



Verein für aktive
Arbeitsmarktmaßnahmen



JAHRESBERICHT
RAPPORT ANNUEL

2023

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 94 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 94 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:
Team VAM

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



TIEFE ARBEITSLOSIGKEIT, HOHE ANFORDERUNGEN AN DEN VAM

4

Die Arbeitslosigkeit hat im 2023 mit 2.4 Prozent einen Tiefstand erreicht. Eine erfreuliche Entwicklung. Der VAM muss einerseits mit kleinerem Budget wirtschaften, andererseits aber höhere Anforderungen erfüllen.

Die Konjunktur im 2023 hat sich gut entwickelt. Die Arbeitslosigkeitsziffern sanken kontinuierlich auf 2.4 Prozent im Monat Dezember. Nominell bedeutet dies jedoch, dass im Kanton Freiburg immer noch mehr als 4000 Menschen in der Arbeitslosigkeit stecken. Zusätzlich wäre die Zahl der Ausgesteuerten dazuzuzählen, die in der Arbeitslosenstatistik nicht enthalten sind.

Diese Entwicklung fordert vom VAM höchste Flexibilität, auch im Tagesgeschäft. Einerseits reduziert der Kanton als Auftraggeber jährlich das Budget, mit dem der VAM haushalten muss, andererseits bleiben die Leistungserwartungen bestehen. Dies stellt an die Mitarbeitenden höchste Anforderungen. Beispielsweise können die Mitarbeitenden nur selten mit der Zahl der angemeldeten (Kurs)Teilnehmer*innen rechnen, da am Durchführungstag immer einige fehlen, weil sie in der Zwischenzeit einen Zwischenverdienst oder eine neue Anstellung gefunden haben. Sämtliche Planung ist provisorisch und es braucht jede Woche Anpassungen bei der Planung der Qualifizierungsprogramme und im Aus- und Weiterbildungsbereich.

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt bedeuten auch, dass die Strukturen ständig überprüft werden müssen. Können wir die Leistungen noch an allen drei Standorten Düdingen, Murten und Bulle erbringen, oder ist eine Konzentration notwendig? Dass es dem VAM bisher sehr gut gelungen ist, mit den ständig wechselnden Anforderungen zurecht zu kommen und die Qualität der Leistungen hoch zu halten, ist daran zu erkennen, dass das kantonale Amt für den Arbeitsmarkt die notwendigen Kürzungen, primär bei andern Leistungsanbietern und weniger beim VAM vorgenommen hat. Ein Gütezeichen für die Mitarbeitenden!

In der gegenwärtigen Situation gehört auch viel Innovation dazu. So haben wir in Zusammenarbeit mit dem Kanton ein Pilotprojekt für Flüchtlinge aus Afghanistan durchgeführt. Die Erfahrungen wurden in einem Evaluationsbericht festgehalten, der zeigt, dass der VAM tolle Arbeit abliefern kann.

Im 2023 hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eine neue Strategie für die künftige Entwicklung der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen der Arbeitslosenversicherung definiert. Dies bedeutet, dass wir unsere Programme, in Koordination mit dem Kanton, überprüfen und auf die SECO-Strategie abstimmen müssen.

Im 2023 haben wir auch interne Aufgaben gelöst: Das Lohnreglement wurde angepasst und systematisiert und gleichzeitig auch die Transparenz verbessert. In Zeiten des ausgetrockneten Arbeitsmarktes ist es wichtig, dass die Anstellungsbedingungen klar und marktgerecht sind.

Um die ständig wachsenden Anforderungen zu bewältigen und konkurrenzfähig zu bleiben, braucht es ein enges und innovatives Zusammenwirken aller Mitarbeitenden. Dies verdient Anerkennung. Danken möchte ich auch den Vorstandsmitgliedern für ihr strategisches Denken und ihre kritisch-konstruktive Begleitung und der Geschäftsleitung für die ausgezeichnete Führung des VAM. So macht es Freude!

Hugo Fasel, Präsident



Hugo Fasel, Präsident

«Sinkendes Betriebsbudget erfordert höchste Flexibilität»

UN FAIBLE TAUX DE CHÔMAGE, DES EXIGENCES ÉLEVÉES POUR VAM

5

Le chômage a atteint son niveau le plus bas en 2023, avec un taux de 2,4 pour cent. C'est une évolution réjouissante. D'une part, VAM doit gérer un budget plus restreint, mais d'autre part, elle doit répondre à des exigences plus élevées.

La conjoncture en 2023 s'est bien développée, avec des taux de chômage en baisse constante pour atteindre 2,4 % en décembre. Cependant, cela signifie que plus de 4000 personnes sont encore au chômage dans le canton de Fribourg. Il faut également prendre en compte le nombre de personnes en fin de droit, qui ne sont pas incluses dans les statistiques du chômage.

Cette évolution exige une grande flexibilité de la part de VAM, même dans ses activités quotidiennes. D'une part, le canton, en tant que mandant, réduit chaque année le budget avec lequel VAM doit fonctionner, d'autre part, les attentes en matière de prestations restent inchangées. Cela pose des exigences très élevées aux collaboratrices et collaborateurs. Par exemple, ils ne peuvent que rarement se fier au nombre de participants inscrits (aux cours), car il en manque toujours quelques-uns le jour de la tenue du cours. Certains ont trouvé entre-temps un gain intermédiaire ou un nouvel emploi. Toute la planification est donc provisoire et des ajustements sont nécessaires chaque semaine dans le planning des programmes de qualification ainsi que dans le domaine de la formation et du perfectionnement.

Les évolutions sur le marché du travail imposent une constante réévaluation des structures. Sommes-nous toujours en mesure de fournir des prestations sur les trois sites de Guin, Morat et Bulle, ou une concentration est-elle nécessaire ? Le fait que l'Office cantonal du marché du travail ait procédé aux coupes nécessaires, en priorité chez d'autres prestataires de services et dans une moindre mesure chez VAM, montre que VAM a jusqu'à présent bien réussi à faire face aux exigences en constante évolution tout en préservant la qualité de ses prestations. Un label de qualité pour nos collaboratrices et collaborateurs !

Dans la situation actuelle, l'innovation est également cruciale. En collaboration avec le canton, nous avons mené un projet pilote pour les réfugiés d'Afghanistan. Les expériences ont été consignées dans un rapport d'évaluation, révélant que VAM accomplit un travail formidable.

En 2023, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a défini une nouvelle stratégie pour le développement futur des mesures actives du marché du travail de l'assurance-chômage. Cela signifie que nous devons revoir nos programmes en concertation avec le canton et les adapter à la stratégie du SECO.

En 2023, nous avons également effectué des ajustements internes : le règlement salarial a été adapté et systématisé, améliorant ainsi la transparence. Dans ces périodes de resserrement du marché du travail, il est important que les conditions d'embauche soient claires et alignées sur le marché.

Pour répondre aux exigences toujours croissantes et rester compétitif, une collaboration étroite et innovante entre toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs est nécessaire. Cela mérite d'être souligné. Je tiens également à exprimer ma gratitude envers les membres du comité directeur pour leur réflexion stratégique et leur accompagnement critique et constructif, ainsi qu'à la direction pour l'excellente gestion de VAM. C'est ainsi que l'on prend du plaisir !

Hugo Fasel, président

« Un budget de fonctionnement en baisse exige une flexibilité maximale »

PROGRAMME

PROGRAMME

INTERVIEW AVEC CHRISTIAN ROSSIER

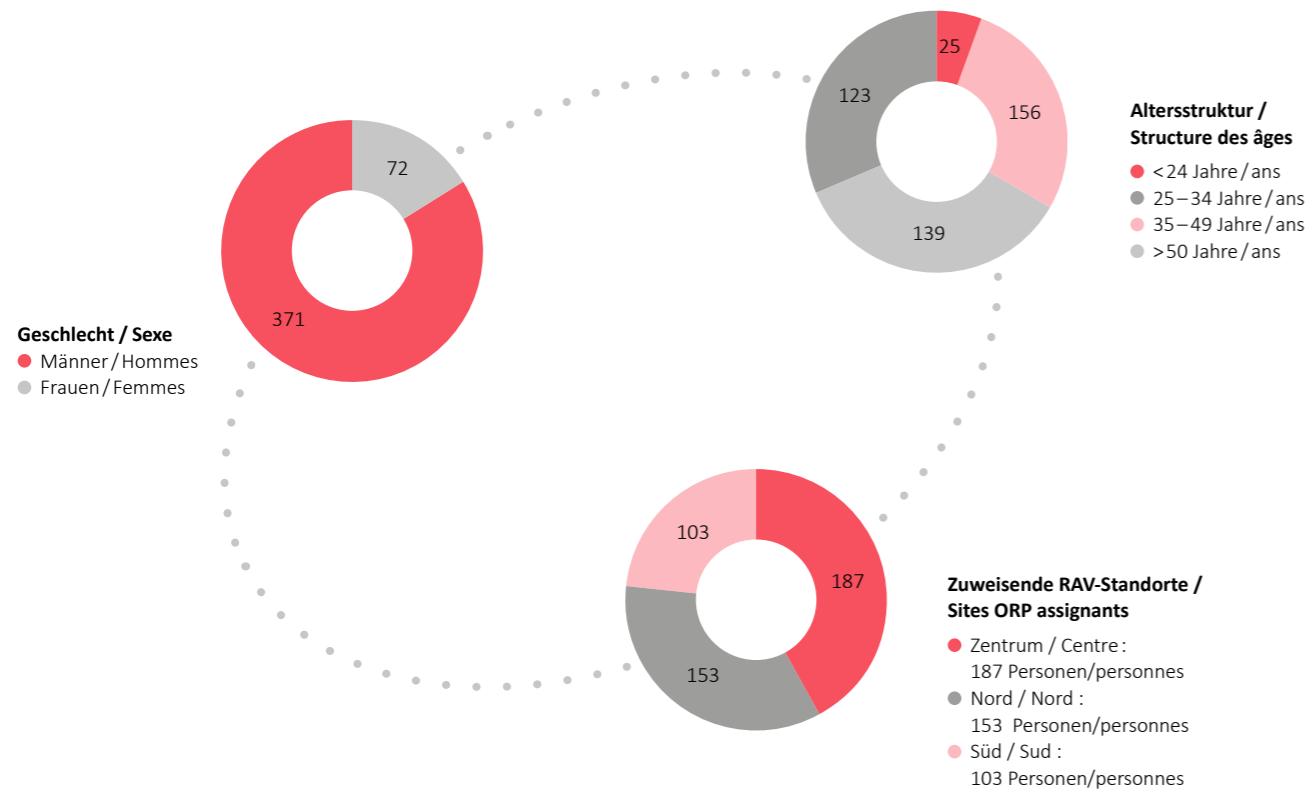
6

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 443 Stellensuchende in unseren sechs Abteilungen in Düdingen, Bulle und Murten gearbeitet. In den Arbeitsbereichen Holz, Montage, Recycling, Mobile Equipen, Textilatelier und im Atelier Artisanal wurden eine Vielzahl unterschiedlichster Aufträge von Unternehmen, Institutionen und der öffentlichen Hand ausgeführt. Im Durchschnitt verbrachte ein Stellensuchender 76 Tage in der Massnahme. 91% aller Anwesenden hatten einen Beschäftigungsgrad von 100%. Im vergangenen Jahr wurden 132 Dossiers während der Massnahme aus unterschiedlichen Gründen (Zwischenverdienst, Fixanstellung, Gesundheit etc.) abgebrochen. Insgesamt wurden im 2023 1441 Bewerbungcoachings durchgeführt.

Die nachfolgenden Zahlen geben einen Überblick zur Teilnehmerstruktur:

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, 443 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, atelier textile et dans l'atelier artisanal. En moyenne, un chercheur d'emploi a passé 76 jours dans la mesure. 91% des personnes présentes avaient un taux d'occupation de 100%. L'année dernière, 132 dossiers ont été abandonnés pendant la mesure pour diverses raisons (gain intermédiaire, emploi fixe, santé, etc.). Au total, 1441 coachings de candidature ont été menés en 2023.

Les chiffres suivants donnent un aperçu des caractéristiques des participants :



7

Christian Rossier est chef de groupe au Service public de l'emploi. Ce conseiller en personnel formé, travaillant au sein de l'ORP Nord du district de la Singine, collabore étroitement avec VAM.

Monsieur Rossier, en quoi consiste la formation pour devenir conseiller ORP et quelles compétences sont nécessaires pour exercer ce métier ?

Il n'existe pas de formation spécifique pour devenir conseiller ORP. Généralement, un diplôme professionnel avec un certificat fédéral de capacité est requis. De plus, le Secrétariat d'État à l'économie exige le brevet fédéral de « spécialiste RH ». Pour ma part, je travaille comme conseiller ORP depuis plus de 13 ans, dont neuf ans et demi en tant que chef de groupe. Un conseiller ORP doit avant tout faire preuve d'une grande empathie. Cependant, les compétences et la communication sont tout aussi importantes. Un travail structuré et organisé ainsi qu'un intérêt pour les textes de loi sont des prérequis. Enfin, un conseiller ORP doit apprécier travailler avec les gens, même si ces derniers se rendent généralement à l'ORP sans grand enthousiasme.

Dans quelle mesure votre travail a-t-il évolué au fil des ans ?

En raison de l'évolution de la société et du marché du travail, mon travail a subi des changements significatifs. Il est devenu nettement plus numérique. Alors que les dossiers étaient autrefois constitués de papier et de dossiers suspendus, nous travaillons aujourd'hui sans papier sur ordinateur et de plus en plus fréquemment par le biais d'appels vidéo. Parallèlement, les exigences administratives ont considérablement augmenté. La qualité du conseil s'est améliorée de manière significative grâce à des formations continues ciblées des conseillères et conseillers en personnel. De plus, il est essentiel de se familiariser avec de nouvelles professions et formations ainsi que de connaître leurs exigences.

Que pouvez-vous dire de la motivation des demandeurs d'emploi et de l'organisation de l'accompagnement ?

S'inscrire à l'assurance chômage n'est pas une démarche facile pour la plupart des personnes, que ce soit par obligation ou par choix. Certains ressentent de la honte à être au chômage, bien

que cette situation puisse toucher chacun d'entre nous. La principale motivation des demandeurs d'emploi est sans aucun doute de trouver un nouvel emploi, à la fois pour subvenir à leurs besoins et pour bénéficier d'un emploi stable, d'un horaire régulier et/ou d'un défi professionnel. La compensation financière joue évidemment un rôle crucial. L'encadrement varie considérablement en raison de la diversité des profils individuels. Nous prodiguons des conseils à des personnes allant de l'ouvrier auxiliaire au directeur, ce qui rend le travail si intéressant. Les demandeurs d'emploi sont convoqués à un premier entretien dans les 15 jours suivant leur annonce. Pendant la période de chômage, des entretiens de suivi ont lieu environ toutes les six semaines. Diverses mesures sont mises en place pour renforcer la capacité d'insertion professionnelle des personnes, visant à les réintégrer rapidement et durablement sur le marché du travail.

Quelle est l'importance de VAM pour les services ORP du canton, aujourd'hui et à l'avenir ?

En ce qui concerne les mesures mentionnées, VAM est un partenaire extrêmement important. C'était déjà le cas à mes débuts, il y a 13 ans, et cette importance n'a cessé de croître, surtout compte tenu de la relative faiblesse de l'offre de mesures pour les chômeurs germanophones dans le canton. Ainsi, VAM restera un partenaire indispensable à l'avenir, dont nous dépendons considérablement.

Qu'est-ce qui caractérise VAM pour vous ?

Pour moi, comme pour toute l'équipe de l'ORP du district de la Singine, VAM se distingue par sa fiabilité, son professionnalisme et sa diversité. La diversité se manifeste à travers les deux domaines importants couverts par VAM, à savoir les mesures de formation et les mesures d'occupation. En outre, au sein de ces départements, une variété d'offres répond à un grand nombre de nos besoins en matière de réinsertion. En ce qui concerne le professionnalisme, VAM est parfaitement géré et organisé, assurant ainsi une collaboration optimale.



Christian Rossier

« VAM se distingue par sa fiabilité, son professionnalisme et sa diversité. »

INTERVIEW MIT STEFANIE JACINTO

8

Stefanie Jacinto ist Betriebsleiterin Hotellerie, Restauration sowie technischer Dienst beim HFR Meyriez-Murten. Die Mobilen Equipe Murten vom VAM pflegen seit zwei Jahren die Umgebung des Spitals.

Frau Jacinto, wie sieht konkret die Zusammenarbeit mit dem VAM aus?

Das HFR Meyriez-Murten erfreut sich seit Anfang 2022 an der Zusammenarbeit mit dem VAM. Die Mobilen Equipe arbeitet selbstständig vor Ort und führen im Vorfeld gemeinsam besprochene Aufträge aus. Es sind die üblichen Unterhaltsarbeiten, aber auch Aufträge wie eine punktuelle Neubepflanzung unserer Gärten.

Was war ausschlaggebend für eine Zusammenarbeit mit dem VAM und wie stark hat der menschliche und soziale Aspekt dabei mitgespielt?

Als Folge der Covid-Pandemie hat auch unser Garten gelitten und konnte nicht mehr so gut unterhalten werden. Daher haben wir uns auf die Suche nach einem neuen Partner gemacht, der den Aussenbereich des Spitals wieder erblühen lässt und unseren Patientinnen und Patienten wieder eine Freude während ihres Aufenthaltes macht. Unser Koordinator des technischen Dienstes hat mir den VAM nähergebracht. Der soziale und menschliche Aspekt hat natürlich eine grosse Rolle gespielt, aber mir war es als kantonale Einrichtung ebenfalls wichtig, die Partnerinstitutionen des Kantons zu unterstützen. Der VAM erlaubt es, das alles zu verbinden.

Benötigt es für die Tätigkeiten beim HFR Meyriez-Murten besondere Fachkenntnisse und wie nehmen Sie die Kollaboration mit den Stellensuchenden wahr?

Die verschiedenen Aufgaben bieten diverse Anforderungen. Somit ist für jeden was dabei. Das Team wird immer von einem Landschaftsgärtner begleitet, der als Bindeglied zwischen der

Mobilen Equipe und dem HFR agiert. Er bringt die nötigen Fachkenntnisse mit, schult die Equipen und leitet sie. Wir erleben die Stellensuchenden als höflich und motiviert.

Gibt es Rückmeldungen von Spitalbesuchern, Angestellten oder Patientinnen und Patienten bezüglich der Parkanlage und deren Unterhalt?

Die gibt es tatsächlich. Die Spitalbesucher erfreuen sich an unserem Therapiegarten und dem Entspannungsgefühl, wenn sie durch das Grün streifen und die Blumen in den Beeten blühen. Wir haben sogar einen Brief von einem Anwohner bekommen, der regelmässig im Spitalgarten spazieren geht und ihn lobte.

Wie sehen Sie die Partnerschaft mit dem VAM in Zukunft?

Nach einem Probejahr haben wir den neuen Vertrag gleich auf drei Jahre erneuert und so eine längerfristige Zusammenarbeit gesichert.

Was zeichnet das VAM aus?

Für mich zeichnet sich der VAM vor allem durch eine gute gegenseitige Kommunikation, effizientes Ausführen der Arbeiten und die Anstrengung, Menschen auf ihrem Lebensweg zu begleiten und zu unterstützen, aus.



Stefanie Jacinto

«Wir erleben die Stellensuchenden als höflich und motiviert.»

INTERVIEW MIT SUSANA CVETANOVIC

9

Susana Cvetanovic absolvierte im Jahr 2023 ein Einzelcoaching vom VAM. Dadurch konnte sie Selbstvertrauen schöpfen und lernte zu relativieren.

Susana Cvetanovic, wie kam es dazu, dass Sie beim VAM ein Einzelcoaching besuchen konnten?

Nachdem ich 13 Jahre in der Buchbinderei Schumacher AG in Schmittlen gearbeitet hatte und danach während acht Jahren in einem Altersheim tätig war, wurde ich im April 2023 arbeitslos. So kam ich zu Michael Penitzka vom VAM und merkte sofort, dass er denjenigen Menschen helfen will, die selbst nicht weiterkommen.

Wie haben Sie das Coaching erlebt, welches sind die Erfahrungen, die Sie machen konnten?

Es war eine sehr positive Erfahrung, obwohl ich bisher noch keine neue Stelle gefunden habe, merke ich, dass es vorangeht. Ich kann mich durch das Coaching besser einschätzen und weiss nun, was ich in den Bewerbungen schreiben kann. Das gibt Selbstvertrauen. Zuvor dachte ich, dass ich es nicht packen werde. Früher war es einfacher, Arbeit zu bekommen. Das ist heute nicht mehr der Fall. Es wird viel verlangt, etwa bei den Online-Bewerbungen, mit welchen ich nicht vertraut war. Bisher hatte ich zwei Stellen und war nie lange arbeitslos. Insofern ist es Neuland für mich. Ich benötigte Hilfe. So haben mich etwa meine beiden älteren Kinder unterstützt.

Konnten Sie durch das Coaching auch etwas über Ihre Stärken und Schwächen in Erfahrung bringen?

Ich bin schnell einmal frustriert und akzeptiere es nicht, wenn es nicht läuft. Wenn ich mir etwas in den Kopf gesetzt habe, dann will ich es durchziehen. Funktioniert es nicht, brauche ich länger, um es zu verarbeiten. Ich habe durch das Coaching gelernt, Rückschläge nicht zu sehr zu Herzen zu nehmen und dass es weitergeht. Was die Stärken betrifft, ist meine Hilfsbereitschaft zu nennen. Ich kann nicht wegsehen, bin sehr sozial und teamorientiert. Ein gutes Arbeitsklima und mit Menschen zusammenzuarbeiten ist mir sehr wichtig.

Konnten Sie nach dem Coaching positive Veränderungen in Ihrem Verhalten oder Ihrer Denkweise feststellen?

Ich bin sicherlich zuversichtlicher eingestellt und weniger schnell frustriert.

Sie haben eingangs erwähnt, dass Sie noch keine neue Stelle gefunden haben. Wie verläuft die Suche grundsätzlich?

Ich habe zwar noch keine Stelle, aber auch keine Absagen erhalten. Viele Optionen sind offen, ich muss abwarten und schreibe weiter Bewerbungen. Ich suche einen Job in der Produktion oder als Quereinsteigerin im Verkauf. Ich bin immer bereit dafür, etwas Neues zu lernen und auszuprobieren.

Was würden Sie jemandem raten, der in einer ähnlichen Situation ist, wie Sie es waren?

Ein Coaching bringt dich weiter, mir jedenfalls hat es sehr geholfen. Momentan absolviere ich ein Beschäftigungsprogramm und durfte jüngst einen Schnupperlehrling einführen. Er war nervös und ich konnte ihm mitgeben, nicht zu viel zu überlegen und eines nach dem anderen zu machen. Sich stressen zu lassen, bringt nichts – auch nicht für die Zukunft.

«Ich kann mich durch das Coaching besser einschätzen und weiss nun, was ich in den Bewerbungen schreiben kann.»

BEREICH BILDUNG

10

Im Jahr 2023 konnten wir im Bereich Bildung insgesamt 354 Stellensuchende in Einzel- oder Gruppencoaching-Massnahmen begrüßen. Von diesen waren 109 versicherte Personen, die auf 18 Gruppencoachings verteilt wurden. Des Weiteren nahmen 216 Stellensuchende an Einzelcoachings teil, während 29 Stellensuchende das Einzelcoaching Fachkräfte+ in Anspruch nahmen.

Die digitalen Kompetenzen wurden im Jahr 2023 erfolgreich durch modulare, individuelle und personalisierte Schulungen gestärkt, wobei ein besonderes Augenmerk auf den Bereichen Social Media lag, insbesondere auf Plattformen wie LinkedIn, sowie auf künstlicher Intelligenz, wie zum Beispiel ChatGPT.

UNO Gruppencoaching / UNO coaching en groupe

- 18 Kurse durchgeführt / cours réalisés
- 109 Stellensuchende / participants
- 71 Einzelgespräche nach dem Kurs / entretiens individuels après le cours

UNO Einzelcoaching / UNO coaching individuel

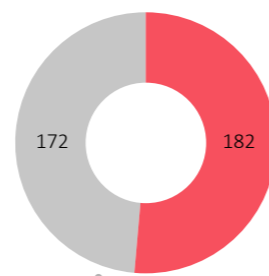
- 216 Stellensuchende / participants
- 1031 Termine / rendez-vous
- 2056 Stunden Coaching / heures de coaching

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

- 29 Stellensuchende / participants
- 165 Termine / rendez-vous
- 210 Stunden Coaching / heures de coaching

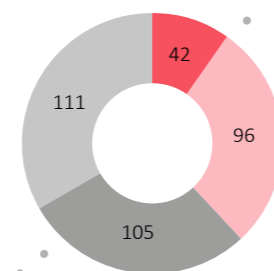
Geschlecht / Sexe

- Männer / Hommes
- Frauen / Femmes



Altersstruktur / Structure des âges

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



Zufriedenheit der Teilnehmenden (Beurteilungsnoten: 5 bis 6) /

Taux de satisfaction des participants (Notes d'évaluation : entre 5 et 6)

UNO Gruppencoaching: 100%

UNO Einzelcoaching: 97.95%

UNO Einzelcoaching Fachkräfte+: 100%

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

INTERVIEW MIT MIRCO DEUBLE

11

Mirco Deuble wurde nach 14 Jahren Beschäftigung im selben Betrieb arbeitslos. Beim VAM besuchte er im Jahr 2023 ein Einzelcoaching Fachkräfte+.

Herr Deuble, wie kam es dazu, dass Sie beim VAM ein Coaching absolvieren durften?

Ich war als Geschäftsführer und Business Manager in der Medizintechnik in der Schweiz, Deutschland, Österreich, aber auch im mittleren Osten und Afrika beschäftigt. Nach 14 Jahren im gleichen Betrieb wurde ich anfangs November arbeitslos. Über das RAV kam ich dann zum Einzelcoaching Fachkräfte+ beim VAM.

Wie haben Sie das Coaching erlebt?

Ich habe das Coaching als empathisch und motivierend empfunden. Meine Unterlagen wie etwa der Lebenslauf waren nicht mehr zeitgemäss. Ich war diesbezüglich gar nicht aktiv und auf die heutige Zeit bezogen ist nicht nur ein Jahrzehnt, sondern fast ein Jahrhundert vergangenen. Beispielsweise war ich nicht auf LinkedIn vertreten. Ich wusste nicht, wie weitreichend diese Plattform ist. So werde ich aktuell auch aus England von Headhunters kontaktiert.

Hat Sie beim Coaching ein Thema besonders angesprochen?

Das war die Auswertung der Master Persönlichkeitsanalyse (MPA). Darin erkennst du dich selbst und kannst dich mit den gewonnenen Erkenntnissen konkret auseinandersetzen. Diese Resultate mit einer geschulten Person diskutieren zu können, das war sagenhaft. Es gibt dir Selbstsicherheit und hilft dabei herauszufinden, in welche Richtung es beruflich gehen soll. Das Tool MPA und dessen Auswertung würde ich deshalb im Coaching beim VAM ganz weit nach vorne stellen.

Inwiefern war das Coaching ausserdem ein Mehrwert für Sie in Ihrer Situation?

Ich werde bald 54 Jahre alt und bin erstmals arbeitslos. Ich wusste nicht, was auf mich zukommt und hatte deshalb auch keine speziellen Erwartungen. Das Coaching beinhaltet viel Selbstreflexion und mündet zur Frage, was man überhaupt will. Es hat dazu geführt, dass ich damit begonnen habe, meinen Traumjob zu definieren. Das ist ein ausserordentlich spannender Prozess. Vorher noch hätte ich mich für Jobs beworben, die heute nicht mehr in Frage kämen. Ich habe gelernt, Prioritäten zu setzen. Auch auf persönlicher Ebene war es eine wichtige Entwicklung und spannend.

War Ihre Stellensuche bereits erfolgreich?

Es sieht positiv aus. Ich erhalte viele Anfragen, werde für Gespräche eingeladen oder meine Bewerbungen werden zumindest auf Stand-by gehalten. Ich bin anderen Branchen gegenüber nicht verschlossen, aber ich suche etwas in der Medizintechnik oder zumindest in einem anverwandten Bereich. In diesen Sektoren bringe ich das Standing mit und auch die Kommunikation ist von Branche zu Branche unterschiedlich. Ich gehe jedoch nicht davon aus, dass ich im Sommer noch arbeitslos sein werde.



Mirco Deuble

«Ich habe das Coaching als empathisch und motivierend empfunden.»

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

12

Organisation

Im 2023 konnten wir ein neues Salärssystem einführen, welches eine klare und gerechte Richtlinie für die aktuellen und auch zukünftigen Entlohnungen sein wird. Im Weiteren haben die Mitarbeitenden nun die Möglichkeit, jährlich aus 3 Sparplänen der Pensionskasse auszuwählen, welcher zur persönlichen Lebenssituation am besten passt.

Dank der anhaltenden, guten wirtschaftlichen Lage in der Schweiz und dadurch wie bereits im 2022 einer tiefen Arbeitslosenquote, wie seit über 20 Jahren nicht mehr, haben die Zuweisungen leider weiter abgenommen.

Um die Aktivitäten aller Abteilungen kurz vorzustellen, wurde ein Imagefilm produziert, welcher auf der Homepage abrufbar ist. Mit dem «Tag der offenen Tore» konnten wir unsere Programme und Bildungsangebote einem breiten Publikum vorstellen und durften viele Besucher in Düringen in Empfang nehmen.

Ausblick

Aufgrund der Tatsache, dass das SECO nach wie vor von einer tiefen Arbeitslosenquote ausgeht, wurden für das Jahr 2024 weitere Budgetkürzungen durch das AMA vorgenommen. Durch weitere Steigerung der Produktionsumsätze und Senkung der Kosten können wir unseren Personalbestand bei den Beschäftigungsprogrammen halten. Im Bereich der Bildung wurde das Budget um rund 30% gesenkt. Wir planen mit 15 anstelle von 20 Kursen sowie 200 Einzelcoachings anstelle von 280, welche im 2023 bestellt waren.

Im Bereich der Bewerbungen wird auch die KI-Technologie gezielt eingesetzt. Die Stellensuchenden werden zu Chancen und Gefahren dieser Technologie aufmerksam gemacht. Der Umgang mit den online-Portalen wird weiter vorangetrieben, da dies heute fast unumgänglich ist, um sich erfolgreich zu bewerben. Im Weiteren wird in den Bildungsangeboten der Umgang mit sozialen Medien, wie z. B. LinkedIn, vermittelt.

Imagefilme VAM



Das SECO hat eine neue Strategie 2030 ausgearbeitet. Die wichtigsten Eckpfeiler dieser Strategie sind:

- Arbeitsmarktkenntnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten
- Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren
- Integrierte, durchgängige digitale Lösungen etablieren

Diese 3 Eckpfeiler werden uns in den kommenden Jahren für die Weiterentwicklung der Programme und Bildungsangebote lenken.

Nachfolgend der Geltungsbereich der Strategie 2030 des SECO

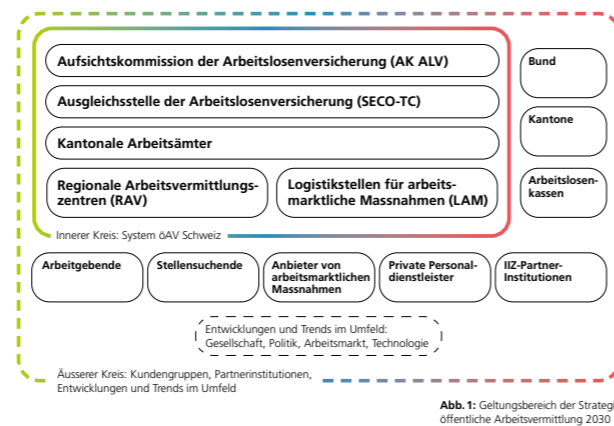


Abb. 1: Geltungsbereich der Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030

Unsere Mission: «Wir gehen auf die Bedürfnisse der arbeitssuchenden Menschen ein, stärken und entwickeln ihre Kompetenzen. Wir unterstützen sie bei der Stellensuche in enger Zusammenarbeit mit den kantonalen Ämtern und den Partnern aus der Wirtschaft» wird nach wie vor eine zentrale Rolle spielen.

Die Geschäftsleitung

Raphael Waeber, Geschäftsleiter



DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

13

Organisation

En 2023, nous avons instauré un nouveau système salarial, établissant des directives claires et équitables pour les rémunérations actuelles et futures. De plus, les collaboratrices et collaborateurs ont désormais la possibilité de choisir chaque année parmi trois plans d'épargne de la caisse de prévoyance, celui qui correspond le mieux à leur situation personnelle.

Grâce à la persistance d'une situation économique favorable en Suisse et par conséquent, comme en 2022, à un taux de chômage plus bas que jamais au cours des 20 dernières années, les assignations ont malheureusement encore diminué.

Afin de présenter succinctement les activités de tous les départements, un film documentaire promotionnel a été produit et est disponible sur notre site Internet. La journée portes ouvertes nous a offert l'opportunité de présenter nos programmes et offres de formation à un large public, et nous avons eu le plaisir d'accueillir de nombreux visiteurs à Guin.

Perspectives

Alors que le SECO continue de prévoir un faible taux de chômage, le SPE a procédé à de nouvelles coupes budgétaires pour l'année 2024. Grâce à une nouvelle augmentation du chiffre d'affaires de la production et à une réduction des coûts, nous sommes en mesure de maintenir nos effectifs dans les programmes d'occupation. Dans le domaine de la formation, le budget a été réduit d'environ 30%. Nous envisageons désormais 15 cours au lieu de 20, ainsi que 200 coachings individuels au lieu des 280 demandés en 2023.

Dans le domaine des postulations, la technologie de l'IA est également utilisée de manière ciblée. Les participant-e-s sont sensibilisé-e-s aux opportunités et aux dangers de cette technologie. Le recours aux portails en ligne sera renforcé, car il

Film d'entreprise VAM

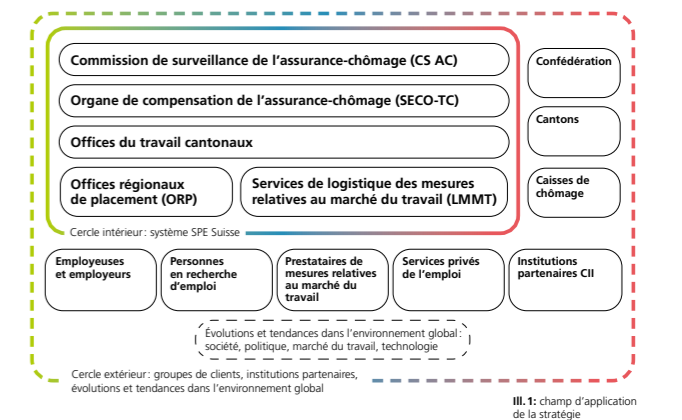


est désormais presque incontournable pour une postulation réussie. Par ailleurs, l'utilisation des médias sociaux, comme LinkedIn par exemple, est intégrée aux offres de formation. Le SECO a élaboré une nouvelle stratégie 2030. Les piliers principaux de cette stratégie comprennent :

- Etoffer les connaissances en matière de marché du travail pour proposer un placement efficace
- Recentrer, personnaliser et professionnaliser le conseil offert aux personnes à la recherche d'un poste
- Proposer des solutions numériques intégrées et complètes

Ces trois piliers orienteront nos actions dans les années à venir pour le développement des programmes et des offres de formation.

Ci-dessous, le champ d'application de la stratégie 2030 du SECO



III. 1: champ d'application de la stratégie

Notre mission : « Nous répondons aux besoins des personnes à la recherche d'un emploi, renforçons et développons leurs compétences. Nous les soutenons dans la recherche d'un emploi en étroite collaboration avec les services cantonaux.

La Direction



PERSONELLES PERSONEL

14

Im Verlaufe des Jahres starteten folgende Personen beim VAM:
Sont entrés en fonction dans le courant de l'année:



Nandini Luget
Ausbilderin Bewerbungsatelier /
Formatrice atelier de recherche d'emploi, 01.04.2023



Sabine Brägger
Coach / Coach, 01.05.2023



Francisco dos Santos
Gruppenleiter Produktion Mobile Equipen /
Chef de groupe production equipes mobiles, 01.05.2023



Livio Bärtschi
Gruppenleiter Mobile Equipen /
Chef de groupe equipes mobiles, 01.08.2023

Jubilar / Jubilé



Raphael Waeber, 5 Jahre / ans

VORSTAND COMITÉ

Präsident / Président Hugo Fasel

Vizepräsident / Vice-président Georg Schafer

Leiter TKE, Asetronics AG
Chef de fabrication, Asetronics SA

Mitglieder / Membres Alizée Rey

Gemeinderätin Villars-sur-Glâne, Grossrätin
Conseillère communale à Villars-sur-Glâne,
Députée au Grand Conseil

Markus Sallin

Leiter Finanzen, Krebsliga Schweiz
Chef des finances de la Ligue suisse contre le cancer

Bruno Boschung

Versicherungs-Generalagent, Grossrat
Agent général d'assurances, député au Grand Conseil

Raphael Waeber

Geschäftsleiter (konsultativ)
Directeur (fonction consultative)

FINANZIERUNG

FINANCEMENT

15

Mittelherkunft / Provenance des fonds

	2023	2022
Einnahmen aus Aufträgen, Dienstleistungen und Begleitung Recettes des mandats, prestations et suivis	CHF 747'607	CHF 672'000
Subventionen Beschäftigung und Bildung Subventions emploi et formation	CHF 3'235'967	CHF 3'343'298
Total	CHF 3'983'574	CHF 4'015'298

Mittelverwendung / Utilisation des fonds

Materialkosten zur Auftragsausführung Frais de matériel pour l'exécution des mandats	CHF 113'230	CHF 89'838
Personalkosten Frais du personnel	CHF 2'989'030	CHF 3'071'852
Infrastruktur Frais d'infrastructure	CHF 799'471	CHF 759'752
Allgemeine Betriebskosten Frais généraux d'exploitation	CHF 81'843	CHF 93'856
Erfolg Bénéfice	CHF 0	CHF 0
Total	CHF 3'983'574	CHF 4'015'298

Ein grosses Dankeschön an
unsere Partner und Kunden

Un grand merci à nos
partenaires et clients

MOSTEREIWEG 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