen Alters arbeiten im Papieratelier. Einige von ihnen haben einen Migrationshintergrund, einige sprechen kaum Deutsch, einige sind sehr motiviert, andere wiederum zweifeln an der Sinnhaftigkeit des Programms. Doch ganz gleich, wie unterschiedlich anfänglich alle auch erscheinen mögen, wie verschieden ihre Befindlichkeit auch sein mag, eines verbindet sie alle: Die Stellensuche, eine nicht ganz ein-



Maria Cera

fache Geschichte und die Hoffnung, in absehbarer Zeit ein selbstständiges Leben führen und die schmerzliche Vergangenheit hinter sich lassen zu können.

Jeder Einzelne bringt Fähigkeiten und Ressourcen mit. Für mich gilt es, diese zu erkennen und sie gezielt in die Produktion der Papierartikel einzusetzen. Es ist sehr erfreulich, wenn Klientinnen oder Klienten plötzlich ganz neue, ungeahnte Fähigkeiten entdecken und diese dann voller Elan zur Entfaltung bringen. So überwinden sie Enttäuschungen, Rückschläge und Misserfolge.

Das Beschäftigungsprogramm bietet viel: Es gibt eine Tagesstruktur vor. Die Teilnehmenden stellen Produkte her, und sie werden auch bei Bewerbungen unterstützt. Meine wichtigste Aufgabe sehe ich darin, den Klienten dabei behilflich zu sein, einen Teil des verlorenen Selbstwertgefühls zurückzuerlangen, ihnen die neue Chance aufzuzeigen, in ihnen Begeisterung und Mut für Neues zu wecken, ihnen brach liegende Fähigkeiten bewusst zu machen und ihnen wieder einen geregelten Tagesablauf zu ermöglichen. Sie sollen sich gestärkt und zuversichtlich auf die Stellensuche begeben, damit sie das zurückgewinnen können, was ihnen genommen wurde.

Ausschnitt der vielfältigen Tätigkeiten in der HALLE 44 – Mosaikatelier, Textilatelier, Recycling mit Metallwerkstatt, Empfang



Computerkenntnisse durch das Programm «easylearn» erweitern



Freude an der Produktion von Osterhasen

JAKUB PALLOSHI, 52, ZUG

In meiner Heimat Kosovo habe ich als Biologielehrer an der Universität unterrichtet. Nach meiner Flucht in die Schweiz war ich 21 Jahre als Lagerist tätig. Seit 8 Monaten bin ich stellenlos, jedoch voll motiviert und fit für einen Neuanfang. Ich hatte Vorstellungstermine, wurde leider immer wieder negativ überrascht, wie die missliche Lage von älteren Stellensuchenden ausgenutzt und ein Salär unter dem Existenzminimum angeboten wird. Dies stimmt mich traurig und nachdenklich zugleich. Nicht nur das Alter, auch fehlende Sprach- und Computerkenntnisse machen die Jobsuche anspruchsvoll. Bei Familie und Freunden finde ich den nötigen Rückhalt, um positiv in die Zukunft zu sehen. Der Gedanke an eine Rückkehr in die Heimat kam mir, doch meine 3 Kinder haben eine gute Ausbildung genossen und sind in der Schweiz stark verwurzelt. Mit meinen Kollegen verbinden mich auch gemeinsamer Sport und Schachspiel. Ich arbeite gerne in der HALLE 44 und fühle mich sehr wohl. Die guten sozialen, internationalen Kontakte zu meinen Kollegen/Kolleginnen mit verschiedenen Migrationshintergründen und Schicksalsschlägen geben mir ein Gefühl der Verbundenheit. Ich schätze die handwerkliche Arbeit, etwas mit eigenen Händen entstehen zu lassen. Die Chance, durch easylearn, einer online Selbstlernplattform, meine Computerkenntnisse zu verbessern, motiviert und begeistert mich sehr. Mein Rettungsanker ist meine Motivation und mein Humor. Ich wünsche mir persönlich einfach wieder eine sinnvolle Arbeit, mit der ich meine Existenz unabhängig bestreiten kann.

BARBARA CÄCILIA VONWYL, 54, ZUG

Wieder ein Ziel, eine Vision finden und daran glauben?
Meine Stellenlosigkeit ist für mich eine grosse Herausforderung, verlor ich doch gleichzeitig meine Lebensziele. Meine Visionen und Lebensperspektiven lösten sich im «Nichts» auf. Eine Lebenssinnkrise, die mich nachdenklich machte! Was mich bei der Stange hielt, waren Aktivitäten, mit denen ich meinem Leben doch noch Farbtupfer verleihen konnte, wie Sport, Pilates usw.
Im Bewerbungsprozess wurde mir immer mehr bewusst, dass die Schwelle 50+ grösser ist als geahnt, auch wenn dies vom Stellenmarkt eher negiert wird, wie meine vielen Absagen dokumentieren. Vom Papieratelier durfte ich ins Textilatelier wechseln. Neue Welten und Chancen öffneten sich. Meine Umsetzungskompetenz hat sich um ein Vielfaches erhöht, ich gestalte und nähe eigene Objekte. Langsam lichtet sich der Nebel. Neue Ziele und Visionen nehmen langsam Form an. In meiner Wohnung lasse ich meiner Kreativität freien Lauf, gestalte Tischdekorationen, verändere die Einrichtung, traue mich wieder mit Gestaltungselementen zu spielen. Meine Kräfte, mein Antrieb und meine Motivation durch die Arbeit im Textilatelier der HALLE 44 erhöhen sich spürbar jeden Tag ein wenig mehr. Meine erste Vision, eine kleine Boutique mit blau-weissen Sonnenstoren mit zwei Tischen und vier Stühlen visualisiert sich. Ein Begegnungsort für Menschen, die ihren Lebensraum neu gestalten möchten und sich dabei von mir beraten lassen möchten. Wie ich die Vision umsetze, das lasse ich im Moment noch offen...



Holz – Feuertopf, aus Recycling-Materialien hergestellt

HARRY SCHULTHESS, 59, HAGENDORN

Einstieg oder Ausstieg? Persönliche Standortbestimmung in der HALLE 44. Passe ich nach lebensveränderndem, prägendem Erlebnis noch in die heutige Arbeitswelt? Mein Einstieg ist mir sehr gut gelungen, die Arbeit in der Metallwerkstatt motivierte mich, nochmals meine Fähigkeiten als Handwerker unter Beweis zu stellen. Die Einstiegsarbeit, einen Torbogen für Ausstellungen zu schweissen, verlangte mein ganzes Können. Schlaflosigkeit und Gedanken, die sich um mein prägendes Erlebnis kreisten, raubten mir häufig die Kräfte. Meine zweite Arbeit, eine Skulptur aus meiner Kreativität heraus zu gestalten, setzte neue Kräfte in mir frei. Das aus Recyclingteilen gestaltete Kunst-Objekt, das meinen kreativen Gedanken Realität verleihen sollte, stiess jedoch auf wenig Begeisterung. Meine grösste Passion ist meine Schlangenzucht. Sie gibt mir Lebensstruktur und Beschäftigung. Minutiös plante, baute und gestaltete ich alle meine Terrarien für meine Schlangenzucht selber. Die grösste Herausforderung war die Innen-Gestaltung. Die sozialen Kontakte in der HALLE 44 taten mir gut, konnte ich mich doch mit Kollegen/Kolleginnen, die auch stellenlos sind, austauschen. Meine einzige Vision heute ist es, 150 Jahre alt zu werden. Schaffe ich den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt? Oder eher nicht? Ich möchte mich für die Unterstützung der HALLE 44, bei den Ärzten, bei den Anwälten und nicht zuletzt bei der Gemeinde bedanken. Das Leben geht weiter, sich selbst zu bleiben ist für mich meine grösste Herausforderung.



Am Empfang: Kunden- und Telefondienst

GABRIELA SCHULER, 52, ZUG

Mein Eintritt in die Arbeitswelt war einfach – ich werde Koch. Infolge einer Berufsallergie musste ich den Traum beenden. Vom Hotelfach wechselte ich ins Büro mit inzwischen grossem Fachwissen im Bereich Empfang. Die letzten Jahre arbeitete ich in einer Stellenvermittlung. Mein Stellenverlust war hart und zog mir für einige Wochen den Boden unter den Füßen weg. Als Stehauf-Frau, sowie mit Unterstützung des RAV, sah ich wieder Licht am Ende des Tunnels. Seit Ende 2016 arbeite ich in der HALLE 44 am Empfang. Motiviert durch die Arbeit sowie dem Coaching überdachte ich meine Stellensuche. Es tut gut, sich mit anderen Menschen auszutauschen, ihre Geschichten zu hören und zu merken, dass wir alle im gleichen Boot sitzen. Nicht alleine zu sein ist oft ein grosser Motivationsfaktor für mich. Die Stellensuche ist ein stetiges Auf und Ab. Manchmal kommt es mir vor, dass mich alle wegen der Unterlagen loben, aber der Mut mich einzustellen, fehlt. Jedoch stehen Familie und Freunde jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Durch die stellenlose Zeit konnte ich Hobbys wieder aufleben lassen. Ich liebe es, in der Küche zu arbeiten, Briefe von Hand zu schreiben und Kollegen von früher wieder zu besuchen. Mein Wunschzettel: Neues Team plus kompetenten Chef finden, der auch 52+ nimmt, eine dritte Reise nach Canada, ein NHL – Spiel live zu sehen, den Meistertitel vom EVZ und gesund bleiben. Meine Offenheit, Geduld, etwas Neues zu lernen, und keine Vorurteile zu haben sind sehr wichtige Punkte in meinem Leben. Zum Schluss möchte ich mich recht herzlich bedanken bei der HALLE 44 und dem RAV.

STATISTIKEN

VAM Personal	2015	2016
VAM-Personalbestand per Ende Jahr	53	52
davon im RAV	30	31
davon im Empfang / Gemeindearbeitsamt	7	6
davon in der HALLE 44 in Baar	16	15
VAM-Eintritte	8	4
VAM-Austritte / Pensionierungen	6	5

RAV	JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	2016
Anzahl aktive Dossiers	2'720	2'683	2'657	2'611	2'604	2'565	2'542	2'531	2'535	2'582	2'711	2'817	
Erstgespräche	696	613	592	590	538	605	543	576	624	630	745	699	7'451
Folgegespräche	1'045	958	861	914	825	945	873	867	831	862	1'052	826	10'859
Telefongespräche	274	290	275	283	254	319	293	297	220	234	230	173	3'142
Total Gespräche	2'015	1'861	1'728	1'787	1'617	1'869	1'709	1'740	1'675	1'726	2'027	1'698	21'452
Berufspraktikum	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	5
Sanktionen	306	329	215	205	210	187	220	218	210	193	195	84	2'572
Kundenbesuche	27	17	26	40	9	22	2	17	8	20	23	6	217
Neu im Monat registrierte Stellen	90	151	119	106	166	121	103	107	129	142	149	141	1'524
Total registrierte Stellen	139	229	245	208	250	262	232	214	224	244	268	270	2'785
Stellenzuweisungen	207	203	136	138	118	159	130	142	115	100	138	89	1'675

Vermittlungen	2015	2016
Stellenzuweisungen	2'130	1'675
Vermittelte Stellen	1'378	1'558

Einstieg in die Berufswelt	2015	2016
Eintritte	54	51
Teilnehmende mit anschliessender Lehrstelle, Praktikum oder Schule	32	44
Vermittlungs – Quote	60%	87%

InnoPark Zug / Zentralschweiz	2015	2016
Eintritte	44	46
Teilnehmende mit Stellenantritt	22	31
Vermittlungs – Quote	50%	68%

Profil – Arbeit & Handicap	2015	2016
Eintritt Profil – Arbeit & Handicap	15	14
Total Stellenantritte	12	12
Vermittlungs – Quote	80%	86%

Berufsintegration junge Erwachsene	2015	2016
Eintritt ProArbeit	53	55
Total Stellenantritte	29	31
Vermittlungs – Quote	55%	56%

VAM Plus	2015	2016
Eintritte	86	113
Teilnehmende mit Stellenantritt	41	43
Vermittlungs – Quote	48%	38%

VAM – Stellennetz	2015	2016
Eintritte für drei- bis sechsmonatigen Einsatz	400	376
Austritte	99	95
Stellenantritt in ersten Arbeitsmarkt nach Austritt	25%	25%
Total Beschäftigungstage im Stellennetz	16'150	18'088

Berufspraktikum	2015	2016
Eintritte für sechsmonatiges Praktikum	4	5
Besetzte Einsatzplätze Ende Jahr	0	1
Abgeschlossene Berufspraktika mit anschliessender Festanstellung	3	1

Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit	2015	2016
Durchgeführte Seminare	6	6
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	84	64
Beratungsgespräche	194	186
Beratungsgespräche mit den «Fachgöttis»	42	32
Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	65	66
Quote	77%	74%

SAH Zentralschweiz, Regionalbüro Zug	2015	2016
Teilnehmerbildungstage für Deutschsprachige	1'515	1'289
Teilnehmerbildungstage für Fremdsprachige	2'574	3'017
Total Teilnehmerbildungstage in der HALLE 44 Baar	4'089	4'306

«INNOPARK – NEUE CHANCE FÜR GUT QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE»

Der Wirtschaftsraum Zentralschweiz erweist sich als recht robust und bietet eine relativ stabile Beschäftigungslage.



Max Imhof

InnoPark verbessert die Arbeitsmarktfähigkeit von höher qualifizierten Personen im beruflichen Wandel. Unser Angebot umfasst die gezielte Förderung fachlicher und sozialer Kernkompetenzen mit einem breiten Weiterbildungs- und Coaching-Programm sowie die Umsetzung von ausgewählten Projekten.

Programm

In der Weiterbildung beinhaltet das Angebot betriebswirtschaftliche und persönlichkeitsfördernde Kurse sowie Workshops. Kernstück ist ein 5-tägiger Projektmanagement-Kurs. Die Teilnehmenden haben anschliessend die Möglichkeit, eine international anerkannte Zertifizierung der IPMA zu erlangen (IPMA – International Project Management Association). Ein ebenso wichtiger Teil ist die Projektarbeit. Sie vertieft Kenntnisse im Projektmanagement und bringt Programmteilnehmenden den Nachweis einer Tätigkeit während ihrer Stellensuche. InnoPark berücksichtigt dabei nicht nur die eigenen Ideen der Stellensuchenden, sondern auch externe Projekte von Firmen. Ebenso zentrale Dienstleistungen sind eine persönliche Standortbestimmung, Workshops im Be-

reich Stellensuch- und Bewerbungsprozess sowie individuelle Begleitung durch erfahrene Coachs. Wir setzen zudem auf das Know-how und die Dienstleistungen von Partnern und bieten so ein Netzwerk mit Synergien, beispielsweise bei Support für Startups. Als nationales Programm im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM wird InnoPark vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO unterstützt.

Regionalzentrum Zug-Zentralschweiz

Im zentral gelegenen Zentrum an der Dammstrasse 16 in Zug stehen den Teilnehmenden neun voll ausgerüstete Arbeitsplätze in zwei Räumen zur Verfügung. Für Projektsitzungen kann zusätzlich ein Sitzungszimmer belegt werden, das mit moderner elektronischer Infrastruktur ausgestattet ist, und ein gemütlicher Aufenthaltsraum lädt zu Netzwerkgesprächen ein.

Entwicklung

2016 nahmen insgesamt 62 Personen aus dem Zentrum Zug-Zentralschweiz am Programm teil (2015 waren es 57). 46 sind im Verlauf des Jahres eingetreten. Von den 40 ausgetretenen Teilnehmenden haben 22 eine Stelle gefunden und fünf eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen. Dies entspricht einer Eingliederungsquote von 67,5 %. Auffallend ist, dass von den Teilnehmenden über 55 nur etwa jedem Zweiten der berufliche Wiedereinstieg in dieser Zeit glückte. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden hatte sich leicht erhöht und lag bei rund 48 Jahren.

Die Qualität der Teilnehmenden in Bezug auf Wissen und Erfahrung ist sehr hoch. Diese stammen aus allen Branchen und Funktionen. Nach wie vor kommen viele Teilnehmende aus der Finanzbranche oder aus dem Rohstoffhandel sowie aus der Informatik. Vermehrt haben wir Teilnehmende aus Verkauf und Marketing. Viele haben langjährige Führungserfahrung.

Ausblick

Der Wirtschaftsraum Zentralschweiz erweist sich als recht robust und bietet eine relativ stabile Beschäftigungslage. Gleichzeitig stellen wir, beeinflusst etwa durch neue Technologien oder die globale Dynamik, wachsende Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt fest. Insbesondere Stellensuchende über 50 sehen sich hohen Hürden gegenüber. Unsere Warteliste zeigt, dass die Nachfrage für Unterstützung durch unser Programm steigt. InnoPark hat sich entschieden, trotz Budgetkürzungen des SECO in den vergangenen zwei Jahren, die Anzahl Plätze in Zentrum Zug-Zentralschweiz auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten. Im Programm verstärken wir den Fokus auf Antworten zum Fachkräftemangel, indem wir der Netzwerktätigkeit noch mehr Gewicht beimessen, die Projektarbeit gezielt ausbauen sowie die Erweiterung der eigenen Kompetenzen stark fördern. So haben wir eine persönliche Standortbestimmung und das individuell gecoachte Projekt «Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt» neu ins Programm aufgenommen.

«V-ZUG – DIE FÜHRENDE SCHWEIZER QUALITÄT SEIT 1913»

V-Zug – seit über 100 Jahren steht das Unternehmen für Premium Swiss Quality. Wie stellt sich eine solche Firma die Zusammenarbeit mit dem RAV vor?

Ein Gespräch mit Frau Schneeberger, Head HR Business Partner. Sie leitet eines der drei Fachteams innerhalb der Personalabteilung, welches für die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden verantwortlich ist. Zudem stellt auch die Unterstützung und Beratung der Linie in allen Personal- und Führungsfragen sowie das Gesundheitsmanagement eine wichtige Aufgabe dar.

Die V-Zug ist vielen Zugern ein Begriff, gehört doch die Firma seit über 100 Jahren zum Zuger Stadtbild. Was ist das Geheimnis des jahrzehntelangen Erfolges?

Die V-Zug steht für erstklassige Qualität und jahrzehntelange Tradition. Das Unternehmen ist seit der Gründung im Jahr 1913 in Familienbesitz und setzt seitdem auf Präzision, stetige Innovation in neue Entwicklungen und auf Swissness. Über 4,5 Millionen Geräte stehen landesweit im Einsatz, was einem Gerät in jedem zweiten Haushalt entspricht.

Frau Schneeberger hebt hervor, dass die über 1500 hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, aber auch die Nähe zu den Kunden und deren Betreuung ein weiterer wichtiger Grundpfeiler zum Erfolg der V-Zug darstellt. Es wird nicht umsonst gesagt, dass die zum Teil jahrelangen Mitarbeitenden blaues Blut besitzen.

Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen mit dem RAV und wie haben Sie diese empfunden?

Wir sind in der glücklichen Lage, dass wir bis jetzt unsere Vakanzen mehrheitlich über Direktbewerbungen oder andere Kanäle besetzen konnten. Aus diesem Grund haben wir bis anhin die Dienstleistungen des RAV Zug noch nicht rege in Anspruch genommen.

Ich sehe jedoch viel Potenzial in einer zukünftigen vermehrten Zusammenarbeit. Diese könnte zum Beispiel mit einem regelmässigen Austausch über die Anforderungen und Bedingungen der offenen Stellen im Vergleich mit den Kenntnissen der RAV-Klienten intensiviert werden.

Die meisten der offenen oder frei werdenden Positionen verlangen ein spezifisches Anforderungsprofil. Wir profitieren wesentlich mehr, wenn bei Unsicherheiten vor der Zusendung der Bewerbungsdossiers ein Profilabgleich mit dem zuständigen HR Business Partner stattfindet. So können unter anderem auch die Erfahrungen und die individuellen Pluspunkte herausgehoben werden oder es könnten eventuelle Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden.

Gibt es Erwartungen oder Verbesserungsvorschläge, die Sie sich vom RAV wünschen?

Ich wünsche mir, dass auf Qualität anstatt Quantität geachtet wird. Ich erachte es als sehr wichtig, dass die Anforderungen der offenen Stellen sehr genau mit den Klienten des RAV und deren Bedürfnisse und Erfahrungen abgeglichen werden, so dass Leerläufe umgangen werden können. So können alle Parteien profitieren.



Andrea Schneeberger

Schlussendlich sind nicht nur Fachkompetenzen, sondern auch Persönlichkeiten entscheidend. Wir sind bestrebt, dass die neuen Mitarbeitenden in das bestehende Team passen und Veränderungen mitgestalten, um auch künftig gemeinsam erfolgreich zu sein. Die Einschätzung des Beraters diesbezüglich ist daher für uns entscheidend.

Die ersten Grundpfeiler einer ersten engeren Zusammenarbeit sind nun gelegt und wir freuen uns auf Ihre Unterstützung.

Frau Schneeberger, vielen Dank für das interessante Gespräch.

DAS JAHR 2016 IM ÜBERBLICK

TEPPICH – PROJEKT

Ein lange gehegter Wunsch der RAV – Beratern nach einem neuen Teppich ging 2016 endlich in Erfüllung.

In einer Grossaktion wurden innerhalb von 12 Arbeitstagen 870 m² Kugeln-Teppich verlegt; dies in 30 Büros, 2 Sitzungszimmern, Nebenräumen und dem Warteraum der Klienten. EDV und Elektrogeräte entkabeln, Ware einpacken, Büroräumen und Möbel/Kisten zwischelagern, Beratende umquartieren, Teppich herausreissen, Boden schleifen, neuer Teppich verlegen inkl. neuen Sockelleisten, Büro reinigen, einräumen und einrichten inkl. EDV und Elektrogeräte. Eine grosse Herausforderung waren die Korridore, welche von Klienten wie Mitarbeitenden streckenweise nur slalomässig zu begehen waren.

Diese bis ins kleinste Detail geplanten Tagesabläufe konnten termingerecht durchgeführt werden, da sich sämtliche Beteiligten genau an die zeitlichen und räumlichen Vorgaben gehalten haben. Der Tagesbetrieb lief einwandfrei – ohne Einschränkungen.

Ein herzliches Dankeschön unserem EDV-Fachmann, der Zügel – Crew aus der HALLE 44 unter der Leitung von Gregor Berchtold, der Firma Hans Hassler AG, Zug, für die termingerechte, tadellose Ausführung und allen Mitarbeitenden.

Sie alle haben ihren Teil zum tollen Erfolg beigetragen.

Ursula Egger, Projektverantwortliche



BEWERBUNGSWERKSTATT

Die Bewerbungswerkstatt wird im Auftrag zwischen dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug, dem SAH Zentralschweiz und Pro Arbeit Zug durchgeführt. Das Angebot richtet sich an die Teilnehmenden nach Abschluss des Bewerbungskurses «Erfolg im Arbeitsmarkt» und für die Teilnehmenden im Anschluss an das Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) im internen und externen Stellennetz VAM Zug, Besucher von modularen Kursen in der HALLE 44 in Baar sowie Stellensuchende der RAV-Beratern.

Im Mai/Juni 2016 startete die Bewerbungswerkstatt.

Stellensuchende haben unter anderem die Möglichkeit, ihre Bewerbungsunterlagen mit einer Fachperson zu überarbeiten, ihre Bewerbungsstrategie zu analysieren, Bewerbungen (elektronisch oder online) zu verfassen und Vorstellungsgespräche zu besprechen/üben.

Namensänderung ab 2017: Bewerbungs-office.

BETRIEBSAUSFLUG INS ZIEGELMUSEUM VOM 15. SEPTEMBER

Es fing mit einem feinen Nieselregen an, was aber dem ganzen Ausflug in keiner Weise schadete. Herzlich begrüsst wurden uns alle auf dem Dorfplatz in Cham, Startort der kleinen Wanderung über Hagendorn bis zum Ziegeleimuseum. Viele kannten den neuen Lorzenweg noch nicht.

Nach einem Käfeli im neuen Ziegler-Beizli begann die interessante Führung mit zwei Fachleuten durch den nahen Wald und die alte Ziegelei. Es wurde einem bewusst gemacht, was für Pflanzen hier heimisch sind. Bei dieser Gelegenheit haben wir diverse Pflanzensamen gesammelt, um sie später weiterzuverarbeiten.

Die Stiftung Ziegelei-Museum fand auf dem Areal der ehemaligen Handziegelei Lörch für das Museum ein neues Zuhause. Die Ziegelhütte und das Wohnhaus wurden zudem mit einem Ausstellungsgebäude ergänzt. An die im Jahre 1982 abgebrannte Stallscheune erinnert der schlichte Bau. In der Deutschschweiz findet man heute nur noch diese Handziegelei, die ein geschütztes Baudenkmal ist. Mit dem Zwergenplatz, dem Steg zum Biotop sowie dem

Rollwägeli wurde auch die Umgebung aufgewertet.

Nach der fachlichen Vorführung der Ziegelproduktion durften wir auch selber Hand anlegen und unsere gesammelten Pflanzensamen in Lehmkugeln einarbeiten. Diese Kugeln werden von uns in der Natur ausgesetzt, wo dann im Frühling, oh Wunder, neue Pflanzen und Blumen gedeihen. Das Museum wurde auf interessante Art erklärt und manch einer staunte über die Fantasie der Ziegelmacher von damals. Da wurden z. B. Verlobungsanzeigen oder andere wichtige Nachrichten auf die Ziegel geschrieben.

Nebst viel Allgemeinwissen kam auch das Kulinarische nicht zu kurz. ZUWEBE verwöhnte uns mit einem saisonalen Salatbuffet und köstlichen Grilladen. Es war ein gelungener Ausflug.



ELEKTRONISCHE GRUNDINFORMATION AUF DER RAV-INTERNETSEITE

Der erste Termin für alle Stellensuchenden war bis anhin der Besuch der Grundinformation – einer Schulung über Rechte und Pflichten sowie Leistungen und Fristen. Die Schulung von ca. 3 Stunden wurde im RAV wöchentlich dreimal in Gruppen bis zu 28 Personen durchgeführt.

Das Referententeam setzte sich aus Mitarbeitenden der Arbeitslosenkasse sowie RAV-Beratern zusammen.

Anfangs 2016 starteten wir ein Pilotprojekt für Stellensuchende des Teams 3 (kaufmännische Berufe, Informatik Technologie und Selbstständigkeit). Sie hatten die Wahl zwischen dem Besuch der Grundinformation im RAV oder der online Grundinformation. Die Rückmeldungen der Klienten wie auch der RAV Beratern waren so positiv, dass entschieden wurde, das Pilotprojekt auf die Teams Industrie/Tech-



nik/Gesundheit sowie Gastro/Verkauf zu erweitern. Die Vorteile des e-learning sind vielfältig. Es kann zeitlich flexibel mit einem Aufwand von ca. einer Stunde durchgeführt werden, in deutscher Sprache und den 11 gängigsten Fremdsprachen. Dies ist vor allem für Stellensuchende während der Kündigungsfrist und Mütter mit kleinen Kindern ein grosser Vorteil, da sie das e-learning individuell terminieren können. Stellensuchende ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen mussten die Grundinformation in Begleitung eines Dolmetschers besuchen, was oft mit grossen Schwierigkeiten und teilweise Kosten verbunden war. Dies führte zu einer erheblichen Zahl von unentschuldigtem Absenzen in den Informationsveranstaltungen.

Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen wurde entschieden, im 2. Halbjahr 2016 das e-learning definitiv ins Programm aufzunehmen. Stellensuchenden, welche lieber eine Grundinformation vor Ort besuchen, bietet sich die Möglichkeit weiterhin einmal wöchentlich. Dadurch konnten wir die Dienstleistungspalette der heutigen digitalen anpassen und durch die gewonnenen Ressourcen der Referenten die Beratung noch weiter intensivieren.

JOBMESSE CHAM

An der 4. Zuger Jobmesse, durch das RAV organisiert, bekam die HALLE 44 auch dieses Jahr die Gelegenheit, mit einem Stand den Stellensuchenden ihr Angebot näherzubringen. Für uns immer eine gute Gelegenheit, auf unsere verschiedenen Ateliers und unser Dienstleistungsangebot aufmerksam zu machen.

PENSIONIERUNG J. NYFFELER

Jeannette Nyffeler konnte per Ende Januar nach über 20 Jahren VAM-Mitarbeit die Frühpension antreten. Beim Rückblick an der Verabschiedung entlockten die Fotos doch einige Erinnerungen an frühere Zeiten! Wir wünschen Jeannette alles Gute und danken für die langjährige Mitarbeit.



RECYCLING

Im Januar konnte die Zusammenarbeit mit der RUAG ausgebaut werden. Während einer Schulung durch die RUAG wurde der Werkstattleitende und seine beiden Stellvertretenden neu in die Zerlegung von PC-Rechnern eingearbeitet. Mehr als 30 Komponenten wollen der richtigen Materialkiste zugeteilt werden.



WASCHALON

Im 2016 konnte der Waschalon von einer Nachbarfirma die Reinigung ihrer Berufswäsche übernehmen. Ein Auftrag, der den Leiterinnen hilft, arbeitsnah die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fördern.

OSTERAUSSTELLUNG

Am 12. März konnten wir an der Osterausstellung 757 Besuchende begrüßen. Auch dieses Mal konnten wir mit einem gelungenen Konzept aufwarten und unsere Kunden mit neuen Ideen zum Kauf der Produkte animieren.

**OSTER
AUSSTELLUNG**
Sa 12. März 2016 10 - 17 Uhr
Altgasse 44, 6340 Baar, Telefon 041 728 25 22
www.halle44-zg.ch
Öffnungszeiten unter dem Jahr:
Mo - Fr 8 - 11:30 und 13 - 16 Uhr

VELOVERLEIH – SAISONERÖFFNUNG

Wie gewohnt eröffnete die Verleih-Saison am 1. Mai, trotz Sonntag, die Türen. Leider spielte das Wetter überhaupt nicht mit an diesem Tag, so dass nur in Zug 1 Velo verliehen werden konnte den ganzen Tag. Es kann also nur aufwärts gehen!

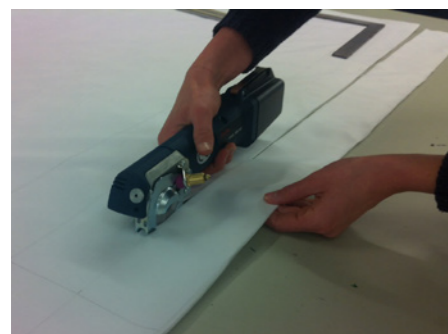
EINGANG HALLE 44

Rechtzeitig mit dem Sommeranfang hat das Mosaikatelier für den Eingang der HALLE 44 einen Blumentopf mit Mosaik überzogen sowie eine alte Bank aufgemöbelt mit dem Logo der HALLE 44. Schön, dass auch endlich die Sonne ein paar Tage mitspielen soll!



SHIP OF TOLERANCE

Das Textilatelier konnte für Ship of Tolerance 785 Einzelstücke für die Segel zuschneiden und nähen, die von Schulklassen und Einzelpersonen danach bemalt wurden. Diese Einzelteile konnten im Atelier zu 33 Fahnen verarbeitet werden. Das Ship of Tolerance wurde im Sommer eingeweiht, an der Zugermesse vorgestellt und steht für die nächsten Jahre in Zug im Brüggli.



TEAMENTWICKLUNGS – TAG

Die letzten vier Jahre konnte das Team der HALLE 44 sich jeweils zwei Tage pro Jahr Zeit nehmen, mit einer externen Begleitung verschiedene Themen anzugehen, die den Arbeitsalltag beeinflussen, den guten Umgang untereinander sowie den professionellen Umgang mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern fördern.

Am 7.7.16 arbeiteten wir mit unserem Coach Dario Togni den letzten Tag. Gerne bedanken wir uns bei ihm auch auf diesem Weg nochmals für die kompetente Begleitung, die uns ganzjährig immer wieder Inputs gibt.

FERIENPASS – ANGEBOT

Während den ersten drei Sommer-Ferienwochen konnte die HALLE 44 wie jedes Jahr mehrere Gruppen Kinder empfangen. Papierschachteln falten oder Papierschmuck herstellen? Oder doch lieber eine Hülle für Mobiltelefon oder Tablet nähen? Nicht alle konnten sich für ein Angebot entscheiden und besuchten daher gleich zwei oder gar alle drei HALLE 44 – Anlässe. Neben den hergestellten Produkten freuen sich die Schulkinder jeweils auch auf den Besuch der Bibliothek und nehmen gerne noch das eine oder andere Buch zur Ferienlektüre mit.

AUSTAUSCH MIT DER ARBEITSLosenKASSE ZUG

Anfangs Juni hat das Team der Arbeitslosenkasse Zug mit den Mitarbeitenden des RAV einen Besuch in der HALLE 44 gemacht. Eine gute Gelegenheit für die neueren Mitarbeitenden, das Angebot der HALLE 44 kennenzulernen. Der lockere Anlass fördert die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis für die Anliegen unserer gemeinsamen Klienten und Klientinnen.

WEIHNACHTSAUSSTELLUNG

Bereits der Flyer unter dem Motto «Zucker, Zimt und Zauber» machte viele unserer Kunden neugierig auf die Ausstellung. Mit dem von Maria Cera und Doris Zumsteg bis ins Detail durchdachten Konzept begannen die Vorbereitungen schon Ende Sommer. Neben dem Herstellen von Produkten für den Verkauf wurden fleissig Dekorationen für die Ausstellung produziert.

Die Woche vor der Ausstellung schlossen wir die HALLE 44 für die Kundschaft um einzurichten. Während der Ausstellung durften wir 1684 Besuchende begrüßen, die vom Angebot sehr angetan waren!



BÜCHERSERVICE

Im 2016 wurden im Bücherservice mehr als 40'000 Bücher geholt. Von den Ökihöfen wurden 325 Paletten geliefert, die privaten Anlieferungen machten mittlerweile 208 Paletten aus! Für Schulen, Kindergärten und Kinderhorte konnten rund 20 Aufträge ausgeführt werden. Auch mit dem International Women's Club Zug konnte die Zusammenarbeit weitergeführt werden und englische Lern- und Kinderbücher für den Sprachunterricht in der Mongolei und Kambodscha weitergegeben werden.

ADVENTSSCHIFF

Vom 3. – 11. Dezember konnte die HALLE 44 auf dem Adventsschiff der Zugersee-Schiffahrt einen Stand mit Verkauf anbieten. Die weihnachtliche Atmosphäre auf dem schön dekorierten Schiff überzeugte die Gäste, die den Weg fanden. Wie immer, wenn etwas zum ersten Mal durchgeführt wird, braucht es noch etwas Zeit und Werbung, bis das Angebot bei der Bevölkerung bekannt ist.



AUSGEDIENTE VELOS FÜR VELAFRICA

Letztes Jahr konnte die Velowerkstatt insgesamt 1722 Velos entgegennehmen zum Recyclen. Die Velos stammen aus verschiedenen Quellen, so können jeweils an den verschiedenen Velobörsen im Kanton Zug die nicht verkauften Velos abgeholt werden. Dann werden auch Velos von Privatpersonen abgegeben oder von Hauswartungen gemeldet.

So konnte die Velowerkstatt auch im vergangenen Jahr insgesamt 661 Velos in tadellosem Zustand der Organisation «Velafrica» für den Export weitergeben.

JAHRESRECHNUNG 2016

Der VAM wird finanziert durch Beiträge des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Zug (Leistungsvereinbarung). Wir verweisen auf die allen Vereinsmitgliedern separat zugestellte Jahresrechnung 2016, welche an der Generalversammlung vom 10. Mai 2017 traktandiert ist, respektive wurde.

KERNPROJEKTE 2017

- Durch organisierte Kontrollen/Rechnungsprüfungen die nicht anrechenbaren Kosten unter 1 % der geltend gemachten Kosten senken;
- Es werden mindestens 1350 Fest- und/oder Temporärstellen durch das RAV vermittelt;
- Führung einer «Bewerbungswerkstatt» als Pilotprojekt zur Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit von beim RAV gemeldeten stellensuchenden Personen;
- Durch das Team Kontaktstelle Arbeitgeber KAG werden mindestens 130 Arbeitgeber persönlich besucht (Erstkontakte, Beziehungspflege, Akquisition von Stellen, Präsentation von potentiellen Kunden, usw.);
- Umfassende Grundinformation der betroffenen arbeitslosen Personen in elektronischer Form in Deutsch und mindestens den sechs im Kanton am häufigsten vorkommenden Fremdsprachen unter Verlinkung mit dem Internetauftritt des RAV;
- Durch strategische Anwendung der «Arbeitsmarktfähigkeits – Abklärung» in der HALLE 44 werden 30 Fest- und 40 Temporärstellen sowie 40 Einsätze über die GGZ – Jobbörse vermittelt;
- Die Oster- und Weihnachtsausstellung wird durch die HALLE 44 organisiert.

DATEN FÜR IHRE AGENDA:

2017

Weihnachtsausstellung in der HALLE 44

Freitag, 24. November 2017, 16 bis 21 Uhr
Samstag, 25. November 2017, 10 bis 16 Uhr

2018

Osterausstellung in der HALLE 44

Samstag, 17. März 2018, 10 bis 16 Uhr

Impressum

Konzept	Christen Visuelle Gestaltung
Redaktion & Texte	Geschäftsleitung VAM mit Mitarbeitenden VAM
Satz	Esther Staub (Mitarbeiterin VAM)
Fotografie	Dominic Suppiger (Mitarbeiter VAM) Enver Mehmedovic (Teilnehmer HALLE 44)
Korrektur	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-zg.ch