



Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2016

fau nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 Neue Ziele, breites Engagement
 - Innovativer Arbeitgeber
- 4 FAU – Die Zukunft im Blick
- 7 «Mir wird nie langweilig»
- 8 FAU-Tag: Alle Reserven mobilisieren
- 10 FAU-Mitarbeitende
 - Qualifizierendes Programm
- 12 Chancen packen und individuell durchstarten
- 14 «Ich fühle mich eindeutig selbstsicherer im Gespräch»
- 15 «Wir sehen spannende Marktchancen»
- 16 Loslassen und neuen Anlauf nehmen
- 18 «Ich bin das Zügli, das hin- und herfährt»
- 20 Medientrends erkennen
- 21 «Worte bewegen die Welt»
- 22 Hohe Zufriedenheit mit dem FAU-Weiterbildungsangebot
- 24 «Ein Netzwerk entwickelt immer eine Eigendynamik»
 - IV-Angebote
- 26 Gut gerüstet für den Wiedereinstieg
- 28 «Wir haben ein tolles Angebot auf die Beine gestellt»
 - Nachhaltige Ressourcennutzung
- 29 Testimonials
- 30 Finanzen
- 32 Fünfter integrierter Nachhaltigkeitsbericht – Nachhaltigkeit im Fokus
- 34 GRI-G4-Index

Impressum

Redaktion: Carmen Püntener, Susann Mösle-Hüppi
Verantwortliche Nachhaltigkeit: Susann Mösle-Hüppi
Layout, Grafik: Anja Piffaretti
Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor, Adrian Bär, Robert Hansen, Carmen Püntener, Tom Schaberl
Druck: Multicolor Print AG
 Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar
Auflage: 2000 Exemplare
Gedruckt auf: Refutura Recycling

Leitbild

Wer wir sind

Wir sind eine Non-Profit-Organisation im Bereich Arbeit. Als Kompetenzzentrum fördern wir die Arbeitsmarktfähigkeit, die berufliche Integration und die Diskussion um arbeitsmarktliche Themen.

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 hochqualifizierte Menschen individuell vom Einstieg in eine neue Stelle über die berufliche Weiterentwicklung bis hin zur Neuorientierung.

Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden beim bewussten Einsatz und der Erweiterung ihrer beruflichen und persönlichen Kompetenzen.

Wir entwickeln qualitativ hochstehende Produkte im Bereich Multimedia und Print.

Wie wir handeln

Wir rücken die Kundinnen und Kunden mit ihrer Persönlichkeit, ihren Fragestellungen und ihren Kompetenzen ins Zentrum unserer Arbeit.

Wir arbeiten individuell, praxis- und zielorientiert im Hinblick auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes.

Wir entwickeln unsere Organisation und unsere Angebote ständig weiter.

Was uns wichtig ist

Wir pflegen ein offenes, kooperatives Arbeitsklima.

Wertschätzung, Eigenverantwortung, Kritik- und Veränderungsbereitschaft prägen unsere Arbeit.

Unsere Mitarbeitenden sind professionell, arbeitsmarktfähig, engagiert und flexibel.

Wir bieten faire Anstellungsbedingungen und individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.



Vorstand FAU

Beat von Felten Nachhaltigkeit
(hinten, von links)

Carmen Schatzmann, designierte
Verantwortliche Finanzen

Urs von Arx Personelles

Othmar Fischlin Arbeitsmarkt

Thomas Tscherrig Neue Geschäftsfelder
(vorne links)

Ruth Derrer Balladore Präsidentin
(vorne rechts)

Vittorio Rinaldo Marketing und
Kommunikation
(fehlt auf dem Bild)



Neue Ziele, breites Engagement

2016 war ein intensives Jahr, für die Mitarbeitenden wie für den Vorstand: Neben der Weiterentwicklung von FAU galt es auch das normale Tagesgeschäft zu bewältigen. Der FAU-Alltag wurde geprägt durch den motivierten Einsatz der Mitarbeitenden, denen ein grosses Dankeschön gehört.

Die Sparvorgaben des SECO (10 Prozent Einsparungen) führten zu vielen Überlegungen, insbesondere wo und wie vermehrt in Kleingruppen gearbeitet werden kann – in einer Art und Weise, dass die Qualität nicht leidet, sondern im Gegenteil durch neue Aspekte verbessert wird.

FAU als Unternehmer: Wir sind unterwegs auf neuen Pfaden. Wir sind stolz auf die Leistungsvereinbarung mit der IV. Das neue Geschäftsfeld entwickelt sich erfreulich. Andere Geschäftsideen brauchen mehr Zeit und Durchhaltewillen.

Auch für den Vorstand bedeuten diese Veränderungen neue Herausforderungen. Kaum hatten wir uns als Gruppe gefunden, musste Dirk Meier seine Arbeit im Vorstand wieder aufgeben. Im Herbst ist nun Carmen Schatzmann zu uns gestossen und bereichert unsere Vorstandsarbeit mit ihrem fundierten Fachwissen

aus dem Rechnungswesen von verschiedenen NPO. Bis zur Generalversammlung im Juni 2017 hat sie den Status «Gast», was ihren wertvollen Beitrag nicht mindert. Gerade die Finanzen sind eine grosse Herausforderung: Im alten Rahmen der SECO-Leistungsvereinbarung kannten wir zu Beginn des Jahres das Budget, also den Leistungsauftrag und die Finanzen dazu. Durch die unternehmerischen Zweige, die keine garantierten Aufträge mehr haben, wandelt sich nicht nur das Geschäftsmodell, auch der Vorstand übernimmt gleiche Aufgaben wie ein Verwaltungsrat – notabene eines Unternehmens mit 40 Mitarbeitenden.

Diese Entwicklung hat klare Auswirkungen auf die Strukturen von FAU. Es heisst, neue Ziele zu setzen, was gleichzeitig die Auseinandersetzung mit unserer Kultur, der Art, wie wir Ziele definieren, bedeutet. Wir sind uns gewohnt, die Ziele, also die Jahresplätze des SECO, mehr als zu erfüllen. Was würde es nun heissen, wenn wir im gleichen Betrieb, innerhalb der neuen Geschäftszweige, ambitionöse Ziele als Ansporn setzen würden? Ziele, von denen wir wissen, dass wir sie kaum erfüllen werden? Können diese zwei grundlegenden Arten des Umgangs mit Zielen gleichzeitig gelebt

werden? Kann eine derartige Doppelspurigkeit nachhaltig sein?

Neben der Arbeit an der Strategie hat uns im Herbst an der Klausurtagung auch die zukünftige Struktur der Geschäftsleitung beschäftigt. Wir lernen hier, dass wir nicht mehr fix auf lange Zeit planen können: Wie sich die neuen Geschäftsfelder entwickeln, lässt sich nur schwer abschätzen.

Das Leitbild musste teilweise neu formuliert werden, nachdem FAU nicht mehr nur auf Stellensuchende ausgerichtet ist. Auch 2017 werden wir uns mit Entwicklungsfragen beschäftigen.

Ruth Derrer Balladore



«Innovative Unternehmen wie FAU nutzen Veränderungen und bieten den Mitarbeitenden Möglichkeiten, sich Kompetenzen zu erarbeiten: zum Beispiel als Coach in neuen Geschäftsfeldern oder innerhalb neuer Führungsfunktionen.»

RUTH DERRER BALLADORE, PRÄSIDENTIN FAU

FAU – die Zukunft im Blick

2016 führte FAU die im Vorjahr lancierten, intensiven Diskussionen zu weiteren Entwicklungen fort, und setzte erste Massnahmen erfolgreich um. So stösst das Angebot für Dienstleistungen im Rahmen von IV-Frühmassnahmen auf grosses Interesse, ebenso wurden die Angebote im Coaching und der Weiterbildung erweitert.

Vorstand und Geschäftsleitung verfeinerten die 2015 entwickelten Zukunftsszenarien, definierten Massnahmen und leiteten deren Umsetzung in die Wege. So bietet FAU seit 1. März 2016 mit einem Leistungsauftrag der IV-Stelle der SVA des Kantons Zürich Potenzialabklärungen, Integrationsmassnahmen und berufliche Massnahmen an. Begleitet werden Klientinnen und Klienten der IV, welche der FAU-Zielgruppe «Hochqualifizierte» entsprechen. Dieses Angebot stösst auf grosses Interesse, so dass Anfang 2017 erste fixe Stellenprozent für die Begleitung von IV-Klientinnen und -Klienten vergeben werden können. Seit 1. März 2016 ist Claudia Gruber, Coach in Bern, auch Fachverantwortliche FAU IV und Kontaktperson für die zuweisenden IV-Eingliederungsberaterinnen.

Weitere neue Geschäftsfelder

Im Berichtsjahr gelangten verschiedene Einzelpersonen an FAU, um sich in Fragen zur Laufbahnplanung, Standortbestimmung, Arbeitsmarktfähigkeit oder zu Führungsfragen von einem FAU-Coach begleiten zu lassen. Um die Abhängigkeit vom SECO weiter zu verringern, wurde das Konzept, den validierten Employa-

bility-Fragebogen auch elektronisch anzubieten, ausgearbeitet. Dieses Angebot wird verknüpft mit der Möglichkeit zu einem Interpretationsgespräch, einem Coaching oder dem Besuch von spezifischen Weiterbildungskursen. Alle diese neuen Angebote ermöglichen den FAU-Mitarbeitenden, sich weiter zu qualifizieren und sich neue Kompetenzen anzueignen. Dies immer begleitet von spezifischen Weiterbildungen.

Weiterhin ist das SECO aber der grösste Auftraggeber. Die Nachfrage nach FAU-Dienstleistungen lässt sich nicht mit den geforderten Budgetkürzungen vereinbaren, was sich etwa auf längere Wartezeiten bis zum Programmeeintritt auswirken kann. Um trotz kleinerem Budget der hohen Nachfrage gerecht zu werden, führte FAU im Berichtsjahr neue Konzepte zur Begleitung von Teilnehmenden ein. Neu entwickelten die Coaches mit den Teilnehmenden gewisse Themen in Kleingruppen, zum Beispiel die Erarbeitung des Kompetenzprofils oder die Erstellung des Bewerbungsdossiers. Anschliessend bearbeiteten sie diese im persönlichen Coaching weiter. Es ist geplant, in Zukunft auch elektronische Lernplattformen einzusetzen.

Chancen und Risiken

Die Geschäftsleitung hat in ihrem Workshop im Mai 2016 mit externer Moderation eine Risiko- beurteilung von FAU als Organisation vorgenommen und Szenarien entwickelt, wie die durch personelle, strukturelle und finanzielle Veränderungen entstehenden zukünftigen Herausforderungen bewältigt werden können. Sie hat die zehn grössten Risiken analysiert, diskutiert und definiert. Es wurden Massnahmen zu deren Bewältigung entwickelt und terminiert. Das Risikomanagement hat die Geschäftsleitung in die regelmässige Jahresplanung integriert.

Mitarbeitende	2013	2014	2015	2016
Anzahl MA	41	41	41	38
davon Anteil Frauen	58.5 %	56.1 %	61.0 %	60.5 %
davon Anteil Ausländer	17.1 %	14.6 %	7.3 %	5.3 %
Durchschnittsalter in Jahren	47.8	48.7	50.2	51.7
Personen zwischen 30 und 50 J.	21	21	18	11
Personen über 50 J.	20	20	23	25
Austritte MA	9	5	4	8 *
Eintritte MA	11	5	4	2
durchschn. Dienstalter in Jahren	3.9	3.9	4.0	6.0
Stellenprozentage total	3100 %	3 050 %	2985 %	2790 %
geleistete Arbeitsstunden	60 431	62 592	60 593	60 848

jeweils Stand 31.12.

* davon zwei per 31.12.16



Im April 2016 fand anstelle der Erneuerung des EduQua-Zertifikats das Audit zu ISO 29990 statt. Die intensiven Vorbereitungen haben sich gelohnt. Seit dem 14. April 2016 ist FAU neben SVOAM-2010- auch ISO-29990-zertifiziert.

Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende
Weiterhin arbeiten alle Mitarbeitenden, entsprechend der Philosophie von FAU, Teilzeit. Trotz einer sehr hohen Qualifikation und grossen Erfahrung der FAU-Mitarbeitenden hat Weiterbildung individuell und im Team wie bisher einen grossen Stellenwert. Dies umso mehr, als durch die Weiterentwicklungen des Angebots auch neue Aufgaben auf die Mitarbeitenden zukommen. So waren die folgenden zwei Führungsgrundsätze Leitlinien für das Berichtsjahr:

- Wir identifizieren uns mit FAU und seinem Auftrag und sichern durch unser Handeln seine Existenz und Weiterentwicklung.
- Wir fördern die individuellen Stärken der Mitarbeitenden und fordern diese auch ein.

Interne Weiterbildungen besuchten die Mitarbeitenden individuell, innerhalb des FAU-Kursangebots oder mit dem gesamten Bereich. Die externe Weiterbildung besprachen Vorgesetzte

Qualifizierte FAU-Mitarbeitende

Ausbildung	2013	2014	2015	2016
Berufslehre	7	8	10	8
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	7	6	6	7
Fachhochschule	4	7	7	6
Hochschule (HS)	15	8	7	7
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	8	12	11	10
Weiterbildung	2013	2014	2015	2016
Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe)	75.2	84.4	78.0	31.6
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	58 432	55 826	54 038	38 189
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	0.98 %	1.34 %	1.21 %	1.03 %
Vernetzung	2013	2014	2015	2016
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	117	144	198	230

und Mitarbeitende gemeinsam und leiteten die nötigen Schritte in die Wege. Viele FAU-Mitarbeitende engagierten sich zudem in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen, um das FAU-Angebot gezielt weiterzuentwickeln.

Änderungen im Team

Aufgrund der vom SECO geforderten Sparmassnahmen wurde eine offene Stelle nicht mehr ausgeschrieben. Drei Stellen wurden erst Anfang 2017 wieder besetzt.

Folgende Mitarbeitende haben FAU im Berichtsjahr verlassen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder eine Selbstständigkeit anzutreten: Andrea Stehlin, Kursadministration, Priska Brändle-Sutter und Ralf Opitz, beide Coach in St. Gallen, Regula Glatz, Coach in Zürich, Sonja Sanders, Verantwortliche Kommunikation und Marketing, sowie Carmen Püntener, Fachcoach «der arbeitsmarkt».

Neu zum FAU-Team gestossen sind Nino Trachsler, Kursadministration, und Hala Helmy, Coach in Zürich. Brigitte Keller überbrückt die vakante Coach-Stelle in St. Gallen.

Auf den 1. Januar 2017 verlassen Daniela Palumbo, Fachcoach «der arbeitsmarkt», und Thomas Goomis, Bereichsleiter IT, FAU.

Intensive Kontakte

Wie für die Teilnehmenden ist auch für FAU als Organisation der Austausch mit anderen Organisationen und Unternehmen sehr wichtig, sei dies über die Mitgliedschaft bei Arbeitsintegration Schweiz oder die regelmässigen Treffen mit Partnerorganisationen. Zur Entwicklung einer neuen Datenbank arbeitet FAU mit Innopark zusammen. Um FAU Coaching bekannter zu machen, werden Kontakte zu verschiedenen Unternehmen aufgebaut. So konnten die Geschäftsleiterin und der Fachverantwortliche FAU Coaching das Angebot dem Präsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands vorstellen. Die Kontakte zu kleinen und mittleren Unternehmen werden 2017 noch verstärkt. ■

«Mir wird nie langweilig»

Marianne Disler (52) ist seit fünf Jahren bei FAU. Sie verwaltet gleich zwei Standortbüros, arbeitet jeweils eineinhalb Tage pro Woche in Luzern und zwei Tage in Bern.



Du arbeitest an zwei Standorten, wie geht das aneinander vorbei?

Marianne Disler: Vieles lässt sich standortunabhängig organisieren. Über die Serverlaufwerke habe ich zum Beispiel in Bern Zugriff auf Dokumente des Standorts Luzern und umgekehrt. Auch die Telefone kann ich umleiten. Wenn ich Anlässe zu organisieren habe, ein Seminar oder eine Fachtagung, kann ich die Wochentage tauschen.

Die Coaches und Teilnehmenden haben dich nicht immer vor Ort. Wirst du oft bestürmt, wenn du ankommst?

Manchmal wollen alle gleichzeitig etwas und es wird kurzzeitig sehr hektisch. Die Teilnehmenden stehen dann Schlange, sie wollen Kaffee-Jetons oder Büromaterial, und die Coaches haben ebenfalls dringende Anliegen. Dann muss ich Prioritäten setzen oder auch mal sagen, dass das jetzt nicht geht.

Was macht deine Arbeit besonders spannend?

Die Aufgaben in Luzern und Bern sind eigentlich genau gleich definiert und trotzdem sind sie anders, weil ich in zwei unterschied-

lichen Teams arbeite. Die sieben Coaches der beiden Standorte haben individuelle Bedürfnisse in Bezug auf meine administrative Unterstützung. Das ist nicht immer einfach, macht meine Arbeit aber interessant, so dass mir nie langweilig wird.

Welche Voraussetzungen brauchst du, damit du deine Arbeit gerne machst?

Meine Vorgesetzten lassen mir die nötige Flexibilität und geben mir viel Vertrauen. So kann ich meine Arbeit einteilen, wie ich will. Das ist toll. Und ich bewege mich sowohl in Bern als auch in Luzern in zwei überaus motivierten Teams.

Gefällt es dir, regelmässig in zwei verschiedenen Städten zu sein?

Ich bin grundsätzlich ein Stadtmensch. Es entspricht mir also sehr, zwei so schöne Städte als Arbeitsorte zu haben. Lustig ist, dass ich zu beiden Städten eine private Bindung habe. Ich wohne in der Nähe von Luzern und bin in Bern aufgewachsen. Manchmal rutscht mir sogar wieder ein Berner Ausdruck heraus. ■

Interview: Carmen Püntener

Alle Reserven mobilisieren

«Empowerment» war das Schlagwort des FAU-Tages 2016. Am 17. November diskutierten namhafte Vertreter aus Politik, Medizin und Kultur in Zürich, wie persönliche Krisen zu überwinden sind. Dabei spielt laut den Podiumsteilnehmenden die Eigeninitiative eine zentrale Rolle.

Denkanstösse, Anregungen, Mut und Zuversicht geben. Dies war das erklärte Ziel des FAU-Tages, der am 17. November im Volkshaus Zürich stattfand. Beim Tagungsthema «Stark und aktiv durch Empowerment» gehe es darum, wie man in Krisensituationen die Kontrolle über das Leben wiedergewinne, sagte FAU-Geschäftsleiterin Susann Möhle-Hüppi in ihrer Begrüssungsrede. Die Strategien dazu seien persönlich, doch gingen sie immer vom Individuum aus.

Hauptredner Oswald Oelz bezeichnete sich als «absoluten Meister in Krisensituationen». Als ehemaliger Chefarzt am Zürcher Triemlispiital, leidenschaftlicher Bergsteiger und Höhenmediziner habe er schon so manchen Tiefpunkt erlebt. So musste er zum Beispiel nach einem Absturz seines Freundes am Kilimandscharo Hilfe holen, während sein Freund mit einem offenen Beinbruch schwerverletzt in der Kälte zurückblieb. Die Rettungsaktion dauerte zwei Tage, sein Freund überlebte.

Auch beruflich musste Oswald Oelz einige Misserfolge hinnehmen. Als junger Arzt in der Grundlagenforschung tätig, habe er im Labor während eines ganzen Jahres Niederlage um Niederlage erlebt. Er habe dabei gelernt, dass man mit fast allem zurechtkomme, wenn man wirklich wolle und etwas Glück habe. Auch bewarb er sich Anfang der 90er-Jahre dreimal erfolglos als Chefarzt. Jedes Mal wurde er Zweiter in der Auswahl. Erst beim Triemlispiital klappte es.

Alle Raketen zünden

Den Satz «Es wird schon gut gehen» hat er sich seither zu seinem Lebensmotto gemacht. Mit

seinen Analogien aus der Bergsteigerwelt zog Oswald Oelz die gut 250 Teilnehmenden des FAU-Tages rasch in seinen Bann.

Für das Überwinden seiner Krisen zentral gewesen seien langjährige Seilschaften und Freundschaften. Doch gebe es Situationen, in denen das einzig Hilfreiche sei, sich selber zu helfen. Dies verbildlichte er mit dem Foto eines gekenterten Kajakfahrers.

Oswald Oelz räumte ein, dass das Ziel nicht immer erreichbar sei. «Manchmal muss man ein Projekt beenden und umkehren.» Auch hänge der Erfolg nicht nur von den physischen Voraussetzungen ab. Bei Reinhold Messner, der zusammen mit Peter Habeler 1978 als Erster den Mount Everest ohne Zuhilfenahme von Flaschensauerstoff bestiegen hatte, stellte er in einer nachträglichen medizinischen Untersuchung fest, dass dieser Sauerstoff nicht so gut aufnahm wie einige seiner Bergsteigerkollegen. «Doch ist Messner fähig, alle Reserven zu mobilisieren, alle Raketen zu zünden. Und das ist das Entscheidende.»

Gute Momente abspeichern

Menschen in Krisensituationen rät Oelz: «Speichern Sie die Momente ab, in denen es Ihnen wirklich gut geht. Das gibt Energie für schlechte Zeiten.» Und er empfiehlt, am Wochenende etwas zu machen, das einen alle Sorgen vergessen lässt. Bei ihm sei das natürlich eine Bergbesteigung. So sei er jeweils am Montag in einer «Löwenverfassung – ready for performance».

Beim anschliessenden Podiumsgespräch diskutierten Mattea Meyer, SP-Nationalrätin, Philipp Wipfli, IV-Eingliederungsberater und Rollstuhlfahrer, und Schauspieler Gilles Tschudi



SRF-Moderatorin Sonja Hasler leitete die Podiumsdiskussion mit grossem Engagement.

unter der Leitung von Sonja Hasler, Moderatorin beim Schweizer Radio SRF.

Identität neu erfinden

Nach einer über Nacht aufgetretenen Querschnittlähmung habe er sich längere Zeit in einem Schockzustand befunden, sagte Philipp Wipfli, ausgebildeter Physiotherapeut. Doch dann habe er gemerkt, dass er sich auf die Möglichkeiten besinnen müsse, die noch offenstünden, anstatt daran zu denken, was nicht mehr gehe. «Bevor ich das geschafft hatte, musste ich die Trauer zulassen, mich für eine gewisse Zeit als «der Ärmste» fühlen.» Schauspieler Gilles Tschudi fügte hinzu, dass eine Krise grösser werde, wenn man sich darauf konzentriere. Aus seinem Alltag als Schauspieler wisse er, dass Krisen immer auch Identitätskrisen seien. «Die Identität kreieren wir durch unser Umfeld, daher müssen wir uns immer wieder neu erfinden.»

Man könne jedoch nicht die gesamte Verantwortung dem Individuum übertragen, sagte SP-Nationalrätin Mattea Meyer. Sie appellierte an die Solidarität der Gesellschaft, die Menschen in Krisen, gerade im Bereich der Arbeitslosigkeit, helfen müsse.

Der FAU-Tag 2016 war ein Erfolg. 145 FAU-Teilnehmende, 71 Stakeholder, 5 Vorstandsmitglieder und 38 FAU-Mitarbeitende folgten den spannenden Voten auf der Bühne. Die Denkanstösse der Podiumsgäste



wurden beim anschliessen den Apéro rege weiterdiskutiert. ■

Die Videointerviews mit den Diskussionspartnern des FAU-Tages finden Sie auf www.fau.ch/FAU-Tag_2016_Podium



Hauptredner Oswald Oelz, Höhenmediziner (Bild oben) und die Podiumsteilnehmenden: Mattea Meyer, SP-Nationalrätin (oben links), Gilles Tschudi, Schauspieler (mitte links), Philipp Wipfli, IV-Eingliederungsberater (mitte rechts).



Geschäftsleiterin



Susann Mösle-Hüppi
Geschäftsleiterin

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Loredana Santoro
Kursadministration



Nino Trachsler
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration

Dienste



Alessandro Ghisletta
Bereichsleitung



Heidi Bolliger Michel
Administration FAU
Gesamtorganisation



Thomas Goomis
Bereichsleitung



Daniel Hafner
Systems Administrator



Maurizio Omissoni
Systems Engineer



Stephan Roth
Systems Administrator

Redaktion «der arbeitsmarkt»



Heidi Joss
Buchhaltung



Manfred Trinkler
Administration



Robert Hansen
Bereichsleitung



Rita Gabathuler-Dux
Coach



Simone Gloor
Fachcoach



Anja Piffaretti
Art Director



Daniela Palumbo
Fachcoach



Paola Pitton
Fachcoach



Doris Urfer-Niederberger
Grafik

Projekte



Ursula Preisig
Bereichsleitung

Projekte Zürich



Antonia Concilio Bello
Coach



Christian Föllmi
Coach



Nadja Fuchs
Coach



Wolfgang Gerteisen
Coach



Hala Helmy
Coach



Eduard Laube
Coach

Projekte Luzern



Daniel Blom
Coach



Hedy Bühlmann Ly
Coach



Erik Geurts
Coach

Projekte St. Gallen



Brigitte Keller
Coach



Giuseppe Pace
Coach

Projekte Bern



Marianne Disler
Administration



Karin Frei Dostal
Coach



Claudia Gruber
Coach



Renee Sigrist Disler
Coach



Stefan Thomer
Coach



Conchita Barrow
Administration



«Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend und rasant. FAU bietet den Stellensuchenden Chancen, sich den neuen Herausforderungen zu stellen und gezielt Kompetenzen zu erwerben.»

TONY ERB, LEITER PRODUKTE UND PROGRAMME
DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK MIPP, SECO

Chancen packen und individuell durchstarten

Teilnehmende finden im FAU-Programm eine grosse Fülle an Lernfeldern, fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, ein neues Netzwerk und intensive, individuelle Unterstützung. Zupacken und durchstarten müssen sie selbst.

Chancen packen

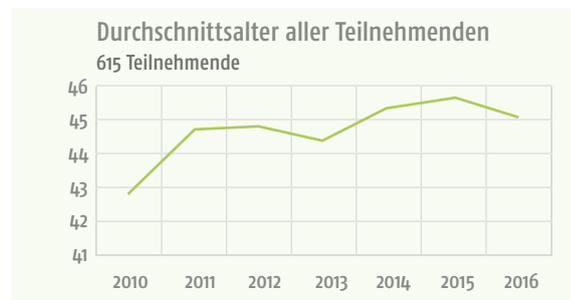
FAU-Teilnehmende sind vorübergehende Gäste. Sie arbeiten im Durchschnitt viereinhalb Monate an einem persönlichen Fachprojekt in der Projektwerkstatt eines Standorts oder setzen sich bei einem externen Partner für ein laufendes Vorhaben ein oder erarbeiten sich journalistische Arbeitsproben und Praxis in Fotografie und Video (siehe auch: Medientrends erkennen, S. 20).

Als Teilnehmende im Bereich «der arbeitsmarkt» durchlaufen sie einen intensiven journalistischen Lehrgang. Im Bereich Projekte stellen sie sich eine individuell zielführende Auswahl an persönlichkeitsbildenden und fachlich weiterführenden Kursen aus dem FAU-internen Weiterbildungsprogramm zusammen.

Ihr Kernauftrag, die nächste herausfordernde Stelle zu finden, wird durch häufige und intensive Einzelcoachings begleitet. Alle Hindernisse, die sich bei der bisherigen Stellensuche aufgetürmt haben, werden analysiert, diskutiert und nach Möglichkeit abgebaut.

Fachprojekt, Coaching-Gespräche und Kurse bieten sehr viele Chancen, Strategien zu überdenken, Neues zu lernen, Ziele realistisch zu klären, die Persönlichkeit weiterzuentwickeln und die Zukunft mit beiden Händen zu packen.

95 Prozent der 2016 ausgetretenen Teilnehmenden mit oder ohne unterschriebenen Arbeitsvertrag waren überzeugt, ihre Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gesteigert zu haben. 94 Prozent ihrer RAV-Personalberaterinnen waren derselben Meinung.



Gemeinsam erfolgreich

Bei FAU arbeiten «Beziehungstäter» – als Teilnehmende und als Coaches. Beziehungsaufbau und -pflege sind zentrale Grundkompetenzen, wird doch ein beträchtlicher Teil der Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern unter der Hand vergeben. FAU-Teilnehmende sind im Durchschnitt 45 Jahre alt. Mit zunehmendem Alter verschlechtern sich die Chancen auf eine Stelle entgegen der landläufigen Meinung zwar überhaupt nicht, die Suchstrategien müssen jedoch komplexer, raffinierter, individualisierter und zielgerichtet konzipiert werden. Die hohe Kunst des Netzwerkens beginnt am FAU-Küchentisch. 90 Prozent der Teilnehmenden haben ihr Netzwerk bei FAU erweitert. Die Fortsetzung folgt auf Social-Media-Plattformen und an Netzwerkanlässen wie Tagungen, Berufsverbandstreffen oder Messen. So haben 83 Prozent der Teilnehmenden ihr Beziehungsnetz ausserhalb von FAU ausgebaut. Der erste Schritt in den verdeckten Arbeitsmarkt ist damit geschafft. Die Be-Werbungen in detailreich recherchierte Unternehmen sind mit grossem Zeitaufwand erstellt, auf Mass gefertigte Dossiers. Sie dienen einmal der Darstellung der Kompetenzen und Persönlichkeit des Be-Werbers oder der Be-Werberin. Vor allem aber wollen sie dem angesprochenen Betrieb die Lösung für eine seiner offenen Fragestellungen anbieten.

Nachbefragung der im Vorjahr ausgetretenen Teilnehmenden

Konntest du die ...

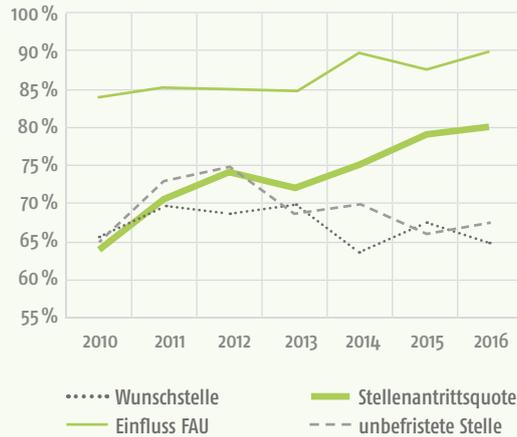
	2014	2015	2016
	ja	ja	ja
... im Coaching erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	80 %	91 %	88 %
... im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	72 %	78 %	77 %
... in der Weiterbildung erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	82 %	88 %	88 %
... in der Weiterbildung erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	81 %	82 %	73 %
... im Projekt erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	76 %	83 %	83 %
... im Projekt erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	70 %	80 %	76 %

		aufrechterhalten	nicht aufrechterhalten
Konntest du das bei FAU gewonnene Netzwerk	2014	68 %	32 %
	2015	69 %	31 %
	2016	65 %	35 %

		sehr zufrieden	zufrieden	knapp zufrieden	unzufrieden
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	2014	42 %	27 %	10 %	21 %
	2015	29 %	37 %	16 %	18 %
	2016	31 %	37 %	9 %	23 %

Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle und unbefristete Stelle

439 ausgetretene Teilnehmende Bereich Projekte



Verweildauer der Teilnehmenden im Programm in Monaten

456 ausgetretene Teilnehmende



ten. Umfangreiche Unterstützung und qualifiziertes Feedback finden die Teilnehmenden jederzeit bei ihren Coaches, in Kleingruppenworkshops oder bei ihren Nachbarn im Grossraumbüro der Projektwerkstatt.

Ein regelmässiger Informationsaustausch der Coaches mit den RAV-Personalberatenden und eine differenzierte Berichterstattung fördern das gemeinsame Ziel der schnellen und möglichst nachhaltigen Reintegration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt. Dass die RAV-Personalberatenden die Zusammenarbeit mit den Coaches der Bereiche Projekte und «der arbeitsmarkt» mit 3.87 von 4 möglichen Punkten benoten, zeugt für die sehr hohe Qualität und angemessene Quantität der Kontakte.

Individuell durchstarten

80.4 Prozent der Teilnehmenden des Bereichs Projekte und 76.5 Prozent «der arbeitsmarkt»-

«Ich fühle mich eindeutig selbstsicherer



Bruno Sigrist (54) ist Betriebsökonom und verfügt über eine 20-jährige Berufserfahrung als Controller in der Versicherungsbranche. Er ist spezialisiert auf Marketing und Vertrieb sowie IT. Die Branche ist geprägt von grosser Konkurrenz in einem höchst dynamischen Umfeld.

Worin besteht die Herausforderung, sich im Versicherungsumfeld neu zu positionieren?

Bruno Sigrist: Gerade Versicherer agieren in einem harten Marktumfeld, das äusserst dynamisch ist. Deshalb ist es wichtig, sich stetig weiterzubilden. Controlling ist ein weiter Begriff und kann unterschiedlich interpretiert werden. Ich verstehe das Controlling als eine Art Führungsergänzung mittels IT und Zahlen. Deshalb habe ich mich aufs Reporting spezialisiert und schon verschiedene Cockpits aufgebaut und weiterentwickelt. Ich sehe mich in der Rolle des Bindeglieds zwischen Management und IT.

Welche Kompetenzen braucht ein Controller, um seinen Auftrag gut zu erfüllen?

Als Controller unterstütze ich das Unternehmen. Es braucht dazu eine hohe Zahlen- und IT-Affinität, Analysefähigkeit, Hartnäckigkeit und Neugierde. Ehrlichkeit ist eine wesentliche Voraussetzung für diese Tätigkeit. Im Controlling und Reporting geht es um die Überprüfung und Optimierung von internen Prozessen und auch um Managementaufgaben. Gefordert sind genaue Zahlen über die Geschäftsentwicklung.

Controlling heisst auch, Ziele mitzudefinieren und diese übers Jahr hinweg regelmässig und präzise zu überprüfen.

Wie bist du während deines Programmeinsatzes bei FAU in Bezug auf die Stellensuche vorgegangen?

Ganz wichtig war mir, dass ich mich beruflich und persönlich während der Stellensuche weiterentwickeln konnte. Ich verfolgte zwei Strategien für meine berufliche Neupositionierung: einerseits eine Festanstellung als Controller, andererseits waren für mich auch Temporärstellen interessant. Ganz wichtig bei FAU waren für mich die Mitarbeit bei einem konkreten Arbeitgeber, das Coaching und die Kurse. Den Austausch mit Leuten, die ebenfalls auf Stellensuche sind, betrachte ich als förderlich. Mein Coach war eine echte Bereicherung für mich. Er motivierte mich stets und festigte mein Selbstvertrauen. Die Möglichkeit, ein konkretes Projekt für Concordia umzusetzen, motivierte mich zusätzlich.

Wie hast du deinen Projektpartner im Bereich Controlling gefunden?

Othmar Fischlin kennt die Medienbranche seit über 25 Jahren. Er war in verschiedenen leitenden Funktionen bei Firmen in der Medien- und Werbevermarktung, der Medienbeobachtung wie auch der Ausbildung in der Schweiz und international tätig. Er leitet seit eineinhalb Jahren das Medieninstitut des Verbandes Schweizer Medien.



Teilnehmenden haben während oder innert vier Monaten nach der FAU-Zeit ihre Stelle gefunden. Sie haben viel investiert, Rückschläge verarbeitet, neuen Anlauf genommen und gewonnen. Den Einfluss von FAU auf ihren Arbeits- und Entwicklungsprozess und ihren Erfolg schätzen sie sehr hoch ein (Projekte 90.3 Prozent, «der arbeitsmarkt» 84.6 Prozent). 97 Prozent der RAV-Personalberatenden beobachten auffallende Veränderungen bei Selbstvertrauen und Motivation.

Dass das FAU-Programm nachhallt, ist ebenso erfreulich. Einmal mehr zeigt die ein Jahr nach Austritt durchgeführte Befragung der ehemaligen Teilnehmenden, dass sie die im Coaching, durch die journalistischen Arbeiten oder durch das Fachprojekt und die Kurse erweiterten fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiterhin profitabel nutzen. Und mehr als zwei Drittel der Ehemaligen haben ihr neu gewonnenes Netzwerk weiter gepflegt. ■

«Wir sehen spannende Marktchancen»

FAU stellt sich dem Wettbewerb und entwickelt neue Angebote. FAU-Vorstandsmitglied Othmar Fischlin schätzt das kollegiale Gremium, das neue Geschäftsfelder auslotet und den Veränderungsprozess bei FAU begleitet. Insbesondere in der Weiterbildung ortet er Potenzial.

Meist geben ideologische Gründe den Ausschlag, sich in einer NPO im Vorstand zu engagieren. Worauf gründet deine Motivation?

Othmar Fischlin: Bei mir war es weniger die Ideologie. FAU hat jemanden für die Arbeit im Vorstand gesucht, der sich in der Medienlandschaft auskennt, über ein Netzwerk verfügt und der FAU bei der Transformation des Magazins «der arbeitsmarkt» zur digitalen Plattform berät. Diese Anforderungen habe ich allem Anschein nach erfüllt. Solche Transformationen in der Medienbranche finde ich äusserst spannend für alle Beteiligten und ich bringe mich gerne beratend ein.

Wie erlebst du die Arbeit im Vorstand von FAU?

Ich empfinde die Zusammenarbeit mit den anderen Vorstandsmitgliedern als sehr kollegial. Und vielleicht dadurch, dass sich alle Mitglieder in einem völlig andern hauptberuflichen Umfeld bewegen, auch als kreativ. Überhaupt finde ich, dass ein durchmisches Gremium sehr viel zur Kreativität und auch zum Arbeiten ohne Betriebsblindheit beiträgt.

Der Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht würdigt die Arbeit des vergangenen Jahres. Was ist für dich besonders erwähnenswert?

Als noch relativer Neuling im FAU-Vorstand hat mich in diesem ersten Jahr vor allem positiv beeindruckt, dass der Wille und Drang, FAU voranzubringen und für neue Herausforderungen vorzubereiten, auf allen Ebenen spürbar ist.

Dieses Vermitteln der Wichtigkeit aus dem Vorstand über die Geschäftsleitung bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden ist eine wesentliche Voraussetzung, um bei der Umsetzung einer neuen Strategie erfolgreich zu sein. Hier habe ich ein gutes Gefühl.

Der Vorstand fasst strategische Entscheidungen, blickt in die Zukunft. Wohin geht die Reise?

Auch FAU muss die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft rechtzeitig stellen. Es ist Aufgabe des Vorstands, diesen Prozess zu begleiten und auszuloten, wohin sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes verändern und welche Chancen und Risiken sich dabei für uns stellen. Die viel zitierte Digitalisierung beispielsweise schafft tatsächlich in etlichen Branchen sehr rasch völlig veränderte Funktionsprofile und neue Anforderungen an Arbeitnehmer. Hier können wir davon ausgehen, dass sich in Sachen Weiterbildungsbedürfnisse ganz neue Marktchancen öffnen, die FAU mit seiner langjährigen Erfahrung proaktiv nutzen kann. In erster Linie geht es bei solchen neuen Geschäftsfeldern darum, zu evaluieren, mit welchen Dienstleistungen wir uns allenfalls einbringen können, welche Risiken sich dabei stellen und welche Investitionen wir dabei tätigen müssen. Wir sehen zurzeit einige spannende Marktchancen, die wir nach den strategischen Vorarbeiten zusammen mit der Geschäftsstelle entwickeln wollen. ■

Interview: Robert Hansen

im Gespräch»

Es stimmt: Als Controller einen befristeten Projekteinsatz im sensiblen Zahlenbereich zu finden, ist heikel. Da hat mein bestehendes Netzwerk in der Versicherungsbranche gespielt. Mein Projektleiter kannte mich und wusste, wen er sich zur Unterstützung holt. Ich hatte wirklich Glück, diesen Projektauftrag für den Aufbau eines Vermittler-Cockpits zu bekommen. Aufgrund meiner Resultate konnte ich bei der Concordia anschliessend einen befristeten Auftrag unterschreiben. Dieses Erfolgserlebnis motiviert enorm für die kommenden Vorstellungsgespräche.

Welche deiner Kompetenzen konntest du bei FAU persönlich stärken?

Ich habe viel über Gesprächsführung gelernt, weiss, wo meine Stärken liegen, und kann diese auch kommunizieren. Mit meinem Coach konnte ich die Interviewtechnik trainieren und meine Auftrittskompetenz reflektieren. Ich fühle mich heute eindeutig selbstsicherer im Gespräch und werde immer wieder in die zweite Runde eingeladen. ■

Interview: Hedy Bühlmann

Loslassen und neuen Anlauf nehmen

Sie hat eine prominente Kundin, die blindes Vertrauen in sie hat, und tut als Modedesignerin das, was sie sehr gut kann. Und als Selbstständige kann sie ihren Kindern Priorität einräumen. Es sei fast nicht zu glauben, lautet das Fazit von Shirin Gadea nach der FAU-Zeit.



Shirin Gadea sagt es geradeheraus: «Ich bin überzeugt, ohne FAU wäre ich nicht dort, wo ich jetzt bin.» Bei ihrem Start bei FAU im letzten Sommer stand die Luzernerin ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit als Modedesignerin sehr kritisch gegenüber. Diese Skepsis konnte sie sich immer wieder selbst bestätigen, denn da gab es doch eine starke Konkurrenz in der Branche und nur ganz wenige Stellen waren ausgeschrieben – und wenn überhaupt, dann sowieso in Vollzeit. Sie konnte sich nicht vorstellen, wie sie diesen schnelllebigen und zeitintensiven Beruf neben der Familie in Teilzeit wieder ausüben sollte. Und da war auch der Wunsch, den Arbeitstag unabhängig organisieren zu können, so dass sie ihren Zwillingen eine gute Mutter, im Werkraum3-Projekt eine kreative Kursleiterin sein und mit ihrem Mann Zeit in der Zweisamkeit verbringen könnte. Platz für eine anspruchsvolle, erfüllende und zeitintensive Arbeit hatte es da ganz sicher nicht mehr. Davon war sie überzeugt und richtete sich in dieser festgefahrenen Meinung ein.

Stelle wechseln oder Haltung ändern?

Aber die Rechnung ging nicht auf, denn bei all ihrem Engagement blieb das Einkommen aus. Da nützte auch die Bereitschaft nicht, sich auf



Stellen zu bewerben, für die sie überqualifiziert war. Sie schaffte es zwar an das Vorstellungsgespräch bei einem Immobilienmakler, nur war da das Grundeinkommen derart gering, dass sie bei der nötigen Einarbeitungszeit nie auf einen grünen Zweig gekommen wäre. Und wollte sie denn wirklich die Branche wechseln?

FAU habe ihr eine Plattform geboten, sich mit ihrer Situation als Berufsfrau und Mutter auseinanderzusetzen, sagt sie: «Wenn man bereit ist, sich ehrlich auf Ängste, Trauer und negative Gefühle einzulassen, dann bringt FAU einen weiter.» Natürlich sei das nicht bequem, denn es gehe in diesem Prozess darum, festgefahrene Vorstellungen in Frage zu stellen. Im konkreten Fall hiess dies: ein lieb gewonnenes Projekt, das sie mit viel Herzblut und Begeisterung intensiv verfolgte, radikal zu überprüfen und schliesslich die Idee eines Kreativraumes loszulassen.

Shirin ist eine Macherin. Dort, wo sie auftritt, verbreitet sie gute Stimmung und Optimismus. Ihr scharfer Verstand lief bei FAU immer auf Hochtouren. Sie stellte grosse Ansprüche an

sich selbst, denen sie aufgrund ihrer perfektionistischen Haltung von vornherein nicht zu genügen vermochte. Eine andere Perspektive einzunehmen, damit wurde sie bei FAU konfrontiert. Im Coaching und in den Kursen konnte sie unzählige Impulse sammeln. Aus der Distanz betrachtet beschreibt sie es heute so: «Ich hatte die Möglichkeit, mich gezielt mit meiner weiteren Karriere auseinanderzusetzen, und es wurde mir schnell klar, dass Arbeit ein Teil von mir selber ist und ich mich damit stark identifiziere.»

Loslassen und Unterstützung annehmen

Bei FAU wollte sie sich beruflich neu orientieren. Wider Erwarten lautete das Ergebnis bei Programmende: als selbstständige Designerin für Dessous, Nachtwäsche und Swimwear zurück in die Arbeitswelt. Das anfängliche 60-Prozent-Mandat ihres Kunden ist mittlerweile auf 100 Prozent angestiegen.

Auf die Frage, wie diese Kehrtwende zu schaffen sei, sagt sie: «Bei FAU habe ich gelernt zu vertrauen, die Kinder loszulassen und die Unterstützung von Eltern, Schwiegereltern, Partner und Hort anzunehmen. Mein damaliges Selbstverständnis als Beschützerin meiner Kinder hat sich stark verändert.» Die offene Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen erlaubte ihr als ausgewiesene Designerin und grosse Kennerin der Branche schliesslich, direkt auf potenzielle Arbeitgeber zuzugehen. Alles ging plötzlich einfacher.

Natürlich habe sie jetzt weniger Zeit für die Familie, aber die verbliebene habe sehr viel Qualität. Auch freut sie sich über die Tatsache,



dass sie mit der Tätigkeit, in der sie gut ist, Geld verdienen kann. Einen Job zu haben, bedeutete für Shirin Gadea früher Sicherheit. Heute weiss sie, dass Jobs nicht auf ewig sind. Doch da gebe es dieses neue Grundvertrauen, dass sich immer wieder Türen öffnen würden. Natürlich nicht von selbst. Auch hier hat sie ihre Haltung geändert: «Das Dossier zu verschicken, nützt nicht viel, ich muss mögliche Arbeitgeber direkt treffen. Heute ist Netzwerken für mich ein Genuss, auch ein gewisses Zelebrieren.» ■

Auswertung aus TN-Befragung

Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

397 Antworten

	2013	2014	2015	2016
ausserhalb FAU				
ja	32%	34%	37%	36%
teilweise	49%	44%	46%	47%
nein	19%	22%	17%	17%
keine Antwort	0%	0%	0%	0%
innerhalb FAU				
ja	39%	47%	50%	46%
teilweise	46%	40%	40%	44%
nein	14%	13%	10%	10%
keine Antwort	1%	0%	0%	0%

Auswertung aus TN-Befragung Stellennetz

	2013	2014	2015	2016
Fachliche Betreuung durch Projektpartner (Noten 1 - 4)	3.4	3.6	3.4	3.7
Profit vom Einsatz beim Projektpartner (Noten 1 - 4)	3.4	3.6	3.5	3.6

«Ich bin das Zügli, das hin- und herfährt»

Manuela Zweifel arbeitet seit drei Jahren als Sachbearbeiterin Arbeitsmarktliche Massnahmen bei der LAM-Stelle (Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen) des Kantons Thurgau. In ihrer Funktion vermittelt und platziert sie stellensuchende Personen in kantonale Angebote und nationale Einsatzprogramme.

Sie sitzen am Schalthebel des Kantons Thurgau für kantonale und nationale Einsatzprogramme. Unter welchen Voraussetzungen bewilligen Sie die Programmteilnahme einer stellensuchenden Person?

Manuela Zweifel: Bei den sogenannten Kollektivmassnahmen im Kanton Thurgau braucht es die Einwilligung der LAM-Stelle nicht. Dies betrifft etwa Standortbestimmungs- und Bewerbungskurse, PC-Kurse, aber auch Deutschkurse. Diese Massnahmen kann der RAV-Berater selbstständig buchen. Für alle anderen, individuellen Massnahmen muss ich oder eine meiner Kolleginnen das Okay geben. Hierfür muss der Versicherte bei uns ein Gesuch stellen.

Worauf achten Sie bei der Prüfung des Gesuchs?

Ich filtere aus dem Lebenslauf des Versicherten heraus, was für mich relevant ist. Jede Weiterbildung und jeder Programmeinsatz soll «arbeitsmarktlich indiziert» sein, wie wir das nennen, sprich, innerhalb des bereits eingeschlagenen beruflichen Wegs Sinn machen. Ich nehme Rücksprache mit dem zuständigen RAV-Personalberater, suche auch mal den Kontakt direkt zum Versicherten, meistens per Telefon. So kann ich am besten überprüfen, welche Massnahme sinnvoll ist.

Gehören da auch Umschulungen dazu? Kann beispielsweise ein Hobbyfotograf, der in seinem angestammten Beruf nichts findet, das Gesuch für eine Fotografenweiterbildung stellen?

Die Idee wäre sicher gut, es passt aber nicht zu seinem bisherigen Werdegang. Wir können nur im angestammten Berufsfeld direkte Unterstützung bieten. Für eine Neuorientierung ist die Arbeitslosenversicherung nicht zuständig.

Trotzdem erhalten die Stellensuchenden beim RAV eine Beratung, bei der eine Neuorientierung durchaus zur Sprache kommen kann.

Ja, und genau da können Programme wie FAU etwas leisten, das wir nicht können. Letztes Jahr stellte beispielsweise eine Frau bei uns mehrere Gesuche. Sie wollte unbedingt einen Lehrgang zur Projektmanagerin absolvieren, was wir aber nicht gutheissen konnten. Innerhalb des FAU-Programms konnte sie jedoch ein entsprechendes Weiterbildungsmodul besuchen und sich so in diesem Bereich qualifizieren.

Sie überprüfen Anträge, durchforsten Lebensläufe, schreiben E-Mails. Das tönt nach einem rein administrativen Job.

Es stimmt natürlich, ein grosser Anteil der Arbeit ist administrativer Natur. Nichtsdesto-

trotz versuchen wir Hand zu bieten, Lösungen zu suchen, um unsere Versicherten so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsprozess zu bringen. Wir sitzen dazu nicht nur im Büro. Die drei Thurgauer RAV-Zentren Amriswil, Frauenfeld und Kreuzlingen sind eng verbunden. Wir sehen uns an regelmässigen Sitzungen, bei Fachtagungen, und pflegen einen regen Austausch.

Wie beurteilen Sie die Qualität der Programme?

Zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen besuche ich die kantonalen Anbieter regelmässig, prüfe die Qualität des Unterrichts und die Fachkompetenz der Kursleitenden. Wir führen in regelmässigen Abständen sogenannte Audits durch, wo unter anderem die Bereiche Geschäftsführung, Finanzen und Administration geprüft werden. Wir achten darauf, dass unsere Anbieter fachlich und pädagogisch auf dem neuesten Stand sind. Daraus kann eine Verpflichtung für eine Weiterbildung bei den Dozenten entstehen.

Bei den nationalen Programmen obliegt die Qualitätskontrolle dem SECO. Wie stellen Sie hier sicher, dass alles gut läuft?

Ich sehe vor allem anhand der Zwischenberichte, die mir die Programmverantwortlichen zustellen, ob die jeweilige Person auf dem richtigen Weg ist. Am Schluss eines Einsatzes erhalte ich zudem einen Fragebogen, in dem ich beurteile, wie ich die Zusammenarbeit und den Erfolg der Massnahme einschätze. Und ich besuche auch die nationalen Anbieter, sooft es geht, und nehme an jährlichen Tagungen teil.

Auswertung aus RAV-Befragungen	2013	2014	2015	2016
Chancen aus Sicht des RAV	94.0 %	95.1%	93.2 %	94.0 %
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung	97.6 %	97.9%	96.1 %	97.0 %



Mir ist wichtig, dass ich den Ablauf der Programme und die verantwortlichen Personen kenne.

Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit mit FAU?

Wir pflegen ein konstruktives Miteinander. Ich fühle mich mit meinen Anliegen verstanden. Mir sind Informationen zum richtigen Zeitpunkt wichtig, damit ich reagieren kann, wenn etwas schief läuft. Dies wäre der Fall, wenn die Verantwortlichen des Programms das Gefühl haben, dass sie ihre Aufgabe nicht erfüllen können, wenn beispielsweise der Versicherte seinen Pflichten vor Ort nicht nachkommt. Aber auch umgekehrt: wenn der Programmteilnehmende überzeugt ist, dass ihm der Einsatz nichts bringt.

Was machen Sie, wenn eine Person das Programm abbrechen will?

In erster Linie ist der RAV-Berater für die Wiedereingliederungsstrategie zuständig. Er muss in einem solchen Fall die nötigen persönlichen Gespräche führen. Ich bin nur das «Zügli», das hin- und herfährt. Damit meine ich, dass ich die Dinge zum Rollen bringen kann. Oder auch stoppen, wenn sie keinen Sinn mehr machen.

Ab wann ist für Sie eine Vermittlung erfolgreich?

Am meisten freut es mich, wenn jemand bereits kurze Zeit nach einem Programmeintritt eine Stelle findet. Manchmal lösen bereits erste Coachinggespräche den entscheidenden Impuls aus, der die Dinge wieder zum Laufen bringt, die stellensuchende Person wieder motiviert.

Wie eine Flutwelle, die über den Versicherten einbricht und plötzlich Ressourcen freischwemmt. Viele sind durch den Frust der Arbeitslosigkeit blockiert, sie haben einen Knopf, den sie lösen müssen.

Welches ist Ihr bisher schönstes Erlebnis, seit Sie beim LAM arbeiten?

Die gleiche Versicherte, die bei FAU die Weiterbildung im Projektmanagement besuchen konnte, hat nach nur dreimonatiger Programmzeit eine Anstellung gefunden. Beim RAV-Abschlussgespräch hat sie ihrem Berater gesagt, sie wolle unbedingt bei mir vorbeischauen, um mir Danke zu sagen. Als sie kam und es tat, strahlte sie über beide Backen! ■

Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit aus der Sicht der Teilnehmenden

Bist du der Ansicht, dass die Massnahme bei FAU deine Vermittlungsfähigkeit auf dem Stellenmarkt verbessert hat? (JA-Antworten in %) 415 Antworten



RAV-Befragung zur Zusammenarbeit

Wie beurteilen Sie Ihre Zusammenarbeit mit den FAU-Coaches? (Noten 1 – 4) 303 Antworten



Medientrends erkennen

Geht der Qualitätsjournalismus verloren? Haben Printmedien noch eine Chance? Was müssen künftige Medienleute an Fachwissen mitbringen? Programmteilnehmende produzieren hochstehende Beiträge, oftmals multimedial – erfolgreich in der Fachzeitschrift und auf dem Onlineportal.

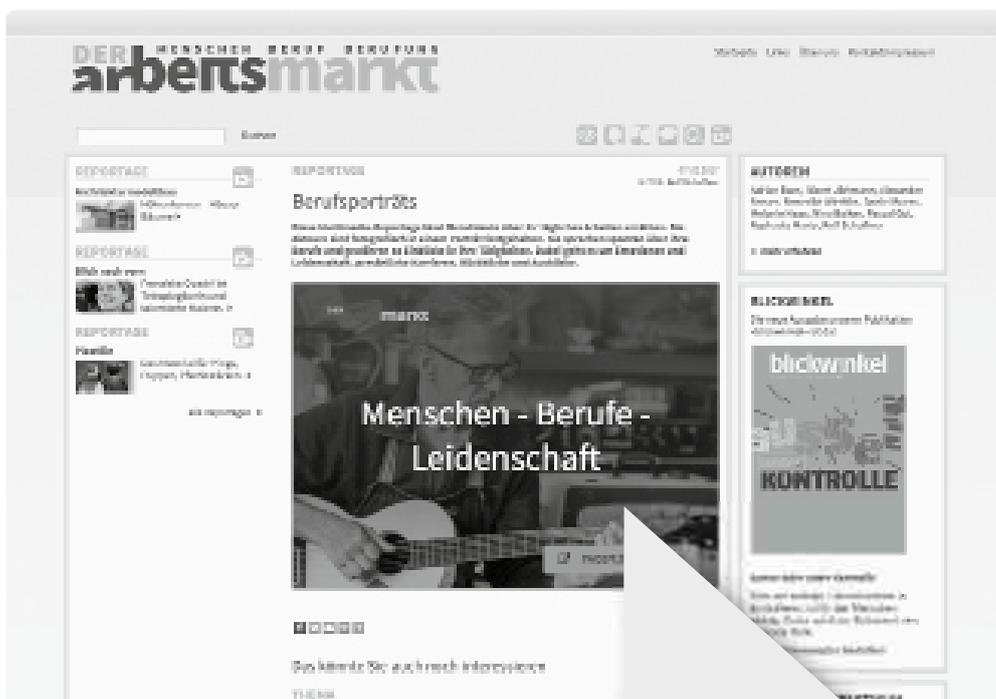
Multimediale Inhalte gewinnen an Bedeutung. Diverse Medienhäuser setzen auf diese Erzählform, produzieren vermehrt aufwendige Beiträge, 2016 beispielsweise zur Eröffnung des Gotthard-Basistunnels, zu den Wahlen in den USA oder zum Eidgenössischen Schwingfest in Estavayer-le-Lac. Texter, Grafiker, Fotografen und Videoproduzenten arbeiten eng zusammen, für jeden Teil der Geschichte suchen sie die passende Medienform. Auch Kommunikations- und PR-Abteilungen grosser Firmen wählen vermehrt diese Erzählform, in der internen wie

in der externen Kommunikation. Interaktive Inhalte kommen an, die Konsumenten wählen aus, was sie interessiert.

Vielseitigkeit gefragt

Multimediale Projekte zu planen und realisieren, ist komplex und bedingt viel Erfahrung. Es reicht nicht, einzelne Fotos, Textelemente und Kurzvideos aneinanderzuhängen. Die neue Medienform braucht eine Struktur, einen roten Faden, eine verständliche Navigation. Medienleute stehen vor neuen Herausforderungen. Sie müssen plötzlich ihr angestammtes Berufsfeld verlassen: Von Textjournalisten werden Fotos erwartet, Fotografen müssen auch Videos liefern, irgendjemand sollte sich noch um den Ton kümmern. Fachleute, die alle Medienformen beherrschen, sind kaum vorhanden. Grosse Teams mit den jeweiligen Fachleuten sind wiederum teuer. Gerade Kurzvideos bedingen produktionstechnisch einen grossen Aufwand. Kann die gleiche Geschichte auch mit einem Bild und Text erzählt werden? Als Projektleiter sind Medienleute gefragt, die über alle Medienformen und ihre Wirkung Bescheid wissen, den Produktionsaufwand abschätzen können, die wissen, welches Medium sich für welchen Zweck eignet und was das für die Kosten des Projekts bedeutet.

Hier setzt das Programm «der arbeitsmarkt» an. Seit vier Jahren publiziert die Redaktion auf dem Online-Portal multimediale Inhalte, seit Sommer 2015 arbeitet «der arbeitsmarkt» mit «Pageflow». Mit dieser Web-Anwendung lassen sich multimediale Inhalte ideal darstellen und verknüpfen, ob auf einem Computerbildschirm oder mobil auf einem Tablet oder einem Handy. Ob Quer- oder Hochformat, das Werkzeug stellt die Inhalte passend dar. Programmteilnehmende sammeln mit Pageflow wichtige Erfahrungen für den Markt, unabhängig davon, ob sie



«Worte bewegen die Welt»

Journalist Hans-Jürgen John (50) spricht über seinen Einsatz im Programm «der arbeitsmarkt» und die Zeit danach.

Woher kommt deine Leidenschaft für Texte, Literatur und das Schreiben?

Hans-Jürgen John: Ich denke langsam (lacht). Schreiben ist mein schnellstes Fortbewegungsmittel. Mein Bruder Richard starb 2003. Nach Jahren begriff ich: Das ist mein Auftrag. Sinn über mein Leben in die Welt bringen. Worte bewegen die Welt. Ich gründete JohnText, eine Literaturplattform. Und sah, dass Worte nur Mittel sind. Es geht immer um die Menschen. So, wie sie in der Redaktion «der arbeitsmarkt» im Mittelpunkt stehen.

Wie kamst du zu deinem Einsatz bei FAU?

Aus der Arbeitslosigkeit heraus startete ich eine Weiterbildung zum Online-Redaktor bei der Schreibszene GmbH. Darauf bewarb ich mich fürs halbjährige Praktikum auf der Redaktion «der arbeitsmarkt».

Wie hast du deine Zeit im Programm «der arbeitsmarkt» erlebt?

Solidarisch. Teil einer Gruppe von Journalisten sein, die die gleichen Ängste, Sorgen, Freuden und Ziele hatte. Spannend, zu sehen, wie jeder unabhängig von Talent individuell scheiterte oder Erfolg hatte. Scheitern euphorisch als Ansporn begreifen, das ist der Trick. Und flexibel sein. Brotjob first.

Wurden deine Erwartungen an das Programm eingelöst?

Übertroffen. Ich dachte zuerst: toll. Hier lerne ich richtig schreiben. Es ging darum und mehr: Zeitmanagement, richtig bewerben, Vorstellungsgespräche üben, sich beruflich vernetzen, Videointerviews führen und schneiden ... und ich habe wundervolle Menschen getroffen.

Was hat dir der Einsatz im Programm gebracht?

Vernetzung. «Umsonst vernetzen» mein Artikel über den Aufbau eines LinkedIn-Netzwerks – mit bis heute 21 500 Connections. Einen Job bei der Migros Basel, Marketing Services. Mitwirkung beim Video über Online-Marketing der Schreibszene GmbH – 208 000 Views auf Youtube. Danke vielmals dem Team von «der arbeitsmarkt».

Interview: Robert Hansen

dereinst auf einer Redaktion eines Medienhauses oder in einer Kommunikationsabteilung arbeiten. Sie können sich in neuen Medienformen versuchen und lernen multimediale Projekte in ihrer Gesamtheit kennen. Nach dem Start dieser damals noch wenig verbreiteten Form liegen aus dem Jahr 2016 nun auswertbare Zahlen vor. Sehr erfreulich dabei: Die Nutzerinnen und Nutzer verweilen mit bis zu 10 Minuten – für ein Online-Medium sehr lange – bei einem Beitrag und schätzen offensichtlich die hohe journalistische Qualität. 2016 erreichten die Multimediageschichten durchschnittlich 6,5 Minuten Verweildauer, wobei kaum relevant war, wie umfangreich ein Projekt gestaltet war. Produktionen mit bis zu 60 Einzelseiten wurden also nicht länger konsumiert als Beiträge mit nur 15 Seiten (einzelne Seiten können Texte, Grafiken, Fotos, 360-Grad-Bilder oder Videos enthalten, siehe www.pageflow.io).

Auch Printerfahrung notwendig

Die von FAU zwei Mal jährlich herausgegebene Fachzeitschrift «blickwinkel», die ohne kommerzielle Ziele verlegt wird, konnte die Auflage konstant halten. 420 Abonnenten bezogen pro Nummer 503 bezahlte Exemplare – Stand Ende Dezember 2016. Die RAV wurden mit je einem Gratisabonnement beliefert. Die Fachbeiträge der Redaktion werden geschätzt. Programmteilnehmende schrieben 2016 zu den Schwerpunktthemen «Werte» sowie «ausser Kontrolle / unter Kontrolle». Teilnehmende, die ihre berufliche Laufbahn weiterhin auf den Printbereich fokussieren, können mit dem «blickwinkel» jeden Produktionsschritt mitverfolgen, von der ersten Planungssitzung bis zum fertigen Produkt. Und ihre Beiträge sind wertvolle und hochwertige Arbeitsproben.

Ernüchternd war hingegen die Auswertung einer crossmedialen Nutzung. Aus einer Fotogalerie der Herbstausgabe über das Wasserwerk Zürich verlinkte der «blickwinkel» auf eine multimediale Reportage, auch via QR-Code, der mit mobilen Geräten einen unkomplizierten Zugriff erlaubt. Die multimediale Reportage war nicht auf dem Online-Portal veröffentlicht und auch nicht über soziale Medien verbreitet worden, um die crossmediale Nutzung vom Heft auf das Online-Angebot möglichst genau zu eruieren. Die Zahl der Zugriffe lag in einem einstelligen Bereich, dies bei immerhin 1000 Abon-

nenten. Natürlich ist dieses Ergebnis nicht repräsentativ, zeigt aber deutlich die Tendenz, dass entweder Print- oder Online-Angebote genutzt werden, nicht aber weiterführende verlinkte Inhalte.

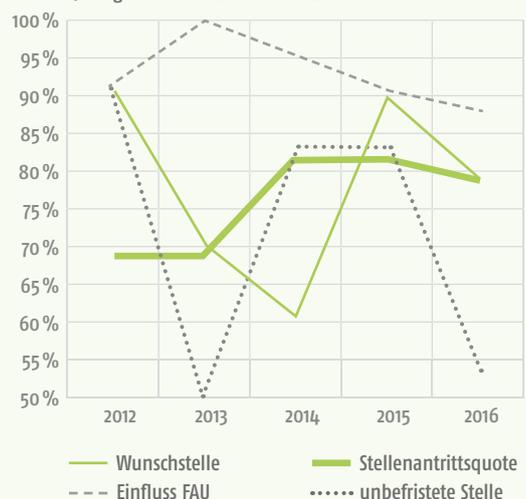
Soziale Medien als Multiplikator

Medienschaffende nutzen die sozialen Medien unterschiedlich. Einige platzieren ihre eigenen Artikel auf Facebook, verlinken fleissig spannende Beiträge, twittern ihre Meinung oder weisen auf Lesenswertes hin, geben auf Instagram Einblicke in das fotografische Schaffen oder vermarkten ihre Videoproduktionen auf Youtube – um nur einige Kanäle zu nennen.

Die Redaktion von «der arbeitsmarkt» hat diese Möglichkeiten 2016 kaum genutzt. Das liegt teilweise an der Skepsis der Programmteilnehmenden gegenüber den sozialen Medien oder am damit verbundenen Aufwand, den Account zu bewirtschaften. Das Facebook-Profil von «der arbeitsmarkt», das einen Einblick hinter die Kulissen der Redaktion geben soll, wurde kaum bestückt. Auch eigene Beiträge wurden verhalten verlinkt. Dabei zeigte sich eindrücklich, dass gut in den sozialen Medien vermarktete Beiträge deutlich höhere Zugriffszahlen haben: beispielsweise der Artikel über ein Restaurant, dessen Link zum Beitrag auch vom Gastrobetrieb übernommen wurde, oder der Link zu einer multimedialen Reportage über einen Modellbauer, den der Newsletter einer Architekturzeitschrift verbreitete. ■

Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle, unbefristete Stelle

17 ausgetretene Teilnehmende Bereich «der arbeitsmarkt»



Hohe Zufriedenheit mit dem FAU-Weiterbildungsangebot

Die vom SECO auferlegten Sparmassnahmen haben zu einer Reduktion des Weiterbildungsangebots geführt. Mit 6910 Teilnehmenden-Kurstagen entsprach die Auslastung 2016 den Erwartungen.

Die Kursauslastung war 2016 um zirka 8 Prozent rückläufig, dadurch konnten die Sparmassnahmen des SECO eingehalten werden. 329 Teilnehmende haben ein externes Coaching-Angebot besucht. Die 2016 neu eingeführte Reduktion der Maximalstundenzahl von 12 auf 9 Stunden hat bei den externen Coachings zu einer Kostenreduktion von 11 Prozent geführt. Die Nachfrage nach dem unternehmerischen Coaching verlief gegenläufig und verdoppelte sich im Vergleich zum Vorjahr.

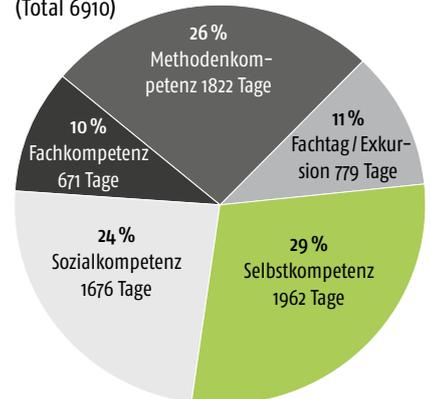
FAU-Kurse erhöhen die Handlungskompetenz
Inhaltlich fokussierten die Lernziele des Weiterbildungsangebots auf die Vermittlung von Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen. Die Teilnehmenden festigten so ihre individuelle Handlungskompetenz. Am beliebtesten waren wie im Vorjahr die Kurse zur Selbstkompetenz. Diese Kurse haben den direktesten Zusammenhang mit der aktuellen beruflichen Situation der Teilnehmenden. Sie vermitteln Wissen, Tricks und Tools rund um die

erfolgreiche Stellensuche. In den Kategorien Methoden- und Fachkompetenz sowie bei den Fachtagungen und Exkursionen kam es zu einem harmonischen Abbau; in diesen drei Bereichen war die Reduktion gleichmässig. Die Kurse zur Selbstkompetenz verzeichneten eine Zunahme von 188 Teilnehmenden-Kurstagen. Dazu beigetragen hat der neue Kurs «Kommunikation für Networking» und der zusätzlich durchgeführte Kurs «Verhandeln nach Harvard-Konzept».

Entwicklung der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2012	2013	2014	2015	2016
Total Teilnehmenden-Kurstage	6972	7248	8110	7432	6910
Total Coaching-Stunden	1685	1872	2080	1689	1509

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich (Total 6910)



Neues Angebot

Im neu eingeführten Kurs «Kommunikation für Networking, Debriefings und Telefonakquisen» erhalten die Teilnehmenden ein Feedback, wie sie am Telefon ankommen. Die zentrale Frage lautet: Was kann ich an meiner Kommunikation optimieren, damit ich einen Vorstellungstermin bekomme? Im Kurs geht es um verschiedene Kommunikationsstile und Kommunikationstechniken, die auch in Politik und Diplomatie angewendet werden. Die Telefonakquise gehört zu den effizientesten Mitteln, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden oder sogar eine Stelle zu erhalten. Ein wichtiger Meilenstein für viele Teilnehmende ist, dass sie ihre





Hemmschwelle überwinden und mutig zum Hörer greifen.

Der Kurs erntete bereits im ersten Durchführungsjahr 2016 zahlreiche positive Feedbacks.

Einige Feedbacks zu diesem Kurs

- Ich habe Selbstvertrauen gewonnen und wichtige Techniken für die Gesprächsführung am Telefon und im Auftritt gelernt.
- Zielstrebigkeit ist bei Telefongesprächen wichtig, es kommt auf eine gute Vorbereitung an.
- Ich habe die Erkenntnis erlangt, dass ich mir selber vertrauen kann und muss.
- Mir ist bewusst geworden, wie wichtig das Thema Nähe und Distanz in der Kommunikation am Telefon ist.
- Ohne direkte Kommunikation geschieht nichts. Mach den Mund auf!
- Wer fragt, führt. Ich habe viele Tools und Mut zum Handeln erhalten.
- Mir hat der «Elevator Pitch» sehr gut gefallen.

Die Rückmeldungen der Kurs- und externen Coaching-Teilnehmenden sind für den Bereich Weiterbildung wichtig und werden laufend erfasst. Am besten schnitt 2016 der Kurs «Interkulturelle Kommunikation» ab, gefolgt von

Wirkung Kurse und externe Coachings

Effektivität (Noten 1 – 4)	2014	2015	2016
Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.22	3.25	3.24
Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.56	3.42	3.54
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.49	3.47	3.45
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.70	3.51	3.59
Zufriedenheit (Noten 1 – 4)			
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.52	3.54	3.52
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.76	3.67	3.74
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	87%	88%	85%
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	87%	86%	83%

«Bildbearbeitung». Sehr gute Werte erlangten auch die beiden Kurse «Flowwork Kompetenzen Portfolio» und «Projektmanagement IPMA Level D». Die allgemein guten Bewertungen belegen die hohe Qualität des Weiterbildungsangebots.

Die erste, erfolgreiche ISO 29990-Zertifizierung fand im April 2016 statt. Nebst den gesamten FAU-Managementprozessen wurde der Bereich Weiterbildung intensiv geprüft. Anlässlich des Audits bestätigte sich, dass das FAU-Weiterbildungsangebot einem hohen Standard entspricht, gut strukturiert ist und sich ständig weiterentwickelt. ■



«Ein Netzwerk entwickelt immer eine Eigendynamik»

Frank Sperdin leitet seit 16 Jahren Kurse bei FAU. Er ist zusätzlich als externer Coach tätig und begleitet Teilnehmende durch den Prozess der Standortbestimmung und Neuorientierung.

Du bist Geschäftsinhaber deiner eigenen Firma Flowwork. Was bedeutet dir deine Selbstständigkeit?

Frank Sperdin: In erster Linie «Freiraum». Mein Slogan heisst: «Mach deine Arbeit selber.» Ich habe den Freiraum, Aufträge anzunehmen, die meinen Wertvorstellungen entsprechen. Als ich noch im Angestelltenverhältnis tätig war, musste ich mich in ein System einfügen und konnte nicht alle Entscheidungen unabhängig treffen. Ich bezeichne mich als Freigeist, daher ist mir Unabhängigkeit wichtig. Selbstständig zu sein, ist auch eine Herausforderung. Ich muss auf Leute zugehen, akquirieren, in Bewegung bleiben, hartnäckig sein und dennoch den Dingen ihren freien Lauf lassen.

Dein Kurs «Flowwork Kompetenzen Portfolio» wurde in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich gut bewertet. Wie kannst du dir die hohe Beliebtheit dieses Kurses erklären?

Ein wichtiger Grund für die hohen Bewertungen ist bestimmt, dass ich dem Thema «Anwendung von Kompetenzen» viel Raum gebe. Ich gehe auf die Fragen der Teilnehmenden ein

und gestalte den Kurs sehr persönlich und praxisorientiert. Aus meiner Erfahrung weiss ich, dass das Erkennen eigener Kompetenzen Fremdbilder und Feedback erfordert. Im Kurs lasse ich Teilnehmende ihre Geschichten und Fakten erzählen. Es entstehen konstruktive Gruppendynamiken, die den Teilnehmenden helfen, ihre Kompetenzen klarer und realistischer einzuschätzen. In einem weiteren Schritt lernen die Teilnehmenden, ihre Kompetenzen zu «modellieren» und im CV abzubilden oder dieses Potenzial in ihre Bewerbungsaktivitäten und in die Laufbahngestaltung zu investieren.

Wie gelingt es einer Person, die auf Stellensuche ist, ihre Kompetenzen zu «vermarkten»?

Indem sie aus ihrem Fundus schöpft, sich ihr Kompetenzen-Portfolio erarbeitet und schliesslich eine Auswahl der Kompetenzen zielgerichtet der offenen Stelle anpasst und anbietet.

Auf welche Weise können Netzwerke für eine berufliche Neuorientierung genutzt werden?

Grundsätzlich soll die Dynamik eines Netzwerks genutzt werden. Ein Netzwerk hat immer

eine Eigendynamik und arbeitet für das Individuum. Das Individuum selbst muss eine Spur legen, damit andere es finden können. Für die berufliche Neuorientierung eignen sich Xing und LinkedIn gut. Hier ist es ratsam, ein Profil zu positionieren und sich mit Personen zu verlinken, die fachlich einen gemeinsamen Hintergrund haben. Unterstützend ist die Teilnahme an Gruppenevents und das Veröffentlichen von eigenen Fachbeiträgen.

Was sollte aus deiner Sicht in den sozialen Netzwerken vermieden werden?

Auf die beiden Plattformen Xing und LinkedIn gehören nur berufsbezogene Informationen. Die Stellensuchenden sollten darauf achten, dass sie sich nur mit Kontakten vernetzen, die zum eigenen Profil passen. Private Informationen gehören nicht hierher.

Bei welchen Berufsgruppen ist die Präsenz auf Xing und/oder LinkedIn aktuell schon fast ein «must»?

Immer mehr HR-Spezialisten suchen Kandidaten auf den beiden Businessplattformen. Es zeichnet sich in jüngster Zeit ab, dass sich ein Xing-Profil für alle Berufsgruppen lohnen kann. LinkedIn ist als Netzwerk internationaler und legt den Fokus stark auf Reputation und den Austausch von Informationen.

Wann hast du den Eindruck, dass dein externes Coaching für FAU-Coachees einen nachhaltigen Effekt erzielt?

Wenn eine Person dank dem Coaching eine Stelle findet, ist das für mich besonders nachhaltig. Nachhaltig ist jedoch auch, wenn ein Coachee Klarheit gewinnt, er weiss, was er will, und abschätzen kann, ob es zusätzlich eine Weiterbildung braucht oder andere laufbahnfördernde Massnahmen.

Hast du ein Beispiel für ein erfolgreiches Coaching?

Ich erinnere mich an eine 60-jährige Teilnehmerin, die Angst davor hatte, auf unkonventionelle Art auf Arbeitgeber zuzugehen. Ihr fehlte der Mut, sich telefonisch für Stellen zu bewerben. Im Coaching konnten wir ihre Ängste rasch eingrenzen. Mit etwas Übung am Telefon und dem Aufbau des Selbstbewusstseins fühlte sich die Teilnehmerin gerüstet,

um telefonisch auf Arbeitgeber zuzugehen. Kurze Zeit später erhielt sie auf diesem Weg eine Stelle.

Wann hast du zum letzten Mal dein persönliches Netzwerk genutzt?

Ich nutze mein Netzwerk laufend. Zum Beispiel besuche ich regelmässig Xing-Netzwerkveranstaltungen und tausche mich mit meinen

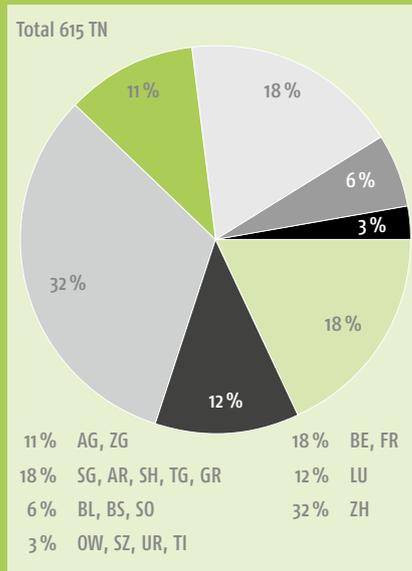
Bekanntem in meinem Fachgebiet aus. Über mein Netzwerk habe ich kürzlich einen fachkundigen Programmierer gefunden für mein IT-Projekt mit Fokus auf Kompetenzerfassung und -entwicklung, das ich am Aufbau bin. Ein Bekannter hat mich einer grösseren RAV-Regionalstelle empfohlen. Das RAV ist auf mich zugekommen und hat mich angefragt, ob ich RAV-Beratende zu einem meiner Fachthemen schulen kann. Wenn der Auftrag zustande kommt, freue ich mich. ■

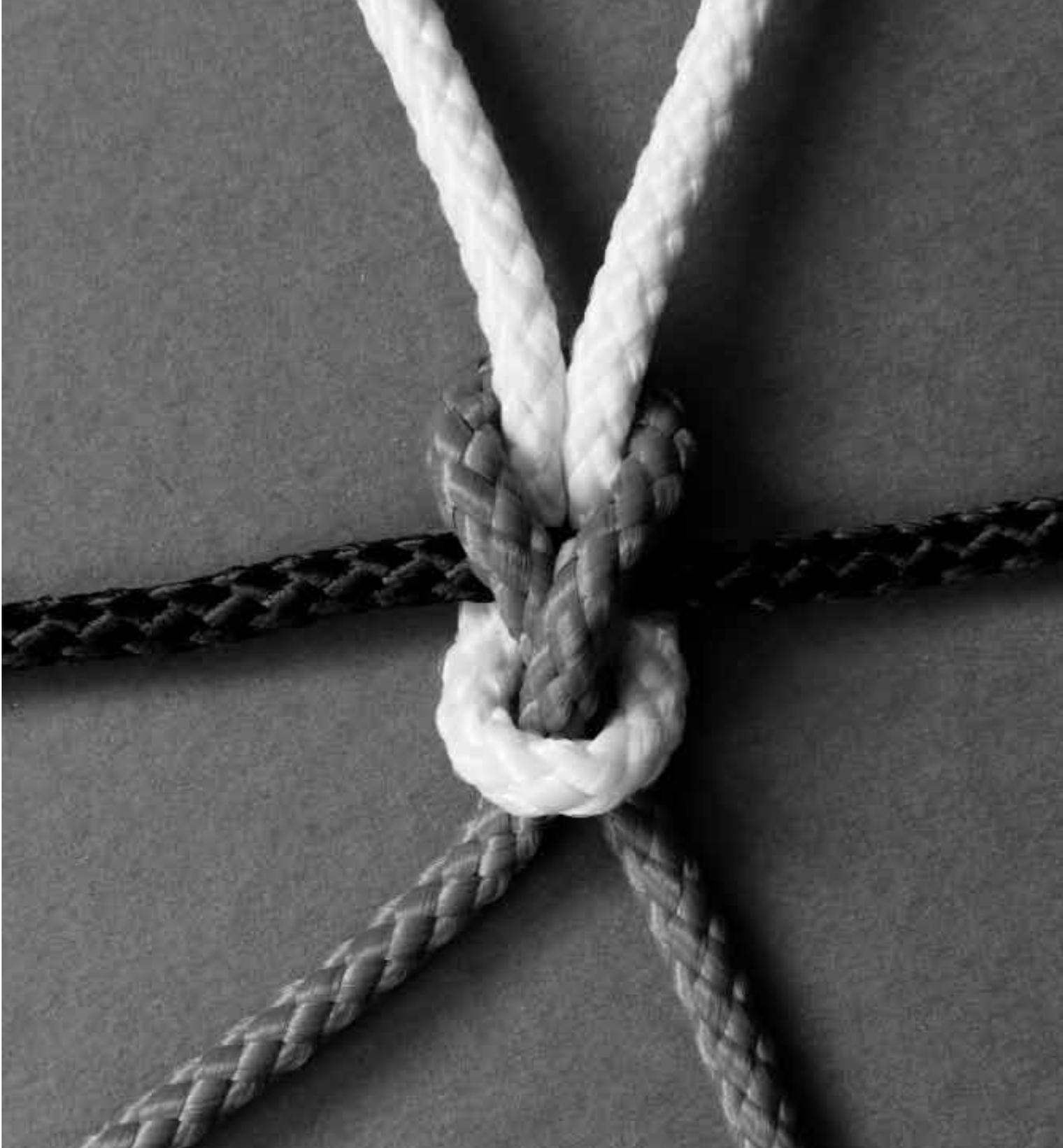
TN-Statistik FAU 2016

nach Bereichen	PW *	SN *	BP *	dam *
Anzahl Personen	498	74	19	24
Durchschnittsalter	45.9	41.0	40.1	45.0
Frauen %	34.1 %	56.8 %	26.3 %	37.5 %
Hochschulanteil %	73.7 %	83.8 %	94.7 %	58.3 %
Kaderanteil %	43.8 %	23.0 %	42.1 %	4.2 %
Ausländeranteil %	23.5 %	24.3 %	5.3 %	4.2 %
Anzahl Ausgetretene	365	59	15	17
Verweildauer (Monate)	4.3	5.5	5.2	4.6
Stellenantritte %	78.4 %	88.1 %	100.0 %	76.5 %
davon Einfluss FAU %	89.5 %	94.2 %	93.3 %	84.6 %
Anteil Wunschstelle %	65.7 %	55.8 %	80.0 %	76.9 %

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

Wohnkantone der TN FAU und «der arbeitsmarkt»





«Die ressourcenorientierte Arbeit mit IV-Kunden fördert meine fachliche und persönliche Entwicklung. IV-Kunden profitieren doppelt: Unterstützung bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Tagesstruktur im Umfeld Hochqualifizierter – das ist einzigartig.»

NADJA FUCHS, COACH RAV/ALV UND IV

Gut gerüstet für den Wiedereinstieg

Im Rahmen seiner Diversifizierungsstrategie baut FAU – Fokus Arbeit Umfeld laufend neue Geschäftsfelder auf. Und dies sehr erfolgreich. Im März 2016 konnte FAU eine erstmalige Leistungsvereinbarung mit der SVA Zürich abschliessen.

Zwar begleitete FAU seit 2010 vereinzelt auch hochqualifizierte Kundinnen und Kunden von IV-Stellen, aber dass die Nachfrage nach dem offiziellen Start des IV-Angebots so gross sein würde, das konnte sich eigentlich niemand so richtig vorstellen. «Seit dem Start der Dienstleistung konnten wir 20 sehr gut qualifizierte Kundinnen und Kunden begleiten, die zum Teil mehrere Massnahmen bei FAU IV in Anspruch genommen haben», erklärt Claudia Gruber, Fachverantwortliche von FAU IV. Mehrere Massnahmen heisst immer auch, dass der Prozess der Wiedereingliederung erfolgreich verläuft.

Aufgrund der komplexen gesundheitlichen Herausforderungen der Kundinnen und Kunden liegt der Fokus bei den Integrationsmassnahmen von FAU IV vor allem beim Aufbau von Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit. Dadurch werden die Kundinnen und Kunden Schritt für Schritt auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die dabei erlernten Methoden und Werkzeuge sind für sie von grossem Nutzen auf ihrem weiteren Weg.

Im Mittelpunkt aller Massnahmen steht das Individuum mit seinen Fähigkeiten, Ressourcen und Nöten. In einer von Optimierungsprozessen und Leistungsbereitschaft durchdrungenen Welt, in der Waren und Geld nach wie vor mehr zählen als immaterielle Werte wie Solidarität und Wohlbefinden, ist es logisch, dass immer mehr Menschen aus diesem Hochleistungssystem herausfallen.

Sich Schritt für Schritt wieder aufbauen

Was das konkret heisst und wie er dazu kam, das FAU-IV-Angebot in Anspruch zu nehmen, davon erzählt Hans Huber (Name von der Redaktion geändert). Ende März 2015 geriet er als Marketingleiter in die Burnout-Falle und konnte trotzdem ein Jahr lang mit reduziertem Pensum weiterarbeiten. Dann verlor er seine Stelle. Heute sagt er darüber: «Der Job war mir sehr wich-

tig, ich hatte da viel Herzblut investiert. Für mich brach damals eine Welt zusammen, und ich geriet in eine tiefe Depression.» Hans ist überzeugt: «FAU hat mir geholfen, meinen Alltag zu ordnen und wieder Stabilität und Sinn in mein Leben gebracht. Meine Coach hat mich kontinuierlich aufgebaut, ohne zu viel Druck auszuüben. Ich konnte mich in kleinen Schritten beweisen und war in ein soziales Umfeld mit Menschen eingebettet, die mich förderten und forderten. Nach langer Zeit fühlte ich mich wieder integriert und hatte eine Aufgabe, ohne mich dabei zu «verheizen.» Dafür ist Hans Huber dankbar und hofft, dass er seinen Weg der Genesung weitergehen kann.

Die eigenen Leistungen wertschätzen

Auch Susanne Müller (Name von der Redaktion geändert) gelang es nach dem FAU-Arbeits-

training besser, ihre Leistungen zu erkennen und diese wertzuschätzen. Sehr wertvoll war für sie, dass sie mit ihren Zweifeln, Ängsten und Unsicherheiten aufgefangen, ernst genommen und begleitet wurde: «Die persönlichen Coachings waren für mich das zentrale Element. Ich konnte gezielt meine Anliegen und Fragen anbringen und wurde genau in dem unterstützt, was jeweils aktuell war. Insbesondere hat sich mein Know-how bezüglich Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern weiterentwickelt. Auch psychologische Aspekte, die für die Erhaltung der persönlichen und beruflichen Zufriedenheit wichtig sind, wurden stark einbezogen.» Als sehr spannend und bereichernd fand sie den Austausch mit den anderen FAU-Teilnehmenden.

Das Aufbauprogramm für IV-Kundinnen und -Kunden besteht aus folgenden Angeboten:

Potenzialabklärung: Sie erproben Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit. Es erfolgt eine erste Einschätzung der körperlichen, psychischen und kognitiven Belastbarkeit.

Belastbarkeitstraining: Sie steigern nach Ihren Möglichkeiten Ihre Belastbarkeit und reflektieren Ihre Selbst- und Sozialkompetenzen mit Ihrer/Ihrem Coach.

Aufbautraining: Sie reflektieren Ihre Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen mit Ihrer/Ihrem Coach und setzen sich mit den Anforderungen im Arbeitsalltag auseinander.

Arbeitstraining: Sie bauen Ihre Arbeitsmarktfähigkeit auf und legen Grundlagen für eine baldige Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt: Netzwerk, Social Media, Marktrecherchen und Bewerbungsprozess. Ihre/Ihr Coach begleitet Ihre konkreten Bewerbungen.

Einzelcoaching: Wir begleiten Sie in der Startphase bei Ihrem bisherigen, einem neuen Arbeitgeber oder während eines von der IV organisierten Arbeitsversuchs.

Bei allen Angeboten wird der IV eine Empfehlung für den nächsten realistischen Schritt abgegeben.

«Wir haben ein tolles Angebot auf die Beine gestellt»

Claudia Gruber* (47) zeichnet als Fachverantwortliche für das noch junge Geschäftsfeld «FAU IV» verantwortlich. Mit einem Projektteam entwickelte die Macherin innerhalb kürzester Zeit die neuen Angebote sowie die internen Prozesse und Hilfsmittel, um IV-Kundinnen und -Kunden professionell zu begleiten.

Was braucht es, um ein neues Geschäftsfeld im von Konkurrenz geprägten Coaching-Umfeld aufzubauen?

Claudia Gruber: Da gibt es zuallererst den Bedarf im Markt nach dem Angebot, klare Zielsetzungen und Konzepte, fachlich und persönlich kompetente Mitarbeitende, hoher Einsatz

und den richtigen Partner, den wir in unserem Auftraggeber, der SVA Zürich, haben.

Was war dabei für dich die grösste Herausforderung?

Ich bin begeistert, Neues zu entwickeln und aufzubauen. Die grösste Herausforderung war, dies mit einem 10-Prozent-Pensum neben meiner Tätigkeit als FAU-Coach für RAV-Kundinnen und -Kunden zu tun.

Was treibt oder beflügelt dich in der Tätigkeit als Fachverantwortliche FAU IV und Coach?

Wir begleiten hochqualifizierte Menschen, die viel Zeit und Energie in ihre Aus- und Weiterbildung und ihre berufliche Karriere investiert haben. Aus welchen Gründen auch immer haben sie momentan oder über längere Zeit hinweg mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen. Meine Vision ist es, dass sie mit der Unterstützung von FAU IV ihre Fähigkeiten und ihren zukünftigen Beitrag in der Arbeitswelt erkennen und ihr Potenzial – auch mit der veränderten Gesundheit – ausschöpfen können. Das ist für sie persönlich und ihr Umfeld sinnvoll und auch für die Schweizer Volkswirtschaft wichtig.

Welche Voraussetzungen muss ein/e IV-Coach mitbringen, um IV-Kundinnen und -Kunden zu begleiten?

Die IV-Coaches sind alle sehr gut qualifiziert, um auf Augenhöhe mit ihren Kundinnen und Kunden zu arbeiten. Neben langjähriger Berufserfahrung in unterschiedlichen Branchen in Führungs- und Fachpositionen bringen die Coaches verschiedene Studien- und Bildungshintergründe mit, die sie ergänzt haben durch

umfangreiche Weiterbildungen in den Bereichen Coaching, Beratung, Erwachsenenbildung und/oder Therapie. Die IV-Coaches bringen zusätzlich hohe Selbst- und Sozialkompetenzen mit, arbeiten zielorientiert und sind sehr belastbar.

Auf welche Herausforderungen treffen IV-Kundinnen und -Kunden im Arbeitsmarkt?

Häufig sind sie durch unterschiedliche psychische, körperliche und kognitive Einschränkungen gefordert. Die IV-Coaches begleiten die Kundinnen und Kunden nach definierten Konzepten und doch sehr individuell, um die Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit aufzubauen als Basis für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Wenn du als Fachverantwortliche FAU IV auf 2016 zurückschaust, worauf bist du besonders stolz?

Ich freue mich einfach, dass wir im Team, unterstützt durch unseren Vorstand, ein tolles Angebot auf die Beine gestellt haben, und wir erste, sehr gute Rückmeldungen von unseren Partnern bei der SVA Zürich und von den Teilnehmenden erhalten haben. ■



Mehr Informationen zu den IV-Angeboten finden Sie auf www.fau.ch/fau-iv

*Die Betriebsökonomin arbeitet seit acht Jahren als Coach bei FAU und hat sich kontinuierlich in den Bereichen Coaching, Körpertherapie, Erwachsenenbildung, Projekt- und NPO-Management weitergebildet.





Manchmal geschehen Dinge im Leben zur richtigen Zeit. Nach einer längeren Babypause kam ich beim «arbeitsmarkt» an. Die anfängliche Unsicherheit hat sich schnell gelegt und nach sieben-einhalb Monaten war ich wieder der Meinung, dass ich den richtigen Beruf gewählt habe. Dies trotz der Tatsache, dass ich alleinerziehende Mutter eines kleinen Jungen bin. Geholfen haben mir vor allem die intensiven Fachcoachings. Ich habe viele wertvolle Feedbacks zu meinen Texten und Projekten bekommen und im multimedialen Bereich, der mir vorher fremd war, grosse Fortschritte gemacht. Seit August 2016 arbeite ich 80 Prozent als Redaktorin. In unserem kleinen Team muss jeder alles können. Ich bin sehr froh, dass ich mir beim «arbeitsmarkt» Grundlagen im Online-Bereich aneignen konnte.

NORA DÄMPFLE (33), JOURNALISTIN

Durch FAU ist mir der Berufseinstieg gelungen. Die gute Energie bei FAU, welche die «go get it»-Attitude stärkt, der Einsatz über das Stellennetz sowie die fachliche Unterstützung haben mir dies ermöglicht. Nun beginne ich gestärkt meine neue Festanstellung.

J. M. (30), MA FRIEDENSWISSENSCHAFTEN, PROJEKTKOORDINATORIN

Die Teilnahme am FAU-Programm war für mich eine Bereicherung. Ein wichtiger Aspekt aus meiner Sicht ist die Wechselwirkung von Kursen und persönlichem Coaching. Ich vergleiche dies mit dem Schmieden eines Werkstücks, das erst durch die Bearbeitung von verschiedenen Seiten seine gewünschte Form annimmt.

M. B. (60), DIPL. ING. ELEKTROTECHNIK

Bei FAU habe ich eine neue Strategie für die Stellensuche entwickelt und durch die Unterstützung meines Coaches war ich endlich erfolgreich.

R. D. C. (48), MARKETING MANAGERIN

Durch viele intensive Gespräche mit verschiedenen internen und externen Coaches und auch den anderen Teilnehmenden entwickelten sich auf einmal andere Wege und Möglichkeiten, die ich ohne diese Gespräche wahrscheinlich erstens nie als valable Möglichkeiten gesehen hätte und es zweitens nicht gewagt hätte, diese Wege auch zu gehen. Fazit dieser sechs Monate ist nicht nur, dass ich meinen Weg zurück in die Arbeitswelt gefunden habe, sondern dass sich auch mein Selbstvertrauen nachhaltig gesteigert hat.

NIELS MENKO (49), SELBSTSTÄNDIGER FOTOGRAF, COACH VERÄNDERUNGSMANAGEMENT, KURSLEITER



Das umfassende Kursprogramm sehe ich als zentralen Schlüssel zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Mit dem Employability-Test werden Schwächen und Selbsteinschätzung transparent gemacht, was eine gezielte Kursauswahl ermöglicht. Um eben gerade dort anzusetzen, wo Handlungsbedarf besteht. Ich habe in den zwei Monaten bei FAU an ganz vielen Mosaiksteinchen gedreht, und dieses neu entstandene Bild meiner Persönlichkeit hat nun zur neuen Stelle gepasst.

BRUNO ISLER (53), DIPL. VERKAUFSLEITER, KEY ACCOUNT MANAGER

Das professionelle Coaching hat meine Selbst- und Sozialkompetenz erhöht. Ich hatte einen sehr kompetenten Coach, der mich in jeder Situation unterstützt hat. Die Kurse waren sehr professionell gestaltet und die Projektarbeit hat mein Arbeits- und Erfahrungspotenzial erweitert. Ich danke FAU für die geleistete Arbeit und wünsche den Mitarbeitenden alles Gute.

WALTER BRAUCHLI (58), KAUFMANN

Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld, Zürich

Bilanz per 31. Dezember 2016 (in CHF)

	2016	2015
Aktiven		
Forderung Programm FAU	-	150.35
Flüssige Mittel	61'723.44	58'990.74
Total Aktiven	61'723.44	59'141.09
Passiven		
Verbindlichkeiten Programm FAU	1'338.60	-
Programmfonds	31'057.10	28'057.10
Vereinsvermögen	28'083.99	27'301.59
Betriebsgewinn	1'243.75	3'782.40
Total Passiven	61'723.44	59'141.09

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2016
abgeschlossene Geschäftsjahr (in CHF)

	2016	2015
Ertrag		
Mitgliederbeiträge	4'695.00	6'044.00
Spenden	100.00	450.00
Projektertrag Einkaufsführer	0.00	24.00
Übriger Ertrag	0.00	1'000.00
Total Ertrag	4'795.00	7'518.00
Aufwand		
Übriger Personalaufwand	0.00	472.50
Posttaxen	373.45	387.45
Geschenke für spezielle Leistungen	537.70	823.65
Vereinsanlässe	2'575.30	1'981.20
Bankspesen	64.80	70.80
Total Aufwand	3'551.25	3'735.60
Betriebsgewinn	1'243.75	3'782.40

Erfolgsrechnung der Programme

1. Januar – 31. Dezember 2016 (in CHF)

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

	2016	2015
Ertrag	6'252'993.39	6'641'110.58
Finanzierung SECO	5'926'403.44	6'424'891.92
Übriger Betriebesertrag	326'586.18	216'218.66
Übriger Ertrag	3.77	-
Aufwand	6'278'216.73	6'556'866.58
Personalaufwand	5'167'002.90	5'290'486.97
Lohnaufwand	3'352'296.80	3'341'165.57
Sozialversicherungsaufwand	606'856.95	624'054.45
Übriger Personalaufwand	65'039.30	84'799.60
Arbeitsleistungen Dritter	1'142'809.85	1'240'467.35
Sonstiger Betriebsaufwand	1'111'213.83	1'266'379.61
Raumaufwand	641'456.50	667'778.40
Unterhalt + Reparaturen	46'217.25	55'862.30
Transportaufwand	42'121.05	39'114.95
Versicherungsaufwand	6'452.90	5'801.95
Verwaltungsaufwand	149'100.65	171'100.40
Öffentlichkeitsarbeit	45'489.60	120'726.40
Übriger Betriebsaufwand	8'320.50	156'287.05
Finanzaufwand	271.75	390.85
Abschreibungen	32'605.95	49'317.31
Zuweisung Fonds Gewinnvortrag IV	139'177.68	-
Gewinn	-25'223.34	84'244.00

Ernst&Young hat im Auftrag des SECO die Jahresrechnung 2016 der Programme geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben. Ebenfalls hat Ernst&Young die Jahres-

rechnung 2016 des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

Nachhaltigkeit im Fokus

FAU setzt sich weiterhin zum Ziel, die Teilnehmenden nachhaltig zu unterstützen. Dazu gehört eine Fokussierung auf wesentliche Themen, definiert von internen und externen Stakeholdern, sowie eine regelmässige Kommunikation mit diesen. Der fünfte Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht wird wiederum in Übereinstimmung mit den Vorgaben für die GRI-G4-Kern-Option erstellt.

Vorstand und Geschäftsleitung haben sich, orientiert an der Wesentlichkeitsmatrix, mit der Vision von FAU auseinandergesetzt und dabei vier Ziele definiert.

Im Fokus stehen zielführende Lösungen und individuelle Angebote für unsere Kundinnen und Kunden.

Wir sind das führende nationale Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung Hochqualifizierter.

Wir kennen Trends im Arbeitsmarkt und bringen dieses Wissen in die tägliche Arbeit und unsere Dienstleistungen ein.

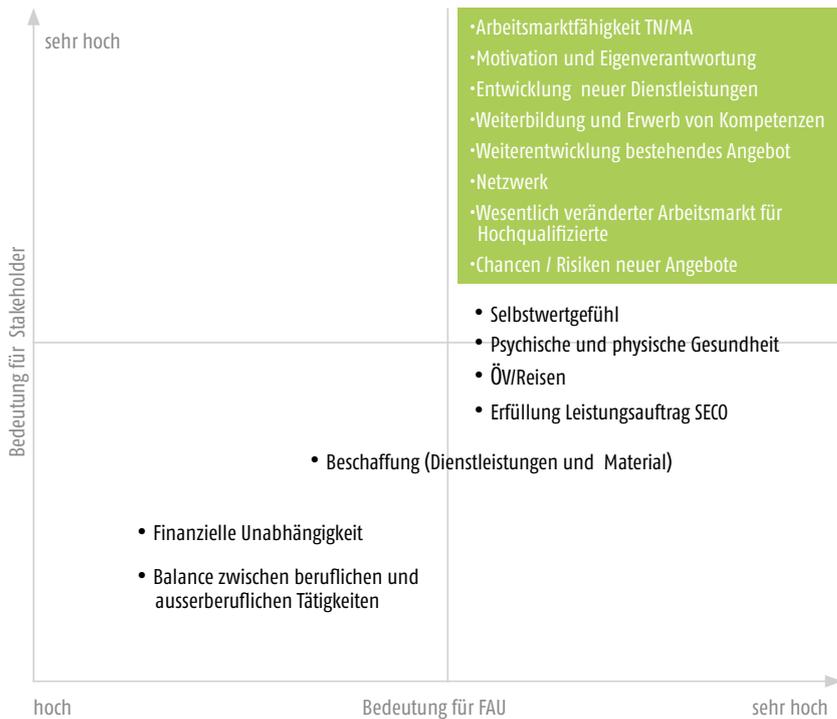
Wir sind innovativ und unser Denken und Handeln ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.

Wesentliche Aspekte in der Arbeit von FAU

Die Definition der wesentlichen Aspekte im vorliegenden Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht stützt sich auf die 2015 durchgeführte Befragung der internen und externen Stakeholder. Interne Stakeholder sind die Mitglieder des Trägervereins FAU, die Mitarbeitenden, die Programmteilnehmenden, Projektpartner und Kursleitende. Externe Stakeholder sind der Auftraggeber SECO, kantonale Verantwortliche für arbeitsmarktliche Massnahmen, RAV-Personalberatende sowie die für FAU verantwortliche Auditorin der SQS.

Die grün unterlegten Aspekte sind sowohl für die internen als auch für die externen Stakeholder wesentlich. Sie beziehen sich vor allem auf die seit mehr als 20 Jahren im Auftrag des SECO angebotenen Dienstleistungen arbeitsmarktlicher Massnahmen und spielen eine grosse Rolle beim Wiedereinstieg der Programmteilnehmenden in den 1. Arbeitsmarkt. Darauf fokussiert das Angebot von FAU, bestehend aus

Wesentliche Aspekte in der Berichterstattung von FAU



Fachprojekt, Weiterbildung und Coaching sowie der persönlichen Begleitung der Teilnehmenden. Auch das neue IV-Angebot unterstützt die Belastbarkeit und die Kompetenzen der Kundinnen und Kunden, ausgerichtet auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit.

Nachhaltigkeit in der Begleitung

Nachdem sich eine Projektgruppe intensiv mit möglichen Anwendungen des Nachhaltigkeitskompasses von Alan AtKisson auseinandergesetzt hat, hat sie verschiedene Instrumente entwickelt, die eine nachhaltige Begleitung der Teilnehmenden im Coaching unterstützen. Neu finden sich im Werkzeugkoffer der Coaches:

- eine Fotoserie mit Bildern zu den vier Dimensionen des Kompasses
- eine SWOT- und Nachhaltigkeitsanalyse anhand der vier Dimensionen
- die Arbeitsblätter «Wirkung der Nachhaltigkeit» und «Bedeutung der Nach-

haltigkeit» für die zu lösende Fragestellung

- Arbeitsblätter mit vier oder mehr auf dem Kompass basierenden Grundfragen zur Beleuchtung der zu lösenden Fragestellung
- die Kompassmethode als Collage

Die verschiedenen Instrumente stossen bei Coaches und Teilnehmenden auf grosses Interesse und werden regelmässig und gezielt im Coaching-Prozess eingesetzt.

Stakeholder-Kommunikation

FAU – Fokus Arbeit Umfeld kommuniziert regelmässig mit allen internen und externen Stakeholdern mittels Intranet, den dreimal jährlich erscheinenden «FAU-News», dem Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht, dem Fachmagazin «blickwinkel», der Einladung zur grossen Fachtagung «FAU-Tag» sowie der Online-Zeitschrift «der arbeitsmarkt». Zusätzlich wird dem Auftragge-

ber SECO viermal jährlich neben den finanziellen Abschlüssen ein detaillierter Bericht über die Nachfrage, den Erfolg und die Entwicklung des Angebots zugestellt. Über das Angebot für IV-Klientinnen und -Klienten wird den Verantwortlichen der IV-Stelle Zürich einmal jährlich Bericht erstattet.

Stimmen zur Nachhaltigkeit

Der Nachhaltigkeitskompass des Schweden Alan AtKisson mit den vier Dimensionen Natur/Umwelt – Ökonomie – Soziales / Gesellschaft – Wohlergehen wird nicht nur im Coaching eingesetzt. Auf der Website www.fau.ch 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	33
G4-5	Hauptsitz	www.fau.ch
G4-6	Land	www.fau.ch
G4-7	Rechtsform	30
G4-8	Standorte	www.fau.ch
G4-9	Grösse der Organisation	10
G4-10	Info über Mitarbeitende	7
G4-11	Kollektivvereinbarungen	5
G4-12	Lieferkette	5
G4-13	Veränderungen im Berichtsjahr	5
G4-14	Vorsorgeprinzip	www.fau.ch
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	33
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	22		
G4-LA9	Durchschnittliche Stunden für Weiterbildung	22	Anzahl Stunden, Geschlecht	Soziales, Wohlergehen, Ökonomie
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement	23	Übergangsprogramme Ruhestand	Soziales, Wohlergehen, Ökonomie
Arbeitsmarktfähigkeit Mitarbeitende				
GRI-Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	6		
G4-LA9	Durchschnittliche Stunden für Weiterbildung	6		Soziales, Wohlergehen, Ökonomie
Motivation und Eigenverantwortung Teilnehmende				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	13		Soziales, Wohlergehen
Vernetzung				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	13		
VN1	Eigener Indikator	13		Ökonomie, Soziales, Wohlergehen
Wesentlich veränderter Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	13		Ökonomie, Soziales
Weiterentwicklung bestehender Angebote				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	5		Ökonomie, Soziales, Wohlergehen
Entwicklung neuer Dienstleistungen, Chancen und Risiken				
Kein GRI-Aspekt				
DMA	Angaben zum Managementansatz	27		Ökonomie, Soziales, Wohlergehen



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

