



Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2015

fau | nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 Aktiv in die Zukunft
 - Innovativer Arbeitgeber
- 4 FAU – ein innovativer Arbeitgeber
- 7 «Ich entwickle mich weiter und bin hoch motiviert»
- 8 «Mich beeindruckt, dass FAU vor Erneuerungsenergie nur so strotzt ...»
- 9 Aus der Sicht einer Mitarbeiterin
- 10 FAU-Mitarbeitende
 - Qualifizierendes Programm
- 12 Flexibel zurück in den Arbeitsmarkt
- 14 «Heute lebe ich meine Werte konsequent»
- 15 «Ich wurde auf meinem Weg bestätigt»
- 16 Sich neu positionieren
- 17 Testimonials
- 18 «Unser Auftrag endet mit dem Stellenantritt»
- 20 Vom Papier auf den Bildschirm
- 22 Solide Entwicklung des FAU-Weiterbildungsangebots
- 24 «Es geht um Durchhaltewillen, Zielstrebigkeit und Engagement»
 - 20 Jahre FAU
- 26 In Bewegung bleiben
- 27 «Wir zogen alle am selben Strang»
 - Nachhaltige Ressourcennutzung
- 28 Ein bewusster Umgang lohnt sich
- 30 Finanzen
- 32 Vierter integrierter Nachhaltigkeitsbericht – Stakeholder unterstützen FAU
- 34 GRI-G4-Index

Impressum

Redaktion: Carmen Püntener, Susann Möhle-Hüppi
 Verantwortliche Nachhaltigkeit: Susann Möhle-Hüppi
 Beratung GRI: Maria Stoll, BSD Consulting
 Layout, Grafik: Anja Piffaretti
 Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor, Robert Hansen, Brandon Kühnel, Nana do Carmo
 Druck: Multicolor Print AG
 Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar
 Auflage: 2500 Exemplare
 Gedruckt auf: Refutura Recycling



ClimatePartner
 klimaneutral
 Druck-Id: 11020-1681-1024



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.



Aktiv in die Zukunft



(von links hinten)

Thomas Tscherrig Neue Geschäftsfelder

Vittorio Ranaldo Marketing
und Kommunikation

Beat von Felten Nachhaltigkeit

(von links vorne)

Othmar Fischlin Arbeitsmarkt

Urs von Arx Personelles

Ruth Derrer Balladore Präsidentin

Dirk Meier Finanzen

2015 war für FAU – Fokus Arbeit Umfeld ein sehr ereignisreiches Jahr. Das betraf sowohl die Geschäftsstelle mit allen Mitarbeitenden wie auch den Vorstand.

Im Januar 2015 erklärte Silvia Oppliger nach fünf Jahren ihren Rücktritt, was wir sehr bedauerten. Dass aber die Doppelbelastung durch einen anspruchsvollen Job und Familie nicht längerfristig Platz lässt für ein ehrenamtliches Engagement, ist verständlich. Vor Ostern musste dann auch unser Vizepräsident und Doyen im Vorstand, Heinz Häni, aus gesundheitlichen Gründen seine Mitarbeit aufgeben. Wir sind sehr traurig darüber. Heinz Häni hat FAU seit seiner Gründung begleitet. Er war ein Ruhepol und hat mit seiner überlegten Art die Entwicklung von FAU sehr stark mitgeprägt. Ganz besonders schätzten wir seine Offenheit für Neues. Gerade in der jetzigen Umbruchphase hat er uns immer wieder ermutigt, den eingeschlagenen Weg neugierig weiterzugehen.

Alles hat bekanntlich zwei Seiten, und für uns ist es eine Freude, dass wir den Vorstand wieder ergänzen konnten. Mit Othmar Fischlin haben wir für die Begleitung des Transformationsweges unserer Zeitschrift «der arbeitsmarkt» einen ausgewiesenen Branchenkenner gewonnen. Angesichts der neuen Fragestellungen haben wir uns entschlossen, den Vorstand zu vergrössern, und mit Thomas Tscherrig

eine unschätzbare Unterstützung für den Aufbau der neuen Geschäftsfelder erhalten. Dirk Meier rundet als Finanzfachmann den Kreis ab. FAU als Unternehmen hat auch im Bereich der Finanzen neue Herausforderungen anzugehen.

In einer Klausurtagung im September konnten sich Geschäftsleitung und Vorstand näher mit der Zukunft von FAU auseinandersetzen. Die Entwicklung der Geschäftsleitung «bottom up» und die Erarbeitung einer Zukunftsvision durch den Vorstand konnten bisher gut in Übereinstimmung gebracht werden. Die mit der IV-Stelle des Kantons Zürich abgeschlossene Leistungsvereinbarung ist nur ein Beispiel dafür. Weiterhin ist es für den Vorstand in der Diskussion um die weiteren Entwicklungsschritte von FAU zentral, immer wieder auch den Aspekt der Nachhaltigkeit einzubeziehen.

Ein grosses Verdienst der Geschäftsleitung ist es, dass sie den bereits eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgt hat und offen, aber auch realistisch für die Zukunft plant. Dass die Mitarbeitenden bezüglich der neuen Zukunftsaussichten umsetzen, was wir den Teilnehmenden der Programme mitgeben wollen, freut mich ganz besonders: FAU ist auch nach 20 Jahren «arbeitsmarktfähig» – je länger, desto mehr!

Ruth Derrer Balladore



«FAU ist aktiv und hat einen weiteren Schritt in die Zukunft gemacht. Unsere Organisation entwickelt Dienstleistungspakete, die wir ausserhalb arbeitsmarktlicher Massnahmen anbieten. Dies ermöglicht auch die berufliche Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeitenden.»

SUSANN MÖSLE-HÜPPI, GESCHÄFTSLEITERIN

FAU – ein innovativer Arbeitgeber

Die veränderten Rahmenbedingungen lösten 2015 in Vorstand und Geschäftsleitung intensive Zukunftsdiskussionen aus. Verschiedene Projektgruppen nahmen ihre Arbeit auf, um auf Basis des vorhandenen Know-hows und der jahrelangen Erfahrungen des FAU-Teams und unter dessen aktiver Mitarbeit verschiedene Dienstleistungspakete zu schnüren.

Die Sparmassnahmen und das neue Verständnis des SECO von Rolle und Möglichkeiten der Leistungsnehmer erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit den Chancen und Risiken zukünftiger Entwicklungen. Vorstand und Mitarbeitende nehmen die veränderten Rahmenbedingungen als Chance wahr. Nach einer SWOT-Analyse 2015 definierte der Vorstand Zukunftsszenarien. Diese wurden mit der Geschäftsleitung diskutiert und weiterentwickelt. Klar ist, dass die Entwicklung neuer Dienstleistungen auf der Basis der in den letzten Jahren sehr erfolgreichen Tätigkeit von FAU sowie auf dem vorhandenen Wissen und den Erfahrungen der qualifizierten Mitarbeitenden aufbauen muss. Ebenso klar bleibt der Fokus auf der Zielgruppe «Hochqualifizierte». Die Dienstleistungen betreffen Themen, Fragen oder Problemstellungen im Zusammenhang mit Arbeitsmarktfähigkeit, Arbeitsplatz, Standortbestimmung, Laufbahnplanung oder Mitarbeitendenführung. Massgeblich dabei sind auch die Feedbacks von Programmteilnehmenden und Partnern sowie die intensive Beobachtung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren und

die daraus erkannten Bedürfnisse möglicher zukünftiger Kunden.

Mit der Ausrichtung auf weitere Auftraggeber und den freien Markt will FAU die Abhängigkeit vom SECO reduzieren, den Fortbestand der Organisation sichern und den Mitarbeitenden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bieten. Rückblickend kann gesagt werden, dass FAU das in zwei Führungsgrundsätzen gesetzte Ziel im Berichtsjahr erreicht hat. Wir zeigten Flexibilität und Offenheit gegenüber Veränderungen und gestalteten diese aktiv mit. Ebenso förderten wir die individuellen Stärken der Mitarbeitenden und forderten diese in den verschiedenen Arbeitsgruppen ein.

Als Auftragnehmer des SECO stand im Zentrum der Dienstleistungen des Vereins FAU weiterhin die Begleitung von hochqualifizierten, taggeldberechtigten, meistens von den RAV-Personalberatenden zugewiesenen Teilnehmenden an den vier FAU-Standorten Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich. Intensiv wurden aber auch Verhandlungen mit der IV-Stelle Zürich geführt, mit dem Ziel, eine Leistungsvereinbarung abzuschliessen zu können, die dann für alle Kantone der Schweiz Gültigkeit hat. Dieses Ziel wurde Ende Dezember 2015 erreicht mit dem Abschluss einer Vereinbarung per 1. März 2016. Ebenso fanden ausserhalb des SECO-Auftrags einzelne Coachings mit Personen statt, die über das Netzwerk zu FAU gefunden hatten, und der 2008 entwickelte Employability-Fragebogen konnte mit der Universität Bern validiert werden.

Nachdem bei der im April 2015 erfolgten SVOAM-Rezertifizierung FAU wiederum «best practice» attestiert wurde, gehen wir zuversichtlich in die Zukunft.

Das wichtigste Gut von FAU: Erfahrene, innovative Mitarbeitende

Alle FAU-Mitarbeitenden arbeiten mit einem festen Arbeitsvertrag in einem Teilzeitpensum

FAU – ein innovativer Arbeitgeber

Mitarbeitende	2012	2013	2014	2015
Anzahl MA	39	41	41	41
davon Anteil Frauen	56.4 %	58.5 %	56.1 %	61.0 %
davon Anteil Ausländer	12.8 %	17.1 %	14.6 %	7.3 %
Durchschnittsalter in Jahren	48.6	47.8	48.7	50.2
Personen zwischen 30 und 50 J.	18	21	21	18
Personen über 50 J.	21	20	20	23
Austritte MA	4	9	5*	4
Eintritte MA	4	11	5	4
durchschn. Dienstalter in Jahren	4.2	3.9	3.9	4
Stellenprozente total	3190 %	3100 %	3050 %	2985 %
geleistete Arbeitsstunden	58 609	60 431	62 592	60 593

* davon zwei Pensionierungen



zwischen 40 und 95 Prozent. Als sozial denkender Arbeitgeber übernimmt FAU 60 Prozent der monatlichen Beiträge jedes Arbeitnehmenden an die Vorsorge und der BVG-Koordinationsabzug beträgt die Hälfte des gesetzlichen Maximums. Im Berichtsjahr wurden die Krankentaggeld- und Unfallversicherungslösungen überprüft. Zu Gunsten der Mitarbeitenden konnte FAU mit einer Versicherung zu sehr guten Konditionen eine neue Krankentaggeldversicherung sowie eine neue Unfall- und Unfallzusatzversicherung abschliessen. Beides mit einer geringeren Prämie.

Qualifizierte FAU Mitarbeitende

Ausbildung	2012	2013	2014	2015
Berufslehre	11	7	8	10
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	7	6	6
Fachhochschule	2	4	7	7
Hochschule (HS)	16	15	8	7
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	4	8	12	11
Weiterbildung	2012	2013	2014	2015
Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe)	89.6	75.2	84.4	78.0
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	66'787.10	58'431.80	55'825.95	54'038.00
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.20 %	0.98 %	1.34 %	1.21%
Vernetzung	2012	2013	2014	2015
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	116	117	144	198

Auch die persönliche externe und die interne Weiterbildung aller Mitarbeitenden ist eine nachhaltige Investition in die Zukunft jedes Einzelnen, aber auch des Unternehmens. So wird permanente Weiterbildung von allen Mitarbeitenden erwartet. FAU stellt fünf Tage und 500 Franken pro Tag, bei Teilzeitanstellung pro rata der Anstellung, dafür zur Verfügung. Diese Gelegenheit wird von den Mitarbeitenden sehr gerne wahrgenommen. Daneben ermöglichen auch die flachen hierarchischen Strukturen eine Einbindung der Mitarbeitenden in die zukünftige Entwicklung des Angebots. Die Führungsgrundsätze der Geschäftsleitung sowie die Erwartungen an die Mitarbeitenden und die geforderten Kernkompetenzen sind im Intranet allen zugänglich und waren Thema im jährlichen Mitarbeitenden-Beurteilungsgespräch.

Auch im Berichtsjahr hat sich das FAU-Team verändert. Ende Januar 2015 verliess Philipp Stadler, IT-Systemadministrator, FAU, um sich auf eine monatelange Reise zu begeben. Nachdem das Arbeitsverhältnis mit seinem Nachfolger während der Probezeit aufgelöst wurde, beschloss FAU – aufgrund der vom SECO geforderten Sparmassnahmen – die vakante Stelle nicht mehr zu besetzen. Tina Hess und Thomas Moos, beide Coach am Standort Zürich, verliessen FAU nach langjähriger Tätigkeit um sich beruflich weiterzuentwickeln. Nadja Fuchs wechselte als Coach von Bern nach Zürich. Ihre Nachfolge trat Renée Sigrist Disler an. Die vakante Stelle am Standort Zürich wird noch bis Ende April 2016 durch Brigitte Keller besetzt und anschliessend aufgrund der geforderten Sparmassnahmen aufgehoben. Im Januar 2015 stiess Andrea Stehlin zum Team Weiterbildung.

Aktives Netzwerken

FAU ist ein Austausch mit Partnern und eine kontinuierliche Pflege des eigenen Netzwerks sehr wichtig. Dies ist auch Motivation zu einer Mitgliedschaft bei Arbeitsintegration Schweiz, dem nationalen Fachverband der sozialen und beruflichen Integration. Daraus ergeben sich regelmässige Treffen mit anderen Anbietern nationaler arbeitsmarktlicher Massnahmen und anderen Programmanbietern für Hochqualifizierte. Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung wird auch das Knüpfen von Kontakten mit Unternehmen und Verbänden der Wirtschaft immer wichtiger. ■

«Ich entwickle mich weiter und bin hoch motiviert»

Wolfgang Gerteisen (60) bringt seine Innovationskraft beim herausfordernden Prozess der FAU-Diversifizierung voll ein. Der frühere Manager und Pädagoge arbeitet seit drei Jahren als Coach in Zürich und ist für das neue Geschäftsfeld «FAU Coaching» verantwortlich.



Was findest du als Mitarbeiter bei FAU besonders innovativ?

Wolfgang Gerteisen: Ein neues Standbein zu entwickeln ist grundsätzlich innovativ. Die spannende Frage lautet: Wie können wir das bestehende Know-how unserer Mitarbeitenden auf dem Markt zusätzlich positionieren? Durch die Entwicklung neuer Geschäftsfelder ermöglicht mir FAU, neue Wege zu gehen, das eigene Potenzial auszuloten und wirksam nutzen zu können. Indem ich an der Erweiterung des Portfolios mitarbeite, habe ich eine persönliche Perspektive, entwickle mich selbst weiter und bin hoch motiviert.

Coaching ist in aller Munde, es gibt unzählige Anbieter. Hat FAU keine Angst vor der Konkurrenz?

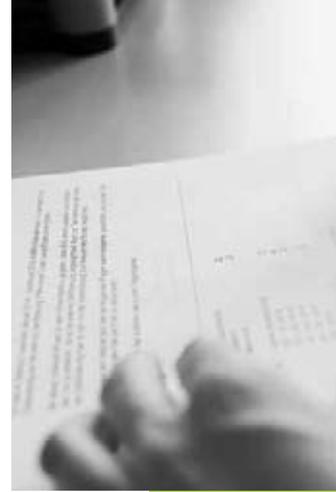
Nein. Wir bewegen uns auf einem bestehenden Markt mit grosser Konkurrenz. Wir müssen uns als Spezialisten für bestimmte Angebote positionieren. Das ist eine spannende Herausforderung. Unsere Zielgruppe liegt bei den Hochqualifizierten. Dass wir mit diesem Publi-

kum erfolgreich unterwegs sind, beweisen wir seit 20 Jahren. Unsere Mitarbeitenden sind ebenfalls hochqualifiziert. Neben dem Coaching-Handwerk sind natürlich die beruflichen Erfahrungen der Coaches relevant. Um einen CEO auf Augenhöhe zu coachen, ist ein beruflicher Hintergrund mit entsprechenden Funktionen in Unternehmen und Verständnis für die Abläufe Voraussetzung.

Warum brauchen wir überhaupt Coaching?

In bestimmten Lebenssituationen wirkt Coaching hilfreich und stabilisierend. Wenn ich den an mich gestellten Anforderungen im beruflichen und privaten Umfeld nicht mehr gerecht werde, brauche ich Unterstützung. Oder ich merke, dass ich mir selbst im Weg stehe und die Situation nach einer Veränderung ruft. Das Coaching dient als Ort der Reflexion und Klärung, aus dem ich neue Energie und Impulse ziehen kann, die sich positiv auf mögliche Entscheidungen und Veränderungen auswirken.

Interview Hedy Bühlmann



Die neue Leistungsvereinbarung mit der IV ermöglicht Menschen in IV-Abklärung, die FAU-Angebote zu nutzen. Hier der Arbeitsplatz eines Teilnehmers mit einer Sehschwäche am FAU-Standort Bern.

«Mich beeindruckt, dass FAU vor Erneuerungsenergie nur so strotzt ...»

Thomas Tscherrig (37) ist seit Juni 2015 im Vorstand des Vereins FAU für den Bereich «Neue Geschäftsfelder» verantwortlich. Er war Projektleiter für Softwaresysteme und ist heute in der Geschäftsleitung der bmpi AG tätig. Der diplomierte Informatik-Ingenieur ETH hat als Investment-Analyst Spezialkenntnisse im Finanzbereich.



Thomas Tscherrig, welches war deine Motivation, dich im Vorstand des FAU-Qualifizierungsprogramms ehrenamtlich zu engagieren?

Thomas Tscherrig: Ende 2014 musste und durfte ich mich nach zehn Jahren Berufskarriere neu orientieren. Mir wurde erstmals bewusst, wie schwierig das sein kann. Damals war ich nicht beim RAV, kannte FAU und folglich auch dessen Programme nicht. So navigierte ich selber durch all die Entscheidungen. Als ich Monate später zufällig die Stelle als Vorstand von FAU entdeckte, passten mehrere Puzzleteile zuein-

ander: Die FAU-Programme empfinde ich erstens aufgrund der gemachten Erfahrungen als besonders hilfreich, die Zuständigkeit für neue Geschäftsfelder passt zweitens zu meinem Hintergrund als Unternehmer, und drittens suchte ich ein weiteres berufliches, befruchtendes Umfeld. Hoffentlich profitiert FAU von mir ebenso stark, wie es mich bereits bereichert hat.

Welches sind für dich die wesentlichen Merkmale des aktuellen Arbeitsmarkts aus Sicht des Arbeitnehmers, aus Sicht der Arbeitgeber?

Grundsätzlich wird der Arbeitsmarkt aktuell zäher für die Arbeitnehmenden. Im Spezifischen hängt das von der Branche ab. Die Anforderungen, die an die Dossierqualität gestellt werden, steigen laufend. Perfekte Unterlagen sind für Bewerbende Pflicht, nicht Kür. Die Kür kommt heute mit anspruchsvollen grafischen Darstellungen des Lebenslaufes oder gar mit Motivationsvideos. Anders gesagt: Die Selbstvermarktung wird zunehmend wichtiger.

Du bist im FAU-Vorstand für «Innovation – neue Geschäftsfelder» verantwortlich. Welche Strategie verfolgt FAU diesbezüglich?

FAU war bisher mehrheitlich SECO-finanziert. Neu haben wir den Auftrag respektive die Erlaubnis, eigenständig Marktangebote zu entwickeln. Genau dies tun wir auch. Angelehnt an die Lean-Startup-Methode starten wir kleine

Startup-Unterfangen innerhalb von FAU. Als Erstes lancieren wir FAU-Coaching. Das ist ein spezielles Angebot. Zum Beispiel begleiten wir ehemalige Teilnehmende in den wichtigen ersten Tagen des Stellenantritts. Weitere Angebote für den freien Markt sind in Entwicklung.

Wo hast Du bei FAU Innovation angetroffen? Wo siehst du noch Potenzial?

Innovation ist überall zu spüren. Die vorhin genannten Initiativen wurden alle vor meiner Zeit ausgetüftelt. Tüfteln alleine ist aber noch nicht innovativ. Umsetzen muss man ebenfalls, und auch das wird tatkräftig getan. Auch die Idee, den Vorstand mit meiner Funktion – sie ist neu! – auszustatten, finde ich innovativ. Mich beeindruckt, dass FAU selbst nach 20 Jahren vor Erneuerungsenergie nur so strotzt.

Hast du einen persönlichen Bezug zu diesen Geschäftsfeldern?

Der eher traurige Bezug, den ich zu den jetzigen und künftigen Geschäftsfeldern von FAU sehe, sind die Umwälzungen in der Finanzbranche. Die Finanzbranche ist mein berufliches Zuhause. Sie wird in den kommenden Jahren neue Stellen generieren, aber auch Zigtausende abschaffen. Für die Arbeitnehmenden bedeutet das Umschulen oder Branchenwechsel. ■

Interview Hedy Bühlmann



2015 validierte die Universität Bern den von FAU entwickelten Employability-Fragebogen. FAU wird diesen nun auch im freien Markt einsetzen.

Aus der Sicht einer Mitarbeiterin

Hedy Bühlmann (57) ist seit 11 Jahren Coach am Standort Luzern. Die studierte Publizistin und Germanistin hat vom Journalismus in die Internationale Zusammenarbeit (IZA) gewechselt und war 14 Jahre lang in unterschiedlichen Funktionen in Westafrika tätig.



«FAU ist eine innovative Organisation auf dem Weg in die unternehmerische Zukunft ...», etwa so lautet meine Kurzformel, die auch alle beteiligten Stakeholder für das als äusserst positiv bewertete Qualifizierungsprogramm FAU beithalten. Allerdings ist es gerade in solchen Momenten des Erfolgs wichtig, das eigene Angebot kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Der anhaltende Erfolg von FAU – Hochqualifizierte zielorientiert und effektiv bei der Stellensuche zu unterstützen – basiert auf einem ausgeprägten Dienstleistungsverständnis, das alle Mitarbeitenden täglich in ihre Arbeit einbringen. Den Wert von Flexibilität hat FAU dabei immer schon hochgehalten. Zu unserem Business gehört auch, dass die Institution auf die laufenden Veränderungen des Arbeitsmarktes permanent reagiert, indem wir gesellschaftliche Trends schnell erkennen und das Angebot entsprechend anpassen und diversifizieren.

Von diesem Angebot – Coaching, Weiterbildung, Projekte – profitieren jedes Jahr über 600 hochqualifizierte Teilnehmende, Frauen und Männer im Alter von 26 bis 63 Jahren aus unterschiedlichsten Branchen und Funktionen: vom früheren Kadermitglied in der Geschäftsleitung über die im internationalen Umfeld tätige Analystin bis hin zur promovierten Philosophin, die sich beruflich neu im Verlagswesen etabliert.

Das Kerngeschäft verlangt von uns Coaches, uns schnell und umsichtig auf die jeweiligen Bedürfnisse der Kundschaft einzustellen. Da FAU von der Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt lebt, müssen wir Mitarbeitende selbst dynamisch unterwegs sein, mitdenken und unternehmerisch handeln.

FAU als moderner Arbeitgeber hat längst erkannt, dass die Mitarbeitenden die wichtigsten Treiber von Innovation sind. So leben wir Coaches denn das Credo «Vom Mitarbeiter zum Selbstunternehmer» täglich in Workshops, Meetings und Coachings und tüfteln in internen Arbeitsgruppen an der Optimierung bestehender und an der Kreation neuer Angebote.

Will ein Arbeitgeber heute attraktiv sein für die Mitarbeitenden, muss er ein innovatives Umfeld bieten, in dem diese ihre Kompetenzen einbringen und weiterentwickeln können. Respekt und Achtung ihren Leistungen gegenüber sind neben dem Lohn wichtige Anreize und steigern zusätzlich den Erfindergeist des Teams.

2015 war das Jahr, in dem die FAU-Geschäftsleitung grünes Licht für die aktive Mitgestaltung innovativer Geschäftsfelder gab. Die Dringlichkeit, marktfähige innovative Angebote zu entwickeln, wurde durch eine vom SECO verlangte Kürzung der Programmkosten erhöht. Dieser «verordnete» Aufruf zur Veränderung respektive zum Verlassen der Komfortzone trug dazu bei, Ausschau nach den Kernkompetenzen der eigenen Mitarbeitenden zu halten und deren Innovationskraft und Kreativität für die Strategie 2016 gezielt einzusetzen.

Das Resultat dieses äusserst intensiven Prozesses lässt sich bereits nach kurzer Zeit sehen. Neben einer erstmaligen Leistungsvereinbarung mit der IV kommt demnächst ein Coaching-Angebot auf den Markt, das sich an Unternehmen jeglicher Grösse sowie an Einzelpersonen in beruflichen Veränderungsprozessen richtet. Weitere konkrete Geschäftsfelder sind in Vorbereitung. ■

Geschäftsleiterin



Susann Möhle-Hüppi
Geschäftsleiterin

Dienste



Alessandro Ghisletta
Bereichsleitung



Heidi Bolliger Michel
Administration FAU
Gesamtorganisation



Heidi Joss
Buchhaltung



Manfred Trinkler
Administration

Kommunikation



Sonja Sanders,
Kommunikation &
Marketing

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Loredana Santoro
Kursadministration



Andrea Stehlin
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration

Redaktion «der arbeitsmarkt»



Robert Hansen
Bereichsleitung



Rita Gabathuler
Coach



Simone Gloor
Fachcoach



Daniela Palumbo
Fachcoach



Anja Piffaretti
Art Director



Paola Pitton
Fachcoach



Carmen Püntener
Fachcoach

Informatik



Thomas Goomis
Bereichsleitung



Daniel Hafner
Systems Administrator



Maurizio Omissoni
Systems Engineer



Stephan Roth
Systems Administrator

Projekte



Ursula Preisig
Bereichsleitung

Projekte Zürich



Antonia Concilio Bello,
Coach



Christian Föllmi, Coach



Nadja Fuchs, Coach



Wolfgang Gerteisen,
Coach



Regula Glatz, Coach



Brigitte Keller, Coach



Eduard Laube, Coach

Projekte Luzern



Daniel Blom, Coach



Hedy Bühlmann Ly, Coach



Erik Geurts, Coach

Projekte St. Gallen



Priska Brändle-Sutter,
Coach



Rolf Opitz, Coach



Giuseppe Pace, Coach

Projekte Bern



Marianne Disler,
Administration



Karin Frei Dostal, Coach



Claudia Gruber, Coach



Renée Sigrist Disler,
Coach



Stefan Thomer, Coach



Conchita Barrow,
Administration



«FAU hat eine starke Innovationskraft, ist flexibel und passt sich den arbeitsmarktlichen Anforderungen an. Es spricht für seine Qualität, dass beinahe alle Kantone in der Deutschschweiz mit FAU zusammenarbeiten.»

SIMON RÖTHLISBERGER, STELLVERTRETENDER
RESSORTLEITER MARKT UND INTEGRATION SECO

Flexibel zurück in den Arbeitsmarkt

Mit innovativen Strategien, flexibler Ausrichtung und motiviertem und marktgerechtem Auftritt hat die überwiegende Mehrheit der FAU-Teilnehmenden den grossen Schritt zurück in den Arbeitsmarkt geschafft.

Innovativ

Der Arbeitsmarkt ist ein hartes Pflaster – liest man. Doch 78,8 Prozent (Bereich Projekte) und sogar 81,8 Prozent (Bereich «der arbeitsmarkt») der FAU-Teilnehmenden haben während oder maximal vier Monate nach ihrer Programmteilnahme eine Stelle gefunden. Sie haben ihrem zukünftigen Arbeit- oder Auftraggeber gezeigt, dass ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen auf dem neusten Stand sind. Ihr Bewerbungsdossier war eine klare, leicht erfassbare Darstellung ihres Wissens- und Erfahrungsschatzes und eine Massanfertigung für genau diese Stelle. Ihr öffentlicher und selbstbewusster Auftritt an Netzwerkveranstaltungen, auf Social-Media-Plattformen und im Vorstellungsgespräch war ebenso sorgfältig auf ihre Persönlichkeit und auf die Erwartungen der Stellen- und Mandatsanbieter abgestimmt. Sie haben ein Kompetenzen-, Erfahrungs- und Persönlichkeitspaket geschnürt, das dem Käufer den gesuchten Mehrwert zur Weiterentwicklung des Unternehmens oder eines Bereichs bringt.

Mit der intensiven Unterstützung durch ihren persönlichen FAU-Coach haben sie ihre

Motivation gesteigert, frischen Mut gewonnen und die Erfolgsstrategie ausgearbeitet. Entsprechend sehr gut bewerten sie beim Austritt die persönliche Betreuung mit 3,8 (Bereich Projekte) und 3,3 (Bereich «der arbeitsmarkt») von 4 möglichen Punkten.

FAU-Teilnehmende packen nicht nur Chancen, sie gehen auch kalkulierte Risiken ein. Etwa 23 Prozent der Teilnehmenden mit Stellenantritt haben einen befristeten Vertrag unterschrieben oder sich selbstständig gemacht.

Noch nicht alle Teilnehmenden haben während des Programms oder kurz nach Austritt eine Lösung gefunden. Doch 96 Prozent aller Teilnehmenden sehen ihre Vermittelbarkeit klar gesteigert.

Flexibel

Der Arbeitsmarkt verändert sich auch für Hochqualifizierte in hohem Tempo. Die ursprünglich angestrebte Rückkehr ins bisherige Tätigkeitsfeld in derselben Branche bietet FAU-Teilnehmenden oft zu wenige Chancen, um innert nützlicher Frist eine neue Stelle zu finden. Eine relative oder radikale Neuorientierung bedingt umfangreiche Vorarbeiten: Marktrecherchen, Anforderungen noch unbekannter Tätigkeitsfelder, Klärung eigener Wertesysteme und Vorurteile, Diskussion der eigenen Flexibilität und Mobilität, Überprüfung der eigenen Rolle in der Arbeitsgesellschaft und der Erwartungen des persönlichen Umfelds. Im Fachprojekt und in Kursen erwerben FAU-Teilnehmende neue Kompetenzen, aktualisieren vorhandene und bündeln diese pro Bewerbung neu und zielgerichtet.

Mit der fachlichen Auseinandersetzung erfolgt gleichzeitig die mentale Rückkehr ins bisherige oder der Schritt in ein neues Tätigkeitsfeld. Im Bereich Projekte werden die Teilnehmenden durch ihre/-n persönliche/-n Coach (Bewertung 3,7) und im Bereich «der

arbeitsmarkt» von spezialisierten Fachcoaches (Bewertung 3,2) begleitet.

Marktgerecht

Wie in den vergangenen Jahren haben viele Teilnehmende während der Programmzeit ihr Netzwerk inner- und ausserhalb von FAU ausgebaut – oft ihr Königsweg zur erneuten beruflichen Integration. Netzwerken – früher als Strategie im beruflichen und privaten Alltag eine Selbstverständlichkeit – fällt während der Erwerbslosigkeit schwerer.

FAU begleitet viele Teilnehmende im Alter 50plus. Das Alter kann eine zusätzliche Hürde bei der Stellensuche sein – kann! Mit einer zielgerichteten Netzwerkstrategie, die alle persönlichen, fachlichen und elektronischen Kanäle nutzt, ist nicht nur viel Arbeit vorprogrammiert, sondern auch der Erfolg.

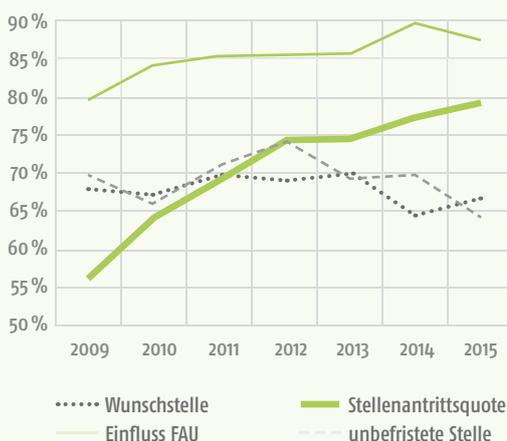
Marktgerechtigkeit ist nicht nur ein Thema für die Teilnehmenden, auch die beiden Bereiche «der arbeitsmarkt» (siehe Artikel «Vom Papier auf den Bildschirm») und Projekte entwickeln ihre Angebote weiter. Es geht darum, den Teilnehmenden die bestmögliche Betreuung und ein arbeitsmarktnahes Umfeld zu bieten, um ihnen die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern.

Nachhaltig

Die Nachbefragung der ehemaligen Teilnehmenden mit Austrittsdatum 2014 hat Erfreuliches gezeigt. Ausserordentlich viele der antwortenden Personen nutzen noch immer ihre in FAU-Coachings, -Kursen und -Fachprojekt erarbeiteten persönlichen und fachlichen Fähigkeiten. Auch das während der Programmteilnahme aufgebaute oder erweiterte Netzwerk erweist sich als beständig.

Die Anzahl der ehemaligen Teilnehmenden (Austritt 2014) mit einer Stelle lässt sich mit der komplett erfassten Zahl der Stellenantritte beim Austritt aus FAU im 2015 nicht vergleichen. Die Teilnahme an der Nachbefragung war freiwillig. ■

Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle und unbefristete Stelle
457 ausgetretene Teilnehmende Bereich Projekte



«Heute lebe ich meine Werte konsequent»

Die Arbeitswelt ist in Bewegung, schnell, kurzfristig, automatisiert. Das erzeugt Druck auf Arbeitnehmende und Firmen. Alle sind davon betroffen, und mancher muss sein Leben ganz schön umkrepeln. Wie der Ökonom Samuel Baumann (55).



Wie sind Sie zu FAU gekommen?

Samuel Baumann: Ich war während 17 Jahren administrativer Leiter einer Chemiehandelsfirma und erhielt mit 54 Jahren die Kündigung. Personelle und organisatorische Änderungen gaben mir längst das Gefühl, nicht mehr der richtige Mann am richtigen Ort zu sein. Erst die Kündigung zeigte mir, dass ich meine Möglichkeiten gründlich ausloten musste. Im Internet stiess ich auf FAU, wo ich die gewünschte Standortbestimmung unter professioneller Anleitung machen konnte.

Was passiert mit einem, wenn man als Geschäftsleitungsmitglied plötzlich auf Stellensuche ist?

Einerseits spürte ich Erleichterung: So konnte es ja nicht weitergehen, Symptome von Burnout hatte ich bereits. Andererseits machte ich mir Sorgen um die Zukunft: Finde ich wieder eine Stelle, in der ich glücklich und erfolg-

reich sein werde? Auch realisierte ich, dass ich als GL-Mitglied selber viele Leute eingestellt und unzählige Absagen an Personen erteilt hatte.

Wie fühlten Sie sich als Stellensuchender?

Irgendwie fühlte ich mich als Versager, weil ich mich in dem anspruchsvollen Umfeld nicht zu behaupten vermochte. Dann folgte der Rückzug von meinem privaten Umfeld, ein «Sich-Abkapseln». Die Frage «Und ... hast du nun schon eine neue Stelle?» konnte ich nicht mehr hören. Gleichzeitig hatte ich ein grosses Bedürfnis nach Zeit für mich. Ich schrieb mehrere Hundert Seiten Tagebuch. Mein Umfeld reagierte behutsam und liess mich gewähren.

Sie haben das FAU-Programm dazu genutzt, sich beruflich neu zu positionieren. Ist Ihnen das gelungen?

Über FAU konnte ich herausfinden, was mich motiviert und antreibt. In den Kursen, im Coaching und in den vielen Gesprächen mit anderen FAU-Teilnehmenden achtete ich bewusst auf den «Flämmchen-Effekt», also darauf, ob bei einem Thema oder einer Tätigkeit ein inneres Feuer entfacht wurde. So sammelte ich Puzzleteile, die zu einem Bild wurden. Die grösste Faszination ist für mich die Arbeit mit Menschen: Menschen verstehen, Menschen anleiten, Menschen fördern, Teamwork fördern. Aus dieser Einsicht heraus habe ich mich als Lehrer für verhaltensauffällige Teenager beworben ... und ich habe die Stelle bekommen.

Wie ist dieser Prozess für Sie in Gang gekommen und wo stehen Sie heute?

Mit meiner Coach habe ich mich vertieft mit meinen Werten auseinandergesetzt und dabei entdeckt, dass ich im bisherigen Berufsalltag stark gegen meine mir wichtigen Werte wie Selbstbestimmung und ganzheitliche Lebensqualität verstossen hatte. Dies konnte nicht nachhaltig sein. Neu entwickelte ich ein unmittelba-

Nachbefragung der im Vorjahr ausgetretenen Teilnehmenden

Konntest du die...

	2014	2015
	ja	ja
im Coaching erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	80 %	91 %
im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	72 %	78 %
in der Weiterbildung erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	82 %	88 %
in der Weiterbildung erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	81 %	82 %
im Projekt erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	76 %	83 %
im Projekt erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	70 %	80 %

		aufrechterhalten	nicht aufrechterhalten
Konntest du das bei FAU gewonnene Netzwerk	2014	68 %	32 %
	2015	69 %	31 %

		Sehr zufrieden	Zufrieden	Knapp zufrieden	Unzufrieden
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	2014	42%	27%	10%	21%
	2015	29%	37%	16%	18%

«Ich wurde auf meinem Weg bestätigt»

Als Quereinsteigerin kam Leila Chaabane (44) auf die Redaktion «der arbeitsmarkt». Mit viel Talent und starkem Willen hat sie sich im multimedialen Journalismus ein eindrucksvolles Portfolio erarbeitet.

Wie kommst du von der Redaktion «der arbeitsmarkt» bei FAU in ein Militärgewand?

Leila Chaabane: Da sind vor allem jene Leute dafür verantwortlich, die beim «arbeitsmarkt» arbeiten. Hier wurde ich darauf aufmerksam gemacht, vorher wusste ich gar nicht von den Möglichkeiten bei der Swisscoy. Ich hatte beim Vorstellungsgespräch zu meinem Einsatz bei FAU platziert, dass ich gerne einmal im Ausland arbeiten und schreiben würde. Nun bin ich nach einer zweimonatigen Ausbildung in Stans für ein halbes Jahr in Kosovo, betreue Medienanfragen, schreibe und fotografiere für den täglichen Newsletter und stehe in regem Austausch mit den einzelnen Standorten der Swisscoy in Kosovo.

Was hat dir der Programmeinsatz bei FAU gebracht?

Unglaublich viel. Ich hatte immer eine grosse Leidenschaft für das Schreiben, aber ich

Wechsel. Zuerst war der Austausch sehr intensiv, wir halfen und unterstützten uns. Ich habe aber auch das Gegenteil durchlebt, als ich das Gefühl hatte, in einem Konkurrenzkampf zu stecken. Beides kam vor und mit beidem muss man umgehen können.

Wie wirkte sich deine Redaktionsarbeit auf dein Selbstwertgefühl aus?

Enorm – ich wurde darin bestätigt, dass das mein Weg ist. Ich kam als Quereinsteigerin, ich war auf alles vorbereitet, auch darauf, dass die Programmverantwortlichen mir nach sechs Monaten sagen würden, das sei nicht mein Revier. Doch sie bestärkten mich darin, in diesem Bereich weiterzukommen. Umso schöner ist natürlich, dass mein Weg mich in die Richtung geführt hat, die ich mir immer erhofft hatte. ■

Interview Robert Hansen



habe nie genau gewusst, ob ich auch das Talent dazu habe. Während meiner Zeit auf der Redaktion musste ich sehr viel arbeiten und habe ebenso viel gelernt. Meine Leidenschaft für das Schreiben ist nochmals enorm gewachsen. Der Einsatz hat meine vorherigen Erwartungen an das Programm weit übertroffen.

Wie hast du den Austausch und den Zusammenhalt auf der Redaktion erlebt?

Zwischen den Teilnehmenden habe ich das unterschiedlich erlebt, bedingt durch die vielen

Leila Chaabane war vom September 2014 bis April 2015 als Teilnehmerin auf der Redaktion. Im Anschluss an das Programm absolvierte sie eine zweimonatige militärische Ausbildung und arbeitete während sechs Monaten als Presse- und Informationsoffizier bei der Swisscoy in Kosovo. Eine multimediale Reportage begleitet sie auf ihrem Weg vom zivilen ins militärische Leben, gibt Einblick in die Ausbildung und in die Arbeit bei der KFOR.

Auswertung aus TN-Befragung

Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

415 Antworten

	2012	2013	2014	2015
ausserhalb FAU				
ja	30 %	32 %	34 %	37 %
teilweise	53 %	49 %	44 %	46 %
nein	15 %	19 %	22 %	17 %
keine Antwort	2 %	0 %	0 %	0 %
im FAU				
ja	38 %	39 %	47 %	50 %
teilweise	46 %	46 %	40 %	40 %
nein	14 %	14 %	13 %	10 %
keine Antwort	2 %	1 %	0 %	0 %

res Gefühl dafür. In der Übung, genannt «Der rote Faden», zeichneten sich plötzlich diejenigen Tätigkeiten ab, die mir schon immer am meisten Befriedigung gegeben haben. Heute lebe ich meine Werte sehr konsequent, und ich lasse es nicht mehr zu, dass ich dagegen verstosse.

Welche Bedeutung und welchen Stellenwert geben Sie der Arbeit heute?

In meiner bisherigen Laufbahn glaubte ich, dass die grösste Motivation darin bestand, etwas zu tun, das gut bezahlt wurde. So landete ich in einer Managementposition in der Chemiebranche. Ich versuchte, meinen Job gut zu tun, und ich war damit oberflächlich gesehen erfolgreich. Allerdings empfand ich die Arbeit oft als lästige Pflicht und mich dabei als fremdbestimmt.

Heute gibt mir die Arbeit eine tiefe Befriedigung. Sie fasziniert mich, lädt mich ein zum Experimentieren und zu einem fortwährenden persönlichen Lern- und Wachstumsprozess. Ich verdiene signifikant weniger als vorher, aber ich erlebe Sinn, in dem, was ich tue, und dies ist mit Geld nicht aufzuwiegen. ■

Interview Hedy Bühlmann

Sich neu positionieren

Erfolgreiche Stellensuche hat mit Strategie zu tun. Kunsthistoriker Hans-Peter Wittwer hat gezielt das Zentrum Paul Klee als Projektpartner ausgesucht und erarbeitet sich mit dieser Kooperation zusätzliche berufliche Qualifikationen.



Hans-Peter Wittwer (links) ediert zusammen mit Michael Baumgartner vom Zentrum Paul Klee den Katalog zur Ausstellung «Paul Klee und die Surrealisten».

Sie inventarisieren Kunstgegenstände in Archiven und Museen, arbeiten in der Medienbranche, bewerten und kritisieren Kunst, forschen und lehren, prüfen Kunstobjekte auf ihre Echtheit hin, konzipieren Ausstellungen und geben Kataloge heraus. Manche sind Direktoren von Museen, andere kuratieren Ausstellungen als Selbstständige. Die Rede ist von Kunsthistorikerinnen und Kunsthistorikern.

«Es braucht einen langen Atem, sich fachlich mit Kunstgeschichte in der Arbeitswelt zu positionieren», sagt Michael Baumgartner, Abteilungsleiter Sammlung und Forschung des Zentrum Paul Klee (ZPK), eines langjährigen Projektpartners von FAU. Gut im Fach muss ein Kunsthistoriker sowieso sein und Kontakte in die Kunstwelt sind Pflicht. Glück braucht es auch. Viele von ihnen haben ihr Wissen zusätz-

lich vertieft und eine Promotion über spezifische Kunstepochen und -strömungen geschrieben oder sich auf die Biografie und Werke einzelner Kunstschaffender spezialisiert.

Internationaler Player in der Forschung

Geradezu als Glücksfall bezeichnet Michael Baumgartner die aktuelle Zusammenarbeit mit Hans-Peter Wittwer: «Er hat uns direkt für eine befristete Projektmitarbeit kontaktiert. Er war für uns fachlich sehr interessant. Wir sind ja, was Personal angeht, immer am Plafond. Jemanden, der grad so spezifisch auf ein aktuelles Projekt passt, hatten wir noch nie.» In der Tat, Hans-Peter Wittwer passt bestens zum ZPK-Ausstellungsprojekt «Paul Klee und die Surrealisten». Der promovierte Kunsthistoriker kann auf eine über 25-jährige Berufstätigkeit unter

anderem bei Pro Helvetia und beim Schweizerischen Institut für Kunstwissenschaft zurück-schauen.

Als Kompetenzzentrum des Schaffens von Paul Klee ist das ZPK für ihn ein höchst attraktiver Projektpartner mit grosser internationaler Ausstrahlung. Die Verbindung von wissenschaftlichem Expertenwissen und Nachlass eines Künstlers trifft man selten. Michael Baumgartner präzisiert: «Von weltweit 9500 Werken sind im ZPK 4000 Bilder für die Forschenden über einen digitalisierten Katalog zugänglich.» Das ZPK ist sicher eine der wenigen Institutionen in der Schweiz mit einem so hohen Anteil an der Forschungsarbeit.

Professionalität und Leidenschaft

Auch für Wittwer ist die Kooperation mit dem ZPK eine klare Win-win-Situation. Als Profi im Edieren von Kunstkatalogen kann er seine Kompetenz voll einbringen: «Während vier Monaten habe ich Äusserungen von französischen Surrealisten über Klee zusammengestellt. Daraus entsteht jetzt ein Anhang mit Kommentaren und Kurzbiografien zu den Surrealisten, der im Katalog zur Ausstellung «Paul Klee und die Surrealisten» publiziert wird.» Der zweisprachige Katalog kommt anlässlich der Ausstellung im November 2016 heraus, die in enger Zusammenarbeit mit dem Centre Pompidou in Paris entsteht. Seine Affinität zu Klee ist offensichtlich, hat Hans-Peter Wittwer doch bereits vor Jahren die Lizenzatsarbeit seinem Lieblingskünstler gewidmet.

Michael Baumgartner erinnert sich abschliesslich an positive Erfahrungen im Zusammenhang mit den bisherigen FAU-Teilnehmenden. Ganz wichtig im Hinblick auf eine Kooperation ist für ihn die sorgfältige Abklärung vor dem Programmstart: «Wir schauen genau hin, dass das Projekt zur beruflichen Weiterqualifizierung der Interessenten beiträgt.

Hans-Peter Wittwers Assoziationen zu FAU: «Ich habe sehr versierte und engagierte Unterstützung bei FAU bekommen. Der Webdesign-Kurs hat mir definitiv die Augen geöffnet.» Bis anhin sei er stark auf Print-Publikationen fokussiert gewesen, habe nun aber realisiert, dass die Publikationen auf dem Netz seien. Er werde klar auf die digitalen Publikationen umstellen und sich den Trends anpassen. ■



Ich bin überzeugt, dass ich vor allem durch meine Arbeit beim Stellennetzpartner und durch die Unterstützung meiner Coaches auf meiner Stellensuche erfolgreich war.

JACQUELINE SCHLOSSER (48), BIOLOGIN PH.D.

Nach mehrmonatiger, erfolgloser Stellensuche in sehr unterschiedlichen Bereichen hat sich eine Türe geöffnet. Dank den diversen Such- und Bewerbungsstrategien, die mir von meinem Coach erklärt und ans Herz gelegt worden waren, führte der vielgerühmte verdeckte Arbeitsmarkt zum Ziel. Mit einem vollen Rucksack blicke ich auf eine wertvolle Zeit bei FAU zurück und mit offenen Augen und neuen Erkenntnissen in die Zukunft.

REGULA KAPP (52), SEKUNDARLEHRERIN, WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

FAU lädt zu einer intensiven Auseinandersetzung mit sich und seiner Umwelt ein.

FAU ermöglicht neue Blickwinkel und Perspektiven.

FAU macht Mut und hilft ent-täuschen.

FAU bringt neue, spannende Begegnungen.

A. M. G. (52), LIC. PHIL. II

Anfänglich hatte ich den Verdacht, FAU sei das Nichtschwimmerbecken neben dem Ozean und ich hätte das gar nicht nötig. Dann wurde ich schnell eines Besseren belehrt: Das Coaching im Haus und der Austausch mit den anderen Teilnehmenden waren sehr wertvoll und haben mich auf eine neue Ebene der Stellensuche gebracht. Das externe Coaching und die Weiterbildungskurse haben in mir schliesslich das Bewusstsein geweckt, mir den Arbeitsmarkt durch Kaltakquise von Entscheidungsträgern selber zu erschliessen. Diese Strategie hat schliesslich zum Erfolg geführt und ich konnte meine Wunschstelle antreten.

K. H. (45), ZOOLOGE, GESCHÄFTSFÜHRER

Einfach nur RESPEKT. Das Team rund um den «arbeitsmarkt» besteht aus Profis, die sich bei allem Fachwissen und trotz ihren nicht immer leichten Aufgaben eine lockere Art des Umgangs und viel Freude an der Arbeit bewahrt haben. Die Strukturen sind klar, die Prozesse kurz und effizient. **Ich fühlte mich betreut und aufgehoben** – ein Gefühl, das nach längerer Arbeitslosigkeit langsam, aber sicher verloren geht. Fazit: Jederzeit wieder, aber natürlich nur, wenn's wieder sein muss.

SANDRO PFAMMATTER (37), JOURNALIST, PR-SPEZIALIST



Ich konnte neben meiner Projektarbeit in der Projektwerkstatt wieder eine Tagesstruktur ausserhalb meines Zuhauses aufbauen. Wobei das Networking eine zentrale Rolle gespielt hat. Daneben hat mich mein Coach sehr gut und umfangreich betreut, motiviert und gefördert. So konnte ich nach zwei Monaten bei FAU eine unbefristete IT-Teamleiter-Funktion bei einer NPO antreten.

J. Z. (49), INFORMATIKER FACHRICHTUNG OPERATIONAL SERVICES, BETRIEBSFACHMANN MIT EIDG. FA



FAU hat mich mit umfassender Standortbestimmung, Coaching und Kursen zur Neuausrichtung gebracht. Die anspruchsvollen Kurse sind durchweg auf Niveau FH bis MBA und fordern sehr aktive Mitwirkung. Die internen wie externen Coachings gehen ans «Eingemachte» und zeigen brachliegende Potenziale auf. Die Teilnehmenden unterstützen einander an Kursen und in der Vorbereitung von Bewerbungen gegenseitig auf einem Niveau, das von sorgfältiger Selektion zeugt. Wenn FAU nicht schon existierte, müsste man es dringend erfinden.

JÜRIG O. VONTOBEL (59), WIRTSCHAFTSINFORMATIKER, DIPL. OEC. BETRIEBSÖKONOM



«Unser Auftrag endet mit dem Stellenantritt»

Daniela Bieri leitet das RAV Emmen. Für sie ist ein zielgerichteter und regelmässiger Austausch zwischen den RAV-Personalberatenden und den FAU-Coaches sehr wichtig.

Ein Stellensuchender findet wieder eine Arbeit und auf dem RAV wird ein Dossier geschlossen. Haben Sie Indizien oder Rückmeldungen, ob eine nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt gelungen ist?

Daniela Bieri: Unser Auftrag endet mit dem Stellenantritt. Die Stellensuchenden sind froh, wenn sie wieder eine Arbeit gefunden haben. Wir sind schnell vergessen, der Fokus ist nach vorne gerichtet. So haben wir keine Indikation, ob ein Stellenantritt nachhaltig war – ausser es kommt zu einer erneuten Anmeldung bei uns. Wir beraten und vermitteln im RAV Emmen über 50 Prozent Personen ohne Berufsabschluss. Diese Leute sind oft in temporären Arbeitsverhältnissen. Da stellt sich diese Frage

der Nachhaltigkeit gar nicht. Wenn jemand eine Arbeitsstelle verliert und wiederholt zu uns kommt, dann überprüfen wir den Grund dafür. Das gibt uns die Möglichkeit, zu reflektieren, ob wir etwas verpasst oder übersehen haben.

Das Wort «Beschäftigungsprogramm» ist in vielen Köpfen negativ belastet. Was fällt Ihnen spontan zu diesem Begriff ein?

Für mich ist ein Beschäftigungsprogramm eine Chance und hilft, die Zeit ohne Stelle gut zu überbrücken. Die Stellensuchenden erarbeiten sich einen Leistungsnachweis mit einem neuen Zeugnis, sie knüpfen soziale Kontakte in einem Umfeld, wo sie getragen

Auswertung aus TN-Befragung Stellennetz	2012	2013	2014	2015
Fachliche Betreuung durch Projektpartner (Noten 1 - 4)	3.5	3.4	3.6	3.4
Profit vom Einsatz beim Projektpartner (Noten 1 - 4)	3.5	3.4	3.6	3.5

Auswertung aus RAV-Befragungen	2012	2013	2014	2015
Chancen aus Sicht des RAV	93.0%	94.0%	95.1%	93.2%
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung	95.0%	97.6%	97.9%	96.1%

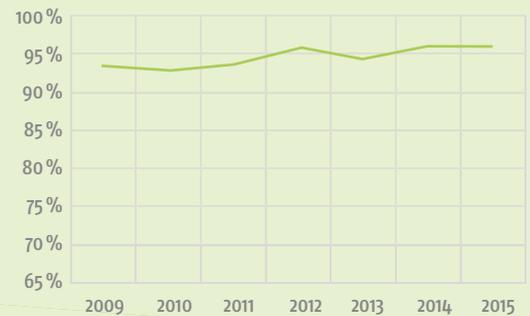
Berufliche Integration von Jugendlichen

Im RAV Emmen arbeiten 35 Beraterinnen und Berater. 2600 Stellensuchende waren Ende 2015 im grössten RAV des Kantons Luzern gemeldet, davon 300 bei der Beratungsstelle Jugend und Beruf (BJB). Die Redaktion «der arbeitsmarkt» hat im Oktober 2015 dieses schweizweit einzigartige Projekt in einer multimedialen Reportage vorgestellt. Schulabgänger erzählen über die schwierige Suche nach Arbeit, Arbeitgeber zeigen die erfolgreiche Integration, und die Programmverantwortlichen beschreiben, wie das Pilotprojekt vor zehn Jahren entstanden ist.



Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit aus der Sicht der Teilnehmenden

Bist du der Ansicht, dass die Massnahme bei FAU deine Vermittlungsfähigkeit auf dem Stellenmarkt verbessert hat? 434 Antworten



RAV-Befragung zur Zusammenarbeit

Wie beurteilen Sie Ihre Zusammenarbeit mit den Coaches des FAU? (Noten 1 – 4) 337 Antworten



und geschätzt werden und wieder eine Aufgabe haben.

Bund und Kantone finanzieren mit erheblichem Aufwand kantonale und nationale Programme. Geht die Rechnung unter dem Strich auf?

Finanziell kann ich das nicht beurteilen. Von meiner Berufserfahrung her bin ich überzeugt, dass wir solche Programme brauchen. Die Leute werden gefördert und fit gehalten für den Arbeitsmarkt. Ein Stellenverlust heisst auch Verlust von Kollegen, Wertschätzung, Anerkennung und Lebensinhalt. Das können wir mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme auffangen.

Zu welchem Zeitpunkt sollte ein Stellensuchender ein Qualifizierungsprogramm besuchen?

Früh – ab drei Monaten nach der Anmeldung bei uns. Wenn wir von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausgehen, ist jemand zu diesem Zeitpunkt bereits ein halbes Jahr erfolglos auf der Suche nach Arbeit. Je früher jemand im Programm stabilisiert und unterstützt wird, desto schneller hat diese Person die Chance, motiviert die Qualität der Stellensuche zu verbessern.

Viele Leute sind zu Beginn nicht überzeugt von einem Einsatz und erkennen den Nutzen erst im Laufe der Zeit.

Die Kunst des Beraters ist es, die positiven Aspekte in den Fokus zu stellen. Rechtlich gesehen können wir einen Programmeinsatz verfügen, das macht aber wenig Sinn. Die meisten Stellensuchenden geben uns schon nach den ersten Wochen positive Rückmeldungen.

Wie verändert sich das Selbstwertgefühl der Stellensuchenden über die Dauer des Programmaufenthalts?

Positiv. Sie sind wieder in einem geordneten Umfeld und verbuchen kleine Erfolgserlebnisse. Das Netzwerk mit den Arbeitskollegen hilft, über gemeinsame Erfahrungen zu sprechen. Das tut den Leuten gut und sie brauchen das auch.

Was ist Ihre Erwartung an FAU, wenn das RAV Emmen einen Stellensuchenden, eine Stellensuchende in das Programm vermittelt?

Ich erwarte für unseren Klienten eine realistische Einschätzung des Arbeitsmarktes und

eine gute Zuordnung der Berufschancen. Beim Jobcoaching muss an der Konzessionsbereitschaft gearbeitet werden: Die Stellensuchenden müssen in Bezug auf Einsatzregion, Salär und Ansprüche an die künftige Arbeit manchmal Konzessionen eingehen. Wir wünschen uns mit den FAU-Coaches eine transparente, konstruktive Kommunikation. Die Zielvereinbarung muss klar sein, und man muss auch den Mut haben, diese immer wieder anzupassen. Die Rückmeldung nach dem Vorstellungsgespräch sowie der kurze Mailaustausch über die laufenden Gespräche sind für uns ganz wichtig. So können wir die Stellensuchenden gemeinsamen unterstützen und sprechen die gleiche Sprache. Die FAU-Coaches sind während des Programmeinsatzes näher an den Stellensuchenden, deshalb sind wir auf diesen Austausch angewiesen. Vor meiner Leitungsfunktion war ich acht Jahre lang beratend tätig. Für mich ist besonders wertvoll, wie nahe die Stellensuchenden bei FAU begleitet werden. Durch den täglichen Austausch kommen Themen wie Verhalten oder Unsicherheiten zum Vorschein, die wir in der Beratung nicht sehen. ■

Die Teilnehmenden des Bereichs «der arbeitsmarkt» produzieren neu auch multimediale Reportagen. Zum Beispiel über die Pilatus Akademie in Luzern, die Nachwuchstalente aus den Bereichen Sport, Musik und Tanz ausbildet.



Vom Papier auf den Bildschirm

Das Programm «der arbeitsmarkt» hat 2015 den grössten Strategiewechsel seiner Geschichte vollzogen. Fast zwei Jahrzehnte lang lag der Fokus auf der Monatszeitschrift.

Nun produzieren die Medienschaffenden auf Stellensuche primär für das Online-Portal – neben Text auch Fotogalerien und Videosequenzen.

Multimediales Storytelling heisst die Zauberformel. Immer mehr Medien und Unternehmen entdecken diese Form des Geschichtenerzählens, das häppchenweise Text, Fotos, Video, Grafiken und Ton serviert, fließend miteinander verknüpft. Die Medienkonsumenten entscheiden, was sie wie lange lesen, hören und sehen wollen. Die grossen Medienhäuser veröffentlichen seit kurzer Zeit aufwendig produzierte Reportagen, stellen diese ein bis zwei Wochen prominent auf ihre Portale. Erste Fir-

men zeigen mit dieser Form Produkte, porträtieren Kunden, ziehen in den Bann. Die Möglichkeiten sind vielfältig und faszinierend: Interaktive 360-Grad-Ansichten und animierte Grafiken ergänzen Text und Fotografie. Kurzvideos erläutern Zusammenhänge, die nur schwierig in Worte zu fassen sind. Die passende Medienform erzählt den passenden Inhalt. Noch beherrschen nur wenige Medienschaffende dieses Handwerk und erkennen das Potenzial.

Neue Strategie

Im Juni 2015 erschien nach 19 Jahren die letzte Printausgabe der Monatszeitschrift «der arbeitsmarkt». Die Abonnentenzahlen dieser für die Teilnehmenden wichtigen Werkschau waren stetig zurückgegangen – bei fast gleichbleibenden Produktionskosten. Gleichzeitig zeigte sich bei den ausgeschriebenen Stellen klar ein Trend in Richtung Online-Medien, der kompetente Umgang mit Content Management Systemen (CMS) und Erfahrungen mit Social Media wurde und wird immer mehr erwartet. Die strategische Neuausrichtung nahm diese Bedürfnisse auf.

Heute erweitern die Medienschaffenden ihr Portfolio wunschgemäß. Sie ergänzen ihre Artikel beliebig um Fotogalerien oder Video-statements. Alleine oder im Team können die Programmteilnehmenden die erwähnten multimedialen Reportagen realisieren, die nötigen Grundlagen für den Umgang mit den verschiedenen Medien vorausgesetzt. Innerhalb kurzer Zeit sind unterschiedlichste Beiträge entstanden – eindruckliche Arbeitsproben. Die stellensuchenden Medienschaffenden bestätigen unisono, dass ihnen die neuen Kompetenzen viel bringen und neue berufliche Horizonte eröffnen. Alle journalistischen Beiträge erscheinen nur noch in deutscher Sprache. Die Übersetzungskosten wären überproportional hoch zum Nutzen ausgefallen.

Das Online-Portal www.derarbeitsmarkt.ch zeigt eine bunte Palette von meist zeitlosen Beiträgen, ohne Anspruch auf Aktualität. Das Coaching-Team begleitet die Programmteilnehmenden nun deutlich flexibler. Das breitere Angebot wird in seiner ganzen Vielfalt genutzt. Einige Stellensuchende konnten explizit wegen dieser Möglichkeiten für die Teilnahme am Programm begeistert werden. Die zehn Programmplätze waren 2015 besetzt. Die Stellenantritsquote war mit 81 Prozent ausserordentlich hoch, zumal die Konkurrenz um eine Stelle in der Medienbranche gross ist. Die zusätzlich erworbenen, zukunftsgerichteten Qualifikationen überzeugten die Arbeitgeber.

Zeitschrift für ein Fachpublikum

Auf absehbare Zeit behalten auch Fachpublikationen ihren Stellenwert in der Schweizer Medienlandschaft. Und nicht alle Journalisten auf Stellensuche können sich mit den neuen

Medien anfreunden. Neu produziert die Redaktion die zweimal im Jahr erscheinende Fachzeitschrift «blickwinkel» mit einem hohen Anspruch an die journalistische Qualität. Das monothematische Heft, das weiterhin im Jahresabonnement erhältlich ist und im November 2015 erstmals erschien, behandelt Schwerpunktthemen aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Stellensuche und Neuorientierung. Die Teilnehmenden erleben während ihres Programmaufenthalts sämtliche Arbeitsschritte einer Printproduktion, von der Themensitzung über die Schreibphase bis zum Druck-PDF, das die Grafikerin an die Druckerei liefert. Das Themenheft ist deutlich klarer auf das Zielpublikum fokussiert: Fachpersonen, die als Stellenvermittler, Coach, im HR-Bereich oder als Lehrpersonen arbeiten. Die Abonnenten wurden von der früheren Zeitschrift «der arbeitsmarkt» übernommen. Besonders erfreulich: Erstmals seit Jahren stieg die Anzahl der verkauften Abos wieder.

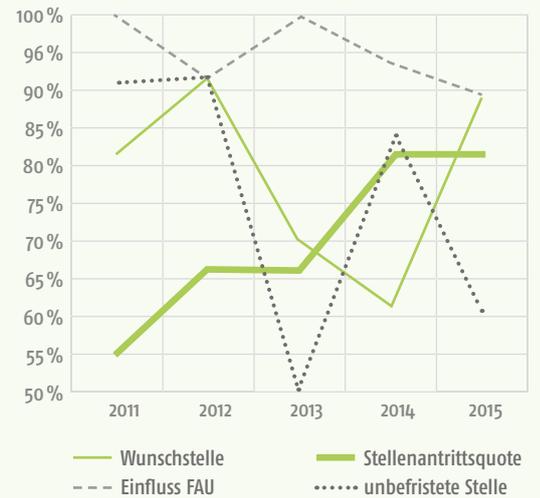
Lange Nutzungsdauer

Die aufwendig produzierten multimedialen Reportagen werden auch von den Usern geschätzt, wie die Auswertung via Google Analytics im Jahr 2015 zeigt. Durchschnittlich verweilen diese zwischen 6 und 8 Minuten auf einer einzelnen Reportage und besuchen dabei zwischen 10 und 20 Seiten, was für den Online-Bereich ausserordentlich hoch ist. Die bisher veröffentlichten 10 Reportagen erreichen – unter Berücksichtigung des Starttermins im Juni 2015 – die gleiche Reichweite, gemessen an der Anzahl Zugriffe und der Nutzungsdauer, wie das gesamte Online-Portal www.derarbeitsmarkt.ch.

Bezüglich Online-Nutzung haben beide Formen – der «klassische» Online-Journalismus und die multimedialen Reportagen – noch deutlich Potenzial nach oben. Keiner der 2015 publizierten Beiträge erreichte über 1000 Klicks, trotz hoher journalistischer Qualität und interessanten Themen. Über stärkere Aktivitäten der Teilnehmenden auf den Social-Media-Plattformen können die Beiträge einem grösseren Publikum zugänglich gemacht werden. In diesen Bereichen aktive Teilnehmende erreichen eine deutlich grössere Reichweite. Primär bleibt das Portal www.derarbeitsmarkt.ch eine Werkschau ohne Anspruch, grosse Reichweiten zu erzielen. ■

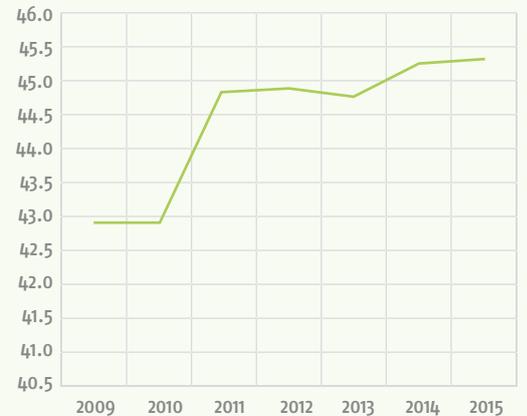
Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle, unbefristete Stelle

22 ausgetretene Teilnehmende Bereich «der arbeitsmarkt»



Durchschnittsalter aller Teilnehmenden

627 Teilnehmende



Verweildauer der Teilnehmenden im Programm in Monaten

479 ausgetretene Teilnehmende



Solide Entwicklung des FAU-Weiterbildungsangebots

Das Weiterbildungsangebot bleibt attraktiv. Mit 7432 Teilnehmenden-Kurstagen war die Auslastung 2015 sehr hoch.

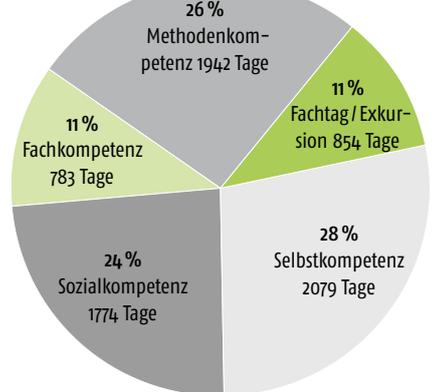
Die Rekordzahl von 8110 Teilnehmenden-Kurstagen per Ende 2014 konnte die Weiterbildung im Berichtsjahr nicht erreichen. Im zweiten Quartal mussten drei Kurse annulliert werden, im vierten Quartal vier Kurse – zwei Kurse wurden wegen kurzfristiger Erkrankung des Kursleiters ersatzlos abgesagt, die anderen Kurse wegen geringem Anmeldestand gestrichen. Dennoch entsprechen die erreichten Teilnehmenden-Kurstage dem zweithöchsten Stand seit der systematischen Messung der Auslastung (2004). Die Nachfrage nach den externen

Coachings fiel geringer aus als in den beiden Vorjahren.

FAU-Kurse erhöhen die Handlungskompetenz
Inhaltlich fokussierten die Lernziele des Weiterbildungsangebots auf die Vermittlung von Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen. Die Teilnehmenden festigen so ihre individuelle Handlungskompetenz. Am beliebtesten waren die Kurse zur Selbstkompetenz. Sie lösten den langjährigen Spitzenplatz der Kurse zur Methodenkompetenz ab. Kurse zur

Selbstkompetenz haben den direktesten Zusammenhang mit der aktuellen beruflichen Situation der Teilnehmenden. Sie vermitteln Wissen, Tricks und Tools rund um die erfolgreiche Stellensuche.

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich
(Total 7432)



Wachstum der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2011	2012	2013	2014	2015
Total Teilnehmenden-Kurstage	6970	6972	7248	8110	7432
Total Coaching-Stunden	1573	1685	1872	2080	1689



Neues Angebot: «Meine Ressourcen – mein Erfolg!»

Im neu eingeführten Kurs findet eine eingehende Auseinandersetzung mit sich selbst statt. Zentral sind die drei Fragen: Wer bin ich? Was kann ich? Wo will ich hin?

Die Teilnehmenden hinterfragen ihr eigenes Verhalten und betrachten Situationen aus verschiedenen Perspektiven. Damit fördern sie das Denken in Lösungen statt in Problemen. Die Teilnehmenden identifizieren ihre Motivationsgrundlage, um eigenverantwortlich handeln zu können. Sie formulieren effektive Ziele sowie deren Umsetzung und halten ihre Erkenntnisse fest. Im Pilotjahr fand der Kurs drei Mal statt. Nach der ersten Durchführung mit teilweise kritischen Teilnehmenden-Feedbacks passte der Kursleiter im Austausch mit der Bereichsleitung Weiterbildung sein Konzept an und erhielt in den beiden folgenden Durchführungen viele positive Feedbacks:

Einige Feedbacks zu

«Meine Ressourcen – mein Erfolg»:

- Ich habe gelernt, dass mehr in mir steckt, als ich dachte.
- Schlafende Ressourcen wieder zu erwecken, kann Vorteile bringen.
- Ich habe neue Methoden kennengelernt, wie ich meine Ressourcen ausgraben kann.
- Sehr schöner und abwechslungsreicher Kurs mit vielen spannenden Methoden.
- Der Kurs gibt mir Kraft.
- Die Stimmung im ganzen Kurs war ausgezeichnet und motiviert mich, weiterzumachen.

Die Rückmeldungen der Kurs- und externen Coachingteilnehmenden ist für den Bereich Weiterbildung wichtig. Die Mitarbeitenden des Bereichs erfassen und evaluieren diese laufend systematisch. Bei Bedarf werden Massnahmen zur Verbesserung des Angebots sofort eingeführt, so wie im Beispiel des neuen Kurses oben. Wie im Vorjahr schnitt der Projektmanagementkurs zur Vorbereitung der IPMA Level D am besten ab. Neu haben die beiden Kurse «Umweltmanagement» und «Einführung in die Bildbearbeitung» ausge-



zeichnete Werte erhalten und fungieren zum ersten Mal ganz oben auf der Skala. Kein FAU-Kurs erzielte im 2015 einen Wert unter 3.2 (von 4).

Neu eingetretene Teilnehmende treffen sich zu Beginn ihres FAU-Programms am «Vernetz dich im FAU»-Tag. An dieser Veranstaltung haben sie Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen, sich auszutauschen und den Employability-Fragebogen auszufüllen. Aus den Resultaten der Auswertung ergibt sich ein persönliches Stärkschwäche-Profil. Die Teilnehmenden erkennen, welche Kompetenzen sie in Kursen gezielt erwerben oder vertiefen können.

FAU validierte 2015 in Zusammenarbeit mit dem Institut für Organisation und Personal der Fakultät der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Bern den Employability-Fragebogen. Die mit der Forschungsarbeit betraute Studentin profitierte für ihre Erhebung

Anzahl Kursleitende und externe Coachs

	2014	2015
Mandatsträger/innen per 31.12	42	43
Anteil Frauen	14	15
Anteil Männer	28	28

gen von der monatlichen Netzwerkveranstaltung. Sie besuchte die Veranstaltung persönlich und konnte die Anwesenden zur Teilnahme an ihrer Forschungsarbeit motivieren. Die verkürzte, validierte Form des Fragebogens wird im Projekt «FAU als Unternehmer» eingesetzt. Am FAU-Einführungstag füllen die Teilnehmenden weiterhin den Employability-Fragebogen in seiner ursprünglichen Form aus, da er seinen Zweck als Orientierungshilfe erfüllt und Ansatzpunkte in Bezug auf das Verbesserungspotenzial der Teilnehmenden liefert. ■

Wirkung Kurse und externe Coachings

Effektivität (Noten 1 – 4)	2013	2014	2015
Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.19	3.22	3.25
Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.56	3.56	3.42
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.49	3.49	3.47
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.70	3.70	3.51

Zufriedenheit (Noten 1 – 4)	2013	2014	2015
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.52	3.52	3.54
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.76	3.76	3.67
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	88%	87%	88%
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	81%	87%	86%

«Es geht um Durchhaltewillen, Zielstrebigkeit und Engagement»

Andrea Hamidi war während fünf Jahren FAU-Coach in Bern, bevor sie im Jahr 2010 zusammen mit ihrem Geschäftspartner den Schritt in die Selbstständigkeit wählte. Heute ist sie Geschäftsführerin der Firma Actaveo und leitet die Kurse «Auftrittskompetenz» und «Ganz persönlich – Erfolg im verdeckten Stellenmarkt».

Welches waren deine Beweggründe, als Kursleiterin für FAU tätig zu sein, nachdem du als FAU-Coach ausgetreten bist?

Andrea Hamidi: Mit der Actaveo biete ich Seminare für Firmen und Organisationen an. FAU hat mich angefragt, Kurskonzepte zu entwickeln, die zum Gesamtauftrag von FAU in der Begleitung von Stellensuchenden passen. Das Bedürfnis seitens FAU und meine Konzepte ergänzen sich zum Nutzen der Teilnehmenden sehr gut.

Inwieweit kannst du deine Erfahrungen als ehemalige FAU-Coach ins Kursgeschehen einfließen lassen?

Als Kursleiterin aktiv zu sein, hat keine Verbindung zur Tätigkeit als Coach. Im Kurs geht es darum, thematische Ziele zu erreichen und entsprechende Inhalte zu vermitteln. Es dreht sich um die Gruppe und um individuelle Fragen.

Sobald sich Fragen ergeben, die das Coaching betreffen, grenze ich mich ab. Die Abgrenzung fällt leicht, da ich die Aufgaben der FAU-Coaches aus eigener Erfahrung gut kenne.

Welche Lernziele des Kurses «Auftrittskompetenz» sind besonders darauf ausgerichtet, die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmenden zu erhöhen?

Die Teilnehmenden erfahren Wissenswertes über die Körpersprache, insbesondere die Gestik, und erkennen, dass sie dauernd Signale an ihre unmittelbare Umgebung aussenden. Sie erarbeiten alleine oder in Kleingruppen, wie sie diese Wirkung im Kontext der Vermittlungsfähigkeit positiv umsetzen können. Sie erleben, dass sich die Wahl der Farben ihrer Garderobe angenehm und erfrischend auf ihr Auftreten auswirkt, und lernen, nach welchen Kriterien sie ihre berufliche Kleidung auswählen können, an der Branche und/oder der Funktion orientiert.

Welche Lernziele des Kurses «Ganz persönlich – Erfolg im verdeckten Arbeitsmarkt» sind besonders darauf ausgerichtet, die Chancen der Teilnehmenden zu erhöhen?

Die Vermittlungsfähigkeit wird gefördert, indem die Teilnehmenden Grundlagen kennenlernen, um ganz persönlich im verdeckten Stellenmarkt zu agieren. Sie können zwischen dem ersten und dem zweiten Kurstag, durch Unterstützung ihrer Coach-Person am FAU-Standort, ein eigenes Konzept erarbeiten und ihre Bewerbungen danach ausrichten. Sie lernen Möglichkeiten kennen, um in einem laufenden Rekrutierungsprozess verdeckt aufzutreten und überzeugende Argumente und Formulierungen für sich und ihr Profil zu formulieren, die den Mehrwert für das Unternehmen herausstrei-

chen. Sie erfahren, mit welchen Darstellungsmöglichkeiten ein Dossier im verdeckten Stellenmarkt positiv wahrgenommen wird.

Wo genau befinden sich die Schnittstellen zu potenziellen Arbeitgebern auf dem verdeckten Arbeitsmarkt?

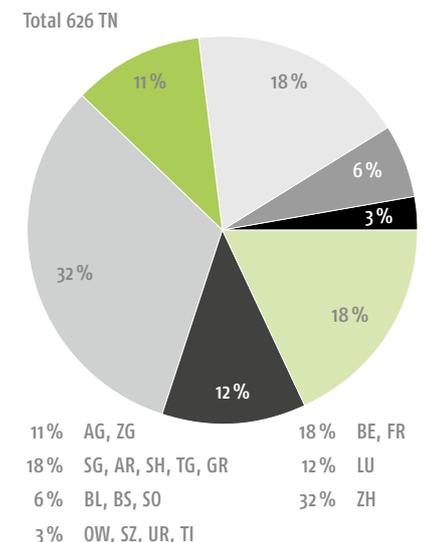
Die Recherche der Firmen erfolgt parallel oder sogar noch vor dem klassischen Weg, der Ausschreibung, über die Evaluation des internen und externen Netzwerks: Karriereportale, Einbezug von Mitarbeitenden, Abwerben von Kandidaten bei der Konkurrenz, Anfrage bei ehemaligen Mitarbeitenden, Bekanntmachen der Vakanz bei Lieferanten, Kunden, Pensionierten, Direktsprache von potenziellen Kandidaten, zum Beispiel an einer Messe, einer Tagung, einem Forum. Der Rekrutierungs- und Bewerbungsweg über den verdeckten Stellen-

Andreas Denecke (44), Betriebswirt:

«Der Kurs «Erfolg im verdeckten Arbeitsmarkt» hat mir gezeigt, wie wichtig diese alternative Suchoption für Stellensuchende mit unserem Profil ist.

Andrea Hamidi veranschaulicht das Thema mitreissend und mit einer guten Portion Emotion. Der Blick auf alternative, dem Stellenprofil angepasste Bewerbungsformen (Videopromotion, Flyer und Eigenmarketingbroschüre) zeigt die vielen Möglichkeiten, wie eine Bewerbung gestaltet werden kann. Die Branchenkenntnis und die damit verbundenen Möglichkeiten einer Blindbewerbung werden mit erfolgreichen Beispielen unterlegt und motivieren zusätzlich, sich verstärkt im verdeckten Markt zu positionieren. Mein Resümee für den Kurs: Besonders wertvoll!»

Wohnkantone der FAU und der TN





Daniel Radaelli (46), PR-Fachmann:

«Ich bin im Juli 2015 ins FAU-Programm eingetreten. Bis dahin hatte ich mich rund 80 Mal über Jobinserte auf Stellen beworben und habe ein einziges Vorstellungsgespräch rausholen können. Neben Standardabsagen waren zwei, drei verwertbare Feedbacks zum Absagegrund dabei, die mich aber nicht weiterbrachten. Irgendwo war der Wurm drin und irgendwie wusste ich, dass ich anders vorgehen und neue Wege beschreiten musste.

Zum Glück habe ich mich zum Kurs von Andrea Hamidi «Ganz persönlich, Erfolg im verdeckten Stellenmarkt» angemeldet. Schon bald war klar, dass die ausgetretenen Wege im «offenen» Stellenmarkt für mich – mit nicht standardmäßigem Lebenslauf – nicht zum Erfolg führen würden.

Durch die spannenden Inputs und packenden Beispiele, die uns Andrea mitbrachte, war ich schnell in der Lage, Unwichtiges im CV wegzulassen und Wichtiges hervorzuheben. Die Ausarbeitung meiner Stärken und Skills, die Auseinandersetzung mit meinen Schwächen, das gezielte Weglassen von unnützen und «schädlichen» Inhalten im CV hat Spass gemacht und mich meinem «inneren Ich» nähergebracht. Am Ende stand eine kleine Präsentation in Form einer Online-Zeitung, die den Betrachter durch mein Leben und meine Karriere führt.

Anhand von strukturierten Vorlagen und Listen folgte die Selektion der Firmen, die mein Know-how brauchen könnten. Gewisse potenzielle Arbeitgeber fielen von vornherein weg, dafür kamen andere in Frage. Bald begann sich das Excel-Blatt zu füllen und ich konnte in den verdeckten Stellenmarkt eintreten.

Ich habe insgesamt zehn initiative Bewerbungen verschickt. Das Resultat war unglaublich! Die Feedbacks der Firmen waren positiv bis begeistert! Ich habe dann tatsächlich bei fünf Firmen Vorstellungstermine erhalten und schlussendlich einen Arbeitsvertrag unterzeichnet.

Ich muss sagen, dass es viel Energie gebraucht hat, den inneren Schweinehund zu überwinden und die herkömmlichen Bewerbungswege, an die ich mich so schön gewöhnt hatte, zu verlassen. Und es hat auch viel Zeit gekostet, eine ansehnliche und originelle Präsentation zu erstellen. Aber dafür wurde ich fürstlich entlohnt!>

markt ist für beide Seiten attraktiv – Unternehmen und Bewerber –, denn beide Seiten können aktiv und effizient vorgehen. Die Persönlichkeit steht von Anfang sehr stark im Fokus, ergänzt durch die berufliche Erfahrung und das für das Unternehmen erkennbare Potenzial.

Welche Rolle spielt die Eigenverantwortung der Teilnehmenden bei der Stellensuche?

Ich wage zu formulieren, dass die Teilnehmenden die höchste Verantwortung tragen. Es geht primär um die Person selbst, ihren Durchhaltewillen, die Zielstrebigkeit und ihr Engagement. Die Grundmotivation, die innere Haltung und die Wertschätzung sich selbst gegenüber spielen eine genauso grosse Rolle wie das Verständnis für den Ablauf einer Rekrutierung. Wenn ein Unternehmen eine Stelle klassisch ausschreibt, kann es letztlich nur einen Vertrag

ausstellen. Auch wenn gute und sehr gute Bewerbungen vorliegen, folgen zahlreiche Absagen.

Welche Rückmeldungen hast du von den Teilnehmenden erhalten in Bezug auf die Wirkung deiner Kurse?

Nach dem Kurs «Auftrittskompetenz» konzentrieren sich die Rückmeldungen auf die Fragen im Feedbackbogen. Später melden sich die Teilnehmenden selten. Bei «Ganz persönlich – Erfolg im verdeckten Stellenmarkt» melden sich Teilnehmende noch nach Wochen per E-Mail oder auch telefonisch, um von ihren Erfolgen zu berichten. Es freut mich jeweils sehr, wenn die Kursinhalte und -ziele einen wesentlichen Beitrag zum Stellenantritt liefern. ■

Interview Anna Santagostini

Teilnehmende (TN) Statistik FAU 2015

nach Bereichen	PW *	SN *	BP *	dam *
Anzahl Personen	514	68	14	30
Durchschnittsalter	46.2	41.9	41.4	44.6
Frauen %	31.9 %	54.4 %	35.7 %	40.0 %
Hochschulanteil %	40.9 %	70.6 %	57.1 %	36.7 %
Kaderanteil %	49.2 %	25.0 %	57.1 %	13.3 %
Ausländeranteil %	23.9 %	23.5 %	28.6 %	6.7 %
Anzahl Ausgetretene	403	47	7	22
Verweildauer (Monate)	4.5	5.2	4.2	4.7
Stellenantritte %	78.7 %	76.6 %	100.0 %	81.8 %
davon Einfluss FAU %	87.4 %	88.9 %	85.7 %	88.9 %
Anteil Wunschstelle %	66.6 %	69.4 %	85.7 %	88.9 %

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



«Zuerst gilt es, den Schock zu überwinden. Dann folgt eine Standortbestimmung. Dabei muss die Person vor allem selbstkritisch sein und nicht in eine Opferrolle fallen. Wer aktiv und selbstbestimmt seinen weiteren Weg plant, hat schnell wieder Beton unter den Füßen.»

GIAN GILLI, GESCHÄFTSFÜHRER INFRONT RINGIER

In Bewegung bleiben

Krisen gehören zum Leben, der Umgang mit ihnen will trotzdem gelernt sein: Der Krise Zeit geben, nicht in den Rückspiegel schauen, Selbstkritik üben und vor allem aktiv bleiben; das rieten die Podiumsteilnehmenden am FAU-Tag.



Zum Thema «Aufbruch – Aus der Krise in die Zukunft» fand am 5. November 2015 in Luzern der jährliche FAU-Tag statt. Er stand dieses Mal im Zeichen des 20-jährigen Bestehens von FAU. Auf dem Podium vor 265 Zuschauern sprachen



Vertreter aus der Wirtschaft und der Verbandspolitik.

Die Videointerviews mit den Diskussionspartnern des FAU-Tages finden Sie auf www.fau.ch/20-Jahre-FAU

Ruth Derrer Balladore Präsidentin FAU

«Die guten Lösungen finden sich zwar nicht von heute auf morgen. Doch die neuen, guten Lösungen kommen bestimmt.»

Jörg Winkelmann Brand & Culture Change Advisor

«Ganz wichtig ist, dass der Einzelne die Situation, in der er sich befindet, als Chance sieht, versucht, eine Opportunität zu kreieren anstatt einer Krise.»

Kathrin Amacker Leiterin Kommunikation, Mitglied der Konzernleitung SBB

«Wer sehr geerdet ist und in verschiedenen Lebensbereichen aktiv ist, hat weniger Verlustängste. Er hat andere Bereiche, von denen er getragen wird.»

«Wir zogen alle am selben Strang»

Heinz Häni (78) hat FAU 20 Jahre lang als Vorstandsmitglied begleitet. Sein Fazit: Aus einer bescheidenen Initiative wuchs eine höchst professionelle Organisation.

Der FAU-Tag widmete sich der Bewältigung von persönlichen Krisen. Welche Krisen hat FAU als Organisation in den 20 Jahren seines Bestehens durchlebt?

Heinz Häni: Das Wort Krise tönt etwas negativ. Wir hatten keine akuten Krisen. Eine latente Diskussion war jedoch die zu einseitige Abhängigkeit vom SECO. Seit Jahren sprachen wir von der Notwendigkeit eines zweiten Standbeins. Und natürlich mussten wir immer wieder Anstrengungen unternehmen, um das System bezüglich Effizienz zu optimieren.

Sie waren während 20 Jahren im Vorstand. Wie hat sich die Organisation in dieser Zeit entwickelt?

Am Anfang war sie ein bisschen lockerer organisiert. Wir liessen als Vorstand auch mal «es Füfi la grad sy». Roy Salveter brachte ab 2000 einen frischen Drive rein. Er hat FAU in seinen acht Jahren als Geschäftsführer neu strukturiert und klare Aufgaben innerhalb der

Organisation verteilt. Das war eine Art Aufbruch für FAU. Die Organisation wurde viel professioneller und dadurch effizienter. Auch die jetzige Geschäftsführerin, Susann Mösle-Hüppi, trug dazu in grossem Mass bei.

Wenn Sie an die Gründungszeit zurückdenken, hätten Sie jemals gedacht, dass diese als Selbsthilfe ins Leben gerufene Initiative solchen Erfolg haben würde?

Das hätte ich mir nie auch nur erträumt. Wir fingen als sehr kleine Organisation an, die Idee der Gründer war bescheiden. Heute aber hat FAU ein Millionenbudget. 1995 wusste noch niemand, dass die Vermittlung hochqualifizierter Stellensuchender ein so grosses Bedürfnis sein würde.

Was ist Ihr persönliches Highlight aus Ihrer Zeit als Vorstand?

Ich war über 30 Jahre im Berufsleben und habe einige Gremien erlebt, in denen die Mitglieder mehr gegeneinander als miteinander



arbeiteten. Im FAU-Vorstand zogen alle am selben Strang. Wir haben Probleme immer gemeinsam gelöst. Das ist etwas sehr Schönes.

Was denken Sie, wohin wird sich FAU weiterentwickeln?

FAU baut jetzt weitere Standbeine auf. Wenn man 20 Jahre für eine Organisation arbeitet, verwächst man damit, auch emotional. Deshalb freut es mich riesig, wie sich FAU weiterentwickelt. Wohin diese Reise führt, vermag ich beim besten Willen nicht zu prognostizieren. Ich stelle fest, dass ich mit zunehmendem Alter im Aufstellen von Prognosen vorsichtiger werde. ■

Ein bewusster Umgang lohnt sich

Auch im Berichtsjahr hat sich FAU stark dafür eingesetzt, möglichst bewusst mit allen Ressourcen umzugehen. Der vom Bereich «der arbeitsmarkt» vollzogene Strategiewechsel «Online statt Print» hat zu einem beträchtlichen Rückgang im Verbrauch von Papier geführt.

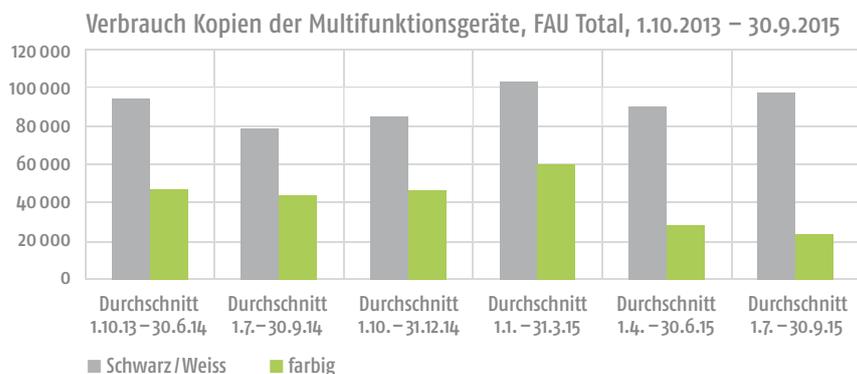
Per Mitte Jahr 2015 wurde die Produktion der monatlichen Zeitschrift «der arbeitsmarkt» eingestellt. Neu setzt der Bereich auf Online-Inhalte und stellt vermehrt auch multimediale Reportagen für die Website bereit. Zweimal pro Jahr produziert die Redaktion das neue Fachmagazin «blickwinkel» als traditionelles Print-erzeugnis, das weiterhin in Abonnements-

Papierverbrauch eingedämmt

FAU hat im Berichtsjahr grosse Anstrengungen unternommen, um das Drucken und Kopieren auf Papier zu reduzieren. Die Projektgruppe «Nachhaltigkeit» hat zu diesem Zweck an allen Standorten direkt neben den grossen Multifunktionsgeräten Plakate aufgehängt, die an die Selbstverantwortung jeder einzelnen Person appellieren. Im Intranet hat sie zudem Newsbeiträge mit praktischen Tipps zur Einsparung von Papier publiziert. Eine weitere Massnahme, die das Ziel der Papierreduktion unterstützt, ist der Einsatz einer neuen Software, die den Papierverbrauch jedes einzelnen Benutzers dokumentiert. Um diese Software einsetzen zu können, hat FAU die IT-Betriebsordnung für alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden angepasst.

Seit Jahren beobachtet FAU den Papierverbrauch genau, die letzten zur Verfügung stehenden Daten sind aber noch nicht ganz befriedigend.

Dank der konsequenten Standardeinstellung auf Schwarzweiss hat eine Umlagerung von farbigen auf schwarzweisse Kopien statt-



form erhältlich ist. Das hat den erfreulichen Nebeneffekt, dass FAU rund 2660 Kilogramm Papier pro Jahr einspart. Oder anders betrachtet: Alle drei Jahre wird dank dieser neuen Strategie ein Baum von der Fällung verschont.

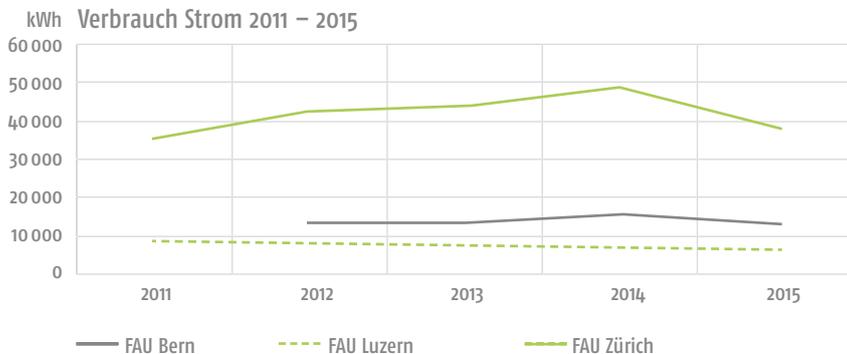
Unterstützung für Klimaschutzprojekt

Seit Januar 2015 druckt die Firma Multicolor Print alle Papiererzeugnisse von FAU. Von Anfang an hat sich FAU bei diesem neuen Lieferanten für die volle CO₂-Kompensation mittels Kauf von CO₂-Zertifikaten entschieden. Konkret unterstützt FAU das Klimaschutzprojekt der Oberallmeindkorporation Schwyz (OAK), das von den Labels FSC® und PEFC® begleitet und kontrolliert wird (siehe Link).

gefunden. Das Ziel in den nächsten Monaten und Jahren ist es, die Gesamtzahl der Kopien deutlich zu reduzieren. Überall in der Wirtschaft und in der Gesellschaft ist der Trend in Richtung Online-Konsum erkennbar. Da will auch FAU vorne mit dabei sein.

Stromverbrauch

Auch im Berichtsjahr hat FAU den eigenen Stromverbrauch kritisch hinterfragt, mit dem Ziel, diesen möglichst zu reduzieren. Am Standort St. Gallen hat FAU keinen Einfluss auf die Zusammensetzung des Stroms, da dort der Vermieter diesen direkt bezieht und bezahlt. Alle anderen Standorte beziehen die gesamte Energie ausschliesslich aus erneuerbaren Ressourcen.



cen. Im Jahr 2015 hat sich der Elektrizitätsverbrauch an diesen drei Standorten erfreulich entwickelt (siehe Grafik).

Besonders positiv ist der Trend in Zürich, unserem grössten Standort, und in Bern. Der Konsum konnte um 18 Prozent beziehungsweise 19 Prozent gegenüber der Vorjahresperiode reduziert werden. In Luzern hat sich der Konsum nur unwesentlich verändert. Im vierten Quartal 2015 begann die FAU-IT mit der Installation von SSD (Solid State Disk) in sämtlichen Laptops und Arbeitsstationen. Dies wird eine weitere beachtenswerte Stromersparung bringen.

Emissionsbericht der SBB

Auch im Jahr 2015 bestellte FAU von der SBB auf der Basis der eingekauften Abonnemente und Billette einen Emissionsbericht. Daraus geht hervor, dass FAU dank den rund 584 000 Kilometern, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wurden, 94,2 Tonnen CO₂ eingespart hat. Mit Autos oder kleinen Lieferwagen wurden während des ganzen Jahres lediglich acht Fahrten zur Lieferung von Materialien – vor allem IT-Hardware an die Standorte Bern, Luzern und St. Gallen – durchgeführt. Die Einsparung an Energie durch das Benützen von öffentlichen Verkehrsmitteln beträgt 1245 Gigajoule oder rund 40 000 Liter Diesel.

Alle Mitarbeitenden werden angehalten, mit dem öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu fahren und erhalten ein Halbtax-Abonnement. Den Mitarbeitenden stehen an den FAU-Standorten weiterhin keine Parkplätze zur Verfügung. ■



Weitere Informationen zum Klimaschutzprojekt OAK Schwyz: www.oak-schwyz.ch

fau nachhaltig in die arbeit

- Beidseitig bedrucktes Papier ist meistens ausreichend
- Oftmals genügt eine schwarz-weiße Kopie auch
- E-Mails lieber abspeichern als ausdrucken
- Bewerbungsunterlagen im PDF-Format am Bildschirm prüfen statt auf Papier

Jeder Beitrag zählt – den Bäumen zuliebe!

Wir setzen auf Nachhaltigkeit – du auch?

Der aktuelle Kopierpapierverbrauch des FAU liegt bei 3 Tonnen pro Jahr

Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld, Zürich

Bilanz per 31. Dezember 2015 (in Schweizer Franken)

	2015	2014
Aktiven		
Forderung Programm FAU	150.35	-
Flüssige Mittel	58'990.74	60'496.89
Total Aktiven	59'141.09	60'496.89
Passiven		
Verbindlichkeiten Programm FAU	-	5'138.20
Programmfonds	28'057.10	23'057.10
Vereinsvermögen	27'301.59	30'381.69
Betriebsgewinn	3'782.40	1'919.90
Total Passiven	59'141.09	60'496.89

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2015
abgeschlossene Geschäftsjahr (in Schweizer Franken)

	2015	2014
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	6'044.00	4'535.00
Spenden	450.00	600.00
Projektertrag Einkaufsführer	24.00	0.00
Übriger Ertrag	1'000.00	0.00
Total Ertrag	7'518.00	5'135.00
Aufwand		
Übriger Personalaufwand	472.50	949.80
Posttaxen	387.45	434.30
Geschenke für spezielle Leistungen	823.65	0.00
Vereinsanlässe	1'981.20	1'762.00
Bankspesen	70.80	69.00
Total Aufwand	3'735.60	3'215.10
Betriebsgewinn	3'782.40	1'919.90

Erfolgsrechnung der Programme

1. Januar – 31. Dezember 2015 (in Schweizer Franken)

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

	2015	2014
Ertrag	6'641'110.58	7'166'714.21
Finanzierung SECO	6'424'891.92	6'839'168.36
Übriger Betriebsertrag	216'218.66	327'535.16
Übriger Ertrag	-	10.69
Aufwand	6'556'866.58	7'005'624.51
Personalaufwand	5'290'486.97	5'570'424.08
Lohnaufwand	3'341'165.57	3'512'986.53
Sozialversicherungsaufwand	624'054.45	657'524.55
Übriger Personalaufwand	84'799.60	98'772.15
Arbeitsleistungen Dritter	1'240'467.35	1'301'140.85
Sonstiger Betriebsaufwand	1'266'379.61	1'435'200.43
Raumaufwand	667'778.40	667'984.65
Unterhalt + Reparaturen	55'862.30	26'908.15
Transportaufwand	39'114.95	44'920.40
Versicherungsaufwand	5'801.95	6'442.00
Verwaltungsaufwand	171'100.40	227'884.15
Öffentlichkeitsarbeit	120'726.40	223'588.10
Übriger Betriebsaufwand	156'287.05	161'520.50
Finanzaufwand	390.85	3'058.12
Abschreibungen	49'317.31	72'894.36
Gewinn	84'244.00	161'089.70

Ernst&Young hat im Auftrag des SECO die Jahresrechnung 2015 des Programms FAU und «der arbeitsmarkt» geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben. Ebenfalls

hat Ernst&Young die Jahresrechnung 2015 des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

Stakeholder unterstützen FAU – Stossrichtung in die Zukunft

Seit 2012 publiziert FAU jährlich einen integrierten Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht. Im Fokus steht dabei die Berichterstattung über die wesentlichen Themen in der Arbeit von FAU – Fokus Arbeit Umfeld.



FAU – Fokus Arbeit Umfeld kommuniziert regelmässig mit allen internen und externen Stakeholdern mittels Intranet, den dreimal jährlich erscheinenden FAU-News, dem Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht (JNB), dem Fachmagazin «blickwinkel», der Einladung zur grossen Fachtagung «FAU-Tag» sowie der Online-Zeitschrift «der arbeitsmarkt». Zusätzlich wird dem Auftraggeber SECO viermal jährlich neben den finanziellen Abschlüssen ein detaillierter Bericht über die Nachfrage, den Erfolg und die Entwicklung des Angebots zugestellt.

Definition der Handlungsfelder

Um die wesentlichen Aspekte für den Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2015 zu definieren, hat eine interne Projektgruppe einen Fragebogen für die Stakeholder entwickelt. Die Fragen wurden auf der Basis der Resultate der Wesentlichkeitsanalyse 2012 (publiziert in den JNB 2013 und 2014) und den Entwicklungen im Angebot der letzten Jahre definiert. Der Fragebogen ging an alle wesentlichen internen und externen Stakeholder von FAU, das heisst an alle Stakeholder, die auf die Tätigkeit von FAU einen massgeblichen Einfluss haben.

Interne Stakeholder sind die Mitglieder des Trägervereins FAU, die Mitarbeitenden, die

Programtteilnehmenden, Projektpartner und Kursleitende. Externe Stakeholder sind der Auftraggeber SECO, kantonale Verantwortliche für arbeitsmarktliche Massnahmen, RAV-Personalberatende sowie die für FAU verantwortliche Auditorin der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (SQS).

Die eingegangenen Antworten hat FAU ausgewertet und priorisiert sowie in der Geschäftsleitung diskutiert. Aufgrund der Veränderungen im Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte und der Weiterentwicklung des bestehenden Angebots sowie der neuen Rahmenbedingungen des SECO haben sich die wesentlichen Aspekte gegenüber der Analyse von 2012 teils deutlich verändert.

Die 2015 wesentlichen Aspekte sind in der Wesentlichkeitsmatrix (Seite 33) dargestellt und werden genauer erläutert. Weitere von einzelnen Stakeholdern genannte Themen wie Elektrizität, Abfall, Recycling, gleicher Lohn für gleiche Arbeit sind nicht in der Wesentlichkeitsmatrix aufgeführt.

Die grün unterlegten Aspekte sind sowohl für die internen als auch für die externen Stakeholder wesentlich. Sie beziehen sich vor allem auf die seit 20 Jahren im Auftrag des SECO angebotenen Dienstleistungen arbeitsmarktlicher Massnahmen und spielen eine grosse Rolle

beim Wiedereinstieg der Programmteilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt.

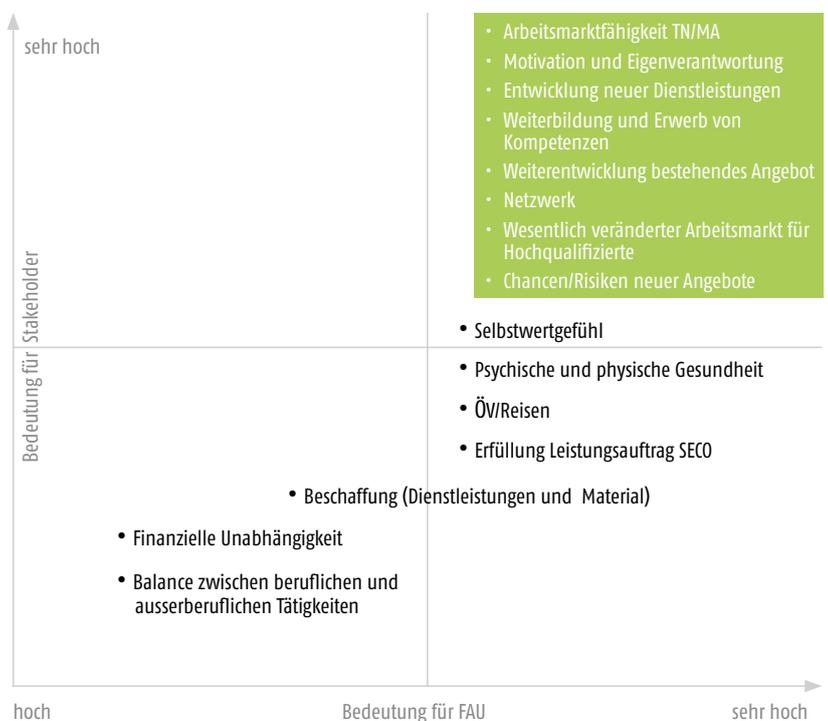
Als wichtigster Aspekt wurde die Arbeitsmarktfähigkeit der Programmteilnehmenden, das heisst ein erfolgreicher und andauernder, also nachhaltiger Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt, genannt. Dazu sind in den Augen aller Stakeholder einerseits die Weiterentwicklung des bestehenden Angebots mit Fokus auf die Bedürfnisse von Stellensuchenden und Arbeitsmarkt sowie die Weiterbildung und der Erwerb von Kompetenzen und die Netzwerk-möglichkeiten ausschlaggebend. Wie nachhaltig hier gehandelt wird, hängt unmittelbar von FAU ab. Andererseits sind aber auch die Motivation und die Eigenverantwortung der Programmteilnehmenden entscheidend. Hier wird die Nachhaltigkeit massgeblich von einer konstruktiven und zielgerichteten Zusammenarbeit, auch vonseiten der Teilnehmenden, beeinflusst.

Der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte, der sich in den letzten Jahren stark verändert hat, sowie die neuen Rahmenbedingungen des SECO haben Auswirkungen auf die Planung und Entwicklung sowohl des bestehenden Angebots von FAU als auch neuer Dienstleistungen für den freien Markt. Wie nachhaltig die Dienstleistungen sind, kann FAU unmittelbar beeinflussen.

Die Chancen neuer Angebote auf dem freien Markt werden von allen Stakeholdern leicht höher bewertet als die Risiken. FAU ist sich bewusst, dass der gewonnene grössere Spielraum Chancen und Gefahren birgt, und hat die Entwicklung eines Risikomanagement-Systems in Angriff genommen, um einen möglichst grossen Einfluss auf die Nachhaltigkeit nehmen zu können.

Der vorliegende integrierte Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht von FAU wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben für die GRI-G4-Kernoption verfasst. Weitere Informationen

Wesentliche Aspekte in der Berichterstattung von FAU



dazu finden sich im GRI-G4-Index. Der Bericht wird nicht extern geprüft.

Nachhaltigkeit bei FAU

Nachhaltigkeit spielt im FAU-Alltag und in der Begleitung der Programmteilnehmenden eine wesentliche Rolle. Der Nachhaltigkeitskompass des Schweden Alan Atkisson mit den vier Dimensionen Natur/Umwelt – Ökonomie – Soziales/Gesellschaft – Wohlergehen wird mit verschiedenen, unterstützenden Instrumenten im Coaching eingesetzt. Im Nachhaltigkeitskompass auf der Website www.fau.ch/nachhaltigkeit formulieren



Vorstand, Mitarbeitende und Teilnehmende, was Nachhaltigkeit für sie persönlich heisst und aus ihrer Sicht für FAU bedeutet. ■

GRI-G4-Index

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

Allgemeine Standardangaben		Seite
Strategie und Analyse		
G4-1	Bekennnis zur Nachhaltigkeit	33
Organisationsprofil		
G4-3	Name der Organisation	3
G4-4	Dienstleistungen	5
G4-5	Hauptsitz	5
G4-6	Land	5
G4-7	Rechtsform	5
G4-8	Standorte	5
G4-9	Grösse der Organisation	5
G4-10	Info über Mitarbeitende	5
G4-11	Kollektivvereinbarungen	5
G4-12	Lieferkette	5
G4-13	Veränderungen im Berichtsjahr	5
G4-14	Vorsorgeprinzip	6
G4-15	Entwickelte Nachhaltigkeitsinitiativen	33
G4-16	Mitgliedschaften	7
Wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Unternehmen	31
G4-18	Prozess Festlegung Berichtsinhalte	32
G4-19	Liste wesentliche Aspekte	33
G4-20	Abgrenzung wesentlicher Aspekte innerhalb FAU	33
G4-21	Abgrenzung wesentlicher Aspekte ausserhalb FAU	33
G4-22	Neuformulierungen von Informationen aus früheren Berichten	32
G4-23	Änderungen gegenüber früheren Berichten	32
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Liste der Stakeholder	32
G4-25	Grundlagen für Ermittlung Stakeholder	32
G4-26	Kommunikation mit Stakeholdern	32
G4-27	Themen, Anliegen von Stakeholdern	32
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	3
G4-29	Datum letzter Bericht	32
G4-30	Berichtszyklus	32
G4-31	Anlaufstelle für Fragen	2
G4-32	GRI-Index für in Übereinstimmung «Kern»	34
G4-33	Externe Prüfung	33
Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur	3
Ethik und Integrität		
G4-56	Werte, Grundsätze, Erwartungen	2

Spezifische Standardangaben		Seite	Auslassungen	AtKisson Kompass
Gesellschaftlich				
Arbeitsmarktfähigkeit Teilnehmende, Weiterbildung und Erwerb von Kompetenzen				
GRI-Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	13		
G4-LA9	Durchschnittliche Stunden für Weiterbildung	22	Anzahl Stunden, Geschlecht	Soziales, Wohlergehen, Ökonomie
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement	22	Übergangsprogramme Ruhestand	Soziales, Wohlergehen, Ökonomie
Arbeitsmarktfähigkeit Mitarbeitende				
GRI-Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	7		
G4-LA9	Durchschnittliche Stunden für Weiterbildung	6		Soziales, Wohlergehen
G4-LA11	Regelmässige Beurteilungsgespräche	7		Wohlergehen
Vernetzung				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	7		
VN1	Eigener Indikator	7		Soziales, Wohlergehen
Motivation und Eigenverantwortung Teilnehmende				
Kein GRI-Aspekt				
DMA		13		Soziales, Wohlergehen
Wesentlich veränderter Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte				
Kein GRI-Aspekt				
DMA		14		Ökonomie, Soziales
Entwicklung neuer Dienstleistungen/Chancen und Risiken				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	5		Ökonomie, Soziales, Wohlergehen
Ökologisch				
GRI-Aspekt: Materialien				
DMA	Angaben zum Managementansatz	28		
G4-EN1	Eingesetzte Materialien	28	nicht erneuerbar / erneuerbar	Ökologie, Ökonomie
GRI-Aspekt: Energie				
DMA	Angaben zum Managementansatz	29		
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29	Heizung, Strom Sta0 SG	Ökologie, Ökonomie
GRI-Aspekt: Transport				
DMA	Angaben zum Managementansatz	29		
G4-EN30	Ökologische Auswirkungen durch Transport von MA	29		Ökologie
GRI-Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte				
DMA	Angaben zum Managementansatz	28		
G4-EN32	Neuer Lieferant nach ökologischen Kriterien überprüft	28		Ökologie



Zürich

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

St. Gallen

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

