



# Liebe Leserinnen und Leser

Im Moment des Schreibens dieser Zeilen befinden wir uns genau am Übergang vom engen Covid-Regime zu weniger Maskentragen, zu mehr Freiheit und Normalität sowie hoffentlich auch zu weniger gesellschaftlicher Spannung. Wir atmen auf. Wir ersparen uns einen Rückblick auf die Zeit der Einschränkungen und des Improvisierens. Die vergangenen beiden Jahresberichte sprechen für sich.

Was war in Ihrem Leben der einschneidendste Übergang? Der Übertritt von der Schule in die Berufslehre, der Auszug von zu Hause, die Heirat oder die Pensionierung? Bei mir, denke ich im Rückblick, waren die Geburten unserer Kinder ein solcher, der Übertritt ins Familienleben. Da gestaltet sich der Alltag auf einmal ziemlich anders; fertig mit Völlig-frei-Entscheiden, ob man in den Ausgang geht oder noch schnell auf einen Ausflug. Dafür Verantwortung tragen, da sein, einspringen, spielen und Gute-Nacht-Geschichten erzählen und Schlafmanko.

Auch schlimme persönliche Schicksalsschläge zwingen zu Übergängen. Wer monate- oder gar jahrelang keine Stelle (mehr) findet, wird das als sehr belastend und bedrückend erleben. Das Stellennetz unterstützt und begleitet mit all seinen vielfältigen und gezielten Angeboten Übergänge in neue Herausforderungen. Seine Kurse und Hilfestellungen ermöglichen Neuanfänge, Gewinn von Lebensqualität und Zuversicht für die Zukunft.

Ein wichtiger Übergang fand auch in der Geschäftsleitung statt. Die langjährigen Mitarbeiterinnen Marita Muheim und unsere «Institution» Silvia Müller sind in neue Lebensphasen übergetreten (neue Herausforderung bzw. Pensionierung). Ihre Stellen wurden von Fredi Bibermann und Nadja Wüst Mollet übernommen, worüber wir sehr glücklich sind.

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

lic. iur. Bernhard Egg  
Präsident des Stiftungsrates





Oft sind die Übergänge nicht so deutlich sichtbar wie eine Brücke. Dann gilt es, sie sichtbar zu machen und sich einen Überblick über die gewünschten und die notwendigen Übertritte zu verschaffen.

Wie bereits in den vergangenen Jahren begleitet ein übergreifendes Thema unsere Textbeiträge und schafft eine Art roten Faden. Dieses Jahr hat das «Redaktionsteam» in einem kurzen und intensiven Brainstorming sich für den Begriff «Übergänge» entschieden.

In den vergangenen zwei Jahren, und aktuell ganz besonders, blieb kein Stein auf dem anderen. Wir mussten uns an neuen, unbekanntem Herausforderungen messen und bewähren. Veränderte Situationen, ob wir sie bewusst herbeiführen oder sie um uns geschehen, schaffen Übergänge.

Übergänge sind wertvoll, bereichernd, kreativ, konstruktiv und ein Teil unseres Lebens, und sie können uns beglücken: Zum Beispiel, wenn wir auf einer Wanderung, von der einen Talseite zur anderen wandern und uns eine Brücke den Übertritt enorm erleichtert. Doch Übergänge können auch Verunsicherung schaffen. Stellen wir uns vor, es handle sich um eine Hängebrücke mit einem schmalen Tritt-Weg, die hoch oben über einen tiefen Taleinschnitt führt. Für mich, der nicht wirklich mit Schwindelfreiheit gesegnet wurde, wäre das eine beachtliche Herausforderung. Ich hätte mehr als meine liebe Mühe, um auf die andere Seite zu gelangen. Doch das Glück, mich selbst überwunden zu haben, das dort auf mich wartet, und Menschen, die mich begleiten, würden mich bewegen und beflügeln.

Solchen Situationen begegnen die Menschen, die an unseren Angeboten teilnehmen, auf dem Weg zu einer neuen Stelle. Wir haben sie auch im Jahr 2021 begleitet, unterstützt und im Idealfall beflügelt. Oft sind die Übergänge nicht so deutlich sichtbar wie eine Brücke. Dann gilt es, sie sichtbar zu machen und sich einen Überblick über die gewünschten und die notwendigen Übertritte zu verschaffen. Gemeinsam mit unseren Teilnehmenden haben wir auch im zweiten Corona-Jahr an diesen Zielen gearbeitet und unzählige persönliche Erfolge generiert.

Ich bedanke mich an dieser Stelle herzlich bei unserem Stiftungsrat, meiner Geschäftsleitung, bei allen Mitarbeitenden, unseren Zivildienstleistenden, bei unseren Mandatspersonen und unseren Freiwilligen für das besondere Engagement in einem besonderen Jahr. Mein Dank geht auch an unsere Auftraggebenden, die unzähligen Arbeitgebenden und weiteren Organisationen, welche uns und unsere Teilnehmenden trotz Corona weiter unterstützt haben.

Carlo Piffari

Geschäftsführer Stiftung Stellennetz





# EsperLabor: Übergänge in die Schweizer Arbeitswelt

Google liefert für Übergänge folgende Definition: «Als ‹Übergänge› ... werden Ereignisse bezeichnet, die für die Betroffenen bedeutsame Veränderungen mit sich bringen.» EsperLabor, das Integrationsprogramm für geflüchtete Menschen, hat zum Ziel, die Teilnehmenden durch einen externen Arbeitseinsatz, durch Coachings und den Austausch in der Gruppe bestmöglich auf die hiesige Arbeitswelt vorzubereiten. In diesem Sinne kann es auch als Übergang verstanden werden.

Unsere Teilnehmenden unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Herkunft, ihrer Qualifikationen und Erfahrungen, doch eines haben sie alle gemeinsam: Sie haben noch wenig bis keine Arbeitserfahrung in der Schweiz und sind sehr motiviert zu arbeiten, um unabhängig zu leben. Der Übergang in die Arbeitswelt ist herausfordernd. Unsere Aufgabe ist es, sie in dieser Zeit zu begleiten und ihnen die Schweizer Arbeitsmarktkultur und deren Gepflogenheiten näher zu bringen. So können beispielsweise Zuverlässigkeit, der Umgang mit kritischen Rückmeldungen oder Eigeninitiative erprobt werden. Es gilt zudem, die Teilnehmenden in ihren Ressourcen und ihrer Selbstwirksamkeit zu bestärken und auch kleine (Fort-)Schritte zu würdigen. Letzteres ist besonders dann wichtig, wenn Rückschläge hingenommen werden müssen. Der Weg ist lang und mitunter holprig und die Teilnehmenden müssen enorm viel Geduld und Durchhaltewillen aufbringen. Umso schöner, wenn sich im Anschluss an EsperLabor eine konkrete Lösung abzeichnet und der Übergang in eine Integrationsvorlehre, Lehre oder Stelle glückt, was im vergangenen Jahr trotz Corona mehrfach gelungen ist.

**Nora Schönhauser**  
Beraterin







# Gloria: Zusammen lernt es sich besser

Übergänge finden im Leben immer wieder statt, sei es im Privaten oder im Beruf. Zu deren Beschreibung werden oft Bilder herangezogen, die auf der konkreten Bedeutung von «Übergang» beruhen, wie das Gehen über eine Brücke, das Überqueren eines Flusses oder das Übertreten einer Schwelle. Zwei solcher Schwellen durften auch unsere Teilnehmenden vom Gloria Fachkurs übertreten. Mit der Aufhebung der pandemiebedingten Einschränkungen im August 2021 konnten sie aus dem kleinen Kursraum mit Einzelsetting heraustreten und in den neuen, grossen Kursraum des Gruppenunterrichts eintreten.

Für die Teilnehmenden und natürlich auch für uns Kursleitende war das ein toller Moment – auch wenn Abstandsregeln und Maskenpflicht weiterhin galten. Die Kursmodule leben von den Erfahrungen der Teilnehmenden und dem Austausch untereinander. Die angeregten Diskussionen darüber, was in einem Vorstellungsgespräch wichtig ist, was ein gutes Team ausmacht oder welcher Lohn in der Reinigung üblich ist und welcher angemessen wäre, bereichern den Unterricht ungemein. In Gruppenarbeiten wurden wieder Moderationskarten geschrieben, Flipcharts gestaltet, lustige Anekdoten und auch Schwierigkeiten im Arbeitsalltag geteilt.

Ein Übergang ist immer auch mit dem Erlernen neuer Verhaltensweisen verbunden. Während der Einzelsettings hatten die Teilnehmenden jederzeit eine 1:1-Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen. Im Bewerbungsatelier hingegen fiel dieses Einzelsetting weg. Mehr Eigeninitiative und Selbstständigkeit waren gefordert. Nach kurzer Umstellungszeit gewannen die Teilnehmenden an Sicherheit und wagten sich auch allein an den Computer. Bei Fragen oder Problemen unterstützten sie sich in der Gruppe gegenseitig. Ein Stelleninserat, das für den einen nicht passt, wird der Kollegin empfohlen. So gelang erfreulicherweise auch wieder der eine oder andere Übergang zu einer neuen Anstellung in der Reinigung.





## Lehrgang Hauswartung: Übergänge – Zeiten des Umbruchs und der Unsicherheiten ...

... können wertvoll sein und Wesentliches zu Tage bringen. Sie schaffen kreative Freiräume, in denen das Alte nicht mehr gilt und das Neue noch nicht da ist.

Menschen, die ihre Stelle verlieren, erleben einen solchen Umbruch. Das Alte ist nicht mehr und das Neue noch voller Unsicherheiten. Die neue Situation kann, je nach Perspektive, als Krise oder auch als Chance wahrgenommen werden. Diese Zeit birgt immer auch die Möglichkeit zu einer konstruktiven Veränderung in der beruflichen Laufbahn.

Diese Möglichkeit versuchen wir zu schaffen, indem wir Menschen und Arbeit zusammenbringen und Übergänge mit Stellensuchenden gestalten.

Für Quereinsteigende mit einer handwerklichen oder technischen Berufsausbildung oder auch für ungelernte Stellensuchende mit Praxiserfahrung im Gebäudeunterhalt, die eine formale Qualifizierung anstreben, bieten wir den Lehrgang für Hauswartung an. Dabei handelt es sich um einen fundierten und spannenden Fachkurs in 4 Modulen an 23 Kurstagen, in denen das Basis-Wissen über die Hauswartung vermittelt wird. Darauf aufbauend findet ein Lerntransfer in einem Praktikum statt. Damit ein Quereinstieg für Stellensuchende gelingen kann, braucht es neben Qualifikation und Erfahrung einen kompetenten Auftritt im Bewerbungsprozess. Darum begleiten wir die Stellensuchenden beim Übergang in die Gebäudebewirtschaftung mit einem bedarfsorientierten Lern- und Bewerbungs-Coaching.

Am Ende dieses Fachkurses erhalten die Teilnehmenden ein anerkanntes Fachzertifikat, eine Praktikumsbestätigung oder ein qualifizierendes Arbeitszeugnis und ein auf den neuen Suchbereich ausgerichtetes Bewerbungsdossier. Auf dass der Übergang gelingen möge ...



# CARuSO/DeBü – Übergänge im PvB

Als ich mir auf dem Weg zur Arbeit das Thema «Übergänge» durch den Kopf gehen liess und auf eine kreative Eingebung für den Beitrag im Jahresbericht hoffte, stand ich plötzlich vor dem Bahnübergang bei der Binz und hatte meine Eingebung.

Bahn- und Strassenübergänge zeichnen sich dadurch aus, dass sie klar signalisiert sind und Anfang und Ende meist klar ersichtlich sind. Bei biografischen Übergängen hingegen, wie der Stellensuche und der beruflichen Neuorientierung, zeigt keine sich öffnende Absperrschranke deren Ende an. Wir als Beraterinnen und Berater versuchen damit verbundene Unsicherheiten und Ängste abzufedern und mit den Teilnehmenden auf ein Ende des Übergangs hinzuarbeiten. Denn Übergänge bedeuten auch Wandel – und damit die Chance auf einen Neuanfang.

Im Jahr 2021 fanden wir Beraterinnen und Berater uns pandemiebedingt in einer Phase wieder, welche kaum jemand mehr als Übergang bezeichnen mochte. Massnahmen wurden gelockert und wieder neu verhängt. Dies erforderte viel Geduld und Anpassungsvermögen, und man war sich unsicher, ob diese vermeintliche Übergangsphase nicht schleichend zur neuen Normalität werden würde. Erst mit der Aufhebung der Homeoffice-Pflicht und der Rückkehr ins Büro stehen wir jetzt im Jahr 2022 morgens wieder vor dem Bahnübergang Binz vor verschlossenen Barrieren, die uns in der morgendlichen Hektik kurz ausbremsen und uns zum Innehalten zwingen. Die Barriere öffnet sich und die Menschenmasse überquert den Übergang – hoffentlich dieses Mal definitiv zurück in ein bisschen «alte» Normalität.

Julia Gschwend  
Beraterin







## CARuSO/DeBü: Beobachtungen von Übergängen im Gruppen-Coaching

Geprägt von Erlebtem, mit Befürchtungen und Unsicherheiten, jedoch auch mit Erwartungen und Hoffnung kommen Teilnehmende ins Gruppen-Coaching, das noch via Zoom stattfindet. Da werden sie aufgefordert, sich einzubringen, mitzudenken und sich aktiv mit Menschen auseinanderzusetzen, die ihnen noch fremd sind.

Als Gruppen-Coach beobachte ich meist eine tiefgreifende Verwandlung der Teilnehmenden. Diese geschieht zum Beispiel am Einsatzplatz, der sie in den Arbeitsprozess zurückführt. Dort werden bestehende Kompetenzen reaktiviert und damit das Selbstbewusstsein gestärkt. Sich durch die Arbeit am Einsatzplatz wieder gefordert und wertgeschätzt zu fühlen, durch die Arbeitsstruktur Stabilität zu gewinnen, dies sind für die Teilnehmenden enorm wertvolle Erfahrungen, um im Bewerbungsprozess einen Schritt weiterzukommen. Im Gruppen-Coaching werden Themen, die diesen Prozess unterstützen, gefördert, reflektiert und ausgetauscht.

Eine Verwandlung lässt sich auch bei Menschen feststellen, die mit niedrigem Selbstwertgefühl ins Gruppen-Coaching kommen. Durch umfassende, ressourcenorientierte Erfahrungsmöglichkeiten können sie sich am Ende selbstbewusst und kompetent präsentieren.

Auch Teilnehmende, die mit sich hadern oder verunsichert sind, verändern sich und finden durch die Möglichkeit zu reflektieren, die unser Angebot bietet, zurück ins Lot.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Teilnehmenden ihre vollen Handlungskompetenzen wiedererlangen, neue berufliche Perspektiven erkennen und dass ihr Wiedereinstieg ein Stück näher rückt.

Das Alte wird von etwas Neuem abgelöst. Die Aufgabe von uns Gruppen-Coaches ist es, die Teilnehmenden bei diesem Übergang zu begleiten.

Damit diese Begleitung gelingt und Wachstum und Veränderung möglich sind, braucht es aus meiner Sicht folgende Voraussetzungen: Vertrauen, Wertschätzung, Anerkennung für Geleistetes, Wissen um die Kompetenzen der anderen und nicht zuletzt aufrichtige Empathie.



# IV: Land in Sicht!

Nicole Schlegel  
Job Coach und Vermittlung

Ob Bezügerin einer IV-Rente oder Bezüger von Sozialhilfe, eines haben die Teilnehmenden der Arbeitsvermittlung gemeinsam: Sie sind Übergangsweise auf Stellensuche. Vergleichen wir Stellensuche und Arbeitsvermittlungsprozess doch mit der Überquerung eines Ozeans per Schiff. Man legt in einem vertrauten Hafen ab und fährt nach einer gewissen Zeit in einen neuen, noch unbekanntem Hafen ein. Fahrtrichtung und -geschwindigkeit werden im Coachingprozess festgelegt. Viele Teilnehmende können sich diesbezüglich gut auf neue Inputs einlassen und sie bei Turbulenzen wie Unwettern oder Seekrankheit umsetzen. Irgendwann ist wieder Land in Sicht, auch für diejenigen, deren Gesundheit dauerhaft angeschlagen ist, zwar vielleicht ein anderes als ursprünglich angepeilt, aber immerhin Land.

Wenn aus dem Übergang der Stellensuche ein Dauerzustand wird, dann besteht die Gefahr, dass die betroffenen Menschen vor lauter Enttäuschungen die Richtung und vielleicht auch den Mut verlieren und sich nicht wie auf einem Dampfer fühlen, sondern eher wie auf einem Gummiboot, das dem Spiel der Wellen ausgesetzt ist. So erging es einem Teilnehmer, der im Arbeitseinsatz die ideale Tätigkeit gefunden hatte. Es wurde dort für ihn eine Stelle angedacht, aus der pandemiebedingt aber leider nichts wurde. Da helfen auch motivierende Worte wie: «Jetzt erst recht!» nichts mehr. Der betreffende Teilnehmer konnte darüber nur müde lächeln, denn das Land, das in Sicht war, entpuppte sich als Fata Morgana.

Der Übergang der Stellensuche gestaltet sich also bei unseren Teilnehmenden sehr unterschiedlich. Er wird entsprechend auch sehr unterschiedlich wahrgenommen. Und egal, ob auf einem Ozeandampfer oder im kleinen Gummiboot, wir begleiten unsere Teilnehmenden in diesem Lebensabschnitt individuell und mit bestmöglichem Engagement.





## Bericht einer neuen Mitarbeiterin: Neuer Job – neues Glück

Neben den zahlreichen Kündigungen von Arbeitgeberseite und damit dem unverschuldeten Jobverlust gab es im letzten Jahr auch viele freiwillige Jobveränderungen. In der Schweiz hat rund ein Viertel der Berufstätigen seit Beginn der Pandemie den Arbeitgeber gewechselt. Sie wünschen sich eine bessere Balance und vor allem ein glücklicheres Arbeitsleben. In den Medien war vom Phänomen der «Covid-Klarheit» zu lesen. Auch ich kenne sie, diese Klarheit, habe ich doch im 2021 meinen Job im HR gekündigt.

Ab dem Beginn der Corona-Krise sass ich bei meiner Anstellung in der Personalentwicklung plötzlich nur noch im Homeoffice. Was anfangs ganz cool war – so mit Jogginghose vor dem PC und dem Kühlschrank immer in Reichweite –, entpuppte sich aber bald als unbefriedigend. Schon vorher war ich nicht mehr glücklich mit meinen Aufgaben, was sich allein zu Hause verstärkte. Ich hinterfragte den Sinn meiner Tätigkeit mehr und mehr, der Wunsch nach einer Veränderung wurde grösser. Mein Highlight der Woche war jeweils das Kleinpensum als Deutsch- und Bewerbungskursleiterin bei einem Weiterbildungsanbieter. Die Arbeit mit den Kursteilnehmenden machte mir auch im Onlineunterricht viel Spass. Doch sollte ich meine sichere Arbeitsstelle bei der Stadt während einer Pandemie aufgeben? Die Entscheidungsfindung dauerte einige Monate, schlussendlich war es ein klarer Bauchentscheid und ich hielt Ausschau nach einer neuen Herausforderung. Ich wollte das tun, was mir Freude macht, und die Unterstützung und Begleitung von Stellensuchenden zu meinem Hauptberuf machen – und fand rasch eine neue Aufgabe im Stellennetz.

Jeder Tag, jede Kursgruppe ist anders, was die Tätigkeit für mich so interessant macht. Ich freue mich auf noch viele spannende Themen und unterschiedlichste Teilnehmende.

### Bettina Feller

Fallführende Beraterin und Kursleiterin





## Erfolgsrechnung 2021

Ertrag	CHF
Beiträge Kanton Zürich	3 487 656
Beiträge übrige Projekte	1 348 173
<b>Total</b>	<b>4 835 829</b>

Personalaufwand	CHF
Löhne und Gehälter	3 291 370
Sozialversicherungsaufwand	678 115
Übriger Personalaufwand	343 442
<b>Total</b>	<b>4 312 927</b>

## Übriger betrieblicher Aufwand

Mietaufwand	402 753
Unterhalt und Reparatur	27 039
Versicherungen und Gebühren	6 970
Verwaltungsaufwand	109 260
Informatikaufwand	168 391
Übriger betrieblicher Aufwand	34 638
<b>Total</b>	<b>749 051</b>

<b>Betriebsergebnis vor Zinsen und Abschreibungen</b>	<b>- 226 149</b>
<b>Abschreibungen</b>	<b>30 401</b>
<b>Nicht anrechenbare Kosten</b>	<b>16 493</b>
<b>Finanzaufwand</b>	<b>602</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>- 273 644</b>
<b>Ausserordentlicher, periodenfremder Aufwand</b>	<b>0</b>
<b>Jahresergebnis</b>	<b>- 273 644</b>

Dies ist ein Auszug aus unserer Jahresrechnung. Der abgebildete Revisionsbericht der BDO bezieht sich auf die Revision der gesamten Jahresrechnung per 31.12.2021, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang.

## Revisionsbericht

**Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision**  
an den Stiftungsrat der

**Stiftung Stellennetz, Zürich**

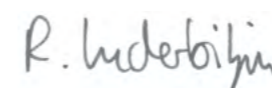
Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Stellennetz für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. 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, 11. März 2022

BDO AG



ppa. Remo Inderbitzin  
Leitender Revisor  
Zugelassener Revisionsexperte



ppa. Marco Blöchlinger  
Zugelassener Revisionsexperte



# Unser Erfolg 2021

## DeBü KV und Detailhandel

### Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

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

Trifft zu	70%
Trifft eher zu	19%
Trifft eher nicht zu	7%
Trifft nicht zu	2%
Nicht beantwortet	2%

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

Trifft zu	68%
Trifft eher zu	16%
Trifft eher nicht zu	12%
Trifft nicht zu	2%
Nicht beantwortet	2%

### Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

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

Trifft zu	76%
Trifft eher zu	22%
Trifft eher nicht zu	2%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

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

Trifft zu	96%
Trifft eher zu	2%
Trifft eher nicht zu	1%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 48% (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	71%
Trifft eher zu	19%
Trifft eher nicht zu	4%
Trifft nicht zu	1%
Nicht beantwortet	5%

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

Trifft zu	72%
Trifft eher zu	13%
Trifft eher nicht zu	10%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	5%

### Zielerreichung aus der Sicht der Zuweisenden

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

Trifft zu	70%
Trifft eher zu	27%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	3%
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: 45% (inkl. befristete Stellen)

## EinsatzPlus

### Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

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

Trifft zu	45%
Trifft eher zu	55%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

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

Trifft zu	60%
Trifft eher zu	20%
Trifft eher nicht zu	20%
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	69%
Trifft eher zu	31%
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	70%
Trifft eher zu	20%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	10%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 57% (inkl. befristete Stellen)

## Gemeinden EsperLabor

### Zielerreichung aus der Sicht der Teilnehmenden

Ich konnte am Einsatzplatz viel Neues lernen.

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

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

Trifft zu	100%
Trifft eher zu	0%
Trifft eher nicht zu	0%
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	85%
Trifft eher zu	15%
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	85%
Trifft eher zu	15%
Trifft eher nicht zu	0%
Trifft nicht zu	0%
Nicht beantwortet	0%

Stellenantrittsquote: 65% (inkl. befristete Stellen)



# Unser Erfolg 2021

## Gloria

### Zufriedenheit aus der Sicht der Teilnehmenden

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Relevanz
Ich habe im Kurs etwas gelernt	55 %	11 %	0 %	0 %	34 %
Ich fühlte mich in der Kursgruppe wohl	88 %	9 %	0 %	1 %	1 %
Die Kursleitung war kompetent und überzeugte mich	59 %	5 %	0 %	0 %	34 %
Das Bewerbungsatelier war für mich nützlich und hilfreich	88 %	12 %	0 %	0 %	0 %
Ich konnte an der Praktikumsstelle Neues lernen	61 %	14 %	4 %	4 %	17 %

Stellenantrittsquote: 35% (inkl. befristete Stellen)

## casa+

### Zufriedenheit aus der Sicht der Teilnehmenden

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Relevanz
casa+ hat sich auf meine Kenntnisse und Kompetenzen positiv ausgewirkt	53 %	32 %	6 %	6 %	3 %
Der Gruppen-Coach sorgte für ein vertrauensvolles und unterstützendes Arbeitsklima	62 %	29 %	6 %	0 %	3 %
Mein Einzel-Coach ist auf meine Anliegen eingegangen	53 %	24 %	12 %	0 %	12 %
Ich wurde im Praktikum gut eingeführt	74 %	18 %	6 %	0 %	3 %
Für Fragen und Anliegen hatte ich im Praktikumsbetrieb eine Ansprechperson	78 %	11 %	11 %	0 %	0 %

Stellenantrittsquote: 31% (inkl. befristete Stellen)

In unserem modularen Angebot Arbeitsvermittlung haben wir laufend Ein- und Austritte. Das komplexe Angebot dauert mindestens 8 und maximal 18 Monate, mit Nachbetreuung sogar bis zu 24 Monate.

Unsere Jahresübersicht präsentieren wir Ihnen hier:

## IV AV 2021

	Durchführungen	Abbrüche
Assessment	50	1
Arbeitsversuch Plus	25	2
Akquisition	26	1
Nachbetreuung	17	0
<b>Anzahl Teilnehmende mit Feststelle im Anschluss an die Integrationsmassnahme</b>		<b>28</b>

## STEP 2021

	Durchführungen	Abbrüche
Assessment	16	0
Assessment Plus	2	0
Arbeitseinsatz	15	3
Akquisition	5	0
Nachbetreuung	3	0
<b>Anzahl Teilnehmende mit Feststelle im Anschluss an die Integrationsmassnahme</b>		<b>6</b>



# Unser Team 2021

Präsident des Stiftungsrats

**Bernhard Egg**

Stiftungsrat

**Christine Bullinger**  
**Marie Therese Diethelm**  
**Ulrich Schärer**

Leitung Stellennetz

**Carlo Piffari**

Leitung Beratung

**Marita Muheim**  
**Fredi Bibermann**

Leitung Bildung/Coaching

**Jasmin Mindel**

Leitung Vermittlung

**Ivo Halter**

Leitung Zentrale Dienste

**Silvia Müller**  
**Nadja Wüst Mollet**

Beratende

**Alexandra Neuenstein**  
**Andrea Traber**  
**Guy Dörfel**  
**Jacqueline Merlo**  
**Julia Gschwend**  
**Judith Haag**  
**Lisa Scholtis**  
**Manuela Pitschi**  
**Menga Thoma**  
**Niels Moorman**  
**Nora Schönhauser**  
**Oliver van Grondel**  
**Prisca Deboni-Pedrun**  
**Stefan Wollwinder**  
**Tanja Stürzinger**  
**Tanja Radulovic**

Einzel- und Gruppen-Coach, Kursleitende

**Aldo Scarpa**  
**Andrea Pedrett**  
**Bettina Feller**  
**Brigitte Minder**  
**Claudia Tremel**  
**Delio Zanovello**  
**Irene Brun**  
**Jeanette Dinse**  
**Kamila Svitek**  
**Michael Neurauter**  
**Nico Bucher**  
**Reto Hunziker**  
**Sandra Krizko**  
**Tsering Chagotsang**  
**Wolfgang Weigand**

Vermittlung/Job Coaches

**Anna Moser**  
**Andrin Ruob**  
**Gabriela Deutsch**  
**Liliane Brügger**  
**Lukas Graf**  
**Nicole Schlegel**

Mitarbeitende Zentrale Dienste

**Barbara Baumann**  
**Chantal Campbell**  
**Gregor Meyer**  
**Jeanette Weber**  
**Kristina Macci**  
**Lena Huber**  
**Helena Oliveira**

Projekte und Rechnungswesen

**Hannes Rhiner**  
**Roland Sahli**

Zivildienstleistende

**Delio Zanovello**  
**Nicolas Hürlimann**

Freiwilligenarbeit

**Wir danken allen freiwilligen  
Helfenden, die sich im Stellennetz  
engagieren und ebenfalls einen  
wertvollen Betrag leisten!**



© Stellennetz, Mai 2022  
Redaktion: Nadja Wüst Mollet  
Texte: Stellennetz  
Lektorat: Margret Schiedt  
Layout: Albanese Grafik  
Porträtsaufnahmen: Sandra Krizko

**Stellennetz**  
Räffelstrasse 20  
8045 Zürich

Telefon 044 297 91 91  
[info@stellennetz-zh.ch](mailto:info@stellennetz-zh.ch)  
[www.stellennetz-zh.ch](http://www.stellennetz-zh.ch)

