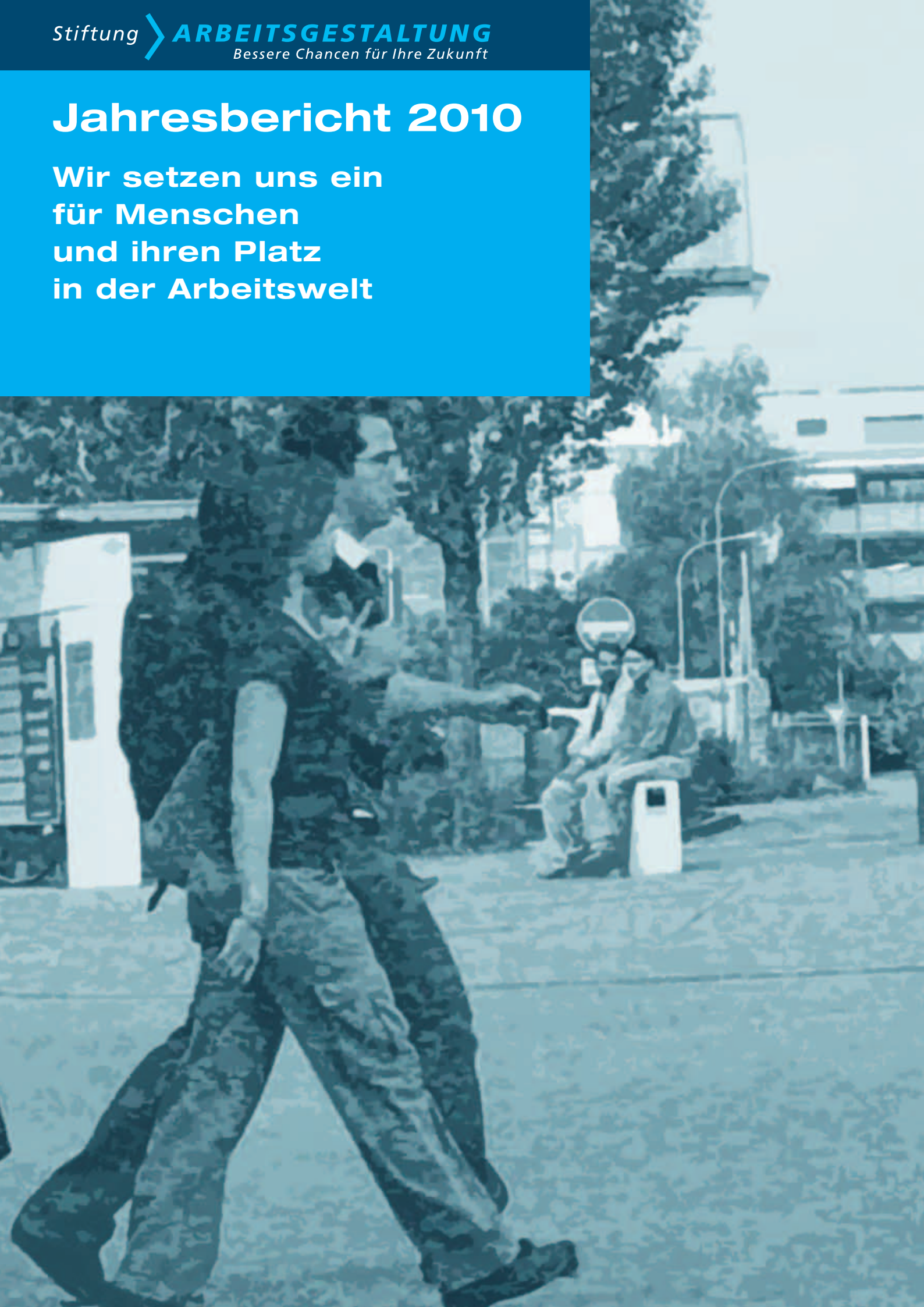


Jahresbericht 2010

**Wir setzen uns ein
für Menschen
und ihren Platz
in der Arbeitswelt**



Der Arbeitsmarkt fordert von uns Menschen ein grosses Mass an Flexibilität; rasches, angepasstes Handeln auf sich verändernde Ausgangslagen und ein Bewusstsein für die Wirkung von all den Einflüssen aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Lernen, im Sinne einer Entwicklungsfähigkeit, steht im Zentrum jeder beruflichen Karriere, die auf nachhaltige, wirtschaftliche Autonomie und soziale Unabhängigkeit ausgerichtet ist.

Dieses gewünschte Lernen zeigt sich in hohem Mass bei den Anforderungen an arbeitsmarktliche Massnahmen und den daran teilnehmenden, arbeitssuchenden Menschen, unabhängig von deren bisherigen und zukünftigen Berufsbranche und der erreichten oder angestrebten Funktion.

Der Prozess der Unterstützung, Bildung und Begleitung zur Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt verlässt die Vorstellung von linearen, klar vorgegebenen Abläufen hin zu individuellen und nachhaltigen Entwicklungen, die geplant, gesteuert und gefestigt werden und sowohl in der Dokumentenführung wie auch im veränderten Verhalten (Kompetenzen) der Teilnehmenden sichtbar und damit überprüfbar sind.

Die Stiftung Arbeitsgestaltung fördert und fordert junge Menschen mit dem Ziel des Eintritts ins Berufsleben sowie stellenlose Personen im Hinblick auf diese Erwartungen und nimmt dabei in angemessenem Umfang Rücksicht auf die individuelle Persönlichkeit und Biographie der Teilnehmenden.

Die hohe Transparenz und klare Kommunikation in unseren Angeboten bezüglich Erwartungen, Realitäten, Beurteilungen, Abmachungen, Zielen und Vorgehensweisen ermöglichen den Teilnehmenden ein optimales Vorwärtkommen und Entwickeln.

Viele Teilnehmende, die unsere Kurse besucht und Auftraggebende, welche unsere Leistungen beurteilt haben, attestierten uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Solche Resultate und Rückmeldungen haben uns bestärkt, die eingeschlagene Richtung weiterzugehen, bestehende Angebote entsprechend weiter und Konzepte neu zu entwickeln.

Dass gute Leistungen in einem Dienstleistungsunternehmen wie der SAG nur dank enormem Einsatz und persönlichem Engagement einer jeden einzelnen Mitarbeiterin und eines jeden einzelnen Mitarbeiters möglich sind, liegt auf der Hand. Sie machen die Firma aus und ihnen allen gebührt unser Dank.

Werner Mock
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Bericht des Stiftungsrates	3
Bericht der Geschäftsleitung	4
Angebote im Einzelnen	
Kt. Zürich PvB	5
Kt. Zürich PvB	6
Jugend- Bildung & Integration	7
Kt. Luzern	8
Kt. Luzern	9
Spielmobil	10
MOE- Beschäftigung	
in Mittel- und Osteuropa	10
Tessin	11
Ostschweiz	12
Ostschweiz	13
Ostschweiz	14
Graubünden	15
Ostschweiz	16
Kt. Bern	17
Kt. Bern	18
Bilanz- und Betriebsrechnung	19
Mittelflussrechnung und Anhang	
zu den Finanzen	20
Kapitalveränderung &	
Jahresübersicht	21
Bericht der Revisionsstelle	22
Ausblick 2011	23
Angebote / Standorte	24

Bericht des Stiftungsrates

Zwei Schwerpunkte stellten sich der Stiftung Arbeitsgestaltung im Geschäftsjahr 2010: Abschluss des Prozesses zur Definition der neuen Strategie und Beginn der Umsetzung der neuen Strategie und qualitative Bewältigung des stark angewachsenen Auftragsvolumens. Beiden Herausforderungen ist die Stiftung Arbeitsgestaltung mit vorausschauender Kompetenz erfolgreich begegnet.

Ein für die Weiterentwicklung von Kultur und Führungsstruktur der Stiftung Arbeitsgestaltung massgebender strategischer Entscheid ist das Selbstverständnis als Unternehmen. Der Rechtsform Stiftung haften Erwartungen an, die für eine dynamische Entwicklung in einem sich schnell verändernden Umfeld wie dasjenige der Arbeitsmarktmassnahmen hinderlich sind. Dieser Schritt zum unternehmerischen Handeln ist als Prozess zu verstehen und verlangt für eine erfolgreiche Umsetzung gezielte interne wie externe kommunikative Begleitung.

Ein zweiter wichtiger strategischer Entscheid war die Einführung der Funktion des Angebotseleiters, einer zweiten Kaderstufe. Die Notwendigkeit agil auf die sich schnell verändernde Auftragslage reagieren zu können, brachte eine Fokussierung der Geschäftsleitung auf Führungsaufgaben mit sich. Die Schaffung der zweiten Kaderstufe ermöglicht es den Verantwortlichen, ihren Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens zusätzliche Entwicklungsperspektiven eröffnen zu können.

2010 hat die Stiftung Arbeitsgestaltung eine historische Grösse in ihrer 14-jährigen Geschichte erreicht. Über 200 Mitarbeitende zählte das Unternehmen mit insgesamt 17 grösseren und kleineren Standorten. Die hohe Arbeitslosigkeit und die zeitverschobene Nachfrage nach arbeitsmarktlichen Massnahmen haben diese Entwicklung wesentlich beeinflusst. Die Stiftung Arbeitsgestaltung ist mit der zyklischen Dynamik vertraut und ist vorbereitet auf allfällige Veränderungen.

Der Stiftungsrat hat am 18. April 2010 mit Mauro Moretto den vakanten Sitz besetzt und ist wieder vollzählig. Mauro Moretto ist Mitglied der nationalen Leitung des Tertiärsektors der Gewerkschaft Unia und spezialisiert in Bildungsthemen.

Der Stiftungsrat dankt an dieser Stelle allen Mitarbeitenden für das 2010 Erreichte. Dank gilt auch ihren Auftraggebern für ihr Vertrauen, den guten Dialog und die zielgerichtete Zusammenarbeit.



*Katharina Teuscher
Präsidentin Stiftungsrat*



von links nach rechts: Stefan Spahr, GL / Zsolt Mesterhazy, GL / Werner Mock, GF / Manfred Roosens, GL

Nach intensiven Auseinandersetzungen innerhalb der Geschäftsleitung und des Stiftungsrates konnte der Stiftungsrat an seiner Frühjahrssitzung die überarbeitete Strategie verabschieden. Damit diese spürbar wurde und umgesetzt werden konnte waren Arbeiten zu erledigen, welche uns während des ganzen Jahres beschäftigt haben. Neben dem strategischen Bereich, hat sich auch operativ einiges ereignet.

Am 1. Januar durften wir in Bad Ragaz mit einem PvB starten. Den Zuschlag für den „WerkBahnhof“ haben wir bereits 2009 im Rahmen einer Ausschreibung erhalten. Im Mai starteten wir, ebenfalls in Bad Ragaz, mit dem Angebot für junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren. Das Pilotprojekt „Regio 18:24“ wurde vom Kanton St. Gallen, Kanton Graubünden, Kanton Glarus und dem Fürstentum Liechtenstein in Auftrag gegeben. Erfolgreich nahmen wir teil an Ausschreibungen für Kurse im Kanton St. Gallen für Orientierung – Kommunikation und Praktikum (OKP) sowie im Kanton Luzern für Bewerbungscoaching. Der Aufbau, der für uns neuen Angebote unter dem Jahr, an fünf verschiedenen Standorten, forderte die Organisation heraus und war nur dank überdurchschnittlichem Engagement einzelner Mitarbeitenden möglich.

Ebenfalls nahmen wir an den Ausschreibungen für Praxisfirmen teil. Neu bekamen wir den Zuschlag zum Betrieb der Praxisfirma „C-Arts“ in Langenthal. Weiterhin dürfen wir die „Gonzen Intertrade“ in Bad Ragaz betreiben. Leider wurden wir vom Verfahren an der Ausschreibung für die „Wari“ in Thun ausgeschlossen. Der Verlust dieser gut geführten und allseits als gut bewerteten Praxisfirma schmerzte uns alle.

Wir nahmen auch teil an der Ausschreibung für eine Praxisfirma im Kanton Luzern. Die Auswertung wird jedoch erst im 2011 erfolgen.

Aufgrund der neuen Angebote haben wir die Verantwortlichkeiten innerhalb der Geschäftsleitung neu geregelt. Trotz merklicher Vergrößerung des Personalbestandes und des Volumens konnten wir das Geschäftsleitungsgremium auf vier Personen belassen. Das Team ist eingespielt und wir können auf Veränderungen wirksam reagieren. Für die operative Führung wurde die neue Kaderstufe der Angebotsleitenden geschaffen. Zusammen mit der Geschäftsleitung bilden sie eine breite Basis zur Weiterentwicklung der Kultur und Haltung.

Um Wissen auszutauschen, gegenseitig von einander zu lernen und für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein, haben wir Fachgruppen gegründet. Während dem sich die Fachgruppe Deutsch eingehend mit dem „Seco Rahmenkonzept“ und dessen Umsetzung in unseren Sprachförderungsangeboten auseinandersetzt, wurde die Fachgruppe „Bewerbungs-kompetenzen“ im Hinblick auf die Ausschreibungen 2011 „Bewerbungstraining Bern“ und „Standort und Bewerbungstraining SG“ eingesetzt. Von der Arbeit der Fachgruppe „Bewerbungs-kompetenzen“ profitieren letztendlich sämtliche Angebote, welche Bewerbungstraining im Konzept führen.

Als Grundlage für die Zertifizierungen unserer Qualitätslabels ISO, eduQua und SVOAM, welche im November stattfanden, haben wir ein Organisationshandbuch erstellt. In übersichtlicher Form sind darin die

wesentlichen Gründe des Unternehmens aufgeführt. Die Prozesslandschaft mit den entsprechenden Prozessen, Instrumente und auch das Qualitätshandbuch sind darin enthalten. Das Organisationshandbuch wird im Laufe des nächsten Jahres in unserem Intranet aufgeschaltet und steht dann allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Personelles

Am 31. Dezember 2010 waren 206 Personen vertraglich an die SAG gebunden. 121 Frauen und 85 Männer. Total teilten sie sich über 9'000 Stellenprozente. Von den 114 Angestellten im Monatslohn arbeiten 18 zu 100%. Die restlichen Pensen sind verteilt von 40% bis 90%. 92 Mitarbeitende haben einen Honorarvertrag oder arbeiten auf Stundenbasis.

21 Mitarbeitende sind unter 30 Jahren und 12 Mitarbeitende über 61 Jahren alt. Wir hatten 32 Eintritte und 9 Austritte.

*Werner Mock
Geschäftsführer*

PVB
Programm zur vorübergehenden Beschäftigung

Turbinenweg 1, Uster

Dauer des Angebots: 6 Monate

Anzahl Kurse: 3

Total Massnahmetage: 16'900

Neuerungen 2010:

- > Strukturelle Weiterentwicklung – Anpassung der Funktionen durch zwei Teilnehmer-Coaches
- > Arbeitsmarktnahe Tagesstruktur
- > Markant steigendes Auftragsvolumen von externen, realen Kundenaufträgen
- > Neues, ressourcenorientiertes Qualifizierungsinstrument: Förderplan

Usterfabrik
Deutsch am Arbeitsplatz

Integrierte Deutschförderung: Als Grundlage dient das SECO Rahmenkonzept „Deutsch für den Arbeitsmarkt“. Die Förderung findet berufsnahe und handlungsorientiert statt. Wir vernetzen in unserem Programm die Handlungsfelder „praktische Arbeit“, „fachliche Bildung“ und „Deutsch und Kultur“ in einem fabriknahen Betrieb. Während der Arbeit in den verschiedenen Bereichen (Schreinerei, Metallwerkstatt, Textilatelier, Dienstleistungen) optimieren die Teilnehmenden ihre Sprach(handlungs)kompetenzen und wenden die deutsche Sprache auf vielfältige Weise an. In der gesteuerten Sprachförderung werden die Aktivitäten aus dem Beschäftigungsteil sprachlich vor- und/oder nachbearbeitet, sowie kulturelle Fragestellungen besprochen und reflektiert.

Ziele:

- > Erhöhung der Motivation und des Selbstvertrauens durch arbeitsmarktorientierte Förderung der Handlungs- und der Sprachkompetenz
- > Optimierung der Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeit
- > Erhöhung des interkulturellen Bewusstseins
- > Dokumentation der erreichten Ergebnisse zur nachhaltigen Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit
- > Professionelles Nachweisen berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen

Highlights:

Die Zusammenarbeit mit verschiedenen qualifizierten Menschen aus unterschiedlichsten Kulturen ermöglicht den Teilnehmenden ein Voneinander-Lernen. Vor grossen Aufgaben stehen die Teilnehmenden, die zusätzlich zur Verbesserung des mündlichen Ausdrucks der deutschen Sprache auch noch Inserate verstehen müssen und einen besseren Umgang mit Computern lernen sollten.

Ein schönes Erlebnis im Bewerbungstraining DaA 2010:

Frau S. hatte zuerst grosse Angst vor dem Kurs und fühlte sich häufig überfordert. Als Kambodscha-Flüchtling konnte sie nie eine Schule besuchen. Sie hatte jedoch an ihrer langjährigen Arbeitsstelle schnell Schweizerdeutsch gelernt. Im Bewerbungstraining lernte sie, die ihr im begleitenden Deutschunterricht vermittelten Lese- und Schreibkenntnisse für die Inseraten-Analyse umzusetzen.

Aus eigener Initiative erstellte sie ihre Jobkarte (Kompetenzprofil), die ihre Fähigkeit und ihr Können schwarz auf weiss wiedergeben. Zum Schluss konnte sie am PC zu den Inseraten passende Briefe verfassen!

Wirkung:

Freude, Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten, Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein: Ich kann! Wegweisend für den 1. Arbeitsmarkt.

23 % der Teilnehmenden fanden während oder unmittelbar nach dem Einsatz eine Stelle.

Fabrik Quali Plus

Berufsnahe Tätigkeiten: Die Teilnehmenden führen in begleiteten Gruppen in einem fabriknahen Betrieb Tätigkeiten aus, welche ihren Fähigkeiten entsprechen und die Arbeitsmarktrealität mit einbeziehen. Zugleich wird der Fokus auf die Fragestellung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit ausgerichtet. Den Teilnehmenden bietet sich die Chance, bereits angeeignete Kompetenzen und Fertigkeiten zu bewahren, zu trainieren und sich – ihren Fähigkeiten entsprechend – neue fachliche Qualifikationen anzueignen. Damit wird die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten bzw. verbessert.

Ziele:

- > Erhöhung der Motivation und des Selbstvertrauens durch praktische Erfahrungen – wegweisend in den 1. Arbeitsmarkt
- > Erwerb neuer fachlicher Qualifikationen
- > Förderung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit
- > Professionelles Nachweisen der erworbenen Qualifikationen und berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen

Highlights:

Wir verzeichneten in unserem Fokus-Programm eine klare Zunahme von TN mit sogenannter Mehrfachproblematik. Diese Kombination von gesundheitlichen Einschränkungen, Sucht, psychosozialen und/oder sozialen Problemen, finanziellen Schwierigkeiten und/oder zusätzlich schlechten arbeitsmarktlichen Voraussetzungen, stellt hohe Anforderungen an alle Mitarbeitenden.

Das Instrument Förderplan und die Kultur der Ermächtigung geben uns einen grösseren Handlungsspielraum, um unseren TN differenziertere kleinere und grössere Schritte auf dem Weg in den 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Ein Beispiel:

Eine 55-jährige Schweizerin mit einer diagnostizierten, Erschöpfungsdepression und einem verschütteten Selbstwertgefühl startete ihren Einsatz in der Administration. Sie war 15 Jahre beim gleichen Arbeitgeber als Koordinatorin tätig. Wegen einer Reorganisation erhielt sie die Kündigung und war dadurch von grossen seelischen und psychischen Beeinträchtigungen gezeichnet.

Einerseits brachte sie einen hohen Arbeitsethos mit, andererseits war ihre Hoffnung auf Reintegration nicht mehr spürbar. Durch Coachinggespräche und die kontinuierliche Übergabe von Verantwortung gelang es, nach gut vier Monaten ihr verschüttetes Selbstvertrauen langsam wieder aufzubauen. Ihr Auftreten wurde zunehmend selbstsicherer und fröhlicher. Zwar hat die TN im Rahmen des Programmes keine Arbeitsstelle gefunden, jedoch wird ihre heutige Ausstrahlung die Chance erhöhen, an Vorstellungsgesprächen zu reüssieren.

Rückmeldung der RAV-PB: Frau S. ist fast nicht wiederzuerkennen. Sie hat viel Selbstsicherheit gewonnen. Vielen Dank!

23 % der Teilnehmenden fanden während oder unmittelbar nach dem Einsatz eine Stelle.

Rolling Stones

Den Stein wieder ins Rollen bringen – durch ressourcenorientierten Einsatz in verschiedenen Arbeitsfeldern. Den Teilnehmenden bietet sich die Möglichkeit, in einem fabriknahen Betrieb systematisch ihre handwerklichen und technischen Fertigkeiten aufzubauen, zu erhalten und/oder bisher verdeckte Fähigkeiten zu erkennen und zu definieren. Neben einer fachlichen Re-Qualifikation und gestärktem Selbstvertrauen erhalten die Teilnehmenden eine Arbeitsreferenz.

Ziele:

- > Förderung des eigeninitiativen Handelns zur erfolgreichen Reintegration in den Arbeitsmarkt
- > Stabilisierung und Stärkung der Persönlichkeit
- > Aufbau und Erhalt handwerklicher und technischer Fertigkeiten
- > Verbesserung der Sozialkompetenzen und Aufbau des Selbstvertrauens in die eigenen Fertigkeiten
- > Vermittlung von fachlichem und arbeitsweltrelevantem Grundwissen zur (Re-)Qualifizierung

Highlights:

Zwei Beispiele:

Ein 58-jähriger Schweizer (eingebürgerter Serbe) war während fast 35 Jahren in einer sehr renommierten Maschinenbaufirma tätig. Er entwickelte sich vom Hilfsarbeiter zum Teamleiter mit der zusätzlichen Verantwortung für Lernende.

Aufgrund einer Fusion wurde die Abteilung geschlossen und der Belegschaft gekündigt. Dies versetzte Herr M. in einen Schockzustand. Desillusioniert und orientierungslos begann er seinen Einsatz bei uns in der Metallwerkstatt.

Pünktlich und fleissig vor sich hin arbeitend erholte er sich nach und nach. Wir übergaben ihm die Teamleitung der Schweißerabteilung. Er lebte zusehends auf und übernahm selbstständige Spezialaufträge. Seine ruhige und fachkompetente Art führte dazu, dass vor allem jüngere TN sein Potential als Unterstützung nutzten. Sein

Ansehen stieg von Tag zu Tag und damit auch sein Selbstwertgefühl.

Dies befähigte ihn, trotz seines „hohen“ Alters, sich wieder engagiert um eine neue Arbeitsstelle zu kümmern. Sein Engagement wurde belohnt: Kurz nach Ablauf seines Einsatzes holte ihn sein ehemaliger Arbeitgeber zurück. Sein stolzes Lachen war unser Lohn!

Dynamische Kurse berücksichtigen unterschiedliche Bedürfnisse und individuelle Ziele.

Ein 42-jähriger Kosovare, mehrjähriger qualifizierter Mitarbeiter im gleichen Produktionsbetrieb, erhielt aufgrund einer Reorganisation die Kündigung. Zur gleichen Zeit summierten sich mehrere missliche Umstände in seinem Privat- und Familienleben.

Nach kurzer Zeit stellten wir fest, dass er ein Alkoholproblem hatte. Nach einer Plenumsveranstaltung „Alkohol am Arbeitsplatz“ in der Usterfabrik bekundete er den Willen, sich dem Problem zu stellen. Dank seiner Transparenz konnten wir ihn in diversen Coachinggesprächen und in enger Zusammenarbeit mit der Sucht- und Präventionsstelle professionell beraten. In Absprache mit allen Behörden und Fachstellen konnte

er im Anschluss an unser Programm eine Therapie in einer Suchtklinik beginnen.

29 % der Teilnehmenden fanden während oder unmittelbar nach dem Einsatz eine Stelle.

Claudia Sterchi
Angebotsleiterin



VENTIL**Jugendprogramme**

- > Riedstrasse 10, Dietikon
- > Letzigraben 134a, Zürich

Dauer des Angebots: Verschieden
Die Probezeit beträgt zwei Monate und dient als Standortbestimmung.
Der Eintritt ist jederzeit möglich.
Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage: 6'480

Die Angebote sind Bildungsprogramme, in welchen junge Menschen auf den beruflichen Alltag vorbereitet werden. In den drei Bereichen Schule, Handwerk und Berufscoaching trainieren die Jugendlichen fachliche, soziale und persönliche Fertigkeiten und erweitern so ihre Handlungskompetenzen. Dadurch bewältigen sie den Übertritt von der Schule zum Beruf erfolgreicher.

Ziele:

- > individuelle Lernförderung
- > Motivation zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit
- > Förderung der Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Teamarbeit, Arbeitsorganisation, Arbeitstechnik, Kommunikation und Selbstständigkeit
- > Entwicklung der individuellen Stärken
- > Integration in den Arbeitsmarkt

Neuerungen 2010:

- > Entwicklung der Förderplanung
- > Internes Kommunikationskonzept

Unser Programm bietet den Jugendlichen Lernfelder in den Bereichen Schule, Arbeits- und Berufswelt an. Die Jugendlichen profitieren während ihres Aufenthaltes im Ventil von der ganzen Bandbreite unserer Angebote. Je nach Situation können Schwerpunkte auf einzelne Angebote gelegt werden. Beispielsweise können Jugendliche, welche bereits einen Schulabschluss haben, die handwerklichen Fertigkeiten im Ventil trainieren und sich vermehrt um die Lehrstellensuche kümmern.

Standortbestimmung

Das Ziel dieses Angebots ist, die sozialen, schulischen und handwerklichen Fähigkeiten der Jugendlichen zu erfassen und Ressourcen zu erkennen.

Individuelle Erweiterung der Handlungskompetenz

Die Handlungskompetenz der Jugendlichen wird erweitert, damit sie den Erwartungen unserer Gesellschaft entsprechen können. Zu diesem Zweck entwerfen wir individuelle Förderpläne, welche die Einübung und den Ausbau ihrer Fähigkeiten in den Bereichen Selbst-, Sozial-, und Fachkompetenz unterstützen.

Erarbeitung Schulabschluss

Das Ventil bietet den Jugendlichen die Möglichkeit, ordentliche Schulabschlüsse von der ersten bis dritten Oberstufe des Kantons Zürich zu erlangen. Zusätzlich werden Lernberichte verfasst, welche die

Entwicklung im Ventil und den momentanen Bildungsstand der Jugendlichen darstellen. Die Bildungsinhalte unserer Schule entstammen dem Lehrplan des Kantons Zürich.

Vorbereitung auf den Arbeitsalltag – Bildung durch Arbeit

Dieses Angebot bereitet die Jugendlichen auf den Arbeitsalltag vor. Der Fachbereich Handwerk mit seiner breiten Ausrichtung ermöglicht den Jugendlichen durch praktisches Üben einen realistischen Einblick in die Berufswelt und konfrontiert sie mit den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt.

Erwachsen werden ist schon schwierig genug.

Beratung und Begleitung bei der Berufswahl und Lehrstellensuche

Mit diesem Angebot bieten wir eine Kombination von Beratung, Coaching und Begleitung, welche über die klassischen Berufsberatungsangebote hinausgeht und sich an den Bedürfnissen der Zielgruppe und ihren Möglichkeiten orientiert. Die Zusammenarbeit mit den Eltern, der Berufsberatung sowie externen Fachpersonen wird abgesprochen und koordiniert.

Zusätzliche Angebote:**Nachbetreuung**

Bei Bedarf kann eine Nachbetreuung in Absprache mit den zuweisenden Stellen, den Eltern und den Jugendlichen vereinbart werden.

Time-out

Bei Bedarf bieten wir Plätze für einen vorübergehenden, kurzfristigen Aufenthalt im Ventil an. Die Rahmenbedingungen vereinbaren wir individuell mit den zuweisenden Stellen, den Eltern und den Jugendlichen.

Highlights

Für 16 von insgesamt 26 betreuten Jugendlichen in beiden Angeboten 2010 konnte eine berufliche Anschlusslösung gefunden werden.

Daniel Ebnöther
Angebotsleiter



FIT FÜR DIE ARBEITSWELT

Praxisfirma

- > Güterstrasse, Luzern
- > Unterlachenstrasse, Luzern

Dauer des Angebots:
12 Wochen mit Option auf individuell
indizierte Verlängerung

Anzahl Kurse:
2 Gruppen à ca. 12 TN, Ganztageskurs,
laufende Ein- und Austritte.
Massnahmetage: 6'250

Fit für die Arbeitswelt ist ein Aufbau- und Fortbildungstraining mit Standortbestimmung, Abklärung und Förderung durch Bildung und Sport. Praktische und soziale Ressourcen werden handlungsorientiert erkannt und gefördert (Harnet2 Programm). Bei kreativen Tätigkeiten und körperlichem Training werden Kommunikation, Umgang mit schwierigen Situationen und Leistungsfähigkeit gefördert. Die sportlichen Aktivitäten, bei denen die individuellen Voraussetzungen berücksichtigt werden, stärken die Teamfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation. Bei der Stellensuche stehen Orientierung, individuelles Coaching und eine realistische Ausrichtung zum Arbeitsmarkt im Vordergrund.

- Ziele: Die Teilnehmenden
- > schätzen ihre beruflichen Möglichkeiten realistisch ein und bewerben sich angemessen
 - > haben ihre persönliche Bewerbungs- und Qualifizierungsstrategie entwickelt und im Aktionsplan festgehalten
 - > erkennen den Zusammenhang zwischen physischer und psychischer Leistungsfähigkeit und deren Bedeutung und Anwendung im Arbeitsmarkt
 - > erweitern ihre Schlüsselqualifikationen, ihre kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen
 - > wissen um den Zusammenhang von körperlicher Leistungsfähigkeit und gesunder Ernährung
 - > kennen ihre handwerklichen und gestalterischen Fähigkeiten im Umgang mit unterschiedlichen Materialien

Job-Club

Das Angebot Job-Club wird zunehmend auch durch ehemalige Teilnehmende genutzt.

Neuerungen 2010:

Projekt Videobewerbung

Es wurde die notwendige Infrastruktur (Kamera und Beleuchtung) angeschafft. Der Start erfolgte im Dezember.

Den Teilnehmenden Zukunftsperspektiven aufzeigen, die sie bis jetzt noch nicht in Betracht gezogen haben.

Ernährungsprojekt

Der Einbau einer neuen Küche im 5.OG ermöglichte die Einführung dieses Projektes. Kursinhalte sind z.B. Menürecherche via Internet und Gruppendiskussionen, das Entwerfen von Feedback- und Qualitätsbeobachtungsbogen sowie das gemeinsame Essen inkl. Auswertung. Das ursprünglich für austretende TN jeweils am Freitag geplante Abschiedsritual (gemeinsames Kochen und Essen) hat sich im Laufe des Jahres zu einem festen Bestandteil des Wochenabschlusses entwickelt.

Highlights:

- > Spezialprodukte rund um die Fussball-WM 2010.
- > Insbesondere das bewusste Lancieren von Küchenprojekten und Vorbereitung von interkulturellen Beiträgen/Präsentationen.
- > Vernetzung der Kursspuren. Das Konzept „Lernfeld Küche“ ist erfolgreich gestartet und auch im Bereich der Kursspur „Schlüsselqualifikationen“ umgesetzt worden.

Jan Dyduch
Angebotsleiter

BEWERBUNGS- COACHING FÜR HILFS- UND FACHKRÄFTE

Unterlachenstrasse, Luzern

Dauer des Angebots:

Train-Q: 8 Wochen Kurs mit intensiven ersten 4 Wochen 24 Kurshalbtage und 3 Kurstagen in den folgenden Wochen

Key-Q: 8 Wochen Kurs mit intensiven ersten 4 Wochen 16 Kurshalbtage und 3 Kurstagen in den folgenden Wochen

Bewerbungscoaching: Train-Q für Hilfskräfte und Key-Q für Fachkräfte
Kurse zur Standortbestimmung für die Stellensuche und als Bewerbungstraining für neu beim RAV gemeldete Stellensuchende. Die (Selbst-) Reflexion ist ein besonderer Schwerpunkt in diesem Angebot. Tages-, Wochen- und Coachingauswertungen sind aufeinander abgestimmt und laufen in einem persönlichen Abschlussbericht zusammen.

Ziele: Die klassische, gewohnte Formulierung sieht wie folgt aus:

- > Erkennen der Strategie für die Stellensuche
- > Erarbeiten eines marktgerechten und aktuellen Bewerbungsdossier
- > Zielgerichtete und individuelle Bewerbungen
- > Authentisches und überzeugendes Auftreten
- > Reflektieren des eigenen Verhaltens im Bewerbungsprozess

Diese Ziele werden mit einer „inneren Logik“ des Lernprozesses erreicht.

Die TN werden darin unterstützt, für sie hilfreiche Fragen zu stellen, damit sie sich die Antworten holen und erarbeiten können, die sie individuell brauchen. Verantwortung für sich selbst zu übernehmen ist unser Anliegen.

Neuerungen 2010: In der Pilotphase wurde das Eingabekonzept erneuert, spezialisiert und erprobt. Dabei stand der Lernprozess der Teilnehmenden im Fokus, nicht die Inhalte. Somit kann das Feinkonzept selbst als eine Neuerung in der SAG angesehen werden.

Doris Jäggi
Qualitätsleiterin

LEBENDIGES LERNEN LUZERN

Unterlachenstrasse, Luzern

Dauer des Angebots:

12 Wochen, mit Option auf Verlängerung von weiteren 6 - 12 Wochen, fortlaufend

Anzahl Kurse:

4 Gruppen à ca. 12 TN, Ganztageskurs, laufende Ein- und Austritte,
2 Sprachniveaus

Massnahmetage: 11'458

Arbeitsmarktorientierte Deutschförderung nach dem SECO Rahmenkonzept, das die sprachlich-kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmenden aufbaut. Teilnehmende, die ihre Stelle verloren oder sich bisher ausschliesslich Familie und Erziehung gewidmet haben, werden gestärkt, um ihren Arbeits- und Qualifizierungsalltag erfolgreich zu bewältigen. Der Spracherwerb erfolgt unter Berücksichtigung von Niveauunterschieden und verbessert die sprachliche Ausdrucksfähigkeit im mündlichen und schriftlichen Deutsch. Arbeitsmarkt adäquates Arbeiten in der Werkstatt und im Atelier, Förderung von Schlüsselqualifikationen, soziale Vernetzung und Integration sind wesentliche Ziele. Die Teilnehmenden werden bei der Stellensuche aktiv unterstützt. In individuellen Beratungsgesprächen stehen Orientierung und eine realistische Ausrichtung zum Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Ziele: Die Teilnehmenden

- > können in verschiedenen Situationen des täglichen Lebens sowie im beruflichen Umfeld im Rahmen der Sprachkenntnisse auf den Niveaus Vorstufe und gemäss GER (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) A1 und A2 mündlich und schriftlich situationsgerecht reagieren
- > sind geübter im Umgang mit Materialien, Maschinen und Werkzeugen aus diversen Branchen
- > schätzen ihre beruflichen Möglichkeiten realistisch ein und bewerben sich angemessen
- > erweitern ihre Schlüsselqualifikationen und ihre interkulturellen Kompetenzen

Neuerungen 2010:

Um die Schlüsselqualifikation „Arbeit im Team“ noch besser trainieren zu können,

wurde die Unterrichtseinheit „Leonardo-Brücke“ in regelmässigen Abständen im Unterrichtsplan eingesetzt. So erhielten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, die Brücke zu bauen, eigene Erfahrungen bei dieser kniffligen Team-Aufgabe zu machen und diese anschliessend in der Gruppe zu reflektieren.

Highlights:

- > Wir haben im 2010 die Lernform der „Lernwerkstatt“ für beide Niveaus erweitert, verfeinert und im periodischen Einsatz laufend verbessert
- > Viele Teilnehmende haben Zugang zum Computer und zu den Internetplattformen für die Stellensuche gefunden
- > Stabilität im KL-Team
- > Das Berichtswesen in der Beratung wurde vereinheitlicht und hat sich gut eingespielt
- > „Standards Deutsch“ helfen bei der Beurteilung der Fähigkeiten der Teilnehmenden
- > Die Teilnehmenden schufen eine Serie Fingerpuppen und dazu passende Theaterformen. Mit diesen Spielmaterialien konnten Dialoge, die bei der Arbeitssuche wichtig sind, mit grossem Spassfaktor geübt werden

Jan Dyduch
Angebotsleiter



SPIELMOBIL

Uster

Die Stiftung Arbeitsgestaltung betreibt das Spielmobil Uster als Trägerin im Auftrag der Stadt Uster.

Nachfolgend ein Auszug aus dem Bericht der Leiterinnen des Spielmobils.

Das Spielmobil als zentrale Stütze

Das Spielmobil dient der Stadt Uster in Form eines niederschweligen Angebots als zentrale Plattform für Kinder. Hier können sich die Kinder unbeschwert im Spiel begegnen und sich gemeinsam austoben. Dabei steht weniger der Wettkampf, als vielmehr das Gemeinschaftsgefühl im Vordergrund. Manche kommen aus Familien mit Migrationshintergrund und erhalten so die Chance, sich zu integrieren. Kindern aus Familien mit engem Budget ermöglicht es, auch in den Ferien eine Zeit voller spannender Abenteuer in der eigenen Stadt zu erleben.

Ziele:

- > Integration und Gewaltprävention
- > Förderung der Sozialkompetenzen
- > Spielräume aufwerten

Neuerungen 2010:

- > Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Kinder- und Jugendprojekten
- > Spielmobilnews und Infos auf der eigenen Homepage
www.spielmobil-uster.ch

Von April bis Oktober war das Spielmobil während 33 regulären Spielnachmittagen an 15 verschiedenen Standorten in und um Uster unterwegs. Zusätzlich fanden 6 ganztägige Themenwochen während den Schulferien statt. Wir wurden sechs Mal für externe Aufträge angefragt und kooperierten mit 5 Projekten aus der Region. Dazu gehörte zum Beispiel ein Morgen in der heilpädagogischen Schule Uster mit ca. 80 Kindern. Wir gestalteten ein erlebnispädagogisches Programm. In einer Projektwoche der Primarschule Pfäffikon durften wir ein tägliches Programm für 140 Kinder zusammenstellen. Pro Animationsstag schauten meistens mindestens 40 Kinder vorbei, worunter wir auch oft von Müttern mit Kleinkindern besucht wurden.

Vielen herzlichen Dank unseren Gönnern

Der Betrieb des Spielmobils 2010 wurde finanziell und materiell unterstützt von:

- > Uster fördert Kultur
- > AVINA Stiftung
- > Verein Pro Jugend Uster
- > Zangger-Weber-Stiftung
- > Frauenverein Uster
- > Katholische Kirchgemeinde Uster
- > Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde Uster
- > Familien-Vontobel-Stiftung
- > BOST Productions GmbH, Maur
- > Rotary-Stiftung Uster
- > Migros Kulturprozent
- > ZKB Uster
- > Japanische Schule Uster
- > Integrationsförderung des Kantons Zürich

Luzia Späti

Leiterin Spielmobil

MOE, BESCHÄFTIGUNG IN MITTEL- UND OSTEUROPA

> Büro Uster

> Büro Fribourg

Partnerbüros im Ausland

> Budapest (Ungarn)

> Prag (Tschechien)

> Martin (Slowakei)

> Oradea und Turda (Rumänien)

> St. Petersburg (Russland)

> Sofia (Bulgarien)

Teilnehmertage: 3616

Dauer des Angebots:

Halbjahresprogramm mit laufendem Ein- und Austritt. Einsatzverlängerung möglich (3 – 6 Monate)

Auslandeinsätze bei Firmen und Institutionen in Mittel- und Osteuropa als arbeitsmarktorientierte Massnahme für Facharbeitskräfte, Universitätsabsolventinnen und -absolventen, Rückwanderungswillige und Leute, die eine selbstständige Geschäftsbeziehung zwischen Mittel- und Osteuropa und der Schweiz aufbauen wollen.

Betreuung:

Projektleitung, Teilnehmerbetreuung vor Ort, externe Kursleitende, Erwachsenenbildungsfachleute mit Erfahrung in folgenden Bereichen:

Schlüsselqualifikationen

Coaching und Beratung

Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit

Überprüfung der beruflichen Zielsetzungen

Auswertung der neuen Situation und der erworbenen Ressourcen

Mithilfe bei aktiver Stellensuche

Besonderheiten/Spezialität des Angebots: Gut qualifizierte Fachleute wenden ihre Kenntnisse sinnvoll und praxisbezogen in real existierenden Unternehmen und Organisationen im Ausland an.

Die arbeitslosen Fachkräfte sammeln neue Erfahrungen in ihrem Berufsbereich und können bereits vorhandene Qualifikationen validieren (mittels internen und externen Weiterbildungen), was die Chance der Wiedereingliederung auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt erhöht.

Die interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen werden erweitert, das Selbstwertgefühl und die Handlungsfähigkeit der arbeitslosen Personen werden gestärkt.

Ziele:

- > Praxisorientierte Förderung der Fach- und Sozialkompetenzen
- > Motivation zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit
- > Förderung der Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Teamarbeit, Arbeitsorganisation, Arbeitstechnik, Kommunikation und Selbstständigkeit
- > Entwicklung der individuellen Stärken
- > Integration in den ersten Arbeitsmarkt (in der Schweiz oder im Ausland)

Neuerungen 2010:

Schulung der Teilnehmenden im Bereich Schlüsselqualifikationen und Bewerbungstechnik vor Ort

Vergrosserung des Einsatzplatzangebotes in Bulgarien, Russland, Slowakei und Serbien

Werner Mock
Geschäftsführer

PROSPETTIVE CII Programm für vorübergehende Beschäftigung

Gordola TI

Dauer des Angebots:

16 Wochen: Wöchentliche Eintrittsmöglichkeit

Massnahmetage 2010: 7'122

- > Arbeitsmarktorientierte Sprachförderung gemäss SECO Rahmenkonzept: wir vermitteln den fremdsprachigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern allgemeine Kompetenzen, Sprachhandlungskompetenzen sowie Sprachkompetenzen, die gezielt auf Anforderungen, Aufgaben und Abläufe am Arbeitsplatz ausgerichtet sind.
- > Förderung von Schlüssel- sowie z.T. fachlichen Kompetenzen von Teilnehmern und Teilnehmerinnen mit praktischem Nutzen für ihre zukünftige Tätigkeit.
- > Gezielte Standortbestimmung und Planung von konkreten beruflichen Zielen, Erstellung und Umsetzung eines entsprechenden Aktionsplanes.
- > Lösungsorientiertes Coaching
- > Direkter Bezug zum Arbeitsmarkt und Steigerung der Vermittlungschancen durch externe Stages (Praktikum).

Ziele:

- > Die Leistungsfähigkeit und die beruflichen Möglichkeiten sind ressourcenorientiert und ausführlich dokumentiert
- > Zwei Arbeitsversuche (Stages) in der Privatwirtschaft sind ausgewertet und dokumentiert
- > Die Teilnehmenden erarbeiten einen individuellen Aktionsplan
- > Die Vermittlungsfähigkeit und die -chancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind erhöht
- > Die Schlüsselqualifikationen und die sprachliche Ausdrucksfähigkeit sind optimiert
- > Die Bewerbungsdossiers sind aktualisiert

Neuerungen 2010:

- > Umstrukturierung und Neuorganisation im Sinne eines PvB (vorher Jahreskurs), v.a. durch die Erfassung und Implementierung eines neuen Konzeptes.

- > Differenzierung des Angebotes und des Zielpublikums durch das Projekt InLav (Projekt für Migranten und Migrantinnen)
- > Optimierung aller Kurssequenzen durch eine Planung im Rahmen eines 16-Wochenprogramms mit festgelegten übergeordneten Zielen und Lernsequenzen
- > Diversifizierung des Angebotes im Arbeitsparcours durch die Aktivierung neuer Arbeitspositionen
- > Weiterbildung aller Kursleitenden (fachspezifische Kurse)
- > Aktive Teilnahme an einer vom Kanton gesteuerten Pilotphase für drei PvB

Highlights:

Gesamthaft haben 104 TN am Beschäftigungsprogramm teilgenommen und 77 haben die Teilnahme im 2010 abgeschlossen. 38 der Teilnehmenden traten während oder innert 2 Monaten nach dem Kurs eine Stelle an.

105 Praktika konnten organisiert werden, davon wurden 99 absolviert. Hervorzuheben ist, die Umwandlung des Kurses in ein PvB, die Produktion bzw. Verkauf für Dritte erfolgreich gestartet werden konnte.

Andrea Pronzini
Angebotsleiter



GONZEN INTERTRADE AG KAUFMÄNNISCHE PRAXISFIRMA

Bad Ragaz

Dauer des Angebots:
Jahresangebot, Einsatzdauer i.d.R.
3 Monate
58 Teilnehmende
Massnahmetage 2010: 3410

In der kaufmännischen Praxisfirma bieten wir den Teilnehmenden eine gezielte praktische Weiterbildung im Bereich Handel und Dienstleistung. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen. Die Teilnehmenden können sich ein konkretes Bild eines modernen, kaufmännischen Arbeitsalltags machen.

Ziele:

- > Steigerung der Fachkompetenzen
- > Fördern der Methoden- und Sozialkompetenzen
- > Handlungsorientiertes Lernen
- > Fähigkeiten und Erfahrungen pflegen und erweitern
- > bei Eignung und Kenntnissen, in Zusammenarbeit mit der Leitung Praxisfirma, kaufmännische Schulungen durchführen

Neuerungen 2010:

Aufgrund unserer Eingabe haben wir bereits eine Strukturanpassung innerhalb der üblichen Betriebszeiten definiert. Die bisher durchgeführten Bewerbungsschulungen und Coachings werden mit einer Bewerbungswerkstatt erweitert. Diese bietet den Teilnehmenden wöchentlich 2 Stunden die Möglichkeit, ein situatives Training durchzuführen (z.B. Vorstellungsgespräch), Erfahrungen auszutauschen usw. Erste Erfahrungen verdeutlichen heute schon, dass die Inhalte den Teilnehmenden zusätzlichen Nutzen bringen.

**Nachhaltigkeit ist ein zentrales
Thema in unserer Praxisfirma**

Highlights:

Am 9. November wurde die Gonzen Intertrade von der Schweizerischen Zentrale der Praxisfirmen, CSEE, auditiert. Zielsetzung war die Sicherstellung der Erfüllung der Qualitätsstandards im kaufmännischen Bereich. Das Audit beschränkte sich auf die von den Teilnehmenden der Praxisfirma durchgeführten Arbeiten sowie auf die Abläufe, welche die Nähe zu den Tätigkeiten in einer realen Firma sicherstellen. Unter Berücksichtigung einiger Verbesserungsmöglichkeiten sind nur geringfügige Anpassungen notwendig. Das Ergebnis beschreibt einen grundsätzlich guten Zustand der Praxisfirma mit vielen Möglichkeiten und ein motiviertes Team.

Swissmeet

Die Teilnahme an der jährlich stattfindenden Messe aller Praxisfirmen vom 5./6. Mai in Münchenstein bot unseren Teilnehmenden zahlreiche Lernfelder. Die gesamten Vorbereitungsarbeiten für den Messeauftritt, die Durchführung sowie die Nachfolgearbeiten wurden in einer begleiteten Projektarbeit mit Beteiligung aller Teilnehmenden erarbeitet. Überlegungen zum Messeauftritt, zum -angebot und zu den Angebotsformen, Gedanken zur Gestaltung des Messestandes, Terminierung und Verantwortlichkeiten waren u. a. Inhalt der Projektarbeit.

Mit Begeisterung und engagiert nutzten vier Teilnehmende die Möglichkeit des direkten Kundenkontaktes am Messestand. Das übrige Team der Gonzen Intertrade AG besuchte die Messe und unterstützte durch ihre Einkäufe die Verkaufsprozesse aller anwesenden Praxisfirmen.

Die Gonzen Intertrade AG blickt stolz auf einen erfolgreichen Messeauftritt - unter unserem Messemotto „St. Gallen trifft Graubünden“ - zurück. Erwähnenswert sind die zahlreichen „externen“ Messebesucher. Besonders denken wir dabei an den Besuch von Vertreterinnen und Vertretern des Amtes für Arbeit und bedanken uns für das Interesse.

Edith Fischer
Angebotsleiterin

Regio 18:24 Jugendprogramm

Bad Ragaz

Allgemein

In der Region Ostschweiz konnte das Jugendprogramm im Juni 2010 seine Pforten öffnen. Die Pilotphase dauert bis Juni 2011. Zielgruppe sind junge Erwachsene zwischen 18 und 24 Jahren, die einen Berufsabschluss erlangen wollen. Die Teilnehmenden werden von den kantonalen Arbeitsämtern St. Gallen, Graubünden, Glarus und aus dem Fürstentum Liechtenstein sowie sozialen Institutionen zugewiesen.

Wo stehe ich und wo möchte ich hin? Die Teilnehmenden setzen sich prozessorientiert mit ihren Kompetenzen und Zielen auseinander. Dazu dienen ihnen die konkreten Erfahrungen aus individualisierten Bildungssequenzen und handwerklichen Tätigkeiten. In der Werkstatt werden unter anderem die Kompetenzen, präzises Arbeiten, Ausdauer sowie Teamarbeit gefördert. Sie stellen ein eigenes Holzpaddel her und arbeiten beim Bau von Holzkanadier (Kanu) mit. Es herrscht ein Gleichmass an selbst- und fremdgesteuertem Lernen. Im Bildungsteil werden mit standardisierten Tests die schulischen Möglichkeiten erörtert und individuelle Lernziele festgelegt. Unterstützt werden die Teilnehmenden durch Fachpersonal aus den Bereichen Arbeits- und Sozialpädagogik, Coaching und Schule.

**Bildung integriert - Lernen als
Chance.**

Ziel

Das übergeordnete Ziel ist die Anschlussfähigkeit (Lehrstelle) an die Arbeits- und Berufswelt. Gemeinsam werden individuelle Ziele gesetzt, welche zusammen angestrebt werden. Die Teilnehmenden identifizieren sich miteinander und mit ihrem Ziel. Die Gruppenmitglieder haben einen gemeinsamen Nenner gefunden. Gemeinsame Ziele sind in der Gruppendynamik sehr wichtig, da Ziele ein gemeinsames Bezugsobjekt bilden. Die enge Prozessbegleitung spielt dabei eine wichtige Rolle für das Erreichen der Ziele.

Ausblick

Das Konzept wird laufend weiterentwickelt und optimiert. Im Hinblick auf Juli 2011, von der Pilotphase zu einem integrierten Jugendprojekt der Stiftung Arbeitsgestaltung zu werden. Gespannt warten wir auf den Frühling 2011, damit wir mit unserem ersten selbstgebauten Holzkanadier in See stechen dürfen.

Fritz Grob
Angebotsleiter



WERKBAHNHOF **PvB**

Bad Ragaz

Dauer des Angebots: 6 Monate

Anzahl Kurse: wöchentlicher Eintritt
möglich

Massnahmetage 2010: 5'214

Im WerkBahnhof erfahren stellenlose Menschen, die aus verschiedenen Richtungen und mit unterschiedlichem Gepäck ankommen, durch passendes, individuelles Rangieren wieder, wo sie stehen und wie sie auf die Schiene des ersten Arbeitsmarktes finden. Die Verbindung zur Welt der Arbeit und Wirtschaft wird regelmässig gepflegt und es herrscht reger Pendelverkehr. Tägliche Veränderungen sind geplante und gewünschte Störungen im normalen Alltag und garantieren die konsequente Orientierung am ersten Arbeitsmarkt.

Ziele:

- > Die Teilnehmenden setzen Arbeitsanweisungen und Vorgaben um
- > Die Teilnehmenden werden im Verlauf des Einsatzprogrammes motiviert, um ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt aktiv an die Hand zu nehmen
- > Spätestens im Bildungsteil müssen sich die Teilnehmenden mit ihrer persönlichen Situation und Motivation auseinandersetzen und lernen, ihren Weg zu gehen
- > Die Teilnehmenden erhalten beim Austritt ein individuelles und aussagekräftiges Arbeitszeugnis

Highlights:

Erfolgreich haben sich die Bereiche Küche, Lager, Logistik und die Kundenaufträge von Sulzer und Tradingzone entwickelt.

Als wichtig in der Erfolgsgeschichte betrachten wir die Rückmeldungen der Teilnehmenden, dass sie im WerkBahnhof erstmals eine Veränderung ihrer persönlichen Einstellung und ihrer sich dadurch abzeichnenden besseren Zukunftsperspektiven erfahren durften.

Martin Marthy
Angebotsleiter

**SB-KURSE
STANDORT- UND BEWER-
BUNGSKURSE**

Rapperswil
Widnau
St.Gallen
Wil/St.Gallen

Dauer des Angebots:
Zweiwöchiger Kurs mit 6, bzw. 7 Kurstagen
mit Coachinggesprächen in der zweiten
Kurswoche
Anzahl Kurse: Total 85 Kurse mit 1061 TN
Massnahmetage: 7'649

Die Teilnehmenden besuchen gleich zu
Beginn ihrer Stellenlosigkeit die SB-Kurse.

Ziele:

- > Berufliche Standortbestimmung
- > Erstellen eines aussagekräftigen und
aktuellen Bewerbungs dossiers
- > Erarbeiten einer passenden Bewer-
bungsstrategie
- > Sicherheit in der telefonischen Bewer-
bung und im persönlichen Bewerbungsgespräch durch Übungssituationen im
Kurs

Neuerungen 2010:

- > Überarbeiten der Kursunterlagen
- > Schulung der Kursleitenden im Bereich
Bewerbungstechnik
- > Vermehrte Arbeit der Teilnehmenden in
Lerngruppen

Wir setzen uns ein für Men-
schen und ihren Platz in der
Arbeitswelt.

Highlights:

Dank der etwas weniger angespannten
Wirtschaftslage konnten viele Teilneh-
mende bereits während des Kurses einen
Schnuppertag absolvieren. Etlliche Teilneh-
mende haben diese Chance genutzt und
konnten anschliessend die Stelle antreten.
Im Rheintal ging die Anzahl Standardkurse
zurück, während die Kurse für Qualifizierte
auf hohem Niveau stabil waren. Dies ist auf
die Zulieferindustrie für den Automobilbau
zurückzuführen, welcher 2010 wieder ver-
mehrt produzieren konnte.

Viele erfolgreiche Rückmeldungen von
ehemaligen Teilnehmenden an ihre Kurs-
leitenden zeigen, dass unsere Arbeit ge-
schätzt wird und zu Erfolgen führt. Dazu
gehört auch, dass unsere Kursleitenden
es praktisch immer schaffen, auch wenig
motivierte Teilnehmende zur Mitarbeit im
Kurs positiv zu beeinflussen, wodurch sich
die Arbeitsmarktchancen auch dieser Teil-
nehmenden deutlich erhöhen.

Emanuel Rohner
Angebotsleiter



EINSATZPROGRAMM IIZ INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

Mittelbünden

Dauer des Angebots:
Einzelbildungstage im Jahresangebot IIZ
Thusis

Biografische Arbeit mit Standortbestimmung der beruflichen und persönlichen Laufbahn. Training von Selbstverantwortung, Handlungskompetenz, Schlüsselqualifikationen, insbesondere auch der Teamfähigkeit. Auseinandersetzung mit Aspekten der Gruppendynamik und der Konflikt- und Stressbewältigung.

Ziele:

- > Grundlagen für Initiativbewerbungen und Erarbeiten von Strategien der Stellensuche
- > Auseinandersetzung mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt
- > Förderung der Selbstverantwortung und Motivation
- > Erarbeiten eines Aktionsplans

Arbeitslose Menschen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären ist eine sinnvolle Arbeit.

Die Themen wurden immer mit den jeweiligen Teilnehmenden praxisorientiert erarbeitet. Neuerungen wurden fortlaufend eingebaut. Die Kursinhalte konnten in konkrete Bewerbungen umgesetzt werden. Selbstverantwortung und Eigeninitiative wurden deutlich gestärkt. Der ständige Dialog und das Einbeziehen von persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen hatten einen positiven Praxisbezug zur Folge.



**BERUFLICHE
ORIENTIERUNG
KOMMUNIKATION
PRAKTIKUM
OKP / Start 1. August**

Rapperswil
Bad Ragaz
St.Gallen
Widnau

Dauer des Angebots:
12 Wochen
(4 Kurswochen und 8 Wochen Praktikum)

Insgesamt wurden 19 Kurse mit 258 TN abgeschlossen. Davon konnten während des Kurses 245 entweder eine Praktikums- oder eine Feststelle antreten (= 95 %). Festanstellungen wurden insgesamt 109 registriert.

Dieses Angebot unterstützt und klärt die persönlichen Fähigkeiten und bietet praktische Erfahrung in einem neuen Arbeitsumfeld. Das Coaching wird nach CH-Q-Standard durchgeführt.

Ziele:

- > Berufliche Stärken und Schwächen erkennen
- > Chancen auf dem Arbeitsmarkt festlegen/erkennen
- > Basisqualifikationen trainieren
- > Vertrauen in die persönlichen Fähigkeiten stärken
- > Bewerbungsunterlagen aktualisieren
- > Aktionsplan für die nächsten Schritte der Arbeitssuche

Neuerungen / Aussichten:

Kundenbeziehung

Der gute regelmässige Kontakt zwischen den RAV und den Kursleitungen steht hier im Mittelpunkt. Die alltägliche Kommunikationskultur wird laufend reflektiert und verbessert. Zudem sind Besuche bei den RAV in Rapperswil, Heerbrugg sowie St. Gallen geplant.

Kursqualität

Der Entwicklungsbedarf der andragogischen Mitarbeitenden wird laufend evaluiert, daraus angemessene Weiterbildungsmaßnahmen generiert und umgesetzt. Interne Weiterbildungen zum Thema Bewerbungskompetenz stehen bereits

fest. Zudem werden fünf Kursleitende den eidg. Fachausweis Ausbildende erwerben.

AVIG-Revision

Die didaktischen Rahmenbedingungen der Kurse werden in Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeit dem neuen AVIG angepasst. Dies betrifft vor allem den OKP-Kurs für junge Erwachsene.

Lernen am Arbeitsplatz mit partnerschaftlichen Lernmethoden.

Teamentwicklung

Eine gute Kursqualität setzt eine gute Zusammenarbeit im Team voraus. Aus diesem Grund werden die Standortteams mit Super- und Intervention vor Ort unterstützt.

Arbeitgebernnetzwerk

Die Stiftung Arbeitsgestaltung soll im regionalen Arbeitsmarkt als vertrauensvoller Partner weiterhin einen guten Namen haben. Wir bauen unser Arbeitgebernnetzwerk laufend aus und werden zu diesem Zweck einen Pilotversuch starten und Arbeitgeber diesbezüglich zu einer Extraveranstaltung zu uns einladen.

Susanna Jacober

Angebotsleiterin

DEUTSCH ELEMENTAR FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Bern-Liebefeld
Thun
Burgdorf

Dauer des Angebots:
60 Kurstage verteilt auf 12 Wochen

Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage 10: 38`314

Wir vermitteln den fremdsprachigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sprachliche Grundkenntnisse, die gezielt auf Aufgaben und Abläufe am Arbeitsplatz ausgerichtet sind. So fördern wir ihre verbale Ausdrucksfähigkeit mit praktischem Nutzen für ihre zukünftige Tätigkeit.

Ziele:

- > Nachhaltig Deutsch lernen für den Arbeitsplatz und für den Alltag
- > Die Sprache und das Handwerk der Stellensuche verbessern
- > Den Umgang und die Verhaltensnormen am Arbeitsplatz kennen
- > Die persönlichen Kompetenzen, Stärken entwickeln und die Schwächen kennen
- > Integration in den Arbeitsmarkt

Neuerung 2010:

Nach der Einführung des revidierten Kurskonzepts im Jahr 2009, ging es im Folgejahr um die Konsolidierung der eingeführten Neuerungen:

- > Optimierung in den Bereichen der Binnendifferenzierung und Lernzielkontrollen (mit internen Weiterbildungen)
- > Aufbau einer Wirkungsmessung (Austrittstests)
- > Strukturierter Einarbeitungsprozess von neuen Kursleitenden / Einführung eines Mentorings
- > Vereinfachung der internen Abläufe / Verlagerung von administrativen Arbeiten von den Standorten zum Sekretariat (z.B. Präsenzkontrollsystem)

Highlights:

Während des Kursjahres hatten wir extreme Schwankungen im Teilnehmervolumen und generell höhere Teilnehmerzahlen zu verzeichnen. Aus diesem Grund wurden insgesamt vierzehn neue Kursleitende eingestellt. Die revidierte Fassung des SECO Rahmenkonzepts bildete die Basis für die Einarbeitung der neuen Kursleitenden. Eine enge Zusammenarbeit mit den QM-Verantwortlichen des beco und die Umsetzung der aus diesem Dialog folgenden Massnahmen haben zu einer zusätzlichen Steigerung der Bildungsqualität in unseren Kursen beigetragen. Die Kursleiterinnen und Kursleiter haben mit ihrem grossen Engagement das Programm einen wichtigen Schritt weitergebracht.

Es wurde während des Kurses bei den meisten TN eine äusserst positive Entwicklung auf der persönlichen Ebene und im sprachlichen Fortschritt festgestellt. Wie diese Lernfortschritte sichtbar gemacht werden können, war ein zentraler fachlicher Schwerpunkt im Kursjahr 2010. Wir haben uns intensiv mit dem Thema von Lernzielkontrollen und Wirkungsmessung befasst. Die Kriterien für Unterrichtsbesuche wurden überarbeitet und stärker auf die Arbeitsmarktorientierung ausgerichtet.

Lorenzo Wirz
Angebotsleiter



Sprache erleben - Deutsch als
alltägliche Erfahrung.

BEWERBUNGSTRAINING
> **FÜR FREMDSPRACHIGE**
> **FÜR HILFS- UND**
FACHKRÄFTE

Bern Birkenweg (BTF und BTH KT)
Burgdorf MEGA-Center (BTA)
Thun Burgstrasse (BTH BO)

Dauer des Angebots:

BTF: 20 Tage während 5 Wochen, Jahreskurs mit wöchentlichem Eintritt

BTA: 10 Tage während 3 Wochen

BTH: 20 Halbtage während 6 Wochen

BTF: Durch die enorme Heterogenität der Kursgruppe (bewirkt durch wöchentlichen Eintritt, unterschiedliche Herkunft, Kultur, Arbeitserfahrung, Sprachkenntnisse und Bildungserfahrung) bietet der Kurs den Teilnehmenden zusätzlich zu den Zielen die Möglichkeit, im Bereich Selbst- und Sozialkompetenzen eigene Stärken und Defizite zu erkennen, durch gezielte Interventionen der Kursleitung das Verhalten zu verbessern und im Kursalltag anschaulich zu trainieren.

BTA: Aufgrund der meist kleineren Kursgruppen (6 – 8 TN) ergeben sich für die Teilnehmenden mehr Möglichkeiten zur individuellen Förderung und zum realen, begleiteten Arbeiten.

BTH: Die Verteilung der 20 Halbtage auf 6 Wochen ermöglicht den konkreten und unmittelbaren Transfer der Kursinhalte in den Bewerbungsalltag der Teilnehmenden und zeigt Erfolge und Misserfolge auf, die im Kurs wieder aufgenommen werden können.

Ziele:

- > Die Teilnehmenden erstellen ihren Sprachkenntnissen und ihrem Bildungsstand entsprechend komplette, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen und können diese zielgerichtet einsetzen
- > Die Teilnehmenden können geeignete herkömmliche und elektronische Stellenangebote finden
- > Die Teilnehmenden kennen ihre beruflichen und persönlichen Qualifikationen und richten die Stellensuche nach diesen aus
- > Die Teilnehmenden kennen die verschiedenen Strategien für die Stellensuche

- > Die Teilnehmenden sind über die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt orientiert
- > Die Teilnehmenden erhalten individuelle Beratung und Begleitung

Neuerung 2010:

- > BTH BO wurde aufgrund fehlender Anmeldungen ab Sommer 2009 nicht mehr durchgeführt
- > Im BTF fand alle 5 Wochen der von einer Fachperson des BIZ (Berufsinformationszentrum Bern) geleitete Besuch statt
- > Im BTF wurden zur individuellen Förderung und zum Training der Selbstständigkeit in den Bereichen „Arbeit am Computer“, „Gesundheit und Sicherheit“ und „Schlüsselkompetenzen“ neue Grundlagen und Aufträge zur Werkstattarbeit eingesetzt

**Die eigenen Stärken kennen
- die richtige Arbeit suchen.**

Highlights:

Die allgemein höhere Arbeitslosigkeit führte dazu, dass gut bis sehr gut qualifizierte Personen mit einer sehr hohen Motivation und Leistungsbereitschaft an den Kursen teilnahmen. Bei einem grossen Anteil der Teilnehmenden war zu spüren, dass sie alles daran setzten, um schnell zu einer neuen Anstellung zu gelangen. Diese hohe Aktivität und der Wille nicht aufzugeben, wirkten auf die gesamten Kursgruppen ansteckend und multiplizierend und führten zu überraschenden Erfolgen.

Lydia Kölbener
Angebotsleiterin

Bilanz						
Aktiven	Anhang	31.12.2010	%	31.12.2009	%	V %
A Umlaufvermögen						
Flüssige Mittel		552'882.58	16.0	1'211'890.21	36.6	45.6
Forderungen	1	1'364'604.61	39.4	910'426.19	27.5	149.9
Transitorische Aktiven	2	1'309'897.23	37.8	1'182'908.96	35.7	110.7
		3'227'384.42		3'305'225.36		97.6
B Anlagevermögen						
Sachanlagen		234'322.60	6.8	6'304.00	0.2	3717.0
		234'322.60		6'304.00		
Total Aktiven		3'461'707.02	100.0	3'311'529.36	100.0	104.5
Passiven						
C Kurzfristiges Fremdkapital						
Finanzverbindlichkeiten	3	405'744.61	11.7	270'177.82	8.2	150.2
Transitorische Passiven	2	985'356.97	28.5	1'042'320.85	31.5	94.5
		1'391'101.58		1'312'498.67		106.0
D Langfristiges Fremdkapital						
Rückstellungen	4	70'000.00	2.0	70'000.00	2.1	100.0
		70'000.00		70'000.00		
E Organisationskapital						
Total Stiftungskapital	5	1'929'030.69	96.4	1'800'064.23	93.3	107.2
Jahresergebnis		71'574.75	2.1	128'966.46	3.9	55.5
		2'000'605.44		1'929'030.69		103.7
Total Passiven		3'461'707.02	140.7	3'311'529.36	139.0	104.5

Betriebsrechnung		31.12.2010	31.12.2009	V %
A Ertrag				
Erlöse aus Projekten		13'740'304.51	11'006'948.80	124.83
Total Ertrag		13'740'304.51	11'006'948.80	124.83
B Aufwand für Leistung				
B1 Direkter Projektaufwand				
Personalaufwand		9'430'923.39	7'284'751.70	129.46
Weiterbildung, übriger Personalaufwand		239'611.31	240'558.87	99.61
Raumaufwand		1'416'403.71	1'194'439.72	118.58
Projektkosten		1'444'083.85	1'258'181.73	114.78
		12'531'022.26	9'977'932.02	125.59
B2 Administrativer Aufwand				
Personalaufwand		762'222.12	701'963.55	108.58
Weiterbildung, übriger Personalaufwand		38'068.40	28'519.85	133.48
Betriebsaufwand		289'939.58	177'448.47	163.39
Raumaufwand		49'936.85	54'112.85	92.28
		1'140'166.95	962'044.72	118.51
B3 Rückstellungen				
Rückstellungen Kursauflösungen		0.00	-60'000.00	
		0.00	-60'000.00	
C1 = Zwischenergebnis 1		69'115.30	126'972.06	54.43
D1 Finanzergebnis				
Finanzaufwand (-erfolg)		-2'459.45	-1'994.40	123.32
		-2'459.45	-1'994.40	
E = Jahresergebnis 2		71'574.75	128'966.46	55.50

* V % = Veränderung in %

Mittelflussrechnung

A	Mittelfluss aus Betriebstätigkeit	2010	2009
	Jahresergebnis	71'574.75	128'966.46
	Abschreibungen auf Sachanlagen	132'965.30	7'000.00
	Bildung und Auflösung von Rückstellungen	0.00	0.00
	Nettogewinn/Nettoverlust aus Finanzanlageabgängen		
	Abnahme/Zunahme Forderungen	-454'178.42	-338'455.83
	Abnahme/Zunahme aktiver Rechnungsabgrenzungen	-126'988.27	284'250.38
	Zunahme/Abnahme sonstiger kurzfristiger Verbindlichkeiten und passiver Rechnungsabgrenzungen	135'566.79	166'396.72
		-56'963.88	-114'145.98
	Mittelfluss aus Betriebstätigkeit	-298'023.73	134'011.75
B	Mittelfluss aus Investitionstätigkeit		
	Investitionen Sachanlagen	-26'000.00	-4'304.00
	Investitionen in Finanzanlagen	-256'288.20	0.00
	Langfristiges Fremdkapital	-78'695.70	0.00
	Desinvestitionen Sachanlagen	0.00	0.00
	Desinvestitionen Finanzanlagen	0.00	0.00
	Zuflüsse/Abflüsse aus Finanzanlagen	0.00	0.00
	Mittelfluss aus Investitionstätigkeit	-360'983.90	-4'304.00
C	Mittelfluss aus Finanzierungstätigkeit		
	Zunahme/Abnahme langfristiger Finanzverbindlichkeiten		
	Zunahme/Abnahme sonstiger langfristiger Verbindlichkeiten		
	Mittelfluss aus Finanzierungstätigkeit	0.00	0.00
D	Zunahme an Zahlungsmitteln		
	Anfangsbestand an flüssigen Mitteln	1'211'890.21	1'082'182.46
	(Endbestand) an flüssigen Mitteln	552'882.58	1'211'890.21
	Veränderung an Zahlungsmitteln	-659'007.63	129'707.75

Bemerkungen zur Bilanz

- Die Forderungen beinhalten Debitoren und Mietkautionen.
- Die transitorischen Aktiven setzen sich zusammen aus den Schlusszahlungen für Angebote, welche erst nach Einreichung der Abschlussrechnung bzw. des Auszahlungsgesuchs getätigt werden. Die meisten Leistungsvereinbarungen sehen folgende Zahlungsmodi vor: Jeweils 40% Anfang und Mitte Jahres, die restlichen rund 20% nach Schlusszahlungsgesuch und entsprechender Gutheissung. Die Abgrenzungen Kursertrag (TP) beinhalten erste Akontozahlungen, welche bereits für das kommende (zukünftige) Jahr getätigt wurden.
- Die Finanzverbindlichkeiten ergeben sich aus offenen Kreditoren per Ende Jahr, offenen Honoraren Dezember sowie Nachzahlungen an die Sozialversicherungen.
- Die Rückstellungen sind vorgesehen, um finanzielle Risiken bei Beendigungen von Angeboten absichern zu können.

5) Im Stiftungskapital sind CHF 200'000.- vorgesehen, um auch in Zukunft neue Angebote entwickeln und bestehende verbessern zu können.

Anhang

Die Rechnungslegung nach SWISS GAP FER, welche die Stiftung Arbeitsgestaltung 2005 eingeführt hat, wird weiterhin angewandt.

Entschädigungen an das leitende Organ

Die Sitzungsgelder für die Mitglieder des Stiftungsrates wurden im Berichtsjahr nicht erhöht. Sie betragen nach wie vor CHF 600.- für eine ganztägige bzw. CHF 300.- für eine halbtägige Sitzung (inkl. Aktenstudium) plus effektive Spesen. Tagungen und Zusammenkünfte werden – mit Ausnahme der effektiven Spesen – nach wie vor nicht vergütet.

Lohn- und Personalpolitik

Die Löhne im Berichtsjahr wurden generell erhöht, die Teuerung wurde nach einem abgestuften Modell ausgeglichen. Die Stiftung

gewährte ihren Mitarbeitenden auch im Berichtsjahr Beiträge an die individuelle Weiterbildung.

Personalbestand Festangestellte während der Jahre:

	2010	2009
Anzahl Angestellte	114	89
Aufwand in Mio	10.47	8.25
Fluktuation	9.09%	17%

Anlagepolitik

Der durchschnittlich hohe Finanzbedarf verunmöglichte, das Stiftungskapital mittel- und langfristig anzulegen.

Abschreibungen

2010 wurden Anlagevermögen in den Angeboten OKP, Werkbahnhof und BC LU aktiviert. Das Anlagevermögen wird gemäss Planung über drei Jahre abgeschrieben.

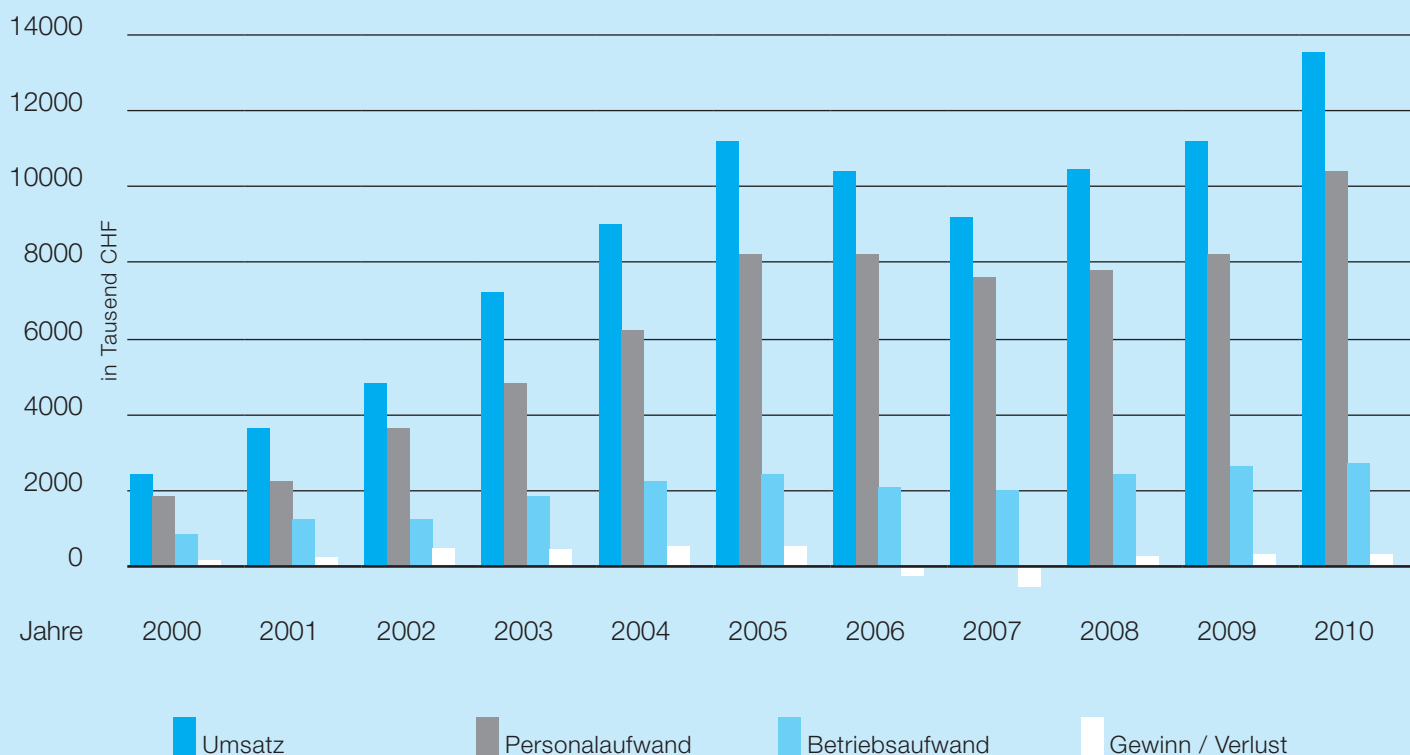
Risikobeurteilung

Risikobeurteilungen werden periodisch durchgeführt.

Rechnung über die Veränderung des Kapitals 2010

	Anfangsbestand	Erträge (intern)	Zuweisungen (extern)	Transfer (intern)	Verwendung (extern)	Endbestand
Mittel aus Eigenfinanzierung						
Gründungskapital	0.00			0.00		0.00
Stiftungskapital	1'600'000.00			100'000.00		1'700'000.00
Rücklagen für zukünft. Entwicklungen	0.00			0.00		0.00
Zweckbestimmte Reserve	200'000.00			0.00		200'000.00
Verteilung Ergebnis Vorjahr	64.23			28'966.46		29'030.69
Jahresergebnis	128'966.46	71'574.75		-128'966.46		71'574.75
Total Stiftungskapital	1'929'030.69	71'574.75	0.00	0.00	0.00	2'000'605.44

Jahresübersicht 2000 bis 2010



Peter Weyermann

Dipl. Experte in
Rechnungslegung
und Controlling

Zulassung als
Revisionsexperte
RAB Nr. 102587

**Peter Weyermann & Cie.
Treuhandgesellschaft**

Ottikerstrasse 9, 8006 Zürich, Tel. 044 363 41 00

Mitglied der  **Treuhand Kammer**

peter-weyermann@bluewin.ch

Marcel Lieberherr

Kommanditär
Dipl. Experte in
Rechnungslegung
und Controlling

Zulassung als
Revisionsexperte
RAB Nr. 102700

An den Stiftungsrat der
Stiftung Arbeitsgestaltung
Berchtoldstr. 3
8610 Uster

Zürich, 4. März 2011

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision

als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung, Mittelflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang) nach Swiss GAAP FER 1-6 und 21 der Stiftung Arbeitsgestaltung, 8610 Uster für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. In Übereinstimmung mit den Swiss GAAP FER unterliegen die Angaben im Leistungsbericht nicht der ordentlichen Prüfpflicht der Revisionsstelle.

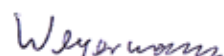
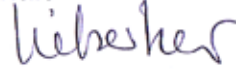
Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinnes nicht Gesetz und Stiftungsurkunde entsprechen.

Mit freundlichen Grüssen

Peter Weyermann & Cie
Treuhandgesellschaft

P. Weyermann M. Lieberherr
zugelassene Revisionsexperten

Beilage: Jahresrechnung

Die AVIG Revision wird umgesetzt. Die Auswirkungen auf unsere Angebote sind noch nicht voraussehbar. Ebenfalls scheint sich die gute wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz fortzusetzen, was ebenfalls Auswirkungen auf die Teilnehmerzahlen in unseren Angeboten haben wird.

Grosse Ausschreibungen stehen an. Einerseits für bestehende Angebote wie Bewerbungscoachings im Kanton Bern, Standort- und Bewerbungstraining im Kanton St. Gallen und andererseits für Strategiekurse im Kanton Zürich. Bestimmt werden wir für Kurse, welche wir bereits durchführen, wieder Offerten machen, dagegen werden wir für neue Angeboten zuerst die Ausschreibungsunterlagen sorgfältig prüfen.

Der Weiterentwicklung der Angebote gilt nach wie vor unser Hauptaugenmerk. Der grösstmögliche Nutzen für die Teilnehmenden, möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess integriert zu werden, streben wir auch 2011 mit verschiedenen Mitteln und Methoden an. Die Zusammenarbeit mit Auftraggebern und Zuweisenden ist dabei extrem wichtig.

Intern werden wir weiter die Strukturen stärken, die Vernetzung fördern und die Kommunikation verbessern. Zudem planen wir eine Weiterbildung, an der möglichst alle Mitarbeitenden teilnehmen dürfen.

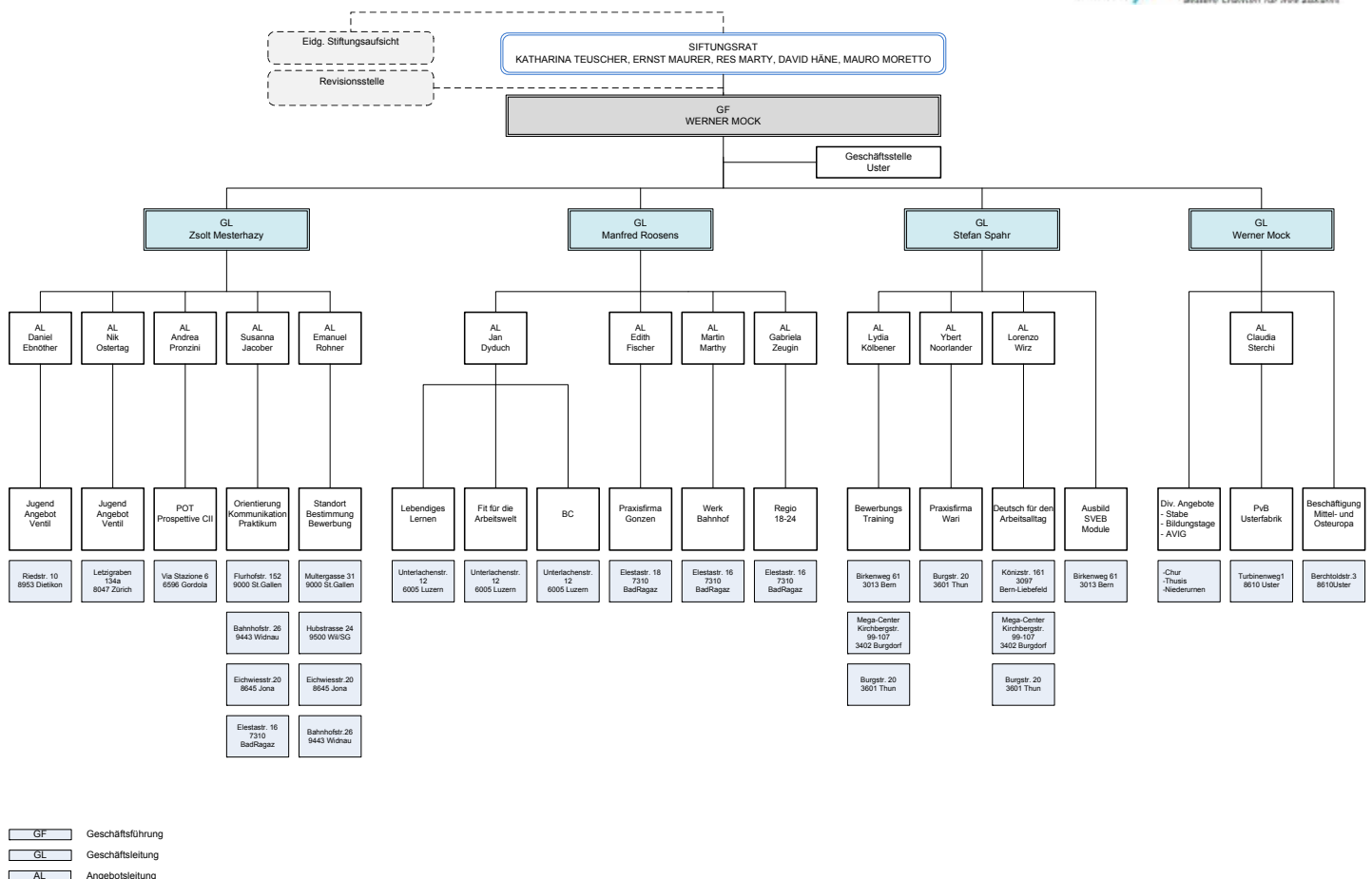
Ebenfalls werden wir die Identität und Wirksamkeit der Organisation stärken, indem wir weiterhin am gemeinsamen Bildungsverständnis arbeiten.

Extern erwarten wir die Anerkennung für die SVEB Module 1 - 5, was uns ermöglichen wird, weiterhin diese Lehrgänge in Kooperation mit der aeb Schweiz anbieten zu können.

Ebenfalls erwarten wir, bei CH-Q als ausgewählter Anbieter von CH-Q1 akkreditiert zu werden.

2011 ist auch das Jahr, in dem die Stiftung Arbeitsgestaltung seit 15 Jahren im Handelsregister eingetragen ist. Eigentlich ein Grund zum Feiern. Lassen wir uns überraschen.

Werner Mock
Geschäftsführer



Standortbestimmung und Bewerbung

Jugend - Bildung und Integration

Weiterbildungsmodule SVEB zum eidg. Fachausweis

Deutsch für den Arbeitsalltag

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

Einsatzplätze in Mittel- und Osteuropa

Praxisfirmen

