

Liebe Leserinnen und Leser



Ich kann nahtlos an meinem Editorial vom letzten Jahr anknüpfen. Was haben wir für ein Geschäftsjahr im Ausnahmezustand hinter uns! Und was wird das laufende, nicht minder anspruchsvolle Jahr noch bringen? Gezwungenermassen haben wir neue Arbeitsformen ausprobiert und viele Anglizismen gelernt wie Lockdown, Homeoffice, Videochat oder Online-coaching. Wir haben in hohem Masse auf Videokonferenzen umgestellt, und auch der Stiftungsrat traf sich mehrheitlich über Zoom und nicht vor Ort. Wie wir alle festgestellt haben werden, hat die neue Arbeitsweise Vor- und Nachteile. Ich selber wohne in Elgg und spare zwei Mal eine Stunde Reisezeit, wenn ich nicht nach Zürich zur Sitzung pendeln muss. Das schätze ich durchaus. Zudem fange ich im Zug dann auch keine Viren irgendwelcher Art ein. Es entfällt aber die menschliche Begegnung. Ich schaue in Bildschirm und Kamera, habe zwar Gesichter, aber keine Menschen gegenüber. Die Kommunikation findet statt, durchaus geordnet, weil man nicht durcheinandersprechen kann. Aber die Interaktion unter den Besprechungsteilnehmenden bekomme ich nicht mit. Der Chat kann sie nicht ersetzen. Auch der Smalltalk in der Kaffeepause, geschweige denn das persönliche Gespräch beim Mittagessen fehlen. Wertschätzung geben kann man in Worten auch am Bildschirm, aber wirklich ankommen wird sie eben doch erst in der persönlichen Begegnung, verbunden vielleicht mit einem herzlichen Händedruck oder, soweit angebracht, einer Umarmung.

Neue Arbeitsformen sind in der Beratungspraxis des Stellennetzes – höflich ausgedrückt – eine grosse Herausforderung. Etliche werden dauerhaft bleiben, wir hoffen aber, dass baldmöglichst wieder Bedingungen herrschen, die persönliche Anwesenheit und Begegnung erlauben.

Ich danke Carlo Piffari, der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden für ihr grosses Engagement für das Stellennetz, für das Meistern der grossen Herausforderungen in den Coronazeiten und für die ausserordentlich gute Zusammenarbeit mit dem Stiftungsrat!

Wer kennt es nicht,
das Sprichwort:
«Erstens kommt es
anders und zweitens,
als man denkt»?
In meinem Leben hat
sich diese Redensart
auf jeden Fall schon
als wahr erwiesen,
im Privaten wie auch
im Geschäftlichen.



Carlo Piffari
Geschäftsführer Stiftung Stellennetz

Im März letzten Jahres hatten wir in der Geschäftsleitung eine kreative und motivierende Retraite. Die frische und klare Bergluft im idyllischen, kleinen Dorf Mathon hat uns inspiriert und beflügelt. Auf über 1500 m Höhe haben wir Ideen ausgebrütet und Ziele geschmiedet, formuliert und festgelegt. Als ob wir die Ereignisse vorausgesehen hätten, setzten wir uns unter anderem das Ziel, das mobile Arbeiten auf mittlere Frist weiter zu fördern. Die Mitarbeitenden des Stellennetzes sollten künftig in der Lage sein, so weit als möglich und sinnvoll, von überall aus ihrer Arbeit nachzugehen.

Die zweitägige Retraite endete mit einer kleinen Wanderung von Mathon nach Zillis hinunter. Nachdem wir 600 Höhenmeter hinter uns gelassen hatten, waren wir plötzlich in einer anderen Welt. Die Veränderung lag nicht an den zurückgelegten Höhenmetern und auch nicht an der wunderbaren Decke in der Kirche von Zillis. Nein, die Veränderung brachte die Ansprache des Bundesrates an die Nation, in der er den ersten Lockdown verkündete. Von einem Tag auf den anderen galt es, alles auf den Kopf zu stellen. Das Stellennetzleben, wie wir es bisher kannten, wurde praktisch auf null gefahren. Alle Mitarbeitenden hatten auf einen Schlag einen neuen Arbeitsort: ... das Homeoffice. Auf einen Schlag wurde unser mittelfristiges Ziel in das Hier und Jetzt katapultiert.

Wir waren in technischer Hinsicht gut vorbereitet, verfügten doch seit einiger Zeit bereits alle Mitarbeitenden über ein Notebook. Und doch war es eine Challenge, die vieles ins Rollen brachte und die Stellennetzlandschaft neu zusammensetzte. Die Welt veränderte sich auch für unsere Teilnehmenden in den diversen Angeboten grundlegend. In den Vordergrund traten plötzlich Distance-Coaching und Digital Learning, Begriffe, die wir bisher nur ansatzweise kannten. Unser aktueller Jahresbericht bietet einige Einblicke in die markante Umwälzung unseres Arbeitsalltags. Die Welt verändert sich rasant, manchmal reicht dazu eine Wanderung von Berg zu Tal. Wandel ist immer auch eine Chance und diese gilt es zu packen. Die neuen mobilen Kommunikationsmittel bieten Möglichkeiten, die es mit Neugier und Interesse auszuloten und zu nutzen gilt – ganz so, wie wir als Kinder mit dem 'Büchsen-Schnur-Telefon' herumexperimentiert haben. Auch wenn sich die Technologie wandelt, so bleiben die Werte und die Inhalte, die wir kommunizieren, die Gleichen. Der Wandel soll und darf uns keine Sorge bereiten, sondern uns motivieren, Neues zu wagen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen allen viel Freude und Elan beim Gestalten Ihrer Zukunft.

Ich bedanke mich herzlich bei unserem Stiftungsrat, meinen Geschäftsleitungskolleg*innen, bei allen Mitarbeitenden, unserem Zivildienstleistenden und unseren Freiwilligen für ihr grosses Engagement im Dienst unserer Teilnehmenden. Mein Dank geht auch an unsere Auftraggebenden, die unzähligen Arbeitgebenden und weiteren Organisationen, die mit uns zusammenarbeiten.



Alles online oder was?

Reinigung und Hauswartung in «Online-Zeiten»

Kommt Ihre Reinigungskraft noch zu Ihnen ins Haus oder ins Büro?
Und wie schaut es mit der Hauswartung aus in diesen Zeiten von Corona?

Vieles, sehr vieles ist heutzutage online möglich und fast schon selbstverständlich geworden: Onlinemeetings, Onlineinterviews, Onlinekurse, Onlinegruppencoachings ...

Vieles, aber längst nicht alles: Reinigungsfachkräfte und Hauswarte beispielsweise sind immer noch fleissig offline am Arbeiten. Sie sind vor Ort in den Wohnungen, Büros, Schulen oder auch in Spitälern und Alterszentren. Ihre Arbeit ist wegen der Pandemie anspruchsvoller und wichtiger geworden, spielen doch Hygiene und Sauberkeit eine noch grössere Rolle. Um diese verantwortungsvolle Arbeit zu verrichten, braucht es gut ausgebildete Menschen, die ihr Wissen in zertifizierten Kursen erarbeitet und ein entsprechendes Praktikum absolviert haben.

In der Reinigung wird immer öfter vorausgesetzt, dass die Mitarbeitenden auch mit Maschinen umgehen können. Diese reinigen oft gründlicher, als es von Hand gewährleistet werden kann. Des Weiteren wird vermehrt auf ökologische Reinigungsmittel und Reinigungstextilien geachtet. So sind beispielsweise Mikrofaserlappen nicht nur umweltfreundlicher, sondern auch hygienischer.

Auf alle diese Anforderungen sind die Personen, die an unseren Fachkursen von GLORIA – Fachkurs für Unterhaltsreinigung und casa+ Hauswartung – teilnehmen, gut vorbereitet. In den hoch engagierten Betrieben und Institutionen unserer Partner können sie ihre frisch erworbenen Kenntnisse gleich in der Praxis unter Beweis stellen.

Nur: Auch in der Hauswartung und in der Reinigung hat die Digitalisierung Eingang gefunden. All die ausgeführten Arbeiten müssen elektronisch erfasst werden, damit immer nachvollziehbar ist, wann was von wem gereinigt, repariert oder gewartet wurde, was in Coronazeiten besonders wichtig ist.

Darum bildet der Umgang mit den elektronischen Medien bei uns im Stellennetz einen Fokus. In unseren Gruppen- und Einzelcoachings, die inzwischen ebenfalls online durchgeführt werden, legen wir viel Wert darauf, dass die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer ihre Kompetenzen in der Informations- und Kommunikationstechnologie ausbauen können. So können sie gut gewappnet in ihren neuen Job starten und sich weiterhin auf dem Arbeitsmarkt behaupten.



Erfahrungsbericht aus dem Zoom-Gruppencoaching

Gruppencoaching (GC) mit Stellensuchenden über Zoom, im digitalen Raum, wo man sich mit sehr persönlichen Themen nicht persönlich begegnet? Mit Menschen mit unterschiedlichsten Motivationen, die kommen müssen / dürfen / wollen? In einem Setting, in dem die Hemmschwellen, sich in einer Gruppe zu zeigen, schon bei physischer Präsenz hoch sind? Ein GC mit 6 Personen: Eine neue Teilnehmerin wird begrüßt. *Was macht sie wohl beruflich?*, frage ich die anderen. *Und was die anderen?*, frage ich sie. Die Aufwärmrunde ist kurz, aber herzlich.

Wie immer folgt eine kurze Morgenrunde: Wie geht es mir? Was beschäftigt mich? Zwei Frauen berichten von ihren Ängsten: Die eine befürchtet, trotz ihrer in der Schweiz anerkannten Ausbildung in der Pflege wieder in der Gastronomie arbeiten zu müssen; die andere sieht sich mit ihrer drohenden Aussteuerung konfrontiert. Das sind Hinweise auf ein wichtiges Thema: Umgang mit Ängsten oder, anders gesagt, Resilienz. Zu diesem Thema halte ich «prophylaktisch» stets einige Inhalte bereit, die ich in der ersten Zoom-Pause aufschalten kann. Der Inhalt des GC soll auch im digitalen Zoom-Format vom aktuellen Prozess definiert werden, also von den Fragen und Anliegen, die im Raum stehen.

Ich lade die Teilnehmenden (TN) in virtuellen Gruppenräumen, sogenannten Breakoutsessions, zum Zweier-Austausch über folgende Fragen ein: Was stärkt mich bei Stress und Ängsten? Was kann ich dabei direkt beeinflussen? Nach 20 Minuten tragen wir die Ergebnisse aus den Gruppengesprächen auf dem Whiteboard zusammen. Die TN markieren dann über die Kommentarfunktion drei für sie relevante Punkte. Ein kleiner Input zu den «sieben Säulen» der Resilienz schliesst sich an, danach folgt die zweite Pause. Im letzten Drittel gibt es, nach einem 10-minütigen Youtube-Film zum Thema (<https://www.youtube.com/watch?v=XxSmX-i3c3w>), eine Diskussion im kleinen Zoom-Plenum. Dabei tauchen weitere Ängste, aber auch weitere Strategien dagegen auf, und die Liste auf dem Whiteboard kann um weitere zentrale Begriffe ergänzt werden. Kurz vor 12 beendet eine kleine Schlussrunde den Vormittag: Was nehme ich mit? Und worauf möchte ich in der nächsten Woche besonders achten?

Gruppencoaching mit Stellensuchenden ist auch digital eine spannende Sache, auch wenn Methodenwahl, Wahrnehmung emotionaler Befindlichkeiten sowie Interventionsmöglichkeiten etwas eingeschränkt sind. Die TN schätzen den Austausch und die Anregungen für ihre eigene Situation sehr. «Nähe» und Vertrauen sowie die Bereitschaft zur Reflexion sind auch digital möglich.

Ein Vierteljahrhundert ist es her, dass mir mein damals in Amerika lebender Cousin am Telefon sagte: «Pass bloss auf, wie du dich am Telefon präsentierst – bald kann ich dich auf dem Computerbildschirm sehen, während wir telefonieren.» Damals hielt ich die Idee für Science-Fiction. Und jetzt? Im Pandemiejahr 2020/2021? Von einem Tag auf den anderen wurden wir ins Homeoffice abkommandiert. Schluss mit physischer Präsenz! Erste Coachingtermine mit Video-Calls über WhatsApp zu realisieren, kam nicht bei allen gut an. Ein Teilnehmer teilte mit, WhatsApp sei ihm zu privat und gehe für ihn nur für Familienchats. Ein anderer hingegen hatte es sich liegend bequem gemacht, was für Irritation auf meiner Seite sorgte.

Privates wird vermischt mit Beruflichem. Ein persönlicher Einblick in fremde Küchen, Wohn- und Schlafzimmer. Virtuelle Wohnungsbesichtigung, Kind, Katze und Hund werden vor der Kamera präsentiert.

Nach WhatsApp folgte der Einsatz von Onlinetools wie Skype, Zoom und MS-Teams. Erste Erfahrungen auch im privaten Bereich: Online-Yoga-seminare und die Teilnahme an einem Online-Spiraldynamik-Kongress mit über 100 Teilnehmenden mit interaktiver Teilnahme.

Trotz anfänglicher Skepsis gelingt es zunehmend besser, Vorteile zu erkennen. Ich kann mich besser konzentrieren, orientiere mich weniger am «Aussen». Durch die erzwungene physische Distanz gelingt eine neue Form von Nähe. Wenn Maskenpflicht und Abstand bei physischen Begegnungen Distanz schaffen, so sehen wir bei Videoschaltungen, Gesicht und Mimik des Gegenübers ganz nah.

In einem kürzlich digital durchgeführten Erstgespräch meinte ein Kunde, das Beobachten der eigenen Haltung und Mimik auf dem Bildschirm biete ein Lernfeld für die Auftrittskompetenz in einer Vorstellungssituation. Ein weiterer Vorteil betrifft die Risikopersonen: Sie müssen sich nicht der Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus aussetzen und schätzen den geschützten Raum. Und mobilitätseingeschränkte Personen fühlen sich entlastet, weil sie weder Transportkosten noch Anfahrtszeiten in Kauf zu nehmen brauchen.

Mit der Wahl eines neutralen Hintergrunds und der Gesprächssituation angemessener Kleidung, einer Art «Video-Call-Etikette», lassen sich zudem auf beiden Seiten die Privatsphäre schützen und die professionelle Distanz wahren.

Wir dürfen gespannt sein, ob wir nach Ende der Pandemie zu persönlichen Meetings zurückkehren oder es vorziehen, digitale Medien zu nutzen.



Die Coronapandemie beeinflusst den Arbeitsalltag im Stellennetz an allen Fronten. Homeoffice ist angesagt, man verbringt mehr Stunden als je zuvor online, und das Büroleben spielt sich hauptsächlich auf MS-Teams ab. Obwohl dies von allen eine hohe Flexibilität fordert, war die Umstellung für uns «Pre-Corona-IT-Profis» relativ unkompliziert.

Für die geflüchteten Menschen, die an unserem Integrationsprogramm EsperLabor teilnehmen, sieht dies anders aus. Sie haben oft nur wenig oder keine PC-Kenntnisse, verfügen über keinen Laptop oder haben da, wo sie wohnen, teilweise nicht mal eine Internetverbindung. Wie sollte man bei der Kommunikation mit diesen Menschen plötzlich von «offline» zu «online» wechseln? Mit Engagement!

In unserem EsperLabor-Kurs haben die Coaches mithilfe unseres Assistenten einen Zoom-Crash-Kurs durchgeführt. Zusammen mit den Teilnehmenden wurde Zoom aufs Handy geladen und in der Gruppe geübt. Sie hatten es bereits nach kurzer Zeit im Griff. Wir können jetzt mit Stolz sagen, dass alle Teilnehmenden «online-fit» (inklusive Smileys und GIFs) sind und im wöchentlichen Onlinekurs motiviert dabei sind. Aber nicht nur der Kurs ist online, auch in der Beratung werden Einzelcoachings, Erstgespräche, Standort- und Vorstellungsgespräche nun erfolgreich online durchgeführt. Dies zeigt, dass unsere EsperLabor-Teilnehmenden über grossartige Ressourcen verfügen. Ihre Flexibilität, ihre Anpassungsfähigkeit und im Besonderen ihre Motivation und ihr starker Wille werden sie auch in Zeiten von Corona bei ihrer Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt unterstützen. Egal, ob der weitere Weg jetzt online oder offline sein wird: Sie sind dabei!



Ertrag	CHF
Beiträge Kanton Zürich	3 260 192
Beiträge übrige Projekte	1 524 429
Total Ertrag	4 784 621

Personalaufwand	CHF
Löhne und Gehälter	3 056 285
Sozialversicherungsaufwand	649 166
Übriger Personalaufwand	279 002
Total Personalaufwand	3 984 453

Übriger betrieblicher Aufwand

Mietaufwand	433 855
Unterhalt und Reparatur	11 629
Versicherungen und Gebühren	7 173
Verwaltungsaufwand	95 913
Informatikaufwand	129 685
Übriger betrieblicher Aufwand	14 412
Total Aufwand	692 667

Betriebsergebnis vor Zinsen und Abschreibungen	107 501
Abschreibungen	29 989
Nicht anrechenbare Kosten	13 029
Finanzaufwand	584
Betriebsergebnis	63 899
Ausserordentlicher, periodenfremder Aufwand	- 4 499
Jahresergebnis	59 400

Dies ist ein Auszug aus unserer Jahresrechnung. Der abgebildete Revisionsbericht der BDO bezieht sich auf die Revision der gesamten Jahresrechnung per 31.12.2020, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang.

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat der

Stiftung Stellennetz, Zürich

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Stellennetz für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung 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 bei der geprüften Einheit 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.

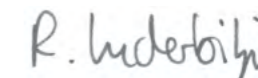
Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Stiftungsurkunde entsprechen.

Zürich, 15. März 2021

BDO AG



Andreas Blattmann
Zugelassener Revisionsexperte



ppa. Remo Inderbitzin
Leitender Revisor
Zugelassener Revisionsexperte

DeBü KV und Detailhandel

Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

Das Programm hat sich auf meine Kenntnisse und Kompetenzen positiv ausgewirkt.

Trifft zu	49%
Trifft eher zu	33%
Trifft eher nicht zu	6%
Trifft nicht zu	6%
Nicht beantwortet	6%

Das Programm hat sich auf meine Chancen, eine Stelle zu finden, positiv ausgewirkt.

Trifft zu	43%
Trifft eher zu	31%
Trifft eher nicht zu	10%
Trifft nicht zu	9%
Nicht beantwortet	7%

Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

Konnten die Teilnehmenden durch den Einsatz neue Kenntnisse und Kompetenzen erwerben?

Trifft zu	59%
Trifft eher zu	27%
Trifft eher nicht zu	9%
Trifft nicht zu	5%
Nicht beantwortet	4%

Haben sich die Chancen der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz verbessert?

Trifft zu	38%
Trifft eher zu	44%
Trifft eher nicht zu	9%
Trifft nicht zu	9%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 42% (inkl. befristete Stellen)

CARuSO Pflege-, Betreuung- und Sozialwesen

Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

Das Programm hat sich auf meine Kenntnisse und Kompetenzen positiv ausgewirkt.

Trifft zu	66%
Trifft eher zu	31%
Trifft eher nicht zu	3%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Das Programm hat sich auf meine Chancen, eine Stelle zu finden, positiv ausgewirkt.

Trifft zu	54%
Trifft eher zu	32%
Trifft eher nicht zu	7%
Trifft nicht zu	4%
Nicht beantwortet	3%

Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

Konnten die Teilnehmenden durch den Einsatz neue Kenntnisse und Kompetenzen erwerben?

Trifft zu	78%
Trifft eher zu	19%
Trifft eher nicht zu	3%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Haben sich die Chancen der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz verbessert?

Trifft zu	67%
Trifft eher zu	19%
Trifft eher nicht zu	14%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 46% (inkl. befristete Stellen)

EinsatzPlus

Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

Das Programm hat sich auf meine Kenntnisse und Kompetenzen positiv ausgewirkt.

Trifft zu	43%
Trifft eher zu	29%
Trifft eher nicht zu	14%
Trifft nicht zu	14%
Nicht beantwortet	0%

Das Programm hat sich auf meine Chancen, eine Stelle zu finden, positiv ausgewirkt.

Trifft zu	43%
Trifft eher zu	43%
Trifft eher nicht zu	14%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

Konnten die Teilnehmenden durch den Einsatz neue Kenntnisse und Kompetenzen erwerben?

Trifft zu	57%
Trifft eher zu	43%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Haben sich die Chancen der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz verbessert?

Trifft zu	43%
Trifft eher zu	43%
Trifft eher nicht zu	14%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 42% (inkl. befristete Stellen)

EsperLabor

Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

Ich konnte am Einsatzplatz viel Neues lernen.

Trifft zu	73%
Trifft eher zu	18%
Trifft eher nicht zu	9%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Die Arbeit am Einsatzplatz hat meine Chance, eine Stelle zu finden, vergrößert.

Trifft zu	82%
Trifft eher zu	9%
Trifft eher nicht zu	9%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

Konnten die Teilnehmenden durch den Einsatz neue Kenntnisse und Kompetenzen erwerben?

Trifft zu	83%
Trifft eher zu	17%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Haben sich die Chancen der Teilnehmenden, eine Stelle zu finden, durch den Einsatz verbessert?

Trifft zu	100%
Trifft eher zu	0%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 67% (inkl. befristete Stellen)

Erfolge im 2020

Gloria Fachkurs für Unterhaltsreinigung

Zufriedenheit aus der Sicht der Teilnehmenden

Ich habe im Kurs etwas gelernt	72%	28%	0%	0%	0%	0%
Ich fühle mich in der Kursgruppe wohl	94%	6%	0%	0%	0%	0%
Die Kursleitung hat mich ernst genommen und mich unterstützt	94%	6%	0%	0%	0%	0%
Das Bewerbungsatelier war für mich nützlich und hilfreich	90%	11%	0%	0%	0%	0%
Ich konnte an der Praktikumsstelle Neues lernen	64%	8%	1%	0%	9%	0%
	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Relevanz	keine Antwort

Stellenantrittsquote: 17% (inkl. befristete Stellen)

casa* Hauswertschulung

Zufriedenheit aus der Sicht der Teilnehmenden

casa* hat sich auf meine Kenntnisse und Kompetenzen positiv ausgewirkt	50%	34%	10%	6%	0%	0%
Der Gruppen-Coach sorgte für ein vertrauensvolles und unterstützendes Arbeitsklima	50%	44%	3%	0%	3%	0%
Mein Einzel-Coach ist auf meine Anliegen eingegangen	60%	27%	10%	0%	3%	0%
Ich wurde im Praktikum gut eingeführt	60%	30%	0%	3%	7%	0%
Für Fragen und Anliegen hatte ich im Praktikumsbetrieb eine Ansprechperson	70%	24%	0%	0%	6%	0%
	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Relevanz	keine Antwort

Stellenantrittsquote: 28% (inkl. befristete Stellen)

In unserem modularen Angebot Arbeitsvermittlung haben wir laufend Ein- und Austritte. Das komplexe Angebot hat eine Dauer von mindestens 8 bis maximal 18 Monaten, mit Nachbetreuung sogar bis zu 24 Monaten. Unsere Jahresübersicht präsentieren wir Ihnen hier:

IV AV 2020

Assessment	54	51	
Arbeitsversuch Plus	32	34	
Akquisition	39	35	
Nachbetreuung	23	15	
Teilnehmende total	148	135	42
	Neuanmeldungen	abgeschlossen	Stelle

STEP 2020

Assessment	10	10	
Arbeitseinsatz	12	12	
Akquisition	2	1	
Nachbetreuung	3	4	
Teilnehmende total	27	27	6
	Neuanmeldungen	abgeschlossen	Stelle

Ansichten von Teilnehmenden im Gruppen-Coaching

Stellennetz – Fragen in eigener Sache

1. Wie hilft Ihnen das Gruppencoaching via Zoom? Was können Sie jeweils mitnehmen?
2. Wie gelingt es, persönliche Themen im eher unpersönlichen digitalen Raum anzusprechen?
3. Bei der Gestaltung der Zoom-Meetings: Was würden Sie anders machen?
4. Welche Fragen und Anregungen sind für Sie grundsätzlich wichtig im Gruppencoaching?

Frau D.

1. Ich erlebe das Onlinecoaching als sehr gut und habe keine Probleme damit, mich zu allen Fragen meiner persönlichen Stellensuche zu äussern. Auch beim physischen Kennenlernen der Gruppe im Stellennetz würde ich mich wohl nicht anders verhalten. Ich nutze Onlinemedien auch sonst täglich, um mit Familie und Freunden in der ganzen Welt in Kontakt zu bleiben.

2. Ich darf meine Stolpersteine auf dem Arbeitsmarkt ansprechen, z. B. die drohende Aussteuerung, und ich erhalte viele wertvolle Inputs vom Coach wie auch von den anderen Teilnehmenden zu meinen Lebens- und Berufsthemen. Ich habe wirklich das Gefühl, einen effektiven Nutzen davon zu tragen. (Dies war bei anderen Coachingsessions früher nicht immer so).

3. Momentan bin ich sehr zufrieden mit der Gestaltung.

Frau G.

1. Ich habe gute Erfahrungen gemacht mit dem Gruppencoaching über Zoom, das ist besser als keinen Austausch zu haben. Klar wäre es viel schöner, wenn man sich persönlich treffen und sich so besser kennenlernen und offener über persönliche Themen sprechen könnte. Aber bei unserer kleinen Gruppe im Zoom geht es ja doch fast persönlich zu.

2. Ich finde es gut zu erfahren, dass man nicht allein ist in so einer Situation, sondern mit mehreren Leuten im gleichen Boot sitzt. Und die Weiterempfehlungen sind gut, wenn jemand jemanden kennt für einen Arbeitsort. Da haben wir eine richtige Ideenbörse in der Zoom-Gruppe.

Herr S.

Ich fühle mich wohl in der Gruppe, verstanden vom Coach und von den anderen. Und wir lachen viel miteinander. Ich kann mich gut persönlich einbringen, auch wenn ich das persönlich noch besser machen könnte. Für meine Stellensuche erhalte ich von den anderen wertvolle Anregungen. Das Gruppencoaching ist für mich so etwas wie ein Mutmacher.

Frau T.

Das Lebensrad war für mich eine wichtige Entdeckung: Wenn ich meine Leidenschaften nicht lebe, leiden andere Bereiche meines Lebens, auch das mit den Stolpersteinen im Dossier und dem Perspektivenwechsel zu den Arbeitgebern. Gut, dass ich auch meinen etwas schwierigen letzten Abgang erzählen konnte. Überhaupt muss ich sagen, dass es viel Platz hat für unsere Fragestellungen.

Unser Team 2020

Präsident des Stiftungsrat

Bernhard Egg

Stiftungsrat

**Christine Bullinger
Marie Therese Diethelm
Ulrich Schärer**

Leitung Stellennetz

Carlo Piffari

Leitung Beratung

Marita Muheim

Leitung Bildung / Coaching

Jasmin Mindel

Leitung Vermittlung

Ivo Halter

Leitung Zentrale Dienste

Silvia Müller

Beratende

Lukas Graf, Judith Haag, Claudia Heger, Niels Moorman, Alexandra Neuenstein, Prisca Pedrun, Manuela Pitschi, Tanja Radulovic, Lisa Scholtis, Nora Schönhauser, Tanja Stürzinger, Menga Thoma, Andrea Traber, Oliver van Grondel, Stefan Wollwinder

Kursleitende und Gruppen-Coaches

Aska Biscevic, Irene Brun, Nico Bucher, Tsering Chagotsang, Chris Collet, Jeanette Dinse, Sandra Krizko, Brigitte Minder, Andrea Pedrett, Aldo Scarpa, Kamila Svitek, Wolfgang Weigand, Beatrice Wildi, Claudia Tremel

Fachpersonen Akquise

Nora Schönhauser

Vermittlung/Job-Coaches

Liliane Brügger, Gabriela Deutsch, Anna Moser, Nicole Schlegel

Mitarbeitende Zentrale Dienste

Barbara Baumann, Lena Huber, Kristina Macci, Gregor Meyer, Jeanette Weber, Helena Oliveira

Rechnungswesen und Projekte

Roland Sahli, Hannes Rhiner

Zivi

Martin Birchmeier / Davide Probst

Praktikant

Andrin Ruob

Ein grosser Dank gilt allen Freiwilligen, die sich im Stellennetz engagieren.

© Stellennetz, Mai 2021

Redaktion: Silvia Müller
Texte: Stellennetz
Lektorat: Margret Schledt
Layout: Albanese Grafik
Porträtaufnahmen: Sandra Krizko

Stellennetz
Räffelstrasse 20
8045 Zürich

Telefon 044 297 91 91
info@stellennetz-zh.ch
www.stellennetz-zh.ch



EDUQUA