



# Jahresbericht 2010

Stellennetz – Fachstelle für Arbeitsintegration

**Stellennetz**

Ein Engagement der  
reformierten Landeskirche Zürich



# Editorial – Erfolg und Herzenerfolg

**S. 3** Wer Erfolg hat, hat dafür etwas geleistet. Damit ist meistens wirtschaftliche Leistung gemeint, die einen Erwerb nach sich zieht. Erfolg können wir haben als Autoverkäufer, Buchautorin – oder als Stellennetz. Das Stellennetz ist erfolgreich, weil es einen wichtigen Beitrag im Bereich der Arbeitsintegration leistet.

Wenn das Stellennetz Menschen hilft, sich wieder in die Arbeitswelt zu integrieren, dann hilft es ihnen auch, wieder erfolgreich zu sein. Wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine gewisse Zeit an einer Arbeitsstelle Leistung erbringen können, bringt ihnen das zwar keinen Erwerb ein, aber sie können sehr wohl erfolgreich sein mit ihrer Tätigkeit.

Es gibt aber auch einen Erfolg ausserhalb des Berufslebens. Wir alle kennen Tätigkeiten, die wir mit viel Herz ausüben und in denen wir erfolgreich sind. Vielleicht hüten wir die Kinder der Nachbarin und es gelingt uns, einen Streit zwischen ihnen zu schlichten. Oder wir züchten mit Erfolg eine seltene Lilienart. Oder wir gestalten Postkarten mit Fotografien, die wir auf Wanderungen gemacht haben, und haben reihum Erfolg mit diesen kleinen Kunstwerken.

Dies alles ist ein Erfolg, der zwar mit einer Leistung verbunden ist, aber nicht mit einem Erwerb belohnt wird, sondern mit gelungener Kommunikation, mit dem Gedeihen der Natur, mit der Freude unserer Freunde. Es ist dies nicht der Erfolg, den unsere Leistungsgesellschaft meint. Es ist ein Erfolg, der sich einstellt, weil wir etwas gut können und es mit dem Herzen tun. Sicher, wir brauchen einen Erwerb zum Leben und berufliche Erfolgserlebnisse für unser Selbstbewusstsein. Wir brauchen aber auch den Erfolg, der uns einander näher bringt, unser Auge oder unseren Gaumen erfreut und unsere Welt schön sein lässt: den Herzenerfolg.

Der Herzenerfolg ist es, der uns gerne wo auch immer tätig sein lässt – und er ist es, der sehr viel dazu beiträgt, dass ich gerne mit dem Stellennetz zusammenarbeite.



*Christine Huck, Stv. Abteilungsleiterin Diakonie und Seelsorge  
Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich*

# Bericht der Leitung

**S. 4** Wie bereits in den beiden letzten Jahren haben wir uns auch für den aktuellen Jahresbericht einem Leitthema verpflichtet. Diesmal ist der rote Faden der Begriff «Erfolg».

Es ist ein strapazierter Begriff, dessen waren wir uns bei der ersten Redaktionssitzung bewusst. Doch ist es ein Thema, das bewegt. Alle wollen, müssen, dürfen oder sollen Erfolg haben – auch wir als Nonprofit-Organisation werden tagtäglich mit dem Thema konfrontiert. Sei es mit dem erfolgreichen Start einer neuen Kursgruppe. Sei es eine erfolgreiche Besprechung. Sei es das positive Gefühl nach einer erfolgreichen Beratung. Die gelungene Akquisition eines Einsatzplatzes oder eine gelungene Jahresbericht-Redaktionssitzung.

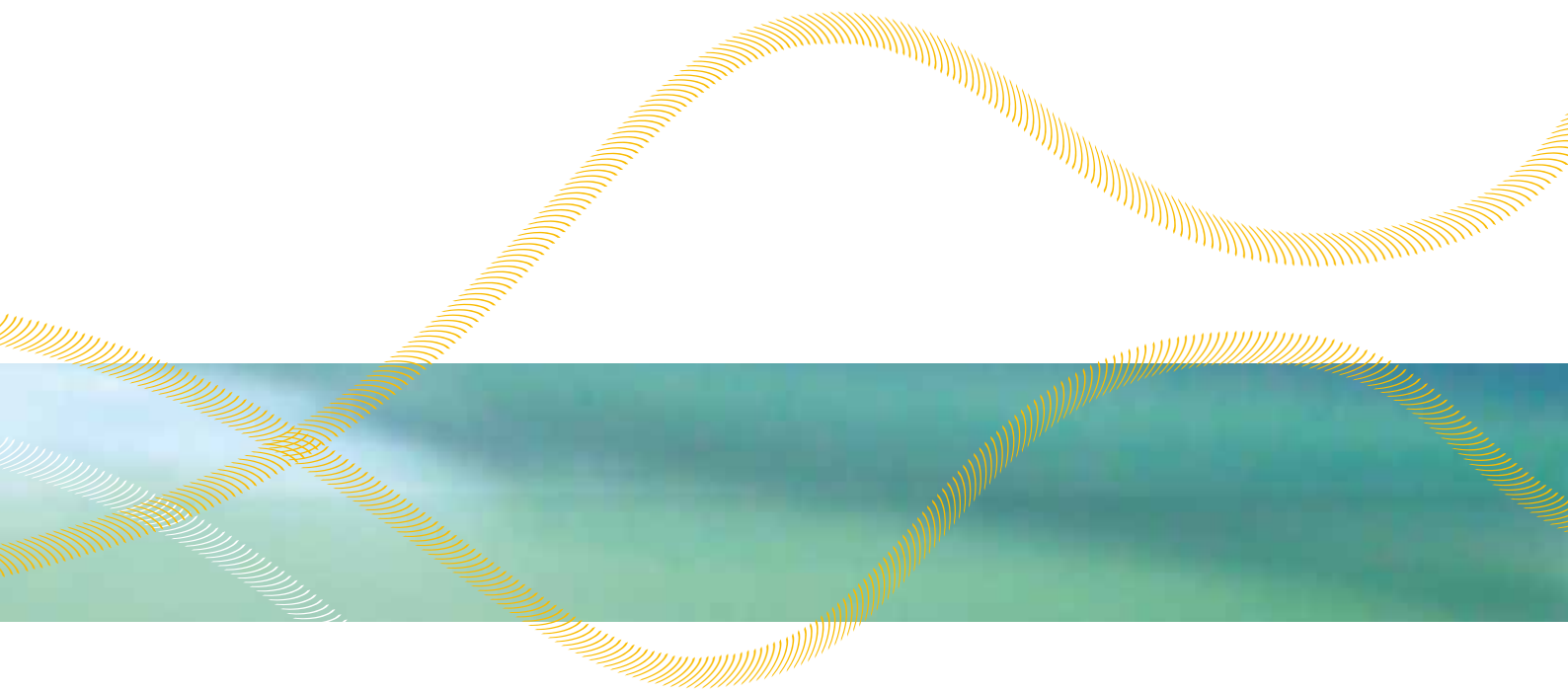
Wir haben uns auf ein paar wenige Momente aus dem Stellennetzalltag konzentriert und diese zu Papier gebracht. Eine kleine Tour d'horizon führt Sie als Leserin oder Leser vom Beispiel der erfolgreichen Stellensuche über die erfolgreiche Lehrstellensuche, hin zur Sicht einer Kursleiterin und einer Projektleiterin. Zwei Beratende ergänzen mit ihrem Exkurs zum Thema zusätzlich die Sichtweise. Ich wünsche Ihnen beim Lesen viel Vergnügen.

2010 war für das Stellennetz in vielfacher Hinsicht ein herausforderndes und spannendes Jahr. Nebst dem Kerngeschäft hat das Stellennetz intensiv an einem neuen Leitbild gearbeitet und sich mit seinen Werten, Zielen und Haltungen auseinandergesetzt. Der bereits im 2009 initiierte Strategieprozess kam zum Abschluss und wurde gekrönt durch die Festlegung der Leitbildsätze.

Folgende fünf übergreifende Themen bilden die Struktur unseres Leitbildes:

***Unser Wirken – Unser Menschenbild –  
Unsere Qualitäten – Unser Zusammenspiel –  
Unsere Motivation.***

Die Mitarbeitenden sind das Potenzial des Stellennetzes und garantieren den Erfolg. Das Stellennetz fördert unter anderem mit Weiterbildungen und mit ergänzenden



Angeboten das sogenannte «Human Capital». Lesen Sie dazu den Beitrag: «Seitensprünge, die Spass machen».

Auch im neuen Leitbild stehen unsere Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Auftraggebenden im Mittelpunkt. In der Überzeugung, dass Menschen immer entwicklungsfähig sind, konzentrieren wir uns auf ihre Ressourcen und Qualitäten. Wir wollen auch in Zukunft Rahmenbedingungen schaffen, in denen Menschen Perspektiven innerhalb der gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Veränderungen entwickeln können.

Wir haben uns hohe Ziele gesetzt und auf den Weg gemacht, diese zu erreichen. Unser Leitbild soll nicht als Papiertiger dahinvegetieren, sondern aktiv gelebt werden. Wir sind deshalb alle gefordert, es in der täglichen Arbeit umzusetzen. Kleinere und auch grössere Aktivitäten, parallel zum Alltag, sollen uns zusätzlich an die Leitsätze erinnern. Auf spielerische Art kann zum Beispiel mit einem Leitbildwürfel, den alle Mitarbeitenden erhalten haben, der Kernsatz des Tages gewürfelt werden. Heute lese ich auf meinem Würfel: «Wir handeln mit Engagement und Weitsicht». Tun wir dies, so ist uns Erfolg garantiert.

*Carlo Piffari, Leitung Stellennetz*

# Erfolg gleich Ertrag minus Aufwand?

**S. 6** «Erfolg» – als ich das diesjährige Motto für unseren Jahresbericht las, regte sich in mir Widerstand. Müssen wir das Vokabular der Finanzwirtschaft jetzt auch für soziale Institutionen benutzen? Ist dies ein neuer Trend? Im Brockhaus meines Vaters von 1935 gibt es das Wort noch gar nicht, dafür aber die Erfolgsrechnung: Wer Aufwand und Ertrag miteinander verrechnet, errechnet so Gewinn oder Verlust. Diese einfache Milchbüchli-Rechnung passt doch gar nicht in die Denkweise der sozialen Arbeit, dachte ich mir.

Zum Glück aber gibt es verschiedene Definitionen von Erfolg. Wikipedia etwa erklärt ihn als das Erreichen eines definierten Zieles. Wie sieht demnach Erfolg in der Beratung aus? Seit einiger Zeit arbeitet die Sozialarbeit vermehrt mit Zielvereinbarungen, einer Methode aus der Privatwirtschaft. Am Anfang des Beratungsprozesses werden zwei bis drei Ziele besprochen, die die betreffende Person während des Einsatzprogrammes erreichen möchte. Verwirklicht sie diese, sprächen wir laut obiger Definition also von ihrem Erfolg oder einer erfolgreichen Beratung. Nicht selten aber erreichen die Teilnehmenden ihre festgesetzten Ziele nicht. War die Beratung deshalb ein Misserfolg? Aus meiner Sicht nicht. **Manchmal kommt im Beratungsprozess etwas in Gang, und der Erfolg zeigt sich erst später.**

Nach Wikipedia kann Erfolg auch etwas sein, das man erreicht hat, ohne es vorher als Ziel gehabt zu

haben. Dies zeigt das Beispiel einer Teilnehmerin, die während unseres Programmes Energie tankte und abends wieder gesund kochte, anstatt von Sandwiches zu leben. Oder ein Teilnehmer, der sich eingestehen konnte, dass er psychologische Unterstützung benötigt, um wieder fit für den Arbeitsmarkt zu werden.

Ich persönlich erachte eine Beratung als erfolgreich, wenn ich mich während den Beratungsgesprächen auf mein Gegenüber einlassen und ein Vertrauensverhältnis aufbauen kann. Wenn ich Fragen stelle, die etwas bewegen und ich auch Kritik aussprechen kann, die auf fruchtbaren Boden fällt.

*Claudia Heger, Beraterin*

# Gewinner stehen wieder auf

**S. 7** «Stark sein bedeutet nicht, nie zu fallen. Stark sein bedeutet, immer wieder aufzustehen», lautet eine indianische Weisheit.

Dazu möchte ich Ihnen eine Geschichte erzählen. Sie beginnt in der dritten Sekundarklasse A. In meiner Klasse war ich die Jüngste – um genau zu sein, zu jung und unreif für eine Berufswahl. Ich war gerade erst 14 Jahre alt geworden. Die Lehrenden meinten, ich solle weiter zur Schule gehen und die Aufnahmeprüfung fürs Gymnasium versuchen. Aber diese Prüfung traute ich mir nicht zu, obwohl meine Noten sehr gut waren. Fazit: Ich wusste nicht, was ich wollte!

Kommt Ihnen das bekannt vor? Dann verstehen sie auch meinen nächsten Schritt. Ich machte das, was meine Mitschülerinnen und Mitschüler taten und suchte eine Lehrstelle. Aber wie sollte ein junges Mädchen eine Lehrstelle suchen, wenn es nicht einmal wusste, in welche Richtung? Ganz simpel, es sucht einfach irgendwas, zum Beispiel eine Lehrstelle als Kosmetikerin. Es gab Klassenkolleginnen und Kollegen, die durch ihr wirres Suchen Erfolg hatten. Sie fanden eine Lehrstelle und brachen diese ein halbes Jahr später ab, weil ihnen der Beruf nicht gefiel.

Ich hatte damals zum Glück keinen Erfolg, denn heute könnte ich mir diesen Beruf nicht mehr vorstellen. Damals aber habe ich darüber geweint, ich

habe mich schwach und dumm gefühlt. Ich ging dann unzufrieden in das zehnte Schuljahr. Dort bekam ich Hilfe, stand wieder auf und wurde reifer. Ich lernte andere Berufsfelder kennen und schnupperte in diesen Bereichen. So entwickelte ich mich weiter und kam zu einer Wahl, die zu mir passte. Ich suchte und fand eine Lehrstelle als Kauffrau – heute arbeite ich als Sachbearbeiterin am Empfang im Stellennetz.

Meine Erzählung ist keine tragische Geschichte. Ich wäre nicht gestorben, hätte ich damals eine Lehrstelle als Kosmetikerin gefunden. Doch meine Geschichte zeigt, dass wer gerade keinen Erfolg hat, nicht schwarzsehen sollte. Man sollte das Problem als Chance sehen, als einen Neuanfang.

*Vanessa Di Dio, Sachbearbeiterin Empfang*

# Doppeltes Engagement = Doppeltes Glück

**S. 8** «Ich habe aufgrund einer Spontanbewerbung eine 70-Prozent-Stelle in einem privaten Alters- und Pflegeheim bekommen», so klang es vor einigen Wochen zu Kursbeginn – eine Erfolgsgeschichte.

Aber der Reihe nach: Frau M. aus Sri Lanka absolvierte vor zehn Jahren die Vorlehre A mit integriertem Pflegepraktikum. Später ergänzte sie ihr Wissen mit der Ausbildung zur Pflegehelferin SRK mit der Zusatzqualifikation «Kinaesthetics-Trainerin». Bis zur Geburt ihrer Kinder arbeitete Frau M. sieben Jahre als Pflegehelferin in einem Alters- und Pflegeheim.

Nach einer Babypause wollte Frau M. wieder arbeiten und nahm an einem Einsatzprogramm in einem Pflegezentrum der Stadt Zürich teil. Die damit verbundene Stellensuche zeigte aber, dass der Arbeitsmarkt zwar viele Pflegehelfende sucht, allerdings keine Pflegehelferinnen, sondern gelernte Fachangestellte Gesundheit oder diplomierte Pflegefachpersonen. «Gelernte Fachangestellte Gesundheit» ist ein junger Beruf, der 2002 geschaffen wurde. Pflegehelfende mit Berufserfahrung können den Titel in einem Validierungsverfahren erwerben. Dazu entschloss sich auch Frau M. – was für sie schriftliche Vorarbeiten und den späteren Besuch einzelner Kursmodule bedeutete.

Frau M. ist eine motivierte und fleissige Person. Nebst der Arbeitsintegration, dem Besuch des Be-

gleitkurses und ihrer Funktion als Mutter und Hausfrau hat sie die erste Hürde geschafft: Sie hat die schriftliche Bilanzierung ihrer Fähigkeiten eingereicht und wurde zur Validierung aufgenommen. Ende Dezember war das Einsatzprogramm von Frau M. zu Ende. Auf die Frage nach dem Nutzen des Kurses sagt sie: «Mein Selbstvertrauen ist gestärkt, ich bin gefordert und gefördert worden. Und ich habe endlich ein komplettes Bewerbungsossier – auch für Spontanbewerbungen.» Anfänglich glaubte Frau M. nicht, dass sie damit Erfolg haben könnte. Aber siehe da, aufgrund einer Spontanbewerbung erhielt sie ihre neue Stelle.

*Heidi Gerster, Kursleiterin*

# Wenn aus Widerstand Begeisterung wird

**S. 9** Da wir uns als Bildungsfachleute verstehen, entschieden wir uns 2008, das Bildungsangebot zu erweitern – so bieten wir mit unseren Strategiekursen einen weiteren Beitrag zur Qualifizierung von Stellensuchenden. Auf Grund der angespannten Arbeitsmarktsituation 2010 konnten wir eine höhere Anzahl Strategiekurse durchführen und blicken deshalb auf ein gutes Jahr zurück. Diesen Erfolg verdanken wir in erster Linie unseren Kursleitenden: Sie haben die Kurse mit hoher Professionalität, mit Herz und viel Engagement durchgeführt.

Welches Verständnis hat also ein Kursleiter zum Thema Erfolg in seiner Arbeit? Martin Warth hat sich dazu folgende Gedanken gemacht:

«Erfolg ist für mich Entwicklung. Erfolg ist, mit jedem Kurs noch beweglicher zu werden, noch mehr Wege zu finden, um die verschiedensten Menschen dort abzuholen, wo sie sind – und ihnen das zu geben, was sie brauchen. Alle brauchen dasselbe (eine Arbeitsstelle) und alle müssen einen ganz individuellen Weg gehen.

Erfolg ist das Gleichgewicht, das Und zwischen: Gruppe und Individuum; Bekräftigung und Konfrontation; Verständnis und Perspektivenwechsel; Vision und Situation; Potenzial und Realität; psychosozialen und wirtschaftlichen Tatsachen; Zielstrebigkeit und Gründlichkeit.

Erfolg ist, wenn eine tragfähige Beziehung aufgebaut werden kann und: die «Unfreiwilligen» freiwillig mitmachen; aus Widerstand Begeisterung wird; die Opfer zu selbstverantwortlichen Handelnden werden; die Unwissenden kompetent werden; Kräfte gebildet werden, die es einer Person erlauben, sich nach dem Kurs selbstständig, realistisch und wirksam auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen.

Erfolg ist für mich Bildung – jenseits von Wissensvermittlung.»

Erfolg ist somit ein positives Ergebnis zielgerichteter Bemühungen, verfolgt bewusste Werte, und immer liegt ihm eine Vision zu Grunde.

*Astrid Segui, Projektleiterin Strategiekurse*

# Seitensprünge die Spass machen

## Seitenwechsel eines Beraters bei der UBS

**S. 10** Meine Ziele: Ich wollte neugierig erfahren, wie Menschen in einer ganz anderen Organisation ihren Berufsalltag erleben – so entschied ich mich für die Personalabteilung der UBS. Während drei Tagen konnte ich dort verschiedenen Personen über die Schultern schauen. Ich erfuhr wie Lehrlinge für die Banklehre und die IT-Abteilung ausgewählt werden und nahm an einzelnen Teilen des «Welcome Days» teil.

**Meine Erfahrungen:** Die Personalverantwortlichen waren bei der Beurteilung und in den Gesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern, alles Schulkinder zwischen 13 und 15 Jahren, sehr sorgfältig. Sie achteten dabei auf deren Entwicklung, aber auch auf die harten Kriterien und Ansprüche der Bank. Für eine Banklehre und für die Ausbildung im IT-Bereich gibt es unterschiedliche Anforderungsprofile. So wird bei angehenden Systemtechnikern oder Programmmentwicklern eindeutig mehr Kompetenz in der Kommunikation erwartet als bei anderen Auszubildenden. Später geht es dann darum, die Lernenden in Krisensituationen zu begleiten und sie mit Vereinbarungen zu kontrollieren.

Verschiedene Mitarbeitende betonten, dass in einer riesigen Bank vieles funktioniere wie in einer Familie. Das gemeinsame Mittagessen im Betriebsrestaurant sei wichtig. Oder eben der «Welcome Day», an dem Kontakte gefördert werden, weil eine spätere Zusammenarbeit häufig auf diesen persönli-

chen Kontakten basiert: Man lernt sich beim Essen kennen und greift anschliessend schneller zum Telefonhörer.

**Mein Rückblick:** Die drei Tage waren wie ein Tauchkurs, in dem ich viele kurze Einblicke in eine andere Arbeitswelt erhielt. Ich trug einen Tag lang Anzug und Krawatte – und fand mich gar nicht daneben. Für mich waren es bereichernde Tage. Fürs Stellennetz gab ich meine Erfahrungen den Kursleitenden und Beratenden an einer Sitzung weiter. Ich versuchte dabei, auch etwas von meinen emotionalen Erfahrungen weiterzugeben. So habe ich solche Seitensprünge, nochmals in Jackett und Krawatte, herzlich empfohlen.

*Jakob Peter, Berater*

# Team



**S. 11**

## **Leitung Stellennetz**

Carlo Piffari

## **Leitung Beratung**

Thomas Rufenacht

## **Leitung Bildung**

Eliane Niesper

## **Leitung Zentrale Dienste**

Silvia Müller

## **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zentrale Dienste**

Elsbeth Baillif, Karin Beyeler, Vanessa Di Dio (ab August), Magdalena Huber, Margarita Ramirez, Roland Sahli, Regula Thommen, Jan Walker (Lernender)

## **Kursleiterinnen und Kursleiter**

Heidi Gerster, Sandra Krizko, Henrique Leemann, Hannes Rhiner

## **Beraterinnen und Berater**

Mirjam Candan, Tsering Chagotsang, Lukas Graf, Jacqueline Gsteiger, Claudia Heger, Karin Hiestand, Jakob Peter, Rita Rutishauser, Andrea Traber, Johannes Weber

## **Projektleitung Strategiekurse**

Astrid Segui

# Finanzen 2010

## Erfolgsrechnung in CHF

AUFWAND		
Personalaufwand	2 347 003.20	
Personalaufwand Teilnehmende	120 095.10	
Raumaufwand	343 917.95	
Betriebsmittel	226 140.95	
Infrastruktur	109 485.70	
Externe Kurskosten	519 685.55	
Diverser Aufwand	49 886.65	
Nicht anrechenbare Kosten	12 656.20	
Beitrag Ausgleichsfonds	95 977.30	
TOTAL	3 824 848.60	
ERTRAG		
Beiträge SECO für ALV		2 129 639.00
Beiträge Dritte		512 575.00
Beiträge Kirche		12 656.20
Ertrag Kurse		1 156 395.00
Diverse Erträge		13 583.40
TOTAL		3 824 848.60

# Revisionsbericht

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision an den Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich zur Kostenstelle Stellennetz, 8004 Zürich.

Als Revisionsstelle haben wir die Bilanz und Erfolgsrechnung des Stellennetz, 8004 Zürich für das am 31. Dezember 2010 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Für die Jahresrechnung ist der Kirchenrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgt nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Bilanz und Erfolgsrechnung 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 Bilanz und Erfolgsrechnung nicht den Rechtsgrundlagen entspricht.

Zürich, 14. März 2011

Finanzkontrolle des Kantons Zürich



Martin Billeter  
zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Nadja Wüst Mollet



### Impressum

Konzept und Texte Stellennetz

Projektleitung Silvia Müller

Lektorat Lilia Glanzmann

Korrektur Eliane Niesper

Gestaltung Kathrin Hofer

Druck Hauri Druck AG

Auflage 500 Exemplare

Mai 2011

Stellennetz Dienerstrasse 15, 8004 Zürich  
Telefon 044 297 91 91, Fax 044 297 91 92  
info@stellennetz-zh.ch, www.stellennetz-zh.ch

*ab 20. Juni 2011 neue Adresse:  
Räffelstrasse 20, 8045 Zürich*

Ein Engagement der reformierten Landeskirche Zürich

Zertifiziertes  
Management-  
System  
SVOAM  
AOMAS  
2005

EDUQUA

