

VAM 2021

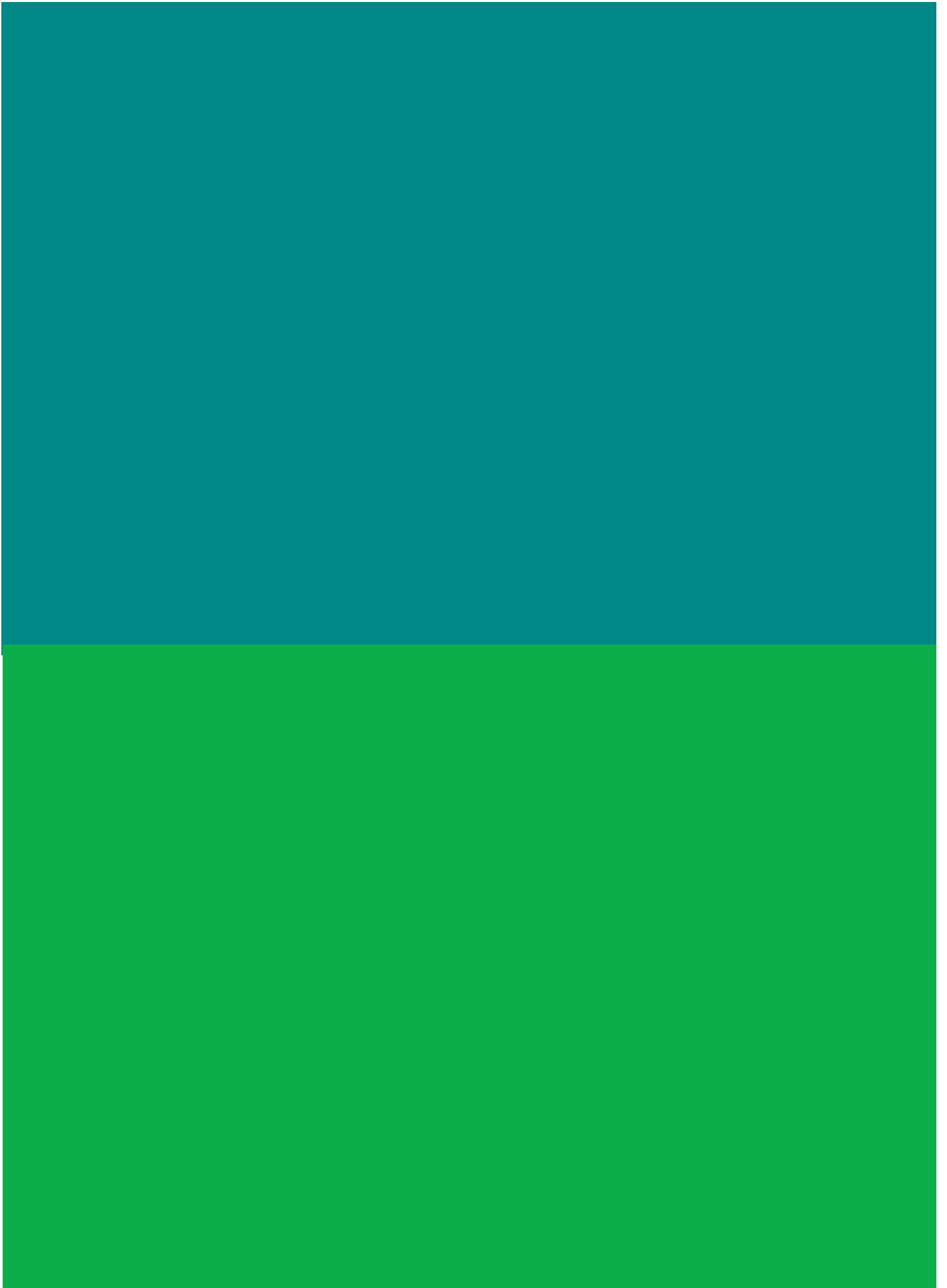
«Gutes Essen macht gute Laune, und wer gutes Essen serviert bekommt, der fühlt sich ernst genommen und respektiert. Gerade für unsere Teilnehmenden ist mir das wichtig, da sie sich alle in einer Lebensphase befinden, welche von Unsicherheit und vielleicht auch Ängsten, sicher aber auch mit Forderungen von aussen und Vorurteilen geprägt ist.»

Philippe Gassmann, Leiter Cafeteria / Hausdienst HALLE 44



VEREIN FÜR
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

www.vam-zg.ch



VAM Bericht des Präsidenten

4 «EIN WEITERES PANDEMIE-JAHR ERFOLGREICH GEMEISTERT»

VAM Bericht des Geschäftsführers

5 «ES WAR WIEDER EIN HERAUSFORDERNDES, SPEZIELLES JAHR»

6 ORGANIGRAMM

RAV

8 DAS RAV ZUG IST WEITER GEFORDERT

9 AN HERAUSFORDERUNGEN WACHSEN

10 ADMINISTRATION IM WANDEL UND FORTSCHRITT

11 DIE 9. ZUGER JOBMESSE

12 KONTAKTSTELLE ARBEITGEBER

RAV ERFAHRUNGEN DER ARBEITGEBERSEITE

13 PARI – DIE MARKE DES VERTRAUENS IM BEREICH INHALATION

RAV

14 JOB COACHING

15 IIZ – INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

16 PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN MIT DER ARBEITSLOSIGKEIT

HALLE 44

18 SPANNENDE THEMEN – MIT UND OHNE EINFLUSS DER PANDEMIE

19 METEO-RÜCKBLICK 2021

20 GEMEINSAM ANPACKEN

21 SAH-KURSE ZWISCHEN MASKEN UND PLEXIGLAS

22 AUSSCHNITT DER VIELFÄLTIGEN TÄTIGKEITEN IN DER HALLE 44

VAM

24 VAM STATISTIKEN

VAM Projekt

26 EINSTIEG IN DIE BERUFSWELT

27 SUPPORT4YOU

28 SAH VAMKV

29 INNOPARK – HÖHERQUALIFIZIERTE PERSONEN BEGLEITEN

Kurzmitteilungen

30 DAS JAHR 2021 IM ÜBERBLICK

31 JAHRESRECHNUNG 2021 – KERNPROJEKTE 2022 – AGENDA

«EIN WEITERES PANDEMIE-JAHR ERFOLGREICH GEMEISTERT»

Realisten und Historikerinnen wissen: eine Pandemie dauert mindestens drei Jahre. Weder Vorstand noch Geschäftsleitung des VAM waren also überrascht, dass auch 2021 ein Pandemie-Jahr wurde, das uns viel Flexibilität und ausserordentlichen Einsatz abverlangt hat. Ich danke also schon mal eingangs allen, die mitgeholfen haben, den Verein für Arbeitsmarktmassnahmen auch 2021 erfolgreich zu positionieren: Vorstand, Geschäftsleitung, Mitarbeitende, Drittpartner, Behörden, Verwaltung und und und...

2021 brachte trotz Pandemie eine markante Erholung des nationalen und lokalen Arbeitsmarkts. Ende 2021 waren fast 750 Stellensuchende weniger beim RAV Zug gemeldet als Anfang Jahr, hingegen stiegen die Stellensmeldungen im 2021 gegenüber dem Vorjahr um mehr als das Doppelte und die Zahl der meldepflichtigen Stellen nahm stark zu. Der Zuger Wirtschaft ging es also fast so gut wie vor der Pandemie. Dies bedingte eine grössere Anpassung bei den Personalressourcen im RAV, die ohne Kündigungen nicht möglich war, da der VAM 2020 den Personalbestand im RAV stark ausbauen musste.

Anfang Jahr gab es deutlich zu wenig Einsatzplätze für Stellensuchende. Deshalb wurde reagiert: das bestehende Angebot für englisch-sprechende Stellensuchende wurde aufgestockt und ein neues Beschäftigungsprogramm mit der Bezeichnung «VAMKV» für Stellensuchende im KV-Bereich wurde aufgebaut und gestartet. Unsere Partner dabei sind der Innopark Zug-Zentral-schweiz und das Schweizerische Arbeiterhilfswerk.

Ein weiteres Problemfeld wurde gelöst: im November unterzeichneten der VAM und das Amt für Informatik und Organisation (AIO) des Kantons eine Vereinbarung zur Übernahme der Informatik (ICT) durch das AIO. Damit erhält der VAM einen erfahrenen und breit aufgestellten Leistungserbringer und die ganzen Dienstleistungen im Informatikbereich (Hard- und Software) aus einer Hand. Dies bedingte eine Anpassung der Mitgliederstruktur des Trägervereins, da das AIO nur Drittaufträge für öffentliche Träger erbringen kann. Der VAM musste sich von allen nicht öffentlich-rechtlichen Vereins-Mitgliedern trennen, was die GV einstimmig beschloss. Die Sozialpartner (Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften) bleiben weiter vor mit Vertreter/innen im Vorstand eingebunden.



Die HALLE 44 lief pandemiebedingt das ganze Jahr mit einer vom SECO vorgeschriebenen reduzierten Zahl von Einsatzplätzen, konnte aber sowohl eine Oster- als auch eine Weihnachtsausstellung durchführen, wobei das Verkaufsangebot sich so vielfältig und professionell präsentierte wie vor der Pandemie.

Der langjährige Geschäftsführer Fredy Omlin hat sich entschieden, auf Ende Mai 2022 vorzeitig in Pension zu gehen. Herzlichen Dank – lieber Fredy – schon an dieser Stelle für deinen grossen Einsatz in verschiedenen Funktionen während rund 25 Jahren beim VAM! Der Vorstand wählte im November Andy Michel zum neuen Geschäftsführer, der seine Tätigkeit im Mai 2022 aufnehmen wird.

Punkto Pandemie das Übliche: Masken tragen, Abstand halten, Pooltests, teilweise digitale Formate für den Austausch nutzen, Beratungen per Telefon oder Skype, aber wenigstens kein Lockdown mit Schliessungen und kein Homeoffice dank guter Infrastrukturen im umgebauten RAV Zug und in der HALLE 44. Wir haben dies alles geschafft und werden es auch 2022 schaffen. Wir sind gerüstet und leisten damit unseren Beitrag zu einem erfolgreichen Lebens- und Wirtschaftsraum Zug.

Gianni Bomio, Präsident VAM

«ES WAR WIEDER EIN HERAUSFORDERNDES, SPEZIELLES JAHR»

Wie bereits im Bericht des Präsidenten erwähnt, kann ich nur bestätigen, dass das Jahr 2021 abermals eine Herausforderung war. Corona war und ist leider das alles beherrschende Thema. Es würde also naheliegen, unseren Jahresbericht mit dem Schwerpunkt Corona zu gestalten und über die schwierige und belastende Unterstützung und Beratung zu schreiben.

Doch das vergangene Jahr allein aus dem Blickwinkel zu betrachten, wie sich der VAM dieser Corona-Situation gestellt hat, ergäbe ein unvollständiges Bild. Denn im hinter uns liegenden Beratungsjahr steckt weit mehr als reine Pandemie-Bewältigung.

Professionell

Obwohl wir im Spannungsfeld von gesetzlichen Vorgaben, wirtschaftlichen Gegebenheiten und beschränkten finanziellen Mitteln gesteuert werden, sind wir flexibel auf die einzelnen Personen (Stellensuchenden) eingegangen. In den letzten zwölf Monaten gingen wir alle mit den Mehrfachneuerungen professionell um und gaben wie immer unser Bestes für die Betroffenen. Wir bedeutet der VAM Vorstand, das RAV, die HALLE 44 und unsere Drittpartner.

Die professionelle Unterstützung bei der Stellenvermittlung für Stellensuchende und Arbeitgebende; die aktive Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern sowie die Umsetzung der Drehscheibenfunktion zwischen Stellensuchenden und unseren Drittpartnern zeigte sich abermals erfolgreich und bescherte uns eine gute Vermittlungsquote (siehe VAM Statistiken Seite 24 und 25).

Erneuerung im Gesetz

Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) per 1. Juli 2021 vereinfacht Bestimmungen zur Kurzarbeitsentschädigung (KAE) und Schlechtwetterentschädigung (SWE). Gleichzeitig wird die gesetzliche Basis für die Umsetzung der Unterstützung der Dienstleistungsprozesse durch ein elektronisch gestütztes Fachanwendungssystem im Internet (E-Government-Strategie) im Bereich der Arbeitslosenversicherung (ALV) geschaffen. Die persönliche Anmeldung zur Arbeitsvermittlung kann neu über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen arbeit.swiss/Job-room oder wie gehabt durch persönliches Erscheinen im RAV erfolgen. Nach erfolgter elektronischer Anmeldung wird der versicherten Person das Datum der Anmeldung schriftlich bestätigt.



Abschied nehmen

Ende Mai 2022 werde ich meine Stelle als Geschäftsführer VAM nach mehr als 25 Dienstjahren verlassen, um in den Vorruhestand zu treten. Ich hatte über die vielen Jahre hinweg ausgezeichnete Kontakte unterhalten und viele Projekte, die unseren Stellensuchenden und Interessierten gedient haben, entwickelt und umgesetzt.

Ich möchte es jedoch nicht unterlassen, Ihnen meinen herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit, Ihre Unterstützung und Ihre Hilfe in all den Jahren auszusprechen. Ich habe alle Etappen meiner Karriere sehr genossen. Ich gehe daher mit einem lachenden, aber auch mit einem weinenden Auge, da ich mich von langjährigen Kolleginnen/Kollegen verabschieden muss.

Mit diesem Gedanken wünsche ich allen, die mich kennen und mit mir Kontakt hatten, beruflich und privat möglichst viel Freude, gute Gesundheit und Erfolg bei allen beruflichen und privaten Projekten und Plänen. Ich persönlich freue mich auf die zahlreichen neuen, persönlichen Begegnungen und Erlebnisse in meinem neuen Lebensabschnitt.

Fredy Omlin, 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

Teamleitung

Team 1 Beratung

Stv. RAV Leitung
Teamleitung
BESIBE *

Team 2 Beratung

Teamleitung

Team 3 Beratung

Teamleitung

Team KAG / Coaching

- Empfang

- Erstanmeldung

- Scanning

- Sachbearbeitung Verfügungen

- Sachbearbeitung Personal

- Industrie Produktion

- Bau

- Gesundheit

- Interinstitutionelle Zusammenarbeit

- Gastro

- Hauswirtschaft

- Verkauf

- Jugendliche

- Kaufmännische Berufe

- Informatik Technologie

- Selbstständigkeit

- 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

Team Dienstleistung / Werkstätten

Empfang

Bibliothek

Bücherservice

Coaching

Bewerbungswerkstatt

Cafeteria

Hausdienst

Velogruppenverleih

Velowerkstatt

Velodienste

Recyclingwerkstatt

Holzwerkstatt

Metallwerkstatt

Stv. HALLE 44 Leitung Teamleitung BESIBE *

Team Kreativateliers

Waschsalon

Textilatelier

Mosaikatelier

Kartonatelier

Papieratelier

Ausstellung mit Verkauf

* SIBE: Sicherheitsbeauftragte*r

* BESIBE: Bereichssicherheitsbeauftragte*r

DAS RAV ZUG IST WEITER GEFORDERT

Das Jahr 2021 sorgte für weitere Herausforderungen. Der Umbau des Bürogebäudes konnte abgeschlossen werden. Die Pandemie bleibt aber die Taktgeberin.



Rückblick

Die Coronakrise hält weiter an, aber der Arbeitsmarkt zieht nach dem 1. Quartal derart an, dass die Arbeitslosenquote von 3,1% bis auf 2,1% Ende Jahr gesunken ist. Diese Arbeitsmarktveränderung zwang auch das RAV Zug, die personellen Ressourcen anzupassen.

Der Umbau des RAV war Ende 2020 noch nicht vollständig abgeschlossen. Dieser hat uns 2021 weiter gefordert. Die letzten Arbeiten konnten bis Mitte Jahr abgeschlossen werden. Für alle Mitarbeitenden war die Geduldsprobe endlich überstanden. Dafür erscheint das RAV wie auch das Hertzizentrum in einem neuen und modernen Glanz.

Bis Ende März konnte auch die veraltete und dringend zu überholende IT-Struktur erneuert werden. Weiter wurde die Migration der neuen IT-Arbeitsplätze im gesamten RAV erfolgreich eingeführt.

Im April verkündete das SECO die tolle Performance des RAV Zug im 2020. Das Team steigerte den Wirkungsindex von 98 auf 104 Indexpunkte. Dafür möchte ich dem gesamten Team für die tolle Leistung und das Engagement, trotz den bekannten schweren Bedingungen, herzlich danken.

Die Budgeteingabe zeigte sich schwieriger als in den Jahren zuvor. Die Vollzugskostenentschädigung wird gemäss Anzahl Stellensuchenden berechnet. Mit der sinkenden Anzahl Dossiers mussten weitere Ressourcenanpassungen vorgenommen werden. Dies galt für die Personalberatung sowie auch für die Administrationsabteilung.

Seit dem 1. Juli 21 ist eine Anmeldung beim RAV auch digital möglich. Die Klientinnen und Klienten können sich den Gang auf das RAV sparen und ihre Registrierung bequem von zu Hause aus tätigen. Die darauffolgenden Gespräche werden persönlich vor Ort geführt. Ausser die Pandemie macht uns einen Strich durch die Rechnung und wir müssen die Gespräche telefonisch oder digital durchführen.

Aus der im Impulsprogramm vom Bundesrat beschlossenen Massnahme fünf zur Förderung des inländischen Arbeitsmarktpotentials konnten wir am 1. August im RAV Zug ein Pilotprojekt mit zwei Job Coaches starten. Die beiden Job Coaches Angela Widmer und Doris Iovoli betreuen je 50 Stellensuchende. Sie intensivieren die Beratung, aktivieren und motivieren ihre Klientinnen und Klienten mit dem Ziel, ihnen den Schritt in den Zuger Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Projekt wird während der Pilotphase bis 2024 vom SECO finanziert.

Personelles

Im Januar hat Edith Pörtner die Pensionierung angetreten. Als Nachfolgerin haben wir Anita Rastberger in der Erstanmeldung eingestellt. Im August hatte auch Eva Paradaki das Pensionsalter erreicht, sie wurde durch Bettina Graf abgelöst.

Leider mussten wir in diesem Jahr mehrere Kündigungen aussprechen. Grund dafür waren die Ressourcenanpassungen nach dem stetig sinkenden Dossierbestand.

Ich danke allen für ihren tollen Einsatz im RAV Zug und wünsche allen eine erfolgreiche und gesunde Zukunft.

Ausblick 2022

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 2022 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

AN HERAUSFORDERUNGEN WACHSEN

«Leben bedeutet ständiges Risiko, und wer das nicht akzeptiert, wird die Herausforderungen des Lebens niemals meistern können.» (Paulo Coelho)

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

Corona hielt die Welt auch 2021 in Atem und das mehr, als uns allen recht war. Auch das RAV Zug wurde davon nicht verschont. Der Wunsch, zur Normalität zurückzukehren und unsere Dienstleistung, wie wir es von früher kannten, anzubieten, war sehr gross. Doch dieser Wunsch musste vorerst auf Eis gelegt werden. Ganz neu war diese Ausgangslage allerdings nicht, schliesslich durften wir 2020 unsere ersten Erfahrungen mit dieser neuen Situation sammeln. Schon letztes Jahr hat sich die Kombination aus persönlicher und telefonischer Beratung als Erfolgsrezept herausgestellt, auf welches wir dieses Jahr wieder zurückgreifen konnten. Warum etwas ändern, wenn es bereits gut funktioniert?!

Die Modernisierung ging auch dieses Jahr munter weiter. Ab Mitte Jahr können sich unsere Stellensuchenden, aufgrund der AVIG Revision, auch online anmelden. Eine Dienstleistung, die sehr gern in Anspruch genommen wurde. Obwohl der Spruch, dass nichts so beständig ist wie der Wandel, schon als überstrapaziert gewertet werden könnte, hat er dennoch seine Daseinsberechtigung. Um unsere Klientinnen und Klienten bei der Jobsuche noch intensiver zu unterstützen, wurde unser Angebot im Spätsommer mit dem Job Coaching erweitert.

Die Vermittlung spielt hier eine noch entscheidendere Rolle. Dies war unter anderem auch ein Grund, dass diese Dienstleistung der Kontaktstelle Arbeitgeber KAG zugeteilt wurde. Da Verantwortung und Kompetenz im Bereich RAV mehr und mehr gefragt sind, war es Zeit, unser Kader mit Andreas Unteregger als weiterem Teamleiter zu verstärken. Gerne schenken wir ihm ein paar zusätzliche Zeilen und heissen ihn in unserem Leitungsteam herzlich willkommen!

Andreas Unteregger, Team KAG / Coaching

Im August startete das Projekt Job Coaching mit zwei erfahrenen Personalberaterinnen und Job Coaches, die zuvor mit einem Projektteam die Grundlagen für den neu geschaffenen Kompetenzbereich erarbeiteten. Im Fokus steht die Vermittlung von älteren Stellensuchenden im Alter 50+, die teilweise etwas schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Für sie in dieser Situation ist die individuelle Beratung und Unterstützung bei der Vermittlung sehr entscheidend. Das ist die Arbeit der Job Coaches, die auch eine Verbindung zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebern herstellen sollen. Und genau bei dieser Aufgabe ergibt sich eine Zusammenarbeit mit dem Bereich «Stellenkoordination». Bereits seit einigen Jahren sind drei Stellenkoordinatoren erfolgreich im Team KAG für die Stellenbewirtschaftung und die Vermittlung von Stellensuchenden tätig. Intensive Kontakte zu Arbeitgebern ermöglichen die genaue Definition der Anforderungen, die an die Stellensuchenden gestellt werden. Ebenfalls gut etabliert haben sich unsere Angebote «Einzelcoaching» und das «Mentoring 50 Plus», welche von einem erfahrenen Mitarbeiter als Coach umgesetzt werden. Diese Angebote gilt es nun zu verbinden, Synergien zu erkennen und auch zu nutzen.



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

Diesen herausfordernden Aufgaben wollen wir im KAG weiter mit Freude und Elan nachgehen.

Dank

Ein grosses DANKESCHÖN geht einmal mehr an alle Mitarbeitenden des VAM Zug, welche unterstützend gegenüber dem Team KAG mitgewirkt haben.

ADMINISTRATION IM WANDEL UND FORTSCHRITT

Das Administrationsteam unterstützt mit neuen Dienstleistungen im Online-Bereich. Der «WI 5» wird vermehrt in den Focus gelangen.



v. l. n. r. Susanne Heinrich, Anita Rastberger, Bettina Graf

Online Anmeldung

Seit dem 1. Juli 2021 besteht neu die Möglichkeit, sich online zur Arbeitsvermittlung anzumelden.

Über die Zugangsplattformen von RAV Zug www.rav-zug.ch oder www.arbeit.swiss/job-room können die persönlichen Daten in einem übersichtlichen Formular einfach und schnell erfasst und übermittelt werden. Benötigt wird die AHV-Nummer und ein bestätigter Wohnsitz im Kanton Zug. Ausländer, Auländerinnen müssen eine gültige Aufenthaltbewilligung vorweisen.

Die Stellensuchenden erhalten eine automatische Bestätigung der Online-Voranmeldung mit dem Hinweis, dass sie von einem RAV-Mitarbeitenden kontaktiert werden. In einem Telefongespräch verifiziert die Erstanmeldung die Daten und ergänzt die Wahl der Arbeitslosenkasse, die Sprachkenntnisse und die gesuchten Berufe. Zusätzlich wird ein Termin gemäss gesetzlichen Vorgaben für das Erstgespräch bei einem unserer Personalberatenden vereinbart.

Die Anmeldebestätigung, die Einladung zum Gespräch sowie ein Merkblatt zu den Arbeitsbemühungen erhalten die Stellensuchenden per Post.

52 % der Anmeldungen zur Arbeitsvermittlung erfolgen bereits elektronisch.

Die Anmeldung kann nach wie vor durch persönliches Erscheinen beim RAV im Hertzentrum 6 in Zug stattfinden.

Anita Rastberger, Erstanmeldung

Unterstützung, Registrierung und E-Learning

Seit Mitte Jahr unterstützen wir die Klienten bei der Job-Room-Registrierung (www.arbeit.swiss). Die Registrierung auf Job-Room gewährt einen exklusiven Zugang und bringt viele Vorteile: Informationsvorsprung, Einrichten einer automatischen Job-Benachrichtigung, elektronisches Senden des Nachweises der Arbeitsbemühungen, Bewerbungsunterlagen hochladen, Formular «Angaben der versicherten Person» online ausfüllen und direkt an die Arbeitslosenkasse übermitteln.

Dieser Online Service erleichtert viele Abläufe. Mittlerweile sind 71 % der Stellensuchenden für die Benutzung registriert.

Um die obligatorischen E-Learning Module «Rechte und Pflichten» und «Leistungen und Fristen» zu absolvieren steht ein PC im RAV Zug zur Verfügung.

Nach Terminvereinbarung bietet das Administrationsteam persönliche Hilfestellung zur Ausführung dieser Tools an. Wir erhalten viel positives Feedback von den Stellensuchenden, die dankbar sind für die Unterstützung.

Bettina Graf, Empfang

Beratungsgespräche durch die Administration als Prävention gedacht

Das Ziel der Prävention ist: Stellensuchende finden durch diese Beratungsgespräche bereits während der Kündigungsfrist eine neue Arbeitsstelle.

Die Flexibilität der Administrations-Mitarbeitenden lässt eine kurzfristige Terminvereinbarungen zu, um den Stellensuchenden durch Informationsgespräche Unterstützung im Bewerbungsprozess zu bieten.

Im Weiteren sollen die Berufsdaten in unserem Betriebssystem «AVAM» vollständig erfasst werden, damit unverzüglich eine Stellenvermittlung von guter Qualität durchgeführt werden kann. So können die Stellensuchenden durch ihre Skills im Job-Room von Arbeitgebenden und von der Stellenkoordination gefunden und vermittelt werden. Wir sind überzeugt, dass die Betroffenen von diesem ersten Impuls profitieren werden.

Susanne Heinrich, Erstanmeldung

DIE 9. ZUGER JOBMESSE

Eine bewährte Veranstaltung in einem weiteren schwierigen Jahr

Unter schwierigen Bedingungen planten wir die 9. Ausgabe der Zuger Jobmesse 2021. Aufgrund der bestehenden Unsicherheiten war zu hoffen, dass mit den notwendigen Sicherheitsvorkehrungen eine interessante Jobmesse durchgeführt werden kann. Das Rad muss sich weiter drehen und den Stellensuchenden sollte wieder eine Plattform geboten werden, wo sie sich mit Sachverständigen aus verschiedenen Bereichen der Rekrutierung, Coaching und weiteren Beratungsfeldern austauschen konnten. Zwei Wochen vor Durchführung der Jobmesse wurde vom BAG die Zertifikatspflicht vorgeschrieben, was zahlreiche Besucherinnen und Besucher dann allerdings davon abgehalten hatte, an der Jobmesse teilzunehmen. Die Auswertung der Zahlen im Anschluss an diesen Event zeigte dies deutlich auf.

Die Stationen der Jobmesse und ihre Fachkräfte

Die Personalvermittler

Die zahlreichen Rekrutierenden der privaten Stellenvermittler 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) und CV-Check

Eine Mitarbeitende 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 Jobmessen stark frequentiert und erfreute sich erneut grosser Beliebtheit. Die Stellensuchenden konnten von erfahrenen Fachpersonen aus Bildung und Beratung vom Schweizerischen Arbeiterhilfswerk SAH sowie zwei Personalberatenden 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

Damit das Angebot den Stellensuchenden weiterhin zu Verfügung steht, hat die Geschäftsleitung VAM beschlossen, dieses dem KAG-Team anzuvertrauen. Die Mitarbeitenden des Teams sind im ständigen Austausch mit den Zuger Arbeitgebenden und nahe dem Zuger Stellenmarkt, daher macht diese Anbindung Sinn. Die Übergabe erfolgte im Frühjahr und wurde mit hoher Qualität und im Sinne der Geschäftsleitung weitergeführt.

Fachreferate

«Kreative Bewerbungsstrategien – Praxisbeispiele und Anregungen» oder wie erstelle ich aussagekräftige Stellenbewerbungen und wie entwickle ich Bewerbungsstrategien, die zum Erfolg führen. Zu diesem Thema gab Ruth Hitz, dipl. Laufbahnberaterin im BIZ, Amt für Berufsberatung Zug, hilfreiche Praxisbeispiele und Anregungen.



«Job hunt in Switzerland in challenging times» war das Referat von Fredy Tanner von InnoPark Schweiz, der sein Referat in englischer Sprache an die internationalen Besucherinnen und Besucher der Jobmesse adressierte und ihnen Strategien für den Schweizer Arbeitsmarkt aufzeigte.

Und zum Schluss ...

Ein grosser Dank an alle Mitwirkenden und an die Personalberatenden des RAV Zug, die es in einer schwierigen Zeit trotzdem geschafft haben, einen interessanten Event zu organisieren und die Stellensuchenden zum Besuch der Jobmesse zu bewegen. Mit hoffentlich wieder besseren Aussichten blicken wir gespannt der 10. Jobmesse 2022 entgegen.

Andreas Unteregger, Projektleiter

KONTAKTSTELLE ARBEITGEBER (KAG)

Ein professioneller Spagat zwischen Beständigkeit und Flexibilität war in der Kontaktstelle für Arbeitgeber die zentrale Herausforderung.



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

Stellenmeldepflicht

Anspruchsvolle Zeiten wie diese fordern und fördern zugleich. So haben wir am 1. Januar 2021 mit 18 zusätzlich vom SECO bestimmten meldepflichtigen Berufsarten gestartet. Dies ergibt gesamthaft 35 Berufsarten, die in diesem Jahr meldepflichtig waren. Darunter fielen alle Berufe, welche mit einer Verkaufstätigkeit oder Kundenkontakt im Zusammenhang stehen. Ausgenommen war die Berufsart Verkäufer/Verkäuferinnen in Handelsgeschäften, sprich der Detailhandel. Die Qualität unserer Dienstleistungen für unsere Arbeitgeber konnten wir trotz schwierigem Umfeld gewährleisten, ja sogar steigern. Aber dazu später mehr.

Kontaktstelle Arbeitgeber im Spagat

Nach erfolgreichem Start mit den Neuerungen im Zusammenhang mit der Stellenmeldepflicht, waren Mitte Jahr endlich auch wieder persönliche Besuche bei unseren Arbeitgebern möglich. Trotz den Wirrungen, die das Jahr prägten, galt es, die Dienstleistungen gegenüber unseren Arbeitgebern in gewohnter Qualität zu garantieren. Dieser Spagat war eine Herausforderung für unsere drei Mitarbei-

tenden aus dem KAG-Team. Besonders in den Branchen Gastronomie und Reinigung wurde in der zweiten Jahreshälfte enorm viel Personal rekrutiert und dies bei rückläufigen Arbeitslosenzahlen. Unser Team hat einmal mehr Fingerspitzengefühl bewiesen und diese Situation bestens gemeistert. Ein Service hat im Verlauf des Jahres besonders an Beliebtheit zugenommen. Die Rede ist von Vorselektionen.

Was sind Vorselektionen?

Für Zuger Arbeitgeber, welche ihre Vakanzen aus verschiedenen Gründen nicht öffentlich ausschreiben möchten, bieten wir Vorselektionen an. Dabei prüfen unsere Stellenkoordinatorinnen und -koordinatoren anhand des Anforderungsprofils, welche stellensuchenden Personen, die bei uns gemeldet sind, auf dieses Profil passen (Matching). Bei Übereinstimmung sendet die Koordinatorin/der Koordinator die Bewerbungsunterlagen an den Arbeitgeber. Dieser nimmt bei Interesse direkt mit der stellensuchenden Person Kontakt auf. Im besten Fall erfolgt ein Arbeitsverhältnis durch diese Vermittlung. Nach 50 Vorselektionen im Jahr 2019, waren es im 2020 bereits 183. Im Jahr 2021 erhöhte sich die Zahl auf 251 gesuchte Profile. Dabei vermittelten wir erfolgreich insgesamt 127 Stellensuchende. Der Prozess verläuft ohne grossen administrativen Aufwand. Einzig die passenden Kandidatinnen und Kandidaten aus dem System zu filtern, ist zeitintensiv. Trotzdem rechnet sich Aufwand und Ertrag, wenn sich dadurch die passenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmer finden. Schliesslich steht das schräge V im RAV-Logo für Vermittlung.

Aussichten 2022

Im November erschien vom SECO die neue Liste der meldepflichtigen Berufsarten für das Jahr 2022. Der Schwellenwert für die Arbeitslosenquote bleibt indes bei 5%. Dabei kommen fünf neue zu den bereits bestehenden 35 Berufsarten hinzu. Es betrifft die Berufe Grafik- und Multimediadesigner/innen, Fachkräfte in Marketing und Werbung, Reiseverkehrskräfte und Lackierer/innen und verwandte Berufe. Die fünfte Berufsart betrifft Verkäufer/innen in Handelsgeschäften. Das heisst, alle Stellen im stationären Handel werden neu meldepflichtig. Daher erwarten wir eine Zunahme der Stellennmeldungen um rund 30%. Zusammen mit der AVAM-Systemumstellung, welche Ende Jahr abgeschlossen wurde, startet das neue Jahr dynamisch. Wir sind motiviert und packen es mit Elan an.

PARI – DIE MARKE DES VERTRAUENS IM BEREICH INHALATION

Als Hersteller von Medizinprodukten mit Schwerpunkt Inhalationsgeräte und spezialisierten Arzneimitteln für die Atemwegtherapie...

... sind wir seit Jahrzehnten die Marke des Vertrauens für Ärzte, Apotheker, Pharmapartner und Patienten.

Die PARI Unternehmensgruppe hat ihren Sitz in Starnberg/Bayern mit eigener Entwicklung und Produktion. Dazu kommen internationale Niederlassungen und ein weltweites Distributionsnetzwerk. PARI wurde 1906 in Wuppertal gegründet und hat sich in seiner mehr als 100-jährigen Firmengeschichte von einer kleinen Manufaktur zum weltweit anerkannten Spezialisten in der Atemwegtherapie entwickelt. Die über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein seit vielen Jahren stabiles Management schreiben die Erfolgsgeschichte des Unternehmens.

Die PARI Swiss AG mit Sitz in Cham ist eine junge Vertriebsniederlassung für die Schweiz. Seit Anfang 2021 baut die Firma im Kanton Zug die erforderlichen Strukturen auf und konzentriert sich auf den Vertrieb und das Marketing von Medizinprodukten und Arzneimitteln. Der Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern*innen war ein wichtiges Kriterium bei der Standortwahl. Die grosse Zahl etablierter Unternehmen in der Gesundheitsbranche im Kanton Zug sprechen für sich. Trotz Pandemie und der damit verbundenen erschwerten Arbeitsmarktsituation konnte der erste Mitarbeiter bereits im Februar 2021 starten. Mit Unterstützung des Kollegen vor Ort ergab sich bei der Suche nach weiteren Mitarbeitenden schon bald der Kontakt zum RAV Zug. Die Kontaktstelle Arbeitgeber konnte die Vakanz aufnehmen und nach passenden Kandidaten und Kandidatinnen suchen.

Der Erfolg liess nicht lange auf sich warten. Anfang Mai 2021 konnten nach der offiziellen Eröffnung des Büros in Cham bereits drei weitere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eingestellt werden. Eine Mitarbeiterin konnte mit Unterstützung der Stellenkoordination des RAV Zug vermittelt werden. Besonders zu erwähnen ist, dass es sich dabei um eine Person mit älterem Jahrgang handelt, welche dadurch den Weg zurück ins Berufsleben fand.

Dank eines hoch motivierten Teams konnte der Vertrieb der PARI Medizinprodukte im Juli 2021 übernommen werden und im Dezember 2021 wurde durch die Swissmedic die Betriebsbewilligung für Arzneimittel erteilt. Wir sind sehr stolz und schauen nun bereits auf erfolgreiche sechs Monate zurück.

Aufgrund der wachsenden Nachfrage und der neuen Aufgaben wurde bereits die Suche nach einer weiteren qualifizierten Unterstützung des Teams mit Hilfe des RAV Zug gestartet.

Mit der zuständigen Fachperson der Stellenkoordination des RAV Zug hatten wir eine kompetente, vertrauensvolle Ansprechperson und konnten die wichtigsten Anforderungskriterien unkompliziert besprechen. Inert kurzer Zeit wurden uns bereits die ersten passenden



Dossiers zugestellt. Diesen effizienten Ablauf haben wir sehr geschätzt. Wir werden den Kontakt mit dem RAV Zug auch in Zukunft gerne wieder in Anspruch nehmen.

Vielen Dank.

JOB COACHING

Am 1. September startete das neue Angebot Job Coaching und bis Ende Jahr konnten bereits einige Erfolge erzielt werden.



Angela Widmer, Doris Iovoli, Job Coaches

Als Folge des demografischen Wandels hat der Bundesrat im Mai 2019 ein Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Das SECO lancierte unter dem Impulsprogramm 2020–2024 schweizweit entsprechende Projektausschreibungen.

Das RAV Zug hat sich für das Impulsprogramm zur Finanzierung von Massnahmen für schwer vermittelbare, insbesondere ältere Stellensuchende als Projekteingabe entschieden. Die Genehmigung für das Projekt mit zwei Job Coaches zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitsmarktintegration von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Stellensuchenden wurde vom SECO erteilt. Stellensuchende 50+, die mehr als sechs Monate beim RAV zur Stellensuche gemeldet sind oder auf anderer Grundlage (wie fehlende Qualifizierung, mangelhafte Sprachkenntnisse) als schwer vermittelbar gelten, erhalten individualisierte Betreuung von RAV-internen Job Coaches.

Wir richten unsere Begleitung an den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten aus und unterstützen sie im Sinne der Selbstbefähigung. Wir nehmen sorgfältige Auftragsklärungen vor und führen Abklärungsgespräche. Wir klären gemeinsam Art und Umfang der

Zusammenarbeit und berücksichtigen dabei die Wiedereingliederungsstrategie des RAV Zug.

Die Zielgruppe des Projekts sind Stellensuchende, die angemeldet sind, Anspruch auf ausreichend Taggelder während des Coachings haben und deren Profil oder Situation nach Einschätzung des RAV-Beratenden einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt aufzeigen, insbesondere über 50-jährige. Gründe dafür können ungenügende Ausbildung oder Kompetenzen für die Bewerbung sein, aber auch bei einer arbeitsmarktlich bedingten neuen beruflichen Ausrichtung. Die eigens erstellten Formulare zur Anmeldung der Betroffenen, für die Protokollierung der Ziele und Massnahmen sowie einem fortlaufenden Handlungsplan sind bereits als gut verwendbares, nachhaltiges Werkzeug im Einsatz.

Mit dem erstellten Handlungsplan werden die Stellensuchenden beim Erstgespräch über den Job-Coaching-Prozess informiert:



Während des dreimonatigen Job Coachings wird intensiv angestrebt, einen Anstellungsvertrag im Zwischenverdienst oder in einer Festanstellung zu finden.

Durch die intensive Zusammenarbeit im Job Coaching können gezielter passende Stellen durch Vermittlung zugewiesen werden. Im Vergleich zum Personalberater, welche den Stellensuchenden alle 6 bis 8 Wochen sehen, finden die Termine mit dem Job Coach nach Vorgaben SECO alle 2 Wochen statt. Bei jedem Termin werden mögliche Vakanzen besprochen und der Bewerbungsprozess wird forciert. Fragen bei Anstellungen werden mit dem Job Coach besprochen. Aus bisheriger Erfahrung gibt dieser Austausch den Klientinnen/Klienten Sicherheit. Fragen zu Formalitäten werden bei Bedarf auch mit den Arbeitgebenden direkt besprochen. Die Rückmeldungen der Klientinnen/Klienten sind durchwegs positiv. Es wird geschätzt, dass der Gesprächsintervall von 2 Wochen eine intensive und wirkungsvolle Unterstützung zulässt.

Findet während der dreimonatigen Job-Coaching-Phase keine Anstellung statt, wird das Dossier an einen Personalberatenden zurückgegeben.

Eine externe Evaluationsfirma wurde vom SECO beauftragt, nach Abschluss eine Meinungsumfrage bei Klientinnen/Klienten, Job Coach und Personalberatenden durchzuführen. Die Umfrage startet frühestens 2022.

In den ersten Monaten der Startphase konnten bereits 12 Personen erfolgreich vermittelt werden. Die Stellenantritte fanden in den folgenden Branchen statt: 8 im kaufmännischen Bereich, 1 in der IT, 1 in der Gastronomie, 1 im Finanzbereich sowie 1 im sozialen Umfeld.

IIZ – INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

Bericht der GGZ@work IIZ-Koordinationsstelle

Rückblick und Ausblick

Wir dürfen auf ein weiteres aussergewöhnliches Jahr zurückblicken, welches uns neben Flexibilität und Toleranz auch gezeigt hat, wie wichtig es ist, offen aufeinander zuzugehen und ein wohlwollendes Miteinander zu pflegen. Haltungen, die auch in der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) relevant sind und bei der Unterstützung der betroffenen Personen in der interinstitutionellen Zusammenarbeit im Vordergrund stehen.

2021 wurden im Kanton Zug 42 Personen für die Interinstitutionelle Zusammenarbeit angemeldet (2020: 36 / 2019: 43). Davon fanden 15 Personen im Rahmen der Interinstitutionellen Zusammenarbeit eine Anstellung, einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz. Mehr als die Hälfte der Anmeldungen des Jahres 2021 wurden durch die Personalberatenden des RAV Zug eingereicht.

Nach einer Anmeldung bei IIZ wird die Situation einer betroffenen Person umfassend betrachtet. Durch ein kooperatives, transparentes und wohlwollendes Miteinander der verschiedenen involvierten Institutionen werden gemeinsam mit der betroffenen Person individuelle Lösungen erarbeitet. Neben der Nutzung von CASEnet, der gemeinsamen Informationsplattform, stellen sowohl das Intakegespräch wie auch das Assessment – das gemeinsame Gespräch mit der betroffenen Person und den involvierten Fachpersonen – wichtige Instrumente dafür dar.

Flexibilität wurde auch bei der Umsetzung der Jahresplanung gefordert. Ein zweites Mal war es aufgrund der Pandemie nicht möglich, die geplante Veranstaltung zum Thema «Transgender» durchzuführen. Zuversichtlich schauen wir in die Zukunft und hoffen, dass die Fachveranstaltung im März 2022 stattfinden kann. Die Thematik Transgender wurde durch die aktuellen Gesetzesänderungen (ZGB, Art. 30) für die Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen nicht weniger aktuell und interessant. Neben den Fachinputs durch den Referenten Dr. med. Niklaus Flütsch und den Referentinnen Dr. phil. Lisa Schmuckli und Melanie Studer, Rechtsanwältin MLAW RA, soll der Anlass Gelegenheit für Begegnungen und Gespräche der verschiedenen Fachpersonen bieten. Die Vernetzung fördert die gute Zusammenarbeit der einzelnen Institutionen.

Die alljährlich stattfindende nationale IIZ-Tagung fand im November 2021 im Flüeli Ranft statt und stand ganz im Zeichen der kantonalen und nationalen Zusammenarbeit. Die zwei Tage waren geprägt von der Frage, wie zukünftig vermehrt und vor allem vereinfacht kantonale Bedürfnisse die nationalen Gremien erreichen können.

Personelles

Zwei langjährige IIZ-POL-Mitglieder, Heidi Schwander, Abteilungsleiterin IV-Stelle Zug und Carl Utiger, Geschäftsführer GGZ@Work, haben 2021 ihre Aufgaben als IIZ-POL-Mitglieder ihren Nachfolgern übergeben. Heidi Schwander verliess die IV Stelle Zug im Juli 2021 und übergab ihre IIZ-Aufgaben Peter Schamberger, neuer Abteilungsleiter IV-Stelle Zug. Carl Utiger ging im Dezember 2021 in Pension. Seine Funktion übernimmt der neue Geschäftsführer der GGZ@Work, Markus Fueter.



RAV-IIZ-Team v. l. n. r. Roman Walther, Hildegard Villiger, Beat Pfulg

Die Zusammensetzung des IIZ-Kernteam blieb 2021 unverändert und setzte sich folgendermassen zusammen:

RAV: Beat Pfulg, Hildegard Villiger, Roman Walther

IV: Ramon Kunz (Leitung berufliche Eingliederung), Bernhard Erne (Berufsberatung)

SD Baar: Tamara Cortes

SD Cham: Claudio Soldati

SD Zug: Andrea Glanzmann

Koordinationsstelle IIZ: Evelyne Zopp (Leitung), Barbara Ineichen

Dank

Ein spezieller Dank gehört den IIZ-Kernteammitgliedern, welche einen wichtigen Anteil leisteten, dass die institutionsübergreifende Zusammenarbeit trotz reduzierten persönlichen Kontakten ungehindert aufrechterhalten werden konnte.

Evelyne Zopp

Persönliche Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit



MARCEL HAUSHEER, 64, OBERWIL

Alles schien angerichtet! Meine Bewerbungsunterlagen aufgearbeitet auf aktuellen Stand, inhaltlich wie formal. Auf das Ergebnis bin ich sogar stolz, denn das war ein längerer und nicht nur einfacher Lernprozess, denn ich musste mich in meiner bisherigen beruflichen Karriere noch nie bewerben. Ich wurde jeweils angefragt – es waren halt die wirtschaftlichen Boomjahre und das Alter war nie Thema.

Nun stand ich vor einem zentralen Ereignis. Ich wurde zu einem wichtigen, mehrtägigen Anlass «meiner» Branche eingeladen. Eine fantastische Chance, viele Entscheidungsträger persönlich zu treffen und mein vorhandenes Netzwerk zu pflegen und gar zu erweitern. Da wollte ich nichts falsch machen. Zufälligerweise wurde von meiner RAV-Beraterin kurz vorher ein Termin für ein Coaching bei Andreas Stocker vorgeschlagen. Bereits der erste Austausch hat meine Erwartungen mehr als erfüllt. Es entwickelte sich umgehend ein konstruktives Gespräch mit umfangreichem Austausch von Argumenten, kritischen Fragen und pragmatischen Tipps. Gerade letzteres habe ich sehr geschätzt, da ich dabei neben seinem Fachwissen zusätzlich von seinen eigenen beruflichen Erfahrungen profitieren durfte.

Es standen sogar neue, unkonventionellere Zusammenarbeits-Modelle im Raum. Ein Input, welchen ich in meinen laufenden Bewerbungen sehr gut einfließen lassen konnte.

Agilität ist gefragt – in Chancen zu denken und nicht primär in Problemen.

Dafür bedanke ich mich.



S. MÜLLER

Ich war bereits einige Zeit im RAV angemeldet, als mich mein damaliger Berater im Einzelcoaching angemeldet hatte. Trotz langjähriger Erfahrung in der Sachbearbeitung und einer breiten Branchenerfahrung fand ich es nicht leicht, eine Stelle zu finden und mich im Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Es fehlte mir irgendwie eine klare Absicht, ein Plan, und meine Bewerbungsunterlagen waren nicht griffig genug. Es gab also einiges anzuschauen, im innen wie im aussen, um allmählich herauszuarbeiten, wohin die Reise geht. Ich wusste aus der Vergangenheit, dass die Stellensuche langwierig sein kann und es in meinem Bereich sehr viele Konkurrenten, Konkurrentinnen auf dem Markt gibt. Nun kam noch Corona dazu, was es nicht einfacher machte. Mir war schnell klar: es war essenziell, mich klar zu «positionieren» und auch innere Klarheit zu erlangen.

Von meinem Coach Andreas Stocker erhielt ich Anleitungen und Aufgaben im Bereich meiner Stärken, meiner Standortbestimmung und meines Wunschumfeldes, um mich auch selber etwas zu «erkunden» und wieder an Kraft zu gewinnen. Zudem wurde ich detailliert angeleitet, wie ein moderner Lebenslauf aussieht. In diesem Bereich war der Verbesserungsbedarf hoch. Heute gefällt mir mein Auftritt besser. Später haben wir auch noch die Motivationschreiben angeschaut. Diese haben wir gekürzt, mit einer echten Motivation und mit «Brücken» zum Gegenüber «angereichert». Der Coach war fachlich wie menschlich eine Bereicherung und ich kann ihn mit bestem Gewissen weiterempfehlen.



BARBARA RENKES, 64, BAAR

Wie schafft man es als ältere Arbeitssuchende, älterer Arbeitssuchender ab 45 Jahren, sich auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren?

Als fast 65-Jährige habe ich es geschafft, immer wieder neue Anstellungen zu erhalten und die Arbeitswelt auf mich aufmerksam zu machen. Das ist mir gelungen, weil ich eine sehr hohe Arbeitsethik habe und eine gewisse Resilienz aufgebaut habe. Dabei hat mir geholfen, dass ich an Trainings zum Aufbau sozialer Kompetenzen und der Stärkung der eigenen Persönlichkeit teilgenommen habe.

Meine Empfehlungen für Menschen in einer ähnlichen Situation: Nehmen Sie an den Programmen des RAV teil. Lernen Sie, die eigenen Stärken zu erkennen und nicht einfach zu sagen «ich habe viel Erfahrung». Selbstmarketing zu beherrschen und sich adäquat selbst darzustellen: so authentisch, wie Sie wirklich als Person und Arbeitnehmer sind, aber mit den «passenden» Worten. Lernen Sie, richtig mit anderen zu kommunizieren und betreiben Sie dabei eine gesunde Selbstanalyse: Wie verhalte ich mich, wie trete ich auf, wie wirke ich auf andere, wie nehme ich andere wahr – und warum ist das so und welche Folgen hat das?

Es gibt viele und manchmal auch bisher völlig unbekannte Wege zu einer Anstellung: Sie brauchen Mut, innere Stärke und Zuspruch, auch von aussen, aus Ihrem Umfeld. Meine vielleicht wichtigste Erfahrung lautet: beruflicher Erfolg basiert sicherlich auf Qualifikation. Aber das reicht bei weitem nicht aus: man braucht soziale und kommunikative Kompetenzen, man braucht ein Gespür für andere Menschen und man braucht ein «dickes» Fell, sprich Durchhaltevermögen, Kraft, Resilienz.



ERFOLGSGESCHICHTEN AUS DEM JOB COACHING

Klientin A mit Jahrgang 1970 und Ausbildung im kaufmännischen Bereich kam nach rund 1 ½ Jahren Stellenlosigkeit ins Job Coaching. Sie hatte bereits mehrere AMM-Massnahmen besucht. Das Coaching startete damit, den Lebenslauf zu besprechen und diesen eigenständig arbeitsmarktgerecht anpassen zu können. Mit dem erstellten Kompetenzprofil konnten wir direkt in die Vermittlung starten. Das Selbstvertrauen wurde in den Gesprächen gestärkt, sie fühlte sich gut unterstützt und es fanden bereits erste Vorstellungsgespräche statt. Noch vor Ende Jahr 2021 konnte sie erfolgreich als Direktionsassistentin in eine Festanstellung vermittelt werden.

Klientin B mit Jahrgang 1961, ICT Application Engineer, hatte ein gutes Bewerbungsossier. Auf den ersten Blick sichtbar, schien der Jahrgang die schwierige Hürde zu sein. In den Job Coaching Gesprächen ging es vorwiegend um das Interviewtraining. Ob sie an einer neuen Stelle die Anforderungen erfüllen könnte, verunsicherte sie. Wir haben ihre Stärken aufgelistet, Fragen diskutiert, bis sie sich zunehmend sicherer fühlte. Wir haben den Einarbeitungszuschuss in Erwägung gezogen. Sie profitiert dadurch von einer unbelasteten Einführungszeit und die Firma von der finanziellen Unterstützung durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit. Die Klientin startet ihren neuen Job als Software Engineer anfangs Januar 2022 mit genehmigtem Einarbeitungszuschuss.

SPANNENDE THEMEN – MIT UND OHNE EINFLUSS DER PANDEMIE

«Es spu(c)kt in der HALLE 44».



Pandemie oder eben es «spu(c)kt» in der HALLE 44

Im Sommer erhielten wir vom Kanton die Bewilligung, dass wir im RAV und in der HALLE 44 am Repetitiven Testen über «Together we Test» teilnehmen können. Bis Ende Jahr konnten wir in der HALLE 44 so 59 Pools mit 391 Einzelproben an ein Testlabor einsenden, im RAV 24 Pools mit 112 Einzelproben. Auch konnten die Einträge des Reportings immer unter «Pool negativ» gemacht werden, was für einmal eine «positive» Bedeutung hatte.

Projekte im IT-Bereich

Die Entwicklung eines neuen EDV-Tools für die Bewirtschaftung der Teilnehmenden nahm einen grossen Teil des Jahres in Anspruch. Das Grundgerüst konnten wir von einem andern Beschäftigungsprogramm übernehmen und auf unsere Bedürfnisse anpassen. Mehr dazu auf der nächsten Seite. Die Einführung ins «TIS» (TeilnehmerInformationsSystem) konnten wir gleichzeitig mit der Einführung in die neue EDV-Hard- und -Software vornehmen. Mit der jetzt modernen Ausrüstung sind wir unabhängiger und können den eigenen Laptop auch an Besprechungen mitnehmen.

Ausstellungen

Bereits Ende Januar mussten wir aufgrund der Vorbereitungsphase entscheiden, ob und wie wir eine Osterausstellung durchführen können. Da die Beschränkungen aufgrund der Pandemie zu hoch waren, verzichteten wir auf den Eröffnungstag. Unter der Woche konnten wir Kundschaft in begrenzter Anzahl und unter Einhaltung der Maskenpflicht empfangen und ihnen unsere Produktpalette präsentieren. Nach der Beruhigung der pandemischen Lage über den Sommer waren wir zuversichtlich, die Eröffnungstage der Weihnachtsausstellung durchführen zu können, was wir unter Einhaltung der «Zertifikatspflicht» wagten. Was freuten sich Fachleitende, Teilnehmende sowie Gastaussteller über die trotz der aussergewöhnlichen Situation zahlreichen Besucherinnen und Besucher! Der Mehraufwand für die Zertifikatskontrolle hatte sich definitiv gelohnt!

Personelles und Weiterbildungen

Anfangs Februar durften wir Philippe Gassmann als neuen Fachleiter Cafeteria / Hausdienst begrüßen. Mehr zu ihm persönlich auf der übernächsten Seite. Philippe hat sich gut eingelebt und ist auch im Bereich Produkteherstellung mit dem Cafeteria-Team sehr aktiv. Im Sommer konnten wir in zwei Gruppen unsere Kenntnisse im Bereich «Erste Hilfe» auffrischen. Mit einer Kursleiterin des Samaritervereins Baar wurden verschiedene Unfallszenarien geprobt und die Reaktionen darauf besprochen. Für mich als Sicherheitsbeauftragte ist dieser Kurs als regelmässige Auffrischung ein notwendiger Bestandteil unserer Arbeit, da wir jederzeit für einen Unfall oder einen gesundheitlichen Zwischenfall gerüstet sein müssen. Im Dezember durften wir zum Abschluss des Jahres noch einen Kurs zu Social Media Themen sowie zur Plattform Arbeit.swiss absolvieren. Bei diesen beiden Themen ist es wichtig, dass wir als Leitende Kenntnisse davon haben, da uns jederzeit im Alltag Fragen von Teilnehmenden gestellt werden können.

Ausblick und Dank

Wie lange wird uns die Pandemie noch begleiten? Eine Frage, die viele gerne beantwortet haben würden. Übung im Umgang damit haben wir unterdessen gesammelt und wissen den Alltag zu meistern. Trotzdem hoffen wir, dass wir in absehbarer Zeit Kapazitätsbeschränkungen und Maskenpflicht ad acta legen können. Dank gebührt meinem Team, es hat sich jeweils den bestimmenden Massnahmen gebeugt und immer versucht, das Beste aus der Situation zu machen.

Im 2022 steht uns in der Geschäftsleitung eine grosse Änderung bevor. Im Mai wird Fredy Omlin in die Pension gehen. Für die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit möchte ich Fredy an dieser Stelle herzlich danken. Ich konnte durch seine Unterstützung und das mir entgegengebrachte Vertrauen in meine Aufgabe wachsen und wusste immer, dass ich bei Fragen und Problemen auf ihn zählen konnte. Ich bin sicher, dass sich die Zusammenarbeit auch mit dem neuen Geschäftsführer Andy Michel gut entwickeln wird.

Esther Staub, Leiterin HALLE 44

METEO-RÜCKBLICK 2021

«Unstabile Wetterlagen beeinflussten den Arbeitsalltag in der HALLE 44»

«Hagel...»

«Es ist auch in diesem Jahr bei Weitem nicht alles so düster wie das aktuelle Flachland-Wetter...» Dieser Ausschnitt eines Zeitungsberichtes erscheint mir persönlich ein passendes Fazit für das vergangene Jahr.

Entgegen allen Annahmen, erholte sich der Arbeitsmarkt schneller und die Arbeitslosenquote im Kanton Zug sank. Vermutlich einer der Gründe, weshalb wir vermehrt «Nicht-Antritte» und eine niedrige Anzahl Teilnehmende (TN) zu verbuchen hatten. Die Anmelde Listen waren gefüllt, doch die Arbeitsplätze blieben unterbesetzt. Die aufgelisteten TN in einem Zwischenverdienst beanspruchten administrativen Aufwand, die Anwesenden eine hohe Unterstützung.

«... mit partiellem Sonnendurchbruch»

Es entstanden Produktionslücken zulasten unserer vorgesehenen Ausstellungen oder von Kundenaufträgen. Hand in Hand haben die Mitarbeitenden gemeinsam mit den TN eine Vielfalt an Produkten für den Osterverkauf und die Weihnachtsausstellung erarbeitet und Kundenaufträge fertiggestellt.

Als weitere «Wetter-Highlights» bezeichne ich die neuen Projekte. So zum Beispiel die Schaufensterdekorationen. Die eigens hergestellten Bücherbänke zum Thema Nachhaltigkeit, die im Einkaufscenter Metalli ausgestellt wurden. Die Weinflaschenverpackung und die Partnerhandschuhe anlässlich der Ausstellung «Schnee war gestern» im Museum Burg Zug.

Das Jahr 2021 wurde von Neuigkeiten und Anpassung rund um die Massnahmen geprägt. Dies kann als Bewegung charakterisiert werden und hat mehr Gutes gebracht, als vielleicht noch in Erinnerung schwelgt.

Um wieder zur Meteorologie zurückzukommen: Im Grunde gibt es kein schlechtes Wetter, nur verschiedene Arten von gutem Wetter!

Gregor Berchtold

«Temperatur ist steigend (TIS) ...»

Unser in die Jahre gekommenes System Access wird durch das TIS (Teilnehmerinnen/Teilnehmer Informations System) abgelöst. Zu Beginn mussten Daten angepasst werden. Ein laufender Prozess, der noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, bis es optimal auf die HALLE 44 zugeschnitten ist.

Mit dem TIS kann die Arbeit mit den Teilnehmenden dokumentiert, Beurteilungen mit Zielen definiert und bei Abschluss, Arbeitszeugnissen oder Arbeitsbestätigungen generiert werden. Aber auch Präsenzen, die für die Arbeitslosenkassen nötig sind, können erfasst werden. Ebenfalls ist es ein wichtiges Instrument in der Zusammenarbeit mit dem RAV und es belegt unsere professionelle Arbeit als Arbeitsagoginnen und -agogen.

«... und der Wind nimmt Fahrt auf»

Mit dem neuen System passten wir auch unsere Abläufe an. Seit Anfang Mai kommen die vom RAV angemeldeten Teilnehmenden



Monika Knüsel, Gregor Berchtold

bei mir in ein persönliches Eintrittsgespräch. (Zuvor nahmen bis zu 16 Personen an der «Starterinfo» teil.) Erste Rückmeldungen zeigen, dass wir bei einem individuellen Gespräch auf die Bedürfnisse eingehen, kritische Fragen besser abfangen und gegenseitige Erwartungen klären können. Jeweils am Montagmorgen um 10 Uhr findet nun ein gemeinsamer Start in die Programmaufnahme statt. Alle Neueintretenden werden von einer Fachleitungs person anhand einer PowerPoint-Präsentation und dem gemeinsamen Rundgang mit den Begebenheiten und Regeln in der HALLE 44 vertraut gemacht. (Vorher fand der Eintritt individuell in jedem Bereich statt.) Alle starten mit den gleichen Informationen, und für das Team werden Ressourcen frei. Meine neue Aufgabe, die Eintrittsgespräche durchzuführen und das Angebot der HALLE 44 vorzustellen, ist spannend und macht mir viel Freude. Ich bin überzeugt, dass jede Person von unserem Angebot profitieren, neues lernen und bei uns manch ungeahnte Fähigkeit entdecken kann.

Monika Knüsel

GEMEINSAM ANPACKEN

«Gastronomie ist Teamwork»



Philippe Gassmann

Mein Werdegang

Ich bin im Kanton Luzern in einer Grossfamilie aufgewachsen. Mir eigen war schon von klein an ein ausgeprägter Gerechtigkeitsinn und ein vielseitiges Interesse an meiner Umwelt. Nach der Schulzeit machte ich eine Kochlehre in einem Landgasthof im Kanton Luzern. Für das Kochen habe ich mich vom ersten Arbeitstag an begeistert und ich lernte mit Leidenschaft diesen vielseitigen Beruf. Nach der Lehre durfte ich in einigen zentralschweizer Gourmetküchen mitarbeiten und die Kochtechniken da vertiefen. Dort lernte ich auch ein hohes Qualitätsbewusstsein für alles, was auf den Teller kommt. Dieses Bewusstsein habe ich mitgenommen. Egal, ob ich ein Gourmetgericht koche oder etwas Einfaches und Schnelles. Die Haltung bleibt immer dieselbe: es muss frisch und saisongerecht zubereitet sein und soll Freude machen.

Als Koch liebte ich es, Teil einer verschworenen Gastrogemeinschaft zu sein. Ich mochte die etwas raue Atmosphäre in der Küche, die Offenheit untereinander und die Befriedigung nach einem strengen, aber gelungenem Service. All das entschädigte für die langen Arbeitstage.

Nach der Geburt der ersten Tochter suchte ich eine alternative berufliche Betätigung mit familienverträglicheren Arbeitszeiten. So fand ich zur Arbeitsagogik, ein extrem spannendes Berufsfeld, welches gute Fach- und Sozialkompetenzen voraussetzt.

Die Ausbildung zum Arbeitsagogen machte ich berufsbegleitend und arbeitete in einem Mittagsrestaurant in Luzern als Koch mit lernbehinderten jungen Erwachsenen, die mit viel Freude und Begeisterung mitarbeiteten und stolz waren, Teil des Teams zu sein.

Im Februar 2021 fühlte ich mich dann bereit, mehr Verantwortung zu tragen und freute mich deshalb sehr, die Stelle hier als Leiter der Cafeteria zu übernehmen.

Cafeteria HALLE 44

In der Cafeteria bieten wir eine kostengünstige und doch qualitativ hochwertige Verpflegung für die Teilnehmenden und Mitarbeitenden des VAM an. Qualität ist mir nach wie vor sehr wichtig. Mit gesundem und frisch gekochtem, gutem Essen schlage ich mehrere Fliegen mit einer Klappe. Meine Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich Fähigkeiten aneignen oder erweitern, die sie im Berufsleben brauchen können, und lernen etwas über kulturelle Gepflogenheiten rund ums Essen. Weiter macht gutes Essen auch gute Laune und wer gutes Essen serviert bekommt, der fühlt sich ernst genommen und respektiert. Gerade für unsere Teilnehmenden ist mir das wichtig, da sie sich alle in einer Lebensphase befinden, welche von Unsicherheit und vielleicht auch Ängsten, sicher aber auch mit Forderungen von aussen und Vorurteilen geprägt ist.

In der Gastronomie müssen Abläufe gut eingespielt sein und eine einwandfreie Lebensmittelhygiene ist zwingend. Es ist immer wieder eine Herausforderung, die stetig wechselnden Teilnehmenden so einzuarbeiten, dass sie ihren wertvollen Beitrag leisten können. Immer wieder ist gutes Gespür gefragt um herauszufinden, wer für welche Aufgaben geeignet ist. Am meisten freut es mich jeweils, wenn Teilnehmende mit anderem kulturellem Hintergrund eigene Gerichte einbringen und kochen. Da kann ich dann wieder etwas abschauen.

Haltung

Die Cafeteria ist ein Begegnungsort während unseren Pausen. Eine gute Stimmung bei den Gästen ist mir wichtig und gibt auch meinen Teilnehmenden ein gutes Gefühl und motiviert sie meistens, die Forderungen nach Ordnung und Qualität von sich aus zu erfüllen. Sie erfahren sowohl Kritik als auch positive Rückmeldungen von den Gästen unmittelbar, das ist natürlich ein Vorteil der Cafeteria.

SAH-KURSE ZWISCHEN MASKEN UND PLEXIGLAS

Trotz regelmässiger Anpassungen aufgrund neuer Corona-Vorgaben konnte die begleitende Bildung konstant und in guter Qualität angeboten werden.

Corona – ein zentrales Thema

Auch in den Bildungsangeboten der HALLE 44 war Corona ein zentrales Thema. Um das Schutzkonzept einzuhalten und die Sicherheit unserer Teilnehmenden und Kursleitenden zu gewährleisten, haben wir – je nach Vorgaben – unsere Kurse in Kleingruppen geführt oder während einiger Wochen gar im Einzelsetting. Dies galt für die Deutschkurse, die Bewerbungsmodule, die Aktive Stellensuche sowie die Word- und Internetkurse.

Einzelsettings

Dabei haben wir den Teilnehmenden in kurzen Zeitfenstern die zentralen Inhalte der jeweiligen Kurstage vermittelt und sie vermehrt ermuntert, das Gelernte ausserhalb des Kurses zu vertiefen. Dazu haben wir ihnen stufengerechtes Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt, das auf Wunsch mit der entsprechenden Kursleitung am Folgekurstag besprochen wurde.

Dabei hat sich gezeigt, dass die Teilnehmenden diesen Unterrichtsformen auch Positives abgewinnen konnten: Die persönliche Betreuung wurde geschätzt, denn die Kursleitungen konnten sehr gezielt auf die Fragen und Anliegen der Kursteilnehmenden eingehen. Was bei unserer Zielgruppe hingegen nur sehr eingeschränkt möglich ist, ist die Verlegung des Unterrichts auf Fernunterricht. Während andere Schulungseinrichtungen mehr oder weniger flink auf TEAMS und ZOOM umstellen, ist ein solcher Wechsel für diese Zielgruppe eine grosse Herausforderung, allein schon deswegen, weil ein Grossteil der Zielgruppe die Infrastruktur nicht zur Verfügung hat.

Lernen über eine App

Unterstützend für eine Förderung ausserhalb des Kursraums ist, dass wir den zentralen Wortschatz der Deutschkurse nun auf QUIZLET zur Verfügung stellen. QUIZLET ist eine digitale Lernmethode, bei der Teilnehmende Vokabeln mittels kostenloser App online lernen können.

Gruppenkurse

Selbstverständlich haben es sowohl die Kursteilnehmenden als auch die Kursleitenden geschätzt, dass schliesslich wieder Gruppenkurse möglich wurden – aber auch da herrschte nicht nur eitel Freude: Zum Teil wurden in den Kursen auch Ängste bezüglich Corona thematisiert und aufgefangen. Erschwerend kommt dazu, dass Masken die Verständigung beeinträchtigten. Insbesondere auf der Deutsch-Anfängerstufe erlebten wir dies als relativ einschneidend.

Aktive Stellensuche

In der Aktiven Stellensuche werden zusammen mit den Stellensuchenden qualitativ ansprechende Motivationsschreiben verfasst. Aufgrund höherer Anmeldezahlen waren die Gruppen zeitweise sehr gut ausgelastet und die Kursleitungen mussten einige Male darauf hinweisen, die Distanzregeln konsequent einzuhalten. Eine



SAH-Kursleiterin Sarah Glaab mit den «Quizlet» Unterlagen

Aufteilung auf mehrere Räume hat dazu beigetragen, die räumliche Situation etwas zu entschärfen.

Für die Bildungsangebote in der HALLE 44 ist es sicher vorteilhaft, wenn wieder mehr Konstanz einkehrt, damit wir uns wieder voll und ganz den Bildungsinhalten und den Teilnehmenden widmen können und weniger den organisatorisch (wechselnden) Rahmenbedingungen. Die Pandemie hat aber auch gezeigt, dass wir mit der nötigen Flexibilität sehr wohl die relevanten Kursinhalte vermitteln können – wenn auch zwischen Masken und Plexiglas.

Roman Moos, Angebotsleiter SAH Bildung und Qualifizierung Zug

Ausschnitt der vielfältigen Tätigkeiten in der HALLE 44 – Papieratelier, Werkstätten, Empfang und Bücherservice



Im Papieratelier filigrane Arbeiten ausführen

MIRA BRNJAK, 49, ZUG

Ursprünglich komme ich aus Kroatien. Seit 31 Jahren bin ich in der Schweiz. Meine Eltern und mein Bruder lebten schon hier und ich bin später nachgekommen. Das ist mir eingefahren wie eine Bombe: hier ist eine ganz andere Kultur. Heute bin ich gut integriert. In Kroatien besitzt meine Familie ein schönes Haus. Aber nach drei Wochen Urlaub fahre ich immer wieder gerne zurück in die Schweiz. Hier ist alles gut organisiert und sauber. Ich habe mich an das Leben hier gewöhnt. Vielleicht habe ich einfach die Mentalität der Schweizer angenommen.

Eine Ausbildung habe ich nie absolviert, aber die Integrationsschule habe ich besucht. Durch das Arbeiten habe ich viele Erfahrungen gesammelt. Zur HALLE 44 bin ich gekommen, weil ich nach einem Bandscheibenvorfall entlassen wurde. Das war eine schwierige Zeit. Ich muss etwas machen und raus aus dem Haus! Aber wir lernen von allem, das uns passiert.

Ich habe meiner RAV-Beraterin gesagt, dass ich hierher will, weil ich schon früher hier war und es hat mir immer gut gefallen. Jedes Mal, wenn ich hier war, hatte ich einen Job gefunden. Ausserdem erhält man Unterstützung bei den Bewerbungen. Ich bin mich gewohnt zu arbeiten und ich mag den Kontakt zu den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern hier. Das hat mir gefehlt während der Krankheit, da war ich viel alleine zuhause. Nun bin ich zuversichtlich, wieder Arbeit zu finden. Wenn man gesund ist, kann man alles machen!



Von der Arbeit in den Werkstätten und der Bildung profitieren

DRAGAN MARIC, 64, NEUHEIM

Ich komme aus der Stadt Banjaluka (BH), die etwa so gross ist wie Zürich. Nach der Schule bin ich ins Militär und habe anschliessend Automechaniker gelernt. Dann habe ich auf einem Schiff als Maschinenmechaniker angeheuert und bin drei Jahre um die Welt gereist. Es gab vieles zu erleben, was man im normalen Leben nicht kennenlernt. Wenn man es sehen will, hat jedes Land etwas Schönes. Später bin ich mit einem Kollegen in der Schweiz gelandet. Durch einen Kontakt habe ich schnell Arbeit bei einem Bauern gefunden. Die Familie war sehr nett. Das war die schönste Zeit in der Schweiz! Den Kontakt pflege ich bis heute. Nach einer Anstellung bei Lego, wo ich zum Maschinenführer aufgestiegen bin, begann ich bei einer Firma in Cham in der Laserabteilung. Nach einem Jahr war ich zuständig für die Expressaufträge. Das habe ich geschätzt, da man die Aufträge von Anfang bis Ende selber produziert. Nach einem Optimierungsvorschlag meinerseits wurde ich nach zwei Jahren Abteilungsleiter und schaffte eine 100%-Auslieferung. Drei Jahre war ich jeden Samstag im Betrieb und hatte fünf Maschinen betreut. Dann kam die Pandemie und somit meine Entlassung. So bin ich zur HALLE 44 gekommen. Ich habe lange nicht mehr so viele Leute an einem Ort getroffen, die so freundlich sind! Ausserdem konnte ich hier handwerklich einiges dazu lernen. Nun steht meine Pensionierung an: Ich freue mich auf die Zeit mit meinen Enkelkindern.



Am Empfang für Kundschaft und Teilnehmende da sein

YI WU, 51, ROTKREUZ

In der Schweiz habe ich auf Englisch ein Hotelmanagement-Studium abgeschlossen. In dieser Zeit lernte ich meinen heutigen Mann kennen, weshalb ich dann hierhergezogen bin. Zuerst musste ich Deutsch lernen, was bis heute ein grosses Problem für mich ist.

Dann mein erster Kulturschock: Während meinem Studium in der Schweiz wollte uns die Hotelschule Schweizer Spezialitäten präsentieren. Da kam nur ein Topf mit warmem, flüssigem Käse mit Brot für 12 Personen. In China wird immer Verschiedenes in grossen Mengen aufgetischt. Ich hatte nur eine Gabel probiert, weil ich den Geschmack komisch fand. Heute liebe ich Fondue und Raclette. Trotzdem vermisse ich das Essen aus China. Die Zutaten in den chinesischen Restaurants hier sind nicht die gleichen.

Ich habe zuletzt in der Uhren- und Schmuckbranche im Verkauf gearbeitet und chinesische Touristen betreut. Wegen der Pandemie fielen diese aus und ich hatte meine Arbeit verloren. In dieser Branche sind etwa 50 % des Geschäfts auf asiatische Besuchende fokussiert. Auf einmal waren alle weg! Die freie Zeit habe ich genutzt, um den Lehrgang «Sachbearbeiterin Rechnungswesen» abzuschliessen. Ich wollte das System in der Schweiz besser kennen lernen, weil ich Mühe hatte, meine Steuererklärung zu verstehen. Was ich jetzt tue: «Jetzt bin ich froh, dass ich in der HALLE 44 mein Deutsch sowie meine EDV-Kenntnisse verbessern kann. Mit besseren Sprachkenntnissen gelingt die Integration in der Gesellschaft wesentlich besser.



Die Bibliothek für Kundschaft auf Vordermann bringen

BINIAM MESFUN, 23, NEUHEIM

Mit 12 Jahren bin ich ohne Familie aus Eritrea nach Äthiopien vor dem Krieg geflüchtet. Wir sind drei Tage nachts gewandert, um nicht entdeckt zu werden. Ich hatte Angst, es war sehr hart. Über den Sudan ging es dann weiter nach Libyen. Dort ist es auch gefährlich, aber man muss diesen Weg gehen, um nach Italien zu gelangen. Dafür bezahlt man auch viel Geld. Auf diesem Weg kam ich dann in die Schweiz. Hier habe ich im Asylheim meine Frau kennengelernt. Es war schwierig, die Sprache zu lernen. Ich habe zwei Jahre die IBA-Schule besucht, hier konnte ich Deutsch lernen, aber auch Informatik und Mathematik. In Baar habe ich zwei Jahre Fussball gespielt, bis ich wegen eines Praktikums aufhören musste. Nachher fand ich Arbeit auf einem Bauernhof. Da ich auf dem Land aufgewachsen bin, war das nicht ganz ungewohnt. Nur die Kirschernte war neu. Ich habe auch gelernt, Traktor zu fahren. Am liebsten habe ich am Morgen die Kühe gefüttert. Nach dieser Zeit konnte ich mehr als zwei Jahre als Küchenhilfe arbeiten. Nach einem Chefwechsel verlor ich die Arbeit und bin zur HALLE 44 gekommen. Mir gefallen die Menschen, die hier arbeiten: Es ist so einfach, sich kennen zu lernen. Nächste Woche beginne ich intern einen Deutsch- und PC-Kurs und besuche die aktive Stellensuche, da habe ich Unterstützung beim Bewerbungsschreiben. Über diese Angebote bin ich sehr froh. Und wenn ich die Autoprüfung bestanden habe, finde ich sicher eine Arbeit, weil ich flexibler bin.

STATISTIKEN

VAM Personal	2020	2021
VAM Personalbestand per Ende Jahr	66	64
RAV-Beratung und RAV-Administration	45	41
RAV-Empfang und Erstanmeldung	8	8
HALLE 44 in Baar	13	13
VAM-Personal Eintritte	10	2
VAM-Personal Austritte und Pensionierungen	4	4

Personal Dritte	2020	2021
Personalbestand per Ende Jahr	14	23
ABC Integration GmbH / Projekt EIB	6	6
Berufsintegration / Pro Arbeit	5	7
InnoPark	3	3
SAH / VAMKV	0	7

RAV	JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	2021
Anzahl aktive Dossiers	3'160	3'127	3'034	2'964	2'884	2'769	2'704	2'611	2'573	2'486	2'472	2'450	
Erstgespräche	459	274	297	276	260	251	249	276	270	275	298	258	3'443
Beratungsgespräche	1'641	1'510	1'660	1'466	1'282	1'326	1'253	1'170	1'174	1'136	1'226	1'037	15'881
Total Gespräche	2'100	1'784	1'957	1'742	1'542	1'577	1'502	1'446	1'444	1'411	1'524	1'295	19'324
Sanktionen	237	193	175	172	153	138	171	191	169	194	185	130	2'108
Kundenbesuche	8	3	13	11	7	16	8	14	16	27	7	2	132
Stellenmeldungen	127	120	169	154	110	128	145	121	149	161	134	125	1'643
meldepflichtige Stellen	143	175	240	258	287	348	321	306	301	233	214	176	3'002
Total Stellenmeldungen	270	295	409	412	397	476	466	427	450	394	348	301	4'645
Stellenzuweisungen	366	450	431	302	329	300	298	320	289	272	298	208	3'863

Vermittlungen	2020	2021
Vermittelte Stellen	1'537	1'896

RAV «Förderung Selbstständige Erwerbstätigkeit»	2020	2021
Durchgeführte Seminare	2	3
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	51	36
Beratungsgespräche	117	100
Beratungsgespräche mit den «Fachgöttis»	26	28
Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	23	32
Quote	45 %	89 %

HALLE 44 Beschäftigungsprogramm / Externes Stellennetz	2020	2021
Eintritte für drei- bis sechsmonatigen Einsatz	317	276
Austritte	122	101
Stellenantritt in ersten Arbeitsmarkt nach Austritt	38 %	37 %
Total Beschäftigungstage im Stellennetz	16'209	14'541

ABC Integration GmbH / Projekt EiB «Einstieg in die Berufswelt»	2020	2021
Eintritte	49	48
Teilnehmende mit anschliessender Lehrstelle, Praktikum oder Schule	37	41
Vermittlungs-Quote	76 %	85 %
Berufs-/Ausbildungspraktika	2020	2021
Eintritte für sechsmonatiges Praktikum	1	3
Besetzte Einsatzplätze Ende Jahr	1	1
Abgeschlossene Berufspraktika mit anschliessender Festanstellung	2	2
InnoPark Zug / Zentralschweiz für «Kader»	2020	2021
Eintritte	50	58
Teilnehmende mit Stellenantritt	23	39
Vermittlungs-Quote	46 %	67 %
InnoPark Zug / Zentralschweiz «Englischsprachiges Programm»	2020	2021
Eintritte	120	155
Teilnehmende mit Stellenantritt	29	62
Vermittlungs-Quote	24 %	40 %
ProArbeit «Berufsintegration junge Erwachsene»	2020	2021
Eintritt	49	54
Total Stellenantritte	17	39
Vermittlungs-Quote	35 %	72 %
Profil – Arbeit & Handicap	2020	2021
Eintritt	14	32
Total Stellenantritte	6	21
Vermittlungs-Quote	43 %	66 %
SAH Zentralschweiz, «VAMKV» seit September	2020	2021
Eintritt	–	16
Total Stellenantritte	–	2
Vermittlungs-Quote	–	13 %
SAH Zentralschweiz, Regionalbüro Zug	2020	2021
Teilnehmerbildungstage für Deutschsprachige	1'140	1'130
Teilnehmerbildungstage für Fremdsprachige	2'594	3'186
Total Teilnehmerbildungstage in der HALLE 44 Baar	3'734	4'316

EINSTIEG IN DIE BERUFSWELT

Trotz erschwerten Bedingungen konnten Teilnehmende, die bis zum Schluss mitzogen, eine passende Anschlusslösung realisieren.



Einstieg in die Berufswelt – Programm 28-2020

ERFOLGREICH IN DER KRISE

Bereits in der Vorbereitungszeit im August 2020 war klar, dass bei den steigenden Infektionszahlen die Themen Corona, Schutzmassnahmen und Quarantänebestimmungen noch lange nicht vom Tisch sein werden. Mit entsprechender Anspannung starteten wir Ende August ins 28. Programm. Zu Beginn waren alle 32 Plätze besetzt und wir waren gespannt, ob diese ausreichen würden.

Von Anfang an setzten wir auf eine strikte Trennung der Teilnehmenden, die intern und in der Gruppe Natur arbeiteten, und setzten eine strenge Abstands- und Maskenpflicht um, was sich sehr bewährte und uns auch mit den steigenden Fallzahlen in der zweiten Welle zu wenig Anpassungen zwang. Bis zum Programmende mussten wir nie einen Arbeitsbereich schliessen und sowohl unter den Teilnehmenden wie auch den Mitarbeitenden hatten wir praktisch keine Ansteckungen zu vermeiden. Die Umstellung auf Home-Schooling setzte nicht nur den Teilnehmenden, sondern auch den Bildungspersonen sehr zu. Für viel Unverständnis unter allen Beteiligten sorgte die Tatsache, dass Arbeiten im Gebäude und der Gruppe Natur erlaubt war, aber der Unterricht, auch in kleinen Gruppen,

nicht mehr stattfinden konnte. Schon bald boten wir an den Unterrichtstagen immer wieder einzelne TN auf und sorgten so für eine enge Begleitung. Wie schon im Frühjahr zeigte sich eindrücklich, dass gerade unsere Zielgruppe auf persönliche Kontakte vor Ort angewiesen ist.

Der Umgang mit den Teilnehmenden war im vergangenen Programmjahr nicht immer einfach – im Gegenteil. Das Aufrechterhalten von Strukturen und einem geregelten Alltag fiel vielen Jugendlichen sehr schwer und erforderte vollen Einsatz und auch ein konsequentes Durchgreifen des ganzen Teams. Umso erfreulicher war dann bei Programmende die Tatsache, dass, trotz erschwerten Bedingungen und allen Widrigkeiten zum Trotz, alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bis zum Schluss mitzogen, eine passende Anschlusslösung realisieren konnten. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten bewährte sich das erfahrene und bestens qualifizierte Team sowie die gute Vernetzung und langjährige, intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, Fachstellen, Gemeinden und Ämtern.

Anfangs Juli endete für mich das zweite, sehr herausfordernde Programm als Verantwortlicher und an unserem mittlerweile schon traditionellen Abschlussabend durfte ich nochmals zurückschauen und mich bei den Teilnehmenden und vor allem beim Team für die gute Zusammenarbeit bedanken. Nebst Erfolgen bei der Stellensuche gab es auch erfolgreiche Abschlüsse bei den Mitarbeitenden (Sonja Volk Arbeitsagogin HF und Raphael Siegenthaler Arbeitsagoge IfA) zu feiern. Zudem durften wir unserer Coachin Mariëlle van Orsouw zu zehn Jahren EiB gratulieren, in denen sie das Programm massgeblich prägte und mit ihrer grossen Erfahrung sowie ihrer unbändigen Energie für viele Jugendliche und das ganze Team eine riesige Stütze war. Bedauerlicherweise mussten wir uns von unserem Coach Oliver Milutinovic verabschieden, der, um viele EiB-Erfahrungen reicher, als Berufs- und Laufbahnberater im Kanton Schwyz seine nächste berufliche Herausforderung bestimmt mit Bravour meistern wird.

Auch dank dem grossen Vertrauen und dem Wohlwollen, welche uns von allen Seiten entgegengebracht werden, dürfen wir als EiB-Team mit Stolz und Genugtuung auf ein anspruchsvolles, aber wiederum sehr erfolgreiches Programmjahr zurückblicken und mit Zuversicht in die Zukunft schauen – wir freuen uns auf neue Herausforderungen und viele spannende sowie bereichernde Begegnungen.

SUPPORT4YOU

2021 – alles bleibt anders

In support4you begleiten und coachen wir junge Erwachsene bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess. Während des 12-wöchigen Kurses erhalten sie Werkzeuge und Ansätze vermittelt, um beruflich bald wieder Fuss zu fassen. 2021 konnten zwei Drittel aller Teilnehmenden innerhalb der Kursdauer einen Stellenerfolg verzeichnen oder haben eine Anschlusslösung gefunden.

Dieses positive Ergebnis freut uns angesichts der besonderen Zeiten sehr. Zwar hat sich an der ursprünglichen Idee unseres Tuns auch im vergangenen Jahr nichts verändert, jedoch wurden wir durch die wechselnden Rahmenbedingungen gefordert, immer wieder Anpassungen vorzunehmen, damit unser Leistungsangebot den Teilnehmenden jederzeit vollumfänglich zur Verfügung stand. So haben wir seit Pandemiebeginn unterschiedliche Kursformate entwickelt und ausprobiert – Präsenzunterricht, E-Learning, Blended learning, Einzelcoaching, Kleingruppen. Immer wieder neue Settings, aber stets die Bedürfnisse unserer Zielgruppe im Fokus. Einmal waren inhaltliche Veränderungen notwendig und ein anderes Mal bedurfte es Justierungen im zeitlichen Ablauf, wer wann vor Ort anwesend sein konnte, um den Distanzregeln gerecht zu werden.

Die Hauptverantwortung für erfolgreiche Bewerbungsbemühungen lag aber bei den Teilnehmenden selbst. Sie mussten die «Knochenarbeit» leisten und sich immer wieder neu erfinden. Sei dies, weil es in ihrem angestammten Berufsfeld zeitweise kaum offene Stellen gab, oder weil in Zeiten von Homeoffice die fehlende Berufserfahrung eine spezielle Herausforderung darstellte. Es ist bemerkenswert, wie sich die jungen Stellensuchenden immer wieder aufs Neue motivierten.

Die Inhalte von support4you den neuesten Entwicklungen des Arbeits- und Bewerbungsmarktes anzupassen, das Programm weiterzuentwickeln und zu optimieren, ist ein kontinuierlicher Prozess, der uns – trotz oder gerade wegen der grossen Veränderungen – auch im vergangenen Jahr begleitet und gefordert hat. Die Resultate davon sind sowohl in den Kursinhalten als auch in einer neuen, modernen Infrastruktur in den Kursräumlichkeiten zu sehen.

Beispielsweise haben wir das vielfach zitierte «new normal» noch stärker in unser Kursangebot integriert. So simulieren wir Vorstellungsgespräche nicht nur vor Ort, sondern führen diese nun mit Unterstützung von externen HR-Fachpersonen auch als Video-Interviews durch. Nebst qualifizierten Rückmeldungen auf ihre Antworten, erfahren die Teilnehmenden gleichzeitig auch die Tücken dieses Formats: So lässt der Blick auf ein unaufgeräumtes Zimmer die im Motivationsbrief beschriebenen Stärken, wie Ordnungssinn und sauberes Arbeiten, in einem ganz neuen Licht erscheinen. Es sind genau diese «Aha-Momente», welche dazu führen, dass diese Fettnäpfchen im Ernstfall souverän gelöst werden können.

Auch haben wir die Zeit genutzt, unsere Räumlichkeiten neu zu gestalten und technisch aufzurüsten. Die neuen Arbeitsplätze ermöglichen – in freundlicher Umgebung – ein flexibles Arbeiten in der Gruppe oder im Einzelcoaching. Moderne 86-Zoll-Touch-



Florian Graf, Bereichsleiter und Coach support4you

screens unterstützen den zeitgemässen Unterricht und geben den Teilnehmenden Einblicke in eine digitalisierte Welt, wie sie sie auch an ihren künftigen Arbeitsplätzen antreffen werden.

Egal was in den kommenden Monaten auf uns zukommen mag, wir bleiben dran, damit die Teilnehmenden während ihrer Zeit im support4you nicht stehenbleiben, sondern steten Veränderungen und neuen Herausforderungen im Bewerbungsprozess gewachsen sind.

SAH VAMKV

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



Sybille Köppli, Programmleiterin VAMKV und Roman Moos, Angebotsleiter Bildung und Qualifizierung des SAH Zentralschweiz

STETS MIT DEM NÖTIGEN ABSTAND, ABER DOCH IN ENGER ZUSAMMENARBEIT HABEN SYBILLE KÖPFLI UND ROMAN MOOS DAS NEUE ANGEBOT VAMKV AUFGEBAUT.

Nach der Zusage des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) ging es an den Aufbau des Angebotes. Primär galt es, die neuen Räumlichkeiten auszustatten, Personal zu rekrutieren und die Bildungs- und Arbeitsinhalte zu finalisieren.

Ende September 2021 startete das neue Angebot VAMKV mit dem Bildungsteil in den Räumlichkeiten des RAV Zug und am 22. November 2021 kam – nachdem alle baulichen Massnahmen erfolgt waren – der Arbeitsteil am neuen Standort dazu.

Das Programm besteht aus einem Arbeits- und einem Bildungsteil und verfolgt das Ziel, stellenlose Personen aus dem kaufmännischen Bereich auf deren Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu

unterstützen. Während acht Wochen arbeiten die Teilnehmenden halbtags im kaufmännischen Bereich, 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 Historiker:innen digital zugänglich zu machen.

Entweder vor- oder nachmittags absolvieren die Teilnehmenden ein Bildungsprogramm: Dabei optimieren sie ihre Bewerbungsunterlagen, verfeinern ihren Social Media Auftritt, schärfen ihre Selbstmarketingkompetenzen, vertiefen ihre Kenntnisse in Excel und Powerpoint und festigen ihre Kompetenzen in Deutsch.

Gemäss VAM fehlten bis anhin Einsatzplätze für kaufmännische Berufe. Viele kaufmännische Tätigkeiten haben sich in den vergangenen Jahren gewandelt und Arbeiten sind automatisiert worden, dazu kommt die Pandemie, die die Digitalisierung weiter signifikant vorangetrieben hat. Dank des neuen Angebots «VAMKV» optimieren die Teilnehmenden ihre beruflichen Qualifikationen und verbessern ihre Chancen, um (wieder) im kaufmännischen Bereich Fuss zu fassen.

Die Verantwortlichen des SAH Zentralschweiz haben einiges an Aufbauarbeit geleistet, konnten aber stets auf die Unterstützung des Auftraggebers zählen – eine Kooperation, die sich auszahlt im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration.

INNOPARK SCHWEIZ AG

Standortverlegung des Zentrums von Zug nach Baar

MIT ZWEI PROGRAMMEN BEI INNOPARK ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG

Die InnoPark Schweiz AG fördert stellensuchende Fach- und Führungskräfte im beruflichen Wandel mit wirkungsvollen Programmen in deutscher und in englischer Sprache. Die beiden im Auftrag vom SECO und VAM durchgeführten Programme bieten den Teilnehmenden persönlichkeitsfördernde Weiterbildungskurse mit einer Zertifizierung in Projektmanagement. Zudem ergänzen sie das Lernen mit individuellen Coaching-Einheiten bei Experten. Neben Weiterbildung und Coaching besteht im deutschen Programm ein weiterer Schwerpunkt in der anwendungsbezogenen Projektarbeit: hierbei werden die Teilnehmenden aktiv in die Umsetzung oder Leitung von Projekten eingebunden. Mit den beiden Programmen konnte InnoPark in den letzten Jahren tausende Personen erfolgreich bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen und ihnen neue Perspektiven bieten.

HYBRIDES LERNEN BEI INNOPARK IM JAHR 2021

Im Auftrag des VAM durfte InnoPark 2021 insgesamt 11 englischsprachige Programme mit je 15 Plätzen für Teilnehmende durchführen. Im deutschsprachigen Programm konnten monatlich rund 23 weitere Personen begleitet werden. Dabei stand das Jahr 2021 noch weitgehend unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, wobei Kurse und Coachings gerade zu Beginn und zum Ende des Jahres online durchgeführt werden mussten, um eine sichere Umgebung zu gewährleisten. Im Herbst konnte InnoPark dann erstmals auch ein erfolgreiches hybrides Lernangebot starten. Ziel dessen war es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten, sich im persönlichen Austausch vor Ort zu vernetzen, während die Online-Durchführung von passenden Kursen wie der LinkedIn-Schulung die persönliche Reisezeit effektiv reduziert hat.

ERÖFFNUNG DES NEUEN ZENTRUMS IN BAAR 2022

Den Weg des hybriden Lernens wird InnoPark auch im Jahr 2022 weitergehen, sobald es die Umstände wieder zulassen. Ein Höhepunkt wird dabei die vollumfängliche Inbetriebnahme des aus Platzgründen von Zug nach Baar verlegten Zentrums sein. Im neuen Zentrum in Baar stehen den Teilnehmenden 22 moderne Arbeitsplätze zur Verfügung. Zudem bieten zahlreiche Rückzugsräume Optionen für konzentriertes Arbeiten. In den beiden Schulungszimmern sind 20 COVID-konforme Unterrichtsplätze vorhanden und modernste technische Infrastruktur mit Smartboards. Auch die Atmosphäre der Räume ist einzigartig. Grosse Bilder und eine entsprechende thematische Einrichtung sorgen für eine einzigartige Berg- und Naturlandschaft mitten im Zentrum. Diese hilft den Programm-Teilnehmenden dabei, den Blick aus der bisherigen Situation zu lösen und sich mit ihrem erweiterten Kompetenzen-Rucksack erfolgreich auf den Weg zu neuen beruflichen Gipfeln zu machen.



Fredy Tanner, InnoPark Schweiz AG

E-LEARNING ERWEITERUNGEN IM PROGRAMM

Neben den neuen Örtlichkeiten stehen 2022 auch beim Lernprogramm spannende Neuerungen bevor. Mit der Lancierung von E-Learning Angeboten wird InnoPark den Teilnehmenden weitere Formate bieten, mit denen sie ihre Kompetenzen effektiv erweitern können. Ergänzend dazu wird im English Program unter anderem auch eine IPMA-D Zertifizierung für agiles Projektmanagement eingeführt. Mit diesen Neuerungen ist InnoPark bereit, im Auftrag des VAM die Teilnehmenden 2022 wieder mit vollem Elan bei ihrer arbeitsmarktlichen Wiedereingliederung zu fördern.

BEZUGSWEISENDUNG UND MENTORING 50+ IM RAV

Aufgrund der Situation war es beim Mentoring nicht immer leicht, «Tandeme» zu bilden, während es im Einzelcoaching mehr Spielraum gab. Einige Mentorinnen, Mentoren hielten sich für uns stets in Bereitschaft. Daher war es zu jeder Zeit möglich, die Dienstleistung anzubieten. Beim Einzelcoaching stieg die Nachfrage 2021 stark an, so dass es teils zu längeren Wartezeiten kam. Schwerpunkte im Einzelcoaching sind: Optimierung des Lebenslaufes und der Motivationsschreiben, nach vorgängigem Herausarbeiten des konkreten «Angebotes» und der gewünschten realistischen beruflichen Ausrichtung. Hier sind viele Stellensuchende zu ungenau, zu wenig zielorientiert und daher zu wenig «profiliert», um sich Selektionsvorteile zu verschaffen und Aufmerksamkeit zu erzeugen. Arbeitgeber suchen «konkret», während Stellensuchende sich oft zu «allgemein» bewerben. Im Mentoring liegt der Schwerpunkt darauf, dass eine berufs-, lebens- und führungserfahrene Person eine externe Sicht anbieten und dadurch dem Stellensuchenden weitere Perspektiven aufzeigen kann. Beiden Dienstleistungen ist gemeinsam: sie orientieren sich an den persönlichen Bedürfnissen und werden individuell durch Personalberatende in Auftrag gegeben.

OSTERVERKAUF



Ende Januar zu entscheiden, ob der Verkauf durchgeführt werden kann, war auch im 2021 schwierig. So verzichteten wir auf den Eröffnungstag mit grösseren Aktivitäten. Während den normalen Öffnungszeiten konnten wir mit Kapazitätsbeschränkungen beim Zugang doch unsere liebevoll hergestellten Osterprodukte insgesamt 417 Kundinnen und Kunden anbieten. Fachleitende und Teilnehmende freuen sich jeweils über den Erfolg.



SCHAUFENSTERGESTALTUNG

In einer Firma in Steinhausen durften wir 2021 das Schaufenster gestalten. Für uns eine gute Möglichkeit, unsere Arbeit sowie unsere Produkte einem anderen Publikum zu zeigen. Auch war es eine weitere gute Gelegenheit, mit den Teilnehmenden gezielt für ein spezielles Projekt zu arbeiten. Besten Dank an Eteamplus für diese Möglichkeit und an Rosina Kamm und Denise Runkel für die saisonale, kreative Umsetzung.

AUSSTELLUNG IM METALLI



Von einer Werbeagentur wurde die Werkstatt angefragt, ob wir zum Thema «Nachhaltigkeit» einen Beitrag beisteuern möchten. Für die Ausführung des Projekts mussten verschiedene Aspekte berücksichtigt werden: möglichst aus Recyclingmaterial herstellbar, Nutzung durch Besuchende der Ausstellung, Repräsentation der Arbeit in der HALLE 44, Sicherheitsaspekte wie Standhaftigkeit (keine Möglichkeit, Halterung in den Boden zu schrauben) etc. Von verschiedenen Ideen wurde die «Bücherbank» ausgewählt und hergestellt. In der Mitte von zwei Sitzflächen aus Büchern entstand mit einer verschiebbaren ausgerichteten Verkehrstafel ein Tischchen. Die in die Produktion involvierten Teilnehmenden durften auch gleich mit der

Fachleitung im Metalli die Bücherbänke in die Ausstellung integrieren.

PRAKTIKANTINNEN / PRAKTIKANTEN

Für die Ausbildung zur Arbeitsagogin/zum Arbeitsagogen bietet die HALLE 44 ein halbjähriges Praktikum an. Mit dem erfolgreichen Abschluss sind die Voraussetzungen erfüllt, sich an einer Ausbildungsinstitution für Arbeitsagogik anzumelden. Für beide Seiten eine gewinnbringende Situation, profitiert die HALLE 44 auch von den beruflichen Erfahrungen der Praktikantinnen/Praktikanten. Sie selber wissen nach sechs Monaten, ob ihnen der Beruf als Arbeitsagogin/Arbeitsagoge gefallen würde.

Mit der IG Arbeit Luzern arbeiteten wir auch im 2021 zusammen. Eine Person wollte sich beruflich neu orientieren und wieder Fuss im Arbeitsalltag fassen. Im Textilatelier konnte sie neue Erfahrungen sammeln und sich über den weiteren beruflichen Weg klar werden. Eine Lehrperson aus dem Textil-Werk-Bereich absolvierte ein dreiwöchiges Sabbatical bei uns in den Kreativatelier – eine bereichernde Zusammenarbeit für beide Seiten. Das Team der HALLE 44 kann sogar von einer Weiterbildung profitieren und von ihr den Umgang mit dem Plotter erlernen.

WEIHNACHTSAUSSTELLUNG

Mit unserem Motto «Himmlische Weihnachten» trotzten wir der Pandemie, führten die Eröffnungstage mit Zertifikatspflicht und kleinerem Angebot im kulinarischen Bereich durch. Besucherinnen und Besucher freuten sich sehr, dass die Ausstellung mit den uns vertrauten Gastausstellern in fast gewohntem Rahmen stattfand. Die auf festlichem Blau toll geschriebenen Sprüche zierten die abwechslungsreich gestalteten «Produkteinseln» und führten durch die Ausstellung. Schön, die Begeisterung von allen zu sehen!



JAHRESRECHNUNG 2021

Der VAM wird finanziert durch Beiträge des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Zug (Leistungsvereinbarung). Wir verweisen auf die allen Vereinsmitgliedern separat zugestellte Jahresrechnung 2021, welche für die Generalversammlung vom 04.05.2022 traktandiert ist, respektiv wurde.

KERNPROJEKTE 2022

- Sicherstellen der Umsetzung der Pandemievorgaben des Bundes und des Kantons
- Vollzugskostenentschädigung VKE Quartalsweise kontrollieren
- Erfolgreiche IT Migration VAM ins AIO in der ersten Jahreshälfte sicherstellen
- IT Vorgaben SECO; umsetzen ISMS-Gap Analyse
- Die VAM-, die HALLE 44- und die RAV-Homepage in der 2. Jahreshälfte neu gestalten
- Einarbeitung der neuen Geschäftsführung in die Bereiche GF VAM, RAV, HALLE 44 und Drittpartner

DATEN FÜR IHRE AGENDA:

2022

Weihnachtsmarkt in der HALLE 44

Freitag, 18. November 2022, 16 bis 20 Uhr

Samstag, 19. November 2022, 10 bis 16 Uhr

2023

Ostermarkt in der HALLE 44

Samstag, 25. März 2023, 10 bis 16 Uhr

Aktuelles und Informationen finden Sie unter:

www.halle44-zg.ch

Impressum

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



VEREIN FÜR
ARBEITSMARKTMASSNAHMEN

VAM
Verein für Arbeitsmarktmassnahmen
Hertizentrum 6
6303 Zug

www.vam-zg.ch

Bestehend aus den Bereichen:



REGIONALES ARBEITS-
VERMITTLUNGSZENTRUM ZUG

www.rav-zg.ch



FÖRDERUNG UND PERSPEKTIVEN
EIN PROJEKT DES VAM

www.halle44-zg.ch