



Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht 2017

fau | nachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld

Inhalt

- 2 Leitbild
- 3 Festigung und Wandel zugleich – kein Widerspruch
 - Innovativer Arbeitgeber**
 - 4 FAU – weiter auf dem eingeschlagenen Weg
 - 7 «Weg vom Spezialistentum hin zu Generalisten»
 - 8 FAU-Tag: Arbeit 4.0 – «schöne neue Welt»?
 - 10 FAU-Mitarbeitende
 - Qualifizierendes Programm**
 - 12 Ziele setzen – berufliche Zukunft aktiv gestalten!
 - 15 «Das Puzzle Stück für Stück zusammensetzen»
 - 16 «Jedes Mal neu Mass nehmen»
 - 18 Eintauchen mit allen Sinnen
 - 19 «Fotografie ist mein Lebensinhalt»
 - 20 «Ich bin im Heute angekommen»
 - 21 Testimonials
 - 22 Attraktives FAU-Weiterbildungsangebot erzielte hervorragende Bewertungen
 - 24 «Ein Assessment ist und bleibt eine Prüfung»
 - 25 «Aus einem Assessment können alle etwas lernen»
 - IV-Angebote**
 - 26 Gestärkt in die berufliche Zukunft
 - 28 «Einfach mal innehalten – das täte jedem Menschen gut»
 - 29 Testimonials
 - Finanzen**
 - 30 Betriebsrechnung
 - 31 «FAU stellt den Menschen in den Mittelpunkt»
 - Wesentliche Aspekte**
 - 32 Sechster integrierter Nachhaltigkeitsbericht – Die Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens zeigt Wirkung
 - 34 GRI-Standards-Index

Impressum

Redaktion: Iwon Blum, Susann Mösle-Hüppi

Verantwortliche Nachhaltigkeit:
Susann Mösle-Hüppi

Layout, Grafik: Anja Piffaretti

Fotografie, Bildbearbeitung: Simone Gloor,
Nicole Bökhaus, Susanne Goldschmid,
Robert Hansen, Detlef Kohl

Druck: Multicolor Print AG
Sihlbruggstrasse 105a, 6341 Baar

Auflage: 2000 Exemplare

Gedruckt auf: Refutura Recycling

Leitbild

Wer wir sind

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

Wir setzen auf nachhaltige Entwicklung in ihrer sozialen, individuellen, wirtschaftlichen und ökologischen Dimension. Nachhaltige Entwicklung ist Grundlage und zentraler Erfolgsfaktor unserer Tätigkeit.

Wir sind national und regional verankert und unterstützen dadurch berufliches Netzwerken.

Was wir bieten

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

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

Wir entwickeln qualitativ hochstehende Produkte im Bereich Multimedia und Print.

Wie wir handeln

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

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

Wir entwickeln unsere Organisation und unsere Angebote ständig weiter.

Was uns wichtig ist

Wir pflegen ein offenes, kooperatives Arbeitsklima.

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

Unsere Mitarbeitenden sind professionell, arbeitsmarktfähig, engagiert und flexibel.

Wir bieten faire Anstellungsbedingungen und individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.





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

Festigung und Wandel zugleich – kein Widerspruch

2017 war ein Jahr der Konsolidierung auf Vorstandsebene und der Weiterentwicklung auf verschiedenen Ebenen der Geschäftsstelle.

Im Juni 2017 wurde Carmen Schatzmann als Vorstandsmitglied gewählt, damit war der Vorstand wieder vollzählig. Durch die neuen Geschäftsfelder wurden Änderungen an den Statuten notwendig, insbesondere am Zweck, damit auch die neuen Aktivitäten abgedeckt sind. Im Zentrum steht aber nach wie vor die Unterstützung Hochqualifizierter bei der nachhaltigen Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven. Die Strategie 2022 konnte verabschiedet und an die Geschäftsleitung zur Ausarbeitung der Umsetzung weitergegeben werden. Wir haben damit eine gute Richtschnur für die nächsten Jahre.

Die Arbeit im Vorstand haben wir weiter professionalisiert mit einer Jahresplanung der wichtigen Traktanden, einer regelmässigen Evaluation der Vorstandsarbeit und der Überprüfung der Zielerreichung. Weiterhin einen grossen Stellenwert haben die Finanzen. 2017 erstellt FAU erstmals eine konsolidierte Rech-

nung. Wir sind im Vorstand dabei, zu lernen, welche Kennzahlen wir brauchen, um uns ein Bild über die finanzielle Entwicklung machen zu können.

Im Zuge der Nachfolgeregelung von Ursula Preisig und mit Blick auf die Pensionierung von Susann Möse-Hüppi im Herbst 2018 wurden die Strukturen der Geschäftsleitung überprüft. Das Geschäftsfeld IV entwickelte sich so gut, dass der Bereich IV per 1. September 2017 direkt in der Geschäftsleitung vertreten ist. Der Bereich Coaching wird künftig direkt der Hauptgeschäftsleitung unterstellt sein.

Die Geschäftsleitung ist personell im Umbruch. Nach der Ergänzung durch Claudia Gruber für die IV stehen die Nachfolgelösungen an. Wir sind froh, dass wir mit Nadja Fuchs eine sehr gute interne Lösung für die Nachfolge von Ursula Preisig finden konnten. Der Verlust von Know-how konnte so gemildert werden. Die Vorbereitungen für die Nachfolge von Susann Möse-Hüppi haben bereits im Herbst 2017 begonnen. Es wurde ein enger Zeitplan für die Stellenbesetzung erstellt.

An der GV erhielten wir einen direkten und anschaulichen Einblick in die Arbeit des Bereichs IV. Potenzialabklärung und Belastbarkeitstraining wurden durch die Präsentation eines Teilnehmers nachvollziehbar. Wir sind überzeugt, dass es sich dabei um wichtige Instrumente handelt. Die Teilnehmenden bauen damit Schritt für Schritt ihre Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit auf, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

All dies ist nur zu leisten dank dem grossen Einsatz der Mitarbeitenden und der Vorstandsmitglieder. Danke an alle – auch im Namen der Programmteilnehmenden, welche letztlich die Nutzniesser sind.

Ruth Derrer Balladore



«Die Palette der FAU-Dienstleistungen wird ständig breiter und dynamischer. Dies stets mit dem Fokus auf nachhaltig wirkende Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden. Wer bei seiner Tätigkeit wenig Routine und hohe Sinnhaftigkeit anstrebt, ist bei FAU genau richtig.»

URS VON ARX, FAU-VORSTANDSMITGLIED



FAU – weiter auf dem eingeschlagenen Weg

Die Angebote von FAU im Bereich ALV I RAV, IV und freie Dienstleistungen mit FAU-Coaching und dem FAU-Weiterbildungsangebot wurden im Berichtsjahr weiterentwickelt. Für eine erfolgreiche Zukunft wurden bedeutende Weichen gestellt.

Das Berichtsjahr war geprägt von wesentlichen strukturellen und inhaltlichen Veränderungen. Nach dem Weggang der Bereichsleitung IT wurde beschlossen, die IT in den Bereich Dienste zu integrieren. So deckt dieser Bereich mit Administration, Finanzen und IT nun sämtliche internen Dienstleistungen für FAU ab, wie es in vielen Nonprofit-Organisationen üblich ist. Auf Basis der externen IT-Evaluation des Vorjahres wurde eine neue IT-Strategie entwickelt, und die Geschäftsleitung entschied sich nach intensiver Diskussion für einen kompletten Strategiewechsel. Nachdem in der Vergangenheit vieles intern entwickelt wurde und Hard- und Software intern betreut wurden, werden nun die in den letzten Jahren erfolgten IT-Entwicklungen auch von FAU genutzt und im laufenden Jahr die lokalen Plattformen auf den internen Servern durch Cloudlösungen ersetzt. Dadurch soll die Sicherheit der Datenablage erhöht und eine Einsparung personeller Ressourcen möglich werden.

Um den Eintritt von ALV-Teilnehmenden am grössten Standort Zürich zu beschleunigen, wurde das Pilotprojekt «Intake» initialisiert. Alle Abklärungsgespräche im Rahmen der SECO-Dienstleistungen werden in Zürich von einer Fachperson Intake durchgeführt.

Die im Vorjahr eingeleiteten Entwicklungen im Rahmen der IV-Dienstleistungen wurden aktiv weiterverfolgt. Gezielte Informationen über das Angebot der verschiedenen IV-Massnahmen im Bereich Integration und Arbeitstraining in verschiedenen Kantonen bewirkten, dass die Nachfrage nach Dienstleistungen von FAU stark zunahm. So wurde auf den 1. September 2017 ein neuer Bereich IV gegründet, der durch die Bereichsleiterin auch in der Geschäftsleitung vertreten ist. Ebenso wurden im Laufe des Jahres zwei Coaches angestellt, die nur IV-Teilnehmende begleiten. Um eine möglichst arbeitsmarktnahe Tagessituation zu gestalten, werden die IV-Teilnehmenden aber an den einzelnen Standorten zusammen mit den ALV-Teilnehmenden betreut, was das Knüpfen neuer Kontakte in einem viel grösseren Netzwerk ermöglicht, als wenn die Begleitung von IV-Teilnehmenden an einem separaten Standort erfolgen würde.

Weiterhin in Entwicklung ist das Angebot FAU-Coaching für Einzelpersonen und Unternehmen. Durch die Begleitung von Mitarbeitenden einer Unternehmung in Liquidation konnten wertvolle Erfahrungen gesammelt werden, die nun in die Entwicklung eines zusätzlichen Angebots einfließen. Geöffnet wurde das Angebot der Weiterbildung für Einzelpersonen. Die Feedbacks von externen Kursteilnehmenden bestätigen, dass das Angebot von FAU mit der hohen Qualität auch bei externen, nicht erwerbslosen Kursteilnehmenden Anklang findet und deren Ziele erreicht werden. Alle

Qualifizierte FAU-Mitarbeitende

| Ausbildung | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|
| Berufslehre | 8 | 10 | 9 | 10 |
| Berufslehre mit weiterer Ausbildung | 6 | 6 | 6 | 9 |
| Fachhochschule | 7 | 7 | 6 | 5 |
| Hochschule (HS) | 8 | 7 | 7 | 7 |
| HS und anerkannter Zusatzabschluss (Dr./MBA/MAS) | 12 | 11 | 10 | 12 |

| Weiterbildung | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Weiterbildung Stunden pro MA (interne und externe) | 84.4 | 78 | 31.6 | 33.6 |
| Kosten persönliche Weiterbildung MA (CHF) | 55 826 | 54 038 | 38 189 | 67 281 |
| Anteil persönliche Weiterbildung an Gesamtaufwand | 1.34 % | 1.21% | 1.03% | 1.3% |

| Vernetzung | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|
| Arbeit in internen Projektgruppen (Tage) | 144 | 198 | 230 | 136 |

Um das FAU-Angebot kontinuierlich weiterzuentwickeln, hat die Weiterbildung von Mitarbeitenden einzeln und im Team einen hohen Stellenwert.



FAU-Standorte bieten die ganze Palette der FAU-Dienstleistungen an.

Umsetzung der Vorstandsstrategie 2022

Die Geschäftsleitung ist beauftragt, bis September 2018 die Aufträge aus dem Strategiepapier 2022 des Vorstands zu erfüllen. Intensive Überlegungen und Diskussionen führten zur Entscheidung, dies auf Basis eines Chancenmanagements anzugehen. Die verschiedenen Chancen bestehender und neu entwickelter Dienstleistungen werden aufgezeigt und auf Basis von positiven oder negativen Möglichkeiten der Weiterentwicklung nötige Massnahmen definiert. Ziel ist es, die Strategie 2022 in Form einer «Landkarte» für alle verständlich darzustellen und als Basis für den weiteren Weg zu nutzen.

Engagierte und innovative Mitarbeitende

Wie die Daten des Personalcontrollings zeigen, führten verschiedene Austritte von Mitarbeitenden und die Gründung eines neuen Bereichs zu einem grossen Zuwachs an Mitarbeitenden. Weiterhin verfügen alle Mitarbeitenden über einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Teilzeit. Dies ermöglicht FAU, einzelnen Coaches zusätzliche Aufträge auf Mandatsbasis für die Begleitung von Kundinnen und Kunden im Rahmen von FAU-Coaching zu erteilen. Um die kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots umsetzen zu können, hat die Weiterbildung von Mitarbeitenden einzeln und im Team weiterhin einen hohen Stellenwert. So formuliert FAU in den personalpolitischen Grundsätzen, dass die Mitarbeitenden



| Mitarbeitende | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Anzahl MA | 41 | 41 | 38 | 43 |
| davon Anteil Frauen | 56.1% | 60.98% | 60.53% | 67.44% |
| davon Anteil Ausländer | 14.6% | 7.32% | 7.89% | 9.3% |
| Durchschnittsalter in Jahren | 48.7 | 50.2 | 51.7 | 50.9 |
| Personen unter 30 Jahren | | | | 3 |
| Personen zwischen 30 und 50 Jahren | 21 | 18 | 11 | 8 |
| Personen über 50 Jahren | 20 | 23 | 27 | 32 |
| Austritte MA | 5 | 4 | 8 | 7* |
| Eintritte MA | 5 | 4 | 2 | 12 |
| durchschn. Dienstalter in Jahren | 3.9 | 4,0 | 6,0 | 4,5 |
| Stellenprozente total | 3050% | 2985% | 2790% | 3200% |
| geleistete Arbeitsstunden | 62 592 | 60 593 | 60 848 | 61 265 |

* davon 2 per 31.12.2017 infolge Pensionierung

- Eigeninitiative und Selbstverantwortung für ihre fachliche, berufliche und persönliche Weiterentwicklung übernehmen,
- Flexibilität und Offenheit gegenüber Veränderungen zeigen und diese aktiv mitgestalten.

Weiterbildungen wurden wiederum intern, individuell innerhalb des FAU-Kursangebots oder mit dem gesamten Bereich besucht. Die externe Weiterbildung wird in den Mitarbeitengesprächen diskutiert und definiert. Die meisten FAU-Mitarbeitenden engagierten sich in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen, um das FAU-Angebot gezielt weiterzuentwickeln.

Folgende Mitarbeitende haben sich beruflich weiterentwickelt und FAU im Laufe des Berichtsjahres verlassen: Christian Föllmi, Coach in Zürich, und Brigitte Keller, Coach in St. Gallen, Paola Pitton, Fachcoach bei «der arbeitsmarkt», Daniel Hafner und Stephan Roth, Mitarbeitende IT. Per Ende November 2017 übergab Ursula Preisig, Bereichsleitung Projekte, ihre Funktion und trat Ende Dezember in den Ruhestand, ebenso Heidi Joss, Buchhaltung.

Claudia Gruber, bisher Coach in Bern, übernahm die Bereichsleitung IV, und Nadja Fuchs, bisher Coach in Zürich, wurde als Bereichsleiterin Projekte gewählt. Neu zu FAU stiessen Gabriela Mittelholzer, Coach in St. Gallen, Christian Schmid, Bettina Hollenstein und Tina Schallamon als Coaches in Zürich, Fanny Vázquez und Iwon Blum als Fachcoaches bei «der arbeitsmarkt», Mirjam Heidelberger als Fachperson Intake sowie Brigitte Hiestand und Mirjam Buess als IV-Coaches. Thomas Lang wurde als IT-Teamleiter gewählt, und Andreas Moor und Roger Zumberger sind neue Mitarbeitende im IT-Team. Durch die Gründung eines Bereichs IV und die Besetzung verschiedener Ende 2016 vakanter Stellen stieg die Anzahl Mitarbeitender um sechs.

Erfolgreich netzwerken

Nicht nur im Interesse der Teilnehmenden, sondern auch zur Weiterentwicklung der Organisation ist netzwerken für FAU ein integrierter Bestandteil des Arbeitsalltags. So ist FAU Mitglied von Arbeitsintegration Schweiz und Compasso und arbeitet intensiv mit anderen nationalen Anbietern zusammen. Für die gute Zusammenarbeit sei Auftraggebern, zuweisenden Stellen und Partnerorganisationen herzlich gedankt. ■ Susann Möse-Hüppi



«Weg vom Spezialistentum hin zu Generalisten»

Die FAU-IT-Infrastruktur wird grundlegend umgebaut. Thomas Lang leitet die IT-Abteilung seit 2017 und sieht im neuen Umfeld eine spannende Grossbaustelle.

FAU schreibt sich Nachhaltigkeit auf die Fahne. Du leitest die IT-Abteilung bei FAU. Wie zeigt sich die Nachhaltigkeit in deiner täglichen Arbeit?

Thomas Lang: Nachhaltigkeit ist ein Thema bei der Personalpolitik sowie im Einkauf. Wir beschaffen Hardware mit einer guten Qualität und gehen mit unseren Lieferanten langfristige Partnerverträge ein.

Mitarbeitende wie Teilnehmende haben unterschiedliche Bedürfnisse an die IT, wollen eine stets funktionierende Infrastruktur und brauchen individuelle IT-Lösungen, sei dies eine Datenbank mit sensiblen Inhalten oder grosse Kapazitäten für den Multimediabereich. Ist das eine spannende Herausforderung oder eher Respekt einflössend?

Ich habe eine Art Patchwork-IT-Infrastruktur angetroffen, die primär kostengünstig und zugeschnitten war auf die Leute, die das System aufgebaut und betrieben haben. Ich erhielt den Auftrag, die IT weg vom Spezialistentum hin zu Generalisten zu führen. Das ist eine Grossbaustelle, wir lösen die Netzwerkinfrastruktur komplett ab und bauen neue Komponenten ein. Wir wechseln von internen Datenservern zu externen Cloud-Lösungen. Das ist ein Paradigmenwechsel. Alte und neue Komponenten müssen eine gewisse Zeit lang parallel funktionieren. Deshalb bleibt uns leider wenig Zeit, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Aber gerade solche Sonderanforderungen machen die IT interessant, diese müssen wir nun allerdings etwas zurückstellen.

Datensicherheit, Verfügbarkeit der IT-Infrastruktur, Cyberangriffe sind Themen, wel-

che die IT beschäftigen. Wo steht FAU diesbezüglich?

Ein Risiko besteht, dass unsere jetzigen internen Systeme ausfallen. Mein Ziel ist, diese möglichst schnell extern zu verlagern, wo hochspezialisierte Fachleute die Datensicherheit gewährleisten. Damit steigt auch die Sicherheit bezüglich Cyberangriffen. Unser Team besteht eher aus Generalisten.

Du bist selber erst seit letztem Jahr bei FAU. Wie haben sich deine Aufgaben verändert?

Früher leitete ich ein grösseres Team, da stand die Mitarbeiterführung im Vordergrund. Heute sehe ich mich mit all den beschriebenen Aufgaben eher als Projektleiter.

Du kamst von einem gewinnorientierten Unternehmen in eine NPO. Wo liegen die Unterschiede?

Diese sind weniger deutlich ausgeprägt, als ich zuvor gedacht habe. Die GL führt FAU wie eine normale Firma. Hier ist allerdings die Hierarchie weniger ausgeprägt, die Beteiligten werden angehört, und auf Konsensfindung wird Wert gelegt. Der Umgangston untereinander ist wärmer.

Wo sind die grössten Herausforderungen für dich und dein Team?

Im kompletten personellen Wechsel des IT-Teams. Damit hatte ich nicht gerechnet. Der Know-how-Transfer ist herausfordernd. Das bietet mir aber auch die Chance, Leute einzustellen und mit ihnen zu arbeiten, die ich schon vorher gekannt hatte. Das ist eine spannende Arbeit in einer angenehmen Umgebung. ■

Interview: Robert Hansen

Unter der Leitung von Peter Brandenberger (SRF) diskutierten Claudia Giorgetti Del Monte, Christoph Jenny, Heinz Schopfer und Birgit Werkmann-Karcher, wie sie die Arbeitswelt 4.0 erleben.



Arbeit 4.0 – «schöne neue Welt»?

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Roboter ersetzen Menschen ganz oder teilweise. Jobs verschwinden, neue entstehen. Überall, jederzeit arbeiten zu können, schenkt neue Freiheiten, fordert aber auch ein hohes Mass an Selbstverantwortung. Am FAU-Tag 2017 in Bern stand die «Herausforderung Arbeitswelt 4.0» im Fokus.

Wie gut sind Sie auf die Arbeitswelt 4.0 vorbereitet? Sind Sie digital fit und sozial kompetent? Sind Sie mobil, flexibel und vernetzt, offen für Veränderungen und lebenslanges Lernen? Können Sie sich Grenzen setzen, Verantwortung übernehmen und auf einen fixen Arbeitsplatz verzichten? Ist Ihnen die Freude an der Arbeit wichtiger als ein exorbitanter Lohn? Sind Sie bereit, Ihr Wissen zu teilen, anstatt zu horten? Falls Sie bejahen, dann passen Sie wunderbar in die Arbeitswelt 4.0, müssen sich aber dennoch kontinuierlich weiterbilden. Falls Sie verneinen, empfehlen wir Ihnen, sich digital fit zu machen, sich zu vernetzen und keine Gelegenheit auszulassen, Kontakte zu knüpfen.

Der FAU-Tag am 9. November 2017 im Hotel Ador in Bern erweckte den Eindruck, dass die Arbeitswelt 4.0 in erster Linie Freiheiten bietet. Wir arbeiten unterwegs, im Unternehmen oder



auch zu Hause. Wir brauchen für den Informationsaustausch nicht mehr zwingend vor Ort zu sein. Dies bestätigte auch die Studie «Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0 – wie Fach- und Führungskräfte die neue Arbeitswelt erleben» des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP). «Das mobil-flexible Arbeiten wurde von den über 600 befragten Personen mehrheitlich positiv bewertet», betonte die Referentin Birgit Werkmann-Karcher. In dieser neuen Arbeitsform liege aber auch die Gefahr der Entgrenzung. Wenn Angestellte sieben Tage pro Woche rund um die Uhr online sind, werden die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitswelt rasch verwischt. Dazu Werkmann: «Beim mobil-flexiblen Arbeiten gibt es keine Barrieren mehr, nicht zu arbeiten. Ich muss folglich selber «stopp» sagen können, denn keiner kontrolliert mich.» Das sei für manche eine hohe Anforderung, meinte die Psychologin Werkmann.

«Bei uns ist alles transparent»

Unter der Leitung von Peter Brandenberger (SRF) diskutierten im Anschluss an die Präsentation der Studie vier Führungskräfte, welche Vorteile sie in der neuen Arbeitswelt sehen und wie sie persönlich mit Arbeiten 4.0 umgehen. Der Jungunternehmer Christoph Jenny, Co-Founder von Impact Hub Bern, überzeugte dabei als «digital native» durch grosse Gelassenheit und Souveränität. Seine Firma bietet einen sogenannten Coworking Space an. Immer mehr Menschen arbeiten unabhängig und gründen ihr eigenes kleines Unternehmen. Sie arbeiten von zu Hause aus, sind mit der ganzen Welt verbunden und verkaufen, was sie besonders gut können. Zum persönlichen Austausch treffen sie sich an Orten wie Impact Hub. Hier teilen sie Wissen, tauschen Erfahrungen aus und erweitern ihr Netz-

werk. Diese neue Form der Zusammenarbeit widerspiegelt ein grosses soziales Bewusstsein. Unternehmen wie Impact Hub Bern pflegen zudem flachere Hierarchien und lassen die Mitarbeitenden partizipieren. «Bei uns ist alles transparent, selbst die Resultate und Zielsetzungen der Mitarbeitergespräche sind für alle einsehbar. Jeder kann und soll sich mit seinen Stärken und Fähigkeiten einbringen», sagte Jenny. Aus seiner Sicht ist auch das bedingungslose Grundeinkommen nur noch eine Frage der Zeit.

Aus Einzelbüros werden Bürolandschaften

Was bei einem Start-up von Anfang an dazu gehört, muss in bestehenden Unternehmen zuerst umgebaut, eingeführt und eingeübt werden. «Wir sind dabei, sämtliche Wände herauszureissen, die es nicht mehr braucht. Wir fördern damit die Transparenz und Kommunikation. Es entstehen Multispace-Arbeitslandschaften mit bewusst gestalteten Zonen, in denen man prozessorientiert, kreativ, netzwerkorientiert oder konzentriert arbeiten kann», berichtete Claudia Giorgetti Del Monte, Leiterin Organisations- und Kulturentwicklung der Mobiliar Versicherung. Nicht nur von den Mitarbeitenden, auch von der Führung würden Agilität, Neugierde, Offenheit und Bereitschaft zur Veränderung gefordert.

In die Weiterbildung investieren

Dass auch einem arbeitslosen über 55-Jährigen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingen kann, zeigte Heinz Schopfer, Geschäftsführer SDV Dialogmarketing Verband. Er bezeichnete sich als «digital immigrant», der fünf Wochen vor der Aussteuerung den Weg in die Arbeitswelt zurückfand. Er habe sich vor allem autodidaktisch weitergebildet und digitale Kompe-

tenzen erworben. Er empfiehlt jedem, in die Weiterbildung zu investieren.

Die Begeisterung des Podiums für die neuen Möglichkeiten von Arbeiten 4.0 war ansteckend und liess im Publikum kaum Platz für Besorgnis. Wer das Thema gerne auch etwas kontroverser betrachten möchte, dem sei die Lektüre von «blickwinkel – Arbeitswelt 4.0» (FAU-Magazin, Ausgabe 5, Herbst 2017) sehr empfohlen. ■
Liselotte Breyer

«blickwinkel – Arbeitswelt 4.0» bestellen:
www.derarbeitsmarkt.ch/bestellung

Die Videointerviews mit den Podiumsgästen finden Sie auf www.fau.ch/FAU-Tag_2017.

Der Bericht zur IAP-Studie kann auf www.zhaw.ch/iap heruntergeladen werden.

Geschäftsleiterin



Susann Möse-Hüppi
Geschäftsleiterin

Dienste



Alessandro Ghisletta
Bereichsleitung



Heidi Bolliger Michel
Administration FAU
Gesamtorganisation



Heidi Joss
Buchhaltung



Thomas Lang
Teamleiter IT



Andreas Moor
Systems Engineer



Maurizio Omissoni
Systems Engineer



Roger Zumkehr
Systems Engineer

Redaktion «der arbeitsmarkt»



Robert Hansen
Bereichsleitung



Iwon Blum
Fachcoach



Rita Gabathuler-Dux
Coach



Simone Gloor
Fachcoach



Anja Piffaretti
Art Director, Fachcoach



Doris Urfer-Niederberger
Grafik



Fanny Vázquez
Fachcoach

IV



Claudia Gruber
Bereichsleitung



Mirjam Buess
Coach



Brigitte Hiestand
Coach

Weiterbildung



Anna Santagostini
Bereichsleitung



Loredana Santoro
Kursadministration



Nino Trachsler
Kursadministration



Ruth Vögeli
Kursadministration

Projekte



Ursula Preisig
Bereichsleitung



Nadja Fuchs
Bereichsleitung
ab 1.12.2017

Projekte Luzern



Daniel Blom
Coach



Hedy Bühlmann Ly
Coach



Erik Geurts
Coach



Marianne Disler
Administration

Projekte Zürich



Antonia Concilio Bello
Coach



Wolfgang Gerteisen
Coach



Hala Helmy
Coach



Mirjam Heidelberger
Fachperson Intake



Bettina Hollenstein
Coach



Eduard Laube
Coach



Tina Schallamon
Coach



Christian Schmid
Coach

Projekte St. Gallen



Gabriela Mittelholzer
Coach



Giuseppe Pace
Coach



Conchita Barrow
Administration

Projekte Bern



Karin Frei Dostal
Coach



Renée Sigrist Disler
Coach



Stefan Thomer
Coach



Manfred Trinkler
Administration



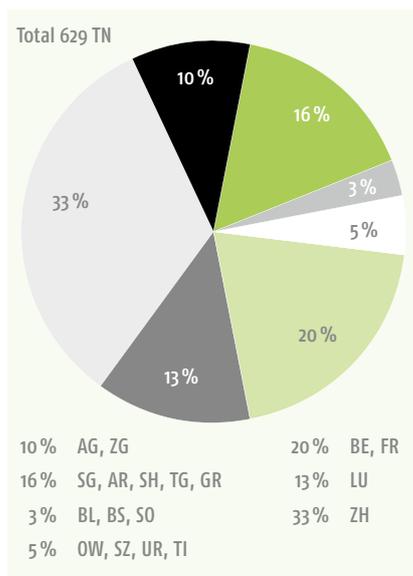
«Seit 2015 ist FAU für die Stellensuchenden trotz bedeutender Budgetkürzungen eine qualitativ hochstehende Massnahme geblieben. FAU konnte sein Angebot diversifizieren und hat sich auch für andere Absatzmärkte ausserhalb der Arbeitslosenversicherung geöffnet.»

PAOLA DÉNÉRÉAZ, SECO RESSORT MARKT UND INTEGRATION

Ziele setzen – berufliche Zukunft aktiv gestalten!

Durch persönliche Betreuung, fachliche Begleitung, individuell fördernde Weiterbildung und Netzwerkarbeit erreicht FAU – Fokus Arbeit Umfeld im Jahr 2017 erneut Spitzenwerte mit einer Jobantrittsquote von 78.7 Prozent.

Wohnkantone der TN FAU und «der arbeitsmarkt»

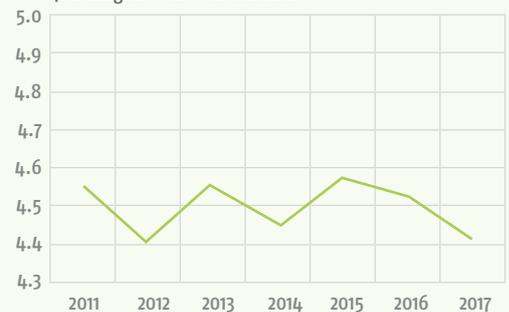


Erfolgsfaktoren

Zielorientierung, Arbeitsmarktnähe und hochqualifizierte Mitarbeitende, die motiviert und engagiert ihre Teilnehmenden unterstützen, sind die Erfolgsfaktoren von FAU. Dabei steht die ressourcenorientierte und auf jeden Teilnehmenden abgestimmte individuelle Begleitung während maximal sechs Monaten im Fokus. In intensiven persönlichen Coachings werden anhand einer Standortbestimmung die Ziele zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit besprochen und definiert, Weiterbildungen zum Ausbau der Kompetenzen geplant und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Bewerbungsstrategien entwickelt und umgesetzt. Die rund 600 Teilnehmenden pro Jahr werden gefördert, ihre Chancen zu erkennen, und gefordert, die Möglichkeiten des FAU-Angebots aktiv und eigenverantwortlich zu nutzen.

Verweildauer der Teilnehmenden im Programm in Monaten

488 ausgetretene Teilnehmende



Ziele setzen

Im persönlichen Einzelcoaching wird zu Beginn des FAU-Programmeinsatzes im Sinne einer Standortbestimmung besprochen, wo mögliche Hindernisse für die Stellensuche und eine Anstellung liegen. Durch die individuelle Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn und der eigenen Persönlichkeit werden Ressourcen erkannt, Ziele festgelegt und Handlungsfelder definiert. Die belastende Erwerbslosigkeit, negative Erlebnisse aus früheren beruflichen Stationen, Hindernisse im persönlichen Umfeld und ein schwaches Selbstvertrauen infolge vieler Absagen können ebenso Inhalt des Coachings während einer Standortbestimmung sein wie die hohen Anforderungen des Arbeitsmarkts oder unzureichende Bewerbungsunterlagen und -strategien eines Teilnehmenden. Immer geht es dabei auch um das Wertesystem, die Kompetenzen und die Bedürfnisse des Einzelnen, um zielgerichtet passgenaue Massnahmen für eine Veränderung zu planen und entsprechend vorzugehen.

Kompetenzen erweitern

Der Arbeitsmarkt verändert sich laufend. Selbst für hochqualifizierte Erwerbslose bedeutet dies

TN-Statistik FAU 2017

| nach Bereichen | PW | SN | BP | dam |
|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| Anzahl Personen | 529 | 54 | 16 | 30 |
| Durchschnittsalter | 46.4 | 40.2 | 43.1 | 45.1 |
| Frauen % | 29.1% | 55.6% | 37.5% | 50.0% |
| Hochschulanteil % | 76.2% | 96.3% | 87.5% | 66.7% |
| Kaderanteil % | 47.6% | 20.4% | 37.5% | 3.3% |
| Ausländeranteil % | 23.8% | 22.2% | 31.3% | 0.0% |
| Anzahl Ausgetretene | 414 | 42 | 13 | 19 |
| Verweildauer (Monate) | 4.3 | 5.1 | 5.1 | 4.5 |
| Stellenantritte % | 77.3% | 90.5% | 84.6% | 89.5% |
| davon Einfluss FAU % | 87.5% | 97.4% | 100.0% | 94.1% |
| Anteil Wunschstelle % | 65.0% | 63.2% | 54.5% | 64.7% |

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

Meine Schlüssel- partnerinnen und Schlüsselpartner im FAU

Wer sind meine wichtigsten
Partnerinnen und Partner?



- Mein/e persönliche/r Coach am Standort
- Weitere Coaches am Standort
- Andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Kursleiterinnen und -leiter (Kursprogramm)
- Externe Coaches situativ (Kursprogramm)
- Projektpartner Stellennetz
- Projektpartner Berufspraktikum



Meine Schlüssel- aktivitäten

Wie optimiere ich meinen
Bewerbungsprozess?
Wie nutze ich die FAU-Zeit für
meine Entwicklung?

- Bewerbungsstrategien überprüfen und weiterentwickeln
- Aktive Teilnahme an Kurzseminaren am Standort
- Employability-Profil analysieren
- Reflexion individueller Themen im Einzelcoaching
- Arbeit am Projekt
- Aktive Teilnahme an individuellem Kursprogramm

Mein Vermögen

Was bringe ich fachlich und
persönlich mit?

- Bewusste und mir nicht bewusste Ressourcen
- Mein Kompetenzen-Portfolio
- Berufserfahrungen, Diplome, Qualifikationen
- Meine Gesundheit und Energie
- Meine Motivation und Zuversicht



Meine konkreten Angebote

Welche Angebote kann ich
als Arbeitnehmer/in, als
Auftragnehmer/in schnüren?



- Meine USP-Pakete
- Mein Angebot pro Bewerbung
- Mein Angebot pro Mandat



Mein Netzwerk

Wer gehört zu
meinem Netzwerk?

- Familie, Freunde/innen, Nachbarschaft, Vereine, ehemalige Arbeitskollegen/innen, Verwandte, ...
- FAU: Coaches, externe Coaches, Kursleiter/innen, Teilnehmer/innen, ...

Mein Netzwerken

Wie und wo pflege und
erweitere ich mein Netzwerk?

- Social Media-Plattformen wie XING, LinkedIn, ...
- Kurse im FAU
- Kaffee- und Mittagspausen
- Vereine, Sport, ...
- Events, Tagungen, Vernissagen, ...
- Video-Selbstpräsentation
- Eigene Webseite
- ...



faunachhaltig
in die arbeit

FAU – Fokus Arbeit Umfeld



Mein Arbeitsmarkt und meine Kundensegmente

Wer sind meine potenziellen
und zukünftigen Arbeitgeber
und Kunden/innen?
Was erwarten sie von mir?
Welche Aufgaben und Aufträge
werde ich künftig umsetzen?

- Meine Auftraggeber: ...
- Meine Branchen: ...
- Lokal, national, international Grosskonzern, KMU, Startup, öffentliche Verwaltung, Nonprofit-Organisation
- Anforderungsprofil und Aufgaben Firmenkultur und -image
- Rahmenbedingungen: Lohnniveau, Teilzeit, Vollzeit, Mandate, Teil-selbständigkeit, Selbständigkeit, Co-Working, ...

Meine Planung - mein Vorgehen

- Meine persönliche Laufbahnplanung
- Aktiv oder reaktiv
- Ich hole mir die Stelle, das Mandat



FAU-Plakat: Die Teilnehmenden werden gefördert, ihre Chancen zu erkennen, und gefördert, das FAU-Angebot aktiv und eigenverantwortlich zu nutzen.

permanente fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Anhand des von FAU entwickelten und validierten Employability-Tests und weiterer Instrumente zur Eruiierung der Kompetenzen wird analysiert, welche Stärken und allenfalls Schwächen für die Integration in den Arbeitsmarkt vorliegen. Individuell zugeschnittene Unterstützung im Coaching sowie die Teilnahme an FAU-Weiterbildungen ermöglichen den Teilnehmenden, ihre Kompetenzen zu stärken und zu erweitern. Ihr Bewusstsein fördert das Selbstvertrauen und erhöht die Fähigkeit für marktkonformes Selbstmarketing im Bewerbungsprozess. Die Möglichkeit, anhand einer eigenen Projektarbeit in der Projektwerkstatt oder der Mitarbeit in der Redaktion von

«der arbeitsmarkt» einen Leistungsnachweis zu schaffen, wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Von allen Teilnehmenden bewerten 81 Prozent die Erwartungen an die Projektarbeit als erfüllt oder sogar übertroffen. Im Berufspraktikum in der Privatwirtschaft oder im Stellennetz einer NPO oder Verwaltung erwerben Teilnehmende durch die aktive Mitarbeit beim Projektpartner zusätzliche Fachkompetenzen. Zudem erweitern sie ihr Netzwerk und holen sich in Form eines Zeugnisses eine Referenz. Bei 90 Prozent der Stellensuchenden im Einsatz bei NPO/öffentlichen Verwaltungen und bei 85 Prozent im Berufspraktikum führte dieser Projekteinsatz 2017 zu einem Jobantritt.

Netzwerken

An den vier FAU-Standorten Zürich, Bern, Luzern und St. Gallen herrscht eine meist lebhaftere, vertrauensvolle Atmosphäre in den Grossraumbüros. Da fallen das Kennenlernen, der Austausch und die Pflege neuer Kontakte den meisten Teilnehmenden leicht. Teilnehmende aus allen Berufsbranchen und Funktionen treffen sich beim Kaffee und beim Mittagessen, besuchen gemeinsam Teilnehmermeetings und Kurzseminare und tauschen sich rege über Bewerbungsprozesse, Themen aus Weiterbildungen und über die persönliche Situation aus. Mit dem Durchschnittsalter von knapp 46 Jahren der FAU- Programmteilnehmenden verändern sich die Such- und Bewerbungsstrategien, und oft wird Erlerntes aus Coachings und Kursen am Stehtisch der Cafeteria diskutiert und durch neue Inputs untereinander ergänzt. FAU bietet Teilnehmenden eine Tagesstruktur und erwartet eine hohe Verbindlichkeit in Bezug auf Präsenz, Arbeitsengagement und

Auswertung aus TN-Befragung Stellennetz

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|
| Fachliche Betreuung durch Projektpartner (Noten 1 - 4) | 3.6 | 3.4 | 3.7 | 3.5 |
| Profit vom Einsatz beim Projektpartner (Noten 1 - 4) | 3.6 | 3.5 | 3.6 | 3.5 |



«Das Puzzle Stück für Stück zusammensetzen»

Katarzyna Kaczalak (37) hat einen Master in Marketing und einen in Internationalem Management. Sie liebt ihre beiden Buben, ihren Partner und ihre Arbeit. Im Sommer 2016 wurde ihre Stelle aufgrund einer Reorganisation aufgelöst. Und dann fühlte sie sich nur noch wertlos. Bei FAU wurde es dann besser.

Qualität. FAU fördert die Vernetzung innerhalb und ausserhalb der Organisation. 88 Prozent der Teilnehmenden bestätigen, dass sich ihr Netzwerk während der FAU-Zeit erweitert hat.

Planung – Vorgehen

Aktiv die berufliche Zukunft zu planen und entsprechende Schritte umzusetzen, bedeutet, sich seiner Ressourcen bewusst zu sein, Chancen zu erkennen und Eigenverantwortung wahrzunehmen. Schritt für Schritt erarbeitet sich die oder der Teilnehmende eine Strategie für eine Anstellung oder ein Mandat. Von der Erstellung eines Kompetenzprofils zur Optimierung der Bewerbungsunterlagen sowie der Einrichtung von Social-Media-Profilen über die professionelle Netzwerkfähigkeit und die Recherche der Arbeitsmarktsituation bis zur Vorbereitung und Nachbearbeitung von Interviews machen sich die Teilnehmenden fit für die nachhaltige Integration. Das ist viel Arbeit, die sich jedoch lohnt. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden bestätigen, dass sie vermehrt an Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Marktgerechtes Vorgehen ist jedoch nicht nur ein Thema für die Teilnehmenden: Auch die Bereiche «der arbeitsmarkt», «Projekte» und «Weiterbildung» entwickeln ihre Angebote stetig weiter.

Nebst der hohen Jobantrittsquote ist die Rückmeldung der RAV-Personalberatenden sehr erfreulich, die die Programmteilnahme bei 98 Prozent der Teilnehmenden als positiv für deren Persönlichkeitsentwicklung werten und der Meinung sind, dass sich bei 95 Prozent der Teilnehmenden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt massiv erhöht haben. ■ Nadja Fuchs

Auswertung aus TN-Befragung

Wesentliche Erweiterung des Netzwerks

450 Antworten

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------|------|------|------|------|
| ausserhalb FAU | | | | |
| ja | 34% | 37% | 36% | 41% |
| teilweise | 44% | 46% | 47% | 44% |
| nein | 22% | 17% | 17% | 15% |
| keine Antwort | 0% | 0% | 0% | 0% |
| innerhalb FAU | | | | |
| ja | 47% | 50% | 46% | 55% |
| teilweise | 40% | 40% | 44% | 36% |
| nein | 13% | 10% | 10% | 9% |
| keine Antwort | 0% | 0% | 0% | 0% |

Was ist passiert, und wo stehst du heute?

Katarzyna Kaczalak: Nach dem Verlust meiner Stelle hatte ich keine Ahnung, wie es weitergehen sollte. Anfänglich war ich nicht in der Lage, eine Stelle zu suchen, sondern musste mich wieder selber finden. Ich war mir selbst abhandengekommen. Zu Vorstellungsgesprächen wurde ich in den ersten Monaten kaum eingeladen, ich fühlte mich komplett wertlos. Obwohl ich mich in einer mittleren Kaderposition beruflich längst bewiesen hatte und ein engagiertes Familienleben führte, waren mein Selbstwert und mein Selbstvertrauen beim FAU-Start im Januar 2017 sehr tief.

Was hat in dieser schwierigen Zeit geholfen?

Meine Coachin bei FAU stellte mir damals die richtigen Fragen, die mir erlaubten, mich Schritt für Schritt wieder neu zu konstruieren. Also: Wer bin ich? Was kann ich überhaupt? Wie sieht mein Wunschjob aus? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten bringe ich dafür mit? Scheinbar ganz einfache Fragen, die zu beantworten eine echte Herausforderung waren und mir radikale Ehrlichkeit abverlangten. Ich brauchte viel Zeit, diesen Prozess durchzustehen und das Puzzle wieder Stück für Stück zusammenzusetzen.

Diese Zeiten sind vorbei. Du hast deine beruflichen Weichen verändert, einen Traumjob gefunden. Welche Tipps hast du für Leute, die sich beruflich neu positionieren?

Die Zeit bei FAU war extrem wertvoll für mich. Ich empfehle allen, die Kontakte in der Arbeitswelt aufrechtzuerhalten, auf Bekannte zuzugehen, die einem wiederum weitere Kontakte ermöglichen. Meine neue Stelle habe ich über den Hinweis einer Coachin gefunden. Ein wichtiger Meilenstein war auch die Begegnung mit einer Top-Kaderfrau, die Mama von drei Kindern

ist. Mit ihr konnte ich mich identifizieren. Sie wurde mir Vorbild und Beweis, dass sich Familie und eine anspruchsvolle Arbeit nicht ausschliessen und es möglich ist, sich als Kaderfrau mit Kindern in der Arbeitswelt zu positionieren. Auf unzählige Fragen meiner Coachin konnte ich Antworten finden. Etwa: Will ich als Führungskraft wirklich 100 Prozent arbeiten? Will ich eine Top-Stelle mit Nanny und kleinen Kindern? Will ich mit meinen Kindern und meinem Partner «Quality Time» verbringen, das eigene Lebensmodell erarbeiten? Was ist mir wichtig, was ist optimal? Bei FAU hatte ich die Chance, alte Muster hinter mir zu lassen. Die Zeit bei FAU war relevant für mich, ich konnte nachdenken und neue Wege finden. Zusätzliche Kraft und Hoffnung schöpfte ich während des ganzen Prozesses durch die höchst professionelle, individuelle und wertschätzende Begleitung meiner Coachin.

Und welches Lebensmodell lebst du mit deiner Familie heute?

Mein Partner und ich arbeiten zu je 80 Prozent und kümmern uns beide um Kinder und Haushalt. Natürlich ist das alles anspruchsvoll. Ich musste für mich entscheiden, dass ich nicht gleichzeitig die perfekte Kaderfrau sein kann und dazu noch eine perfekte Mutter und Partnerin, die auch noch alle sozialen Beziehungen der Familie nach aussen perfekt managt. Heute geniessen wir die «Quality Time» mit den Kindern.

Gelernt hat Katarzyna Kaczalak in den Monaten der Stellensuche bei FAU eines: sich den wichtigen Fragen im Leben zu stellen und ehrliche Antworten zu suchen. Gefunden hat sie eine neue Herausforderung als Prozessmanagerin im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Übrigens beim früheren Arbeitgeber. ■ Interview: Hedy Bühlmann

«Jedes Mal neu Mass nehmen»

«Vielleicht zwinge ich die Leute manchmal zu ihrem Glück ...», sagt Tomas Jodar, Leiter Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Ob- und Nidwalden (RAV), als FAU ihm die Frage nach seinem Erfolgsrezept stellt. Tomas Jodar und sein fünfzehnköpfiges Team sorgen in Hergiswil dafür, dass das RAV Ob- und Nidwalden eine Spitzenposition bezüglich der vom SECO gemessenen Arbeitslosenquote einnimmt.



Tomas Jodar ist seit Anfang 2006 Leiter des RAV Ob- und Nidwalden und für den Mitentscheid bei strategischen Themen und Umsetzung in operativen Belangen verantwortlich. 2017 waren beim RAV Ob- und Nidwalden 824 Stellensuchende angemeldet, davon 51 Kaderpersonen (6 Prozent).

Das RAV Ob- und Nidwalden gilt als eines der erfolgreichsten schweizweit. Wie lautet Ihr Erfolgsrezept?

Tomas Jodar: Das stimmt, wir liegen im Vergleich immer weit vorne. Wir kochen jedoch auch nur mit Wasser. Wir bemühen uns, den Fokus auf eine schnelle und konsequente Aktivierung der Stellensuchenden zu legen. Uns ist wichtig, dass die Stellensuchenden sehr schnell sehr gute Bewerbungsunterlagen vorweisen können. Anschliessend legen wir grossen Wert auf eine rasche Aktivierung in Kursen oder Programmen. Und letztendlich legen wir das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) vielleicht enger und strenger aus als andere Kantone. Unseren Job verstehen wir als Hilfe zur Selbsthilfe. Unseren Fokus legen wir auf die Balance zwischen Beratung, Vermittlung und Vollzug und gehen dabei möglichst individuell auf die Stellensuchenden ein.

Das AVIG strenger auslegen? In welcher Beziehung?

Wir schauen genau hin, was die Stellensuchenden tun, arbeiten auch mit einem gewis-

sen Druck und wenden das Gesetz relativ restriktiv an. Wir machen klare Ansagen und legen von Anfang an Rechte und Pflichten auf den Tisch. Wir schauen darauf, dass die Stellensuchenden nicht in Lethargie verfallen. Wenn wir finden, der Besuch einer arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) sei angezeigt, setzen wir das durch, und wir verlangen monatlich mindestens acht Arbeitsbemühungen.

Wieso und wann schlagen Sie den Stellensuchenden die Teilnahme an einem Qualifizierungsprogramm wie FAU vor?

Weil wir von der Qualität und vom Wirkungsgrad von FAU überzeugt sind. Der Programminhalt und die Coaches sind auf Augenhöhe mit den sehr gut qualifizierten Personen. Die Stellensuchenden sind bestens betreut, sie fühlen sich verstanden und abgeholt. Wir thematisieren einen Programmeinsatz bereits beim Erstgespräch. Es ist erwiesen, dass je länger die Arbeitslosigkeit dauert, es umso schwieriger wird, eine Stelle zu finden. Wir legen Wert auf eine Auslegeordnung mit den Stellensuchenden und schlagen dann ein geeignetes Programm vor. Dabei muss ich ab und zu die Leute zu ihrem Glück zwingen. Fakt ist: Mittel- und langfristig werden durch den Einsatz in Beschäftigungsprogrammen Taggelder eingespart.

| Auswertung aus RAV-Befragungen | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Chancen aus Sicht des RAV (Zielwert 90%) | 95.0 % | 93.2 % | 94.0 % | 94.0 % |
| Einfluss FAU auf Persönlichkeitsentwicklung (RAV) (Zielwert 95%) | 98.0 % | 96.1 % | 97.0 % | 97.0 % |

Wovon profitieren Stellensuchende bei FAU aus Ihrer Sicht?

FAU lehnt sich an den realen Arbeitsmarkt an und nimmt aktuelle Führungsthemen aus Wirtschaft und Verwaltung auf. Zum Beispiel im Kurs «Change-Management» mit den Entwicklungen und Trends betreffend Geschwindigkeit, Komplexität der Veränderung, Globalisierung und Digitalisierung. Die Stellensuchenden sind zudem gefordert, sich mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen und sich über ihre Ziele klar zu werden. Ihre Arbeitsmarktfähigkeit wird über ein qualifizierendes Projekt gesteigert, ein passendes Weiterbildungsangebot und einen Coach, der sie als Sparringspartner begleitet. Bei Programmende erhalten sie eine detaillierte Kursbestätigung. Stellensuchende profitieren von einer Horizonterweiterung und von einem Netzwerk unter ihresgleichen.

Wo sehen Sie zusätzliches Potenzial?

Ich erwarte eine professionelle, auf den Stellensuchenden abgestimmte Unterstützung mit dem Ziel einer raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die stellensuchende Person soll einen gut gefüllten Rucksack für die Stellensuche und für ihr weiteres berufliches Wirken erlangen. Zurzeit sind die aktuellen und zukunftssträchtigen Themen sehr gut abgedeckt. FAU sollte die Vernetzung zu anderen Programmen im hochqualifizierten Bereich ausbauen. Für Englisch sprechende Personen wären Staatskundeunterricht und ein Überblick zum Schweizer Bildungssystem nützlich.

Mit welchen Herausforderungen sind Kaderleute und Hochqualifizierte aus Ihrer Sicht bei der Stellensuche konfrontiert?

Kaderleute sind fordernd; bis anhin haben sie den Takt angegeben. Sie tun sich verständlicherweise mit dem Rollenwechsel schwer. Meist waren sie noch nie mit der eigenen Stellensuche konfrontiert, ganz abgesehen von den finanziellen Einschränkungen durch die Taggelder. Sie sind sich auch nicht gewohnt, etwas nicht zu können oder zu wissen. Als Manager sind sie getrieben von Zahlen, Erfolgen, Druck und internationaler Konkurrenz. Das Korsett ist eng und Out-of-the-box-Denken nur sehr beschränkt möglich. Gerade für sie ist der ver-

deckte Arbeitsmarkt sehr bedeutend, das heisst vermehrtes Networking betreiben, sich exponieren oder gar sich outen. Wir stellen fest, dass es auch manchmal an digitalen Skills fehlt, die nötig sind, um Profile auf Xing oder LinkedIn zu erstellen. Jüngere Manager gehen damit offener und offensiver um.

Welche Fähigkeiten brauchen Hochqualifizierte künftig vermehrt auf dem Arbeitsmarkt?

Es gilt generell, das Leben in die Hand zu nehmen. Einzelgänger werden künftig weniger gefragt sein. Ein Vorgesetzter muss nicht alles können. Ein guter Dirigent kann mit Dissonanzen umgehen, im Orchester hat jede Stimme ihren Platz und ihre Berechtigung. Der Dirigent arrangiert und lässt das Orchester als Einheit auftreten. Als Führungsperson geht es darum, auch Vorbild zu sein. Akzeptanz und Vertrauen muss man sich bei den Mitarbeitenden erarbeiten sowie das Business kennen, den Frustpegel dabei selbst erlebt haben. Oder auch mal selbst beraten, wenn jemand ausfällt. Mitarbeitende wollen geführt werden, es ist ganz schwierig, im Vakuum zu verbleiben. Projektarbeit und vernetztes Denken sind wesentlich und gewinnen laufend an Bedeutung. Für die RAV heisst das Zunahme von Beratung und Vermittlung über digitale Kanäle, stärkere Vernetzung mit der Wirtschaft mittels Zugriff aller Stakeholder auf offene Systeme und damit Erhöhung von Transparenz.

Was würde Ihr Team über Sie sagen, und was schätzen Sie am meisten bei Ihrer Arbeit?

Dass ich dem Team viel Freiraum lasse und ein Teamplayer bin, dass ich ausgeglichen bin und mir Mühe gebe, alle gleich zu behandeln. Dass ich dienstleistungsorientiert bin und alles dafür tue, dem Team möglichst gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und das Team immer wieder anfeuern, sein Bestes zum Wohle der Stellensuchenden zu geben. Es erfüllt und motiviert mich jedes Mal, wenn einem die Leute erzählen, dass sie den Vertrag unterschrieben haben und eine neue Stelle antreten. Das spornt mich für die nächste Begegnung mit Stellensuchenden an. Ganz im Sinne unseres Mottos für 2018: «Jedes Mal neu Mass nehmen». ■

Interview: Hedy Bühlmann

RAV-Befragung zur Zusammenarbeit

Wie beurteilen Sie Ihre Zusammenarbeit mit den FAU-Coaches? (Noten 1 – 4) 319 Antworten

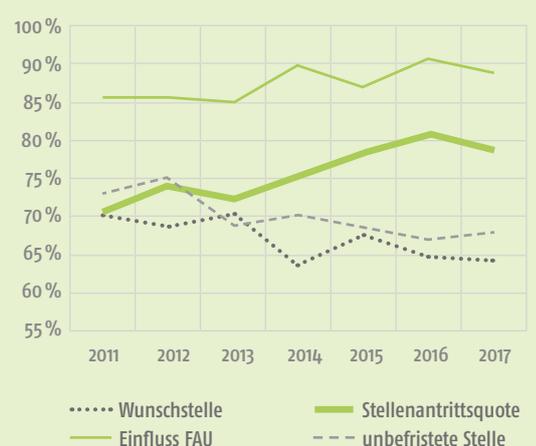


Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit aus der Sicht der Teilnehmenden

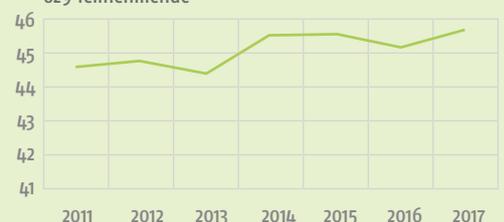
Bist du der Ansicht, dass die Massnahme bei FAU deine Vermittlungsfähigkeit auf dem Stellenmarkt verbessert hat? (JA-Antworten in %) 476 Antworten



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



Durchschnittsalter aller Teilnehmenden
629 Teilnehmende





Abbruchbagger

Für den Abbruch wurde der Caterpillar 345B eingesetzt. Dieser Abbruchbagger hat ein Gewicht von 58 bis 67 Tonnen bei einer Reichweite von 26 bis 28 Metern. Je nachdem, mit welchem Unterwagen der Bagger ausgerüstet ist.

Der Caterpillar ist mit einer Wasserfüllung und Sprühdüsen ausgestattet. Benetzt wird das Wasser, um den Staub beim Abriss zu binden. Damit das Wasser über das Düsen verteilt werden kann, wird das System an einen Hydranten angeschlossen.

Die Böden der Küchen und Badezimmer waren betoniert und mussten mit dem Sägekranz Belsor zerkleinert werden. Eine solche Betonkreiere hat eine Belastkraft von gut 330 Tonnen. Der Greifer hingegen dient nur zum Pflücken von Holzballen und weichem Material. Der Wechsel vom Greifer zum Belsor ist heute mit dem Öldruck (Schwellenwächter oder Schnellwechsellhydraulik) viel komfortabler als früher. Das System erkennt, welches Gerät angeschlossen wird, und regelt den Öldruck automatisch.

Eintauchen mit allen Sinnen

Storytelling, Multimedia, Virtual Reality – inflationär benutzte Schlagworte. Kaum eine Redaktion oder eine Kommunikationsagentur kommt um diese Medienformen herum. Unternehmen präsentieren ihre Botschaften mit Videoclips, Fotogalerien und 360-Grad-Panoramen. Fachleute sind gefragt, «der arbeitsmarkt» vermittelt das notwendige Wissen.

Die Möglichkeiten scheinen grenzenlos und sind verlockend. In der Gunst um Publikum überbieten sich die Medien mit aufwendig produzierten Beiträgen, Firmen setzen auf Videobotschaften, auf den sozialen Medien haben interaktive 360-Grad-Panoramen Einzug gehalten. Smartphones und Tablets sind Aufnahme- wie Abspielgeräte und vereinen Techniken, wozu vor wenigen Jahren noch klobige Videokameras und komplexe Computerprogramme nötig waren. Und der nächste technische Hype

wird uns wohl bald flächendeckend mit Videobrillen beglücken: virtuelle Realität. So lässt beispielsweise ein schwedisches Möbelhaus den eigenen realen Raum mit virtuellen Möbeln bestücken. Schöne neue bunte Welt. Ob privat oder geschäftlich, alle machen mit grossem Sendungsbewusstsein mit. Doch wer schaut sich all die produzierten Beiträge überhaupt an? Der Blick in die Statistiken, wie oft ein Beitrag abgespielt wurde, ist oft ernüchternd.

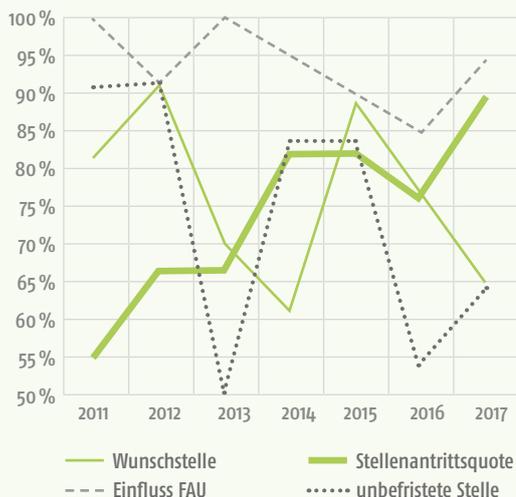
aus der Eisenbahnwagen-Werkstatt in Aarau, von einer Baustelle im Herzen Zürichs, über einen Motocrossevent im Elsass, über Lawinhunde im Einsatz, von Menschen und ihren Berufen. Hunderte Arbeitsstunden flossen 2017 in diese Projekte, die wiederum zehntausende Klicks generierten. Ein Blick in diese Arbeiten unter www.derarbeitsmarkt.ch/reportage lohnt sich. Die Programmteilnehmenden eigneten sich dabei Fachwissen an, das im Markt sehr gefragt ist. Über Programme wie Pageflow oder Adobe Spark lassen sich die Elemente einfach zu effektvollen Onlinereportagen zusammenbauen. Das Format fesselt offensichtlich das Onlinepublikum. Die durchschnittliche Verweildauer auf einer «arbeitsmarkt»-Geschichte liegt bei über fünf Minuten. Ein sehr hoher Wert im schnelllebigen Onlinegeschäft. Und ein eindrücklicher Leistungsausweis für alle, die eine solche Arbeit im Portfolio haben.

Multimedial erzählte Geschichten

Wen will und kann ich mit meiner Botschaft erreichen? Eine Frage, die sich einige Produzenten von multimedialem Inhalt nicht stellen. Oftmals stehen Aufwand und Ertrag in keinem Verhältnis, das schwarze Zahlen schreiben liesse. Das gerade in einer Zeit, wo alles über Klicks, Verweildauer und Reichweite beurteilt wird. Lohnt sich der Aufwand mit dem Bewegtbild? Reicht stattdessen eine Fotografie? Welches ist überhaupt das beste Medium, um meine Botschaft zu vermitteln? Text, Fotografie, Grafik, Ton, Video? Wie verknüpfe ich diese Elemente? Diese elementaren Fragen müssen zuerst beantwortet sein. Auf der Redaktion «der arbeitsmarkt» wird auf diese Konzeptarbeit grosser Wert gelegt. 2017 entstanden meist in Teamarbeit Geschichten für alle Sinne: aus dem Rheinshafen Basel, vom Vorfeld des Flughafens Zürich,

Stellenantritt, Einfluss FAU, Wunschstelle, unbefristete Stelle

19 ausgetretene Teilnehmende Bereich «der arbeitsmarkt»



Klassische Printbeiträge

Die Redaktion «der arbeitsmarkt» produziert seit 2015 die zweimal jährlich erscheinende Fachpublikation «blickwinkel». Anders als bei den Onlinebeiträgen legt eine Redaktionskommission den Inhalt fest. 2017 standen die beiden Schwerpunkte «Wachstum» und «Arbeitswelt 4.0» im Fokus. Die Zeitschrift eröffnet überraschende Einblicke in wenig bekannte Sachverhalte. Die Nummern können unter www.derarbeitsmarkt.ch nachbestellt werden.

Auch wenn die Redaktion «der arbeitsmarkt» heute vor allem auf Onlinemedien setzt – die über zwei Jahrzehnte produzierten Artikel der früheren Monatszeitschrift erreichen teilweise beachtliche Resonanz. Insbesondere Beiträge zu Themen wie Arbeitssicherheit, psychische Erkrankungen und Stellensuche werden über Suchmaschinen im Archiv von www.derarbeitsmarkt.ch gefunden. Die Reichweite solcher «Konserven» ist vergleichbar oder gar höher als die im Jahr 2017 produzierten Onlinebeiträge. Zwar sinken die Auflagezahlen vieler Zeitungen und Fachzeitschriften, das Interesse an journalistisch hochstehendem Inhalt ist trotzdem ungebrochen. Heute sind sich die Medienkonsumenten gewohnt, diesen fachspezifischen Inhalt schnell im Internet zu finden, und das meist erst noch kostenlos. Für die Medienschaffenden und Kommunikationsfachleute zeigt das wiederum, wie wichtig die Themenfindung ist und was auf grosses öffentliches Interesse stösst. Auf der Redaktion «der arbeitsmarkt» wird bei Bedarf individuell ausgewertet, welche Beiträge wie oft und wie lange gelesen und über welche Kanäle sie idealerweise verbreitet werden. Chancen und Grenzen der sozialen Medien sind so ersichtlich.

Kurzfutter im Onlineportal

Mit Kurzinterviews oder einfachen Porträts von Menschen in ihrem Berufsalltag starten die Medienschaffenden in den üblicherweise sechs Monate dauernden Programmeinsatz. Gerade diese journalistische Form ist sehr gefragt und wird gerne gelesen. Porträtierte verlinken die Beiträge auf eigenen Webseiten. Damit lässt sich oftmals mehr publizistische Reichweite generieren als mit aufwendig produzierten Multimediabeiträgen.

Mit all diesem Fachwissen im Hinterkopf starten die Programmteilnehmenden in die Berufswelt. Sie wissen, welche Art Beiträge Interesse wecken, sie kennen die verschiedenen Medienformen und wie diese effizient eingesetzt werden. So richtet sich das Programm denn auch an alle Interessierten, die in den Bereichen Journalismus, Fotografie, Video, Social Media, Kommunikation und Marketing arbeiten wollen. Das Programmangebot war 2017 praktisch immer ausgelastet. 90 Prozent der im Jahr 2017 ausgetretenen Programmteilnehmenden fanden eine feste Arbeitsstelle oder arbeiten freiberuflich in ihrem Fachgebiet. ■ Robert Hansen



«Fotografie ist mein Lebensinhalt»

Andreas Bartholdi kam als Fotograf ins Programm «der arbeitsmarkt». Hier hat er vielbeachtete multimediale Reportagen realisiert.

Woher kommt deine Leidenschaft für die Fotografie?

Andreas Bartholdi: 1983 habe ich eine Canon AE1 geschenkt bekommen, die ich heute noch funktionstüchtig besitze. Im Biotop meines Vaters begann ich begeistert, Frösche, Fische und Libellen zu fotografieren. In den 1990er-Jahren habe ich eine Dunkelkammer eingerichtet. Zwischenzeitlich flaute das Interesse an der Fotografie etwas ab. Vor fünf Jahren kaufte ich mir eine Digitalkamera. Als PC-Supporter waren mir auch die Bildbearbeitungsprogramme schnell vertraut. Heute ist die Fotografie mein Lebensinhalt.

Wie kamst du zu FAU?

Ich hatte einen RAV-Termin und musste warten, weil ich zu früh war. Im Regal entdeckte ich den FAU-Flyer und besprach gleich mit meinem RAV-Berater, dass im Programm «der arbeitsmarkt» kreative Leute teilnehmen können. Nach einem Vorstellungsgespräch begann ich im März 2017 meinen Einsatz.

Was hast du im Programm gemacht?

Ich wollte primär als Fotograf arbeiten, habe aber auch gelernt, Texte zu verfassen. Ich habe alle journalistischen Kurse mit Begeisterung belegt. Auch im Filmbereich sammelte ich erste Erfahrungen. Mit Herzblut realisierte ich über sieben Monate eine multimediale Reportage über Abrissarbeiten auf einer Baustelle in Zürich. Die beteiligten Firmen haben diesen Beitrag verlinkt. Ich erhoffe mir mit dem neuen Know-how auch Folgeaufträge.

Wie hast du den Austausch und die Zusammenarbeit auf der Redaktion erlebt?

Sehr positiv. Wir waren ein starkes Team und haben gemeinsam tolle Projekte realisiert.

Sind deine Erwartungen an das Programm erfüllt worden?

Übertroffen! Ich konnte gute Kontakte knüpfen. Das war eine wunderschöne Zeit auf der Redaktion, und ich kann einen solchen Einsatz nur weiterempfehlen. ■ Interview: Robert Hansen Die multimediale Baustellen-Reportage unter www.derarbeitsmarkt.pageflow.io/baustelle-12216



«Ich bin im Heute angekommen»

Mit 23 Jahren ist Peter Lerch ins Kaffeegeschäft eingestiegen, und heute – 30 Jahre später – ist der Kaffeefan immer noch dabei. Allerdings nicht mehr als Trader bei der Nummer zwei des Weltmarkts, sondern bei Algrano, einem dynamischen Start-up in Zug. Und dieses will mit ihm zusammen den traditionellen Kaffeehandel aufmischen.



Sechzig bis siebzig Prozent des Kaffeewelthandels laufen über die Schweiz, erzählt Peter Lerch. Der Betriebsökonom ist seit August 2017 beim Zuger Start-up Algrano angestellt und stolz, dass sein Fachwissen als Kaffeetrader, Qualitätsprüfer (Q-Grader Arabica), Logistiker und Supply-Chain-Manager im Team von 30-jährigen Unternehmern gefragt ist.

Wie kommst du dazu, als internationaler Kaffeehändler bei einem Start-up anzuheuern, das auf Nachhaltigkeit setzt?

Peter Lerch: Seit drei Jahrzehnten bin ich im Kaffeegeschäft unterwegs und habe dabei verschiedene Führungspositionen besetzt, unterschiedliche Projekte und Mitarbeitende geleitet. Die Topresultate waren da. Auch die Idee, dass es noch etwas anderes geben muss. Dann wechselte der Chef, der Druck wurde grösser und die Luft dünner. Plötzlich funktionierte die Maschine nicht mehr: Ich war draussen.

Dann konntest du mit deiner Expertise als Berater die Kaffeekette bei Migros neu aufgleisen. War es schwierig, von Mandaten zu leben?

Ja, sehr. Parallel dazu suchte ich wieder eine feste Anstellung als Führungskraft. 400 Mal hatte ich mich bereits beworben, Vorstellungsgespräche

hatte ich nur vereinzelt. Dazwischen musste ich viel Geduld aufbringen, ausharren, das Netzwerk nutzen, loslassen und schliesslich den Mut für etwas Neues aufbringen.

Wie lief dieser Prozess ab?

Im Mai 2017 konnte ich bei FAU starten, vieles ausprobieren und wieder an der Welt teilnehmen. Ich kontaktierte Algrano und konnte eine vertiefte Businessanalyse für den Markteintritt durchführen. Mein Fachwissen und meine Beratertätigkeit waren plötzlich wieder gefragt. Gleichzeitig musste ich meine Suchstrategie ändern. Mein Coach sagte mir: «Anrufen und intelligente Fragen stellen, bevor das Dossier geschickt wird.» Das funktionierte prompt, und ich konnte mit Algrano eine Festanstellung auf August vereinbaren.

Was war für dich ein Höhepunkt bei FAU?

Die letzten zwei Jahre vor FAU waren sehr schwierig. Mit FAU hatte ich ein Riesenglück. Die Integration in die Arbeitswelt lief über das Projekt «Konzept Markteintritt» bei Algrano und war für mich der eigentliche Durchbruch. Die Idee dazu hatte ich bei FAU. Die Beratertätigkeit bei Algrano verlieh mir unglaublichen Schub, von da an entwickelte sich meine Energiekurve nur noch aufwärts. Das FAU-Programm ist hervorragend, aber nutzen und umsetzen muss man es selbst.

Wie funktioniert das Businessmodell von Algrano?

Produzenten bieten ihren Kaffee über eine digitale Plattform direkt Röstereien in Europa an. Mit den Geschichten der Produzenten können sich die Röstereien identifizieren und vernetzen, dadurch entsteht Transparenz. Algrano ist damit voll im Trend von Nachhaltigkeit und setzt zusätzlich auf Qualität und einen fairen Preis.

Und was ist deine Tätigkeit bei deinem neuen Arbeitgeber?

Ich habe den Key Account bei Grossröstereien und vermittele Röstereien an Produzenten und umgekehrt. Heute fliessen mein Wissen und mein Netzwerk in die Vision dieser auf Nachhaltigkeit und Transparenz fussenden Businessplattform.

Du verdienst heute halb so viel wie früher ...

... und bin dabei zehnmal glücklicher. Unsere Investoren legen grossen Wert auf Nachhaltigkeit, Transparenz und Fairplay. Ziel ist, dass die Bauern einen besseren Preis für ihren Kaffee bekommen. Der Handel läuft zudem online im Trend der Digitalisierung – ich bin im Heute angekommen. Das ist es mir wert.

Wie hast du dir deine Wunschposition während der Jobsuche vorgestellt?

In die künftige Arbeit einen Mehrwert einzubringen und dafür wertgeschätzt zu werden, das war mir wichtig. Die grosse Leidenschaft sollte zählen, nicht die Gier. Und ich wollte nicht mehr profitgetrieben als Puppenspieler die Bedürfnisse anderer befriedigen. Nun habe ich die Chance, meine Arbeit zu gestalten und an einem Businessmodell mitzuarbeiten, das sich durchsetzen wird.

Wie ist es, mit jungen Chefs zusammenzuarbeiten?

Ich bin der Erfahrene in der Rolle eines Wissensvermittlers, die Führungsposition ist nicht mehr relevant. Meine Chefs analysieren die Trends und entscheiden. Ich bin Teil der Algrano-Vision. Meine Expertise ist gefragt, und täglich lerne ich mehr über die Digitalisierung, kann daran teilhaben. Ich lasse mich auf den Neuanfang ein und realisiere, dass das Alter positiv ist. ■ Interview: Hedy Bühlmann



Die Zeit bei FAU in Luzern war sehr hilfreich und interessant. Durch das persönliche Coaching und den Austausch mit Kollegen, die in der gleichen Situation sind, fühlte man sich nicht so alleine. Die gute Mischung aus Kursen, internen Workshops und Betreuung hat dazu geführt, dass die Motivation hoch blieb und ich schlussendlich auch eine neue Stelle fand. Meine Ziele, mich besser zu vernetzen und am Selbstvertrauen zu arbeiten, habe ich voll erreicht.

RENÉ SCHMID (51), BETRIEBSTECHNIKER TS, VERKAUFSLEITER

Die Zeit bei FAU war enorm wichtig und wegweisend für mich. Mein Selbstvertrauen wurde wieder aufgebaut sowie meine Kompetenzen analysiert. Ich habe gelernt, wie ein Lebenslauf heute aufgebaut wird und dass ich auch eine ganz neue Form des Bewerbens wählen kann. Als Marketer war ich von den kreativen Formen gleich angetan, und so habe ich mit meiner «Selbstvermarktungsbroschüre» auch einen tollen neuen Job gefunden.

U. M. (52), MARKETINGFACHFRAU

Ich bin dankbar dafür, FAU-Teilnehmer gewesen zu sein. Das Netzwerk, das ich mir bei FAU aufbauen konnte, die Weiterbildungen, die Tools und die Betreuung waren stets sehr hilfreich und professionell. So kann ich sagen, dass meine Arbeitslosigkeit zumindest einen positiven Aspekt hatte. Durch das Gelernte und seine Umsetzung im Bewerbungsprozess fand ich eine neue Arbeitsstelle. Vielen Dank für diese Erfahrung, an die ich mich stets gerne erinnern werde.

A. T. (46), ARCHITEKT

Mein Aufenthalt bei FAU war kurz, aber sehr intensiv und inspirierend. Bereits in den ersten Tagen verspürte ich eine positive Dynamik und eine Art Aufbruchstimmung. Das Programm bietet Stütze, Zeit für die Diskussion heikler Themen und konkrete Lösungsansätze für aktuelle Problematiken. Das Coaching war sehr wirkungsvoll und fruchtbar und auf meine individuellen Bedürfnisse ausgerichtet. Wichtige Fragen wurden angesprochen und Strategien erarbeitet. Realistisch, pragmatisch und motivierend.

NATALIE SIDLER (40), GYMNASIALLEHRERIN, TEXTERIN



Ich war klassischer Printjournalist. Im Praktikum bei «der arbeitsmarkt» habe ich mich zum Multimedia-Redaktor weitergebildet. Schon vorher hatte ich das Gefühl, dass mir das liegen würde. Aber den Schritt hätte ich alleine nie gewagt. Das Coach-Team hat mich ermutigt, in diese Richtung zu gehen. Die Begleitung auf diesem Weg fand ich optimal. Auch Social-Media-Skills wurden mir beigebracht – in der heutigen Medienwelt unerlässlich. Ich denke, die Zeit bei FAU hat viel dazu beigetragen, dass ich wieder eine Festanstellung habe. Und auch sonst fühle ich mich für die Zukunft fachlich nun sehr viel besser gerüstet.

ZOLTAN TAMASSY (46), REDAKTOR

Während meiner kurzen Teilnahme am FAU-Programm habe ich erfahren, dass man sich hier gegenseitig unterstützt, sich austauscht, einander Mut macht. Ich konnte von unterschiedlichen Sichtweisen und Vorstellungen profitieren und mich inspirieren lassen. Kurz: FAU ist gelebte Solidarität.

ROBERT KÄLIN (58), DIPL. WIRTSCHAFTSINFORMATIKER HF



Bei FAU fühlte ich mich vom ersten Tag an willkommen und stellte fest, dass ich als Arbeitslose keine Exotin, kein «hoffnungsloser Fall» oder auf irgendeine Weise bemitleidenswert war. Schnell habe ich an Kursen und in Pausen Kontakte geknüpft und mit etwas Glück und der hilfreichen Unterstützung meines Coachs ein auf mich zugeschnittenes Berufspraktikum gefunden. Meine fehlende Berufserfahrung schien – nach einem langen Jahr der Stellensuche – für potenzielle Arbeitgeber plötzlich gar kein Thema mehr zu sein, da ich mich in einer Anstellung befand. So kam es zu mehr Vorstellungsgesprächen, und ich habe nun die Anstellung gefunden, die ich mir von Anfang an gewünscht habe.

ANJA CHRISTINA WEINGART (32), JURISTIN MLAW

Attraktives FAU-Weiterbildungsangebot erzielte hervorragende Bewertungen

Mit 6772 Teilnehmenden-Kurstagen wurde 2017 eine gute Kursauslastung erreicht. Ein neuer Kurs und ein neues Coachingangebot wurden ins Programm aufgenommen und stiessen bei den Teilnehmenden auf reges Interesse. Erhobene Kennzahlen zeigten eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit den Kursen und externen Coachings.



Den Teilnehmenden stand das FAU-Weiterbildungsangebot offen, das sich zusammensetzte aus 34 verschiedenen Kursen von einem bis vier Tagen Dauer und fünf externen Fachcoachings mit einer maximalen Dauer von neun Stunden. Das gesamte Angebot bot den Teilnehmenden Gelegenheit, Kompetenzen zu erwerben, zu vertiefen oder neu aufzubauen. Maximal konnten die Teilnehmenden 26 Kurstage buchen und gemäss eigenem Bedarf Kurse in folgenden Themengebieten besuchen:

- Bewerbung und Laufbahnplanung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Wirtschaftliche Entwicklung
- Arbeitsmethodik
- Sozialversicherung
- Fachliche Weiterbildung
- Externe Coachings

Wie in den Vorjahren waren die Kurse, welche die Selbstkompetenz stärken, am beliebtesten. Dazu gehörten die Kurse «IW Interviewtraining», «GP Ganz Persönlich – Erfolg im verdeckten Stellenmarkt», «AK Auftrittskompetenz», «AC Assessment-Methode live», «FW Flowwork Kompetenzen-Portfolio» und «NW Erfolgreich Netzwerken». Diese Kurse hatten den direktesten Zusammenhang mit der aktuellen Situation der Teilnehmenden und vermittelten Tricks und Tools rund um die herausfordernde Stellensuche im offenen und verdeckten Arbeitsmarkt.

Viele Kurse sind seit vielen Jahren fest im FAU-Weiterbildungsprogramm verankert. Sie werden von den jeweiligen Kursleitenden inhaltlich laufend angepasst und waren auch 2017 wieder gut gebucht. Der neu lancierte Kurs «CM Change-Management» musste im ersten Durchführungsjahr wegen grosser Nachfrage zusätzlich angeboten werden. Dieser Kurs richtete sich an Teilnehmende, welche die Bereitschaft hatten, sich mit Veränderungen im beruflichen wie im privaten Kontext auseinanderzusetzen. Ebenso konnte das neu eingeführte «Standortbestimmungscoaching mit persönlichen Aspekten» gut positioniert werden. Das neue Fachcoaching bildet eine Schnittstelle zwischen dem externen psychologischen

Nachbefragung der im Vorjahr ausgetretenen Teilnehmenden

Konntest du die ...

| | Austritt 2014 | Austritt 2015 | Austritt 2016 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | ja | ja | ja |
| ... im Coaching erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen? | 91 % | 88 % | 90 % |
| ... im Coaching erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen? | 78 % | 77 % | 81 % |
| ... in der Weiterbildung erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen? | 88 % | 88 % | 91 % |
| ... in der Weiterbildung erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen? | 82 % | 73 % | 84 % |
| ... im Projekt erworbenen persönlichen Fähigkeiten umsetzen? | 83 % | 83 % | 81 % |
| ... im Projekt erworbenen fachlichen Fähigkeiten umsetzen? | 76 % | 77 % | 77 % |

| | | aufrechterhalten | nicht aufrechterhalten |
|--|---------------|------------------|------------------------|
| Konntest du das bei FAU gewonnene Netzwerk | Austritt 2014 | 69 % | 31 % |
| | Austritt 2015 | 65 % | 35 % |
| | Austritt 2016 | 75 % | 25 % |

| | | sehr zufrieden | zufrieden | knapp zufrieden | unzufrieden |
|-----------------------------------|---------------|----------------|-----------|-----------------|-------------|
| Die aktuelle Arbeitszufriedenheit | Austritt 2014 | 29 % | 37 % | 16 % | 18 % |
| | Austritt 2015 | 31 % | 37 % | 9 % | 23 % |
| | Austritt 2016 | 42 % | 24 % | 12 % | 22 % |



Die Kursleiterinnen Martina Hubacher (Mitte links) und Caroline Probst sind Assessment-Profis; siehe Interview Seite 24.

Wirkung Kurse und externe Coachings

| Effektivität (Noten 1 – 4) | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Beitrag Kurs zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN | 3.25 | 3.24 | 3.3 |
| Beitrag Coaching zur Unterstützung der Vermittlungsfähigkeit der TN | 3.42 | 3.54 | 3.64 |
| Inhaltliche Ziele der einzelnen Kurse erreicht | 3.47 | 3.45 | 3.51 |
| Inhaltliche Ziele der einzelnen Coachings erreicht | 3.51 | 3.59 | 3.64 |

| Zufriedenheit (Noten 1 – 4) | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Durchschnitt Kurs-Einzelbewertung | 3.54 | 3.52 | 3.56 |
| Durchschnitt Coaching-Einzelbewertung | 3.67 | 3.74 | 3.8 |
| Erwartungen erfüllt / übertroffen: Kurse | 88% | 85% | 85% |
| Erwartungen erfüllt / übertroffen: Coaching | 86% | 83% | 87% |

Entwicklung der Nachfrage im zeitlichen Verlauf

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

Coaching und dem klassischen Standortbestimmungscoaching, die beide schon seit langem angeboten werden.

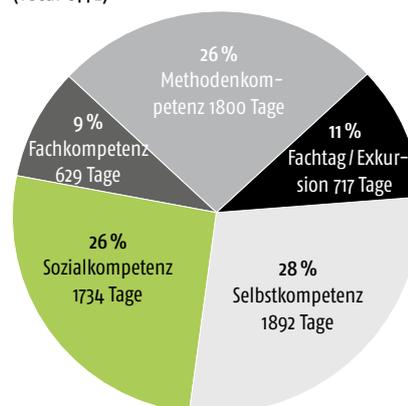
Hohe Zufriedenheit mit dem Angebot

Beim Austritt der Teilnehmenden werden auch Kennzahlen zur Qualität des Weiterbildungsangebots erhoben. Sieben von neun Kennzahlen erzielten im Kursjahr 2017 Höchstwerte, was die hohe Zufriedenheit mit dem Angebot zusätzlich zu den unmittelbar nach den Kursen erhobenen Werten untermauert. Am besten bewertet wurde über das ganze Jahr gesehen der Kurs «IK Interkulturelle Kommunikation», gefolgt vom

Kurs «BB Bildbearbeitung» und «CM Change-Management». FAU verzichtet darauf, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Kursen zu erheben.

2017 konnten erstmals auch externe Selbstzahler einen FAU-Kurs besuchen. Die Erfahrungen mit der gemischten Zusammensetzung aus externen und internen Teilnehmenden waren durchwegs positiv. Eine externe Kursteilnehmerin meldete zurück, dass sie vom Erfahrungsaustausch mit den Teilnehmenden profitieren konnte und sie den besuchten FAU-Kurs allen empfehlen kann. ■ Anna Santagostini

TN-Kurstage pro Kompetenzbereich (Total 6772)





«Ein Assessment ist und bleibt eine Prüfung»

Die Firma adt zurich – seit dem Jahr 2000 auf dem Markt – führt seit 2003 im Auftrag von FAU das zweitägige Kursangebot «Assessment-Methode live» durch.

Martina, du bist Geschäftsinhaberin von adt zurich. Welches ist das Kerngeschäft von adt zurich?

Martina Hubacher: Das Kerngeschäft von adt zurich ist die Personaldiagnostik, das heisst das Durchführen von Assessments und Audits in Selektionsverfahren von Fach- und Führungskräften. Zu unserem Kundenkreis gehören nebst Firmen aus der Privatwirtschaft zunehmend auch öffentlich-rechtliche Institutionen und Verwaltungen.

Du kannst auf eine lange Zeit als Kursleiterin bei FAU zurückblicken. Was spornt dich heute noch an, den «Assessment-Methode live»-Kurs mit FAU-Teilnehmenden durchzuführen?

Für mich ist FAU ein Glücksfall. Mich interessieren Menschen auch von meinem psychologischen und politischen Hintergrund her. Das Leben als Ganzes mitsamt seinen Brüchen zu sehen, berührt und motiviert mich sehr. Ich sehe im FAU-Kurs die Kehrseite der Medaille, die Karrierebrüche. FAU-Teilnehmende stehen an einer Weggabelung und setzen sich mit Fragen zu Gesundheit, Stellensuche, Zukunft oder drohender Aussteuerung auseinander. Ich habe das Privileg, von den unterschiedlichen Wegen und Bewältigungsstrategien der Stellensuchenden in dieser anspruchsvollen Situation zu lernen.

Caroline, deine probst+sie gmbh ist assoziierte Partnerin von adt zurich. Du leitest seit 2013 mit Martina zusammen den FAU-Kurs. Kannst du dich an eine Kurssituation erinnern, die dich berührt hat?

Caroline Probst: Ich kann mich an viele Situationen erinnern, die mich bewegt haben. Ich finde es immer wieder berührend, wenn sich Menschen öffnen und mir ihr Vertrauen schenken. Konkret kann ich mich daran erinnern, dass einmal eine Teilnehmerin in einem Auswertungsgespräch aufgelöst über ihr Burnout erzählt hat und ich die Situation so weit auffangen konnte, dass sie sich nach dem Gespräch wieder gefasst hat. Meine Zeit mit den Teilnehmenden ist kurz. Ich bin froh, zu wissen, dass sie bei FAU in einem tragenden Netzwerk sind.

Wie unterscheiden sich die FAU-Teilnehmenden von Kandidaten eurer Assessments, die ihr in der freien Wirtschaft durchführt?

Die FAU-Teilnehmenden stehen unter doppeltem Druck. Sie sitzen nicht mehr fest im Sattel, sondern möchten eine neue Stelle. Viele Absagen nagen am Selbstbewusstsein, oder aber das Fremdbild stimmt nicht mit dem Selbstbild überein, und die Teilnehmenden sehen ihre Situation zu optimistisch. Es wird dann schwierig, wenn erkannt wird, dass zu viel Zeit verstrichen ist und ein Anschluss an die frühere Karriere nicht mehr möglich ist. Auf dem Arbeitsmarkt hingegen geht es eher um einen nächsten Karriereschritt, es geht weniger um existenzielle Fragen.

Welche Erkenntnisse können Teilnehmende aus dem Kurs mitnehmen?

Sie lernen einige Methoden des Assessments kennen und können einen Abgleich zwischen Fremd- und Eigenbild machen.

Die Selbstreflexion wird gefördert, die Teilnehmenden können ihre Verhaltensmuster erkennen und Verhaltensänderungen einleiten.

Mit welcher inneren Einstellung lassen sich Assessments gut bewältigen?

Martina Hubacher und Caroline Probst übereinstimmend: Das Wichtigste ist für uns, dass eine Person im Assessment zur eigenen Performance findet, authentisch bleibt und das macht, was sie auch in der Realität machen würde.

Wieso haben viele Menschen so grossen Respekt oder sogar Angst vor einem Assessment?

Ein Assessment ist und bleibt im Grunde eine Prüfung. Es gibt Konkurrenz, und im Wettbewerb gilt es, die Wohlfühlzone zu verlassen. Anders als im Alltag werden die eigene Persönlichkeit und das eigene Verhalten genau beobachtet, beschrieben und bewertet. Dazu kommt, dass ein gutes Resultat angestrebt wird, um intakte Chancen für die Stelle zu haben. Diese Kombination erleben viele Menschen als Herausforderung, die Respekt verdient. ■

Interview: Anna Santagostini



«Aus einem Assessment können alle etwas lernen»

Zwei FAU-Teilnehmende besuchten im November 2017 den Weiterbildungskurs «Assessment-Methode live» und konnten davon beruflich wie persönlich profitieren.

Was hat euch motiviert, den Kurs «Assessment-Methode live» zu besuchen?

F. I.: Ich wollte den Kurs aus zwei Gründen besuchen. Einerseits war ich im Kader tätig und bewerbe mich wieder für Kaderfunktionen. Ich wollte wissen, was in einem Assessment auf mich zukommt. Ich komme aus dem HR und habe bisher keine Assessment-Methoden für die Personalselektion angewendet. Im Kurs wollte ich prüfen, ob ich in Zukunft Assessments für Rekrutierungen einsetzen möchte.

G. L.: Die Thematik hat mich interessiert, und ein FAU-Kollege hat uns den Kurs empfohlen. Ich hatte schon unterschiedliche Assessments gemacht und wollte einmal hinter die Kulissen schauen, zusätzliche Erfahrungen sammeln und ein Feedback erhalten.

Welche persönlichen Erkenntnisse konntet ihr für euch aus dem Kurs mitnehmen?

Ich habe erkannt, dass Assessments für die Selektion dort sinnvoll sind, wo Mitarbeitende gesucht werden, die Verantwortung tragen müssen. Das müssen nicht zwingend stufenbezogene Positionen sein, sondern das können auch Fachmitarbeitende sein, die zum Beispiel eine Maschine bedienen, die 24 Stunden laufen

muss. Es ist wichtig, abzuklären, ob diese Personen in der Lage sind, die Ruhe zu bewahren und besonnen zu handeln, wenn sie auf sich allein gestellt sind. Für mich selber habe ich im Kurs erkannt, dass meine Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung übereinstimmt; das hat mich gefreut.

Ich weiss, wo ich aufmerksam sein muss. Nicht nur während eines Assessments, sondern auch bei der Arbeit und generell im Leben. Das wurde klar aufgrund des «Bochumer Persönlichkeitsinventars» und des Feedbacks der Assessorin und der Kollegen im Kurs.

Inwieweit hat sich eure Einstellung gegenüber Assessments verändert?

Ich kann Assessments jetzt besser einordnen. Sie haben für mich Hand und Fuss bekommen. Grundsätzlich habe ich den Eindruck gewonnen, dass alle etwas lernen können aus der Teilnahme an einem Assessment, unabhängig davon, ob man danach angestellt wird oder nicht.

Meine Einstellung hat sich grundsätzlich nicht geändert. Ich bin einfach besser vorbereitet. ■

Interview: Anna Santagostini



«Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben im Alltag sowie auch im Berufsleben besondere Bedürfnisse. Damit die Teilhabe am Erwerbsleben nachhaltig gelingt, sind die auf die Person zugeschnittenen Massnahmen der kritische Erfolgsfaktor.»

STEFAN RITLER, VIZEDIREKTOR BUNDESAMT FÜR
SOZIALVERSICHERUNGEN (BSV), LEITER GESCHÄFTSFELD
INVALIDENVERSICHERUNG

Gestärkt in die berufliche Zukunft

Hochqualifizierte Kundinnen und Kunden von IV-Stellen finden in den unterschiedlichen FAU-Massnahmen ein breites Spektrum an Lernfeldern, persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten, ein neues Netzwerk und intensive, individuelle Unterstützung in ihrem Prozess der Wiederintegration.

In der einmonatigen Potenzialabklärung überprüfen die IV-Teilnehmenden gemeinsam mit ihrem persönlichen Coach, wie belastbar und leistungsfähig sie bereits sind und welche nächsten Aufbauschritte sie auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt brauchen.

Schritt für Schritt wiederaufbauen

Im Belastbarkeits- und Aufbautraining erweitern die IV-Teilnehmenden ihre Präsenzzeit und Leistungsfähigkeit kontinuierlich. Sie nehmen eine persönliche und im Aufbautraining auch erste Schritte in der beruflichen Standortbestimmung vor. Parallel bearbeiten sie auf ihren beruflichen Hintergrund abgestimmte Fachaufgaben.

Die tägliche Arbeit an einem der vier FAU-Standorte hilft ihnen, sich zu stabilisieren und ihre Präsenzzeit von minimal zwei Stunden am Tag auf sechs bis acht Stunden am Tag auszubauen. Als Ergänzung zum kognitiven Arbeiten besuchen die Teilnehmenden einmal pro Woche den körperorientierten Gesundheitskurs. Der

Austausch mit anderen hochqualifizierten RAV- und IV-Teilnehmenden ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Programms, um nach meist längerer Krankheit wieder im sozialen und beruflichen Leben Fuss zu fassen. Mit dem Einsatz bei FAU IV verbesserten 89 Prozent der im Jahr 2017 ausgetretenen Teilnehmenden gemäss eigener Einschätzung ihre Leistungsfähigkeit – und dies zum Teil stark.

Im FAU-Arbeitstraining stehen die berufliche Standortbestimmung und der Bewerbungsprozess im Fokus der gemeinsamen Arbeit von Coach und Teilnehmenden. Die Teilnehmenden haben eine Präsenzzeit von mindestens 50 Prozent. Sie sind gesundheitlich genügend stabil, um sich mit beruflichen Perspektiven und dem Bewerbungsprozess auseinanderzusetzen. Im Coaching und in Kleingruppenworkshops wird ihnen umfangreiches Wissen vermittelt, um sich marktgerecht und ausgerichtet auf die persönlichen Suchbereiche zu bewerben. Sie profitieren vom individuellen Feedback ihres Coaches zu allen Schritten des Bewerbungsprozesses und tauschen sich mit anderen Teilnehmenden zu deren Vorgehen aus.

Gut gerüstet und zuversichtlich

78 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass sich ihr Selbstvertrauen während des Einsatzes bei FAU gesteigert habe und ihre Zuversicht für die Zukunft gewachsen sei. So erging es auch Benjamin Meier (Name von der Redaktion geändert), der im Frühling 2016 als IT-Projektleiter in eine schwere Depression geraten war und seine Stelle verloren hatte. Nach einem längeren Klinikaufenthalt kam er zum Kennenlerngespräch bei FAU. Heute sagt er darüber: «Ich war nervös, wusste nicht, was mich erwarten würde. Schliesslich waren mehr als zwölf Monate vergangen, seit ich das letzte Mal gear-

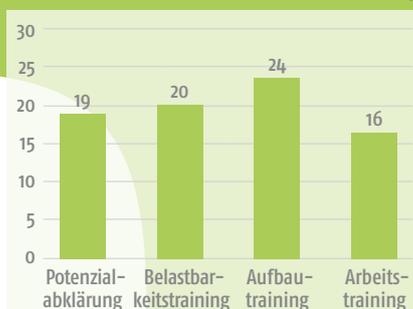
beitet hatte.» Benjamin Meier nahm während sieben Monaten an mehreren Massnahmen bei FAU teil und sagt rückblickend: «Obwohl meine FAU-Reise nicht ohne Rückschläge war, konnte ich meine Arbeitszeit von 20 auf 80 Prozent erhöhen. Ich habe meine Werte, Prioritäten, Stärken und Schwächen identifiziert. Ich habe gelernt, dass der heutige Arbeitsmarkt ganz anders funktioniert als der, den ich kannte, und dass ich die Werkzeuge von heute nutzen kann, um den Job zu finden, der zu mir passt.» Die Reise sei noch nicht zu Ende. Mit den Werkzeugen, die er bei FAU erhalten habe, sei er aber gut gerüstet und zuversichtlich für die nächsten Schritte, findet Benjamin Meier.

Gemeinsam zum Ziel

Ein regelmässiger Informationsaustausch zwischen Coaches und IV-Eingliederungsberatern und eine differenzierte Berichterstattung fördern das gemeinsame Ziel aller Beteiligten, eine nachhaltige Wiederintegration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Ist die Teilnehmerin oder der Teilnehmer einverstanden, findet zusätzlich mit dem Unterstützungssystem ein Austausch statt. Dann nehmen auf Wunsch Case-Managerinnen und Therapeuten an gemeinsamen Standortbestimmungsgesprächen bei FAU teil. Dass die IV-Eingliederungsberatern die Zusammenarbeit mit den Coaches des Bereichs IV mit 3,83 von 4 möglichen Punkten benoten, bestätigt die sehr gute Qualität und angemessene Quantität der Kontakte.

2017 nahmen 43 Personen an einer oder mehreren IV-Massnahmen teil. 7 Kundinnen oder Kunden besuchten ein IV-Einzelcoaching. Die Teilnehmenden waren zwischen 28 und 60 Jahre alt. Fast 100 Prozent der FAU-IV-Teilnehmenden kamen im Anschluss an eine psychische Erkrankung zu FAU IV. ■ Claudia Gruber

Anzahl FAU-IV-Massnahmen 2017



«Einfach mal innehalten – das täte jedem Menschen gut»

Jahrelang war der Architekt Hansi H. (47) ständigem Stress, enormer Verantwortung und finanziellen Risiken ausgesetzt. Bis ihn eine Angst- und Suchterkrankung aus der Bahn warf. Nach mehreren Klinikaufenthalten ist er nun zuversichtlich, mithilfe von FAU IV seinen weiteren beruflichen Weg neu zu definieren.

Hattest du Vorbehalte, als du im Sommer 2017 zu FAU IV kamst?

Hansi H.: Im Gegenteil. In ein Umfeld zu kommen, das klar strukturiert ist, fühlte sich sehr gut an. Viele unterschätzen vielleicht, wie wichtig Strukturen sind, wenn man zwei Jahre vom Arbeitsmarkt weg war. Sehr gut fand ich auch, dass die Betreuung durch den Coach von Anfang an sehr eng war. Meine grösste Sorge war, dass ich hier nur grobmaschig betreut werde und letztlich für mich selber schauen muss. Positiv überrascht war ich auch von den Aufgaben, die mir gestellt wurden.

Was sind das für Aufgaben?

Eine der ersten Aufgaben war, unsere Biografie auf einem Flipchart darzustellen. Das war ziemlich anspruchsvoll: Ich musste intensiv über mich nachdenken und in relativ kurzer Zeit etwas zu Papier bringen. Dass wir bei FAU nicht einfach unsere Zeit absitzen, sondern gefordert werden, gefällt mir sehr.

Was motiviert dich?

Ich schätze die bereichernden Gespräche mit den Coaches. Auch dass wir hier fokussiert und individuell an unseren Zielen arbeiten können und dabei nicht allein gelassen werden. Ich habe in der Zeit hier zudem erkannt, was ich beruflich bis jetzt alles gemacht habe – und dass das eigentlich wahnsinnig viel ist. Nun bin ich aber froh, Zeit zu haben, um mir klar zu werden, was mir gefällt und was ich gut kann. Und nicht direkt wieder dort anknüpfen zu müssen, wo ich vor zwei Jahren aufgehört habe. Mein Wunsch wäre, sozusagen mit dem Auge Probleme zu lösen: Ich gestalte sehr gerne.

Wenn ich das in meinem künftigen Job einbringen könnte, wäre das grossartig.

Auch deine Aufgaben bei FAU setzt du jeweils aussergewöhnlich kreativ um. Was inspiriert dich?

Ich war schon immer so, dass ich kritisch gegenüber dem Gewohnten bin. Ich habe immer probiert, mich ganz auf die konkrete Aufgabenstellung zu konzentrieren und mich nicht in vorgespurten Bahnen zu bewegen. Und so komme ich zu Ergebnissen, die allenfalls ungewohnt sind. Bei FAU habe ich allerdings gelernt, Aufgaben auch wirklich abzuschliessen und mit dem Ergebnis zufrieden zu sein. Ich tendierte früher dazu, Projekte einfach nicht beenden zu können. Immer gab es noch etwas, was ich verbessern wollte.

Was hat sich sonst noch für dich deutlich verändert?

Dadurch, dass ich vieles aufgearbeitet habe, bin ich heute viel gesetzter. Ich fühle mich auch gestärkt – obwohl meine berufliche und finanzielle Zukunft unklar ist.

Gibt es trotz der beruflichen Ungewissheit etwas, worauf du dich jetzt schon freust?

Ich freue mich auf Arbeitsstrukturen und einen ganz normalen Alltag. Und obwohl mir klar ist, dass nicht all meine beruflichen Wünsche gleich in Erfüllung gehen werden, bin ich zuversichtlich, einen Weg zu finden, auf dem ich vielleicht zunächst wieder etwas kleiner anfangen, auf dem ich mich dann aber auch neu entwickeln kann. Darauf freue ich mich sogar sehr.



Was ist dein Fazit aus deiner bisherigen Zeit bei FAU?

Die Zeit bei FAU erlebe ich als sehr positiv. Ich denke, allen Menschen täte es gut, beruflich mal ein paar Monate innehalten zu können, um zu überlegen, wo sie stehen und wohin die Reise eigentlich gehen soll. Ich habe ja noch über fünfzehn Jahre bis zur Pensionierung vor mir, mein Berufsleben ist ja nicht «fertig». Meinen alten Job habe ich sehr lange gemacht – und einfach immer nur so weitermachen? Gut, in meinem Fall ging das dann einfach nicht mehr. Inzwischen sehe ich das als Chance. ■

Interview: Iwon Blum



Hansi H. bekam von seiner Coach die Aufgabe, seine Biografie zu Papier zu bringen. Das Resultat ist eine kreative Umsetzung im A4-Format.

Ich war bei FAU IV Luzern stets gut aufgehoben. Die Unterstützung in den verschiedensten Belangen war professionell, zielführend und empathisch. Mein Coach verfügt über ein entsprechend grosses Sensorium, gab sehr positive und strategisch ideale Inputs, die auch nachhaltig wirkten, mich nach und nach wieder aufbauten und an mich glauben liessen.

URS HUNKELER (60), SPRACHLEHRER FR, DE, TEXTER, KONZEPTER

Die Zeit bei FAU IV hat mich gestärkt, motiviert und zuversichtlicher gemacht, dass mein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit wieder möglich sein wird.

M. F. (53), PFLEGEFACHFRAU DN2 PSYCHIATRIE

Ich konnte in den drei Monaten bei FAU IV meine Bewerbungsunterlagen finalisieren und mir dank neu gewonnenem Selbstvertrauen und Ausstrecken der Fühler eine temporäre Arbeitsmöglichkeit selber erarbeiten. Ich bin froh um das Coaching, das Reflektieren und die Begleitung beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben sowie um die Standortbestimmungen: Wo stehe ich? Nutze ich meine Ressourcen richtig? Was sind die nächsten Schritte?

C. D. (33), WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

Nach einer persönlichen Krise wieder Fuss zu fassen, ist nicht einfach. Dank dem persönlichen, aufbauenden Coaching und den stetig anspruchsvoller werdenden Aufgaben im Arbeitstraining bei FAU IV konnte ich mein Selbstvertrauen und meine Selbstachtung stärken. Ich weiss nun wieder über meine Stärken und Schwächen Bescheid und was ich beruflich erreichen möchte. So kann ich mich heute selbstbewusst bewerben. Das ist eine hervorragende Ausgangslage, um wieder Fuss zu fassen.

M. S. (28), FACHMANN FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN, FÜHRUNGSFACHMANN/CONTROLLER

Betriebsrechnung

für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr (in CHF)

| | 2017 | 2016 |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Ertrag | 6'739'831.27 | 6'257'788.39 |
| Finanzierung SECO | 5'829'175.01 | 5'926'403.44 |
| Übriger Betriebesertrag | 904'752.49 | 326'586.18 |
| Übriger Ertrag | 5'903.77 | 4'798.77 |
| Aufwand | 6'748'132.24 | 6'281'767.98 |
| Personalaufwand | 5'551'636.48 | 5'167'540.60 |
| Lohnaufwand | 3'645'672.58 | 3'352'296.80 |
| Sozialversicherungsaufwand | 659'689.55 | 606'856.95 |
| Übriger Personalaufwand | 119'587.95 | 65'577.00 |
| Arbeitsleistungen Dritter | 1'126'686.40 | 1'142'809.85 |
| Sonstiger Betriebsaufwand | 1'196'495.76 | 1'114'227.38 |
| Raumaufwand | 640'635.85 | 641'456.50 |
| Unterhalt + Reparaturen | 94'874.50 | 46'217.25 |
| Transportaufwand | 42'448.05 | 42'121.05 |
| Versicherungsaufwand | 5'736.90 | 6'452.90 |
| Verwaltungsaufwand | 150'307.94 | 149'474.10 |
| Öffentlichkeitsarbeit | 45'444.15 | 45'489.60 |
| Übriger Betriebsaufwand | 6'789.45 | 10'895.80 |
| Finanzaufwand | 457.80 | 336.55 |
| Abschreibungen | 54'487.58 | 32'605.95 |
| Zuweisung Fonds Gewinnvortrag IV | 155'313.54 | 139'177.68 |
| Jahresverlust | -8'300.97 | -23'979.59 |

Die Jahresrechnung 2017 wird erstmals in einer konsolidierten Version dargestellt (Verein und Programme). Zur besseren Vergleichbarkeit wurde das Vorjahr entsprechend angepasst.

Ernst&Young hat im Auftrag des SECO die Jahresrechnung 2017 des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld geprüft. Die Prüfung hat keine wesentlichen Feststellungen ergeben.

Bilanz

per 31. Dezember 2017 (in CHF)

| |
|--|
| Aktiven |
| Umlaufvermögen |
| Kassen |
| Bank |
| Forderung SECO |
| Übrige Debitoren |
| Aktive Rechnungsabgrenzung |
| Anlagevermögen |
| Mobilien, Einrichtungen |
| Büromaschinen, EDV-Anlagen |
| Passiven |
| Fremdkapital kurzfristig |
| Kreditoren |
| Abgrenzung SECO (1. Tranche Folgejahr) |
| Übrige Passive Rechnungsabgrenzung |
| Fremdkapital langfristig |
| Fonds Gewinnvortrag IV |
| Eigenkapital |
| Programmfonds |
| Gewinnvortrag |
| Jahresverlust |

| | | |
|--|--------------|--------------|
| | 2017 | 2016 |
| | 2'823'707.93 | 2'237'378.58 |
| | | |
| | 2'739'502.28 | 2'218'204.05 |
| | | |
| | 1'599.95 | 1'163.10 |
| | 1'827'294.71 | 1'752'894.97 |
| | 562'030.16 | 341'750.64 |
| | 166'671.31 | 49'715.44 |
| | 181'906.15 | 72'679.90 |
| | | |
| | 84'205.65 | 19'174.53 |
| | | |
| | 1'166.19 | 6'672.19 |
| | 83'039.46 | 12'502.34 |
| | | |
| | 2'823'707.93 | 2'237'378.58 |
| | | |
| | 2'257'022.48 | 1'817'705.70 |
| | | |
| | 399'454.50 | 149'464.45 |
| | 1'316'687.60 | 1'316'906.20 |
| | 540'880.38 | 351'335.05 |
| | | |
| | 294'491.22 | 139'177.68 |
| | | |
| | 294'491.22 | 139'177.68 |
| | | |
| | 272'194.23 | 280'495.20 |
| | | |
| | 31'057.10 | 31'057.10 |
| | 249'438.10 | 273'417.69 |
| | -8'300.97 | -23'979.59 |



«FAU stellt den Menschen in den Mittelpunkt»

Die Betriebsökonomin Carmen Schatzmann ist seit Sommer 2017 im Vorstand von FAU. Ihr Ressort Finanzen hatte Veränderungen zu stemmen. Der schnell wachsende Bereich IV mit diversen Auftraggebern macht die Rechnungsführung komplexer.

Du engagierst dich im Vorstand für FAU. Was motiviert dich für diese Aufgaben?

Carmen Schatzmann: Die Arbeit mit Stellensuchenden ist sehr spannend und herausfordernd. Ich war bereits früher in diesem Bereich beruflich tätig, so kam ich auch in den Vorstand. FAU stellt den Menschen in den Mittelpunkt, dies ist mir wichtig.

Wie erlebst du die Arbeit im Vorstand?

Das ist ein gut durchmischtes Gremium mit Leuten aus den verschiedensten Berufsgattungen, die sich hier zusammenfinden. Wir haben einen sehr respektvollen und kollegialen Umgang miteinander, was ich sehr schätze. Jeder kann sich einbringen und seine Meinung deponieren, dann wird demokratisch entschieden. Alle Vorstandsmitglieder versuchen in dem Bereich, wo sie nicht Spezialisten sind, sich weiterzuentwickeln und sind lernbereit. Alle wollen etwas bewegen und sich für eine gute Sache einsetzen. Das Gremium ist sehr professionell und mit interessanten Menschen bestückt. Ich bin stolz darauf, diesem anzugehören, und die Vorstandsarbeit macht mir Freude.

Der Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht resümiert das vergangene Jahr. Was war für dich im Rückblick das wichtigste Ereignis bei FAU?

Alles ist komplexer und herausfordernder geworden, insbesondere bei den Finanzen, meinem Ressort. Mit FAU IV ist ein wichtiges Geschäftsfeld dazugekommen. Dies erforderte zwingend eine neue Darstellung der finanziellen Verhältnisse von FAU. 2017 implementierten

wir ein neues, transparentes Rechnungslegungsmodell. Zusätzlich führte die Integration der Abteilung Informatik in den Bereich Dienste zu einschneidenden organisatorischen Veränderungen. Ich fand diesen Schritt effizient, vereinfacht er doch die Strukturen und strafft die Abläufe. Viele Organisationen sind im Bereich Dienste genauso aufgestellt.

Und bezüglich Nachhaltigkeit?

Ich bin zwar erst seit kurzer Zeit im Vorstand, aber ich glaube, die Arbeit von FAU war und ist nachhaltig und wird immer nachhaltig bleiben. Nachhaltig entwickelt sich auch das neue Geschäftsfeld IV, denn es ist voll auf Wachstumskurs. Nachhaltig wird auch die Umsetzung der Strategie 2022, die der Vorstand zusammen mit der Geschäftsleitung erarbeitet hat und die FAU prägen wird. Die strategischen Leitplanken für die Zukunft sind damit gesetzt.

Was sind die Herausforderungen für FAU?

Einerseits geht es um Budget-Treue gegenüber dem Bund. Andererseits sollen die neuen Angebote, beispielsweise aus dem IV-Bereich, wachsen und gedeihen. Somit wird sich das neue Geschäftsfeld von FAU mittelfristig als zusätzliche tragende Säule etablieren können. Ziel ist, die unternehmerischen Risiken auf verschiedene Standbeine verteilen zu können. So wird das Klumpenrisiko vermindert, einzig vom Bund finanziell abhängig zu sein. Das beschäftigt uns wohl nachhaltig ... ■

Interview: Robert Hansen

Die Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens zeigt Wirkung

FAU setzt sich weiterhin zum Ziel, die Teilnehmenden nachhaltig zu unterstützen. Dazu gehört eine individuelle Begleitung der Teilnehmenden, fokussiert auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen und ausgerichtet auf eine möglichst schnelle und nachhaltige Wiederintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Der vorliegende sechste Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht wird 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. Die regelmässigen statistischen und individuellen Befragungen von Kundinnen und Kunden werden ausgewertet, diskutiert und bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung von FAU und dessen Angebot. Die Erfolgswerte des ALV-Angebots sowie die hohe Nachfrage nach IV-Dienstleistungen zeigen, dass FAU auf dem richtigen Weg ist.

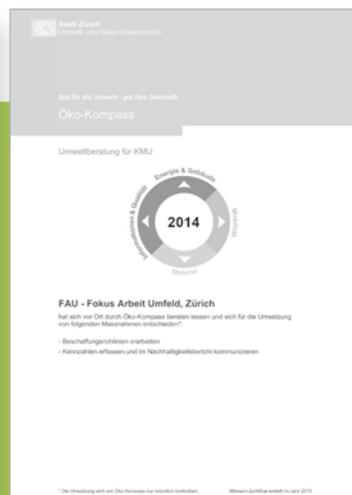
Nachhaltige Beschaffung bei FAU

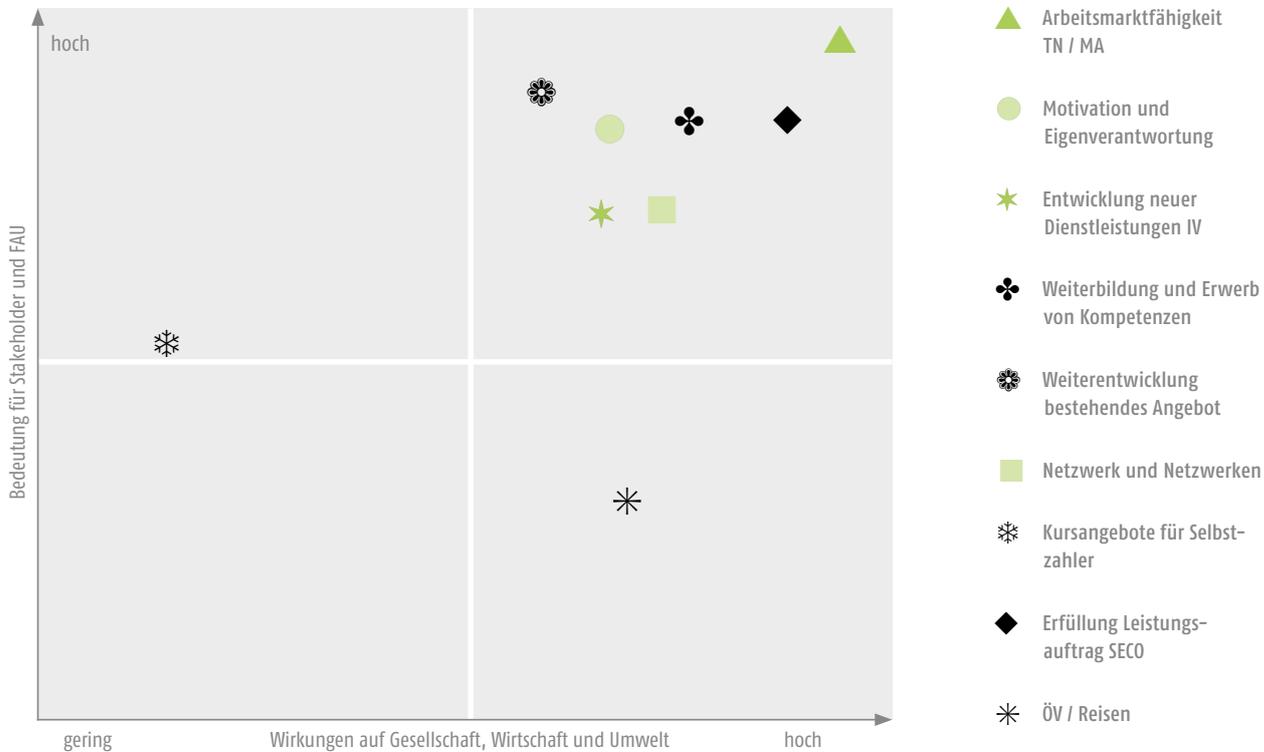
Nicht nur die Dienstleistungen von FAU verpflichten sich dem Nachhaltigkeitsgedanken, sondern auch bei der Beschaffung von Material wird so weit wie möglich darauf geachtet. So wird für Drucksachen konsequent Recyclingpapier ver-

wendet. Druckaufträge werden an eine Druckerei vergeben, die klimaneutral druckt, und im sanitären Bereich wurden spezielle Wasserspar- düssen installiert. Es wird konsequent Ökostrom bezogen, und FAU erhielt 2014 das Zertifikat für den Ökocompass der Stadt Zürich.

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 darin gegenüber den Berichten 2015 und 2016 keine Änderungen gegeben. Der Bericht berücksichtigt ebenso den Nachhaltigkeitskontext und die Materialität und ist vollständig. Er wird nicht extern überprüft. Die Auswirkungen der Angebote von FAU auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt





wurden FAU-intern diskutiert und aufgrund der statistischen Erfolgszahlen und der detaillierten Befragung von Kundinnen und Kunden definiert.

Auswirkungen der Angebote von FAU

Die Diskussionen um die Wirkung der FAU-Dienstleistungen auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt machten deutlich, dass die Angebote von FAU vor allem auf Gesellschaft und Wirtschaft eine Wirkung haben, aber nur sehr begrenzt auf die Umwelt.

▲ ❁ ◆ Die durch die Begleitung von FAU erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit und die hohe Stellenantrittsquote von 78.8 Prozent respektive 89.5 Prozent entlasten nicht nur die Arbeitslosenversicherung (ALV), vielmehr bringt die Wiederintegration in den ersten Arbeitsmarkt auch einen volkswirtschaftlichen Gewinn.

● ❁ ■ Eine grosse Motivation und die hohe Eigenverantwortung begünstigen einen schnellen und nachhaltigen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt, was wiederum die bereits beschriebenen Auswirkungen mit sich bringt. Ebenso werden die positiven Auswirkungen auf die ALV und die Volkswirtschaft

durch eine auf den Arbeitsmarkt und die vorhandenen Kompetenzen fokussierte Weiterbildung und den Erwerb der noch fehlenden Kompetenzen sowie eine gezielte Pflege und Erweiterung des eigenen Netzwerks verstärkt.

★ ❁ Von den neu entwickelten Angeboten hat dasjenige für hochqualifizierte IV-Kundinnen und -Kunden durch die Fokussierung auf einen erfolgreichen Wiederaufbau der Leistungsfähigkeit und die berufliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ebenfalls Auswirkungen auf die Sozialversicherungen und die volkswirtschaftliche Entwicklung. Die Öffnung des FAU-Kursangebots für Selbstzahler hingegen, die von den Stakeholdern ebenfalls als wesentlich beurteilt wurde, hat geringe Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft, da der Markt bereits sehr gut bedient ist.

* Die Wirkungen der FAU-Dienstleistungen auf die Umwelt beschränken sich im Wesentlichen auf die Schonung derselben durch die nachhaltige Materialbeschaffung und indem Mitarbeitende und Teilnehmende mit dem öffentlichen Verkehr anreisen. ■

GRI-Standards-Index

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

| GRI 102 Allgemeine Angaben | | Seite | Andere Quellen |
|--|---|-----------|--|
| 1. Organisationsprofil | | | |
| 102-1 | Name der Organisation | 3 | |
| 102-2 | Aktivitäten und Dienstleistungen | 5 | www.fau.ch |
| 102-3 | Hauptsitz | | www.fau.ch |
| 102-4 | Standorte | 11, 36 | www.fau.ch |
| 102-5 | Rechtsform | 3 | www.fau.ch |
| 102-6 | Bediente Märkte | 2, 11, 36 | www.fau.ch |
| 102-7 | Grösse der Organisation | 10 | |
| 102-8 | Info über Mitarbeitende | 5, 6, 10 | |
| 102-9 | Lieferkette | 32 | |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in Organisation und Lieferkette | 5 | |
| 102-11 | Vorsorgeprinzip | 2 | |
| 102-12 | Externe Nachhaltigkeitsinitiativen | 35 | |
| 102-13 | Mitgliedschaften | 7 | www.fau.ch |
| 2. Strategie | | | |
| 102-14 | Aussagen der Führungskräfte | | www.fau.ch |
| 3. Ethik und Integrität | | | |
| 102-16 | Werte, Richtlinien, Verhaltensnormen | 2 | |
| 4. Führungsstruktur | | | |
| 102-18 | Führungsstruktur | 10 | www.fau.ch |
| 5. Einbezug von Stakeholdern | | | |
| 102-40 | Liste der Stakeholder | 32 | www.fau.ch |
| 102-41 | Tarifverhandlungen | 6 | |
| 102-42 | Bestimmung von Stakeholdern | 32 | |
| 102-43 | Einbezug von Stakeholdern | 32 | |
| 102-44 | Schlüsselthemen | 33 | |
| 6. Vorgehensweise bei Berichterstattung | | | |
| 102-45 | Angaben zum Finanzabschluss | 30 | |
| 102-46 | Bestimmung des Berichtsinhalts | 33 | |
| 102-47 | Wesentliche Themen | 33 | |
| 102-48 | Bezug zu früheren Berichten | 32 | |
| 102-49 | Änderungen zu früheren Berichten | 32 | |
| 102-50 | Berichtszeitraum | 32 | |
| 102-51 | Datum des letzten Berichts | 32 | |
| 102-52 | Berichtszyklus | 32 | |
| 102-53 | Kontaktperson bei Fragen zum Bericht | 2 | |
| 102-54 | Übereinstimmung mit GRI-Standards «Kern» | 32 | |
| 102-55 | GRI-Inhaltsindex | 34 | |
| 102-56 | Externe Prüfung | 32 | |

| GRI 103 Managementansatz | | Seite | Andere Quellen |
|---|--|--------------|--------------------------------|
| 103-1 | Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung | 13, 33 | |
| 103-2 | Managementansatz und dessen Komponenten | 13 | |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | 13 | |
| GRI 401 Beschäftigung | | | |
| 401-1 | Informationen über Mitarbeitende | 6 | www.fau.ch |
| GRI 404 Aus- und Weiterbildung | | | |
| 404-1 | Stunden Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende | 5 | |
| GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit | | | |
| 405-1 | Vielfalt unter Mitarbeitenden aller Stufen | 6, 10 | |
| Eigene Indikatoren | | | AtKisson-Kompass |
| Arbeitsmarktfähigkeit Teilnehmende (kein GRI-Standard) | | | |
| | Angaben zum Managementansatz | 13 | |
| AM1 | Eigener Indikator | 17, 18 | Ökonomie, Soziales, Wirtschaft |
| Vernetzung (kein GRI-Standard) | | | |
| | Angaben zum Managementansatz | 14 | |
| VN1 | Eigener Indikator | 15 | Ökonomie, Soziales, Wirtschaft |
| Entwicklung neuer Dienstleistungen (kein GRI-Standard) | | | |
| | Angaben zum Managementansatz | 5 | |
| ND1 | Eigener Indikator | 5 | Ökonomie, Soziales, Wirtschaft |



Zürich

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

Bern

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

NEU AB 25. JUNI 2018

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

Luzern

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

St. Gallen

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

