



# Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2019

**fa**u | nachhaltig  
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

## 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  
Hirschengraben 33a  
6003 Luzern  
Tel. 041 220 11 77  
luzern@fau.ch

## St. Gallen

FAU – Fokus Arbeit Umfeld  
Wassergasse 44  
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, Oscar Liberona, Göran Lindholm,  
Joachim Keller, Roger Wassmer

Coverfoto: estherpoon/shutterstock.com

Druck: Multicolor Print AG  
Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar

Auflage: 2000 Exemplare

Gedruckt auf: Refutura Recycling



Zertifiziertes  
Management-  
System



# Inhalt

- 2 Adressen
- 3 Jahresbericht der Präsidentin 2019

## Innovativer Arbeitgeber

- 4 «Unser wertvollstes Kapital sind die Mitarbeitenden»
- 7 Leitbild
- 8 FAU-Mitarbeitende

## Qualifizierendes Programm

- 10 «Eigenständigkeit und Wertschätzung sind im FAU-Alltag gelebte Werte»
- 13 FAU Projekte bewegt
- 15 Testimonials
- 16 «Ich fühlte mich wie ein Fisch ausserhalb des Wassers»
- 19 Ein Strauss bunter Geschichten
- 20 Blick hinter die Kurskulissen
- 23 Horizonte erweitern

## IV-Angebote

- 24 «Mir half sehr, dass alle Beteiligten in alles involviert waren»
- 28 In enger Zusammenarbeit ans Ziel

## Private und Unternehmen

- 29 «Viele Führungs- und Fachkräfte sind im Bewerbungsprozess ungeübt»
- 31 «Grosse Schritte bringen uns schnell voran ...»

## Finanzen

- 32 Betriebsrechnung
- 33 Bilanz
- 34 GRI-Standards-Index
- 36 FAU-Erfahrungsschatz: 48 Mitarbeitende, 180 Berufe, 60 Branchen



Stehend von links nach rechts: **Beat von Felten** Nachhaltigkeit, **Daniel Stauffer** Aktuar, **Michael Marti** Medien, **Urs von Arx** Personelles; sitzend von links nach rechts: **Vittorio Rinaldo** Marketing und Kommunikation, **Ruth Derrer Balladore** Präsidentin, **Thomas Tscherrig** Neue Geschäftsfelder. Carmen Schatzmann fehlt auf dem Gruppenfoto.

## Jahresbericht der Präsidentin 2019

2019 war das erste vollständige Jahr für Eva Jacobs als Geschäftsleiterin. Vieles ist gleich geblieben, einiges hat sich geändert. Der persönliche Stil von Eva Jacobs wird spürbar. Die Erwartungen des Vorstands bei der Anstellung haben sich erfüllt.

Wir erzielen weiterhin sehr gute Resultate. Sowohl Stellenantrittsquoten wie Auslastung liegen nach wie vor deutlich über dem Sollwert. Qualitativ freuen wir uns sehr über die positiven Rückmeldungen von Teilnehmenden und den zuweisenden Stellen. Auch in Zukunft wird es wichtig bleiben, dass wir regelmässig Informationen und Kontakte für die zuweisenden Stellen anbieten, selbst mit unserer inzwischen 25-jährigen Geschichte im Bereich der Unterstützung hochqualifizierter Stellensuchender. Marketing wird auch in diesem Bereich neu gedacht werden müssen.

2019 war erneut ein Jahr mit vielen Änderungen. Die Räume in Zürich wurden so umgestaltet, dass wir neue Beratungszimmer ein-

richten konnten. Die Coaches konnten ihre Bedürfnisse anmelden, und so sind moderne, zweckmässige und gut eingerichtete Coachingzimmer entstanden. Die Standorte Luzern und St. Gallen zogen um und konnten neue Räumlichkeiten beziehen. Auch hier waren die Coaches intensiv an der Suche beteiligt und konnten die Einrichtung mitgestalten. Dank umsichtiger Planung und guten Absprachen mit dem SECO konnte die Finanzierung der Umzugskosten sichergestellt werden, und der Budgetrahmen wurde respektiert.

Der Vorstand freut sich sehr über die Umsetzung der Strategie und die Visualisierung im Canvas-Plakat. Es steckt viel Arbeit dahinter. Dass die neue Datenbank Tocco per 1. September live gehen konnte, ist dem grossen Einsatz verschiedener Mitarbeitender zu verdanken. Besonders aber die bereichsübergreifende Zusammenarbeit hat dies ermöglicht.

Immer wieder entwickelt sich FAU weiter, sei es durch die Erarbeitung und Umsetzung von

Kurzseminaren, das Einrichten eines «Intake» für die ALV-Teilnehmenden in Zürich oder auch das Coachingspiel «Leuchtturm», das Caroline Costa, Teilnehmerin im Bereich «der arbeitsmarkt», in Zusammenarbeit mit FAU entwickelt hat.

Auch im Vorstand ist Veränderung eine Konstante und verhindert, dass wir uns einfach zurücklehnen. Nachdem Othmar Fischlin zurückgetreten ist, haben wir mit Michael Marti eine Persönlichkeit gewinnen können, die mit den sich verändernden Verhältnissen im Journalismus bestens vertraut ist und auch bereits Mitglied des Ausschusses von «der arbeitsmarkt» war. Seit dem Sommer arbeitet er bereits im Vorstand mit. Im November kündigte Beat von Felten seinen Rücktritt an. Bereits haben wir aber auch für ihn eine gute Nachfolgelösung im Auge. Nachhaltigkeit wird auch weiterhin ein wichtiges Thema sein.

So starten wir voller Energie in unser Jubiläumsjahr.  
Ruth Derrer Balladore

# «Unser wertvollstes Kapital sind die Mitarbeitenden»

Eva Jacobs ist seit September 2018 Geschäftsführerin von FAU – Fokus Arbeit Umfeld, 2019 war ihr erstes volles Jahr in dieser Position. Was hat dieses Jahr aus ihrer Sicht geprägt, welche grossen Herausforderungen wurden gemeistert, und was steht für 2020 an?



**Wenn du an 2019 und FAU denkst – welche Stichworte fallen dir spontan ein?**

EVA JACOBS: Natürlich die Vielfalt an spannenden Persönlichkeiten bei FAU, der Umzug zweier FAU-Standorte, die neue Datenbank sowie Schnelligkeit und Veränderung.

**Schnelligkeit und Veränderung?**

Anfang 2019 wurde entschieden, an den FAU-Standorten Luzern und St. Gallen neue Lokalitäten zu suchen – im April waren diese gefunden, und Ende Jahr waren beide FAU-Standorte bereits umgezogen, das ging alles im Schnell-

zugtempo vorstatten. Zuvor haben wir natürlich sichergestellt, dass wir das auch finanzieren können. Beide Standorte bieten den Mitarbeitenden und Teilnehmenden eine Umgebung, in der sie sich besser entfalten können und die Kreativität erlaubt, was alles für unser Business nur förderlich sein kann.

**Warum sind die beiden FAU-Standorte denn umgezogen?**

In St. Gallen lief der alte Mietvertrag sowie so auf Ende November hin aus, es stellte sich die Frage, ob wir nochmals um fünf Jahre verlängern wollen. Also fragte ich bei den Mitarbeitenden nach, ob sie mit den Räumlichkeiten überhaupt glücklich seien. Dabei kam heraus, dass sie lieber woanders hingehen würden, wenn sie wählen könnten. Somit war klar, dass es nun Zeit für etwas Neues war.

**Und Luzern?**

FAU Luzern hatte schon seit vielen Jahren eine sehr hohe Auslastung. Als ich den Standort das erste Mal besuchte, wurde ich schon vorgewarnt, dass die Platzverhältnisse vielleicht schon etwas schockierend wirken könnten, weil alles so klein war. Ich war also vorgewarnt, aber tatsächlich war dann alles noch kleiner, als ich befürchtet hatte. So war auch das Team in Luzern froh, als ich fragte, ob sie sich nicht räumlich verändern möchten.

**War es nicht ein Wagnis, beide Umzüge parallel laufen zu lassen, oder hat dies das Unterfangen gar vereinfacht?**

Alessandro Ghisletta würde Letzteres wohl verneinen. Für ihn als Bereichsleiter Dienste bedeutete das natürlich eine komplexe Projektorganisation und viel Arbeit. Die erfolgreiche

Umsetzung gelang dank der guten Unterstützung der Teams vor Ort. Alessandro und den lokalen Teams möchte ich an dieser Stelle für ihren Einsatz und ihr Engagement danken! Zugleich konnte man auch voneinander profitieren, indem Erfahrungen ausgetauscht und Synergien genutzt werden konnten. Wir haben Anfang Jahr ja schon in Zürich drei neue Coachingräume mit passenden Möbeln eingerichtet, mit einer Atmosphäre, in der sich ein Gespräch auch wirklich entfalten kann. Luzern und St. Gallen haben sich davon inspirieren lassen. Beide Standorte wurden zwar individuell gestaltet, aber trotzdem ist eine FAU-Handschrift sichtbar, was mich sehr freut.

**Du nanntest auch die neue Datenbank als Stichwort.**

Das Projekt neue Datenbank war bereits angestossen, als ich als Geschäftsführerin bei FAU anfang. Ich stellte dann aber relativ schnell fest, dass das Projekt noch nicht so weit fortgeschritten war, wie es sein sollte. Eine neue Datenbank ist eine enorme Veränderung. Ich musste diesem Prozess in den ersten zwölf Monaten meiner Geschäftsführungstätigkeit denn auch entsprechend grosses Gewicht geben. So ein Projekt kann nicht die IT allein umsetzen, alle Bereiche müssen involviert sein und am selben Strang ziehen. Da neu alle Daten zentral erfasst werden, mussten auch die Prozesse angepasst werden.

**Bist du mit dem Ergebnis zufrieden? Da waren ja doch auch einige Extraschichten nötig, um alles im Zeitplan umzusetzen.**

Ja, nicht alles war immer eitel Freude, es gab auch schwierige Momente. Lange wollten wir am Go-live-Termin am 30. Juni festhalten, der Termin wäre hinsichtlich des Halbjahresabschlusses



ideal gewesen. Doch wir mussten einsehen, dass die Datenmigration noch komplexer war als angenommen, und die Notbremse ziehen. Auch das muss man sich trauen. Ich bin stolz darauf und froh, dass wir uns getraut haben. Das hat uns aber auch wachgerüttelt. Ich habe mich sehr gefreut, dass wir im Nachgang nicht nach Schuldigen suchten, sondern miteinander nach Lösungen. Das Lösungsorientierte haben wir in den darauffolgenden zwei Monaten sehr intensiv verfolgt und konnten so am 1. September live gehen. Die Datenbank läuft seither gut und wurde von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen. Wir arbeiten aber auch konstant daran, die Datenbank und unsere Prozesse weiter zu verbessern.

#### Was hat dich 2019 als Geschäftsführerin von FAU sonst noch beschäftigt?

Das ist so spannend an FAU: FAU ist zwar eine Non-Profit-Organisation und sehr verwaltungsorientiert, weil wir ja mit Stellen wie den RAV eng zusammenarbeiten, aber zugleich befindet sich FAU im steten Wandel und zeigt grosse Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln. So haben wir sicherlich auch im Bereich IV eine grosse Veränderung erfolgreich gemeistert. Das Jahr war für diesen Bereich geprägt von der Rekrutierung neuer Mitarbeitender. Die Rekrutierung ist im Bereich IV besonders komplex, weil es nicht so einfach ist, Kandidaten zu finden, die die Kombination aus Psychologie und arbeitsmarktlichem Know-how mitbringen. Ich bin deshalb sehr froh, dass es uns gelungen ist, ein wirklich gutes Team zusammenzustellen, und nun haben wir am Standort Zürich vier Coaches im Einsatz.

#### Was war für die anderen FAU-Bereiche im Jahr 2019 prägend?

- Der Bereich Weiterbildung hatte 2018, als ich bei FAU anfang, auch mit personellen Engpässen zu kämpfen. Diese konnten wir glücklicherweise bereits zu Jahresbeginn 2019 meistern und das Team wieder gut aufbauen. Die Einführung der neuen Datenbank und davon abhängig unsere Digitalisierungsprojekte waren und sind teilweise immer noch die grossen Herausforderungen in diesem Bereich. Unsere Weiterbildungskurse sind ein wichtiges Standbein unseres Erfolgs in der Unterstützung der Teilnehmenden, dies wird mir regelmässig von ausscheidenden Teilnehmenden bestätigt und zeigt mir, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind.
- Die Redaktion «der arbeitsmarkt» hat sich vor allem durch ihre Öffnung sehr hervorgehoben. Also einerseits als Programm für Journalisten und Medienfachleute, das heute auch Marketing- und Kommunikationsprofis offensteht, andererseits aber auch in dem Sinne, dass «der arbeitsmarkt» Know-how anbietet, von dem der ganze FAU ebenfalls profitieren kann. Persönlich sehe ich sehr viel Potenzial in der Nutzung des internen Wissens all unserer Bereiche.
- Der Bereich Dienste wiederum leistet oft sehr still sehr viel, 2019 insbesondere im Hinblick auf die Datenbankumstellung, die Infrastruktur des Bereichs Projekte und das neue Sicherheitskonzept. Das sind unsere stillen Schaffer im Hintergrund.
- Auch die IT war natürlich bei der Datenbankumstellung und mit den Schnittstellen

zu SharePoint gefordert. Und man darf nicht vergessen, dass die Mitarbeitenden in der IT natürlich auch alle IT-Belange der jährlich rund 700 Teilnehmenden betreuen.

- Für den Bereich Projekte haben wir für 2020 beschlossen, ihn personell weiter auszubauen und Budget umzuverteilen. Ziel ist, mit mehr Ressourcen für Personelles mehr Luft für Entfaltung und Kreativität zu schaffen.

#### Worauf bist du als Geschäftsführerin von FAU im Rückblick auf 2019 besonders stolz?

Dass wir die Themen, die uns wichtig waren, auch wirklich angegangen sind. Am Mitarbeitertag im Dezember 2018 zeigte sich, dass das Thema Sicherheit bei FAU für viele ganz wichtig ist. Wir haben das also auf die Agenda genommen und Alessandro Ghisletta als Bereichsleiter Dienste mit der Umsetzung beauftragt. Er hat grossartige Arbeit geleistet, indem er sich bei Arbeitssicherheit Schweiz zunächst grundlegend informierte, eine entsprechende Weiterbildung machte und dann alles in die Wege leitete, um das Projekt bei FAU anzugehen, mit dem Ergebnis, dass wir nun ein Notfall- und Sicherheitskonzept für den Standort Zürich haben und alle Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Brandgefahr und Erster Hilfe geschult werden, sodass wir für einen Ernstfall gewappnet wären. Im Jahr 2020 werden wir dieses Konzept auf alle Standorte ausweiten.

#### Und was ist das wertvollste Kapital von FAU?

Das sind ganz klar die Mitarbeitenden. Das ist zwar eigentlich in jedem Unternehmen so, aber in einem Betrieb wie FAU, wo Menschen mit

#### Qualifizierte FAU-Mitarbeitende

Ausbildung	2015	2016	2017	2018	2019
Berufslehre	10	8	10	10	10
Berufslehre mit weiterer Ausbildung	6	7	9	12	13
Fachhochschule	7	6	5	5	8
Hochschule (HS)	7	7	7	7	15
HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS)	11	10	12	10	2
<b>Weiterbildung</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe)	78	31.6	33.6	29.7	30.2
Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF)	54 038	38 189	68 621	56 162	67 837
Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand	1.21%	1.03%	1.30%	0.93%	1.08%



Der FAU-Standort St. Gallen zog 2019 in neue Büroräumlichkeiten, die mehr Platz und ein angenehmes Ambiente bieten.



Auch der FAU-Standort Luzern bezog Ende 2019 neue Räumlichkeiten.

Menschen und für Menschen arbeiten, ist das halt noch wichtiger. Und da ist FAU hervorragend aufgestellt. Alle unsere Mitarbeitenden sind qualifizierte Fachleute auf ihren Gebieten, sei es im Coaching oder Fachcoaching, bringen aber auch viel Erfahrung im ersten Arbeitsmarkt und in Führungspositionen mit. Im Bereich IV sind alle Mitarbeitenden qualifiziert im Bereich Psychologie, Psychopathologie und vergleichbarer Ausbildungen, wodurch sie IV-Beratenden, Ärzten und Therapeuten auf Augenhöhe begegnen und ihre Klienten wirklich so fördern können, wie diese das auch brauchen. Besonders erwähnen möchte ich auch all jene Mitarbeitenden, die im

Hintergrund viel Arbeit leisten, so in den Bereichen Dienste, IT, Marketing & Kommunikation sowie in der administrativen Unterstützung an allen Standorten.

### Was war im Jahr 2019 in deinen Augen die grösste Herausforderung für FAU?

Das war zweifellos die neue Datenbank, die viele Ressourcen sowie reichlich Zeit in Anspruch nahm und verlangte, dass die bereichsübergreifenden Prozesse neu definiert werden mussten. Eine Erfahrung, die zweifellos auch für künftige bereichsübergreifende Projekte die Basis legte. So betreut zum Beispiel inzwischen der Bereich Weiterbildung bereichsübergreifend alle Kurse und Seminare. Sehr stolz bin ich auch darauf, dass wir zu verschiedenen Themen Kurse intern anbieten können. Hier streiche ich gerne die hervorragende Zusammenarbeit der Bereiche «der arbeitsmarkt» und ALV heraus, die es möglich machte, dass wir die zwei- bis dreistündigen Kurzseminare «Social-Media-Grundkurs» und «Bewerbungsdossier massgeschneidert» nun allen FAU-Kundinnen und Kunden anbieten können. Diese Kurzseminare bilden eine tolle Ergänzung zu den Kursen mit externen Kursleitern, die Themen aufnehmen, bei denen uns intern das Know-how fehlt, oder zu Kursen, in denen Themen intensiver behandelt werden können.

### In welchen Bereichen fanden die grössten Veränderungen statt?

Eine grosse Veränderung war sicherlich der Wechsel in der Geschäftsleitung mit mir als neuer Geschäftsführerin. Diese Veränderung spüre ich weniger an mir selbst, weil ich sie ja selbst

auslöse, aber ich bin mir sehr bewusst, dass das für meine Mitarbeitenden eine Veränderung ist. Mein Anliegen ist, dass wir bereichsübergreifender zusammenarbeiten, wofür die neue Datenbank nur ein erster Grundstein ist. Dieser Gedanke darf noch stärker ins Tagesgeschäft einfließen, damit Synergien optimal genutzt werden können.

### Wo siehst du vielversprechendes Entwicklungspotenzial?

FAU hat natürlich grundsätzlich sehr viel Entwicklungspotenzial. Einerseits haben wir eine Basis an sehr viel Know-how und Kompetenzen bei der Betreuung unserer hochqualifizierten ALV- und IV-Kundinnen und Kunden. Diese Kombination ist ein einmaliges Angebot, es gibt kaum andere Anbieter, die beides abdecken können. Das Wissen, dass wir auf beiden Standbeinen stark sind, erlaubt uns, uns auf ein drittes Gebiet auszuweiten, was FAU auch im freien Markt interessant macht. Hier liegt sicher noch viel Potenzial, uns weiterzuentwickeln – etwa im Hinblick auf Angebote in der Hoheit der Kantone oder Initiativen vom Bund wie «Impuls 50+». Ich denke, da können wir für die Kantone kompetente Ansprechpartner sein, um individuelle und zielgerichtete Lösungen und Produkte zu entwickeln. Oder natürlich auch für Unternehmen oder Privatpersonen, die eine Standortbestimmung oder Begleitung in Veränderungsprozessen wünschen. Weiter liegt mir am Herzen, was den Mitarbeitenden wichtig ist: Schon am Info-Tag 2018 kamen Punkte zur Sprache wie eben bereichsübergreifende Zusammenarbeit, ein internes Sicherheitskonzept, Weiterentwicklung. Manches konnten wir schon umsetzen, an anderem arbeiten wir noch. Auch 2020 möchte ich wieder eine Umfrage unter den Mitarbeitenden machen und abholen, wo wir stehen und wohin die Reise gehen soll.

### 2019 war dein erstes volles Jahr als Geschäftsführerin von FAU – hattest du dir deine Arbeit so vorgestellt, wie sie ist?

In gewisser Weise ist einiges so, wie ich mir das vorgestellt hatte, andererseits war mir manches auch nicht so bewusst. Etwa dass das Datenbankprojekt 2019 noch so viele Ressourcen benötigen und Herausforderungen bereithalten würde. Mir war 2019 an keinem einzigen Tag langweilig, und ich bin stolz darauf, wie wir unterwegs sind. ■ Interview: Iwon Blum

Mitarbeitende	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl MA	41	38	43	44	48
davon Anteil Frauen	60.98%	60.53%	67.44%	65.91%	62.75%
Durchschnittsalter in Jahren	50.2	51.7	50.9	50.8	51.3
Personen unter 30 J.	–	–	3	2	1
Personen zwischen 30 und 50 J.	18	11	8	15	18
Personen über 50 J.	23	27	32	27	29
Austritte MA	4	8	7*	5	8
Eintritte MA	4	2	12	7	13
durchschn. Dienstalter in Jahren	4.0	5.7	4.5	4.8	4.9
Stellenprozent total	2985%	2790%	3200%	3250%	3520%
externe Kursleitende insgesamt	43	42	43	42	39

\* davon 2 per 31.12.17 infolge Pensionierung jeweils Stand 31.12.

# 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.

FAU-Infotag für die Mitarbeitenden Anfang Dezember 2019 auf dem Uetliberg.



Mitarbeitende im Austausch über die FAU-Pläne für 2020.



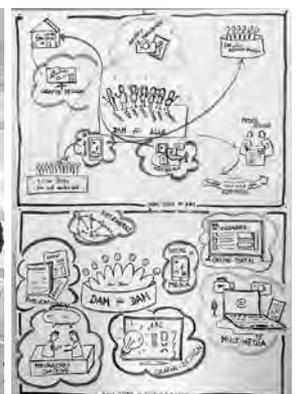
Geschäftsführerin Eva Jacobs im Gespräch mit Mitarbeitenden.



Doris Roth Ott, Kursadministration; Simone Gloor, Fachcoach Fotografie «der arbeitsmarkt»; Bettina Hollenstein, Coach.



Brunch im Hotel Uto Kulm Uetliberg.



## Geschäftsleiterin



Eva Jacobs, Geschäftsführerin



Sandra Schibli,  
Marketing & Kommunikation

## IV



Claudia Gruber, Bereichsleitung



Ira Grundmann, Coach



Eveline Renggli, Coach



Tamara Müller, Coach



Thomas Röthemeier, Coach



Katinka Kohle, Coach



Marianne Disler, Administration

## Projekte



Nadja Fuchs, Bereichsleitung



Renée Sigrist, Coach



Mirjam Heidelberger,  
Fachperson Intake



Erik Geurts, Coach



Wolfgang Gerteisen, Coach



Hedy Bühlmann, Coach



Karin Dangel, Coach



Giuseppe Pace, Coach



Tina Schallamon, Coach



Gabriela Mittelholzer, Coach



Gerry Schenk, Coach

## Redaktion «der arbeitsmarkt»



Doris Urfer, Grafik



Simone Gloor, Fachcoach



Renato Barnettta, Fachcoach

## Weiterbildung



Daniel Blom, Coach



Bettina Hollenstein, Coach



Anna Santagostini, Bereichsleitung



Carina Lans, Kurs-administration



Christian Schmid, Coach



Karin Frei Dostal, Coach



Manfred Trinkler, Administration



Ruth Vögeli, Kursadministration



Doris Roth, Kursadministration



Conchita Barrow, Administration



Patricia Hochstrasser, Administration



Antonia Concilio, Coach



Stefan Thomer, Coach



Sandra Wirth, Administration

## Dienste & IT



Alessandro Ghisletta, Bereichsleitung



Andreas Moor, System Engineer



Roger Zumkehr, System Engineer



Thomas Lang, Teamleiter IT



Robert Hansen, Bereichsleitung



Anja Piffaretti, Art Director und Fachcoach



Heidi Bolliger Michel, Administration FAU Gesamtorganisation



Manuela Kraus, Administration



Rita Gabathuler-Dux, Coach



Iwon Blum, Fachcoach



Giovanni Sidoli, ICT-Supporter



# «Eigenständigkeit und Wertschätzung sind im FAU-Alltag gelebte Werte»

Ein Morgen im Januar. Beat Portmann wirkt noch immer irgendwie überrascht. Vor ein paar Stunden erst unterschrieb er den Vertrag als Marketingfachmann in der Fotobranche nach einem Jahr intensiver Jobsuche. Einfach sei diese Zeit nicht gewesen, sagt Beat und ist noch nicht ganz in der Gegenwart angekommen.

**365 Tage lang hat sich bei dir alles um die Frage der beruflichen Neupositionierung gedreht, vier Monate davon warst du bei FAU. Wie bist du zu FAU gekommen?**

**BEAT PORTMANN:** Während acht Monaten suchte ich erfolglos auf dem offenen Stellenmarkt, zu Gesprächen wurde ich selten eingeladen. Es war offensichtlich, dass meine Suchstrategie nicht funktionierte. Dann wurde ich durch das RAV auf das FAU-Programm aufmerksam gemacht und ging davon aus, dass das einfach ein RAV-Bewerbungskurs sei. Schnell habe ich im Erstgespräch gemerkt, dass meine anfängliche Einschätzung des FAU-Qualifizierungsprogramms falsch war. Auf eine Kurzformel gebracht, ist FAU aus meiner Sicht ein individuell zugeschnittenes Programm zur Stellenfindung,

**Auswertung aus TN-Befragung  
Wesentliche Erweiterung des Netzwerks**

424 Antworten

ausserhalb FAU	2019	innerhalb FAU	2019
ja	41 %	ja	56 %
teilweise	40 %	teilweise	34 %
nein	18 %	nein	9 %
keine Antwort	1 %	keine Antwort	1 %

das an die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildung der Teilnehmenden gekoppelt ist. Eigenständigkeit und Wertschätzung sind im FAU-Alltag gelebte Werte. Das hat mir sehr geholfen, meine Lebensfreude zu erhalten und meine Selbstsicherheit wiederaufzubauen. Dabei kam ich nicht darum herum, mich intensiv und ehrlich mit mir auseinanderzusetzen. Es galt, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Wer bin ich? Was kann ich? Wohin geht die Reise? Wie setze ich mein Ziel um? Und immer wieder musste ich mich der Frage stellen: Habe ich überhaupt noch eine Chance auf dem Stellenmarkt?

**Was liess dich zweifeln, dass du noch eine Chance auf dem Stellenmarkt hast?**

Aufgrund der vielen Absagen stellt man sich diese Frage schon immer wieder schonungslos. Ich stellte immer wieder fest, dass ich die in den Profilen verlangten Ausbildungen – für die Funktion eines Marketingleiters wird heute ein Universitätsstudium vorausgesetzt – nicht 1:1 mitbrachte. Aus eigener Rekrutierungserfahrung weiss ich, dass die Inserate oft auf Wunschprofile möglicher Kandidatinnen und Kandidaten

TN-Statistik FAU 2019

nach Bereichen	PW	SN	BP	dam
Anzahl Personen	569	28	6	23
Durchschnittsalter	46.8	43.2	39.8	45.9
Frauen %	36.0 %	53.6 %	50.0 %	43.5 %
Hochschulanteil %	75.7 %	89.3 %	83.3 %	47.8 %
Kaderanteil %	43.9 %	25.0 %	33.3 %	13.0 %
Ausländeranteil %	27.2 %	17.9 %	16.7 %	17.4 %
Anzahl Ausgetretene	401	19	2	14
Verweildauer (Monate)	4.1	5.0	4.1	3.3
Stellenantritte %	77.1 %	84.2 %	100.0 %	92.9 %
davon Einfluss FAU %	89.3 %	87.5 %	50.0 %	100.0 %
Anteil Wunschstelle %	75.1 %	56.3 %	100.0 %	61.5 %

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

### Stellenantritt

422 ausgetretene Teilnehmende Bereich Projekte



### RAV-Befragung zur Zusammenarbeit

Wie beurteilen Sie Ihre Zusammenarbeit mit den FAU-Coaches? (Noten 1 – 4) 288 Antworten



### Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit aus der Sicht der Teilnehmenden

Bist du der Ansicht, dass die Massnahme bei FAU deine Vermittlungsfähigkeit auf dem Stellenmarkt verbessert hat? (JA-Antworten in %) 424 Antworten



### Wunschstelle, unbefristete Stelle, Einfluss FAU

422 ausgetretene Teilnehmende Bereich Projekte



ausgerichtet sind, aber in Zeiten der fundamentalen Selbstreflexion wächst die eigene Verunsicherung trotzdem mit jeder Absage. Insbesondere wenn es sich um Absagen auf Stellen handelte, die zu mir passten und deren Anforderungen ich jahrelang in der Praxis erfüllt hatte. Ich empfand es als grosse Herausforderung, den Bewerbungsprozess wieder von vorne zu beginnen. Selten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden, hiess für mich, dass ich mich nicht einbringen konnte und auf «hard facts» reduziert wurde. Das stand in krassem Widerspruch zur eigenen Rekrutierungspraxis, bei der der Mensch und das Team im Zentrum standen.

**Du hast selbst über 20 Jahre hinweg in unterschiedlichsten Positionen Mitarbeitende rekrutiert. Wie ist es, plötzlich auf der anderen Seite des Tisches zu sitzen?**

Aus der Perspektive der Arbeitgeber konnte ich einerseits Verständnis für ihre Argumente bei Absagen aufbringen, andererseits nervte es mich kolossal, wenn nur meine Eckdaten gescannt wurden und ich als Mensch mit grossen autodidaktischen Fähigkeiten einfach nicht existierte. Viele Arbeitgeber richteten den Fokus auf Fakten wie Zertifikate und Diplome, ganz egal, ob ich im Marketingbereich eine leitende Funktion suchte oder mich für eine Mitarbeit im Verkauf bewarb. Ich gebe zu, dass es mich immer wieder irritierte, wenn ich gefragt wurde, ob ich mich überhaupt mit Facebook und den sozialen Medien auskenne. Aber offenbar gibt es gerade im digitalen Umfeld ein Gedankenraster in den Köpfen der Personalverantwortlichen, bei dem das Alter zum Ausschlusskriterium wird und einem mit 57 Jahren bestimmte Jobs nicht mehr zugetraut werden. Solange nur formale Weiterbildungen und Diplome als Voraussetzung für qualifizierte Arbeit gelten, wird diese Haltung zusätzlich verstärkt. Während des Suchprozesses gab es tatsächlich Momente, in denen meine Gedanken um das Alter kreisten und ich mich dadurch selbst blockierte.

**Was hast du konkret verändert?**

Als diplomierter Einkaufsleiter mit einem Erfahrungswissen, das ich mir über Jahrzehnte hinweg in Einkauf, Verkauf und Marketing sowie Lehrlingsausbildung angeeignet hatte,

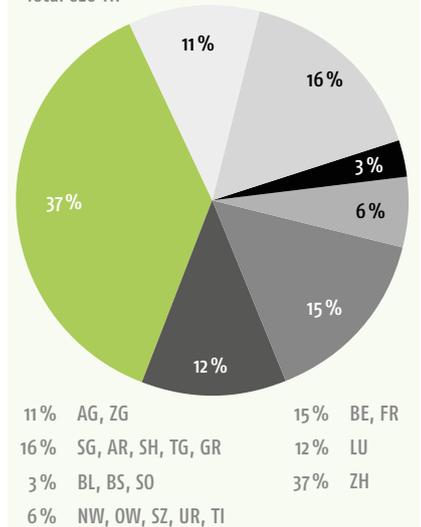
musste ich akzeptieren, dass ich meine Lösung nicht über eine klassische Stellenausschreibung finden konnte. Wie ich mein Vorgehen ändern konnte, lernte ich bei FAU. Ich setzte mich intensiv mit meinen Fähigkeiten und Kompetenzen auseinander. Ich lernte, das Ziel so klar zu formulieren, bis mir mein Mehrwert für den zukünftigen Arbeitgeber bewusst war und ich mich mit all meinen Qualitäten verkaufen konnte. Auf diese Weise gewann ich kontinuierlich an Dynamik und Selbstvertrauen zurück, was schliesslich zum Erfolg führte.

**... und was war ausschlaggebend für deinen Erfolg?**

Ich formuliere es mal so: Wenn es keine passende Stelle für mich auf dem offenen Arbeitsmarkt gibt, suche ich sie auf dem verdeckten Arbeitsmarkt. Das eigene Netzwerk ist der Schlüssel dazu. Es geht darum, bisherige Kontakte intensiv zu pflegen, damit neue Kontak-

### Wohnkantone der TN FAU und «der arbeitsmarkt»

Total 626 TN



te entstehen können: Leute treffen, an Ausstellungen gehen und an Fachtagungen teilnehmen. Fachwissen aktualisieren und erweitern, damit ich auch wirklich bereit für neue Herausforderungen bin. Bei mir waren die Netzwerkkontakte entscheidend, und wie es aussieht, hatte ich das Glück, zum richtigen Zeitpunkt den richtigen Kontakt zu aktivieren. Ein Bekannter forderte mich auf, den aktuellen Firmenauftritt im Netz zu kommentieren. Ich entwarf ein

# FAU Projekte bewegt

Der Verlust der Arbeitsstelle und somit die Ungewissheit über die berufliche Zukunft können Menschen sehr verunsichern. FAU Projekte unterstützt hochqualifizierte Stellensuchende zielgerichtet in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Grobkonzept für einen ergänzenden Auftritt im Netz. Mein Bekannter brachte das Konzept in die Geschäftsleitung ein. Es folgte ein Termin mit dem CEO, und ein paar Tage später unterschrieb ich den Vertrag. In der neuen Aufgabe kann ich auch meine Leidenschaft für Fotografie ausleben und mein Wissen in den Fachbereichen Technik und Marketing schon ab Stellenantritt sofort wieder einbringen.

## FAU – ein Erfolgsfaktor bei deiner Neupositionierung?

Auf jeden Fall. Dieser Erfolg wäre ohne FAU nicht möglich gewesen. Mich als Fachperson direkt bei einer Firma vorzustellen, lag vor FAU definitiv ausserhalb meines Vorstellungsvormögens. Die intensive Auseinandersetzung mit meiner eigenen Person sowie die ehrliche Einschätzung und motivierende Unterstützung durch die Coaches haben mir spannende, neue berufliche Perspektiven eröffnet. Die Möglichkeit, mein Wissen zudem über ein hochwertiges Kursangebot aufzufrischen und zu erweitern sowie in inspirierenden Diskussionen mit anderen Menschen in der gleichen Situation zu teilen, hat mich stark gefordert und mir zugleich viel Kraft gegeben. Diese lehrreiche Zeit mit einzigartigen Momenten hat mich fachlich und persönlich weitergebracht.

## Gibt es eine Erkenntnis, die du an dieser Stelle weitergeben möchtest?

Wichtig ist, dass wir die Unterstützung von Profis und von unserem Umfeld annehmen. Als ich meinen Job verlor, hatte ich zuerst Mühe, mit anderen über meine Stellensuche zu reden. Bei neuen Kontakten habe ich das Thema «Was machst du jobmässig?» versucht zu vermeiden. Doch je mehr ich mich outete, desto positivere Reaktionen konnte ich wahrnehmen. Die Basis für meinen Veränderungsprozess verdanke ich dem Umstand, dass ich bei FAU herausgefordert wurde, die Ausgangslage zu überdenken und meine Vorgehensweise radikal zu hinterfragen. Heute bin ich überzeugt, dass wir die Wahl haben: Ich kann mich durch die Absagen bis zum Stillstand demotivieren lassen, oder ich entscheide mich, die Situation zu verändern, und übernehme Verantwortung durch aktives Handeln. FAU hat mir den Weg zum Erfolg gezeigt und die Türe zu neuen Möglichkeiten geöffnet. ■ Interview: Hedy Bühlmann

Ein Sprichwort sagt: «Stillstand ist Rückschritt». Fehlende Erwerbstätigkeit kann tatsächlich Stillstand im Berufsleben bedeuten. Bei erfolgloser Stellensuche über einen längeren Zeitraum führt dieser Stillstand dann häufig zu einem Rückschritt, da mangelndes Selbstvertrauen die Auftrittskompetenz schwächt, da die Fachkompetenz leidet sowie Zuversicht und Motivation sinken. Hier setzt FAU Projekte an und bringt Bewegung.



Nadja Fuchs, Bereichsleiterin ALV Projekte

## FAU Projekte bewegt zielorientiert und erfolgreich

2019 haben 603 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit unterschiedlichen Erwartungen, zu Beginn oft vagen Zielen, manchmal mit inneren Widerständen, mit der Belastung von Jobabsagen und anderen hemmenden Faktoren, kurz: mit ihrer ganzen Arbeits- und Persönlichkeitsgeschichte am Qualifizierungsprogramm teilgenommen. Bei einer maximalen Einsatzzeit von sechs Monaten betrug die Verweildauer durchschnittlich 124 Tage. Ziel des FAU-Programms Projekte ist immer die schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

FAU arbeitet zielorientiert und steigert durch individuelles Coaching, Weiterbildung, Projektarbeit und Netzwerken die Chancen, was die Jobantrittsquote von 77,5 Prozent im Jahr 2019 bestätigt. Unsere Auftraggeber, die RAV, schätzen die gute Zusammenarbeit mit einer Wertung von 3,81 von 4 und beurteilen die Steigerung der Vermittelbarkeit durch unser Programm mit 96 Prozent. Teilnehmende werten die Erhöhung der Chancen für eine Stelle durch unseren Beitrag mit 94,3 Prozent sehr hoch. Sie fühlen sich mit einem Wert von 3,9 von 4 akzeptiert und ernst genommen.

## FAU Projekte bewegt individuell

Das Programm FAU Projekte steht erwerbslosen und beim RAV gemeldeten hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern sowie Fach- und Führungskräften im Alter von 24 bis 63 Jahren offen. Das Durchschnittsalter liegt bei 46,5 Jahren. Die Vielfalt der Profile der Teilnehmenden mit unterschiedlichsten Bedürfnissen erfordert individuelles Arbeiten. Eine Berufseinstiegsförderung nach dem Master-Abschluss benötigt zum Beispiel andere Formen der Unterstützung als eine 60-jährige Führungskraft, die durch

eine Reorganisation die Stelle verloren hat und nun eine Tätigkeit für die verbleibende Berufszeit sucht.

Nach Monaten der erfolglosen Stellensuche ist in der Regel zu Beginn eine Standortbestimmung nötig. Welche Kompetenzen bringe ich mit? Welche Funktionen und Märkte stehen mir offen? Mit welchen Netzwerk-, Such- und Bewerbungsstrategien steuere ich meine Nischen an? Welche Hindernisse erlebe ich? Jeder Schritt

im Stellensuchprozess ist entscheidend für den Erfolg. Im intensiven persönlichen Coaching werden diese Fragen individuell bearbeitet und Strategien entwickelt. Das umfangreiche Kursangebot ermöglicht, zielführende Weiterbildungen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu besuchen. Die Projektarbeit in den Projektwerkstätten, im Stellennetz und im Berufspraktikum steigert die Fachkompetenz und bringt einen Leistungsnachweis.

Selbständigkeit aufrechterhalten konnten und nur 10 Prozent weiterhin auf Stellensuche sind.

#### FAU Projekte bewegt sich

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist stabil, die Erwerbslosenquote aktuell tief. Dennoch gilt es, in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt zukunftsgerichtet in Bewegung zu bleiben, den Fachkräftemangel und Schlagworte wie «war for talents» ernst zu nehmen. Die Digitalisierung und der demografische Wandel wirken gemäss Studien besonders stark auf die Arbeitswelt der Zukunft ein. Daneben treten die Themen Globalisierung, Urbanisierung und Nachhaltigkeit vermehrt in den Vordergrund und verändern unser Arbeitsverhalten grundlegend. FAU Projekte arbeitet arbeitsmarktnah und berücksichtigt solche Veränderungen in der Arbeit mit den Teilnehmenden.

Die motivierten und hochqualifizierten Coaches besuchen laufend Weiterbildungen, damit sie für neue Herausforderungen fit bleiben und erworbenes Wissen weitergeben können. 2019 standen Bildungsthemen wie Digitalisierung und Mensch, Künstliche Intelligenz in der Rekrutierung, Kompetenzenportfolio, Selbstmarketing – Erfolg durch Storytelling im Bewerbungsprozess im Fokus. 2020 wird sich der Bereich vertieft mit Themen wie Arbeitswelt 4.0, New Work und Arbeitsmarktfähigkeit beschäftigen. Die Ausarbeitung eines Konzepts für die Begleitung einer Marktfähigkeitsprüfung bei Selbstständigkeitsprojekten ist geplant.

Die Weiter- und die Neuentwicklung der Kurzseminare «Inserateanalyse», «Lebenslauf», «Motivationsschreiben», «Kompetenzen», «Netzwerken», Selbstpräsentation» und «Selbst-/ Fremdbild» führten zu einer Professionalisierung. Teilnehmende profitieren noch stärker von hilfreichen Inputs und aussagekräftigen Unterlagen für ihren Bewerbungsprozess.

Umzüge in grössere Räumlichkeiten an den Standorten Luzern und St. Gallen ermöglichten flexible, zeitgemässe Arbeitsplätze für die Teilnehmenden. Räume für Gruppenarbeiten, Stehpunkte sowie attraktive Coachingräume und grosse Sitzungszimmer schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre. Mit der Umsetzung der IT-Strategie erhalten Teilnehmende bei FAU alle nötigen IT-Instrumente, die sie für ihr zielgerichtetes Arbeiten bei FAU Projekte brauchen. ■

Nadja Fuchs

#### FAU Projekte bewegt gemeinsam

Die Auslastung von 107.2 Prozent im Jahr 2019 bei 160 Jahresplätzen in einer Tagesstruktur an vier Standorten und situativ bei externen Projekteinsätzen steigert die Netzwerkaktivität. Der Ausbau des beruflichen und persönlichen Netzwerks wird bei FAU gezielt gefördert. So stehen den Teilnehmenden Mittagstische, Tagungen, Exkursionen, Weiterbildungen, Teilnehmersitzungen, Kurzseminare, Social-Media-Plattformen sowie externe Netzwerkveranstaltungen offen. 91 Prozent der Teilnehmenden haben ihr Netzwerk ausser- und innerhalb von FAU ausgebaut.

#### FAU Projekte bewegt nachhaltig

Die Nachbefragung der ehemaligen Teilnehmenden mit Austrittsjahr 2018 zeigt Erfreuliches. Mit einer hohen Rücklaufquote von 20 Prozent, konkret 115 Rückmeldungen bei rund 600 Angesprochenen, sind die Ergebnisse aussagekräftig. Die Auswertung zeigt die nachhaltige positive Wirkung des Qualifizierungsprogramms. Die antwortenden Personen gaben an, noch immer ihre in FAU-Coaching, Weiterbildung und Fachprojekt erarbeiteten persönlichen und fachlichen Fähigkeiten zu nutzen.

Auch das während der Programmteilnahme aufgebaute oder erweiterte Netzwerk erweist sich als beständig: 82 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden bestätigen, dass sie ihr Netzwerk ganz oder teilweise erhalten konnten. Die Frage, ob sie das Gelernte aus den Weiterbildungen auch heute noch im Alltag nutzen, beantworteten 90.4 Prozent mit «ja» oder «teilweise», der nachhaltige Nutzen des persönlichen Coachings liegt bei den ehemaligen FAU-Teilnehmenden bei 77.4 Prozent. Besonders erfreulich ist, dass 81 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden noch dieselbe Stelle innehaben wie beim Programmaustritt, zudem knapp 4 Prozent ihre

#### Nachbefragung der im Vorjahr ausgetretenen Teilnehmenden 119 Antworten

Konntest du die ...	Austritt 2018
	ja
... im Coaching erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	85.71 %
... im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	76.47 %
... in der Weiterbildung erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	88.24 %
... in der Weiterbildung erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	78.99 %
... im Projekt erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen?	74.79 %
... im Projekt erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen?	67.23 %

Konntest du das bei FAU erworbene Netzwerk ...	aufrechterhalten
Austritt 2018	68.91 %

#### Die aktuelle Arbeitszufriedenheit

	sehr zufrieden	zufrieden	knapp zufrieden	unzufrieden
Austritt 2018	31.93 %	32.77 %	15.97 %	19.33 %

Auswertung aus RAV-Befragungen	2019
Chancen aus Sicht des RAV	95.5 %
Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung (RAV)	97.7 %

Auswertung aus TN-Befragung Stellennetz und Berufspraktikum	2019
Fachliche Betreuung durch Projektpartner (Noten 1 – 4)	3.6
Profit vom Einsatz beim Projektpartner (Noten 1 – 4)	3.4



Meine Erfahrungen bei FAU haben mir sehr geholfen, mich ganzheitlich neu zu positionieren. Ich hatte sehr bereichernde Erlebnisse im Austausch mit dem Coach, den Kursleitenden und den FAU-Teilnehmenden. Dank FAU kann ich nun nachhaltig in die Arbeit gehen, die mir sehr viel Sinn und Zufriedenheit gibt.

URS CHRISTEN (57), DIPL. BIOLOGE



Nach meinem Burnout und der daraus resultierenden Kündigung bekam ich von der IV die Chance, bei FAU Luzern wieder Fuss zu fassen. In dieser Zeit konnte ich wieder Struktur in mein Leben bringen, Kraft für die Zukunft schöpfen und mein CV perfektionieren. Dabei halfen mir regelmässige Gespräche mit meinem Coach, Kurzseminare und Gespräche mit den anderen FAU-Teilnehmenden. In meiner letzten IV-Phase durfte ich eine Firma suchen, die mir für drei Monate einen Arbeitsversuch ermöglicht. Mit meinen bei FAU top erarbeiteten Unterlagen fand ich sofort einen Arbeitsplatz auf Versuchsbasis, der nach den drei Monaten in eine Festanstellung umgewandelt wurde. Herzlichen Dank an alle, die mir während meiner schweren Zeit geholfen haben.

ANITA KISER (60), KEY ACCOUNT MANAGER

Das mir entgegengebrachte Vertrauen und die Flexibilität in der Projektwerkstatt haben mir nicht nur geholfen, wieder frische Motivation zu aufzubauen, sondern waren für mich auch persönlich wertvoll. Vor allem auch die Gespräche mit meinem Coach in St. Gallen. FAU ist damit meiner Meinung nach eine sehr gute Massnahme, um Stellensuchende zu unterstützen, ganz ohne sie dabei unnötig zu bevormunden. Vielen Dank für die angenehme, konstruktive Zeit.

RAPHAEL DETHOMAS (33), PACKAGING SPECIALIST

**Dank der wertvollen** Unterstützung durch meinen Coach, interner Weiterbildungskurse, des externen Projekteinsatzes im Stellennetz beim Staatssekretariat für Migration sowie der unterhaltsamen Mittagspausen mit anderen Teilnehmenden habe ich das FAU-Programm als abwechslungsreiche, intensive und lehrreiche Erfahrung wahrgenommen. F. J. (26), BETRIEBSÖKONOMIN



FAU unterstützt Stellensuchende auf professionelle und zugleich pragmatische Weise. Der gelungene Mix aus intensiver persönlicher und fachlicher Begleitung, gepaart mit einem breiten Weiterbildungsangebot und Projektarbeit, fördert die nachhaltige Entwicklung, erfolgreiches Netzwerken und einen zielorientierten Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

ANGELA FÖLLMI (47), LIC. OEC. PUBL., WIRTSCHAFTSINFORMATIKERIN

**Sowohl die internen** Seminare als auch der Austausch mit den anderen Teilnehmenden bei FAU haben mir geholfen, mehr Selbstvertrauen aufzubauen und die Zeit der Arbeitslosigkeit als eine Möglichkeit zu sehen, mich weiterzuentwickeln. Dank der wertvollen Tipps meines Coaches konnte ich meine Bewerbungsunterlagen attraktiver gestalten und war sehr überrascht, wie viel dies bewirkte. Ich wurde zum ersten Mal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und ging mit grösserem Selbstvertrauen hin. Die Zeit bei FAU hat sich gelohnt! Nach zwei Monaten bei FAU habe ich eine Stelle gefunden.

PAULA BRONNENMEIER-AGUIRRE (36), ELEKTROINGENIEURIN

Die Arbeit in der Redaktion war für mich sehr bereichernd. Unter professioneller Anleitung konnte ich Artikel verfassen und publizieren. Ich habe viel gelernt und bin weitergekommen, sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht. Das Programm hat mir eine gute Tagesstruktur gegeben, ich habe viele interessante, sympathische und hochkompetente Menschen kennengelernt und konnte mein Netzwerk erweitern. Beendet habe ich das Programm mit Bedauern vorzeitig, aber in grosser Vorfreude auf meinen bevorstehenden Stellenantritt. Herzlichen Dank an alle Coaches und das Redaktionsteam.

LARS BO MÜLLER (45), KOMMUNIKATIONSBERATER





# «Ich fühlte mich wie ein Fisch ausserhalb des Wassers»

Mitten in ihrer Karriere als Nachhaltigkeits-Projektmanagerin gerät die 43-jährige Caroline Costa in eine tiefe Krise, als sie in ihrem Arbeitsleben keinen Sinn mehr erkennt. In ihrer Zeit bei «der arbeitsmarkt» entwickelte sie ein Kartenspiel, das nun auch andere bei der Sinnsuche in ihrer Karriere unterstützen soll.

**Du warst fast 20 Jahre lang als Projektmanagerin im Bereich Nachhaltigkeit erfolgreich. Was ist dann passiert?**

**CAROLINE COSTA:** Nach all diesen Jahren war «Nachhaltigkeit» zu einem leeren Schlagwort geworden. Mir wurde klar, dass ich zu lange an wohlklingenden Konzepten und ausgeklügelten Grafiken gearbeitet hatte. Ich erkannte, dass ich nicht zur Veränderung von irgendetwas beitrug. Veränderung ist jedoch die Grundlage für Nachhaltigkeit. Bei Nachhaltigkeit geht es um Lösungen, und diese werden nicht in raffinierten Strategien oder schön geschriebenen Berichten gefunden, sondern im tiefen Wunsch, die Dinge zum Besseren zu wenden. Ich konnte nicht länger akzeptieren, dass meine Arbeit so wirkungslos blieb. Ich vermisste das Spiel, den zwischenmenschlichen Austausch, die Geschichten sowie Spass und Sinn bei der Arbeit. Während meiner Karriere fand ich zudem selten einen «sicheren Ort», an dem ich mich voll und ganz fühlte. Deshalb habe ich beschlossen, ihn zu schaffen. Für mich und für andere.

**Hat dich das inspiriert, ein Spiel zum Thema berufliche Neuorientierung zu erfinden?**

Ich habe schon immer gerne gespielt. Wenn wir spielen, lassen wir zu, dass wir sind, wer wir sind: ohne Titel, ohne Masken, ohne Klischees. Wir erlauben uns, uns zu entspannen und den Spass zu geniessen. Ich habe diese Aspekte in der Geschäftswelt vermisst. Der befreiende Spassfaktor des Spielens berührte mich so sehr, dass ich diesen «Treibstoff» für die Neuerfindung meiner beruflichen Laufbahn einsetzen musste.

**Du bist also schon mit der konkreten Spielidee zu FAU gekommen?**

Nein, die konkrete Idee, das Konzept und alles Weitere bis hin zum gedruckten Spiel entwickelte ich erst im Programm. Als ich bei FAU anfang, hatte ich noch keine Ahnung, dass ich mit einem Kartenspiel in meinen Händen hinausgehen würde.

**Dein Kartenspiel heisst «Lighthouse», englisch für Leuchtturm. Was ist die Idee dahinter?**

Ich wollte ein Spiel erarbeiten, das Menschen helfen kann, die wie ich nicht nur auf der Suche nach einer neuen Stelle sind, sondern ihrem weiteren Berufsleben neuen Sinn geben möchten. «Lighthouse» soll Menschen unterstützen, die beruflich eine neue Richtung einschlagen möchten, aber noch nicht wissen, welche. Dafür lädt «Lighthouse» die Spielenden ein, ihre bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen Wege zu erkunden. Bei dem Spiel geht es darum, seinen eigenen Leuchtturm zu finden, also Orientierung, Klarheit, Sinnhaftigkeit – kurz: die ganz persönliche Bestimmung. Das Spiel ist für Berufstätige, die den Mut haben, sich eingehend mit herausfordernden Fragen zu befassen, die möglicherweise Antworten und Lösungen freisetzen, die vorher nicht wahrgenommen werden konnten. Aber auch für Leute, die einfach offen fürs Unbekannte sind, die neugierig sind, was das Leben ihnen noch bringen könnte.

**Für wen ist das Spiel nicht geeignet?**

Für Menschen, die sich nicht für ihre eigenen Emotionen und Beweggründe interessieren. Oder die nicht daran glauben, dass die Ergründung ihrer Emotionen weitere Aspekte ihres Lebens eröffnen kann.

**Sind die Fragen im Spiel jene, die du dir bei deiner Neuorientierung selber gestellt hast?**

Ja, die Fragen sind tatsächlich genau solche, mit denen ich mich selber konfrontieren musste. Die Fragen wecken Emotionen, die meines Erachtens wichtig sind, um eine neue Richtung im Job oder im Leben zu finden. Gefühle, die sich bei bestimmten Fragen einstellen, können als Schlüssel zu Ideen und Wünschen wirken, die einem vorher nicht zugänglich waren. Zum Beispiel bei der Frage «Was fehlt mir?» können die Spieler auf verschiedene Themen stossen: vergessene Träume, das dringende Bedürfnis nach Anerkennung oder was ihnen im Job wirklich wichtig ist, damit sie sich nützlich, herausgefordert und honoriert fühlen.

**Gibt es eine Frage in dem Spiel, die du besonders gerne magst?**

Ja, die Frage danach, was ich verdient habe, zu feiern. Ich komme aus einer Kultur, in der Feiern zum Alltag gehört. Viele Menschen neigen wohl dazu, nur die grossen Anlässe zu feiern. Aber ich finde auch kleine Momente wichtig, nur schon einander einen guten Morgen zu wünschen, ehrliche Komplimente zu machen – jede freundliche Geste. Ich finde, diese kleinen Dinge machen das Leben schön. Auch bei der Neuorientierung und Suche nach einer sinnstiftenden Beschäftigung dreht sich eigentlich vieles ums Feiern: etwa die schwierigen Zeiten, die gemeistert werden, die Leute, die einen auf diesem Weg begleiten, eine Institution wie FAU/«der arbeitsmarkt», die Coaches, Familie, Freunde und Bekannte, die an einen glauben. Sogar in jenen Momenten, in denen einem das selbst nicht mehr möglich ist.

**Du hast gesagt, du kommst aus einer Kultur, in der Feiern zum normalen Alltag gehört – welche ist das?**



Ich stamme aus Brasilien. Wir Brasilianer sind sehr gut darin, das Hier und Jetzt zu leben. In der Schweiz drehen sich Fragen oft um das Morgen, darum, was die Zukunft bringt. In Brasilien fragt sich kein Mensch, was morgen sein wird – das werden wir morgen ja sehen.

### Was waren deine Erkenntnisse aus den Fragen, was hat das Spiel mit dir selber gemacht?

Das Spiel hat mich ermutigt, mein Naturell zu akzeptieren. Ich bin zum Beispiel eine sehr kreative, aber komplett unstrukturierte Person. Viele Jahre lang habe ich mich für Letzteres ständig selbst getadelt. Als ich bei FAU/«der arbeitsmarkt» anfing, war mein erstes Ziel, mich selber mit meinen Stärken und Schwächen zu akzeptieren und frühere Fehler nicht zu wiederholen. Mit Fehlern meine ich, stillzustehen, mich immer wieder für dieselben Jobs in derselben Branche zu bewerben, obwohl ich mich dort schon früher nicht selber wiedergefunden habe. Rückblickend fühlte ich mich die meiste Zeit wie ein Fisch ausserhalb des Wassers. Das Spiel half mir, mir darüber klarer zu werden, wer ich bin – und somit auch, wohin ich mich entwickeln möchte. Das war für mich die wertvollste Erfahrung. Und natürlich die erfreuten Reaktionen der Leute. Viele spielen gerne. Das

Leben ist so durchstrukturiert und schwer, voller Verantwortung und Schuldfragen. Ich denke, wir sollten spielerischer werden und mehr feiern. Bei FAU/«der arbeitsmarkt» fand ich die richtige Umgebung und die richtigen Leute dafür.

### Das Spiel hilft also dabei, sich selber näher zu kommen?

Ja, auf jeden Fall: Darum dreht sich bei dem Spiel letztlich alles. In der Testphase erkannte ich aber auch, dass nicht jeder bereit ist für das Spiel beziehungsweise sich auf die teils existenziellen Fragestellungen einzulassen. Das Spiel kann viel Spass machen, aber sich all den Fragen ehrlich zu stellen, kann auch sehr viel Energie kosten. Zweck des Spiels ist zwar nicht, Ziele zu erreichen oder am Ende mit einer fertigen Zukunftsstrategie dazustehen, aber die Fragen wühlen natürlich vieles auf, was die meisten noch einige Zeit beschäftigen wird.

### Was beschäftigt dich in nächster Zeit, was sind deine Pläne für die Zukunft?

Ich würde mir wünschen, dass viele Menschen von «Lighthouse» profitieren. Ich möchte aber nicht einfach das Spiel unter die Leute bringen. Ich möchte meine Moderation zum

Spiel anbieten, weil meiner Meinung nach die persönliche Erfahrung der Neuerfindung seiner selbst wesentlich ist. Mein Traumberuf wäre für die Zukunft, andere Spiele nach spezifischen Kundenanforderungen zu gestalten. Zum Beispiel ein Spiel zum Thema Burn-out, ein Spiel zu unterschiedlichen Cheftypen, ein Spiel zum Thema Vertrauen, ein Spiel zum Thema Hoffnung und viele mehr. Was die Spiele miteinander verbindet, ist das Kernthema Neuerfindung seiner selbst, indem die eigenen Talente und Fähigkeiten aufgerufen und neu sortiert werden – als würde man die Möbel im Zuhause neu arrangieren oder die Wände in anderen Farben streichen.

### Was nimmst du – neben dem Kartenspiel – von FAU und «der arbeitsmarkt» mit?

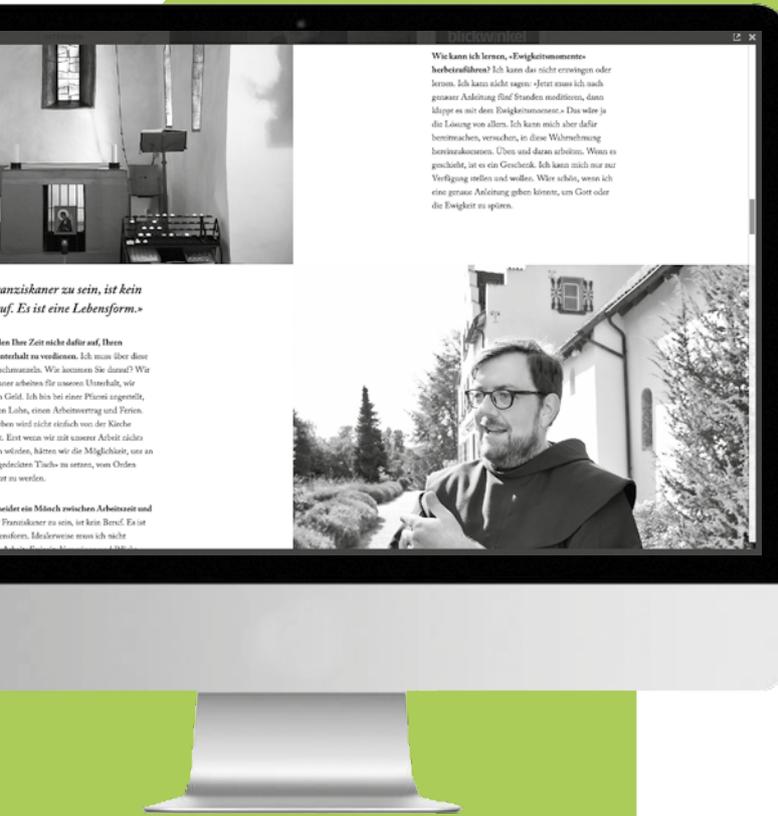
Bei FAU und «der arbeitsmarkt» hatte ich das Gefühl, als würde ich von einer sehr schweren Grippe endlich genesen. Ich fand den Raum, um all meine Kräfte, aber auch Zweifel und Träume im Projekt «Lighthouse» zu vereinen. Ich bekam die Möglichkeit, mich mir selbst zu beweisen. Das Redaktionsteam und die Coaches bei FAU waren meine wärmende Decke und meine Suppe. Ich bin jetzt eine selbstbewusste und viel stärkere Kämpferin. Vielen Dank! ■

Interview: Iwon Blum

## Das Spiel «Lighthouse»

Das Kartenspiel kann mit einem Coach oder in Gruppen von drei bis fünf Personen gespielt werden und besteht aus diversen zentralen Fragestellungen zu Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Die Spielenden werden durch die Fragen ermuntert, ihre beruflichen oder auch persönlichen Möglichkeiten zu erkunden, verborgene Wünsche und Leidenschaften wiederzuentdecken und die für sie zentralen Herausforderungen zu erkennen und anzugehen. Darum sind die Teilnehmenden explizit eingeladen, spontan und unzensiert zu sagen, was ihnen zu den Fragen in den Sinn kommt. Zuvor können die Spielenden entscheiden, wie lange sie sich mit den einzelnen Fragen auseinandersetzen möchten: 30 Sekunden, eine, drei, fünf oder zehn Minuten – entsprechend spontaner oder vertiefter fallen die Antworten aus. Das Spiel ist nicht wettbewerbsorientiert und bringt weder Gewinner noch Verlierer hervor. Ziel ist vielmehr, dass die Spielenden in sich horchen sowie sich gegenseitig inspirieren und ermutigen. Derzeit existiert das Kartenspiel auf Englisch sowie auf Deutsch. FAU setzt das Spiel seit Anfang 2020 intern bei Coachings ein. Mehr Infos unter [www.goosebump.ch](http://www.goosebump.ch)





# Ein Strauss bunter Geschichten

Welch überraschende Lebensgeschichten, erzählt in Wort und Bild von der Redaktion «der arbeitsmarkt». Die im Jahr 2019 produzierten Beiträge zeigen auf, womit Stellensuchende aus den Bereichen Medien und Kommunikation potenzielle Arbeitgeber überzeugen. Eine Werkschau, die Wissen vermittelt, schmunzeln lässt, Lesespass bereitet.

Bruder Christoph-Maria spricht über den Sinn des Lebens, Ewigkeitsmomente, über «unverwekter Zeit», Gott. Der Franziskanerermöglicht einen Blick hinter die Klostermauern auf der Werd-Insel im Rhein, redet über sein Ziel eines ausgeglichenen Lebens. Erschienen ist der journalistische Beitrag in der Herbstausgabe 2019 der Zeitschrift «blickwinkel» sowie multimedial aufbereitet auf dem Onlineportal derarbeitsmarkt.ch. Ein tiefgründiger Beitrag, der zum Nachdenken anregt. Ein Beispiel, wie Programmteilnehmende auf der Redaktion etwas schaffen, das weit über die reine Arbeitsprobe hinausgeht. Solche Werke inspirieren, motivieren, berühren.

## Viefältiger Journalismus

Die Redaktion «der arbeitsmarkt» hat im Jahr 2019 Beiträge in unterschiedlichsten journalistischen Formen erarbeitet. Da ist die Multimedia-Reportage über einen begnadeten Comic-

zeichner. Der Videojournalist zeichnet ein starkes Porträt über den Künstler, lässt ihn erzählen, verknüpft gekonnt Film, Ton, Bild und Text. Das Projekt ist über Monate entstanden, der Aufwand hat sich gelohnt. Entgegengesetzt zu dieser komplexen Medienform sind die Buchrezensionen kurz und bündig, dennoch prägnant in der Aussage, pointiert formuliert. Sie sind meist die ersten Beiträge, die Stellensuchende auf der Redaktion «der arbeitsmarkt» verfassen. Darauf folgen Kurzporträts von und Interviews mit interessanten Menschen und ihrer Arbeit. Beispielsweise über einen Rollstuhlmechaniker, einen Pfarrer der «Metalchurch», einen Langstreckenläufer, eine Tanzschuhverkäuferin, zwei App-Entwickler, einen Döschwo-Restaurator oder zwei Buchhändlerinnen. Gemeinsam ist den Beiträgen, dass sie überraschen, in die Tiefe gehen, Freude und Begeisterung transportieren.

Auch Sachthemen finden den Weg in das Onlineportal. Thematisiert wurde das geplante Fussballstadion in Aarau. Das Fundbüro der Stadt Zürich gibt Einblicke in die Arbeit. Eine Reportage über ein Speeddating für Jobsuchende zeigt eine unkonventionelle wie erfolgreiche Art der Stellenvermittlung in der Westschweiz. Und eine Autorin äusserte mit spitzer Feder ihre Meinung zum Frauenstreiktag. Beiträge, die im Onlinearchiv auf derarbeitsmarkt.ch über die Stichwortsuche auffindbar sind.

## Zwei Schwerpunkte

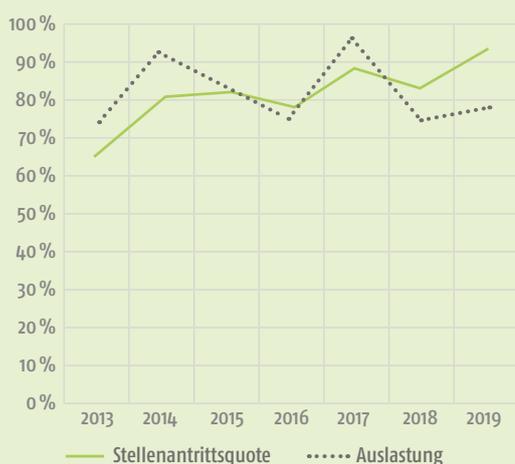
Viel Recherche steckt in Hintergrundberichten des «blickwinkel», der halbjährlich erscheint. Die Fachzeitschrift widmet sich jeweils einem Schwerpunktthema. Die Frühlingausgabe präsentierte Wissenswertes rund um das Wasser,

vom Wasserkraftwerk im Berginnern über Wasserberufe bis hin zur Rolle der Schweiz bei Klimafragen. Lebenszeitmanagement prägte die Herbstnummer. Hinter dem etwas sperrigen Begriff steht eine illustre Auswahl an Geschichten über Menschen, die ihr Leben unkonventionell gestaltet haben. Das Heft hält zudem viel Wissenswertes über die Rentenmodelle bereit, ist Ratgeber und Wissensvermittler. Der «blickwinkel» kann auf dem Portal derarbeitsmarkt.ch abonniert werden.

Das Programm «der arbeitsmarkt» bespielt alle Medienformen. Neben den bereits erwähnten Formen Text, Video und Multimedia spielt auch das Bild eine grosse Rolle. Fotografinnen und Fotografen produzieren Fotogalerien, dies für das Onlineportal wie die Zeitschrift. Autorinnen und Autoren verbreiten ihre Beiträge über die sozialen Medien – was deren Chancen, aber auch Grenzen aufgezeigt. Das ist für die Programmteilnehmenden wiederum eine wertvolle Erfahrung. Der hohe Praxisbezug des Programms – mit einem grossen Fachcoachingaufwand verbunden – lohnt sich. 92.9 Prozent der Programmteilnehmenden fanden 2019 während des Programms oder maximal vier Monate nach Programmaustritt eine Stelle. Seit drei Jahren sind vermehrt Stellensuchende aus den Bereichen Kommunikation und Marketing im Programm. Ein Trend, der sich 2019 fortsetzte. Erstmals waren über 50 Prozent der Programmteilnehmenden aus diesem Berufsumfeld, bei dem die SECO-Statistiken derzeit eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit ausweisen. Der Erfolg des Programms «der arbeitsmarkt» zeigt, dass gut qualifizierte Kommunikationsfachleute weiterhin gefragt sind.

Robert Hansen

Stellenantrittsquote und Auslastung





# Blick hinter die Kurskulissen

Wie bereiten sich die Kursleitenden der FAU-Weiterbildungsangebote auf ihre Seminare vor, welche Fragen beschäftigen sie davor und danach? Vier Kursleitende berichten von ihren Erfahrungen und Herausforderungen – und warum sie sich auf ihre Kurse bei FAU jeweils besonders freuen.



## «Noch immer schleicht sich vor Kursen leichtes Lampenfieber ein.»

Violanta von Salis, Kursleiterin «Marketing und Öffentlichkeitsarbeit»

**Countdown** zum viertägigen Kurs «Marketing und Öffentlichkeitsarbeit», in dem die Themen Public Relations, Medienarbeit, Fundraising und Marketing für Profit- und Non-Profit-Organisationen behandelt werden: 16 Teilnehmende haben sich diesmal angemeldet. Neben Vor- und Nachnamen sind auch die Berufsbezeichnungen auf der Liste der Angemeldeten eingetragen. Mit Interesse studiere ich sie – und versuche mir vorzustellen, mit welchen Vorkenntnissen, Interessen und Lernzielen diese Menschen in meinen Kurs kommen.

Eine gute Woche vor Kursbeginn schreibe ich eine E-Mail an alle Kursteilnehmenden. Ich erläutere den Inhalt meines Kurses und fordere sie auf, ein konkretes Beispiel aus ihrer Praxisarbeit, aus ihrem Berufsalltag mit in den Kurs zu bringen. Eine Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmenden ein Kommunikationskonzept erstellen, bildet einen Schwerpunkt des Kurses. In den Tagen vor einem Kurs melden sich immer wieder Teilnehmende – mit konkreten Fragen zum Kursablauf oder einfach nur, um mir mitzuteilen, dass sie sich auf den Kurs freuen. Auch ich freue mich!

Ich benötige in der Regel einen Tag für die inhaltliche Vorbereitung meiner Kurstage. Obwohl ich bereits 20 Jahre in der Weiterbildung tätig bin, schleicht sich doch ein leichtes Lampenfieber ein. Da sind 16 Menschen, alle mit langjähriger und spezifischer Lebens- und Berufserfahrung, denen ich am Morgen des ersten Kurstages zum ersten Mal begegne. Kann ich ihre Erwartungen erfüllen? Können wir gemeinsam unsere Lernziele erreichen? Ob sie mich wohl kompetent, sympathisch finden? Wird die Gruppe harmonisieren? Ich bin gespannt. Antworten wird es während des Kurses oder mit der Kursbewertung geben.

Eines aber ist sicher: In meiner langjährigen Tätigkeit als Kursleiterin gab es noch keinen Kurs, bei dem nicht auch ich etwas Bereicherndes oder Inspirierendes mitgenommen habe. ■

**Innere Stärke** ist die Fähigkeit, sich von der Achterbahn des Lebens nicht umwerfen zu lassen. In meinem Kurs «Erfolg durch innere Stärke» geht es darum, herausfordernde Lebenssituationen aus einem konstruktiven Blickwinkel zu betrachten. Das Denken in Lösungen statt in Problemen wird gefördert. Die Teilnehmenden setzen sich mit ihrem erwünschten mentalen Zustand auseinander und lernen verschiedene Vorgehensweisen zur Stärkung ihrer Selbstfürsorge kennen. Wer mental fit ist, kann sein Leben und seine Stellensuche erfolgreicher gestalten – «Hilfe zur Selbsthilfe» lautet mein Kursmotto.

Ich vertrete ein humanistisches Menschenbild und glaube an die Autonomie des Individuums. Selbstbestimmung, Selbstwirksamkeit, Authentizität und Wertschätzung sind zentrale Werte meiner Arbeit mit Menschen. Mein Bildungsverständnis ist geprägt von Eigenverantwortung sowie selbstgesteuertem, lebensnahem Lernen.

Oft werde ich gefragt, ob es mir nicht langweilig wird, den gleichen Kurs wiederkehrend zu geben. Diese Frage kann ich mit einem klaren Nein beantworten.



## «Mit ihren Inputs formen und bereichern die Teilnehmenden den Kurs wesentlich.»

Joanes Thom,  
Kursleiter «Erfolg durch innere Stärke»

## «Manchmal ist Improvisationstalent gefragt, gelegentlich müssen Wogen geglättet werden.»

Michael Zimmermann,  
Kursleiter «Interviewtraining»



Nach dem Kurs ist vor dem Kurs. Ein Kurs ist ein Zyklus, der aus Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung besteht und nie identisch abläuft. Gerade das finde ich das Spannende an meiner Arbeit. Nach- und Vorbereitung liegen für mich nahe beieinander. Rückmeldungen und meine eigenen Empfindungen nach einem Kurs reflektiere ich selbstkritisch und versuche, diese pragmatisch einzuordnen. Alle Wünsche umzusetzen, würde den Zeitrahmen sprengen. Mit dem Bewusstsein, dass eine neue Kursgruppe andere Erwartungen und Bedürfnisse sowie ihre eigene Dynamik haben wird, nutze ich Feedbacks als Varianten und Inventar, die ich situationsgegeben abrufen kann. Das ermöglicht mir, Kurse nicht stereotypisch abzuhalten, sondern lebendig und abwechslungsreich zu gestalten. Das eigentliche Kursgeschehen ist jeweils ein Abbild der bisherigen Entwicklung und von dem, was der Moment zulässt.

Der Kurs wurde zwar von mir konzipiert, jedoch haben ihn die Teilnehmenden mit ihren Inputs wesentlich geformt und bereichert, sei es durch Büchertipps, Bewältigungsstrategien oder persönliche Erfahrungen. Dieses Zusammenspiel schätze ich sehr, weil ich es als Win-win-Situation betrachte. ■

**Ein Buchhalter**, eine Vertriebsleiterin, ein Projektmanager, ein CEO, ein Kaufmann FH, eine Marketing- & Kommunikations-Fachfrau, eine Business-Projektleiterin und ein Consultant ICT – drei Frauen, fünf Männer: Das sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines von 13 Interviewtrainings, die ich pro Jahr im Rahmen der FAU-Weiterbildungen durchführe.

Wenn ich die Liste der Kursteilnehmenden erhalte, stellt sich schon eine gewisse Vorfreude ein, denn es ist jeweils eine spannende Mischung verschiedener Berufe aus unterschiedlichen Branchen und vor allem einzigartiger Biografien, die mich erwartet. Wenn von den Teilnehmenden dann die kompletten Bewerbungsunterlagen für eine bestimmte Stelle eintreffen, konkretisiert sich das Bild. Nach einer gründlichen Sichtung der Unterlagen bereite ich die individuellen Interviews vor.

Wie der Name sagt, handelt es sich bei dem zweitägigen Kurs um ein Training, das heißt, ich führe mit jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer ein Übungsinterview, das mit einer Videokamera aufgezeichnet wird und bei dem die anderen Kursteilnehmenden anwesend sind. Bei den Interviews ist mir wichtig, eine möglichst authentische Situation zu schaffen und

den Teilnehmenden realistische Fragen zu stellen. Mittlerweile führe ich den Kurs seit sieben Jahren durch, und vieles läuft intuitiv: Ich versuche immer, auf die Fragen, Themen und Anliegen der Teilnehmenden einzugehen. Manchmal ist Improvisationstalent gefragt, gelegentlich müssen Wogen geglättet werden. In solchen Momenten helfen die Erfahrung und auch eine Prise Humor.

Nach dem zweiten Kurstag bin ich erst einmal ziemlich platt und leer. Auf dem Heimweg lese ich im Zug ein Buch oder eine Zeitschrift und gewinne Abstand. Am Abend lasse ich die beiden Tage Revue passieren. Was ist gut gelaufen, was kann ich verbessern, was will ich das nächste Mal anders machen? Und dann kommt irgendwann eine Mail: «Der von dir gehaltene Kurs war sehr hilfreich. Letzten Donnerstag hatte ich ein Bewerbungsgespräch, das auf Englisch gehalten wurde – und erfolgreich verlief!» Das zaubert mir ein Lächeln ins Gesicht. ■



## «Die Zeit der Teilnehmenden ist kostbar, und sie wollen sie nutzen.»

Marianne Alpstätig,  
Kursleiterin «Führung und Coaching»

**Ich leite bei FAU** den dreitägigen Kurs «Führung und Coaching». Im Fokus sind die Themen Führung heute und morgen, konkrete Führungstechniken und Coachen als Führungsperson. Ich freue mich jedes Mal auf den Kurs. Das ist keine Floskel!

Aber das war nicht immer so. Meine ersten zwei Kursleitungen bei FAU vor rund vier Jahren haben mich gefordert – ich wollte fast aufgeben. Glücklicherweise kam es anders. Mit meiner langjährigen Erfahrung in der Erwachsenenbildung ging ich davon aus, dass ich auf ein bekanntes Setting treffen würde. Diese Vorstellung

war falsch, denn die FAU-Teilnehmenden sind anders. Sie sind fordernd. Sie fragen nach, immer wieder, sie wollen es konkret und sehr präzise wissen. Transfer und Erfahrungsaustausch sind kein Kann, sondern ein Muss. Diese Bedürfnisse kenne ich auch aus anderen Kursen, aber nicht in dieser Intensität. Und die Teilnehmenden haben recht. Ihre Zeit ist kostbar, und sie wollen sie möglichst gut nutzen. Ihre berufliche Zukunft ist offen. Das ist bei anderen Kursgruppen in der Regel nicht der Fall.

Ich habe damals meinen Unterricht und mein Verhalten kritisch überprüft und umge-

stellt. Die Inhalte mussten noch praxisbezogener, aktueller und gleichzeitig flexibler werden, sodass die für die Teilnehmenden relevanten Aspekte Platz haben. Gleichzeitig wollte ich erreichen, dass wir den Unterricht gemeinsam gestalten und alle dafür Mitverantwortung tragen.

Heute beziehe ich das Wissen und die Erfahrungen der Teilnehmenden aktiv mit ein, arbeite mit zielführenden, vielfältigen und überraschenden Methoden, diskutiere Theorien und Beispiele aus der Praxis kritisch, ermögliche jederzeit den Transfer und achte besonders auf die Aktualität der Inhalte.

Meine Leitsätze prägen auch den nächsten Kurs. Darum werden sich die Teilnehmenden zum Beispiel auch mit Theorien zu neuen Arbeitsformen auseinandersetzen und dabei nicht nur über agile Führung diskutieren, sondern neue Methoden konkret anwenden und auswerten. Das wird spannend, auch für mich. Aus all diesen Gründen freue ich mich auf den nächsten Kurs. ■

# Horizonte erweitern

Gut ausgebildete externe Kursleitende und Coaches führten 2019 durch 6906 Teilnehmenden-Kurstage und 1141 Coachingstunden. Die zunehmende Heterogenität der Teilnehmenden trug zum spannenden Erfahrungsaustausch bei und forderte zugleich die Kursleitenden heraus.

In einem Workshop im Sommer 2019 bezeichneten externe Kursleitende und Coaches die FAU-Teilnehmenden-Zielgruppen als hochmotiviert, sehr interessiert und zugleich fordernd. 523 Kurstage wurden mit 8 bis 16 Teilnehmenden aus verschiedenen Berufen und Branchen durchgeführt. Neben den unterschiedlichen Werdegängen brachten die Teilnehmenden komplexe Biografien sowie individuelle Vorkenntnisse und Lernziele mit. Es galt für die Kursleitenden, die Heterogenität der Zielgruppe bewusst wahrzunehmen, um die Teilnehmenden, die gewohnt sind, Dinge zu hinterfragen, flexibel und zielorientiert durch den Kurs

zu führen. Die Kursleitenden fanden einen guten Draht zu den Teilnehmenden, indem sie diese, so oft es ging, in den Unterricht einbezogen, Diskussionen und Gruppendynamiken zuließen.

Da neben ALV-FAU-Teilnehmenden immer mehr IV-FAU-Teilnehmende die Kurse besuchten, wurde die Heterogenität noch grösser als in den Vorjahren. Manchmal stiessen die Kursleitenden auch auf schwierige Situationen. Etwa wenn es dem einen Teilnehmenden «langweilig» war und zugleich ein anderer das Tempo als zu schnell empfand; wenn einzelne Teilnehmende das geforderte Sprachniveau nicht mitbrachten, um alle Übungen im Kurs machen zu können, oder Teilnehmende ihre Vorbereitungsaufgaben nicht machten und so zusätzlich ein Ungleichgewicht im Kurs verursachten. Solche Situationen erforderten von den Kursleitenden viel Flexibilität und Improvisationstalent. Gerade die Vielfalt der Betrachtungsweisen inspirierte die Kursleitenden immer wieder aufs Neue und hielt sie auf Trab, ihre Methoden und ihr Fachwissen aktuell zu halten. Die anspruchsvolle Zielgruppe hatte in diesem Sinne eine positive Wirkung auf die Kurs-

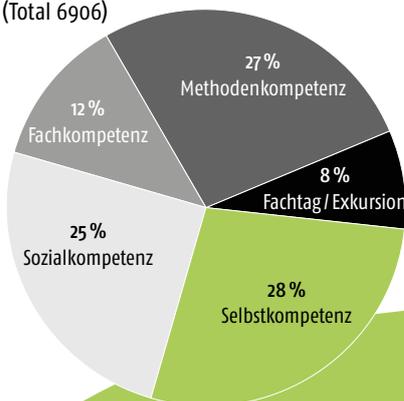
leitenden. Zusammen erweiterten sie gegenseitig ihre Horizonte.

Wie die Kursleitenden bezogen die externen Coaches ihre Teilnehmenden aktiv in die Gestaltung ihres Fachcoachings mit ein. Bevor sie mit ihrem Coaching angingen, loteten sie gemeinsam mit den Teilnehmenden die wichtigsten Zielsetzungen aus und setzten Prioritäten.

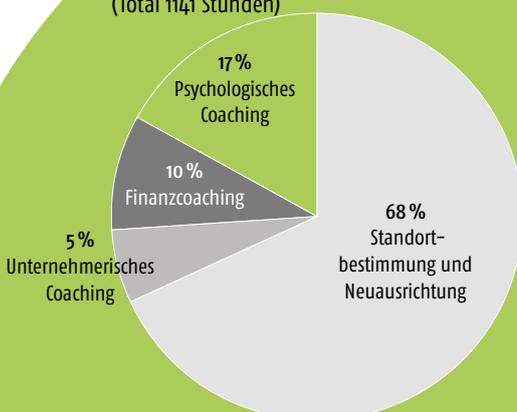
Im Jahr 2019 wurden 1952 Kursbewertungen ausgefüllt abgegeben. Die Kurse «Flowwork Kompetenzen-Portfolio», «Change-Management» und «Erfolg durch innere Stärke» erhielten die besten Bewertungen. Im Bericht «Blick hinter die Kurskulissen» auf Seite 21 erzählt der Kursleiter des zuletzt genannten Kurses, wie er sich jeweils auf seinen persönlichkeitsstärkenden, aufbauenden Kurs vorbereitet.

Die Zufriedenheit mit dem externen Coaching spiegelte sich in den 211 positiven Rückmeldungen. Sowohl das Kriterium «Kompetenz der externen Coaches» wie auch das Kriterium «Teilnehmende fühlen sich im Coaching ernst genommen und respektvoll unterstützt» erzielten bei einem Höchstwert von 4 den Wert 3,95. ■ Anna Santagostini

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich  
(Total 6906)



Coaching-Aufteilung 2019  
(Total 1141 Stunden)



Entwicklung der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

	2015	2016	2017	2018	2019
Total Teilnehmenden-Kurstage	7432	6910	6772	7233	6906
Total Coaching-Stunden	1689	1509	1314	1167	1141

Wirkung Kurse und externe Coachings

Effektivität (Noten 1 – 4)	2015	2016	2017	2018	2019
Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.25	3.24	3.3	3.29	3.39
Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN	3.42	3.54	3.64	3.65	3.66
Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht	3.47	3.45	3.51	3.53	3.56
Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht	3.51	3.59	3.64	3.72	3.72

Zufriedenheit (Noten 1 – 4)

	2015	2016	2017	2018	2019
Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung	3.54	3.52	3.56	3.57	3.6
Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung	3.67	3.74	3.8	3.81	3.8
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse	88%	85%	85%	88%	90%
Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching	86%	83%	87%	91%	88%



# «Mir half sehr, dass alle Beteiligten in alles involviert waren»

Seit 2016 begleitet FAU IV im Auftrag der Deutschschweizer IV-Stellen hochqualifizierte IV-Kundinnen und -Kunden zurück in den Arbeitsmarkt. FAU IV legt Wert darauf, dass alle Prozessbeteiligten wie Psychiater, Therapeutin, IV-Berater, FAU-IV-Coach und Kunde eng zusammenarbeiten: Wenn alle Beteiligten sich gegenseitig unterstützen, stehen die Chancen für eine erfolgreiche Wiederintegration am besten – das erlebte auch FAU-IV-Kunde V.R. so.

## «Mir tut es sehr gut, wieder arbeiten zu können»

Interview mit FAU-IV-Kunde V.R.

### Welche Beschwerden hatten Sie, als Sie zu FAU IV kamen?

V.R.: Ich litt an psychischen Schwankungen, verminderter Konzentrationsfähigkeit, Antriebslosigkeit sowie Beeinträchtigung meines Selbstwertgefühls.

### Was bewirkt Ihr Einsatz bei FAU IV bei Ihnen?

Der Einsatz ist sehr wichtig für mich. Meine Coach hat mir geholfen, meine Bewerbungsunterlagen auf den neusten Stand zu bringen, Motivationsschreiben zu verfassen – das waren fundamentale Hilfestellungen. Vor allem aber half sie mir dabei, wieder Selbstvertrauen zu entwickeln.

### Erleben Sie den Austausch zwischen Ihrer FAU-IV-Coach, Ihrer Therapeutin und Ihrem Psychiater als positiv?

Anfangs war ich etwas verunsichert, weil ich nicht alle Details meiner medizinischen Geschichte mit so vielen Menschen teilen wollte. Doch ich realisierte schnell, dass diese Vorgehensweise sehr sinnvoll ist, weil meine Coach sich so auch mit dem Psychiater und der Therapeutin austauschen kann, um mich bestmög-

lich zu unterstützen. Der Umstand, dass alle Beteiligten in alles involviert waren und alle wussten, wo jeweils die Prioritäten für mich lagen, hat mir sehr geholfen, davon bin ich überzeugt.

### Welchen Stellenwert hat eine berufliche Tätigkeit für Sie?

Arbeit ist sehr wichtig für mich. Zunächst mal hilft sie mir, mich wieder zu organisieren, meine Zeit zielgerichtet einzusetzen. Aber ich arbeite auch einfach sehr gerne. Ich bin Projektmanager, ich liebe es, Prozesse zu organisieren. Arbeit ist für mich ein Vergnügen, nicht etwas, was ich tun «muss». Die Arbeit macht mir so viel Freude, dass ich manchmal aufpassen muss, mich nicht zu sehr zu engagieren und mich übermässig mit ihr zu identifizieren. Das ist die Kehrseite.

### Was hat sich positiv verändert, seit Sie Ihren Arbeitsversuch gestartet haben?

Mir tut es in jeder Hinsicht gut, wieder arbeiten zu können. Arbeit gibt mir zudem Halt und Struktur.

### Was stellt Sie in Ihrer aktuellen Situation vor besondere Herausforderungen?

Ich arbeite derzeit in einem sehr interessanten Start-up-Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden liegt bei Anfang 20. Ich hingegen bin fast 50. Manchmal ist es eine Herausforderung, von so vielen jungen Menschen umgeben zu sein. ■

## «Alles ist transparent»

Interview mit FAU-IV-Coach Eveline Renggli

### Weshalb legt FAU IV so grossen Wert darauf, eng mit den Therapeutinnen und Psychiatern der FAU-IV-Kundinnen und -Kunden zusammenzuarbeiten?

EVELINE RENGGLI: Die IV liess in Studien den Erfolg von Eingliederungsmassnahmen erheben, wobei sich zeigte, dass die Betroffenen verunsichert sind, wenn die am Integrationsprozess Beteiligten unterschiedliche Meinungen vertreten. Dem versuchen wir entgegenzutreten, indem alle denselben Wissensstand haben. Dadurch bekommen alle Einblick in und Verständnis für die Arbeitsweise der jeweiligen Fachperson. Und so ist allen klar, was machbar ist – wo aber auch die Grenzen liegen. Dadurch kann ich als FAU-IV-Coach auch gegenüber der Kundin oder dem Kunden klar kommunizieren, wie die Rahmenbedingungen aussehen.

### Welchen Nutzen bringt dieser enge Austausch der Beteiligten der FAU-IV-Kundin oder dem -Kunden?

Für die IV-Kundin beziehungsweise den IV-Kunden ist es wichtig zu erleben, dass alle Beteiligten des Supportsystems zusammen auf das gleiche Ziel hinarbeiten. So verzettelt sich der Prozess weniger, es geht weniger Zeit für Abgleichungen verloren. Die Kundinnen und Kunden sind in einer auch versicherungstechnisch

komplexen Situation; da ist es wichtig, Vertrauen in das Supportsystem zu gewinnen und zu erkennen, dass ihnen der direkte Informationsaustausch Fortschritt ermöglicht, und ihnen die Angst zu nehmen, es würde womöglich etwas «gegen sie verwendet». Alles ist transparent. Wir bitten die Kundinnen und Kunden beim Eintritt, eine freiwillige Schweigepflichtentbindung zu unterzeichnen, wobei ich ihnen die Vorteile erkläre, ihnen aber auch versichere, dass ich mich immer erst mit ihnen austausche und ihnen stets mitteile, wenn ich zum Beispiel Rücksprache mit dem Psychiater nehmen möchte. Bei den Standortgesprächen sind sowieso immer alle Beteiligten am Tisch.

#### Kannst du Beispiele nennen?

Angenommen, eine Kundin ist im Bewerbungsprozess und ich möchte eigentlich ein bisschen vorwärts machen und den Druck etwas erhöhen, während der Psychiater überzeugt ist, dass Druck jetzt genau ungünstig für die Entwicklung der Kundin wäre. So kann ich meine Arbeit entsprechend anpassen. Oder auch wenn ein Kunde Medikamente nehmen muss, ist es gut, wenn ich als FAU-IV-Coach davon weiss: Plötzlich ist ein Kunde vielleicht viel müder als sonst, und ich vermute die Ursache im Bewerbungsprozess, dabei ist ein neues Medikament die Ursache. Oder auch wenn etwas anders verläuft als erhofft, kann ich mit dem Einverständnis der Kundin Rücksprache mit dem Psychiater oder der Therapeutin nehmen. Als Coach muss ich nicht jedes Detail aus der Therapie erfahren. Wir tauschen uns nur über Aspekte aus, die in Bezug auf die Arbeitsintegration eine Rolle spielen. Im Coaching können aber auch Themen aufkommen, die ich als FAU-IV-Coach nicht umfassend abdecken kann; etwa wenn bei einer Depression die Symptomatik stärker wird oder Suizidgedanken im Raum stehen, gehört das ganz klar in die Therapie. Insofern ist der Austausch beziehungsweise die Möglichkeit, die Themen an die richtige Stelle weiterzuleiten, auch eine Entlastung.

## «Wenn alle an einem Strang ziehen, ist das die optimale Konstellation»

Interview mit Psychotherapeutin Gabriela Heer und Psychiater Georg Löffelholz

#### Welche Störungsbilder und Diagnosen haben Ihre Patientinnen und Patienten mehrheitlich?

**GEORG LÖFFELHOLZ:** In meiner Arbeit ist das gesamte Spektrum der psychiatrischen Erkrankungen abgedeckt: Depressionen, Persönlichkeitsstörungen, Angst- und Zwangserkrankungen und Psychosen.

**GABRIELA HEER:** Als psychologische Psychotherapeutin im Zentrum für Angst- und Zwangsstörungen in Bern therapie ich mehrheitlich Personen, die an starken Ängsten, Panikattacken oder Zwängen leiden. Sehr häufig kommen weitere Belastungen wie Depressionen dazu. Auslöser für solche psychischen Krisen sind oft Schicksalsschläge oder traumatische Kindheitserfahrungen, Beziehungsprobleme, Veränderungen im Betrieb wie Reorganisation oder auch Arbeitslosigkeit, die die Betroffenen destabilisieren oder aus der Bahn werfen. Häufig beginnt ein Teufelskreis, aus dem viele allein nicht herausfinden und in dem eine Psychotherapie eine wichtige und wirksame Unterstützung sein kann, um die Betroffenen daraus zu befreien.

#### Was sind die Schwerpunkte bei einer psychotherapeutischen oder psychiatrischen Behandlung? Wie gehen Sie so eine Behandlung an?

**GABRIELA HEER:** In der Psychotherapie geht es nebst Diagnosestellung vor allem darum, zusammen mit der Patientin oder dem Patienten ein Verständnis für das Problem zu entwickeln und erwünschte Veränderungen zu bewirken. Es geht darum, Verhaltensmuster und persönliche Denkprozesse zu erkennen und verändern zu können. Gefühle sind das Gesicht unserer Seele. Deshalb ist es wichtig, sie zu verstehen und mit belastenden Emotionen umgehen zu können. Und ebenso wichtig ist es, Stärken und positive Ressourcen des Patienten zu fördern. Wir stützen und unterstützen die Patientin oder den Patienten auch in akuten Krisensituationen. Eine gute Vertrauensbasis ist dabei eine wichtige Voraussetzung in der Therapie.

**GEORG LÖFFELHOLZ:** Zunächst muss die Problematik diagnostisch sauber erfasst und auf ein Störungsbild oder mehrere eingegrenzt werden.

Dann wird gemeinsam mit der Patientin oder dem Patienten ein Behandlungsplan erstellt, der die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten berücksichtigt. Also ob vor allem psychotherapeutische Interventionen nötig sind, spricht zu klären, was die zugrundeliegenden Probleme sind und ob spezifische Interventionen durchgeführt werden können, um die Problematik in den Griff zu bekommen. Das funktioniert vor allem bei Störungsbildern gut, bei denen äussere Belastungsumstände im Vordergrund stehen. Liegen hingegen stark beeinträchtigende Symptome oder schwerere Formen der Erkrankung vor, wird zusätzlich überlegt, ob allenfalls auch eine medikamentöse Begleittherapie oder soziotherapeutische Massnahmen oder Ergotherapie miteinbezogen werden müssen.

#### Welchen Stellenwert hat eine berufliche Tätigkeit für Ihre Patienten?

**GABRIELA HEER:** Die Arbeit an sich ist für uns alle einerseits wichtig, um unseren Lebensunterhalt zu bestreiten, sie ist aber auch identitätsstiftend, ermöglicht soziale Kontakte und gibt Selbstbestätigung. Und im Idealfall macht Arbeit auch zufrieden, steigert somit das Wohlbefinden. Wer die Arbeit verliert, verliert auch all das. Was natürlich enorm belastend ist.

**GEORG LÖFFELHOLZ:** Grundsätzlich hat eine berufliche Tätigkeit für die allermeisten Menschen einen sehr hohen Stellenwert. Aber bei unseren Patientinnen und Patienten hängt das auch immer davon ab, wie schwer das Störungsbild ist. Manche haben so schwere psychische Beeinträchtigungen, dass die gesamte Energie und Kraft davon absorbiert ist, irgendwie den Alltag zu bewältigen und die psychische Störung halbwegs unter Kontrolle zu halten. Solche Patienten sind dann damit häufig schon so ausgelastet, dass eine Arbeitstätigkeit nur in einem sehr begrenzten Rahmen und einem geschützten Sektor möglich ist.

**Sie begleiten auch Patientinnen und Patienten, die bei der IV-Stelle gemeldet sind. Gibt es dabei besondere Herausforderungen?**



**GEORG LÖFFELHOLZ:** Nicht unbedingt eine spezifische Herausforderung. Die Fragestellungen, um die sich die IV kümmert, müssen wir natürlich auch in der Praxis immer wieder beurteilen. Zum Beispiel die Frage nach der Arbeitsfähigkeit: Welche Problembereiche schränken die Patientin oder den Patienten in der Arbeitsfähigkeit ein, wann ist ein Arbeitswiedereinstieg möglich und unter welchen Bedingungen? Uns erleichtert es natürlich die Arbeit, wenn die IV integrative Massnahmen unterstützt, wenn alle gemeinsam überlegen können, ob ein Belastbarkeits- oder Aufbautraining angebracht ist, und in einem nächsten Schritt einen geeigneten Arbeitgeber zu suchen oder mit dem noch vorhandenen Arbeitgeber Integrationsmassnahmen zu planen.

**GABRIELA HEER:** Dadurch, dass es die IV und den politischen Willen gibt, arbeitsmarktliche und integrative Massnahmen zu sprechen, werden Möglichkeiten geschaffen, dass die Patientin oder der Patient in einem geschützten Umfeld arbeiten und wieder positive Erfahrungen machen kann. Die besondere Herausforderung besteht meines Erachtens häufig darin, innerhalb der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber zulässt, die angestrebten Ziele zu erreichen. Sicherlich erzeugen die zeitlichen Begrenzungen auch eine Art positiven Veränderungsdruck und setzen Orientierungspunkte. Doch oft brauchen positive Entwicklungen einfach viel Zeit. Es ist vielleicht ähnlich wie bei einem Kochrezept: Das Zusammenfügen der richtigen Zutaten ist wichtig – um ein feines Essen zuzubereiten, sind aber auch

Zeit, Erfahrung und Fingerspitzengefühl notwendig.

**Sie behandeln beide denselben Kunden der IV-Stelle Bern, der einen Arbeitsintegrations-einsatz bei FAU – Fokus Arbeit Umfeld in Bern macht. Beeinflussen dieser Einsatz und der Austausch mit der FAU-IV-Coach Ihre Behandlung des Patienten?**

**GEORG LÖFFELHOLZ:** Der Einsatz unterstützt die Behandlung extrem. Ich habe diesbezüglich sehr positive Erfahrungen gemacht. Auch durch den Einsatz von Frau Renggli, die mit dem Patienten direkt am Arbeitsort Dinge besprechen und ganz spezifisch auf arbeitsunterstützende Massnahmen abzielen kann. Und je schwieriger und komplexer die Situation ist, desto mehr verschiedene Unterstützer sind im System nützlich. Und wenn alle an einem Strang ziehen, gut zusammenarbeiten, die Aufgabenteilung besprechen und die Massnahmen koordinieren, ist das die optimale Konstellation.

**GABRIELA HEER:** Der Einsatz hat ganz klar einen wichtigen Einfluss auf den Therapieprozess. Aus therapeutischer Sicht hilft es enorm, dass FAU IV diese Arbeitsmöglichkeiten schafft und der Patient im geschützten Umfeld konkrete Erfahrungen machen und mit der FAU-IV-Coach Frau Renggli reflektieren kann, was funktioniert und was (noch) nicht. Die Aufteilung im aktuellen Fall ist enorm vielversprechend. Was wir in Therapiesitzungen therapeutisch bearbeiten, kann dann bestenfalls in ganz konkreten Arbeitssituationen erprobt werden, und diese Erfahrungen können dann wiederum therapeutisch aufgegriffen werden und so einen wichtigen Veränderungs- und Lernprozess begünstigen. Wir Fachpersonen können uns austauschen, und Ziele des Klienten können gemeinsam verfolgt und je nach Verlauf angepasst werden.

**Welches sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Wiederintegration von Patientinnen und Patienten mit psychischen Beeinträchtigungen?**

**GABRIELA HEER:** Zeit und gemeinsame Ziele zu haben, Zusammenarbeit aller Beteiligten, Zufriedenheit anzustreben – und um ein weiteres Wort mit «Z» zu nennen: eine Zukunftsperspektive zu ermöglichen. Wenn es gelingt, daran gemeinsam zu arbeiten, ist das ideal.

**GEORG LÖFFELHOLZ:** In allererster Linie ist die Stabilisierung der zugrundeliegenden Beeinträchtigung, sprich: der psychischen Störung zentral. Wenn ein Mensch ständig belastet ist, kann das enorm viele Ressourcen binden und damit auch einer Arbeitsfähigkeit erheblich im Weg stehen. Manchmal ist auch die Arbeitsaufnahme ein Faktor, der zur Stabilisierung beitragen kann, weil der Patient realisiert: «Oh, ich kann das ja doch noch!» Das ist unter dem Aspekt der Selbststärkung natürlich auch sehr hilfreich für den Genesungsprozess. Das gibt wieder ein Ziel, eine Motivation, was wiederum unterstützend für therapeutische Massnahmen ist.

**Was würden Sie sich vom IV-System respektive vom Gesetzgeber wünschen?**

**GEORG LÖFFELHOLZ:** Gute Frage. Manchmal ist es schwierig, wenn viele Systeme zusammenkommen, aber nicht genügend Zeit vorhanden ist beziehungsweise nicht zur Verfügung gestellt wird. Alles, was gemeinsam besprochen werden kann, bringt sehr viel mehr Klarheit in den Behandlungsprozess, als wenn der Fall nur auf Papier abgehandelt wird, Berichte geschrieben werden, die dann zu einem Gesamtbild zusammengesetzt werden. Auch das Beispiel des IV-Kunden in Bern zeigt, dass der direkte Kontakt und der persönliche Austausch für solche Integrationsprozesse sehr hilfreich sind.

**GABRIELA HEER:** Mein Wunsch geht eher in Richtung Gesetzgeber, dass er immer wieder zu berücksichtigen versucht, dass positive Entwicklung Zeit braucht und der Zeitfaktor oft ein wichtiger Aspekt ist, damit Integration gelingen kann – und umgekehrt ein zu grosser Zeit- und Erfolgsdruck eine Entwicklung auch behindern kann. Ich würde mir wünschen, dass die Gesetzgebung Wege sucht, der Vielseitigkeit und Dynamik eines menschlichen Lebens flexibler zu begegnen und den IV-Integrationsfachleuten vielleicht mehr Ermessensspielraum einräumt. ■ Interviews: Iwon Blum

**Gabriela Heer** Lic. phil., Psychologin FSP, Delegierte Psychotherapie, Zentrum für Angst- und Zwangsstörungen, Bern

**Georg Löffelholz** Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, Dozent an der Universität Bern für angehende Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Weiterbildung Psychiatrie für Ärztinnen und Ärzte im Kanton Bern

# In enger Zusammenarbeit ans Ziel

FAU – Fokus Arbeit Umfeld bietet seit 2016 hochqualifizierten Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung unterschiedliche Massnahmen mit dem Ziel der Wiederintegration in den ersten Arbeitsmarkt an. Die Zusammenarbeit zwischen IV, FAU-Coaches, Ärzte- und Therapeutenschaft ist ein zentraler Erfolgsfaktor dabei.

Die FAU-IV-Kundinnen und -Kunden kommen aus allen Branchen der Privatwirtschaft, des öffentlichen Sektors und des Non-Profit-Bereichs und waren in unterschiedlichen Funktionen tätig. Fast alle FAU-IV-Kundinnen und -Kunden haben eine psychische Beeinträchtigung. Häufig leiden sie an wiederkehrenden Depressionen, Persönlichkeitsstörungen oder -akzentuierungen, Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis, unter Ängsten und anderen psychischen Belastungen. Sie kommen meist im Anschluss an einen Klinikaufenthalt zu FAU IV, um mit der Potenzialabklärung oder dem Belastbarkeitstraining den Wiedereinstieg in den «hochqualifizierten» Arbeitsmarkt vorzubereiten, der initiative, belastbare und teamfähige Persönlichkeiten mit aktuellem Fachwissen verlangt.

FAU IV unterstützt die Kundinnen und Kunden bei der Weiterentwicklung ihrer Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenzen, beim Aufbau der Arbeitsmarktfähigkeit und der Wiederintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Zudem profitieren die Kundinnen und Kunden von der Tagesstruktur und dem Arbeitsumfeld an einem der vier FAU-Standorte Bern, Luzern, St. Gallen oder Zürich, wo sie mit anderen hochqualifizierten Kundinnen und Kunden arbeiten.

## Steigerung der Leistungs- und Arbeitsmarktfähigkeit

Je nach Krankheitsverlauf, Diagnose und vorheriger beruflicher Tätigkeit verläuft der Integrationsprozess unterschiedlich. Im positiven Fall stabilisiert sich eine Kundin oder ein Kunde durch die enge, individuelle Begleitung und die Teilnahme an Gruppenangeboten innerhalb weniger Wochen und baut in der Folge Belastbarkeit, Leistungs- und Arbeitsmarktfähigkeit kontinuierlich auf. 90 Prozent der IV-Kundinnen und -Kunden, die ihren FAU-Einsatz im Jahr 2019

beurteilten, bestätigten, dass sich ihre Belastbarkeit beim Austritt verbessert hatte; 93 Prozent gaben an, ihre Leistungsfähigkeit gesteigert zu haben, und 97 Prozent beurteilten die Tagesstruktur als positiv für ihre Stabilisierung.

Die enge Zusammenarbeit von FAU IV mit den IV-Eingliederungsberatenden und – wenn die Kundin beziehungsweise der Kunde dies erlaubt – auch mit den betreuenden Ärztinnen und Ärzten sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ist ein wichtiger Grundpfeiler des Massnahmenerfolgs. Zunächst findet ein Kennenlerngespräch mit der FAU-IV-Coach und der potenziellen Kundin oder dem potenziellen Kunden statt; häufig sind auch die zuständigen IV-Beratenden dabei. Während des Einsatzes bei FAU IV werden mit den beteiligten Personen regelmässig Standortgespräche durchgeführt.

## Wahrnehmungen austauschen, Verständnis fördern

Diese Standortgespräche, in denen die Kundin beziehungsweise der Kunde von FAU IV im Zentrum steht, dienen dem Austausch im Unterstützungssystem und der bestmöglichen Koordination der Aktivitäten zwischen den Beteiligten. So kommen die ärztliche, therapeutische, die versicherungs- und arbeitstechnische Perspektive auf den Genesungs- und Integrationsprozess der FAU-IV-Kundin oder des FAU-IV-Kunden zusammen. Den Kundinnen und Kunden bringt dies Entlastung, weil Wahrnehmungen ausgetauscht, Verständnis gefördert und Entscheide zum weiteren Vorgehen gemeinsam getroffen werden.

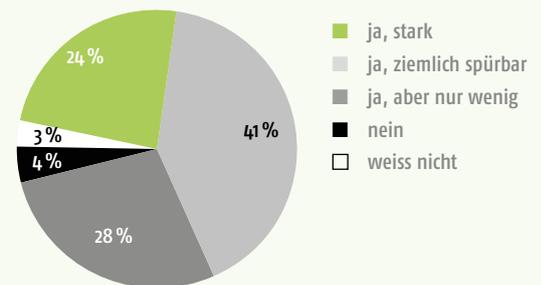
Mit der Unterstützung aller Beteiligten und dem eigenen Engagement können die Kundinnen und Kunden sich am Ende des Prozesses mit wiedergewonnenem Selbstvertrauen und geeigneten Strategien bewerben. Bestenfalls

treten sie im Anschluss an den FAU-Einsatz eine Stelle an oder beginnen mit einem Arbeitsversuch, einer Art Praktikum, im ersten Arbeitsmarkt. 33 Prozent der im Jahr 2019 ausgetretenen FAU-IV-Kundinnen und -Kunden konnten eine feste Stelle und 19 Prozent einen Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt antreten. ■

Claudia Gruber

## Verbesserung Leistungsfähigkeit

29 Antworten



## Anzahl FAU-IV-Massnahmen 2019



# «Viele Führungs- und Fachkräfte sind im Bewerbungsprozess ungeübt»



Bettina Hollenstein

FAU ist ein Kompetenzzentrum für hochqualifizierte Stellensuchende und fördert die Arbeitsmarktfähigkeit sowie die Diskussion zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarkts. Bettina Hollenstein, Fachverantwortliche FAU Coaching, erzählt aus ihrer Erfahrung in der Beratung von Stellensuchenden.

**FAU lebt das Prinzip «Individuell und zielfokussiert zur Wunschstelle»: Inwiefern fehlt Ihren Klienten der Bewerbungsfokus?**

**BETTINA HOLLENSTEIN:** Uns sind verschiedene Dinge wichtig bei der Unterstützung von Stellensuchenden und Personen, die eine Veränderung anstreben. «Individuell, zielfokussiert und nachhaltig» gehen wir vor. Individuell, weil jede Kundin und jeder Kunde einzigartig ist und eine eigene Vorstellung über die Zukunft hat. Zielfokussiert, weil jeder Mensch mit seinen Talenten und Interessen seine persönlichen und beruflichen Lebenswünsche leichter umsetzen kann. Wir hören genau hin, um zu verstehen, was wirklich wichtig ist für die Kundin oder den Kunden. Mit einer Auslegeordnung in der Standortbestimmung erfährt die Kundin beziehungsweise der Kunde Klarheit und kann die nächsten Schritte angehen. Wir möchten die Kundinnen und Kunden befähigen, dass sie «ihre Stelle» und «ihren Arbeitgeber» finden. Das gelingt nur, wenn ihre Werte zu jenen des Arbeitgebers passen und umgekehrt. Das entspricht unserem Leitsatz der Nachhaltigkeit.

**Die Wunschstelle eines Stellensuchenden steht aber oft nicht im Einklang mit den Vorstellungen eines Wunschkandidaten ...**

Den «Fünfer und das Weggli» gibt es auch bei uns nicht. Bei einer ausführlichen Standortbestimmung werden vor allem die fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen beleuchtet. Diese intensive Auseinandersetzung zeigt, ob das Tätigkeitsgebiet nach wie vor adäquat ist oder ob eine Neuorientierung angestrebt werden soll. Wenn man weiss, was man kann und wohin man möchte, dann werden

die echten Talente sichtbar. Seinen Talenten entsprechend nach neuen Herausforderungen zu suchen, bedeutet, seine Stärken herauszustreichen und so zum Wunschkandidaten zu werden. Dass es uns gelingt, den Spagat von der Stellensuche zur Wunschstelle zu schaffen, zeigt unsere Erfolgsquote. Der Stellenantritt für Stellensuchende liegt seit Jahren bei über 75 Prozent.

**Weshalb konzentrieren Sie sich auf das «Zielpublikum» der hochqualifizierten Stellensuchenden?**

In unserer Beratung fokussieren wir uns auf hochqualifizierte Stellensuchende, weil der Ansatz der Unterstützung vielseitiger ist. Viele Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte sind im Bewerbungsprozess ungeübt. Vor allem, wenn sie lange Zeit einem Arbeitgeber treu waren. Die Ansprüche an das Bewerbungsdossier und an die verschiedenen Bewerbungsstrategien sind gerade für hochqualifizierte Kaderangestellte sehr hoch. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist gross. Das Netzwerk spielt im Bereich der oberen Kaderstellen eine sehr wichtige Rolle. Auch hier leisten wir umfangreiche Unterstützung. Natürlich gehören Kompetenzen wie Lebenslauf, Motivationsschreiben und Interviewtraining dazu, denn die visuelle und die inhaltliche Darstellung müssen stimmig sein.

**Wie kann der hiesige Arbeitsmarkt besser auf das Potenzial der Hochqualifizierten zurückgreifen?**

Stellenlosigkeit wird in unserer Gesellschaft noch immer stark stigmatisiert: Eine Persönlichkeit wird zu 80 Prozent über die berufliche Tä-

tigkeit definiert. Der Arbeitsmarkt kann auf das Potenzial hochqualifizierter Stellensuchender zurückgreifen, wenn Arbeitgeber Stellenlosigkeit, Brüche im Lebenslauf und ungewöhnliche Lebensläufe positiv und als zusätzliche Erfahrung werten. Berufliche Netzwerke wie LinkedIn und Xing sind zielführende Plattformen für Arbeitgeber. Die Standorte der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren führen ebenfalls ein Job-Portal.

**In der Schweiz ist eine Tendenz zur Akademisierung zu beobachten. Müssen sich die Arbeitgeber darauf einstellen, praktisches Wissen vermehrt am Arbeitsplatz direkt zu vermitteln?**

Das Bildungssystem in der Schweiz ist einmalig. Die Lehre ist nach wie vor sehr beliebt und bildet die Basis der ersten Grundausbildung. Sie ist der erste Schritt in die Berufswelt. Es ist aber auch eine Tatsache, dass für viele Positionen eine höhere Weiterbildung Voraussetzung ist. Sich berufs begleitend weiterzubilden, ist ein sehr forderndes, aber auch zielführendes System. Somit kann theoretisch erworbenes Wissen direkt angewendet werden. Dies macht den Schweizer Arbeitnehmer sehr attraktiv. Die Tendenz zur Akademisierung wird fortschreiten. Wenn es der Politik und den Arbeitgebern gelingt, die Vielfältigkeit von Handwerk und Akademie praxisorientiert und wissenschaftlich zu erschliessen, wird die Schweiz nach wie vor mit ihrem System eine Vorreiterrolle in Bildung und Arbeit spielen. ■

Interview: Tatjana Kistler, Projektleiterin Kommunikation, Schweizerischer Arbeitgeberverband



# «Grosse Schritte bringen uns schnell voran ...»

«... aber kleine Schritte bringen uns oft weiter.» Dieses Sprichwort ist für Bettina Hollenstein, Fachverantwortliche FAU Coaching, sinnbildlich für das Jahr 2019, das für den Bereich FAU Coaching ein Jahr der Veränderungen, der Findung und Weiterentwicklung war.

FAU – Fokus Arbeit Umfeld ist Experte bei der Begleitung von Stellensuchenden. Deshalb hat FAU bereits Mitte 2015 das Angebot «FAU Coaching» konzipiert. Warum sollte FAU seine Expertise nicht auch Kundinnen und Kunden anbieten, die in persönlichen oder beruflichen Fragestellungen Unterstützung wünschen? Sie möchten sich beruflich verändern, wissen aber nicht, wie sie es angehen sollen. Die Gründe können sehr vielfältig sein: Veränderung der Arbeitsbedingungen, Reorganisationen, Vorgesetztenwechsel, Teamkonstellationen, neue Rolle mit Führungsverantwortung, einfach Lust auf neue Herausforderungen oder eine persönliche Standortbestimmung. Die neue Dienstleistung wurde wegen begrenzter Ressourcen zunächst nur punktuell angeboten. Die Kundinnen und Kunden waren vor allem ehemalige Teilnehmende, die FAU aus der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit kannten. Erste Erfahrungen in der Unterstützung von Unternehmen konnten wir 2017 gewinnen, als FAU Coaching die 30 Mitarbeitenden eines sich in geordneter Liquidation befindenden KMU betreuen durfte.

## Schritt Fachverantwortung

Anfang Januar 2019 habe ich die Fachverantwortung für das FAU Coaching von Wolfgang Gerteisen übernommen. Dank der intensiven Einarbeitung durch Wolfgang konnte ich schnell einen Überblick gewinnen und hatte immer die Möglichkeit, Tipps bei ihm einzuholen.

Die unzähligen Anfragen von stellensuchenden Kundinnen und Kunden, für die sich das von der Arbeitslosenversicherung finanzierte FAU-Programm für Hochqualifizierte anbietet, die sich jedoch auf der Website [fau.ch](http://fau.ch) vom Angebot für «Privatpersonen und Unternehmen» angesprochen fühlten, machten einmal mehr deutlich, dass für die FAU-Mitarbeitenden etwas klar scheint, was von aussen ganz anders

wahrgenommen wird. Darum wurde die Website angepasst, um für Aussenstehende das Qualifizierungsprogramm besser erkennbar vom FAU Coaching für Privatpersonen und Unternehmen abzugrenzen. Ab und an «verirrt» sich immer noch eine ALV-Kundin oder ein ALV-Kunde ins FAU Coaching. Dann schlüpfte ich in die Rolle des ALV-Coaches und erkläre der Interessentin oder dem Interessenten das FAU-ALV-Programm mit all seinen zielführenden Facetten.

## Schritt Angebote anpassen

Zum Jahresbeginn 2019 fiel der Startschuss für das digitale Angebot «Employability-Fragebogen». Der Fragebogen kann auf der Website bestellt werden. Kundinnen und Kunden haben die Wahl zwischen dem Fragebogen ohne Besprechung und jenem mit Besprechung. Inzwischen habe ich fünf persönliche Besprechungen geführt. Die Kundinnen und Kunden haben diesen Austausch als bereichernde Ausgangslage für ihre persönlichen nächsten Schritte empfunden.

## Schritt Prozesse hinterfragen

Neue Angebote motivieren, die bestehenden Prozesse zu überdenken und neuen Gegebenheiten anzupassen. Bereichernd ist vor allem der bereichsübergreifende Austausch. Gemeinsam Ideen zu entwickeln und Mehrwert für die Kundenschaft zu generieren, indem etwa die Digitalisierung genutzt wird, sodass der Employability-Fragebogen online bestellt und bezahlt werden kann. Oder bestehende Weiterbildungen wie zum Beispiel «Erfolgreich netzwerken» externen Kundinnen und Kunden zum Selbstkostenpreis anzubieten, damit auch sie von den Weiterbildungsprofis bei FAU profitieren können. Die Anmeldung erfolgt über die FAU-Kursadministration.

Die bisherigen Prozesse hat FAU neu gestaltet und die Abläufe für die Prozess-Owner fest-

gehalten. Dies ermöglicht jeder involvierten Person eine klare Übersicht.

Die Schnelligkeit ist auch im Coaching angekommen. In der bisherigen Coaching-Vereinbarung sind in der Regel fünf Coaching-Stunden pro Kundin beziehungsweise Kunde vereinbart worden. Doch die Kundenwünsche reichen heute vom einmaligen «Expresstermin» über intensive Termine in kurzen Abständen oder eine bestimmte Anzahl an Coaching-Stunden mit regelmässigen Terminen bis hin zur Unverbindlichkeit der Kundinnen und Kunden, die sich je nach Situation ein regelmässiges Coaching gönnen. Mit dieser Individualität gehen wir auf die verschiedenen Kundenwünsche ein.

Der erste Austausch mit zukünftigen Kundinnen und Kunden erfolgt jeweils telefonisch. In diesem Gespräch kläre ich, welche Bedürfnisse und Ziele die Kundin oder der Kunde hat. Wenn ich die Bedürfnisse erfasst habe, sende ich der Kundin beziehungsweise dem Kunden die erstellte Vereinbarung zu. Anschliessend kläre ich mit meinen FAU Coaching-Kolleginnen und -Kollegen, wer das externe Coaching übernehmen möchte.

## FAU Coaching in Kürze

- Alle Coachings in sehr hoher Qualität durchgeführt, positive Feedbacks erhalten
- 15 telefonische Erstgespräche geführt
- 10 Einzelcoachings durchgeführt
- 1 Auftrag einer Firma für ein Outplacement eines FAU-IV-Kunden
- 3 ehemalige FAU-Teilnehmerinnen, die während der Probezeit ein Coaching nutzten
- Coachings ziehen sich oftmals über einen längeren Zeitraum hin

Wir stehen mit unserem Angebot im freien Markt erst am Anfang, werden es aber in den kommenden Jahren stetig und nachhaltig ausbauen.

Bettina Hollenstein

## Betriebsrechnung

für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr (in CHF)

	2019	2018
<b>Ertrag</b>	<b>7'608'746.08</b>	<b>6'944'239.32</b>
Finanzierung SECO	6'376'598.82	5'785'380.15
Übriger Betriebesertrag	1'227'472.05	1'154'044.40
Übriger Ertrag	4'675.21	4'814.77
<b>Aufwand</b>	<b>7'609'848.68</b>	<b>6'949'581.09</b>
<b>Personalaufwand</b>	<b>6'291'661.90</b>	<b>5'651'413.66</b>
Lohnaufwand	4'138'085.05	3'803'984.22
Sozialversicherungsaufwand	807'452.20	720'663.65
Übriger Personalaufwand	120'207.57	103'251.60
Arbeitsleistungen Dritter	1'225'917.08	1'023'514.19
<b>Sonstiger Betriebsaufwand</b>	<b>1'318'186.78</b>	<b>1'298'167.43</b>
Raumaufwand	1'014'702.57	959'093.61
Unterhalt + Reparaturen	118'732.09	51'290.40
Transportaufwand	35'649.40	46'994.17
Versicherungsaufwand	4'517.30	6'001.25
Verwaltungsaufwand	147'970.80	140'567.06
Öffentlichkeitsarbeit	37'939.35	30'379.20
Übriger Betriebsaufwand	8'996.55	8'237.65
Finanzaufwand	1'000.50	1'039.30
Abschreibungen	46'783.19	46'435.61
Entnahme / Zuweisung Fonds Gewinnvortrag IV	-98'104.97	8'129.18
<b>Jahresverlust</b>	<b>-1'102.60</b>	<b>-5'341.77</b>

Ernst&Young AG hat die Jahresrechnung des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld per 31. Dezember 2019 im Rahmen einer eingeschränkten Revision geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

# Bilanz

per 31. Dezember 2019 (in CHF)

	2019	2018
<b>Aktiven</b>	<b>2'739'204.83</b>	<b>2'656'498.75</b>
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>2'727'608.33</b>	<b>2'610'187.96</b>
Kassen	1'916.55	2'220.60
Bank	1'366'930.66	1'683'132.33
Forderung SECO	816'722.82	518'629.75
Übrige Debitoren	227'242.70	237'070.73
Aktive Rechnungsabgrenzung	314'795.60	169'134.55
<b>Anlagevermögen</b>	<b>11'596.50</b>	<b>46'310.79</b>
Mobiliar, Einrichtungen	388.59	777.39
Büromaschinen, EDV-Anlagen	11'207.91	45'533.40
<b>Passiven</b>	<b>2'739'204.83</b>	<b>2'656'498.75</b>
<b>Fremdkapital kurzfristig</b>	<b>2'268'939.54</b>	<b>2'087'025.89</b>
Kreditoren	531'899.19	452'538.39
Abgrenzung SECO (1. Tranche Folgejahr)	1'397'421.20	1'352'569.00
Übrige Passive Rechnungsabgrenzung	339'619.15	281'918.50
<b>Fremdkapital langfristig</b>	<b>204'515.43</b>	<b>302'620.40</b>
Fonds Gewinnvortrag IV	204'515.43	302'620.40
<b>Eigenkapital</b>	<b>265'749.86</b>	<b>266'852.46</b>
Programmfonds	31'057.10	31'057.10
Gewinnvortrag	235'795.36	241'137.13
Jahresverlust	-1'102.60	-5'341.77



# FAU-Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard

Das achte Jahr in Folge wurde unser Jahresbericht «in Übereinstimmung mit den Vorgaben für die GRI-Standard-Kern-Option» erstellt. 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 der Jahre 2015 bis 2018 keine Änderungen gegeben. Der Bericht berücksichtigt ebenso den Nachhaltigkeitskontext und die Materialien 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](http://www.globalreporting.org))

GRI 102 Allgemeine Angaben		Seite	Andere Quellen
<b>1. Organisationsprofil</b>			
102-1	Name der Organisation	2	
102-2	Aktivitäten und Dienstleistungen	4, 5	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-3	Hauptsitz		<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-4	Standorte	2, 8, 9	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-5	Rechtsform	7	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-6	Bediente Märkte	2, 7-9	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-7	Grösse der Organisation	8, 9	
102-8	Info über Mitarbeitende	4-6	
102-9	Lieferkette	34-35	
102-10	Signifikante Änderungen in Organisation u. Lieferkette	4-6	
102-11	Vorsorgeprinzip	2	
102-12	Externe Nachhaltigkeitsinitiativen	34-35	
102-13	Mitgliedschaften		<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
<b>2. Strategie</b>			
102-14	Aussagen der Führungskräfte	4-6, 13, 14, 17-20, 28	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
<b>3. Ethik und Integrität</b>			
102-16	Werte, Richtlinien, Verhaltensnormen	7	
<b>4. Führungsstruktur</b>			
102-18	Führungsstruktur	8, 9	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
<b>5. Einbezug von Stakeholdern</b>			
102-40	Liste der Stakeholder	34-35	<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-41	Tarifverhandlungen		<a href="http://www.fau.ch">www.fau.ch</a>
102-42	Bestimmung von Stakeholdern	34-35	
102-43	Einbezug von Stakeholdern	34-35	
102-44	Schlüsselthemen	4-6	
<b>6. Vorgehensweise bei Berichterstattung</b>			
102-45	Angaben zum Finanzabschluss	32	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts	34-35	
102-47	Wesentliche Themen	4-6	
102-48	Bezug zu früheren Berichten	34-35	
102-49	Änderungen gegenüber früheren Berichten	34-35	
102-50	Berichtszeitraum	34-35	
102-51	Datum des letzten Berichts	34-35	
102-52	Berichtszyklus	34	
102-53	Kontaktperson bei Fragen zum Bericht	2	
102-54	Übereinstimmung mit GRI-Standards «Kern»	34-35	
102-55	GRI-Inhaltsindex	34-35	
102-56	Externe Prüfung	35	

## Erfüllung des SECO-Auftrags

GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	4-6
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	4-6
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	4-6
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
<b>Arbeitsmarktfähigkeit</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	4-6
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	4-6
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	11
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 20
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5, 11
<b>Motivation und Eigenverantwortung der Teilnehmenden und Mitarbeitenden</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	4, 12
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	4, 12
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	4
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 20
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	5, 11
<b>Weiterbildung und Erwerb neuer Kompetenzen für Teilnehmende und Mitarbeitende</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	6, 20
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	6, 20
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	6
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 20
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	6, 20
<b>Bewusster Ausbau des Netzwerks und des Netzwerkers für Teilnehmende und Mitarbeitende</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	6, 11-14
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	6, 11-14
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	6, 14
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
<b>Kontinuierlicher Ausbau der Dienstleistungen im IV-Bereich</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 27, 28
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 27, 28
	103-3	Prüfung des Managementansatzes	5, 27, 28
GRI 404 Aus- und Weiterbildung	404-1	Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	5, 27, 28
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt unter den Mitarbeitenden aller Stufen	6
<b>Weiterentwicklung des bestehenden Angebots im Coaching-Bereich</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 30, 31
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 30, 31
	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
<b>Weiterentwicklung des Kursangebots für Teilnehmende und Selbstzahler</b>			
GRI 103 Managementansatz	103-1	Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	5, 30, 31
	103-2	Managementansatz und dessen Komponenten	5, 30, 31
	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

