

Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2014



Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 Neue Zukunftsperspektiven? Unsere Chance!

Flexibler Arbeitgebei

- 4 FAU ein flexibler Arbeitgeber
- 6 «Meine beruflichen Erfahrungen passen sehr gut zu FAU»
- 8 FAU-Mitarbeitende

Oualifizierendes Programm

- 10 Testimonials
- 11 Individuell zielgerichtet mutig vorbereitet
- 13 «Ich bin von Natur aus ein optimistischer Mensch»
- 14 «der arbeitsmarkt» erweitert sein Programm
- 15 «Die hohen Jobantrittsquoten rechtfertigen den Aufwand»
- 16 Mittendrin Im Leben und auf Stellensuche
- 17 «Ich habe meinen Traumjob gefunden»
- 18 Weiteres Rekordjahr in der FAU-Weiterbildung
- 20 «Projekte und Herausforderungen sind für mich seit geraumer Zeit mehr als Arbeit»
- 21 Zwei Teilnehmende des Kurses Projektmanagement ZAP im Interview
- 22 FAU Tag 2014

Nachhaltige Ressourcennutzung

- 24 2014 Kernthema Ökologie
- 26 Kontinuierliche Weiterentwicklung der Kommunikationsaktivitäten
- 27 «... möglichst effizient und zielgruppengerecht kommunizieren»
- 28 Statistik
- 30 Finanzen
- 32 Kompass
- 33 Dritter integrierter Nachhaltigkeitsbericht
- 34 GRI Index

Impressum

Redaktion: Sonja Sanders, Susann Mösle-Hüppi Verantwortliche Nachhaltigkeit: Susann Mösle-Hüppi

Beratung GRI: Irene Perrin, BSD Consulting

Layout, Grafik: Anja Piffaretti

Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor,

Robert Hansen, Stefan Zürrer Druck: Multicolor Print AG Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar Auflage: 2500 Exemplare

Gedruckt auf: Refutura 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.







Neue Zukunftsperspektiven? Unsere Chance!



Beat von Felten (hinten links), Nachhaltigkeit Ruth Derrer Balladore (hinten, 2. von links), Präsidentin Silvia Oppliger (hinten, 2. von rechts), Arbeitsmarkt Urs von Arx (hinten rechts), Personelles

Dr. Heinz Häni (vorne links), Beisitzer Vittorio Ranaldo (vorne rechts), Marketing und Kommunikation

Wirkung arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM)

Neue Studien haben die Bedeutung der AMM aufgezeigt. Sie bestätigten, dass wir auf dem richtigen Weg sind. So schnitten Beschäftigungsprogramme (PvB) mit zeitlich begrenzten und fachlich begleiteten Arbeitsgelegenheiten, wie sie FAU mit seinen Projekten anbietet, am besten ab. Zu den weiteren Erfolgsfaktoren gehören kleine Gruppengrössen, Coaching, Selbststudium/Hausaufgaben und ein modularer Aufbau. Anerkennung für unsere Arbeit lässt sich auch aus der Tatsache ableiten, dass uns für das neue Jahr vom SECO wieder die gleiche Anzahl Jahresplätze zugesprochen wurde wie in den vergangenen Jahren.

Erfolgsmeldungen einer Organisation, welche sich um hochqualifizierte Erwerbslose bemüht, haben immer etwas Zwiespältiges. Natürlich freuen wir uns, dass es uns auch 2014 gelungen ist, bei 75.7 Prozent der Teilnehmenden einen Programmaustritt mit Antritt einer neuen Stelle zu verzeichnen. Die Tatsache aber, dass wir auch dieses Jahr wesentlich mehr Teilnehmende begleiteten als mit dem SECO vereinbart und dadurch an einzelnen Standorten oft lange Wartezeiten entstanden, hinterlässt einen bitteren Nachgeschmack. Trotz der Annahme der Zuwanderungsinitiative, welche einen neuen Blick auf das auf dem schweizerischen

Arbeitsmarkt vorhandene Arbeitskräftepotenzial und dem überall beklagten Fachkräftemangel eröffnet hat, ist es auch für sehr gut qualifizierte, erfahrene Arbeitnehmende nicht einfacher geworden, eine neue Stelle zu finden.

Das Jahr der Veränderungen

2014 war für FAU ein Jahr der unerwarteten Veränderungen. So gab Jürg Schenkel im Januar 2014 seinen Rücktritt als Präsident bekannt und wenig später läutete unser Auftraggeber SECO einen grundsätzlichen Wandel ein, indem er forderte, die Programmanbietenden müssten stärker zu Unternehmern werden. Dies kam überraschend, nachdem wir zuvor unsere Leistungen nicht an Dritte anbieten durften.

Vielleicht war das ja auch ein gutes Zusammentreffen. Speziell gefordert durch diese beiden Wechsel waren Vorstand und Geschäftsleitung, welche sich aber beide sehr schnell und zukunftsorientiert auf die neue Situation einstellten und vor allem auch die Chancen erkannten.

Jürg Schenkel verdient einen grossen Dank für sein Engagement für FAU in den letzten sechs Jahren, davon vier als Präsident. Er hat mit der Erarbeitung der Strategie einen wesentlichen Akzent für die Zukunft von FAU gesetzt. Heute dient diese Strategie als Massstab für das weitere Fortschreiten.

FAU als Unternehmer

Die neue Strategie des SECO, welche die Anbieter von AMM unternehmerischer positionieren will, hat zum Projekt «FAU als Unternehmer» geführt. Längst sind Überlegungen vorhanden, wo unsere Angebote auch gefragt sein könnten. So wirkt diese neue Strategie auch befreiend, ohne dass wir die Herausforderung unterschätzen. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung wird sich auch der Vorstand mit den neuen Zukunftsperspektiven auseinandersetzen.

Dies alles war und ist nur möglich dank dem motivierten Einsatz der Mitarbeitenden wie auch des Vorstands. Ihnen allen gebührt ein herzliches Danke!

Ruth Derrer Balladore, Präsidentin

FAU – ein flexibler Arbeitgeber

Das Berichtsjahr brachte wesentliche Änderungen in den Rahmenbedingungen für die Dienstleistungen von FAU. Neue Weichen wurden gestellt und das vorhandene grosse Know-how der qualifizierten Mitarbeitenden gezielt eingesetzt. Weiterhin gilt die Devise Mitarbeitende fördern und fordern.



Veränderte Rahmenbedingungen

Veränderung und Entwicklung prägten das FAU-Jahr 2014. Nachdem es bisher durch die mit dem SECO unterzeichnete Leistungsvereinbarung nicht möglich war, die angebotenen Dienstleistungen auch anderen Auftraggebern oder auf dem freien Markt anzubieten und dafür zu werben, veränderten sich die Rahmenbedingungen des SECO ab Mitte Jahr grundlegend. Das SECO versteht sich nun als Partner von einem «Unternehmen FAU -Fokus Arbeit Umfeld» und bezieht die benötigte Anzahl Jahresplätze im Rahmen von ALV-Leistungen. Die unternehmerische Gesamtverantwortung trägt FAU als Organisation. Ziel ist es, die Abhängigkeit vom SECO zu verkleinern und den Anbietern zu ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und neue Märkte zu erschliessen.

Diese unternehmerische Strategie eröffnet FAU neue Chancen und Perspektiven, birgt aber

- auch Risiken. So wurden vor allem zwei Führungsgrundsätze der Geschäftsleitung besonders wichtig:
- Wir zeigen Flexibilität und Offenheit gegenüber Veränderungen und gestalten diese aktiv mit.
- Wir f\u00f6rdern die individuellen St\u00e4rken der Mitarbeitenden und fordern diese auch ein.

Vorstand und Geschäftsleitung haben den vom SECO zugespielten Ball aufgenommen. Die Geschäftsleitung organisierte im Herbst einen Workshop, um sich im Projekt «FAU als Unternehmer» mit einer nicht nur durch ALV-Gelder finanzierten Zukunft von FAU auseinanderzusetzen und erste Weichen zu stellen. Aus allen Bereichen wurden Mitarbeitende mit Kompetenzen wie Motivation dranzubleiben, Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen, hohe Loyalität zu FAU, zeitliche Ressource, eventuell auch in der Freizeit und unentgeltlich, sowie Sinn für realistische Geschäftsideen zu einer Mitarbeit berufen. So erreicht FAU, dass das grosse intern vorhandene Potential gezielt in die Weiterentwicklung des Angebots einfliesst.

Verschiedene themenspezifische Arbeitsgruppen entwickeln 2015 nun Dienstleistungspakete, die in Zukunft anderen Auftraggebern oder auf dem freien Markt angeboten werden. Durch intensives Netzwerken werden schon jetzt mögliche Kunden akquiriert und Dienstleistungen ausserhalb des SECO-Auftrags erbracht. Erste Versuche verlaufen positiv und stimmen durchaus zuversichtlich.

Gemäss unseren Führungsgrundsätzen fördert und fordert der Arbeitgeber FAU die individuellen Stärken seiner Mitarbeitenden. Vorstand, Geschäftsleitung und Mitarbeitende sind flexibel, stellen sich auf Veränderungen ein und gestalten diese mit offenem Blick in die Zukunft, grossem Engagement sowie Spass und Zuversicht. Wie die weiteren Beiträge in diesem Jah-

FAU - ein nachhaltiger Arbeitgeber

Mitarbeitende	2011	2012	2013	2014
Anzahl MA	39	39	41	41
davon Frauen	59.0%	56.4%	58.5%	56.1%
Ausländer	10.3 %	12.8 %	17.1 %	14.6%
Durschnittsalter in Jahren	47.9	48.6	47.8	48.7
Personen zwischen 30 - 50 J.	22	18	21	21
Personen über 50 J.	17	21	20	20
Austritte MA	3	4	9	5*
Eintritte MA	7	4	11	5
durchschn. Dienstalter in Jahren	3.6	4.2	3.9	3.9
Stellenprozente total	2785%	3190 %	3100%	3050 %
geleistete Arbeitsstunden	56 363	58 609	60 431	62592
Absenzen				
Ausfalltage infolge Krankheit	135	255	161	288
Ausfalltage infolge Unfall	3	13	0	8
Ausfalltage infolge Mutterschaft	33	0	0	0
Sonstige Absenzen	11	20	29	14

^{*} davon zwei Pensionierungen



res- und Nachhaltigkeitsbericht zeigen, profitieren auch die Leistungen im Auftrag des SECO vom grossen Know-how der Mitarbeitenden und der positiven Stimmung.

FAU-Mitarbeitende – qualifiziert und innovativ

Wie dargestellt, werden die neuen Herausforderungen im Team angegangen. Dies ist dank hoch motivierten und sehr qualifizierten Mitarbeitenden möglich. So legt FAU auch einen hohen Stellenwert auf kontinuierliche Weiterbildung, sei dies persönlich oder im Team, extern oder intern. Der Anteil der persönlichen Weiterbildung am Gesamtaufwand stieg um gut 0.4 Prozent und die Teamweiterbildungen verdoppelten sich. Pro Mitarbeitender wurden 84.4 Stunden in persönliche Weiterbildung investiert. Für die neu eintretenden Mitarbeitenden wird ein individuelles, auf die zukünftige Aufgabe zugeschnittenes







Einarbeitungsprogramm entworfen mit dem Ziel, einen Einblick in die Gesamtorganisation zu geben und eine möglichst schnelle und umfassende Einarbeitung zu gewährleisten. Alle neuen Mitarbeitenden besuchen auch den «Vernetz dich im FAU»-Tag sowie den Kurs «Nachhaltige Entwicklung». Gerade mit Fokus auf die veränderten Rahmenbedingungen und die Zukunft von FAU als Unternehmer wurden zu den verschiedensten Projekten gemischte Arbeitsgruppen gebildet, um für die Entwicklung neuer Dienstleistungen und deren Umsetzung auf das grosse Know-how möglichst vieler Mitarbeitender zurückgreifen zu können. So ist auch die in die Vernetzung, d. h. in die Arbeit interner Projektgruppen investierte Zeit, gegenüber dem Vorjahr um 37 Tage gestiegen.

Das grosse Know-how, die hohe Motivation und der gegenüber dem Vorjahr um rund 2200 Arbeitsstunden der FAU-Mitarbeitenden gestiegene professionelle Einsatz ermöglichten eine, wie in der Rubrik «Qualifizierendes Angebot» aufgezeigt, qualitativ hochstehende Erfüllung des SECO-Leistungsauftrags im Rahmen des bewilligten Budgets. Dafür gebührt dem ganzen Team ein grosser Dank.

Abschied und Neuanfang

Nach langjähriger Tätigkeit bei FAU traten Franz Duss, Coach am Standort Bern, und Maja Fischer-Schaffer, administrative Mitarbeiterin in Zürich, in den wohlverdienten Ruhestand. Christof Brux, IT-Koordinator, Michael Neurauter, Coach im Bereich «der arbeitsmarkt», und Annemarie Gutknecht, Administration Weiterbildung, verliessen FAU, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Claudia Gruber, Coach, wechselte aufgrund eines privaten Umzugs von Zürich nach Bern. Neu zum FAU-Team stiessen Nadja Fuchs, Coach am Standort Bern, Regula Glatz, Coach am Standort Zürich, Rita Gabathuler-Dux, Coach im Bereich «der arbeitsmarkt», Daniel Hafner, IT-Supporter, und Manfred Trinkler, administrativer Mitarbeiter in Zürich. Robert Hansen, BL «der arbeitsmarkt», war von April bis September in einem unbezahlten Urlaub. Die operative Bereichsleitung übernahm während dieser Zeit Carmen Püntener. Das Redaktionsteam erhielt befristet Unterstützung durch Christian Schmid.

«Meine beruflichen Erfahrungen passen sehr

Was war deine Motivation, bei FAU als Vorsitzende des Vorstands tätig zu werden?

Ich habe von einem Vorstandsmitglied gehört, dass eine neue Vorsitzende gesucht werde, gerade zu dem Zeitpunkt, als ich mein Arbeitspensum auf 70 Prozent reduziert habe, um auch Zeit für anderes zu haben. Meine beruflichen Erfahrungen passen sehr gut zu FAU. Ehrenamtliche Arbeit macht dann Spass, wenn man seine Fähigkeiten einbringen und etwas bewirken kann. Dazu braucht es aber die passenden Fähigkeiten oder Kenntnisse.

Gab es Diskrepanzen zwischen deinen Vorstellungen und den dann gemachten Erfahrungen bei FAU? Überraschungen?

FAU hat ein sehr professionelles Rekrutierungsverfahren für den Vorstand. Und da ich Erfahrungen aus Vorständen in NPO mitbringe, konnte ich mir sehr gut vorstellen, was mich erwartet. Überraschend kam dann die neue Haltung des SECO, dass die AMM-Anbieter (Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anmerkung der Redaktion) vermehrt und ganz schnell zu Unternehmern werden müssen. Das heisst aber auch, dass mehr Einsatz und Aufwand gefordert ist, als ich ursprünglich angenommen hatte.

Wie siehst du die Zukunft für FAU – Trends, Bestimmung, Tendenzen, Prioritäten? Hast du eine Vision, eine konkrete Vorstellung? Vielleicht auch in Bezug auf das zweite Standbein: Was bedeutet der SECO-Entscheid für dich, ändert das die Ausgangslage?

FAU ist sehr professionell in seiner Arbeit. Die Nachhaltigkeitsstrategie zahlt sich auch in dieser Beziehung aus. Der Entscheid des SECO ermöglicht es, die grosse Erfahrung im Umgang mit erwerbslosen Menschen mit hoher Qualifikation auch an anderen Stellen einzubringen.

Zurzeit ist FAU gut bekannt bei den RAV, die uns die Teilnehmenden zuweisen. Es wird sicher eine Herausforderung sein, FAU auch ausserhalb dieses engen Kreises zu positionieren. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit, wie wir sie heute erleben, sind Angebote für Unternehmen und Privatpersonen, sich mit der Arbeitsmarktfähigkeit auseinanderzusetzen, wichtig und gefragt. Die Unternehmen haben vor längerer Zeit versprochen, zumindest die Arbeitsmarktfähigkeit anzubieten, falls die Arbeitsplatzsicherheit nicht mehr gewährleistet werden kann. Das sind aber leere Worte geblieben und aktiv wird man immer erst, wenn es eigentlich schon zu spät ist. In diesem Moment könnte FAU

aber professionelle Unterstützung bieten, nämlich bevor der Gang zum RAV notwendig wird. Die Standortbestimmung mit der Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit ist ein wichtiger erster Schritt.

Wer längere Zeit nicht im Arbeitsleben war, hat allenfalls grössere Ängste beim Wiedereinstieg. Hier könnte ein begleitendes Coaching helfen, schnell Sicherheit zu gewinnen und das eigene Verhalten zu reflektieren. FAU als Unternehmer könnte auch das anbieten.

Hast du besondere Anliegen oder Ziele für FAU?

Ich möchte, dass FAU weiterhin Wert auf Nachhaltigkeit und Qualität legt. Wir arbeiten mit Menschen, die als Individuen wahrgenommen und mit Respekt behandelt werden wollen und sollen. Ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt soll so erfolgen, dass er nachhaltig ist, auch wenn es sich nicht immer um die Traumstelle handeln kann. Es soll auch weiterhin so sein, dass die Teilnehmenden von FAU mit guten Gefühlen auf ihre Zeit bei uns zurückblicken können.

Du hast schon viel Erfahrung auf dem Gebiet der ehrenamtlichen Arbeit. Wie erlebst du

Qualifizierte FAU Mitarbeitende

Mitarbeitende	2011	2012	2013	2014
Berufslehre	11	11	7	8
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	6	7	6
Fachhochschule	2	2	4	7
Hochschule (HS)	16	16	15	8
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	4	4	8	12
Weiterbildung	2011	2012	2013	2014
Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe)	98.4	89.6	75.2	84.4
Teamweiterbildung (Gesamt und Bereiche) Tage	271	271	166	328
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	58 139.10	66 787.10	58 431.80	55'825.95
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.4%	1.2 %	1.0 %	1.34%
Vernetzung	2011	2012	2013	2014
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	151	116	117	144

gut zu FAU»



sie bei FAU? Was ist gleich, was ist anders?

Ich habe noch nie eine Situation erlebt, bei welcher so viele Veränderungen anstanden. Das eröffnet neue Möglichkeiten. Wir haben glücklicherweise sowohl im Vorstand als auch in der Geschäftsleitung und bei den Mitarbeitenden Teams, die sich diesen Herausforderungen positiv stellen, die Chancen sehen und zukunftsgerichtet neue Wege prüfen. Interview Sonja Sanders

Ruth Derrer Balladore wurde am 26. Juni 2014 zur neuen Präsidentin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld gewählt. Nach der Ausbildung zur Handarbeitslehrerin und einigen Jahren des Unterrichtens studierte sie Rechtswissenschaften an der Universität Zürich und erlangte das Anwaltspatent. Sie verfügt über langjährige Berufserfahrung in verschiedenen Funktionen an Gerichten des Kantons Zürich wie auch als Personalchefin in der Verwaltung und einem internationalen Unternehmen. Von 2003 bis 2014 war sie als Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands verantwortlich für das Ressort Arbeitspolitik und Arbeitsrecht. Sie ist verheiratet, hat einen erwachsenen Sohn und lebt in Zürich.

Geschäftsleiterin



Susann Mösle-Hüppi Geschäftsleiterin

Dienste



Alessandro Ghisletta Bereichsleitung



Heidi Joss Buchhaltung



Heidi Bolliger Administration FAU Gesamtorganisation



Manfred Trinkler Administration

Weiterbildung



Anna Santagostii Bereichsleitung



Loredana Santoro Kursadministration



Ruth Vögeli Kursadministration

«der arbeitsmarkt»



Robert Hansen Bereichsleitung



Rita Gabathuler



Simone Gloor Redaktorin Foto



Daniela Palumbo Redaktorin Print



Anja Piffaretti



Paola Pitton
Redaktorin Print



Carmen Püntener Redaktorin Online

Kommunikation IT



Sonja Sanders Kommunikation



Thomas Goomis Bereichsleitung



Daniel Hafner
Systems Administrato



Maurizio Omissoni Systems Engineer



Stephan Roth
Systems Administrator



Philippe Stadler Systems Engineer

Projekte



Bereichsleitung

Projekte Zürich



Antonia Concilio Bello, Coach



Christian Föllmi, Coach



Wolfgang Gerteisen, Coach



Regula Glatz, Coach



Tina Hess, Coach



Eduard Laube, Coach



Thomas Moos, Coach

Projekte Luzern





Hedy Bühlmann Ly, Coach Erik Geurts, Coach



Projekte St. Gallen



Priska Brändle, Coach



Rolf Opitz, Coach



Giuseppe Pace, Coach



Mariannne Disler Administration

Projekte Bern



Karin Frei Dostal, Coach



Claudia Gruber, Coach



Nadja Fuchs, Coach



Stefan Thomer, Coach



Conchita Barrow Administration

Das halbe Jahr bei «der arbeitsmarkt» war eine lehrreiche und spannende Erfahrung. Heute weiss ich, was ich kann, wo ich mich verbessern muss und welche Möglichkeiten ich im Journalismus habe.



NICOLA MOHLER (31), MA MIDDLE EASTERN STUDIES

Die Erfahrungen mit FAU waren für mich durchwegs positiv. Das Weiterbildungsangebot mit Kursen und Coaching habe ich als relevant und effektiv erfahren: Die Erfahrungen und Rückmeldungen haben mir wesentlich geholfen, mich zielgerichtet im Arbeitsmarkt zu positionieren und meine Bewerbungen weit besser zu verfolgen. Letztlich mit Erfolg – ich freue mich auf meine neue Stelle!

MARKUS MÜLLER (47), LIC. PHIL. NAT. (CHEMIKER), WIRTSCHAFTS-INFORMATIKER

Ich habe durch FAU meine Bewerbungskompetenz stark erweitert, was zum erfolgreichen Stellenantritt führte. FAU unterstützte mich bei der Vorbereitung auf meine
Vorstellungsgespräche und förderte meine Auftrittskompetenz. Durch die Teilnahme
am FAU-Programm wurde meine innere Einstellung in positive Bahnen gelenkt, was
sich in einer optimistischen und positiven Ausstrahlung äusserte. Das neu gewonnene Selbstvertrauen konnte bei den Vorstellungsgesprächen voll eingesetzt werden.

P. G. (41), CHEMIKER

as Coaching ist sehr professionell und effizient. Einige Aspekte haben mir besonders gefallen: Die Vergangenheit wird kurz «gewürdigt», aber man spürt schnell, dass es darum geht, in die Zukunft zu blicken. Man fühlt sich als Person wahrgenommen, ohne Wertung, aber gleichzeitig spürt man den sanften Druck, die Selbstreflexion zu intensivieren. Die Kombination von Coaching-Weiterbildung-Projektwerkstatt bietet sehr viele Anhaltspunkte und Perspektiven gerade zur persönlichen Reflexion. Ich habe es als eine Art Multiplikator erfahren; ich ging ab dem ersten Gespräch viel schneller vorwärts.

Die Kontakte bringen eine sehr grosse Vielfalt an Ideen und Anregungen. Das FAU-Umfeld fördert grosse Offenheit und konstruktive Kritik.

BRIGIT VAN HOLM (50), ÜBERSETZERIN, KOM-MUNIKATIONSMANAGERIN



Meine Zeit bei FAU war kurz und bündig, da ich bereits nach gut einem Monat meine neue Stelle antreten konnte. Mit 53 Jahren und nach bereits über einem Jahr Arbeitslosigkeit war ich frustriert, deprimiert, hoffnungslos. Mein Profil entsprach nicht gängigen «Standards», Personalvermittlungen konnten es nicht «lesen» und mein letztes Bewerbungsgespräch war knapp ein Jahr her. Dank FAU konnte ich mein Kompetenzprofil neu und klar erstellen. Die Hilfestellung meines Coaches und das Feedback meiner Kollegen haben mich wesentlich dabei unterstützt, sodass ich nun «SELBST BEWUSST» und gestärkt gefunden habe, was zu mir passt und was mir wirklich Spass macht: Analyse, Kommunikation, Informa-

SABIEN-MARIE SAVINI (53), IMMOBILIENBERATER

tion, Beratung und Verkauf.



AU hat mir nicht nur geholfen, den Wiedereinstieg in die Berufswelt zu schaffen, sondern

mich vielmehr darin unterstützt, meine persönlichen und fachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das persönliche Coaching war hervorragend, die Unterstützung und der Zusammenhalt der Teilnehmenden hat mir sehr dabei geholfen, Rückschläge im Bewerbungsprozess zu verarbeiten und nie den Mut zu verlieren. Zu meiner positiven Überraschung war das Weiterbildungsangebot auf sehr hohem Niveau und ich habe sehr davon profitiert, das Gelernte in meiner Projektarbeit einzubauen. ANDREAS OSSWALD (49), DIPL. BW (FH), MBA, EINKÄUFER

Individuell – zielgerichtet – mutig – vorbereitet

Drei von vier FAU-Teilnehmenden haben sich eine Stelle im hart umkämpften Arbeitsmarkt 2014 geholt. Ihr Geheimnis: Sie haben ihre persönliche Suchstrategie für ihren realistischen Arbeitsmarkt entwickelt, den Mut nicht verloren und jeden Schritt im Bewerbungsprozess exzellent vorbereitet und umgesetzt.

Individuell

Stellensuche ist ein Handwerk, lernbar und mit Finessen formbar für jede Persönlichkeit, jede Tätigkeit und jede Branche. 639 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mit wenigen oder hohen Erwartungen, klaren oder vagen Zielen, manchmal mit inneren Widerständen, mit der Belastung von oft mehr als 100 Absagen auf Bewerbungen, kurz: mit ihrer ganz persönlichen Arbeits- und Persönlichkeitsgeschichte am Programm teilgenommen. Zielsetzungen und Verlauf der 639 Einzelprogramme aus Coaching, Weiterbildung und Fachprojekt oder Mitarbeit in der Redaktion von «der arbeitsmarkt» wurden ebenso individualisiert gestaltet. Die sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der persönlichen (Projekte 3.8 von 4, «der arbeitsmarkt» 3.0 von 4) und der fachlichen Betreuung (Stellennetz und Berufspraktikum 3.6 von 4, «der arbeitsmarkt» 3.3 von 4) ist im Wesentlichen auf die individuelle Ausrichtung des Programmangebots auf (fast) alle Bedürfnisse zurückzuführen.

Zielgerichtet

Nach Monaten der erfolglosen Stellensuche ist in der Regel eine Standortbestimmung nötig.

Für welche Tätigkeiten bringe ich das nötige, aktuelle Rüstzeug mit? Welche Märkte stehen mir offen? Mit welchen Netzwerk-, Such- und Bewerbungsstrategien steuere ich meine Nischen an? Und was fehlt noch, damit ich meine Schritte in die richtige Richtung lenken kann?

Sind diese Fragen beantwortet, geht die Arbeit erst richtig los. Das berufliche und persönliche Netzwerk muss gezielt ausgebaut werden. Alle Kanäle werden genutzt: Tagungen, Social-Media-Plattformen, Netzwerkveranstaltungen, Lobbyverbände und alle früheren beruflichen oder persönlichen Kontakte. Da die meisten Teilnehmenden an einem der vier FAU-Standorte ihren täglichen Arbeitsplatz haben, ist der erste Schritt zum Netzwerkausbau einfach – die FAU-Kolleginnen und –Kollegen. 87.3 Prozent der Teilnehmenden haben ihr Netzwerk ausserund innerhalb von FAU ausgebaut.

Mit umfangreichen Recherchen werden die Erwartungen der angepeilten Märkte und Firmen an neue Mitarbeitende erhoben und Lebensläufe und Kompetenzenprofile individuell (je nach angestrebter Firma und Tätigkeit) und gezielt angepasst. Fachliche Lücken können zum Beispiel durch ein passgenaues



Effektivität der Programmteilnahme

	E	Bereich Pro	jekte		Bereich	«der arbeit	smarkt»	
Auswertungen aus Datenbank	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Jobantrittsquote	70.4%	73.6%	72.4%	75.7%	55.0 %	66.7%	66.7%	81.8 %
Art der Stelle: unbefristet	65.0 %	70.0%	68.0%	70 %	81.8 %	67.0 %	56.0 %	83 %
Art der Stelle: befristet	23.6%	19.0%	24.0 %	18 %	0.0%	0.0%	44.0%	5%
Art der Stelle: Mandat	4.7%	6.0%	5.0 %	5 %	0.0%	80.0%	0.0%	6%
Art der Stelle: selbständig	6.7%	5.0 %	3.0 %	7%	82.0 %	25.0 %	0.0%	6%
Wunschstelle	69.7%	68.3%	70.1%	64%	81.8 %	91.7%	70.0%	61 %
Einfluss FAU auf Stellenantritt	85.5%	85.7%	85.4%	89.6%	81.8 %	91.7%	100.0%	94.4%



Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

	2011	2012	2013	2014
ausserhalb FAU				
ja	36 %	30 %	32 %	34%
teilweise	50 %	53 %	49%	44%
nein	14 %	15 %	19 %	22 %
keine Antwort	0 %	2 %	0 %	0 %
im FAU				
ja	38 %	38 %	39 %	47%
teilweise	49 %	46%	46%	40 %
nein	13 %	14%	14%	13 %
keine Antwort		2 %	1%	0 %





Auswertungen aus TN- und RAV-Befragungen	2011	2012	2013	2014
Vermittelbarkeit aus Sicht der TN (p und dam)	93.0%	96.0%	93.0 %	95.0%
Chancen aus Sicht des RAV (p und dam)	93.5%	93.0%	94.0%	95.0%
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung (RAV) (P und dam)	94.2%	95.0%	98.0%	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	P 3.8 dam 3.0
Fachliche Betreuung durch Coach (1–4 möglich)	P 3.6 dam *	P 3.7 dam 3.5	P 3.7 dam 3.5	P 3.7 dam 3.6
Stellennetz (aus TN - Befragung)				
Fachliche Betreuung durch Projektpartner (1– 4 möglich)	*	3.5	3.4	3.6
Profit vom Einsatz beim Projektpartner (1 - 4 möglich)	3.1	3.5	3.4	3.6
* noch keine Daten				

Nachbefragung der 2013 ausgetretenen Teilnehmenden

Konntest du die	ja	nein
im Coaching erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen	80 %	20 %
im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen	72 %	28 %
in der Weiterbildung erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen	82 %	18 %
in der Weiterbildung erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen	81 %	19 %
im Projekt erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen	76%	23 %
im Projekt erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen	70 %	30 %

		aufrecht- erhalten	nicht auf- rechterhalten
Konntest du	ı das bei FAU gewonnene Netzwerk	68 %	32 %

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Knapp zufrieden	Unzufrieden
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	42 %	27 %	10 %	21 %

Fachprojekt oder geschickt ausgewählte Kurse geschlossen werden.

Mutig

Die Devise heisst aktive statt reaktive Bewerbung. Die Mehrheit der Stellen für hochqualifizierte Fach- und Kaderleute sowie Führungskräfte werden nicht öffentlich ausgeschrieben. Es braucht mehr Mut, sich die entscheidenden Informationen über sein frisch ausgebautes Netzwerk zu beschaffen, als im Internet nach Inseraten zu suchen. Und es braucht noch viel mehr Mut, unkonventionelle Bewerbungsstrategien zu erarbeiten und umzusetzen.

Leider geben noch 11.5 Prozent der Teilnehmenden an, ihr Netzwerk während der Programmzeit weder ausser- noch innerhalb von FAU ausgebaut zu haben. Hier hätten wir noch mehr Überzeugungsarbeit und methodische Unterstützung leisten müssen.

Hoch erfreulich ist jedoch die Rückmeldung der RAV-Personalberatenden, dass sich die Programmteilnahme bei 98 Prozent der Teilnehmenden positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung und bei 95 Prozent auch auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausgewirkt hat.

Vorbereitet

Jeder Schritt im Stellensuchprozess ist entscheidend für den Erfolg. Mit standardisierten Briefen, Lebensläufen, Kompetenzprofilen und allgemein gehaltenen Interview-Antworten ohne Stellen- und Firmenbezug ist kaum eine Stelle zu gewinnen. An jeder Finesse der Bewerbung wird gefeilt. Interviews werden trainiert und die Rückmeldung danach diskutiert, bevor die



Bewerbung abgeschickt wird. Die viele Arbeit lohnt sich für die Teilnehmenden:

Wir freuen uns über die Stellenantrittsquoten von 75.7 Prozent (Projekte) und sogar 81.8 Prozent («der arbeitsmarkt») – beides neue Rekorde in der 20-jährigen FAU-Geschichte.

Und nach dem Austritt aus FAU?

2014 hat FAU – Fokus Arbeit Umfeld erstmals eine Nachbefragung der 2013 ausgetretenen Teilnehmenden durchgeführt. Wir haben wertvolle Informationen zu den aktuellen Jobsituationen erhalten. Im Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht berichten wir darüber, ob die im Qualifizierungsprogramm erworbenen Fähigkeiten wirklich nachhaltig genutzt werden können. Die Rückmeldungen der ehemaligen Teilnehmenden sind ermutigend:

Besonders die in den Weiterbildungskursen gewonnenen fachlichen Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten werden von über 80 Prozent der Ehemaligen genutzt. Die auf der persönlichen Ebene gewonnenen Erkenntnisse aus den Coachings sind für 80 Prozent der Antwortenden weiterhin hilfreich und die in den Fachprojekten erworbenen Fähigkeiten können von über 70 Prozent verwendet werden.

Durchschnittlich verbringen Teilnehmende rund 4.5 Monate im Programm. So ist es umso erfreulicher, dass 68 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden 2013 ihr bei FAU gewonnenes Netzwerk aufrechterhalten haben.

Etwas weniger erfreulich ist die Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Befragung. 69 Prozent der Befragten waren zufrieden oder sehr zufrieden, jedoch 21 Prozent unzufrieden.

«Ich bin von Natur aus ein optimistischer Mensch»

Christoph Kipfer war zwei Jahre auf Arbeitssuche, heute hat er vier spannende Stellenangebote. Eigenverantwortung, Mut und Offenheit für neue Wege sind für ihn zentral.



Christoph Kipfer: Ich bin von Natur aus ein optimistischer Mensch und lasse mich so schnell nicht unterkriegen. Ich arbeite sehr gerne und suche eine Herausforderung in einer sinnstif tenden Arbeit, bin voller Energie und Enthu siasmus. Dass ich eine Stelle suche, habe ich nie verheimlicht, habe das in meinem beruflichen Netzwerk von ehemaligen Aussendienstmitar beitern, Kunden und Lieferanten erzählt. Mei ne Freunde wussten. dass ich keinen Job habe

Hat Sie das nicht belastet?

Viele ältere Menschen engen sich zu sehr ein, wollen den gleichen Job mit gleichem Lohn und gleicher Verantwortung wie früher. Ich hatte immer eine positive Einstellung und habe mich einfach gefreut, am FAU-Programm teilnehmen zu können.

Weshalh?

was ich bei FAU soll. Ich hatte fast 200 Bewerbungen geschrieben und mich in verschiedensten Branchen beworben, meist im Non-Profit-Bereich. Das FAU-Coaching war die Initialzündung, einen neuen Weg zu beschreiten, etwas Neues zu wagen. So habe ich den Fokus sehr weit aufgetan. Hauptziel war, den Graumarkt zu beackern und an Stellen heranzukommen, die noch gar nicht existieren. Ich habe beispielsweise mein Dossier an der HR-Abteilung vorbei direkt einer Chefsekretärin geschickt. Sie rief mich am nächsten Tag an. Das Gespräch mit dem Leiter eines KMU mit 450 Angestellten dauerte zwei Stunden. Jetzt habe ich eine mündliche Zusage. Und drei weitere valable Stellenangebote. Ich hoffe, demnächst einen Arbeitsvertrag unterschrei-



War Ihr Alter bei der Stellensuche häufig Handicap?

Nein, nur in den wenigsten Fällen. Ich war an zehn Vorstellungsgesprächen, das Alter spielte vielfach gar keine Rolle. Enttäuscht war ich natürlich, wenn ich in ein Motivationsschreiben vier Stunden Arbeit investiert hatte und dann eine Absage in Form eines Zweizeilers kam. Aber ich habe das nie persönlich genommen, sondern daraus meine Schlüsse gezogen und gelernt. Eine positive Einstellung ist mir wichtig. Mein Gegenüber spürt diese innere

Was hat FAU dazu beigetragen, dass Sie bald wieder eine Stelle haben?

Sehr viel. Ich hatte einen tollen Coach, auf der menschlichen wie der fachlichen Ebene, und wurde nicht bevormundet. FAU empfinde ich als grosses Buffet. Ich konnte mich bedienen mit dem, was zu mir passt und mir etwas brachte. Ich erarbeitete mir mit grossem Aufwand ein überzeugendes Kompetenzenprofil, auch die Weiterbildung war sehr gut. Die Gespräche mit anderen Teilnehmenden waren sehr befruchtend. Sie haben mir aber auch gezeigt, dass viele Menschen die Schuld für die Stellenlosigkeit bei anderen suchen: beim Chef, dem Umfeld, der Familie. Der Einsatz bei FAU bedingt jedoch, sich selber zu engagieren und zu reflektieren

Was war Thema Ihrer Proiektarbeit?

Die digitale Musikwelt. Ich war einst Musik lehrer und leitete später zwei Jahrzehnte zwe grosse Musikhäuser. In einem breit gefächerter Bereich bin ich nun wieder auf dem neuster Stand. Dieses Wissen half mir auch bei der Bewerbungsgesprächen.



«der arbeitsmarkt» erweitert sein Programm

Medienschaffende mit Kompetenzen im Multimediabereich erhöhen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Einige Online-Medien setzen neben dem tagesaktuellen Journalismus vermehrt auf hochqualitative und aufwändig produzierte Hintergrundberichte. Diesen Trend gestaltet auch die Redaktion «der arbeitsmarkt» mit.

«Ich möchte mir im Online-Bereich neue Fertigkeiten aneignen.» Dies sagen stellensuchende Medienschaffende vermehrt bei den Vorstellungsgesprächen vor einem möglichen Einsatz im Programm «der arbeitsmarkt». In einem Online-Medium sind oftmals gleich mehrere Kompetenzen gefragt: Schreiben von Texten, Fotos vor Ort anfertigen, mit der Videokamera Stimmungen einfangen, ein kompetenter Umgang mit Social Media. Die journalistische Arbeit wird vielfältiger, wie auch ein Blick in die Anforderungsprofile in Stelleninseraten zeigt.

Grosse Reichweite mit Videos

Das Programm «der arbeitsmarkt» hat das Online-Angebot in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut, insbesondere im Video-Bereich. Die Stellensuchenden produzieren einfache, aber viel beachtete Kurzinterviews oder kurze Berufsporträts. Ein 2014 publiziertes

Folgen Sie uns auf den Social-Media-Plattformen: www.twitter.com/derarbeitsmarkt www.facebook.com/derarbeitsmarkt www.xing.com/companies/fau-fokusarbeitumfeld Video-Porträt über einen Lokführer wurde über 35 000 Mal angeschaut. Die Journalistinnen und Journalisten bebildern ihre Online-Textbeiträge vermehrt selber, gestalten manchmal sogar eigenständige Fotogalerien. Die Bewerbungsunterlagen enthalten so sorgfältig produzierte Beiträge in verschiedensten Formen und zeigen, wie vielseitig eine sich bewerbende Kandidatin oder ein Kandidat ist. Trotzdem fliesst die meiste Kapazität der Teilnehmenden in die Zeitschrift. Diese zeigte 2014 wiederum einen bunten Themenmix – verlor aber weiter an Leserschaft. Viele der klassischen Medien, allen voran die Tageszeitungen, kämpfen mit dem Leserschwund.

Neues Angebot

Im Jahr 2014 entwickelte sich die Strategie, das Angebot im «arbeitsmarkt» markant umzubauen. In Online-Beiträgen können künftig mehr multimediale Elemente eingebaut und frei platziert werden. Neu ist ab Mitte 2015 das multimediale Geschichtenerzählen. Text, Grafik, Ton, Fotos und Videos werden miteinander verknüpft und in einer fliessenden Erzählform

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





dargestellt -die verschiedenen Medien ergänzen sich und sind dort eingesetzt, wo sie Informationen anschaulich und packend vermitteln. Diese Form, Hintergründiges zu erzählen, findet vermehrt Beachtung in der Medienwelt. Dies bedingt viel Teamarbeit und wird redaktionelle Ressourcen binden. Die Zeitschrift «der arbeitsmarkt» wird deshalb ab Sommer 2015 nicht weiter produziert. Dafür wird neu eine zweimal jährlich erscheinende Fachpublikation deutlich zielgerichteter informieren. Die Hefte widmen sich vertiefend einem Thema aus der Arbeitswelt, dem Bildungsbereich und der Integration in den Arbeitsmarkt. Somit arbeiten Programmteilnehmende weiterhin an einem Printprodukt mit und erleben sämtliche Schritte einer Zeitschriftenproduktion, von der Ideenfindung bis zum gelayouteten Produkt.

«Die hohen Jobantrittsquoten rechtfertigen den Aufwand»

RAV-Teamleiter Robert Kappeler schickt seine Klienten gezielt in Qualifizierungsprogramme. Er lobt die intensive Begleitung, das aufwändige persönliche Coaching mit Tiefgang und das Weiterbildungsangebot. Eine Aussensicht auf die Arbeit bei FAU.

Worin sehen Sie die Herausforderung, hochqualifizierte Stellensuchende wieder in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren?

Robert Kappeler: Erstens in der Spezifikation: Ein Kader-Mitarbeitender passt heute nur auf eine Stelle, wo er die geforderte Erfahrung en détail nachweisen kann. Zweitens bei der Selbstkompetenz: Gerade Kadermitglieder müssen den Mut haben, unkonventionelle Wege zu gehen. Sie müssen recherchieren, Abklärungen zu einer potenziellen Stelle treffen und ihr Beziehungsnetz pflegen, um dann bei einem Vorstellungsgespräch kompetent aufzutreten. Drittens bei einer gefestigten Persönlichkeit: Bei Kaderpersonen ist die Vermittlung manchmal herausfordernd. Die fachliche Qualifikation ist bei den meisten sehr hoch. Und einige können ihre Bewerbungskompetenz noch optimieren.

Wie gehen Sie dabei vor?

Vorranging müssen sich Stellensuchende weiterhin auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Oftmals werden Stellen aber gar nicht ausgeschrieben. Dann empfehlen wir unseren Stellensuchenden beispielsweise, den verdeckten Arbeitsmarkt über ihr persönliches Netzwerk zu bearbeiten.

Was erwarten Sie von FAU, wenn Sie einen hochqualifizierten Stellensuchenden in das Programm schicken?

Über das persönliche Coaching eine Unterstützung bei der Stellensuche sowie bei der Reflexion eigener Persönlichkeitsmerkmale. Die Stellensuchenden müssen bei Vorstellungsgesprächen sicher und überzeugend auftreten. Zudem sollen die FAU-Coaches die Teilnehmenden intensiv begleiten. Die Teilnehmenden sollen schliesslich mittels der individuell ausgewählten FAU-Weiterbildungen ihre Marktfähigkeit erhöhen.



Und erfüllt das Programm Ihre Vorstellungen?

Ja, sogar sehr gut. Für uns im KV-Bereich ist FAU ein wichtiges Programm zur vorübergehenden Beschäftigung für Kader. Gerade bei hochqualifizierten Teilnehmenden sehen wir oft, dass diese Optimierungspotenzial bei Bewerbungsdossiers und -gesprächen haben. «Hohe Positionen» werden meist über das Beziehungsnetz besetzt, sodass sich die Leute vorher gar nie bewerben mussten – entsprechend fehlt die Praxis.

Die Medien haben den Sinn von Beschäftigungsprogrammen wiederholt thematisiert und kritisiert. Weshalb schicken Sie einen Versicherten in ein Programm zur vorübergehenden Beschäftigung? Beim PvB werden die Zielsetzungen genau definiert, die Versicherten eng begleitet. Die hohen Jobantrittsquoten rechtfertigen einen gewissen Aufwand. Wenn jemand innerhalb von drei bis sechs Monaten Programmeinsatz längerfristig eine Stelle findet, sind die Programme auch ökonomisch sinnvoll. Eine längerfristige Unterstützung durch die Arbeitslosenkasse oder das Sozialamt wäre teurer.

Zu welchem Zeitpunkt der Stellensuche soll ein Programmeinsatz starten?

Grundsätzlich steht die Erhaltung der beruflichen Fähigkeiten im Vordergrund. Ein Programmeinsatz startet, wenn es beispielsweise angebracht scheint, einen Stellensuchenden fit für den Arbeitsmarkt zu halten.



Mittendrin – Im Leben und auf Stellensuche

Den Tipp für die Teilnahme bei FAU hat Giancarlo Schwendener (34) von der Case Managerin seiner Unfallversicherung bekommen. Sie, sein Anwalt und eine Therapeutin der Reha-Klinik unterstützten ihn nach seinem schweren Unfall bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Gekündigt wurde ihm ein Jahr nach dem fatalen, unverschuldeten Sturz mit dem Fahrrad. Heute ist er wieder mittendrin im Leben und auf Stellensuche.

Giancarlo Schwendener studierte Kommunikationswissenschaften und arbeitete bereits fünf Jahre in der Werbung als Kampagnenplaner, bevor er vor eineinhalb Jahren die Stelle wechseln wollte. Damals realisierte er, dass seine Tätigkeit im Endeffekt mehr mit Zahlen als mit Worten zu tun hatte. Aufgrund seiner grossen Affinität zur Sprache strebte er einen Wechsel in die PR-Branche an. Gerade mal eine Woche war er bei seinem neuen Arbeitgeber. Dort habe es einfach gepasst, sagt er nachträglich, er verstand sich gut mit den neuen Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitgeberkultur stimmte. Die Aufgaben im neuen Job waren vielversprechend, es ging endlich mehr um Inhalte. Er freute sich riesig auf die neue Herausforderung, er war beruflich dort angekommen, wohin er wollte. Alles passte.

Voll im Berufsleben liess er die erste Arbeitswoche im neuen Job mit dem Feuerwerk am «Züri-Fäscht» ausklingen. Am Sonntag im Training mit dem Rennrad stürzte er aus dem vollen Leben unverschuldet vom Rad auf die Strasse. Seither ist er dabei, sich wieder neu ans alte Leben zu gewöhnen. Die Diagnose lautete Steissbeinbruch, Beckenringbruch, Handbruch, Nasenbruch, Schädelbruch und schweres Schädel-Hirn-Trauma. Gemäss der Statistik der Schweizer Unfallversicherungen erleiden in der Schweiz jährlich 3000 bis 5000 Personen eine Hirnverletzung durch Unfall. Von ihnen sind 60 bis 70 Prozent Opfer von Verkehrsunfällen.

Vereinzelte Gedanken zu Erinnerungen zusammensetzen

Ihm sei die Vorfahrt auf einer abschüssigen Strasse verweigert worden, sagte man ihm, und bremsen hätte er nicht mehr können. «Und am 31. Juli habe ich dann erstmals realisiert, dass ich auf einem Rollstuhl sitze.» Dass er auch vorher schon im Rollstuhl gesessen hatte und wie er dahin gekommen war, davon wusste er aber nichts mehr. Auch von der Rega, der Unfallklinik und dass man ihn nach drei Tagen aus dem künstlichen Koma geholt hatte, von all dem hatte Giancarlo keine Ahnung. Wach sei er schon gewesen, aber insgesamt knapp drei Wochen Erinnerung fehlten ihm. «Man sagt, dass das Gehirn zum Selbstschutz in solchen Situationen Erinnerungen abkapselt, die an und für sich noch vorhanden wären», erklärt Giancarlo seinen damaligen Zustand. Die Eltern besuchten ihn täglich und er war sehr erleichtert, als

er realisierte, dass er sich bis an den Abend vor dem Unfall erinnern konnte. Später kam auch die Erinnerung an den Sonntagmittag zurück. Durch das unerschütterliche Grundvertrauen, das ein Kind in seine Eltern hat, machte er sich keine Sorgen. Der Satz des CEO seines damaligen Arbeitgebers: «Wir warten auf dich», gab ihm zusätzlich Halt und Sicherheit.

Heute ist Giancarlo der Reha-Klinik Bellikon sehr verbunden, doch als er stationär dort war, hatte er stets das Ziel, nach Hause gehen zu können. Nach fünf Monaten, kurz vor Weihnachten, war es endlich so weit. Es machte ihn demütig und dankbar, dass er diese Zeit hatte, «um ins Leben zurückzukommen».

Sichtlich erleichtert spricht er von einem tollen Schutzengel, der ihm beim Unfall zur Seite stand. Die Zeit in der Reha war ein langwieriger Prozess, der ihm viel Geduld abverlangte, ein Weg der Verlangsamung und zur Gelassenheit.

Die eigenen Kompetenzen sichtbar machen

Giancarlo gehört der Generation Y an, die neben der virtuellen Welt auch im wirklichen Leben ständig unterwegs und in Bewegung ist. Der Unfall hat seine Wertehaltung verstärkt. Sein Fokus liegt bei der Stellensuche auf seinen Ressourcen und dem Potenzial, das er zur Verfügung hat, und nicht auf dem, was er nicht hat. Genau diese Strategie verfolgt er bei FAU nun verstärkt: sich der eigenen Kompetenzen bewusst werden und sie nach aussen klar sichtbar machen. «Im Coaching wird einem dabei der Spiegel vorgehalten», sagt er, «und in den Kursen bekomme ich reichlich Futter.» Futter heisst für ihn wertvolle Inputs und Feedbacks. So merkte er im Kurs Konfliktmanagement, dass er durch mehr Gelassenheit seine Kommunikationsstärke nochmals wesentlich verbessern konnte. Dazu braucht es Offenheit und Ehrlichkeit sich gegenüber. Um auf dem Arbeitsmarkt in der Kommunikationsbranche wieder anzukommen und konkurrenzfähig zu sein, muss laut Giancarlo viel zusammenspielen, aber er ist zuversichtlich, dass er dieses Ziel mit dem nötigen Quäntchen Glück erreichen kann. Bei FAU hat er gelernt, dass der verdeckte Arbeitsmarkt viel Potenzial an zu besetzenden Stellen hat, das er noch längst nicht ausgeschöpft hat. Wie dieser funktioniert, wird er noch gezielter recherchieren. Und wer weiss, vielleicht ist dann sein Traumiob gar nicht mehr so weit entfernt. Interview Hedy Bühlmann

«Ich habe meinen Traumjob gefunden»

Cristina Lusti (48), Teilnehmerin im Stellennetz und heute Geschäftsstellenleiterin von Pro Juventute Kanton St. Gallen

Wie kamen Sie zu Ihrem Einsatz im FAU-Stel-Jennetz?

Cristina Lusti: Ich war fast zwei Jahre auf Stellensuche und sagte zu meinem RAV-Personalberater, ich wolle jede Chance nutzen. So kamen wir auf FAU. Ich war gleichzeitig bei zwei FAU-Stellennetz-Partnern: bei Pro Juventute St. Gallen und während knapp zweier Monate beim Personalamt im Kanton Thurgau im Bereich Marketing/Kommunikation. Bei Pro Juventute Kanton St. Gallen unterstützte ich zuerst die Geschäftsstelle in allen Bereichen, war später im Marketingbereich tätig und kümmerte mich um den Imageflyer und den Jahresbericht.

Heute sind Sie Geschäftsstellenleiterin. Wie kam es dazu?

Ich konnte auch nach meinem Austritt bei FAU mit Unterstützung des RAV noch mit einem 50-Prozent-Pensum bei Pro Juventute arbeiten Als der Leiter der Geschäftsstelle aus gesundheitlichen Gründen ausfiel, konnte ich seine Arbeit übernehmen und wurde schliesslich zur Leiterin berufen. Ich habe mich hier von Beginn weg wohlgefühlt und habe ein super Team. Ich bin verantwortlich für die Bereiche Marketing und Kommunikation, erledige Administrativarbeiten, generiere Spendengelder und organisiere Kampagnen – ein Traumjob. Ich hatte viel Glück. Die Zeit der Stellensuche war für mich sehr schwierig. Ich wollte etwas leisten und fühlte mich nicht gebraucht. Eine sinnstiftende Arbeit fehlte mir sehr und mit meiner Arbeit bei Pro Juventute Kanton St. Gallen habe ich sie endlich gefunden.

Wie haben Sie die Zeit bei FAU erlebt?

Nach all den Stellenabsagen fühlte ich mich minderwertig. Ich erhielt bei FAU St. Gallen ein Coaching und besuchte in Zürich einige Kurse. Zuvor hatte ich gerade den Master in Business Communication abgeschlossen. Für mich war es sehr hilfreich, andere Leute zu treffen, die einem Tipps geben. Vor allem das persönliche Coaching war wertvoll. ich konn-



te mein Selbstvertrauen aufbauen und erhiel bei meinen Bewerbungsbemühungen einer grossen Schub. Ich wusste wieder, was ich kann.

Weiteres Rekordjahr in der FAU-Weiterbildung

Die Kursauslastung stieg 2014 von 7248 auf 8110 Teilnehmenden-Kurstage und war so hoch wie noch nie zuvor.



Das FAU-Weiterbildungsangebot ist attraktiv wie nie

Der erneute Nachfragezuwachs von 12 Prozent zeichnete sich schon im Lauf des Berichtsjahres ab. Kein Kurs musste annulliert werden. Im Gegenteil, infolge der wachsenden Nachfrage wurden mehrere Kurse ein- bis viermal zusätzlich durchgeführt. Trotz Mehraufwand sorgten die Mitarbeiterinnen der FAU-Kursadministration für effiziente und reibungslose Abläufe. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den externen Coaches, Kursleitenden und der Kursadministratorin war ungebrochen hoch.



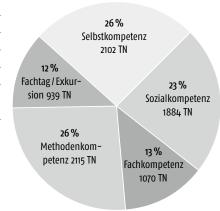
Wachstum der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total Teilnehmer-Kurstage	5958	6637	6970	6972	7248	8110
Total Coaching-Stunden	1316	1363	1573	1685	1872	2080

Kurse erhöhen die Handlungskompetenz

Das FAU-Weiterbildungsangebot muss die Handlungskompetenz der Programmteilnehmenden festigen und fördern. Dies soll durch die Vermittlung von Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen erreicht werden. Kurse zur Selbstkompetenz erzielten einen Zuwachs von 19 Prozent und stiegen von 1715 auf 2102 Teilnehmenden-Kurstage. Besonders gefragt waren auch Kurse zur Methodenkompetenz. Weniger markant höhere Belegung gab es bei den Kursen zur Vermittlung der Sozialkompetenz sowie bei Fachtagungen und Exkursionen. Ein leichter Nachfragerückgang von 30 Kurstagen fand bei den fachlichen Kursen statt.

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich (Total 8110)



Neues Angebot: Projektmanagement IPMA

In Stelleninseraten wird von Fach- und Führungskräften oft gefordert, dass sie vertiefte Projektmanagementerfahrung mitbringen sollen. 2013 erweiterte FAU deshalb das bestehende Angebot «Projektmanagement - ZAP! Zeit - Arbeit - Projekt» mit einem Angebot, das zur Erlangung des international anerkannten Zertifikats IPMA Level C befähigt. Auf Wunsch der Programmteilnehmenden bot FAU 2014 auch die Vorbereitung auf die IPMA-Zertifizierung Level D an. Die Zertifizierung IPMA Level D führt zum Titel «Certified Project Management Associate» und kann auch angestrebt werden, wenn noch keine einschlägige Projektleitungserfahrung vorhanden ist. Programmteilnehmende, die sich für den Besuch dieses Angebots entschieden hatten, konnten vom

2014 ebenfalls neu eingeführten E-Learning-Kurs profitieren.

Erfassung der Teilnehmerrückmeldungen

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden von Kursen und externen Coachings waren für den Bereich Weiterbildung wichtig. Sie wurden laufend systematisch erfasst und evaluiert. Gemessen an einer Skala von 1 bis 4, schnitt der Präsenztag des neuen Kurses Projektmanagement IPMA Level D bei der Beurteilung des Kursinhalts am besten ab. Nach dem Besuch des Kurses kannten die Teilnehmenden die Vorgaben des Zertifizierungsvorgangs und konnten sich das erforderliche Wissen aneignen, um die externe Prüfung zu bestehen. Einige Wortrückmeldungen aus dem Kurs belegen die hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden:

Der Kurs ...

- «... hat die wichtigen Sachen thematisiert für die externe Prüfung»
- «... war hervorragend, ich werde das Wissen in meine Projekte einfliessen lassen»
- «... war für mich sehr wichtig, weil Projektmanagement ein zentraler Bestandteil im Arbeitsumfeld ist»
- «... hat mich motiviert, die Prüfung im Herbst 2014 abzulegen»
- «... war spannend, besonders das Planspiel»
- «... hat sich gelohnt, es war sehr positiv»
- «... war wertvoll, besonders das Durchgehen der Testfragen und Schlüsselwörter»

Aufgrund der ersten Erfahrungen musste der Level-D-Onlinekurs sprachlich adaptiert werden, weil die Übersetzung vom Englischen ins Deutsche teilweise unverständlich war. Die Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen zur Behebung der Mängel hat sich gelohnt.

Kurs – und Coachingbewertungen per Ende 2014

Alle Kurse und Coachings werden mit den Noten 1-4 bewertet

Kurse (in Noten 1-4)

Projektmanagement IPMA Level D	3.78
Bewerbungsunterlagen professionell gestalten	3.74
Kommunikation, Teambildung, Führung im Dunkeln	3.71
Interkulturelle Kommunikation	3.71



Wie im Vorjahr wurde das Finanzcoaching überdurchschnittlich gut bewertet. Etwas tiefere Werte erzielten die Standort- und Neuorientierungscoachings, diese wurden mit total 1407 bezogenen Stunden am meisten genutzt.

Coaching (in Noten 1-4)

Finanzcoaching	3.90
Standortbestimmung I	3.82
Standortbestimmung II	3.80
Standortbestimmung III	3,80

Nicht nur Kursleitende

FAU-Kursleitende sind «Dirigenten», die in der Lage sind, situativ auf die Bedürfnisse der Programmteilnehmenden einzugehen, ohne den roten Faden zu verlieren. Sie bringen in ihren Gebieten mehrjährige Praxiserfahrung mit sowie methodisch-didaktische Kenntnisse. Besonders wichtig ist ihre Bereitschaft, sich mit der Vielfalt und der Heterogenität der FAU-Zielgruppe auseinanderzusetzen.

Anzahl Kursleitende und externe Coaches

	2013	2014
Kursleitende per 31.12.	44	42
Anteil Frauen	14	14
Anteil Männer	30	28

Wirkung Kurse und externe Coachings (in Noten 1-4)

5			
Effektivität	2012	2013	2014
Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.19	3.19	3.22
Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.55	3.56	3.56
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.48	3.49	3.49
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.71	3.70	3.70
Zufriedenheit			
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.52	3.52	3.52
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.76	3.76	3.76
Erwartungen erfüllt/übertroffen: Kurse	88%	87%	85%
Erwartungen erfüllt/übertroffen: Coaching	81%	87%	85%

«Projekte und Herausforderungen sind für mich seit geraumer Zeit mehr als Arbeit»

Christian Lienhard leitet seit vielen Jahren den 4-tägigen Kurs «Projektmanagement ZAP! Zeit – Arbeit – Projekt» im Auftrag von FAU. Seit zwei Jahren unterstützt er die Teilnehmenden in einem zusätzlichen Angebot bei ihren Vorbereitungen auf die externe Zertifizierung IPMA Level C oder Level D.

Du bist Geschäftsinhaber deiner eigenen p4project GmbH. Wie bist du auf diesen Firmennamen gekommen?

Projekte und ihre Herausforderungen sind für mich seit geraumer Zeit mehr als Arbeit. Nach vielen Jahren sehe ich sie heute als eines meiner Lebensthemen. Deshalb war bei der Suche nach einer Firmenbezeichnung für mich klar, dass Projekt Teil des Namens werden soll. Das «p» am Anfang repräsentiert

wiederum die Kurzform von Partner, als welchen ich mich in der Begleitung von Projekten sehe.

Welches ist das Kerngeschäft der p4project GmbH?

Einfach auf den Firmennamen zu verweisen, wäre wohl etwas billig, aber die Begleitung von Projekten und Menschen in Projekten bildet wirklich das Kerngeschäft.

Mittlerweile bist du schon 13 Jahre für FAU als Kursleiter tätig. Welches waren aus deiner Sicht die wesentlichsten Veränderungen in deinem ZAP!-Kurs, wenn du auf deine Anfangszeit zurückschaust?

Da wäre zum einen das Interesse am und der Bezug zum Thema. Die Motivation und der Erfahrungshintergrund der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wuchsen über die vergangenen Jahre stetig, was auch den grösser gewordenen Stellenwert des Themas spiegelt. War zu Beginn die Vermittlung von Grundlagen technischer Natur für ein eher homogenes Teilnehmerfeld im Vordergrund, so ist heute die höchst heterogene Zusammensetzung sowohl Herausforderung als auch Erfolgsfaktor. Zum andern sind die Wertschätzung und Offenheit nicht nur gegenüber dem Thema und dem Kursleiter, sondern auch unter den Teilnehmern gestiegen. Die gegenseitige, wohlwollende Unterstützung kommt der gemeinsamen Arbeit an Teilnehmerprojekten zugute und steigert die Dynamik. Dies sind sicher Gründe, warum ich nach so langer Zeit immer noch mit Freude bei FAU bin.

Seit zwei Jahren bereitest du Teilnehmende auf die externe Zertifizierung IPMA Level C und D vor. Welches waren für dich die grössten methodisch-didaktischen Herausforderungen bei diesem Angebot?

Die Teilnehmenden, welche sich für eine Zertifizierung interessieren, haben oft eine langjährige Führungserfahrung in Projekten und verfügen über fundiertes Know-how. Die IPMA stellt wiederum ein standardisiertes Kompetenzmodell zur Verfügung, welches sich einer Sprache bedient, die oft nicht derjenigen der Interessenten entspricht. Dieser Herausforderung versucht der Kick-off gerecht zu werden. Eine weitere Hürde in der Vermittlung von Pro-



jektmanagement ist die «staubige Trockenheit», welche gerne und oft nicht zu Unrecht mit dem Thema verbunden wird. Am abschliessenden Trainingstag arbeiten wir deshalb mit Prüfungsfragen in einem spielerischen Kontext.

Was braucht der Mensch Christian Lienhard, um sich wohlzufühlen?

Zeit und Raum! Für ein gutes Buch, für das Geniessen von Kunst, für gute Musik (von den «Einstürzenden Neubauten» bis zum Appenzeller Zäuerli), für die intellektuelle Auseinandersetzung mit interessanten Themen und Menschen und natürlich für das Leben mit meiner Liebe. Humor und Satire dürfen auch nicht

fehlen, subtile Formen so gerne wie diejenigen, bei denen das Lachen mal im Halse steckenbleibt. Und zum Schluss: Kontakt und Feedback, gerne natürlich auch mal in Form eines Kompliments.

In welchen Situationen sagst du auch einmal «nein»?

Sehr gerne, wenn man mit meiner Person die «Eierlegende Wollmilchsau» engagieren möchte und bei Vorhaben, deren Nutzen sich mir in der Sache, für die Beteiligten und für mich persönlich nicht erschliesst (und hier ist keinesfalls nur der pekuniäre Nutzen gemeint). Interview Anna Santagostini

Zwei Teilnehmende des Kurses Projektmanagement ZAP im Gespräch

Aus einer breiten Palette von Kursangeboten habt ihr euch entschieden, den Kurs Projektmanagement – ZAP! Zeit – Arbeit – Projekt zu besuchen. Was hat euch dazu bewogen?

- Gereizt hat mich die Symbiose Zeit Arbeit Proiekt!
- Obwohl ich in der Vergangenheit oft in Projekten engagiert war und am Schluss vieles gut lief, fehlte mir da und dort das theoretische Rüstzeug sowie eine gute Palette an Methodenkompetenz. Daher habe ich mich für den Kurs entschieden.

Welche Lernerfahrung nehmt ihr aus dem Kurs mit?

 Verschiedene Lösungsmethoden wurden mir bezüglich Projektplanung aufgezeigt.

- Es wurde klar erkennbar, welche Bedeutung
- neben einer guten Kommunikation der soliden Vorbereitung in einem Projekt zukommt.
 Die spielerische Vermittlung bezüglich strukturierten Vorgehens in Projekten sowie die Erläuterung verschiedener Tools und Methoden waren äusserst hilf- und lehrreich.

Wie habt ihr die Gruppenarbeiten im Kurs erlebt?

- Als sehr bereichernd. Untereinander hat man sich vor dem Kurs ja nicht gekannt. Aber gerade dieses «sich nicht kennen» hat den Reiz der Gruppenarbeit ausgemacht! Selten trifft so breit gefächertes Wissen aufeinander!
- Nach jedem Lernblock konnte das Gelernte anhand praktischer Vorhaben der einzelnen Kurs-

teilnehmer direkt 1:1 erprobt werden. Die Resultate blieben in der Gruppe, das war erfreulich.

Welche Rolle wird «Projektmanagement» in eurer beruflichen und nichtberuflichen Zu-kunft spielen?

- Das kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht schlüssig beantworten. Projektarbeit, gerade auch die Lösungsmethoden, werde ich in Zukunft jedoch sicherlich anwenden können.
- Künftig werde ich beruflich auf das vermittelte Fachwissen zurückgreifen. Privat widerstrebt mir das Wort Projektmanagement – da spreche ich lieber von Vorhaben. Mal sehen, vielleicht kann dennoch das eine oder andere des vermittelten Stoffs auch in diesem Umfeld von Nutzen sein.



Kritische Blicke zur Diversität in der heutigen Arbeitswelt

Um Diversität und Chancengerechtigkeit drehte sich die FAU-Tagung am 13. November in St. Gallen. Franz Schultheis, Professor der Soziologie an der Universität St. Gallen (HSG), führte in die divers zu betrachtende Thematik der Diversität ein.

Diversität ist eine menschliche und soziale Grunderfahrung. Bereits das Aufwachsen in unterschiedlichen Milieus und sozialen Schichten, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation, einem bestimmten Geschlecht unterscheiden uns. Ebenso differenzieren Bildung, Religion, Sprache und die Berufswahl. «Diese Unterschiedlichkeit ist konstitutiv und kein Manko», so führt Soziologe Schultheis in das breite Feld von Diversity ein. Er gibt zu bedenken, dass Diversität benützt werden kann, um Verschiedenheit oder Ungleichheit auszudrücken.

In unserer Leistungsgesellschaft gibt es einen generalisierten und potenzierten Konkurrenzdruck mit «Optimierungsprämissen vom Kindergarten bis ins Alter», so Schultheis. In der Arbeitswelt würden wir zu «Unternehmern unserer Selbst», um die eigene Arbeitskraft optimiert zu verwerten. Forscher erkennen, dass wir die nichtproduktiven Zeiten in den vergangenen Jahren stetig reduziert haben. Wir schlafen und essen 30 Minuten weniger als vor einer Generation noch üblich, von Multitasking und

erhöhter Rhythmisierung ganz zu schweigen. Gestern noch gültige Arbeitstugenden wie Diensteifer, Disziplin, Respekt, Fleiss und Arbeitswilligkeit werden heute ersetzt durch flexiblen Einsatz, Autonomie und Employability – die Fähigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und sich zu verwerten. «Soziales Kapital schöpfen» wird zu einer wichtigen zwischenmenschlichen Fähigkeit, Netzwerke zu pflegen und zu nutzen.

Die Arbeitswelt hat sich deutlich verändert. Die Intensivierung der Arbeit bei gleichzeitiger Abwesenheit von sozialer Anerkennung ernüchtert. Zurück bleiben Beschäftigte, die ihren Selbstwert aus dem Berufsleben schöpfen. Die Ökonomisierung ist allgegenwärtig und entkernt Berufe: Nur noch die Hälfte ihrer Zeit widmen sich Ärzte ihren Patienten, der Rest wird mit Administrativem verbracht.

Am deutlichsten erkennbar wird der Wandel der Arbeitswelt an der Deinstitutionalisierung von Arbeitsverhältnissen. Wenn sich Projektarbeit mit Festanstellungen und Freiberuflichkeit abwechseln, entsolidarisieren sich Betriebe wie Beschäftigte.

In Grossbanken werden Verfahren eingesetzt wie «Forced Ranking», die Aussonderung der Überzähligen: Die Belegschaft wird geteilt in 20 Prozent Eliten, 70 Prozent Mittelmass und 10 Prozent Ausschuss. Letztere werden freigesetzt. Diversität dient hier explizit nicht der Toleranz, sondern soll Ungleichheit generieren und bewerten.

Schultheis konnte mittels Forschungen nachweisen, dass das Bekenntnis zur Diversität und zur Chancengleichheit in einer Schweizer Grossbank bei einer grossen Entlassungswelle zum Lippenbekenntnis mutierte. Insbesondere vom Arbeitsplatzverlust betroffen waren beispielsweise Personen, die nicht in der Deutschschweiz und in der Peripherie von Zürich gearbeitet hatten, weiter Frauen, Personen mit Kindern, solche über 55 Jahre, schlecht Ausgebildete und Personen mit physischen und psychischen Einschränkungen. Das frühere Leitbild einer grossen Familie und Heimat war ver-









loren. Im Ergebnis zerstörte die Bank irreversibel das Vertrauen in Unternehmen und Management. Angst vor Arbeitslosigkeit, starker Leistungsdruck und hohe Burnout-Raten sowie ein Rückzug in das innere Exil kennzeichnen Arbeitssituationen, in denen Diversität stört und als Ausdruck von Ungleichheit gesehen wird.

Diversität als Chance haben französische Konzerne entdeckt. Manches Unternehmen in Frankreich sieht Diversität als Ressource und als Zeichen von Qualität. Seit 15 Jahren stellen Unternehmen eigene Spielregeln auf, zum Beispiel, um die noch immer dreimal schlechteren Einstellungschancen von Älteren oder Personen mit maghrebinischen Namen gegenüber jüngeren Männern mit französischen Familiennamen zu verbessern. (www.diversity-charter.com)

Berufliche Neuorientierung ist Teil des aktiven lebenslangen Lernens, so ein Fazit der Diskussion. Konzerne wälzten mehr ab auf das Individuum, strukturelle Probleme würden individualisiert, meinten sowohl der forschende Soziologe als auch Marcel Odermatt, Geschäftsführer von Fragile Suisse, einer NGO, die Interessen Hirnverletzter vertritt. Beide geisseln die härter gewordene Realität, die der 50+AG immer mehr Arbeit beschere. Deren Inhaber, Peter Meierhofer, beschreibt den anspruchsvollen Prozess, Ältere wieder in Arbeit zu bringen. In seinem Modell werden die Kernkompetenzen der stellenlosen Älteren herausgearbeitet und direkt vermarktet. Der Weg führe oft in die Selbstständigkeit und es brauche Mut und Bereitschaft zur Veränderung.

Marcel Odermatt mahnt Regeln an, mit denen es gelingen kann, Personen mit Einschränkungen in der Arbeitswelt zu halten oder wiedereinzugliedern. Seine NGO berät Firmen zu Spezialfragen Schädel-Hirnverletzter.

Für die Swisscom ist Diversität ein Kapital und unterliegt der Ökonomisierung. «Vielfalt bringt Innovation und bessere Produkte», ist Diversity-Managerin Elena Folini überzeugt. So nutze die Firma gezielt die Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom, einer Störung aus dem Autismusspektrum. Und dennoch: Obwohl die Swisscom Mitarbeitende aus mehr als 90 Nationalitäten beschäftige, werde es immer homogener und männlicher, je höher die Karriereleiter erklommen werde, gibt Folini zu.

Marcel Odermatt, der als Einziger auf dem Podium bereits selbst Zeiten der Arbeitslosigkeit erlebt hat, mahnt: «Gesellschaft und Politik müssen dringend die steigenden Beiträge in der Pensionskasse bei Älteren oder das Verschieben gesellschaftlich Schwächerer in die Invalidenversicherung ändern.» An einer gerechten Verteilung der Chancen zweifeln alle Podiumsteilnehmer. Es sei nicht zu verstehen, wenn nur noch die Wahl bleibe zwischen «14 Stunden am Tag»-Jobs oder der Arbeitslosigkeit. «Phänomene wie gehäufte Suizide in den Teppichetagen oder die nie gelingende Selbstoptimierung des Einzelnen sind Ausdruck einer gesellschaftlichen Krise», bekräftigt Sozialforscher Schultheis und kann damit die überwiegend stellensuchenden Teilnehmerinnen des Fachtages entlasten, denn es liege an strukturellen Faktoren und nicht am Individuum.

Dorothea Bergler, ehemalige Teilnehmerin «der arbeitsmarkt»





Etwa 200 Besucher folgten der Diskussion mit Elena Folini, HR Swisscom, Heidi Gstöhl, Leiterin Amt für Gesellschaftsfragen St. Gallen, Peter Meierhofer, 50+ AG Uzwil, sowie Marcel Odermatt, Geschäftsführer von Fragile Suisse, moderiert von Felix Mätzler.



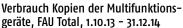


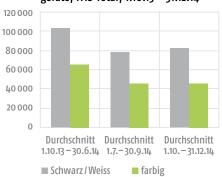
2014 – Kernthema Ökologie

Ökologie war auch im Jahr 2014 ein Kernthema für FAU, Nachhaltigkeitsprojekte wurden vorangetrieben. Nebst dem Dauerbrennerthema Papierverbrauch konzentrierten sich die Massnahmen auf den Stromverbrauch und die generelle und ständige Verbesserung in Sachen Nachhaltigkeit.

Gesenkter Stromverbrauch

Der Stromverbrauch im Berichtsjahr war – über alle Standorte hinweg betrachtet – gleichbleibend. Am Standort Zürich ist er leicht gestiegen, was auf die grössere Bürofläche zurückzuführen ist und die Tatsache, dass noch mehr Teilnehmende das Programm besucht haben als im Vorjahr. Der Standort Zürich wird mittlerweile ausschliesslich mit Ökostrom versorgt. Ziel ist es, den Stromverbrauch zu senken.





Kopiergeräte und Papierverbrauch

Grundsätzlich wird immer noch zu viel kopiert bzw. ausgedruckt, vor allem die Farbkopien sind zu reduzieren. Dennoch ging der Gesamtverbrauch über alle Standorte hinweg zurück. FAU prüft mehrere Ideen, mit denen die Sensibilisierung der Teilnehmenden und Mitarbeitenden vorangetrieben werden kann. Es wurde extra eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich dem Thema annimmt. Aufgrund der neu angeschafften Geräte ist ein mehrjähriger Vergleich noch nicht möglich. In Zukunft jedoch werden die Daten genau geprüft und ausgewertet werden, sodass Rückschlüsse, Verbesserungen und Vergleiche möglich werden.

Nachhaltigkeit an den Standorten erlebbar machen

Eine Projektgruppe, bestehend aus verschiedenen Mitarbeitenden aus allen Bereichen, beschäftigt sich seit Mitte 2014 mit dem Thema, wie Nachhaltigkeit an den vier Standorten erlebbar gemacht werden kann. Ideen wie Plakate zu Papierverbrauch, Newsbeiträge im Intranet und Videostatements wurden erarbeitet und werden ab Frühling 2015 umgesetzt. Ziel ist es, sowohl Mitarbeitende als auch Teilnehmende zur Selbstverantwortung zu animieren.

Neue Adressverwaltungssoftware

Eine neue Adressverwaltungssoftware, die auch eine elektronische Version des Newsletters beinhaltet, schafft die Voraussetzung, noch mehr elektronisch kommunizieren zu können und so den Papierverbrauch weiter zu verringern.

Multicolor Print AG als neue Partnerin

Nach reiflichen Überlegungen hat die Geschäftsleitung beschlossen, eine neue Druckerei als Partnerin zu wählen. Ab 2015 wird die Multicolor Print AG sämtliche Druckerzeugnisse für FAU realisieren. Sie entspricht den strengen Vorschriften bezüglich Produktions- und Lieferantenkette sowie den Ökostandards und gesetzten Rahmenbedingungen. Neu wird auch das Papier für «der arbeitsmarkt» FSC-frei und klimaneutral hergestellt sein. Auch hat sich FAU verpflichtet, pro Printprodukt zusätzlich eine CO2-Emission zu kompensieren, die 2 Prozent der jeweiligen Projektsummen ausmacht. Die Multicolor Print AG unterstützt damit das Projekt Waldschutz, Oberallmig, Schweiz.

Emissionsbericht der SBB

Gemäss dem Emissionsbericht der SBB konnte FAU 120 Tonnen CO2-Emissionen vermeiden.



Gefahrene km pro Verkehrsmittel, 2014 (Total: 747710 km)



Sämtliche Mitarbeitende und Teilnehmende werden angehalten, die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen. Alle Teilnehmenden reisen mit vom SECO finanzierten Weiterbildungstickets an die Kurse in Zürich.





IT mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit

Die IT hat im Jahr 2014 die von ihr erwarteten Standards erreicht. Das Netzwerk wurde von zwei Seiten her optimiert, einerseits wurde die Server-Backend-Architektur modernisiert, andererseits sämtliche Geräte, die Daten durch das Netzwerk leiten.

Zur Beschleunigung und Zentralisierung der Updates der Windows-PCs wurde ein WSUS-Server aufgebaut, womit Updates automatisch verteilt werden und der Aufwand für die Aktualisierung des PC-Parks wesentlich vermindert wurde. Die intern entwickelte Anwendung zur Verwaltung der ausgeschriebenen Projekte für Coaches und externe Projektpartner wurde weiterentwickelt und hat sich als zeitsparendes und effektives Instrument etabliert.

In der Groupware Zimbra wurde die Funktion zur Reservation von Sitzungsräumen konfiguriert und implementiert. Alle diese Weiterentwicklungen verfolgen das Ziel, den

Mitarbeitenden und Teilnehmenden die Arbeit zu erleichtern und einen sinnvollen Ressourceneinsatz zu ermöglichen.

Kontinuierliche Weiterentwicklung der Kommunikationsaktivitäten

Die Kommunikationsaktivitäten von FAU wurden gemäss Kommunikationskonzept weiter ausgebaut und nach einem erfolgreichen Strategieworkshop im Frühjahr priorisiert und in einer rollenden Planung integriert. So sind SEO und Monitoring fester Bestandteil der Planung, ein neuer und elektronischer Newsletter wurde implementiert und erste Schritte in Richtung Social Media konnten gemacht werden.



Neues Kommunikationskonzept und vertiefender Strategieworkshop

Im März 2014 wurde das Kommunikationskonzept vom Vorstand beschlossen. Zusätzlich fand im Rahmen eines Strategieworkshops, an dem der Vorstand, die Geschäftsleitung und die Verantwortliche Kommunikation und Marketing teilnahmen, eine Überprüfung der geplanten Massnahmen auf deren Zielerreichung hin statt. Die geplanten Kommunikationsaktivitäten wurden priorisiert, in eine rollende Planung integriert und es wurde mit der Umsetzung begonnen. Vor allem die noch fehlenden, als wichtig erkannten Massnahmen sollten besondere Beachtung finden und schon gut etablierte eher als «courant normal» aufgeführt werden. Auf Basis der entstandenen rollenden Planung

wird nun – bisher sehr erfolgreich – gearbeitet.

SEO und Monitoring

Anfänglich wurden auf der Basis von Google Analytics einfache Statistiken wie zum Beispiel zu den Besucherzahlen und der Verweildauer erstellt und hinterfragt. Schon bald wurde ersichtlich, dass diese Zahlen zwar gewisse Auskünfte geben können, jedoch eine fundierte Analyse weitaus effizientere Resultate liefern würde, um die Website und die dazugehörenden Aktivitäten bezüglich SEO (Search Engine Optimization) und Monitoring fit zu machen. Es konnte eine, auf Open-Source-Software spezialisierte, Agentur gefunden werden, die FAU bei der Grundlagenarbeit unter die Arme greifen konnte und die in der zweiten Jahreshälfte die angestrebten Analysen durchgeführt hat. Die Resultate lieferten interessante und erfolgversprechende Vorschläge, wie FAU am schnellsten und einfachsten auf den neuesten Stand der Technik gelangt, damit eine noch höhere Trefferquote bei den Suchmaschinen generiert werden und FAU somit weiterhin an Bekanntheit zulegen kann. Die zu erledigenden Aufgaben wurden nach Prioritäten geordnet und werden im Laufe des Jahres 2015 durch den Bereich IT und die Verantwortliche Kommunikation und Marketing umgesetzt.

Elektronischer Newsletter

Nachdem der dreimal jährlich erscheinende Newsletter bisher als PDF und mittels E-Mail verschickt wurde, schaffte FAU ein Adressmanagementtool an, das die Funktion eines elektronischen Newsletters beinhaltet und erlaubt, den Newsletter an alle Adressaten gleichzeitig zu verschicken. So ist eine automatische



«...möglichst effizient und zielgruppengerecht zu kommunizieren»

Fragen an Sonja Sanders, Verantwortliche Kommunikation und Marketing

Was fasziniert dich an deiner Stelle bei FAU?

Anfänglich hat mich vor allem fasziniert dass ich etwas erschaffen konnte. Einen stringenten Auftritt, einen «roten Faden». Die Offenheit der Organisation gegenüber neuen Ideen und Möglichkeiten hat mich inspiriert und motiviert. Und natürlich die Menschen, ohne die meine Stelle nicht halb so interessant wäre Es bleibt nie alles gleich, wir alle sind einem stetigen Wandel unterworfen, der die Arbeit spannend macht.

Du bringst Erfahrungen aus dem Marketing in der Privatwirtschaft mit. Worin unterscheidet sich deine Arbeit bei FAU als NPO von deiner früheren Tätigkeit?

Eigentlich ist der Unterschied gar nicht so gross. Natürlich hat man in der Privatwirtschaft meistens mehr Budget, zahlreiche Agenturen und dadurch mehr Möglichkeiten. Aber eigent lich geht es doch darum, mit wenig Mitteln möglichst viel zu erreichen, fokussiert zu blei ben. Ausserdem ist die Arbeit bei FAU für mich sehr sinnstiftend, sie dient einem guten Zweck

Wo liegen die Herausforderungen in deiner Tätigkeit bei FAU?

Die Antwort hängt mit obiger Frage eng zusammen. Eine der grössten Herausforderungen in einer NPO ohne grossen «Werbeetat» liegt darin, möglichst effizient und zielgruppengerecht zu kommunizieren. Einen Wiedererkennungswert schaffen, Informationen adressatengerecht streuen und gleichzeitig Vertrauen aufbauen, was sich im besten Fall als positives Image manifestiert. Prioritäten zu setzen und die Ressourcen einigermassen gewinnbringend einzusetzen, ist ebenfalls eine grosse Herausforderung.

Wo sollte FAU, in deinen Augen, in der Kommunikation und im Marketing zukünftig Schwerpunkte setzen? Bisher war FAU aufgrund einer Regulierung im Leistungsauftrag gar nicht befähigt, seine Dienstleistungen auf dem Markt «anzubieten». Das wird sich, zumindest teilweise, ändern. Und der Markt im Bereich Weiterbildung und Coachings ist hart umkämpft. Das Wissen um die Zielgruppe und deren genaue Ansprache durch aktive und für sie relevante Informationen wird nach wie vor wichtig sein bzw. bleiben. Aber auch Social Media gehören dazu, gerade für NPO. FAU ist ein «Kompetenzzentrum» mit langjähriger Erfahrung und top ausgebildeten Mitarbeitenden. Das ist eine der Kernbotschaften.

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

Es mag altmodisch anmuten, aber mir sinc Werte wie Ehrlichkeit, Authentizität und Loya lität sehr wichtig. Ich schätze eine offene Kom munikation, die auch Kritik beinhalten darf Man will ja dazulernen. Und ich glaube, echtes Interesse und die Fähigkeit zuzuhören sinc Voraussetzungen dafür, um in seinem Umfelcein gutes Arbeitsklima zu schaffen.

Wie stellst du deine persönliche Work-Life-Balance sicher?

mich persönlich gibt es diese akkurate Trennung zwischen «Work» und «Life» gar nicht (mehr). Es kann sein, dass mir an einem Sonntagnachmittag ein paar gute Ideen für einen Text einfallen. Dafür drehe ich mich am Dienstagnachmittag mit einem Thema im Kreis. Die Freiheit, mir meine Zeit einzuteilen, macht mich kreativer und effizienter. Literatur, Kunst und Kultur sind Nahrung für den Geist. Mit Yoga und regelmässigen Laufrunden halte ich den Körper in Schuss. Und last but not least ist da mein persönliches Umfeld, ohne das ich nicht der Mensch wäre, der ich bin.

Interview Susann Mösle-Hüpp

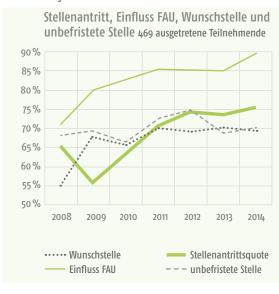
An- und Abmeldefunktion – wie rechtlich vorgesehen – vorhanden und der Bereich Dienste erhält einen genauen Einblick in die Statistiken und das Leseverhalten. Dies erlaubt Rückschlüsse und eine verbesserte Themenfindung. Ausserdem haben die Lesenden erstmals auch die Möglichkeit, direkt Feedback zu geben und so mit FAU in Interaktion zu treten.

Social-Media-Aktivitäten

Die Verantwortliche Kommunikation und Marketing hat im Rahmen eines CAS-Kurses «Social Media & Knowledge Networks» eine Abschlussarbeit verfasst, die sich mit dem Thema der Social Media bei FAU befasst. Hier war die grösste Herausforderung, die Rahmenbedingungen des SECO zu integrieren und die Ziele in der Kommunikation anzupassen. Es geht – analog zum Kommunikationskonzept – um Imagesteigerung und Bekanntheit durch Informationsmanagement und die Etablierung von FAU als Kompetenzzentrum für alle Fragen rund um Coaching, Stellensuche und Weiterbildung für Hochqualifizierte.

FAU: Ein Rückblick auf die Jahre 2008 – 2014

Bereich Projekte

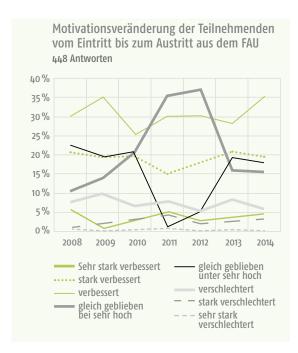


TN-Fragebogen









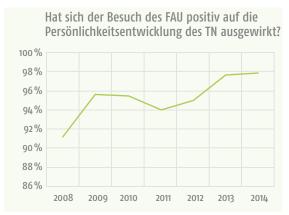
Teilnehmende (TN) Statistik FAU 2014

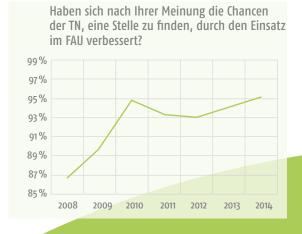
nach Bereichen	PW*	SN*	BP*	dam*
Anzahl Personen	530	76	12	29
Durchschnittsalter	46.6	38.8	38.4	40.4
Frauen %	29.8%	55.3 %	33.3 %	58.6%
Hochschulanteil %	40.2%	76.3%	50.0%	37.9 %
Kaderanteil %	48.7%	22.4%	50.0%	6.9%
Ausländeranteil %	24.7%	25.0 %	16.7%	3.4%
Anzahl Ausgetretene	397	61	11	22
Verweildauer (Monate)	4.3	5.0	5.7	3.8
Stellenantritte %	73.8%	83.6%	100.0%	81.1%
davon Einfluss FAU %	89.1%	90.2%	100.0%	94.4%
Anteil Wunschstelle %	62.5 %	74.5%	54.5%	61.1%

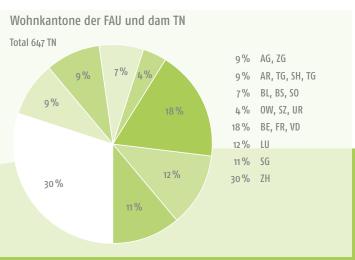
- * PW Projektwerkstatt
- * SN Stellennetz
- * BP Berufspraktikum
- * dam «der arbeitsmarkt»

Die Meinung der RAV-PB zum FAU Angebot









Verein FAU — Fokus Arbeit Umfeld Bilanz per 31. Dezember 2014 (in Schweizer Franken)

	2014	2013
Aktiven		
Flüssige Mittel	60 496.89	55 967.09
Total Aktiven	60 496.89	55 967.09
Passiven		
Verbindlichkeiten Programm FAU	5138.20	2393.90
Passive Rechnungsabgrenzungen	-	134.40
Programmfonds	23 057.10	23 057.10
Vereinsvermögen	30 381.69	25 858.30
Betriebsgewinn	1919.90	4 523.39
Total Passiven	60 496.89	55 967.09

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

	2014	2013
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	4535.00	6340.00
Spenden	600.00	1050.00
Projektertrag Einkaufsführer	0.00	885.00
Total Ertrag	5135.00	8 275.00
Aufwand		
Übriger Personalaufwand	949.80	620.00
Posttaxen	434.30	228.80
Handelsregister	0.00	81.00
Vereinsanlässe	1762.00	2737.80
Bankspesen	69.00	84.01
Total Aufwand	3 215.10	3751.61
Betriebsgewinn	1919.90	4 523.39

Erfolgsrechnung der Programme 1. Januar – 31. Dezember 2014 (in Schweizer Franken)

Massnahmen «Programm zur vorübergehenden Beschäftigung», «der arbeitsmarkt» und «Berufspraktika»

2014 2013	·			
Aufwand 7005625 6585150 86132 Personalaufwand 5570424 5146582 77778 Lohnaufwand 3512987 3393668 45806 Sozialversicherungsaufwand 657525 598267 7770 Übriger Personalaufwand 98772 111989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435200 1438568 8354 Raumaufwand 667985 615409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26908 37075 904 Transportaufwand 44,920 66203 0 Verwaltungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223588 229524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158311 0 Finanzaufwand 3058 2138 145 Abschreibungen 72894 92942 0 Gewinn 161090		2014	2013	2013
Aufwand 7005625 6585150 86132 Personalaufwand 5570424 5146582 77778 Lohnaufwand 3512987 3393668 45806 Sozialversicherungsaufwand 657525 598267 7770 Übriger Personalaufwand 98772 111989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435200 1438568 8354 Raumaufwand 667985 615409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26908 37075 904 Transportaufwand 44,920 66203 0 Verwaltungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223588 229524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158311 0 Finanzaufwand 3058 2138 145 Abschreibungen 72894 92942 0 Gewinn 161090				
Personalaufwand 5570424 5146582 77778 Lohnaufwand 3512987 3393668 45806 Sozialversicherungsaufwand 657525 598267 7770 Übriger Personalaufwand 98772 111989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435200 1438568 8354 Raumaufwand 667985 615409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26908 37075 904 Transportaufwand 44920 66203 0 Verwaltungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223588 229524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158311 0 Finanzufwand 3058 2138 145 Abschreibungen 72894 92942 0 Gewinn 161090 6585150 86132 Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebsertrag 3275			PvB + dam	ВР
Lohnaufwand 3512 987 3393 668 45 806 Sozialversicherungsaufwand 657525 598 267 7770 Übriger Personalaufwand 98 772 111 989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6 442 5 336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 23 1630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161090 161090 161090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Übriger Betriebsertrag 327 535 174 342 0	Aufwand	7 0 0 5 6 2 5	6 585 150	86132
Lohnaufwand 3512 987 3393 668 45 806 Sozialversicherungsaufwand 657525 598 267 7770 Übriger Personalaufwand 98 772 111 989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6 442 5 336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 23 1630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161090 161090 161090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Übriger Betriebsertrag 327 535 174 342 0				
Sozialversicherungsaufwand 657 525 598 267 7770 Übriger Personalaufwand 98 772 111 989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301 141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6 585 150 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Personalaufwand	5 570 424	5146582	77778
Sozialversicherungsaufwand 657 525 598 267 7770 Übriger Personalaufwand 98 772 111 989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301 141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6 585 150 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0				
Übriger Personalaufwand 98772 111989 798 Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090		3 512 987	3393668	45 806
Arbeitsleistungen Dritter 1301141 1042 658 23 404 Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161090 Ertrag 7166714 6585 150 86132 Finanzierung SECO 6839 168 6410 769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174 342 0	Sozialversicherungsaufwand	657 525	598 267	7770
Sonstiger Betriebsaufwand 1435 200 1438 568 8 354 Raumaufwand 667 985 615 409 1 064 Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5 336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Übriger Personalaufwand	98772	111 989	798
Raumaufwand 667985 615409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26908 37075 904 Transportaufwand 44920 66203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223588 229524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158311 0 Finanzaufwand 3058 2138 145 Abschreibungen 72894 92942 0 Gewinn 161090 Ertrag 7166714 6585150 86132 Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0	Arbeitsleistungen Dritter	1301141	1042 658	23 404
Raumaufwand 667985 615409 1064 Unterhalt + Reparaturen 26908 37075 904 Transportaufwand 44920 66203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227884 231630 5869 Öffentlichkeitsarbeit 223588 229524 0 Übriger Betriebsaufwand 161521 158311 0 Finanzaufwand 3058 2138 145 Abschreibungen 72894 92942 0 Gewinn 161090 Ertrag 7166714 6585150 86132 Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0				
Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Sonstiger Betriebsaufwand	1435 200	1438 568	8 3 5 4
Unterhalt + Reparaturen 26 908 37 075 904 Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6442 5336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0				
Transportaufwand 44 920 66 203 0 Versicherungsaufwand 6 442 5 336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6 585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Raumaufwand	667 985	615 409	1064
Versicherungsaufwand 6 442 5 336 372 Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Unterhalt + Reparaturen	26 908	37 075	904
Verwaltungsaufwand 227 884 231 630 5 869 Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Transportaufwand	44 920	66 203	0
Öffentlichkeitsarbeit 223 588 229 524 0 Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Versicherungsaufwand	6 442	5336	372
Übriger Betriebsaufwand 161 521 158 311 0 Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166 714 6 585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Verwaltungsaufwand	227 884	231 630	5 869
Finanzaufwand 3 058 2 138 145 Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6 839 168 6 410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Öffentlichkeitsarbeit	223 588	229 524	0
Abschreibungen 72 894 92 942 0 Gewinn 161 090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6839 168 6410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Übriger Betriebsaufwand	161 521	158 311	0
Gewinn 161 090 Ertrag 7166714 6585 150 86 132 Finanzierung SECO 6839 168 6410 769 86 132 Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Finanzaufwand	3 058	2138	145
Ertrag 7166714 6585150 86132 Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0	Abschreibungen	72 894	92 942	0
Ertrag 7166714 6585150 86132 Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0				
Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0	Gewinn	161 090		
Finanzierung SECO 6839168 6410769 86132 Übriger Betriebesertrag 327535 174342 0				
Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0	Ertrag	7166714	6 585 150	86132
Übriger Betriebesertrag 327 535 174 342 0				
	Finanzierung SECO	6 839 168	6 410 769	86132
Übriger Ertrag 11 39 o	Übriger Betriebesertrag	327 535	174342	0
	Übriger Ertrag	11	39	0

PricewaterhauseCoopers (PwC) hat im Auftrag des SECO die Jahresrechnung 2014 (Seite 31) des Programms FAU, «der arbeitsmarkt» und Berufspraktika geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben. Ebenfalls

hat PwC die Jahresrechnung 2014 (Seite 30) des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

Gelebte Nachhaltigkeit im FAU-Alltag

WOHLERGEHEN Wie kann der AtKisson-Kompass bei Teilnehmenden und Mitarbeitenden im Alltag integriert werden, sodass die Arbeit damit selbstverständlich wird? Zwei bereichsübergreifende Projektgruppen beschäftigten sich mit dieser Frage.

> Zur Ergänzung der Werkzeugkiste der Coaches für das persönliche Coaching wurden verschiedene Instrumente entwickelt, anhand derer wichtige Fragen im Coaching-Prozess mit dem Kompass bearbeitet werden können. So entstanden Arbeitsblätter, die den Kompass mit ei

ner SWOT-Analyse verknüpfen, das Zeichnen eines Mindmaps erlauben oder zur Überlegung anregen, welche Bedeutung die Nachhaltigkeit für die jetzt zu lösende persönliche Fragestelspiel entwickelt sowie eine Fotoserie zu den vier Dimensionen zusammengestellt. Diese ersionen auseinanderzusetzen. Alle diese Instrumente werden nun in der Pilotphase von fünf Coaches getestet und stehen ab Sommer

Ideen, wie die bei FAU bereits praktizierte Nachhaltigkeit in der FAU-Kommunikation und an den Standorten über elektronische Mittel und Plakate sichtbar gemacht werden kann. Dies geschieht über Storytelling in regelmässigen Artikeln im Intranet (z. B. über die Papierlieferkette), über wechselnde Themenplakate an den Standorten (z. B. Papierverbrauch) sowie auf der Website über den Kompass. Durch Anklicken der einzelnen Dimension wird diese mit Statements von Teilnehmenden und Mitarbeitenden erläutert. Die Statements werden regelmässig ausgewechselt.

Seit mehreren Jahren verwendet FAU den Kompass des schwedischen Nachhaltigkeitsexperten Alan AtKisson mit den vier Dimensionen:

ÖKONOMIE

- N Natur/Umwelt: Mit dem ökologischen Gleichgewicht sollen Natur und Umwelt für die nachfolgenden Generationen erhalten bleiben.
- 0 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 ausgewogene Work-Life-Balance unterstützen.





Dritter integrierter Nachhaltigkeitsbericht

Um das in der Leistungsvereinbarung mit dem SECO gesetzte Ziel einer «möglichst schnellen und nachhaltigen Wiedereingliederung der Programmteilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt» zu erreichen, setzt FAU auf Nachhaltigkeit auch im Programmalltag. Der dritte integrierte Nachhaltigkeitsbericht erlaubt einen Blick in den FAU-Alltag und zeigt Veränderungen in den letzten drei Jahren auf.

Der Bericht berücksichtigt die Prinzipien der Ausgewogenheit und Transparenz und enthält sowohl positive als auch negative Leistungen und Entwicklungen von FAU. Orientierungsraster sind ein letztes Mal die Richtlinien von GRI G 3.1. Zusätzlich wurde die «Sector Supplement 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 in den Vorjahren wird deutlich unterschieden zwischen Mitarbeitenden (Fairer Arbeitgeber) und Teilnehmenden (Qualifizierendes Angebot). Es werden teilweise die gleichen Indikatoren verwendet.

Definition wichtiger Handlungsfelder

Die Themen des vorliegenden Berichts stützen sich auf die im Vorfeld des ersten integrierten Jahres- und Nachhaltigkeitsberichts erfolgte Befragung der internen und externen Stakeholder. Grundlage dazu waren die Richtlinien von GRI G 3.1. Der Dialog mit den Stakeholdern wie SECO, Kantone, RAV, Projektpartner, externe Kursleitende, die Vertreterin der Zertifizierungsstelle SQS, Vorstand und Vereinsmitglieder sowie Mitarbeitende und Teilnehmende von FAU gibt wichtige Hinweise, um die durch die Leistungsvereinbarung gegebenen Ziele und Handlungsfelder kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die durch die Stakeholder definierten Kriterien wurden in der Geschäftsleitung diskutiert und aus der Sicht der Bedeutung für FAU gewichtet. Das Ergebnis daraus ist eine Wesentlichkeitsmatrix mit 13 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 haben FAU und die Stakeholder Kriterien, die für Teilnehmende und Mitarbeitende eine Rolle spielen, und diejenigen, die vor allem FAU als Arbeitgeber betreffen, unterschiedlich gewichtet.

Wesentlichkeitsmatrix



Die Entwicklungen in den einzelnen Handlungsfeldern werden mittels Befragungen aller austretenden Programmteilnehmenden und von RAV-Personalberatenden sowie anhand von Datenbankauswertungen und Controlling-Zahlen überprüft. 2014 erfolgte erstmals eine Nachbefragung aller im Berichtsjahr 2013 ausgetretenen Teilnehmenden. Die Resultate sind im vorliegenden Bericht (Seite 12) aufgeführt und näher erläutert.

GRI – Inhaltsverzeichnis nach GRI G3.1 (weitere Informationen zu GRI unter www.globalreporting.org, weitere Informationen zum Organisationsprofil unter www.fau.ch)

Beschreibung	Kapitel	Seite	GRI - Index	Status	Dimension im AtKisson Kompass
Profil					
Wort der Präsidentin	Vorstand	3	1.1	V	
Name der Organisation	flexibler Arbeitgeber	4	2.1	V	
Dienstleistungen	Vorstand	3	2.2	V	
Organisationsstruktur	Vorstand	3	2.3 - 2.4	V	
Tätigkeitsgebiet	Rückseite		2.5; 2.7	√	
Rechtsform	Vorstand	3	2.6	V	
Angaben zur Organisation	fairer Arbeitgeber	4	2.8 - 2.9	\checkmark	
keine Preise erhalten			2.10	*	
Berichtszeitraum	Deckblatt		3.1	\checkmark	
Bezug zu alten Berichten	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.2-3.3	\checkmark	
Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	Impressum	2	3.4	V	
Stakeholder Befragung	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.5	\checkmark	
Berichtsgrenze	Rückseite		3.6	V	
Berichtsumfang	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.7	V	
Berichtsgrundlagen	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.8	\checkmark	
Berichtsdarstellung	Nachhaltigkeitsbericht	33	3.10 - 3.11	V	
GRI- Inhaltsverzeichnis	Index	34; 35	3.12	\checkmark	
Corporate Governance	Vorstand	3	4.1	V	
	www.fau.ch		4.2 - 4.3	V	
Angaben zurm Bericht	Nachhaltigkeitsbericht	33	4.14 - 4.15	\checkmark	
Mitarbeitende					
Mitarbeitende, Beschäftigungsart	flexibler Arbeitgeber	4	LA1	V	Sozial, Wohlergehen
Fluktuation	flexibler Arbeitgeber	4; 6	LA2	V	Sozial, Ökonomie
Unfälle und Absenzen	flexibler Arbeitgeber	4	LA ₇	V	Sozial, Wohlergehen, Ökonomie
Aus- und Weiterbildung	flexibler Arbeitgeber	7	LA10 ²	V	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement	flexibler Arbeitgeber	5; 6	LA11 ²	√	Sozial, Wohlergehen
Leistungsbeurteilung	flexibler Arbeitgeber	4	LA12	V	Wohlergehen
Vielfalt im Team und der Leitung	flexibler Arbeitgeber	4	LA13	V	Sozial
Diskriminierung	flexibler Arbeitgeber	4	HR4	V	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung	flexibler Arbeitgeber	6	VN1	V	Sozial, Wohlergehen

Beschreibung		Kapitel	Seite	GRI - Index	Status	Dimension im AtKisson Kompass
Teilnehmende						
Investionen im öffentlichen	Interesse	Testimonials	10	EC8	$\sqrt{}$	Sozial, Ökonomie
indirekte wirtschaftliche Aus	swirkungen	Statistik	28; 29	EC9	$\sqrt{}$	Sozial, Ökonomie
		qualifzierendes Programm	15	EC9	\checkmark	Sozial, Ökonomie
Aus- und Weiterbildung		qualifzierendes Programm	18; 19	LA10 ³	$\sqrt{}$	Sozial, Wohlergehen
Wissensmanagement		qualifzierendes Programm	21	LA11 ³	$\sqrt{}$	Sozial, Wohlergehen
Kundenzufriedenheit		qualifzierendes Programm	12; 19	PR5	$\sqrt{}$	Sozial, Wohlergehen
Vernetzung		qualifzierendes Programm	12	VN1	$\sqrt{}$	Sozial, Wohlergehen
Finanzen						
Leistungsauftrag des SECO		Finanzen	31	EC4	$\sqrt{}$	Sozial, Ökonomie
Nutzung von Ressourcen	1					
Eingesetzte Materialen		nachhaltige Ressourcennutzung	24; 25	EN1	teilw.	Ökologie, Ökonomie
Anteil Recycling Material		nachhaltige Ressourcennutzung	24; 25	EN2	$\sqrt{}$	Ökologie
Energieverbrauch		nachhaltige Ressourcennutzung	24	EN3	$\sqrt{}$	Ökologie, Ökonomie
Recyling von Material		nachhaltige Ressourcennutzung	24; 25	EN26	teilw.	Ökologie
Beschaffung von Material		nachhaltige Ressourcennutzung	24	PA11	$\sqrt{}$	Ökologie
Beschaffung von Material		nachhaltige Ressourcennutzung	25	PA13	\checkmark	Ökologie

² bezogen auf Mitarbeitende ³ bezogen auf Teilnehmende

[√] im Bericht aufgezeigt teilw. = teilweise im Bericht aufgezeigt * nicht relevant, da FAU nicht betroffen



Zürich

Bremgartnerstrasse 7 8003 Zürich Tel. 044 454 70 20 zuerich@fau.ch

Bern

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

Luzern

FAU – Fokus Arbeit Umfelo Habsburgerstrassse 20 6003 Luzern Tel. 041 220 11 77 Iuzern@fau.ch

St. Gallen

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

