



Jahresbericht 2011

fau nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 FAU – Fokus Arbeit Umfeld. Nachhaltig in die Arbeit. Nachhaltig in die Zukunft!
- 4 Nachhaltig in die Zukunft – kontinuierliche Entwicklung von Angebot und Organisation
- 6 FAU-Mitarbeitende
- 8 Neuorientierung – so oder so
- 9 «Faszination Erwachsenenbildnerin und Redaktorin»
- 10 Den verdeckten Arbeitsmarkt zu seinem Vorteil nutzen
- 11 «Jeder Tag ist für mich ein neuer Start in eine erfüllte Zukunft»
- 12 Ausbau im Multimediabereich
- 14 Sein Glück muss man sich selbst formen
- 16 Beinahe 7000 Teilnehmenden – Kurstage – Zeugen der attraktiven FAU-Weiterbildung
- 17 Stabsstelle Kommunikation und Marketing
- 17 «Kreative Lösungen gefragt»
- 18 Unterstützung in der Krise
- 20 Prozesse weiterentwickeln und Abläufe optimieren
IT-Support garantieren
- 21 Testimonials
- 22 Statistik
- 24 Finanzen
- 26 Revisionsberichte

Impressum

Konzept: Pomcany's Marketing AG

Redaktion: Sonja Sanders, Susann Mösele-Hüppi

Layout, Diagramme: Anja Schulze

Fotografie, Bildbearbeitung: Marga Schuttenhelm, Simone Gloor, Peter Pfistner, Simon Lütolf

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. Nachhaltig in die Zukunft!

Nun steht FAU – Fokus Arbeit Umfeld im neuen Kleid da. Mit einem klaren Claim – nachhaltig in die Arbeit –, welcher Auftrag und Charakter sofort und klar kommuniziert. Nachdem die Mitgliederversammlung den neuen Namen verabschiedet hat, wurde das neue CD realisiert und fortan angewendet. Alle Briefschaften und Dokumente, die Homepage und die FAU News sind erneuert. Das frische Grün und das schwingvolle Logo werden konsequent und originell eingesetzt. Sie machen so den Auftritt des FAU modern und dynamisch. Auch «der arbeitsmarkt» erscheint seit Mitte Jahr mit neuem Gesicht, frisch und spannend. Es ist eine Freude, darin immer wieder spannende Artikel zu entdecken.

Organisatorisch wurde vieles abgeschlossen. Das Personalreglement ist aktualisiert. Neuerungen beim Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub bringen klare Verbesserungen. Das neue Lohnmodell ist verständlich und nachvollziehbar. Die Berücksichtigung von Funktion, Erfahrung im FAU und Know-how erlaubt eine objektive Einstufung. Es bietet Spielraum, um auf die individuelle Leistung des einzelnen Mitarbeitenden einzugehen. Der Vorstand ist überzeugt, dass die Geschäftsstelle nun ein aktuelles, vergleichbares und konkurrenzfähiges Lohnmodell hat. Ebenso haben wir für den FAU ein Strukturkonzept mit integrierter Geschäfts-

ordnung des Vorstands entwickelt. So stellen wir sicher, dass die relevanten Punkte berücksichtigt sind, die Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle weiterhin reibungslos läuft und die Kontinuität gewährleistet ist. Nun werden wir als nächsten Schwerpunkt in der Weiterentwicklung von Kommunikation und Marketing vorangehen und die Geschäftsstelle in der Entwicklung der Ideen und Konzepte sowie bei der anschließenden Umsetzung tatkräftig unterstützen.

Gut aufgestellt können wir in die Zukunft blicken und für den FAU wichtige Entwicklungsthemen angehen. Am Strategietag im Herbst stellten wir fest, dass unsere Positionierung auf Nachhaltigkeit mit den Elementen Ökologie, Ökonomie, Soziales und persönlichem Wohlbefinden brandaktuell ist. Wenn wir «nachhaltig in die Arbeit» nicht nur im Sinne von langanhaltend, sondern von allen vier Pfeilern verstehen und in unserer täglichen Arbeit umsetzen, haben wir eine hervorragende Stellung und ein echtes USP. Diesen Vorteil gilt es weiter auszubauen. Mit der in Angriff genommenen Entwicklung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung über unsere Arbeit und unser eigenes Verhalten machen wir einen weiteren wegweisenden Schritt. Auch die Teilnehmenden profitieren davon. Nachhaltigkeit wird in allen Arbeitsgebieten zunehmend



relevanter. Mit der Sensibilisierung auf dieses Thema und durch die Vermittlung von Know-how können wir ihnen einen relevanten Vorsprung für die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt verschaffen.

All diese Umstellungen und neuen Aufgaben erarbeitet das FAU-Team neben den täglichen Herausforderungen. Dass wir nach wie vor immer noch hervorragende und häufig sogar noch steigende Resultate erzielen, unterstreicht dies. Ich danke der Geschäftsleitung und dem ganzen Team im Namen des ganzen Vorstandes für diese tolle Leistung. Auch meinen Kollegen im Vorstand danke ich herzlich für Ihren Einsatz. Mit Ihrem Engagement und ihrem kompetenten Know-how sind sie unverzichtbar.

Wir wollen FAU in der angestrebten Richtung weiterentwickeln. Der ganze Vorstand und ich freuen uns, diese faszinierende Herausforderung zusammen mit dem Team auch 2012 tatkräftig anzupacken.

Jürg Schenkel, Präsident

Nachhaltig in die Zukunft – kontinuierliche Entwicklung von Angebot und Organisation

Die Entwicklung von Angebot und Organisation stand im Fokus. Dank des auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Angebots konnten 70,4% der Teilnehmenden im Bereich Projekte und 55% im Bereich «der arbeitsmarkt» trotz schwieriger Arbeitsmarktlage eine Stelle antreten. Aus Mitarbeitenden zweier Organisationen ist ein Team geworden.



Auch 2011 lag der Fokus auf der Entwicklung des FAU-Angebots und der Organisation. Die während des ganzen Jahres höher als 100% liegende Auslastung zeigt, dass das Angebot von FAU – Fokus Arbeit Umfeld immer bekannter wird und stark gefragt ist. Der Erfolg spiegelt sich auch in der hohen Stellenantrittsquote von 70,4% im Bereich Projekte und 55% im Bereich «der arbeitsmarkt», dies trotz einer schwierigeren Arbeitsmarktlage, nicht nur in der Medienbranche. 85,5% der eine Stelle antretenden Teilnehmenden im Bereich Projekte und 100% im Bereich «der arbeitsmarkt» geben an, dass der FAU einen wesentlichen Anteil an ihrem erfolgreichen Wiedereinstieg hat. 69,7% im FAU und 81,8% im «der arbeitsmarkt» konnten eine Wunschstelle antreten. Diese Zahlen bestärken das Konzept

Das neue Angebot Berufspraktikum ist im Berichtsjahr auf so grosses Interesse gestossen, dass für das kommende Jahr eine separate Leistungsvereinbarung mit dem SECO abgeschlossen werden konnte. Auch das Interesse regionaler IV-Stellen an einer Zusammenarbeit mit FAU und dem Nutzen der FAU-Dienstleistungen nimmt kontinuierlich zu.

Zwei Organisationen – ein Team

Der Umzug der Geschäftsstelle von Bern nach Zürich hat sich sehr bewährt. Das Zusammenführen aller Bereiche am Standort Zürich hat die internen Abläufe erleichtert sowie die Kommunikations- und Entscheidungswege vereinfacht und verkürzt. Aus den vor drei Jahren noch unabhängigen Organisationen FAU und «der arbeitsmarkt» ist ein NPO-Unternehmen gewor-



des FAU, die Begleitung der Teilnehmenden auf der Basis des Employability-Profiles jedes einzelnen Teilnehmenden individuell aus den drei Teilen Projekt, Weiterbildung und Coaching zusammenzustellen und die Teilnehmenden durch Einzelcoachings und Gruppenarbeiten intensiv zu begleiten.

den. Dieser Prozess wurde von der Entwicklung und Umsetzung eines neuen Namensinhaltes und Erscheinungsbildes und vor allem auch durch die Entwicklung von modernen, auf die heutige Organisation zugeschnittenen personalpolitischen Dokumenten unter Einbezug aller Mitarbeitenden wesentlich unterstützt. So wur-



den zusätzlich zu den 2010 entwickelten Dokumenten im Berichtsjahr die Unterlagen zu den Mitarbeitenden-Gesprächen überarbeitet sowie neben dem neuen Lohnmodell auch der Eintritts- und Austrittsprozess von Mitarbeitenden klar strukturiert und mit den nötigen Unterlagen vereinheitlicht. Der Gesamtteamtag im August unter dem Motto «Herausforderungen für Teams» stellte aus allen Bereichen zusammengesetzte Teams vor gemeinsam zu lösende Aufgaben und förderte und forderte einen intensiven Austausch und eine aktive Zusammenarbeit. Zusammenarbeit ist auch in der täglichen Begleitung von FAU-Teilnehmenden ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Arbeit, nicht nur zum Profit der Teilnehmenden. Ein intensiver und konstruktiver, fachlicher und persönlicher Austausch der Mitarbeitenden ermöglicht jedem Einzelnen des FAU-Teams eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Vorstand und Geschäftsleitung sind sich bewusst, dass jede und jeder Einzelne im Team zum Erfolg des FAU einen wesentlichen Beitrag leistet.

Das Zusammenfinden zu einer Organisation zeigt sich nicht nur im Zusammenwachsen des Teams, sondern auch im zukünftig gemeinsamen Budget und in den Vorbereitungen zur 2012 erfolgenden SVOAM-Rezertifizierung. Alle Dokumente des Qualitätshandbuchs (QHB) wurden überarbeitet und weiterentwickelt sowie der Bereich «der arbeitsmarkt» ins FAU- Qualitätsmodell integriert.

«FAU – nachhaltig in die Arbeit»

Diesem Versprechen soll nachgelebt werden. Deshalb wurde am Strategietag 2011 das seit

dem Bestehen des FAU in der täglichen Arbeit zentrale Thema Nachhaltigkeit wieder aufgenommen. Ziel von Vorstand, Geschäftsleitung und Mitarbeitenden war es, Möglichkeiten zu diskutieren und festzulegen um gegen aussen aufzuzeigen, wie Nachhaltigkeit mit den vier Dimensionen Ökonomie, Ökologie, Soziales und Persönliches Wohlbefinden innerhalb der Organisation und in der Begleitung der Teilnehmenden gelebt wird. Grundlagen für den zukünftigen Nachhaltigkeitsbericht sind die international anerkannten Richtlinien der GRI (Global Reporting Initiative). Mitglieder der Geschäftsleitung befassen sich in Kursen und Workshops mit einer Berichterstattung nach GRI, um zukünftige Jahresberichte mit einem Nachhaltigkeitsbericht zu ergänzen.

Auch wenn die Leistungsvereinbarung mit dem SECO klare Richtlinien und Grenzen vorgibt, so ist Kommunikation und Marketing trotzdem ein wichtiger Pfeiler in der täglichen FAU-Arbeit. Im März 2011 wurde die Stabstelle Kommunikation und Marketing geschaffen und mit Sonja Sanders kompetent besetzt.

Nach langjähriger Tätigkeit verliess André Häring Ende Juni 2011 FAU – Fokus Arbeit Umfeld, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen. Die Stelle des Bereichscoachs im «der arbeitsmarkt» übernahm Michael Neurauder. Christine Widmer, Buchhaltung und Petra Salzgeber verliessen den FAU infolge Umzugs der Geschäftsstelle. Ihre Aufgaben übernahmen Heidi Bolliger als Administratorin Gesamtorganisation und Jeanette Heller, Buchhaltung. Neu werden die Standorte Bern und Luzern von Marianne Disler in der Administra-

tion unterstützt. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde in Zürich eine zusätzliche Projekt-coachstelle geschaffen, welche mit Antonia Concilio Bello erfolgreich besetzt werden konnte. Die hohe Zahl Teilnehmender bringt auch einen höheren Aufwand in der Organisation des Weiterbildungsangebots. Mit der Anstellung von Thomas Studer wurde das Weiterbildungsteam zuerst befristet, seit Januar 2012 unbefristet entlastet.

Nur dank dem grossen fachlichen und persönlichen Einsatz aller Mitarbeitenden war es im Berichtsjahr möglich, die Qualität der Dienstleistungen noch zu steigern sowie das Angebot weiterzuentwickeln. Dafür gebührt allen Mitarbeitenden ein herzlicher Dank. Ein spezieller Dank geht auch an alle FAU-Vorstandsmitglieder unter dem Präsidium von Jürg Schenkel. Alle Mitglieder unterstützen die Entwicklungen des FAU aktiv mit ihren jeweiligen Kompetenzen. Ein besonderer Dank geht auch an unsere Partner im SECO, in den Kantonen und den RAV, an die Projektpartner in Stellennetz und Berufspraktikum, an alle Kursleitenden und die Partner in der Produktion der Zeitschrift. Nur eine optimale Zusammenarbeit aller Beteiligten ermöglicht hohe Qualität, Zufriedenheit und Effektivität. ■

Susann Mösle-Hüppi, Geschäftsleiterin

Geschäftsleiterin



Susann Möse-Hüppi
Geschäftsleiterin

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Bernadette Forn
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration



Thomas Studer
Kursadministration

Dienste



Roland Utiger
Bereichsleitung



Heidi Bolliger
Administration FAU
Gesamtorganisation



Thomas Goomis
Bereichsleitung



Christof Brux
IT-Koordinator



Maurizio Omissoni
Systems Engineer



Stephan Roth
Systems Administrator

IT



Marianne Disler
Administration



Maja Fischer
Administration



Jeannette Heller
Buchhaltung

«der arbeitsmarkt»



Robert Hansen
Bereichsleitung



Michael Neurauter
Bereichscoach



Simone Gloor
Redaktorin Foto



Anja Schulze
Art Director



Daniela Palumbo
Redaktorin Print



Paola Pitton
Redaktorin Print



Christian Keller
Redaktor Online

Kommunikation



Sonja Sanders
Kommunikation

Projekte



Ursula Preisig
Bereichsleitung

Projektcoaches Luzern



Daniel Blom



Hedy Bühlmann Ly



Erik Geurts

Projektcoaches Zürich



Antonia Concilio Bello



Claudia Gruber



Tina Hess

Projektcoaches Bern



Franz Duss



Paul Meier



Brigitte Keller-Stuber



Reto Wyss



Muriel Riesen



Sandra Vogel

Projektcoaches St. Gallen



Priska Brändle-Sutter



Hans Ludin



Thomas Moos



Sandra Weide

Neuorientierung – so oder so

Ob komplette berufliche Neuorientierung, neue Netzwerk-Strategien, eine klare Selbstdarstellung im Dossier und im Vorstellungsgespräch oder Wiederaufbau des angeknacksten Selbstwertgefühls – dank Neuorientierung gehts wieder vorwärts.



Impressionen von den Standorten
St. Gallen und Zürich

Berufliche Neuorientierung (Tätigkeit und/oder Branche) war das Ziel von auffallend vielen Teilnehmenden im 2011 – auch aus Sicht der RAV-Personalberatenden. Mit dem FAU-Employability-Fragebogen als Start-Tool zur persönlichen Einschätzung der allgemeinen Arbeitsmarkt-Kompetenzen kann den Teilnehmenden ein optimaler Einstieg in alle relevanten Fragestellungen geboten werden: Standortbestimmung, Stärkenprofil, Entwicklungsbereiche, Weiterbildungsoptionen. Eine berufliche Neuorientierung ist meist für alle Beteiligten – Teilnehmerin/Teilnehmer, Projektcoach und oft auch RAV PB – inhaltlich und zeitlich anspruchsvoll, sodass ein qualifizierendes Fachprojekt erst später im Programmverlauf angegangen werden kann. Dann kann z.B. ein Wechsel aus der Projektwerkstatt in einen Projekteinsatz bei

einem Partner die erste Möglichkeit sein, Erfahrungen in einem anderen Berufsfeld oder einer weiteren Branche zu sammeln und das Netzwerk gezielt auf- und auszubauen.

Für die meisten Teilnehmenden ist eine Neuorientierung in der Gestaltung des persönlichen Auftritts notwendig: ein ansprechendes, klar strukturiertes und absolut persönliches Dossier und immer wieder neu massgefertigte Kombinationen von Verkaufsargumenten für jedes Vorstellungsgespräch.

Ein durch manchmal jahrelange hohe Arbeitsbelastung vernachlässigtes berufliches und persönliches Netzwerk muss während der Stellenlosigkeit zwingend wieder auf- und gezielt ausgebaut werden. Kein einfaches Unterfangen. Meist braucht es eine wesentliche innere Neuorientierung, um das vernachlässig-

te Netzwerk zu reaktivieren und mit Selbstsicherheit wieder auf Fremde zugehen zu können.

Projektwerkstatt

Dank der sehr hohen Auslastung waren die Arbeitsplätze in den vier Projektwerkstätten häufig bis auf den letzten Platz besetzt. So konnten die Teilnehmenden sehr umfangreiche fachliche (Stellensuchstrategien, Weiterbildungstipps, Netzwerk, Informationen über Branchen, Firmen, Tätigkeiten, Fachprojekt) und persönliche Austauschgelegenheiten nutzen.

Projekteinsatz in NPO, öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft

Einmal mehr haben sich viele Fachpersonen bei bewährten und neuen Partnern in Non-Profit-



Daniela Palumbo ist
Fachcoach beim «arbeitsmarkt»

«Faszination Erwachsenen- bildnerin und Redaktorin»

Du bist eine Vollblutjournalistin, hattest Jobs beim Beobachter, Facts und bei der Sonntags-Zeitung. Wie ist es für dich, als Fachcoach Texte von anderen Medienschaffenden zu redigieren und nicht mehr mit deinem Namen zu zeichnen?

Ich konnte mich als Journalistin verwirklichen, habe Eindrückliches erlebt und darüber geschrieben. Ich muss meinen Namen nicht mehr unter einem Artikel lesen. Aber ich möchte mich weiterhin für einen qualitativ hochstehenden Journalismus engagieren und diese Haltung weitergeben. Das kann ich als Fachcoach beim «arbeitsmarkt».

Wir produzieren ein monatlich erscheinendes Produkt. Unter Druck müssen stellensuchende Journalistinnen und Journalisten, deren persönliche Situation nicht immer Höchstleistungen ermöglicht, sorgfältig recherchierte Fachartikel termingerecht abliefern. Wie schaffst du diese Balance zwischen Fördern und Fordern?

Ich kenne die Abläufe in einer Redaktion sehr gut, weiss, wie viel Zeit und Aufwand ein Artikel erfordert, bis er recherchiert, geschrieben und produziert ist. Ich fordere von unseren Journalisten, dass sie die Abgabetermine einhalten, und unterstütze sie dabei. Dazu baue ich einen Zeitpuffer ein, damit ich deren persönliche Überlastungen und fachliche Schwächen auffangen kann.

Was fasziniert dich an dieser Arbeit?

Die Kombination Erwachsenenbildnerin und Redaktorin. Ich bin nicht nur Fachcoach, sondern verantworte zusammen mit meiner Kollegin Paola Pitton als Blattmacherin den Inhalt und als Produzentin den Auftritt der Printausgabe «derarbeitsmarkt» mit.

Wo liegen die Herausforderungen?

Da wir keine Alibiübung veranstalten, setze ich mich dafür ein, dass wir unseren Lesern lesenswerte Geschichten bieten und unseren Journalisten das Rüstzeug und das Rückgrat mitgeben, um auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Im letzten Jahr ist dies den meisten gelungen. Das freut mich sehr.

Robert Hansen



Zusammenarbeit mit IV-Stellen

Die Zusammenarbeit mit IV-Stellen aus den Kantonen Basel-Stadt, Aargau und Solothurn hat sich weiter stabilisiert. IV-Klienten/-innen nutzten alle FAU-Angebote – Coaching, Weiterbildung, Projekt im FAU oder bei Projektpartnern – zur Steigerung ihrer Belastbarkeit, zum Aufbau des Selbstvertrauens, zur Neuorientierung und Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt.

Projektcoachs

Ein hoher Stellenwert hat die ständige Erweiterung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der 16 Projektcoachs. Sie müssen den hohen Ansprüchen der Teilnehmenden genügen und selbst arbeitsmarktfähig ausserhalb des FAU bleiben.

Alle Projektcoachs setzten sich 2011 an internen Weiterbildungsveranstaltungen mit den Themen «Ganz persönlich: Erfolg im verdeckten Arbeitsmarkt» und «Kreative Lösungsfindung durch Perspektivenwechsel», «Motivation und Motivationstechniken» und «Umgang mit Suchtproblemen» auseinander. Ein Standard waren die durch die Projektcoachs selbst organisierten Interventionen zu Fragestellungen aus dem Coaching-Alltag. Individuell und extern wurden Weiterbildungen in Personalentwicklung, Coaching, SVEB 1, Aufbaukurs Zürcher Ressourcen-Modell, Energiearbeit in Stimmfragen, Strukturaufstellung, Social Media und Transaktionsanalyse besucht.

Ausserdem absolvierten bereits im 1. Halbjahr im «FAU-Inhouse» zwölf Projektcoachs in ihrer Freizeit (jedoch organisiert und finanziert durch den FAU) den Grundkurs des Zürcher Ressourcenmodells. ■

Ursula Preisig, Bereichsleitung

Organisationen, öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft in der Begleitung der FAU-Teilnehmenden engagiert. Sie ermöglichen qualifizierte und qualifizierende Projekte, begleiten und fördern die Teilnehmenden bei ihrer Arbeit, boten temporäre Integration in herausfordernde Tätigkeitsfelder und Branchen und stellten ihr Netzwerk zur Verfügung. Ihnen gebührt ein herzlicher Dank.

Projekteinsatz im Bereich IT des FAU

In einzelnen Fällen arbeiteten Teilnehmende mit IT-Erfahrung an FAU-eigenen IT-Projekten mit. So wurde beispielsweise eine neue Datenbank zur Verwaltung unserer Projektpartner und ihrer Projektbeschreibungen entwickelt und kann demnächst in Betrieb genommen werden.

Den verdeckten Arbeitsmarkt zu seinem eigenen Vorteil nutzen

Will mich der Arbeitsmarkt noch? Diese Frage liess Hans-Jürgen Hüppi während der letzten 16 Monate nicht mehr los. Sie hatte sich in seinem Kopf richtig festgesetzt, ja verfolgte ihn bisweilen während der langen Zeit auf Stellensuche. Bis er sich nicht mehr als Problem wahrnahm, sondern als Lösungsfinder.



Je weniger Taggelder er (53) zur Verfügung hatte, je grösser wurden der Druck und die Angst vor der Aussteuerung. Seine Karriere hatte Hans-Jürgen Hüppi aus dem Rheintal als Chemielaborant begonnen. Dann ging für ihn im Bereich Skiwachsentwicklung 17 Jahre lang bei derselben Firma bergauf. Mit dem Rennservice von Toko hatte er als Wachsspezialist an drei Winter-Olympiaden teilgenommen. Das Know-how seines Teams war von den international besten Sportlerinnen und Sportlern der Welt gefragt. Eine faszinierende Arbeit und Firma sei das gewesen. Die Firma wurde verkauft, was für Hans-Jürgen Hüppi hiess, einen neuen Arbeitgeber zu finden.

Wegziehen aus dem Rheintal war damals für die siebenköpfige Familie Hüppi keine Option. Die folgende Stelle als Produktionsleiter in einer Kerzenfabrik forderte von ihm Logistikfähigkeiten und auch körperliche Arbeit bei der Bewirtschaftung und Lagerung des Rohmaterials. «Das war damals Neuland für mich», kommentiert Hans-Jürgen Hüppi heute, «den Quereinstieg in die Logistik empfand ich als Handicap, weshalb ich mich parallel zum eidg. diplomierten Logistikleiter weiterbildete.» Für die verlangte Diplomarbeit suchte er sich eine Praktikumsstelle in der Logistikkabteilung eines Grossbetriebs. Und dann war er ab Sommer 2010 wiederum auf Stellensuche.

Den FAU lernte er ein Jahr später kennen. Anfänglich sei er dem FAU gegenüber skeptisch gewesen, erinnert sich Hans-Jürgen Hüppi: «Ich brauchte keine Beschäftigung. Meine Rädchen sind immer gelaufen. Parallel zur Stellensuche bildete ich mich weiter, die Deadline der Dip-

lomarbeit war mein Ziel. Zugleich stellte ich aber fest, dass mein Feuer am Erlöschen war. Die Tage glichen sich, Wochenenden gabs für mich keine mehr. Ich fokussierte auf meine Defizite, liess meine Wünsche nicht mehr zu. Mein Alter und meine Lohnvorstellungen blockierten meinen Kopf.» Die Familie stützte ihn, wo sie konnte. Das motivierende Umfeld des FAU baute ihn wieder auf.

Über die Coachings im FAU änderte Hans-Jürgen seine Haltung und Suchstrategie: «Plötzlich hatte ich den Dreh raus: Es ging nicht um die Frage, ob mich die Arbeitswelt wollte, sondern ob ich in den Arbeitsmarkt wollte mit meinen vielen Kompetenzen und Fähigkeiten. Ich wusste plötzlich wieder, dass ich gut aufgestellt war.» Und dann kamen das Feuer und die Begeisterung wieder zurück: Hans-Jürgen entdeckte «seine» Stelle im Bereich Fotonik. Zwar folgte auf das Vorstellungsgespräch bei der Firma wieder eine Absage mit der Begründung der Überqualifizierung. Doch dieses Mal setzte er beim Stichwort «Verdeckter Arbeitsmarkt» an, recherchierte die Lieferanten seiner Favoriten-Firma und bewarb sich dort. Die Antwort blieb aus. Die Ansprechperson war telefonisch nicht erreichbar, mehrere Wochen lang. Hans-Jürgen kontaktierte erneut die Fotonik-Firma, die für ihn dann den Kontakt zum Lieferanten herstellte. Anfang Dezember konnte er sich dort vorstellen. Ein paar Tage später hatte er einen Vertrag für seine neue Stelle in der Produktion. Die Geduld mit sich, Ausdauer und Mut haben sich gelohnt. Heute ist Hans-Jürgen «einfach glücklich, wieder arbeiten zu dürfen».

Hedy Bühlmann



«Jeder Tag ist für mich ein neuer Start in eine erfüllte Zukunft»

Sein Berufspraktikum startete der 42-jährige Martin Speich am 1. Juli 2011 bei Paramed in Baar. Heute positioniert er die Firma als CEO und setzt täglich die Vision «Der Mensch steht im Zentrum» um. Eine FAU-Erfolgsstory.

Was läuft bei Ihnen ab, wenn Sie das Wort «Arbeitslosigkeit» oder «Stellensuche» hören?

Oft ist Arbeitslosigkeit fremdbestimmt. Es geht um wachsende Anforderungen, denen man nicht mehr genügen kann. Ich war nahe an einem Burnout und konnte meine Stärken und Kompetenzen nicht mehr erkennen. Es ging um einen Entscheid aus meinem tiefsten Inneren heraus. Die Stellensuche bedeutete für mich Neuausrichtung und die Chance, mich selbst wieder zu finden und zu definieren.

Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie?

Nach der Ausbildung zum Werkzeugmacher war ich bei einer grossen Versicherung als Juniorberater angestellt. Dann wagte ich den Schritt in die Selbständigkeit, wurde Immobilienmakler und verkaufte Häuser in Spanien und Florida. Das Angebot, den Vertrieb einer Firma aufzubauen, brachte mich in die Schweiz zurück. Berufsbegleitend absolvierte ich die Ausbildung zum Verkaufsleiter. Weitere Etappen waren die Vertriebsleitung einer grossen Telekom-Gesellschaft und die Führung einer Organisationseinheit im Verkauf outsourcing mit 150 Mitarbeitenden.

Für Sie war ein Berufspraktikum beim FAU

die beste Option. Wieso? Was haben Sie sich davon versprochen?

Das Berufspraktikum war die Chance, aus der Laborsituation als Stellensuchender hinaus in die reale Privatwirtschaft zu gehen und mich jeden Tag neu zu präsentieren. Mein Ziel war es, meinem Partner die bestmögliche Leistung zu bringen, und mit der Unterstützung meines Coachs habe ich das auch geschafft. Eine Anstellung war für mich zu Beginn nicht relevant, vielmehr wollte ich meine Fähigkeiten austesten.

Welches Projekt haben Sie bei Paramed bearbeitet?

Ich hatte die Aufgabe, ein neues Konzept im Bereich der Komplementärmedizin zu entwickeln. Das Konzept und der Businessplan liegen im Moment noch in meiner Schublade, eine Realisierung im Jahr 2013 ist nicht ausgeschlossen. Zeitgleich übernahm ich auch schon andere Aufgaben bei Paramed.

Sie haben einen Karrieresprung vom Projektmitarbeiter zum CEO bei Paramed gemacht. Wie gehen Sie mit diesem Quantensprung um?

Ich verstand mich als Mitarbeiter der Firma Paramed mit einer sehr hohen Motivation. Die

innere Einstellung, der Glaube an mich selber und der Wille etwas zu bewegen, sind ganz entscheidend. Wenn ich erwarte, dass mir alles zu Füssen gelegt wird, werde ich wohl enttäuscht. Meine Frau und die Kinder spiegelten mich regelmässig und zeigen mir nach wie vor auf, wer ich bin. Manchmal gefällt mir das besser, manchmal weniger. Es ist herausfordernd, Tag für Tag den Ansprüchen aller Beteiligten gerecht zu werden, ohne sich selbst zu verlieren. Heute hat sich klar die Komponente «Zeit» verändert. Ich bin, wie ich bin, nur ein klein wenig zuhause. Jeder Tag ist für mich ein neuer Start in eine erfüllte Zukunft.

Welche Tipps haben Sie für Leute, die am Anfang des FAU-Programms stehen?

Arbeitslosigkeit kann jedem passieren und ist nicht das Ende. Ganz wichtig ist es, sich bewusst werden, dass wir selbst den grössten Teil beisteuern, wie es in unserm Leben weitergehen soll. Selten habe ich so viel gute Unterstützung erfahren wie im FAU, in den Kursen und von meinem persönlichen Coach. Es gilt, diese Chance zu nutzen. Meinem Coach danke ich für seine Begleitung. ■

Hedy Bühlmann

Ausbau im Multimediabereich

55 Prozent der stellensuchenden Medienfachleute haben während oder nach der Zeit im «arbeitsmarkt» eine Stelle gefunden, die meisten im

Journalismus. Erfreulich auch die Rückmeldungen der Leserumfrage:

Das redaktionelle Konzept kommt gut an.

«Das Praktikum beim «arbeitsmarkt» hat mir beruflich und persönlich viel gebracht.» Stellvertretend für 18 Teilnehmende ein Fazit, das viele Journalistinnen und Journalisten nach ihrem Einsatz im Programm in ähnlicher Form geäussert haben. Elf fanden nach ihrer Zeit auf der Redaktion eine feste Arbeitsstelle, neun davon im Journalismus. Viele gaben denn auch an, dass die gesammelten Erfahrungen und die aktuellen Arbeitsproben bei der Stellensuche hilfreich waren.

Nach wie vor ist es schwierig, im Journalismus eine Stelle zu finden. Auf die wenigen ausgeschriebenen Onlineinserate bewerben sich viele Medienprofis. Mehrere Jahre nach den grossen Sparrunden der Medienhäuser sind die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt noch deutlich zu spüren. Bei neu geschaffenen Stellen wird zudem oft Erfahrung im Onlinebereich verlangt – was viele altgediente Journalistinnen und Journalisten von Tageszeitungen nicht mitbringen.

Bewährtes Programm

Das Angebot wurde im Berichtsjahr deutlich ausgebaut. Die Zeitschrift, die in deutscher und französischer Sprache erscheint, wird seit Anfang 2011 nicht mehr extern, sondern innerhalb der Redaktion von einer Grafikerin gelayoutet. So werden alle Produktionsschritte hautnah erlebt, von ersten Ideen, die während Redaktionssitzungen eingebracht werden, bis zum fertigen Druck-PDF der Beiträge, welche die Druckerei erhält. Die Journalistinnen und Journalisten erfahren, nach welchen Kriterien eine Fachpublikation entsteht. Während des Coachings wird engagiert über Inhalt und Schreibstil diskutiert. So entstehen Artikel unterschiedlichster Formen: von Reportagen über

grosse Interviews bis hin zu umfassenden Hintergrundberichten. Stellensuchende Fotografen bebildern die Beiträge und können monatlich in der Fotogalerie ein selbstgewähltes Thema umsetzen. Vier Fachcoachs der Bereiche Print, Online und Foto betreuen die Teilnehmenden und geben Feedback. Der Bereichscoach nimmt sich den persönlichen Anliegen der Stellensuchenden an und hilft bei dem Gestalten der Bewerbungsunterlagen.

Foto, Ton, Video

Neben dem etablierten Angebot der Fachzeitschrift wird der Onlinebereich laufend ausgebaut. Die Teilnehmenden kennen den Umgang und die Möglichkeiten von Social Media via Facebook und Twitter. Sie erfahren im Monatsblog, wie schwierig es trotz pointierter eigener Meinung ist, sich in der Medienflut bemerkbar zu machen. Sie redigieren täglich Wirtschaftsmeldungen, stellen diese online und schreiben Berichte von Tagungen, dies unter einem deutlich grösseren Zeitdruck als für die Monatszeitschrift. Neu sind zudem Panoramabilder, mit denen die Fotografen monatlich ein spezielles Berufsumfeld zeigen. Ton- und Videodokumente ergänzend zu den Reportagen in der Zeitschrift komplettieren das neue Multimedia-Angebot.

Leserumfrage – 150 Feedbacks

Wie kommen all diese von Stellensuchenden geschriebenen und fotografierten Beiträge an? Gelingt der Spagat, alle verschiedenen Anspruchsgruppen – von den RAV über LAM-Stellen, Berufsberater, Schulen bis hin zu Behörden monatlich mit einem für alle spannenden Produkt zu beliefern? Genug Tiefgang? Stimmt der Themenmix? Die Leserumfrage vom vergange-

nen November gibt uns detailliert Einblick in die Ansprüche an unsere Publikation. 15 Fragen wurden gestellt. 150 Personen haben geantwortet. Nachfolgend die wichtigsten Resultate zusammengefasst und kommentiert.

Bei der Frage nach den Kommunikationsformen und die Bedeutung der Medien im Arbeitsalltag werden der Austausch am Arbeitsplatz und Beiträge im Internet weitaus am häufigsten erwähnt und als sehr wichtig taxiert. An dritter Stelle folgen Fachzeitschriften, danach Fachbücher und Tageszeitungen. Seltener genannt werden Mailings, Rundschreiben, Seminare und Fachveranstaltungen oder Radio und Fernsehen.

Prozente und Minuten

Die Fachzeitschrift «der arbeitsmarkt» wird von 70 Prozent regelmässig gelesen, 30 Prozent geben an, sie gelegentlich zur Hand zu nehmen. Rund 40 Prozent der Umfrageteilnehmenden lesen sie während der Arbeitszeit, je 20 Prozent während Pausen, auf dem Arbeitsweg und in der Freizeit. Bei der Frage nach dem Leserverhalten geben 46 Prozent an, beim Durchblättern die für sie interessanten Beiträge zu lesen. Anhand des Inhaltsverzeichnisses entscheiden 23 Prozent. Rund ein Drittel gibt an, die Zeitschrift später als Nachschlagewerk zu benutzen. Dies sind durchwegs erfreuliche Resultate.

40 Prozent lesen in einer Ausgabe 10 bis 30 Minuten lang, 29 Prozent 6 bis 15 Minuten. Der Rest liegt bei 30 bis 60 Minuten. Beim heute äusserst vielfältigen Medienangebot sind diese vergleichsweise hohen Werte sehr erfreulich. 34 Prozent geben an, «Exklusivleser» einer Ausgabe zu sein. Erfreulich hoch ist der Anteil an Mehrfachlesern. 26 Prozent geben an, dass mehr als 7 Personen ein Exemplar zur Hand nehmen.



Einzelne Beiträge werden auch weiterempfohlen: Über die Hälfte der Umfrageteilnehmenden gibt an, dies gelegentlich zu tun, in den allermeisten Fällen weisen sie mündlich auf einen Beitrag hin. Sporadisch werden Beiträge kopiert an ein Anschlagbrett gehängt, wird via Mail auf einen Beitrag aufmerksam gemacht oder auf www.derarbeitsmarkt.ch das PDF eines Artikels geladen und verschickt. Die inhaltlichen Qualitäten werden fast immer positiv gewertet. Die Beiträge seien interessant, die journalistische Qualität sei gleichbleibend hoch und erfülle die journalistischen Ansprüche. Negative Antworten im Bereich von 10 Prozent sind beim Themenmix, Layout und bei den fachspezifischen Ansprüchen zu verzeichnen. 73 Prozent geben an, dass die Zeitschrift bei den beruflichen Aufgaben hilfreich sei.

Medienleute erhalten nur selten direkte Rückmeldungen auf ihre Beiträge – ausser vielleicht via Leserbrief. Die Beliebtheit einer Publikation lässt sich anhand der Abozahlen ablesen. Bei einer Zeitschrift, die den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren darf, ist diese Zahl wenig aussagekräftig. Umso mehr zeigen solche detaillierte Leserumfragen, in welchen Bereichen Änderungsbedarf besteht und wie das Redaktionskonzept ankommt. ■

Robert Hansen, Bereichsleitung



Sein Glück muss man sich selbst formen

Viel Stoff zum Nachdenken gab der traditionelle FAU-Tag am 3. November 2011 in Luzern. Dem Thema «Arbeit und Glück im Fokus» war der Nachmittag gewidmet. Der Vormittag bot wieder Einblicke hinter die Kulissen einiger interessanter Unternehmen. Ihr persönliches Netzwerk pflegten die Teilnehmenden beim Mittagessen und am anschliessenden Apéro.

Dass Geld allein nicht glücklich macht, ist eine Binsenweisheit. Aber was ist es dann: die Arbeit? Welche Art der Arbeit macht uns glücklich? Ist Glück für jeden das Gleiche?

Fragen wie diese stellten sich die rund 300 Gäste unwillkürlich im Laufe dieses Nachmittags, an dem das Thema «Arbeit und Glück» im Fokus stand.

«Was mich glücklich macht, sind Sitzungen, bei denen ich etwas erreicht habe. Pendeln macht mich unglücklich», eröffnete die charmante Moderatorin des Nachmittags, Gabriela Amgarten, den Reigen der Argumente, bevor sie das Rednerpult einem «Glücksforscher» überliess. Als solcher wird der Hauptredner Mathias Binswanger gerne bezeichnet. Der Professor für Volkswirtschaftslehre an der FH Nordwestschweiz und Privatdozent an der Universität St. Gallen referierte unterhaltsam über «Arbeit, Einkommen und die Tretmühlen des Glücks».

Subjektives Glücksgefühl

Glück war bereits häufig der Gegenstand von Forschungen, soweit man ein subjektives Empfinden überhaupt messen kann. Die Ergebnisse sind bezeichnend, denn das Einkommen spielte ab einer bestimmten Höhe keine Rolle mehr. Die Amish, eine Religionsgemeinschaft in den USA, die bewusst auf alle Errungenschaften der Technik verzichtet, sei bei Umfragen ebenso glücklich wie die zehn Prozent der reichsten Amerikaner. Die Zufriedenheit von Südamerikanern mit geringem Einkommen sei jedoch genauso hoch wie die von gut verdienenden Schweizern oder Skandinaviern. «Das mag auch mit dem Klima zu tun haben, das ist in Südamerika schlichtweg angenehmer als in unseren Breitengraden», folgerte Binswanger. Das Wetter spielt also eine Rolle. Was noch?

Man könne Glück nicht kaufen. «Sie können ein Bett kaufen, aber keinen Schlaf. Sie können

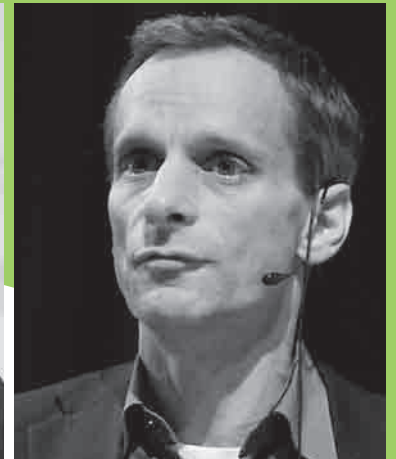
Essen kaufen, aber keinen Appetit. Sie können Spielzeug kaufen, aber keine Spielfreude. Sie können sich einen Platz in der Kirche erkaufen, aber keinen im Himmel», führte der Referent aus.

Weitere Forschungen haben ergeben, dass hingegen alles, was mit Sozialkontakten zu tun hat, die Menschen glücklich macht. Und dass sie eher unglücklich bei der Arbeit sind. Freunde und Familie spielen eine grosse Rolle im subjektiven Empfinden darin, glücklich zu sein. Nur besteht das Leben eben zum Grossteil aus Arbeit. Wie also beim Arbeiten glücklich sein?

Der Glücksforscher hatte durchaus Lösungsansätze bereit... «Lieber ein grosser Frosch in einem kleinen Teich sein, als ein winziger Frosch in einem grossen Teich», lautet eine seiner Devisen. Seinen eigenen Weg zu finden, ist ein weiterer wichtiger Ratschlag für den Ausweg aus den Tretmühlen. Von diesen gibt es nach Binswangers Definition vier: die Statutret-



Zum Thema «Arbeit und Glück im Fokus» wird konstruktiv diskutiert



mühle, die Anspruchstretmühle, die Multioptionstretmühle und die Zeitspartretmühle.

Die Tretmühlen

Der Mensch vergleiche sich immer mit anderen, und er wolle immer besser dastehen als das Umfeld. «Wenn man Leute fragt, ob sie lieber 100 000 Franken verdienen wollen, wenn alle anderen 90 000 haben, oder ob sie lieber 110 000 Franken verdienen wollen, wenn alle anderen 120 000 haben, wird sich die Mehrzahl für die erste Option entscheiden», beschrieb er die Statustretmühle. Die Anspruchstretmühle sei, immer noch mehr haben zu wollen, obwohl die Grundbedürfnisse längstens befriedigt seien.

Was ebenfalls hoch unzufrieden mache, sei die Multioptionstretmühle, denn die unzähligen Möglichkeiten und die damit verbundenen Entscheidungsprozesse würden immer mehr zu Verwirrung als zu Klarheit führen. «Wenn ich

vor dem Regal mit dreissig Joghurtsorten stehe und mich wirklich nach bestem Wissen und Gewissen entscheiden will, bin ich 20 Minuten beschäftigt. Ich habe dann aber nur meinen Joghurt gekauft», schilderte Binswanger. Die Zeitspartretmühle sei ähnlich strukturiert. Denn die Zeit, die man meine, einzusparen, ginge für die vielen anderen unnützen Dinge und Optionen drauf, von denen keine wirklich glücklich mache.

Den eigenen Weg verfolgen

Wie wichtig es ist, seinen eigenen Weg zu finden, und dass dieser nicht allgemeingültig sein kann, wurde spätestens in der anschließenden Podiumsdiskussion deutlich. Denn dabei kamen sehr unterschiedliche Lebens- und Arbeitszeitentwürfe aufs Tapet.

In der erneut von Gabriela Amgarten moderierten Diskussionsrunde stellten sich sechs

Menschen den Fragen der Moderatorin: Alain Ritter, Personalchef von Georg Fischer Piping Systems, der sich selbst als Workaholic bezeichnet, weil er seine Arbeit liebt; Professor Mathias Binswanger; Redaktor und PR-Berater Urs Kühne, der nach einem Burnout den Beruf als Banker aufgab; das Ehepaar Annemarie und Erik Geurts, die sich beide ganz bewusst für einen 50-Prozent-Job entschieden haben, um sich auch die Familienarbeit zu teilen; und last but not least die Kunstschaffende Ester Bättig, die ihr zweites berufliches Standbein in der Erwachsenenbildung hat.

Das Resultat – sowohl aus dem Referat als auch aus der Podiumsdiskussion – ist wiederum mit ein paar Binsenweisheiten zu beschreiben. Diese sind: Geld allein macht nicht glücklich. Und jeder ist seines Glückes Schmied. ■

Katrin Wahl



Einblicke in einen spannenden FAU-Kurstag

Beinahe 7000 Teilnehmenden-Kurstage – Zeugen der attraktiven FAU-Weiterbildung

Die Zahlen 2011 spiegeln die hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Angebot. Rund 90% der Kursbesuchenden gaben an, dass ihre Erwartungen an die Weiterbildung und die externen Coachings erfüllt oder übertroffen wurden. Parallel dazu wurden die Angebote sehr gut bewertet.

FAU führte im Berichtsjahr 2011 insgesamt 442 Kurstage durch. Dabei handelte es sich um 402 externe und 40 interne Kurstage. Bei vielen Kursen gab es lange Wartelisten und wo notwendig wurden zusätzliche Durchführungen eingeschoben.

6637 Teilnehmenden-Kurstagen 2010 stehen 6970 Teilnehmenden-Kurstage im Berichtsjahr gegenüber. In den letzten zwei Jahren ist das

Angebot somit um 15% gewachsen. Um weiterhin reibungslose Organisationsabläufe garantieren zu können, wurde die Kursadministration 2011 personell aufgestockt.

Motivierte Kursleitende, externe Coaches

Die Qualität der Weiterbildungsangebote und die Zufriedenheit der Teilnehmenden werden laufend anhand eines standardisierten Fragebogens (von 4 = sehr gut bis 1 = ungenügend) evaluiert. 2011 schlossen 16 von 26 Kursen mit einem Wert von 3,5 und mehr ab. Ein einzelner Kurs wurde knapp unter 3 bewertet. Total wurden 1717 Fragebogen ausgewertet. Die Qualität der Kursleitenden erreichte den Gesamtwert von 3,51. Die höchsten Werte erzielten die «Kompetenz der Kursleitenden» und der «Einbezug der Kursteilnehmenden» und der «Kurs als Ganzes». Unter den 27 Kursen wurde wiederum der Kurs «Kompetenzen – Portfolio flowwork» mit dem höchsten Wert von 3,75 beurteilt. Mit je einem Wert von 3,70 folgen der Kurs «Interviewtraining» und der Kurs «Interkulturelle Kommunikation». 282 Teilnehmende nahmen eines der verschiedenen Coaching-Angebote in Anspruch. Die kontinuierlich steigende Nachfrage zeigt, dass das Angebot im FAU gut verankert ist und

eine sinnvolle Ergänzung zur Begleitung durch die Projektcoaches darstellt. Am häufigsten wurden die Coachings zur «Standortbestimmung und Neuausrichtung» genutzt. Insgesamt erhöhten sich die Coachingstunden 2011 auf 1572,5 Stunden. 13% der Teilnehmenden nahmen das Angebot des psychologischen Coachings in Anspruch. Professionelle Fachpersonen unterstützen die Teilnehmenden in diesem Coaching bei auftretenden Krisen und Blockaden.

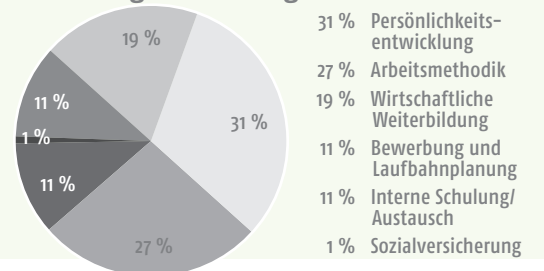
Bei rund 88% der Teilnehmenden wurden die Erwartungen an die externen Coachings übertroffen oder erfüllt. Besonders geschätzt wird die Kompetenz der Coaches. Die Teilnehmenden fühlen sich ernst genommen und respektvoll behandelt.

Veränderungen im Weiterbildungsangebot

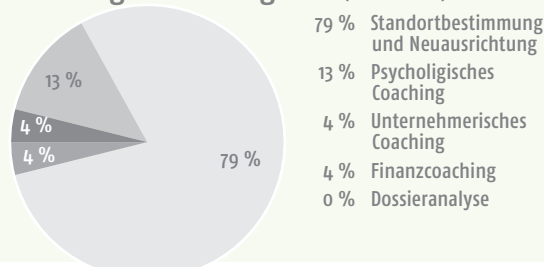
Im Berichtsjahr bot der FAU neu den Kurs «Ganz persönlich – Erfolg im verdeckten Arbeitsmarkt» an. Der Kurs dauert zwei Tage und musste im ersten Jahr bereits einmal zusätzlich durchgeführt werden. Ein neuer Kurs, «Verhandeln nach Harvard-Konzept» steht den Teilnehmenden ab 2012 offen. ■

Anna Santagostini, Bereichsleitung

Aufteilung TN-Kurstage (Total 6970)



Coaching-Aufteilung 2011 (Total 282 TN)



Stabsstelle Kommunikation und Marketing

Seit Frühjahr 2011 ist eine Verantwortliche Kommunikation und Marketing für FAU – Fokus Arbeit Umfeld damit beauftragt, der neu geschaffenen Stelle Inhalt und ein Gesicht zu verleihen sowie der Geschäftsleitung mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.



Zahlreiche kleinere und grössere Projekte konnten schon erfolgreich und mit viel Freude realisiert werden. Zu Beginn der neue Auftritt, das moderne Logo und die erfrischende Farben, die der gesamten Organisation einen rundum neuen Auftritt verliehen haben und somit die gesetzten Ziele untermauern helfen. Mit dem Slogan «FAU – Fokus Arbeit Umfeld – nachhaltig in die Arbeit» richtet sich der FAU nach dem Zeitgeist und kommuniziert noch offener und transparenter mit seiner Umwelt. Während des Berichtjahres wurden auch sämtliche Druckerzeugnisse und Briefschaften angepasst, Vorlagen erneuert, Flyer gedruckt und ein CD-Manual erstellt, das den Mitarbeitenden und Teilnehmenden als nützliche Hilfestellung bei Fragen rund um den neuen Auftritt dient. Aber damit nicht genug, denn ein neuer Auftritt ist meistens nur der Anfang. Vom Hier und Jetzt aus geht es auch um die Zukunft. Es gilt, Trends zu erspüren und mit der Zeit zu gehen. Der gesellschaftliche Strukturwandel von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft verändert auch die Werkzeuge der Kommunikation. Das bedeutet, neue Formen einer solchen müssen entwickelt, neue Kanäle ausgelotet und auch ausprobiert werden. Das alles mit dem Ziel, den FAU in diesem spannenden Umfeld noch besser zu positionieren und zu vernetzen. ■

Sonja Sanders



Christof Brux ist IT-Koordinator beim FAU

«Kreative Lösungen gefragt»

Was hat Sie an der Aufgabe IT-Koordinator beim FAU gereizt?

Vor sieben oder acht Jahren habe ich für den FAU ein zweiwöchiges Projekt übernommen und die IT-Sicherheit dokumentiert. Daraus resultierte eine Festanstellung. Was mich gereizt hat an dem neuen Job, war die Tatsache, dass ich praktisch eine IT-Struktur vom Nullpunkt her aufbauen durfte. Die ersten zwölf Monate bedeutete das beinhardt Arbeit, aber im Verlauf der Zeit ist die IT-Struktur Stück für Stück gewachsen. Wir haben in den letzten Jahren fünf Standorte neu vernetzt. Da sind manchmal kreative Problemlösungen gefragt. Das reizt mich auch heute noch.

Was genau meinen Sie mit «kreativen Problemlösungen»?

Zum einen ist eine gewisse Kreativität bezüglich der Organisation gefragt. Wir arbeiten in meinem Team alle Teilzeit und sind auf die einzelnen Standorte verteilt. Zum anderen ist auch bei Supportanfragen Kreativität gefragt. Man muss den richtigen Riecher haben und die Probleme der einzelnen User erkennen und priorisieren. Dazu kommt, dass wir natürlich nicht während eines normalen Arbeitstags Updates fahren oder Server «rebooten» können. Dass bedingt, dass man unregelmässigen Arbeitszeiten flexibel gegenüberstehen muss.

Haben Sie berufliche Ziele?

Wir werden demnächst die Server umstellen. Das ist absolut nötig. Mit dieser Serverumstellung werden wir auch auf Windows 7 wechseln und in den nächsten Monaten an die 100 Geräte auswechseln.

Und privat?

In meiner Brust schlagen sozusagen zwei Herzen. Zum einen das rein technische, zum anderen ein soziales. Ich werde in den nächsten Tagen zwei Wochen lang in Bangladesch «Ferien» machen und dabei helfen, eine Schule aufzubauen. Ich freue mich darauf, da es ein sehr guter Ausgleich zu meinem Job ist.

Sandra Kyburz



Unterstützung in der Krise

Bruno Häfliger, lic. phil., Fachpsychologe für Psychotherapie FSP, arbeitet seit Jahren als psychologischer Coach für FAU – Fokus Arbeit Umfeld.

Wir haben den aufgestellten und ausgeglichenen Therapeuten in seiner Praxis an der Aarberggasse in Bern getroffen.

Welches sind die häufigsten Themen im psychologischen Coaching, die Ihnen im Arbeitsalltag begegnen? Und wie äussern sich diese bei Ihren Klienten?

Das kann man so pauschal nicht beantworten. Was die Themen bezüglich Arbeitslosigkeit und Beruf angeht, so entstehen sie eigentlich immer aus einer Krise heraus. Ein plötzlicher Jobverlust zum Beispiel löst Verunsicherung, Enttäuschung, Wut, Ohnmacht, Scham und Ängste aus. Ausserdem sind die Themen individuell sehr unterschiedlich.

Das alles hängt aber auch davon ab, in welcher Beziehungssituation sich jemand bei der Kündigung befindet, wie und wann eine Kündigung ausgesprochen wird. Kommt sie plötzlich, oder war sie voraussehbar? Eine Kündigung kann eine ganze Gefühlspalette auslösen, bis hin zur totalen Energielosigkeit. Zudem hängt eine solche Krise auch sehr mit dem Alter des jeweiligen Betroffenen zusammen. Es macht einen Unterschied, ob man zum Zeitpunkt der Kündigung 25, 50 oder 60 ist. Interessant ist auch, dass Frauen meist ganz anders mit solchen Krisen umgehen als Männer. Sie reagieren öfter mit Emotionen, depressiven Gefühlen, während Männer auf die rationale Verarbeitung einer Krise setzen.

Nach welchen Gesichtspunkten beginnen Sie ein Coaching bzw. eine psychologische Begleitung?

Meine Arbeit orientiert sich u.a. am Problemlösemodell. Als Erstes wird eine «Bestandesaufnahme» gemacht, die Ist-Situation geklärt. Darauf folgt der Versuch einer Erklärung. Wie ist jemand in diese Situation geraten? Dann werden Zieldefinitionen formuliert. Ein Ziel kann zum Beispiel sein, in Interaktion mit dem

ehemaligen Arbeitgeber zu treten. Diese Interaktion findet mit sich selber statt und dient der inneren Auseinandersetzung mit dem Thema. Sämtliche Arbeiten sind lösungsorientiert und helfen, eine Loslösung von den negativen Gefühlen zu erreichen. Eine ebenfalls spannende Übung ist die Mind-map-Methode. Hier soll sich der Klient wieder bewusst werden, was er alles kann, was er gut macht, wo seine Ressourcen liegen. Die bildliche Darstellung seiner Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt die Verbesserung seines Selbstbildes.

Die sechs Sitzungen, die ich mit den Klienten zur Verfügung habe, sind allemal besser als gar keine. Während dieser Zeit kann viel gelöst und neu geordnet werden. Ob eine Therapie weitergeführt wird, liegt in der Kompetenz eines jeden Einzelnen. Hilfe holen und Hilfe dann auch annehmen ist für viele Menschen sehr schwierig. Es gibt keine Rituale, die bei plötzlichem Jobverlust vollzogen werden können; Rituale, die helfen, mit einer Situation umzugehen. Beim Verlust eines geliebten Menschen kennt man das Ritual der Beerdigung, des Abschiednehmens, der Trauer. Bei einem Jobverlust fehlt ein solches Ritual und der Betroffene ist oftmals hilflos und orientierungslos.

Wie erleben Sie die heutige Berufswelt?

Ich erlebe die heutige Berufswelt ganz klar stressiger, anonym und individueller. Die Identifikation mit den Unternehmen sinkt, die Solidarität unter den Arbeitnehmenden ebenfalls. Jeder arbeitet für sich. Gleichzeitig steigen die Anforderungen. Junge Leute wachsen heute mit der Tatsache auf, dass die sogenannte Karriere dauernden Veränderungen ausgesetzt ist, ältere Menschen tun sich mit dieser Entwicklung schwer.

Was bedeutet für Sie «Nachhaltigkeit» in Bezug auf das psychologische Coaching und die Tatsache, dass wir in einer schnelllebigen Welt leben? Und wie gehen Sie selber mit der stetig wachsenden Arbeitsbelastung um?

Natürlich ist es ein grundsätzliches Ziel, dass die Teilnehmenden nachhaltig gestärkt aus einer Krise hervorgehen. Meine Therapieansätze bauen auf der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft auf und orientieren sich am Beziehungs- und soziokulturellen Umfeld. Ich versuche, ganzheitlich auf meine Klienten einzuwirken und berücksichtige sämtliche Verhaltensbereiche und deren Entwicklung, Kognition, Wahrnehmung, Handlung, Emotionen und den Körper. Ich versuche, ihnen einen Werkzeugkoffer mit auf den Weg zu geben, der ihnen hilft, Gelerntes umzusetzen und anzuwenden. Zudem gibt es einen psychologischen Notfallkoffer, der in akuten Krisensituationen benutzt werden kann.

Ich persönlich brauche den Ausgleich zu meinem Berufsleben. Den Rückzug. Ich suche mir regelmässig Tankstellen, Stille und Zurückgezogenheit, damit ich immer wieder bei mir ankomme. Nicht wegzudenken sind Natur, Skitouren, Joggen, Biken und Wandern. Aber auch der kulturelle Aspekt kommt nicht zu kurz. Eines meiner Credos ist auch, dass ich versuche, selten Arbeit mit nach Hause zu nehmen.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit dem FAU?

Da ich direkt mit dem FAU kaum Kontakt habe, bin ich auf die Rückmeldungen der Klienten angewiesen. Und die schätzen vor allem die Vernetzung, den Kontakt untereinander und die Tatsache, dass sie nicht alleine sind und sich austauschen können. Die vom FAU angebotene Struktur ist ebenfalls ein wichtiger Faktor und wird sehr geschätzt.

Was geben Sie mir mit auf den Weg in Bezug auf die heutige Arbeitswelt und den Umgang mit den eigenen Ressourcen?

Arbeit ist nicht der einzige Bereich in unserem Leben. Genauso wichtig sind Beziehungen und der Versuch, ein zufriedenes Leben zu führen. Ich benutze deshalb auch oft den tibetischen Ausdruck «Tashi delek», was so viel bedeutet wie «ich wünsche Ihnen Glück, Zufrieden- und Gelassenheit». ■

Sonja Sanders

Prozesse weiterentwickeln und Abläufe optimieren

Das Jahr 2011 war für den Bereich Dienste ein Jahr der Veränderung. Eine neue Buchhaltungsstruktur, Optimierungen der Teilnehmendenbüros und ein Geschäftsstellenwechsel waren die Hauptthemen.

Anfang Jahr forderte der Geschäftsstellenwechsel von Bern nach Zürich die Mitarbeitenden des Bereichs Dienste. Nicht nur der Umzug an sich mit allen logistischen Feinheiten, sondern vor allem die administrativen und rechtlichen Hintergründe galt es effizient und effektiv über die Bühne zu bringen. So mussten zum Beispiel sämtliche Vereinbarungen mit einem vertraglichen Hintergrund neu geprüft und die Vertragspartner informiert werden. Nur zwei Tage nach dem Umzug konnte das Tagesgeschäft wieder aufgenommen werden.

Disposition Teilnehmendenbüros

Damit jeder einen ideal bemessenen Arbeitsplatz und alle Teilnehmenden die gleiche Arbeitsfläche zur Verfügung haben, entwickelte der Bereich Dienste eine Arbeitsplatzoptimierungs-Massnahme. Die für den Standort Zürich geschaffenen Richtlinien werden in Zukunft als Normen auch an allen anderen Standorten eingesetzt werden.

Neue Buchhaltungsstruktur

Auf 2012 werden die bis anhin unabhängig voneinander geregelten Buchhaltungen von FAU – Fokus Arbeit Umfeld und «der arbeits-

markt» zusammengelegt. Die gesamte Buchhaltung konnte somit gestrafft, optimiert und auftraggebergerecht gestaltet werden. Momentan laufen auch erste Abklärungen für eine neue Adressverwaltungssoftware, die den Bedürfnissen nach einer professionellen Datenauswertung nachkommt.

Gut eingespieltes Team

Die neuen Mitarbeiterinnen, die im Frühjahr 2011 zum Team Dienste dazugestossen sind, haben sich gut integriert, das Team ist mittlerweile ideal aufeinander eingespielt und routiniert. ■

Roland Utiger, Bereichsleitung

IT-Support garantieren

2011 war für die IT ein Jahr der Herausforderungen. Neben Unterhalt der IT-Infrastruktur und einem funktionierenden Support galt es zahlreiche Projekte in die Tat umzusetzen.

Auch im Berichtsjahr war die FAU-Infrastruktur mit 99,9% Verfügbarkeit stabil. Das, obwohl die gesamte Infrastruktur einige grundlegende Änderungen und Aktualisierungen erfahren hat. Gleichzeitig musste der tägliche First Level Support gewährleistet werden können.

IT-Projekte und Teamwork

Nachdem die elektronische Version des Teilnehmenden-Fragebogens 2011 in einer Pilotphase getestet wurde, wird ab 2012 nun nur noch diese zur Verfügung stehen. Eine elektronische Version verkürzt die für die Auswertung der Fragebogen benötigte Zeit im Bereich Dienste massiv. In Zusammenarbeit mit «der arbeitsmarkt» wurde eine Leserumfrage entwickelt, welche wertvolle Erkenntnisse über

das Leseverhalten der Abonnenten liefert. Der Rücklauf der Befragung war ungewöhnlich hoch. Das Projekt «Partner- und Projektverwaltung», das auf der Basis einer leicht zu betreibenden Datenbank eine effiziente Verwaltung der Projektpartner und Projektbeschreibungen verspricht, kann erfolgreich in die Tat umgesetzt werden.

Neben sämtlichen technischen und organisatorischen Herausforderungen darf hervorgehoben werden, dass das Team der IT während des ganzen Jahres einen ausserordentlichen Zusammenhalt bewiesen hat. So gesehen ist das Projekt IT-Teamwork das erfolgreichste des ganzen Jahres.

Thomas Goomis, Bereichsleitung



Ich verlasse heute den FAU mit **hervorragenden beruflichen und gleichwohl persönlichen Perspektiven** ... bereit, eine neue Herausforderung mit viel Power anzunehmen. Mein Dank gilt allen verantwortlichen Personen beim FAU und insbesondere meinem PCo. Ihr habt mir geholfen, mein Potenzial und meine Perspektiven zu erkennen.

C. G. (56), SCHRIFTSETZER

Nach 8 Monaten intensivem Arbeitssuchen war mein Fazit 6 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, davon 6 Absagen. Der letzte Kick fehlte. Dank dem FAU lernte ich mit diesen vermeintlichen Niederlagen umzugehen und diese umzuwandeln in eine Vorwärtsstrategie. In den Coaching-Stunden fühlte mir mein Coach so richtig auf den Zahn und hinterfragte jede Zeile der Bewerbungsunterlagen. Das Resultat: Nach knapp 2 Monaten beim FAU bekam ich zwei Vorstellungsgespräche und konnte zum Schluss aus diesen zwei Gesprächen eine Stelle auswählen. Mit voller Überzeugung empfehle ich jedem Stellersuchenden das FAU als wertvoller Partner in der Stellensuche.

B. R. (46), KULTURMANAGERIN

Aufgrund der **intensiven Betreuung** durch den FAU und die sehr straff geführte Bewerbungsstrategie in der Projektwerkstatt wurde ich an mehrere Vorstellungsgespräche eingeladen. Aus einem dieser Vorstellungsgespräche ergab sich ein Berufspraktikum, in welchem ich meine Fachkenntnisse aktualisieren und erweitern konnte. Am Ende des Berufspraktikums erhielt ich im gleichen Betrieb eine Feststelle.

P.K. (55), IMMOBILIENTREUHÄNDER

Der Arbeitsmarkt hat mir die Freude an der Fotografie zurückgegeben!!!

P. P. (46), FOTOGRAF

Die Zeit im FAU ist wie im Fluge vergangen. Durch die erste Zeit in der Projektwerkstatt habe ich meine Unterlagen zielgerichtet überarbeiten und eine klare Systematik aufstellen können, nach der ich meine weiteren Bewerbungsschritte unternommen habe. Durch die hervorragende und anregende Unterstützung meiner Projektcoach sind mir viele Dinge klarer geworden. Ich konnte in gewisse Problemfelder tiefer eintauchen, und es war immer wieder eine spannende wechselseitige Kommunikation, die mir Mut gemacht hat, mich wieder selbständiger in den Bewerbungsprozess einzubringen, was letztlich dann auch zum Erfolg führte. Auch die kurze Zeit, die ich noch in einem Stellennetz-Platz verbringen konnte, hat mich in meiner eingeschlagenen Richtung bestätigt und meine etwas erloschene Leidenschaft und Freude am Beruf wieder zum Glühen gebracht. Was will man mehr? Ich bin dankbar für die Zeit im FAU und kann diesen Einsatz jederzeit weiterempfehlen.

C.B. (45), KOMMUNIKATIONSWISSENSCHAFTLERIN

Die Selbstbestimmung bezüglich Inhalt und Modalitäten des Einsatzprogramms sowie **das Vertrauen in meine Eigenverantwortlichkeit** erlaubten mir die optimale Mobilisierung meiner Ressourcen.

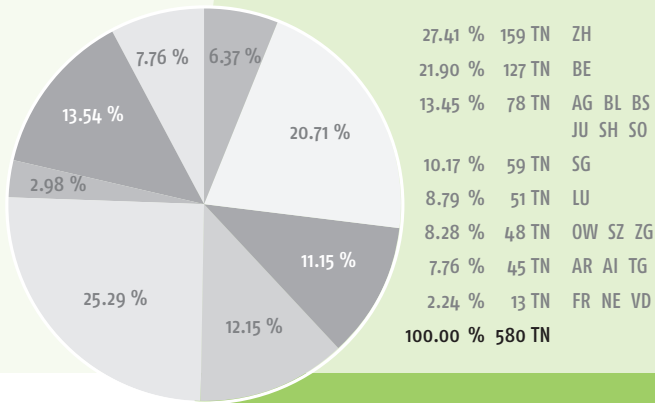
K.-F. R. (63), JURIST + BETRIEBSWIRTSCHAFTER

Heute, nach 4 Monaten FAU, kann ich es noch kaum fassen, dass ich in gleicher Position eine neue Stelle antreten kann! Ohne die professionelle Unterstützung im FAU und das auf meine Situation massgeschneiderte Programm hätte ich den Wiedereinstieg nicht mehr geschafft. Ich schaue auf eine wertvolle Lebenserfahrung zurück und auf neue Freundschaften, die während dieser schwierigen Zeiten entstanden sind. Ich bin meiner persönlichen Projektcoach und dem FAU-Team von Herzen dankbar.

C.V. (48), SENIOR CLIENT ADVISOR

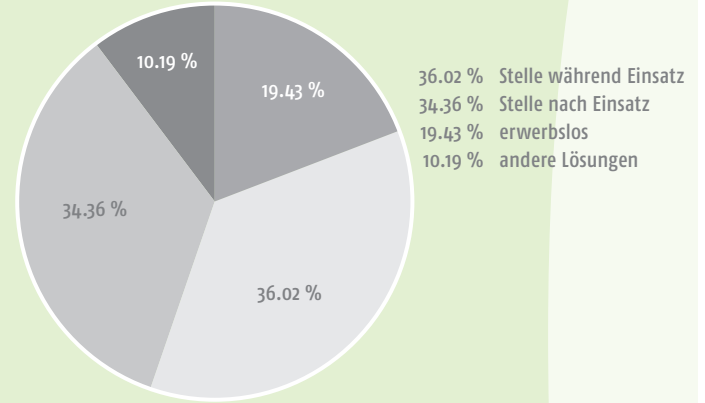
Herkunft der Teilnehmenden von FAU und «der arbeitsmarkt»

557 Teilnehmende FAU, 23 Teilnehmende «der arbeitsmarkt», 580 Teilnehmende Total



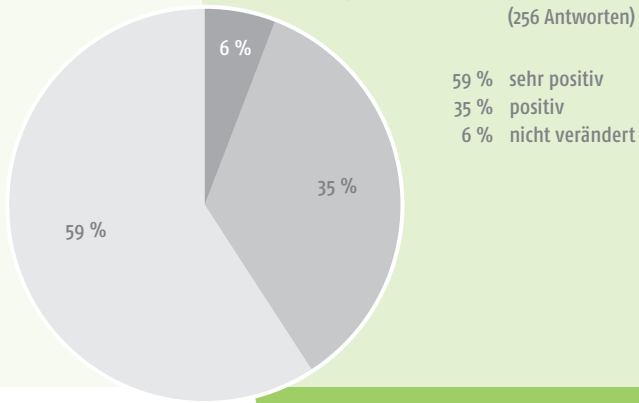
Berufliche Situation nach FAU Teilnahme

Zeitpunkt Stellenantritt (422 Antworten)

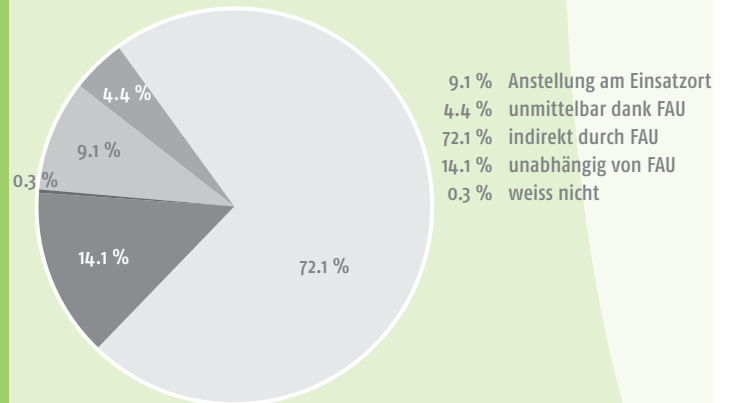


Hat sich der Besuch des FAU positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung des TN ausgewirkt?

(256 Antworten)

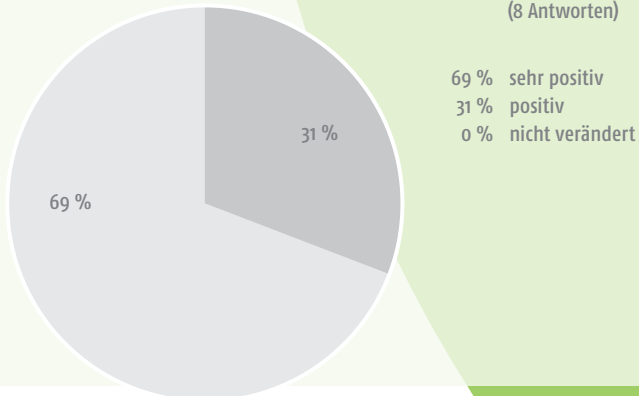


Einfluss FAU (297 Antworten)

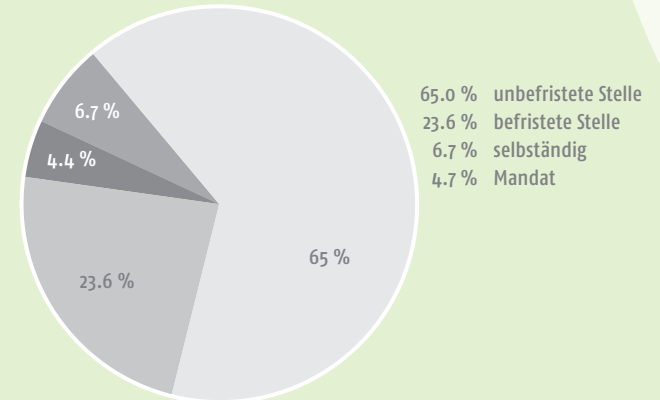


Hat sich der Besuch des dam* positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung des TN ausgewirkt?

(8 Antworten)



Art der Stelle (297 Antworten)



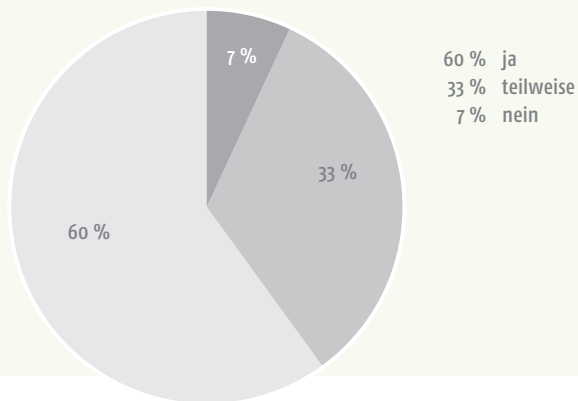
* dam: «der arbeitsmarkt»

Einige Zahlen des Jahres 2011

nach Projektart	FAU	dam
Anzahl Personen	557	23
Durchschnittsalter	44.6	40.7
Frauen %	35.2 %	30.4 %
Hochschulanteil %	43.4 %	39.1 %
Kaderanteil %	34.6 %	4.3 %
Ausländeranteil %	17.8 %	4.3 %
Anzahl Ausgetretene	422	20
Verweildauer (Monate)	4.5	4.6
Stellenantritte %	70.4 %	55.0 %
davon Einfluss FAU %	85.5 %	100.0 %
Anteil Wunschstelle %	69.7 %	81.8 %

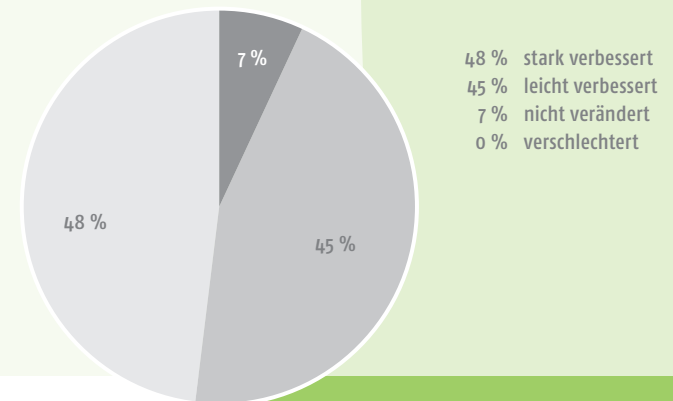
Eine Programmteilnahme im FAU steigert die Vermittlungsfähigkeit

Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit (324 Antworten)



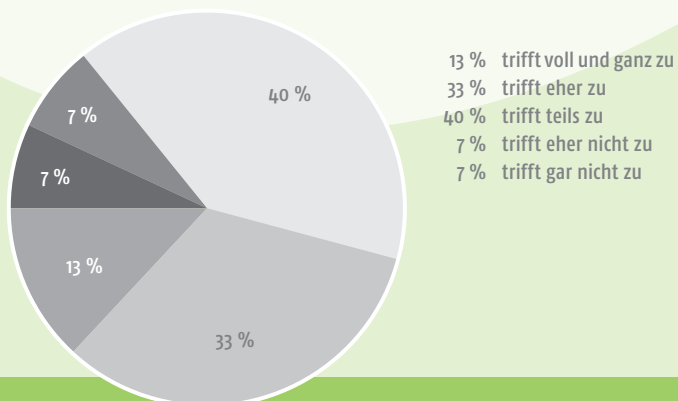
Die Meinung der RAV PB* zum FAU

Haben sich nach Ihrer Meinung die Chancen der TN, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz im FAU verbessert? (251 Antworten)



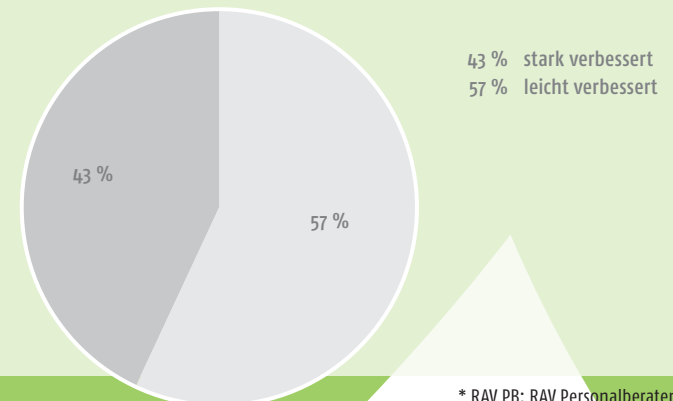
Eine Programmteilnahme im «der arbeitsmarkt» steigert die Vermittlungsfähigkeit

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? (7 Antworten)



* RAV PB: RAV Personalberatende

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Bilanz per 31. Dezember 2011 (in Schweizer Franken)

	2011	%	2010	%
Aktiven				
Flüssige Mittel	42 605.55		50 570.35	
Forderungen Programm «der arbeitsmarkt»	0.00		20.00	
Verrechnungssteuer	21.60		20.50	
Total Aktiven	42 627.15	100.0	50 610.85	100.0
Passiven				
Verbindlichkeiten Programm FAU	0.00		11 873.45	
Passive Rechnungsabgrenzungen	500.00		40.00	
Programmfonds	13 127.35		12 627.35	
Vereinsvermögen	25 070.05		23 196.30	
Betriebsgewinn/-verlust	3 929.75		2 873.75	
Total Passiven	42 627.15	100.0	50 610.85	100.0

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2011 abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

	2011	2010
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	6 610.00	6 255.00
Spenden	820.00	2 638.00
Projektertrag Einkaufsführer	5.00	0.00
Übriger Ertrag	0.00	0.00
Zinsertrag	61.65	58.50
Total Ertrag	7 496.65	8 951.50
Aufwand		
Spesen Vorstand	0.00	73.20
Geschenke für spezielle Leistungen	442.10	1 130.30
Projektaufwand Einkaufsführer	0.00	0.00
Vereinsanlässe	3 020.00	4 704.05
Bankspesen	104.80	170.20
Total Aufwand	3 566.90	6 077.75
Betriebsgewinn/-verlust	3 929.75	2 873.75

Jahresrechnung 2011 des Programms FAU

Programmteil	Aufwand	Ertrag
Personalkosten	2 708 650	
Spesen und Weiterbildung Personal	133 710	
Honorare externe Beratung, Drittaufträge	65 992	
Spesen Teilnehmende	10 189	
Raumkosten	307 153	
EDV (Infrastruktur, Software, Reparaturen)	62 157	
Material, Ausrüstung, Versicherung	156 444	
Betriebskosten, Telefon, ADSL	48 934	
Total Programm	3 493 229	
Weiterbildung		
Honorare und Spesen Lehrkräfte	698 052	
Lehrmittel	32 635	
Raumkosten	115 940	
Personalkosten Kursorganisation	227 720	
Honorare für Coachings	237 467	
Reisekosten TN	136 861	
Büromaterial, Porto, Telefon, etc.	9 917	
Total Weiterbildung	1 458 592	
Total anrechenbare Kosten		
Ertrag (Zins, übriger Projektertrag)		4 179
Ertrag aus Invalidenversicherung		125 429
SECO (Akontozahlungen)		4 270 302
SECO (Schlusszahlung noch offen)		551 911
Total	4 951 821	4 951 821

Jahresrechnung 2011 des Programms «der arbeitsmarkt»

Programmteil (anrechenbare Kosten)	Aufwand	Ertrag
Personalkosten Betreuung TN	125 278	
Spesen und Weiterbildung Personal	16 952	
Honorare externe Beratung, Revision	10 384	
Spesen Teilnehmende	1 947	
Raumkosten	30 200	
EDV (Infrastruktur, Software, Reparaturen)	22 045	
Material, Ausrüstung, Versicherung	16 207	
Betriebskosten, Telefon, ADSL	5 857	
Weiterbildung TN	27 705	
Total Programm	256 575	
Herstellungskosten Zeitschrift (nicht anrechenbare Kosten)		
Personalkosten Redaktion	505 290	
Infrastruktur- und Gemeinschaftskosten	69 360	
Satz, Layout, Grafik, Versand	38 464	
Film, Druck, Ausrüsten, Übersetzung, Korrektorat	175 083	
Abowerbung, Aboverwaltung	27 948	
SDA-Onlinedienst	9 072	
Total Herstellungskosten Zeitschrift	825 217	
Total Kosten		
Ertrag (Zins, Projektertrag)		398
Diverse Erträge		4 770
Abonnemente		82 958
Ertrag Invaliden-Versicherung		10 833
seco (Akontozahlungen)		824 283
seco (Schlusszahlung noch offen)		158 550
Total	1 081 792	1 081 792



Bericht der Revisionsstelle
zur eingeschränkten Revision
an den Vorstand des
FAU – Fokus Arbeit Umfeld
Zürich

PRÜFUNGSBESTÄTIGUNG ZHD SECO
DEF-Nr. 287969

Aufgrund Ihres Auftrages haben wir die Durchführung betreffend das Auszahlungsgesuch (Seite 25) für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (Auszahlungsgesuch) des „der Arbeitsmarkt“ für das am 31. Dezember 2011 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. Demnach ist diese Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen im Auszahlungsgesuch erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen zugemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorliegenden 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


Jürg Reber
Revisionsexperte
Leitender Revisor


Manuel Marbet
Revisionsexperte

Bern, 4. März 2012

PricewaterhouseCoopers AG, Bohlengässli 10, Postfach, CH-3000 Bern, Schweiz
Telefon: +41 58 792 73 00, Telefax: +41 58 792 73 00, www.pwc.ch

Prüfung durch PwC AG, 17. März 2012, Bern, Schweiz. Nachweis der Unabhängigkeit ist durch den Prüfungsbericht bestätigt.



Bericht der Revisionsstelle
zur eingeschränkten Revision
an die Vereinsversammlung des
FAU - Fokus Arbeit Umfeld
Zürich

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz und Betriebsrechnung Seite 24) des Vereins
FAU - Fokus Arbeit Umfeld für das am 31. Dezember 2011 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 Unabhän-
gigkeit 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 Unter-
nehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des inter-
nen 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

Jürg Reber
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Manuel Michel
Revisionsexperte

Bern, 4. März 2012

PricewaterhouseCoopers AG, Balchhofplatz 10, Postfach, CH-3001 Bern, Switzerland
Telefon: +41 58 792 75 00, Telefax: +41 58 792 75 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen Netzwerks von unabhängigen Mitgliedsfirmen, die als Mitglieder des International Federation of Accountants (IFAC) sind.



Bericht der Revisionsstelle
zur eingeschränkten Revision
an den Vorstand des
FAU - Fokus Arbeit Umfeld
Zürich

PRÜFUNGSBESTÄTIGUNG zHd SECO
DE-Nr. 287987

Aufgrund Ihres Auftrages haben wir die Buchführung betreffend das Auszahlungsgesuch (Seite 25) für
Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (Auszahlungsgesuch) des FAU - Fokus Arbeit Um-
feld für das am 31. Dezember 2011 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 Befähig-
ung 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 Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische
Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unter-
nehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des inter-
nen 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

Jürg Reber
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Manuel Michel
Revisionsexperte

Bern, 4. März 2012

PricewaterhouseCoopers AG, Balchhofplatz 10, Postfach, CH-3001 Bern, Switzerland
Telefon: +41 58 792 75 00, Telefax: +41 58 792 75 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen Netzwerks von unabhängigen Mitgliedsfirmen, die als Mitglieder des International Federation of Accountants (IFAC) sind.



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

