



Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2013

fau | nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 FAU – Fokus Arbeit Umfeld,
ein wertvolles Angebot
 - Fairer Arbeitgeber
- 4 FAU – ein attraktiver Arbeitgeber
- 6 «Das zentrale Thema ist immer die Arbeit an sich selbst»
- 8 FAU – Mitarbeitende
 - Qualifizierendes Programm
- 10 Testimonials
- 11 FAU – Programm, kurz und knapp
- 12 566 ganz individuelle Persönlichkeiten
- 15 «Professionelles Coaching erhöht
Selbst- und Sozialkompetenzen»
- 16 Von Perspektiven und Aussichten
- 17 «Ich wurde sehr gut begleitet»
- 18 FAU – Tag 2013
- 20 2013 Rekordjahr in der FAU Weiterbildung
- 22 «Zeige unbedingt deine Begeisterung»
 - Nachhaltige Ressourcennutzung
- 24 Neue ökologische Standards, Öko-Kompass
Zertifikat und Zentralisierung der IT
- 26 Kommunikationsziele – von der Strategie zur
Umsetzung
- 27 «Am wichtigsten sind die Menschen,
ihre Bedürfnisse und unser Team»
- 28 Statistik
- 30 Finanzen
- 32 Kompass
- 33 Zweiter integrierter Nachhaltigkeitsbericht
- 34 GRI – Index

Impressum

Konzept: Pomcany's Marketing AG
 Redaktion: Sonja Sanders, Susann Möslé-Hüppi
 Verantwortliche Nachhaltigkeit: Susann Möslé-Hüppi
 Beratung GRI: Irene Perrin, BSD Consulting
 Layout, Grafik: Anja Piffaretti
 Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor, Daniel Uhl,
 Robert Hansen
 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.

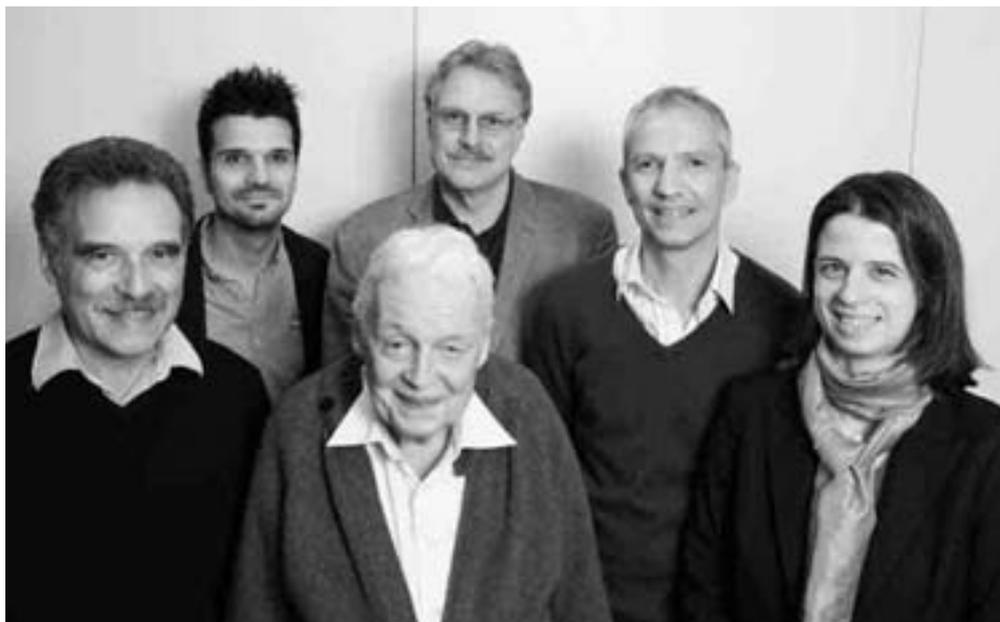
Wir arbeiten individuell, praxis- und zielorientiert im Hinblick auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und auf eine dauerhafte Integration der Stellensuchenden.

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 – ein wertvolles Angebot



Vittorio Rinaldo (hinten links), Marketing und Kommunikation
Jürg Schenkel (hinten Mitte), Präsident
Beat von Felten (hinten rechts), Nachhaltigkeit
Urs von Arx (vorne links), Personelles
Dr. Heinz Häni (vorne Mitte), Beisitzer
Silvia Oppliger (vorne rechts), Arbeitsmarkt

Volkswirtschaftlicher Nutzen

Die Wirtschaftslage begann sich in einigen Ländern rund um die Schweiz 2013 langsam wieder zu bessern. Auch in der Schweiz hat sich die Wirtschaft gut entwickelt. Trotzdem kämpfen nach wie vor etliche Wirtschaftssektoren mit Schwierigkeiten. So ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeitslosigkeit gemäss dem Sorgenbarometer der Credit Suisse mit 44 Prozent noch immer die grösste Sorge der Schweizer ist. Hier leisten die Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), durchgeführt von Organisationen wie dem vom SECO finanzierten Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld mit seinen Standorten in Zürich, Bern, Luzern und St. Gallen, äusserst wertvolle Dienste – für Teilnehmende wie auch für den Staat. Wie ein Artikel in «Die Volkswirtschaft» vom Dezember 2013 aufzeigt, spart der Staat brutto pro Teilnehmendem von AMM rund CHF 35 000. Davon bleiben nach Abzug der Ausgaben für die AMM netto immer noch knapp CHF 20 000. Neben diesen rein finanziellen Faktoren sind aber eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt, weniger psychische Belastungen oder durch Arbeitslosigkeit verursachte Krankheiten etc. nicht zu unterschätzende Beiträge.

Dank der guten Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und der operativen Geschäftslei-

tung kann FAU die in der Leistungsvereinbarung gegebenen Ziele konsequent verfolgen und die Vorgaben effizient umsetzen.

Meilensteine in der Arbeit des Vorstandes

Nachdem in den letzten Jahren die Strategie festgelegt und die organisatorischen Rahmenbedingungen optimiert wurden, legte der Vorstand im Berichtsjahr mehr Gewicht auf die Begleitung der Umsetzung. Mit der Definition eines strategischen Monitorings stellen wir sicher, dass die eingeschlagene Ausrichtung im Fokus bleibt. Besondere Aufmerksamkeit liegt in der Nachhaltigkeit und vor allem in dem daraus entstehenden Nutzen für die Teilnehmenden. Einerseits wird so sichergestellt, dass sich die Organisation nachhaltig weiterentwickelt. Andererseits können die Teilnehmenden bei den zukünftigen Arbeitgebern einen unschätzbaren Vorteil in einem für die Wirtschaft immer wichtiger werdenden Bereich einbringen.

Der im letzten Jahr entschiedene Aufbau des zweiten Standbeins, nämlich des Angebots der FAU Dienstleistungen für IV-Bezüger, entwickelt sich planmässig. Nächstes Jahr sollte er abgeschlossen sein und zum Tragen kommen. Die breiten und umfassenden Aktivitäten und Leistungen des FAU sind ausserhalb der Branche nur wenig bekannt. Mit dem erstellten Kommunikationskonzept wollen wir mit geeigneten Mitteln zukünftig verstärkt darauf aufmerksam machen. Das Aufführen der Projektarbeit im FAU im CV der Teilnehmenden soll von Arbeitgebern in Zukunft als eine wertvolle und ergänzende Tätigkeit wahrgenommen werden.

All diese vielfältigen und herausfordernden Aufgaben, um die Vorgaben des SECO für AMM nach AVIG zu erfüllen, können nur dank einem engagierten und kompetenten Team bewältigt werden. Ich und der ganze Vorstand danken allen Mitarbeitenden herzlich für den geleisteten Einsatz. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit 2014.

FAU – ein attraktiver Arbeitgeber

Eine Mitarbeit bei FAU ermöglicht vielseitige Erfahrungen, eine interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit. Die extern durchgeführte Befragung der Mitarbeitenden zeigte, dass FAU-Mitarbeitende sehr zufrieden sind und sich stark in ihrer Arbeit engagieren.

Chancengleichheit und Vernetzung

Auch im Berichtsjahr standen zwei Kernaussagen der Personalpolitischen Grundsätze von FAU im Fokus:

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

Aufgrund der hohen Nachfrage und nach Rücksprache mit dem Auftraggeber SECO konnten in Zürich zwei neue Coachstellen geschaffen werden. So erhöhte sich die Zahl der Mitarbeitenden auf 41. Durch die Austritte und die Neueinstellungen veränderte sich die Altersstruktur der Mitarbeitenden nur gering. Weiterhin sind je drei Coaches in Luzern und St. Gallen sowie vier Coaches in Bern tätig. Diese werden von einer administrativen Mitarbeiterin in Teilzeit unterstützt. Alle Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen waren auch im Berichtsjahr in Teilzeit, in der Regel zwischen 60 Prozent und 90 Prozent, tätig. Dank dem grossen Engagement aller Mitarbeitenden konnten die nötigen Arbeitsstunden, die sich gegenüber dem Vorjahr um 1822 Stunden erhöhten, auch mit weniger Stellenprozenten (–90 Prozent) geleistet werden. Die geringeren Stellenprozente insgesamt resultierten daraus, dass eine offene Coachstelle in Bern bis Ende 2013 interimistisch mit einem kleineren Pensum geführt werden musste. Erfreulicherweise sind aber die Ausfalltage infolge Krankheit und Unfall stark zurückgegangen.

Die Geschäftsleitung (Geschäftsleiterin und fünf Bereichsleitende) besteht unverändert aus drei Frauen und drei Männern, da als Nachfolger des Bereichsleiters Dienste infolge gleicher

Qualifikation ein Mann gewählt werden konnte. Auch die Bereiche Dienste, Projekte und «der arbeitsmarkt» bestehen aus gemischten Teams. Das Salärssystem berücksichtigt Ausbildung, Aufgabe, Berufs- und Lebenserfahrung sowie Dienstalter, ist aber geschlechterunabhängig.

Nach dem Umzug in grössere Räumlichkeiten in Zürich ist es nun möglich, dass alle Bereiche von FAU an der Geschäftsstelle unter einem Dach sind. Dies erleichtert die Zusammenarbeit über die Bereichsgrenzen hinaus stark und ermöglicht einen angepassten und somit nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen, was sich auch in der Zufriedenheit der Mitarbeitenden zeigt. Wichtige Gefässe, um die Zusammenarbeit und eine Vernetzung über die Standorte und Bereiche hinaus zu stärken, sind die alljährlich stattfindenden Anlässe für alle Mitarbeitenden wie Osteressen, FAU-Tag, Teamtag und Mitarbeitenden-Infotag. Zusätzlich

wurden 117 Tage in internen Projektgruppen gearbeitet, dies unter anderem zu folgenden Themen: Nachhaltigkeit für Teilnehmende, fauch, FAU-Tag, FAU-Film, Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht, Kommunikationskonzept, Adressverwaltung und IT- Dienstleistungen.

Qualifizierte Mitarbeitende weiter qualifizieren

1 Prozent der total geleisteten Arbeitszeit wurde in die persönliche Weiterbildung investiert. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorjahr um 0.2 Prozent zurückgegangen, da infolge dreier Pensionierungen und sechs Austritten sowie elf Eintritten nicht alle Mitarbeitenden die ihnen zustehende persönliche Weiterbildungszeit nutzen konnten. Aus dem gleichen Grund sanken die Weiterbildungstage gesamthaft. Hingegen stiegen gegenüber dem Vorjahr die Qualifikationen, welche die Mitarbeitenden bei Stellen-

FAU – ein nachhaltiger Arbeitgeber

Mitarbeitende	2011	2012	2013
Anzahl MA	39	39	41
davon Frauen	59.0 %	56.4 %	58.5 %
Ausländer	10.3 %	12.8 %	17.1 %
Durchschnittsalter in Jahren	47.9	48.6	47.8
Personen zwischen 30 – 50 J.	22	18	21
Personen über 50 J.	17	21	20
Austritte MA	3	4	9*
Eintritte MA	7	4	11
durchschn. Dienstalter in Jahren	3.6	4.2	3.9
Stellenprozente total	2785 %	3190 %	3100 %
geleistete Arbeitsstunden	56 363	58 609	60 431
Absenzen			
Ausfalltage infolge Krankheit	135	255	161
Ausfalltage infolge Unfall	3	13	0
Ausfalltage infolge Mutterschaft	33	0	0
Sonstige Absenzen	11	20	29

*davon 3 Pensionierungen



antritt mitbringen. Neben den individuellen persönlichen Weiterbildungen wurden in bereichs-internen Weiterbildungen folgende Themen angeboten: Führung und Coaching, Visualisieren, Umgang mit schwierigen Teilnehmenden und blockierte Teilnehmende in Bewegung bringen. Den neu eintretenden Coaches wurde ein individuelles Weiterbildungspaket, bestehend aus CV, Kompetenzenportfolio und -profil, Inseteanalyse, Netzwerken und Social Media, Diversifikation sowie Arbeitszeugnis, angeboten. Die neu eintretenden Mitarbeitenden aller Bereiche besuchten einen zweitägigen internen Kurs zur Nachhaltigen Entwicklung und dem Kompass nach Atkisson. Ebenso nahmen zwei Mitarbeitende die Gelegenheit zu einem Laufbahncoaching wahr.

Mit allen Mitarbeitenden wurden in einem Mitarbeitendengespräch und einem Zwischengespräch Leistungs- und persönliche Ziele vereinbart und beurteilt, die Kompetenzen diskutiert und die Entwicklungsmöglichkeiten analysiert.

Wechsel im Team

Nach engagierter, mehrjähriger Tätigkeit verliessen infolge Pensionierung Roland Utiger, Bereichsleiter Dienste, Brigitte Keller und Paul Meier, Coaches in Zürich und Bern, FAU. Brigitte

Qualifizierte FAU Mitarbeitende

Mitarbeitende	2011	2012	2013
Berufslehre	11	11	7
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	6	7
Fachhochschule	2	2	4
Hochschule (HS)	16	16	15
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	4	4	8

Weiterbildung	2011	2012	2013
Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe)	98.4	89.6	75.2
Teamweiterbildung (Gesamt und Bereiche) Tage	271	271	166
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	58'139.10	66'787.10	58'431.80
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.4 %	1.2 %	1.0 %

Vernetzung	2011	2012	2013
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	151	116	117

Keller wirkt seither an verschiedenen Standorten als Stellvertreterin bei längerfristigen, krankheitsbedingten oder durch Pensionierungen entstehenden Vakanzen. Folgende Mitarbeitende leiteten einen neuen Abschnitt ihrer beruflichen Karriere ausserhalb FAU ein: Bernadette Fornis und Thomas Studer verliessen den Bereich Weiterbildung, Christian Keller den Bereich «der arbeitsmarkt», Sandra Weide, Sandra Vogel und Ariane Thurnheer den Bereich

Projekte. Als fest angestellte Mitarbeitenden neu zum FAU-Team gestossen sind: im Bereich Dienste Alessandro Ghisletta als Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung und Conchita Barrow; im Bereich Projekte Priska Brändle, Christian Föllmi, Karin Frei, Wolfgang Gerteisen, Rolf Opitz und Stefan Thomer; im Bereich Weiterbildung Loredana Santoro und Annemarie Gutknecht sowie Carmen Püntener als Redaktorin Online beim «arbeitsmarkt».

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.

Befragung der Mitarbeitenden

Als Abschluss der Personalpolitischen Grundlagenarbeit der vergangenen Jahre fand im Herbst 2013 eine Befragung der Mitarbeitenden zu ihrer beruflichen und persönlichen Zufriedenheit statt. 39 der 41 Mitarbeitenden haben



an der Befragung teilgenommen. Mit dem HR-Cockpit wurde ein geeignetes Instrument gefunden, das nicht nur Aspekte des Arbeitslebens beleuchtet, wie z.B. Arbeitsbereich, Arbeitsplatz, Lohn und Sozialleistungen, Team, berufliche Weiterbildung, Beurteilung der Führung, sondern auch Aspekte des persönlichen Lebens wie z.B. Konfliktfähigkeit, Umgang mit Veränderungen, Gesundheit und Wohlbefinden, Sozialkompetenz und Selbstmanagement, Soziales Umfeld oder Gestaltung der Freizeit. Befragung, Auswertung und Präsentation an alle Mitarbeitenden erfolgte durch eine externe Fachstelle.

Neben einer Auswertung der Gesamtorganisation, die mündlich präsentiert wurde, erhielt jeder Mitarbeitende in elektronischer Form eine individuelle Beurteilung seiner persönlichen Situation.

Grundsätzlich ist die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sehr hoch. Die besten Beurteilungen erhielten «ein abwechslungsreicher Aufgabenbereich», «Vorgesetzte», «Abläufe und Prozesse» sowie «Team». Kritisch beurteilt wurden «Gehalt» (mit zugleich hohem Zufriedenheitszusammenhang), «Ausgestaltung des Arbeitsplatzes» sowie «Weiterentwicklungsmöglichkeiten» (nicht persönliche Weiterbildung).

Bei Mitarbeitenden, die länger als fünf Jahre im FAU arbeiten, sinkt die Arbeitszufriedenheit und –motivation. Die Arbeitsbelastung haben FAU-Mitarbeitende gut im Griff, niemand ist Burnout gefährdet und alle beurteilen ihre Lebenssituation und ihr soziales Umfeld als sehr gut. Sie verfügen über ein professionelles Selbstmanagement.

Die Geschäftsleitung hat die kritischen Punkte diskutiert und Massnahmen ergriffen. So werden mit allen Mitarbeitenden, die länger als fünf Jahre im FAU arbeiten, in individuell-

«Das zentrale Thema ist immer die Arbeit an sich selbst»

Urs von Arx ist als Mitglied des Vorstandes zuständig für die strategische Unterstützung in personellen Fragen und arbeitet eng mit der Geschäftsleiterin zusammen. Er ist ausserdem spezialisiert in der Prozessbegleitung im Bereich Kaderausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Als vielseitig interessierter Mensch zieht sich das Thema der Sinnhaftigkeit und der ständigen Arbeit an sich selbst wie ein roter Faden durch sein Leben.



Was motiviert dich, dich als Vorstandsmitglied für FAU – Fokus Arbeit Umfeld einzusetzen?

Urs von Arx: Für mich war es schon immer wichtig, mich in einem sinnvollen Rahmen für personelle Belange einzusetzen, und zwar ohne in erster Linie an die Entlohnung zu denken. Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit von FAU – Fokus Arbeit Umfeld spricht mich nach wie vor sehr an.

Wie muss man sich dein Engagement als Verantwortlicher für das Ressort Personal vorstellen?

In erster Linie geht es darum, den personellen Belangen auf der Gesamtebene Sorge zu tragen und die strategische Dimension im Vor-

stand zu vertreten. Ganz entscheidend ist aber auch die Unterstützung der Geschäftsleiterin bei personellen Fragen. Zudem bringe ich mich jeweils aktiv mit in die zweite Assessment-Runde ein, wenn es gilt, Stellen für die Bereichsleitungen zu besetzen.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für dich, deine tägliche Arbeit und in Bezug auf FAU?

Ich habe für mich in diesem Zusammenhang das Wort «nachhaltig!» kreiert. Etwas hallt nach, zeigt auch in Zukunft Wirkung. Nachhaltigkeit bedeutet für mich, die langfristige Optik im Auge zu behalten und mich ressourcenschonend zu organisieren und zu verhalten. Sei es beim Einkaufen, Haushalten oder auch – und das finde ich nicht immer ganz einfach – z.B. beim Reisen. Die Stichworte sind hier umweltfreundlich versus umweltschonend. Ich kann nicht wirklich umweltfreundlich um den Globus fliegen. Aber ich kann versuchen, umweltschonend zu reisen. Genau so kann ich bewusst darauf achten, möglichst wenig Papier zu verbrauchen und E-Mails nur dann auszudrucken, wenn es unvermeidlich ist.

Dann geht es bei meiner täglichen Arbeit für meine Klienten (und immer wieder auch für mich) um «Arbeit an sich selbst». Wenn es gelingt, seine Einstellungen und Gewohnheiten immer wieder zu hinterfragen, zu überprüfen und den aktuellen Herausforderungen anzupassen, finde ich dies durchaus nachhaltig.

In Bezug auf FAU sehe ich einerseits eine Personalpolitik im Vordergrund, die im positiven Sinne berechenbar ist und den Mitarbeitenden den Freiraum bietet, sich mit ihrer ganzen Person in ihre Arbeit einzubringen. Ich finde es zum Beispiel auch grossartig, dass wir einen Nachhaltigkeitsbericht publizieren. Das zeigt, dass das Thema kontinuierlich bearbeitet wird. Auch stetige Umfragen bei den Mitarbeitenden ermöglichen, den aktuellen Puls zu fühlen und sich weiterzuentwickeln.

Wie glaubst du, entwickelt sich der Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren? Wo siehst du die grössten Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Was heisst das für die strategische Weiterentwicklung des FAU?



len Gesprächen die Arbeitszufriedenheit und -motivation thematisiert. Die Themen «Verantwortung» und «Über-/Unterforderung» werden in Zukunft regelmässig im Rahmen der Mitarbeitendengespräche diskutiert und eine interne, bereichsübergreifende Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit dem Thema einer besseren Kommunikation des FAU-Lohnsystems. Ziel aller Massnahmen ist es, die grundsätzlich hohen positiven Beurteilungen zu erhalten.

Es ist geplant, in Zukunft alle vier Jahre eine externe Befragung der Mitarbeitenden durchzuführen. ■



Nun, leider bin ich kein Hellseher (lacht). Aber tendenziell werden der Produktivitäts- und der Effizienzdruck in unserer zunehmend schnelllebigen Wirtschaft (und Gesellschaft) weiter zunehmen. Dies ist für die Arbeitgebenden genau so wie für die Arbeitnehmenden eine grosse Herausforderung. Erstere sind wohl gezwungen, mit immer weniger immer mehr zu erreichen und Letztere müssen lernen, sich möglichst positiv darauf einzustellen. Ebenso sehe ich eine Dynamisierung des Arbeitslebens generell auf uns zukommen. Die Flexibilität wird noch weiter zunehmen und sehr viele Arbeitnehmende werden sich an häufigere Stellenwechsel und mehrere Einkommensstandbeine gewöhnen müssen. Für FAU wird die Betreuung der Stellensuchenden noch anspruchsvoller und die Vermittlung einer «nachhaltigen» Stelle mit Sicherheit nicht einfacher.

Wer ist Urs von Arx als Mensch, was ist ihm wichtig, was macht ihn aus?

Ich bin in erster Linie ein neugieriger, vielseitig interessierter Zeitgenosse, der versucht, da hinzugucken, wo es andere vielleicht weniger tun. Da, wo es möglich ist, versuche ich den Mainstream zu hinterfragen und für mich passende individuelle Wege zu beschreiten. Schon Johann Wolfgang von Goethe (Anm. d. Redaktion: Urs von Arx ist ein grosser Fan von treffenden Zitaten zum passenden Zeitpunkt) brachte

es auf den Punkt: «Alles Bedeudende ist unbequem.»

Ich bemühe mich auch, so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie zu verbringen. Meine höchste Priorität versuche ich den Themen zu schenken, die mir einerseits wichtig sind und die ich nicht nachholen kann. Die Entwicklung meiner Enkel im Kleinkindesalter z.B. kann ich nur hier und jetzt erleben. Dies zu verpassen, wiegt schwer. Ich bin auch ein Bewegungsmensch, mache viel Sport und verbringe gerne Zeit mit meinen Freunden und Bekannten.

Was waren deine prägendsten Erlebnisse in deinem Berufsleben?

Eines der prägendsten «Erlebnisse» nach einigen Jahren als Finanzcontroller war die Erkenntnis, dass mich die Menschen, die die Zahlen generierten, mit denen ich mich herumschlug, weit mehr interessierten als die Zahlen selbst. Ab dem Moment begann ich mich weg von der Betriebswirtschaft und hin zum Personalwesen zu orientieren. Aber ganz klar ist mir mein betriebswirtschaftlicher Hintergrund bei meiner Tätigkeit als Prozessbegleiter und Businesscoach auch immer wieder von Nutzen. Prägend war zweifellos auch der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit vor 15 Jahren. Mit allen Vor- und Nachteilen. Ich bin viel und weit gereist und habe die unterschiedlichsten Kulturen kennenlernen dürfen. Eine besondere Af-

finität habe ich im Laufe der Zeit für den Orient und Afrika entwickelt.

Was machst du zum Ausgleich, wie und wo tankst du neue Kraft?

Nebst der schon erwähnten sozialen Komponente und den sportlichen Tätigkeiten wie regelmässiges Krafttraining beschäftige ich mich auch ausführlich mit Themen wie Ernährung, Bewegung, Atmung usw. Und ich reise wie erwähnt viel, häufig an eher «exotische» Orte. So in den letzten Jahren unter anderem in den Jemen, nach Sokotra und Kappadokien. Dabei bin ich stets auch am lokalen Kunsthandwerk oder an der Kunst überhaupt interessiert. Besonders hat es mir afrikanische Stammeskunst mit dem jeweiligen gesellschaftlichen Hintergrund und all den Geschichten, die dazu gehören, angetan. Und da das Thema «Arbeit an sich selbst» mit all seinen Facetten mich immer wieder neu herausfordert, bin ich auch Mitglied der Odd Fellows, einer Organisation, bei der ich auch auf nationaler Ebene in der Ausbildung engagiert bin (Anm. d. Redaktion: Odd Fellows ist eine Organisation, bei der es nicht um wirtschaftliche, sondern um ideelle Interessen wie Freundschaft, Wahrhaftigkeit und Vertrauen geht. Weitere Informationen zu Odd Fellows finden Sie hier: www.oddfellows.ch). ■

Interview Sonja Sanders

Geschäftsleiterin



Susann Möse-Hüppi
Geschäftsleiterin

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Annemarie Gutknecht
Kursadministration



Loredana Santoro
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration

Dienste



Alessandro Ghisletta
Bereichsleitung



Conchita Barrow
Administration



Heidi Bolliger
Administration FAU
Gesamtorganisation



Marianne Disler
Administration



Maja Fischer
Administration



Heidi Joss
Buchhaltung

«der arbeitsmarkt»



Robert Hansen
Bereichsleitung



Michael Neurauder
Coach



Simone Gloor
Redaktorin Foto



Anja Piffaretti
Art Director



Daniela Palumbo
Redaktorin Print



Paola Pitton
Redaktorin Print



Carmen Püntener
Redaktorin Online

IT



Thomas Goomis
Bereichsleitung



Christof Brux
IT-Koordinator



Maurizio Omissioni
Systems Engineer



Philippe Stadler
Systems Engineer

Kommunikation



Sonja Sanders
Kommunikation

Projekte



Ursula Preisig
Bereichsleitung

Coaches Luzern



Daniel Blom



Hedy Bühlmann Ly



Erik Geurts

Coaches Zürich



Antonia Concilio Bello



Christian Föllmi



Wolfgang Gerteisen



Claudia Gruber



Karin Frei Dostal



Franz Duss



Tina Hess



Eduard Laube



Thomas Moos



Brigitte Keller



Stefan Thomer

Coaches St. Gallen



Stephan Roth
Systems Administrator



Priska Brändle



Rolf Opitz



Giuseppe Pace

Die 3-monatige Teilnahme im FAU war für mich, während der 14-monatigen Arbeitslosigkeit, in jeder Hinsicht ein wahres Highlight. Das Einzelcoaching sowie die Zusammenarbeit und der professionelle und persönliche Austausch mit Teilnehmern haben mir geholfen **meine Fähigkeiten und Kompetenzen wieder zu entdecken**, was mir immensen persönlichen Aufschwung gab und schlussendlich zu einer neuen Tätigkeit führte. Herzlichen Dank an alle!

E.M. (53), HANDELSPEZIALISTIN



Ich hatte die Möglichkeit viele Weiterbildungen zu besuchen, um mich fit zu machen für neue Herausforderungen. Ich bedauere an der Sache nur, dass dies nicht früher stattgefunden hat, ich wäre sicher schon länger wieder integriert im Arbeitsmarkt. Mein persönliches Fazit: alles was ich beim FAU erlebt habe, kennenlernen durfte und lernen konnte, hat mich persönlich vorangebracht und kann ich nur weiterempfehlen. Ich wünsche jedem Stellensuchenden, dass er die Möglichkeiten des FAUs nutzen darf.

ULRICKE BÄNZIGER-BÜHLER (57), DIPL. WIRTSCHAFTSINFORMATIKERIN, MSC HEALTH SCIENCE

Der Einsatz im FAU hat mein Selbstbewusstsein gestärkt, so dass ich erfolgreich eine neue Stelle finden konnte. Besonders hilfreich war die fortdauernde Motivierung durch meinen Coach und die anderen Teilnehmer.

ANDREAS MORELLO (36), KAUFM. ANGESTELLTER

Vom FAU hörte ich durch einen Bekannten, für ihn war es eine sehr positive Erfahrung. Dank seiner Teilnahme in der Projektwerkstatt fand er eine Stelle. Ich war also von Beginn an sehr positiv gegenüber dem FAU eingestellt und hatte auch hohe Erwartungen an meine Zeit in der Projektwerkstatt. Sie wurden erfüllt. Sehr gut gefiel mir, dass der Selbstverantwortung ein grosser Stellenwert zukommt, umso mehr man sich einsetzt umso mehr kann man vom qualitativ hochwertigen Beratungs-, Kurs- und Coachingangebot profitieren. Nun kann ich auch bald eine neue Stelle antreten und dies sicherlich dank der Unterstützung und Begleitung, die ich durch meinen Coach erfahren habe.

MARC DA SILVA (40), ETHNOLOGIE, MITARBEITER GLEICHSTELLUNG



Ich betrachte FAU als eine sehr wertvolle Einrichtung. Das Angebot an Weiterbildung und externen Coachings ist vorzüglich und von hoher Qualität. Letztlich wurden mir im Einzelcoaching «Standortbestimmung und Neuausrichtung» die Augen für meine neue berufliche Zukunft geöffnet.

MARCEL ANDREY (59), GESCHÄFTSFÜHRER

Während meiner Zeit im FAU profitierte ich von einer sehr kompetenten und motivierenden Begleitung durch meinen Coach. Zusammen mit den professionellen Weiterbildungen konnte ich meine Kompetenzen im Bewerbungsprozess merklich erweitern, was umgehend zu mehr Einladungen zu Vorstellungsgesprächen führte. **Dank der professionellen Gesprächsvorbereitung und den Trainings** konnte ich mich in den Auswahlverfahren besser und erfolgreicher präsentieren, was schlussendlich auch zu einer Anstellung führte.

H.J.R. (52), DIPL.ING. FH

Das FAU-Programm, bestehend aus den drei Teilen Beratung, Kurse und Projektarbeit, hat mich bei meiner Stellensuche sehr gut unterstützt. Die Einzelberatung war sehr kompetent und umfassend, die Kurse meistens sehr professionell gestaltet und die Projektarbeit kam meinen Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen sehr entgegen. Die Stellensuche verlief für mich am Ende erfolgreich. Ich danke dem FAU für die geleistete Arbeit und wünsche den Mitarbeitenden alles Gute.

R.L. (40), LIC.PHIL.HIST. GESCHICHTE VOLKSWIRTSCHAFT

FAU – Programm, kurz und knapp

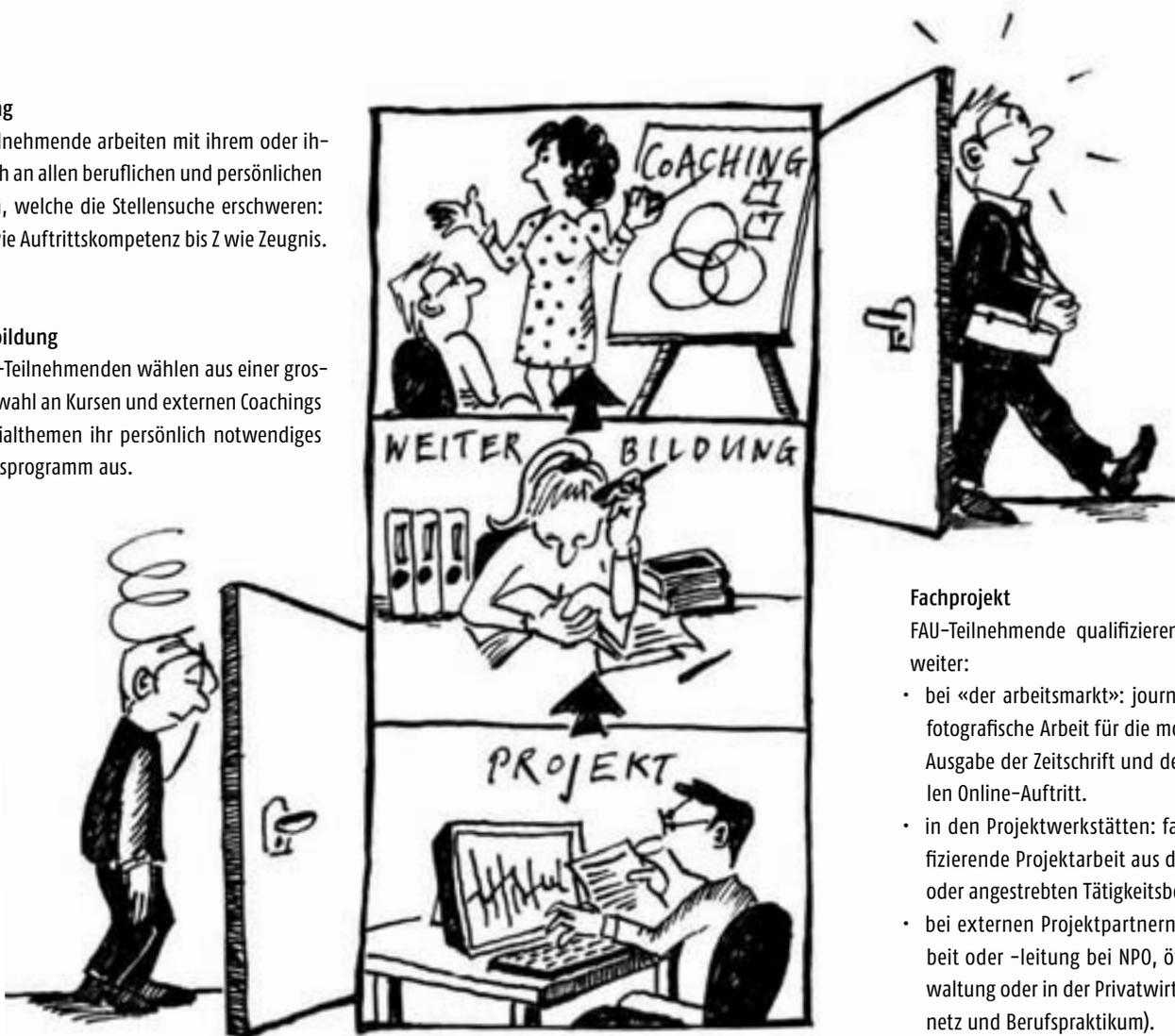
Projekt + Weiterbildung + Coaching: Das Arbeits- und Bildungspaket hat sich auch 2013 bewährt. Die Resultate haben sich entsprechend wenig nach oben oder unten verändert. Eine erfreuliche Situation.

Coaching

FAU-Teilnehmende arbeiten mit ihrem oder ihrer Coach an allen beruflichen und persönlichen Themen, welche die Stellensuche erschweren: von A wie Auftrittskompetenz bis Z wie Zeugnis.

Weiterbildung

Die FAU-Teilnehmenden wählen aus einer grossen Auswahl an Kursen und externen Coachings zu Spezialthemen ihr persönlich notwendiges Bildungsprogramm aus.



Fachprojekt

FAU-Teilnehmende qualifizieren sich fachlich weiter:

- bei «der arbeitsmarkt»: journalistische oder fotografische Arbeit für die monatliche Print-Ausgabe der Zeitschrift und den tagesaktuellen Online-Auftritt.
- in den Projektwerkstätten: fachliche, qualifizierende Projektarbeit aus dem bisherigen oder angestrebten Tätigkeitsbereich.
- bei externen Projektpartnern: Projektmitarbeit oder -leitung bei NPO, öffentlicher Verwaltung oder in der Privatwirtschaft (Stellennetz und Berufspraktikum).
- im Kombi Kommunikation: ein Mix aus Projektwerkstatt und «der arbeitsmarkt» für Kommunikations-, PR- und Marketingfachleute.

Besuchen Sie uns auf
www.fau.ch und www.derarbeitsmarkt.ch



566 ganz individuelle Persönlichkeiten

Individualität, Netzwerk, Auseinandersetzung, Nachhaltigkeit, Arbeitsplatz – fünf Erfolgsfaktoren für die Arbeit von und mit stellensuchenden Persönlichkeiten.

Individualität

Kein Programmverlauf ist wie der andere: Hochqualifizierte Stellensuchende – Marketingleiter, Geschäftsführerinnen, Journalisten, Ethnologinnen, Produktionsleiter, Versicherungsspezialistinnen und viele andere – wählen für die Stellensuche und –gewinnung unterschiedliche, völlig individualisierte Strategien. Ein grosser Konkurrenzdruck durch andere Bewerberinnen und Bewerber, möglicherweise eine tiefe Fluktuation in der angepeilten Branche, keine vollständige Übereinstimmung von Bewerberinnen- und Stellenprofil und andere «Baustellen» wie Alter, schwankendes Selbstwertgefühl oder schlechte Zeugnisse, erfordern ausgeklügelte Vorgehensweisen, um zum Erfolg zu kommen. Deshalb erarbeiten die FAU-Coaches mit allen Teilnehmenden ein individuelles Einsatzprogramm: eine persönliche Zielvereinbarung, Coachingthemen nach individuellem Bedarf, eine massgefertigte Auswahl aus dem Weiterbildungsprogramm und ein qualifizierendes, zielführendes Fachprojekt.

72.4 Prozent der Teilnehmenden des Bereichs Projekte (p) und 66.7 Prozent von «der arbeitmarkt» (dam) haben so während des Programms oder innerhalb von maximal vier Monaten nach ihrem Austritt eine Stelle gefunden. Die Teilnehmenden bewerteten ihre Zufriedenheit mit der persönlichen Begleitung durch die Coaches mit höchst erfreulichen 3.9 (Bereich Projekte) respektive 3.8 (Bereich «der arbeitmarkt») von 4 möglichen Punkten.



Effektivität der Programmteilnahme

Auswertungen aus Datenbank	Bereich Projekte			Bereich «der arbeitmarkt»		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Jobantrittsquote	70.4 %	73.6 %	72.4 %	55.0 %	66.7 %	66.7 %
Art der Stelle: befristet	23.6 %	19.0 %	24.0 %	0.0 %	0.0 %	44.0 %
Art der Stelle: unbefristet	65.0 %	70.0 %	68.0 %	81.8 %	67.0 %	56.0 %
Art der Stelle: Mandat	4.7 %	6.0 %	5.0 %	0.0 %	80.0 %	0.0 %
Art der Stelle: selbständig	6.7 %	5.0 %	3.0 %	82.0 %	25.0 %	0.0 %
Wunschstelle	69.7 %	68.3 %	70.1 %	81.8 %	91.7 %	70.0 %
Einfluss FAU auf Stellenantritt	85.5 %	85.7 %	85.4 %	81.8 %	91.7 %	100.0 %

Folgen Sie uns auf den Social-Media-Plattformen:

www.twitter.com/derarbeitmarkt

www.facebook.com/derarbeitmarkt

www.xing.com/companies/fau-fokusarbeitsumfeld

Netzwerk

Netzwerk ist ein Schlüssel zum Arbeitsmarkt: Der zielgerichtete Aus- oder Wiederaufbau des beruflichen und persönlichen Netzwerks ist

eine unverzichtbare Komponente der Stellensuche. Via Netzwerkkontakte fließen die Informationen über Veränderungen in Firmen oder ganzen Branchen, die zu Stellenausschreibungen führen können, recht- oder sogar vorzeitig. Teilnehmende, die sich neu orientieren müssen, tasten über das dementsprechend ausgebaute Netzwerk Anforderungsprofile und ihre Chancen im neu angestrebten Umfeld ab.

Eine nie zu unterschätzende Informationsquelle sind die Teilnehmenden selbst. Die bei FAU neu gewonnenen Kolleginnen und Kollegen sind mit dem gleichen Ziel einer neuen Stelle und den gleichen praktischen Fragestellungen beschäftigt: Wie können alle relevanten Informationen über Tätigkeiten, Firmen und Branchen beschafft werden? Dies führt zu einem jederzeit sehr regen Austausch an allen



Standorten. 85 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass sich ihr Netzwerk innerhalb und 81 Prozent ausserhalb von FAU wesentlich oder teilweise verändert hat.

Eine professionelle Präsentation der Laufbahn und der Kompetenzen auf Social Media-Plattformen wie XING, LinkedIn und eventuell Facebook rundet nicht nur jedes Bewerbungsdossier ab. Heute gehören Nutzungskennntnisse von Social-Media-Plattformen zum selbstverständlichen Kommunikationswerkzeug qualifizierter Berufsleute.

Auseinandersetzung

Für eine erfolgreiche und befriedigende berufliche Zukunft: Durch die individuelle Auseinandersetzung mit der bisherigen beruflichen Vergangenheit, den Erfolgen und Misserfolgen sowie dem eigenen Verhalten und Wertesystem wird der Boden für eine stabile oder stabilere Arbeitszukunft gelegt. Kein einfaches Unterfangen





– es bedeutet, die eigenen Strategien, Werte und Verhaltensmuster nüchtern zu analysieren, sich der persönlichen Verantwortung am Erreichten und Verpassten oder Mislungenen zu stellen, sich mit sich selbst zu versöhnen und mit der Vergangenheit abzuschliessen. Nun kann die volle Energie auf die Zukunft gerichtet werden.

Die zurückgewonnene Offenheit und Zuversicht der Teilnehmenden lässt sich belegen. Die RAV-Personalberatenden nehmen den Einfluss des FAU auf die Persönlichkeitsentwicklung bei 98 Prozent der Stellensuchenden nach

dem Programmaustritt als positiv verändert wahr. 93 Prozent der Teilnehmenden sehen ihre Vermittelbarkeit durch das Programm gesteigert. Und auch die Personalberatenden schätzen die Verbesserung der Chancen zu 94 Prozent als verbessert ein.

Nachhaltigkeit

Nachhaltig in die Arbeit: 68 Prozent der Projekt- und 56 Prozent «der arbeitsmarkt»-Teilnehmenden treten nach ihrem Austritt eine unbefristete Stelle an. Und insgesamt 70 Prozent (Projekte) und 70 Prozent («der arbeitsmarkt»)

bezeichnen ihre neue Stelle – befristet oder unbefristet – als ihre Wunschstelle. Nun ist es kaum das Ziel der Arbeitslosenversicherung, die Suche nach der Traumstelle zu finanzieren. Doch stehen die Chancen in einer Wunschstelle wohl besser, dass der Stellenantritt nachhaltig, also längerfristig und befriedigend ist.

«der arbeitsmarkt»-Teilnehmende nehmen bei ihrem Programmaustritt Arbeitsproben (Print und online) mit. Deren Stellenwert für ihre berufliche Zukunft beurteilen sie mit 3.6 von 4 möglichen Punkten. Kein Wunder, können alle das Programm stellensuchenden Journalistinnen und Fotografen weiterempfehlen.

Arbeitsplatz

Kolleginnen, Kollegen und Tagerstruktur: Nach meist vielen Monaten einsamer Stellensuche von zu Hause aus ist der Eintritt in FAU für viele Teilnehmende ein wichtiger Schritt wieder in ein strukturiertes Arbeitsumfeld. In der Redaktion «der arbeitsmarkt» oder den Projektwerkstätten der Standorte Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich stehen PC-Arbeitsplätze in Grossraumbüros zur Verfügung. Teilnehmende im Stellennetz oder Berufspraktikum arbeiten in den Räumen der externen Projektpartner. Mit dem Arbeitsplatz bei FAU oder beim Partner findet wieder die

Auswertungen aus TN- und RAV-Befragungen

	2011	2012	2013
Vermittelbarkeit aus Sicht der TN (p und dam)	93.0%	96.0%	93.0%
Chancen aus Sicht des RAV (p und dam)	93.5%	93.0%	94.0%
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung (RAV) (P und dam)	94.2%	95.0%	98.0%
Persönliche Betreuung durch Coach (1 – 4 möglich)	P 3.8 dam *	P 3.8 dam 3.6	P 3.9 dam 3.8
Fachliche Betreuung durch Coach (1-4 möglich)	P 3.6 dam *	P 3.7 dam 3.5	P 3.7 dam 3.5

Stellennetz (aus TN - Befragung)

Fachliche Betreuung durch Projektpartner (1- 4 möglich)	*	3.5	3.4
Profit vom Einsatz beim Projektpartner (1 – 4 möglich)	3.1	3.5	3.4

* noch keine Daten



sinnvolle Trennung von Privatleben und Arbeitswelt statt. Im Büro, vor der Kaffeemaschine oder dem Anschlagbrett ist es sehr einfach, neue Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen.

FAU erwartet von allen Teilnehmenden eine hohe Verbindlichkeit bezüglich Arbeitsqualität, Termineinhaltung und Präsenz. Die fachliche Betreuung durch die Coaches wird von den Teilnehmenden der Projektwerkstätten denn auch mit 3.7, im «der arbeitsmarkt» mit 3.5 und durch die Fachbetreuerinnen und -betreuer der Projektpartner mit 3.4 von 4 möglichen Punkten bewertet. ■

Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

	2011	2012	2013
ausserhalb FAU			
ja	36 %	30 %	32 %
teilweise	50 %	53 %	49 %
nein	14 %	15 %	19 %
keine Antwort	0 %	2 %	0 %
im FAU			
ja	38 %	38 %	39 %
teilweise	49 %	46 %	46 %
nein	13 %	14 %	14 %
keine Antwort		2 %	1 %

«Professionelles Coaching erhöht Selbst- und Sozialkompetenzen»

Stellensuchende Medienschaffende produzieren Inhalte für das Online-Portal sowie die Zeitschrift «der arbeitsmarkt». Welchen Stellenwert haben für Sie diese Publikationen?

Bruno Graf: Sie bieten eine wertvolle Information zu Themen aus dem Arbeitsmarkt-bereich. Die Zeitschrift liefert Insiderkreisen interessante Informationen, leistet einen Beitrag zur Meinungsbildung und ermöglicht einen Erfahrungsaustausch. Fotoreportagen zeigen beispielsweise spannende Einblicke in andere Welten.

Die Teilnehmenden werden weit mehr als beschäftigt, sie werden gefordert und sind in einem Redaktionsteam eingebunden. Welche Erfahrungen haben Sie mit Qualifizierungsprogrammen dieser Art?

Nebst der Herausforderung, sich in einem Redaktionsteam einzubringen, ist für Teilnehmende eine Tagestruktur wichtig. Sie erledigen Aufgaben und Aufträge selbständig, erarbeiten sich neue zusätzliche Referenzen, erhalten professionelles Feedback und bewähren sich in einem neuen Umfeld. Ebenso wichtig ist das professionelle Coaching für die Jobsuche, auch das erhöht die Selbst- und Sozialkompetenzen. Persönliche Motivation, Überzeugungskraft und ein selbstsicherer Auftritt sind wichtige Faktoren bei der Wiedereingliederung von gut ausgebildeten Stellensuchenden. Unsere Erfahrungen mit Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung für gut qualifizierte Stellensuchende sind durchwegs positiv.

Das fachliche und persönliche Coaching ist personalintensiv, die Produktion der Zeitschrift kostet weit mehr als die Einnahmen durch die Abonnemente. Wo liegt die Grenze bezüglich Nachhaltigkeit?

Das Programm verstehe ich immer als wertvolles Übungsumfeld, als eine Art Trainingslager für die Weiterentwicklung zu arbeitsmarktauglicher journalistischer Arbeit. Die Teilnehmenden sollen sich vertieft mit Fragen ihrer persönlichen Situation und des Arbeitsmarkts auseinandersetzen. Der Erfolg zeigt sich darin, dass die Teilnehmenden wieder dauerhaft in



den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren können. Damit dies möglich ist, muss ein professionelles Coaching erfolgen. Die Qualität der Publikationen muss hoch sein, das ist eine wichtige Voraussetzung für die angestrebte Nachhaltigkeit bei der Wiedereingliederung. Die Grenze bezüglich Nachhaltigkeit definiert sich generell über die Vermittlungserfolge einer arbeitsmarktlichen Massnahme.

Sie sind Beirat des «arbeitsmarkt» und diskutieren zwei Mal jährlich in einer Gruppe von Fach- und Medienleuten über Inhalt, Layout und Ausrichtung der Zeitschrift und des multimedialen Onlineauftritts. Was motiviert Sie, in diesem Gremium mitzuwirken?

Als Leiter eines RAV, das bis zu 3000 Stellensuchende betreut, weiss ich, dass wir auf die Zusammenarbeit mit qualitativ hochstehenden AMM angewiesen sind. Diese Angebote sollen sich an den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Stellensuchenden orientieren und gleichzeitig möglichst nahe am ersten Arbeitsmarkt sein.

Bruno Graf leitet das RAV Suhr (AG) mit 53 Mitarbeitenden und ist seit 2012 Beirat des Programms «der arbeitsmarkt». ■

Von Perspektiven und Aussichten

Das Stellennetz bietet FAU-Teilnehmenden die Möglichkeit, in ihrem Suchbereich Berufserfahrung zu sammeln. NPO und öffentliche Verwaltung sind Projektpartner, wo ein Praktikumseinsatz maximal sechs Monate dauert. Manchmal resultiert daraus eine Festanstellung – wie bei Luca Zacchei im Landesmuseum Zürich.



«Durch meine Arbeit möchte ich erreichen, dass die Menschen sich kulturell austauschen, nachdenken, Erfahrungen sammeln und lachen können.» Luca Zacchei, Bereich Marketing im Landesmuseum Zürich.

Das Schweizerische Nationalmuseum (SNM) umfasst das Landesmuseum Zürich gleich neben dem Zürcher Hauptbahnhof, das Sammlungszentrum in Affoltern am Albis, das Château de Prangins am Genfersee, das Forum Schweizer Geschichte in Schwyz, das Zunfthaus zur Meisen Zürich sowie das Museo doganale Cantine di Gandria am Luganersee. Für das SNM arbeiten 200 Angestellte. 2013 organisierte das Landesmuseum Zürich 2500 Führungen und zählte 200 000 Besucherinnen und Besucher – Tendenz stark steigend. www.nationalmuseum.ch

Die Aussicht ist überwältigend. Im Herzen der Stadt Zürich, zu Füssen der pulsierende Zürcher Hauptbahnhof, wo Menschen hasten, stehen, warten. Der Lärm quietschender Tramräder steigt hinauf zum hölzernen Gebälk des Turms im Landesmuseum. Die Stadt murmelt sonor. Der Blick schweift entlang der Limmat zum See, weiter zu den 60 Kilometer entfernten Glarner Alpen. Im Rücken und 20 Meter tiefer bringen Bauarbeiter blaue Isolationsplatten an. Der geplante, 111 Millionen Franken teure Erweiterungsbau des Landesmuseums nimmt Formen an. Beton schwebt. Der Kranführer in seiner alles überragenden Kabine hat während Monaten einen Arbeitsplatz mit einer beneidenswerten Aussicht.

Der Arbeitsplatz von Luca Zacchei liegt einige Etagen tiefer im Hauptturm des Landesmuseums Zürich. Der studierte Betriebswirt ist auf Stellensuche und hat seit November 2013 einen FAU-Stellennetzplatz. Als Praktikant im Bereich Marketing bereitet er Events vor, hilft bei Medienkonferenzen, schreibt Texte, koordiniert Arbeiten am neuen Onlineauftritt, hält Kontakt zu Besucherinnen und Besuchern, sitzt einen Tag pro Woche am Empfang. Er hört sich die Kritik zu einem Video im Ausstellungsraum an, bringt Verständnis auf, wenn sich jemand über dies und das aufregt, braucht manchmal eine etwas dickere Haut, sieht begeisterte Besucher, die stundenlang in einer Sonderausstellung in eine vergangene Welt abtauchen. Während vier Tagen in der Woche. «Ich kann hinter die Kulissen einer der grössten Kulturinstitutionen der Schweiz schauen», sagt Luca Zacchei dankbar. Und er hat beste Aussichten auf eine Festanstellung.

Glück und Überzeugung

«Ich habe nicht damit gerechnet, dass während meines befristeten Einsatzes innerhalb kürzes-

ter Zeit ein Angebot kommt», sagt Luca Zacchei, der bereits an früheren Arbeitsstellen Projekte in der Marktforschung geleitet hat, für die Armutshilfe einer Gesundheitsorganisation Geldmittel beschaffte, Kultursendungen bei Lokalradios moderierte und regelmässig für ein Kulturmagazin schreibt. Zu seinem Praktikumsplatz im Landesmuseum kam Luca Zacchei durch Zufall: «Mein RAV-Personalberater hat mich ermuntert, ein Praktikum zu machen, damit ich keine zu grosse Lücke im Lebenslauf habe. Ich bewarb mich in drei Kulturinstitutionen. Im Landesmuseum kam ich zum richtigen Zeitpunkt. Innerhalb von drei Tagen konnte ich zum Vorstellungsgespräch.» Marco Castellaneta, Leiter des Museumsbetriebs, spricht von einer Chance für beide Seiten: «Als ich das Profil von Luca Zacchei sah und kurz danach beim ersten Treffen seine Vorstellungen zu einem Einsatz bei uns hörte, sah ich, dass dies für beide Seiten eine Chance ist. Es gab bereits in der Vergangenheit Projekte zwischen FAU und dem Schweizerischen Nationalmuseum. Und wir haben stets gute Erfahrungen gemacht.»

Der FAU-Coach erledigte die administrativen Belange, und nach zwei Wochen trat Luca Zacchei seine Arbeit an. «Ich empfinde das als Luxus. Ich erhalte vom Bund Unterstützung im Rahmen der Arbeitslosengelder, und das staatliche Museum profitiert wiederum von meiner Arbeit.» Marco Castellaneta lobt den Einsatz seines Praktikanten: «Im Verhältnis zur anspruchsvollen Aufgabe war die Einarbeitungszeit sehr kurz, da Luca Zacchei bereits viele Erfahrungen mitbringt.» Der Aufwand war für den Betriebsleiter vergleichsweise gering. «Luca Zacchei hat schnell seinen Platz gefunden in den Weiten des Nationalmuseums. Er brachte sich von Anfang an mit seinem Wissen ein und war so schnell ein aktiver Teil der Organisation, vor allem innerhalb der Abteilung Marketing,

Kommunikation und PR, wo er nun zunehmend bereits Veranstaltungen betreut.»

Netzwerkarbeit

Mit dem geplanten grösseren Angebot und den steigenden Besucherzahlen nehmen auch die Aufgaben des Bereichs Marketing mit seinen derzeit 340 Stellenprozenten zu – schon vor der Eröffnung des Erweiterungsbaus im August 2016. Betriebsleiter Marco Castellaneta hat Luca Zacchei eine 50- bis 60-Prozent-Stelle als Leiter Veranstaltungen bereits in Aussicht gestellt. «Ich kann mir sehr gut vorstellen, ihn einzustellen, wenn wohl vorerst aus Pensumsgründen nur reduziert. Aber natürlich müsste ihm die angebotene Stelle auch zusagen.»

Wo heute Baumaschinen und Stahlgerüste stehen, finden dereinst Ausstellungen, Lesungen, Konzerte und weitere kulturelle Anlässe statt. Das Auditorium bietet Platz für 800 Gäste. «Im Innenhof sollen sich künftig Menschen begegnen und kulturelle Projekte entfalten können», schwärmt Luca Zacchei. Er soll ein Veranstaltungskonzept erarbeiten und netzwerken, vermieten, planen, organisieren, kreieren. Er möchte Projektpartner gewinnen, Multiplikatoren für die Ausstellungen des Landesmuseums holen. Vor seinem inneren Auge sieht er Theater- und Märchenbühnen sowie eine Literaturwerkstatt für Kinder. «Ich sehe die künftige Rolle des Landesmuseums auch als Kulturatelier, das Schweizer Kultur fördert und den Austausch mit dem Ausland vorantreibt.» Die Aussicht vom altherwürdigen Gemäuer des Landesmuseums auf den Erweiterungsbau ist noch betongrau. Die Aussicht auf die künftige Arbeit von Luca Zacchei ist kunterbunt. ■

«Ich wurde sehr gut begleitet»

Linda Osterwalder, 56, Journalistin im «der arbeitsmarkt». Sie ist diplomierte Hôtelière EHL und eidgenössisch diplomierte Personalfachfrau.

Du warst vor einem Jahr im Programm «der arbeitsmarkt». Was fällt dir spontan zu dieser Zeit ein?

Linda Osterwalder: Das war eine Herausforderung. Ich war motiviert und wissensdurstig. Ich habe mich bei all den Beiträgen, die ich realisiert habe, sehr gut begleitet gefühlt. Von Anfang an konnte ich meine Ideen einbringen. Nach meiner theorielastigen journalistischen Ausbildung in Hamburg hatte ich schon lange den Traum gehegt, mein Wissen auch praktisch umzusetzen.

Wurden deine Erwartungen eingelöst?

Ich konnte mir zuvor nicht vorstellen, wie intensiv ich begleitet werde und ob ich alle Facetten des Journalismus kennenlernen. Mich überraschte, was das Verfassen eines Artikels alles beinhaltet. Ich habe an Erfahrung mehr erhalten, als ich erwarten konnte.

Wo arbeitest du heute?

Ich suche immer noch eine Festanstellung. Als freie Journalistin schreibe ich regelmässig Artikel für ein Lokalblatt, berichte über Theatervorstellungen, Ausstellungen und Konzerte. Einen Nebenjob habe ich als Qualitätsprüferin und mache in der Schweiz Testkäufe bei verschiedenen grossen Firmen aller Sparten.

Was hat dir der Einsatz auf der Redaktion gebracht?



Ich kann meine Erfahrung aus meiner Zeit beim «der arbeitsmarkt» leider nicht vollumfänglich anwenden. Ich berichte meistens über Anlässe. Das ist nicht so komplex, wie ich das könnte.

Versuchst du deine Beiträge auch bei anderen Publikationen unterzubringen?

Mein Interesse dafür ist da, aber der Markt im Medienbereich ist umkämpft. Bislang hatte ich noch keinen Erfolg. ■

Interview Robert Hansen



FAU-Tag 2013 – sinnvolle Arbeit ist erstrebenswert

Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Zwei Akteure, die aufeinander angewiesen sind und dennoch von Natur aus zuweilen unterschiedliche Interessen verfolgen. Während der Arbeitgeber flexibel auf die globale Weltwirtschaft reagieren kann, prägt den Arbeitnehmer ein individueller Antrieb, der dem Arbeitgeber meist untergeordnet wird. Aus diesem Spannungsfeld heraus können beide Parteien, bei richtiger Herangehensweise, lernen und voneinander profitieren.

Rund 290 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von allen vier FAU-Standorten füllten den Saal im Hotel Bern an diesem sonnigen 7. November. Prof. Dr. Theo Wehner von der ETH Zürich leitet den Nachmittag mit einem interessanten Vortrag ein: «Die Erwerbsarbeit gibt und nimmt: Was überwiegt?». In seiner Ausgangsthese legt er dar, dass Spannungsfelder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermehrt indirekt zwischen Arbeitgeber und der Gesellschaft ausgetragen werden. «Eine Riesenkluft herrscht zwischen diesen beiden Sphären», sagt Theo Wehner. «Während in Betrieben eine starke Team-Orientierung herrscht, dominiert der Individualismus unsere Gesellschaft.» Aber auch unter den Arbeitnehmenden selbst beobachtet der Arbeitspsychologe zunehmende Spannungen, die zu Konkurrenz und einer Entsolidarisierung führen.

Die Bedeutung von Sinn

«Jedem Dritten geht ein sinnvoller Job vor Karriere», titelte die Zeitung «Die Welt» am 17. Fe-

bruar 2013. In der Schweiz erfährt gemäss einer Statistik jeder dritte Schweizer am Arbeitsplatz eine resignative Zufriedenheit. Das heisst, dass der Job zwar nicht seinen Bedürfnissen entspricht, die Situation jedoch noch schlechter sein könnte. Deshalb ruft Theo Wehner zur Sinngenerierung bei der Arbeit auf. «Menschen wollen einen Sinn in ihrer Beschäftigung.» Und hier liege dann auch schon die Schwierigkeit, da jeder Mensch diesen Begriff anders interpretiert. Diese Vielfältigkeit beschreibt der Arbeitspsychologe als die Herausforderung der Gesellschaft im 21. Jahrhundert. Er unterstreicht, dass Sinn nicht in der Freizeit kompensiert, sondern Sinngenerierung wieder am Arbeitsplatz ermöglicht werden soll. «Die beste Arbeit ist eine sinnvolle Tätigkeit.»

Professor Theo Wehner ruft dazu auf, dass die Mitglieder unserer Gesellschaft wieder lernen müssen, «faul» zu sein. Yoga ist keine Erholung mehr, sondern Stress. Die Bergtour am Wochenende eher ein Wetteifer mit sich selbst als eine entspannte Begegnung mit der Natur.

Deshalb nennt der gebürtige Deutsche den viel diskutierten Begriff der «Work-Life-Balance» dann auch lieber «Work-Muse-Balance». Die Aufgabe der entwickelten Gesellschaften sei, eine Balance anzustreben und zu versuchen, die verschiedenen Anliegen zu vereinen. «Nur diese Balance erlaubt, überhaupt Sinn zu generieren.»

Das Thema Work-Life-Balance wurde dann auch in der Diskussionsrunde weitergeführt, in der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer vertreten waren. Regula Gloor, Geschäftsführerin der Gebrüder Gloor AG, spürt in der Ausstrahlung von Menschen, ob sie eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit haben. Sie bemerkt: «Wir müssen aufhören, immer von allem mehr zu wollen; mehr Arbeit und mehr Freizeit.» Es gehe mehr um den Sinngehalt generell. Theo Wehner beobachtet zum Beispiel, dass Menschen, die Freiwilligenarbeit leisten und so eine Aufgabe mehr in ihrem Leben wahrnehmen, über eine bessere Work-Life-Balance verfügen.



Die Schwierigkeit des Alters

Zu den weiteren Themen der Diskussionsrunde zählte auch das Thema 50+. Jan Schibli, Delegierter des Verwaltungsrates und Geschäftsleiter der Schibli AG, sieht sich in der Verantwortung. «Auf einer Baustelle arbeiten die Leute nicht bis zur Pensionierung. Aber die älteren Menschen tragen viel Wissen in sich; das will ich nutzen.» Natürlich muss er bei einer Einstellung auch abschätzen, ob denn die Person fit genug sei und eine Verletzungsgefahr oder Überforderung so gut wie möglich ausgeschlossen werden kann. Und auch er spüre mit Anfang 40 selbst erste körperliche Schwächen. Anders sei das in der Wissenschaft, sagt Theo Wehner. «Ältere Hochschullehrer werden geschätzt.» Für dieses Ansehen sei auch in handwerklichen Berufen zu sorgen, plädiert der Arbeitspsychologe. Eine Mitarbeiterumfrage hätte ergeben, dass sich ältere Generationen besser vorstellen können, bis zur Pensionierung am gleichen Arbeitsplatz zu bleiben. «Beängstigend ist die Aussage der jüngeren Generationen, die sich nicht vorstellen kann, weitere 30 Jahre die gleiche Arbeit zu verrichten», sagt der Professor. «Erwartungen müssen relativiert werden. Immer mehr und grösser geht einfach nicht mehr. Auch in der Arbeitswelt nicht.»

Viele ältere Stellensuchende finden nur schwer eine neue Arbeit. Zu alt, zu teuer seien sie, und im Kampf um die Stelle unterliegen sie den jüngeren, billigeren Arbeitskräften. Die ehemalige FAU-Teilnehmerin Verena Keller spricht den Anwesenden im Saal Mut zu: «Auch in zehn Jahren sind wir noch fit und können

dann noch einiges bewirken.» Für eine Quotenregelung, egal ob für Frauen oder für 50+, spricht sich auf der Bühne jedoch niemand aus. Regula Gloor hält nichts von Quoten, von gemischten Teams hingegen sehr viel: «Ein Mix von Jung und Alt, Männern und Frauen, führt zu einer vielfältigen Kommunikation und ist bereichernd.» Die Geschäftsführerin hebt ausserdem hervor, dass Bewerber meist unterschätzen, wie wichtig es sei, dass sie und das Unternehmen zusammenpassen. «Ich persönlich zum Beispiel verbringe mehr Zeit in der Firma als mit meiner Familie. Deshalb muss der Kandidat in mein Bild und zu unserer Unternehmung passen. Ja, am Ende ist es meist ein Bauchentscheid, welchen von den Bewerbern mit gleichen Qualifikationen ich einstelle.»

Bewerbungsgespräche sind ein weiteres emotionales Thema in der Diskussionsrunde. Wie sehr darf oder soll sich ein Bewerber anpassen, wie authentisch darf er auftreten, ohne den potenziellen Arbeitgeber zu irritieren? Der ehemalige FAU-Teilnehmer Claudio Vaccaro machte die Erfahrung, dass er in Vorstellungsgesprächen als zu künstlich wahrgenommen wurde. Heute ist er überzeugt: «Sich selbst sein und mit gesundem Selbstwertgefühl zeigen, was man zu bieten hat, kommt an. So kommt eine gute Ausgangslage für ein Gespräch zustande, und die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit kann gelegt werden.» ■

Nicola Mohler, ehemalige Teilnehmerin
«der arbeitsmarkt»



2013 Rekordjahr in der FAU Weiterbildung

Der Bereich Weiterbildung hat im Berichtsjahr mit 7248 Teilnehmenden-Kurstagen abgeschlossen. Zum ersten Mal seit der Gründung von FAU – Fokus Arbeit Umfeld wurde damit die Marke von 7000 Kurstagen überschritten. Dieses erfreuliche Resultat wurde nur dank der engagierten Zusammenarbeit aller möglich.

Überproportional gestiegene Nachfrage des Weiterbildungsangebots

Während des zweiten Halbjahres zeigte sich eine starke Zunahme der Nachfrage nach Weiterbildungsmöglichkeiten. Der gute Ruf des Angebots hat somit dazu geführt, dass selbiges in den letzten Jahren überproportional zu den Programmteilnehmenden gewachsen ist. Hervorzuheben sind die ausgezeichneten Leistungen unserer Kursleitenden und externen Coaches sowie der Kursadministratorinnen, die für effiziente und reibungslose Abläufe sorgen.

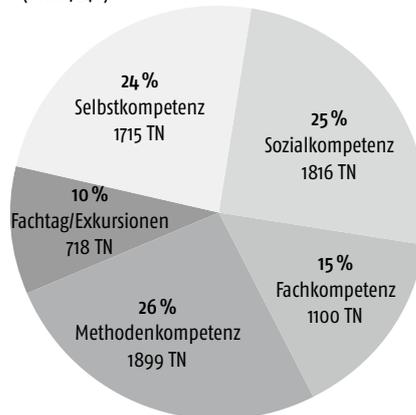
Kurse zur Erhöhung der Handlungskompetenz

Das FAU Weiterbildungsangebot verfolgt das Ziel, die Handlungskompetenz der Teilnehmenden zu festigen und zu fördern. Inhaltlich fokussieren die Kurse auf die Vermittlung von Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen. Die Kurse, die zur Erhöhung und/oder Festigung von Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz ausgerichtet sind, wurden 2013 in ähnlichem Ausmass belegt wie im Vorjahr. Etwas weniger gefragt waren die Fachkompetenzkurse sowie die Fachtagungen und Exkursionen.

Neues Kursangebot für das Jahr 2013 mit internationaler Ausrichtung

Mit dem Kurs zur Förderung und Festigung der Handlungskompetenz leistet unser Angebot

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich
(Total 7248)



einen Beitrag zur Marktfähigkeit unserer Teilnehmenden. Viele Kurse sind seit langer Zeit im Programm, da die darin vermittelten Kompetenzen für den Arbeitsalltag relevant sind. Kurse, deren Nachfrage abnimmt und deren Bedeutung für die Arbeitswelt gering ist, werden aus dem Angebot gestrichen. Neue Kurse werden dann aufgenommen, wenn die Trendanalyse zeigt, dass zusätzliche Kompetenzen im Markt verlangt werden. So wurde zum Beispiel 2013 der Kurs Projektmanagement Level C neu eingeführt. Inhaltlich bereitet der Kurs auf die externe und international anerkannte Projektmanagement Zertifizierung nach IMPA Level C vor.

Voraussetzung für diesen Kurs ist Erfahrung im Leiten komplexer Projekte und die Bereitschaft, die externe Prüfung zu absolvieren.

Erfassung der Teilnehmerrückmeldungen

Wichtig für unsere Arbeit sind auch die Rückmeldungen der Teilnehmenden, die systematisch erfasst werden. Jedes Angebot wird nach erfolgter Durchführung evaluiert.

Gemessen an einer Skala von 1 – 4, hat der Kurs Flowwork Kompetenzen Portfolio am besten abgeschnitten. Die Teilnehmenden können nach dem Besuch des Kurses ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen er-

Kursbewertungen per Ende 2013

Flowwork Kompetenzen Portfolio	3.79
Präsentations- und Moderationstechnik	3.74
Interkulturelle Kommunikation	3.71
Teamentwicklung und Kommunikation	3.71

fassen, einschätzen und nachvollziehbar dokumentieren. Einige Wortrückmeldungen von Teilnehmenden zeigen, weshalb dieser Kurs eine so hohe Zufriedenheit erzeugte:

Der Kurs:

- «... ist sehr, sehr gut»
- «... Kompetenzen Portfolio zum Vorzeigen ist ein absoluter Gewinn»
- «... sehr wichtig, es ist immer interessant mehr über sich selbst zu lernen»
- «... ich kann jetzt gezielter auf Stellenangebote reagieren»
- «... ich konnte mich sehr intensiv mit der eigenen Persönlichkeit auseinandersetzen»
- «... geniale Hilfe zur Selbsthilfe»

Das Finanzcoaching wurde 2013 überdurchschnittlich bewertet (Skala 1 – 4). Es ist allerdings nicht direkt vergleichbar mit den übrigen Coaching- Angeboten, da es maximal zwei Stunden dauert, während die übrigen Coa-

Wachstum der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total Teilnehmer-Kurstage	5738	5958	6637	6970	6972	7248
Total Coaching-Stunden	1446	1550	1561	1778	1975	2198



Coaching Bewertungen per Ende 2013

Finanzcoaching	3.93
Standortbestimmung I	3.89
Standortbestimmung II	3.82
Unternehmerisches Coaching	3.78

chings bis zu zwölf Stunden dauern können. Eine kurze Dauer schliesst eine hohe Zufriedenheit nicht aus, was folgende Aussagen zum Angebot untermauern:

«... ich konnte mehr Sicherheit hinsichtlich meiner beruflichen und persönlichen Situation gewinnen»

«... ich habe einen super Einblick in mein Budget und generelle finanzielle Fragen klären können»

«... das Coaching war nachhaltig für mich in dem Sinne, dass ich mich mit Themen zu Altersvorsorge und ALV auseinandergesetzt habe»

Die Menschen hinter den Kursen und Coachings bei FAU

Viele Kursleitende und externe Coaches sind bereits seit Jahren im Mandatsverhältnis für

FAU tätig, und das mit grosser Begeisterung! Es sind Frauen und Männer, die ein Flair für Menschen haben, auf sie zugehen können und selber über eine hohe Handlungskompetenz verfügen. Sie müssen in der Lage sein, mit heterogenen Gruppen die gesteckten Lernziele zu erreichen. Die Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Branchen und haben unterschiedliche Bildungshintergründe. Das ist für die Kursleitenden und externen Coaches anspruchsvoll. Deshalb arbeitet FAU nur mit erfahrenen und ausgewiesenen Fachpersonen zusammen.

Anzahl Kursleitende und externe Coaches

	2012	2013
Total	43	44
Davon Frauen	12	14
Davon Männer	31	30

Die Weiterbildungskennzahlen im Vergleich
Insgesamt kann festgestellt werden, dass das Weiterbildungsangebot – wie in den Vorjahren – sowohl quantitativ als auch qualitativ gut abgeschnitten hat. FAU setzt sich zum Ziel, das hohe Niveau auch in Zukunft zu halten.

«Zeige unbedingt deine Begeisterung»

Elvira Alder Felicetta, Mutter eines Kindes, war sieben Jahre Leiterin Human Resources (HR) in einem Dienstleistungsunternehmen in Zürich, bevor sie im Jahr 2003 den Schritt in die Selbständigkeit wählte. Heute ist sie Geschäftsführerin der Alder HR Services und leitet seit Januar 2013 für FAU – Fokus Arbeit Umfeld die Hälfte der zweitägigen Interviewtrainingskurse.



Elvira, du bist seit 1992 auf dem Gebiet des Personalmanagements als diplomierte Leiterin Human Resources tätig. Was hat dich bewogen, auf die Sicherheit einer Festanstellung zu verzichten und im HR selbständig zu werden?

Mein Ziel war, trotz Familienplanung weiterhin eine anspruchsvolle berufliche Tätigkeit im Teilzeitpensum auszuüben. Zudem reizte es mich, mich persönlich weiterzuentwickeln und neue Wege zu gehen. Durch meine vielseitigen Branchenerfahrungen im Industrie- und Dienstleistungsbereich war ich flexibel einsetzbar und konnte einen Arbeitgeber je nach Wirtschaftslage sowohl bei der Rekrutierung wie auch beim Stellenabbau unterstützen. Als zweites Standbein habe ich mich in der Erwachsenenbildung und im Coaching weitergebildet.

Was schätzt du besonders an deiner Selbständigkeit? Welches sind deine momentanen Haupttätigkeiten?

An meiner Selbständigkeit schätze ich vor allem die Abwechslung, die Flexibilität und die Zusammenarbeit mit vielen interessanten Menschen. Diese Arbeitsform ist für mich zudem ideal, um Familie und Beruf zu kombinieren.

Zurzeit bin ich hauptsächlich als Kursleiterin tätig, sowohl für FAU als auch für einen Anbieter von Standortbestimmungskursen in meinem Wohnkanton Aargau. Zudem begleite ich Einzelpersonen bei der beruflichen Neuorientierung, meistens in Form eines Outplacements.

Welches sind die grössten Veränderungen, die du seit Beginn deiner Karriere im HR beobachtet hast?

Die technologische Entwicklung hat enorme Auswirkungen auf die Personalarbeit. Zu Beginn meiner HR-Tätigkeit wurden Stelleninserate noch ausschliesslich in Printmedien platziert. Jobplattformen, elektronische Bewerbungen, Social Media bei der Rekrutierung ... damals unvorstellbar.

Wirkung Kurse und externe Coachings

Effektivität (in Noten 1–4)	2011	2012	2013
Beitrag Kurs zur Unterstützung Vermittlungsfähigkeit der TN	3.13	3.19	3.19
Beitrag Coaching zur Unterstützung Vermittlungsfähigkeit der TN	3.40	3.55	3.56
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.45	3.48	3.49
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.55	3.71	3.70
Zufriedenheit			
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.51	3.52	3.52
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.68	3.76	3.76
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	90 %	88 %	87 %
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	85 %	81 %	87 %



Was hat dich motiviert, für FAU als Kursleiterin tätig zu sein?

Das umfassende FAU-Qualifizierungsprogramm, bestehend aus Projektarbeit, Weiterbildung und Coaching, überzeugt mich. Ich finde es wichtig, dass der Stellensuchende auf seinem Weg individuell begleitet und auf die aktuellen Anforderungen und Trends des Arbeitsmarkts vorbereitet wird.

Zudem schätze ich den wertschätzenden und unkomplizierten Umgang beim FAU.

Wie gelingt es dir, deine Praxiserfahrung in den Interviewtrainingskurs einfließen zu lassen?

Von allen Teilnehmenden erhalte ich vor dem Kurs eine aktuelle Bewerbung auf ein Stelleninserat mit allen Bewerbungsunterlagen. Als Vorbereitung auf das Interview erarbeite ich für jeden Teilnehmenden einen individuell passenden Fragekatalog, mit dem ganz gezielt die kritischen Punkte reflektiert werden. Zudem lade ich die Teilnehmenden immer wieder zu einem Perspektivenwechsel ein, um ihnen die Sicht des Arbeitgebers aufzuzeigen.

Welches waren rückblickend deine grössten Herausforderungen als Kursleiterin in deinem ersten FAU-Jahr?

Es ist eine ganz andere Ausgangslage, ob die Stellensuche aus einem Arbeitsverhältnis

oder nach einer Kündigung angegangen wird. Gerade bei längerer Arbeitslosigkeit entsteht Druck und das Selbstbewusstsein ist angeschlagen. Dies ist nicht zu unterschätzen. Dabei spielt der Beruf keine Rolle und auch nicht die hervorragenden Qualifikationen, dies kann z.B. ein Ingenieur wie auch ein Betriebswirtschaftler, Verkaufsleiter oder Sozialpädagoge sein. Die grösste Herausforderung besteht oft darin, dass der Stellensuchende wieder an sich glaubt und Erfolge erkennen kann. Als Kursleiterin verlangt dies von mir Empathie und Flexibilität für die unterschiedlichen Situationen, Erwartungen und Befindlichkeiten.

Was machst du, damit die FAU-Teilnehmenden nachhaltig vom Interviewtraining profitieren können?

Authentisch sein ist mir wichtig, und dazu gehört auch, dass die Teilnehmenden ihre persönliche Wirkung kennen. Während des Interviews erfassen die Zuhörer deshalb auf einem strukturierten Feedbackbogen, was sie beim Gespräch beobachtet haben. Nach dem Gespräch wird in der Feedbackrunde das Selbstbild mit dem Fremdbild verglichen. Dank der Videoaufnahme kann das Gespräch danach nochmals unter diesen Gesichtspunkten reflektiert und ausgewertet werden.

Welches sind deine wichtigsten Tipps, die du einem Bewerbenden für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch gibst?

Das A und O ist, dass er sich mit den Bedürfnissen des potenziellen Arbeitgebers befasst. Dazu gehören die Recherche über die Firma sowie eine detaillierte Analyse der Anforderungen aus dem Stelleninserat. Danach gilt es, konkret aufzuzeigen, warum er der richtige Kandidat für diese Stelle ist und welche Wettbewerbsvorteile (USP) er mitbringt. «Zeige unbedingt deine Begeisterung und warum du dich gerade für dieses Unternehmen engagieren möchtest!»

Hast du von den Teilnehmenden schon Rückmeldungen bezüglich der Wirkung deines Interviewtrainings erhalten?

Ja, mit vielen Teilnehmenden bleibe ich über Xing vernetzt. Ich freue mich sehr, wenn ich von einer Zusage erfahre. Oft sind es Anregungen aus dem Kurs, die der Bewerbende im Vorstellungsgespräch umsetzen und damit überzeugen konnte. Für mich ist es der schönste Erfolgsausweis, wenn das Interviewtraining beim Teilnehmer eine Veränderung bewirkt, die dann zu einer erfolgreichen Stellensuche beiträgt. ■

Neue ökologische Standards, Öko-Kompass-Zertifikat und Zentralisierung der IT

Im Jahr 2013 wurden bei FAU verschiedene Neuerungen eingeführt, die einen aktiven Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit der Organisation darstellen. Multifunktionsgeräte lösen alte Drucker und Kopierer ab, neue ökologische Standards für Papierverbrauch wurden gesetzt, und der Bereich IT erfuhr eine Zentralisierung zugunsten der internen Dienstleistungsqualität.



Multifunktionsgeräte

An allen Standorten wurden die grossen Drucker und Kopierer durch Multifunktionsgeräte der letzten Generation ausgewechselt, welche die Umweltbelastung auf ein Minimum reduzieren. Die von der Firma Ricoh gemieteten Geräte sind mit «The Eco-Declaration» ausgestattet, die alle Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt, von der Produktion über den Energieverbrauch bis zur Verpackung. Im Zuge der Auswechslungen wurden auch die alten Fax-Geräte entsorgt. Alle eingehenden und ausgehenden Fax-Dokumente können dank der heutigen Technologie papierlos in den E-Mail-Verkehr integriert werden. Ein weiterer Rückgang des Papierkonsums wird durch den konsequenten Einsatz der Scanning-Technologie angestrebt.

Das gesamte bei FAU benutzte Papier ist ökologisch zertifiziert («Blauer Engel»), stammt ausschliesslich aus Altpapier und ist vollständig CO₂-neutral.

Neue Räumlichkeiten in Zürich

In Zürich war das Jahr 2013 durch den Umzug in die neuen Räumlichkeiten an der Bremgartnerstrasse 7 gekennzeichnet. Das rund 50 Jahre alte Gebäude ist grundsätzlich in einem guten Zustand, so verfügt es zum Beispiel über gut isolierte Doppelglas-Fenster und individuell verstellbare Storen. Kurz nach dem Einzug wurden auf ausdrücklichen Wunsch von FAU alle alten Heizungsventile im ganzen Haus durch neue, selbstregulierende Ventile der letzten Generation ersetzt, was zu einem angenehmeren

Innenklima und einem geringerem Energieverbrauch geführt hat.

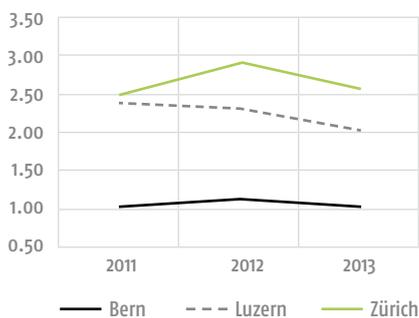
Die Redaktion und die Büros der Zeitschrift «der arbeitsmarkt» wurden mit neuen Stehlampen mit Bewegungsmelder und LED-Technologie ausgestattet, die eine angenehme und gleichzeitig energiesparende Beleuchtung erlauben.

Die Reinigung in den Räumlichkeiten von FAU erfolgt nach ökologischen Grundsätzen. So ist zum Beispiel die Reinigungsfirma Rohr AG, die für den Standort Zürich zuständig ist, ISO 14001-zertifiziert.

Wo immer möglich wird eine ökologische Stromversorgung angestrebt. An den Standorten Bern, Luzern und Zürich wird ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Quellen eingekauft. Auch ist FAU kontinuierlich bemüht, den Strom-

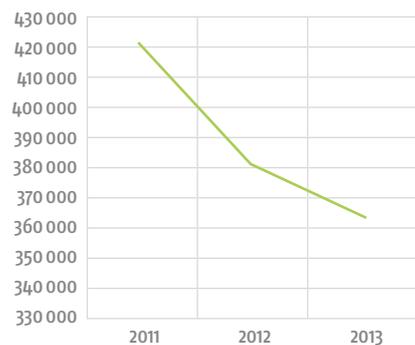
verbrauch möglichst gering zu halten. In den letzten drei Jahren konnte eine leichte Reduktion erreicht werden:

FAU: Stromverbrauch in KWh / Arbeitsplatztag an den Standorten Bern, Luzern, Zürich



Auch betreffend Anzahl Kopien und Druck-erzeugnisse konnte eine leichte Verbesserung erreicht werden:

FAU: Papierkonsum der Multifunktions-geräte pro Jahr (in Blatt)



Aufgrund des Umzugs erfolgte Anfang 2014 wieder eine Umweltberatung durch den «Öko-Kompass» der Stadt Zürich. Als wichtigste Massnahmen für die kommenden Jahre in diesem Bereich wurden die Erarbeitung eines Beschaf-

fungskonzeptes, das die gesamte Lieferkette berücksichtigt, sowie die Führung von Kennzahlen im Bereich des Strom- und Papierkonsums definiert. Auch soll der ganze Druckprozess unserer Druckerei Stutz Druck unter die Lupe genommen werden.

Zentralisierung des IT-Teams

Der Umzug an den neuen Standort an der Bremgartnerstrasse ermöglichte dem IT-Team, das dezentrale Arbeiten abzuschliessen und in ein gemeinsames Büro einzuziehen. Die Kommunikation und die Organisation innerhalb des Teams sowie mit allen FAU-Bereichen sind dadurch direkter und unkomplizierter geworden, und die Verfügbarkeit des IT-Supports konnte

trotz Teilzeitanstellungen auf die ganze Arbeitswoche ausgedehnt werden.

Ein Auszubildender im Bereich IT hat ein Praktikum besucht und konnte so die für seinen Abschluss nötigen Erfahrungen bei Kundensupport, Systemadministration, Server- und Clientwartung sowie Hardware-Installation sammeln.

Die bei FAU entwickelte Applikation zur Verwaltung des Projektangebotes hat zu einer grossen Zeitersparnis und erhöhter Transparenz und Aktualität geführt und sich als wertvolles und stabiles Arbeitsinstrument etabliert.

FAU setzt in der Informatik wo immer möglich und sinnvoll auf Open-Source-Programme, um auch in diesem Bereich nachhaltiger arbeiten zu können. ■





Kommunikationsziele – von der Strategie zur Umsetzung

Die 2012 gesetzten Kommunikationsziele des Vorstandes wurden im Laufe des Jahres 2013 in einem praktikablen Kommunikationskonzept von der strategischen auf die operative Ebene gebracht. Die zahlreichen schon bestehenden und weiterentwickelten Massnahmen wurden priorisiert und erfahren nun in einer rollenden Planung ihre Umsetzung. Grossen Wert wurde und wird auch auf die Implementierung eines Monitoring- und Analysetools gelegt, das die Entwicklung der kommunikativen Bemühungen im Online-Bereich aufzeigen soll. Ziel ist eine stetige Weiterentwicklung und Steigerung der Benutzerfreundlichkeit.

Nachdem der Vorstand Anfang 2013 Kommunikationsziele definiert hatte, wurde durch die Verantwortliche Kommunikation und Marketing ein praktikables Kommunikationskonzept erstellt, das noch mehr auf die Bedürfnisse der Stakeholder eingeht. Sämtliche schon bestehenden Kommunikationsmassnahmen wurden unter die Lupe genommen und auf ihren Nutzen hin analysiert. Es wurde eine Prioritätenskala von 1 bis 3 erstellt, die die Realisierungs- beziehungsweise Aktualisierungsnotwendigkeit der einzelnen Massnahmen aufzeigt. 1 bedeutet, dass eine Massnahme sofort und mit höchster Priorität umgesetzt wird, 3 bedeutet, dass eine Massnahme entweder gut eingespielt ist, weiterlaufen kann und nicht zwingend sofort einer Überarbeitung bedarf oder nicht prioritär entwickelt werden muss. Anhand einer rollenden Planung werden im kommenden Jahr die Massnahmen detailliert ausgearbeitet und umgesetzt.

SECO- und Partneraktivitäten

Der wichtigste Dialogpartner von FAU überhaupt ist gleichzeitig auch der Auftraggeber,

das SECO. Eine regelmässige, transparente und vertrauensvolle Kommunikation ist etabliert, wird aber stetig überprüft und wo nötig angepasst. So werden die Umsetzung des Auftrags, die Einhaltung der Rahmenbedingungen und der Ausbau des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses wahrgenommen und können intensiviert werden.

Intranet als Informationsplattform

Um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach regelmässiger Information gerecht zu werden, wurde die interne Kommunikation als massgeblicher Erfolgsfaktor für eine kohärente und transparente Informationspolitik von FAU definiert. Das Intranet von FAU hat sich sehr gut etabliert, ist von überall her erreichbar und leicht anpass- und ausbaubar. Als prioritär eingestuft wurden im Berichtsjahr erste Aktualisierungen vorgenommen, Inhalte und Strukturen analysiert. Als Nächstes folgen Ergänzungen und leichte Modifizierungen zugunsten der Auffindbarkeit, Benutzerfreundlichkeit und Transparenz.

Projektgruppe zur Kommunikation des neuen Lohnmodells

Die Mitarbeitendenbefragung im 2013 hat unter anderem ergeben, dass ein erhöhter Bedarf an transparenter Kommunikation des neu entwickelten Lohnmodells besteht. Eine Projektgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden verschiedenster Bereiche, wird sich dazu Gedanken machen und diesem Bedürfnis mittels einfacher und informativer Kommunikationsmassnahmen Rechnung tragen.

Kursleitende als wichtige Ambassadors

Eine überaus wichtige Dialoggruppe stellen auch die Kursleitenden dar, die unermüdlich für FAU tätig sind. Das Kommunikationskonzept sieht vor, dass die Kommunikation mit den Kursleitenden intensiviert und die Partnerschaftlichkeit zwischen ihnen und FAU hervorgehoben wird. Zum einen bedeutet das die stetige und schon etablierte Aktualisierung der Weiterbildungsbroschüre, in der die Vielfalt der Weiterbildungsmöglichkeiten zum Ausdruck kommt. Zum anderen wurde entschieden, dass FAU

«Am wichtigsten sind die Menschen, ihre Bedürfnisse und unser Team»



Unter der Leitung von Anna Santagostini walten Ruth Vögeli, Loredana Santoro und Annemarie Gutknecht im Team der Weiterbildung. Hier laufen die Fäden zwischen Teilnehmenden, Kursleitenden und internen sowie externen Coaches zusammen. Rund 40 verschiedene Kurse werden angeboten, der administrative Aufwand ist immens und bedingt eine perfekt aufeinander abgestimmte Organisation.

Wie ist euer Team organisiert, hat jede ihr eigenes Aufgabengebiet, und wie sieht das aus?

Annemarie: Mein Aufgabengebiet lässt sich wohl am klarsten abgrenzen, denn ich bin für die Kursunterlagen und die Bewertungen zuständig. Ich erfasse die Bewertungsbogen und die Kommentare, sodass quantitative und qualitative Auswertungen möglich sind. Diese müssen dann von der Bereichsleitung ans SECO weitergeleitet werden.

Ruth: Es hat schon jede von uns ihr eigenes Aufgabengebiet, obwohl vieles auch ineinander greift, weil Loredana, Annemarie und ich sogar ein gemeinsames Mailkonto haben. So geht nichts verloren und das Tagesgeschäft kann ohne Zeitverlust bewältigt werden. Zu meinen Einzelaufgaben gehören die Kursplanung, die Budgetkontrolle für den Bereich Weiterbildung und das Controlling.

Loredana: Ich bin vor allem zuständig für das An- und Abmeldewesen. Das erfordert eine disziplinierte Präsenzkontrolle. Dafür stehen wir in engem Kontakt mit den Kursleitenden.

Ihr seid noch ein junges Team. Wie motiviert ihr euch gegenseitig?

Annemarie: Wir motivieren uns gegenseitig sehr, und ich schätze den sozialen Kontakt mit meinen «Teamspännlis».

Ruth: Wir motivieren uns gegenseitig, indem wir miteinander diskutieren, offen miteinander sind und gemeinsame Pausen verbringen.

Loredana: Ja, Austausch ist wichtig, Kommunikation untereinander ... und Schokolade als Gemütsfutter (Anmerkung der Redaktion: Annemarie hat eine Geheimschublade und eine Leidenschaft fürs Backen).

Was macht euch denn am meisten Freude in eurem Job?

Loredana: Die Arbeit macht mir grundsätzlich Freude! Und ich komme gerne zu Ruth und Annemarie ins Büro.

Annemarie: Ja, auch ich habe einfach Freude an meiner Arbeit und daran, sozialen Kontakt zu haben.

Ruth: Im Team zu arbeiten macht mir Spass und dass ich mit so vielen verschiedenen Menschen zu tun habe, so viele Ansprechgruppen habe. Als Schnittstelle zu Teilnehmenden und Coaches treffe ich auf unterschiedliche Bedürfnisse, was es noch spannender macht.

Wo liegen die Herausforderungen in eurer Arbeit?

Ruth: Die Herausforderung liegt immer wieder darin, die individuellen Ziele der Teilnehmenden, unsere Vorgaben und die Ziele der Coaches zu vereinen. Wir haben Richtlinien und Vorgaben, sodass wir die Kurse immer darauf und auf die verschiedenen Anspruchsgruppen anpassen müssen. Wir benötigen ein gutes Fingerspitzengefühl, um auch auf persönliche Befindlichkeiten eingehen zu können.

Annemarie: Genau, das birgt natürlich auch Konfliktpotenzial. Wir versuchen, allen Ansprüchen gerecht zu werden.

Wie haltet ihr es mit der Work-Life Balance, habt ihr Hobbys, oder seid ihr noch anderweitig tätig?

Annemarie: Also, ich arbeite ja nur 30 Prozent und habe somit noch genug Zeit für meinen zweiten Job bei Pro Senectute (ehrenamtliche Tätigkeit mit Vergütung), meine Familie, Backen, Lesen, Strategiespiele und Singen. Und trotzdem habe ich noch genügend Zeit für mich, denn ich brauche auch mal Ruhe.

Ruth: Ganz wichtig für meinen Ausgleich ist mein privates Umfeld, meine Freunde. Aber auch das kollegiale Verhältnis zu den anderen Arbeitskolleginnen und -kollegen im FAU ist wichtig. In meiner Freizeit lese ich ausserdem viel, bewege mich, bin in der Natur, gehe wandern.

Loredana: Ich nehme wenig bis gar nichts von der Arbeit mit nach Hause, habe mit der Familie und einem grossen Haus viel zu tun und nicht viel Zeit für Hobbys. Aber ich reise gerne, am liebsten in aller Herren Länder. ■

Interview Sonja Sanders

seine Kursleitenden noch prominenter auf der Website präsentieren wird. Ziel ist eine gegenseitige elektronische Vernetzung, die für beide Parteien eine Erweiterung des Netzwerkes bedeutet und auch in Bezug auf die Suchmaschinenoptimierung positive Auswirkungen hat (gegenseitige Vernetzung bedeutet erhöhte Auffindbarkeit bei den Suchmaschinen).

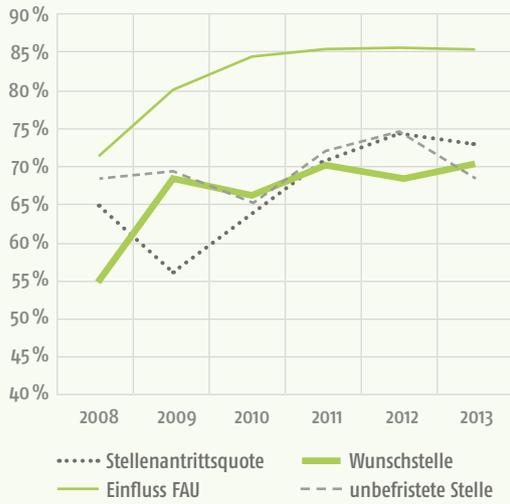
Internet, Social Media, Monitoring und SEO

Zusätzlich zum Intranet für die internen Dialoggruppen sieht das Kommunikationskonzept auch eine Analyse der bestehenden Website vor. Neben Themen wie Benutzerfreundlichkeit, Auffindbarkeit der Informationen und der Aktualität geht es vor allem um eine Erhöhung der Interaktionsmöglichkeiten mit den Besucherinnen und Besuchern. Um Vergleichsmöglichkeiten zu erhalten und die daraus abgeleiteten Erkenntnisse auch richtig umsetzen zu können, wurde ein Monitoring Tool installiert, das in Zukunft regelmässig Auskunft über die wichtigsten Kennzahlen zur Internetnutzung geben wird. Eine im Berichtsjahr gegründete Arbeitsgruppe widmet sich in diesem Zusammenhang auch dem Thema SEO (Search Engine Optimization). Ziel ist es, dass FAU – Fokus Arbeit Umfeld möglichst einfach von den Suchmaschinen gefunden wird und die Schlüssel- also Suchwörter möglichst benutzerfreundlich und intuitiv eingesetzt werden können.

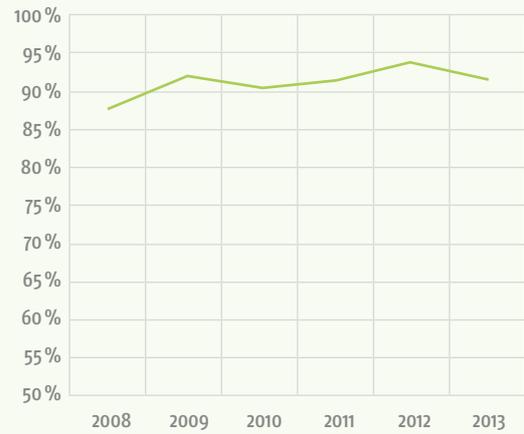
Ziel sämtlicher Massnahmen ist die stetige Verbesserung des Bestehenden und die Umsetzung des Gelernten, sodass die Kommunikationsbemühungen nachhaltig und glaubhaft bleiben. ■

FAU: Ein Rückblick auf die Jahre 2008 – 2013

Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle und unbefristete Stelle 416 ausgetretene Teilnehmende



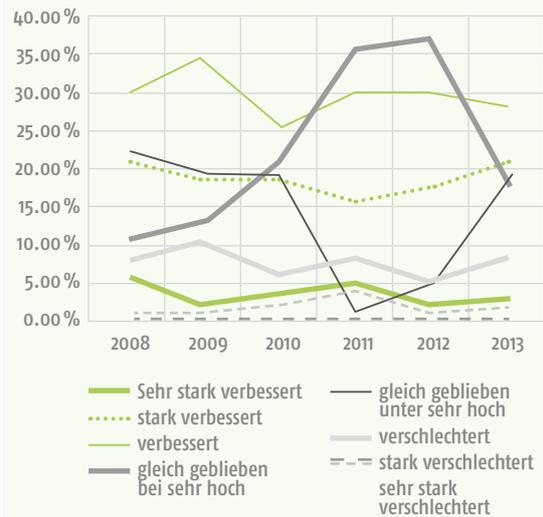
Bist du der Ansicht, dass die Massnahme im FAU deine Vermittlungsfähigkeit auf dem Stellenmarkt verbessert hat? 400 Antworten



Durchschnittsalter der Teilnehmenden



Motivationsveränderung der Teilnehmenden vom Eintritt bis zum Austritt aus dem FAU 400 Antworten



Verweildauer der Teilnehmenden im Programm in Monaten



TN Statistik FAU 2013

nach Bereichen	PW *	SN *	BP *	dam *
Anzahl Personen	441	109	16	21
Durchschnittsalter	45.7	40.1	39.8	41.2
Frauen %	32.2 %	52.3 %	25.0 %	47.6 %
Hochschulanteil %	37.4 %	67.0 %	50.0 %	42.9 %
Kaderanteil %	47.4 %	24.8 %	37.5 %	19.0 %
Ausländeranteil %	23.8 %	23.9 %	31.3 %	0.0 %
Anzahl Ausgetretene	323	83	10	15
Verweildauer (Monate)	4.4	5.2	5.4	6
Stellenantritte %	72.4 %	66.3 %	90.0 %	66.7 %
davon Einfluss FAU %	84.8 %	85.5 %	100.0 %	100.0 %
Anteil Wunschstelle %	70.5 %	70.9 %	55.6 %	70.0 %

* PW Projektwerkstatt
 * SN Stellennetz
 * BP Berufspraktikum
 * dam «der arbeitsmarkt»

Die Meinung der RAV-PB zum FAU Angebot

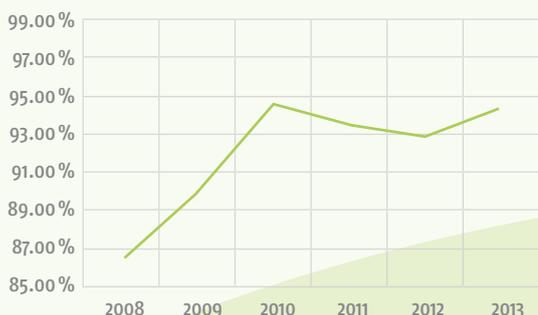
Wie beurteilen Sie Ihre Zusammenarbeit mit den Coaches des FAU? 857 Mehrfachantworten



Hat sich der Besuch des FAU positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung des TN ausgewirkt? 274 Antworten

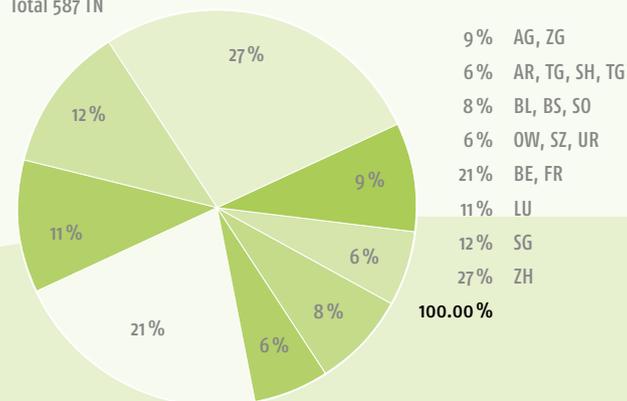


Haben sich nach Ihrer Meinung die Chancen der TN, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz im FAU verbessert? 274 Antworten



Wohnkantone der FAU und dam TN

Total 587 TN



Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Bilanz per 31. Dezember 2013 (in Schweizer Franken)

	2013	2012
Aktiven		
Flüssige Mittel	55 967.09	44 964.15
Forderungen FAU Programm	0.00	4 040.00
Verrechnungssteuer	0.00	31.25
Total Aktiven	55 967.09	49 035.40
Passiven		
Verbindlichkeiten Programm FAU	2 393.90	120.00
Passive Rechnungsabgrenzungen	134.40	0.00
Programmfonds	23 057.10	18 057.10
Vereinsvermögen	25 858.30	24 070.05
Betriebsgewinn	4 523.39	6 788.25
Total Passiven	55 967.09	49 035.40

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2013
abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

	2013	2012
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	6 340.00	6 250.00
Spenden	1 050.00	770.00
Projektertrag Einkaufsführer	885.00	12 493.00
Übriger Ertrag	0.00	0.00
Zinsertrag	0.00	27.60
Total Ertrag	8 275.00	19 540.60
Aufwand		
Spesen Vorstand	0.00	0.00
Uebrigere Personalaufwand	620.00	100.50
Posttaxen	228.80	0.00
Geschenke für spezielle Leistungen	0.00	323.00
Handelsregister	81.00	854.00
Projektaufwand Einkaufsführer	0.00	9 912.00
Vereinsanlässe	2 737.80	1 476.55
Bankspesen	84.01	86.30
Total Aufwand	3 751.61	12 752.35
Betriebsgewinn	4 523.39	6 788.25

Erfolgsrechnung der Programme

1. Januar – 31. Dezember 2013 (in Schweizer Franken)

	«Programm zur vorübergehenden Beschäftigung» und «der arbeitsmarkt»		«Berufspraktika»	
	2013	2012	2013	2012
Aufwand	6 585 150	6 354 189	86 132	95 281
Personalaufwand	5 146 582	4 847 014	77 778	87 955
Lohnaufwand	3 393 668	3 114 906	45 806	44 095
Sozialversicherungsaufwand	598 267	586 919	7 770	8 163
Übriger Personalaufwand	111 989	116 123	798	769
Arbeitsleistungen Dritter	1 042 658	1 029 067	23 404	34 928
Sonstiger Betriebsaufwand	1 438 568	1 507 175	8 354	7 326
Raumaufwand	615 409	512 468	1 064	0
Unterhalt + Reparaturen	37 075	25 743	904	974
Transportaufwand	66 203	44 637	0	0
Versicherungsaufwand	5 336	5 660	372	359
Verwaltungsaufwand	231 630	456 055	5 869	5 839
Öffentlichkeitsarbeit	229 524	222 908	0	0
Übriger Betriebsaufwand	158 311	140 705	0	0
Finanzaufwand	2 138	3 346	145	154
Abschreibungen	92 942	95 654	0	0
Ertrag	6 585 150	6 354 189	86 132	95 281
Finanzierung SECO	6 410 769	6 134 065	86 132	95 204
Übriger Betriebesertrag	174 342	218 976	0	0
Übriger Ertrag	39	1 148	0	77

PricewaterhouseCoopers (PwC) hat im Auftrag des SECO die Jahresrechnungen 2013 (Seite 31) des Programms FAU und «der arbeitsmarkt» sowie des Programms Berufspraktikum geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststel-

lungen ergeben. Ebenfalls hat PwC die Jahresrechnung 2013 (Seite 30) des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.



Nachhaltigkeit im Alltag

Nachhaltigkeit ist Grundlage und zentraler Faktor der Arbeit von FAU – Fokus Arbeit Umfeld. Als Orientierungshilfe wird der Kompass des schwedischen Nachhaltigkeitsexperten Alan AtKisson mit den folgenden vier Dimensionen verwendet:

N – Natur / Umwelt: Mit dem ökologischen Gleichgewicht sollen Natur und Umwelt für die nachfolgenden Generationen erhalten bleiben.

O – Ökonomie / Wirtschaft: Ökonomisches, wirtschaftliches Handeln strebt eine dauerhafte und tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand an.

S – Soziales / Gesellschaft: Alle Mitglieder einer Gemeinschaft sollen sich an der Entwicklung der Gesellschaft beteiligen können, um eine auf Dauer ausgerichtete, zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft zu erreichen.

W – Wohlergehen: Jede individuelle Handlung hat direkte Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden und soll eine nachhaltig ausgeglichene Work-Life-Balance unterstützen.

Anhand des Kompasses kann ein Problem, ein Ziel, ein Projekt, ein Unternehmen oder die eigene Person diskutiert und eingeschätzt werden. Die Kompassmethode leistet somit wert-

volle Hilfe zur nachhaltigen Entscheidungsfindung und führt mit einem konsequenten Einsatz zu einer Veränderung und Weiterentwicklung des eigenen Verhaltens.

Im FAU wird der Kompass nicht nur in der Begleitung von Teilnehmenden eingesetzt. Um die Organisation FAU kontinuierlich weiterzuentwickeln, reflektierten die Mitarbeitenden der einzelnen Bereiche im Team Ende 2013 anhand des Kompasses verschiedenste aktuelle Fragestellungen und Probleme, mit denen sie im Lauf des Jahres konfrontiert waren, und ihr Verhalten darauf. Daraus resultierende Erkenntnisse werden in die Planung des Jahres 2014 integriert. So wurde beispielsweise im Bereich «der arbeitsmarkt» deutlich, wie wichtig ein intensiver Austausch unter den verschiedenen Fachcoaches ist, die einzeln mit den gleichen Teilnehmenden arbeiten. Das Team entwickelt nun ein Arbeitspapier, das einen einfachen, regelmässigen und vollständigen Informationsaustausch über die Arbeit mit allen Teilnehmenden ermöglichen und institutionalisieren soll. ■

Zweiter integrierter Nachhaltigkeitsbericht

Der Leistungsauftrag des SECO verlangt eine «möglichst schnelle und nachhaltige Wiedereingliederung der Programmteilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt». Um dies zu erreichen, muss Nachhaltigkeit gelebter Alltag sein. Der vorliegende in den Jahresbericht integrierte zweite Nachhaltigkeitsbericht will, mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit, einen Blick in den FAU-Alltag geben und Veränderungen zum ersten integrierten Nachhaltigkeitsbericht aufzeigen.

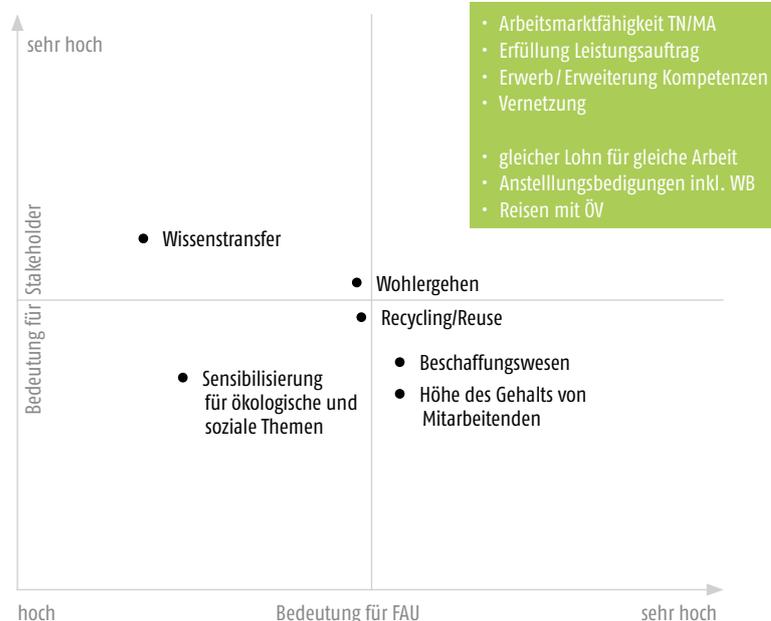
Der Bericht berücksichtigt die Prinzipien der Ausgewogenheit und Transparenz und enthält sowohl positive als auch negative Leistungen und Entwicklungen von FAU. Orientierungsraster sind die Richtlinien von GRI G 3.1. Zusätzlich wurden die «Sector Supplements for Public Agencies» Pilot-Version 1.0 verwendet und, um das für FAU wichtige Kriterium der Vernetzung messen zu können, wiederum auf den eigens entwickelten Indikator VN 1 «Vernetzungsmassnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit» zurückgegriffen. Es wurde ein Bericht der Anwendungsebene C erstellt. Wie im letzten Bericht 2012 wird deutlich unterschieden zwischen Mitarbeitenden (Fairer Arbeitgeber) und Teilnehmenden (Qualifizierendes Angebot). Es werden teilweise die gleichen Indikatoren angewendet.

Ermittlung und Priorisierung von Handlungsfeldern

Um die durch die Leistungsvereinbarung gegebenen Ziele und Handlungsfelder kontinuierlich weiterzuentwickeln, ist ein regelmässiger Dialog mit den FAU-Stakeholdern wichtig. Die Themen des integrierten Nachhaltigkeitsberichts wurden mittels Befragungen unserer externen und internen Stakeholder, auf der Basis der oben erwähnten GRI-Richtlinien, erhoben. Zu den Stakeholdern gehören SECO, Kantone, RAV, Projektpartner, externe Kursleitende, die Vertreterin der Zertifizierungsstelle SQS sowie Vorstand und Vereinsmitglieder, Mitarbeitende und Teilnehmende von FAU. Die so definierten Kriterien wurden in der Geschäftsleitung diskutiert und aus der Sicht der Bedeutung für FAU gewichtet. Das Ergebnis daraus ist eine Wesentlichkeitsmatrix mit dreizehn Handlungsfeldern. Die in der Wesentlichkeitsmatrix grün hinterlegten Themen sind sowohl für FAU als auch für die Stakeholder

sehr relevante Handlungsfelder, um die Nachhaltigkeit der Tätigkeit von FAU zu überprüfen. Allerdings gibt es zwischen den Kriterien, die für Teilnehmende und Mitarbeitende eine Rolle spielen, und denjenigen, die vor allem FAU als Arbeitgeber betreffen, einen Unterschied in der Gewichtung von FAU und Stakeholdern.

Wesentlichkeitsmatrix



Die Entwicklungen in den einzelnen Handlungsfeldern werden mittels Befragungen aller austretenden Programmteilnehmenden und von RAV-Personalberatenden sowie anhand von Datenbankauswertungen und Controllingzahlen überprüft. 2014 wird erstmals eine Nachbefragung aller im Berichtsjahr 2013 ausgetretenen Teilnehmenden erfolgen. Die Resultate werden in den integrierten Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2014 aufgenommen.

GRI - Inhaltsverzeichnis nach GRI G3.1

(weitere Informationen zu GRI unter www.globalreporting.org)

Beschreibung	Kapitel	Seite	GRI - Index	Status	Dimension im AtKisson Kompass
Profil (weitere Informationen unter www.fau.ch)					
Wort des Präsidenten	Vorstand	3	1.1	✓	
Name der Organisation	Vorstand	3	2.1	✓	
Dienstleistungen	Vorstand	3	2.2	✓	
Organisationsstruktur	Vorstand	3	2.3-2.4	✓	
Tätigkeitsgebiet	Vorstand	3	2.5; 2.7	✓	
Rechtsform	Vorstand	3	2.6	✓	
Angaben zur Organisation	fairer Arbeitgeber	4	2.8 - 2.9	✓	
keine Preise erhalten			2.10	*	
Berichtszeitraum	Deckblatt		3.1	✓	
Bezug zu alten Berichten	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.2-3.3	✓	
Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	Impressum	2	3.4	✓	
Stakeholder Befragung	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.5	✓	
Berichtsgrenze	Vorstand	3	3.6	✓	
Berichtsumfang	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.7	✓	
Berichtsgrundlagen	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.8	✓	
Berichtsdarstellung	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.10-3.11	✓	
GRI- Inhaltsverzeichnis	Index	34; 35	3.12	✓	
Corporate Governance	Vorstand	3	4.1	✓	
	www.fau.ch		4.2-4.3	✓	
Angaben zum Bericht	Nachhaltigkeitsbericht	33	4.14 - 4.15	✓	
Mitarbeitende					
Mitarbeitende, Beschäftigungsart	fairer Arbeitgeber	4	LA1	✓	Sozial, Wohlergehen
Fluktuation	fairer Arbeitgeber	4; 5	LA2	✓	Sozial, Ökonomie
Unfälle und Absenzen	fairer Arbeitgeber	4	LA7	✓	Sozial, Wohlergehen, Ökonomie
Aus- und Weiterbildung	fairer Arbeitgeber	5	LA10 ²	✓	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement	fairer Arbeitgeber	5	LA11 ²	✓	Sozial, Wohlergehen
Leistungsbeurteilung	fairer Arbeitgeber	5	LA12	✓	Wohlergehen
Vielfalt im Team und der Leitung	fairer Arbeitgeber	4	LA13	✓	Sozial
Lohngleichheit	fairer Arbeitgeber	4	LA14	✓	Sozial, Wohlergehen, Ökonomie
Diskriminierung	fairer Arbeitgeber	4	HR4	✓	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung	fairer Arbeitgeber	5	VN1	✓	Sozial, Wohlergehen

Beschreibung	Kapitel	Seite	GRI - Index	Status	Dimension im AtKisson Kompass
Teilnehmende					
Investitionen im öffentlichen Interesse	Testimonials	10	EC8	✓	Sozial, Ökonomie, Wohlergehen
indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Statistik	28; 29	EC9	✓	Sozial, Ökonomie,
Aus- und Weiterbildung	qualifizierendes Angebot	20	LA10 ³	✓	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement	qualifizierendes Angebot	23	LA11 ³	✓	Sozial, Wohlergehen
Kundenzufriedenheit	qualifizierendes Angebot	14; 21	PR5	✓	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung	qualifizierendes Angebot	15	VN1	✓	Sozial, Wohlergehen
Finanzen					
Leistungsauftrag des SECO	Finanzen	31	EC4	✓	Sozial, Ökonomie
Nutzung von Ressourcen					
Eingesetzte Materialien	nachhaltige Ressourcennutzung	25	EN1	teilw.	Ökologie, Ökonomie
Anteil Recycling Material	nachhaltige Ressourcennutzung	24	EN2	✓	Ökologie
Energieverbrauch	nachhaltige Ressourcennutzung	25	EN3	✓	Ökologie, Ökonomie
Recycling von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	24	EN26	teilw.	Ökologie
Beschaffung von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	25	PA11	✓	Ökologie
Beschaffung von Material	nachhaltige Ressourcennutzung	25	PA13	✓	Ökologie

² bezogen auf Mitarbeitende

³ bezogen auf Teilnehmende

✓ 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

