

FAU - DAS JAHR

2022

fau

fokus arbeit umfeld

nachhaltig
in die arbeit





Impressum

REDAKTION Eva Jacobs,
Sandra Schibli

**GESTALTUNGSKONZEPT,
LAYOUT, GRAFIKEN UND
ILLUSTRATION**
Anja Piffaretti

**FOTOGRAFIE, BILDBEARBEI-
TUNG** Simone Gloor, Iwon
Blum, Aurelio Galfetti (Cover)

COVERFOTO Aurelio Galfetti

DRUCK Brüggli Medien
www.brueggli-medien.ch

AUFLAGE 2000 Exemplare

GEDRUCKT Klimaneutral

HERAUSGEBER
FAU – Fokus Arbeit Umfeld
Bern, Luzern, St. Gallen, Zürich
www.fau.ch, info@fau.ch

3 **Vorwort**

4 **Rückblick**
Eine bewegte Zeit für FAU

6 **Benno Riedmann**
Mehr über den neuen
Bereichsleiter Dienste

7 **Neue Gesichter**
Wer 2022 das FAU-Team
ergänzt hat

8 **FAU digital**
Der neue Fachleiter Bildung
im Austausch mit ChatGPT

10 **Go-live**
Die neue FAU-Website
ist online

11 **FAU räumt auf**
Arbeitsabläufe effizienter
gestalten

12 **Porträt Rolf Gubelmann**
«Ich habe das Netzwerken
sehr geschätzt»

14 **Porträt David Köder**
«Das Gefühl wiederentdeckt,
etwas wert zu sein»

16 **Christian Feldhausen**
«Individuelle Fachcoachings
waren sehr wertvoll»

18 **Testimonials**
Die Stimmen unserer Kunden

20 **Kennzahlen**
Die Zahlen sprechen für uns

22 **Einblick**
Unsere Bereiche ALV und IV

24 **Ihre Meinung zählt**
Umfrage zur neuen Website

Vorwort



2022 hat den Vereinen einen bedeutenden Fortschritt gebracht. Die Covid-19-Verordnung erlaubte, die Jahresversammlungen auch online durchzuführen, auch wenn das in den Statuten nicht vorgesehen war. Die digitalen Vereinsversammlungen haben gezeigt, dass die schriftliche Abstimmungsmöglichkeit rege genutzt wurde. Mit einer Statutenänderung bei FAU ist es nun möglich, eine hybride Generalversammlung mit Stimmrecht vor Ort wie auch für die Online-Teilnehmenden durchzuführen. Wir hoffen nun, dass das auch genutzt wird.

Der Vorstand erneuert sich kontinuierlich. Mit Pierre Arnold Ballardore wurde ein Generationenwechsel umgesetzt und eine neue Sichtweise eingebracht. Gleichzeitig begann die Suche nach einer neuen Präsidentin. Viele Gespräche und Teilnahmen an den Vorstandssitzungen haben für Christine Kaiser klargemacht, dass sie bereit ist, sich an der GV wählen zu lassen und FAU in die nächsten Jahre zu führen.

Der direkte Kontakt des Vorstands zu den verschiedenen FAU-Standorten ist durch das Home-Office schwieriger geworden; so bleiben

vor allem die Mitarbeiteranlässe für ein unkompliziertes Zusammensein.

Die Ziele der Strategie 2027 haben neuen Schwung in die Planungen gebracht. Mit einem klaren Ziel vor Augen ist es einfacher, konkrete Aktionen zu planen. Das SECO hat unerwartet kurzfristig das Budget um 6 Prozent gekürzt. Das war schmerzlich, aber auch hier war es möglich, den Gesamtblick nicht zu verlieren. FAU ist effizienter geworden, was uns nun auch hilft, die Ressourcen zu nutzen und weitere Verbesserungen anzugehen.

Wie wichtig das Risikomanagement ist, hat sich auch bei den Budgetkürzungen gezeigt. Mit den verschiedenen Geschäftsfeldern ist es wichtig, regelmässig die Risiken zu bewerten. Wir bleiben dran. Es ist auch wieder Zeit, sich einmal mehr Gedanken zum Mitgliedermarketing zu machen. Hier eröffnen sich mit den Employability Services neue Möglichkeiten.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung gehört zu den Stärken von FAU. Dem wollen wir auch im kommenden Jahr Sorge tragen. Das ist möglich dank dem grossen Einsatz der Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und des Vorstands. Ihnen allen gebührt ein grosses DANKE.
Ruth Derrer Ballardore

Manchmal steht man vor dem Spiegel und denkt, heute schau' ich nicht gerne hin. Was ich sehe, ist nicht so, wie ich es mir wünschen würde. Und so war es auch ein bisschen mit dem Rückblick auf das Jahr 2022. Persönliche Schicksalsschläge bei Mitarbeitenden von FAU trüben unseren Blick auf das Jahr 2022.

Als erstes Mail im neuen Jahr habe ich ein wunderschönes Dankeschreiben einer Programmteilnehmerin erhalten, die sich mit vielen wohlthuenden Worten für unsere Unterstützung bedankt. Kurz danach erzählt mir ein Coach von einem Programmteilnehmer mit schwierigen beruflichen Aussichten, der ein Jahr nach seiner Passage bei uns nun doch noch eine Stelle gefunden hat. Eine Stelle, für die er wie gemacht ist und auf die er sich nun sehr freut. Manche Samen brauchen länger, bis eine schöne Blume daraus wird.

Beide Ereignisse haben mir geholfen, auch das Positive im Jahr 2022 zu sehen, denn genau für die beiden beschriebenen Situationen tun wir es. Jetzt wusste ich wieder, warum wir uns mit Herz und Seele für FAU engagieren. Es sind die Menschen und ihre Geschichten, die uns berühren und die unsere Arbeit so einmalig machen. Damit unsere Coaches ihre zielorientierte, fokussierte Arbeit mit unseren Kunden erfolgreich ausüben können, braucht es eine Umgebung, die dies optimal unterstützt, die Vertrauen schafft und in der alle das gleiche Ziel verfolgen. Wir setzen uns täglich mit viel Energie und Mut ein für unsere Sache und sind bereit, manchmal auch unbequeme Wege zu gehen. Dies erfordert Kraft, aber bringt auch viel Freude bei der Arbeit, wenn wir Rückmeldungen wie die gerade erzählten erleben dürfen.

Unseren Kunden gilt unsere Aufmerksamkeit; deshalb wollen wir auch in diesem Jahr den



Eine bewegte Zeit für FAU

Geteiltes Leid ist halbes Leid, aber geteilte Freude doppelte Freude. Diese Lebensweisheit steht sinnbildlich für das Jahr 2022.

Gemeinsam haben wir so manche Hürde gemeistert und auch in schwierigen Situationen die Chancen gesehen und genutzt. Mit viel Engagement und Freude sind wir durchs Jahr gegangen; es hat sich ausbezahlt, wir haben uns weiterentwickelt.

Kundenstimmen genügend Platz einräumen mit spannenden Porträts und guttuenden Testimonials.

Unsere Investition in die Infrastruktur hat sich auch im Jahr 2022 als ein richtiger und wichtiger Schritt erwiesen. An allen unseren Standorten haben wir nun genügend Platz zur Verfügung, sind die Büros technisch gut ausgerüstet und mit einer praktischen Innenausstattung versehen, die uns entspricht. Eine wichtige Voraussetzung, um nach der langen Home-Office-Zeit zu Beginn des Jahres 2022 sich wieder im Büro wohlfühlen zu können.

Unsere kreativen Mitarbeitenden haben die Köpfe zusammengesteckt und gemeinsam Wege bereitet, die die Rückkehr an die Standorte für die Programmteilnehmenden interessant machen. So sind neue Formate wie die Factory entstanden. Die anwesenden Coaches unterstützen hier die Programmteilnehmenden zu verschiedenen Themen rund um ihre Bewerbungsdossiers und deren Optimierung. In gemeinsamer Entwicklung ist auch der Kurs «Bewerbungsvideo mit dem eigenen Handy drehen» entstanden. Erste stolze Erfolge zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir haben im Jahr 2022 viele weitere wichtige Schritte getan, um effizienter und kundenorientierter arbeiten zu können. Wir haben das E-Dossier für unsere Programmteilnehmenden eingeführt und die Fragebogen für Programmteilnehmende und RAV-Beratende überarbeitet. Dies erlaubt uns nun, besser auf die Bedürfnisse unserer Partner und Kunden einzugehen, die ihre Verbesserungsvorschläge einfacher einbringen können. Die angestiegene Rücklaufquote bestätigt, dass dies auch ein Kundenbedürfnis war.

Einen wichtigen Schritt machten wir auch im Bereich unseres Kurs- und Seminaran-

gebots. Wir sind mit der Modernisierung des Angebots gestartet.

Sehr erfreulich waren auch die Ergebnisse der im August durchgeführten Mitarbeiterzufriedenheitsstudie im Rahmen des neu eingeführten beruflichen Gesundheitsmanagements (BGM), die wir in Zusammenarbeit mit der Visana durchgeführt haben. Wir können auf ausgesprochen loyale und aktiv an der Entwicklung von FAU interessierte Mitarbeitende zählen. Dies ist ein ausserordentliches Privileg, das mich stolz macht. Die Unübersichtlichkeit unserer Datenablage auf SharePoint und die damit verbundene Ineffizienz bei der Suche nach den richtigen Dokumenten wurde häufig als verbesserungswürdig genannt. Wir sind das Thema bereits angegangen und werden in diesem Jahr die Umsetzung abschliessen können. Das bereichsübergreifende Projekt wird von Gerry Schenk, ALV-Coach am Standort Zürich, geleitet.

Eine Hauptsorge, die aus der Umfrage hervorging, war die sehr hohe Lärmbelastung am Standort Zürich aufgrund der umfangreichen Renovierung der sanitären Anlagen, der Aussenfassade und des Treppenhauses an der Bremgartnerstrasse 7. Auch wenn manchmal die Nerven blank lagen, weil man sein eigenes Wort nicht mehr verstehen konnte, ist es uns immer gelungen, die Situation anzunehmen, wie sie war, und uns auf das zu konzentrieren, was wir selbst verändern konnten. Die gemeinsame Dachparty mit den anderen Leidensgenossen im Haus war danach sozusagen der verdiente und krönende Abschluss einer anstrengenden Zeit. Humor und Freude bei der Arbeit erleichtern so manches und setzen neue Kräfte frei. Danke ans ganze Team, dass ihr so positiv mitzieht bei der Erfüllung unseres Auftrags!

Eva Jacobs

«Bei FAU steht der Mensch im Mittelpunkt»

Benno Riedmann trat am 1. August 2022 als Bereichsleiter Dienste und Mitglied der Geschäftsleitung bei FAU – Fokus Arbeit Umfeld ein. Erfahren Sie mehr über ihn, seine Ziele und seine Motivation im Videointerview.



«Für mich war der Start bei FAU wie ein Nach-Hause-Kommen.»
Benno Riedmann, Bereichsleiter Dienste



«Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.»
(Franz Kafka)
Andreas Kirchdorfer,
Coach

Benno Riedmann übernahm nach seiner Lehre als Tiefbauzeichner das Management einer Musikgruppe, war als Konzertagent und -veranstalter tätig, gründete Musiklabels und betreute einen Online-Shop. Später absolvierte er ein Nachdiplomstudium in Controlling und vertiefte sein Wissen unter anderem bei Dein Deal und Zurich Versicherung. In einem KMU in Rapperswil konnte er zusätzlich sein Wissen in Human Resources vertiefen, bevor er im August 2022 als Bereichsleiter Dienste und Mitglied der Geschäftsleitung bei FAU startete.

Als Person, die sich gerne mit Dienstleistungen befasst, konnte er in der Kulturbranche Erfahrungen sammeln, die ihm bei FAU zugutekommen. So sollen Mitarbeitende sich auf ihre Arbeit konzentrieren können, während sich die Abteilung Dienste um Administration, Personal und Finanzen kümmert.

Sein Einstieg bei FAU begann mit der Budgetplanung, bei der er die Bereichsleiter kennenlernte und einen vertieften Einblick in die Buchhaltung erhielt. Parallel dazu übernahm er die Organisation der Baustelle am FAU-Standort Zürich, die Ende Dezember abgeschlossen war. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung erstellte er neue Reports, um Entscheidungen

aus Finanzsicht zu vereinfachen und um die Entwicklung von FAU besser nachzuverfolgen.

Dass er bei den Mitarbeitenden auf offene Ohren für die Weiterentwicklung und Verbesserung von Prozessen trifft, motiviert ihn. Er betont, dass bei FAU immer der Mensch im Mittelpunkt steht, und er schätzt die sachlichen und leidenschaftlichen Diskussionen. Besonders wichtig ist ihm sein Einsatz, die Mitarbeitenden zu unterstützen, die den Stellensuchenden Sicherheit und eine Perspektive bieten.

Benno Riedmanns Ziel für sein Team Dienste ist, dass sich die Mitarbeitenden gegenseitig vertreten und unterstützen können, was zusätzlich die Aufgaben spannend hält.

Ausserhalb der Arbeit ist er ein begeisterter Radfahrer, entweder auf dem Mountainbike oder auf dem Rennvelo. Er sammelt Schallplatten und ist ein leidenschaftlicher Konzertbesucher. Benno Riedmann glaubt, dass die Leidenschaft und der Biss, die er beim Radfahren benötigt, auch in der Arbeit nützlich sein können. Er betont, dass manchmal das eine,

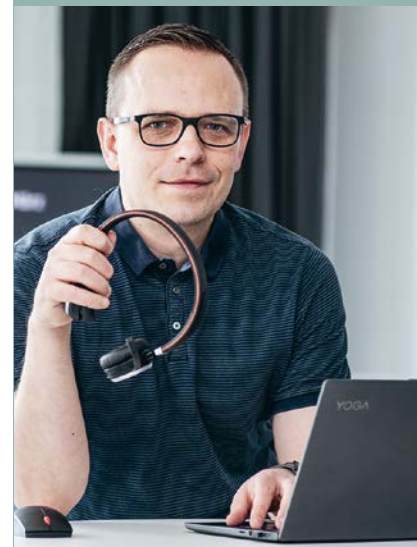
manchmal beides notwendig ist, um sein Ziel zu erreichen.
Sandra Schibli



Mehr im Videointerview:
<https://fau.ch/jb2022/benno-riedmann>



«Ich mag Menschen und ihre Geschichten! FAU inspiriert mich, Neues auszuprobieren und dabei selbst dazuzulernen.»
Angelica Moser, Coach



«Als ich bei FAU anfang, hatte ich nicht mit einem so tollen und positiven Arbeitsklima und der Unterstützung durch das gesamte Team gerechnet. Im Unternehmen gibt es sehr interessante neue Herausforderungen sowie spannende Projekte in der IT-Branche.»
Gregor Boronski, ICT System Engineer



«Anfänge sind voll von neuen Erfahrungen und Möglichkeiten: Ich habe das Glück, bei FAU gelandet zu sein, mit einem neuen Team, das gut zusammenarbeitet, mit neuen Kollegen, die faszinierende und inspirierende Menschen sind, und mit einer neuen, dynamischen Arbeit.»
Vivian Brailey, Kursorganisation/-admin



«Offline ist mein neues Bio.»
Chris Stäubli,
Head of Education &
Employability Services

FAU bewegt sich auch digital

Keine Frage, wir sind digital und fühlen uns digital.
Doch wie digital sind wir? Bewegen wir uns schnell genug?

Aus aktuellem Anlass erfolgt der Beitrag dieses Jahresberichts – aus dem Bereich Bildung – in Form eines Chat-Interviews mit dem zurzeit weltweit prominentesten Gast: ChatGPT. Dieses Interview wurde weitestgehend in dessen Originalzustand belassen. Es ist als Experiment zu verstehen, um die gegenwärtigen Möglichkeiten und Grenzen von künstlicher Intelligenz (KI) im Zusammenhang mit textbasierten Dialogsystemen aufzuzeigen. Es soll auch als Startschuss dienen, die vielfältigen (potenziellen) Einsatzgebiete der KI im Bereich der FAU-Weiterbildung zu prüfen.

Wer erfand die Zukunftskompetenzen?

Ich habe eine Quelle gefunden, die besagt, dass es keine eindeutige Antwort auf diese Frage gibt. Es gibt jedoch eine Studie von der Bertelsmann Stiftung, die sieben Zukunftskompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 identifiziert hat. Diese Kompetenzen sind Menschenkenntnis, Selbstführung, Selbst- und Zeitmanagement, klare Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Beitrag zu einer offenen Unternehmenskultur und Wissen über Coaching.

Kannst du bitte Schweizer Studien mit Aufzählungszeichen zu den Zukunftskompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 auflisten?

Ich habe eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW gefunden, die sich mit den Zukunftskompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 beschäftigt. In dieser Studie werden die wichtigsten Zukunftskompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 aufgeführt und erläutert. Hier sind sie:

- Digitale Kompetenz
- Kollaborationskompetenz
- Kreativitätskompetenz
- Selbstmanagementkompetenz
- Sozialkompetenz

Was sind die drei Kernaussagen deiner genannten Studien?

Es geht darum, die Zukunft der Arbeitswelt proaktiv zu gestalten, ehe die bisherige Arbeitswelt veränderten unternehmerischen Anforderungen sowie veränderten Mitarbeiterbedürfnissen hinterherhinkt.

Was kann ein hochqualifizierter Stellsuchender tun, um sich im Bereich der Zukunftskompetenzen zu verbessern?

Eine Möglichkeit ist es, sich durch Learning Journey weiterzuentwickeln.

Was genau sind Learning Journeys, und wie können diese einem hochqualifizierten Stellsuchenden helfen?

Eine Lernreise oder ein Learning Journey ist ein Lernpfad, der die Grundannahme visualisiert, dass Lernen ein Prozess ist und es unterschiedliche Etappen zum Lernziel gibt. Eine Lernreise ist eine unterhaltsame Lernerfahrung und erlaubt Flexibilität beim Erreichen von verschiedenen Etappenzielen. In einigen Unternehmen finden Learning Journeys Anwendung, bei denen über einen längeren Zeitraum hinweg unterschiedliche Lerneinheiten zu einem Themenfeld angeboten werden. Als hilfreich wird die Reflexion des Gelernten mit anderen in Austauschformaten oder durch Multiplikatorenformate (Peer-to-peer Learning) angesehen.

Welche weiteren Formate der Wissensvermittlung eignen sich am besten für Zukunftskompetenzen?

Es gibt viele Formate der Wissensvermittlung, die für Zukunftskompetenzen geeignet sind. Eini-

ge der aufgeführten Methoden sind Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit, Projektarbeit, Lernwerkstatt, Lernen an Stationen, Fachvortrag, Unterrichtsgespräch Denken-Austauschen-Besprechen-Methode, Kontrolle im Tandem, Gruppenpuzzle und Drei-Schritt-Interview. Audiovisuelle Formate sind auch sehr effektiv und haben eine hohe Reichweite. In Beratungsprozessen wird Wissen fortwährend produziert und zugleich durch die Kontextbedingungen geformt. In der Gesprächsanalyse treten Momente der Wissensvermittlung entlang zweier Achsen zutage, die anhand von vier ermittelten Dimensionen beschrieben werden können.

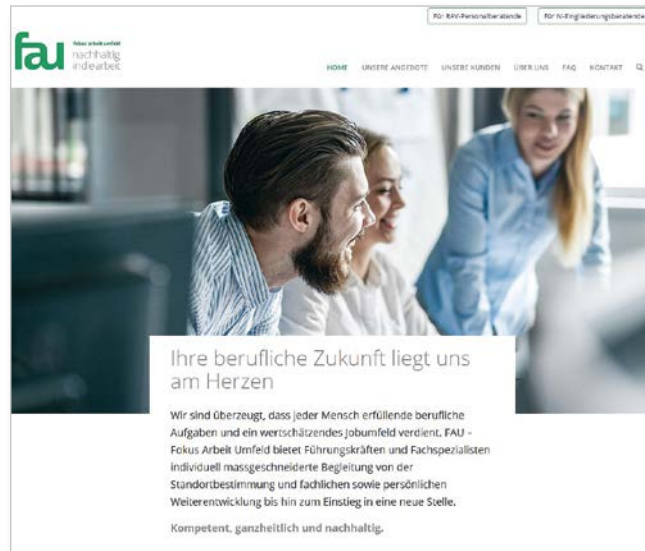
Fazit: ChatGPT vereinfacht die Suche nach Informationen und neuen Quellen, hilft bei der Überprüfung des eigenen Wissens, kann eine Starthilfe sein oder hilft, den roten Faden zu behalten. Es ist aber an uns Menschen, zu entscheiden, wie wir es einsetzen und was wir daraus machen. *Chris Stäubli*



Zweifellos werden wir noch viel darüber hören und lesen. Das vollständige Experiment finden Sie auf unserer Website: <https://fau.ch/jb2022/bildung>.

Neue FAU-Website fau.ch Go-live seit Ende März 2023

Unsere Website wurde Ende März nach intensiver Analyse und Expertise mit verbesserter Usability und User Experience gelauncht und bietet eine übersichtliche Navigation und erweiterte Kontaktmöglichkeiten.



Wir freuen uns, dass unsere neu gestaltete Website per Ende März aufgeschaltet wurde. Nach intensiver Analyse, Planung und Umsetzung haben wir uns eine verbesserte Usability und User Experience zum Ziel gesetzt. Dies war mit fundiertem internem Know-how über Analytics, SEO, Onlinetexten, Webdesign,

Illustrationen, Fotografie und WordPress unserer Projektmitarbeitenden und externer, vertiefter Expertise über Usability, User Experience und Wireframe möglich.

Damit Besucher sich schneller und einfacher zurechtfinden können, haben wir die Website noch benutzerfreundlicher und übersichtlicher gestaltet. Wir haben das Design verbessert und die Navigation optimiert, um eine angenehme und reibungslose Nutzung zu ermöglichen. Die Texte wurden «snackable» gekürzt, und die Kontaktmöglichkeiten wurden erweitert, damit Interessenten uns jederzeit erreichen können.

Besuchen Sie unsere neue Website fau.ch. Wir freuen uns auf Ihr Feedback. *Sandra Schibli*

FAU räumt auf

Effiziente Arbeitsabläufe wünscht sich jeder, aber gelingt es uns auch immer, diese der schnellen Entwicklung und Veränderung anzupassen? Gemeinsam hatten wir entschieden, dass es höchste Zeit ist, unser digitales Arbeits- und Ablageinstrument SharePoint aufzuräumen. Fünf Fragen an den Projektleiter Gerry Schenk.

Was war der Auslöser für das Projekt?

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements von FAU führten wir eine Mitarbeiterumfrage durch, in der die Organisation wertvolles Feedback von der Basis erhält. So auch zu unserem Informations- und Arbeitsinstrument SharePoint: Ineffiziente Handhabung, schwieriges Auffinden von Inhalten und Limitationen durch Berechtigungen sind die am häufigsten gehörten Anmerkungen zu diesem Thema. Dies führt zu Frust und Unzufriedenheit.

Welches primäre Ziel verfolgt das Projekt?

Unser primäres Ziel ist die Effizienzsteigerung im Umgang mit Daten bzw. Dokumenten.

Zudem werden wir dem Wunsch der Geschäftsleitung nach mehr Transparenz im Sinne von «Alle sehen alles, ausser ...» nachkommen.

Weitere Ziele sind:

- SharePoint und Teams den aktuellen Bedürfnissen anpassen
- Eine logische, prozessorientierte Struktur aufbauen
- Einfaches Auffinden von Dokumenten
- Effektives Dokumentenmanagement, kompatibel mit der ISO-Norm

Wie seid ihr vorgegangen?

Das interne Projektportfoliomanagement (PPM) diente uns als Basis. Als Erstes wurde der Pro-

jekt-Canvas durch den Lenkungsausschuss erstellt. Daraufhin folgte die Ernennung des Projektmanagers und des Projektteams, das sich aus Mitarbeitenden aus allen Bereichen bildete. Im nächsten Schritt wurde der Projektplan erstellt, und die entsprechenden Meilensteine wurden definiert. Im Aufbau des neuen SharePoint haben wir uns an unserem Qualitätshandbuch orientiert und sind prozessgerichtet vorgegangen.

Was waren die grossen Herausforderungen?

Wir stellten fest, dass es Schnittstellen zu anderen Themen gibt, die wir im Rahmen unserer IN-Qualis:2018- und ISO-9001-Zertifizierungsverbesserungswürdig deklariert hatten, insbesondere zur Dokumentenlenkung. Des Weiteren war es uns wichtig, ein gemeinsames Verständnis für die optimale Systemnutzung (SharePoint und Teams) zu erzielen.

Wann kann das Projekt als Erfolg bezeichnet werden?

Unser neuer SharePoint ist dann ein Erfolg, wenn die Bedürfnisse unserer Nutzer erfüllt und die Geschäftsziele der Organisation unterstützt sind. Dazu gehören: bessere Zusammenarbeit, weniger Frust beim Suchen nach den richtigen Dokumenten und Vorlagen, Prozessabläufe sichtbarer machen und die Erfüllung von Compliance-Anforderungen.





Für Rolf Gubelmann sei das Besondere am Umfeld von FAU, dass man sich unkompliziert über seine Situation austauschen könne, ohne sich lange erklären zu müssen. Anderswo werde man oft direkt mit Fragen wie «Was ist passiert?», «Warum?» und «Wieso?» konfrontiert. Bei FAU werde hingegen zuerst über die Ausgangslage und die Arbeit gesprochen, bevor Fragen nach der Herkunft und den Hintergründen gestellt würden. Das schaffe ein Vertrauen, das den Austausch erleichtere.

Besonders wertvoll war für ihn das Netzwerken bei FAU, das nicht nur auf der Website angepriesen, sondern auch tatsächlich gelebt werde. Viele Teilnehmende kamen auf ihn zu, wodurch er ihr Netzwerk nutzen und auch seines erweitern konnte. Die Gespräche und der Austausch mit anderen Teilnehmenden waren für ihn sehr bereichernd. Ein Beispiel: Ein anderer Teilnehmer und er hatten sich gleichzeitig für dieselbe Stelle beworben. Obwohl der andere die Zusage erhielt, funktionierte es nicht, und beide lernten sich letztendlich bei FAU kennen. Sie konnten sich im Nachhinein darüber austauschen und feststellen, dass beide ein «schlechtes Bauchgefühl» hatten. Es war span-

«Ich habe das Netzwerken sehr geschätzt»

Rolf Gubelmann, 53, fand kurz nach FAU-Austritt durch sein privates Netzwerk seine neue Stelle als Leiter Marketing & Operating bei den Bergbahnen auf der Klewenalp-Stockhütte. Als begeisterter Ski- und Mountainbikefahrer ist er für diese anspruchsvolle und breitgefächerte Position perfekt geeignet.

nend zu erkennen, dass das Bauchgefühl sie nicht getäuscht hatte.

Eine entscheidende Rolle spielte auch der FAU-Coach, der ihm als erfahrener Coach auf Augenhöhe begegnete und die richtigen Fragen stellte. Gemeinsam konnten sie seinen Lebenslauf weiterentwickeln und seine Stärken definieren und herausarbeiten. Auch andere Möglichkeiten wie andere Branchen und Wege wurden basierend auf seinen Stärken diskutiert. Die Beratung bei den Weiterbildungskursen war ebenfalls sehr wertvoll und half ihm, die optimalen Kurse zu besuchen und diese sinnvoll zu planen.

Nach seinem Austritt bei FAU konnte er dank seines privaten Netzwerks seinen Job als Leiter

„ Ich bin meinem FAU-Coach auf Augenhöhe begegnet, und er hat mir die richtigen Fragen gestellt.

Marketing & Operating bei den Bergbahnen auf der Klewenalp-Stockhütte finden. Dieser passe perfekt zu ihm als begeistertem Ski- und Mountainbikefahrer. Besonders die erworbenen Kompetenzen im Konfliktmanagement und in den Verhandlungstechniken nach Harvard kamen ihm bei der Führung von sehr unterschiedlichem Personal zugute. Auch die Nutzung von LinkedIn im beruflichen Kontext, um direkt Personen aus seinem erweiterten Netzwerk zu kontaktieren, hat sich als sehr nützlich erwiesen. Dies zeigen besonders die positiven



Rückmeldungen. Sandra Schibli
Wie Rolf Gubelmann seine FAU-Zeit erlebt hat und was er besonders geschätzt hat, erfahren Sie im Videointerview:

<https://fau.ch/jb2022/rolf-gubelmann>



«Das Gefühl wiederentdeckt, etwas wert zu sein»

David Köder, 58, dipl. Designer FH, MA, Texter, Autor, Cartoonist, Zeichenlehrer, Fotograf, war jahrelang in der Werbung tätig, bis 2016 ein Burnout seine Kraftreserven aufbrauchte. Durch die IV kam er zum FAU-IV-Angebot für Hochqualifizierte und absolvierte Belastungs- und Aufbautrainings sowie Jobcoaching. Jetzt arbeitet er an einem Quereinstieg in Fotografie, Illustration und Videografie.



David Köder war lange Jahre als Kreativer in der Werbebranche tätig. Ab 2011 kamen verschiedene Faktoren zusammen, die seine psychischen und physischen Kraftreserven aufbrauchten. 2016 erlitt er ein schweres Burnout.

Im Jahr 2018 erfuhr er erstmals von FAU – Fokus Arbeit Umfeld, als ihm eine Juristin am Beratungstelefon seiner Rechtsschutzversicherung, als ehemalige FAU-Teilnehmerin, FAU sehr empfahl. Damals war er in einem anderen Integrationsprogramm.

Als David Köder erstmals mit der IV konfrontiert wurde, hatte er viele Vorurteile und Unwissenheit. Er konnte sich weder sinnvoll informieren noch seine Bedürfnisse gegenüber der IV formulieren. Die Angst vor Krank-

heit und Schwäche überforderte und lähmte ihn.

Auf seinen Wunsch prüfte die IV nochmals den Fall und unterbreitete ihm das FAU-IV-Angebot für Hochqualifizierte mit beruflichem Fokus. Dieses individuelle, zu ihm passende Angebot sprach ihn sehr an.

Er startete Anfang 2021 bei FAU mit einem Belastungs- und einem Aufbautraining. Bald konzentrierte er sich auf einen Quereinstieg in Fotografie, Illustration und Videografie. Durch verschiedene Fachcoachings von FAU Redaktion konnte er sich in diesen Bereichen weiterbilden. Nach einem Arbeitsversuch mit begleitendem Jobcoaching folgt im Moment die berufliche Neuorientierung im Arbeitsmarkt.

Er empfiehlt, schnelle, aber passende Hilfe zu suchen.

Bei FAU hat David Köder das Gefühl wiederentdeckt, etwas wert zu sein, zu existieren, wahrgenommen zu werden und wieder ein Mensch zu sein. Seine Coach hat ihm wichtige, unaufdringliche Impulse gegeben, aber nie Mikromanagement betrieben.

Sein wichtigster Tipp ist, nicht zu lange in einem Berufsumfeld zu bleiben, das nicht gut ist, um einem Zusammenbruch vorzubeugen. Im Ernstfall empfiehlt er, schnelle, aber passende Hilfe zu suchen.

Aktuell geht es ihm psychisch gut, aber er arbeitet noch daran, körperliche Kollateralschäden der vergangenen Jahre zu kurieren. Er kann wieder vorsichtig Motorrad fahren, was ihm guttut. Das Wichtigste für ihn ist, dass er an seine Fähigkeiten glauben kann.

Für die Zukunft möchte er weiterhin in den Bereichen Fotografie, Illustration und Videografie dazulernen, professionelle Erfahrungen sammeln und seine neuen Möglichkeiten auf dem Jobmarkt einbringen. *Sandra Schibli*

Auf welchem Weg David Köder erstmals von FAU IV erfahren hat und was er bei uns erlebt hat, sehen Sie im Video-interview:



<https://fau.ch/jb2022/david-koeder>

Der Kurs Digitale Kommunikation hat mir den Blick geöffnet.



Durch verschiedene Kurse und individuelles Fachcoaching konnte Christian Feldhausen seine Social-Media-Kompetenzen vertiefen und als Social-Media-Manager bei FAU Redaktion praktisch auch anwenden.

«Individuelle Fachcoachings waren sehr wertvoll»

Christian Feldhausen erfuhr vom FAU-Redaktionsprogramm für Kommunikationsprofis durch seinen RAV-Personalberater. Nach über 20 Jahren als Unternehmenskommunikator war er neugierig darauf, wieder mit Journalisten und anderen Kommunikationsprofis auf einer Redaktion zusammenzuarbeiten, insbesondere im Bereich Online und Social Media. Durch Weiterbildungskurse wollte er zusätzlich seine Bewerbungskompetenzen verbessern.

Ein weiteres, wichtiges Ziel war, seine Social-Media-Kompetenzen zu vertiefen und praktisch anzuwenden. Als Social-Media-Manager von FAU Redaktion konnte er dies erlernen und umsetzen.

Die gute Betreuung durch die journalistischen Fachcoaches von FAU Redaktion, insbesondere durch seine Social-Media-Fachcoach, und die offene Kommunikation mit seinem persönlichen Coach waren für ihn während dieser Zeit am wertvollsten. Christian Feldhausen lobte auch das sehr professionelle Umfeld bei FAU, das mit umfassender technischer Ausrüstung für Videoreportagen, Fotos und mit entsprechenden Softwaretools für die Nachbearbeitung ausgestattet ist.

Er besuchte die Kurse «Digitale Kommunikation» und «Social-Media-Grundlagen» sowie verschiedene Kurse zu Bewerbung, Netzwerken und zur Verbesserung des Personal Branding.

Im Kurs «Digitale Kommunikation» wurde ihm der Blick für die Wahl des richtigen Kanals

zur Erreichung strategischer Kommunikationsziele geöffnet. Ein Aha-Erlebnis war für ihn das Live-Assessment, dessen Herausforderungen beispielsweise der Zeitdruck oder der Perspektivenwechsel beim Rollenspiel mit einer schwierigen Mitarbeiterin waren.

Neue Methoden, um systematisch zu Netzwerken, sowie LinkedIn als das Netzwerktool wurden ihm ebenfalls vertieft vermittelt. Allerdings ist echtes Interesse an anderen und Austausch notwendig, um erfolgreich zu Netzwerken.

Er empfiehlt anderen Stellensuchenden, sich auf ein Hauptziel zu konzentrieren und sich vorab bei den Kollegen bei FAU nach den Weiterbildungskursen zu erkundigen und zusammen mit dem persönlichen Coach eine Vorauswahl zu treffen. Das Angebot ist sehr vielfältig, andererseits kann dadurch auch ein «Kurs-Stress» entstehen, wenn zu viele Kurse zu eng beieinander belegt werden.

Einige Monate nach seinem Austritt bei FAU hat Christian Feldhausen eine interessante Stelle als Leiter Kommunikation und Marketing bei einer nationalen Non-Profit-Organisation in Freiburg gefunden. Dort kann er auch seine Social-Media-Kompetenzen auf konzeptioneller Ebene einsetzen.



Sandra Schibli
Was Christian Feldhausen bei seiner Stellensuche besonders unterstützte, darüber berichtet er im Videointerview:

<https://fau.ch/jb2022/christian-feldhausen>

Meine Zeit bei FAU war für mich sehr wertvoll, die letzten Monate fanden begleitend zum Arbeitsversuch statt. Bald darauf fand ich eine Festanstellung in einem Social-Media-Start-up, wo ich als Sales & Partner Manager im 50-Prozent-Pensum sehr happy bin.

Die Institution FAU war für mich enorm wertvoll. Zu Hause fiel mir die Decke auf den Kopf. Doch dank FAU hatte ich eine Tagesstruktur. Ich ging zur Arbeit. Meine Projekte bekamen wieder Sinn. Deshalb danke ich FAU und all den Mitarbeitenden, die mich unterstützten auf dem Weg zurück.

Menschen, die nach der Arbeitslosigkeit oder nach einer überstandenen Stresserkrankung wieder Boden unter den Füßen spüren, leben bewusster. Sie kennen sich besser und sind für Unternehmen wertvoll. Für mich sind sie zu vergleichen mit Ironman-Finishern, die mehrmals aufgeben wollten, letztendlich trotzdem die Ziellinie überquerten. Vor solchen Menschen ziehe ich den Hut. They make the difference.

Tarzi Bono, 59, Sales & Partner Manager, FAU IV

*Ich kehre
in mich
selbst zurück
und finde
eine Welt.*

JOHANN WOLFGANG
VON GOETHE

Mit dem Erkennen und Begleiten meiner Persönlichkeit wurde mir durch meine hervorragende Coach ein kreatives und forderndes Umfeld geschaffen. Daraus folgte Selbsterkenntnis, ein gemeinsames Erörtern von eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften. Diese zu fördern und mit einem reichhaltigen Weiterbildungsangebot nachhaltig zu erweitern, zeichnet FAU auf mehreren Ebenen aus, da der Mensch im Vordergrund steht. Eben alle diese Teilnehmenden und deren vielschichtige Biografien erlebte ich als grosse Bereicherung, die meinen Horizont nicht nur beruflich erweitert hat. Als empathische und äusserst kompetente Sparringspartnerin ermöglichte mir meine Coach zudem ein zielgerichtetes Wirken und Dasein bei FAU. Diese Neuausrichtung des beruflichen Kompasses bildet die Grundlage für meinen Weg in die Selbstständigkeit.

Roy Wedema, 54, Creative Director, FAU ALV Luzern

FAU war für mich eine immense Möglichkeit, Fuss in einem neuen Bereich zu fassen und diesen näher kennenzulernen. Im Rahmen dieses halben Jahres durfte ich mich kreativ ausleben, viele Erfahrungen mitnehmen und mich sowohl im redaktionellen als auch im Social-Media-Bereich beweisen. Das Programm öffnete mir Türen, deren Existenz mir davor nicht bekannt war. Der Kontakt mit den Coaches sowie mit den wunderbaren Mitteilnehmenden war auch stets angenehm. Egal, wohin mich mein Leben nun führt – auf die Zeit bei FAU werde ich immer mit einem guten Gefühl zurückblicken.

**Michel Kaufmann, 26, Informatiker,
FAU Redaktion «Fokus Arbeitsmarkt»**

Als ich mich auf die Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung machte, war ich unsicher, wie ich meine Kompetenzen am besten in den Vordergrund stellen und meine Karriere vorantreiben konnte. Mit dem individuellen Karriere-Coaching und dem vielfältigen FAU-Kursprogramm habe ich meine Kompetenzen erweitert und neue entdeckt. Ein Highlight war für mich die Möglichkeit, einen Workshop zum Thema «Change of Behavior» gemeinsam mit meinem Coach zu erarbeiten und umzusetzen.

**Lea Riether, 30, Bachelor in Betriebswirtschaftslehre,
Master in Management, FAU ALV Zürich**

Kennzahlen

Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. Unser höchstes Gut sind unsere Mitarbeitenden. Unser Erfolg basiert auf einer konstanten Weiterentwicklung unseres Wissens und Könnens und der individuellen Anwendung, basierend auf den Bedürfnissen unserer Kunden.

Auch im Berichtsjahr war unser Angebot gefragt, wobei die tiefe Arbeitslosenquote einen starken Einfluss auf unsere Auslastung im ALV-Bereich hatte. Wir durften im Berichtsjahr 507 Personen in unserem ALV-Programm begleiten. Dafür ist die Stellenantrittsquote wieder auf dem gewohnt sehr hohen Niveau. Nach wie vor eine sehr hohe Anerkennung der Qualität unserer Arbeit dürfen wir von den RAV-Beratenden, die Kunden zu uns ins Programm schicken, erfahren.

Im IV-Bereich arbeiteten die Coaches mit allen Kräften daran, die steigende Nachfrage nach unserem Angebot bewältigen zu können

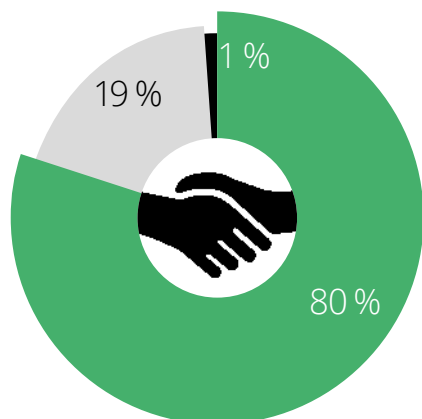
und gleichzeitig den Ansprüchen unserer Kunden und des Umfelds gerecht zu werden. Im Berichtsjahr durften wir 117 Personen begleiten, was einer Steigerung von 22 Prozent gegenüber dem Vorjahr und von 38 Prozent im Vergleich zum Jahr 2020 entspricht.

Die Stimmen unserer Kunden aus allen Bereichen zeigen uns, dass wir weiterhin auf dem richtigen Weg sind und unser Bestreben, uns konstant weiterzuentwickeln, richtig ist und Früchte trägt. Das macht uns Mut. Ich bin stolz auf unser Team! *Eva Jacobs*
Website-Link: <https://fau.ch/jb2022/zahlen-2022>



RAV-Zusammenarbeit

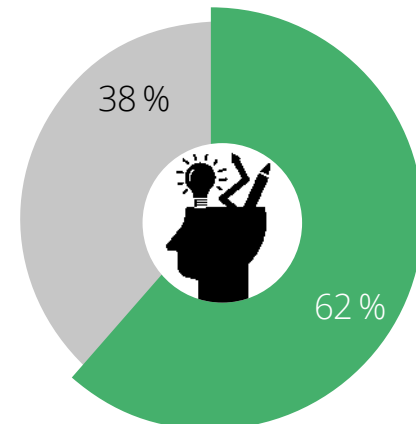
Rückmeldungen der RAV-Mitarbeitenden zur Zusammenarbeit mit FAU (172 Antworten)



- Sehr gut
- Gut
- Genügend
- Ungenügend

Kenntnisse und Kompetenzen

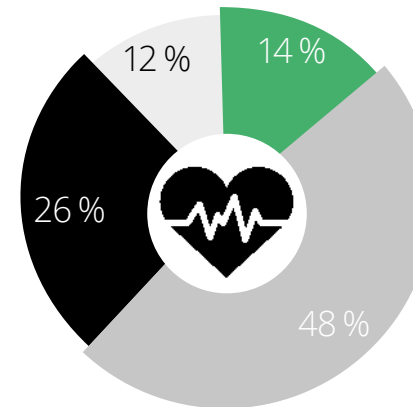
Einschätzung der RAV-Beratenden: Haben die TN bei FAU neue Kenntnisse/Kompetenzen erworben? (172 Antworten)



- Stimmt sehr
- Stimmt
- Keine neuen Kenntnisse

Gesundheit unserer IV-Kunden

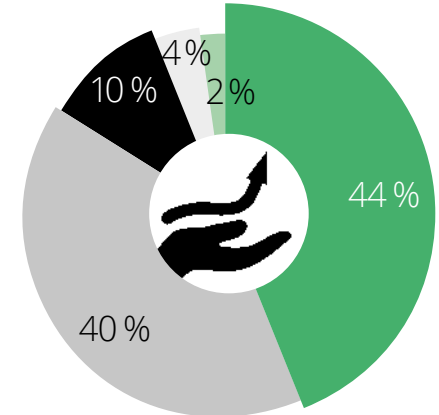
Hat sich seit Ihrem FAU-Eintritt bei folgenden persönlichen und gesundheitlichen Themen eine positive Veränderung ergeben?



- Ja, stark
- Ja, ziemlich spürbar
- Ja, aber nur wenig
- Nein

Nachhaltige Veränderung IV

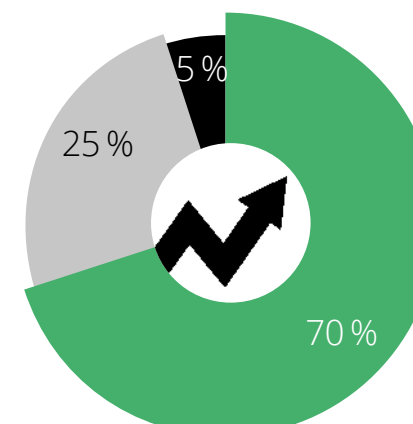
Konnten Sie im Rahmen Ihrer persönlichen Standortbestimmung Erkenntnisse für Ihre private und/oder berufliche Zukunft sammeln (z.B. in Bezug auf persönliche Verhaltens- und Denkweisen)?



- Ja, stark
- Ja, ziemlich spürbar
- Ja, aber nur wenig
- Nein
- War kein Ziel

Vermittlungsfähigkeit

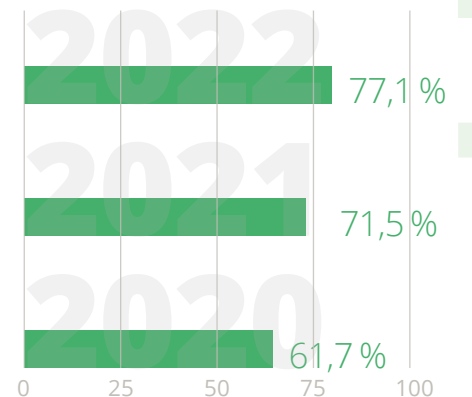
Persönliche Einschätzung aller Programmteilnehmenden des Bereichs ALV zur Verbesserung ihrer Vermittlungsfähigkeit (284 Antworten)



- Ja
- Teilweise
- Nein

Stellenantrittsquote

Bereich ALV



Erfolgreiches Präsenzprogramm

Trotz tiefer Arbeitslosenzahlen finden viele Menschen mit hoher beruflicher Qualifikation nur schwer eine Stelle. Die Coaches im Bereich FAU ALV unterstützen die Stellensuchenden dabei, die Stolpersteine aus dem Weg zu räumen.



Die sinkenden Arbeitslosenzahlen im Jahr 2022 sind erfreulich – und waren für uns gleichzeitig herausfordernd. Vor allem im zweiten Halbjahr waren unsere Einsatzplätze bei FAU ALV deutlich weniger gefragt. Starteten wir mit Vollaustlastung in das Jahr, ging sie an den drei FAU-Standorten Bern, Luzern und St. Gallen ab dem Frühling kontinuierlich zurück und erreichte im Herbst einen Tiefpunkt. Der Standort Zürich verzeichnete mit etwas über 60 Prozent Auslastung im Dezember den tiefsten Wert. Über das gesamte Jahr gesehen lag die Auslastung im Bereich FAU ALV bei 91 Prozent. Inzwischen ist unser Angebot an allen vier Standorten wieder gut ausgelastet.

Die volatile Auslastung machte vor allem die Personalplanung herausfordernd. An den Standorten Bern und Luzern verzeichneten wir einige personelle Wechsel. Der Bereich FAU ALV nutzte im Herbst und Winter die freien Kapazitäten dazu, das Programm weiterzuentwickeln. Ein Projekt widmete sich dem papierlosen Dossier. Die während des Programmeinsatzes benötigten Verfügungen, Berichte, Zeugnisse sowie

die Daten über den Programmverlauf werden nun vollumfänglich elektronisch abgelegt. Der Schutz der persönlichen Daten ist gut abgesichert. Nach dem Programmeinsatz und nach Abschluss der Revision werden die personenbezogenen Daten automatisch anonymisiert. Statistische Auswertungen sind weiterhin möglich. Das zweite grosse Projekt widmete sich den Fragebogen für die Programmteilnehmenden und die RAV-Personalberatenden. Diese Verbesserung ermöglicht uns, noch besser auf die Kundenwünsche einzugehen und unser Angebot entsprechend anzupassen. Das betrifft beispielsweise das Bildungsangebot, den Umgang mit neuen Kommunikationsformen, Home-Office-Möglichkeiten und das Berichtswesen.

Die neuen Arbeitsformen, die durch die Pandemie gefördert wurden, aber auch kontrovers diskutiert werden, haben sich auch auf das Programm FAU ALV ausgewirkt. Wir verstehen uns weiterhin als Präsenzprogramm, wollen aber auch die Vorteile der neuen Arbeitsformen nutzen können. Im Zentrum stehen für uns das Netzwerken, der persönliche Austausch untereinander, aber auch das Coaching von Angesicht

zu Angesicht. So können die Programmteilnehmenden bestmöglich von den Erfahrungen und dem Wissen profitieren. Arbeiten im Home-Office ist herausfordernd. Wie funktioniert der Austausch über die elektronischen Hilfsmittel? Wie legt man sich eine Tagesstruktur zurecht? Wie gelingt die Projektarbeit effizient? Wie punkten wir bei Vorstellungsgesprächen am Bildschirm? Diese Fragen sind wir gezielt angegangen – und hatten mit all dem Einsatz Erfolg: Die Stellenantrittsquote lag 2022 bei 77 Prozent, 6 Prozent höher als im Vorjahr.

Das Team im Bereich FAU ALV bringt einen grossen Erfahrungsrucksack mit und packt diesen laufend neu. Den eingeschlagenen Weg, die Ressourcen standortübergreifend einzusetzen, werden wir motiviert weiterverfolgen. Neue Aufgaben möchten wir auch mit Partnerorganisationen angehen. Gerade im Verbund, mit einem breit aufgestellten Netzwerk, können wir noch wirkungsvoller agieren und möglichst vielen Menschen nachhaltig zu einer Stelle in der Arbeitswelt verhelfen. Derzeit entwickeln wir neue Angebote. Mehr dazu im Jahresbericht 2023. Robert Hansen

Nachhaltige Reintegration leben

Das hohe Leistungsniveau im Arbeitsmarkt macht Druck auf Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Eine starke Persönlichkeit, Sinnhaftigkeit der Arbeit, eine resiliente Haltung und ein achtsamer Umgang mit den eigenen Ressourcen sind wesentliche Faktoren, um diese Herausforderungen zu meistern. Die Coaches im Bereich FAU IV unterstützen unsere Kunden darin, die Stolpersteine im Reintegrationsprozess aus dem Weg zu räumen, um ihren Möglichkeiten entsprechend wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Die Anforderungen des Arbeitsmarkts wirken sich auch auf die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen aus. Die Nachfrage blieb stark und nahm im zweiten Halbjahr sogar noch zu.

Eine höhere Fragilität, beim Eintritt in die Massnahme noch vorhandene gesundheitliche Themen und daraus resultierend eine stark reduzierte Belastbarkeit unserer Kunden prägten die Aufgabe unserer Coaches.

Um die hohe Auslastung und die gestiegene Komplexität bewältigen zu können, erweiterten wir unser Team, und inzwischen prüfen wir einen weiteren personellen Ausbau des FAU-IV-Teams.

In der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit ist es uns gelungen, gemeinsame Erfolge zu erzielen. Zum Beispiel bei der Überarbeitung des Kunden-Fragebogens oder bei für die Kunden individuell zusammengestellten Fachcoachings.

Die persönliche Situation des Kunden steht dabei im Mittelpunkt unseres Handelns. Mit dem modifizierten Kunden-Fragebogen ist es uns nun möglich, weitere wichtige statistische Daten zu erheben und auszuwerten. Viele Fragen sind darauf ausgerichtet, die Zufriedenheit der TN besser zu erfassen und auf Kundenwünsche besser einzugehen. Wir möchten so die qualitative Verbesserung unseres Angebots unterstützen.

Die Bewertung des Erfolgs unserer Dienstleistungen durch den Kostenträger stimmt uns positiv. Wir konnten mit einer Quote von leicht über 40 Prozent (Anzahl erfolgreich platzierte Kunden im ersten Arbeitsmarkt gegenüber Anzahl erhaltene Aufträge) unser Eingliederungsergebnis des Vorjahres halten und sind mit diesem Resultat sehr zufrieden.

Das Team im Bereich FAU IV bringt einen grossen Erfahrungsschatz mit und erweitert diesen laufend mit Weiterbildungen und in der persönlichen Reflexion.

Wir möchten auch weiterhin für unsere Kunden innovativ bleiben, die richtigen Fragen stellen, auf Augenhöhe miteinander interagieren und uns gegenseitig unterstützen.

Um noch wirkungsvoller sein zu können, werden wir uns im Jahr 2023 vermehrt mit fachlichen Themen, diagnostischen Tools und Kundenfokus beschäftigen. Dies, um unseren Kunden einen nachhaltigen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Vielen Dank an das ganze FAU-IV-Team, ihr macht einen grossartigen Job! Jenny Haus

Ihre Meinung zählt

Verbesserte Usability und User Experience

Wir freuen uns, dass unsere neu gestaltete Website per Ende März aufgeschaltet wurde. Nach intensiver Analyse, Planung und Umsetzung haben wir uns eine verbesserte Usability und User Experience zum Ziel gesetzt. Damit Besucher sich schneller und einfacher zurechtfinden können, haben wir die Website noch benutzerfreundlicher und übersichtlicher gestaltet. Wir haben das Design verbessert und die Navigation optimiert, um eine angenehme und reibungslose Nutzung zu ermöglichen. Die Texte wurden «snackable» gekürzt, und die Kontaktmöglichkeiten wurden erweitert, damit Interessenten uns jederzeit erreichen können. Besuchen Sie unsere neue



Website fau.ch. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

2
DEIN JAHRESMOTTO FÜRS

ALLES WIRD BESSER

VERÄNDERUNG AKTIV HERBEIFÜHREN

Blamiere dich täglich

Flexibel leicht bleiben

Positiv
Familienzentriert
Selbstreflektiert

Frisch
Anpackend
Umsichtig

SEIZE
THE
DAY

MITELAN VORWÄRTS

Contact
Connect
Create

Transformation - in kleinen Schritten

TRUST THE PROCESS

Zeit-Wohl-Stand

Erlebnisse Erfahrungen Genuss

Drinne und draussen wachsen

Stabilität in Zeiten des Wandels

Gesundheit
Achtsamkeit
Spass

MEHR
RUHE
WAGEN

Konsolidierung und Neuausrichtung

Freude an der Arbeit

Ich gebe, was ich bin

Gelassenheit