

Jahresbericht 2008

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



Das Berichtsjahr steht rückblickend unter dem Zeichen der dramatischen Veränderungen der Wirtschaftslage im Herbst 2008. Es zeigt uns auf, in welchem instabilen Umfeld wir uns bewegen. Es zeigt uns aber auch auf, wie wichtig die Kontinuität unserer Arbeit für Menschen in schwierigen Lebenssituationen ist. Und wir lernen daraus, wie schnell wir auf Veränderungen des Arbeitsmarktes reagieren müssen.

Die relativ tiefe Arbeitslosenquote im ersten Halbjahr 2008 führte den Trend der Vorjahre fort. Die bereits erfolgten personellen Anpassungen an effiziente, schlanke Angebote im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen trugen Früchte. Wir konzentrierten uns auf unsere Kernkompetenzen, auf die Qualitätsentwicklung und auf die Konsolidierung der neuen Organisationsstruktur.

Die Anzeichen der Wirtschaftskrise und die gleichzeitigen düsteren Prognosen des SECO zur Auswirkung auf die Beschäftigungslage in der Schweiz liessen unseren Auftraggebern und uns kaum Zeit, vorsorgliche Massnahmen zu entwickeln.

Die konsequente Verfolgung unserer strategischen Geschäftsfelder, die laufende Investition in die Weiterbildung des Personals und die eigene Qualitätsentwicklung zahlten sich jedoch für unsere Arbeit aus. Wir konnten und können für unseren Auftraggebern erprobte, qualitativ hochstehende Bildungsangebote anbieten. Dank langjähriger Erfahrung war es uns möglich, auf den erhöhten Bedarf an Kursen schnell zu reagieren. Wir werden deshalb diesen Weg weiter verfolgen. Wir lassen uns dabei leiten von den Lernbedürfnissen der Menschen, die am Rand des Arbeitsmarktes stehen.

Die Stiftung Arbeitsgestaltung hat ein differenziertes, den Anforderungen angepasstes Bildungsangebot. Wir arbeiten wirkungszielorientiert, die Strukturen halten wir flexibel, damit wir uns Veränderungen adäquat und schnell anpassen können. Unsere Mitarbeitenden sind durch moderne Führungs- und Kommunikationskonzepte in die Entscheidungsprozesse mit eingebunden. Sie sind kompetent und können die anspruchsvollen Aufgaben im Bereich der Arbeitsintegration umsetzen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Bericht des Stiftungsrates	3
Bericht der Geschäftsführung	4
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
Qualitätsmanagement	6
Aus- und Weiterbildung	7
Bildung für Jugendliche	8
Angebote im Einzelnen	
Kt. Luzern	10
Kt. Zürich	11
Kt. Zürich	12
Kt. Zürich	13
Spielmobil	14
MOE- Beschäftigung	
in Mittel- und Osteuropa	15
Ostschweiz	16
Ostschweiz	17
Kt. Bern	18
Kt. Bern und Tessin	19
Bilanz- und Betriebsrechnung	20
Mittelflussrechnung und Anhang	
zu den Finanzen	21
Bericht der Revisionsstelle	22
Ausblick 2009	23
Angebote / Standorte	24

Bericht des Stiftungsrates

2008 war aus strategischer Sicht ein wichtiges und prägendes Jahr. Die neue fünfköpfige Geschäftsleitung unter der Führung von Werner Mock musste sich in relativ kurzer Zeit als Team formieren und sich über die Grundsätze der operativen Führung und Steuerung der Stiftung Arbeitsgestaltung einigen. Dank der wirkungszielorientierten Steuerung und der flexiblen, regional- und angebotsbezogenen Strukturen, kann heute die Stiftung Arbeitsgestaltung rasch und effektiv auf Veränderungen im Markt reagieren. Das Zusammenspiel von durchlässiger Personalplanung, einem zentral gesteuerten Qualitätsmanagement, permanenter Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden, strategischen Partnerschaften mit anderen Organisationen in spezifischen Bereichen, Innovationswille und Freude und dem Stab von 126 kompetenten, engagierten, verantwortungsbewusst und selbständig handelnden Mitarbeitenden ermöglicht der Stiftung Arbeitsgestaltung die in diesem Markt notwendige Reaktionsfähigkeit.

Die sich bereits Mitte 2008 abgezeichnete markant rückläufige wirtschaftliche Entwicklung wird alle Beteiligte im Arbeitsmarktumfeld 2009 und 2010 aufs Höchste fordern. Die Stiftung Arbeitsgestaltung sieht dieser Herausforderung zuversichtlich entgegen. Im Zentrum stehen Menschen, die aufgrund ihrer schwierigen Lebenslage Unterstützung benötigen, um den Weg zurück in die Arbeitswelt zu finden. Ihnen gilt unser ganzes Engagement.

Der Stiftungsrat dankt an dieser Stelle allen Mitarbeitenden für das 2008 Erreichte. Dank gilt auch ihren Auftraggebern für ihr Vertrauen, den guten Dialog und die zielgerichtete Zusammenarbeit.



Katharina Teuscher
Präsidentin Stiftungsrat

Das Jahr 2008 war geprägt durch die Einsetzung einer neuen Aufbauorganisation. Im Januar konstituierte sich die Geschäftsleitung als Gremium von 5 Mitgliedern inklusive dem Geschäftsführer. Im Auftrag des Stiftungsrats übernahm sie die Aufgabe, die Veränderungsprozesse in der Folge des Generationenwechsels der Geschäftsleitung aktiv zu steuern.

Das Modell der regionalen und fachlichen Vertretung in der Geschäftsleitung wurde mit dem Ziel weitergeführt, Kompetenzen und Verantwortung auf eine breite Basis der Mitarbeitenden abzustellen. Im Rahmen eines Personaltages wurde der Diskurs über die strategische Ausrichtung, die Betriebskultur und die Kommunikation in die Gesamtorganisation getragen. Mit der Mitarbeiterbefragung wurde ein weiteres Kommunikationsinstrument etabliert. Als Pilotprojekt stellt die Stiftung den Mitarbeitenden in Bern eine externe Ansprechstelle für persönliche Anliegen jeder Art zur Verfügung.

Entsprechend einer Jahresplanung erfolgte die Geschäftsleitung die Umsetzung der anstehenden Veränderungsprozesse. Dazu gehörten die Klärung der Zuständigkeiten und der Funktionen in der operativen Angebotsleitung und das gemeinsame Kommunikations- und Führungsverständnis. Um den zukünftigen Herausforderungen im Marktumfeld gerecht zu werden, wurden das Weiterbildungsreglement und die Anstellungsbedingungen aktualisiert. Die Personalführung basiert auf einer neu ausformulierten Personalpolitik.

In enger Zusammenarbeit mit dem Stiftungsrat wurde die Strategiediskussion als permanenter Prozess aufgenommen. Das Selbstverständnis als betriebswirtschaftlich geführtes Dienstleistungsunternehmen wurde definiert.

Die strategischen Geschäftsfelder Sprachförderung, Abklärung & Qualifikation sowie Lernförderung für Jugendliche wurden identifiziert.

Im Rahmen der Qualitätssicherung setzte die Geschäftsleitung eine Fachstelle für Bildungsqualität ein. Sie organisierte die interne Durchführung von zwei Bildungstagen zum gemeinsamen Verständnis der Bildungsqualität in der Gesamtorganisation und stellte die regelmässigen Unterrichtsbesuche bei allen Kursleitenden sicher.

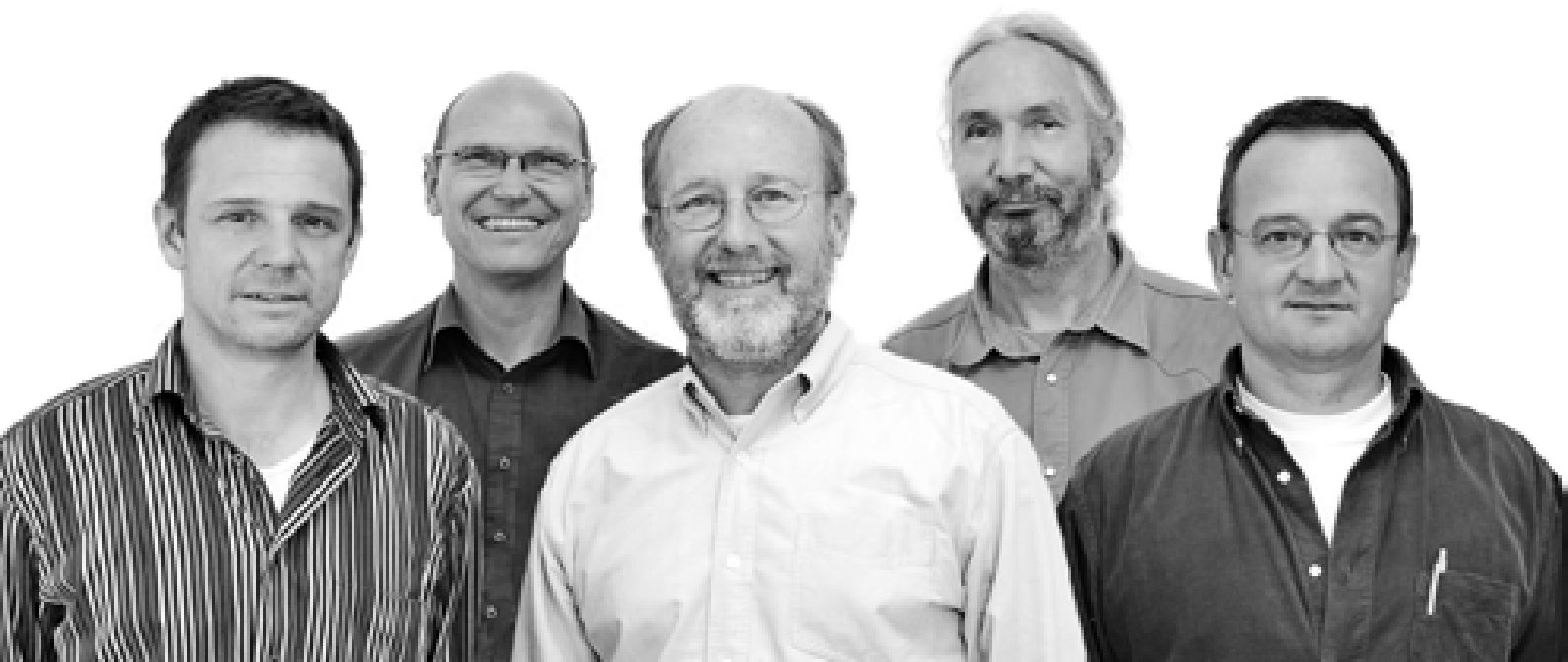
Für die Module zum Erwachsenenbildner FA konnte mit der aeb Schweiz eine Kooperation aufgebaut werden. Die SAG bindet ihr Know-how im Bereich der Arbeitsintegration in die Ausbildung Erwachsenenbildung dadurch fest ein. Wir können unsere Kursleitenden und andere Anbieter so weiterhin gezielt unterstützen, um ihre spezifische Bildungsarbeit auf einem fachlich hohen Niveau abzusichern.

Die Ausschreibungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen im Kt. Zürich führten leider zum Verlust der über viele Jahre geführten Job-Intensiv und Job-Kompakt-Kursen. Es ist uns auch nicht gelungen, den Zuschlag für neue Angebote im Kt. Zürich zu erhalten. Hingegen konnten in den Kantonen Bern und St.Gallen Zuschläge für zusätzliche Angebote in den Bereichen Sprachförderung und Standortbestimmung verbucht werden. Insgesamt konnte so das Auftragsvolumen für die folgenden Jahre leicht erhöht werden.

Am 1. Juli wurde durch die SQS das Aufrechterhaltungsaudit für ISO 9001:2000 sowie SVOAM ausgestellt. Wir werden die Qualitätsentwicklung weiterhin konsequent verfolgen.

Geschäftsführung: Werner Mock

Geschäftsleitung: Stefan Spahr
Fritz Grob
Manfred Roosens
Zsolt Mesterhazy



Andonova Gorgieva	Lila	Huber Elisabeth	Posch Silvia
Andreoli Andrea	Andrea	Hummel Richard	Pronzini Andrea
Assi-Haefs Brigitte	Brigitte	Hungerbühler Isabelle	Rank Ruth
Aydemir Atiye	Atiye	Huser Küttel Maria	Rank Matthis
Badr Ali Badr Mona	Mona	Hüsler Christine	Rodenkirch Martha
Balada Thomas	Thomas	Iselin Roland	Rohner Emanuel
Balsiger Cornelia	Cornelia	Isenschmid Anna	Roosens Manfred
Balzer Werner	Werner	Jacobser Susanna	Rüegg-Fuchs Paul
Bantli Gail	Gail	Jäggi Doris	Schildknecht Erwin
Barlafante Sabine	Sabine	Keller Annette	Schneider Kaspar
Basler Kathrine	Kathrine	Kiraç Olcay	Schoch Rolf
Baumann Barbara	Barbara	Klein-Abend Marianne	Schrader Manfred
Benziger Thierry	Thierry	Kölbener Lydia	Séchy Georg
Beqiri-Azizi Nerxhivan	Nerxhivan	König Brigitte	Siegrist Benjamin
Berchtold Joachim	Joachim	Kroner Stephan	Solèr Martin
Blaser Franziska	Franziska	Künsch-Wälchli Andrea	Spahr Stefan
Boser-Hunn Andrina	Andrina	Kurtic Enida	Späni Erich
Buchwalder Katja	Katja	Kurz Muriel	Stadler Nicole
Budavary Eszter	Eszter	Lazzaretti Lizaura	Stalder-Tolon Patrizia
Caviezel Babina	Babina	Ledergerber Yvonne	Stamm Eva
Cornaz Karin	Karin	Linke Verena	Steger Rolf
Dalessi Cinzia	Cinzia	Lötscher Charles	Steiger Marcel
Dall'O Enrico	Enrico	Lüthi-Kaufmann Roswitha	Steiner Ursina
De Bitonti Antonio	Antonio	Maissen Walter	Sterchi Claudia
Demuth Engler Roger	Roger	Martinovic-Zubonia Kaja	Tamburini Florian
Desio Mauro	Mauro	Meier Verena	Thaqi Amazon
Ebnöther Daniel	Daniel	Mesterhazy Zsolt	Thompson-Lüthi Johanna K.
Ezeeagbai Ursula	Ursula	Minelli Beatrice	Ulmann Schifferle Marianne
Ferretti Katia	Katia	Mock Werner	Voegtli Anna
Fischer Edith	Edith	Mockert Siegfried	Vogel Markus
Gajic Slavisa	Slavisa	Moissiadis Vicky	Wagner Gresse Isabella
Galler Bettina	Bettina	Müller Alexandra	Weber Christine
Gantner Saskia	Saskia	Nallaiah Chandramohan	Wernli Robert
Gemperli Andreas	Andreas	Neupert Kamila	Wettstein Angelica
Göhl Diana	Diana	Niederer Christoph	Wilhelm Bernadette
Grass Volker	Volker	Noorlander Ybert	Wittrock Inge
Grob Fritz	Fritz	Oertli Gerry	Wüest Yvo
Grünig Roland	Roland	Ostertag Nik	Wyss Diobe (Daniel)
Haak Jutta	Jutta	Oswald Bernhard	Zähringer Christine
Hämmerli Simon	Simon	Pelican Pius	Zec Marinko
Häusermann Urs	Urs	Petri Alda	Zingg-Meier Ruth
Hofer Gabriela	Gabriela	Pianta Andrea	Zürrer-Elmer Verena
Holenstein Markus	Markus	Pirrera Rosmarie	

Die Stiftung Arbeitsgestaltung blickt inzwischen auf einige Erfahrungen mit Qualitätslabels zurück. Seit 2001 sind wir EduQua – zertifiziert, ein Schweizer Label für Organisationen, die im Weiterbildungsbe-
reich tätig sind. Mit der Zertifizierung von ISO 9001:2000 und SVOAM 2005 haben wir uns zu weiteren Standards verpflichtet, die uns herausfordern und helfen, uns konzentriert dort zu verbessern, wo es am nötigsten ist. Dabei geht es uns nicht in erster Linie um das Zertifikat an sich, sondern um eine interne Optimierung unserer Bildungsqualität, spürbar für die Teilnehmenden unserer Angebote, die Mitarbeitenden und nicht zuletzt für unsere Kunden.

Durch das Audit zur Erlangung des ISO Zertifikats, entdeckten wir, dass die Bildungsqualität strukturell noch zentraler gestaltet werden muss. So entstand eine neue Fachstelle Bildungsqualität, welche die Auswirkungen aktueller Entwicklungen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt adäquat an die Basis transportiert. Dazu entwickelten wir eine überarbeitete Visitationsspraxis, welche die Kursleitenden in ihrer Aufgabe unterstützt und fördert. Um Sinn und Ziel dieser Visitationen gut kommunizieren zu können, organisierten wir eine obligatorische, 2-tägige interne Weiterbildung, die drei mal durchgeführt wurde. Weiterer Schwerpunkt dieser Bildungstage war die Frage: was ist „Gute Bildung“ in unserem Kontext und woran lassen sich die Merkmale erkennen und messen? Auch der Fachausschuss Sprachförderung, der seit 2007 die Inhalte des seco – Rahmenkonzeptes intensiv durcharbeitete, führte eine interne Schulung für Kursleitende durch, welche im Sprachförderbereich tätig sind. Diese Schwerpunkte der gezielten, internen Weiterbildung werden wir auch in Zukunft beibehalten.

Ein weiterer Höhepunkt war der Personaltag, der die ganze Belegschaft für einen Tag in Zürich Affoltern zusammenführte. Dieser Tag widerspiegelte die neue Qualität der Kommunikation, für die sich die Geschäftsleitung entschieden hat.

Ebenfalls erstmals wurden die Befragungen von allen Teilnehmenden flächendeckend und zentral gesteuert und ausgewertet. So sind die Daten für die ganze Stiftung von Nutzen. Auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wurde zentral erfragt und ausgewertet. Damit wurde eine gute Grundlage geschaffen, um jährlich Vergleichsdaten erheben zu können.

Mitarbeitende, die sich intensiv mit Bildungsfragen und Qualitätsmerkmalen für „gute Bildung“ auseinandersetzen, sind durch diese neuen Strukturen und Schwerpunkte näher zusammen gerückt. Dadurch kann das Know-how, welches in unseren Kursleitenden vorhanden ist, synergetisch genutzt und erweitert werden. Auch dieses Anliegen wird uns in Zukunft weiter beschäftigen.

Die Themen rund um Bildungsqualität sind konkreter, fassbarer, lebendiger geworden, erhalten neue Formen, Gesichter und Konturen.



Zertifiziertes
Management-
System
SVOAM
2005



EDUQUA



EIDGENÖSSISCHER FACHAUSWEIS AUSBILDNERIN/AUSBILDER

Standorte:
Seminarzentren in der Deutschschweiz

Anzahl Kurse:
Die Module 2,3,4 und 5 konnten wegen zu wenig Anmeldungen nicht durchgeführt werden.

Besonderheiten:
Auf die Bildungsarbeit in Arbeitsintegrationsprojekten ausgerichtete Module zum eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder

Da wir nach wie vor von der Qualität unseres Angebotes und dem Nutzen für die Praxis der Bildungsarbeit überzeugt sind, haben wir uns auf die Suche nach einem Kooperationspartner gemacht. Mit der aeb Schweiz (Akademie für Erwachsenenbildung) haben wir eine renommierte Bildungsinstitution mit jahrzehntelanger Erfahrung in der Ausbildung von Ausbildenden für die Zusammenarbeit gewinnen können.

Im Frühjahr 2009 wird ein gemeinsames Angebot und ein entsprechender Marktauftritt entwickelt. Mit dem Modul 2 soll im Herbst 2009 nach Möglichkeit gestartet werden, alle anderen Module werden ab 2010 in regelmässigem Turnus angeboten.

BILDUNGSARBEIT IN INTEGRATIONSPROJEKTEN

Standorte:
Uster und verschiedene Seminarzentren in der Deutschschweiz

Dauer des Angebotes:
14 Tage, von Juni bis Dezember 2008

Anzahl Kurse:
1 mit 17 Teilnehmenden

Besonderheiten:
Auf die Bildungsarbeit in Arbeitsintegrationsprojekten ausgerichtetes SVEB1-Modul

Ziele:
> Bildungsveranstaltungen im Bereich Arbeitsintegration erwachsenengerecht und unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbedürfnisse von arbeitslosen Menschen durchführen zu können

Neuerungen 2008:
> Der Start des Seminars wurde auf Ende Juni vorverlegt, damit den Teilnehmenden mehr Zeit für Selbstlernaktivitäten bleibt
> Die Inhalte zur Schlüsselqualifikation Lernfähigkeit wurden noch konkreter auf unsere Zielgruppe ausgerichtet
> Neue Arbeitsaufträge wurden speziell für die Tätigkeit als Werkstattleitende entwickelt

Wiederum erhielten wir sehr gute Rückmeldungen von den Teilnehmenden:

„Für alle, die in diesem Gebiet arbeiten ein klares Muss“
„Sehr angenehmes Lernen, einladende Atmosphäre



Ventil

Jugendprogramm

> Turbinenweg, Uster

> Letzigraben 134a, Zürich

Dauer des Angebote:

Fortlaufende Eintritte das ganze Jahr
in der Regel 6 bis maximal 18 Monate

Jugendangebote als Gesamtes

Der aktuelle wirtschaftliche Wandel hat auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungsbereich zu sehr grossen Veränderungen geführt. Auch die Jugendangebote der Stiftung Arbeitsgestaltung blieben von dieser Entwicklung nicht verschont.

Der Einstieg ins Erwerbsleben und das Entwickeln einer nachhaltigen beruflichen Kompetenz stellen für immer mehr Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen eine grosse Herausforderung dar. Vor allem Jugendliche, die den wachsenden Anforderungen nicht mehr genügen können, haben Mühe, den beruflichen Anschluss zu finden. Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen dürfen vom Bildungs- und Berufsfindungsprozess nicht abgekoppelt werden!

Diesem Umstand wollen wir mit der konzeptionellen Weiterentwicklung des Bereiches Jugendprogramme als Gesamtes und in den einzelnen Angeboten im Speziellen gerecht werden.

Angesichts der Komplexität und der Dynamik des Problems kann diese Aufgabe heute nicht mehr durch Einzelmassnahmen bewältigt werden. Diese Einsicht wird von allen geteilt, welche sich professionell mit der Integration von Jugendlichen beschäftigen. Dies hat dazu geführt, dass ein weit verzweigtes Netz von privaten und staatlichen Stellen, Projekten und Institutionen entstanden ist, das gemeinsam versucht, den Ausschluss Jugendlicher aus der Gesellschaft zu verhindern.

Der Jugendbereich der Stiftung Arbeitsgestaltung sieht sich als ein Teil dieses Netzwerkes.

Wir verstehen uns als Kompetenzpool zum Thema „Jugendliche im Übergang von Schule zu Beruf“.

Der Schwerpunkt unserer Arbeit besteht darin, zusammen mit unseren Partnern integrative Lösungsstrategien zu entwickeln und in konkrete Projekte umzusetzen. Im Jugendbereich arbeiten wir mit interdisziplinär vernetzten Teams, die unterschiedlichen Fachrichtungen – Bildung, Sozialpädagogik und Therapie – angehören.

Durch die vernetzende Zusammenarbeit im Fachverband für Sekundärprävention (swissprevention.ch) und der Teilnahme am nationalen Forschungsprogramm supra-f generieren wir aktuelles Know-how, zugleich sammeln wir durch unsere konkreten Programme Ventil Uster und Ventil Zürich praktische Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen in schwierigen Lebensphasen.

Durch diese Mischung aus Theorie und Erfahrung sind wir ein kompetenter Ansprechpartner für Behörden, Institutionen und Organisationen, die sich mit dem Thema „Jugendliche im Übergang Schule zu Beruf“ befassen.

Die Jugendangebote im Einzelnen

Ventil Uster

Die im Jahr 2007 eingeleiteten Neuerungen haben sich gut bewährt.

Das Jahr 2008 war durch eine deutliche Festigung der internen Prozesse und einem strukturellen Fortschritt gekennzeichnet.

Die Förderplanung der Jugendlichen erwies sich als ein gutes Instrument, unsere Kernaufgaben vielschichtig, professionell und Bereiche übergreifend anzugehen. Im Zuge dessen sind folgende Ergebnisse besonders nennenswert:

- > Die Professionalisierung des Bereiches schulische Bildung, wodurch das individualisierte Lernen mit Betonung auf Selbstverantwortung stark in den Vordergrund gestellt wurde, wirkte sich sehr positiv auf die schulische Leistung der Jugendlichen aus.
- > Der Bereich Berufsintegration etablierte sich unter den Jugendlichen und zuweisenden Stellen als günstige Basis für das berufliche Vorwärtkommen.
- > Die Bedürfnisse der Jugendlichen in Bezug auf die Bildung im Handwerk wurden neu definiert und der Bereich Handwerk erfuhr eine Reorganisation.
- > Die Kommunikationsstruktur wurde durch eine interne Weiterbildung zum lösungsorientierten Ansatz positiv beeinflusst.

Angesichts der erwarteten Veränderungen der Arbeitsmarktsituation in Folgejahren, wird der Standort im Februar 2009 von Uster nach Dietikon verlegt. Die Vorarbeiten dazu stellten im 2008 sowohl für die Projektleitung wie auch für das Team eine grosse Herausforderung dar, welche mit Bravour gemeistert wurde.

Die neue Umgebung bietet unseren Ju-

gendlichen ein Umfeld, in dem ihre Integration in die Berufswelt besser zum Tragen kommt. Laut der durchgeführten Marktanalyse wird der neue Standort einen Zuwachs an Zuweisungen und eine Veränderung der Zielgruppe verursachen.

Gestützt auf das Verständnis für die Grundsätze der Arbeit mit schwierigen Jugendlichen wurde im Ventil eine Neuorientierung auf Teamebene und innerhalb der internen Strukturen angestrebt.

Im laufenden Jahr werden wir drei unserer Mitarbeitenden verabschieden.

Die Teambildung wird daher nebst der neuen Marktsituation eines der wichtigsten Themen sein, da sowohl die schulische Bildung wie auch das Handwerk eine personelle Verstärkung erfordern.

Ventil Zürich

Durch die Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes 2007 im Kanton Zürich, stellte sich für das Projekt Ventil Zürich die Frage, in welche Richtung die weitere Entwicklung gehen sollte. Zwei Hauptstrategien wurden 2007 geprüft. Einerseits die Entwicklung in Richtung Sonderschule, eingebettet in die neue Volksschullandschaft oder eine Entwicklung mit Schwerpunkt Berufsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Verschiedene Abklärungen bei unseren Auftraggebern und Partnern zeigten klar in Richtung Berufsintegration.

2008 haben wir mehrere Optionen und Szenarien entwickelt und in Pilotphasen in der Praxis getestet. Dabei hat es sich gezeigt, dass es vor allem für Jugendliche mit Mehrfachbelastungen ein Angebot der Berufsintegration braucht, welches mehrere Aspekte integrativ miteinander verbindet: Bildung, das Erarbeiten allgemeiner Lebenskompetenzen, viel Unterstützung bei der Stellensuche und eine Begleitung während der ersten Zeit der Ausbildung.

Die Rückmeldungen unserer Auftraggeber und Partner zeigen klar, dass wir mit einem kombinierten Bildungs- und Integrationsangebot auf dem richtigen Weg sind.

Die konzeptionelle Entwicklung und die praktische Umsetzung der Testläufe, welche nebst der täglichen Arbeit mit den Jugendlichen von Leitung und Team geleistet wurden, bedeutete eine erhebliche Mehrbelastung. Dank dem grossen Engagement und der hohen Professionalität der Mitarbeitenden konnten die gesetzten Ziele 2008 erreicht werden.

Anfangs Sommer 2009 wird das nun fertige Konzept allen relevanten Institutionen und Personen kommuniziert. In der zweiten Hälfte des Jahres können dann Jugendliche und junge Erwachsene in das neue Angebot aufgenommen werden.

Ausblick Zukunft

Das Jugendangebot der Stiftung Arbeitsgestaltung wird die Entwicklung eines Kompetenzpool zum Thema „Jugendliche im Übergang von Schule zu Beruf“ weiter verstärken. Dabei kommt der Synergie innerhalb des Jugendbereichs eine entscheidende Rolle zu, dank derer wir zunehmend in der Lage sind, sowohl auf der Ebene der Ressourcen als auch für die Jugendlichen rasch und flexibel gute Lösungen zu generieren. Der eingeschlagene konzeptionelle Weg hat auch dazu geführt, dass in den letzten Jahren die Zusammenarbeit mit externen Partnern und insbesondere Arbeitgebern intensiviert werden konnte. Dank dieser Zusammenarbeit konnten vermehrt Jugendliche über den Schulabschluss hinaus eine gute Anschlusslösung finden. Die Berufsintegration Jugendlicher und junger Erwachsener in schwierigen Lebensumständen wird in Zukunft noch mehr Gewicht erhalten.

Nachhaltige Ziele können gemeinsam erreicht werden. An dieser Stelle möchten wir uns bei all unseren Partnern, Institutionen, Organisationen und Eltern für ihre Unterstützung bedanken.

Insbesondere danken wir „Mehr Möglichkeiten“ und „Glattwägs“ für die gute partnerschaftliche Zusammenarbeit sowie den vielen Behördenmitglieder bei den Sozialen Diensten, der Schulpsychologie und beim Amt für Mittelschul- und Berufsbildung.

Einen ganz speziellen Dank möchten wir auch all denen aussprechen, die unser Vorhaben im 2008 finanziell unterstützt haben:

- > Schwyzer Stiftung Fr. 40'000.-
- > Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Zürich Fr. 10'000.-
- > Sozialdepartement Zürich Fr. 10'000.-
- > Grütl Stiftung Fr. 5'000.-
- > Hans Konrad Rahn Stiftung Fr. 5'000.-

FIT FÜR DIE ARBEITSWELT

- > Güterstrasse, Luzern
- > Unterlachenstrasse, Luzern

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

Anzahl Kurse:
Jahresangebot in 2 Gruppen à ca. 12 TN, Ganztageskurs, laufende Ein- und Austritte
Massnahmetage 08: 5'082

Fit für die Arbeitswelt ist ein Aufbautraining mit Standortbestimmung, Förderung und Abklärung durch Bildung und Sport. Praktische und soziale Ressourcen werden handlungsorientiert erkannt und gefördert (Hamet2 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.
 - > erweitern ihre Schlüsselqualifikationen, ihre kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen.
 - > wissen um den Zusammenhang von körperlicher Leistungsfähigkeit und gesunder Ernährung. Sie erkennen den Einfluss von Suchtmitteln auf die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit und deren Auswirkung bei der Stellensuche.
 - > kennen ihre handwerklichen und gestalterischen Fähigkeiten im Umgang mit unterschiedlichen Materialien.

Neuerungen 2008:

Vernetzung der Kursspuren:

Die Entwicklung in der Spur Arbeitsmarkt stand 2008 im Zeichen des Ausbaus und der Verfestigung von einzelnen Qualitätsmerkmalen/Qualitätszielsetzungen. Ein Schwerpunkt bildete hier die Vernetzung aller Kursspuren und die Schaffung von Transparenz und arbeitsmarklichem Bezug.

Die Zielsetzungen, Themen und Inhalte der Spuren Schlüsselqualifikation (Mo/Di) und der Spur Werken/Projekte (Mi) werden nochmals konzentriert und im Zusam-

menhang mit dem Arbeitsmarkt (Anforderungen), thematisiert. Dies erleichtert es den TN, die oft sehr komplexen und anspruchsvollen Themen zu verstehen und sich einen Praxisbezug und Nutzen zur eignen Situation zu schaffen.

Die Kriterien des Controlboardes wurden mit Themen aus allen Spuren ergänzt und unterstützt somit auch in der Leistungskontrolle eine für die TN sichtbare Vernetzung der einzelnen Kursspuren.

Die Sportsequenzen haben ihre Strukturen beibehalten. Die Auswertungen im Bezug zum Arbeitsmarkt finden direkt im Anschluss in der Sporthalle statt und die Erkenntnisse oder Erfahrungen werden von den TN bei nächster Gelegenheit individuell im Aktionsplan festgehalten.

Praktikumsstelle:

Mit der Schaffung einer Praktikumsstelle für Kursleiter in den Projekten Fit und LLL ermöglichen wir Personen, welche die SVEB-Ausbildung absolvieren und keine Arbeitsstelle haben, die erforderlichen Praxiserfahrungen zu machen. Für die Kursleiter bedeutet dies ein zusätzliches Engagement. Andererseits bringen die Praktikanten auch neue Ideen und Sichtweisen ein. Die Stelle wird am 1. Januar 2009 erstmals besetzt.

Personelles:

Im September trat Manfred Roosens die Nachfolge des bisherigen Angebotsleiters Franz Ryser an.

LEBENDIGES LERNEN

Unterlachenstrasse, Luzern

Dauer des Angebots:

12 Wochen, mit Option auf Verlängerung von weiteren 4 - 6 Wochen

Anzahl Kurse:

Jahresangebot mit 4 Gruppen à ca.

12 TN, Ganztageskurs, laufende Ein- und Austritte

Massnahmetage 08: 9'763

Arbeitsmarktorientierte Deutschförderung, welche die sprachlich-kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmenden aufbaut. Teilnehmende, die ihre Stelle verloren oder sich bisher ausschliesslich Familie und Erziehung gewidmet haben, werden gestärkt und können dadurch ihren Arbeits- und Qualifizierungsalltag erfolgreich bewältigen. Der Spracherwerb erfolgt unter Berücksichtigung von Niveauunterschieden und verbessert die sprachliche Ausdrucksfähigkeit im mündlichen und schriftlichen Deutsch. Arbeitsmarktadäquates Arbeiten in der Werkstatt und im Atelier, Fördern 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 GER (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) A1 und A2 mündlich und schriftlich situationsgerecht reagieren.
- > sind geübt 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 2008:

Die budgetierte Mehrauslastung konnte nicht erreicht werden. Nach den Sommerferien war die Auslastung auf einem tiefen Niveau. Der Teilnehmerrückgang ist auf die

rückläufigen Arbeitslosenzahlen zurückzuführen. Diese Situation zwang uns, konzeptionelle Anpassungen vorzunehmen. Als Sofortmassnahme wurde der Jobclub am Mittwochnachmittag neu organisiert. Die beiden Kursleiter, die jeweils individuelle Betreuung anboten, waren nicht budgetiert respektive man war bei der Einführung davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Stunden mit einer Überbelegung abgegolten werden können.

- > Alle KL haben sich, auch dank interner WB, gründlich mit dem SECO Rahmenkonzept vertraut gemacht und beziehen dessen explizite Arbeitsmarkt-orientierung bewusst und gezielt in ihre Planung ein.
- > Die Umstellung auf den 12-Wochen-Plan hat das Team zu viel konzeptueller und auch inhaltlicher Auseinandersetzung verpflichtet.
- > Die Vernetzung der einzelnen Spuren durch die übergeordneten Wochenthemen macht sich in der Spur Arbeitsmarkt gut bemerkbar. Die TN können vermehrt ihre Erkenntnisse aus den anderen Spuren einfließen lassen. Der Unterricht fokussiert auf eine hohe Selbstständigkeit innerhalb der Lektionen und der Dialog unter den TN wird gefördert. Die Ressourcen der TN werden so an den Tag gelegt und nutzbar gemacht.
- > Die KL sind nun als hamet2-Anwender (handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen) ausgebildet und führen hamet2-inspirierte Übungen im Atelier regelmässig durch. Die Ergebnisse dieser Übungen fliessen in die Aktionspläne ein. Sie dienen der Visualisierung von Fähigkeiten der TN. Die damit gemachten Erfahrungen sind durchwegs positiv, da hamet2 ein Medium ist, mit dem man Fähigkeiten schnell und effizient visualisieren kann.
- > Administrative Abläufe wurden optimiert (USB-Sticks und elektronische Dokumente wie auch Dossiers sind funktionaler, Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten sind geklärt; Papiere (Lebensläufe, Briefvorlagen, Zertifikate...) wurden überarbeitet.
- > Im September trat Manfred Roosens die Nachfolge des bisherigen Angebotsleiters Franz Ryser an.

JOB KOMPAKT C

Meierwiesenstrasse, Zürich

Dauer des Angebots:

24 Kurstage in 6 Wochen

Anzahl Kurse: 6

Massnahmetage 08: 1'560

Förderung des eigenverantwortlichen Handelns

Ziele:

- > Lern- und Handlungsfähigkeit verbessern
- > Motivation für die Stellensuche aufbauen
- > Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Kommunikation trainieren
- > Bewerbungsunterlagen optimieren
- > Schlüsselqualifikationen fördern

Neuerungen 2008:

- > Vermitteln von Kenntnissen im Umgang und der Anwendung des PC's
- > Vermehrter Einsatz von Einzelcoachings

Die teilweise Zurückhaltung und Verunsicherung der Teilnehmenden veränderte sich von Tag zu Tag. Dies zeigte sich durch Interesse, hohe Motivation und Lernbereitschaft. Die arbeitsmarktnahen Themen und die Gestaltung des Unterrichtes trugen wesentlich dazu bei. Die Vertrauensbasis sowohl zwischen der Kursleitung und Teilnehmenden als auch zwischen den Teilnehmenden selbst war sehr gross, was nicht zuletzt auf die Einzelcoachings zurückzuführen ist. Der Umgang der TN untereinander war geprägt von Offenheit, Kooperation und Hilfsbereitschaft. Somit gelang die erfolgreiche Umsetzung der Kursziele erneut in einem Rahmen, in dem die Teilnehmenden in individuellen persönlichen Lernprozessen und ihren Bedürfnissen entsprechend gefördert und unterstützt wurden.



JOB INTENSIV D FÜR FRAUEN

Zellwegerareal, Uster

Dauer des Angebots:
60 Kurstage in 12 Wochen
Anzahl Kurse: 2
Massnahmetage 08: 1'440

Mangelhafte Deutschkenntnisse erschweren den Teilnehmerinnen oft, die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen. Im Kurs bauen die Teilnehmerinnen ihre Schwellenängste durch das Lernen der deutschen Sprache, dem Training der Schlüsselqualifikationen, durch gezielte Stellensuche und dem Vermitteln von Bewerbungsstrategien ab.

Das Anpassen der Methoden an die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen erforderte von den Kursleitenden viel Einfühlungsvermögen, damit alle Teilnehmerinnen die Kursziele erreichen.

Ziele:

- > Persönliche und berufliche Fertigkeiten und Fähigkeiten abklären
- > Mögliche neue Arbeitsbereiche entdecken
- > Gezielt Arbeit suchen, sich richtig bewerben
- > Deutsch üben am Arbeitsplatz
- > Flexibilität und Lernfähigkeit fördern

Neuerungen 2008:

- > Vermehrter Einsatz des PC's

Die Anforderungen an die Teilnehmerinnen steigen kontinuierlich im Arbeitsmarkt. Der Unterricht wurde entsprechend angepasst, damit alle Teilnehmerinnen die best möglichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Das Arbeiten mit dem Computer wurde intensiviert. Die individuellen Fähigkeiten der Teilnehmerinnen wurden verstärkt gefördert und der Bewerbungswerkstatt wurde zusätzliches Gewicht verliehen.

JOB INTENSIV C

Zellwegerareal, Uster

Dauer des Angebots:
36 Kurstage in 8 Wochen
Anzahl Kurse: 3
Massnahmetage 08: 3'852

Training der Einhaltung der Tagesstruktur, aufeinander abgestimmte Kurseinheiten Arbeitsmarkt (Lebenslauf, Bewerbungen) Werkstatt und Sport.

Ziele:

- > Leistungsfähigkeit kennen lernen
- > Berufliche Eingliederungsmöglichkeiten klären
- > Bewerbungsstrategien anpassen
- > Individuelle Qualifikationen formulieren
- > Aktiv, beweglich und motiviert weiter kommen

Neuerungen 2008:

- > Verstärkte Arbeit am PC
- > Professionelle Dossiers
- > Individuelle Bewerbungsschreiben

Zu Beginn eines neuen Kurses musste immer enorm viel Motivationsarbeit geleistet werden, da viele Teilnehmende das Gefühl hatten, im falschen Kurs zu sein. Diese anfänglichen Missstimmungen konnten aber jeweils gut und konstruktiv bearbeitet werden. Die enge Kombination von Gesundheit, Sport, Handwerk und Bildungsteil hat sich sehr bewährt, da besser an den Schlüsselqualifikationen gearbeitet werden konnte.

Der zum Teil grosse Unterschied des Sprachniveaus sowie der PC-Kenntnisse der TN stellte eine besondere Herausforderung bezüglich Arbeitstempo und individueller Betreuung dar. Trotzdem konnten die Kursziele erreicht werden, da es den Kursleitenden gelang, ein produktives Lernklima herzustellen und gezielt mit Doppelbesetzungen zu arbeiten.

JOB BASIS B 50% und 100%

Zellwegerareal, Uster

Dauer des Angebots:
Tageskurs 10 Kurstage in 4 Wochen;
Halbtageskurs 15 Halbtage in 3 Wochen
Anzahl Kurse:
14 Tageskurse und 4 Halbtageskurse
Massnahmetage 08: 1'710

Die Teilnehmenden waren mehrfach heterogen:

Ausbildungsmässig nahmen Teilnehmende mit hervorragenden Ausbildungen wie Hoch-, bzw. Fachhochschulen sowie höheren Fachschulen an den Kursen teil, aber auch Teilnehmende, die keine oder nur eine zweijährige Berufsbildung (nach altem Berufsbildungsgesetz) absolviert haben. Diese breite Ausbildungsspanne war für unsere Kursleitenden eine Herausforderung. Es gelang jedoch restlos, alle erfolgreich ans Kursziel zu bringen.

Einzelne Teilnehmende konnten sich sprachlich hervorragend verständigen, während sich andere mit der deutschen Kommunikation eher schwer taten. Eine nicht zu unterschätzende Gruppe hatte auch Mühe, selbstständig fehlerfreie Bewerbungsbriefe auf Deutsch zu verfassen. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen waren teilweise bei Diskussionen, vor allem aber bei der Verfassung der Dossiers, stark erkennbar.

Besonders geschätzt wurde von den Teilnehmenden die ressourcenorientierte Arbeitsweise. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken wurde immer wieder als schwierig bezeichnet, doch das Ergebnis, nämlich das passende, persönliche Fähigkeitsprofil, wirkte motivierend und wurde als sehr wichtiger Punkt für eine erfolgreiche Stellensuche wahrgenommen. Die meisten Teilnehmenden fühlten sich gegen Schluss der Kurse in ihrem Selbstvertrauen gestärkt und gingen wieder motiviert auf Stellensuche. Auch waren sämtliche Teilnehmenden sehr zufrieden mit den neu erarbeiteten und wirkungsvollen Dossiers und Bewerbungsbriefen.

Die moderne Infrastruktur wurde von den TN dankbar genutzt.

Neuerungen 2008:

Es gab bezüglich der Kursdurchführung keine nennenswerte Ereignisse. Auffallend war, dass die Teilnehmenden den Kurs am Schluss durchwegs sehr positiv bewerteten. Der Kursbetrieb verlief allgemein ruhig und konzentriert.



PVB
DEUTSCH AM ARBEITSPLATZ

Turbinenweg 1, Uster

Dauer des Angebots:

6 Monate

Anzahl Kurse: 1 (92 Teilnehmende)

Massnahmetage 08: 6'147

Ziele:

- > Die Förderung der Teilnehmenden in allen Belangen der Stellensuche und der damit zusammenhängenden Persönlichkeitsentwicklung sowie der Sprachkompetenzen im DeutschPlus-Programm stehen im Vordergrund.
- > Betriebswirtschaft: Ein möglichst nahe der Realität im 1. Arbeitsmarkt geführter Betrieb wird angestrebt.

Zielerreichung TN bezogen:

- Optimieren von Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeit hinsichtlich der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt. Unterstützte, ressourcenorientierte Begleitung und Förderung der Schlüsselqualifikationen durch vernetzte Zusammenarbeit der Bildungs- und Beschäftigungsbereiche. 2008 war das Pionierjahr für unsere drei PVB-Programme. Trotz der grossen Reorganisation im Herbst 2008 in der SAG Kt. Zürich wurde eine Vermittlungsrate von 26 % erreicht.

- Bei einer Teilnahme ab 4 Monaten kann eine bessere Deutscheinschätzung erstellt werden.

Dieses Ziel wurde nicht erreicht, bei den meisten Teilnehmenden blieb die Deutscheinschätzung gleich oder musste bei Einzelnen sogar nach unten angepasst werden. Die Analyse ergab 3 Gründe:

1. 80 % der Teilnehmenden waren über 48 Jahre alt und schulungewohnt. Der bescheidene Wortschatz könnte beim ungesteuerten Spracherwerb am Arbeitsplatz zwar durchbrochen werden, eine deutliche Verbesserung würde jedoch mehr Zeit benötigen und müsste bei vielen Teilnehmenden mit einer Einzelbetreuung unterstützt werden.
2. Die Zielgruppe wies allgemein eine hohe Anzahl krankheitsbedingter Absenzen auf.
3. Die bestehenden Deutscheinschätzungen waren zum Teil zu hoch angesetzt.

Zielerreichung betriebswirtschaftlich:

- Die Werkstatt-, Administrations- und Dienstleistungssektoren sind bis Ende Jahr komplett eingerichtet.

Alle Bereiche sind so eingerichtet, dass eine konstante Anzahl von Teilnehmenden einen professionellen Maschinenpark, Handgeräte und Werkzeuge vorfindet.

- Strukturen und Prozessabläufe stehen fest und werden umgesetzt.

Der Verlust sämtlicher Strategiekurse erforderte eine Umstrukturierung der SAG mit entsprechender emotionaler Verunsicherung aller Mitarbeitenden. Dies führte unter anderem zum Wechsel beider Programmleitenden. Diese Faktoren verlangsamten den strukturellen Aufbau der Usterfabrik so, dass das Ziel nur teilweise erreicht wurde.

- Ein Kundenstamm ist aufgebaut und wird laufend weiter entwickelt

- das Verkaufskonzept liegt noch in den Anfängen.

ROLLING STONES

Turbinenweg 1, Uster

Dauer des Angebots:

6 Monate

Anzahl Kurse: 1 (28 Teilnehmende)

Massnahmetage 08: 2'404

Ziele:

- > Die Förderung der Teilnehmenden in allen Belangen der Stellensuche und der damit zusammenhängenden Persönlichkeitsentwicklung stehen im Vordergrund.
- > Betriebswirtschaft: Ein möglichst nahe der Realität im 1. Arbeitsmarkt geführter Betrieb wird angestrebt.

Zielerreichung TN-bezogen:

- Optimieren von Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeit hinsichtlich der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt. Unterstützte, ressourcenorientierte Begleitung und Förderung der Schlüsselqualifikationen durch vernetzte Zusammenarbeit der Bildungs- und Beschäftigungsbereiche. Die Vermittlungsrate betrug 29 %.

- Spürbar gestärkter Durchhaltewille, gesteigerte Motivation. Die Zielerreichung wurde mittels Coaching-Gesprächen aus Sicht der Teilnehmenden sowie den Arbeitsleistungen aus unserer Sicht überprüft. In den meisten Fällen zeichnete sich nach 1 – 2 Monaten Einsatzzeit eine deutliche Verbesserung ab. Dies zeigte sich nicht nur in einer teilweise massiv gesteigerten Dauer-Arbeitsleistung sondern auch mit Eigeninitiative (einbringen und umsetzen eigener Ideen), und grösserem Selbstvertrauen. Die TN wagten sich im Beschäftigungsteil an komplexere Arbeiten und Maschinen und konnten im Bildungsteil die Inputs und Forderungen besser annehmen und umsetzen.

In vereinzelt Fällen war entweder keine Verbesserung oder sogar eine Verschlechterung bis hin zum Abbruch des Einsatzes zu verbuchen. Dahinter steckte immer ein

Rückfall in ein vorher bestehendes Suchtverhalten oder in vorher nicht ersichtliche andere psychische Beeinträchtigungen.

- Akzeptanz und Vertrauen der RAV-PB in das Programm Rolling Stones

Das Programm lief zunächst harzig an, es wurden kaum Teilnehmende zugewiesen. Wie uns PB mitteilten, ging es vor allem um das Velotaxi, das wenig Anklang fand. Nach Rücksprache mit dem AWA haben wir in der Folge nicht nur das Filzprogramm sondern auch das Velotaxi mit der dazugehörigen Elektrowerkstatt und Logistik ersetzt durch die Metall- und Holzwerkstatt und auswärtigen Kundenaufträgen. Kurz darauf füllte sich das Programm – die Resonanz der PB war sehr gut.

Zielerreichung betriebswirtschaftlich:

- Die Werkstatt-, Administrations- und Dienstleistungssektoren sind bis Ende Jahr komplett eingerichtet.

Alle Bereiche sind so eingerichtet, dass eine konstante Anzahl von Teilnehmenden einen professionellen Maschinenpark, Handgeräte und Werkzeuge vorfindet.

- Strukturen und Prozessabläufe stehen fest und werden umgesetzt.

Der Verlust sämtlicher Strategiekurse erforderte eine Umstrukturierung der SAG mit entsprechender emotionaler Verunsicherung aller Mitarbeitenden. Dies führte unter anderem zum Wechsel beider Programmleitenden. Diese Faktoren verlangsamten den strukturellen Aufbau der Usterfabrik so, dass das Ziel nur teilweise erreicht wurde.

- Ein Kundenstamm ist aufgebaut und wird laufend weiter entwickelt

- das Verkaufskonzept liegt noch in den Anfängen.

**PVB
QUALI PLUS**

Turbinenweg 1, Uster

Dauer des Angebots:
6 Monate
Anzahl Kurse: 1 (51 Teilnehmende)
Massnahmetage 08: 3'532

Die Teilnehmenden fördern und fordern, damit sie bei Eignung in ein anspruchsvolleres Tätigkeitsfeld wechseln können, so dass ein ständiger Anreiz zur Ausschöpfung und Erweiterung des eigenen Potentials besteht und umgekehrt bei Überforderung ein neues Arbeitsgebiet erprobt werden kann.

Ziele:

- > Die Förderung der Teilnehmenden in allen Belangen der Stellensuche und der damit zusammenhängenden Persönlichkeitsentwicklung stehen im Vordergrund.
- > Betriebswirtschaft: Ein möglichst nahe der Realität im 1. Arbeitsmarkt geführter Betrieb wird angestrebt.

Zielerreichung Teilnehmenden-bezogen

- Optimieren von Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeit hinsichtlich der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt. Unterstützte, ressourcenorientierte Begleitung und Förderung der Schlüsselqualifikationen durch vernetzte Zusammenarbeit der Bildungs- und Beschäftigungsbereiche.

2008 war das Pionierjahr für unsere drei PVB-Programme. Trotz der grossen Reorganisation im Herbst 2008 in der SAG Kt. Zürich wurde eine Vermittlungsrate von 20 % erreicht.

Diese Zielgruppe war teilweise infolge der IV-Revision beim RAV gemeldet und wies oft mehrfache starke physische Beeinträchtigungen auf. Es offenbarte sich oft im Verlauf der Einsatzzeit, dass viele dieser Menschen im 1. Arbeitsmarkt nicht mehr bestehen können. Das Ziel war daher, in Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden, den PB, der IV, der SUVA, den Krankenkassen und beteiligten Ärzten andere Lösungen zu finden. Dieses Vorgehen erzielte zumeist gute Resultate. Betroffene TN wurden, finanziert durch andere Stellen, Kliniken, Behindertenwerkstätten u.Ä. zugewiesen und konnten sich später vom RAV abmelden.

- Erarbeiten einer Zukunftsperspektive, gesteigerte Motivation

Die Zielerreichung wurde mittels Coaching-Gesprächen aus Sicht der Teilnehmenden sowie den Arbeitsleistungen aus unserer Sicht überprüft. Einige Teilnehmende ent-

deckten an sich Potential, das ihnen einen Wiedereintritt in den 1. Arbeitsmarkt ermöglichte. So fand eine Blumenbinderin eine Bürostelle, eine Dentalassistentin eine Verkäuferinnenstelle, ein Bauarbeiter eine Lageristenstelle usw.

Andere Teilnehmende entschieden sich, sich nicht weiter (erfolglos) um Stellen zu bemühen – waren jedoch ermutigt zum Finden anderer Lösungen (siehe oben). Bei Teilnehmenden mit langjähriger Suchtproblematik war dies die schwierigste und selten erreichte Zielsetzung.

- Erarbeitung, Training und Anwendung eines guten Umgangs mit der körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der Stellensuche.

Die Teilnehmenden zeigten oft bereits beim Vorstellungsgespräch Entmutigung, Rat- und Perspektivenlosigkeit. Im Bildungsteil wurde diesem Umstand vermehrt Rechnung getragen durch Entwickeln von Strategien, Training von Vorstellungsgesprächen usw. Im Beschäftigungsteil lernten die Teilnehmenden eigene Ressourcen kennen, die ihnen vorher nicht bewusst waren und im Sportteil konnte vielfach eine durch Sensibilisierung und Training gesteigerte Leistung erzielt werden.

Zielerreichung betriebswirtschaftlich:

- Ein Kundenstamm ist aufgebaut und wird laufend weiter entwickelt
– das Verkaufskonzept liegt noch in den Anfängen.

- Strukturen und Prozessabläufe stehen fest und werden umgesetzt.

Der Verlust sämtlicher Strategiekurse erforderte eine Umstrukturierung der SAG mit entsprechender emotionaler Verunsicherung aller Mitarbeitenden. Dies führte unter anderem zum Wechsel beider Programmleitenden. Diese Faktoren verlangsamten den strukturellen Aufbau der Usterfabrik so, dass das Ziel nur teilweise erreicht wurde.

Ziel des Programms war, mit Teilnehmenden der Zielgruppe A in der Administration ein Verkaufskonzept für den Fabrikladen sowie für die Märkte zu entwickeln. Da jedoch im gesamten Jahr 2008 keine A-Teilnehmenden zugewiesen wurden und die Administration mit ausschliesslich berufs-fremden TN geführt wurde, liegt das Entwickeln des Verkaufskonzepts noch vor uns.



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 hat in seiner Sommersaison 2008 insgesamt 22 Standorte besucht und dabei die Quartiere belebt sowie hunderten von Ustermer Kindern (und Eltern) Freude gebracht.

Ziele:

- > Zeitgemässes Freizeit- und Gesundheitsangebot
- > Förderung der Begegnungen zwischen Kindern untereinander und mit Erwachsenen
- > Förderung der Sozialkompetenzen
- > Integration und Gewaltprävention

Neuerungen 2008:

- > Zusammenarbeitsvertrag und Qualitätsziele mit der Stadt Uster
- > die Anzahl der zu leistenden Animationen
- > die weitergehende Finanzierung durch Sponsoren und externe Aufträge
- > die Kundenfrequenz
- > die PR-Arbeit und die Standortvariabilität
- > neues Team durch Mirjam Müller, Simone van der Geest, Pinina Strasser

Mehr als 4'500 Kinder nutzten die Aktivitäten von April bis Ende Oktober, darunter viele „Kinder von neu Zugezogenen“. Das Stammpublikum erhöhte sich auf rund 200 Kinder.

Ferienprogramm und erlebnispädagogische Aktionen

Die Themennachmittage in den Ferienwochen waren begehrt. Beim Thema Wasser suchten beispielsweise junge Piraten auf dem Greifensee nach einer Flaschenpost, und in der Zirkuswoche probten Clowns, Jongleure und Akrobaten auf der Püntwiese ihre Kunststücke. Im Wald wurden Zwergenhäuser gebaut und Schlangengebrote auf dem Feuer gebacken. In den Herbstferien wurden Wimpel, Windräder und ein Heissluftballon gebaut und kleine Strassenartisten zauberten mit Strassenkreide bunte Kunstwerke auf graue Plätze und Trottoirs ihrer Stadt.

In den Ferien waren wir oft im Wald unterwegs, wo die Kinder Feuer machen und schnitzen lernen konnten.

Ende Mai unternahmen wir an einem Wochenende an beiden Tagen mit je etwa einem Dutzend Kinder ein Eseltrekking rund um den Pfäffikersee. Ein grosser Erfolg!

Zusammenarbeitsvertrag und Qualitätsziele

Die Stadt Uster, die Stiftung Arbeitsgestaltung und die Projektleiterin haben gemeinsam einen Zusammenarbeitsvertrag unterzeichnet. Dieser regelt den Leistungseinkauf der Stadt und enthält Abmachungen, wie

- > die Anzahl der zu leistenden Animationen
- > die weitergehende Finanzierung durch Sponsoren und externe Aufträge
- > die Kundenfrequenz
- > die PR-Arbeit
- > die Standortvariabilität

Mit dem Spielraumfachmann der Kulturkommission Uster erarbeiteten wir Qualitätsziele bezüglich Team, Weiterbildung, Information/Vernetzung, Organisation und Spielzielen. Alle Anforderungen des Vertrags und der Qualitätsziele wurden erfolgreich erfüllt.

Finanzen

Speziellen Dank an «Uster fördert Kultur», welche erneut gut zwei Drittel des Spielmobilbetriebs 2008 finanzierte. Dank erfolgreicher Fundraising-Aktionen konnten wir den Restbetrag mit Sponsorengeldern decken. Die uns anvertrauten finanziellen Mittel wurden optimal zum Wohle der Kinder eingesetzt. Etliche Sachspenden erleichterten zudem unser Budget. Allen Sponsoren und Spendern danken wir ganz herzlich! Für die Zukunft hoffen wir, mehr Geldgeber zu finden, die uns Beiträge auf längere Frist zusichern können. Dies würde uns die Arbeit sehr erleichtern, uns eine grosse Unsicherheit nehmen und mehr Kapazitäten für direkte Spielaktionen freimachen.

Fazit und Ausblick

Es war eine tolle Saison! Trotz vieler Experimente und Abenteuer ging sie ohne Unfälle über die Bühne. Es machte Spass, immer wieder auf eine bunte Kinderschar zu treffen und mit ihnen spannende Momente und Begegnungen zu schaffen. Das Spielmobil belebte die Quartiere und brachte eine grössere Vielfalt in die Spielwelten der Kinder. Es gab vielen Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, neue

Dinge auszuprobieren, spielend zu üben, vom Team unverkrampft begleitet und bestärkt zu werden, Selbstvertrauen zu fassen und in Momente der Lebensfreude einzutauchen.

Wir achteten stets auf zentrale Werte wie Gesundheit, Integrationsförderung, Umweltbewusstsein, Sozialkompetenz und Gewaltprävention.

Über Zeitungsberichte, Handflyers, Stellwände, Homepage und „Monat Aktuell“ wurde das Spielmobil von der Öffentlichkeit gut wahrgenommen. Es geniesst in der Bevölkerung sowie bei Behörden grosse Sympathie.

Wir freuen uns bereits auf den Start der Saison 2009 im April. Das Spielmobil wird dann wieder mit Simi und Mirj durch Usters Quartiere rollen...

Vielen herzlichen Dank unseren Gönnern!

Der Betrieb des Spielmobils 2008 wurde finanziell und materiell unterstützt von:

Uster fördert Kultur
Frauenverein Uster
Zangger-Weber-Stiftung
Verein Pro Jugend Uster
Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen
Katholische Kirchgemeinde Uster
Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Uster
pro juventute Uster
Rotary-Stiftung Uster
Caritas Zürich
MIGROS KULTURPROZENT
ZKB Uster
Jugglux Jonglierladen, Winterthur
Tumigerhof, Familie Müller, Greifensee
Mettler Toledo AG, Nänikon
Daylong, Spirig, Egerkingen
Fust Elektrofachgeschäft, Uster

MOE, BESCHÄFTIGUNG IN MITTEL- UND OSTEUROPA

Einsätze in den Ländern Tschechien, Slowakei, Ungarn, Rumänien, Bulgarien, Russland, Ukraine, Mazedonien, Serbien, Kosovo

Dauer des Angebots:

3 - 9 Monate

2008: mit 23 Teilnehmenden

Die Einsatzländer konnten in diesem Jahr erweitert werden, sodass unsere Teilnehmenden zusätzlich auch Praktika in Russland, der Ukraine, Bulgarien und in Ex-Jugoslawien absolvieren konnten. Die meisten konnten sich bei ihrer Rückkehr in die Schweiz sofort wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern.

Seitens der Stiftung konnten leider weniger Einsatzmonate verbucht werden, was auf den günstigen Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Gegen Jahresende konnten wir bereits eine Zunahme an Interessenten feststellen. Dies bringt für 2009 voraussichtlich mehr Einsätze mit sich.

Ziel für 2009 ist der Aufbau von Partnerbüros in Sofia, Bukarest und Kiew. Diese sollen uns bei der Suche nach Praktikumsplätzen unterstützen und bei Einsätzen in diesen Länder den Teilnehmenden zur Seite stehen.

„Ich habe nur gute Erfahrungen gemacht. Konnte hinsichtlich Recherchenarbeit bei Hilfsorganisationen viel lernen. Allgemein hat mir ihr Programm sehr geholfen psychisch in Form zu bleiben.“

„Für diesen Einsatz war die Verständigung am Arbeitsplatz sehr wichtig. Da ich nebst dem Schweizerdeutsch auch ungarisch wie meine 2. Muttersprache beherrsche gab es keine kommunikativen Probleme. Insgesamt konnte ich den zuverlässigen Schweizer nicht nur mimen, sondern lebend beweisen.“

„Ich finde das Angebot eines Aufenthaltes in Mittel- und Osteuropa eine sehr gute und sinnvolle Möglichkeit sich weiterzubilden und neue Erfahrungen zu sammeln. Ich möchte allen Personen, die sich für ein solches Projekt interessieren, wünschen, dass sie den Mut finden sich auf ein solches Abenteuer einzulassen.“



STANDORT- UND BEWERBUNGSKURS C

Rapperswil SG

Dauer des Angebots:
6 Kurstage in 2 Wochen
Anzahl Kurse: 8
Massnahmetage 08: 612

Dieses Angebot hilft den Teilnehmenden, ihre persönliche und berufliche Situation auf dem Arbeitsmarkt realistisch zu beurteilen. Am Ende des Kurses verfügen sie über einen Aktionsplan mit Etappen auf dem Weg in die Arbeitswelt.

Ziele:

- > Persönliche und berufliche Standortbestimmung
- > Definition des geeigneten Suchbereichs
- > Aktualisieren der Bewerbungsunterlagen
- > Aktionsplan zur Realisierung der Ziele

IMPULS KOMBI

Bad Ragaz

Dauer des Angebots:
12 Kurswochen inkl. 4 Wochen Arbeitsver-
suche in der Privatwirtschaft
Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage 08: 2'084

Dieses Angebot richtet sich an Stellenlose mit gesundheitlichen Problemen, an Sozialhilfebezüger, an anerkannte Flüchtlinge und an IV-Bezüger, welche eine Leistungsabklärung und Unterstützung für einen beruflichen Wiedereinstieg benötigen.

Ziele:

- > Förderung der Deutschkompetenzen
- > Erweiterung und Vertiefen der Schlüsselqualifikationen
- > Vervollständigen der Bewerbungsunterlagen
- > Vertiefen der neu erworbenen Kenntnisse und praktische Vorbereitung auf eine zukünftige Arbeit
- > Erarbeiten und Umsetzen eines individuellen Aktionsplanes

Neuerungen 2008:

- > PC Installation in der Werkstatt für eine aktivere Stellensuche
- > Erweiterung eines Deutschprogramms
- > Besuch der Kursleitenden einer Weiterbildung in Arbeitsagogik
- > Schaffung der Intervisionsgruppe OstCH

Besonderheiten

Die Zunahme von Teilnehmenden mit gesundheitlichen, körperlichen wie auch psychischen, Defiziten erschwert die Vermittelbarkeit in den 1. Arbeitsmarkt. So

sind mehr als die Hälfte der teilnehmenden Personen nur zu 50% arbeitsfähig. Diese Mehrfachproblematik der Teilnehmenden erfordert eine intensivere Betreuung im Bereich Coaching und Gesprächen. Die Zunahme der Teilnehmenden aus sozialen Institutionen ist stark feststellbar. Ein Drittel der Teilnehmenden hat bereits mehrere medizinische Abklärungen hinter sich oder hat andere Abklärungsprogramme besucht. Die fehlende Motivation und angeschlagene Gesundheit ist teilweise spürbar. In kurzer Zeit ist aber feststellbar, dass sie dankbar sind für eine Tagesstruktur und die Möglichkeiten nutzen, Neues kennen zu lernen oder ihre Kompetenzen erweitern zu können. So benötigen diese Teilnehmenden mit ihrer stark eingeschränkten gesundheitlichen Konstitution im Anschluss eine weitere medizinische Abklärung. Die Auswertung durch praktische Arbeitseinsätze unterstützt unsere Abklärungsarbeit über die Leistungsfähigkeit.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden gerne ins Programm kommen und dankbar sind, eine „sinnvolle“ Arbeit zu erhalten. Gleichzeitig nutzen sie das Beziehungsfeld, den Austausch in der Gruppe und das Wissen, dass sie in dieser schwierigen Situation nicht alleine sind. Unsere gezielte Unterstützung für die berufliche Wiedereingliederung und die Abklärung eines geeigneten beruflichen Suchbereiches erfordert ein Mehraufwand seitens der Kursleitung. Hinzu kommen fehlende soziale Kompetenzen sowie geringe Deutschkenntnisse, welche die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle erschweren. Trotzdem konnten 20% unserer Teilnehmenden eine Arbeitsstelle antreten.



BERUFLICHE ORIENTIERUNG OKP

Heerbrugg

Dauer des Angebots:
4 Kurswochen und 8 Wochen Praktikum
Anzahl Kurse: 7
Massnahmetage 08: 4'440

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
- > Basisqualifikationen trainieren, Vertrauen in die persönlichen Fähigkeiten stärken
- > Bewerbungsunterlagen aktualisieren
- > Aktionsplan für die nächsten Schritte der Arbeitssuche

65 Teilnehmende fanden einen Praktikumsplatz, 32 Teilnehmende konnten während oder nach dem Kurs oder dem Praktikum einen Vertrag für eine neue Arbeitsstelle unterzeichnen.

BILDUNGSTAGE IIZ THUSIS

Thusis

Dauer des Angebots:

Einzelbildungstage im Jahresangebot IIZ
Massnahmetage 08: 1800
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

Die Themen wurden immer mit den jeweiligen Teilnehmenden praxisorientiert erarbeitet. Neuerungen wurden fortlaufend eingebaut. Die Kursinhalte konnten in konkreten 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.

GONZEN INTERTRADE AG KAUFMÄNNISCHE PRAXISFIRMA

Bad Ragaz

Dauer des Angebots:

Jahresangebot, Einsatzdauer i.d.R.
3 Monate
Massnahmetage 08: 1'240

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:

- > Erweiterung und Vertiefung von beruflichem Grundwissen
- > Praktische Anwendung und Erweiterung der Berufskennntnisse
- > Berufsbezogene Beschäftigung
- > Integration in den Arbeitsmarkt
- > Förderung der Vermittlungsfähigkeit

Neuerungen 2008:

Seit Mitte Mai haben die Teilnehmenden in der Gonzen Intertrade AG die Möglichkeit, den ECDL-Starter (European Computer Driving Licence) zu erlangen. Die Teilnehmenden erlernen die verschiedenen Module im Selbststudium mit den erforderlichen Lernprogrammen. Ein Support der Leitung ist gewährleistet.

Die Praxisfirma wird durch ein Leitungsteam geführt, welches aus Fachleuten mit Erfahrung in den kaufmännischen Bereichen, in der beruflichen Weiterbildung, Erwachsenenbildung und mit Erfahrung im Bewerbungs-coaching besteht.

Das Leitungsteam bildet sich als Ausbilderin/Beraterin CH-Q und Stressmanagerin sowie Arbeitsagogin aus.

Für 27.5% der Teilnehmenden konnte ein beruflicher Anschluss realisiert werden.



DEUTSCH ELEMENTAR FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Bern Liebefeld

Dauer des Angebots:
60 Kurstage in 12 Wochen
Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage 08: 8'916

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:

- > Praxisorientierte Sprachförderung
- > 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 2008:

- > Optimierung der Kurssequenzen zum Thema Arbeitswelt und Bewerbungstraining
- > Schulung der Kursleitenden im Bereich Bewerbungstechnik
- > Vermehrte Arbeit in Lerngruppen nach Sprachkenntnissen
- > Einführung einer standardisierten Teilnehmer-Befragung
- > Fachliche Begleitung durch den Fachausschuss Sprachförderung der SAG, geleitet durch Ernst Maurer
- > Einführung von andragogischen Konferenzen zur Bearbeitung von Fallbeispielen und sprachdidaktischen Fragen

Insbesondere im ersten Halbjahr hat die relativ gute wirtschaftliche Situation generell zu vermehrten Kursabbrüchen zufolge Stellenantritten geführt.

Die Kursauslastung war weniger stark schwankend als im Vorjahr, erreichte jedoch nie das Maximum von 48 Teilnehmenden. Bis Ende Juni konnte jeweils in 3-4 Gruppen gearbeitet werden. Nach der Sommerpause konnte bereits im September wieder eine dritte Kursgruppe geführt werden. Da im Folgejahr ein neues Produkt gestartet wird, konnten ab November keine neuen Teilnehmenden mehr aufgenommen werden, was zu einem Engpass aus Sicht der RAV-PB's führte.

BEWERBUNGSTRAINING FÜR FREMDSPRACHIGE

Bern-Birkenweg

Dauer des Angebots:
20 Kurstage in 5 Wochen
Anzahl Kurse: Jahresangebot in
1-2 Gruppen à 12 TN
Massnahmetage 08: 1'986

Besonderheiten/Spezialität des Angebots:
Wir planen zusammen mit den Teilnehmenden Schritt für Schritt die Stellensuche, unterstützen sie beim Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen und üben mit ihnen, wie man sich schriftlich und mündlich richtig bewirbt und wie man sich bei einem Vorstellungsgespräch verhalten soll.
Ziele:

- > Persönliche Bewerbungsstrategie erkennen und anwenden
- > Stellensuche nach beruflichen und persönlichen Qualifikationen
- > Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen und einsetzen
- > Sprachliche Ausdrucksfähigkeit in der Bewerbungssituation verbessern

Neuerungen 2008:

- Nach langjähriger Erfahrung mit der Bewerbungswerkstatt für Fremdsprachige führen wir das neue – aber weitgehend identische - Produkt Bewerbungstraining für Fremdsprachige in der Stadt Bern ab 2008 weiter. Folgende Neuerungen wurden im Rahmen des überarbeiteten Konzepts umgesetzt:
- > Führen von zwei Coachinggesprächen während des Kurses
 - > Neue Struktur im thematischen Aufbau der Kursinhalte
 - > Umzug Kurslokal von Bern-Liebefeld nach Bern-Birkenweg
 - > Zunahme von Teilzeit-Teilnehmenden
 - > Zunahme von Personen mit multiplen physischen und psychischen Schwierigkeiten
 - > Einführung von andragogischen Konferenzen im KL-Team

Im ersten Halbjahr fanden dank der relativ guten wirtschaftlichen Lage viele Teilnehmende rasch eine Stelle oder konnten mit festen Angeboten nach Kursabschluss rechnen. Die Teilnehmenden brachten bessere Voraussetzungen betreffend bestehende Bewerbungsunterlagen und PC-Kenntnisse mit.

Durch die Themenverwandtschaft mit anderen Angeboten ergaben sich zunehmend Möglichkeiten der interdisziplinären Arbeit der Kursleitenden, was den Austausch und die gemeinsame Weiterentwicklung der Fachlichkeit förderte.

BEWERBUNGSTRAINING HALBTAG

Bern-Birkenweg, Thun

Dauer des Angebots:
20 Halbtage, verteilt auf 6 Wochen
Anzahl Kurse:
4 Kurse in Bern
3 Kurse in Thun
Massnahmetage 08: 570

Besonderheiten/Spezialität:
in unserem Bewerbungstraining für Personen mit Berufserfahrung im Zwischenverdienst oder mit Teilzeitstellenlosigkeit, bereiten wir die Teilnehmenden auf den raschen und nachhaltigen Wiedereinstieg in eine Teilzeitstelle vor.

Ziele:

- > Überprüfen, erweitern und anwenden der persönlichen Bewerbungsstrategie
- > Stellensuche nach beruflichen und persönlichen Qualifikationen
- > Komplette, detaillierte und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen und einsetzen
- > Branchenspezifische Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen

Neuerungen 2008:

Für dieses Angebot erteilte uns das beco den Auftrag zur Durchführung ab 2008. Der Kurs wurde nach unserem neuen Konzept entwickelt und durchgeführt. Dabei sind die langjährigen Erfahrungen im Bewerbungstraining mit anderen Zielgruppen eingeflossen.

Trotz der relativ tiefen Quote von Stellensuchenden mit Berufserfahrung konnten im Berichtsjahr mehr als die Hälfte der Kurse durchgeführt werden.

In der Kombination mit Bewerbungstrainings für andere Zielgruppen konnten wir unsere Erfahrungen, Kompetenzen und Methoden weiterentwickeln und optimieren.

BEWERBUNGSTRAINING FÜR HILFS- UND FACHKRÄFTE

Burgdorf

Dauer des Angebots:
10 Kurstage, verteilt auf 3 Wochen
Anzahl Kurse: 4 Kurse durchgeführt
Massnahmetage 08: 400

Besonderheiten/Spezialität: Wir planen zusammen mit den Teilnehmenden Schritt für Schritt die Stellensuche, klären die beruflichen Möglichkeiten ab und unterstützen sie bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen. Wir üben gemeinsam den gesamten Bewerbungsvorgang und betreuen sie aktiv und individuell bei ihren weiteren Schritten.

Ziele:

- > Überprüfen, erweitern und anwenden der persönlichen Bewerbungsstrategie
- > Stellensuche nach beruflichen und persönlichen Qualifikationen
- > Komplette, detaillierte und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen und zielgerichtet einsetzen
- > Branchenspezifische Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen und beurteilen

Neuerungen 2008:

Für diese Angebote erteilte uns das beco den Auftrag zur Durchführung ab 2008. Die Kurse wurden nach unserem neuen Konzept entwickelt und durchgeführt. Dabei sind die langjährigen Erfahrungen im Bewerbungstraining mit anderen Zielgruppen eingeflossen.

Auf Grund der sehr tiefen Quote an stellensuchenden Hilfs- und vor allem Fachkräften im Berichtsjahr konnten die Kurse nur kombiniert (Fach- und Hilfskräfte zusammen) durchgeführt werden. Diese Voraussetzung erforderte eine ausgesprochen individualisierte und differenzierte Form der Kursleitung.

In der Kombination mit Bewerbungstrainings für andere Zielgruppen konnten wir unsere Erfahrungen, Kompetenzen und Methoden weiterentwickeln und optimieren.

WARI AG KAUFMÄNNISCHE PRAXISFIRMA

Thun

Dauer des Angebots:
Einsatzdauer i.d.R. 3 Monate
Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage 08: 2862

In der kaufmännischen Praxisfirma bieten wir den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in verschiedenen Abteilungen (Sekretariat, Marketing, Einkauf, Verkauf, Buchhaltung und Personalwesen) mit individueller Ausrichtung Praxis anzueignen und aktuelles Wissen zu erwerben. Das Arbeitsumfeld verschafft den Teilnehmenden ein konkretes Bild des modernen kaufmännischen Arbeitsalltages. Wir fördern in alltäglichen Arbeitsabläufen die beruflichen Kompetenzen.

Ziele:

- > Rasche und dauerhafte Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt
- > Klare Definitionen von beruflichen Chancen und Eröffnung neuer Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt
- > Förderung und Erweiterung der Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie der Schlüsselqualifikationen, verbunden mit dem Training der aktiven Stellensuche.

Neuerungen 2008:

Zu Beginn des Geschäftsjahres optimierten wir den Prozess des Bewerbungstrainings, indem wir ein System von der persönlichen Standortbestimmung über einen Massnahmenplan bis hin zur täglichen Stellensuche in den Arbeitsalltag integrierten.

Mit neuen Aufgaben in den Fächern Personaladministration, Informatik und Marketing wurde das Ausbildungsprogramm wesentlich aufgewertet und die Fachgebiete für die TN interessanter gestaltet.

Im Berichtsjahr wurde das Angebot ausserdem durch das QM beco bewertet und erhielt sehr gute Noten.

Die allgemein gute Wirtschaftslage führte über viele Monate zu einer sehr schlechten Auslastung des Angebots. Diese Zeiten konnten aktiv genutzt werden für die inhaltliche Optimierung der Abläufe, Aufgaben und Prozesse.

PROSPETTIVE CII ITALIENISCH ELEMENTAR AM ARBEITSPLATZ

Gordola TI

Dauer des Angebots:
12 Wochen inklusive 4 Wochen Arbeitsver-
suche in der Privatwirtschaft, ein Bildungs-
tag pro Woche

Anzahl Kurse: Jahresangebot
Massnahmetage 08: 5139

Prospettive CII:

Wir vermitteln den fremdsprachigen Teilnehmenden 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. Das wird in Kurseinheiten geübt sowie auch in einer Werkstatt, wo die Grundkompetenzen geprüft und gefördert werden.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, externe „Stage“ (Praktika) zu machen.

Ziele:

- > Ressourcenorientierte, praktische Abklärung der Leistungsfähigkeit und der beruflichen Möglichkeiten (ausführlich dokumentiert)
- > Zwei Arbeitsversuche (Stage) in der Privatwirtschaft
- > Auseinandersetzung mit den Anforderungen der bestehenden und einer neuen Berufstätigkeit
- > Verbesserung der Italienischkenntnisse
- > Festlegen allfälliger Weiterbildungsschritte

Neuerungen 2008:

- > Erhöhung der Teilnehmenden von 20 auf 25
- > Alle Kursleitenden haben sich, auch dank interner Weiterbildung, gründlich mit dem SECO Rahmenkonzept vertraut gemacht und beziehen dessen explizite Arbeitsmarktorientierung bewusst und gezielt in ihre Planung ein
- > Im September trat Manfred Roosens die Nachfolge des bisherigen Angebotsleiters Franz Ryser an

Hohe Arbeitsquote:

- > 28 von 76 Teilnehmenden haben eine Arbeit gefunden
- > 81 Teilnehmende haben ein Praktikum gemacht

Bilanz						
Aktiven	Anhang	31.12.2008	%	2007	%	V %
A Umlaufvermögen						
Flüssige Mittel		1'082'182.46	34.6	911'010.57	31.1	118.8
Forderungen	1	571'970.36	18.3	1'651'186.09	56.4	34.6
Vorräte (Kursmaterial)		0.00	0.0	0.00	0.0	0.0
Transitorische Aktiven	2	1'467'159.34	46.9	342'433.10	11.7	428.5
		3'121'312.16		2'904'629.76		107.5
B Anlagevermögen						
Sachanlagen		9'000.00	0.3	24'500.00	0.8	36.7
		9'000.00		24'500.00		
Total Aktiven		3'130'312.16	100.0	2'929'129.76	100.0	106.9
Passiven						
C Kurzfristiges Fremdkapital						
Finanzverbindlichkeiten	3	103'781.10	3.3	-4'977.88	-0.2	-2084.8
Transitorische Passiven	2	1'096'466.83	35.0	1'110'100.45	37.9	98.8
		1'200'247.93		1'105'122.57		108.6
D Langfristiges Fremdkapital						
Rückstellungen	4	130'000.00	4.2	130'000.00	4.4	100.0
		130'000.00		130'000.00		
E Organisationskapital						
Total Stiftungskapital	5	1'694'007.19	94.1	2'014'740.86	118.9	84.1
Jahresergebnis		106'057.04	3.4	-320'733.67	-10.9	-33.1
		1'800'064.23		1'694'007.19		106.3
Total Passiven		3'130'312.16	140.0	2'929'129.76	150.2	106.9

Betriebsrechnung		31.12.2008	2007	V %
A Ertrag				
Erlöse aus Projekten		10'456'512.74	9'128'405.93	114.55
Total Ertrag		10'456'512.74	9'128'405.93	114.55
B Aufwand für Leistung				
B1 Direkter Projektaufwand				
Personalaufwand		7'061'253.12	6'173'741.04	114.38
Weiterbildung, übriger Personalaufwand		166'299.39	148'398.05	112.06
Raumaufwand		1'097'804.49	948'567.10	115.73
Projektkosten		1'186'731.20	789'982.35	150.22
		9'512'088.20	8'060'688.54	118.01
B2 Administrativer Aufwand				
Personalaufwand		614'902.05	1'294'009.40	47.52
Weiterbildung, übriger Personalaufwand		23'209.80	39'228.20	59.17
Betriebsaufwand		157'053.77	162'014.05	96.94
Raumaufwand		63'027.20	60'540.95	104.11
		858'192.82	1'555'792.60	55.16
C = Ergebnis aus Betriebstätigkeit		86'231.72	-488'075.21	-17.67
D1 Finanzergebnis				
Finanzaufwand (-erfolg)		-19'825.32	-17'341.54	114.32
		-19'825.32	-17'341.54	
D2 Zuweisungen an zweckbestimmte Reserven		0.00	150'000.00	
E = Ergebnis aus Organisationstätigkeit		106'057.04	-320'733.67	-33.07

* V % = Veränderung in %

Mittelflussrechnung

A	Mittelfluss aus Betriebstätigkeit	2008	2007
	Jahresergebnis	106'057.04	-320'733.67
	Abschreibungen auf Sachanlagen	15'500.00	4'000.00
	Bildung und Auflösung von Rückstellungen	0.00	-150'000.00
	Nettogewinn/Nettoverlust aus Finanzanlageabgängen		
	Abnahme/Zunahme Forderungen	1'079'215.73	176'964.20
	Abnahme/Zunahme aktiver Rechnungsabgrenzungen	-1'124'726.24	-126'555.85
	Zunahme/Abnahme sonstiger kurzfristiger Verbindlichkeiten und passiver Rechnungsabgrenzungen	108'758.98	-198'786.08
		-13'633.62	72'173.45
	Mittelfluss aus Betriebstätigkeit	171'171.89	-542'937.95
B	Mittelfluss aus Investitionstätigkeit		
	Investitionen Sachanlagen	0.00	0.00
	Investitionen in Finanzanlagen	0.00	0.00
	Langfristiges Fremdkapital	0.00	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	0.00	0.00
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	911'010.57	1'453'948.52
	(Endbestand) an flüssigen Mitteln	1'082'182.46	911'010.57
	Veränderung an Zahlungsmitteln	171'171.89	-542'937.95

Bemerkungen zur Bilanz

- Die Forderungen beinhalten die Debitoren und die Mietkautionen. Bei den Debitoren handelt es sich um offene Rechnungen per Ende Jahr.
- Die transitorischen Aktiven setzen sich zusammen aus vorausbezahlten Versicherungsprämien und vor allem aus den letzten Teilzahlungen, welche erst nach Einreichung der Abschlussrechnung bzw. des Schlusszahlungsgesuchs getätigt werden. Die meisten Leistungsvereinbarungen sehen folgende Zahlungsmodi vor: Jeweils 40% bei Beginn und in der Mitte, die restlichen rund 20% nach Beendigung des Angebots.
- Die Finanzverbindlichkeiten ergeben sich aus offenen Kreditoren per Ende Jahr, offenen Lohnauszahlungen sowie Nachzahlungen an die Sozialversicherungen.
- Die Rückstellungen wurden im 2004 getätigt, um bei Beendigungen von Angeboten finanzielle Risiken abdecken zu können.
- Im Stiftungskapital sind nach wie vor genügend Rücklagen, um auch in Zukunft neue Angebote entwickeln und bestehende verbessern zu können.

Anhang

Die Rechnungslegung nach SWISS GAP FER 21, welche 2005 die Stiftung Arbeitsgestaltung eingeführt hat, hat sich bewährt.

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 nicht erhöht, die Teuerung nicht ausgeglichen und die Überstunden weiterhin tief gehalten. Trotzdem gewährte die Stiftung ihren Mitarbeitenden auch im Berichtsjahr Bildungsurlaub und Beiträge an die individuelle Weiterbildung.

Personalbestand während der Jahre:

	2008	2007
Anzahl Angestellte	89	75
Aufwand in Mio	7.9	7.7
Fluktuation	24%	21%

Anlagepolitik

Der durchschnittlich hohe Finanzbedarf verunmöglicht, das Stiftungskapital mittel- und langfristig anzulegen. Dank einer umsichtigen Liquiditätsplanung konnten kurzfristige Festgeldanlagen getätigt werden, welche zu einem positiven Finanzergebnis geführt haben.

Abschreibungen

2008 wurden keine Investitionen aktiviert. Die Abschreibungen beziehen sich auf frühere Anschaffungen.

Rechnung über die Veränderung des Kapitals 2008

	Anfangsbestand	Erträge (intern)	Zuweisungen (extern)	Transfer (intern)	Verwendung (extern)	Endbestand
Mittel aus Eigenfinanzierung						
Gründungskapital	5'000.00					5'000.00
Stiftungskapital	1'000'000.00					1'000'000.00
Rücklagen für zukünft. Entwicklungen	290'000.00					290'000.00
Zweckbestimmte Reserve	146'631.55					146'631.55
Verteilung Ergebnis Vorjahr	252'375.64					252'375.64
Jahresergebnis	0.00	106'057.04				106'057.04
Total Stiftungskapital	1'694'007.19	106'057.04	0.00	0.00	0.00	1'800'064.23

Bericht der Revisionsstelle

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 2008 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

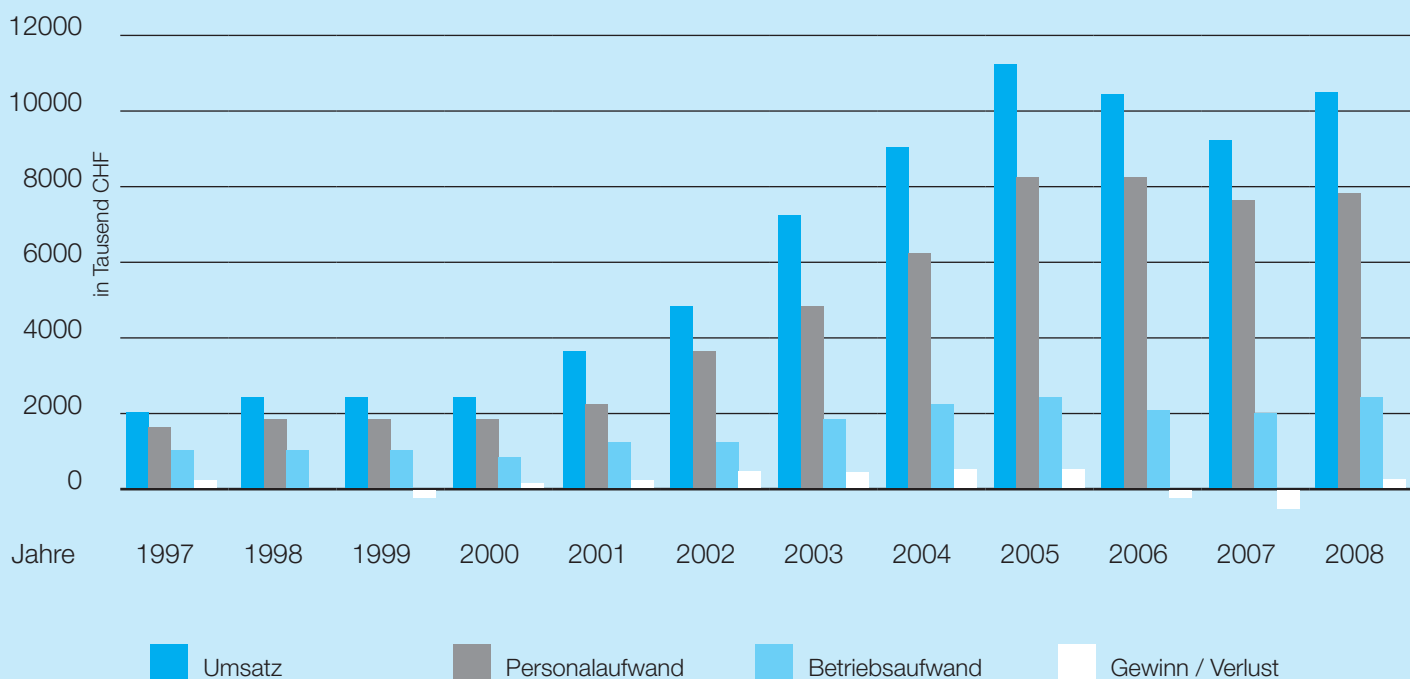
Peter Weyermann & Cie
Treuhandgesellschaft



P. Weyermann

M. Lieberherr

Jahresübersicht 1997 bis 2008



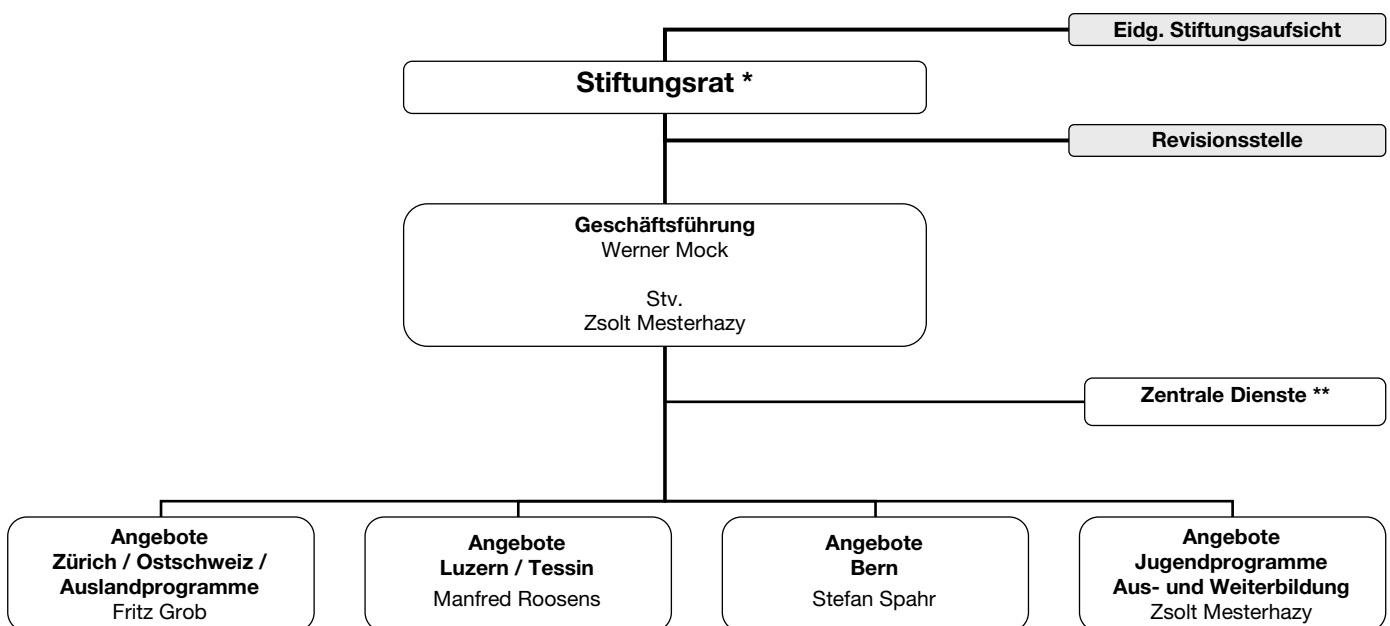
Angesichts des stark verschlechterten weltwirtschaftlichen Umfelds rechnete das SECO Ende 2008 mit einer Rezession, die sich frühestens in zwei Jahren erholen dürfte. Die negativen Auswirkungen auf unsere Zielgruppen - Menschen mit erschweren Voraussetzungen für den ersten Arbeitsmarkt - werden sich markant und längerfristig zeigen. Es wird wichtig sein, gemeinsam mit unseren Partnern und Auftraggebern, neben den erprobten Massnahmen neue Ansätze für diese Menschen zu entwickeln. Bildung ist unser Werkzeug dazu.

Wir nehmen unsere Aufgabe und unsere Verantwortung in dieser Situation wahr, indem wir unsere Kompetenzen und

Erfahrungen voll einsetzen werden zur Unterstützung der Menschen, die von der Krise betroffen sind. Unsere Orientierung steht deshalb im kommenden Jahr unter dem Motto „Wachstum und Ausserorientierung“. Wir werden unsere strategischen Ziele den neuen Herausforderungen der zunehmenden und länger dauernden Arbeitslosigkeit anpassen. Wir werden mit neuen Lösungen auf unsere bisherigen und neuen Partner zugehen.

Dabei bauen wir auf unserem Fundament der Erfahrung in der Arbeitsintegration weiter auf. Unsere Dienstleistungen sollen an Effektivität und an Effizienz gewinnen. Die Qualität unserer Arbeit im Dienste der Menschen, die unsere Angebote nutzen, wird dabei weiterhin im Zentrum stehen.

Gesamt Organisation



* Stiftungsrat: Katharina Teuscher, Präsidentin, SGB; Ernst Maurer, Vizepräsident, AGAS; Res Marty, SVB; David Häne, Pro Juventute
 ** Zentrale Dienste: Administration, Personalwesen, Finanzen/Controlling, Qualitätsmanagement, Marketing, Informatik, Sicherheit

Informations- und Bildungstage

Standortbestimmung

Deutsch am Arbeitsplatz

Abklärung und Training

Innovative Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

Module eins bis fünf zur Erreichung des eidgenössischen Fachausweises Ausbilderin / Ausbilder

Weiterbildung nach Mass für Kursleitende

