



Verein für aktive
Arbeitsmarktmaßnahmen

JAHRESBERICHT
RAPPORT ANNUEL 2022

KURZPORTRAIT



Seit 1996 leistet der Verein für aktive Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) berufliche und soziale Integrationsarbeit. Arbeitslose Personen werden in den Bereichen Arbeit, Weiterbildung und Beratung gefördert damit sie ihre Qualifikationen halten, verbessern und ihre Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt steigern.

An drei Standorten im Kanton Freiburg (Düdingen/Bulle/Murten) bieten wir 110 Arbeitsplätze in 6 verschiedenen Berufsfeldern an. Zusätzlich führen wir regelmässig persönlichkeitsorientierte Kurse in Form von Gruppencoachings, Einzelcoachings in Bewerbungstechnik und Standortbestimmung sowie Coachings für Fachkräfte+ (Kadermitarbeiter) durch.

Wir sind ISO 9001 zertifiziert.

PORTRAIT



L'association pour des mesures actives sur le marché du travail (VAM) s'engage depuis 1996 en faveur de la réinsertion professionnelle et sociale. Grâce à nos prestations dans les domaines du travail, de la formation continue et du conseil, les demandeurs d'emploi peuvent conserver et améliorer leurs qualifications professionnelles, mais aussi renforcer leur aptitude au placement sur le marché du travail.

Nous proposons 110 places de travail dans six branches différentes sur nos trois sites (Guin, Bulle et Morat) répartis dans le canton de Fribourg. Nous organisons également des cours de développement personnel sous la forme de coachings de groupe, de coachings individuels sur les techniques de recherche d'emploi ainsi que des bilans personnels et des coachings Cadres + (collaborateurs exerçant des fonctions de cadre).

Nous sommes certifiés ISO 9001

REDAKTION/RÉDACTION:
Team VAM

FOTOS/PHOTOS:
www.editions-berra.ch/ Team VAM

REALISATION UND DRUCK / RÉALISATION ET IMPRESSION:
Millefeuilles ag, Düdingen / Guin
Sensia AG, Düdingen / Guin



ZURÜCK ZUR NORMALITÄT

4

Nach zwei Jahren Corona konnte im 2022 endlich wieder unter «normalen» Bedingungen gearbeitet werden. Die Leistungen des VAM waren gefragt und qualitative hochstehend und finanziell war unser Sozialunternehmen bestens unterwegs.

Wen von «Normalität» gesprochen wird, dann denken wir meist an Dinge, die unspektakulär ihren Verlauf nehmen, dass nichts Aussergewöhnliches stattgefunden hat oder dass sogar eine gewisse Langeweile stattfand. Nach Corona wissen wir, dass «Normalität» noch eine ganz andere Bedeutung haben kann: Endlich wieder uneingeschränkt, ohne ständige Unsicherheit und wiederkehrende Ausfälle einen Betrieb führen zu können. Deshalb war «Normalität» das wesentliche Kennzeichen für das Jahr 2022. Die vielfältigen Leistungen des VAM konnten endlich wieder allen Erwerbslosen angeboten werden. Das war für Mitarbeitende wie auch für Teilnehmende eine motivierende Erfahrung. «Toll, es läuft wieder», das war im Betrieb immer wieder zu hören.

Die gute Wirtschaftslage und insbesondere der stetige Rückgang der Erwerbslosigkeit führten im 2022 dazu, dass die Zahl der Teilnehmenden an unseren Programmen etwas geringer ausfiel als in früheren Jahren. Ein Trend, der sich wohl fortsetzen dürfte. Allerdings bedeutet dies auch, dass insbesondere bei Langzeitarbeitslosen, der Weg zurück zum Arbeitsmarkt sehr holprig sein kann, weil den Teilnehmenden öfter wichtige berufliche Qualifikationen fehlen. Die Anforderungen an die Arbeit des VAM bleiben hoch. Und für die Mitarbeitenden des VAM bedeutet der Wandel am Arbeitsmarkt, dass sie ihre Programme mit grosser Flexibilität umsetzen müssen.

Da der Kanton als Auftraggeber davon ausgeht, dass die Arbeitslosigkeit weiter zurückgeht, musste auch die Personalplanung diese Entwicklung berücksichtigen. Die Anzahl und die Struktur der Beschäftigten musste dem Auftragsvolumen kontinuierlich angepasst werden.

Im 2022 hat die Unternehmensleitung beschlossen, die geltenden Anstellungsbedingungen einer vertieften Analyse zu unterziehen und auch das Lohnsystem zu überprüfen. Zu diesem Zweck wurde eine gesamtbetriebliche Befragung durchgeführt, um die Mitarbeitenden am Gesamtprozess zu beteiligen, so dass einer Erneuerung der Anstellungsbedingungen von Anfang an breit abgestützt ist.

Für den VAM sind die Unternehmenswerte – zusammen mit der Strategie – ein zentrales Erfolgselement. Die im vorausgegangenen Jahr erarbeiteten Unternehmenswerte wurden im 2022 in verschiedenen Workshops mit den Mitarbeitenden vertieft. Denn Werte müssen im Betriebsalltag gelebt und in konkrete Massnahmen umgelegt werden, nur so können sie Wirkung erzielen und dem Unternehmen Erfolg bringen.

Ich danke allen Mitarbeitenden für ihre wertvolle Arbeit für erwerbslose Menschen, der Geschäftsleitung für die sehr erfolgreiche Führung des Betriebs und dem Vorstand für die ständige Weiterentwicklung der Strategie. Diese breite Abstützung des Erfolgs macht den VAM zu einem Sozialunternehmen mit Reputation und grosser Anerkennung bei all unseren Partnerinnen und Partnern.

Hugo Fasel, Präsident



Hugo Fasel, Präsident

«Normalität»
das wesentliche Kennzeichen
für das Jahr 2022

RETOUR À LA NORMALITÉ

5

Après deux ans de pandémie, il a enfin été possible de se remettre à travailler « normalement » en 2022. Les prestations de VAM ont été très demandées et de haute qualité. Quant à l'état des finances, l'entreprise s'est on ne peut mieux portée.

Ce que l'on entend généralement par « normalité », c'est l'ordinaire, le fait que rien d'inhabituel ne se passe, et même l'ennui qu'il arrive que l'on ressent. Après la pandémie, nous réalisons que la « normalité » revêt un autre sens également, soit le fait d'être en mesure de retravailler sans restrictions, sans incertitudes et sans interruptions récurrentes. C'est donc essentiellement la « normalité » qui a caractérisé l'année 2022. Les diverses prestations de VAM ont pu être proposées à nouveau à tous les chômeurs, ce qui s'est avéré motivant, et ce tant pour les participants que pour les collaborateurs. « Chouette, ça fonctionne de nouveau ! » est une phrase qui a été beaucoup prononcée au sein de l'entreprise.

Etant donné que la situation économique est bonne et que le taux de chômage n'a eu de cesse de reculer, le nombre de participants à nos programmes a été un peu moins élevé en 2022 que les années précédentes. Cette tendance devrait se poursuivre. Le retour à l'emploi peut toutefois se révéler très compliqué, en particulier pour les chômeurs de longue durée, car des qualifications professionnelles importantes leur font souvent défaut. Chez nous, les exigences restent élevées. L'évolution du marché du travail requiert par ailleurs de nos collaborateurs qu'ils mettent en œuvre les programmes avec passablement de flexibilité.

Le canton, notre mandant, part du principe que le taux de chômage continuera de reculer, ce dont il a fallu tenir compte pour la planification du personnel. Le nombre d'employés, de même que leur structure organisationnelle, a dû être continuellement adapté au volume des mandats à effectuer.

En 2022, la direction a décidé de soumettre les conditions d'engagement en vigueur à une analyse approfondie et d'examiner le système salarial. Un sondage a été mené au sein de l'entreprise pour inclure les collaborateurs dans le processus, de manière à ce que le remaniement des conditions d'engagement soit dès le départ largement soutenu.

Pour VAM, les valeurs de l'entreprise sont, avec la stratégie, l'une des clés du succès. Les valeurs définies précédemment ont été approfondies en 2022 avec les collaborateurs dans le cadre de différents ateliers. Il s'agit en effet d'intégrer et de vivre ces valeurs, de les transposer au travers de mesures concrètes, pour pouvoir en sentir les effets et ainsi contribuer à la réussite.

Je remercie tous les collaborateurs pour leur précieux travail en faveur des chômeurs, les membres de la direction pour leur très bonne gestion et les membres du comité directeur pour le développement constant de la stratégie. Ensemble, ils ont grandement contribué à faire de VAM une entreprise sociale réputée et reconnue de tous nos partenaires.

Hugo Fasel, président

« C'est donc essentiellement
la « normalité » qui a caracté-
risé l'année 2022 »

PROGRAMME

PROGRAMME

INTERVIEW AVEC JACQUES BURGY

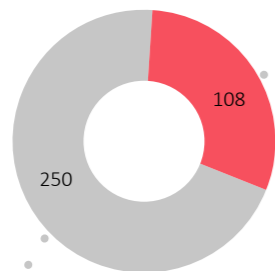
6

Hauptziel der Programme ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit und somit die Steigerung der Vermittlungsfähigkeit. Neben all den Arbeitseinsätzen wurden die Programmteilnehmenden bei der Stellensuche intensiv beraten und unterstützt. Im vergangenen Jahr haben 358 Programmteilnehmende in unseren sechs Abteilungen in Düdingen, Bulle und Murten gearbeitet. In den Arbeitsbereichen Holz, Montage, Recycling, Mobile Equipen, Polyatelier und im Atelier Artisanal wurden eine Vielzahl unterschiedlichster Aufträge von Unternehmen, Institutionen und der öffentlichen Hand ausgeführt. Insgesamt wurden im 2022 1134 Bewerbungscoachings durchgeführt.

Die nachfolgenden Zahlen geben einen Überblick zur Teilnehmerstruktur:

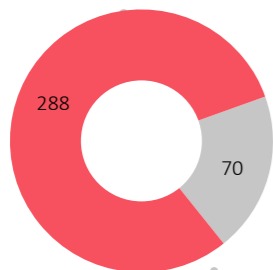
Qualifikationen / Qualifications

- mit Berufsausbildung/avec formation professionnelle
- ohne Berufsausbildung/sans formation professionnelle



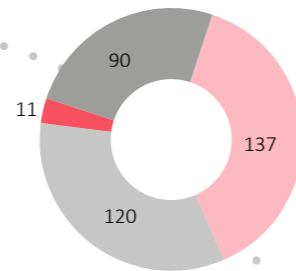
Geschlecht / Sexe

- Männer/Hommes
- Frauen/Femmes



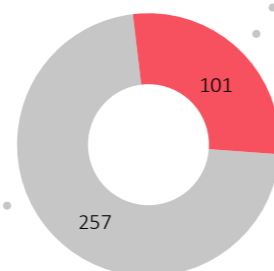
Altersstruktur / Structure des âges

- <24 Jahre/ans
- 25-34 Jahre/ans
- 35-49 Jahre/ans
- >50 Jahre/ans



Nationalität / Nationalité

- Schweiz/Suisse
- andere Nationalitäten/autres nationalités



Le but principal du programme est l'augmentation de la capacité au travail, ce qui permet d'optimiser les chances de placement. En plus des travaux réalisés dans les ateliers, les participants sont conseillés et soutenus intensivement dans leurs recherches d'emploi. L'année passée, 358 participants ont travaillé dans nos 6 départements de Guin, Bulle et Morat. Des mandats extrêmement variés pour des entreprises, des institutions et le service public ont été pris en charge dans les départements du bois, de montage, recyclage, équipes mobiles, polyatelier et dans l'atelier artisanal. Au total, 1134 coachings ont été suivis en 2022.

Les chiffres suivants donnent un aperçu des caractéristiques des participants :

Jacques Burgy est entré chez VAM en 2001 et a exercé depuis diverses fonctions au sein de l'entreprise. Actuel responsable de l'atelier vélos et du montage des grils il prendra sa retraite bien méritée à la fin du mois de juillet.

Jacques Burgy, pourquoi avez-vous quitté votre métier d'origine de serrurier et décidé de rejoindre une institution sociale telle que VAM ?

Après avoir travaillé comme serrurier, j'avais prévu de suivre des cours de préparation à l'école d'ingénieurs de Fribourg. Suite à un grave accident de moto et à un séjour prolongé à l'hôpital, je n'ai pas pu financer mes études et j'ai dû reprendre un travail. J'ai ensuite parcouru tous les échelons d'une entreprise, du contrôle qualité, de dessinateur constructeur, jusqu'à la gestion du personnel en qualité de responsable des engagements. Parallèlement, j'ai également suivi une formation en gestion d'entreprise et en marketing. Pendant la crise du début des années 90, on m'a alors annoncé qu'il n'y avait plus besoin d'un responsable des engagements, puisqu'on n'engageait plus personne. Je me suis donc réorienté vers les institutions sociales, d'abord chez Coup de Pouce à Estavayer-le-Lac, où j'ai occupé de responsable de programme.

Cela fait plus de 20 ans que vous travaillez chez VAM. Dans quelle mesure les demandeurs d'emploi ont-ils changé au cours de cette longue période ?

Les gens sont restés les mêmes, mais tout le système a évolué avec la montée du chômage. J'ai vécu la création des ORP. Alors que le budget n'a cessé de diminuer, les attentes du canton ont constamment augmentées. Au début, il s'agissait uniquement d'occuper les gens. Des cours de langue étaient prévus pour les étrangers. Plus tard, des institutions spécialisées se sont chargées de cette tâche. En revanche, la recherche d'emploi a pris de plus en plus d'importance et VAM a créé l'atelier de recherche d'emploi. Mais tout cela n'est que de la théorie, ensuite il y a la réalité du monde du travail. Une personne de 50 ans a en effet bien du mal à trouver un emploi, mais c'était déjà le cas il y a 20 ans. Autre changement important, quand j'ai commencé dans le domaine, une mesure active comptait comme cotisation pour le chômage, ce qui n'est plus le cas.



Jacques Burgy

Quels ont été les plus grands défis auxquels vous avez été confronté dans le cadre de votre activité au sein de VAM ?

Lors d'une formation d'intercadres, un animateur de cours nous avait dit un jour: « Il est impossible de gérer une entreprise dont le taux de fluctuation du personnel est supérieur à 20%. » Chez VAM, les demandeurs d'emploi changent continuellement. Le défi est de maintenir la qualité. Après un ou deux mois, les demandeurs d'emploi repartent et d'autres arrivent. Ce n'est pas facile à gérer et c'est un défi pour les ateliers et leurs responsables.

Avez-vous ressenti de la gratitude de la part des participant-e-s aux mesures ?

La majorité des participant-e-s, plus de 90%, apprécie le programme. Les mesures encouragent les gens à rester actifs et à ne pas rester chez eux à broyer des idées noires. Dans mon atelier vélos, la plupart des participant-e-s n'ont pas la moindre idée de ce travail et m'appellent le magicien. Cela fait maintenant dix ans que je pratique cette activité, c'est une question d'expérience et d'envie de bien faire que j'essaie d'inculquer aux participants.

Si on vous demande si des institutions comme VAM sont vraiment nécessaires, que répondez-vous ?

Plus que jamais ! Il y a ceux qui ont un emploi et ceux qui sont au chômage. Entre les deux, les personnes qui ne peuvent pas bénéficier d'un revenu doivent se débrouiller d'une manière ou d'une autre. Chez VAM, ils ont une occupation, trouvent de nouvelles perspectives et sont soutenus dans leur recherche d'emploi. Mais une fois les possibilités de soutien épuisées, certains se retrouvent à l'aide sociale. C'est dommage.

Vous allez prendre votre retraite cet été. Comment allez-vous organiser votre temps de retraite ?

J'aurai alors travaillé pendant 50 ans. Je pense avoir accompli mon devoir. D'une part, il y aura beaucoup à faire autour de la maison, d'autre part, j'aime beaucoup faire du vélo. Un de mes rêves serait de traverser les Etats-Unis à vélo.

« Les mesures encouragent les gens à rester actifs et à ne pas rester chez eux à broyer des idées noires .»

7

INTERVIEW MIT GEORGES GOBET

8

Georges Gobet ist in Düringen Gruppenleiter der Mobilien Equipen vom VAM. Der gelernte Maurer führte während 22 Jahren das «Bad Bonn» und geht im Sommer nach 13 Jahren im VAM in Pension.

Georges Gobet, aus welchen Gründen heuerte der langjährige Beizer bei einer sozialorientierten Firma wie dem VAM an?

Nach meiner Tätigkeit als Maurer und vielen grossen Reisen entschied ich mich, das Wirtepatent zu erwerben, und führte das «Bad Bonn». Als meine Kinder grösser wurden und ich als Vater am Mittag im Pyjama aufstand, war das sozial nicht mehr verträglich. Ich habe als Beizer unglaublich interessante Leute kennengelernt, darunter die ganz Grossen der Musik. Aber es war Zeit für etwas Neues. Der damalige VAM-Direktor Bruno Bertschy hat dann mitbekommen, dass ich etwas suche und gesagt, ich sei genau der richtige Mann für den VAM. Am 4. April 2010 habe ich die Arbeit aufgenommen.

Was war die grösste Herausforderung in Ihrer Arbeit mit den Stellensuchenden?

Sich immer auf neue Kulturen einzulassen. Und dass man es mit Menschen zu tun hat, welchen es nicht so gut geht und die durch das Raster fielen – selbst verschuldet oder nicht. Mich hat nicht so sehr die Arbeit fasziniert, sondern viel mehr die Menschen und ihre Geschichten. Zusammen mit ihnen etwas zu erreichen, fasziniert mich noch heute.

Inwiefern hat Ihnen der Background als Beizer und Weltreisender bei der Arbeit geholfen?

Das war auch ein Grund, warum ich für diesen Job angefragt wurde. Die Menschenkenntnis ist meine grosse Stärke, ich kann die Menschen abholen. Das ist zwar manchmal herausfordernd, aber genau mein Ding. Ich kann es einfach gut mit Menschen. Das ist das A und O in diesem Beruf. Bei mir steht immer der Mensch im Vordergrund, erst dann kommt die Arbeit.

Um bei der Analogie des Beizers zu bleiben: Gäste kommen

und gehen, mit den Teilnehmern beim VAM verhält es sich gleich. Wie gehen Sie damit um?

Das bringt der Job eben mit sich. Es kommen immer neue Leute und die Erklärungen wiederholen sich. Zuweilen hast du grossartige Arbeiter, das sind dann Selbstläufer. Sie sind aber die Ausnahme. Das Ziel ist erreicht, wenn sie nach drei Tagen oder zwei Monaten einen Job finden. Es gab diese Erfolgserlebnisse, aber nicht so oft wie gewünscht.

Wie sind Sie mit den teilweise harten Schicksalen der Teilnehmer umgegangen?

Ich will immer wissen, wer hinter mir steht, wenn ich am Boden arbeite – nicht nur den Namen. Wenn du den Menschen auf Augenhöhe begegnest, öffnen sie sich. Aber es gibt auch diejenigen, die du nie abholen kannst. Das ist aber in Ordnung, dann habe ich professionell mit ihnen gearbeitet und dennoch einen guten Tag daraus gemacht.

Wie man hört, sind Sie stets mit viel Freude bei der Arbeit...

Schlechte Laune kenne ich wirklich nicht. Etwa mit den verschiedenen Nationalitäten zu arbeiten, war spannend. Dazu braucht es auch Fingerspitzengefühl. Ein Teilnehmer schreibt mir nach zehn Jahren noch regelmässig, wenn ich durch die Stadt gehe, kenne ich unzählige Leute. Dadurch merke ich, dass mich die Leute schätzen. Durch die vielen Reisen und meinen kulturellen Hintergrund habe ich einfach die Gabe, mit Menschen umzugehen.

Können sie ein Highlight aus Ihrer Tätigkeit beim VAM nennen?

Da fällt mir die Wiederherstellung der Trockenmauern im Breccaschlund ein. Wir hatten damals so ein tolles Team und die Ambiance sowie Umgebung war fantastisch. Auch die jährlichen Arbeiten an den Fröschezäunen im ganzen Kanton waren toll. Als Team muss alles Hand in Hand gehen, dann ist eben «Action».

Was hat Georges Gobet für seinen Ruhestand vorgesehen?

Im Kopf ist es Zeit. Ich scheidet aus dem Arbeitsmarkt aus, das ist alles. Grosse Pläne habe ich keine. Gereist bin ich so was von genug. Ich schaue, was kommt.

«Bei mir steht immer der Mensch im Vordergrund, erst dann kommt die Arbeit.»

Georges Gobet

INTERVIEW AVEC FRÉDÉRIQUE VIAL

9

Frédérique Vial est cheffe de groupe au Service public de l'emploi (SPE) et responsable, entre autres, des mesures d'occupation, de l'assurance qualité, du suivi financier et de l'encadrement des prestataires de mesures du marché du travail dans le canton de Fribourg, tels que VAM.

Madame Vial, quelle est la situation du chômage chez les jeunes dans le canton de Fribourg par rapport aux autres catégories d'âge ?

Le nombre de jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage n'a pas diminué ces derniers temps, mais est resté stable depuis quelques années. Ce que nous constatons, c'est que les jeunes sont aujourd'hui plus fragiles. La vulnérabilité et l'accumulation de problèmes personnels ont augmenté. Mais nous avons la chance de disposer au niveau cantonal d'un dispositif éprouvé, à même de prendre en charge chaque jeune pour lui permettre de trouver sa voie.

Pourquoi les demandeurs d'emploi devraient-ils participer à une mesure et quelle est sa valeur ajoutée pour la personne concernée ?

Bien sûr, la participation à une mesure de VAM est quelquefois perçue comme une sorte de contrainte, mais pas seulement. VAM est nécessaire pour évaluer les capacités et les aptitudes des demandeurs d'emploi. Des études ont montré qu'un demandeur d'emploi « actif » a plus de chances de trouver un emploi qu'une personne qui reste chez elle. Rencontrer des collègues, obtenir du soutien et du temps pour la recherche d'un emploi, augmentent considérablement la réinsertion professionnelle. VAM avec ses activités est très proche du premier marché du travail, les ateliers l'approvisionnant directement. VAM est aussi une opportunité d'exercer une activité visant à développer des compétences professionnelles utiles pour la recherche d'emploi. L'atelier « recyclage », par exemple, favorise la compréhension pour ce nouveau domaine. Il en va de même pour les autres ateliers. De plus, VAM a l'avantage du bilinguisme, ce qui est sa grande force.

Est-il possible de chiffrer la réinsertion des personnes dans le premier marché du travail à l'issue d'une mesure ?

Si nous pouvons déterminer la durée du chômage entre la fin de la mesure et le retour à l'emploi, nous ne sommes en

revanche pas en mesure de déterminer les raisons pour lesquelles un nouvel emploi a été trouvé. Celles-ci sont très variées et difficilement identifiables. Prenons l'exemple d'un demandeur d'emploi qui suit une formation technique au cours de sa période de chômage et se rend ensuite chez VAM. Peu de temps après, il trouve un emploi. Est-ce dû à son nouveau CV ou au fait que son moral est meilleur car il a été actif? Ou alors était-ce simplement parce qu'un ami lui avait fait part de ce poste? C'est pourquoi la stratégie du canton est d'offrir autant de mesures que possible à différents groupes cibles. Les conseillers en personnel des ORP ont donc intérêt à multiplier les chances de réinsertion en utilisant le panel de mesures mis à disposition.

Quels sont les projets de réinsertion dans le premier marché du travail et quelles sont les réflexions qui marquent le quotidien du SPE à cet égard ?

Au sein du SPE et plus particulièrement de la LMMT (Logistique des mesures du marché du travail), nous fonctionnons sur la base de la collaboration de tous. Nous recueillons les besoins des demandeurs d'emploi via l'ORP (Offices régionaux de placement), tant pour les demandeurs d'emploi eux-mêmes que pour les entreprises via les Pôles Placement, pour ensuite discuter de la suite du processus avec des prestataires comme VAM. L'expérience pratique de ces prestataires nous est indispensable. C'est pourquoi nous examinons la meilleure manière de mettre à profit les compétences acquises auprès de VAM ou d'autres prestataires.

Quelle est l'importance de VAM auprès du SPE ?

VAM est un partenaire de longue date dont ses forces reposent sur la diversité des types d'activités proposées dans les ateliers. Grâce à la proximité du premier marché du travail, les activités sont intéressantes et gratifiantes pour les demandeurs d'emploi. VAM est constamment à la recherche de nouvelles activités ayant un sens pour les demandeurs d'emploi et qui ne sont pas en concurrence avec le secteur privé. VAM est proactif et innovant et tient à proposer des activités offrant une valeur ajoutée aux demandeurs d'emploi. Là encore, le bilinguisme est à souligner.

« VAM est proactif et innovant et tient à proposer des activités offrant une valeur ajoutée aux demandeurs d'emploi. »

Frédérique Vial

BEREICH BILDUNG

10

Im 2022 durfte die Bildung im Rahmen von Einzelcoaching- oder Gruppencoaching-Massnahmen 335 Teilnehmende begrüßen. Davon waren 91 versicherte Personen auf 24 Gruppencoachings verteilt. 228 Teilnehmende durften Einzelcoachings und 16 Teilnehmende Einzelcoaching Fachkräfte+ besuchen. Letzten Frühsommer erhielten wir den Auftrag des AMA, unsere Massnahmen auf digitale Kompetenzen verstärkt zu fokussieren, wobei der Bedarf der versicherten Personen/Teilnehmende berücksichtigt werden sollte. In den Einzelcoaching wurden die digitalen Kompetenzen bereits ab Sommer 2022 erfolgreich umgesetzt. Bis Ende Juli wurde das Gruppencoaching-Modell konzipiert und dem AMA unterbreitet. Die Umsetzung des Pilotprojektes startete ab Oktober 2022. Vier Gruppencoaching mit zwei modularen IKT-Tagen wurden bis Ende Jahr durchgeführt.

UNO Gruppencoaching / UNO coaching en groupe

- 24 Kurse durchgeführt / cours réalisés
- 91 Teilnehmende / participants
- 70 Einzelgespräche nach dem Kurs / entretiens individuels après le cours

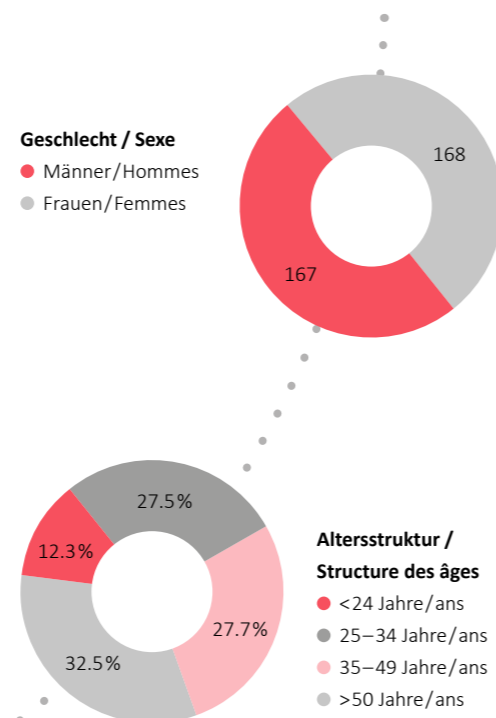
UNO Einzelcoaching / UNO coaching individuel

- 228 Teilnehmende / participants
- 1030 Termine / rendez-vous
- 2060 Stunden Coaching / heures de coaching

UNO Einzelcoaching für Fachkräfte plus / UNO coaching individuels « Qualifiés+ »

- 16 Teilnehmende / participants
- 104 Termine / rendez-vous
- 156 Stunden Coaching / heures de coaching

Im 2023 werden die digitalen Kompetenzen weiterhin modular, individuell und personalisiert umgesetzt.



Zufriedenheit der Teilnehmenden (Beurteilungsnoten: 5 bis 6) / Taux de satisfaction des participants (Notes d'évaluation : entre 5 et 6)

UNO Gruppencoaching: 99%

UNO Einzelcoaching: 99%

UNO Einzelcoaching Fachkräfte+: 80%

Alle Teilnehmende empfehlen die Massnahme weiter.
Tous les participants recommandent la mesure.

INTERVIEW MIT JAMES DAVID GIBSON

11

James David Gibson besuchte beim VAM ein Einzelcoaching für Fachkräfte plus. Inzwischen hat er als New Business Manager bei der Alupak AG in Belp eine neue Stelle gefunden.

Herr Gibson, wie hat sich Ihre berufliche Situation dargestellt, bevor Sie ein Coaching beim VAM absolvieren konnten?

Als Vertriebsleiter International war meine Situation sehr herausfordernd. Einerseits war die Kundennähe eingeschränkt, speziell was Neu-Akquisitionen anbelangte, andererseits gab es aus strategischen Gründen die Initiative vonseiten des Mutterkonzerns die Firma zu verkaufen. Die eingeleiteten Massnahmen führten etwa dazu, dass der Vertrieb organisatorisch abgebaut und verlagert wurde. Im Zuge dieser Umorganisation wurde mein Arbeitsverhältnis aufgelöst.

Wie wurden Sie auf das Coaching Fachkräfte plus aufmerksam?

Über die Arbeitsvermittlung Murten. Mir wurden drei Coaching-Firmen angeboten, zwei davon im deutschsprachigen Raum, wobei mich das Profil vom VAM sehr ansprach: Einfach, überschaubar und gut strukturiert.

Wie haben Sie das Coaching erlebt?

Als sehr positiv. Ich hatte die Freude und Ehre einen Coach anzutreffen der extrem viel Erfahrung hat im internationalen Markt und sehr schnell meine Bedürfnisse, Wünsche und Schwächen aufdecken und einen positiven Wandel einleiten konnte. Der Coach war guter Sparringspartner mit kreativen Ideen und einer positiv unterstützenden Art.

Welche Themen waren für Sie im Coaching zentral?

In erster Linie ein gut gestalteter und moderner Lebenslauf, damit er für jeden Arbeitgeber attraktiv ist. Auch der persönliche Auftritt, sei es die Kleidung, das Verhalten oder die Präsentationen konnte mithilfe des Coaches verfeinert werden. Das Coaching umfasste mehrere Tools, um Klarheit zu schaffen, wie eine künftige Arbeitsstelle aussehen könnte – oder eben auch nicht. Die Beispiele, die Befragungen und die enge Interaktion mit dem Coach unter dem Motto «Achieve the Wow-Factor» waren hilfreich, um bei Vorstellungsgesprächen ein ehrliches, positives und dynamisches Bild von sich präsentieren zu können. Und auch der Persönlichkeitstest war sehr aufschlussreich.

Gab es ein Thema, das Sie besonders interessiert hat oder allenfalls auch neu für Sie war?

Tatsächlich war mir eine Präsentation von sich selbst auf PowerPoint-Basis vorzubereiten und die dann unter dem kritischen Auge des Coaches zu verfeinern, neu und trug zum Erfolg in meiner Jobsuche bei.

Wie gestaltete sich Ihre Stellensuche nach dem Coaching?

Ich hatte das Glück einen so guten Coach zu haben, damit wir mit viel Enthusiasmus und Dynamik rasch auf Stellensuche gehen konnten. Der Erfolg, dass ich innerhalb meiner Kündigungsfrist und noch vor dem Ende des Coachings eine neue, spannende Stelle bei einem führenden Unternehmen finden konnte, spricht für sich.



James David Gibson

«Der Coach war guter Sparringspartner mit kreativen Ideen und einer positiv unterstützenden Art.»

FINANZIERUNG FINANCEMENT

12

Mittelherkunft / Provenance des fonds	2022	2021
Einnahmen aus Aufträgen, Dienstleistungen und Begleitung Recettes des mandats, prestations et suivis	CHF 672'000	CHF 786'879
Subventionen Beschäftigung und Bildung Subventions emploi et formation	CHF 3'343'298	CHF 3'419'072
Total	CHF 4'015'298	CHF 4'205'951
Mittelverwendung / Utilisation des fonds		
Materialkosten zur Auftragsausführung Frais de matériel pour l'exécution des mandats	CHF 89'838	CHF 165'014
Personalkosten Frais du personnel	CHF 3'071'852	CHF 3'189'990
Infrastruktur Frais d'infrastructure	CHF 759'752	CHF 727'035
Allgemeine Betriebskosten Frais généraux d'exploitation	CHF 93'856	CHF 123'912
Erfolg Bénéfice	CHF 0	CHF 0
Total	CHF 4'015'298	CHF 4'205'951

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

13

Organisation

Das neue ERP-System (Tocco) für die die Verwaltung der Teilnehmenden, den AMM-Bescheinigungen, dem Berichtswesen und der Verrechnung unserer Arbeiten wurde erfolgreich eingeführt. Die gesamten administrativen und kommerziellen Arbeiten konnten somit vereinfacht, aber vor allem prozessmässig gut strukturiert werden. Anstelle von unzähligen Listen, diversen Systemen und Papierablagen wird nun alles zentral in einem System verwaltet. Dies minimiert die Fehlerquellen und erhöht unsere Qualität.

Dank einer sehr guten wirtschaftlichen Lage in der Schweiz und dadurch tiefen Arbeitslosenquote, wie seit über 20 Jahren nicht mehr, haben die Zuweisungen auch gegenüber 2021 weiter abgenommen. Dies erschwerte zum Teil eine fristgerechte Ausführung all unserer Mandate für unsere Partner und Kunden. Durch eine teamübergreifende Zusammenarbeit und eine Flexibilisierung der Arbeitsplätze für die zugeteilten Teilnehmer*innen gelang uns dies jedoch für die meisten Aufträge. Mit der Zuteilung der Teilnehmenden in mehrere Arbeitsgebiete erwerben sie sich bei uns ein breiteres KnowHow, was sich wiederum auf die Stellensuche positiv auswirkt. Herzlichen Dank allen Beteiligten für den grossen Einsatz und die stetige Anpassung an die wirtschaftliche Ausgangslage.

Ausblick

Aufgrund der anhaltend tiefen Arbeitslosenquote werden wir für das Jahr 2023 neu 94 anstelle von 110 Beschäftigungsplätzen in unseren drei Niederlassungen anbieten. Durch zwei ordinäre Pensionierungen und der Steigerung der Produktionsumsätze können wir unseren Personalbestand bei den Beschäftigungsprogrammen halten. Im Bereich der Bildung planen wir mit 20 Kursen jedoch neu mit je 7 Tagen in den Gruppen-Coachings. Die 2 zusätzlichen Tage werden bei Bedarf vor dem eigentlichen Coaching dem Thema IKT gewidmet, also den Umgang mit PC/ Tablet und Smartphones. Die Digitalisierung im Bereich der Bewerbungen ist heute zum Standard geworden. Der Umgang mit den verschiedenen online-Portalen ist unumgänglich. Im Bereich der Einzelcoachings planen wir mit 280 Teilnehmenden mit durchschnittlich 5 Einheiten à je 1.5 Std.

Ganz getreu unserer neuen Vision «Wir geben arbeitssuchenden Menschen eine neue Perspektive» planen wir in naher Zukunft neue Arbeitsfelder mit zertifizierten Abschlüssen anzubieten. Dies soll dazu dienen, die Arbeitsmarktfähigkeit noch mehr zu steigern. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem AMA, den KMU's der Region sowie entsprechenden Branchenverbänden.

Die Geschäftsleitung

Personelles

Im Verlaufe des Jahres startete folgende Person beim VAM:



Eric Darioly, Eintritt 01.05.2022

Betriebsjubiläen



Goran Musulin, 5 Jahre



Rahel Hofkunst, 10 Jahre



Michael Penitzka, 20 Jahre



Raphael Waeber, Geschäftsleiter

DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION VAM

14

Organisation

Le nouveau système ERP (Tocco) pour la gestion des participants, les attestations MMT, le reporting et la facturation de nos prestations a été introduit avec succès. L'ensemble du travail, tant administratif que commercial, a ainsi pu être simplifié, mais surtout bien structuré en termes de processus. Au lieu d'innombrables listes, outils et systèmes d'archives, tout est désormais géré de manière centralisée dans un seul système. Cela minimise le risque d'erreur et augmente la qualité.

La situation économique étant très bonne à l'échelle nationale et le taux de chômage par conséquent exceptionnellement bas (le plus bas à avoir été enregistré au cours de ces vingt dernières années), le nombre d'assignations a continué de décroître. Il nous a ainsi été plus difficile d'exécuter dans les temps les commandes de nos partenaires et clients. Nous sommes cependant parvenus à tenir la plupart des délais, de par la bonne collaboration de nos équipes et la flexibilité des personnes assignées. Le fait de toucher à différents secteurs aura permis à ces dernières d'acquérir chez nous des connaissances nouvelles, ce qui ne peut être que bénéfique pour leurs recherches. Nous remercions chaleureusement toutes ces personnes pour leur engagement et leur capacité à s'adapter en permanence à la situation économique.

Perspectives

Le taux de chômage ne devant pas augmenter, nous réduisons en 2023 notre offre à 94 places sur nos trois sites, contre 110 l'année précédente. Avec deux départs à la retraite et l'augmentation de notre production, nous sommes en mesure de conserver nos effectifs pour ce qui est des programmes d'occupation. Concernant la formation, ici le coaching en groupe, nous prévoyons vingt cours de désormais sept jours. Les deux jours supplémentaires peuvent si nécessaire être consacrés, préalablement au coaching à proprement parler, aux technologies de l'information et de la communication (TIC), soit aux ordinateurs, tablettes et téléphones. De nos jours, les recherches se font en effet essentiellement de cette manière, et les portails en ligne sont devenus un passage obligé. Quant au coaching individuel, nous prévoyons de conseiller jusqu'à 280 personnes, à raison d'en moyenne cinq séances d'une heure et demie par participant.

Conformément à notre nouvelle vision, qui veut que nous donnions aux personnes à la recherche d'un emploi de nouvelles perspectives, nous prévoyons de proposer dans un avenir proche d'autres ateliers avec à la clé l'obtention de certificats. Cela devrait renforcer encore l'employabilité et se fera en étroite collaboration avec le SPE, les PME de la région et les associations de branche correspondantes.

La Direction

Personnel

Est entré en fonction dans le courant de l'année:



Eric Darioly, depuis le 01.05.2022

Jubilés



Goran Musulin, 5 ans



Rahel Hofkunst, 10 ans



Michael Penitzka, 20 ans

VORSTAND

Präsident
Hugo Fasel

Vizepräsident
Georg Schafer,
Leiter TKE, Asetronics AG

Mitglieder
Kathrin Ackermann,
Syna
Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse
(bis Ende Mai 2022)
Alizée Rey,
Gemeinderätin Villars-sur-Glâne
Markus Sallin,
Leiter Finanzen, Krebsliga Schweiz
Bruno Boschung,
Versicherungs-Generalagent, Grossrat
Raphael Waeber,
Geschäftsleiter (konsultativ)

COMITÉ

Président
Hugo Fasel

Vice-président
Georg Schafer,
chef de fabrication, Asetronics SA

Membres
Kathrin Ackermann,
Syna
Gabriel Fischer,
resp. politique économique, Travail.Suisse
(Jusqu'à fin mai 2022)
Alizée Rey,
conseillère communale à Villars-sur-Glâne
Markus Sallin,
chef des finances de la Ligue suisse contre le cancer
Bruno Boschung,
agent général d'assurances, député au Grand Conseil
Raphael Waeber,
directeur (fonction consultative)

15



Ein grosses Dankeschön an
unsere Partner und Kunden

Un grand merci à nos
partenaires et clients



MOSTEREI WEG 6 | 3186 DÜDINGEN | T 026 505 25 00
RUE DE LA TOULA 20 | 1630 BULLE | T 026 505 25 40
MUNTELIERSTRASSE 3+5 | 3280 MURTEN | T 026 505 25 80

info@vam.ch
www.vam.ch