



# Jahresbericht 2010

**fau** nachhaltig  
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

## Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Nachhaltig in die Arbeit
- 4 Mit neuem Angebot und Auftritt  
in die Zukunft
- 6 FAU-Mitarbeitende
- 8 Dienste agieren im Hintergrund
- 9 Die IT war unterwegs
- 10 «der arbeitsmarkt» mit neuen  
Gesichtern
- 12 Andreas Affolter: «Die Zeit hilft,  
sich neu zu positionieren»
- 13 Christiane Pommerien:  
«Sich wertschätzen ist wichtig»
- 14 Mit gestärktem Selbstwertgefühl  
zum Erfolg
- 16 Die Zukunft beginnt heute
- 18 Hohe Kursnachfrage bestätigt  
Qualität
- 20 Beat Stähli:  
«Jeder zieht seine Lebensspur»
- 21 Testimonials
- 22 Statistik
- 24 Finanzen
- 26 Revisionsberichte

## Impressum

**Konzept:** Pomcany's Marketing AG  
**Redaktion:** Hedy Bühlmann, Susann Mösele-Hüppi  
**Layout, Diagramme:** Anja Schulze  
**Fotografie, Bildbearbeitung:** Simone Gloor,  
 in flagranti werbeagentur ag Lyss, Simon Lütolf,  
 Peter Pfistner  
**Druck:** Stutz Druck AG, 8820 Wädenswil  
**Auflage:** 2500 Exemplare  
**Gedruckt auf:** Balance Pure (FSC Recycling)

# Leitbild

## Wer wir sind

**Wir sind** ein nicht gewinnorientiertes Kompetenzzentrum für Arbeit und Arbeitsmarktfähigkeit und fördern die berufliche Integration hoch qualifizierter Stellensuchender.

**Wir setzen** auf nachhaltige Entwicklung in ihrer sozialen, individuellen, wirtschaftlichen und ökologischen Dimension. Nachhaltige Entwicklung ist Grundlage und zentraler Erfolgsfaktor unserer Tätigkeit.

**Wir sind** national und regional verankert und unterstützen dadurch berufliches Netzwerken.

## Was wir bieten

**Wir begleiten** die Stellensuchenden individuell bei der Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft – vom Einstieg in die Arbeitswelt über die berufliche Weiterentwicklung bis hin zur Neuorientierung.

**Wir unterstützen** die Stellensuchenden durch Projektarbeit, Weiterbildung und individuelles Coaching beim bewussten Einsatz und der Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen sowie bei der Stärkung und Entwicklung ihrer Persönlichkeit.

**Wir erkennen** die Trends des Arbeitsmarktes frühzeitig und stellen Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung sowie einer interessierten Öffentlichkeit regelmässig Informationen darüber zur Verfügung.

## Wie wir handeln

**Wir rücken** die Stellensuchenden mit ihrer Persönlichkeit und ihren Kompetenzen ins Zentrum unserer Arbeit.

**Wir arbeiten** individuell, praxis- und zielorientiert im Hinblick auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und auf eine dauerhafte Integration der Stellensuchenden.

**Wir pflegen** ein offenes kooperatives Arbeitsklima. Wertschätzung, Eigenverantwortung, Kritik- und Veränderungsbereitschaft prägen unsere Arbeit.

**Wir investieren** in die Entwicklung unserer Organisation und Tätigkeit. Wir messen unsere Dienstleistungen und die Arbeit der Stellensuchenden am hohen Qualitätsstandard unserer Partner.

**Wir erwarten** von allen Mitarbeitenden hohe Professionalität, Engagement und Flexibilität. Wir unterstützen sie durch faire Anstellungsbedingungen, flexible Arbeitsmodelle sowie individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.



# FAU – Fokus Arbeit Umfeld Nachhaltig in die Arbeit

FAU und «der arbeitsmarkt» setzen sich täglich dafür ein, die Chancen ihrer Teilnehmenden im schnelllebigen Arbeitsmarkt zu verbessern. Während vieler Jahre hat sich Marcel Odermatt als Präsident des FAU für die Weiterentwicklung der Organisation stark gemacht. Er hat die ersten Schritte zur Fusion von FAU und «der arbeitsmarkt» eingeleitet und an den Strategietagen 2009 den Weg aufgezeichnet. Wir danken Marcel herzlich für sein grosses Engagement, welches massgeblich zur heutigen Position von FAU und «der arbeitsmarkt» beigetragen hat.

Im August letzten Jahres durfte ich das Amt des Präsidenten übernehmen. Für mich eine faszinierende Herausforderung. Als ehemaliger FAU-Teilnehmer weiss ich aus eigener Erfahrung, wie wertvoll das Angebot des FAU ist. Die Mitarbeit im Vorstand und die Dienstleistungen auf hohem Niveau zu halten und weiterzuentwickeln, begeistern mich sehr.

An den Strategietagen 2009 setzten sich FAU und «der arbeitsmarkt» das Ziel, zu einer Organisation zusammenzuwachsen und diese nach aussen zu präsentieren. Wir wollen uns mit motivierten Mitarbeitenden dynamisch entwickeln und darüber hinaus qualitativ aktuelle, hochstehende Angebote für unsere Teilnehmenden bereitstellen. So kann der Leistungsauftrag des SECO optimal erfüllt werden.

Im letzten Jahr hat die Geschäftsstelle intensiv an der Realisierung dieser Ziele gearbeitet. Dank guter und enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung konnte der Vorstand diesen Prozess tatkräftig unterstützen. Nach aussen hin ist unser neuer Auftritt «FAU – Fokus Arbeit Umfeld. Nachhaltig in die Arbeit» das

sichtbare Symbol. Er ist das Sinnbild für eine gemeinsame Entwicklung. Wir sind stolz auf das Erreichte und wollen uns zusammen weiterentwickeln. Der neue Auftritt symbolisiert nicht Revolution aber Evolution, für welche FAU und «der arbeitsmarkt» stehen. Auch hinter den Kulissen wurde am Zusammenwachsen gearbeitet. Prozesse wurden überarbeitet, personalpolitische Grundsätze entwickelt und definiert, die Administration in Zürich zentralisiert und der Hauptsitz vergrössert. Ganz neu ist dort jetzt eine Kommunikations- und Marketingmitarbeiterin angesiedelt. Sie wird helfen, FAU und damit einem breiteren Publikum bekannt zu machen, bestehende Angebote weiterzuentwickeln und neue zu finden. Das alles sind wichtige Bestandteile einer sich entwickelnden gemeinsamen Kultur. Alles wurde von den Mitarbeitenden neben der täglichen operativen Arbeit geleistet. Herzlichen Dank für diese ausserordentliche Leistung. Mein Dank gilt auch der Geschäftsleitung, welche diese Arbeiten umsichtig steuert und koordiniert, dem SECO, welches uns immer unterstützt hat und offen ist für unsere Ideen sowie meinen Vorstandskollegen, die mich professionell und mit viel Engagement unterstützen.

Der ganze Vorstand und ich freuen uns, mit diesem grossartigen Team die sich anbietenden Chancen zu nutzen und unseren Teilnehmenden die bisherigen FAU-Leistungen und die Zeitschrift «der arbeitsmarkt» auf gewohnt hohem Niveau anzubieten und gleichzeitig neue Ziele zu definieren und Wege zu gehen. Die Basis dafür ist erfolgreich gelegt.

Jürg Schenkel, Präsident



## Mit neuem Angebot und Auftritt in die Zukunft

Im Jahr 2010 stand die Weiterentwicklung des qualitativ hochstehenden Angebots und der Organisation FAU im Mittelpunkt unserer Tätigkeiten. Ausdruck davon ist einerseits die auf 63.8 Prozent angestiegene Jobantritsquote sowie der höchste je beurteilte Anteil des FAU an diesem Erfolg (83.3 Prozent) und andererseits der neue, frische und zeitgemässe Auftritt des FAU. Anstelle von «FAU Fachverein Arbeit und Umwelt» heissen wir nun «FAU Fokus Arbeit Umfeld». Die auf die individuellen Bedürfnisse jedes Teilnehmenden ausgerichtete persönliche Begleitung war, wie die weiteren Beiträge und der Blick in die statistischen Zahlen zeigen, auch im Berichtsjahr wiederum erfolgreich. Die seit Februar 2010 über 100prozentige Auslastung sowie die Wartelisten an allen vier Standorten zeigten, dass das FAU-Angebot auch 2010 einem Bedürfnis entsprach.

### Neue Angebote für hoch qualifizierte Stellensuchende

Mit dem Versprechen «fau: nachhaltig in die Arbeit» wurde und wird das Angebot für hoch qualifizierte Stellensuchende kontinuierlich weiterentwickelt. So konnten 2010 mit Projektpartnern aus der Privatwirtschaft erstmals Berufspraktikumsplätze angeboten werden. Damit erhalten wirtschaftserfahrene Teilnehmende die besondere Chance, in ihrer bisherigen oder einer neuen Branche einen Leistungsausweis zu erwerben.

Zum ersten Mal konnten auch hoch qualifizierte, zur Frühabklärung bei IV-Stellen angemeldete Teilnehmende in der Projektwerkstatt vom gesamten FAU-Angebot profitieren.

Ab 2011 stellen die Bereiche Projekte und «der arbeitsmarkt» zusätzlich das Kombiangebot Kommunikation bereit. Dieses richtet sich an ausgewählte Teilnehmende aus PR,

Kommunikation und Marketing. Während den ersten Monaten profitieren diese vom Angebot in der Projektwerkstatt, im zweiten Teil folgt die journalistische Mitarbeit in der Redaktion der Fachzeitschrift. Fachleute erweitern so ihr Wissen über Abläufe und Entscheidungsprozesse in einer professionellen Redaktion.

Ende 2010 konnte das Projekt «Inhouse Produktion» der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» umgesetzt werden. Durch die Anstellung eines Art Directors findet nun der ganze Prozess der Zeitschrift, vom Schreiben der Artikel bis zu deren Drucklegung, im FAU selber statt. Die Teilnehmenden erhalten so neu Einblick in alle Produktionsschritte einer Zeitschrift und arbeiten auch in allen Bereichen. Dadurch kann die Zeitschrift deutlich flexibler gestaltet werden, was für die Planung des Ressourceneinsatzes wertvoll ist.

#### **Erfolgreiche eduQwa Rezertifizierung**

Das eduQwa Label, ein schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen, verfolgt das Ziel, die Qualität des Weiterbildungsangebots zu sichern. Der FAU hat im Mai 2010 die zweite eduQwa Rezertifizierung erfolgreich und ohne Auflagen bestanden. Der Auditbericht enthielt durchwegs positive Rückmeldungen. Insbesondere anerkannte die Zertifizierungsstelle, dass das FAU-Kursangebot in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt wurde, immer ausgerichtet auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und verbunden mit einem hohen Qualitätsbewusstsein.

#### **Weiterentwicklung der Organisation FAU**

Nach dem Beschluss, dass FAU und «der arbeitsmarkt» in Zukunft unter einem Namen gegen aussen auftreten sollen, wurden 2009 eine Vision und ein neues Leitbild entwickelt. 2010 war, unter Beizug externer Fachpersonen, der

Prozess der neuen Namensfindung und des neuen Erscheinungsbildes im Gange. Neben einem neuen, modernen Auftritt steht FAU neu für «Fokus Arbeit Umfeld».

Zusätzlich erarbeiteten Vorstand und GL neue personalpolitische Dokumente, immer wieder unter Einbezug aller Mitarbeitenden. Mit der Fusion von FAU und «der arbeitsmarkt» waren zwei Programme mit unterschiedlichen Kulturen zusammengekommen. Ziel war es, ein neues Dach zu schaffen, unter dem sich alle Mitarbeitenden finden können. So wurden Führungsgrundsätze der Geschäftsleitung, Erwartungen an die Mitarbeitenden, einzelne Merksätze der Personalprozesse sowie Kernkompetenzen und deren Indikatoren entwickelt. 2011 werden weitere Teile der Personalprozesse, Unterlagen für die Mitarbeitendengespräche und ein neues, marktgerechtes Lohnmodell entwickelt. Nur zufriedene Mitarbeitende mit den nötigen persönlichen und fachlichen Kompetenzen ermöglichen eine qualitativ hochstehende und erfolgreiche Begleitung der Teilnehmenden.

Verschiedene langjährige Mitarbeitende verliessen im Berichtsjahr den FAU, um in ihrer beruflichen Karriere weitere Schritte zu gehen: Im Bereich Projekte Matthias Zurfluh, Projektcoach in Luzern, und Andrea Hamidi, Projektcoach in Bern, sowie im Bereich Dienste die Mitarbeiterinnen der Administration Ursula Wallner, Sabine Rühle und Juliana Balmer. Neu zum FAU kamen Paul Meier als Projektcoach in Bern sowie Erik Geurts als Projektcoach in Luzern. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde in St. Gallen eine zusätzliche Projektcoach-Stelle geschaffen, welche im August mit Sandra Weide erfolgreich besetzt werden konnte. Im Bereich Dienste arbeitete Odette Litopoulos für drei Monate als temporäre Mitarbeiterin und Petra Salzgeber ist seit Juli 2010 mit einem befristeten

Arbeitsvertrag Administratorin der Gesamtorganisation FAU. Die Standorte Zürich und St. Gallen werden von Maja Fischer in der Administration unterstützt.

#### **Sitz des FAU neu in Zürich**

Durch die Fusion von FAU und «der arbeitsmarkt» wurde Zürich immer mehr zum Zentrum der Gesamtorganisation. Nachdem sich die Gelegenheit bot, im zweiten Stock an der Kernstrasse 57 weitere Büroräumlichkeiten zu mieten, beschloss der Vorstand, den Sitz der Geschäftsstelle im April 2011 von Bern nach Zürich zu verlegen. Selbstverständlich werden die Dienstleistungen für Teilnehmende in Bern weiterhin mit denselben Mitarbeitenden, im gewohnten Umfang und mit hoher Qualität angeboten.

Nur dank dem grossen fachlichen und persönlichen Einsatz aller Mitarbeitenden war es im Berichtsjahr möglich, die Qualität der Dienstleistungen zu erhalten und teilweise noch zu steigern sowie das Angebot weiterzuentwickeln. Dafür gebührt allen Mitarbeitenden ein herzliches Dankeschön. Ein spezieller Dank geht auch an alle FAU-Vorstandsmitglieder. Der zurückgetretene Präsident Marcel Odermatt und sein Nachfolger Jürg Schenkel sowie alle Ressortverantwortlichen zeigten sich gegenüber den Entwicklungen des FAU sehr offen und begleiteten die einzelnen Schritte intensiv. Ein besonderer Dank geht auch an unsere Partner im SECO, in den Kantonen und den RAV, an die Projektpartner in Stellennetz und Berufspraktikum und an alle Kursleitenden. Erst eine optimale Zusammenarbeit aller Beteiligten erzielt hohe Qualität, Zufriedenheit und Effektivität. ■

Susann Mösle-Hüppi, Geschäftsleiterin

## Geschäftsleiterin



Susann Möhle-Hüppi  
Geschäftsleiterin

## «der arbeitsmarkt»



Robert Hansen  
Bereichsleitung



André Häring  
Programmcoach



Simone Gloor  
Redaktorin Foto



Anja Schulze  
Art Director

## Dienste



Roland Utiger  
Bereichsleitung



Maja Fischer  
Administration



Christian Keller  
Redaktor Print



Paola Pitton  
Redaktorin Print



Daniela Palumbo  
Redaktorin Online



Petra Salzgeber  
Administration



Christine Widmer  
Buchhaltung

## IT



Thomas Goomis  
Bereichsleitung



Christof Brux  
IT-Koordinator



Maurizio Omissoni  
Systems Engineer



Stephan Roth  
Systems Administrator

## Weiterbildung



Anna Santagostini  
Bereichsleitung



Bernadette Forns  
Kursadministration



Ruth Vögeli  
Kursadministration

## Projekte



Ursula Preisig  
Bereichsleitung

## Projektcoaches Bern



Franz Duss



Paul Meier



Muriel Riesen



Sandra Vogel

## Projektcoaches Luzern



Daniel Blom



Hedy Bühlmann Ly



Erik Geurts

## Projektcoaches St. Gallen



Priska Brändle-Sutter



Hans Ludin



Thomas Moos



Sandra Weide

## Projektcoaches Zürich



Claudia Gruber



Tina Hess



Brigitte Keller-Stuber



Reto Wyss

Die Dienste erbringen  
Höchstleistungen im  
Hintergrund und halten den  
Mitarbeitenden den Rücken  
frei fürs Kerngeschäft



# Dienste agieren im Hintergrund

Der Bereich Dienste versteht sich als Back Office der gesamten FAU-Struktur.

Er bündelt die internen administrativen Prozessabläufe und ist verantwortlich für das zentrale Beschaffungswesen. Neben der Sicherstellung des Finanz- und Rechnungswesens sind die Dienste zuständig für das Controlling des Programms.

Der Bereich Dienste hält den FAU-Projektcoaches der Standorte Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich in administrativen Dingen weitgehend den Rücken frei, sodass diese sich voll auf das Kerngeschäft des Coachingprozesses gegenüber den Programm-Teilnehmenden und weiteren Partnern konzentrieren können. Die Dienste nehmen im FAU eine Schnittstellenfunktion zwischen Teilnehmenden, Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung wahr und sind standortübergreifend organisiert.

## Aufgaben im Berichtsjahr

Konkret kümmerten sich die Mitarbeitenden um das Finanz- und Rechnungswesen des FAU-Programms und des Programms «der arbeitsmarkt». Dazu gehörten die Führung der Jahresrechnungen der Programme FAU und «der arbeitsmarkt» sowie des Vereins FAU und die Spesenverarbeitung gegenüber den Teilnehmenden und Mitarbeitenden. Alleine im Berichtsjahr wurden 2000 Spesenabrechnungen von 400 Teilnehmenden verarbeitet. In der

Administration des Personalwesens wurden die nötigen Schritte bei Ein- und Austritten von Mitarbeitenden erledigt und die Personal dossiers auf aktuellem Stand gehalten. Ebenso gehörten Arbeitszeiterfassung, Lohnadministration und Fragen der Personalversicherungen dazu.

Ein wesentlicher Anteil der Tätigkeiten wurde für das monatliche Reporting gegenüber dem Auftraggeber SECO sowie für die Controlling Aufgaben beim Halbjahres- und Jahresabschluss aufgewendet. So mussten die Antworten aller Fragebogen von Teilnehmenden und RAV Personalberatenden für die Statistiken manuell erfasst werden. Ein weiteres Aufgabengebiet war das zentrale Beschaffungswesen. Gerade beim Einkauf von Büromaterialien wurde darauf geachtet, dass der FAU dem im Leitbild verankerten Anspruch auf Nachhaltigkeit gerecht wird. Die Koordination des Adressverwaltungssystems für die Programme und den Verein FAU (Mitglieder, Teilnehmende, Behörden, Mitarbeitende) sowie das

Bereitstellen und die laufende Anpassung von Unterlagen fürs Intranet gehörten ebenfalls zum Arbeitsauftrag des Bereichs Dienste.

## Einsatz aller war gefordert

Infolge personeller Veränderungen war der Bereich Dienste im Berichtsjahr stark gefordert. Die laufenden Arbeiten konnten nur dank dem grossen Einsatz aller Beteiligten geleistet werden.

2011 steht der Umzug der FAU-Geschäftsstelle von Bern nach Zürich bevor. Weiter gilt es, das Dienste-Team mit drei neuen Mitarbeiterinnen – wobei eine Mitarbeiterin die beiden Standorte Bern und Luzern administrativ unterstützen wird – zusammenzuführen. ■

Roland Utiger, Bereichsleitung

# Die IT war unterwegs

Der Bereich IT hat 2010 grosse Aufgaben gemeistert. Neben der Bewältigung zahlreicher technischer Herausforderungen wurde grosser Wert auf zufriedene Mitarbeitende und Teilnehmende gelegt.

Für die IT, einen typischen Querschnittsbereich, ist es gleichermassen Herausforderung und Ansporn, den Ansprüchen möglichst aller Kundinnen und Kunden mit vernünftigen, sicheren und zuverlässigen Dienstleistungen zu genügen. Aus Sicht der Nutzenden ist die höchstmögliche Verfügbarkeit der IT-Infrastruktur ein wichtiges Qualitätsmerkmal. 2010 war die FAU-Infrastruktur mit 99.9% Verfügbarkeit, inklusive geplanter Unterbrechungen, sehr stabil.

Der Bereich IT gewährleistet eine reibungslos funktionierende Infrastruktur sowie die Betreuung und Förderung der IT-Spezialistinnen und -Spezialisten unter den Teilnehmenden. Durch die Integration in neue und laufende Projekte bot sich den Teilnehmenden die Chance, ihre Fachkompetenzen zu vertiefen und auszubauen sowie marktrelevante Fähigkeiten aufzubauen. Der Einblick in Unterhalt und Entwicklung von IT-Prozessen einer NPO trug ebenfalls dazu bei, dass einige Teilnehmende eine neue Stelle antreten konnten.

## IT-Projekte erfolgreich umgesetzt

Folgende Projekte wurden 2010 umgesetzt und aufgeleistet:

**TN-FRAGEBOGEN:** Der (Zufriedenheits-)Fragebogen, den alle Teilnehmenden beim Austritt beantworten, kann zukünftig elektronisch ausgefüllt und ausgewertet werden. Damit lässt sich der Auswertungsaufwand, den der Bereich Dienste bisher hatte, 2011 wesentlich reduzieren.

**EMPLOYABILITY-FRAGEBOGEN:** Der Fragebogen kann von den Teilnehmenden in einer elektronischen Version ausgefüllt und ausgewertet werden. Bevor das Tool 2011 in die Testphase gehen kann, werden zur Erleichterung der Lesbarkeit zwei verschiedene Darstellungsarten der individuellen Resultate programmiert.

**PARTNER- UND PROJEKTVERWALTUNG:** Zur effizienten Verwaltung der Projektpartner und

der Projektbeschreibungen soll das bisherige, sehr aufwendig zu benutzende System durch eine ebenfalls von den Partnern leicht zu betreibende Datenbank ersetzt werden.

**NETZWERKÜBERWACHUNG:** Zur frühzeitigen Erkennung von potenziellen Problemen oder Engpässen im eigenen Netzwerk wird ein System zur Netzwerküberwachung aufgebaut. Damit wird die Ausfallsicherheit weiter erhöht und die IT-Mitarbeiter werden entlastet.

**SOZIALES NETZWERKEN IM FAU:** Für die über 150 Teilnehmenden (400 Teilnehmende im Jahresverlauf) an den vier Standorten und bei vielen Projektpartnern in der ganzen Schweiz ist das Netzwerken ein unverzichtbares Instrument. Mit Projektcoaches und Teilnehmenden wird eine elektronische Plattform zur Erleichterung der Netzwerkaktivitäten aller FAU-Teilnehmenden aufgebaut.

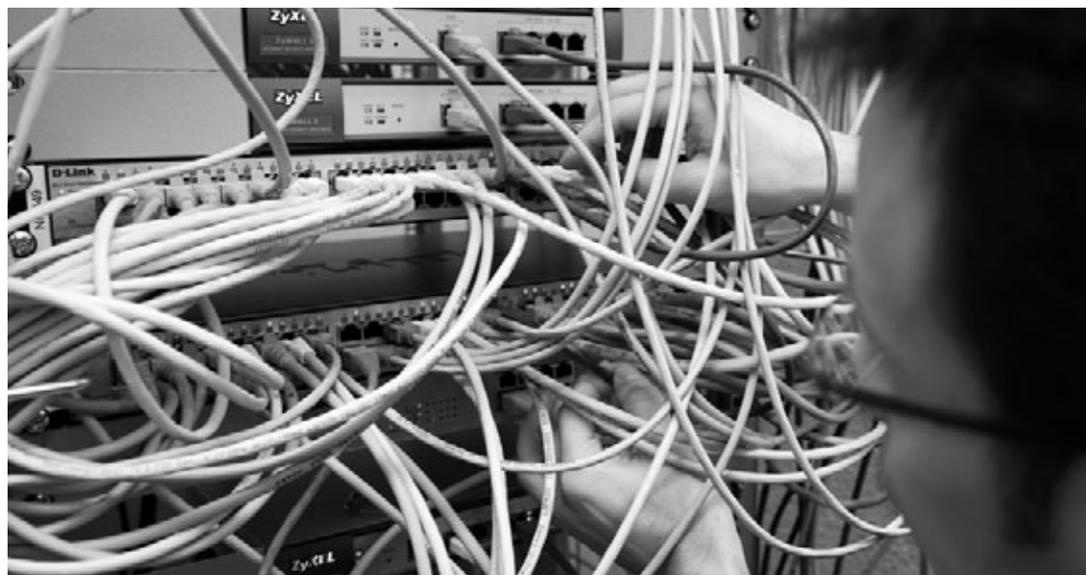
## IT-Mitarbeiter

Die Mitarbeiter des Bereichs IT gewinnen ihre Motivation aus der vielseitigen und kreativen

Arbeit in einer innovativen NPO. Dies umfasst die Bewirtschaftung der Infrastruktur im Hintergrund wie auch die direkte Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitenden und den IT-Teilnehmenden. Zur Erhaltung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit haben alle IT-Mitarbeiter eine Firewall-Weiterbildung besucht. An den Teambildungs- und Strategietagen wird die kurz- bis langfristige IT-Strategie des FAU überprüft, angepasst und wo nötig neu ausgerichtet.

2011 wird die IT-Infrastruktur des FAU auf Windows 7 und Office 2010 umgestellt sowie der Bereich «der arbeitsmarkt» voll in die Datenbank (Teilnehmenden- und Adressverwaltung, Statistik) und ins IT-Netzwerk überführt. Sämtliche Server werden neu am Standort Zürich zentralisiert. Damit soll der infrastrukturelle Boden für technologische Anforderungen und weitere Geschäftsbedürfnisse in den nächsten drei bis fünf Jahren gelegt werden. ■

Thomas Goomis, Bereichsleitung





## «der arbeitsmarkt» mit neuen Gesichtern

Die Medienhäuser lancieren elektronische Angebote für portable Geräte. Noch lässt sich damit kein oder zu wenig Geld verdienen. Trotzdem investieren die Verleger in die neuen Technologien – mit Auswirkungen auf den Beruf der Journalisten. Auch «der arbeitsmarkt» reagiert auf diesen Trend und baut das Online-Angebot aus.

Die Konzentration in der Medienbranche geht weiter. Nachdem im Jahr 2009 gleich die drei Gratiszeitungs-Redaktionen «Cash», «ch» und «News» schliessen mussten, kam es auch 2010 zu Personalabbau bei grossen Regionalzeitungen. Betroffen waren insbesondere Redaktionen des «TagesAnzeigers» und der tamedia-Lokalblätter in Zürich. Ein Stellenabbau wurde auch in der «BaslerZeitung» angekündigt.

Die Printmedien decken den grössten Teil der Kosten – Redaktion, Gestaltung, Druck und Auslieferung – über Werbeeinnahmen. Die Wirtschaftskrise Ende 2008 wirkte sich massiv auf den Werbemarkt aus. Die Umsätze laufen mehrheitlich parallel zur Entwicklung

der Wirtschaft – aber mit deutlich grösseren Ausschlägen. Während das Bruttoinlandprodukt (BIP) 2009 um 1.5 Prozent zurückging, sanken die Netto-Werbeumsätze im gleichen Zeitraum um 11.4 Prozent und lagen gemäss WEMF-Erhebung bei 5134 Millionen Franken. Mit 20.4 Prozent gingen die Werbeumsätze in den Printmedien besonders stark zurück und lagen noch bei 1.9 Milliarden Franken. Bereits 2010 war wieder ein Aufwärtstrend spürbar. Ausser in den Monaten Januar, Februar und April 2010 lagen die Werbeeinnahmen der Printmedien teils deutlich über dem Vorjahr. Bis Ende Jahr setzte sich der positive Trend fort. Von dieser Entspannung war in den Redaktionen jedoch wenig zu spüren.

### Neue Aufgabenbereiche

Dass viele Journalistinnen und Journalisten auf Stellensuche sind – alleine im Kanton Zürich sind über 300 Medienschaffende ohne Arbeit – wirkt sich nicht direkt auf das Qualifizierungsprogramm «der arbeitsmarkt» aus. Wartezeiten vor dem Programmeintritt gab es keine. Die Auslastungsquote 2010 betrug bereinigt 72 Prozent. Von den 15 Medienschaffenden, die das Programm 2010 verlassen haben, fanden 6 eine Festanstellung. Eine Person machte den Schritt in die Selbständigkeit, eine Person begann ein Praktikum. Die anderen Teilnehmenden traten entweder in ein anderes PVB ein, nahmen einen Zwischenverdienst an, wurden ausgesteuert oder mussten das Programm «der



Richard Ammann und Robert Hansen sprechen mit Bundesrätin Doris Leuthard über die AVIG-Revision

arbeitsmarkt» aus gesundheitlichen Gründen verlassen.

Die ganze Medienbranche ist im Umbruch. Viele Medienhäuser liefern heute neben einer Tageszeitung auch multimediale Inhalte im Internet oder für Mobiltelefone oder iPad. Artikel können online gelesen werden, ergänzt mit Bildstrecken, Videosequenzen oder Tondokumenten. Unter weiterführenden Links finden die Konsumenten Zusatzinformationen. Mit diesem Wandel ändert sich auch das Berufsbild des Journalisten. Zunehmend sind von der Tageszeitungs-Redaktorin auch Online-Beiträge gefragt, muss ein Zeitungsreporter auch mit einer Videokamera ausrücken, um dem Lokalfernsehen bewegte bewegende Bilder zu liefern. «der arbeitsmarkt» zeigt den Teilnehmenden neben dem klassischen Print-Journalismus die Möglichkeiten von Crossmedia auf. Fotografen können ihre Bilder in Online-Galerien präsentieren, Journalisten versuchen sich im Umgang mit einer Videokamera, schneiden Kurzbeiträge oder lesen ihre Artikel als Tondokumente vor. Auch die Möglichkeiten und Grenzen der sozialen Netzwerke werden in der Praxis erfahren. Wie werden auf Facebook Artikel weiterempfohlen? Was bringt der Nachrichtendienst Twitter? Welcher Blog erhält Aufmerksamkeit und wird kommentiert?

#### Fachwissen für die Teilnehmenden

«der arbeitsmarkt» erhielt so online ein neues Gesicht. Auch die Zeitschrift erscheint ab Juni 2011 mit einem neuen Auftritt. Die Vorarbeiten dazu begannen 2010. Statt einer Agentur layoutet nun ein festangestellter Art Director die Zeitschrift. Das ermöglicht den Teilnehmenden erstmals, in alle Produktionsschritte eingebunden zu sein – von der Artikelidee bis zum fertigen Produkt. Heute wird von Medienschaffenden erwartet, dass sie auch Produktionserfahrung mit Layoutprogrammen mitbringen. Während des Praktikums werden diese Prozesse professionell vermittelt. Zudem kann das Produkt deutlich kostengünstiger hergestellt werden.

Weniger erfolgreich war eine Werbeaktion für die Zeitschrift bei den Sozialinstitutionen und den Gemeinden der Deutschschweiz. Trotz einer einmaligen Zusatzaufgabe von 4000 Exemplaren wurden kaum Neuabonnemente bestellt.

Der zehn Mal im Jahr in deutscher und französischer Sprache erscheinende «arbeitsmarkt» richtet sich in erster Linie an die staatlichen Arbeitsmarktbehörden. Weiter gehören zur Leserschaft Fachleute, die in der Berufsbildung, Berufsberatung, Sozialhilfe, Aus- und Weiterbildung sowie im HR-Management tätig sind. ■

Robert Hansen, Bereichsleitung

# Andreas Affolter: «Die Zeit hilft, sich neu zu positionieren»

Andreas Affolter arbeitete 22 Jahre bei einer regionalen Tageszeitung. Nach einem Auslandsaufenthalt und anschliessender Tätigkeit in einem Industriebetrieb suchte er wieder eine Stelle im Journalismus.



Die Medienbranche ist in der Krise. Jungjournalisten leisten Überdurchschnittliches und sind unterdurchschnittlich bezahlt. Wie war es für dich als erfahrenen Berufsmann mit Ansprüchen, nach vierjährigem Unterbruch in einem umkämpften Berufsfeld wieder Fuss zu fassen?

In der Medienbranche hatte sich während meines Auslandsaufenthaltes vieles verändert. Meine anschliessende Arbeit im Bereich Organisation und Marketing in einem Storenbaunehmen war für mich Broterwerb. Ich wollte zurück in den Journalismus, fand aber keine Stelle. Während meiner Zeit bei der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» wurde ich darin bestärkt, dass dies der richtige Beruf für mich ist. Das habe ich selber gespürt und es wurde mir auch bestätigt. Ich musste mir aber überlegen, wo ich in diesem Berufsumfeld im Alter von 50 Jahren überhaupt noch meinen Platz finde. Von einigen Zielen habe ich mich distanziert, wie beispielsweise dem Tageszeitungs-Journalismus.

## Weshalb?

Grosse Medienhäuser rekrutieren über die HR-Abteilung. Wer die erste Selektion vornimmt, hat von Journalismus oft kaum eine Ahnung. Wegen des Bruchs in meiner beruflichen Biografie schied ich aus. Mein fachliches Know-how, insbesondere meine Erfahrung, wurde aus meiner Sicht zu wenig gewichtet. Beim Tageszeitungs-Journalismus habe ich mich zudem gefragt, ob ich das überhaupt noch will. Dort wird man immer mehr zum Rädchen in einem grossen Mechanismus, zum reinen Befehlsempfänger – ausser man sitzt in der Redaktionsleitung.

Viele erfahrene Journalisten kehren ihrem Beruf den Rücken, gehen in die Kommunikation oder ergreifen eine völlig andere Tätigkeit. Was hat dich motiviert, trotzdem einen Job in der Medienlandschaft zu suchen?

Gespräche mit Coaches und der Chefredaktion haben mir viel gebracht. Wir diskutierten Themen wie freie Mitarbeit und ich verschaffte mir ein Bild über verschiedene journalistische Berufsfelder. Motivierend ist, dass im «arbeitsmarkt» ein normaler Redaktionsalltag gelebt wird, wo Termine eingehalten werden müssen und ein Produkt entsteht, das auf dem Markt bestehen muss. Die Zeit beim «arbeitsmarkt» hat mir geholfen, mich selber wieder zu positionieren. Ich konnte meine Marktchancen einschätzen ...

## ... und du hast schliesslich eine Anstellung gefunden.

Ich arbeite nicht in einem Medienhaus im eigentlichen Sinne. Das Unternehmen betreut Nonprofit-Organisationen und bietet diesen ein Gesamtpaket an. Das geht von der juristischen Beratung bis hin zu Verbandszeitschriften. In diesem Bereich arbeite ich als verantwortlicher Redaktor.

## Was reizt dich an dieser Arbeit?

Hier wird meine Berufserfahrung geschätzt. Ich sehe in verschiedenste Bereiche und habe mit unterschiedlichsten Leuten Kontakt. Ich erlebe täglich Dinge, in die ich als Privatperson keinen Einblick hätte. Das für die Leserschaft verständlich darzubieten, ist eine Herausforderung – und ein Privileg. ■

Robert Hansen



## Christiane Pommerien: «Sich wertschätzen, ist wichtig»

Christiane Pommerien hat es geschafft! Nach mehr als einem Jahr auf Arbeitssuche in der Grafikbranche ist sie wieder zurück im Berufsleben. Die aufgestellte Deutsche arbeitet als Topdesk-Leiterin in einer Werbeagentur in Lyss. Die Grafikerin mit einem Abschluss als Dipl. Grafik-Designerin FH ist glücklich in ihrer neuen Aufgabe.

Christiane verlor ihre beiden Teilzeit-Stellen gleichzeitig. Die Wirtschaftskrise hatte auch hier ihren Tribut verlangt. Arbeitslosigkeit kannte sie bis dahin nicht. Nach 25 Jahren Berufserfahrung präsentierte sie sich wieder auf dem Stellenmarkt. Als Grafikerin wusste sie, dass sie sich visuell von ihrer Konkurrenz abheben musste. Nach etlichen Bewerbungen, einigen Vorstellungsgesprächen und immerwährenden Absagen nahm Christianes Bewerbungsmotivation ab. Sie brauchte einen Bewerbungserfolg.

Und dann hörte sie über einen Bekannten zum ersten Mal vom FAU und schaute sich das Programm näher an. Über den FAU Bern kam sie an den FAU-Standort Luzern. Es stellte sich heraus, dass ihre Professionalität als Grafikerin dringend gebraucht wurde. Die Coach schlug ihr die Mitarbeit für das Jahresmagazin FAUCH vor. Ein perfekter Start und nach langer Zeit der erste Schritt zurück in die Arbeitswelt. Mit ihrem Know-how und Esprit entstand in ein paar

Wochen das Magazin, auf welches sie und der FAU sehr stolz sind.

Während sie intensiv mit der Produktion des FAUCH-Magazins beschäftigt war, schielte sie immer wieder auf das Kursprogramm des FAU. Im Austausch mit ihrer Coach entschied sich Christiane nach Beendigung der Projektarbeit für die Kurse «Bewerbungsunterlagen», «Netzwerken» und «Kompetenzen-Portfolio». Daraufhin überarbeitete sie ihre Bewerbungsunterlagen, die, wie sie heute weiss, zu unauffällig waren. Kurz vor Jahresende bewarb sie sich mit einem neuen Dossier, was schliesslich zu ihrer neuen Stelle führte.

Christiane Pommerien ist froh, sich für den FAU entschieden zu haben. Zum einen hatte sie die Möglichkeit, direkt in ein anspruchsvolles Projekt einzusteigen und somit die Möglichkeit, ihr Talent und ihre Fähigkeiten nach längerer Arbeitslosigkeit zu zeigen. In enger Zusammenarbeit mit ihrer Coach führte sie ihr Projekt souverän durch.

Die Deutsche und Wahlbernerin hat sich während ihrer Stellensuche nie unterkriegen lassen. Mit ihrem Optimismus hat sie es geschafft, nicht in eine negative Ecke gedrängt zu werden. Heute sagt sie, dass die vier Monate im FAU für sie eine wertvolle Zeit waren. Die vielen Kontakte und Gespräche mit Gleichgesinnten bleiben nachhaltig. «Ich vermisse die Projektwerkstatt und die Leute in Luzern manchmal.» Christiane, die stets nach vorne blickt und kurz vor der Aussteuerung stand, meint: «Man soll sich jeden Tag und zu jeder Zeit vor Augen halten, dass man der gleiche wertvolle Mensch ist und bleibt, ob mit oder ohne Festanstellung. Besonders wichtig ist, Selbstachtung und Hoffnung nie zu verlieren, denn nur mit einer positiven Einstellung und Wertschätzung zu sich selbst gehen im Leben neue Türen auf.» ■

Elke Guth



# Mit gestärktem Selbstwertgefühl zum Erfolg

Der Mix aus persönlicher und fachlicher Betreuung ist der Erfolgsfaktor in der Arbeit mit den Teilnehmenden. Die Ergebnisse 2010 zeigen dies deutlich. In intensiven Coachings werden alle Teilnehmenden unterstützt, sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden, um erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt agieren zu können.

Die persönliche Betreuung an den Standorten Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich ist ausgerichtet auf Stellensuche und Hindernisse, die den Erfolg verzögern oder verhindern.

Realistische Marktklärungen zu treffen, das Netzwerk auszubauen und die Bewerbungsstrategie zu individualisieren, stehen genauso im Fokus wie ein aktiver Auftritt im Vorstellungsgespräch. Die Professionalisierung dieses komplexen Prozesses ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung des Selbstwertgefühls. Häufig fiel im letzten Jahr auf, dass die früher selbstverständlich genutzten Aufttritts- und Verkaufskompetenzen nicht mehr voll verfügbar und die Teilnehmenden durch gesundheitliche Probleme zusätzlich belastet und blockiert waren.

Netzwerken inner- und ausserhalb des FAU als zentrale Kompetenz der Teilnehmenden zu forcieren, war auch 2010 ein wichtiges Ziel. In verschiedenen Gefässen – Workshops, Themengesprächen, Netzwerkfrühstück – trafen sich die Teilnehmenden, verstanden sich als Teil eines besonderen Netzwerks und boten sich gegenseitig Wissen und Berufserfahrungen an. Das Prinzip Solidarität kam voll zum Tragen. So entstanden sogar Freundschaften, die über die FAU-Zeit hinaus Bestand haben.

Standortübergreifend erfüllten die Fachtagungen dieselbe Funktion. Höhepunkte waren die Themen «Gesundheit» und «Rekrutierung aus Sicht des Arbeitgebers» – mit überraschenden Einsichten.

Ein wichtiger Beitrag zur Stärkung von Kompetenzen, Marktfähigkeit und Selbstwertgefühl sind die individuell definierten Fachprojekte. Fachwissen lässt sich aktualisieren, vertiefen und ergänzen – ein weiterer Pluspunkt beim Netzwerken, für Bewerbung und Vorstellungsgespräch.

Zudem bilden die Resultate des Employability-Fragebogens eine ausgezeichnete Grundlage zur Bearbeitung und Weiterentwicklung aller Fragestellungen.

Bei allen Aktivitäten der Teilnehmenden spielten die 15 Projektcoaches eine wichtige Rolle als Coaches, Förderer, Motivatorinnen, Wissensvermittler, Spiegel, Antreiberinnen und Berater.



### Projektwerkstatt

Teilnehmende in der Projektwerkstatt werden fachlich und persönlich durch «ihre/n» Projektcoach betreut. Die lebhafteste Atmosphäre in Grossraumbüros erleichtert Kennenlernen, Austausch und Knüpfen neuer Kontakte. Auch in dieser Hinsicht war 2010 ein sehr gutes Jahr. Auffallend viele Teilnehmende berichteten vom Gewinn, den sie durch Kollegen/-innen erfahren haben, und verabschiedeten sich trotz Antritt einer Wunschstelle mit einem lachenden und einem weinenden Auge.

### Stellennetz

Mit grossem Engagement betreuten Fachverantwortliche der Projektpartner im Stellennetz (NPO, öffentliche Verwaltungen) die Teilnehmenden in den Projekten. Durch die qualifizierte Mitarbeit in Projekten gewannen Teilnehmende mit wenig Erfahrung einen Leistungsausweis; erfahrene Teilnehmende erarbeiteten sich eine Leistungsreferenz in einer neuen Branche oder Tätigkeit. Dies zeigte sich im Rahmen einer Neuorientierung öfters als entscheidender Schritt in die Zielrichtung. Im vergangenen Jahr war es eine Herausforderung, neue Projektpartner und Tätigkeitsfelder zu akquirieren, da sich trotz bewährtem Netzwerk kein geeigneter Platz für die Weiterqualifizierung der Teilnehmenden finden liess.

### Berufspraktikum

Erstmals wurden 2010 mit Projektpartnern aus der Privatwirtschaft Berufspraktikumsplätze angeboten. Damit sollen wirtschaftserfahrene

Teilnehmende die besondere Chance erhalten, in ihrer bisherigen oder einer neuen Branche einen Leistungsausweis zu erwerben. Die Akquisition solcher Projektpartner gestaltete sich nicht einfach, da die Privatwirtschaft das Berufspraktikum mit Hochqualifizierten nicht kannte. Ein erster Teilnehmer schloss sein Praktikum erfolgreich ab und trat eine Managementstelle beim Projektpartner an.

### Zusammenarbeit mit IV-Stellen

Sehr erfreulich entwickelte sich auch die neue Zusammenarbeit mit IV-Stellen. Hochqualifizierte Teilnehmende, im Rahmen der Frühabklärung bei IV-Stellen angemeldet, profitierten von der Projektwerkstatt des FAU. Auch Sozialdienste meldeten vereinzelt sehr qualifizierte Teilnehmende an zur Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt.

### Projektcoaches

Um fachlich und als Coach auf dem Niveau der hoch qualifizierten Teilnehmenden arbeiten zu können, bildeten sich die Projektcoaches individuell ausserhalb des FAU laufend weiter. Beispielsweise in den Bereichen Nachhaltige Entwicklung, Coachingmethoden, Mixed Leadership, Employability-Coaching, Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung, Konfliktmanagement, Psychische Erkrankung und Arbeitswelt.

FAU-intern setzten sich alle Projektcoaches mit folgenden Themen auseinander: Arbeitszeugnisse, Stressbewältigung, Employability-Check und systemisches Coaching, Zürcher Ressourcen-

modell, Inserateanalyse, CV, Kompetenzeninventar und -profil.

2010 meldeten sich neun Projektcoaches für ein neues «FAU Inhouse»-Angebot an. Das besuchte Seminar «Kompetenzenportfolio nach CH-Q» ermöglicht ihnen, weitere Module aus dem CH-Q-Angebot zu besuchen. Die Projektcoaches absolvierten das mit beachtlichen Hausaufgaben verbundene Seminar in ihrer Freizeit. Der FAU übernahm Honorar- und Raumkosten.

Alle Projektcoaches unterstützten sich mehrmals pro Jahr in selbstorganisierten, standortübergreifenden Interventionsgruppen gegenseitig.

### Ausblick

2011 werden die beiden Bereiche Projekte und «der arbeitsmarkt» ein spezielles Angebot für ausgewählte Teilnehmende aus PR, Kommunikation und Marketing starten. Das «Kombi Kommunikation» soll zuerst die Arbeit in der Projektwerkstatt, in einer zweiten Phase die journalistische Mitarbeit in der Redaktion der Fachzeitschrift ermöglichen. Fachleute erweitern so ihr Wissen über Abläufe und Entscheidungsprozesse in einer professionellen Redaktion.

Ein weiteres «FAU Inhouse»-Angebot, der Grundkurs zum Zürcher Ressourcen Modell, ist für 2011 geplant. ■

Ursula Preisig, Bereichsleitung

# Die Zukunft beginnt heute

«Arbeit in Zukunft» – unter diesem Thema stand die Jahrestagung 2010 des FAU Fachvereins Arbeit und Umwelt vom 4. November. Geschäftsleiterin Susann Möhle-Hüppi freute sich, rund 300 Vereinsmitglieder, Mitarbeitende, Teilnehmende sowie Gäste aus Politik und Wirtschaft in St. Gallen begrüssen zu dürfen – am ersten, vor 15 Jahren gegründeten FAU-Standort.

«Wir haben doch eigentlich alle ein bisschen Angst vor der Entwicklung, die auf uns zukommt», leitete Moderator Walter Eggenberger die Nachmittagsveranstaltung im gewerblichen Berufs- und Weiterbildungszentrum ein. Den Schwerpunkt bildete das Referat des renommierten Basler Soziologieprofessors Ueli Mäder über soziale Ungerechtigkeiten und die sich weiter öffnende Lohnschere. «Drei Prozent der Schweizer besitzen gleich viel wie die restlichen 97 Prozent. Letztes Jahr wurden in der Schweiz 40 Milliarden Franken steuerfrei vererbt, die Hälfte davon an mehrfache Millionäre.» Gleichzeitig sei die Kaufkraft der untersten zehn Prozent der Erwerbstätigen seit 1990 um 18 Prozent gesunken.

Mäder beklagt, dass immer grössere Teile der unteren Mittelschicht in die Unterschicht rutschen. «Wir erkennen erste Tendenzen zu einer Empörung. Aber Wut gepaart mit Ohnmacht bringt meistens nur Populisten und autoritären Personen Zulauf.» Vor der Wut kommt oftmals die Depression. Die grösste Häufung der von dieser Krankheit Betroffenen findet sich bei den Working Poor, die zweitgrösste bei den helfenden Berufen. Rang drei belegen die obersten Einkommensschichten – oder die «Leistungstüchtigen», wie der Soziologe sie mit einem Augenzwinkern nennt.

## Sinn im Berufsleben finden

Mäder widerlegt die verbreitete Mär der stetig steigenden Sozialkosten: «Seit 2004 sinken die Sozialausgaben im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt stetig. Und dieser Faktor ist entscheidend.» Und er hinterfragt die Forderung, Arbeitslose und Sozialhilfebezügler mit allen

Mitteln möglichst rasch wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern: «Eine forcierte Integration etabliert einen Ausschluss. Die Betroffenen haben erst recht keine Kraft und keine Zeit mehr, sich wirklich für einen erfüllenden Beruf zu qualifizieren.» Letztlich kann auch der Wissenschaftler kein Patentrezept präsentieren. Er warnt aber eindringlich: «Die Zukunft hängt entscheidend davon ab, ob es uns gelingt, einen Sinn ins Erwerbsleben zu bringen.»

Zwei FAU-Teilnehmende zeigten auf, wie sie die Zeit der Erwerbslosigkeit für eine Standortbestimmung und die Planung der beruflichen Zukunft nutzten; nun machen sie etwas Innovatives. Die aus der DDR stammende Ingenieurin Patricia Ködel hat sich auf erneuerbare Energien spezialisiert. Betriebstechniker Franz Misteli wurde mit 54 arbeitslos und wagte nach einem erfolglosen Bewerbungsmarathon den Schritt in die Selbständigkeit mit einem Computerspiel. Ausserdem ist er als Dozent tätig.

## Nach wie vor konservativer Arbeitsmarkt

Im Podiumsgespräch stellte Gudrun Sander von der Universität St. Gallen fest, dass der Arbeitsmarkt nach wie vor sehr konservativ funktioniere. Ein Lebenslauf dürfe keine Brüche aufweisen, dies benachteilige insbesondere Wiedereinsteigerinnen. Für ältere Stellensuchende bildeten die höheren Kosten der Pensionskasse ein Handicap. Kurt Weigelt, Direktor der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell, meinte, bei den KMU laufe der Anstellungsprozess informeller ab als bei Grossbetrieben: «Wichtig ist der persönliche Kontakt.» Frauen mit Familienerfahrung würden gemeinhin als sehr verlässlich gelten.

Gewerkschafterin Maria Huber relativierte die Empfehlung Mäders, beruflich das zu machen, was einem gefalle: «Nicht alle können auslesen.»

Jürg Schenkel, seit August 2010 Präsident des FAU, unterstrich in seinem Schlusswort die Bedeutung des sozialen Zusammenhalts. Es gelte zum Arbeitsfrieden Sorge zu tragen. Flexibilität sei von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen gefragt.

## Innovative Unternehmen haben Zukunft

Der Tag hatte mit Führungen durch innovative St.Galler Unternehmen und Institutionen begonnen: Die Abacus Research AG entwickelt betriebswirtschaftliche Standardsoftware für KMU. Die Bischoff Textil AG ist ein weltweit führender Stickereihersteller. Im Textilmuseum konnte die Sonderausstellung «Achtung, frisch gestrickt!» besichtigt werden. Der Besuch in der Lokremise zeigte den Wandel des denkmalgeschützten Gebäudes zum Kulturzentrum. Das Hotel Dom bietet integrative Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit einer leichten geistigen oder körperlichen Behinderung. «Culinarium» steht für regionale Gerichte aus regionalen Produkten und wird im Restaurant Schlössli umgesetzt.

Zum FAU-Tag gehört auch die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen – sei dies während der Mittagspause oder beim abendlichen Netzwerkapero. Das Fazit eines Teilnehmenden: «Die Arbeit in Zukunft sieht nicht ganz anders aus, es handelt sich um laufende Veränderungen. Die Zukunft beginnt heute. Und es lohnt sich, sie selbst in die Hand zu nehmen.» ■

Andreas Affolter und Olaf Kühne

Thema «Arbeit in Zukunft» weckt grosses  
Interesse beim Publikum



Ueli Mäder: «Es lohnt sich, die Zukunft  
selbst in die Hand zu nehmen»



# Hohe Kursnachfrage bestätigt Qualität

Die Bilanz 2010 der integrierten FAU-Weiterbildung ist wie in den Vorjahren erfreulich ausgefallen. Die Kurse wurden rege genutzt und sehr geschätzt. Rund 90 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass ihre Erwartungen an die Weiterbildung und die Coachings erfüllt oder übertroffen wurden. Parallel dazu fielen die Bewertungen der einzelnen Kursangebote und Coachings durchwegs positiv aus.

Der FAU führte im Berichtsjahr 2010 insgesamt 432,5 Kurstage durch, was einer Steigerung von 5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Dabei handelte es sich um 394 externe Kurstage (Vorjahr 364) und 38,5 interne Kurstage. Von den geplanten 156 Kursdurchführungen mit externen Kursleitenden mussten im ganzen Jahr lediglich zwei Kurse wegen Unterbelegung abgesagt werden. In zahlreichen Kursen gab es dagegen Wartelisten. Wo möglich und sinnvoll

wurden zusätzliche Durchführungen eingeschoben. So wurde der Kurs «Interviewtraining» vielmehr angeboten als geplant.

Die Zahl von 5958 Teilnehmenden-Kurstage im Vorjahr ist 2010 mit 6637 Teilnehmenden-Kurstage überproportional zu den Kurstage nochmals angestiegen, was einer beachtlichen Erhöhung von 10,24 Prozent entspricht. Die Kursadministration hat diesen zusätzlichen Aufwand erfolgreich bewältigen können. Langjährige

Teamarbeit, strukturierte Abläufe sowie die effiziente Nutzung der Datenbank gewährleisten dabei eine jederzeit professionelle Kursorganisation.

## Kursleitende mit hohrer Kompetenz

Die Qualität der Weiterbildungsangebote und die Zufriedenheit der Teilnehmenden werden laufend anhand eines standardisierten Fragebogens evaluiert. Die Skalierung bewegt sich



von 4 (= sehr gut) bis 1 (= ungenügend). Wird ein Kurs unter 3,0 bewertet, geht die Bereichsverantwortliche der Ursache nach und leitet entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ein. 2010 schlossen alle Kurse über dem Wert von 3,3 ab. Total wurden 1748 Fragebogen ausgewertet (Vorjahr 1419).

Während in den vergangenen Jahren die Kurse zur «Arbeitsmethodik» etwas intensiver genutzt wurden als die Kurse zur «Persönlich-



Die Kurse sind ein Ort für Erfahrungsaustausch und Reflexion

keitsentwicklung», kehrte sich das Verhältnis im Berichtsjahr um. Die Kurse der übrigen Bereiche wurden in ähnlichem Umfang wie in den Vorjahren belegt. So hoch wie noch nie zuvor wurde bei den kursleiterrelevanten Kriterien ein Gesamtwert von 3,56 erreicht. Die höchsten Werte erzielten dabei: «Kompetenz der Kursleitung», «Einbezug der Kursteilnehmenden» und «Kurs als Ganzes». Das grosse Engagement der Kursleitenden spiegelt sich auch 2010 in dieser Evaluation. Die gute Bilanz lässt ebenfalls darauf schliessen, dass die Teilnehmenden motiviert und engagiert die Kurse besuchten. Die Stimmung während der Kurse stieg von 3,46 im 2009 auf 3,57 im 2010.

Unter den Kursangeboten wurde der Kurs «Kompetenzen – Portfolio flowwork» mit dem höchsten Wert von 3,73 beurteilt. Dicht gefolgt von den drei Kursen «Teambildung und -entwicklung», «Kommunikation im Dunkeln» und «Interviewtraining», die alle einen Wert von 3,72 erreichten.

#### Individuelle Coachings herausragend

234 Teilnehmende (Vorjahr 230) nahmen eines der verschiedenen Coaching-Angebote in Anspruch. Am häufigsten wurden die Coachings zur «Standortbestimmung und Neuausrichtung» genutzt. Während sich 2009 noch 69 Prozent für dieses Coaching entschieden haben, waren es im 2010 78 Prozent. Weniger Anmeldungen als im Vorjahr gab es im «Psychologischen Coaching» und im «Unternehmerischen Coaching». Die Nachfrage nach «Finanzcoachings» bewegt sich auf Vorjahresniveau. Insgesamt erhöhten sich die Coachingstunden 2010 leicht auf 1354 Stunden (Vorjahr 1316 Stunden). Die durchschnittliche

Coachingdauer von 5,7 entsprach dem Vorjahreswert.

In der Schlussbefragung beurteilten rund 88 Prozent (Vorjahr 85 Prozent) der Teilnehmenden die Erwartungen an die Coachings als übertroffen oder erfüllt. Die Kriterien «Kompetenz der/des Coaches» (3,92), «Wurde im Coaching ernst genommen und respektvoll behandelt» (3,90), «Persönliche Erwartungen wurden wahrgenommen» (3,81) sowie «Coaching als Ganzes, spontaner Eindruck» (3,68) wurden herausragend bewertet.

#### Erfolgreicher Employability-Fragebogen

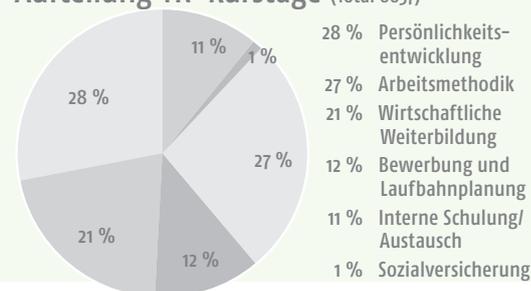
Grosse Aufmerksamkeit erzielte der Employability-Fragebogen im eduQa Rezertifizierungsverfahren von 2010. Mit diesem Instrument ist es dem FAU gelungen, einen wichtigen Trend aufzunehmen. Auf dem Arbeitsmarkt wird es immer wichtiger, eigene Stärken und Schwächen, Kompetenzen, zu erkennen und zu benennen. Der Fragebogen sensibilisiert die Reflexionsfähigkeit der Teilnehmenden und unterstützt sie bei der Wahl des persönlich richtigen Weiterbildungsangebots. Der Bereich Weiterbildung wird in Kooperation mit allen anderen Bereichen weiter an der Unternehmensentwicklung des FAU arbeiten und sich für ein hohes Qualitätsbewusstsein einsetzen.

#### Veränderungen im Weiterbildungsangebot

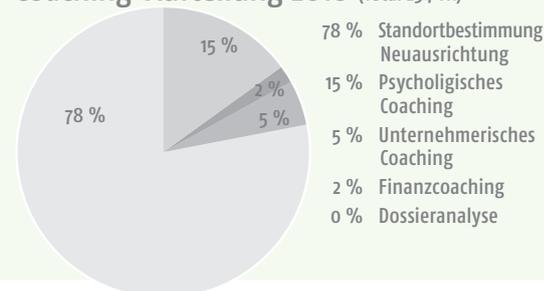
Im Berichtsjahr bot der FAU neu die Kurse «Auftrittskompetenz» und «Kreativitätstechniken» an. Beide Kurse dauern einen Tag und konnten im 2010 gemäss Planung durchgeführt werden. Während des ganzen Jahres kam es zu keinem

Kursleitenden- oder Coachwechsel. Per Ende Dezember 2010 haben die beiden Kursleiter des Konfliktmanagementkurses sowie einer der beiden Finanzcoaches ihr Mandatsverhältnis mit dem FAU von sich aus aufgelöst. Alle Vakanzen konnten besetzt werden. Der FAU musste sich von einem Coach trennen, da keine gemeinsame Vertrauensbasis aufgebaut werden konnte. Dass es insgesamt seine Richtigkeit hatte, auf Beständigkeit zu setzen, zeigte sich

#### Aufteilung TN-Kurstage (Total 6637)



#### Coaching-Aufteilung 2010 (Total 234 TN)



in der grossen Auslastung des Angebotes und in den fast ausschliesslich positiven Rückmeldungen zu den Kursen und Coachings. ■



# Beat Stähli: «Jeder zieht seine Lebensspur»

Für den gemeinsamen Erfolg muss eine Kultur von Respekt im Team verankert sein. Angst und Machtkämpfe hemmen eine positive Entwicklung. Davon ist Kursleiter Beat Stähli überzeugt.

Der letzte Tag der Weiterbildung zum Thema «Teambuilding und -entwicklung» stand auf dem Programm. Am Vortag erprobten die Kursteilnehmenden mit dem Team-Performance-Puzzle ihr Zusammenarbeitsvermögen. Nun stand die Feedbackrunde bevor. Obschon es draussen frisch war und die Sonne noch mit dem Hochnebel kämpfte, herrschte eine «gute» Stimmung. Nicht wohligh und gemütlich. Es war aber spürbar: Hier wurde schon zwei Tage gearbeitet und alle schienen gewillt, die Sache gut zu Ende zu bringen.

Am spartanisch eingerichteten Kurslokal mochte das nicht liegen. Hingegen an Kursleiter Beat Stähli, der als Erster dort aufkreuzte. Eine gute Vorbereitung sei im wichtig, erklärt er. Dazu gehört, dass jedes Ding an seinem Ort ist. Aber auch, dass jeder Kursteilnehmer per Handschlag begrüsst wird. Es gibt ein aufmunterndes Lächeln und zwei, drei Sätze. «Ich bin für die Leute da, und nicht die Leute für mich», bringt Stähli später seine Haltung im Gespräch auf den Punkt. Für die Leute hätten Jobsuche und Selbstverantwortung Priorität.

Es wird konzentriert gearbeitet. Stähli instruiert, was in der nächsten Stunde geschehen soll. Anschliessend zieht er sich zurück, meldet sich aber nicht ab und bleibt im Hintergrund

präsent. Er beobachtet, mal schmunzelt er, wiegt den Kopf hin und her und macht viele Notizen in ein Büchlein.

**Herr Stähli, wie lautet ihre Lebensphilosophie? Sie scheinen grossen Wert darauf zu legen, dass es den Leuten wohl ist?**

Der Begriff «wohl» ist Stähli zu vage. Er spricht von Respekt und Wertschätzung, die den Menschen, auch gerade am Arbeitsplatz, entgegenzubringen sind. Diese sind die Basis, um in einem Team erfolgreich arbeiten zu können. Angst und Machtkämpfe sind für ihn die grössten Hemmfaktoren, um gemeinsam Erfolg haben zu können.

**Und Ihre Seminare verkommen nicht zu «Wohlfühlhappenings»?**

Es kommt vor, dass – besonders in obligatorischen erlebnisorientierten Firmenkursen – zu Beginn hie und da gespöttelt wird, «jetzt gehen wir dann Bäume umarmen». Bäume dem Programm zu liebe zu umarmen bringt natürlich nichts. Stähli: «Aber je nachdem, wie ein Seminar für den einzelnen Teilnehmer verläuft, kann es stimmig werden, in den Wald zu gehen und Bäume zu umarmen.» Darauf, dass die FAU-Kurse Indoor-Veranstaltungen sind, hat

er sich eingestellt. Wenn immer möglich, nutzt er auch dort einzelne Stunden, um im Freien zu arbeiten.

Stähli ist ein naturverbundener Mensch. Die Welt endet für ihn nicht an den drei bekannten Dimensionen Länge, Breite und Höhe. Seit er ein Knabe war, fühlt er sich stark mit der Natur verbunden. Er versteht sich als Teil eines grösseren, universellen Ganzen. Diese Gewissheit ist für ihn eine Kraftquelle, gibt ihm Energie und Zuversicht.

Bei der Arbeit mit dem FAU schätzt er die grosse Heterogenität. Einerseits die grosse Altersspanne, andererseits die Begegnung mit Menschen aus verschiedensten Kulturen. Bemerkenswert ist für ihn dabei die Bereitschaft vieler Teilnehmender, als Folge der Arbeitslosigkeit, Weichen neu zu stellen. Offen zu sein für Neues und Bestehendes zu hinterfragen.

So bedeutend Änderungen oft auch sind, aus dem Nichts kommen sie für Stähli selten. Jeder Mensch zieht seine Lebensspur, ist er überzeugt. Grosse Sprünge und 180-Grad-Wenden gibt es für ihn kaum. Vielmehr ist eine grosse Wende nicht mehr als das Sichtbarwerden von etwas, das schon lange in einem Menschen schlummerte. ■ [www.spurtreu.ch](http://www.spurtreu.ch)

Hanspeter Flückiger

«Die FAU-Teilnahme hat es mir ermöglicht, spezifische Praxiserfahrung in meinem gewünschten Arbeitsfeld zu erlangen und mein Wissen in einem spannenden Umfeld zu erweitern. Das umfangreiche Weiterbildungsprogramm sowie die kompetente, effiziente und vor allem sympathische Betreuung durch die Projektbetreuerin runden den durchwegs positiven Eindruck ab. Ich hoffe, das neue Wissen erfolgreich umzusetzen und bedanke mich herzlich.»

C.H. (32), Kunsthistorikerin  
FAU-Stellennetz Museum für Gestaltung, Zürich

«Ich bin sehr dankbar, dass ich diese Monate beim FAU verbringen durfte – fachlich (Projektarbeit und Weiterbildungskurse) und persönlich habe ich auf eine durchwegs positive Art unendlich profitieren können.»

**Ich fühle mich sehr gestärkt und habe mehr Selbstvertrauen. Danke!!»**

P.M. (48), Archäologin, Projektwerkstatt Bern

«Interessante Weiterbildungen, Auseinandersetzungen mit den persönlichen Ressourcen und Kompetenzen, Aufgleisung der beruflichen Neuorientierung – und in allem eine wunderbare, nachhaltige Unterstützung von Projekt- und Einzelcoach. Nicht zu vergessen die vielen guten Kontakte, die über die FAU-Zeit hinausreichen. Danke für diese Zeit.»

P.W. (49), Journalistin, Projektwerkstatt Zürich

«M eine FAU-Zeit hat bewiesen, dass es auch nach mehr als 40 Jahren in einer bestimmten Branche möglich ist, sich nochmals von Grund auf neu zu orientieren und eine Anstellung zu finden. Dafür bin ich dem FAU und vor allem dem Stellennetzpartner, der mir diese Chance geboten hat, sehr dankbar. Die von mir besuchten Weiterbildungskurse und das persönliche Coaching haben wesentlich dazu beigetragen, dass ich mich für den Schritt in eine neue Berufswelt habe entscheiden und motivieren können. Daher ein grosses Dankeschön an meinen Projektcoach, den Stellennetzpartner und die kompetenten Leiter der Weiterbildungskurse.»

H. H. (62), Versicherungskaufmann  
FAU-Stellennetz Schweizer Stiftung pro integral, Sursee

«Ich habe gezielt in dem von mir gewünschten Fachgebiet einen Stellennetzpartner gesucht. Meine Stellensuche wurde durch diesen Einsatz ganz wesentlich positiv beeinflusst, und nach 4 Monaten konnte ich sogar zwischen zwei festen Angeboten auswählen. Zusätzlich konnte ich von den qualitativ hochwertigen Weiterbildungen profitieren und dabei neue spannende Menschen in der gleichen Situation kennen lernen. Ich bin dem FAU und insbesondere meiner Coach enorm dankbar für das äusserst hilfreiche Angebot und die engagierte und herzliche Unterstützung.»

S.M. (38), Anwältin  
FAU-Stellennetz ERZ Entsorgung + Recycling, Zürich

«FAU – das heisst nach längerer Abwesenheit im Arbeitsmarkt wieder Tritt zu finden, Strukturen zu haben, sich selber zu überdenken und neue Wege und Strategien zu finden. Ein erfolgreiches Modell zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung in einem Projekt gibt einem die Möglichkeit, Wissen zu sammeln und Erfahrungen zu machen, welche sich später gewinnbringend im Berufsleben wieder einsetzen lassen. Nachhaltig! »

U. H. (33), Lehrer, dipl. Umweltingenieur  
FAU-Stellennetz WWF Schweiz, Zürich

«Meine RAV-Beraterin hat mich nach einem Jahr in den FAU geschickt; es war der genau richtige Zeitpunkt. Im FAU fand ich das motivierende Umfeld und die erfolgreiche Unterstützung. Die professionellen Kurse haben mein Selbstvertrauen gestärkt.»

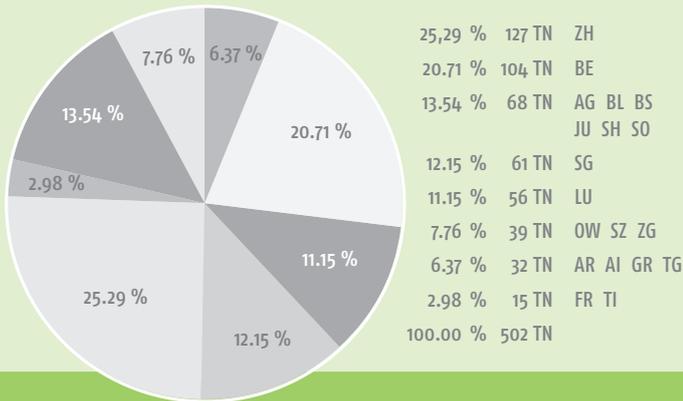
**Das persönliche Coaching half mir, den Auftritt bei Interviews zu optimieren.**

Mit dem FAU habe ich eine neue berufliche Herausforderung gefunden. Vielen Dank!»

H.G. (48), lic.oec. HSG / Marketing, Projektwerkstatt Luzern

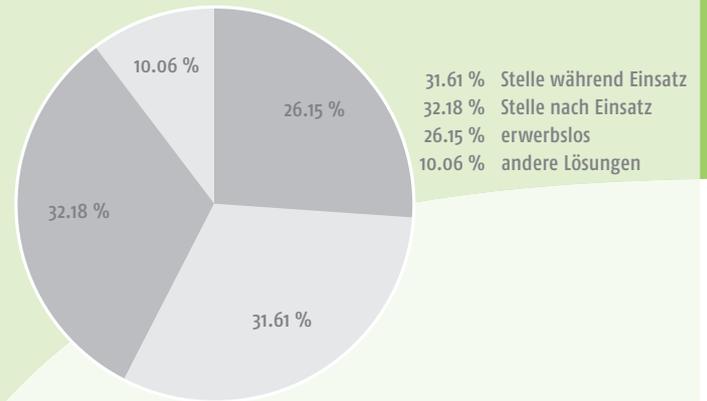
## Herkunft der Teilnehmenden von FAU und «der arbeitsmarkt»

4,82 Teilnehmende FAU, 20 Teilnehmende «der arbeitsmarkt», 502 Teilnehmende Total



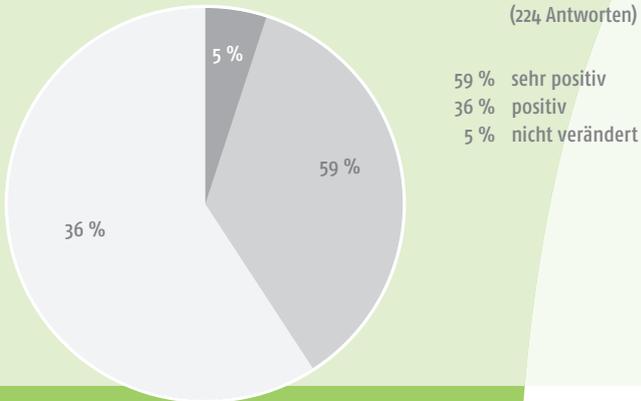
## Berufliche Situation nach FAU Teilnahme

Zeitpunkt Stellenantritt (348 Antworten)

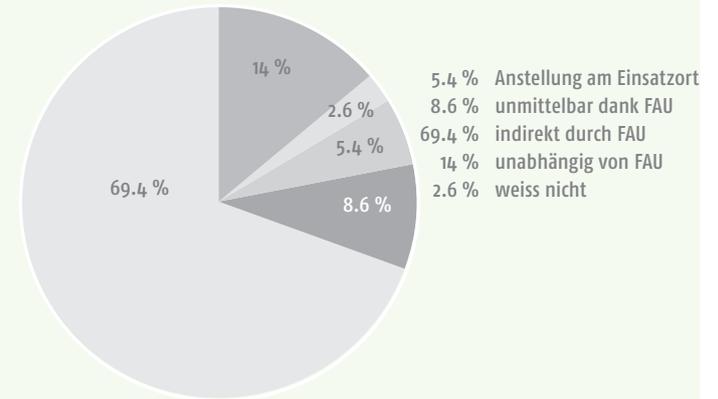


## Hat sich der Besuch des FAU positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung des TN ausgewirkt?

(224 Antworten)

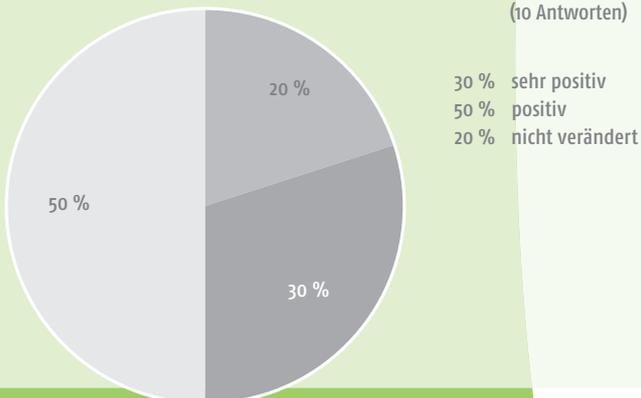


## Einfluss FAU (222 Antworten)

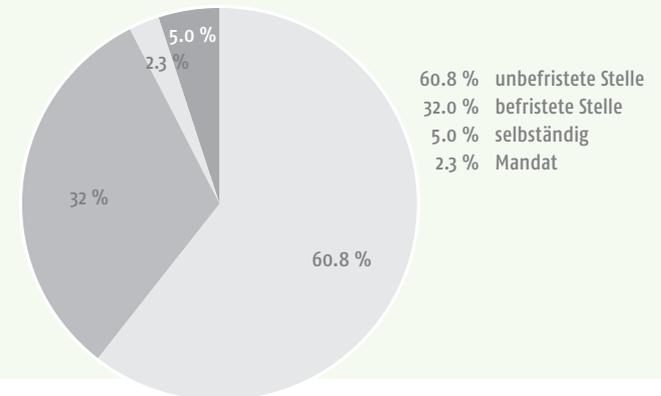


## Hat sich der Besuch des dam\* positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung des TN ausgewirkt?

(10 Antworten)



## Art der Stelle (222 Antworten)



\* dam: «der arbeitsmarkt»

## Einige Zahlen des Jahres 2010

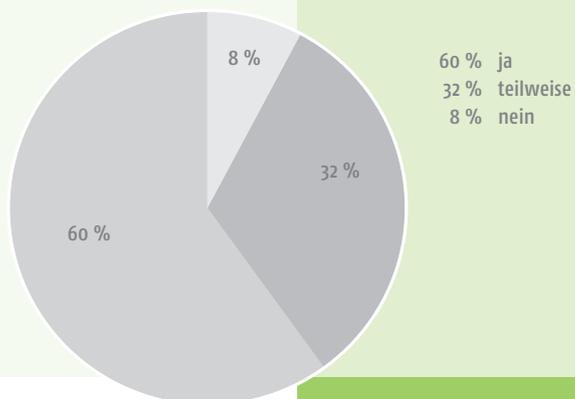
nach Projektart	PW *	IT	SN **	Total
Anzahl Personen	300	23	159	482
Durchschnittsalter	45.1	43.0	38.3	42.7
Frauen %	30.7%	13.0 %	50.9 %	36.5 %
Hochschulanteil %	36.0 %	17.4 %	73.6 %	47.5 %
Kaderanteil %	39.3 %	17.4 %	10.1 %	28.6 %
Ausländeranteil %	17.3 %	21.7 %	16.4 %	17.2 %
Anzahl Ausgetretene	213	15	120	348
Verweildauer (Monate)	4.7	4.1	5.2	4.9
Stellenantritte %	61.5 %	66.7 %	67.5 %	63.8 %
davon Einfluss FAU %	83.2 %	70.0 %	85.2 %	83.3 %
Anteil Wunschstelle %	66.4 %	70.0 %	66.7 %	66.7 %

\* PW: Projektwerkstatt

\*\* SN: Stellennetz

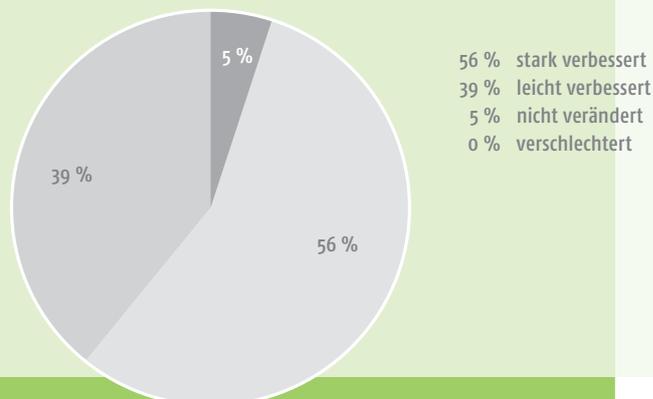
### Eine Programmteilnahme im FAU steigert die Vermittlungsfähigkeit

Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit (324 Antworten)



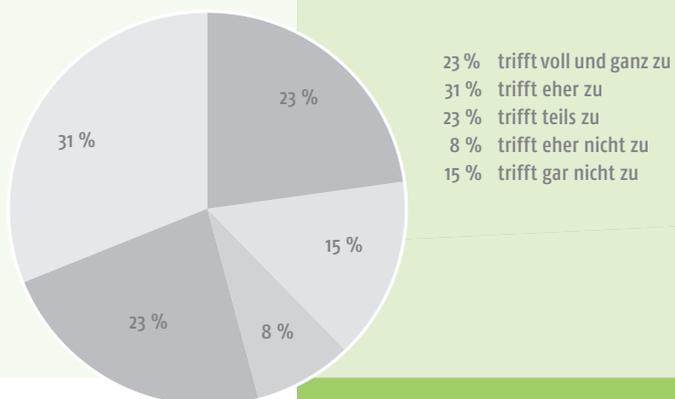
### Die Meinung der RAV PB\* zum FAU

Haben sich nach Ihrer Meinung die Chancen der TN, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz im FAU verbessert? (221 Antworten)



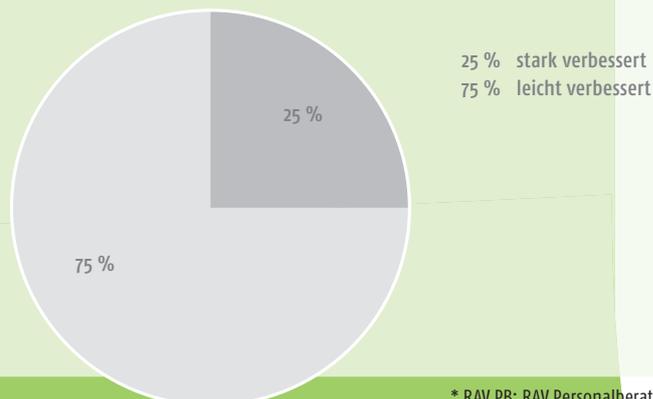
### Eine Programmteilnahme im «der arbeitsmarkt» steigert die Vermittlungsfähigkeit

Ich habe meine individuellen Ziele in Bezug auf Stellensuche/Bewerbungsstrategien erreicht



### Die Meinung der RAV PB\* zum «der arbeitsmarkt»

Haben sich nach Ihrer Meinung die Chancen der TN, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz im dam verbessert? (10 Antworten)



\* RAV PB: RAV Personalberatende

## Fachverein Arbeit und Umwelt

Bilanz per 31. Dezember 2010 (in Schweizer Franken)

	2010	%	2009	%
<b>Aktiven</b>				
Flüssige Mittel	50 570.35		41 514.25	
Forderungen Programm «der arbeitsmarkt»	20.00		20.00	
Verrechnungssteuer	20.50		16.60	
<b>Total Aktiven</b>	<b>50 610.85</b>	<b>100.0</b>	<b>41 550.85</b>	<b>100.0</b>
<b>Passiven</b>				
Verbindlichkeiten Programm FAU	11 873.45		5 063.90	
Passive Rechnungsabgrenzungen	40.00		260.00	
Programmfonds	12 627.45		12 030.65	
Vereinsvermögen	23 196.30		24 713.30	
Betriebsgewinn/-verlust	2 873.75		-517.00	
<b>Total Passiven</b>	<b>50 610.95</b>	<b>100.0</b>	<b>41 550.85</b>	<b>100.0</b>

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

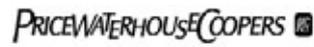
	2010	2009
<b>Ertrag</b>		
Mitgliederbeiträge	6 255.00	6 150.00
Spenden	2 638.00	250.00
Projektertrag Einkaufsführer	0.00	5 633.40
Übriger Ertrag	0.00	20.00
Zinsertrag	58.50	47.50
<b>Total Ertrag</b>	<b>8 951.50</b>	<b>12 100.90</b>
<b>Aufwand</b>		
Spesen Vorstand	73.20	421.30
Geschenke für spezielle Leistungen	1 130.30	1 334.10
Projektaufwand Einkaufsführer	0.00	5 550.10
Vereinsanlässe	4 704.05	5151.25
Bankspesen	170.20	161.15
<b>Total Aufwand</b>	<b>6 077.75</b>	<b>12 617.90</b>
<b>Betriebsgewinn/-verlust</b>	<b>2 873.75</b>	<b>-517.00</b>

## Jahresrechnung 2010 des Programms FAU

Programmteil (anrechenbare Kosten)	Aufwand	Ertrag
Personalkosten	2 409 051	
Spesen und Weiterbildung Personal	117 313	
Honorare externe Beratung, Drittaufträge	45 532	
Spesen Teilnehmende	9 739	
Raumkosten	285 706	
EDV (Infrastruktur, Software, Reparaturen)	28 468	
Material, Ausrüstung, Versicherung	155 684	
Betriebskosten, Telefon, ADSL	47 849	
<b>Total Programm</b>	<b>3 099 342</b>	
<b>Weiterbildung</b>		
Honorare und Spesen Lehrkräfte	673 559	
Lehrmittel	26166	
Raumkosten	107 402	
Personalkosten Kursorganisation	200 224	
Honorare für Coachings	213 833	
Reisekosten TN	115 733	
<b>Total Weiterbildung</b>	<b>1 336 917</b>	
<b>Total anrechenbare Kosten</b>		
Ertrag (Zins, übriger Projektertrag)		7 620
Ertrag aus Invalidenversicherung		47 492
SECO (Akontozahlungen)		4 075 735
SECO (Schlusszahlung noch offen)		305 412
<b>Total</b>	<b>4 436 259</b>	<b>4 436 259</b>

## Jahresrechnung 2010 des Programms «der arbeitsmarkt»

Programmteil (anrechenbare Kosten)	Aufwand	Ertrag
Personalkosten Betreuung TN	130 491	
Spesen und Weiterbildung Personal	15 652	
Honorare externe Beratung, Revision	3000	
Spesen Teilnehmende	2661	
Raumkosten	27930	
EDV (Infrastruktur, Software, Reparaturen)	10 447	
Material, Ausrüstung, Versicherung	21 198	
Betriebskosten, Telefon, ADSL	12 114	
Weiterbildung TN	29 744	
<b>Total Programm</b>	<b>253 237</b>	
<b>Herstellungskosten Zeitschrift (nicht anrechenbare Kosten)</b>		
Personalkosten Redaktion	416 397	
Infrastruktur- und Gemeinschaftskosten	49 765	
Satz, Layout, Grafik, Versand	272 010	
Film, Druck, Ausrüsten, Übersetzung, Korrektorat	181 619	
Abowerbung, Aboverwaltung	27 165	
<b>Total Herstellungskosten Zeitschrift</b>	<b>946 956</b>	
<b>Total Kosten</b>	<b>1 200 193</b>	
<b>Ertrag (Zins, Projektertrag)</b>		
		539
<b>Diverse Erträge</b>		
		64
<b>Abonnemente</b>		
		97 098
<b>Ertrag Invaliden-Versicherung</b>		
		11 511
<b>seco (Akontozahlungen)</b>		
		906 749
<b>seco (Schlusszahlung noch offen)</b>		
		184 232
<b>Total</b>	<b>1 200 193</b>	<b>1 200 193</b>



PriceWaterhouseCoopers AG  
 Bellevueplatz 10  
 Postfach  
 3001 Bern  
 Telefon +41 58 792 75 00  
 Fax +41 58 792 75 10  
 www.pwc.ch

Bericht der Revisionsstelle  
 an den Vorstand des  
 FAU Fachverein Arbeit und Umwelt  
 Bern

**PRÜFUNGSBESTÄTIGUNG ZHS SECO**  
 DFE-Nr. 287969

Aufgrund Ihres Auftrages haben wir die Buchführung betreffend das Auszahlungsgesuch (Seiten 22 und 23) für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (Auszahlungsgesuch) des Der Arbeitsmarkt für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für das Auszahlungsgesuch ist die Projektleitung verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, dieses zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach dem Schweizer Standard zur eingeschränkten Revision. Danach ist diese Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen im Auszahlungsgesuch erkannt werden. Eine eingeschränkte Prüfung umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Prüfung.

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass das Auszahlungsgesuch nicht Gesetz und Statuten entspricht.

PriceWaterhouseCoopers AG

  
 Jörg Reber  
 Revisionsexperte  
 Leitender Revisor

  
 Thomas Bieri

Bern, 4. März 2011

Bericht der Revisionsstelle  
an den Vorstand des  
FAU Fachverein Arbeit und Umwelt  
Bern

**PRÜFUNGSBESTÄTIGUNG zHM SECO**  
DFE-Nr. 287987

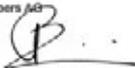
Aufgrund Ihres Auftrages haben wir die Buchführung betreffend das Auszahlungsgesch (Seiten 22 und 23) für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (Auszahlungsgesch) des FAU Fachverein Arbeit und Umwelt für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für das Auszahlungsgesch ist die Projektleitung verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, dieses zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach dem Schweizer Standard zur eingeschränkten Revision. Danach ist diese Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen im Auszahlungsgesch erkannt werden. Eine eingeschränkte Prüfung umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Prüfung.

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass das Auszahlungsgesch nicht Gesetz und Statuten entspricht.

PriceWaterhouseCoopers AG

   
Jörg Reber  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Bern, 4. März 2011

Bericht der Revisionsstelle  
zur eingeschränkten Revision  
an die Versammlung des  
FAU Fachverein Arbeit und Umwelt  
Bern

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz und Betriebsrechnung Seiten 22 und 23) des FAU Fachverein Arbeit und Umwelt für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

PriceWaterhouseCoopers AG

   
Jörg Reber  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Bern, 4. März 2011



#### **Bern**

FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Langmauerweg 12  
3011 Bern  
Tel. 031 310 90 40  
Fax 031 310 90 59  
bern@fau.ch

#### **Luzern**

FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Habsburgerstrasse 20  
6003 Luzern  
Tel. 041 220 11 77  
Fax 041 220 11 78  
luzern@fau.ch

#### **St. Gallen**

FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Oberstrasse 149  
9000 St. Gallen  
Tel. 071 277 89 77  
Fax 071 277 89 78  
st.gallen@fau.ch

#### **Zürich**

FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Kernstrasse 57  
8004 Zürich  
Tel. 044 454 70 20  
Fax 044 454 70 29  
zuerich@fau.ch

