



Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2012

fau | nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 FAU – Fokus Arbeit Umfeld
geht nachhaltig in die Zukunft
 - Fairer Arbeitgeber
- 4 Erster integrierter Nachhaltigkeitsbericht
- 5 FAU – ein nachhaltiger Arbeitgeber
- 7 «Mit Offenheit, Optimismus und Motivation»
- 8 FAU – Mitarbeitende
 - Qualifizierendes Programm
- 10 Nachhaltiger Wiedereinstieg
in den Arbeitsmarkt
- 13 «Reich an Erfahrungen»
- 14 Mit drei Stützpfeilern zum Erfolg
- 16 XING und Twitter: Keine Fremdwörter im FAU
- 17 «Von mir wurde einiges gefordert»
- 18 Ein Blick ins Jahr 2030
- 20 Erweiterung der Kompetenzen
durch das FAU – Weiterbildungsangebot
- 22 Nachhaltiges Handeln als ökonomische Vernunft
 - Nachhaltige Ressourcennutzung
- 24 Beschaffung, Ressourceneffizienz und
Klimaschutz im Sinne der Nachhaltigkeit
- 25 «Ich hatte hier sofort eine Art Heimatgefühl»
- 26 Nachhaltige Kommunikation oder
Kommunikation der Nachhaltigkeit?
- 27 Testimonials
- 28 Statistik
- 30 Finanzen
- 32 Revisionsbericht
- 33 Kompass
- 35 GRI – Index

Impressum

Konzept: Pomcany's Marketing AG
 Redaktion: Sonja Sanders, Susann Möse-Hüppi
 Verantwortliche Nachhaltigkeit: Susann Möse-Hüppi
 Beratung GRI: Irene Perrin, BSD Consulting
 Layout, Grafik: Anja Schulze
 Fotografie, Bildbearbeitung: Johnny Nemer, Simone Gloor
 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 geht nachhaltig in die Zukunft



2012 – ein weiteres Jahr, in welchem Krisen das all beherrschende Thema waren. Die Schweiz behauptete sich sehr gut, blieb aber auch nicht verschont. Dank Anpassungen und Reorganisationen schafften wir es, konkurrenzfähig zu bleiben und weiter zu wachsen. Auch der Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld war 2012 wieder sehr stark gefordert. Mit unseren Standorten Zürich, Bern, Luzern und St. Gallen konnten wir in der deutschen Schweiz den Leistungsauftrag des SECO vollumfänglich erfüllen. Dank dem überdurchschnittlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden erreichten wir im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen nach AVIG erneut eine sehr hohe Stellenantrittsquote bei einer gleichzeitig hohen Zufriedenheit der Teilnehmenden und RAV-Personalberatenden. So wurde die Arbeitslosenkasse entlastet und FAU leistete einen wichtigen volkswirtschaftlichen Beitrag. Die enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsleitung ist eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg. Dank der Anwesenheit der Geschäftsleiterin in den Vorstandssitzungen und ihren beratenden In-

puts ist sichergestellt, dass Vorstand, Geschäftsleitung und Mitarbeitende in die gleiche Richtung arbeiten. Ein weiteres wichtiges Element dafür ist die regelmässige Anwesenheit des Vorstands an Anlässen der Geschäftsstelle. So werden die Bodenhaftung des Vorstands und eine einheitliche Entwicklung sichergestellt.

Die Basis für den Erfolg legte FAU aber schon viel früher, indem er sich entschied, seine Tätigkeit ganz unter den Aspekt der Nachhaltigkeit zu stellen und sich für eine langfristig ausgewogene Entwicklung von Mensch und Umfeld einzusetzen. Neben den traditionellen Elementen Ökologie, Ökonomie und Soziales ist sich FAU bewusst, dass die eigene Person, das persönliche Wohlbefinden zwingend mit einbezogen werden muss. Denn nur so ist sichergestellt, dass sich jeder aus voller Überzeugung für die drei anderen Bereiche einsetzt. Diese Philosophie entspricht auch unserer Vision, als führendes nationales Kompetenzzentrum für hochqualifizierte Stellensuchende individuelle Lösungen zu finden. Das innovative, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Denken und Handeln macht uns einzigartig. Da Nachhaltigkeit auch in der Wirtschaft immer wichtiger wird, können wir so unseren Teilnehmenden aktuelle Hintergründe und Wissen vermitteln, was die Chancen für eine erfolgreiche Stellensuche signifikant erhöht. Mit unserer Publikation «der arbeitsmarkt» informieren wir die Arbeitswelt kompetent und fördern den Austausch. Dieses umfassende Engagement macht FAU einzigartig, überzeugend und grenzt ihn erfolgreich

gegenüber ähnlichen Organisationen ab. Damit sichert er gleichzeitig seine eigene Existenz.

Auch FAU ist von den allgemeinen Veränderungen betroffen. Auch für uns heisst Stillstand gleich Rückschritt. In gemeinsamen Strategie-Workshops mit den Mitarbeitenden suchen wir nach Möglichkeiten, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. So haben wir im letzten Dezember den Grundsatzentscheid getroffen, unser Know-how auch für IV-Bezüger einzusetzen und so ein zweites Standbein aufzubauen. Meine persönliche Vision ist es, dass FAU im ersten Arbeitsmarkt fest etabliert und breit bekannt ist. Eine Teilnahme in unserem Programm wird von den Personalchefs als sehr hochwertig und wertvoll – quasi wie ein Nachhaltigkeits-MBA – angesehen. Gleichzeitig wollen wir mit dem Ausdehnen unserer Tätigkeit unser Gedankengut breiter verankern und unabhängiger werden.

Nachhaltigkeit findet aber nicht nur in den eigenen Wänden und Tätigkeiten statt. Sie kommt wirklich zum Tragen, wenn sie geteilt wird. Mit der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes und seiner Veröffentlichung leisten wir einen Beitrag zur Verbreitung und spornen an, mitzumachen. Mit dem Start zum Aufbau eines zweiten Standbeins brechen wir zu neuen Ufern auf. Dies zeigt auch der Umzug des Standorts Zürich in neue Räumlichkeiten. Ich freue mich darauf, das Kommende mit dem ganzen Team anzupacken.

Jürg Schenkel, Präsident



Erster integrierter Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeit ist für FAU – Fokus Arbeit Umfeld seit 17 Jahren gelebter Alltag. Zum ersten Mal wird nun aber, in den Jahresbericht integriert, aufgezeigt, was das für FAU als Arbeitgeber und als Anbieter arbeitsmarktlischer Massnahmen wirklich heisst.

Nachhaltigkeit ist für FAU – Fokus Arbeit Umfeld seit seiner Gründung 1995 ein zentrales Anliegen. Der Leistungsauftrag des SECO verlangt eine «möglichst rasche und nachhaltige Wiedereingliederung der Programmteilnehmenden in den 1. Arbeitsmarkt». Gleichzeitig besuchen seit 2007 alle FAU-Mitarbeitenden einen zwei- bis dreitägigen Kurs zum Thema «Nachhaltige Entwicklung». Ebenso wird im FAU-Alltag mit dem Nachhaltigkeitskompass von Alan AtKisson mit den vier Dimensionen Ökologie, Ökonomie, Soziales und Persönliches Wohlbefinden gearbeitet. Wie aber kann die Nachhaltigkeit von FAU als Arbeitgeber und als Programmanbieter der Öffentlichkeit aufgezeigt werden? In der Auseinandersetzung mit diesem Thema am Strategieworkshop 2011 von Vorstand, Geschäftsleitung und Mitarbeitenden reifte der Entscheid, in Zukunft die Nachhaltigkeit von FAU – Fokus Arbeit Umfeld gegen aussen anhand der GRI(Global Reporting Initiative)- Indikatoren darzustellen. Dazu besuchten die Geschäftsleiterin und ihre Stellvertreterin im Januar 2012 einen GRI-Zertifizierungskurs. Nun halten Sie den ersten Jahresbericht mit einem integrierten FAU-Nachhaltigkeitsbericht in den Händen. Dessen Ziel ist es, eine Vergleichbarkeit der Entwicklung von FAU über die Jahre und mit anderen Organisationen zu ermöglichen. Der Bericht berücksichtigt die Prinzipien der Ausge-

wogenheit und Transparenz und zeigt positive und negative Leistungen von FAU auf.

Im Berichtsjahr wurden mittels einer Befragung der internen und externen Stakeholder wie SECO, Kantone, RAV-Personalberatende, Teilnehmende, Mitarbeitende, Projektpartner, Kursleitende, Vereinsmitglieder und SQS-Zertifizierungsstelle die für FAU wichtigen Themen definiert. Anhand der Themen wurden die relevanten Indikatoren der GRI-Richtlinien bestimmt. Wichtig ist dabei die Tatsache, dass im Bericht unterschieden wird zwischen Mitarbeitenden, die die FAU-Dienstleistungen anbieten, und den Programmteilnehmenden, den eigentlichen Kunden. Das nachhaltige Handeln von FAU wird teilweise mit den gleichen Indikatoren, bezogen auf die Auswirkungen bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden, aufgezeigt. Detaillierte Informationen, die Mitarbeitenden betreffend, finden sich im Bericht der Geschäftsleiterin. Die Bereichsberichte zeigen die Auswirkungen auf Programmteilnehmende auf.

Da dem wichtigen Aspekt der Vernetzung von Mitarbeitenden untereinander und auch von Programmteilnehmenden der verschiedenen Standorte in den GRI-Richtlinien zu wenig Rechnung getragen wird, hat FAU folgenden zusätzlichen Indikator entwickelt:

- VN 1 «Vernetzungsmassnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit» (qualitative und quantitative Aspekte)

Grundlage für die Berichterstattung sind Daten aus dem Fragebogen, den alle austretenden Programmteilnehmenden ausfüllen, aus Befragungen von den RAV-Personalberatenden sowie aus Datenbankauswertungen.

Auch in Zukunft soll in den Jahresbericht ein Nachhaltigkeitsbericht integriert werden. ■



FAU – ein nachhaltiger Arbeitgeber

Die positive Beurteilung durch alle Stakeholder verdankt FAU den 39, ihrer Funktion entsprechend qualifizierten, kompetenten und hoch motivierten Mitarbeitenden. Als nachhaltiger Arbeitgeber bietet FAU attraktive Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten, die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit während der Mitarbeit im FAU weiterzuentwickeln.

Die personalpolitischen Dokumente mit den Führungsgrundsätzen, den Erwartungen an die Mitarbeitenden und den geforderten Kernkompetenzen werden mit den folgenden auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Grundsätzen eingeleitet:

N – Natur/Umwelt

Als Arbeitgeber setzen wir uns für einen nachhaltigen Umgang mit sämtlichen Ressourcen ein.

O – Ökonomie/Wirtschaft

Wir arbeiten erfolgs- und dienstleistungsorientiert für unsere Kunden und Kundinnen. Wir streben eine langfristige, nachhaltige Zusammenarbeit mit unseren Partnern an und garantieren gegenüber unserem Auftraggeber einen effektiven, effizienten und verantwortungsbewussten Einsatz unserer Ressourcen.

S – Soziales/Gesellschaft

Wir treten als glaubwürdiger Arbeitgeber gegen innen und aussen auf. Wir setzen uns ein für Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Religion und Nationalität.

W – Wohlergehen

Als Arbeitgeber sorgen wir für den Zusammenhalt aller Mitarbeitenden über die Bereichs- und Standortgrenzen hinaus und fördern den fachlichen und persönlichen Austausch. Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten in einem spannenden Umfeld.

Anstellungsbedingungen

Das FAU-Team mit 39 Mitarbeitenden ist eingeteilt in fünf Bereiche sowie die Geschäftsleitung

und verteilt auf vier Standorte. Am Hauptsitz in Zürich arbeiten 27, in Bern, Luzern und St. Gallen je 4 Mitarbeitende.

Alle Mitarbeitenden haben einen festen, unbefristeten Arbeitsvertrag. Eine Besonderheit von FAU ist es, dass die Mitarbeitenden aller Funktionen Teilzeit arbeiten, in der Regel zwischen 60 und 90 Prozent. Das Geschäftsführungsgremium, bestehend aus der Geschäftsleiterin und den fünf Bereichsleitenden, setzt sich aus je drei Frauen und Männern zusammen.

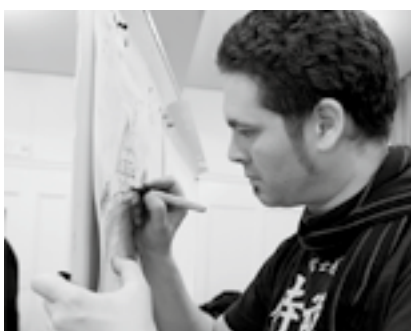
Das FAU-Lohnmodell wurde 2010 überarbeitet und besteht aus neun, den verschiedenen Tätigkeiten im FAU entsprechenden Funktionsstufen mit den Stufen 0 bis 6. Frauen und Männer werden unabhängig von ihrem Geschlecht bei Anstellungsbeginn in der Stufe 0 ihrer jeweiligen Funktion eingestuft. Die Arbeitszeit



FAU – ein nachhaltiger Arbeitgeber

Mitarbeitende	2011	2012	Veränderung
Anzahl MA	39	39	0
Stellenprozent total	2785%	3190%	+405%
davon Frauen	59.0%	56.4%	-2.6%
Ausländer	10.3%	12.8%	+2.5%
Durchschnittsalter in Jahren	47.9	48.6	+0.7
Personen zwischen 30 – 50 J.	22	18	-4
Personen über 50 J.	17	21	+4
Austritte MA	3	4	+1
Eintritte MA	7	4	-3
durchschn. Dienstalter in Jahren	3.6	4.2	+0.6

Absenzen	2011	2012	Veränderung
Ausfalltage infolge Krankheit	135	255	+120
Ausfalltage infolge Unfall	3	13	+10
Ausfalltage infolge Mutterschaft	33	0	-33
Sonstige Absenzen	11	20	+9



beträgt bei 100 Prozent 40 Stunden pro Woche. Alle Mitarbeitenden haben eine Woche mehr Ferien als gesetzlich vorgeschrieben. Zusätzlich bezahlt FAU als Arbeitgeber bei einem kleinen Koordinationsabzug einen grösseren Anteil BVG-Beiträge als die Arbeitnehmenden.

FAU hat das Vorgehen bei Konfliktsituationen in einem Konfliktmanagement, das im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht, geregelt. 2011 und 2012 musste dieses nicht eingesetzt werden, da von allen Mitarbeitenden bei auftretenden Konflikten das persönliche Gespräch gesucht wurde. Es gab keine Diskriminierungsfälle.

Ebenso kann das im Intranet abgelegte Ideenmanagement von allen benutzt werden.

Wechsel im Mitarbeitenden-Team

Folgende Mitarbeitende verliessen 2012 FAU nach langjähriger Tätigkeit: Priska Brändle-Sutter und Hans Ludin, Projektcoaches in St. Gallen, Muriel Riesen, Projektcoach in Bern und Jeanette Heller, Buchhaltung. Neu zu FAU gestossen sind als Projektcoach in St. Gallen Ariane Thurnheer und Giuseppe Pace sowie Philippe Stadler als Systems Engineer. Die Buchhaltung wird nun von Heidi Joss geführt. Für die offene Projektcoachstelle in Bern ist das Bewerbungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Die Stellvertretung von Paola Pitton konnte mit Carmen Püntener kompetent besetzt werden.

Nur dank den sehr professionellen, engagierten und flexiblen Mitarbeitenden ist FAU in

der Lage, den Leistungsauftrag des SECO zur grossen Zufriedenheit von Programmteilnehmenden, zuweisenden Institutionen und Auftraggebern zu erfüllen. Dafür gebührt dem ganzen Team ein grosser Dank.

Qualifizierte Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden verfügen über ihren Aufgaben entsprechende Aus- und Weiterbildungen und entwickeln auf der Basis des FAU-Employability-Fragebogens ihre Arbeitsmarktfähigkeit auch während der Tätigkeit im FAU kontinuierlich weiter. Die von FAU finanzierte, persönliche Weiterbildung wird im Gespräch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten definiert und muss der persönlichen Arbeitsmarktfähigkeit jedes Einzelnen dienen. FAU bietet auch die Möglichkeit eines Laufbahncoachings im Rahmen der persönlichen Weiterbildung. Im Berichtsjahr haben drei Mitarbeitende diese Möglichkeit genutzt. Neben der persönlichen Weiterbildung finden auch Weiterbildungen in den einzelnen Bereichsteams statt. Im Berichtsjahr z.B. zu folgenden Themen: Sucht; Verhandeln nach dem Harvard-Konzept; «Bewusstsein schafft Realität», Einführung ins mentale Training; gewaltfreie Kommunikation; Umgang mit Teilnehmenden mit Burnout; vertiefte Firmenrecherche, Nachhaltige Berichterstattung und Erhebung der Daten im Bereich Dienste; Teambildung im Bereich Weiterbildung.

In gewissen Abständen bietet FAU auch interne Weiterbildungen an, die es ermöglichen,

Qualifizierte FAU Mitarbeitende

Mitarbeitende	2011	2012	Veränderung
Berufslehre	11	11	0
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	6	0
Fachhochschule	2	2	0
Hochschule (HS)	16	16	0
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	4	4	0
Weiterbildung	2011	2012	Veränderung
Weiterbildung Tage pro MA	12.3	11.2	-1.1
Teamweiterbildung (Gesamt und Bereiche) Tage	271	271	0
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	58'139.1	66'787.1	+8'648.0
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.4 %	1.2 %	-0.2 %
Vernetzung	2011	2012	Veränderung
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	151	116.2	-34.8

einen anerkannten Ausweis zu erlangen, so in den letzten Jahren Kurse zu CH-Q und zum Zürcher Ressourcenmodell. Die Coaches aller Standorte nehmen regelmässig an standortübergreifenden Intervisionssitzungen teil.

Leistungsbeurteilung und Entwicklungsmöglichkeiten

Mit allen Mitarbeitenden finden jährlich auf der Basis von vorgegebenen Gesprächsdokumenten je ein Zielvereinbarungs- und Zielbeurteilungsgespräch sowie ein Zwischengespräch statt. Vereinbart und beurteilt werden Leistungs- und persönliche Ziele sowie Kompetenzen und die persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Gespräche beinhalten auch ein gegenseitiges Feedback über das zu beurteilende Jahr und die Zusammenarbeit.

Mitarbeitende, die in absehbarer Zeit pensioniert werden, besuchen die von der Pensionskasse nest angebotenen Pensionierungsseminare während der Arbeitszeit. Das FAU-Personalreglement ermöglicht einen unbezahlten, höchstens 6-monatigen Urlaub mit Arbeitsplatzverlust. Länger dauernde unbezahlte Urlaube müssen mit einer ausführlichen Begründung beim Vorstand beantragt werden. Im Moment absolviert eine Mitarbeiterin einen 9-monatigen Arbeitseinsatz mit den Kfor im Kosovo. Sie wird im April 2013 an ihre Arbeitsstelle im FAU zurückkehren. Die vakante Stelle konnte mit einer kompetenten Stellvertretung besetzt werden.

Standortübergreifende Vernetzung

Mit verschiedenen Anlässen ermöglicht FAU eine Vernetzung und einen intensiven Austausch über die Bereichs- und Standortgrenzen hinaus. So fanden im Berichtsjahr im Rahmen der Arbeitszeit drei Gesamt-FAU-Anlässe, bestehend aus dem FAU-Tag (vgl. Seiten 18 und 19) und zweimal einem halben Tag Information und Weiterbildung, sowie pro Bereich je ein Teamtag statt.

Auch projektbezogen wird über die Standorte und Bereiche hinaus zusammengearbeitet. So arbeiteten im Berichtsjahr interne Projektgruppen zu folgenden Themen: Organisation der grossen Fachveranstaltung am FAU-Tag, Zeitschrift fauch, Einführungstag für Teilnehmende «Vernetz dich im FAU», Datenbank für Projektverwaltung, Einkaufsführer «fair lädele in Bern» (Projekt in Zusammenarbeit mit Programmteilnehmenden). ■

«Mit Offenheit, Optimismus und Motivation»

Erik Geurts, 52, ist Coach in Luzern. Vor seiner Tätigkeit beim FAU war der studierte Ingenieur und Vater zweier schulpflichtiger Kinder in der Industrie, als selbstständig Erwerbender und im Fundraising einer Non-Profit-Organisation tätig.

Welches war die prägendste Erfahrung beim FAU?

Eine unerwartete Lösung eines Problems, ein «Knopf», der endlich gelöst wurde, eine Entwicklung, die so gar nicht absehbar war, das sind Erfahrungen, die ich immer wieder von Neuem als aussergewöhnlich und prägend wahrnehme. Ich erinnere mich an einen 62-jährigen, gut situierten Teilnehmer. Seine Existenzängste, bis zu seiner Pensionierung keine Stelle mehr zu finden, konnten wir im gemeinsamen Coaching-Prozess abbauen. Auch dank einer realistischeren Budgetplanung. Auch vom Druck, «gesellschaftlich» noch etwas leisten zu müssen, konnte er sich befreien. Völlig unabhängig vom näherrückenden Pensionsalter wagte er den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. Dass wir diese Hürden gemeinsam meistern konnten, das war auch für mich äusserst spannend und bereichernd.

Ein anderer Teilnehmer wurde an seiner letzten Arbeitsstelle über mehrere Monate hinweg gemobbt, bis hin zur ungerechtfertigten Kündigung. Es vergingen drei weitere Monate, bis er zum FAU kam. Nach und nach konnten wir mit allen Elementen, die dem FAU zur Verfügung stehen, also unter anderem mittels psychologischen Coachings, Standortbestimmung und einer Schulung in Bewerbungstechnik seine Selbstsicherheit wieder so aufbauen, dass er nach fünf Monaten wieder erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen konnte und an seiner neuen Stelle noch immer glücklich ist.

Was gefällt Dir an Deiner Arbeit?

Besonders gut gefällt mir, dass ich als Coach eine Vielfalt an Persönlichkeiten begleiten darf. Jedes Mal aufs Neue beeindruckt mich, wie die Teilnehmer nach und nach den Mut fassen, sich mir gegenüber zu öffnen. Faszinierend ist auch, mehr über die verschiedenen persönlichen und beruflichen Hintergründe zu erfahren. Mich immer wieder auf neue, spannende Menschen einzustellen, das motiviert mich.



Welche Werte sind Dir persönlich wichtig, und wie setzt du diese im Berufsalltag um?

Als gebürtiger Holländer sind vor allem Offenheit und Humor zwei zentrale Werte, die ich sowohl privat als auch im Berufsalltag zu leben versuche. Ich erwarte von den Teilnehmern eine grundsätzliche Bereitschaft, zu reflektieren, um gemeinsam Lösungen erarbeiten zu können. Mir ist es wichtig, mögliche Stolpersteine zu erkennen und zu benennen, damit diese aus dem Weg geräumt werden können. Immer auf der Grundlage eines respektvollen Umgangs miteinander – und der nötigen Portion Optimismus.

Wie stellst Du Deine persönliche Work-Life-Balance sicher?

Als Familienvater arbeite ich schon lange Teilzeit. So konnten meine Frau, die auch arbeitsfähig ist, und ich uns gemeinsam um Kinder und Haushalt kümmern. Das schafft einen Ausgleich zum Berufsleben und bereichert dieses auch gleichzeitig. Sport ist ein weiterer wichtiger Pfeiler. Ich fahre gerne Ski, bin begeisterter Tennisspieler und bewege mich gerne in der Natur. Gemeinsam mit der Familie reise ich auch gerne. Ich habe also genug Möglichkeiten, meinen Akku immer wieder aufzuladen.

Geschäftsleiterin



Susann Möse-Hüppi
Geschäftsleiterin

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Bernadette Forns
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration



Thomas Studer
Kursadministration

Dienste



Roland Utiger
Bereichsleitung



Heidi Bolliger
Administration FAU
Gesamtorganisation



Mariannne Disler
Administration



Maja Fischer
Administration



Heidi Joss
Buchhaltung

«der arbeitsmarkt»



Robert Hansen
Bereichsleitung



Michael Neurauder
Bereichscoach



Simone Gloor
Redaktorin Foto



Anja Schulze
Art Director



Daniela Palumbo
Redaktorin Print



Paola Pitton
Redaktorin Print



Carmen Püntener
Redaktorin Print



Christian Keller
Redaktor Online

IT



Thomas Goomis
Bereichsleitung



Christof Brux
IT-Koordinator



Maurizio Omissoni
Systems Engineer



Philippe Stadler
Systems Engineer



Stephan Roth
Systems Administrator

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



Thomas Moos



Sandra Vogel

Projektcoaches St. Gallen



Giuseppe Pace



Ariane Turnheer



Sandra Weide



Nachhaltiger Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Hochqualifizierte Stellensuchende absolvieren die Programme des FAU. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist in vielen Branchen weiterhin angespannt. Annähernd drei Viertel der Teilnehmenden finden aber mit Hilfe von FAU wieder eine Stelle.

«Nachhaltig in die Arbeit». Der Claim des FAU – Fokus Arbeit Umfeld ist ein hoch gestecktes Ziel. Viel Engagement, Herzblut, Ausdauer und Fachwissen aller Mitarbeitenden tragen dazu bei, dass die Teilnehmenden der verschiedenen Programme in den 1. Arbeitsmarkt zurückfinden. Nachhaltig, in der richtigen Arbeitsstelle, beim passenden Arbeitgeber.

73.6 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Bereich Projekte und 66.7 % der Teilnehmenden von «der arbeitsmarkt» fanden bereits während des Programms, im Anschluss an einen sechsmonatigen Einsatz beim FAU oder wenige Monate später eine Arbeit, zu 70 % mit einem unbefristeten Vertrag. Einige der Stellensuchenden sind wieder in ihrem angestammten Berufsumfeld. Andere mussten sich zuerst ordnen, neue Perspektiven erarbeiten, Vertrauen wiederfinden, Chancen ausloten, sich neu orientieren. Eines ist allen Stellensu-

chenden, die beim FAU eintreten, gemeinsam: Sie sind hochqualifiziert.

Schwieriges Umfeld

Eine fundierte Ausbildung und stetige Weiterbildungen sind heute nicht mehr Garant für eine sichere Arbeitsstelle. Firmen, die sich im internationalen Wettbewerb behaupten müssen, bauen ihre Abteilungen um oder lagern Produktionsprozesse ins Ausland aus. Börsennotierte Unternehmen wollen für ihre Shareholder möglichst attraktiv sein und hohe Gewinne einfahren. Bei solchen «Optimierungsprozessen» bleiben oftmals Arbeitnehmende auf der Strecke. Und nicht alle finden sofort wieder eine Stelle. Vielleicht ist deren Fachwissen nicht mehr gefragt. Jede Branche hat ihre eigenen Spielregeln: Technologieunternehmen entlassen Ingenieure, die Erfahrung in einem spezifischen Segment mitbringen, das ein anderer Arbeit-

geber aber nicht braucht. Banken bauen massiv Stellen ab, Tausende Stellensuchende finden nur ein spärliches Stellenangebot vor. Die Medienbranche ist im Umbruch, Werbung wird vermehrt im Internet geschaltet, mit den sinkenden Einnahmen verkleinern sich proportional auch die Redaktionen. Studienabgänger ohne Berufserfahrung handeln sich von Praktikum zu Praktikum, ohne Aussicht auf eine fair bezahlte Anstellung. Die Gründe sind vielfältig, weshalb auch Hochqualifizierte auf Stellensuche sind. Neue Wege, andere Ansätze zu finden, ist anspruchsvoll, da gewisse Vorstellungen an das Gehalt vorhanden sind, da ein gewisser Lebensstandard gelebt werden will.

Maximal sechs Monate

Im Vorstellungsgespräch bei einem FAU-Coach werden die Möglichkeiten eines maximal sechsmonatigen Einsatzes erörtert, sei dies mit



Effektivität der Programmteilnehmer

Auswertungen aus Datenbank	Bereich Projekte			Bereich «der arbeitsmarkt»		
	2011	2012	Veränderung	2011	2012	Veränderung
Jobantrittsquote	70.4 %	73.6 %	+3.2 %	55 %	66.7 %	+11.7 %
Art der Stelle: befristet	23.6 %	19 %	-4.6 %	0 %	0 %	0 %
Art der Stelle: unbefristet	65 %	70 %	+5 %	81.8 %	67 %	-14.8 %
Art der Stelle: Mandat	4.7 %	6 %	+1.3 %	0 %	8 %	+8 %
Art der Stelle: selbständig	6.7 %	5 %	-1.7 %	8.2 %	25 %	+16.8 %
Wunschstelle	69.7 %	68.3 %	-1.4 %	81.8 %	91.7 %	+9.9 %
Einfluss FAU auf Stellenantritt	85.5 %	85.7 %	+0.2 %	81.8 %	91.7 %	+9.9 %

Auswertungen aus TN- und RAV-Befragungen	Bereich Projekte und «der arbeitsmarkt»			
	Soll	2011	2012	Veränderung
Vermittelbarkeit aus Sicht der TN	90 %	93 %	96 %	+3 %
Chancen aus Sicht des RAV	90 %	93.5 %	93 %	-0.5 %
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung (RAV)	95 %	94.2 %	95 %	+0.8 %



einem eigenen Projekt in der Projektwerkstatt, bei ausgewählten Projektpartnern im Stellennetz oder Berufspraktikum oder in der Redaktion der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» (siehe Seite 15). Trotz einer Auslastung der 160 FAU-Einsatzplätze von oftmals weit über 100 % können die potenziellen Teilnehmenden mit einem Einsatz innerhalb weniger Wochen rechnen. Die Einsatzdauer ist auf sechs Monate beschränkt und wird von den RAV verfügt. Die Teilnehmenden erhalten weiterhin Taggelder der Arbeitslosenversicherung im bisherigen Umfang. Wer in den FAU eintritt, ist in der Regel schon seit einigen Monaten ohne Stelle.

Nach dem Eintritt füllen alle Teilnehmenden einen Employability-Fragebogen aus. Das von der Universität Bern in Zusammenarbeit mit

dem FAU entwickelte Instrument ermöglicht eine präzise Einschätzung der Stärken und Schwächen und gibt Auskunft über die Arbeitsmarktfähigkeit. Themen mit Entwicklungspotenzial werden gezielt angegangen. Dazu gehören beispielsweise eine Standortbestimmung, ein Stärkenprofil und der Ausbau des eigenen Netzwerks. Auch die Auftrittskompetenz vor Vorstellungsgesprächen wird trainiert. Ein Coach begleitet diesen Prozess während der gesamten Einsatzdauer. Wer seinen Einsatz in der Projektwerkstatt findet oder bei einem Stellennetzpartner oder Berufspraktikum arbeitet (siehe Seite 14), kann sich eine passende Weiterbildung aus 37 vom FAU angebotenen Kursen zusammenstellen. Geschult werden unter anderem Bewerbung, Laufbahn- und Persönlich-

keitsentwicklung oder Arbeitsmethodik. Rund 20 % der Einsatzzeit sind Weiterbildungskurse. Medienschaffenden der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» wird eine fachspezifische Weiterbildung zu journalistischen Themen geboten. Die Produktion der Zeitschrift und des Online-Auftritts bindet Ressourcen. Der Weiterbildungsanteil fällt im Bereich «der arbeitsmarkt» mit sieben Tagen deshalb tiefer aus.

Schnell erwerben die Teilnehmenden neue Qualifikationen, knüpfen Kontakte und bauen sich einen überzeugenden Leistungsausweis auf. Die Teilnehmenden sollen möglichst schnell wieder eine Stelle finden. Vielen gelingt dies bereits während des FAU-Einsatzes, weshalb die durchschnittliche Verweildauer bei knapp über vier Monaten liegt. Ein

«Reich an Erfahrungen»

Nathalie Guinand kam im Juni 2012 zum FAU. Seit dem 1. Dezember ist sie Leiterin des Museumsshops und der Cafeteria im Kunstzeughaus Rapperswil, wo sie erfolgreich eigene Ideen verwirklicht.

2010 fiel Nathalie Guinand als angestellte Pressfotografin beim «Tagesanzeiger» dem Stellenabbau zum Opfer. Vor dieser Festanstellung war Guinand freischaffend. Als sie die Kündigung erhielt, war für sie klar, dass sie nicht mehr freiberuflich tätig sein wollte, und sie meldete sich beim RAV: «Zu akquirieren und mich zu verkaufen, die Beste mit der grössten Klappe zu sein und die besten Connections zu haben, das wollte ich nicht mehr.»

Sie steuerte eine Festanstellung im kulturellen Bereich an.

Neben der Anstellung als Fotografin beim «Tages-Anzeiger» führte sie eine Galerie mit einem Café an der Weststrasse im Kreis 3, in Zürich. Gleichzeitig absolvierte sie eine Ausbildung im Kulturmanagement in Luzern. Als die Suche aufgrund der Konkurrenz im kulturellen Bereich erfolglos blieb, bewarb sie sich als gelernte Kaufmännische Angestellte auch auf rein administrative Stellen. Trotz reicher Erfahrung und guten Zeugnissen wurde Guinand zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Als Guinand im Juni 2012 zum FAU kam, suchte sie zuerst einen Bewerbungskurs, wo sie ihre Unterlagen neu aufbereitete und die Verbindung zwischen Kultur, Kunst und kaufmännischen Kenntnissen rausstrich. Sie lernte, ihre vielschichtigen Erfahrungen hervorzuheben wie beispielsweise das Wirtepatent, das sie in den 90er Jahren gemacht hatte und Voraussetzung für ihre jetzige Anstellung war. «Zu allem, was ich gemacht habe, stehen, das habe ich im FAU gelernt, dass ich reich an Erfahrungen bin», sagt Guinand.

Guinands Projektcoach Antonia Concilio hat sie von Anfang an bei der Verknüpfung ihrer vielseitigen Talente unterstützt. So empfand Guinand das Verfassen der Motivationsschreiben als grösste Herausforderung; ihren nicht gradlinigen Lebenslauf als eben ihre Stärke zu verkaufen. Bereits nach wenigen Wochen im FAU folgten die ersten Vorstellungsgespräche, der nächste Schritt, sich im Gespräch gut zu



verkaufen, was sie mit ihrem Coach und einem FAU-Teilnehmer erfolgreich geübt hat.

Als Leiterin des Museumsshops und der Cafeteria ist Guinand nun die Schnittstelle zwischen Kunst und Gastronomie. Sie schätzt den Austausch mit der Kuratorin, von der sie viel über zeitgenössische Kunst lernt. Wenn sich Museumsbesucher und Künstler anschliessend über die Ausstellung austauschen wollen, kommt ihre Affinität für Kunst zum Zug. Das Kunstzeughaus Rapperswil suchte jemanden, der eigene Ideen einbringt. Nach knapp drei Monaten erzählt sie bescheiden von ihren ersten Erfolgen. Das Catering bei der ersten Vernissage ging glatt über die Bühne. Sie konnte das anfangs wenig kunstinteressierte Personal für die Kunst begeistern. Das Sortiment des Postkartenständers hat sie ausgewechselt, und für den Museumsshop sucht sie Designstücke. Längerfristig will sie den Restaurantbetrieb auch mittags unter der Woche zum Laufen bringen. Guinand denkt darüber nach, im Sommer auf dem sonnigen Besucherparkplatz ein kleines Open-Air zu organisieren oder im Café Lesungen zu veranstalten. Neben ihrer 50-Prozent-Anstellung plant sie eigene Reportageprojekte, «aber ohne den Druck, etwas verkaufen zu müssen». ■

Interview Bettina Gugger

Jobantritt ist während des Programms jederzeit möglich. Ein Arbeitszeugnis gibt nach dem Einsatz Auskunft über die Leistungen und Qualifikationen.

IV und Sozialamt

Die Dienstleistungen des FAU werden im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO ausgeführt und von diesem auch finanziert. Die meisten der 2012 ausgetretenen 446 Teilnehmenden kamen via RAV zum FAU. Aber auch ausgesteuerte Stellensuchende nahmen an den Programmen des FAU teil. Dann kommt das zuständige Sozialamt einer Gemeinde für die Tagessätze auf. Bei den IV-Bezügerinnen und -Bezügern bezahlen die kantonalen IV-Stellen die Kosten. ■

Mit drei Stützpfeilern zum Erfolg

FAU setzt das Konzept «Projekt+Weiterbildung+Coaching» um. Die Teilnehmenden können so individualisiert lernen, sich massgeschneidert weiterentwickeln, dies auf fachlicher und persönlicher Ebene. Das verbessert die Arbeitsmarktfähigkeit.

Projektwerkstatt

Einmal mehr waren die Arbeitsplätze in den Grossraumbüros aller vier Standorte im Berichtsjahr sehr gut besetzt. Die Teilnehmenden fanden das nötige Umfeld, um ihre persönliche Standortbestimmung, Marktausrichtung, Stellenfindungs-Strategien, Vor- und Nachbereitung ihrer FAU-Weiterbildung und die Bearbeitung ihres Fachprojekts im regen Austausch mit ebenfalls sehr gut qualifizierten Kolleginnen und Kollegen voranzutreiben.

Durch individuelle, qualifizierende Fachprojekte können Kompetenzlücken geschlossen werden. Die Definition des Projekts und vorgängig die ehrliche Beantwortung der Frage nach den eigenen fachlichen Lücken verursacht manchen Teilnehmenden zu Beginn ihrer FAU-Zeit nicht nur Freude. So gilt es

doch auch immer, Rückschau auf die letzten Stellen zu halten, was mit schmerzhaften Erinnerungen verbunden sein kann. Das Fachprojekt bietet jedoch nicht nur die Chance, Kompetenzlücken zu schliessen oder sich ein aktuelles fachliches Thema zu erarbeiten, sondern ermöglicht insbesondere nach längerer Stellenlosigkeit den mentalen Wiedereinstieg in das eigene Fachgebiet.

In der Regel parallel zum Fachprojekt und mit intensiver Begleitung durch die persönlichen Coaches werden alle Hürden vor dem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt bearbeitet: Rückschau auf die berufliche Laufbahn und die bisherigen Bewerbungsstrategien, Standortbestimmung und realistische Marktausrichtung, Erarbeitung des persönlichen Kompetenzportfolios, (Wieder-)Aufbau und zielgerichteter Ausbau des Netzwerks, Ergänzung der Bewerbungsstrategien, Verhalten und Auftritt im Netzwerk und an Vorstellungsgesprächen und oft Rückgewinnung des Selbstwertgefühls.

Projekteinsatz

Viele Institutionen, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungsstellen und Unternehmen der Privatwirtschaft (Projektpartner) boten auch im vergangenen Jahr FAU-Teilnehmenden die qualifizierte und qualifizierende Leitung eines Projekts oder die Mitarbeit in einem laufenden Vorhaben an.

Teilnehmende konnten sich so temporär in bestehende Teams integrieren, fachlich in der Regel stark profitieren und eigenes Wissen an die Partner weitergeben. Die Projektpartner gewährleisten nicht nur eine gute Fachbetreuung, sondern stellen auch einen sachgemäss eingerichteten Arbeitsplatz zur Verfügung und öffnen oft grosszügig ihr eigenes Netzwerk für die Teilnehmenden, verfassen zum Schluss ein Arbeitszeugnis und stellen sich meist für Referenzen zur Verfügung.

Eine im ersten Halbjahr 2012 durchgeführte Befragung der Projektpartner ergab sehr gute Rückmeldungen: 95.5 % der Partner schätzten auch ihren eigenen Nutzen aus der Zusammenarbeit als hoch bis sehr hoch ein. In 87 % der Einsätze gelang die befristete Integration der Teilnehmenden gut, und bei 76 % der Einsätze konnten trotz vielen vorzeitigen Austritten aufgrund von Stellenantritten die vereinbarten Projektziele noch erreicht werden.

Zusätzlich zur Arbeit bei den Projektpartnern werden die Teilnehmenden immer von ihren persönlichen Coaches an den Standorten bei allen mit der Stellensuche zusammenhängenden Themen so eng wie nur möglich begleitet.

«der arbeitsmarkt»

Journalistinnen, Journalisten, Fotografinnen und Fotografen finden ihren Platz in der Redaktion der Fachzeitschrift «der arbeitsmarkt». Sie produzieren Reportagen, Interviews, Porträts, Hintergrundartikel, Tagungsberichte, Buchkritiken oder Kommentare sowie Fotos auf hohem fachlichem Niveau. «der arbeitsmarkt»-Teilnehmende werden in den gesamten Produktionsablauf der Zeitschrift mit einbezogen. Sie übernehmen kurz- bis mittelfristig die Verantwortung für Artikel und beteiligen sich mit ihren Ideen an der Planung der nächsten Ausgaben. So erfahren sie als direkt Beteiligte jeden Schritt des Produktionsprozesses einer Fachzeitschrift. Zusätzlich zur Arbeit für die monatlich erscheinende Print-Ausgabe schreiben sie Beiträge für den schnelllebigen Online-Auftritt des «arbeitsmarkts». Stellensuchende Medienschaffende erarbeiten sich nicht nur weitere Erfahrungen im Print- und Online-Bereich, sondern insbesondere auch hochklassige Referenzartikel und -bilder.

Die «arbeitsmarkt»-Teilnehmenden werden von medien erfahrenen Fachcoaches aus den Bereichen Print, Online und Fotografie beglei-



tet und herausgefordert. Intensive inhaltliche und fachliche Diskussionen um die Artikel und Bilder erweitern nicht nur die Kompetenzen der Teilnehmenden, sondern sind auch wichtig, das professionelle und persönliche Selbstwertgefühl zu steigern.

Für alle Fragestellungen rund um Stellensuche, Marktrecherchen, Netzwerken und Auftritt am Vorstellungsgespräch steht ein spezialisierter Coach zur Verfügung.

Kombi Kommunikation

Führungskräfte und Spezialisten aus den Tätigkeitsfeldern Kommunikation, PR und Marketing stehen beruflich oft in Kontakt mit Medienschaffenden und -unternehmen. Im FAU haben sie die Möglichkeit, den Gewinn aus Projektwerkstatt und «arbeitsmarkt» zu kombinieren.

In der ersten Programmhälfte setzen sie sich in der Projektwerkstatt intensiv mit Standortbestimmung, Kompetenzenportfolio, Marktausrichtung, Netzwerk, Bewerbungsstrategien und persönlichem Auftritt auseinander. In der zweiten Phase des Programms arbeiten sie journalistisch für die Zeitschrift «der arbeitsmarkt». So lernen diese Fachleute, was von professionellen Print- und Online-Redaktionen erwartet wird – beispielsweise, welche Anforderungen an einen Presstext gestellt werden. Zudem verbessern die Teilnehmenden ihren Schreibstil wesentlich. ■



XING und Twitter: Keine Fremdwörter im FAU

Social-Media-Kompetenzen und ein aussagekräftiges Social-Media-Profil gehören zum selbstverständlichen Rüstzeug hoch qualifizierter Stellensuchender.

Der Aufbau und die Pflege eines beruflichen und persönlichen Netzwerks fällt vielen (wenn auch nicht allen) fachlich hoch qualifizierten Personen eher leicht. Visitenkarten stellt der Arbeitgeber, die berufliche Funktion ist klar definiert, die Teilnahme an Messen, Tagungen oder Aperos ist eine Selbstverständlichkeit. Dem Verlust der Stelle und dem nicht seltenen Rückzug aus den beruflichen Netzwerken, ja dem sozialen Leben überhaupt, folgt auch der (teilweise) Verlust des Beziehungsnetzes.

Eine wichtige Aufgabe der FAU-Teilnehmenden ist deshalb der Wiederaufbau und zielgerichtete Ausbau des eigenen Netzwerks. Neben anderen Strategien gehört die Nutzung beruflich und eventuell eher privat ausgerichteter Social-Media-Plattformen zum normalen Repertoire stellensuchender Netzwerkerinnen und Netzwerker. Soziale Netzwerke sind heute eine unverzichtbare, weitere Möglichkeit, um sich als Bewerber oder Bewerberin ein unverwechselbares Profil zu geben.

Der Aufbau des individuellen Social-Media-Profiles wird im FAU-Kurs «Erfolgreich Netzwerken» und durch die Coaches vermittelt und

begleitet. Im Vordergrund stehen geschäftlich ausgerichtete Plattformen wie XING und LinkedIn. Nach der Erarbeitung eines aussagekräftigen, eigenen Profils bieten beide Plattformen nahezu unbegrenzte Möglichkeiten, das persönliche Netzwerk zu erweitern. Das erleichtert die Suche nach ehemaligen Arbeits- oder Weiterbildungskolleginnen und -kollegen. Beiträge in themen-, berufs- und branchenspezifischen Diskussionsgruppen runden das eigene Profil ab.

Auch Social-Media-Plattformen wie beispielsweise Facebook und Google+ – von vielen Leuten eher für die private Kontaktpflege genutzt – können für die Recherche verlorener und die Gewinnung neuer Kontakte hilfreich sein.

FAU-Teilnehmende aus den Bereichen Kommunikation, Marketing, Journalismus, PR, Verkauf oder ähnlichen werden sich in Zukunft vermehrt überlegen müssen, ob sie ihr professionelles Profil nicht mit einem Blog oder mindestens mit Beiträgen in Fach-Blogs anderer Betreiber sowie einem aktiven Twitter-Auftritt ergänzen und schärfen wollen. ■



Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

ausserhalb FAU	2011	2012	Veränderung
ja	36 %	30 %	-6 %
teilweise	50 %	53 %	+3 %
nein	14 %	15 %	+1 %
keine Antwort		2 %	
im FAU	2011	2012	Veränderung
ja	38 %	38 %	0 %
teilweise	49 %	46 %	-3 %
nein	13 %	14 %	-1 %
keine Antwort		2 %	



«Von mir wurde einiges gefordert»

Helmo Jagusch war 2012 Teilnehmer des sechsmonatigen Kombis Kommunikation und arbeitete weitere drei Monate bei der Redaktion «der arbeitsmarkt». Heute ist er Geschäftsführer in einem Elektrounternehmen – und kann viele seiner im FAU gemachten Erfahrungen einfließen lassen.

Helmo, du bist gelernter Elektromonteur und hast Ausbildungen zum Technischen Kaufmann und Geschäftsführer absolviert. Dein Schreibtalent konntest du während deiner sechs Monate auf der Redaktion «der arbeitsmarkt» weiterentwickeln. Welches war dein prägendstes Erlebnis während deiner Zeit beim FAU?

Meine journalistische Erfahrung war klein, als ich zum FAU kam. Ich hatte bisher einige Beiträge zur Helikopterfliegerei und zum Armbrustsport in Fachmagazinen verfasst. Weiterbildungen oder Diplome für journalistische Lehrgänge fehlten mir. Trotzdem hat man mir die Chance gegeben. Mich faszinierte, wie ich meine Schreibambitionen umsetzen durfte und wie ich sofort als vollwertiges Redaktionsmitglied behandelt wurde.

Die Monatszeitschrift wird verkauft und muss termingerecht erscheinen. Wie konntest du mit dem Produktionsdruck umgehen?

Natürlich musste und wollte ich mich auf der Redaktion beweisen. Der Druck war hoch, von mir wurde einiges gefordert, manchmal stand auch Wochenendarbeit an. Aber genau das wollte ich ja erfahren: wie eine Redaktion funktioniert.

Was nimmst du mit aus dieser Zeit?

Das Wissen, das ich mir zusätzlich aneignen konnte, im fachlichen wie auch im menschlichen Bereich. Von den Fachcoaches wurde ich sehr gut unterstützt, und die fachliche Weiterbildung habe ich sehr genossen. Ich nehme die Kursunterlagen noch oft zur Hand. Ich kenne die Vorgehensweise, wie ein Artikel entsteht, und weiss um die wichtigen Schritte. Ich lerne auch den Umgang mit Behörden und Ämtern.



Kannst du das auch für deine heutige Tätigkeit brauchen?

Unbedingt! Sei dies beispielsweise im Kontakt mit unserem technischen Verband oder mit dem eidgenössischen Starkstrominspektorat.

Welcher Zeitschriftenartikel war für dich der wichtigste?

Mit dem Wirtschaftsprofessor und ehemaligen KOF-Leiter Bernd Schips habe ich ein Interview gemacht. Die Interviewtechnik war für mich völlig neu. Ich habe mich in die Materie der Genossenschaften und der alternativen Zahlungsformen eingearbeitet, um die richtigen Fragen stellen zu können. Das Gespräch mit dem Wirtschaftsprofessor war fachlich sehr hochstehend und hat mich beeindruckt. Erwähnenswert ist auch der Beitrag über einen Elektroinstallateur, der an den Berufsweltmeisterschaften in London teilnahm und Gold gewann. Mir hat unglaublich Spass gemacht, nach langer Zeit wieder in die Elektromaterie einzutauchen ...

... und wo du heute wieder beruflich tätig bist.

Ja, der Kreis hat sich geschlossen. Ich bin Geschäftsführer eines mittelständischen Elektrounternehmens mit rund 20 Mitarbeitenden – hier kam dieser Weltmeisterartikel übrigens sehr gut an. Ich hatte das grosse Glück, eine Arbeit quasi vor der eigenen Haustüre zu finden, und musste mich geografisch nicht neu orientieren – wozu ich aber bereit gewesen wäre. Ich konnte ein funktionierendes Team übernehmen, und das Unternehmen ist in der regionalen Wirtschaft solide verankert. Es macht mir grosse Freude, diesen Betrieb zu führen. ■

Interview Robert Hansen



Martina Hubacher, Dr. phil.I, Geschäftsführerin adt zurich

Ein Blick ins Jahr 2030

Wie werden wir in 18 Jahren arbeiten? Der FAU-Tag vom 8. November 2012 war dem Thema «Arbeit und Wertewandel im Fokus» gewidmet. In den Räumen der Hochschule der Künste Zürich wurden Prognosen gestellt sowie Szenarien erläutert und lebhaft diskutiert.

«Werte sind wie Stützrädchen an einem Kinder-velo. Sie helfen uns, im Leben das Gleichgewicht zu halten»: Mit diesen Worten führt die Referentin Dr. Martina Hubacher ins Thema ein. An einem Beispiel zeigt sie, wie sich die Werte in den letzten 30 Jahren gewandelt haben: «Als ich ins Erwerbsleben einstieg, schlossen die Leute eine Art psychologischen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber erwartete Pflichterfüllung und Treue und bot dafür Arbeitsplatzsicherheit.» Heute hingegen seien Flexibilität und Bereitschaft zur Weiterbildung gefragt. Die Arbeitnehmenden erwarteten dafür die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln sowie bei Bedarf das Pensum zu reduzieren.

werden in der Schweiz gemäss Bundesamt für Statistik zwischen 7,9 und 9,5 Millionen Menschen leben, 6 von 10 in Städten und Agglomerationen. Im Schnitt werden 2,3 Erwerbstätige eine Rentnerin oder einen Rentner finanzieren. Immer mehr Menschen werden über eine höhere Berufsbildung verfügen und ihren Arbeitsplatz häufig wechseln. Asien wird wirtschaftlich an Bedeutung gewinnen, während Europa seine Rolle neu definieren muss. Die Ressourcen werden knapper, was zu gewaltsamen Konflikten und neuen Migrationsströmen führen kann. Wie werden sich diese Entwicklungen beispielsweise auf die wirtschaftliche Situation, auf die Geburtenrate, das Gesund-



Heinz Buttauer, Polizist



Nicole Schultz Schibler, Pfarrerin



Regula Späni, Moderatorin

Lebenslang Teilzeit arbeiten statt früh in Pension gehen

Um dies zu illustrieren, fragt Hubacher die Anwesenden, wer im Jahr 2030 noch hundert Prozent erwerbstätig sein wolle. Vereinzelt gehen Hände nach oben. Die Hälfte der rund 300 Anwesenden hingegen möchte in 18 Jahren Teilzeit arbeiten. Darunter sind viele, die den 65. Geburtstag bis dann längst hinter sich haben. Als Hubacher erwähnt, sie habe nach dem Studium mit 50 in Pension gehen wollen, bricht Heiterkeit aus.

Nach dieser kurzen Auflockerung geht es weiter mit Fakten und Prognosen. Bis 2030

heitssystem und die öffentliche Sicherheit auswirken? Welchen Einfluss haben sie auf unsere Wertvorstellungen? Hubacher präsentiert anhand einer Studie aus dem Jahr 2011 mögliche Szenarien.

Vier Szenarien für die Welt von morgen

Das erste Szenario, «Ego», beschreibt eine starke Wirtschaft und einen schwachen Staat. Kurze, projektbezogene Arbeitseinsätze sowie häufige Arbeits- und Wohnortwechsel sind an der Tagesordnung. Sozialer Auf- und Abstieg wird vom Staat kaum abgedeckt. Migranten sind meist hochqualifiziert. Beim Szenario



«Clash» sind Wirtschaft und Staat schwach, die sozialen Spannungen nehmen zu. Migranten stammen meist aus bildungsfernen Schichten. Die Arbeitswelt zerfällt in kulturell getrennte Arbeitsmärkte. Von Arbeitnehmenden wird Treue und Einsatz bis zur Leistungsgrenze erwartet. Beim Szenario «Balance» sind Wirtschaft und Sozialstaat stark. Soziale Bindungen, freiwilliges Engagement sowie die Work-Life-Balance sind wichtig. Schrumpft die Wirtschaft hingegen, während der Staat weiterhin eine wichtige Rolle spielt, könnte «Bio Control» eintreten: Die Schweiz ist in Europa isoliert, der Sonderfall-Mythos lebt auf. Strenge Qualitätskontrollen sowie ein «richtiger, gesunder» Lebensstil sind gefragt.

Wie sollen wir uns auf diese ungewisse Zukunft vorbereiten? Hubacher fordert die Teilnehmenden auf, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und den Wertewandel mitzugestalten. Wir sollen psychisch, physisch und kognitiv fit bleiben. Um dies zu unterstützen, wird in der Pause nur Obst und Mineralwasser angeboten, was einige Teilnehmende in die Cafeteria der Kunsthochschule treibt ...

Eine Podiumsdiskussion, die Fragen aufwirft

Nach der Pause stellt Moderatorin Regula Späni die Podiumsteilnehmenden vor. Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten erzählen über ihre Werte und den Wertewandel in ihrem Beruf. Die frühere Balletttänzerin Galina Gladkova zum Beispiel sieht in ihrer Branche vor allem die Werte des Ego-Szenarios verwirklicht. Ihre Biografie zeigt dessen positive Seiten: Nach einem schweren Unfall konnte Gladkova ihren Beruf nicht mehr ausüben. Doch sie wartete nicht auf Hilfe von aussen, sondern orientierte sich beruflich neu und wurde zur erfolgreichen Kulturmanagerin. Barbara Josef wiederum hofft darauf, dass sich das Balance-Szenario

durchsetzen wird. In ihrer Unternehmung seien Teilzeitarbeit und Telearbeit selbstverständlich. Andere Teilnehmende erläutern, wie die Anforderungen in ihrem Beruf gestiegen seien und der Alltag hektischer geworden sei. Die Menschen hätten kaum mehr Zeit für freiwilliges Engagement. Autoritäten hätten an Bedeutung verloren. Welche Auswirkungen haben diese Trends auf den Umgang miteinander? Wie fühlt es sich an, Kind zu sein, wenn man den ganzen Tag in familienergänzenden Strukturen verbringt und am Abend von müden Eltern abgeholt wird, die nichts mehr gemeinsam unternehmen mögen? Sind die Jugendlichen heute verwöhnt, oder werden sie vielmehr von ihren Eltern zu Höchstleistungen angespornt, damit sie einmal im internationalen Wettbewerb bestehen? Wie findet man seinen Platz in der Arbeitswelt, nachdem man lange vergeblich eine Stelle gesucht hat?

Welche Stützrädchen unsere Gesellschaft in 18 Jahren im Gleichgewicht halten und wohin wir mit ihnen unterwegs sein werden, wissen wir nach diesen drei Stunden natürlich nicht. Doch den Rat von Galina Gladkova können wir, ob stellensuchend oder nicht, beherzigen: «Verlieren Sie niemals den Mut. Plötzlich geht irgendwo eine Tür auf. Es gibt Leute, die erschaffen sogar aus Abfall etwas Neues und sind damit erfolgreich.» ■

Sara Ferraro, ehemalige Teilnehmerin
«der arbeitsmarkt»/freie Journalistin

Dr. Martina Hubacher, 52, ist Psychologin und war über zehn Jahre in Führungsfunktionen in Grossunternehmen tätig. Seit 2000 arbeitet sie als Geschäftsführerin der adt zurich gmbh, welche Assessments, Personal- und Organisationsentwicklung anbietet. Sie ist Co-Leiterin der Studie «Wertewandel in der Schweiz 2030».



Gody Trachsel, Drucktechnologe/
Buchdrucker/Druckausrüster



Barbara Josef, PR Manager/Medien-
sprecherin Microsoft Schweiz



Galina Gladkova-Hoffmann, MAS
Kulturmanagement

Erweiterung der Kompetenzen durch das FAU-Weiterbildungsangebot

FAU bot seinen Teilnehmenden im Berichtsjahr eine breite Weiterbildungspalette mit 38 verschiedenen Angeboten an. 6972 Teilnehmer-Kurstage waren Zeugnis des gut ausgelasteten Kursprogramms. 283 Teilnehmende nutzten eines der externen Coaching-Angebote.

Das Weiterbildungsangebot wird jährlich aktualisiert und richtet sich nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden und den Trends des Arbeitsmarkts. Um die Handlungskompetenz der Teilnehmenden aufzubauen und/oder weiterzuentwickeln, bietet FAU Kurse an, die ihre Inhalts- und Lernziele spezifisch auf die Förderung der Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz ausrichten. Anhand eines eigens für die Zielgruppe entwickelten Employability-Fragebogens erkennen die Teilnehmenden, bei welchen ihrer Kompetenzen Optimierungsbedarf vorhanden ist und treffen aus mehreren Kursen ihre individuelle Auswahl.

Kurse zur Förderung der Selbstkompetenz

Den Teilnehmenden stehen grundsätzlich alle Kurse offen mit der Bedingung, mindestens einen Kurs aus der Kategorie «Bewerbung und Laufbahnplanung» zu wählen. Diese Kurse fördern in erster Linie die Selbstkompetenz der Teilnehmenden. Neben den Kursen Bewerbungsunterlagen, Interview-Training, Assessment, Flowwork Portfolio, Erfolg im verdeckten Stellenmarkt, Erfolgreich Netzwerken und Auftrittskompetenz gehören auch die externen Coachings zu Standort- und Neuorientierung sowie das Finanzcoaching dazu. Die Teilnehmenden setzen sich in diesen Kursen mit ihrer eigenen Persönlichkeit und ihrer aktuellen Situation auseinander. Sie lernen, aus ihren Ressourcen zu schöpfen und ihre Stärken bewusst einzusetzen. 809 Teilnehmende besuchten eines oder mehrere Angebote, was 1383 Teilnehmerkurstagen entspricht. Der Kurs Interviewtraining verzeichnete die höchste Besucherzahl. 188 Teilnehmende konnten reale Interviewsituationen üben und vom Feedback der Kursleitung und ihrer Kurskollegen profitieren.

Kurse zur Förderung der Sozialkompetenz

Kurse wie Kommunikation und Gesprächsführung, Teambuilding und -entwicklung, Führung und Coaching oder Konfliktmanagement gehören seit Langem zum FAU-Weiterbildungsangebot. Neu wurde 2012 der Kurs Verhandeln nach Harvard-Konzept ins Programm aufgenommen. Zunehmend achten Arbeitgeber auf die Art und Weise, wie ihre Arbeitnehmer mit ihrem Umfeld interagieren. Vielen Teilnehmenden ist bewusst, dass sie sich im Bereich der Sozialkompetenzen stetig weiterentwickeln können. So besuchten 691 Teilnehmende (entspricht 1962 Teilnehmerkurstagen) eines oder mehrere dieser Angebote. Der Kurs Konfliktmanagement wurde am häufigsten besucht. 143 Teilnehmende waren offen, ihren Umgang mit Konflikten zu reflektieren.

Kurse zur Erhöhung der Methodenkompetenz

Beinahe so beliebt wie die Kurse zur Förderung der Selbstkompetenz waren die Kurse zum Auf- und Ausbau der Methodenkompetenz. Die Kurse Kreativitätstechniken, Projektmanagement, Moderations- und Präsentationstechnik, Einführung ins Web-Design, PowerPoint und Bildbearbeitung zogen das Interesse der Teilnehmenden auf sich. 675 Teilnehmende (entspricht 1884 Kursteilnehmerkurstagen) nutzten eines oder mehrere Angebote dieser Kategorie. Weitaus am meisten Teilnehmende besuchten den Kurs Projektmanagement. 205 Teilnehmende setzten sich in diesem viertägigen Kurs (entspricht 820 Teilnehmerkurstagen) mit dem ganzheitlichen Ansatz einer Projektleitung auseinander. Immer mehr werden in Stellenausschreibungen anerkannte Abschlüsse im Projektmanagement verlangt. Deshalb wird FAU 2013 das Angebot ausbauen

und zusätzlich zum bestehenden Kurs den Kurs Projektmanagement IPMA Level C anbieten.

Kurse zur Erhöhung der Fachkompetenz

Dazu gehören die folgenden Angebote: Business Essentials, Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit, Nachhaltige Entwicklung, Interkulturelle Kommunikation, Interkulturelle Zusammenarbeit, Qualitätsmanagement und Umweltmanagement. 383 Teilnehmende (entspricht 1084 Teilnehmerkurstagen) besuchten



eines oder mehrere Angebote dieser Kategorie. Die FAU-Zielgruppe Hochqualifizierter verfügt bereits über gute Fachkompetenzen. Deshalb ist die Nachfrage nach den Kursen zur Förderung dieser Kompetenz etwas geringer. Das am häufigsten besuchte Angebot war der Kurs Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. 84 Teilnehmende (entspricht 420 Teilnehmerkurstagen) besuchten den fünftägigen Kurs. Die nachhal-



tige Wirkung dieses Kurses zeigt die Mitteilung, die der Kursleiter kürzlich auf LinkedIn erhalten hat: «Hoi Christian, Es ist gut und gerne 1 ½ Jahre her, dass ich deinen Marketing- und Öffentlichkeitskurs besuchte. Mit dem Abschluss des letzten Geschäftsjahres konnte die im 2012 übernommene Handelsfirma einen Anstieg im Warenverkauf von 26 % erzielen. Das schreibe ich auch deinem Kurs zu!.....»

Kurse zur Nachhaltigkeit und zur Vernetzung
Zum FAU-Programm gehören drei Kurse, die sich spezifisch dem Thema der Nachhaltigkeit widmen. Der Kurs Nachhaltige Entwicklung wurde 2012 von 49 Teilnehmenden, der Kurs Persönliches Ressourcenmanagement von 35 und der Kurs Umweltmanagement von 34 Teilnehmenden besucht. Wie der Kursleiter die FAU-Teilnehmenden für das Thema «Umwelt und

Nachhaltigkeit» sensibilisiert, lesen Sie im nachfolgenden Interview mit René Gastl.

Um die Vernetzung unter den Teilnehmenden zu vergrössern, bot FAU zusätzlich zu seinen Kursen grosse und kleine (0,3–0,5 Tage) Fachtagungen sowie grosse und kleine (0,3–0,5) Exkursionen an. 2012 fand der Einführungstag für neu eingetretene Teilnehmende elfmal statt. An diesem Tag lernen sich Teilnehmende aus den vier Standorten und aus den Stellenetz- und Berufspraktikumsplätzen kennen und haben die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen. 1059 Teil-

nehmende (entspricht 659 Teilnehmerkurs-tagen) besuchten eines oder mehrere der Vernetzungsangebote.

Externe Coachings

2012 nahm die Anzahl der Teilnehmenden zu, die neben dem Coaching durch ihren persönlichen internen Coach auch ein externes Coaching beanspruchten. Besonders beliebt waren die Standortbestimmungs- und Neuausrichtungcoachings. Diese halfen den Teilnehmenden, ihre Situation klarer zu fassen und dadurch ihre Handlungskompetenz zu steigern. So hoch

wie noch nie war die Anzahl der Stunden, die für das psychologische Coaching beansprucht wurden. Ziel dieses Coachings ist es, persönliche Probleme, die für die Stellensuche hinderlich sind, anzugehen. Insgesamt fanden 1686 Stunden externe Coachings statt.

Die Effektivität und Zufriedenheit mit dem Kurs- und externen Coachingangebot wird laufend evaluiert. Unter anderem wird erfasst, wie hoch die Beiträge der Kurse und externen Coachings zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit waren und wie die inhaltlichen Ziele erreicht wurden. ■

Nachhaltiges Handeln als ökonomische Vernunft

René Gastl, Dr. oec. HSG, ist Unternehmensberater, Berater ISO 14001 (UMS) und ISO 9001 (QSM). Mit seinem Unternehmen Clean Management Consulting hat er 2012 die Kursleitung des FAU-Kurses «Umweltmanagement» übernommen.

Was hat Sie motiviert, nebst all Ihren anderen Tätigkeiten für den FAU als Kursleiter tätig zu sein?

Ich finde es toll, dass der FAU dieses Seminar überhaupt ermöglicht. In der Managementlehre kommt das Thema Nachhaltigkeit noch immer viel zu kurz, obwohl sich immer mehr Praxisfragen damit beschäftigen. Ich will die Gelegenheit nutzen, aufzuzeigen, dass der proaktive Umgang mit Umweltfragen weder eine Hexerei noch Geld- oder Zeitverschwendung ist, sondern in den allermeisten Fällen zu einer Win-win-Situation für Unternehmen und Umwelt führt.

Welches waren rückblickend Ihre grössten Herausforderungen als Kursleiter in Ihrem ersten FAU-Jahr?

Mir persönlich liegen das Spontane und das Improvisieren näher als die minutiöse Vorbereitung von Lektionen und Unterlagen. Darin zeigt sich ein grosser Unterschied zwischen Dozieren und Beratungstätigkeit. Beide Herangehensweisen auf einen Nenner zu bringen, bleibt wohl immer ein Challenge für mich. Eine sehr willkommene Herausforderung sind die Neugier

und die Vielfalt der Teilnehmenden und deren unterschiedlichen Hintergründe, Vorwissen und Interessen, die während des Seminars zum Tragen kommen.

In Ihrem Kurs setzen Sie den Fokus auf die Optimierung des Betriebs mit systematischem Umweltschutz. Welche Systeme werden im Kurs thematisiert, und warum haben Sie diese ausgewählt?

In der Schweizer Wirtschaft spielt im Umweltbereich grundsätzlich nur die international anwendbare Norm ISO 14001 eine Rolle – ein modernes Konzept, an dem sich mittlerweile auch andere Systeme orientieren. Umweltschutz hat aber viele Facetten, bei denen in Detailfragen zusätzliche Konzepte benötigt werden. Etwa im Zusammenhang mit der Beurteilung von Stoff- und Energieströmen. ISO 14001 ist ein wachsendes Betätigungsfeld mit diversen attraktiven Berufsbildern, was sich mit den Interessen der Kursteilnehmenden deckt.

Wie weit berücksichtigen Sie in Ihrem Kurs «Umweltmanagement» auch die ökonomi-

sche, soziale und persönliche Dimension der Nachhaltigkeit?

Der Schwerpunkt liegt natürlich bei der Ökologie. Aber es wird auch klar, dass aus betrieblicher Sicht Umweltschutz als Selbstzweck langfristig kaum funktioniert. Wichtig scheint mir, dass Spielräume der Nachhaltigkeit im Unternehmensalltag erkannt werden und dass ihnen Raum gegeben wird, um sie nutzen zu können. Das führt neben mehr Umweltschutz meist auch zu ökonomischen und sozialen Verbesserungen.

Warum soll ein Unternehmen Ihrer Meinung nach freiwillig etwas für die Umwelt, die Nachhaltigkeit tun?

Es gibt sogar eine ökonomische Vernunft, die es einem Unternehmen – gelinde gesagt – nahelegen würde, nachhaltig zu handeln. In diesem Sinn ist Freiwilligkeit sehr relativ zu verstehen. Diese ökonomische Vernunft ist aber nicht leicht erkennbar, so lange kurzfristige Denkweisen vorherrschen. In der Praxis sehe ich jedoch auch viele Unternehmer, die aus echtem altruistischem Antrieb soziale und ökologische Massnahmen umsetzen – und nicht

Wirkung Kurse und externe Coachings

Effektivität (in Noten 1 – 4)	Soll	2011	2012	Veränderung
Beitrag Kurs Unterstützung Vermittlungsfähigkeit	3	3.13	3.19	+0.06
Beitrag Coaching Unterstützung Vermittlungsfähigkeit	3.25	3.4	3.55	+0.15
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.35	3.45	3.48	+0.03
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.35	3.55	3.71	+0.16
Zufriedenheit	Soll	2011	2012	Veränderung
Total Durchschnittsbewertung Kurs-Einzelbewertung	3.35	3.51	3.52	+0.01
Total Durchschnittsbewertung Coaching-Einzelbewertung	3.35	3.68	3.76	+0.08
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	80 %	90 %	88 %	-2 %
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	80 %	85 %	81 %	-4 %

selten ergeben sich daraus Impulse für innovative Geschäfts- und Produktideen.

Wie vermitteln Sie den Teilnehmenden die nachhaltige Unternehmensführung, und wie schaffen Sie Bezüge zur Betriebspraxis?

Umweltschutz ist für alle auch privat ein Thema, egal wie man dazu steht. Die Unterschiede zur Betriebspraxis sind gar nicht so gross, bis auf einen entscheidenden Punkt: Ein Unternehmen muss nachhaltiges Verhalten aktiv ermöglichen und ein Arbeitsklima schaffen, in dem jede/r Mitarbeitende einen entsprechenden Beitrag leisten kann, ohne mit schiefen Blicken sanktioniert zu werden. Meine langjährige Erfahrung als Berater und Auditor hilft mir, die formalen Seminarinhalte mit erfolgreichen und weniger gelungenen Praxisbeispielen und authentischen Fallstudien zu illustrieren.

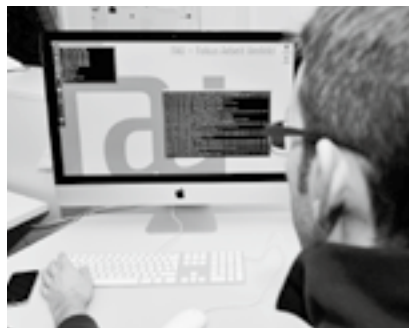
Sie haben ein Buch geschrieben mit dem Titel «Kontinuierliche Verbesserung im Umweltmanagement». Worauf können Einzelpersonen achten, wenn sie einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten wollen?

Die Möglichkeiten dafür sind fast grenzenlos, und die Potenziale ebenso. Wer wirklich einen Beitrag leisten möchte, sollte nicht vor «Geiz ist geil», Gruppendruck, Mainstream und Bequemlichkeit kapitulieren, sondern über Konsum, Anschaffungen und Verhaltensweisen im nachhaltigen Sinn differenziert und selbstbewusst entscheiden. Die Wirtschaft produziert nur das, was die Konsumenten nachfragen – privat wie beruflich.

Worauf achten Sie persönlich ganz bewusst?

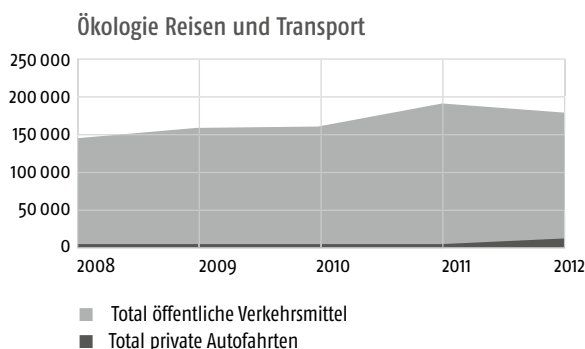
Das «Rote Lämpeli» von Geräten im Standby-Modus ist meines Erachtens ein treffendes Bild dafür, dass etwas schief läuft. In diesem Fall geht es um Energieverschwendung, die ich persönlich möglichst vermeide. Zudem bin ich privat und beruflich praktisch nur mit ÖV und gelegentlich als Car-Sharer unterwegs, und Bio-Lebensmittel sind bei uns zu Hause Standard. Es ist mir zudem sehr wichtig, meine Kinder für solche Zusammenhänge zu sensibilisieren – darin liegt der «nachhaltige» Teil nachhaltigen Verhaltens. ■





Beschaffung, Ressourceneffizienz und Klimaschutz im Sinne der Nachhaltigkeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld stellt hohe Anforderungen an seine Lieferanten und ist konsequent in der Umsetzung. CO₂-Reduktion, LED-Beleuchtung und erneuerbare Energie sind Norm, Abfallreduktion und vollumfängliches PET-Recycling sind eine Selbstverständlichkeit. Die Mitarbeitenden reisen zu 99.9 % mit öffentlichen Verkehrsmitteln.



Genaue Anforderungen an Lieferanten

Voraussetzung für die Einhaltung der selbst-aufgelegten Anforderungen in Sachen Nachhaltigkeit ist die Auswahl geeigneter Lieferanten. FAU – Fokus Arbeit Umfeld lehnt sich bei den Beschaffungsrichtlinien an diejenigen des Bundes an. Auch verpflichtet er sich freiwillig, internationale Anforderungen im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung im eigenen Einflussbereich zu respektieren und deren Einhaltung entlang der Lieferkette sicherzustellen. Aufträge werden erst vergeben, wenn drei Konkurrenzofferten vorliegen und eine Risikoanalyse durchgeführt wurde.

Richtlinien für den Einkauf und Einsatz von Büromaterial

Die Grundsätze aus dem Leitbild des FAU – Fokus Arbeit Umfeld sind auch beim Einkauf und Einsatz von Büromaterial wegweisend: «Wir kaufen ökologisch und nachhaltig ein, verwenden sparsam und achten auf korrektes Recycling.» So verwendet FAU ausschliesslich 100 % Recyclingpapier mit dem FSC-Label. Sämtliche Überschüsse werden recycelt, Lagerbestände von Anfang an klein gehalten. Nach Möglichkeit werden beim Einkauf auch vom Bund oder Kanton finanzierte Betriebe wie zum Beispiel die Schul- und Büromaterialzentrale in Bern berücksichtigt. Diese unterstehen den Beschaffungsrichtlinien des Bundes oder folgen ihnen zumindest.

Berücksichtigung sozialer Dienste

Im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit arbeitet FAU für Versände, Ausrüst- oder Verpackungsarbeiten ausschliesslich mit sozialen Diensten, wie zum Beispiel der Stiftung St. Jakob in Zürich, zusammen.

Ökostrom

FAU – Fokus Arbeit Umfeld verzichtet zu 100 % auf Kernenergie und bezieht ausschliesslich neue und erneuerbare Energieformen.

Senkung des Energieverbrauchs

Um den Strombedarf zu senken, setzt FAU – Fokus Arbeit Umfeld auf LED-Technologie. LED verbraucht bis zu 50 % weniger Strom als herkömmliche Technologien und hat zudem eine längere Lebensdauer.

Wassermanagement

Wasserknappheit ist eines der aktuellsten und dringlichsten Umweltthemen überhaupt. Und auch wenn die Schweiz nicht direkt von Knappheit oder Verunreinigung betroffen ist, so nimmt FAU – Fokus Arbeit Umfeld hier seinen Teil der Verantwortung wahr und hat in sämtlichen Anlagen Wasserspardösen installiert, die einen bescheidenen Beitrag gegen den übermässigen Wasserverbrauch leisten.

Informations-Technologie

Auch bei der Technologie ist FAU – Fokus Arbeit Umfeld verantwortungsbewusst. Hardware wird fachgerecht entsorgt, und sämtliche Server sind in Kellerräumen gelagert. Dadurch müssen diese nicht künstlich gekühlt werden. Wo möglich werden Open-Source-Produkte verwendet.

Personenmobilität

Herausragend ist die Bilanz bei Reisen und Transporten. 99.9 % der Mitarbeitenden wie auch der Teilnehmenden benutzen die öffentlichen Verkehrsmittel und tragen so zu einem schonenden Umgang mit der Umwelt bei.



«Ich hatte hier sofort eine Art Heimatgefühl»

Heidi Bolliger ist Administratorin der Gesamtorganisation. Vor ihrer Tätigkeit beim FAU hat die gelernte Personalfachfrau acht Jahre lang in Kanada gelebt. Seit zwei Jahren ist sie zurück und unterstützt das Team im Bereich Dienste.

Abfallvermeidung und Recycling

Ca. 50 % aller Abfälle werden mittlerweile recycelt und somit nicht einfach auf einer Mülldeponie entsorgt, sondern dem Wirtschaftskreislauf in Form von Wertstoffen und Energie rückgeführt. FAU – Fokus Arbeit Umfeld versucht, den Abfall schon vor seiner Entstehung zu vermeiden. Mitarbeitende und Teilnehmende sind angehalten, ihren persönlichen Abfall so gering wie möglich zu halten. Sämtliche Verpackungen werden recycelt, PET gesammelt und entsorgt.

Öko-Kompass der Stadt Zürich

Anfang 2012 hat FAU – Fokus Arbeit Umfeld an einer Standortberatung für KMU der Stadt Zürich teilgenommen und dadurch seine Kompetenzen in den Bereichen Energie & Gebäude, Mobilität sowie Ressourcen & Material erweitern können. ■



Heidi, was hat Dich bewogen, eine Stelle beim FAU anzunehmen?

Eigentlich wollte ich meine Englischkenntnisse in meine neue Arbeitsstelle einbringen. Doch ich sah, dass diese vor allem in der Finanz- und der Consultingwelt gefragt sind. Und dies ist nicht meine Welt. Beim FAU haben mich vor allem das Arbeitsklima und die Organisationskultur angesprochen. Ich entwickelte hier sofort eine Art Heimatgefühl, denn ich hatte zuvor fast immer in Non-Profit-Umgebungen gearbeitet.

Was beinhaltet Deine Arbeit?

Meine Hauptaufgaben sind alle administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit der Gesamtorganisation, das heisst des gesamten FAU und seines Trägervereins. Ich bin dabei direkt Roland Utiger unterstellt, also sozusagen seine Assistentin. Für verschiedene Projekte arbeite ich auch mit Susann Mösele-Hüppi oder mit Ursula Preisig zusammen, und zehn Prozent meines Pensums wende ich für die Administration der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» auf.

Inwiefern kannst Du bei Deiner Arbeit eigene Ideen einbringen?

Ich mache oft Vorschläge, wie wir gewisse Abläufe anders gestalten könnten. Und Roland ist immer offen für solche Ideen. Insbesondere in meinem ersten Jahr merkte ich, dass ich ein paar Dinge anders organisieren würde. Gerade beim Generieren von Listen: Ich suche immer nach einfacheren Strukturen – da bin ich ein Freak.

Du hast gesagt, Dir gefällt das Arbeitsklima. Was denkst Du, was dieses ausmacht?

Für mich ist der Umgang unter den Mitarbeitenden entscheidend. Ich merke hier nichts von einem «Ellenbögel» oder einem «Hinten-

rum-Zicken» was einem manchmal von anderen Büros zu Ohren kommt. Vielleicht ist das eine Eigenheit der Non-Profit-Umgebung, da in einer solchen der Umgang mit der Ressource Mensch anders ist als in der Privatwirtschaft, die ja auch einem anderen Wettbewerb unterliegt.

Du hast Dich in Deiner Freizeit häufig auch freiwillig engagiert, in der Jugendarbeit, in verschiedenen Vereinen oder in Kanada in einem Kulturzentrum und im Ortsmuseum. Warum?

Wo jemand lebt, da sollte er nicht nur wohnen. Das ist meine Überzeugung. Und durch die sozialen Kontakte in einem Ort entstehen solche Engagements automatisch. Ich habe die Freiwilligenarbeit aber immer auch als Ausgleich zur Familie gebraucht, um ab und zu etwas für mich persönlich zu machen.

Was machst Du heute als Ausgleich?

Im Moment ist die Familie sehr intensiv. Ich und mein Mann helfen mit, unsere Enkelkinder zu betreuen. Bei der Familie des einen Sohnes sind wir als Support sehr gefragt. Beide Eltern arbeiten und teilen sich die Kinderbetreuung. Doch nach einem schweren Unfall ist es für meinen Sohn schwierig, die Kinder allein zu betreuen, wenn seine Frau arbeitet. Die beiden sind daher froh, dass wir regelmässig helfen können.

Was sind Deine weiteren beruflichen Ziele?

Gerne würde ich noch einmal zurück ins Personalfach wechseln. Doch das würde heissen, eine andere Stelle zu suchen, und das möchte ich zurzeit noch nicht. Ich bin noch nicht lange genug beim FAU, um schon wieder wechseln zu wollen. Ich finde immer noch neue spannende Aufgaben hier. ■

Interview Carmen Püntener

Nachhaltige Kommunikation oder Kommunikation der Nachhaltigkeit?

FAU – Fokus Arbeit Umfeld nimmt mit dem integrierten Nachhaltigkeitsbericht seine unternehmerische Verantwortung noch deutlicher wahr. Auch für die Kommunikation ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema. Was genau bedeutet Nachhaltige Kommunikation für eine Organisation?



Nachhaltige Kommunikation ist Reputationsmanagement in seiner reinsten Form. Werte werden vermittelt und so Vertrauen bei den Stakeholdern aufgebaut und zurückgegeben. Das alleinige «Kommunizieren» von Nachhaltigkeit genügt nicht. Taten zählen auch hier mehr als Worte. Es gilt, das Handeln zu beweisen. So sind im FAU sämtliche Dokumente, auch Protokolle des Vorstandes und der Geschäftsleitung sowie Prozessabläufe im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar und als pdf downloadbar. Es wird nicht auf den nächsten Vorgesetzten verwiesen, sondern allen Mitarbeitenden die gleiche Transparenz und Information zur Verfügung gestellt. FAU – Fokus Arbeit Umfeld kommuniziert auf Augenhöhe und hat immer den Adressaten im Fokus.

Nachhaltige Kommunikation ist auch zielgerichtete Interaktion mit den Stakeholdern. So

informiert FAU SECO, Kantone sowie RAV und die Vereinsmitglieder dreimal jährlich mit dem Newsletter. Alle Stakeholder erhalten den Jahresbericht und die Zeitschrift «fauch». An allen Standorten findet jährlich eine Infoveranstaltung für die RAV-Personalberatenden statt. Diese sind als zuweisende Instanzen wichtige Austauschpartner. Ein regelmäßiger Austausch und das klare Aufzeigen der Entwicklung des FAU-Angebots und der Wirkungen eines FAU-Programmeinsatzes haben eine hohe Priorität in der Kommunikation des FAU. So hat auch der Vorstand seine Kommunikationsziele definiert, die nun in Zusammenarbeit mit der Verantwortlichen Kommunikation und Marketing verarbeitet und in die entstehende Kommunikationsstrategie einfließen werden.

Nachhaltige Kommunikation ist aber auch Dialog über diverse Plattformen hinweg. Im

Web 2.0 sowie den immer weiter wachsenden Social-Media-Plattformen muss die Kommunikation kongruent sein, auf die verschiedenen Kanäle zugeschnittene Botschaften, prägnant, relevant und mutig. So ist FAU – Fokus Arbeit Umfeld bewusst nur auf den Plattformen vertreten, die für die Organisation und seine Dialoggruppen wirklich Sinn machen. Wie auf Xing: Hier besteht sowohl ein FAU-Profil als auch eine Alumni-Gruppe für ehemalige Teilnehmende, damit sie auch nach ihrer FAU-Zeit vernetzt bleiben können.

Nachhaltige Kommunikation bietet Gelegenheit, weiter zu forschen und zu fragen. So ist 2013 auch eine Mitarbeitendenbefragung geplant. Denn nachhaltig zu kommunizieren bedeutet Neugier und die Bereitschaft, immer weiter dazuzulernen. Fragen zu stellen anstatt Antworten zu geben. ■

Professionell redigiert, gelayoutet und fotografiert kann ich heute meine Arbeitsproben um aktuelle Interviews und Berichte ergänzen. Dass während der sechs Monate Schreiben für den «arbeitsmarkt» auch noch ein Fokusthema zu meinem Spezialgebiet entstanden ist, freut mich besonders.

S.K. (36) JOURNALISTIN HF

Während meiner FAU-Zeit profitierte ich von einer intensiven professionellen Begleitung durch meine Coach und von einem breiten Weiterbildungsangebot des FAU. Ergänzend konnte ich das externe Coaching für den Aufbau meiner selbstständigen Erwerbstätigkeit besuchen. Zudem erhielt ich Gelegenheit zu einem interessanten Berufspraktikum in einer Non-Profit-Organisation. Die Coaches zeigten mir neue Möglichkeiten auf, legten Ressourcen frei und brachen gewisse festgefahrene Vorstellungen auf. Die konstruktive und positive Grundstimmung wirkte motivierend auf dem schwierigen Weg der Stellensuche.

H.S. (54), LIC. IUR. RECHTSANWALT,
VERWALTUNGSMANAGER, GEMEINDESCHREIBER

FAU gibt den Mut, weiterzumachen – den Willen, sich besser kennenzulernen –, die Zuversicht, auf dem richtigen Weg zu sein, und die Sicherheit, seine Entwicklung zuzulassen.

A.C. (29), KOMMUNIKATIONSPLANERIN

Für mich war die Zeit im FAU ein absoluter Gewinn!

Ich konnte von zahlreichen Angeboten profitieren, fühlte mich jederzeit gehört, verstanden und ausgezeichnet beraten. Ich bin dankbar für die Zeit im FAU und kann die Teilnahme jedem Stellensuchenden weiterempfehlen.

Nach diesen 6 Monaten habe ich ein Arbeitszeugnis bekommen. Durch das Praktikum und durch die Kurse stehe ich auf dem Arbeitsmarkt sicherlich besser da als vorher.

B.R. (31), GEOGRAF

Die Teilnahme am FAU-Programm hat mir einerseits wieder eine feste Tagesstruktur und andererseits die Möglichkeit zu regelmässigen Kontakten gegeben. Beides war für mich sehr wichtig.

Auf kompetente Partner als Unterstützung bei der Optimierung des Bewerbungsprozesses zurückgreifen zu können, empfand ich als echte Hilfe. Allein ist es mir nur schwer gelungen, eine ehrliche, unbelastete Standortbestimmung sowie die daraus resultierende Laufbahnplanung vorzunehmen. Nun bekam ich dafür geeignete Instrumente und Unterstützung. Auch im Sinne von sehen, wie andere mit dem Thema umgehen, Tipps, spontanes Feedback und Unterstützung vonseiten der Teilnehmenden und den Coaches erhalten, davon konnte ich immer wieder profitieren. Mein Weg wurde klarer. Mit dem klareren Weg wurden die Chancen auch greifbarer und haben schliesslich zur Wunschstelle geführt.

P.S. (47), MARKETINGPLANERIN

Der Stellenverlust wird von vielen Betroffenen als stressige Situation erlebt. Der FAU und dessen Coaches und Infrastrukturen bieten eindeutig eine konkrete Unterstützung und sind somit eine wertvolle Hilfe im Prozess der Stellensuche und der Wiedergewinnung einer sozialen Identität.

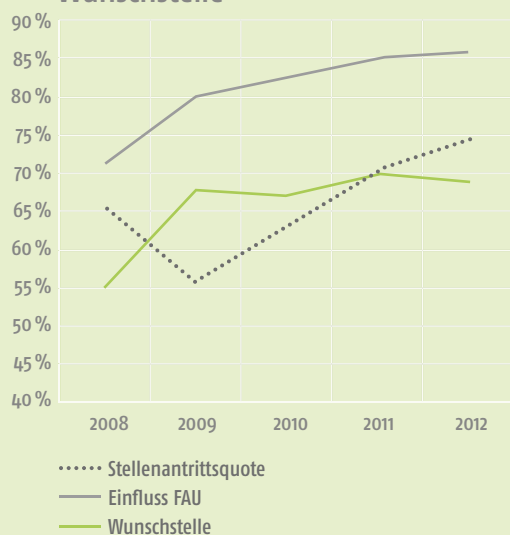
X.P. (55), INGENIEUR, PRODUKT MANAGER

Die Gestaltung des FAU-Programms durch Projektarbeit – Coaching – Weiterbildung ist sicherlich äusserst nützlich für Teilnehmer, die sich so persönlich wie beruflich in einer Neuorientierung befinden und eine gewisse Zeit für sich und mit sich selbst (auch im Dialog mit anderen) benötigen. Mich persönlich hat die Teilnahme bei FAU im Vertrauen in meiner Eigenverantwortlichkeit gestärkt.

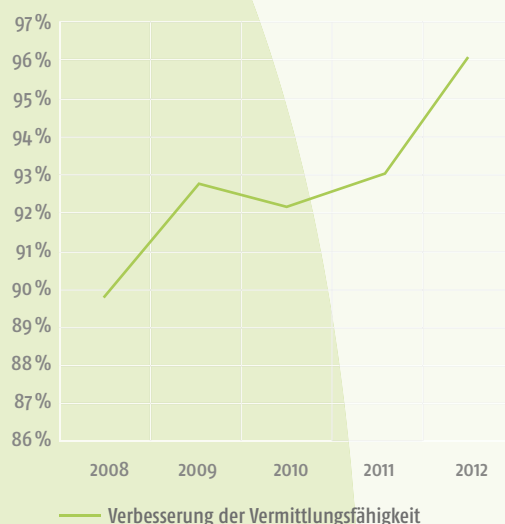
M.K. (48), DIPLOMPSYCHOLOGIN

FAU: Ein Rückblick auf die Jahre 2008 – 2012

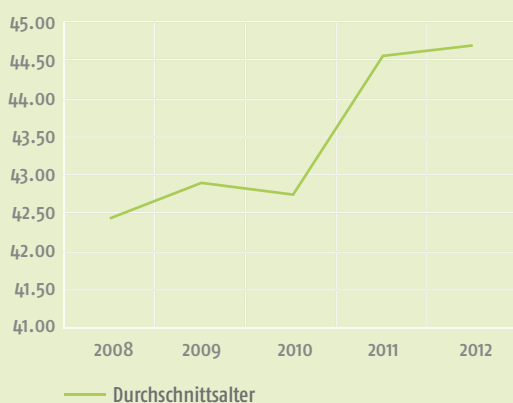
Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle



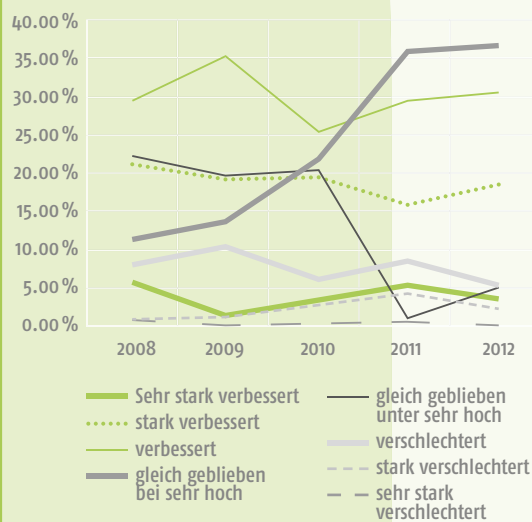
Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit



Durchschnittsalter



Motivationsveränderung der Teilnehmenden vor FAU zu bei Austritt



Verweildauer in Monaten

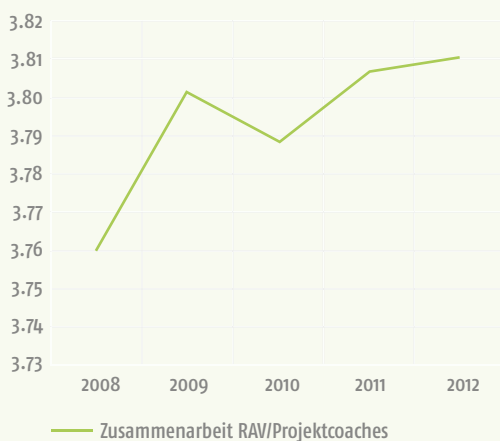


TN Statistik FAU 2012

nach Standorten	Total	PW	SN	BP	damm
Anzahl Personen	589	396	147	15	26
Durchschnittsalter	44.7	46.3	40.7	41.1	42.9
Frauen %	34.8 %	29.5 %	49.0 %	46.7 %	65.4 %
Hochschulanteil %	41.7 %	35.1 %	61.2 %	40.0 %	34.6 %
Kaderanteil %	40.3 %	47.0 %	21.8 %	53.3 %	19.2 %
Ausländeranteil %	17.6 %	17.9 %	15.6 %	20.0 %	0.0 %
Anzahl Ausgetretene	446	303	110	10	18
Verweildauer (Monate)	4.4	4.2	4.9	4.8	4.7
Stellenantritte %	73.6 %	74.3 %	70.9 %	90.0 %	66.7 %
davon Einfluss FAU %	85.7 %	83.1 %	92.3 %	100.0 %	91.7 %
Anteil Wunschstelle %	68.3 %	66.2 %	73.1 %	77.8 %	91.7 %

Die Meinung der RAV-PB zum FAU

Zusammenarbeit RAV-PB /Projektcoaches



Positive Auswirkung auf Persönlichkeitsentwicklung

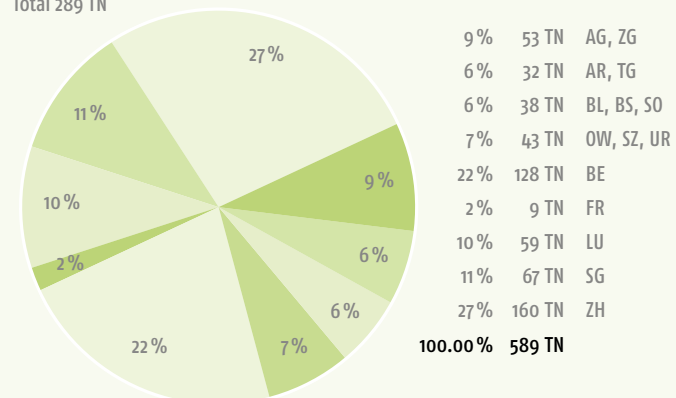


Chancen eine Stelle zu finden



Wohnkantone der FAU und dam TN

Total 289 TN



Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Bilanz per 31. Dezember 2012 (in Schweizer Franken)

	2012	%	2011	%
Aktiven				
Flüssige Mittel	44'964.15		42'605.55	
Forderungen FAU Programm	4'040.00		0.00	
Verrechnungssteuer	31.25		21.60	
Total Aktiven	49'035.40	100.0	42'627.15	100.0
Passiven				
Verbindlichkeiten Programm FAU	120.00		0.00	
Passive Rechnungsabgrenzungen	0.00		500.00	
Programmfonds	18'057.10		13'127.35	
Vereinsvermögen	24'070.05		25'070.05	
Betriebsgewinn / -verlust	6'788.25		3'929.75	
Total Passiven	49'035.40	100.0	42'627.15	100.0

Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2012
abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

	2012	2011
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	6'250.00	6'610.00
Spenden	770.00	820.00
Projektertrag Einkaufsführer	12'493.00	5.00
Übriger Ertrag	0.00	0.00
Zinsertrag	27.60	61.65
Total Ertrag	19'540.60	7'496.65
Aufwand		
Spesen Vorstand	0.00	0.00
Uebriger Personalaufwand	100.50	0.00
Geschenke für spezielle Leistungen	323.00	442.10
Handelsregister	854.00	0.00
Projektaufwand Einkaufsführer	9'912.00	0.00
Vereinsanlässe	1'476.55	3'020.00
Bankspesen	86.30	104.80
Total Aufwand	12'752.35	3'566.90
Betriebsgewinn / -Verlust	6'788.25	3'929.75

Jahresrechnung 2012 des Einsatzprogramms FAU und «der arbeitsmarkt»

Programmteil	Aufwand	Ertrag
Personalkosten	2 869 225	
Spesen und Weiterbildung Personal	145 255	
Honorare externe Beratung, Dritaufträge	71 604	
Spesen Teilnehmende	11 790	
Raumkosten	365 065	
EDV (Infrastruktur, Software, Reparaturen)	103 699	
Material, Ausrüstung, Versicherung	410 781	
Betriebskosten, Telefon, ADSL	59 475	
Total Programm	4 036 893	
Weiterbildung		
Honorare und Spesen Lehrkräfte	689 406	
Lehrmittel	34 569	
Raumkosten	113 911	
Personalkosten Kursorganisation	270 207	
Honorare für Coachings	277 453	
Reisekosten TN	125 610	
Büromaterial, Porto, Telefon, etc.	6 216	
Total Weiterbildung	1 517 371	
Total anrechenbare Kosten	5 554 264	

Zeitschrift (nicht anrechenbare Kosten)		
Personalaufwand	566 667	
Raumkosten	33 492	
Verwaltungsaufwand	-13 968	
Produktionskosten Zeitschrift	213 734	
Total nicht anrechenbare Kosten	799 925	

Ertrag (Zins, übriger Projektertrag)		8 993
Ertrag aus Invalidenversicherung		109 907
Inserate		9 872
Abo dam		91 352
SECO (Akontozahlungen)		5 331 438
SECO (Schlusszahlung noch offen)		802 627
Total Kosten	6 354 189	6 354 189

Jahresrechnung 2012 des Einsatzprogramms Berufspraktika

Programmteil	Aufwand	Ertrag
Personalkosten	53 438	
Verwaltungsaufwand	7 326	
Total Programm	60 764	
Weiterbildung		
Honorare und Spesen Lehrkräfte	34 518	
Total Weiterbildung	34 518	
Total anrechenbare Kosten	95 281	
Ertrag (Zins, übriger Projektertrag)		77
SECO (Akontozahlungen)		165 122
SECO (Schlusszahlung noch offen)		-69 918
Total	95 281	95 281



Price Waterhouse Coopers hat auch den Jahresabschluss des Programms FAU und «der arbeitsmarkt» sowie des Programms Berufspraktikum geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen

Feststellungen ergeben. Da die Revision direkt im Auftrag des SECO erfolgte, geht der Revisionsbericht ans SECO und wird nicht im FAU Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht publiziert.



Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist Grundlage und zentraler Faktor der Arbeit von FAU-Fokus Arbeit Umfeld. Als Orientierungshilfe wird der Kompass des schwedischen Nachhaltigkeitsexperten Alan AtKisson verwendet. Die vier Dimensionen werden bei der Anwendung und Entscheidungsfindung möglichst gleich gewichtet.

Die vier Dimensionen

Sie beinhalten unter anderem folgende Ziele und Kriterien:

Natur / Umwelt

Mit dem ökologischen Gleichgewicht sollen Natur und Umwelt für die nachfolgenden Generationen erhalten bleiben:

Zustand der Natur, Auswirkungen auf Lebensräume, Umweltverträglichkeit, Ressourcenverbrauch, landschaftliche Schönheit, Umweltschutz in Innenräumen.

Ökonomie / Wirtschaft

Ökonomisches, wirtschaftliches Handeln strebt eine dauerhafte und tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand an. Von besonderer Bedeutung ist der Schutz wirtschaftlicher Ressourcen vor Ausbeutung:

Einkommen, Produktion und Konsum von Dienstleistungen und Gütern, Infrastruktur, Beschäftigung, Innovationen, Investitionen, Wertschöpfung, Effizienz.

Soziales / Gesellschaft

Alle Mitglieder einer Gemeinschaft sollen sich an der Entwicklung der Gesellschaft beteiligen können – mit dem Ziel, eine auf Dauer ausgerichtete, zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft zu erreichen:

soziale Bedingungen, soziale und kulturelle Einrichtungen, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, gesellschaftlicher Zusammenhalt, sozialer Frieden, politisches und gesellschaftliches Engagement.

Wohlergehen

Jede individuelle Handlung hat direkte Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden. Ziel ist eine nachhaltig ausgewogene Work Life-Balance:

Gesundheit, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Hobbys, Zufriedenheit, Beziehungen, Lebensqualität. ■

GRI – Inhaltsverzeichnis

Beschreibung	Kapitel	Seite	GRI – Index	Status	Dimension im AdKissson Kompass
Profil					
Wort des Präsidenten	Vorwort	3	1.1	✓	
Angaben zur Organisation	Vorwort	3	2.1 – 2.7	✓	
Grösse der Organisation	fairer Arbeitgeber	5	2.8 – 2.9	✓	
keine Preise erhalten			2.10	*	
Angaben zum Bericht	Nachhaltigkeitsbericht	4	3.1 – 3.7	✓	
Bezug zu alten Berichten			3.8 – 3.11	*	
GRI– Inhaltsverzeichnis	Index	35	3.12	✓	
Corporate Governance	Vorwort	3	4.1 – 4.4	✓	
Angaben zum Bericht	Nachhaltigkeitsbericht	4	4.14 – 4.15	✓	
Mitarbeitende					
Mitarbeitende, Beschäftigungsart	fairer Arbeitgeber	5	LA1	✓	Sozial, Wohlergehen
Fluktuation	fairer Arbeitgeber	5	LA2	teilw.	Sozial, Ökonomie
Unfälle und Absenzen	fairer Arbeitgeber	5	LA7	✓	Sozial, Wohlergehen, Ökonomie
Aus- und Weiterbildung	fairer Arbeitgeber	6	LA10	✓	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement	fairer Arbeitgeber	6	LA11	✓	Sozial, Wohlergehen
Leistungsbeurteilung	fairer Arbeitgeber	7	LA12	✓	Wohlergehen
Vielfalt im Team und der Leitung	fairer Arbeitgeber	5	LA13	✓	Sozial
Lohnungleichheit	fairer Arbeitgeber	5	LA14	✓	Sozial, Wohlergehen, Ökonomie
Diskriminierung	fairer Arbeitgeber	6	HR4	✓	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung	fairer Arbeitgeber	7	VN1	✓	Sozial, Wohlergehen
Teilnehmende					
Investitionen im öffentlichen Interesse	qualifizierendes Angebot	11–13	EC8	✓	Sozial, Ökonomie,
indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Statistik	28–29	EC9	✓	Sozial, Ökonomie,
Aus- und Weiterbildung	qualifizierendes Angebot	20–22	LA10	✓	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement	qualifizierendes Angebot	11–22	LA11	✓	Sozial, Wohlergehen
Kundenzufriedenheit	qualifizierendes Angebot	11–23	PR5	✓	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung	qualifizierendes Angebot	16	VN1	✓	Sozial
Nutzung von Ressourcen					
Anteil Recyclingmaterial	nachhaltige Ressourcennutzung	24–25	EN2	✓	Ökologie
Energieverbrauch	nachhaltige Ressourcennutzung	24	EN7	teilw.	Ökologie, Ökonomie
Recycling von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	24–25	EN26	teilw.	Ökologie
Umweltauswirkungen Transport	nachhaltige Ressourcennutzung	24	EN29	✓	Ökologie
Beschaffung von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	24	PA11	✓	Ökologie
Beschaffung von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	24	PA13	✓	Ökologie

✓ im Bericht aufgezeigt

teilw. = teilweise im Bericht aufgezeigt

* nicht relevant, da FAU nicht betroffen



Zürich

FAU – Fokus Arbeit Umfeld
Bremgartnerstrasse 7
8003 Zürich
Tel. 044 454 70 20
Fax 044 454 70 29
zuerich@fau.ch

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

