

Jahresbericht 2007

LEBENDIGES LERNEN LUZERN



Deutsch

Die Ausrichtung der handlungsorientierten Deutschförderung haben wir noch intensiver auf die Teilnehmenden und ihre Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Zwei Hauptelemente bilden den Rahmen für eine gründliche Überarbeitung des Konzepts „Deutsch“: Das von Ernst Maurer im Auftrag des SECO verfasste „Rahmenkonzept Arbeitsmarkt orientierte Deutschförderung“ und die vom DLZ verlangte Reduktion der Kurszeit von sechs auf drei Monate. Im Verlauf des Jahres haben die Deutsch-Kursleitenden zusammen mit Beatrice Haemmerli (Qualitätsverantwortliche der Stiftung) ein Dreimonats-Programm erarbeitet. Dies ist zwar im Hintergrund geschehen, nimmt jedoch bereits während der Planung Einfluss auf die Vorbereitungs- und Kursleitungsarbeit.

Themen, Methoden und Medien überprüfen die Kursleitenden laufend auf ihre Relevanz für die Integration in den Arbeitsmarkt. In den externen und internen Visitationen haben wir diese Thematik konsequent bearbeitet.

Teilnehmergerecht und arbeitsmarktrelevant zu arbeiten bleibt für alle Kursleitenden eine grosse und andauernde Herausforderung. Erstes und wichtigstes Ziel ist die Förderung der Handlungsfähigkeit in der Stellensuche. Dies beinhaltet beispielsweise Themen wie „Höflichkeitsformen anwenden“, „Telefonieren“, „Inserate, Bewerbungsbriefe und Lebensläufe lesen und verstehen“. Bei den Teilnehmenden, die bereits etwas Deutsch verstehen und sprechen, können diese Ziele ins Auge gefasst und teilweise erreicht werden. Dies trifft in der Regel für Teilnehmende im Niveau 1 zu (entsprechend dem A1 des europäischen Referenzrahmens für Sprachen). Für die Teilnehmenden im Niveau 2 gelten zwar die gleichen Ziele, sie müssen jedoch behutsamer, eingehender und meist in langsamerem Tempo angesteuert werden.

Als Leit-Lehrmittel verwenden wir das Lehrwerk „Deutsch in der Schweiz“ von Ernst Maurer (Klett Verlag). Wichtige ergänzende Lehrmittel sind aber auch Inserate und Texte im Internet und in den Printmedien. Sie ermöglichen den Zugang zu und die Auswahl von Informationen. Mündliche und schriftliche Arbeitsanweisungen der Kursleitung können gleichzeitig die Informationssuche und die Arbeit der Teilnehmenden insgesamt, steuern und Hören, Lesen, Verstehen und Umsetzen fördern. Bilder aller Art, auch selber fotografierte, regen die Teilnehmenden zum Sprechen an. Fragen stellen, auf Fragen antworten, in Alltagssituationen am Schalter und mit Behörden nutzbringend zu reagieren, werden im Deutsch vermittelt und mit Kollegen und Kolleginnen geübt. Um einen grösseren Realitätsbezug herzustellen finden einzelne Kurssequenzen auch ausserhalb der Kursräume statt. In Aussenkontakten bieten Interviews die Gelegenheit, Informationen einzuholen, neu Gelerntes aber auch Ungewohntes auszuprobieren und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu fassen.

Schlüsselqualifikationen beziehen wir bewusst im Rahmen der handlungsorientierten Deutschförderung in die Planung und Ausführung der Deutschvermittlung ein. Die Kursleitenden engagieren sich, den handfesten Bezug zur Integration in den Arbeitsmarkt, für die Teilnehmer auch in der Arbeit an ihren Deutschkenntnissen erfahrbar zu machen.



Atelier

Der Atelieralltag verändert sich im 2007 grundlegend. Einerseits durch die Umstellung von sechs auf drei Monate Aufenthaltsdauer der Teilnehmenden, andererseits durch die Anpassungen an das Programm die daraus erfolgen.

Im Sommer 2007 habe ich die Gelegenheit, in Waiblingen bei Stuttgart einen Kurs zu besuchen, der in den Gebrauch des „Hamet2-Test“ einführt. „Hamed2“ misst den „ist-Stand“ der handlungsorientierten Leistung einer Testperson im Blick auf berufliche Anforderungen mit überwiegend manuellen Tätigkeiten. Daraus wird ersichtlich, wo bei den Teilnehmenden handlungsorientierte Leistungsbereiche sind, auf denen wir im Kurs aufbauen und/oder anknüpfen können. Der Test ist in einzelne Übungen aufgeteilt, die wir in unserem Betrieb gut in die Unterrichtseinheiten einbauen können. Vorweg: Ich mache damit sehr gute Erfahrungen. In erster Linie setze ich den Test ein, um den Teilnehmenden aufzuzeigen, wo ihre Stärken liegen. Der Vorteil der Methode ist, dass er sehr anschaulich ist und ihn auch Teilnehmende verstehen, die über wenige Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

Der Test ist in folgende Faktoren eingeteilt:

- A: Routine und Tempo
- B: Werkzeugeinsatz und Steuerung (einfach)
- C: Wahrnehmung und Symmetrie
- D: Instruktionsverständnis und Instruktionsumsetzung
- E: Werkzeugeinsatz und Steuerung (komplex)
- F: Messgenauigkeit und Präzision

Zu jedem Faktor gibt „Hamet 2“ drei bis vier Testaufgaben vor. Diese sind sofort auswertbar und zeigen den Testpersonen anschaulich wo ihre Stärken liegen. Diese wiederum kann ich als Kursleitende direkt mit der betreffenden Person im Aktionsplan eintragen. Damit sind die Informationen

schriftlich festgehalten und für die anderen Kursleitenden, die Beratenden und auch die RAV-PersonalberaterInnen einsehbar.

Mit der Frage, „An welchem Arbeitsplatz sind diese Fähigkeiten notwendig?“, kann ich anschliessend auch in eine mündliche Sprachübung im Plenum übergehen.

Mit „Hamet2“ sind wir näher am Arbeitsmarkt und haben ein Werkzeug, das es uns erlaubt, noch Ressourcen orientierter zu arbeiten und den Teilnehmenden individuell ihre Fähigkeiten und Leistungen aufzuzeigen.

Werken

In der Werkstatt an der Güterstrasse unterrichteten wir ab dem 2. Semester vier bis fünf Frauen gemeinsam mit den Männern in denselben Gruppen. Dies führte zu inhaltlichen und strukturellen Anpassungen. Die Auswahl an Materialien und Bearbeitungstechniken konnten wir dadurch breiter gestalten.

Zum Beispiel bearbeiteten wir gezielt gesteuerte Sequenzen im Gastronomiebereich. Die inhaltlichen Schwerpunkte wählten wir aus einem deutschen Gastronomielehre-mittel aus. Prioritär wählten wir Themen, die für Hilfsarbeiten relevant sind. Zum Beispiel: Personalhygiene, Hygienevorschriften, allgemeine Arbeitsprozesse sowie Begrifflichkeiten und Masseinheiten. Den Inhalt passten wir dem Sprachniveau der Teilnehmenden und den in der Schweiz gebräuchlichen Arbeitsbegriffen an. In den Lektionen verwendeten wir die auf den Schiffen der SGV gebräuchlichen Reinigungsrapporte und fotografischen Anweisungen für den Tellerservice. Dies erhöhte zusätzlich den Bezug zum hiesigen Arbeitsmarkt.

Das Umsetzen des neu Gelernten in einen strukturierten Arbeitsprozess für ein gemeinsames Mittagessen half, das Wissen nachhaltig zu verankern. Entsprechend feilten die Teilnehmenden mit grossem Eifer am Kochvorgang und an der Präsentation.

Ausgeweitet haben wir das berufsspezifische Angebot auch im Bereich Baugewerbe. In einem bisher ungenutzten, und teilweise der Witterung ausgesetzten Teil der Werkstatt, errichteten wir einen Splittplatz. Grobmotorische und koordinative Fertigkeiten konnten anhand von Nivelierarbeiten mit Messlatten, Wasserwaage und

Schnurgerüst erkannt und festgehalten werden. Begriffe aus aktuellen Stelleninseraten wie „robust“ oder „körperlich anstrengend“ thematisierten wir. Auf Rapporten wurden die Messergebnisse notiert und Beobachter hielten die Rollenverteilung in der Teilnehmergruppe statistisch fest.

Alle Erkenntnisse über das Arbeitsverhalten, die Leistungsfähigkeit und die Erfolge in der Erweiterung des deutschen Spracherwerbs visualisierten die Teilnehmenden auf Flipchart. Die Resultate verglichen sie mit ihren Arbeitszeugnissen oder mit den Anforderungsprofilen aus den Stelleninseraten. Diese Präsentationen blieben jeweils über längere Zeit in den Arbeitsräumen aufgehängt.

Mit thematisch ausgesuchten Aufgaben aus dem Testprogramm HAMET, ermittelten wir ergänzend und laufend berufsspezifische Einzelqualifikationen und handwerklich-motorische Fähigkeiten nach wissenschaftlichen Kriterien. Diese flossen in den Aktionsplan und in die laufenden Stellenbewerbungen ein.

Die Gender-Thematik diskutierten und bearbeiteten wir in jedem Quartal während zweitägigen handwerklichen Projektarbeiten. Kulturelle Verhaltensmuster in der Arbeit von Frauen und Männern aus den verschiedensten Erdteilen und Ethnien stellten wir einander gegenüber. Ziel war die Sensibilisierung des Themas zu fördern und die Integration in die schweizerische Arbeitskultur zu unterstützen. Im Verlauf der vier Projekte verwendeten wir zunehmend „genderneutralere“ Materialien und Techniken (z.B. Kartonverarbeitung) um die Thematik für Frau und Mann direkter und persönlicher erfahrbar zu machen.

Zur Vorbereitung auf die neue dreimonatige Kurszeit setzten wir Werkstattleiter uns mit der Strukturierung und Rhythmisierung der Inhalte auseinander. Wir legten Wochen- und Tagesziele fest. Diese formulierten wir entsprechend den Taxonomiestufen. Ziel war es, für die Kunden ein berufsbezogenes, sinnstiftendes und nutzenorientiertes Werkstattkonzept zu verankern. Für die Teilnehmenden wurde bei den monatlichen Rückblicken die Struktur des Kurses unter Beachtung der Nutzbringung in ihrer persönlichen Situation sichtbar. Die als Collagen gestalteten Zusammenfassungen fixierten wir auf dem in der Dachschräge integrierten Jahreskalender. Dieser, be-

stehend aus dem Bewerbungsfoto, dem verkürzten Lebenslauf und der Kursdauer des Teilnehmenden. Er ermöglicht den Überblick auf das Gewesene, den aktuellen Stand und das Kommende im persönlichen Kursverlauf.

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist das Gefäss, in dem alle erworbenen und erweiterten Fähigkeiten der anderen Spuren in einen für den Teilnehmer verständlichen arbeitsmarktlichen Zusammenhang gebracht werden. Die Teilnehmenden lernen ihre Ressourcen kennen und bekommen Instrumente und Möglichkeiten, wie sie diese in ihre Suchstrategien implementieren können. Dadurch ermöglichen sie sowohl potentiellen Arbeitgebern, als auch sich selber einen besseren Überblick über ihre Arbeitsmöglichkeiten.

Es ist für unsere Teilnehmenden eine grosse Herausforderung sich im „Inserate-Dschungel“ zurechtzufinden und richtig auf Stellenausschreibungen zu reagieren. Jeder Teilnehmende muss deshalb den arbeitsmarktlichen Anforderungen entsprechende Unterlagen bereit haben und wissen wie er diese adäquat bei der Stellensuche einsetzen kann.

Wir beobachten die Veränderungen im Arbeitsmarkt und lassen die Erkenntnisse in die Kurssequenzen einfließen. Ebenso bringen wir den Teilnehmenden die Gepflogenheiten und Eigenheiten des schweizerischen Arbeitsmarktes näher. Die Teilnehmenden lernen das AVIG und das Sozialversicherungssystem der Schweiz kennen. Hier ist oft ein grosses Wissensdefizit auszumachen, was auch zu Spannungen innerhalb des arbeitsmarktlichen Bezugssystems führen kann.

Daraus lassen sich Schwerpunkte im Kurs ableiten, die für die Teilnehmenden über ihr wirtschaftliches Weiterkommen entscheiden. Von grosser Wichtigkeit ist die Förderung der Selbständigkeit der Teilnehmenden im Entwickeln und Anpassen ihres Bewerbungsdossiers und im Suchen von geeigneten Stellenausschreibungen in den Tageszeitungen, in der Fachpresse oder im Internet. Als Voraussetzung lernen sie alle Bestandteile eines Bewerbungsdossiers kennen und vertiefen durch Übungen ihr Wissen. Sehr oft entdecken die Teilnehmenden zu treffende Massnahmen betreffend ihrer Unterlagen. Wie zum Beispiel das Einfordern eines korrekten Zeugnisses.



Wir legen unser Augenmerk auch auf die Analyse von Inseraten und der Umsetzung der Informationen in einem Bewerbungsbrief. Unterstützt werden sie dabei durch einen zusätzlichen Kursleitenden, der als Ansprechperson dient und Hilfe bei Bewerbungsbriefen, Anpassen des Lebenslaufes, Einfordern von Arbeitszeugnissen und schwierigen Telefonaten bietet.

Ein weiteres zentrales Thema ist das Üben von Vorstellungsgesprächen, das sich über zwei Wochen verteilt, um jedem Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, Selbstvertrauen in Gesprächssituationen zu gewinnen und die erforderlichen Massnahmen zur Optimierung in der Vorbereitung eines solchen Vorstellungsgesprächs zu treffen. Die darauf folgende Videoanalyse dient als zusätzliches Instrument in der Auswertung und wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt.

Die Umstrukturierung des gesamten Projekts auf einen dreimonatigen Kurs gegen Ende des Jahres hat uns die Möglichkeit gegeben, die Themen noch konzentrierter und wesentlicher zu gestalten und den Nutzen für den Teilnehmenden zu erhöhen.

Projektbericht – „Die Zeitung“

Dies war eine Zusammenarbeit der Gruppen C und D des tieferen Niveaus 2. Unser Ziel war, am Ende des zweitägigen Projektes eine Zeitung im Formate von „20 Minuten“ in unseren Händen zu halten. Der Inhalt setzte sich aus folgenden Themen zusammengesetzt:

- > Unsere täglichen Arbeiten im LLL
- > Selbstverfasste Porträts aller am Projekt beteiligten Teilnehmenden, inklusive bebildertem originellem Selbstporträt
- > Vorstellung der Heimatländer der Teilnehmenden (Fotos aus dem Internet)
- > Doppelseitige Bildergeschichte zur Entstehung unserer Zeitung
- > Kurzgeschichten zu einem witzigen Ausgangsbild
- > Verschiedene Kochrezepte
- > Horoskop und Wetterbericht

Und so gingen wir beim Erstellen der Zeitung vor: In einer ersten Runde diskutierten wir die verschiedenen Zeitungen die wir kennen. Im nächsten Schritt verteilten wir Zeitungen und analysierten den Inhalt. Auf Metakarten sammelten wir, was alles in eine Zeitung hineingehört. Danach bestimmten wir, was wir für unsere Zeitung alles produzieren wollten. Die Produktionen

führten wir in verschiedenen kleinen Teams aus. Während der Arbeit schälten sich rasch Experten für diverse Fachgebiete heraus, welche wir als verantwortliche Vorarbeiter einsetzten. Nachdem wir alle Einzelteile der Zeitung produziert hatten, galt es, das Layout und den Ablauf der Zeitung zu bestimmen. Den Titel eruierten wir durch einen kleinen Wettbewerb. Zum Schluss kopierten wir die losen Blätter in der bestimmten Reihenfolge und hefteten diese zusammen. Jeder erhielt ein fertiges Produkt, welches wir in einer Schlussrunde auswerteten. Dies ergab einen angeregten Sprech Anlass mit und zu einem Produkt, welches wir selber Schritt für Schritt entwickelt und ausgeführt hatten. Dies schafft einen nahen Bezug und ein grosses Bewusstsein für die geleistete Arbeit.

Die Ziele bei diesem Projekt waren:

Die Teilnehmenden entwickeln und planen die einzelnen Schritte, um ein grösseres Ganzes zu erhalten. Die einzelnen Schritte müssen aufeinander abgestimmt werden und zum Schluss zusammenpassen. Die Teilnehmer arbeiten selbständig und müssen sich teamfähig zeigen. Einzelne Teilnehmer übernehmen Verantwortung und Führungsrollen. Die Teilnehmer zeigen sich flexibel, führen abwechslungsreiche Arbeit nebst monotoner aus. Sie sehen, dass jeder einzelne Schritt wichtig für das Endprodukt ist.

Beratung

In diesem Jahr haben wir ein Konzept entwickelt, um die Teilnehmenden im „Lebendigen Lernen“ durch gezielte Einzelberatung individuell bei der Stellensuche unterstützen zu können. Es ergänzt unser Bildungs- und Beschäftigungsangebot um eine entscheidende Komponente. In den Beratungsgesprächen können auch private Themen angesprochen und bearbeitet werden, welche im Gruppenzusammenhang keinen Platz haben und den Rahmen des handlungsorientierten Unterrichts sprengen würden.

Die Ziele, die wir mit dem neuen Beratungskonzept verfolgen, orientieren sich selbstverständlich am übergeordneten Ziel der Übungsfirma, die Teilnehmenden schnell und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Sie haben eine Ansprechperson für ihre Anliegen rund um die Arbeitslosigkeit und die Stellensuche und werden von dieser persönlich und kompetent bei ihrer Stellensuche begleitet. Zusammen

entwickeln wir Strategien, die den Möglichkeiten und Ressourcen der Einzelnen und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen. Bei Problemen und Hindernissen, welche die berufliche Laufbahn tangieren, suchen wir im vertrauensbildenden Gespräch gemeinsam nach Lösungen. In einer Triagefunktion informieren wir die Teilnehmenden auch über Beratungsstellen und weiterführende externe Angebote in der Region.

Die individuellen Lernziele der Teilnehmenden für jedes Modul vereinbaren wir im ersten Gespräch. Zudem besprechen wir den Lebenslauf und prüfen die Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen. Das Erarbeiten eines Aktionsplans zieht sich als roter Faden durch die Beratungen. Dort fließen auch die Beobachtungen aller Kursleitenden aus den Modulen zusammen und dokumentieren den Lern- und Entwicklungsprozess im Kurs. Im zweiten und dritten Gespräch geht es darum, die bisherigen Arbeitsbemühungen zu analysieren und daraus Perspektiven zu entwickeln, um die Stellensuche noch erfolgsversprechender zu gestalten. Abschliessend konkretisieren wir mit den Teilnehmenden die Ideen für die nächsten Schritte und blicken zurück auf die gemeinsame Zeit im „Lebendigen Lernen“. Dabei suchen wir Antworten auf folgende Fragen: Welche Ziele wurden erreicht? Welche Schlüsselqualifikationen sind ausgebaut? Welche zusätzlichen Erkenntnisse haben wir gewonnen?

In der Regel vereinbaren wir mit jedem Teilnehmenden ein Beratungsgespräch pro Monat. Der Berater dokumentiert auch die Gespräche, ist Bezugsperson bei Fragen und Schwierigkeiten und auch Ansprechperson für die Personalberatenden der RAV. Diese bekommen die Zielvereinbarung und den Aktionsplan zugeschickt und werden beigezogen, wenn die momentane Situation oder die Zukunftsperspektiven des Kursteilnehmenden einer Klärung bedarf. Eine grosse Transparenz und Effizienz bei all diesen schriftlichen oder mündlichen Kontakten ist uns wichtig.

Erste Erfahrungen mit den Beratungsgesprächen im Berichtsjahr zeigen, dass die Teilnehmenden die Einzelberatung durchwegs positiv erleben. Eine wertschätzende, professionelle Gesprächsführung und unser lösungs- und ressourcenorientierter Ansatz schaffen ein Klima des Vertrauens. Die Teilnehmenden fühlen sich ernst ge-

nommen und persönlich unterstützt. Das trägt zu einem guten Lernklima bei und hilft den Stellensuchenden, ihre Arbeitssuche aktiv und eigenverantwortlich zu gestalten.

Qualitätssicherung

„Qualität ist immer das Resultat von ausgesprochener Absicht, origineller Bemühung, intelligenter Ausrichtung und gekonnter Umsetzung.“ - Foster 1917-1945

Das bewährte und lang erprobte Konzept des „Lebendigen Lernens“ gilt es in diesem Jahr neu umzugestalten. Wir haben die Aufgabe, das Projekt von sechs auf drei Monate zu reduzieren. Gleichzeitig sollen die RAV-PersonalberaterInnen zusammen mit den Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, die Dauer des Kurses um einen bis drei Monat(e) zu verlängern.

Mit einem grossen Engagement geht das gesamte Team an die Arbeit. Alle setzen sich mit ihrem Tätigkeitsbereich auseinander. Anschliessend überprüfen, reflektieren und rekreieren wir im Rahmen der andragogischen Konferenzen, der Teamsitzungen sowie der Fachsupervisionen das

Erarbeitete. Dabei haben wir verschiedene Qualitätsfeldern optimiert.

Das BECO-Rahmenkonzept zur arbeitsmarktorientierten Deutschförderung hat uns die wichtigsten Eckpunkte vorgegeben und die Ergebnisse der Evaluationen haben die Richtung für die internen Optimierungen geliefert.

Die Zielsetzungen haben wir auf den Aspekt der Bedeutsamkeit durchleuchtet und angepasst, die Inhalte und Methodenwahl noch mehr auf die Thematik der Teilnehmenden und der arbeitsmarktorientierte Deutschförderung abgestimmt und strukturell haben wir darauf geachtet, dass wir auch bei Verlängerungen einen spiralförmigen Lehr-Lernprozess ermöglichen.

Diesen Optimierungsprozess haben wir auf unterschiedlichen Ebenen ausgeführt. Einerseits hat jede Spur an ihrer Umsetzung gearbeitet. Diese haben wir in spurenübergreifenden personellen Zusammensetzungen noch weiter verknüpft, bis hin zur ganzheitlichen strukturellen Anpassung, die im ganzen Team erfolgt ist. Dank dieser intensiven Auseinandersetzung haben wir

auch eine optimale Vernetzung der einzelnen Spuren erreicht.

Andererseits haben wir auch in diesem Jahr an unserer Visitationskultur festgehalten. Die Qualitätsverantwortliche besuchte jeden der Kursleitenden ein- bis zweimal pro Jahr. Anpassungen inhaltlicher und methodischer Art konnten so ausprobiert und mit einer Person reflektiert werden. Widerstände und Ängste, die die Veränderungen auslösen, konnten diskutiert und vermindert werden. Die Stärken und Ressourcen der Kursleitenden rücken dank der Visitationen in den Vordergrund und können optimal genutzt werden.

Im Bereich der Qualitätssicherung, beziehungsweise Qualitätsentwicklung, haben wir ein bewegtes Jahr hinter uns, ein Jahr mit ausgesprochenen Absichten, originellen Bemühungen, intelligenter Ausrichtung und gekonnter Umsetzung. Wir sind überzeugt, dass wir den direkten Nutzen für die Teilnehmenden, die RAV-PersonalberaterInnen sowie auch für das DLZ steigern konnten.

Ausbildung der 124 Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

gelernt, mit Abschluss	gelernt, mit nicht anerkl. Abschluss	gelernt, ohne Abschluss	ungelernt
14	5	2	103

Erfolg des Projektes bei 124 Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

AMM beendet	AMM - Wechsel	Andere AAM	Andere Gründe	Festanstellung	Temporäre Anstellung
65	2	3	11	16	27

Alle Zahlen beziehen sich auf den Austritt im berücksichtigten Zeitraum vom 01. 01. 2007 bis 31. 12. 2007

Projektadressen:

Lebendiges Lernen Unterlachenstrasse 12
6005 Luzern, Tel/Fax 041 360 18 12
lebendigeslernenluzern@sag-kaba.ch

Bereichsleitung:

Franz Ryser, ryser@sag-kaba.ch

Gesamtverantwortung:

Werner Mock, mock@sag-kaba.ch



Stiftung Arbeitsgestaltung

Die Stiftung Arbeitsgestaltung, eine Non-Profit-Organisation mit Sitz in Uster, bietet Dienstleistungen rund um die Bildung und Beratung für Menschen in erschwerten Lebenssituationen an. Im Stiftungsrat vertreten sind unter anderem pro juventute, der Schweizerische Verband für Berufsberatung, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Sprache (AGAS).