



Verein für aktive  
Arbeitsmarktmassnahmen



JAHRESBERICHT  
RAPPORT ANNUEL

2024

REDAKTION / RÉDACTION:  
Team VAM

FOTOS / PHOTOS:  
Team VAM  
[www.editions-berra.ch](http://www.editions-berra.ch)

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

# KURZPORTRÄT



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 (Düringen/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 IN-Qualis 2018 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 IN-Qualis 2018

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](mailto:info@vam.ch)  
[www.vam.ch](http://www.vam.ch)

# HOHE LEISTUNGSQUALITÄT MACHT ERFOLGREICH



4

**Die Arbeitslosigkeit im Kanton Freiburg lag im 2024 durchschnittlich bei 2,4 Prozent. Die Zahl der arbeitslosen Personen stieg im Verlaufe des Jahres auf über 4'000 Personen. Die unsicheren konjunkturellen Entwicklungen fanden ihr Abbild auf dem Arbeitsmarkt: stärkere Schwankung und steigende Tendenz.**

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes macht deutlich, dass die Leistungen des VAM auch künftig sehr gefragt sein werden. Vor allem ist es wichtig, dass die Bildungsangebote und die Qualifizierungsprogramme ständig den neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Denn auch bei gleichbleibender Arbeitslosenzahl ändert sich die Zusammensetzung der Betroffenen ständig. Es müssen neue Herausforderungen bewältigt und die angebotenen Leistungen ständig optimiert werden.

Der Grundauftrag unserer Unternehmung hingegen bleibt: der VAM baut – zusammen mit den Betroffenen - Brücken, damit diese wieder eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt finden. Das Titelbild dieses Jahresberichts soll diese gemeinsame Aufgabe sichtbar machen.

Das 2024 war budgetmässig eine Herausforderung. Die vom kantonalen Amt für den Arbeitsmarkt (AMA) zugewiesenen Gelder aus der Arbeitslosenversicherung wurden reduziert. Es war deshalb notwendig, unsere Strukturen weiter zu optimieren und Abläufe noch effizienter zu machen; allerdings durfte unsere hohe Leistungsqualität keine Einschränkung erfahren. Dank Innovation und grosser Flexibilität der Mitarbeitenden konnten Budget- und Qualitätsziel bestens eingehalten werden.

In den Unternehmenszielen des VAM steht die Qualität an oberster Stelle. Es zeigt sich, dass unsere Anstrengungen über all die Jahre von Erfolg getragen sind. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu unseren Bildungsangeboten und Qualifikationsprogrammen zeigen höchste Kundenzufriedenheit und auch das AMA hat unsere Leistungsqualität als hochstehend

ausgewiesen. Dieses Niveau wollen wir auch künftig halten. Zu diesem Zweck haben wir das Leistungszertifikat «InQualis» mit Bestnote erreicht. Die Norm wurde von Arbeitsintegration Schweiz für Firmen und Institutionen entwickelt, welche in der sozioprofessionellen Integration tätig sind. Grosser Dank an die Geschäftsleitung für diesen tollen Erfolg.

Dass sich die ständige Arbeit an Qualität und Effizienz lohnt, lässt sich auch daran erkennen, dass der VAM auf grosses Vertrauen des Kantons zählen kann: Der kantonale Auftrag für das 2025 wurde nochmals ausgeweitet. Das ist für alle Mitarbeitenden eine grosse Anerkennung ihrer Arbeit.

Ein weiterer Meilenstein im 2024 war der Start der Statutenrevision. Die 25-jährigen Statuten sollen den neuen Gegebenheiten und den veränderten Anforderungen an unser Unternehmen Rechnung tragen und an der nächsten Generalversammlung entschieden werden.

Für das sehr gute Gelingen des Geschäftsjahres 2024 möchte ich der Geschäftsleitung, allen Mitarbeitenden und dem Vorstand ganz herzlich danken für ihre Leistungsbereitschaft, ihr soziales Engagement und die wertvollen Inputs, die den gemeinsamen Erfolg erst möglich machen.

Hugo Fasel, Präsident



Hugo Fasel, Präsident

«Dank Qualität und Effizienz, kann der VAM auf grosses Vertrauen des Kantons zählen»

# UNE QUALITÉ ÉLEVÉE DES PRESTATIONS FAIT LE SUCCÈS



5

**En 2024, le taux de chômage dans le canton de Fribourg était en moyenne de 2,4 %. Le nombre de chômeurs a augmenté au cours de l'année pour atteindre plus de 4'000 personnes. Les évolutions conjoncturelles incertaines se sont reflétées sur le marché du travail : fluctuation plus forte et tendance à la hausse.**

L'évolution du marché du travail montre clairement que les prestations de VAM resteront très sollicitées à l'avenir. Il est particulièrement important que les offres de formation et les programmes de qualification soient constamment adaptés aux nouvelles exigences du marché du travail. En effet, même si le nombre de chômeurs reste stable, la composition des personnes touchées évolue constamment. Il convient de relever de nouveaux défis et d'optimiser en permanence les prestations offertes.

La mission de base de notre entreprise reste en revanche inchangée : VAM construit, avec les personnes concernées, des ponts pour qu'elles retrouvent un emploi sur le marché du travail. La photo de couverture de ce rapport annuel doit rendre visible cette mission commune.

L'année 2024 a constitué un défi sur le plan budgétaire. Les fonds de l'assurance chômage alloués par le Service cantonal de l'emploi (SPE) ont été réduits. Il était donc nécessaire de continuer à optimiser nos structures et à rendre les processus encore plus efficaces ; toutefois, la qualité élevée de nos prestations ne devait subir aucune restriction. Grâce à l'innovation et à la grande flexibilité des collaboratrices et collaborateurs, les objectifs budgétaires et qualitatifs ont pu être parfaitement respectés.

Dans les objectifs d'entreprise de VAM, la qualité occupe la première place. Il s'avère que nos efforts ont été couronnés de succès au fil des années. Les retours d'information des participants et des participantes sur nos offres de formation et nos programmes de qualification font état d'une satisfaction maximale de la part de nos clients, et le SPE a lui aussi reconnu la qualité élevée de nos prestations. Nous voulons

maintenir ce niveau également à l'avenir. Dans ce dessein, nous avons obtenu la certification « InQualis » avec la meilleure note. Cette norme a été développée par l'association Insertion Suisse pour les entreprises et les institutions actives dans l'intégration socioprofessionnelle. Un grand merci à la direction pour cette belle réussite.

Le fait que VAM puisse compter sur une grande confiance de la part du canton prouve également que le travail permanent sur la qualité et l'efficacité en vaut la peine : le mandat cantonal pour 2025 a encore été étendu. Cela constitue une grande reconnaissance du travail accompli par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs.

Une autre étape importante en 2024 a été le lancement de la révision des statuts. Les statuts, datant de 25 ans, doivent tenir compte des nouvelles circonstances et de l'évolution des exigences de notre entreprise et faire l'objet d'une décision lors de la prochaine assemblée générale.

Pour la très bonne réussite de l'exercice 2024, je tiens à remercier très chaleureusement la direction, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ainsi que le comité directeur pour leur volonté de performance, leur engagement social et leurs précieux apports, qui rendent possible le succès commun.

Hugo Fasel, Président

« Grâce à la qualité et à l'efficacité, VAM peut compter sur une grande confiance du canton »

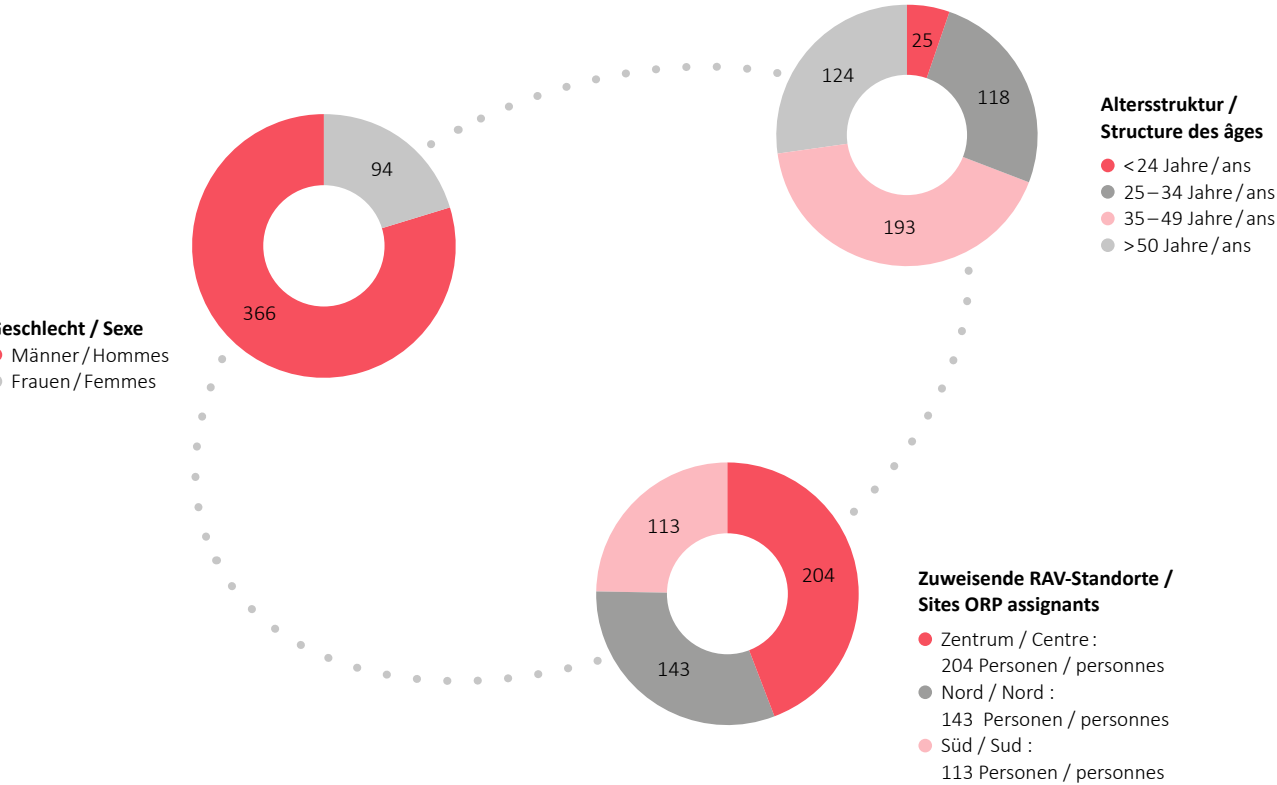
# PROGRAMME

# PROGRAMME

# INTERVIEW AVEC GIORGIA FERRETTI

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 540 Stellensuchende, wovon 460 im 2024 neu gestartet haben, in Düringen, 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 55.1 Tage in der Massnahme. 92.8% aller Anwesenden hatten einen Beschäftigungsgrad von 100%. Im vergangenen Jahr wurden 141 Dossiers während der Massnahme aus unterschiedlichen Gründen (Zwischenverdienst, Fixanstellung, Gesundheit etc.) abgebrochen. Insgesamt wurden im 2024 922 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, 540 participants, dont 460 nouvelle assignations durant 2024, ont travaillé dans nos situés à 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 de textile et dans l'atelier artisanal. En moyenne, un chercheur d'emploi a passé 55.1 jours dans la mesure. 92.8% des personnes présentes avaient un taux d'occupation de 100%. L'année dernière, 141 dossiers ont été abandonnés pendant la mesure pour diverses raisons (gain intermédiaire, emploi fixe, santé, etc.). Au total, 922 coachings de candidature ont été menés en 2024.

Les chiffres suivants donnent un aperçu des caractéristiques des participants :

7 **Giorgia Ferretti est biologiste, responsable de l'action de sauvetage des amphibiens dans le canton de Fribourg et collaboratrice scientifique auprès du bureau Natura Consultus.**

Chaque année, le canton organise une action de sauvetage des amphibiens en installant temporairement des barrières à batraciens le long des routes. Pour préserver la faune, il peut compter sur le soutien de VAM.

Dès que les températures augmentent au printemps – lors de nuits pluvieuses et à partir de 4 degrés -, les amphibiens entreprennent leur périlleux voyage. Après avoir passé l'hiver le plus souvent dans les forêts, cachés sous les feuilles, ils se lancent à la recherche des marais et des étangs pour s'y reproduire. Il n'est pas rare que leur quartier d'hiver et leur lieu de reproduction soient séparés par une route, avec des conséquences désastreuses. Mais à Fribourg, ce massacre est contrecarré avec succès. Depuis 1993, des barrières de protection sont installées le long des routes les plus dangereuses. L'année dernière, 15 de ces barrières ont permis de piéger des amphibiens, qui sont ensuite tombés dans des seaux vidés par des bénévoles. Plus de 22 000 amphibiens ont ainsi pu être sauvés en 2024, comme l'indique le rapport annuel du Service des forêts et de la nature (SFN) de l'État.

**Personnel efficace et motivé**  
Comme les années précédentes, une partie des 130 bénévoles ayant participé à l'opération de sauvetage a été mise à disposition par VAM. « Ils travaillent efficacement et sont en général très motivés », explique la biologiste Giorgia Ferretti, responsable de la planification générale des barrières à batraciens pour le compte de la section Nature et du SFN. Même si l'on trouve généralement suffisamment de bénévoles - souvent par le bouche-à-oreille -, la collaboration avec VAM est très précieuse. Le travail effectué par VAM n'est pas moins important. « En principe, il est difficile d'évaluer l'évolution de la population. Elle varie selon les espèces et les années, il y a une grande fluctuation. Mais la tendance est à la baisse, surtout pour les crapauds », explique Ferretti.

Grenouille rousse, différentes grenouilles vertes, crapaud commun, triton alpestre, triton palmé, triton lobé et triton crêté - l'action de printemps vise avant tout ces sept espèces d'amphibiens. « Entre autres espèces, ce sont celles qui sont présentes depuis toujours dans le canton de Fribourg ». C'est notamment pour sauver ces amphibiens que les barrières sont installées. « La migration a lieu en général de mi-février à mi-avril », relève Ferretti. Mais elle a récemment été un peu avancée « parce qu'il fait chaud plus tôt dans l'année ». Cette année, 16 de ces barrières de protection seront installées dans le canton. Il est évident que cela ne suffit pas pour couvrir toutes les routes problématiques pour les amphibiens. « Mais nous ne pouvons pas tout couvrir », admet Ferretti. Les lieux sont déterminés en fonction des expériences et des observations. Souvent, les services compétents sont informés par des personnes signalant un grand nombre d'animaux morts sur les routes. Ces informations permettent ensuite d'agir en conséquence.



Giorgia Ferretti

« Les amphibiens échappent à la mort sur les routes – aussi grâce à VAM »

# INTERVIEW AVEC GIORGIA FERRETTI

8

## Organisation centralisée

Pour pouvoir mettre en place les barrières de protection, il faut souvent être en contact avec les propriétaires terriens. En général, il s'agit d'agriculteurs, explique Ferretti. « La compréhension n'est pas toujours au rendez-vous, mais en général, cela fonctionne bien. Les paysans sont suffisamment flexibles ». S'ils ont une barrière de protection sur l'une de leurs parcelles, ils doivent respecter certaines règles. « Par exemple, les vaches ne peuvent pas sortir ». En contrepartie, les agriculteurs reçoivent des subventions.

L'opération annuelle de sauvetage des amphibiens coûte environ 50 000 francs au canton. Ce montant comprend aussi bien les frais de matériel que ceux de personnel, explique Ferretti. Contrairement à d'autres cantons, la procédure est plus centralisée à Fribourg. « D'autres cantons disposent également de barrières de protection. Les techniques utilisées sont cependant différentes. Dans certains cantons, les bénévoles se rendent directement sur place la nuit pour ramasser les batraciens », précise Ferretti.

## Sensibilisation importante

Pour la suite de l'action de sauvetage des batraciens, Ferretti espère que d'autres bénévoles motivés seront présents, comme ceux que VAM met à disposition pour cette activité précieuse pour la faune. « Cette action permet de sensibiliser les gens à cette problématique et de les rendre attentifs ». Les barrières de protection le long des routes sont bien visibles, ce qui suscite des questions et de l'intérêt. « Je fais aussi des excursions avec des élèves sur les lieux. Tout cela aide à faire prendre conscience de l'action aux gens. Une action qui permet de maintenir la population d'amphibiens dans la mesure de nos possibilités ».



# BEREICH BILDUNG

9

Im Jahr 2024 konnten wir im Bildungsbereich einen positiven Trend verzeichnen: Insgesamt nahmen 416 Stellensuchende an unseren Einzel- und Gruppencoachings teil – ein Anstieg von rund 18 % im Vergleich zum Vorjahr. Davon wurden 134 versicherte Personen in 16 Gruppencoachings integriert. Zudem erhielten 255 Stellensuchende individuell zugeschnittene Einzelcoachings, während 27 Personen gezielt das Coaching «Fachkräfte+» in Anspruch nahmen.

Die Förderung digitaler Kompetenzen – einschliesslich des sicheren Umgangs mit modernen Apps und dem gezielten Einsatz künstlicher Intelligenz – war für uns von zentraler Bedeutung. Unser Schulungsprogramm setzte erneut auf modulare, individuell angepasste und massgeschneiderte Formate. Dabei lag der Fokus insbesondere auf Social Media, etwa auf

Plattformen wie LinkedIn, sowie auf der praxisorientierten Anwendung von KI, beispielsweise mittels ChatGPT. Darüber hinaus rückte das Thema «50plus» verstärkt in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten.

Zusätzlich pflegten wir regelmässig den Austausch mit HR-Verantwortlichen, Headhuntern und Stellenvermittlern, um stets über die neuesten Trends und Entwicklungen informiert zu bleiben.

## UNO Gruppencoaching / UNO coaching en groupe

- 16 Kurse durchgeführt / cours réalisés
- 134 Stellensuchende / participants
- 140 Einzelgespräche nach dem Kurs / entretiens individuels après le cours

## UNO Einzelcoaching / UNO coaching individuel

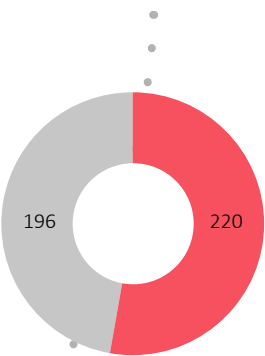
- 255 Stellensuchende / participants
- 1208 Termine / rendez-vous
- 2416 Stunden Coaching / heures de coaching

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

- 27 Stellensuchende / participants
- 210 Termine / rendez-vous
- 237 Stunden Coaching / heures de coaching

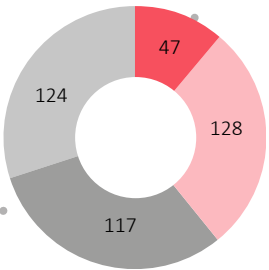
## Geschlecht / Sexe

- 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 / UNO coaching en groupe: 100 %

UNO Einzelcoaching / UNO coaching individuels: 98.20 %

UNO Einzelcoaching Fachkräfte+ / UNO coaching individuels « Qualifiés+ »: 100 %

# INTERVIEW MIT JEANNINE BEYELER

10

Jeannine Beyeler sah sich erstmals mit der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Ein Einzelcoaching «Fachkraft+» eröffnete ihr neue Perspektiven.

**Frau Beyeler, was hat Sie dazu bewogen, ein Coaching beim VAM in Anspruch zu nehmen?**

Nach 16 Jahren im Inselspital, zuletzt als Direktionsassistentin in der Nuklearmedizin, entschied ich mich für einen Wechsel. Ich erhielt ein Angebot in einer Kinderpraxis in Murten. Nach dem universitären Umfeld mit strukturierten Rahmenbedingungen fand ich dort aber das Chaos vor. Nach zwei Monaten wurde mir gekündigt. Erstmals war ich arbeitslos und wurde vom RAV für ein Coaching an den VAM verwiesen – es war etwas vom Besten, was mir passieren konnte.

**Wie haben Sie das Coaching beim VAM empfunden?**

Es war das erste Mal, dass ich arbeitslos war. So etwas nagt am Ego. Das Coaching hat mich aufgefangen und mir eine Perspektive gegeben. Es war Motivation und Unterstützung zugleich. Im Sinne von: Du bist gut, so wie du bist. Ich habe vier Kinder allein grossgezogen, alles gelang mir. Für das Selbstvertrauen war das Coaching sehr hilfreich. Alles passiert aus einem Grund. Das wurde mir sehr gut aufgezeigt.

**Gab es ein bestimmtes Thema oder einen Aspekt des Coachings, der für Sie besonders hilfreich war?**

Der menschliche Aspekt, nicht zwingend die sachlich-fachlichen Rahmenbedingungen. Natürlich haben wir alles angeschaut, etwa die Personalunterlagen. Ich musste mich 16 Jahre lang nicht bewerben. Deshalb hatten meine Unterlagen nicht das heute erforderliche Format. Ich war dankbar, konnten wir die Bewerbungsunterlagen à jour bringen. Noch wichtiger

war aber, dass wir im Coaching tief in die Psyche und das Unterbewusstsein eingetaucht sind.

**Welchen zusätzlichen Mehrwert konnten Sie aus dem Coaching für Ihre persönliche und berufliche Situation ziehen?**

Ich kam sehr in die Ruhe. Vorher stand ich ständig unter Stress. Ich bekam Vertrauen und die Erkenntnis, dass das Richtige kommt, wenn es Zeit dafür ist. Ich fühlte mich extrem unterstützt und konnte die Verzweiflung loslassen. Dann ist alles geflossen, und ich erhielt bereits während des Coachings eine Perspektive. Seit November arbeite ich für das Gesundheitsnetz See in der administrativen Leitung der fünf Pflegeheime des Bezirks. Das ist eine Aufgabe, die meinem Profil voll entspricht und wo ich meine Stärke, das Entwickeln von Prozessen, voll ausleben kann.

**Sie würden das Coaching also weiterempfehlen?**

Unbedingt. Ich empfehle ein solches Coaching allen, die zu kämpfen haben. Psychisch, emotional, fachlich – die Mitarbeiter beim VAM sind alle so sympathisch und wohlwollend. Es ist eine ganz tolle Crew.

«Das Coaching hat mich aufgefangen und mir eine Perspektive gegeben.»

# INTERVIEW MIT KURT RIES

11

Im Alter von 62 Jahren wurde Kurt Ries arbeitslos. Ein Einzelcoaching «Fachkraft» beim VAM eröffnete ihm neue Perspektiven.

**Herr Ries, was hat Sie dazu bewogen, ein Einzelcoaching beim VAM in Anspruch zu nehmen?**

Im März 2024 ging mein Arbeitgeber Konkurs. Da ich zuvor noch nie Bewerbungen schreiben musste, kam ich über das RAV zum VAM. Angesichts meines Alters und den fehlenden Computer-Kenntnissen fragte ich, ob ich ein Einzelcoaching besuchen könne.

**Wie haben Sie das Einzelcoaching beim VAM persönlich erlebt?**

Was da geleistet wurde, kann ich in Worten fast nicht beschreiben. Ich hatte so gut wie keine Ahnung von Computern und wie man eine E-Mail schreibt. Mit viel Ruhe und Schritt für Schritt wurde mir alles erklärt. Wenn ich etwas nicht mehr gewusst habe, war das kein Problem und es wurde nochmal darauf eingegangen. Für mich in meiner Situation war das alles sehr lehrreich.

**Welche konkreten Erkenntnisse oder Erfahrungen haben Sie aus dem Einzelcoaching für Ihre berufliche und persönliche Entwicklung gewonnen?**

Zuvor wusste ich nicht einmal, wie man Dinge auf dem PC abspeichert. Mir fehlten die groben Kenntnisse, geschweige denn die Feinheiten. Damit war ich wenig versiert, um eine neue Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Dank des Einzelcoachings konnte ich ein zeitgemässes Bewerbungsdossier erstellen, inklusive Lebenslauf und so weiter.

**Halten Sie das Einzelcoaching auch für die Zielgruppe 60+ für sinnvoll? Wenn ja, welche Mehrwerte sehen Sie für diese Altersgruppe?**

Ein solches Einzelcoaching macht auf jeden Fall Sinn, ob 60+ oder nicht. Wie eingangs erwähnt, erachte ich gerade für Personen in meinem Alter ein Einzelcoaching als besser. In einem Gruppencoaching kann weniger auf den einzelnen Teilnehmer eingegangen werden. Für junge Menschen, die wissen, wie man mit Computern umgeht, ist das sicher kein Problem. Aber mir hat das Einzelcoaching vieles erleichtert. Allenfalls würde ich die Anzahl Sitzungen von acht auf zehn erhöhen, damit wirklich keine Fragen mehr offen sind.

**Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Faktoren, die dazu beigetragen haben, dass Sie während des Coachings eine neue Stelle gefunden haben?**

Ich schrieb bereits während des Einzelcoachings Bewerbungen. Ich war offen, was die Berufsrichtung betrifft. Weil ich gerne koche, fand ich eine Stelle in einem Gasthof als Abwaschhilfe und für die kalte Küche. Aus gesundheitlichen Gründen musste ich diese Arbeit leider frühzeitig beenden.

**Welchen Rat würden Sie einer gleichartigen Person geben, die sich in einer ähnlichen Situation befindet, wie Sie es damals waren?**

Ich würde dieser Person sagen, dass sie unbedingt ein Einzelcoaching besuchen soll. Insbesondere wenn sie wie ich keine Computerkenntnisse mitbringt. Ein sauberes Bewerbungsdossier hilft doch sehr, darauf wird heute viel mehr Wert als früher gelegt.



Kurt Ries

«Dank des Einzelcoachings konnte ich ein zeitgemässes Bewerbungsdossier erstellen.»

# ORGANISATIONSENTWICKLUNG

12

## Organisation

Das Jahr 2024 war geprägt von klar mehr Zuweisungen der RAV-Stellen in die verschiedenen Abteilungen in Düdingen, Bulle und Murten. Durch die sehr tiefe Arbeitslosenquote waren jedoch wiederum viele der Teilnehmenden in einem Zwischenverdienst. Dies führte dazu, dass wir über das gesamte Jahr eine Belegung von rund 60% der Arbeitsplätze hatten. Um die vielen Kunden-Mandate fristgerecht erledigen zu können, wäre eine höhere Quote sehr wünschenswert.

Der Betriebsausflug führte uns zur Gemeinde Muntelier, einem wichtigen Kunden der mobilen Equipen in Murten. Die Mitarbeitenden haben im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit rund 200 Sträucher auf verschiedenen Arealen der Gemeinde zu Hecken gepflanzt.

## Ausblick

Für das kommende Jahr 2025 konnten wir die Anzahl der Programmplätze von aktuell 94 auf 108 steigern. Dies widerspiegelt die sehr grosse Zufriedenheit der RAV und des AMA mit der Betreuungsarbeit der zugewiesenen Stellensuchenden.

Im Bereich der Bildung werden wir wiederum 16 Gruppenkurse sowie 200 Einzelcoachings umsetzen.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird im Verlaufe des 2025 unter Einbezug der Mitarbeitenden eingeführt werden. Die wesentlichen Ziele dafür sind:

- Sensibilisierung und Bewusstseinssteigerung zu Gesundheitsthemen
- Unterstützung eines eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Handelns der Mitarbeitenden
- Verbesserung der Mitarbeitenden Zufriedenheit
- Leistung eines positiven Beitrags zur Unternehmenskultur
- Reduktion von Fehlzeiten
- Positive Auswirkung auf die Arbeitsbelastung
- Mehr Stabilität im Team
- Kostenreduktion für die Unternehmung wie auch für die Mitarbeitenden (Arztkosten, Versicherungsprämien)

## Einführung Bündner Standard

Der Bündner Standard ist ein umfassendes, praxiserprobtes Instrument zur Prävention, strukturierter Erfassung sowie professionellen Bearbeitung von Grenzverletzungen im organisierten Kontext. Mit der Umsetzung steht ein effektives und dennoch einfach anzuwendendes Konzept zur Verfügung, welches präventiv wirkt und allen Beteiligten Orientierung und Handlungssicherheit vermittelt.

Auf der Basis der SECO-Strategie 2030 werden im Verlaufe des 2025 erste berufliche Zertifizierungen der Stellensuchenden angestrebt. Dies sollte den Betroffenen einen klaren Mehrwert bei ihren Bewerbungen geben. Erste Pilotprojekte konnten im Verlaufe des 2024 bereits umgesetzt werden.

Die Geschäftsleitung



Raphael Waeber, Geschäftsleiter

# DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

13

## Organisation

L'année 2024 a été marquée par une augmentation significative des assignations des services ORP dans les différents départements de Guin, Bulle et Morat. Cependant, en raison du taux de chômage très bas, de nombreux participants et de nombreuses participantes se trouvaient à nouveau en situation de gain intermédiaire. Cela nous a permis d'atteindre un taux d'occupation d'environ 60% des places de travail sur l'ensemble de l'année. Afin de traiter les nombreux mandats de clients dans les délais impartis, un taux plus élevé serait très souhaitable.

La sortie d'entreprise nous a menés à la commune de Montilier, un client important des équipes mobiles de Morat. Dans une démarche de durabilité écologique, les collaboratrices et collaborateurs ont planté environ 200 arbustes en haies sur différents sites de la commune.

## Perspectives

Pour l'année 2025, nous avons pu augmenter le nombre de places de programme de 94 actuellement à 108. Cela reflète la très grande satisfaction des ORP et du SPE quant au travail d'encadrement des chercheurs d'emploi assignés.

Dans le domaine de la formation, nous allons à nouveau mettre en œuvre 16 cours de groupe ainsi que 200 coachings individuels.

Un programme de gestion de la santé en entreprise (GSE) sera mis en place en 2025 avec la participation des collaboratrices et collaborateurs. Les principaux objectifs seront :

- Sensibilisation et augmentation de la prise de conscience sur les thèmes de la santé
- Soutien d'une action autonome et consciente de la santé des collaboratrices et collaborateurs
- Amélioration de la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs
- Contribution positive à la culture d'entreprise
- Réduction de l'absentéisme
- Effet positif sur la charge de travail
- Plus grande stabilité au sein de l'équipe
- Réduction des coûts pour l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs (frais médicaux, primes d'assurance)

## Introduction du standard des Grisons

Le standard des Grisons est un instrument complet, éprouvé dans la pratique, pour la prévention, la saisie structurée et le traitement professionnel des violations de limites dans un contexte organisé. Sa mise en œuvre permet de disposer d'un concept efficace et cependant simple à appliquer, ayant un effet préventif et offrant à toutes les personnes participantes une orientation et une sécurité d'action.

Sur la base de la stratégie 2030 du SECO, les premières certifications professionnelles des personnes à la recherche d'un emploi seront visées au cours de l'année 2025. Cela devrait apporter une valeur ajoutée claire aux personnes concernées lors de leurs postulations. Les premiers projets pilotes ont déjà pu être mis en œuvre au cours de l'année 2024.

La Direction

Un grand merci  
à nos partenaires  
et clients

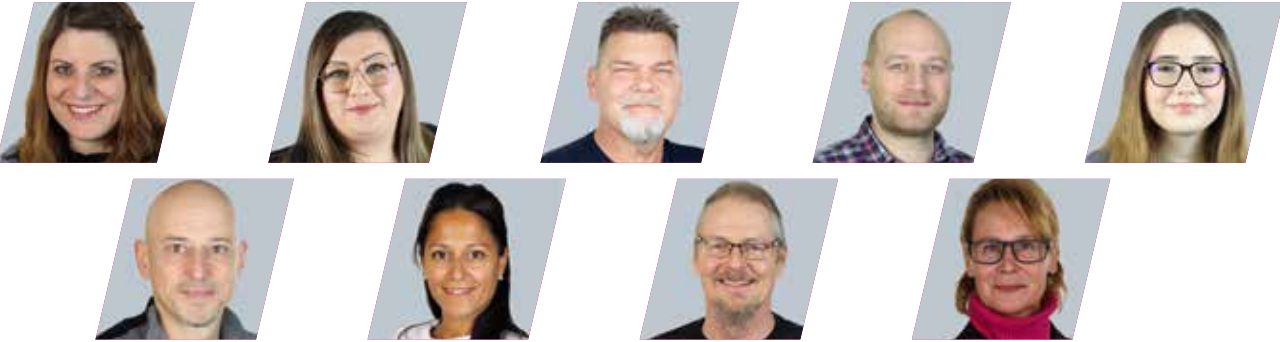
Ein grosses Danke-  
schön an unsere  
Partner und Kunden

PERSONELLES

PERSONEL

14

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



Porträts von oben  
links nach unten  
rechts.  
Portraits d'en haut  
à gauche à en bas  
à droite.

- Corinne Gander:** Ausbilderin Bewerbungsatelier / Formatrice atelier de recherche d'emploi, 01.01.2024
- Melisa Kapic:** Teilnehmerverwaltung und Administration / Administration participants, 01.01.2024
- Thomas Folly:** Gruppenleiter Industrieatelier / Chef de groupe atelier industriel, 01.01.2024
- Patrick Seydoux:** Abteilungsleiter atelier artisanal / Responsable atelier artisanal, 10.01.2024
- Enedá Ademi:** Lernende Administration / Apprentie administration, 24.04.2024
- Damien Rey:** Gruppenleiter Industrieatelier / Chef de groupe atelier industriel, 01.05.2024
- Angela Buchs:** Ausbilderin Bewerbungsatelier / Formatrice atelier de recherche d'emploi, 01.08.2024
- Daniel Walder:** Gruppenleiter Industrieatelier / Chef de groupe atelier industriel, 19.08.2024
- Regula Maurer:** Kursleiterin & Coach / Formatrice & Coach, 01.11.2024

Folgende Personen feierten ein Jubiläum / Les personnes suivantes ont fêté un jubilé



Porträts von oben  
links nach unten  
rechts.  
Portraits d'en haut  
à gauche à en bas  
à droite.

- Christa Stettler:** 10 Jahre / ans
- Alain Krattinger:** 10 Jahre / ans
- John Kabeya:** 10 Jahre / ans
- Elena Closas:** 5 Jahre / ans
- Claudia Hänni:** 5 Jahre / ans
- Bernard Leuba:** 5 Jahre / ans
- Yvar Zahno:** 5 Jahre / ans
- Corinna Manz:** 5 Jahre / ans
- André Umiker:** 5 Jahre / ans
- José Verdade de Jesus:** 5 Jahre / ans
- Marianne Zmoos:** 5 Jahre / ans

FINANZIERUNG

FINANCEMENT

15

| Mittelherkunft / Provenance des fonds                                                                   | 2024 |           | 2023 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|------|-----------|
| Einnahmen aus Aufträgen, Dienstleistungen und Begleitung<br>Recettes des mandats, prestations et suivis | CHF  | 849'820   | CHF  | 747'607   |
| Subventionen Beschäftigung und Bildung<br>Subventions emploi et formation                               | CHF  | 3'025'698 | CHF  | 3'235'967 |
| Total                                                                                                   | CHF  | 3'875'518 | CHF  | 3'983'574 |

| Mittelverwendung / Utilisation des fonds                                                | 2024 |           | 2023 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|------|-----------|
| Materialkosten zur Auftragsausführung<br>Frais de matériel pour l'exécution des mandats | CHF  | 131'097   | CHF  | 113'230   |
| Personalkosten<br>Frais du personnel                                                    | CHF  | 2'871'169 | CHF  | 2'989'030 |
| Infrastruktur<br>Frais d'infrastructure                                                 | CHF  | 794'752   | CHF  | 799'471   |
| Allgemeine Betriebskosten<br>Frais généraux d'exploitation                              | CHF  | 78'500    | CHF  | 81'843    |
| Erfolg<br>Bénéfice                                                                      | CHF  | 0         | CHF  | 0         |
| Total                                                                                   | CHF  | 3'875'518 | CHF  | 3'983'574 |

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)

