

Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2018



Zürich

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

Bern

FAU – Fokus Arbeit Umfeld Lagerhausweg 10 3018 Bern Tel. 031 310 90 40 bern@fau.ch

Luzern

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

St. Gallen

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

Impressum

Redaktion: Iwon Blum, Eva Jacobs Verantwortliche Nachhaltigkeit: Eva Jacobs

Layout, Grafik: Anja Piffaretti

Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor, Bruno Bolinger, Hedy Bühlmann, Jasmine Claude

Druck: Multicolor Print AG Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar **Auflage:** 2000 Exemplare

Gedruckt auf: Refutura Recycling







Inhalt

- 2 Adressen
- 3 Veränderungen waren auch 2018 eine Konstante

Innovativer Arbeitgeber

- 4 FAU Weiterentwicklung auf solider Basis
- 7 Leitbild
- 7 «Jeder Prozess im Wechselspiel mit den Teilnehmenden ist einzigartig»
- 8 Generationenvielfalt am Arbeitsplatz ein Spagat?
- 10 FAU-Mitarbeitende

Qualifizierendes Programm

- 12 FAU Projekte der Partner für die Erfolg versprechende Stellenfindung
- 15 «Ohne FAU wäre ich nicht dort, wo ich heute bin»
- 16 «Arbeitgeber verlangen hohe emotionale und soziale Kompetenzen»
- 18 Fachwissen für Medien- und Kommunikationsprofis
- 19 «Hier habe ich das Schreiben für mich entdeckt»
- 20 «Ich empfehle allen, offen zu sein für Anregungen und Aussensichten»
- 21 Testimonials
- 22 Grosse Nachfrage beim FAU-Weiterbildungsangebot
- 24 «Ich sehe Konflikte als Chance, zentrale Dinge anzusprechen»
- 25 «Ein Seminar mit Augenöffner-Effekt»

IV-Angebote

- 26 Gemeinsam berufliche Chancen erarbeiten
- 28 «Ich habe bei FAU viel ausprobiert und gelernt»
- 29 Testimonials

Freie Dienste

30 Junges Angebot – zwei Jahrzehnte Erfahrung

Finanzen

- 32 Betriebsrechnung
- 33 «Wir haben 2018 viel Gutes erreicht»
- 34 GRI-Standards-Index
- 36 FAU bewegt



Vorstand FAU Ruth Derrer Balladore Präsidentin, Beat von Felten Nachhaltigkeit,
Thomas Tscherrig Neue Geschäftsfelder, Urs von Arx Personelles,
Othmar Fischlin Arbeitsmarkt, Carmen Schatzmann Verantwortliche Finanzen,
Daniel Stauffer Aktuar, Vittorio Ranaldo Marketing und Kommunikation

Veränderungen waren auch 2018 eine Konstante

Im Zentrum der Aufgaben im Jahr 2018 stand für den Vorstand die Nachfolge der Geschäftsleiterin. Susann Mösle-Hüppi war während gut zehn Jahren für FAU verantwortlich. In dieser Zeit hat sich die Zahl der Mitarbeitenden von 28 auf 44 Personen erhöht, dank des Ausbaus der ALV-Dienstleistungen, durch die Integration von «der arbeitsmarkt» und den neuen Bereich FAU IV. Der Wandel vom reinen Dienstleister des SECO zu einer NPO, die auch auf dem freien Markt auftritt, wurde massgeblich von Susann Mösle-Hüppi gestaltet. Wir danken ihr für den grossen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Die Ausschreibung der Stelle brachte mehr als 80 Bewerbungsdossiers. Ein grosser Teil der Bewerbungen passte nicht auf die Stelle, unter anderem, weil das Inserat nicht genau gelesen worden war. Das hat uns wieder einmal gezeigt: FAU liegt mit seinen Angeboten zur Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt richtig.

Nach intensiven Gesprächen waren wir überzeugt, mit Eva Jacobs die richtige Person für die Nachfolge von Susann Mösle-Hüppi gefunden zu haben, und die ersten Monate der Zusammenarbeit mit ihr haben uns darin bestätigt. Es weht ein anderer Wind – dort, wo es auch Sinn ergibt. Eva Jacobs lernte FAU und seine Dienstleistungen bereits vor ihrer Anstellung als Auftraggeberin kennen. Sie weiss, was uns als Unternehmen erwartet, wenn wir uns auf dem freien Markt bewegen wollen.

Der Ausbau des Bereichs IV ist sehr erfolgreich, jedoch immer wieder eine Herausforderung. So haben wir im Laufe der Zeit festgestellt, dass das Zusammenleben der verschiedenen Teilnehmenden auf engem Raum sehr viel Toleranz erfordert. Dank der Möglichkeit, in Zürich zusätzliche Quadratmeter im gleichen Hause zu mieten, konnte eine räumliche Trennung der Bereiche eingeführt werden.

Auch im Vorstand gab es Änderungen. Mit Daniel Stauffer konnten wir einen versierten Protokollführer gewinnen, der den Vorstand mit seinem breiten Erfahrungsschatz bereichert. Gemäss der strukturierten Jahresplanung des Vorstands stand im November die Frage der Nachfolgeplanung an. Dabei hat Othmar Fischlin seinen Rücktritt angekündigt, um nach seiner vorzeitigen Pensionierung auch Kapazität für Neues zu haben. Nun sind wir auf der Suche nach einem Ersatz für ihn. Uns ist wichtig, auch weiterhin das Fachwissen Journalismus/Kommunikation im Vorstand vertreten zu haben.

Ein bedeutendes Thema im Vorstand ist der Aufbau des finanziellen Reportings und einer mittelfristigen Finanzplanung. Themen, welche wichtiger wurden, seit FAU in mehreren Geschäftsfeldern tätig ist.

Das Ziel der Positionierung von FAU mit massgeschneiderten Angeboten für Unternehmen konnte so noch nicht erreicht werden. Dank guter Grundlagenarbeit können wir nun aber konkret das für uns noch eher neue Thema der Kundenakquisition angehen.

Wir sind deshalb gespannt, was uns 2019 alles bringen wird.

Ruth Derrer Balladore



FAU – Weiterentwicklung auf solider Basis

FAU vereint Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeitenden. Mit diesem wertvollen und vielseitig abgestützten Fundament gelang es im Jahr 2018, die Herausforderungen auf unterschiedlichsten Ebenen anzunehmen. Unsere Teilnehmenden und Kunden, welche die FAU-Angebote bei der Stellensuche oder der Neuorientierung genutzt haben, attestieren uns hohe Fach- und Methodenkompetenz.

2018, ein spannendes Jahr für FAU, ein spannendes Jahr für mich! Bereits 2017 konnte ich FAU kennenlernen und ein massgeschneidertes Unterstützungsprogramm für das Unternehmen, welches ich damals in der Phase der Liquidation begleitete, umsetzen. In dieser schwierigen Situation den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, war sehr hilfreich. Die Art und Weise, wie ich vom FAU-Team dabei unterstützt wurde, beeindruckte mich sehr.

Auch der zweite Eindruck, als mir ab Herbst 2018 in meiner neuen Rolle als Geschäftsleiterin der Blick hinter die Kulissen ermöglicht wurde und ich seither ein Teil des Teams bin, begeistert mich. Vor allem die Fülle an Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen, welche FAU vereint, sucht ihresgleichen.

2018 war ein Jahr der Veränderung und des Wandels, geprägt von Ausbau und Weiterentwicklung, und ein Jahr, über das es viel Positives zu berichten gibt. Wichtig war dabei, Erneuerungen zuzulassen, aber die Richtung

zu bewahren und uns an unseren Stärken und Grundpfeilern zu orientieren. Das stand dabei im Zentrum:

- Erfüllung des Leistungsauftrags des SECO
- Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden wie auch der Mitarbeitenden
- Motivation und Eigenverantwortung der Teilnehmenden und Mitarbeitenden
- Weiterbildung und Erwerb neuer Kompetenzen für Teilnehmende und Mitarbeitende
- Bewusster Ausbau des Netzwerks und des Netzwerkens der Teilnehmenden und Mitarbeitenden
- Kontinuierlicher Ausbau der Dienstleistungen im IV-Bereich
- WeiterentwicklungdesbestehendenAngebots im Coaching-Bereich
- Weiterentwicklung des Kursangebots für Teilnehmende und Selbstzahler

Der Leistungsauftrag des SECO bildet das Fundament unseres Unternehmens. Diesen erfolg-

reich zu erfüllen, ist und bleibt unser höchstes Bestreben. Damit leisten wir unseren Beitrag für die Gesellschaft. Wir sind ausserordentlich stolz darauf, dass wir auch im Jahr 2018 ausgezeichnete Ergebnisse vorweisen können. So war die Auslastung im ALV-Bereich auf einem nach wie vor sehr hohen Niveau und lag mit einem Jahresdurchschnitt von 114 Prozent deutlich über den Vorgaben. Mit einer nach wie vor sehr hohen Stellenantrittsquote von 78 Prozent und der kurzen Verweildauer von 4,4 Monaten ist dies eine logistische wie fachliche Hochleistung.

Die Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden und Mitarbeitenden steht ganz oben auf unserer Prioritätenliste. Mit über 7200 Teilnehmenden-Kurstagen stieg die Nachfrage nach dem FAU-Weiterbildungsangebot um 6,4 Prozent. In Kombination mit unseren intensiven Coaching-Aktivitäten unterstützten wir die Teilnehmenden optimal und stellten ihnen das nötige Rüstzeug für die erfolgreiche Stellensuche bereit. Unseren Mitarbeitenden bieten wir grosszügige finanzielle Unterstützung für die persönliche Weiterbildung während der Arbeitszeit an. Sie machen regen Gebrauch davon und bringen das neu erworbene Wissen in ihre tägliche Arbeit ein.

Die Motivation und die Eigenverantwortung der Teilnehmenden sowie unserer Mitarbeitenden bilden zwei Grundpfeiler, auf denen FAU aufgebaut ist, denn nur mit hundertprozentigem Engagement unserer Mitarbeitenden können wir in unserem Auftrag Nachhaltigkeit generieren. Die dafür notwendige Umgebung zu schaffen, sehe ich als meine Aufgabe in der Führung unseres Unternehmens.

Die Weiterbildung und der Erwerb neuer Kompetenzen sind für Teilnehmende und Mitarbeitende zentral. Unser intern angebotenes

Qualifizierte FAU-Mitarbeitende

Ausbildung	2015	2016	2017	2018
Berufslehre	10	8	10	10
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	7	9	12
Fachhochschule	7	6	5	5
Hochschule (HS)	7	7	7	7
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	11	10	12	10
Weiterbildung	2015	2016	2017	2018
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	54 038	38 189	68 621	56 162
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.21%	1.03%	1.30%	0.93%
Vernetzung	2015	2016	2017	2018
Arbeit in internen Projektgruppen (Tage)	198	230	136	181



Weiterbildungsprogramm geniesst zu Recht einen sehr guten Ruf, was zahlreiche Teilnehmende 2018 erneut bestätigten. Unser Programm hat sich bewährt, wird aber auch kontinuierlich erneuert. Dass wir mit der eingeschlagenen Strategie richtig liegen, beweist das Interesse der Teilnehmenden an neuen Kursen. So erfreut sich zum Beispiel der seit 2017 angebotene Kurs «Changemanagement» bereits grosser Beliebtheit, während der schon seit längerer Zeit angebotene Kurs «Flowwork Kompetenzen-Portfolio» auch nach vielen Jahren nichts an Attraktivität eingebüsst hat.

Der bewusste Ausbau des Netzwerks und des Netzwerkens der Teilnehmenden und Mitwelt und gezielt an Veranstaltungen ausbauen.

Der kontinuierliche Ausbau der Dienstleistungen im IV-Bereich ist gelungen. Das Jahr 2018 war besonders im Bereich IV ein bewegtes

arbeitenden macht unser Programm besonders attraktiv. Unsere Tagesstruktur ist sehr förderlich, um sich innerhalb von FAU zu vernetzen und neue Ansätze des Vernetzens auszuprobieren. Dabei sind wir auch bestrebt, die neuen Medien miteinzubauen und dem persönlichen Gespräch genügend Raum zu lassen. Im Jahr 2019 wollen wir hier noch einen Schritt weiter gehen und unser FAU-Netzwerk nach aussen stärken, indem wir insbesondere auch unsere Aktivitäten in den sozialen Medien der Arbeits-

Mitarbeitende	2015	2016	2017	2018
Anzahl MA	41	38	43	44
davon Anteil Frauen	60.98%	60.53%	67.44%	65.91%
Durchschnittsalter in Jahren	50.2	51.7	50.9	50.8
Personen unter 30 J.	-	-	3	2
Personen zwischen 30 und 50 J.	18	11	8	15
Personen über 50 J.	23	27	32	27
Austritte MA	4	8	7*	5
Eintritte MA	4	2	12	7
durchschn. Dienstalter in Jahren	4.0	5.7	4.5	4.8
Stellenprozent total	2985%	2790%	3200%	3250%
Kursleitende insgesamt	43	42	43	42
Kursleitende Anzahl Frauen	15	15	16	16
Kursleitende Anzahl Männer	28	27	27	26

Jahr. Die konstant zunehmende Nachfrage nach unseren Dienstleistungen zeigt, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind. Bestätigt wurde uns dies von verschiedenen Seiten; lesen Sie dazu auch die Beiträge ab Seite 27.

Das bestehende Angebot im Coaching-Bereich für Selbstzahler wurde weiterentwickelt und spricht sowohl Firmen wie auch Privatpersonen an. FAU als Organisation verfügt über ein ausgesprochen grosses Kapital - kein monetäres Kapital, vielmehr sind Wissen und Erfahrung unser Kapital. Unsere Coaches bringen alle einen grossen Rucksack an Erfahrung und Wissen aus ihren langen Karrieren in der Privatwirtschaft mit. Diese einzigartige Ausgangslage wollen wir nutzen. Mit der durch das SECO ermöglichten Diversifizierung der nationalen Programmanbieter - wie FAU einer ist - wollen wir die Chance ergreifen, uns auch im freien Markt erfolgreich zu entwickeln. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 30.

Die Weiterentwicklung des Kursangebots für Teilnehmende und Selbstzahler schreitet voran. Als logische Konsequenz des oben umschriebenen Schrittes sehen wir auch die Öffnung unseres Kursangebots für Selbstzahler. Der bewährte Weg, unser Angebot kontinuierlich zu überprüfen und die Rückmeldungen aus erster Hand zu analysieren, erlaubt uns, zeitnah und fokussiert zu reagieren und Anpassungen umzusetzen. Wir werden diesen Weg weiter gezielt gehen.

Investiert haben wir in die Infrastruktur, insbesondere an den Standorten Bern und Zürich. Das ermöglicht uns, die Coachings in einem angenehmen und wertschätzenden Umfeld anzubieten. Neu war zweifelsohne auch die mittels eines externen Assessments ermittelte, im Jahr 2016 verabschiedete und in den Jahren 2017 und 2018 umgesetzte Erneuerung der IT-Landschaft. Das erhöhte die Datensicherheit und lässt Teilnehmende wie Mitarbeitende effizienter auf Dokumente zugreifen.

2018 – ein spannendes Jahr für FAU, mit Konsolidierung im bewährten Bereich, aber auch mit Öffnung für Neues. Die für 2019 geplanten Themen passen zu unserer Vision, ein Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung Hochqualifizierter zu sein. Unser USP, die einzigartige Kombination aus Coaching, Weiterbildung, Netzwerk und Proiekt, bietet uns dazu die perfekte Ausgangslage. Ich freue mich darauf! Eva Jacobs

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.



«Jeder Prozess im Wechselspiel mit den Teilnehmenden ist einzigartig»

Ira Grundmann hat 25 Jahre Erfahrung als Fach- und Führungsverantwortliche im Personalmanagement unterschiedlicher Branchen und ist ausgebildete Psychologin und Coach. Bei FAU ist sie seit 2018 als IV-Coach tätig.

Wie hast du dich hier eingelebt?

Ira Grundmann: Bei FAU herrscht eine Willkommenskultur. Ich bin ausführlich und sorgfältig eingearbeitet worden, sodass ich mich sehr schnell wohl gefühlt habe. Ich konnte bald mit eigenen Teilnehmenden meine Arbeit aufnehmen, was sicher dazu beigetragen hat, dass ich mich gut eingelebt habe. Nach einem knappen halben Jahr fühle ich mich bei FAU schon vollständig zugehörig.

Inwiefern unterscheidet sich deine Arbeit hier von deiner vorangehenden?

Früher musste ich die Stelle besetzen und suchte dafür den passenden Menschen; jetzt unterstütze ich den Menschen und suche mit ihm die passende Stelle. In der Personalarbeit ging es um das Selektionieren von Personal, das kurzfristige Begleiten in einem Personalent wicklungsprozess oder darum, Mitarbeitende und Vorgesetzte dabei zu unterstützen, Konflikte zu lösen. Bei FAU begleite ich Menschen in einem viel engeren und längeren Prozess Den Wechsel von der Führung in eine Coachfunktion habe ich sehr bewusst gewählt. Ich wollte mehr inhaltlich arbeiten und vor allem auch meine Kenntnisse in Psychologie konkreter anwenden können

Was macht deine Arbeit besonders spannend

sätzlich sehr spannend. Als IV-Coach habe ich es mit Menschen zu tun, die viel in ihrem Leben geleistet haben, auch wenn nicht alles immer glatt verlaufen ist. Jede Lebensgeschichte ist anders, und jeder Mensch bringt eine geballte Ladung an Kompetenz, Wissen und Erfahrung mit. In diesem Sinne ist auch das jeweilige Vorgehen als Coach einzigartig, so wie jeder Prozess, den ich im Wechselspiel mit den Teilnehmenden durchlaufe

Welches war bisher die grösste Herausforde· rung?

Um optimal unterstützen zu können, ist es entscheidend, dass jede Ausgangslage indivi duell betrachtet und eine geeignete Vorgehens weise entwickelt wird. Hier ist ein hohes Mass an Flexibilität von uns gefragt. Diesen Spagat sich auf das Individuelle einzulassen, dabei im Auge zu behalten, dass es um den Berufswie dereinstieg geht, und gleichzeitig das richtige Tempo und die richtige Methode zu finden, fin de ich schon eine Herausforderung.

Wie gehst du damit um?

Trends im Arbeitsmarkt wandeln sich. Entscheidend dabei ist, aktuell zu bleiben, um die Teilnehmenden optimal dabei zu unterstützen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Hier kann ich von meiner langjährigen Erfahrung in der operativen Personalarbeit, insbesondere von meiner breiten Rekrutierungserfahrung, profitieren.

Was bedeutet für dich als IV-Coach Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit bedeutet für mich unter anderem, nicht mehr Ressourcen zu verbrauchen als langfristig wieder generiert werden können. Dieses Thema ist in unserer Arbeit mit Hochqualifizierten sehr präsent. Nur wenn unsere Teilnehmenden reflektieren, wo Energielöcher in ihrer bisherigen Lebensführung liegen, aber auch wo ihre Tankstellen sind, um im Alltag Energien zu schöpfen, werden sie nach ihrem Wiedereinstieg ins Berufsleben langfristig und nachhaltig erfolgreich bleiben. Es ist für uns alle wichtig in allen Lebensbereichen auf unsere Ressourcen und Bedürfnisse zu achten, im Alltag gut für uns zu sorgen und eigene Grenzen einzuhalten beziehungsweise uns und anderen Grenzen zu setzen.



Generationenvielfalt am Arbeitsplatz – ein Spagat?

Was die zunehmende Altersdurchmischung der Belegschaft für Unternehmen bedeutet und wie verschiedene Generationen erfolgreich geführt werden können, waren die zentralen Themen am FAU-Tag 2018 in St. Gallen.

Der demografische Wandel schreitet voran. Die Gesellschaft wird insgesamt älter. So wird in den kommenden Jahren auch die Zahl der älteren Arbeitnehmenden stetig zunehmen, während die Zahl der jüngeren Arbeitnehmenden sinkt. Doch wie wirkt sich der demografische Wandel auf die Leistung in Unternehmen aus? Gemäss der «Counter Clockwise»-Studie der USamerikanischen Psychologin Ellen J. Langer, auf die sich der Organisationsforscher Florian Kunze in seinem Referat am FAU-Tag bezog, hat die Altersdiversität nur einen geringen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit von Teams und Unternehmen. Entscheidend seien vielmehr die Rahmenbedingungen, die für generationendurchmischte Teams gelten. Insbesondere das Führungsverhalten und das Personalmanagement seien zentral, um die Kompetenzen und den Erfahrungsschatz der verschiedenen Altersgruppen für gemeinsame unternehmerische Ziele optimal nutzen zu können.

Der FAU-Tag 2018 fand am 17. November in der vollen Aula des Gewerblichen Berufs- und Weiterbildungszentrums in St. Gallen statt. Kern des Anlasses bildete das Impulsreferat von Orga-



Eva Jacobs eröffnete den FAU-Tag. Sie ist seit 2018 Geschäftsleiterin bei FAU.







Podiumsteilnehmende Peter Frischknecht, Geschäftsführer des Start-up-Netzwerks Startfeld in St. Gallen, und Adeline Düing, Regionalleiterin der Valiant Bank St. Gallen, sowie Podiumsleiter Christian Schmid, Goach bei FAN

nisationsforscher Florian Kunze zum Thema «Generationen erfolgreich führen». Anschliessend diskutierten unter der Leitung von Christian Schmid, Coach bei FAU und ehemaliger Redaktor bei Radio DRS (heute SRF), Hauptreferent Professor Florian Kunze sowie die Podiumsteilnehmenden Adeline Düing, Regionalleiterin der Valiant Bank St. Gallen, und Peter Frischknecht, Geschäftsführer des Start-up-Netzwerks Startfeld in St. Gallen, zum Thema.

Kompetenz vor Alter

Das chronologische Alter entspricht obengenannter Studie zufolge nicht dem subjektiven Alter; gerade ab 45 seien grosse Schwankungen in der subjektiven Wahrnehmung des Alters erkennbar. Die Frage sei vielmehr, wie alt man sich fühle und was man tun könne, um mental jung zu bleiben, so Organisationsforscher Florian Kunze. In der Praxis heisse das, lernbereit und -fähig zu sein sowie Demut und Risikobereitschaft zu bewahren und zu fördern, ergänzte Start-up-Experte Peter Frischknecht, der sich zudem fragte, ob es zwingend sei, sich jung zu fühlen. Denn auch das Alter bringe Kompetenzen mit sich und sei etwas Wertvolles. Gerade soziale Kompetenz und Erfahrungsschatz nähmen mit fortschreitendem Alter in der Regel zu.

Für Unternehmen sei also weniger die Frage nach dem Alter als nach der Qualifizierung der Mitarbeitenden relevant. Gemäss Florian Kunze bestehen mehr Unterschiede innerhalb der Generationen als zwischen den Generationen. Wichtig sei für Unternehmen der Fokus auf die sich ergänzenden Kompetenzen und das erfahrungsbasierte Wissen der Mitarbeitenden: «Unternehmen sollten die unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigen, die Vielfalt leben sowie alle Kompetenzen zusammenführen und auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten», riet Florian Kunze.

Unternehmenskultur ist zentral

Für ein erfolgreiches Management altersdurchmischter Teams seien die Aufgabengestaltung und ein gutes emotionales Führungsverhalten zentral, erklärte Florian Kunze und fügte hinzu: «Dabei sollte die Wirksamkeit der Unternehmensführung überprüft werden, denn auch Emotionales und Soziales sind wichtig, nicht nur die Ziele. Die Führung widerspiegelt Pro-

duktivität und Krankheit von Mitarbeitenden.» Entsprechend spielt für Adeline Düing die Unternehmenskultur eine zentrale Rolle: «Motivation und Leistungsfähigkeit sind wichtig für Unternehmen. Auch die Dossiersichtung sollte entsprechend persönlich erfolgen, um individuelle Potenziale zu erkennen.»

Welche Führungsmodelle brauchen wir in Zukunft?

Im Zeitalter der Digitalisierung würden nebst Unternehmertum soziale und psychologische Prozesse immer wichtiger. Was zähle, seien die Kultur und das Vertrauen der Mitarbeitenden, so Adeline Düing. «In Start-ups ist für den Erfolg mindestens zu 50 Prozent das Team massgebend, also Teamzusammensetzung, Teamvielfalt, Kompetenzvielfalt sowie eine klare Führungsstruktur, die es auch zu kommunizieren gilt», erklärte Peter Frischknecht.

Gemäss Florian Kunze braucht ein Team eine Leaderfigur, die glaubhaft ist. Dabei sei das Alter weniger zentral als die Frage: Was bist du bereit, für das Team und die Firma zu tun? Und was kann der einzelne Mitarbeitende zur Unternehmenskultur beitragen? «Agilität in Unternehmen wie Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten ist zunehmend gefragt», so Florian Kunze. Doch gerade Unternehmen täten sich oft schwer, agiler zu werden, sich auf neue Arbeitsmodelle einzulassen. Dabei zählen die Einstellung und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Auch Faktoren wie Sinnhaftigkeit würden künftig zentraler. «Die Welt dreht sich schnell, wir müssen flexibel bleiben», so Peter Frischknecht.

Fazit

Die Forschungsarbeit von Florian Kunze zeigt, dass ältere Mitarbeitende zunehmend gefragt sind. So seien 2018 beispielsweise zunehmend über 40-Jährige zu Start-ups gekommen, obschon diese traditionellerweise jung aufgestellt seien, ergänzte Peter Frischknecht. Denn der Austausch von fachlichen Kompetenzen älterer Generationen sei zunehmend gefragt. «Wir werden bis über 65 arbeiten, bessere Lösungen für den Übergang ins Alter und flexiblere Arbeitsmodelle haben», prognostizierte Florian Kunze. Schenkt man ihm Glauben, so dürfen ältere Jahrgänge zuversichtlich in die Arbeitszukunft blicken.

Geschäftsleiterin



Projekte

















Hala Helmy, Coach



IV











Redaktion «der arbeitsmarkt»









Brigitte Hiestand, Coach



Daniel Blom, Coach



Christian Schmid, Coach



Administration

Eduard Laube, Coach



Karin Frei Dostal, Coach



Marianne Disler, Administration





Antonia Concilio, Coach



Robert Hansen, Bereichsleitung



Anja Piffaretti, Art Director und Fachcoach



Weiterbildung



Ruth Vögeli, Kursadministration

Loredana Santoro, Kursadministration

Dienste



Alessandro Ghisletta, Bereichsleitung



Roger Zumkehr, System Engineer



Thomas Lang, Teamleiter IT



Heidi Bolliger Michel, Adminis-tration FAU Gesamtorganisation





Fabian Ackeret, System Administrator



FAU Projekte – der Partner für die erfolgreiche Stellenfindung

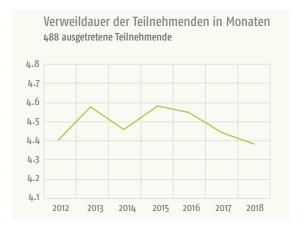
Der Bereich Projekte steigert durch intensive persönliche und fachliche Begleitung sowie zielgerichtete Weiterbildung und Projektarbeit die Chance auf schnelle Wiederintegration in den ersten Arbeitsmarkt. 2018 erreichte FAU – Fokus Arbeit Umfeld erneut Bestergebnisse mit einer Jobantrittsquote von 78.1 Prozent.

RAV-Personalberatende und Stellensuchende beurteilen FAU als marktnahes, zielorientiertes und mit einer hohen Jobantrittsquote sehr erfolgreiches Qualifizierungsprogramm. Entsprechend gross ist die Nachfrage an den vier FAU-Standorten Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich: 2018 fanden 850 Abklärungsgespräche statt – noch nie wurden so viele Interessenten zu einem Vorgespräch eingeladen. Bei 455 potenziellen Kunden führte das informative Abklärungsgespräch zu einem Eintritt, viele Interessenten fanden jedoch aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation vor Programmbeginn eine Stelle. Damit investierte FAU im Jahr 2018 über 1994 Arbeitsstunden in die administrative Bearbeitung von Anfragen und in Abklärungsgespräche. Mit der Ende 2017 neu eingerichteten Intake-Stelle am Standort Zürich hat FAU bereits die Abläufe optimiert. Dass FAU damit den richtigen Weg eingeschlagen hat, zeigen auch die vielen positiven Rückmeldungen der RAV-Personalberatenden.

Pro Jahr bietet FAU rund 600 hochqualifizierten Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, ihr Potenzial zu erkennen und neue berufliche Perspektiven zu erarbeiten. 2018 waren insgesamt 637 Teilnehmende im ALV-Programm. Die Auslastung lag somit im Jahresdurchschnitt bei über 114 Prozent. Einmal mehr belegen die Auswertungen die hohe Kundenzufriedenheit der RAV-Personalberatenden und der Teilnehmenden bezüglich der Begleitung bei der Stellensuche mit den zielgerichteten Programminhalten Coaching, Weiterbildung und Projektarbeit.

Erfolgsfaktoren

Zielgerichtete, individuell massgeschneiderte Arbeit mit den Teilnehmenden, Kundennähe



und gute Arbeitsmarktkenntnisse sowie qualifiziertes und motiviertes Personal sind die Erfolgsfaktoren von FAU Projekte. Die sehr guten Ergebnisse 2018 führt FAU unter anderem auf folgende Einflussfaktoren zurück:

- Fokussierte und intensive individuelle Begleitung der Teilnehmenden in einer Tagesstruktur mit Coaching, Kurzseminaren, Projektarbeit, Weiterbildung und Netzwerken.
- Zielvereinbarungen und Massnahmen, die Schwachstellen erkennen und dort ansetzen, wo Entwicklung nötig ist.
- Kompetentes, qualifiziertes und leistungsorientiertes Coachpersonal an allen vier Standorten, welches über langjährige Führungs- und/ oder HR-Erfahrung sowie umfangreiche Coachingausbildungen verfügt.
- Kundenorientierte, konstruktive Zusammenarbeit mit den zuweisenden Behörden und den Projektpartnern.
- Massgeschneiderte Projekte und marktnahe Weiterbildung für die fachliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmenden.
- Ein Arbeitsmarkt, der Hochqualifizierten Chancen bietet.

TN-Statistik FAU 2018

nach Bereichen	PW	SN	ВР	dam
Anzahl Personen	565	40	8	24
Durchschnittsalter	46.7	42.4	46.8	46.5
Frauen %	31.5%	45.0%	50.0%	62.5%
Hochschulanteil %	74.7%	92.5%	87.5%	58.3%
Kaderanteil %	45.3%	25.0%	50.0%	16.7%
Anzahl Ausgetretene	428	30	7	23
Verweildauer (Monate)	4.3	5.4	4.8	5.1
Stellenantritte %	78.3%	73.3%	85.7%	82.6%
davon Einfluss FAU %	90.4%	95.5%	100.0%	84.2%
Anteil Wunschstelle %	72.8%	68.2%	100.0%	52.6%

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

Konntest du die ...

			Austr 20	itt Austrit 14 201		Austrit 2017
				ja ja	i ja	jā
im Coaching erworbenen pers	önlichen Fähigk	eiten umsetzen?	91	% 88%	90 %	91 %
im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?			78	% 77 %	81%	77 %
in der Weiterbildung erworben	en persönlichen F	ähigkeiten umset	zen? 88	% 88%	91%	91 %
in der Weiterbildung erworber	en fachlichen Fä	higkeiten umsetz	en? 82	% 73 %	84%	80 %
im Projekt erworbenen persö	nlichen Fähigkei	ten umsetzen?	83	% 83 %	81%	75 %
im Projekt erworbenen fachli	chen Fähigkeite	n umsetzen?	76	% 77%	77%	70 %
			aufrechter	halten ni	cht aufrech	terhalte
Konntest du das bei FAU gewonn	ene Netzwerk	Austritt 2014	69 %	Ď	31 %)
		Austritt 2015	65 %	Ď	35 %)
		Austritt 2016	75 %)	25 %)
		Austritt 2017	72 %)	28 %)
Dia aktualla Arbaitezufriadanbait		ehr zufrieden z	ufrieden	knapp zufri	eden unz	ufrieden
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	Austritt 2014	ehr zufrieden z	ufrieden 37 %	knapp zufri 16%	eden unz	ufrieden 18 %
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	Austritt 2014 Austritt 2015	ehr zufrieden z 29 % 31 %	sufrieden 37 % 37 %	knapp zufri 16 % 9 %	eden unz	ufrieden 18 % 23 %
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 %	ufrieden 37 % 37 % 24 %	knapp zufri 16%	eden unz	ufrieden 18 %
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit	Austritt 2014 Austritt 2015	ehr zufrieden z 29 % 31 %	sufrieden 37 % 37 %	knapp zufri 16 % 9 % 12 %	eden unz	ufrieden 18 % 23 % 22 %
Die aktuelle Arbeitszufriedenheit Auswertung aus RAV-Befrag	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016 Austritt 2017	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 %	ufrieden 37 % 37 % 24 %	knapp zufri 16 % 9 % 12 %	eden unz	ufrieden 18 % 23 % 22 % 20 %
	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016 Austritt 2017	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 %	37 % 37 % 24 % 33 %	knapp zufri 16 % 9 % 12 % 18 %	eden unz	ufrieden 18 % 23 % 22 % 20 %
Auswertung aus RAV-Befraş	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016 Austritt 2017	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 % 29 %	37 % 37 % 24 % 33 %	knapp zufri 16 % 9 % 12 % 18 %	eden unz	ufrieden 18 % 23 % 22 % 20 % 201 8 93.6%
Auswertung aus RAV-Befraş Chancen aus Sicht des RAV	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016 Austritt 2017 gungen	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 % 29 %	ufrieden 37 % 37 % 24 % 33 % 2015	knapp zufri 16 % 9 % 12 % 18 % 2016 94.0%	2017 94.0%	ufrieden 18 % 23 % 22 % 20 % 2018 93.6% 99.1%
Auswertung aus RAV-Befrag Chancen aus Sicht des RAV Einfluss FAU auf Persönlichkeitsen Auswertung aus TN-Befragi	Austritt 2014 Austritt 2015 Austritt 2016 Austritt 2017 gungen atwicklung (RAV)	ehr zufrieden z 29 % 31 % 42 % 29 %	ufrieden 37 % 37 % 24 % 33 % 2015 93.2% 96.1%	knapp zufri 16 % 9 % 12 % 18 % 2016 94.0% 97.0%	2017 94.0% 97.0%	ufrieden 18 % 23 % 22 %

Der Arbeitsmarkt verändert sich in hohem Tempo

2018 lag das Durchschnittsalter der FAU-Teilnehmenden bei 46.4 Jahren. FAU begleitet entsprechend viele über 50-jährige Stellensuchende. Mit zunehmendem Alter verschlechtern sich die Chancen auf eine Stelle entgegen der verbreiteten Meinung zwar nicht, die Suchstrategien müssen jedoch komplexer, raffinierter, individualisierter und perfekt zielgerichtet konzipiert und umgesetzt werden. Die Erwerbslosigkeit dauert meist auch länger, und 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: Standortanalyse, Kompetenzprofil, Marktrecherchen, Abklärung der 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 – nur eine kleine Auswahl der Themen und Fragestellungen, die Coach und Teilnehmende im Einzelcoaching individuell bearbeiten. Ergänzend erwerben Programmteilnehmende im Fachprojekt und in Kursen neue persönliche und fachliche Kompetenzen, aktualisieren vorhandenes Know-how und bündeln diese pro Bewerbung neu und zielgerichtet.

Kurzseminare – Fitmacher für Bewerbungsprozess und Vernetzung

Die vom FAU-Projektteam intern entwickelten Kurzseminare «Kick-off Standortbestimmung – die FAU-Landkarte», «Inserateanalyse», «Lebenslauf», «Motivationsschreiben», «Netzwerken» und «Selbstpräsentation» liefern Teilnehmenden viele Tipps und Tricks im und rund um den Bewerbungsprozess. Die zwei- bis dreistündigen Kurzseminare finden an allen vier Standorten regelmässig statt und werden von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Stellensuchende lernen, ihre Bewerbungsunterlagen zu professionalisieren und ihre Bewerbungsstrategien

sowie ihre Auftrittskompetenz zu optimieren. Das Gruppensetting fördert den Austausch der hochqualifizierten Teilnehmergruppe untereinander, stärkt das Selbstvertrauen und erweitert die Perspektiven.

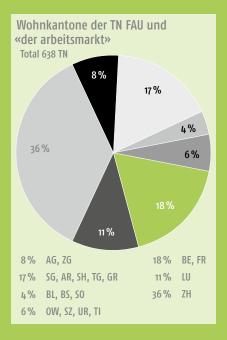
Netzwerk – ein Schlüssel zum Arbeitsmarkt

Der zielgerichtete Aus- oder Wiederaufbau des beruflichen und persönlichen Netzwerks ist eine unverzichtbare Komponente der Stellensuche. Wie in den vergangenen Jahren haben viele Teilnehmende während der Programmzeit ihr Netzwerk inner- und ausserhalb von FAU ausgebaut. Die Tagesstruktur des Qualifizierungsprogramms bringt Teilnehmende einander näher, sei es durch die Seminare und Weiterbildungen, die gemeinsam besucht wurden, wie auch durch Begegnungen am Mittagstisch oder beim Kaffeeschwatz. FAU fördert zudem eine aktive Netzwerktätigkeit der Teilnehmenden ausserhalb und lädt die Kunden dazu ein, Fachmessen, Kongresse und Tagungen zu besuchen. Eine professionelle Präsentation der Laufbahn und der Kompetenzen auf Social-Media-Plattformen wie Xing, LinkedIn und eventuell Facebook rundet nicht nur jedes Bewerbungsdossier ab: Heute gehören Nutzungskenntnisse von Social-Media-Plattformen zum selbstverständlichen Kommunikationswerkzeug qualifizierter Berufsleute.

Chancen packen – individuell durchstarten – Ziele erreichen

93.6 Prozent der RAV-Personalberatenden sind der Meinung, dass der FAU-Einsatz die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmenden massiv steigert. 92.5 Prozent der Teilnehmenden sehen die Chancen für eine Stelle signifikant erhöht.

Mit einem breiten Angebot aus Coaching, Kurzseminaren, Projektarbeit und Weiterbildung in einer Umgebung, die das Netzwerken fördert, unterstützt FAU Stellensuchende dabei, ihre Strategien zu überdenken und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Die Chancen erkennen und durchstarten müssen die Teilnehmenden jedoch letztlich selbst.



Auswertung aus TN-Befragung Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

2015 2016 2017 2018 ausserhalb FAU ja 37% 36% **41%** 34% teilweise 46% 47% 44% 47% 17% 17% 15% 19% keine Antwort 0% 0% 0% 0% innerhalb FAII ja 50% 46% 55% 52% teilweise 40% 44% 36% 39% 10% 10% 9% 9% keine Antwort

wäre ich nicht dort, wo ich heute bin»

Er sagt, er sei ein Macher, einer, der immer an seine Grenzen gehe. Als Ben Baumann (38) mitten in seiner erfolgreichen Karriere krank wird, kommt das RAV ins Spiel, und Ben meldet sich bei FAU in Bern an.

Wieso wolltest du unbedingt das FAU-Angebot nutzen?

Ben Baumann: Ohne akademische Ausbildung gehöre ich zwar nicht zur Zielgruppe von FAU. Doch hatte ich eine Firma geleitet und wurde vor lauter Schaffen krank. Ich wusste, dass FAU mich professionell unterstützen kann. Im Sales-Aussendienst kann der Druck so gross werden, dass man ausbrennt. Zudem konnte sich einer meiner früheren Mitarbeitenden dank FAU wieder nachhaltig im Arbeitsmarkt positionieren.

Welche Ziele hast du bei FAU verfolgt?

Ich kam mit klaren Vorstellungen zu FAU. Ich war gesundheitlich nicht fit und brauchte Unterstützung, um mich wieder zu stabilisieren. Die Coach akzeptierte mich, gab mir viel Freiraum, intervenierte jedoch, sobald ich die Leitplanken überschritt, und holte mich wieder auf den Weg zurück. Sie reflektierte mich äusserst gut und motivierte mich ständig, bis ich meine gesundheitliche Stabilität und den Glauben an meine Fähigkeiten wiederaufgebaut hatte.

Wenn du jemandem FAU erklärst, wie machst du das?

Die besten Coaches auf dem Schweizer Arbeitsmarkt arbeiten bei FAU. (Lacht.) FAU ist ein Programm, das einen fördert und fordert. Wertschätzung, Respekt sowie Leitplanken und Ziele gehören zum Konzept. «Nachhaltig in den Arbeitsmarkt zurück» ist keine Worthülse, sondern wird mit den Coaches Schritt für Schritt umgesetzt. Wertschätzung ist gelebte Kultur bei FAU. Mit anderen Teilnehmenden diskutieren, sich gegenseitig stärken – daraus entstanden ungeahnte positive Synergien.

Was hat dich konkret weitergebracht?

Neben dem Coaching war für mich der Kurs «Erfolgreich Netzwerken» das eigentliche Highlight. Dort habe ich gelernt, meine Profile auf den Berufsplattformen Xing und LinkedIn anzulegen und diese Netzwerke aktiv zu nutzen. Ich musste mich mit Selbstmarketing auseinandersetzen, wollte mich beruflich wieder positionieren. Damit beschäftigte ich mich sehr intensiv. Konkret suchte ich auf den beiden Plattformen nach medizinaltechnischen Firmen. Diese Firmen musste ich von meinen Fähigkeiten überzeugen. Ohne FAU wäre ich nicht dort, wo ich heute bin.

Gab es in diesem Prozess einen Höhepunkt?

Ja, sicher. Als ich meinen neuen Arbeitsvertrag für eine über Xing ausgeschriebene Stelle unterschreiben konnte. Ein unbeschreibliches Gefühl. Der Weg dorthin war steinig und anstrengend. Zwar bekam ich bereits nach drei Monaten Anfragen über Xing. Aber als ein Ingenieur als Sales- und Projektleiter in der Pharmabranche gesucht wurde, wusste ich, dass das meine Stelle ist. Meine Coach verwies fragend auf die Voraussetzung «Ingenieur». Ich sagte mir: Jetzt erst recht – und gab alles. Dann folgten Gespräche, ein Assessment, und schliesslich einigten wir uns über den Vertrag.

Was findest du besonders interessant bei deinem neuen Arbeitgeber?

Es handelt sich um ein junges, dynamisches Unternehmen mit einem altersmässig sehr homogenen Team, das viel Drive hat und auf dem Schweizer Markt im Moment ohne Konkurrenz dasteht. Ich kann mein Potenzial einbringen und bewusst leben. Mit dieser Arbeitskultur identifiziere ich mich. Interview: Hedy Bühlmann



«Arbeitgeber verlangen hohe emotionale und soziale Kompetenzen»

Für arbeitsmarktliche Massnahmen sind primär die Kantone zuständig. Das SECO unterstützt mit nationalen Programmen, wo eine Nachfrage besteht. Tony Erb, Leiter Produkte und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, über sein Budget, Begehrlichkeiten, seine Strategie mit Präventionsprogrammen sowie die Rolle der nationalen Anbieter.

Sie sind regelmässig an internationalen Veranstaltungen von Arbeitsmarktbehörden. Wie beurteilen Ihre Kollegen im Ausland das Schweizer Programmangebot für Stellensuchende?

Tony Erb: Die Schweiz ist bekannt für ihre Ausbildungssysteme, die hohen Löhne und die guten Arbeitsbedingungen. Meine Kollegen meinen, dass wir gar keine arbeitsmarktlichen Massnahmen brauchen. Wir werden demzufolge nicht primär als guter Anbieter anerkannt. Dieses Bild von der Schweiz akzeptiere ich gerne – ohne dabei die Probleme zu ignorieren. Wir dürfen sagen, dass wir mit den nationalen Massnahmen ein passendes Angebot erarbeitet haben.

Sie vertreten die Schweiz im europäischen Kooperationsnetzwerk Eures, das die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden der EU sowie von Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz erleichtern soll. Welche Position nehmen Sie bei Eures ein?

Dass ausländische Fachkräfte in die Schweiz kommen, ist eine Tatsache. Früher nahmen wir vom SECO aus drei- oder viermal im Jahr an sogenannten Job-Messen teil. Vor mehr als vier Jahren nahmen wir davon Abstand. Das war ein politischer Entscheid. Im Rahmen von Eures unterstützen wir unsere Schweizer Stellensuchenden, wenn sie sich im Ausland bewerben wollen. Umgekehrt spielen wir aber keine aktive Rolle mehr, um ausländische Fachkräfte in die Schweiz zu holen.

Sie verantworten die nationalen Qualifizierungsprogramme. Wie beurteilen Sie die Qualität der geleisteten Arbeit?

Ich bin aus verschiedenen Gründen sehr zufrieden: Wir machen pro Jahr drei bis vier Kurzaudits bei Anbietern. Das ist die Gelegenheit, mit der Leitung und den Begleitpersonen zu sprechen. Viele sind hochmotiviert. Die Teilnehmenden sagen oft, dass ihr Mut, ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstvertrauen gewachsen sind. Sie wissen, was sie wollen. Genau das erwartet ein Arbeitgeber: hohe emotionale und soziale Kompetenzen. Da müssen die Massnahmen ansetzen.

Was sagen die Kennzahlen?

Wir messen jährlich, wer nach welcher Zeit eine Stelle gefunden hat. Die Qualität der Angebote ist sehr hoch. Diese werden von verschiedenen Kantonen rege genutzt – was nicht der Fall wäre, wenn die Programme keine guten Resultate bringen würden. Aber ich sage den Verantwortlichen immer wieder: Bleiben Sie wach, bleiben Sie in Kontakt mit den Auftraggebern, mit den RAV-Beratenden. Zeigen Sie Ihre Stärken.

Durch die nationalen Massnahmen sollen Stellensuchende schneller wieder eine Arbeit finden. Die Massnahmen sind personalintensiv und kosten pro Jahr 30 Millionen Franken. Dafür bezahlt die Arbeitslosenversicherung weniger lange Taggelder. Geht die Gesamtrechnung auf?

Gemäss meiner Einschätzung massiv zu Gunsten der ALV. In unserem Segment haben wir relativ hohe Taggelder. Warten wir zu lange, besteht das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit, was pro Person annährend 100 000 Franken kostet. Wenn wir die Dauer der Arbeitslosigkeit nur um einige Monate reduzieren, sinkt der Gesamtaufwand deutlich. Das zeigt sich auch daran, dass die ALV Ende 2019 wieder schwarze Zahlen schreiben wird. Theoretisch sollten wir gar massiv mehr investieren in solche Massnahmen. Aber politisch will man das nicht.

94 Prozent des Gesamtbudgets fliessen in kantonale Massnahmen. Konkurrenzieren sich die nationalen und kantonalen Angebote nicht?

Die Kantone stehen in der Verantwortung und machen den Vollzug. Nur wenn die Kantone uns vom SECO um Hilfe bitten und auf nationaler Ebene Synergien erwarten, stehen wir zur Verfügung. Das bedingt, dass die Kantone solche Angebote brauchen und nutzen. In der Vergangenheit schlossen wir zwei nationale Angebote, da die Kantone zu wenig Stellensuchende schickten. Es ist nicht unser Ziel, eine Massnahme künstlich zu unterstützen.

Im Kanton Zürich werden Coaches für ein neues kantonales Angebot für Kader und Hochqualifizierte gesucht – das Kerngeschäft von FAU und anderen nationalen Anbietern.

Der Druck kam von den RAV-Beratenden, die bei den nationalen AMM für stellensuchende Kaderleute mit Wartefristen von bis zu sechs Monaten konfrontiert waren. So nahmen Vertreter des Kantons Zürich vor drei Jahren mit mir Kontakt auf und fragten an, ob das SECO die Kapazität verdoppeln könne. Doch genau das wollten wir nicht, getreu dem Motto: «Der Kanton zuerst, dann das SECO als Ergänzung». Wir wollen, dass die Kantone zuerst ihren Plafond erreichen. Zürich hatte damals 60 Prozent der finanziellen Möglichkeiten für kantonale Massnahmen ausgeschöpft. Etwas provokativ ausgedrückt: Mit den nicht benutzten Mitteln hätte der Kanton alle nationalen Massnahmen gleich selber finanzieren können. Dass der Kanton seine Bedürfnisse selber abdeckt, ist schlicht seine Aufgabe.

Führt das nicht zu einer Konkurrenzsituation?

Wir können das Angebot der nationalen Massnahmen bei Bedarf anders gestalten und Kapazitäten dort einsetzen, wo ein Bedürfnis besteht. Für hochqualifizierte Stellensuchende herrscht eine grosse Nachfrage nach Programmangeboten.

Ergibt das Sinn, wenn der Kanton Zürich eine ähnliche Zielgruppe anspricht wie beispielsweise FAU?

Ja, durchaus. Dass der Kanton Zürich nun selber etwas anbietet, heisst nicht zwangsläufig, dass FAU die falschen Produkte offeriert. Das bedeutet nur, dass der Kanton Zürich mehr Kapazitäten nachfragte, als beispielsweise FAU liefern konnte. Das eine Angebot schliesst das andere nicht aus.

Wo sehen Sie weiteres Potenzial für nationale Massnahmen?

Wenn die Kantone morgen anklopfen und mit guten Argumenten nach einem nationalen Programm für ältere Stellensuchende anfragen, bin ich offen. An der letzten AMM-Tagung fragten wir, ob auf nationaler Ebene ein Bedürfnis nach einem solchen Angebot besteht. Von keinem Kanton kam bislang ein entsprechender Antrag. Deshalb kreieren wir nicht von uns aus ein neues Angebot. Vielmehr könnten wir auf Prävention ausserhalb des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) setzen, damit die Leute gar nicht erst arbeitslos werden. Da haben die Kantone nur eingeschränkte Möglichkeiten. Wir überlegen uns, ob wir beispielsweise «Public-Private-Partnerships» entwickeln.

Wie könnten solche Präventionsmassnahmen ausgestaltet werden?

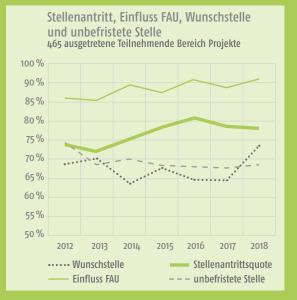
Firmen, die in die Fachkenntnisse ihrer Angestellten investieren, sollten staatliche Unterstützung für diese Präventionsmassnahmen erhalten. Für einen investierten Franken würden sie vom Staat mindestens 30 Rappen erhalten. So bleiben die Kenntnisse der Arbeitnehmenden aktuell, und sie behalten ihre Stelle. Die Präventionsmassnahme «Check Your Chance» für Junge ist vor vier Jahren eingeführt worden. Spezifisch für ältere Arbeitnehmende existiert noch nichts Derartiges. Wenn beispielsweise der Arbeitgeberverband eine Idee hätte und diese mit zwei Millionen Franken unterstützte, würden wir versuchen, auch eine Million beizusteuern. Ich hoffe, solche Ideen werden bald Realität. Interview: Robert Hansen

RAV-Befragung zur Zusammenarbeit



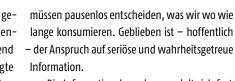
Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit aus der Sicht der Teilnehmenden





Fachwissen für Medien- und Kommunikationsprofis

Die Informationsflut überschwemmt uns aus allen Kanälen. Firmen beschäftigen eigene Redaktionen. Social Media verbreiten (Fake-)News. Klassische Medien bauen ab und um. Grenzen zwischen Journalismus und Kommunikation verwischen sich. «der arbeitsmarkt» hilft Stellensuchenden, sich in diesem Markt trotzdem nachhaltig zu positionieren.



Die Informationsbranche wandelt sich fortlaufend. Fachleute aus Medien, Kommunikation und Grafik müssen mithalten können. Das Programm «der arbeitsmarkt» hilft dabei kompetent, seit über 20 Jahren. Stellensuchende schreiben und fotografieren für die zweimal jährlich erscheinende Zeitschrift «blickwinkel», sie produzieren und gestalten hochstehende Onlinebeiträge mit Kurzvideos und bewegen sich in den sozialen Medien.

Hochwertiges Printprodukt

Handwerk stand im Fokus der Frühlingsausgabe 2018 des «blickwinkel». Der Präsident des Schweizerischen Gewerbeverbands äussert sich zur wirtschaftlichen Bedeutung des Handwerks und dessen Zukunft, Berufsleute präsentieren ihr Nischenhandwerk wie Klauenschneider oder Frivolitémacherin. Im Kloster Fahr entstehen in aufwendiger Handarbeit sakrale Stoffe, was ein Artikel im Heft und eine multimediale Onlinereportage eindrücklich beschreiben und zeigen. Hintergründiges zu Redewendungen rund um das Handwerk und die Entwicklung der Werkzeuge runden die informative Ausgabe ab.

Schwerpunktthema in der Herbstausgabe 2018 mit Einblicken in das Gesundheitswesen, in einen Bauernhof, auf dem vier Generationen zusammenarbeiten, in Unternehmen mit flexiblen Arbeitsmodellen. Ein Patron und eine junge Kaderfrau berichten über ihre Erfahrungen mit altersdurchmischten Teams.

Die Printprodukte sind für die Teilnehmenden des Programms «der arbeitsmarkt» wertvolle Arbeitsproben bei der Stellensuche. Der «blickwinkel» kann über das Formular auf www. derarbeitsmarkt.ch/blickwinkel bestellt werden.

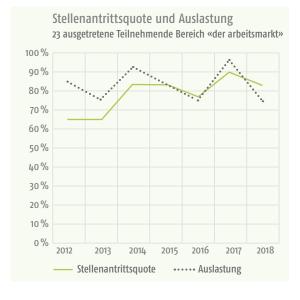
Multimedia im Onlineportal

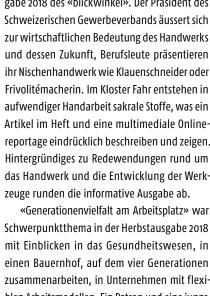
Auf dem Onlineportal derarbeitsmarkt.ch können sich Stellensuchende in allen Medienformen versuchen, sich neue Fähigkeiten aneignen in den Bereichen Text, Fotografie, Video, Grafik und Multimedia. In den sozialen Medien verbreiten sie ihre Beiträge und sehen umgehend, was auf Interesse stösst und wie lange ihre Werke konsumiert werden. Nicht nur Medienschaffende schätzen diese Praxiserfahrung. Auch Fachleuten aus den Bereichen Kommunikation, Marketing und Grafik hilft diese Erfahrung bei der Stellensuche, wollen doch auch Unternehmen mit hochwertigen Informationen um Kunden werben.

Die Stellensuchenden erfahren mit Hilfe der Fachcoaches, welche Medienformen ihnen zusagen und in welche Richtung sie sich spezialisieren wollen. Herausragende Beispiele multimedialen Schaffens im Jahr 2018 sind das Porträt eines Trüffelsuchers und die erwähnte Reportage über die sakralen Stoffe. Die Beiträge wurden bereits tausendfach angeklickt und erreichen so ein breites Publikum im deutschsprachigen Raum. Weiter erschienen sehens- und lesenswerte Fotogalerien, Buchkritiken, Porträts, Hintergrundberichte und Interviews. Ein Besuch auf dem Portal derarbeitsmarkt.ch lohnt sich. Manche Beiträge wurden auch von anderen Medien aufgegriffen und publiziert, wie eine Multimediareportage über Lawinensuchhunde auf dem

Früher war alles klar. Die Tageszeitung mit geschätzten Berichten, Analysen und Kommentaren lag auf dem Frühstückstisch. Am Abend lief im Fernsehen die «Tagesschau» und zeigte bewegende Bilder der Ereignisse der letzten 24 Stunden.

Heute buhlen Medienhäuser, Unternehmen und Influencer um unsere Aufmerksamkeit. In Zeitungen, Zeitschriften, am Radio, auf dem Handy, im Internet, auf Millionen Kanälen in Videodiensten, in sozialen Medien, im Fernsehen und auf Streamingdiensten via Glasfaser und Satellit - mit Multimediastorys, Videoblogs, Posts, in Newsfeeds und wie diese neudeutschen Formate alle noch heissen. Dabei verwischt sich immer mehr, ob die Absender nun seriös berichten, ob sie ihre eigene Meinung kundtun, ob sie die Meinung von jemand anderem vertreten (müssen). Wir schwimmen in dieser Informationsflut und







Stand Februar 2019 verzeichnete die Multimediareportage «Das sakrale Gewand» 11 800 Seitenaufrufe. Die Verweildauer betrug durchschnittlich 5,2 Minuten.

Onlineportal von SRF, ein Bericht über Toilettenengpässe in SBB-Zügen im «Beobachter» oder ein Hintergrundbericht über das Dravet-Syndrom im «ElternMagazin Fritz+Fränzi» (siehe nebenstehendes Interview). So erfahren die Autorinnen und Autoren gleich den Marktwert ihrer Beiträge.

Volatile Auslastung

Das Programm «der arbeitsmarkt» hat ein turbulentes Jahr 2018 hinter sich. Nach dem Start mit einer Auslastung von 120 Prozent brach die Nachfrage ab Mitte Jahr rapide ein. Das deutete sich damit an, dass zwar viele Abklärungsgespräche stattfanden, die Interessenten aber bereits vor Programmeintritt eine Stelle fanden. Vor allem Medienschaffende unterschrieben aufgrund der guten Konjunkturlage deutlich schneller einen Arbeitsvertrag. Anders im Bereich Kommunikation und Marketing, wo überdurchschnittlich viele Fachleute auf Stellensuche sind. Deshalb fokussierte das Programm auf diese Zielgruppe. Trotzdem lag die Auslastung Ende Jahr nur noch bei 20 Prozent. Mit dem Start ins Jahr 2019 zog die Nachfrage wieder deutlich an. Über das gesamte Jahr 2018 gesehen lag die Auslastung bei durchschnittlich 75,2 Prozent. 82,6 Prozent der Programmteilnehmenden fanden während des Programms oder bis zu vier Monate nach Programmaustritt eine Stelle. Robert Hansen

Drei der erwähnten Onlinebeiträge unter «Das sakrale Gewand»: www.derarbeitsmarkt.ch/klosterfahr «Dravet-Syndrom»: www.derarbeitsmarkt.ch/dravet «Trüffelsuche mit dem Hund»: www.derarbeitsmarkt.ch/trueffel

«Hier habe ich das Schreiben für mich entdeckt»

Nadja Tempest arbeitet seit über zwolf Jahren als Fotografin. Im Programm «der arbeitsmarkt wollte die 39-Jährige ihre Kenntnisse im multimedialen Storytelling erweitern. Dabei entdeckte sie ihr Talent fürs Schreiben und publizierte unter anderem ein berührendes Porträt im «ElternMagazin Fritz+Fränzi».

Was fasziniert dich an der Fotografie

Nadja Tempest: Ich hatte diese Leidenschaft schon immer. Mit der Kamera auf Entdeckungsreise zu gehen, ist ein anderes Schauen. Man geht durch die Welt und sucht etwas. Plötzlich findet man es. Ich ging früher auf fotografische Streifzüge, bei denen ich völlig in der Umgebung versank. Ich denke, Fotografieren löst bei mir eine Art Nostalgie aus. Aber auch die Faszination, etwas zu dokumentieren, das man nicht aufschreiben oder erzählen kann. Da ist auch immer dieser Kick. Man schiesst das Foto und kann das gelungene Ergebnis zeigen. Fotografieren hat für mich auch etwas mit Materialität zu tun. Ich fotografiere gerne, weil ich das Geschaffene in den Händen halten kann.

Trotz deiner medialen Weiterbildung im Programm «der arbeitsmarkt» hast du eine Stelle ausserhalb der Medienbranche angenommen. War der Programmeinsatz umsonst?

Nein, überhaupt nicht! Ich nahm eine Stelle in einem Architekturbüro an. Meine jetzigen Aufgaben sind nicht gestalterisch, aber das Umfeld ist auch kreativ. Was ich bei «der arbeitsmarkt» gelernt habe, halte ich für meine Zukunft bereit. Wenn meine Kinder grösser sind, möchte ich meine Selbständigkeit wieder aufnehmen.

Wo siehst du deine berufliche Zukunft?

Mich interessieren sehr viele kreative Be reiche. Bei «der arbeitsmarkt» habe ich da: Schreiben für mich entdeckt. Mich faszinierer zwischenmenschliche, kreative, kulturelle Prozesse. Ich habe gelernt, die Fotografie mi anderen Medien zu ergänzen. In der Zukunf möchte ich gerne Videos produzieren und multimediale Reportagen realisieren. Ich erkannte dank dem Programm «der arbeitsmarkt», das ich in vielen Bereichen Talente habe. Wenn ich diese verbinden und so Geschichten erzähler kann, könnte ich meinen Kunden ein Gesamt paket anbieten. Vor meinem Einsatz bei «de



Inwiefern beeinflusste dich dein Einsatz bei «der arbeitsmarkt»?

Auf der Redaktion lernte ich zusätzliche me diale Ausdrucksformen kennen. So öffnete sich mein Blick für die Gesamtheit einer Story, die ich erzählen will. Beim Fotografieren stelle ich min nun die Frage: «Welche Geschichte würde ich erzählen wenn ich sie selber schreiben dürfte?»

Hat das Programm deine Erwartungen erfüllt?

Mehr als erfüllt. Ich hatte die Erwartung, dass ich einige Kurse besuche oder jemand mich ein wenig coacht. Ich war dann überrascht, wie viel ich in kurzer Zeit vom Programm «der arbeitsmarkt» profitieren konnte.

«Ich empfehle allen, offen zu sein für Anregungen und Aussensichten»



Dominic Burkhalter arbeitet wieder als Schulleiter Zyklus I in Weggis (LU) sowie in einem 20-Prozent-Pensum als Katechet und Religionspädagoge in Winterthur.

Du warst Schulleiter – was ist passiert?

Dominic Burkhalter: Als ich meine frühere Stelle als Gesamtschulleiter Primarschulstufe an einer Basler Schule mit 1100 Schülerinnen und Schülern sowie 130 Mitarbeitenden kündigte, war ich überzeugt, nie in den Schulbetrieb zurückzukehren. Es muss doch noch etwas anderes als Schule geben, sagte ich mir. Den Schritt der beruflichen Veränderung habe ich also bewusst gewählt und dafür Einstelltage der Arbeitslosenkasse in Kauf genommen. In der früheren Schule war ich für das Personal verantwortlich, bildete mich im Personalwesen weiter, und mein grosser Wunsch war nun, mich im Bereich Human Resources beruflich neu zu positionieren. Zwar hatte ich die dazu notwendige Ausbildung abgeschlossen, merkte bei FAU dann aber sehr schnell, dass niemand im Personalmanagement auf mich gewartet hatte.

Was hat dich bei FAU in Luzern weitergebracht? Wie hast du das Angebot genutzt?

Schon das erste Seminar, «Inserateanalyse», hat mir viel gebracht. Was ich da gelernt habe, wende ich heute bei meinen Mitarbeitenden konsequent an. Heisst: Wer sich bei unserer Schule bewirbt und nicht in die engere Wahl kommt, bekommt eine Absage mit relevanten Aussagen. Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten Rückmeldungen, die sie in ihrem

Heute arbeitet er wieder Teilzeit als Schulleiter. Zusätzlich hat Dominic Burkhalter (49) ein kleines Pensum als Katechet und Religionspädagoge. Diese Kombination sei optimal für ihn, sagt er. Sie gebe ihm Raum zum Denken, seine Mitarbeitenden bei der beruflichen Entwicklung zu unterstützen und Jugendlichen Werte zu vermitteln.

Suchprozess weiterbringen. Denn im Seminar habe ich gelernt, dass ich die «richtigen» Gründe für die Absage kennen muss, damit ich bei der Stellensuche weiterkomme. Heute wende ich diese Erfahrung als Schulleiter bei Rekrutierungen selber an. Diese Kombination von Beratung durch die Coaches und Vernetzung unter den Teilnehmenden erachte ich als die besondere Stärke von FAU. FAU ist ein Lernumfeld, auf das ich mich voll eingelassen habe, und bei meiner heutigen Arbeit lasse ich viele Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfliessen. Das Thema Selbstpräsentation hatte für mich auch viel Potenzial. Ich hatte da noch einiges zu lernen, zu verbessern. Der Blick von aussen durch meinen Coach und durch andere Teilnehmende half mir dabei, mein Profil zu schärfen, mich in den Vorstellungsgesprächen auf das Wesentliche zu fokussieren.

Was war für dich ausschlaggebend, ins Schulumfeld zurückzukehren?

Bei FAU hörte ich von allen Seiten immer wieder, dass die Schule zu mir passe. Doch ich hatte diese HR-Brille auf: Wozu hatte ich denn die HR-Weiterbildung gemacht? Hatte ich Geld und Zeit in den Sand gesetzt? Der Wunsch, als HR-Assistenz in Teilzeit zu arbeiten, entpuppte sich spätestens bei den Lohnverhandlungen als unrealistisch: Ich musste umdenken. Meine Kompetenzen wiesen zudem alle in Richtung Schulumfeld, und es zeigte sich immer klarer, dass ich dort meine Arbeitszufriedenheit finden würde.

Was war für dich ein Höhepunkt bei FAU?

Im Coaching begriff ich, dass ich als Schulleiter mein Wissen aus der HR-Weiterbildung im Personalwesen bestens anwenden kann. Da war gar nichts verloren, vielmehr konnte ich mit der neuen Kombination nur gewinnen. Wichtig war für mich, zu verstehen, dass ich künftig Rahmenbedingungen für ein Lernumfeld schaffen kann, in dem sich Kinder entwickeln können und ich in meinem 60-Prozent-Pensum als Schulleiter zusätzlich die Möglichkeit habe, Mitarbeitende innerhalb der Schulorganisation bei ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Bei FAU habe ich gelernt, die Leute dort zu unterstützen, wo sie Potenzial haben.

Du wohnst in Basel, arbeitest in Weggis am Vierwaldstättersee und in Winterthur – wie schaffst du diese Arbeitswege?

Ja, die Arbeitswege sind lang, aber ich kann sie sehr gut für mich nutzen. Ich mache mich fit während der Anfahrt, kann mich gut konzentrieren. Ich fahre antizyklisch morgens sehr früh los und kehre abends nach den Stosszeiten zurück. Die Diversität meiner Tätigkeit ist derart befruchtend für mich, dass mich die Anfahrt überhaupt nicht belastet. Ich erlebe meine Arbeit als bereichernd, weil ich meine Kompetenzen wirklich einbringen kann. Den Entscheid für die Teilzeitpensen mit unterschiedlichen Tätigkeiten habe ich gemeinsam mit meiner Familie sehr bewusst getroffen, und das Modell passt zu mir.

Hast du Anregungen für jene, die sich bei FAU beruflich neu positionieren?

Ich empfehle allen, offen zu sein für Anregungen und Aussensichten. Es ist sehr sinnvoll, das eigene Dossier ständig zu verbessern. Meine Veränderung kann ich steuern, die Verantwortung liegt allein bei mir, ebenso wie die Entscheidung, mich auf den eigenen Prozess bei FAU einzulassen. Interview: Hedy Bühlmann



ntensiv. Spannend. Motivierend. Mein Einsatz bei FAU war nur von kurzer Dauer. Bereits nach wenigen Wochen konnte ich eine neue Stelle antreten. Die Zeit bei FAU konnte ich aber optimal nutzen. Ich nehme viele wertvolle Tipps mit und fühle mich bereits nach dieser kurzen Zeit wieder motiviert, mich den Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu stellen – und zwar im Wissen, dass ich durchaus Chancen habe.

JUDITH NÜNLIST (43), TEXTERIN

Meine Zeit bei FAU war sehr wertvoll, weil ich durch die sehr guten Coachings gefördert und gefordert wurde, von massgeschneiderten Weiterbildungskursen profitieren konnte und mich die anderen Teilnehmenden immer wieder auf neue Ideen brachten. FAU ist gezielte Weiterbildung, Gestaltung der Zukunft, ein Netzwerkparadies.

HANS TONIOLO (62), BETRIEBSÖKONOM, DIPL. OEC.

Ich bedanke mich für die Unterstützung der FAU-Coaches. Dank der Kurse, Informationen und Ratschläge konnte ich meine Grenzen und Fähigkeiten besser erkennen und somit meine Stellensuche neu ausrichten. Als Ergebnis habe ich meinen Traumjob gefunden.

PIETRO SCAFIDI (42), LUFT-, RAUMFAHRTINGENIEUR, DOZENT HF Die Zeit bei FAU hat mich in zweierlei Hinsicht weitergebracht:
 Zum einen konnte ich meine fachlichen Kompetenzen durch die Kurse und Coachings vertiefen und erweitern. Zum anderen war das Networking am Standort extrem wertvoll für mich.

DANIEL STRAUB (44), M.A., KOMMUNIKATIONS-MANAGER



Das Arbeitsklima bei FAU ist offen, freundlich, und man kommt rasch ins Gespräch. Alle sitzen im selben Boot, und man unterstützt einander, wo man kann. Das hat mir besonders gefallen. Peter Rothenbühler (53), Arbeitsagoge

ch empfehle FAU auf jeden Fall weiter, vor allem die Kombination aus auswärtigem, job-relevantem Projekt und der Arbeit vor Ort am FAU-Standort – für mich war dies «das Beste aus zwei Welten». Ich fühle mich viel besser gerüstet, bald eine neue Stelle zu finden, als vor meinem Eintritt bei FAU.



proaktiv angeboten werden.

CAROLINE OETIKER (48), MARKETING MANAGER

usammen mit meinem Coach habe ich es

geschafft, innert kürzester Zeit wieder Motivation zu finden und meine Bewer-

bungsunterlagen und Motivationsschreiben zu professionalisieren. Es war für mich zudem wie

Balsam, zu merken, dass ich nicht alleine bin

mit meiner Situation. FAU ist ein empfehlens-

wertes Programm und sollte von RAV-Beratern

OLMAR ALBERS (54), BETRIEBSWIRT

Grosse Nachfrage beim FAU-Weiterbildungsangebot

7233 Teilnehmenden-Kurstage wurden im Jahr 2018 durchgeführt. Die Zunahme um 461 Kurstage zeugt von der Beliebtheit des Angebots. Regelmässig erhobene Kurs- und Coaching-Bewertungen zeigen eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit dem Weiterbildungsangebot.



Die Nachfrage nach den Kursen stieg im Vergleich zum Vorjahr um 6,4 Prozent. Maximal konnten die FAU-Teilnehmenden im Jahr 2018 26 Kurstage buchen und ihr Kurspaket gemäss eigenem Bedarf zusammenstellen. Während es Teilnehmende gab, die dieses Angebot nur sparsam nutzten und ihre Prioritäten anders setzten, gab es auch Teilnehmende, die das Maximum ausschöpften. Die definitive Buchung der Kurse erfolgte dabei in Absprache mit dem persönlichen FAU-Coach unter Berücksichtigung der Ziele, die im Programm festgelegt wurden. In der FAU-Kursadministration, die die Kurse verwaltet, gab es überdurchschnittlich viele Mutationen infolge frühzeitiger Austritte. Die frei gewordenen Kursplätze konnten dank intern gut eingespielten Prozessen mit Teilnehmenden aus Wartelisten gefüllt werden.

FAU setzte auch im Jahr 2018 auf die Förderung und Vertiefung der Handlungskompetenzen der Teilnehmenden. Zwei der insgesamt 32 ein- bis viertägigen Kurse wurden 2018 neu ins Programm aufgenommen. Der neue Kurs mit dem Titel «Die make or break Phase: Meistern der Probezeit in einer neuen Funktion» befasste sich inhaltlich mit den ersten 90 Tagen an einem neuen Arbeitsplatz. Dabei wurden Fragen rund um die grössten Herausforderungen beim Stellenantritt diskutiert sowie Strategien erarbeitet, wie Fehler während der Probezeit am besten vermieden werden. Die Kursleiterin, die selber früher FAU-Teilnehmerin war, konnte die Teilnehmenden für das Thema begeistern. Ihr Kurs wurde in der Jahresgesamtauswertung am besten bewertet.

Im zweiten neu eingeführten Kurs, «Digitalisierung und Mensch», setzten sich die Teilnehmenden mit der eigenen Haltung zu Chancen und Risiken der Digitalisierung auseinander. Die Kursleiterin präsentierte in ihren Kursen aktuelle Studien aus dem In- und Ausland und regte damit spannende Diskussionen an. Bei den Pilotdurchführungen des Kurses zeigte sich, wie unterschiedlich die Erwartungen an Kursinhalt und -ziele waren. Aufgrund der Rückmeldungen der Teilnehmenden konnte die Kursleiterin den Kursinhalt überarbeiten und noch besser den Wünschen des Zielpublikums anpassen.

2018 waren die Kurse rund um Bewerbung und Laufbahnplanung sehr gefragt. Der unmittelbare Zusammenhang mit der Stellensuche konnte bei dieser Kurskategorie am besten hergestellt werden. So schätzten es die Teilnehmenden, dass sie im Kurs «Interviewtraining» anhand ihrer aktuellen Stellenanzeigen üben konnten und von der Kursleitung und -gruppe Feedbacks zu ihrer Argumentation und ihrem

Entwicklung der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total Teilnehmenden-Kurstage	7248	8110	7432	6910	6772	7233
Total Coaching-Stunden	1872	2080	1689	1509	1314	1167

Wirkung Kurse und externe Coachings				
Effektivität (Noten 1 – 4)	2015	2016	2017	2018
Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.25	3.24	3.3	3.29
Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.42	3.54	3.64	3.65
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.47	3.45	3.51	3.53
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.51	3.59	3.64	3.72
Zufriedenheit (Noten 1 – 4)				
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.54	3.52	3.56	3.57
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.67	3.74	3.8	3.81
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	88 %	85%	85%	88 %
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	86%	83 %	87%	91 %

Videoauftritt erhielten. Rückmeldungen bekamen die Teilnehmenden auch in den Kursen «Auftrittskompetenz» und «Assessment-Methode live». Ging es darum, das eigene Kompetenzen-Portfolio präziser zu erfassen, stand den Teilnehmenden der Kurs «Flowwork Kompetenzen-Portfolio» offen. Einige Teilnehmende meldeten zurück, dass dieser Kurs ihr Highlight war. Zusammen mit den anderen Kursen zum Thema Selbstkompetenz wurden in dieser Kategorie 27 Prozent der Kursbesuche verzeichnet.

Je 25 Prozent der Kursbuchungen wurden bei den Kursen zu den Themen Sozial- und Methodenkompetenz verzeichnet. Während beim Thema Sozialkompetenz der Fokus auf der Persönlichkeitsentwicklung in Bezug auf Kommunikations-, Konflikt- und Verhandlungsfähigkeit lag und sich die Teilnehmenden auch mit Change Management befassten, waren die Kurse im Bereich Methodenkompetenz aktuellen Themen wie Projektmanagement, Präsentationstechniken, Bildbearbeitung oder Webdesign gewidmet. Die Kurse zu den Themen Sozial- und Methodenkompetenz ermöglichten den Teilnehmenden, ihr Wissen nachhaltig zu erweitern, und waren darum beinahe so begehrt wie die Kurse zur Förderung der Selbstkompetenz.

Fachkurse und Exkursionen rundeten 2018 das vielseitige Kursangebot ab. Teilnehmende nahmen an zweistündigen Exkursionen sowie halb- oder eintägigen Fachtagungen teil und konnten auch bei diesen Gelegenheiten ihr Netzwerk ausbauen.

Externes Coaching-Angebot

Im Rahmen eines Fachcoachings konnten Teilnehmende bei Bedarf ein externes Coaching buchen. Bei diesem wurde ein Nachfragerückgang von 12 Prozent festgestellt. Besonders markant war der Rückgang beim Angebot «Unternehmerisches Coaching», da sich im Vergleich zu den Vorjahren weniger Teilnehmende mit dem Gedanken befassten, eine eigene Unternehmung zu gründen oder selbständig tätig zu werden.

Öffnung des FAU-Angebots

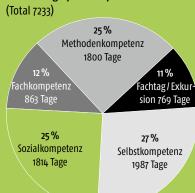
Erstmals stand das FAU-Weiterbildungsangebot 2018 im kleinen Umfang auch den FAU-IV-Teilnehmenden offen. Zehn IV-Teilnehmende nutzten die Gelegenheit und buchten insgesamt 75 Kurstage. Maximal standen pro Kurs auch zwei Plätze für selbstzahlende Privat- und Firmenkunden offen. Aufgrund des geringen Bekanntheitsgrads des FAU-Weiterbildungsangebots buchten nur zwei externe Personen einen Kurs bei FAU.

Kurs- und Coaching-Bewertungen

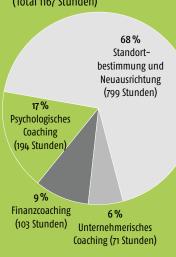
Im Jahr 2018 wurden 2012 Kursrückmeldungen abgegeben und ausgewertet. Die Zufriedenheit mit den Kursen war sehr hoch. Am besten bewertet wurde der neue Kurs «Die make or break Phase: Meistern der Probezeit in einer neuen Funktion». An zweiter Stelle folgte der Kurs «Selbstverteidigung» und an dritter der viertägige Kurs «Flowwork Kompetenzen-Portfolio».

Insgesamt wurden 183 Coaching-Bewertungen abgegeben. Besonders zufrieden waren die Teilnehmenden mit den Kompetenzen der externen Coaches, sie fühlten sich im Coaching ernst genommen und respektvoll unterstützt. Einstimmig waren die Teilnehmenden der Meinung, dass sie ihre persönlichen Anliegen ins Coaching einbringen und dementsprechend vom Fachcoaching profitieren konnten.

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich



Coaching-Aufteilung 2018 (Total 1167 Stunden)





«Ich sehe Konflikte als Chance, zentrale Dinge anzusprechen»

David Kaspar leitet bei FAU im Rahmen des Weiterbildungsangebots den dreitägigen Kurs «Konfliktmanagement». Er ist «Business & Executive Coach, Transformation Consultant» und Mediator.

Wann spricht man von Konflikt, und wie wird er als solcher erkannt?

David Kaspar: Es gibt Indikatoren. Dabei ist zwischen heissen und kalten Konflikten zu unterscheiden. Bei heissen Konflikten wird immer wieder engagiert und extrovertiert diskutiert. Kalte Konflikte herrschen dort, wo nicht mehr kommuniziert wird, was zu Rückzug und Dienst nach Vorschrift sowie Vereinzelung und Zynismus führt. Gruppen mit kalten Konflikten blenden diese oft aus. Das erschwert die Aufarbeitung natürlich.

Konfrontationen werden ja auch gerne vermieden.

Ich sehe Konflikte grundsätzlich als Chance, zentrale Dinge anzusprechen. In einer gelebten Vertrauenskultur werden Ungereimtheiten konstruktiv geklärt. Herrscht hingegen eine Misstrauenskultur, wird alles kompliziert und formell. Entscheidend ist deshalb, dass Mitarbeitende eines Unternehmens oder Teams gelernt haben, miteinander zu streiten und

sich gleichzeitig in ihrer Verschiedenartigkeit zu akzeptieren. Eine offene Konfliktkultur ist ein zentrales Element einer Vertrauenskultur. Fehlt in einer Firma das Vertrauen, steigt die Komplexität. Gleichzeitig sinkt die Motivation. Die Folge ist, dass irgendwann auch die Performance massiv sinkt. Deshalb ist es so wichtig, dass Firmen eine entsprechende Kultur entwickeln.

Wann werden Sie als Mediator hinzugezogen?

Meistens bestehen innerbetriebliche Konflikte, ganz natürliche Spannungsfelder. Eine Mediation setzt die Bereitschaft voraus, die eigene Perspektive grundsätzlich in Frage zu stellen. Bei Konfliktsituationen, die eine gewisse Frustration erreicht haben, wollen die Leute aber nicht mehr zum Mediator. Das ist meine Haupterkenntnis der letzten fünfzehn Jahre und auch der grosse Diskurs: Wie sinnvoll ist Mediation? Denn das Verfahren funktioniert hervorragend – aber nur, wenn die Beteiligten bereit dazu sind.

Wie gehen Sie vor?

In der Mediation oder im Konfliktmanagement wird aufgezeigt, dass einzelne Parteien in ihrer jeweiligen Sichtweise durchaus recht haben. Dies ist zu würdigen. Ziel in einem nächsten Schritt ist, eine gemeinsame Sichtweise zu entwickeln: Ich frage nach den verbindenden Businesszielen, wie zum Beispiel Zufriedenheit der Kunden, sowie nach gemeinsamen Werten, wie freundlicher Umgang miteinander, Respekt und Wertschätzung. Besteht über diese zentralen Punkte Einigkeit, ist die Basis gegeben, um sachliche Lösungsansätze und Verhaltensweisen daraus abzuleiten.

Ist es denn nicht oft schon zu spät, wenn Sie als Mediator hinzugezogen werden?

Die Menschen kommen meist recht frustriert zu mir. Sie sind überzeugt, nicht fähig zu sein, bestehende Konflikte gemeinsam zu lösen. Eine meiner Hauptaufgaben als Mediator ist, Menschen aufzuzeigen, dass sie durchaus die Kompetenz zur Konfliktlösung haben. Ich gebe also keine Lösungen vor, sondern garantiere einen Prozess, bei dem sie die Lösung selber miteinander entwickeln.

Unterscheiden sich Ihre Konfliktmanagement-Seminare bei FAU von jenen in der Privatwirtschaft?

Dieses klassische Seminarformat ist einmalig bei FAU. Nur noch wenige Firmen bieten Konfliktmanagement-Seminare in dieser dreitägigen Form an. Mit Weiterbildung verbinden Firmen gerne ein direktes wirtschaftliches Interesse. Hinsichtlich Konfliktmanagement wird oft als selbstverständlich vorausgesetzt, dass Mitarbeitende anständig zueinander sind und Konflikte gemeinsam lösen. Entstehen dennoch Konflikte, wird in der Regel direkt ein Mediator hinzugezogen. Heute sind Weiterbildungen zu Stress, Resilienz, Verhandlungstraining, Auftrittskompetenz oder agilen Methoden gefragter.

Was ist besonders an den Seminaren bei FAU?

Die Teilnehmergruppen sind sehr heterogen: Die Bandbreite reicht vom 50-jährigen Kadermitglied bis hin zum frischen Uniabgänger. Aber alle kommen mit einer gewissen Emotionalität in den Kurs. Es braucht Zeit, bis alle bereit sind, miteinander zu arbeiten und sich

zu öffnen. Genau darin liegt auch die Chance dieses dreitägigen Kurses: Zeit zu haben, um eine gewisse Tiefe in der Auseinandersetzung zu erreichen. Manche Leute nehmen ihren Frust mit in den Kurs und projizieren ihre Unzufriedenheit auf andere Teilnehmende oder auf mich. Als Trainer bin ich gefordert, aber dafür ist durchaus Platz, und das macht diesen Kurs so spannend.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Einmal verlieh jemand seiner Wut Ausdruck und meinte, sein grösster Fehler sei gewesen, seinem ehemaligen Vorgesetzten keine «geknallt» zu haben. Verständlich, aber danach stand ein anderer auf und verliess kreidebleich den Raum, mit der Begründung, genau solche Aggressionen müsse er sich nicht mehr antun. So startete der Kurs. Das war heftig, zeigte aber auch auf, welche Energie in dem Thema steckt und dass uns Konflikte nicht nur intellektuell fordern, sondern emotional berühren.

Was nehmen Teilnehmende aus Ihren Konflikt-Seminaren mit?

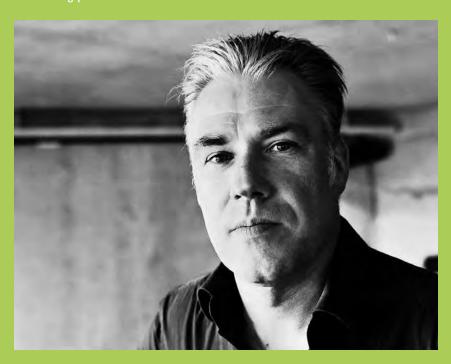
In erster Linie lernen sie, verschiedene Konflikttypen einzuordnen: heisse und kalte Konflikte, firmeninterne Konflikte, Hierarchie- oder Verteilungskonflikte. Aber auch zentrale Kommunikationsinstrumente wie zuhören und Fragen stellen werden trainiert. Ziel ist, den Teilnehmenden aufzuzeigen, dass jeder Beteiligte sowohl Teil des Problems als auch Teil der Lösung ist. Denn wir alle haben unsere eigenen Verzerrungen und subjektiven «Weltkonstruktionen». Die tiefere Absicht dahinter ist, die eigene Wahrnehmung zu schärfen. Denn am Ende können wir nicht nur mit dem Finger auf die anderen zeigen, sondern müssen an uns selber arbeiten.

Selbstreflexion ist demnach zentral?

Ja, das ist auch eine der Zielsetzungen des Kurses. Die Teilnehmenden sollen sich bewusst werden, dass ihre Sicht auf die Welt auf ihrer Biografie beruht und dass diese Sicht eine Berechtigung hat – wie auch andere Sichtweisen. Konfliktlösung heisst nicht nur, sich durchzusetzen oder zu unterwerfen, sondern gemeinsam eine neue Sichtweise zu entwickeln.

«Ein Seminar mit Augenöffner-Effekt»

Sebastian Winkel (47) besuchte das dreitägige Konfliktmanagement-Seminar bei FAU. Der Kurs bietet persönlichkeitsbezogene Mentorings für Menschen in Veränderungsprozessen.



Was hat Sie dazu bewogen, den dreitägiger Kurs «Konfliktmanagement» zu besuchen?

Sebastian Winkel: Im Kursbeschrieb stand, es gehe im Arbeitsleben auch darum, Konflikte und ihre Ursachen frühzeitig zu erkennen. Darum habe ich mir erhofft, dazu Inputs zu bekommen und Methoden konnenzularnen.

Welche Methoden haben Sie kennengelernt, die Sie nun anwenden können?

Die Methode der Mediation. Für die Konfliktlösung scheint sie mir am besten geeignet. Wenn von einem echten Konflikt die Rede ist, ist externe Unterstützung meines Erachtens unbedingt nötig. Ich habe diese Methode inzwischen schon zweimal in meinem derzeitigen Arbeitsverhältnis eingefordert, und sie hat zu grossem Erfolg geführt. Ich selbst nutze Mediation zurzeit im Zusammenspiel zwischen einer Schule, einem Schüler und seinen Eltern.

Wovon haben Sie im Kurs am meisten profitiert?

Einerseits profitierte ich von den im Kurs erläuterten Methoden, anderseits vor allem aber auch von den verschiedenen Fallbeispielen Arbeitsalltag sowie von den dazu erarbeiteten Rollenspielen.

Was nehmen Sie für sich oder Ihr Unternehmen aus dem Kurs mit?

Sicher habe ich viele Inputs bekommen und kann nun schwelende Konflikte schneller er kennen oder potenzielle Gründe und Ursachen früher benennen. Interessant finde ich aber auch, dass Konflikte nicht grundsätzlich schlecht sind, sondern ein Klärungspotenzial bergen. Aus einer guten Mediation und Mode ration können sich Chancen und Entwicklungs möglichkeiten für Einzelne, für Teams sowie für Unternehmen ergeben.

Würden Sie den Kurs weiterempfehlen?

Häufig sind Mitarbeitende und Vorgesetzte in Bezug auf offene oder brodelnde Konflikte blind. Dieses Seminar empfehle ich sehr, um zu lernen, mit Konflikten umzugehen. Vor allem jenen, die aufgrund langer Arbeitserfahrung glauben, alles gesehen zu haben und nichts mehr lernen zu können oder zu müssen. Dies ist ein Seminar mit «Augenöffner-Effekt».



Gemeinsam berufliche Chancen erarbeiten

IV-Kundinnen und -Kunden sind mit vielen Herausforderungen konfrontiert, ihre gesundheitliche und berufliche Zukunft ist unsicher. Bei FAU IV bauen die Teilnehmenden mit Unterstützung ihrer Coaches ihre Belastbarkeit sowie ihre Leistungs- und Arbeitsfähigkeit wieder auf, mit dem Ziel, im ersten Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen.

Hochqualifizierte Kundinnen und Kunden von IV-Stellen haben ihre Stelle meist gesundheitsbedingt verloren oder selbst gekündigt; längere stationäre Aufenthalte in Kliniken oder ambulante Begleitungen sind die Regel, die gesundheitliche Situation ist instabil. In dieser Situation treffen sie bei FAU IV auf psychologisch geschulte, erfahrene Coaches, welche die Kundinnen und Kunden individuell und massgeschneidert in den unterschiedlichen FAU-IV-Angeboten begleiten.

Das Ziel der Integrations- und beruflichen Massnahmen ist immer, die Belastbarkeit, die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zu überprüfen und wo immer möglich zu steigern sowie die gesundheitliche Situation zu stabilisieren.

90 Prozent der Teilnehmenden, die ihren FAU-Einsatz im Jahr 2018 beurteilten, bestätigten, dass sich ihre gesundheitliche Situation beim Austritt verbessert hatte, und alle gaben an, von der Tagesstruktur profitiert zu haben. Die Leistungsfähigkeit beurteilten 86 Prozent als stark oder ziemlich spürbar gestiegen. Mit dieser Entwicklung legen die hochqualifizier-

ten Teilnehmenden die Grundlage für ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt – auch nach längerer beruflicher Abwesenheit.

Persönliche und fachliche Kompetenzen erweitern

An den vier FAII-Standorten arbeiten die Teilnehmenden im Grossraumbüro mit anderen IV- und RAV-Teilnehmenden an ihren individuellen, fachlichen und persönlichen Aufgaben und erweitern so ihre Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Bei fachlichen Aufgaben übernehmen die Teilnehmenden die Führung, da sie in ihrer Branche und ihrer Funktion die Spezialistinnen und Spezialisten sind. Ein Architekt arbeitet sich zum Beispiel in eine Innenarchitektur-Software ein und setzt ein erstes Projekt um. Eine Qualitätsmanagerin eignet sich aktuelles Zertifizierungswissen an. So demonstrieren beide ihren zukünftigen Arbeitgebenden, dass sie sich beruflich weiterentwickelt oder ihr Wissen aktualisiert haben.

Bei den persönlichen Entwicklungsaufgaben werden die Teilnehmenden durch die FAU-

IV-Coaches intensiv begleitet, gefördert und gefordert. Nicht zielführende, häufig unbewusste Bewältigungsstrategien, die zur Krankheit und zum Verlust der Arbeitsstelle geführt haben, werden hinterfragt und gesundheitsförderliche, erfolgversprechende Strategien erarbeitet und geübt.

Sich mit anderen weiterentwickeln

Ergänzt wird die individuelle Begleitung durch die Teilnahme an FAU-internen Seminaren, Sitzungen und mit Kostengutsprache der IV-Stelle auch an externen Weiterbildungen. In den Massnahmen Potenzialabklärung, Belastbarkeits- und Aufbautraining besuchen die Teilnehmenden zusätzlich einen körperorientierten Gesundheitskurs mit dem Ziel, die Achtsamkeit für eigene Gefühle und Bedürfnisse zu erhöhen und die körperliche Wahrnehmung zu verbessern. In allen FAU-Gruppenangeboten kommen die Kundinnen und Kunden in Kontakt mit anderen IV-und RAV-Teilnehmenden und unterstützen sich gegenseitig auf ihren individuellen Wegen.





Verbesserung Leistungsfähigkeit



Stellenantritt oder Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt

In der Massnahme der berufspraktischen Vorbereitung stehen die berufliche Standortbestimmung und der Bewerbungsprozess im Fokus der gemeinsamen Arbeit von Coach und Teilnehmenden mit dem Ziel, eine Stelle anzutreten oder ein externes Projekt im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Teilnehmenden haben zu diesem Zeitpunkt bereits eine Arbeitsfähigkeit von mindestens 50 Prozent erreicht. Sie setzen sich mit beruflichen Perspektiven und dem Bewerbungsprozess auseinander.

Im Coaching und in den internen Seminaren wird den Kundinnen und Kunden umfangreiches Wissen vermittelt, um sich marktgerecht und ausgerichtet auf die persönlichen Suchbereiche zu bewerben. Sie profitieren von individuellen Rückmeldungen ihres Coaches zu allen Schritten des Bewerbungsprozesses und tauschen sich mit anderen Teilnehmenden zum Vorgehen aus.

Netzwerken steht im Zentrum

Netzwerke haben eine grosse Bedeutung im FAU-Kontext. Die Teilnehmenden vernetzen sich untereinander, nutzen ihre bisherigen Netzwerke und bauen neue auf. Die IV-Coaches stehen - wenn die Teilnehmerin beziehungsweise der Teilnehmer dies erlaubt - mit dem Unterstützungssystem in Kontakt. Neben dem wichtigen Austausch zwischen der IV-Eingliederungsberatung und dem FAU-IV-Coach findet auch ein Austausch mit Therapeutinnen, Ärzten, Case Managerinnen und anderen involvierten Stellen statt. So wird sichergestellt, dass alle Beteiligten auf das Ziel der Arbeitsmarktintegration hinarbeiten. Diese Zusammenarbeit mit dem erweiterten System erweist sich als sehr nutzbringend zugunsten der Teilnehmenden.

Die schönen Erfolge

Im Jahr 2018 konnte FAU IV sechs Teilnehmende direkt in eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt begleiten. Vier weitere haben direkt nach dem FAU-Austritt einen Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt angetreten, wobei drei dieser vier Kundinnen und Kunden inzwischen eine Festanstellung mit markt- und funktionsgerechtem Lohn gefunden haben.

«Ich habe bei FAU viel ausprobiert und gelernt»

Nach langjähriger intensiver Tätigkeit in der Geschäftsleitung eines mittelständischen Unternehmens musste Ingenieur Johann M. (55) wegen einer Erschöpfungsdepression beruflich pausieren. Nach allmählicher Besserung wollte er den Fokus auf die berufliche Neuorientierung legen und absolvierte das IV-Programm bei FAU.

Mit welchen Anliegen oder Erwartungen kamen Sie zu FAU?

Johann M.: Ich wollte mich mit meiner privaten und beruflichen Zukunft beschäftigen und verstehen, was schiefgelaufen war: Was war passiert, dass ich keine Lösungen mehr fand, bis mir die Belastung zu viel wurde? Was ist für mich überhaupt noch wichtig? Was ändere ich an meinem Verhalten – beruflich und privat? Welche beruflichen Tätigkeiten kommen für mich in Frage und warum? Wie muss ich diese neue Stelle suchen? Was sind die konkreten Schritte? Mit all solchen Fragen konnte ich mich bei FAU beschäftigen und Antworten für mich finden.

Welche IV-Massnahmen haben Sie bei FAU in Anspruch genommen?

Da ich bereits wieder eine relativ stabile gesundheitliche Situation erlangt hatte, startete ich direkt mit dem Aufbautraining. Auf das dreimonatige Aufbautraining mit wöchentlichen Coachings folgte ein siebenmonatiges Arbeitstraining. Meine Hauptprojekte waren die Überarbeitung eines Qualitätsmanagement-Handbuchs für ein Unternehmen sowie begleitende Führungs- und Koordinationsaufgaben. Nach drei Monaten Arbeitstraining samt Vorbereitung auf die Stellensuche hatte ich bereits das erste Vorstellungsgespräch.

Von welchen Massnahmen haben Sie am meisten profitiert?

Ich habe lange den körperorientierten Gesundheitskurs besucht und sehr davon profitiert. Hierbei beschäftigten wir uns mit der Wechselwirkung zwischen Körper und Psyche, übten Entspannungsmethoden sowie die Wahr-

nehmung und Kommunikation von Gefühlen und Bedürfnissen. Die gemachten Erfahrungen wurden dann in der täglichen Arbeit und im Austausch mit der Coach vertieft. Auch von den anderen angebotenen Weiterbildungsseminaren konnte ich sehr profitieren, insbesondere von Interviewtraining, Auftrittskompetenz oder Stellensuche im verdeckten Stellenmarkt. Aus meiner Sicht spielt es eine grosse Rolle, welche Ziele man persönlich verfolgt. Von jeder Massnahme lässt sich profitieren. Besonders wichtig war für mich die Zusammenarbeit mit meiner Coach, die mit mir in wöchentlichen Gesprächen meine gesundheitliche Situation und die erarbeiteten Resultate reflektierte sowie bei Bedarf Zielanpassungen vornahm.

Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten Monaten bei FAU gemacht?

FAU gibt den IV-Teilnehmenden eine Struktur: Arbeitsplatz, Arbeitszeiten sowie Aufgaben, an denen sie arbeiten können. Ich bin davon überzeugt, dass ich mein Bewerbungsdossier nie so schnell und in dieser Qualität zusammengestellt hätte, wenn ich das alleine zu Hause gemacht hätte. Dadurch, dass sich viele Teilnehmende dauernd bewerben, ist auch die Hemmschwelle geringer, selbst damit loszulegen.

Inwiefern hat Sie die Zeit bei FAU weitergebracht?

Betreffend Prävention einer erneuten Erkrankung bin ich heute ein gutes Stück weiter als vorher. Ich habe ein deutlich besseres Verständnis dafür, was ich an mir und an meiner Arbeitsweise ändern muss, damit mir so etwas nicht noch einmal passiert. Ich habe mein Stellenprofil deutlich eingegrenzt und an meine



aktuellen Belastungsmöglichkeiten angepasst. Ich bin besser dafür sensibilisiert, mehr auf die körperlichen und psychischen Anzeichen zu achten, die auf eine Verschlechterung meines Zustands hinweisen, und kenne die dafür notwendigen Massnahmen, damit mir in Zukunft nicht nochmals das Gleiche passiert.

Hatten Sie ein besonderes Erfolgserlebnis?

Während der ersten Phase meines dreimonatigen Aufbautrainings konnte ich als Projekt eine Website für meinen Sohn, der sich zurzeit selbständig macht, gestalten und programmieren: vom Text über die Fotos, das Layout und die Animation bis hin zur betriebsbereiten Website.

Sie erlebten auch eine Enttäuschung hinsichtlich einer Anschlusslösung nach dem FAU-Einsatz.

Ja, ich war kurz davor, einen Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt anzutreten, der dann vom Arbeitgeber sehr kurzfristig abgesagt wurde. Danach blieb mir kaum mehr Zeit, mich um einen anderen Einsatz zu bemühen. Mit dieser Erfahrung möchte ich jedem empfehlen, der einen Arbeitsversuch an das Arbeitstraining bei FAU anhängen möchte oder muss, rechtzeitig mit der Suche anzufangen, damit bei einer Absage noch genügend Zeit bleibt, um Plan B umsetzen zu können.

Was nehmen Sie mit aus Ihrer Zeit bei FAU?

Ich habe einiges bei FAU ausprobiert und viel daraus gelernt. Ich habe mich längere Zeit mit meinen Stärken und Schwächen beschäftigt und was diese bei der Arbeit für Konsequenzen haben können. Insgesamt bin ich viel reflektierter als vorher. Ganz wichtig für meine Entwicklung waren auch die vielen Gespräche

mit anderen RAV- und IV-Teilnehmenden. Die unzähligen Diskussionen über Bewerbungsunterlagen sowie die verschiedenen Coaching-Aufgaben haben dabei sehr geholfen.

Was waren für Sie ausserhalb von FAU wichtige Pfeiler zur gesundheitlichen Stabilisierung?

Auch an Tagen, an denen es mir nicht so gut ging, habe ich Personen gefunden, die mir manchmal mit wenigen Worten oder mit etwas Zeit geholfen haben, mich wieder zu fangen und weiterzumachen. Meine Familie hat mir ebenfalls über diese Monate sehr geholfen, wenn ich zu Hause war oder morgens früh aufstehen musste, damit ich rechtzeitig bei FAU war.

Würden Sie FAU weiterempfehlen?

Bevor jemand zu FAU kommt, ist es wichtig, vorbeizuschauen und sich das Programm detailliert vorstellen zu lassen sowie Fragen betreffend Tagesablauf, Aufgaben und Tätigkeiten, Funktionsweise des Coachings zu stellen und die Antworten für sich zu hinterfragen. Nur so lässt sich abschätzen, ob das Programm oder Teile davon zu einem oder zum eigenen aktuellen Gesundheitszustand passen. Ist diese Bedingung erfüllt, wie bei mir, kann ich FAU sehr weiterempfehlen. Was man aus diesen Wochen und Monaten bei FAU macht, hat man weitestgehend selber in der Hand. FAU bietet dabei vor allem Unterstützung. Natürlich habe ich auch sehr von den anderen IV- und RAV-Teilnehmenden profitiert, die sich wie ich im Bewerbungsprozess befanden und an der Lösung der gleichen Fragen arbeiteten. Interview: Fanny Vázquez

Die Zeit, die ich bei FAU verbrachte, war sehr gut. Alle Coaches waren immer freundlich und hilfsbereit, auch die, die nicht für mich zuständig waren. Ich fühlte mich vom ersten bis zum letzten Tag willkommen. Meine Coach unterstützte mich professionell in der persönlichen und beruflichen Standortbestimmung und stand mir auch bei Rückschlägen und wenn ich mal meine Motivation verlor zur Seite. Ich bearbeitete verschiedene Projekte, besuchte Seminare und Kurse. Ich fühlte mich wieder nützlich, was für mich ein wichtiges Ziel war. Diese Erfahrung werde ich nie vergessen. Ich kann FAU mit gutem Gewissen empfehlen. Bravo, weiter so!

P. V. (52), BACHELOR OF ARTS IN BUSINESS ADMINISTRATION

ie Zeit bei FAU war konstruktiv. Ich hatte einen strukturierten Rahmen, in welchem ich gezielt meine Stärken wiederfinden und ausbauen konnte. Die engmaschige Betreuung durch meinen Coach half mir, den Fokus zu schärfen und den Wiedereinstieg optimal voranzutreiben. Ich konnte Projekte angehen, die mich schon lange beschäftigt hatten, und diese erfolgreich abschliessen – nur auf das bestehende Logo konnte ich leider keinen Einfluss nehmen. Gefestigt und mit mehr Selbstvertrauen verlasse ich FAU, um eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt anzutreten. Euch allen sage ich: Danke!

P. H. (47), DIPL. ARCHITEKT ETH

Die Unterstützung bei FAU war

sehr gut. Das Coaching war sehr hilfreich. Nach dem Aufbautraining konnte ich meine Kompetenzen wieder nutzen, und mir wurde klar, wohin ich beruflich will. Meine Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sowie Selbstvertrauen und Zuversicht für die Zukunft wurden extrem gestärkt. Im Arbeitstraining finalisierte ich meine Bewerbungsunterlagen und erhielt erste Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, die ich erfolgreich meisterte.

M. Z. (52), QUALITÄTSMANAGEMENT

Junges Angebot – zwei Jahrzehnte Erfahrung

FAU bietet die Kernkompetenzen auch für Unternehmen und Privatpersonen an. 2018 schnürte der Bereich fünf Leistungspakete mit Einzelcoachings, Seminaren, Kursen und Interpretationsgesprächen über die Resultate aus dem von FAU entwickelten Employability-Fragebogen. Die Zahl der Coachingstunden verdoppelte sich gegenüber dem Vorjahr.

Das Coachingangebot in der Schweiz ist immens – und wahrlich unübersichtlich. Wer auf der grossen Suchmaschine einzig den Sammelbegriff Coaching eingibt, findet 68 Millionen Einträge. Wer die Suche mit dem Begriff Führung kombiniert, erhält mehr als 11 Millionen Links, Standortbestimmung liefert immerhin noch 140 000 Treffer. FAU – Fokus Arbeit Umfeld ist einer davon. Sich auf diesem Markt neu zu positionieren, ist schwierig.

Warum investiert nun auch FAU in das Standbein solcher Dienstleistungen für Privatpersonen und Unternehmen? Weil die über zwei Jahrzehnte aufgebaute Expertise dazu befähigt. Und weil erfahrene FAU-Coaches den Kadermitarbeitenden, Führungspersonen und Fachspezialisten in beruflichen Veränderungsprozessen ein attraktives und einzigartiges Gesamtpaket bieten können, bestehend aus Standortbestimmung, Coaching und Weiterbildung. Dieses hat sich im Kerngeschäft von FAU – Fokus Arbeit Umfeld, dem Programm für hochqualifizierte Stellensuchende, bestens bewährt. 20 Jahre lang konnte sich der vom SECO finanzierte Dienstleister nicht auf andere Geschäfts-

felder ausweiten. Nach einem Paradigmenwechsel 2015 durften die nationalen Anbieter auch auf dem freien Markt tätig werden. Nun nimmt das neue FAU-Angebot Fahrt auf: 2018 verdoppelte sich die Zahl der angebotenen Coachings gegenüber dem Vorjahr.

Attraktive Leistungspakete

2018 schnürte der Bereich «Freie Dienstleistungen» fünf individuelle Leistungspakete. Diese sind eine Kombination aus Einzelcoachings, Kurzseminaren, Kursen und Interpretationsgesprächen über die Resultate aus dem Employability-Fragebogen. Der Fokus liegt je nach Bedürfnis auf Standortbestimmung, Analysieren von Inseraten und Lebenslauf oder Verfassen von Motivationsschreiben. Zusammen mit dem Coach eruieren die Kunden passende Kurse oder Seminare. Die Preisspanne für die Pakete liegt zwischen 160 Franken für das Fragebogen-Interpretationsgespräch bis hin zu 2440 Franken für umfassende Kombinationen aus einem mehrtägigen Kurs, zwei Kurzseminaren und vier Einzelcoachings.

In Einzelcoachings werden individuelle Fragestellungen angegangen. Das Angebot richtet

sich an Menschen, die in ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis vor Veränderungen stehen. Die FAU-Coaches zeigen eine Aussenperspektive auf, unterstützen die Kunden dabei, das Bewerbungsdossier auf ein Topniveau zu heben, und begleiten den Prozess der Stellensuche, von der Inserateanalyse über die Bewerbung bis hin zum Vorbereiten des Vorstellungsgesprächs. Themen sind auch Selbstreflexion und der Zugang zu eigenen Ressourcen. Der Coachingprozess erstreckt sich meist über einen längeren Zeitraum von einigen Monaten. FAU-Coaching unterstützt aber auch hochqualifizierte Mitarbeitende, die sich in eine Stelle einarbeiten, und geht Themen wie Führungsverständnis und Aufbau des Teams sowie Integration in die bestehenden Unternehmensstrukturen an. 2018 wurde das neue FAU-Angebot mehrheitlich von Privatpersonen gebucht, durchschnittlich mit fünf bis zehn Coachingstunden. Die Akquise im umkämpften Markt erweist sich als schwierig, und FAU muss sich in diesem Segment noch einen Namen aufbauen und das individuelle Angebot besser bekannt machen. 2018 erfolgten deshalb auch Kontakte zu Arbeitgeberverbänden, die zu



Multiplikatoren werden. Die Wirkung dieser Aufbauarbeit wird sich später zeigen.

Das umfangreiche FAU-Kursangebot steht auch Privatpersonen offen. Sie können sich Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen aneignen. Die Kurse bieten auch Gelegenheit, das eigene Netzwerk auszubauen, und sind ein befruchtender Ort, sich selber zu reflektieren und Erfahrungen auszutauschen. Die über 30 Kursangebote decken die Themengebiete Bewerbung und Laufbahn, Persönlichkeitsentwicklung, wirtschaftliche Weiterbildung und Arbeitsmethodik ab (siehe auch Seiten 22–23).

Know-how für Unternehmen

Alle Angebote richten sich auch an Unternehmen. Das beinhaltet Führungs- und Zukunfts-coachings, wenn Firmen beispielsweise selber in Veränderungsprozessen stehen und in ihre Mitarbeitenden investieren und ihnen neue Perspektiven ermöglichen wollen. Bei Konflikten oder Kommunikationsproblemen hilft das Coaching, besondere berufliche Situationen zielführend zu bewältigen. Das kann aber auch ein Trennungscoaching für Mitarbeitende sein,

damit diese bei der Suche nach einer neuen Stelle wenig Zeit verlieren.

Noch fehlt dem jungen Bereich von FAU ein Mandat in einem Grossunternehmen; dieses Marktsegment ist von etablierten Unternehmen gut abgedeckt. Trotzdem verspricht sich FAU – Fokus Arbeit Umfeld auch in diesem Bereich Potenzial. Alle FAU-Coaches kommen aus der Privatwirtschaft und haben selber langjährige Führungs- und Facherfahrungen in erfolgreichen Unternehmen. FAU deckt mit den vier Standorten in Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich die gesamte Deutschschweiz ab und kann bei längeren Prozessen mit den eigenen Coaches vernetztes Know-how und Kontinuität garantieren.

Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr (in CHF)

	2018	2017
Ertrag	6'944'239.32	6'739'831.27
Finanzierung SECO	5′785′380.15	5>829′175.01
Übriger Betriebesertrag	1'154'044.40	904'752.49
Übriger Ertrag	4'814.77	5′903.77
Aufwand	6'949'581.09	6′748′132.24
Personalaufwand	5′651′413.66	5′551′636.48
Lohnaufwand	3'803'984.22	3'645'672.58
Sozialversicherungsaufwand	720'663.65	659'689.55
Übriger Personalaufwand	103'251.60	119'587.95
Arbeitsleistungen Dritter	1'023'514.19	1'126'686.40
Sonstiger Betriebsaufwand	1′298′167.43	1'196'495.76
Raumaufwand	959'093.61	640'635.85
Unterhalt + Reparaturen	51′290.40	94'874.50
Transportaufwand	46′994.17	42'448.05
Versicherungsaufwand	6'001.25	5'736.90
Verwaltungsaufwand	140′567.06	150'307.94
Öffentlichkeitsarbeit	30'379.20	45'444.15
Übriger Betriebsaufwand	8′237.65	6′789.45
Finanzaufwand	1′039.30	457.80
Abschreibungen	46'435.61	54'487.58
Zuweisung Fonds Gewinnvortrag IV	8′129.18	155′313.54
Jahresverlust	-5′341.77	-8′300.97

Ernst&Young AG hat die Jahresrechnung per 31. Dezember 2018 des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld im Rahmen einer eingeschränkten Revision geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

Bilanz

per 31. Dezember 2018 (in CHF)

Aktiven	
ARCIVETT	
Umlaufvermögen	
Kassen	
Bank	
Forderung SECO	
Übrige Debitoren	
Aktive Rechnungsabgrenzung	
Anlagevermögen	
Mobiliar, Einrichtungen	
Büromaschinen, EDV-Anlagen	
Passiven	
Fremdkapital kurzfristig	
Kreditoren	
Abgrenzung SECO (1. Tranche Folgeja	
Übrige Passive Rechnungsabgrenzur	ıg
Form the size has a faire	
Fremakapitai iangiristig	
Fonds Cowingwortrag IV	
Tolius dewillinvoltiag iv	
Figenkanital	
ri9cii.va pirai	
Programmfonds	
Jahresverlust	
Fremdkapital langfristig Fonds Gewinnvortrag IV Eigenkapital Programmfonds Gewinnvortrag Jahresverlust	

2018	2017
2'656'498.75	2'823'707.93
2'610'187.96	2'739'502.28
2′220.60	1′599.95
1'683'132.33	1'827'294.71
518'629.75	562'030.16
237'070.73	166'671.31
169'134.55	181′906.15
46′310.79	84'205.65
777.39	1′166.19
45′533.40	83'039.46
2'656'498.75	2'823'707.93
2'087'025.89	2'257'022.48
452′538.39	399'454.50
1'352'569.00	1'316'687.60
281′918.50	540'880.38
302'620.40	294'491.22
302'620.40	294'491.22
266'852.46	272′194.23
31'057.10	31'057.10
241'137.13	249'438.10
	249'438.10 -8'300.97



«Wir haben 2018 viel Gutes erreicht»

Alessandro Ghisletta ist bei FAU als Bereichsleiter Dienste tätig und Mitglied der Geschäftsleitung. Für ihn und seinen Bereich brachte das Jahr 2018 einige Veränderungen mit sich.

Was war 2018 neu im Bereich Dienste

Alessandro Ghisletta: In der Informatik konnte FAU mit der Umsetzung der Strategie loslegen. Wichtigste Neuerung für die Benutzer war sicher die Implementation zweier wichtiger Arbeitsinstrumente für alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden: das neue Microsoft Outlook und Microsoft SharePoint als bereichsübergreifende Dokumentenablage und organisationsinternes Informationssystem. Damit bieten sich ganz neue Möglichkeiten einer bereichsübergreifenden und flexibleren Zusammenarbeit

Welche Änderungen standen im Personalbe-

Im Februar wurde die Stelle der Buchhaltung und der Personaladministration mit Manuela Kraus neu besetzt. Heidi Bolliger übernahm gleichzeitig neue Aufgaben in der Administration des Bereichs IV in Zürich sowie in der Koordination von Aufgaben in der Kommunikation und im Marketing, in Zusammenarbeit mit der Redaktion «der arbeitsmarkt».

Welche Aufgaben hast du als Bereichsleite Dienste 2018 insbesondere innegehabt?

ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen was neue Kundenwünsche mit sich brachte. So sind etwa bezüglich des Reportings und der Rechnungsstellung neue Aufgaben und Herausforderungen entstanden.

Welches waren die Herausforderungen?

Die Herausforderung oder eher das Span-

nende an meiner Arbeit ist, alles unter einen Hut zu bringen und möglichst auf alle Bedürfnisse, die in den operativen Bereichen entstehen, eingehen zu können.

Hast du nun mehr Verantwortung und mehr Arbeit?

Ja, wir haben nun mehrere Stakeholder, die von uns auch mehr erwarten. Insofern ist alles etwas komplexer.

Auch die Infrastruktur war 2018 ein grosses

Ja, in Bern haben wir nun einen neuen und grösseren Standort, in dem wir hoffentlich lange bleiben können. Er bietet eine für unsere Arbeit geeignetere Infrastruktur, die mit kleineren und grösseren Investitionen weiter optimiert werden konnte. In Zürich haben wir durch die neuen Räumlichkeiten im 3. Obergeschoss mehr Platz, um weiter wachsen zu können. Durch Umbauten im 1. Obergeschoss konnten wir zudem bessere Bedingungen für die FAU-Mitarbeitenden schaffen. Diese neuen Räumlichkeiten bieten nun auch bessere Voraussetzungen für Coaching-Gespräche.

Wie würdest du 2018 zusammenfassen?

2018 fanden im Betrieb viele Umbrüche und Veränderungen statt, sowohl personeller wie auch infrastruktureller Natur. Im Bereich Dienste haben wir viel Gutes erreicht. Dies ist ganz klar das Verdienst der Mitarbeitenden. Sei es in der Informatik, in der Buchhaltung oder in der Administration, alle haben ihren Beitrag geleistet.

FAU-Jahres- und -Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard

Dieser Jahresbericht ist der siebte in Folge, der «in Übereinstimmung mit den Vorgaben für die GRI-Standard-Kern-Option» erstellt wurde. Auch im Berichtsjahr bildet die Vision von FAU, die anhand des Kompasses von Alan AtKisson entwickelt wurde, die Grundlage für die Erbringung der Dienstleistungen im Auftrag von SECO, IV oder Privaten.

Wesentliche Aspekte

Die Definition der wesentlichen Aspekte im vorliegenden Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht stützt sich wiederum auf die 2015 durchgeführte Befragung der internen und externen Stakeholder von FAU. Es hat diesbezüglich gegenüber den Berichten von 2015 bis 2017 keine Änderungen gegeben. Der Bericht berücksichtigt ebenso den Nachhaltigkeitskontext und die Materialität und ist vollständig. Er wird nicht extern überprüft. Die Auswirkungen der Angebote von FAU auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt wurden FAU-intern diskutiert und aufgrund der statistischen Erfolgszahlen und der detaillierten Befragung von Kundinnen und Kunden definiert.

GRI-Standards-Index

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

GRI 102	Allgemeine Angaben	Seite	Andere Quellen
	ationsprofil		,
102-1	Name der Organisation	2	
102-2	Aktivitäten und Dienstleistungen	5	www.fau.ch
102-3	Hauptsitz		www.fau.ch
102-4	Standorte	2, 10	www.fau.ch
102-5	Rechtsform	7	www.fau.ch
102-6	Bediente Märkte	2, 7, 10	www.fau.ch
102-7	Grösse der Organisation	10	
102-8	Info über Mitarbeitende	5, 6	
102-9	Lieferkette	34	
102-10	Signifikante Änderungen in Organisation u. Lieferkette	5	
102-11	Vorsorgeprinzip	2	
102-12	Externe Nachhaltigkeitsinitiativen	34	
102-13	Mitgliedschaften		www.fau.ch
	-		
2. Strategi	e		
102-14	Aussagen der Führungskräfte	3, 5, 35	www.fau.ch
•		31 31 33	
3. Ethik u	nd Integrität		
102-16	Werte, Richtlinien, Verhaltensnormen	7	
	,,,		
4. Führun	gsstruktur		
102-18	Führungsstruktur	10, 11	www.fau.ch
5. Einbezu	ig von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder	34	www.fau.ch
102-42	Bestimmung von Stakeholdern	34	
102-43	Einbezug von Stakeholdern	34	
102-44	Schlüsselthemen	5	
6 Vorgeh	ensweise bei Berichterstattung		
102-45	Angaben zum Finanzabschluss	32	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts	34	
102-47	Wesentliche Themen	5	
102-48	Bezug zu früheren Berichten	34	
102-49	Änderungen zu früheren Berichten	34	
102-50	Berichtszeitraum	34	
102-51	Datum des letzten Berichts	34	
102-52	Berichtszyklus	34	
102-53	Kontaktperson bei Fragen zum Bericht	2	
102-54	Übereinstimmung mit GRI-Standards «Kern»	34	
102-55	GRI-Inhaltsindex	33	
102-56	Externe Prüfung	34	
102)0	Execute Fidulis	74	

Erfüllung des SECO-Auftrags

GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	5
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	6
Nuls a la come ou la 450 la la cola la			
Arbeitsmarktfähigkeit		Managablish a Theorem and the Aberra and	_
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5
CDL tot Aug- und Weiterhildung	103-3	Prüfung des Managementansatzes Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	13
GRI 404 Aus- und Weiterbildung GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	404-1 405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5, 22
dit 405 viellalt und chancengierenneit	405 1	Wellait unter den Piltarbeitenden aner Stafen	5, 13
Motivation und Eigenverantwortung der Tei	Inehmen	den und Mitarbeitenden	
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 15
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 15
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	5
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 22
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5, 13
Weiterbildung und Erwerb neuer Kompeten			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	6, 22
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	6, 22
CDL . A	103-3	Prüfung des Managementansatzes	6
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 22
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5, 22
Bewusster Ausbau des Netzwerks und des N	etzwerke	ns für Teilnehmende und Mitarbeitende	
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	6, 8, 15
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	6, 8, 15
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	6, 15
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5
Kontinuierlicher Ausbau der Dienstleistunge			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	6, 27
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	6, 27
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	6, 27
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 27
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5
Weiterentwicklung des bestehenden Angebo	ots im Coa	oching-Bereich	
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 30
om 10) i unugementansutz	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 30
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	5
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5
. ,			-
Weiterentwicklung des Kursangebots für Tei	Inehmen	de und Selbstzahler	
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 30
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 30
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	5
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5

Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen

5

405-1



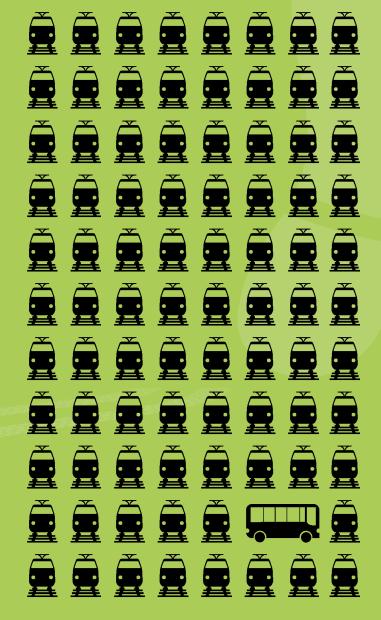




FAU bewegt

FAU bat alle Mitarbeitenden an allen vier Standorten in Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich, anzugeben, wie viele Kilometer sie täglich mit welchen Verkehrsmitteln auf dem Hin- und Rückweg zu und von ihrem Arbeitsplatz zurücklegen. Das Ergebnis: Die FAU-Mitarbeitenden bewegen sich zur Arbeit vor allem mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Total zurückgelegte Kilometer pro Jahr: 418 626







2.3%



7.8%

86.9%