ANGEBOT IM FOKUS
«PONTE»

SAH ZÜRICH
JAHRESBERICHT 2015

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
SAH ZÜRICH
Arbeit und Integration

ANGEBOT IM FOKUS

Der Jahresbericht 2015 gibt einen Einblick in den Arbeitsalltag von PONTE, dem Job Coaching für MigrantInnen mit Traumatisierung.

JAHRESBERICHT 2015
INHALTSVERZEICHNIS

01 Inhaltsverzeichnis

03 Editorial

04 Gesamtrückblick 2015

06 Forum

08 Angebot im Fokus «PONTE»

10 Bereich Arbeit und Vermittlung

12 Bereich Bildung und Beratung

14 Bereich Migration

17 Bereich Finanzen und Dienste

18 Jahresrechnung 2015

21 Revisionsbericht

22 Leistungsbericht

23 Organigramm

25 PeKo – Personalkommission

26 Mitarbeiter/innen

27 Mandatär/innen

28 Dank/Spenden

29 Impressum

THERAPIESITZUNG IM AFK

DER 1. SCHRITT ZURÜCK IN EINE NORMALITÄT IST, DIE TRAUMATISCHEN ERFAHRUNGEN IN EINER THERAPIE IM AMBULATORIUM FÜR FOLTER- UND KRIEGSOPFER AFK ZU VERARBEITEN.

EDITORIAL

Geschätzte Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder, SympathisantInnen und Freunde des SAH Zürich

An der politischen Wetterfront hält der Druck an und die Welt seit Jahren in Atem. Allenthalben verbreiten sich Angst und Schrecken, genährt durch vorwiegend religiös verbrämte Ideologien und durch Hetze aller Art. Die Angst findet willkommene Nahrung in den als Gefahr beschworenen Flüchtlingswellen, die ohne ihr Zutun Wasser sind auf die Mühlen unseliger Populisten und Rattenfänger. Die Flüchtlingszahlen im vergangenen Jahr sind zwar auch bei uns angestiegen. Verglichen mit den Lasten, die etwa Griechenland, Schweden und allen voran Deutschland, aber auch Österreich zu schultern haben, fällt die Belastung hierzulande bescheiden aus. Auch die Kennzahlen der wirtschaftlichen Befindlichkeit sind in der Schweiz im europäischen Vergleich gut bis glänzend. Von Zahlen lassen sich geschürte Ängste und Sorgen allerdings wenig beeindrucken. Obwohl unser Land von den Unbill der Welt nur gestreift wird, hat der Globalisierungsstress auch uns erreicht.

Die Unruhe der Welt, so die These des Philosophen Ralf Konersmann, begleitet die Menschheit mythologisch seit der Vertreibung aus dem Paradies, bekam mächtig Schub mit dem unglücklichen Kain, der seinen Bruder erschlug, mit der Folge, dass er rastlos und ruhelos auf der Erde war. Diese Ruhelosigkeit lässt sich als Motor für die Menschheitsgeschichte begreifen und diese scheint heute besonders angetrieben vom Chaos der Welt, die aus den Fugen zu geraten scheint. Konersmann beruhigt aber: «Die Unruhe ist weder ein Defekt noch eine pathologische Verirrung. Sie ist eine Normalität».

Trotzdem: Eine gewisse philosophische Distanz zum Alltag schafft berechtigte Sorgen nicht aus der Welt. Anlass zur Sorge besteht vor allem mit Blick auf das Los der weniger Bemittelten, der wenig(er) Qualifizierten und damit von Arbeitslosigkeit und Konkurrenz am stärksten bedrohten Mitmenschen. Ihnen allen gelten die Angebote des SAH Zürich, das sich seit Jahren tatkräftig auf der Seite entsprechender sozialer Gruppen engagiert. Das Engagement gilt dabei für Menschen mit und ohne Schweizer Pass, die als Modernisierungsverlierer auf der Strecke zu bleiben drohen. Statt die eine Gruppe gegen die andere auszuspielen, etwa die von Arbeitslosigkeit besonders bedrohten 50plus oder Stellensuchende mit fehlendem Bildungsabschluss gegen kriegstraumatisierte Flüchtlinge, richten sich SAH-Angebote an diese verschiedenen Zielgruppen. Mit der vorbehaltlosen Parteinahme für abstiegs- oder ausgrenzungsgefährdete Menschen richtet sich unser Verein auch praktisch gegen jene, die die nationalistische Karte spielen und auf der Basis eines behaupteten quasi-natürlichen Gegensatzes zwischen SchweizerInnen und «AusländerInnen» die «nationale Einheit» beschwören und gegen die angebliche «Gefahr von aussen» mobil machen wollen.

Dass sich das Angebotsvolumen des SAH Zürich seit seiner Gründung als Regionalverein im Jahr 2004 fast verdreifacht hat, ist nicht Ausdruck einer despektierlich geschmähten «Sozialindustrie», sondern Folge einer betroffenennahen Angebotsentwicklung. Die Angebote wurden und werden dabei immer kritisch evaluiert und bedürfnisgerecht weiterentwickelt. Ihre Träger sind äusserst engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben mit jahrelangem, vielfach auch anwaltschaftlichem Engagement und empathischer Begleitung von Menschen dazu beigetragen, dass Willkommenskultur als Kultur erfahrbar wird und tatsächlich Zugehörigkeitserfahrungen ermöglicht.

Während 12 Jahren durfte ich im Vorstand des SAH Zürich mitwirken und seit vier Jahren als Vereinspräsident. Das war ein ebenso leichtes, wie schönes Vergnügen. Danken will ich dafür dem um- und weitsichtigen Geschäftsführer Hans Fröhlich, der sachkundigen Geschäftsleitung und der gesamten engagierten Mitarbeiterschaft. Mein Rücktritt als Präsident und als Vorstandsmitglied ist Ausdruck einer selbstgewählten Amtszeitbeschränkung. Er wird mir erleichtert dadurch, dass der Verein sich bester Gesundheit erfreut und die Kolleginnen und Kollegen des Vorstands, einschliesslich meiner vom Vorstand unterstützten Nachfolgerin Céline Widmer, gut aufgestellt sind. Den anregenden Austausch mit euch werde ich vermissen. Dem SAH Zürich und seinen Mitarbeitenden bleibe ich aber mit Herz und Seele verbunden.

Danke, grazie, engraziel, euch allen und auch Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, die den Verein als Mitglied oder als Auftraggeber und Partnerin unterstützen!

Marc Spescha, Präsident des SAH Zürich

GESAMTRÜCKBLICK 2015

SAH-NETZWERK

Mit einer Charta hat sich das SAH-Netzwerk der neun eigenständigen Regionalvereine verpflichtet, gemeinsam und verbindlich zu einem übergreifenden Arbeiterhilfswerk zu stehen. Dazu wurde eine Strategie des SAH-Netzwerkes für den Zeitraum 2016–2019 festgelegt und ein Massnahmenplan skizziert. Strategische Ziele haben wir u.a. in der Kommunikation, der Zusammenarbeit und im Wachstum.

Stark beschäftigt haben uns im Berichtsjahr die GAV-Verhandlungen mit der Arbeitnehmer-Delegation. An zahlreichen Sitzungen wurden Positionen ausgetauscht, verhandelt und um diese gefightet – und dies in einem konstruktiven Rahmen. Der neue, nach wie vor gute und starke GAV soll ab 1. Juni 2016 in Kraft treten.

Nach über 15 Jahren führt das SAH ein neues Lohnsystem ein, in dem sich die Funktionen innerhalb eines Lohnbandbreitenmodells bewegen. Im 2015 ging es darum, sich für ein neues Lohnsystem zu entscheiden, dieses kennenzulernen und zu verstehen. In einem weiteren Schritt wird das Lohnsystem auf die regionalen Vereine übertragen und den Mitarbeitenden näher gebracht. Das neue Lohnsystem tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

Bereits früh im 2015 haben wir uns mit dem 80-Jahre-Jubiläum des SAH im Jahr 2016 auseinandergesetzt. Das Netzwerk hat entschieden, einen Wettbewerb zu lancieren. Gesucht werden Ideen für ein Projekt gegen Jugendarbeitslosigkeit. Für den Wettbewerb haben wir den für uns symbolischen Betrag von 80 000 CHF eingesetzt. Näheres dazu erfahren Sie auf unserer Website www.sah-zh.ch.

Schliesslich hat das SAH-Netzwerk Position zu uns nahestehenden politischen Themen wie bedingungsloses Grundeinkommen oder Durchsetzungsinitiative bezogen.

VORSTAND SAH ZÜRICH

Der Vorstand nahm auch im Berichtsjahr seine Verantwortung wahr, über Budget und grössere Kostenausgaben zu wachen, Controlling-Daten zu überprüfen, den Jahresabschluss abzunehmen und das interne Risikomanagement auf seine Aktualität zu hinterfragen. Anfangs Jahr haben die Bereichsleitungen im Vorstand ihre bereichsspezifischen Strategien vorgestellt. Die Gesamtstrategie SAH Zürich 2015–2018 wurde bereits Ende 2014 verabschiedet.

Am 9. Juni 2015 lud der Vorstand zur Mitgliederversammlung 2015 ein. Gastreferent war Herr Dr. Jürg Wiedler, Geschäftsführer der Firma Medisize Schweiz AG in Nürensdorf. Er gab wichtige Einblicke in die harte Realität eines KMU im Kanton Zürich. Auch berichtete er über die Zusammenarbeit mit den Angeboten Etcetera und Deutsch am Arbeitsplatz des SAH Zürich.

Im Berichtsjahr hat der Vorstand die Idee eines Beirates aufgegriffen und diskutiert. Mit einem Beirat verfolgen Vorstand und Geschäftsleitung das Ziel, auf informelle Art und Weise, engagierte interessierte Personen aus Politik, Wirtschaft und Kultur anzusprechen. Diese sollen das SAH Zürich bei Bedarf unterstützen, begleiten oder beraten. Wir werden diese Idee im 2016 weiterverfolgen.

SAH ZÜRICH

Der vorliegende Jahresbericht wurde von unserem neuen Kommunikationsteam Laetitia Hardegger (Texte) und Caroline Röben (Layout) gestaltet. Die Bereichsleitungen wurden interviewt und die wichtigsten Aussagen zu einem einheitlichen Jahresrückblick zusammengefasst (siehe Folgeseiten). Sie werden lesen und merken, dass auch im 2015 ein gesundes Mass an Bewegung und Erneuerung innerhalb der Organisation stattgefunden hat. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Kontinuität und Innovation ist der Schlüssel zum Erfolg und wird auch den Bedürfnissen unserer Zielgruppen gerecht. Die Menschen in unseren Programmen wollen «verstanden», aber zugleich auch gefordert werden.

Das gute Jahresabschlussergebnis, das auf den Seiten 18/19 nachzulesen ist, rundet das insgesamt erfreuliche 2015 ab.

Grosser Wermutstropfen im vergangenen Geschäftsjahr war die Schliessung unseres Beschäftigungsangebotes move up für junge Erwachsene in Fehraltorf. Mehr als zehn Jahre lang haben engagierte und kompetente Mitarbeitende junge Menschen in schwierigen Lebenssituationen begleitet, unterstützt und oft erfolgreich integriert. Die Nachfrage liess zuletzt stark nach und was als Vorzeigeangebot begann, musste auf Ende Jahr die Tore schliessen.

GESAMTRÜCKBLICK 2015

QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Geschäftsleitung verabschiedete im Mai 2015 den neuen QM-Systembeschrieb. Darin sind die Ziele für ein integriertes System zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung definiert. Die Qualitätspolitik des SAH Zürich orientiert sich am Leitbild SAH Zürich, am Andragogischen Leitbild und an den definierten Fachgrundsätzen.

Im Berichtsjahr standen die Vorbereitungen für die Rezertifizierung von eduQua2012, SVOAM und swissstaffing im Vordergrund. Auch das Zewo-Gütesiegel wurde im 2015 erneuert.

Das SAH Zürich ist gesetzlich verpflichtet, die Anforderungen für Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz umzusetzen. Dazu wurde im 2015 an allen SAH Zürich-Standorten eine Gefahrenermittlung durchgeführt. Zu den Massnahmen gehörten die Aktualisierung der Notfall-Nummern, der Hausapotheke usw.

An zwei QM-Halbtagen beschäftigten sich die Angebotsleitenden und Mitglieder der Geschäftsleitung mit der Erarbeitung neuer, allgemeinverbindlicher Qualitätsstandards. Dabei wurde auch der jährliche Qualitäts-Zyklus im SAH Zürich neu festgelegt.

DANK

Ich danke an dieser Stelle herzlich meinem Vorstand, meinen GeschäftsleitungskollegInnen Christina Jetzer, Claudia Klingler und Walter Weiss, allen Mitarbeitenden, MandatärInnen, Freiwilligen und Zivildienstleistenden des SAH Zürich für ihren sympathischen und professionellen Einsatz und ihre Solidarität mit den Teilnehmenden.

Ebenso bedanke ich mich an dieser Stelle bei unseren Kooperationspartnern, Auftraggebenden, nahestehenden Organisationen und überhaupt allen, die sich für das SAH Zürich interessieren und engagieren.

Hans Fröhlich, Geschäftsführer

FORUM

SOLIDARITÄT? SOLIDARITÄT!

Laut Wikipedia bezeichnet Solidarität (abgeleitet vom lateinischen solidus für gediegen, echt oder fest) «eine, zumeist in einem ethisch-politischen Zusammenhang benannte Haltung der Verbundenheit mit – und Unterstützung von – Ideen, Aktivitäten und Zielen anderer. Sie drückt ferner den Zusammenhalt zwischen gleichgesinnten oder gleichgestellten Individuen und Gruppen und den Einsatz für gemeinsame Werte aus.»
Und auch beim Ursprung dieser Solidarität hilft Wikipedia weiter: Im Europa des 19. Jahrhunderts hat sich im Zusammenhang mit der Industrialisierung eine Institution des Solidaritätsprinzips entwickelt: Die gegenseitige Absicherung innerhalb der Arbeiterschaft gegen für sie als existentiell bedrohlich wahrgenommene Entwicklungen der kapitalistischen Industrialisierung wurde zur Grundlage und zum Kampfbegriff der Arbeiterbewegung. Arbeiter schlossen sich in solidarischen Vereinigungen (beispielsweise in Gewerkschaften) zusammen und kämpften gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen, Verkürzung der Arbeitszeit und höhere Löhne.

Der Gedanke der Solidarität ist zwar ein internationaler (Che Guevara: «Solidarität ist die Zärtlichkeit der Völker»), aber er hat auch Eingang in die Schweizer Verfassung gefunden. In der Präambel wird dort der Anspruch an die Schweiz erhoben, «Unabhängigkeit und Frieden in Solidarität und Offenheit gegenüber der Welt zu stärken». Und der Gedanke der Solidarität wird konkretisiert mit der Feststellung, «dass frei nur ist, wer seine Freiheit gebraucht, und dass die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen». Wir können also nur frei sein in der Verantwortung für die anderen, die Unterdrückten, Verfolgten, Ausgebeuteten, Flüchtlinge… Am Schicksal der Flüchtlinge entscheidet sich das Wohl der SchweizerInnen. Am Schicksal der Entlassenen entscheidet sich das Wohl der Angestellten. Nur miteinander können wir die Gesellschaft gerecht und lebenswert für alle Menschen gestalten.

Aus dem Gedanken, dem Wert und der Bewegung für Solidarität entspringt auch das SAH. Darauf baut unsere Arbeit auf. Das Leitbild einer sozial, politisch und ökonomisch gerechten Gesellschaft wird Tag für Tag umgesetzt in einer Vielfalt an Angeboten (Bildung, Beratung und Beschäftigung) für Menschen im Kanton Zürich, die sozial und wirtschaftlich benachteiligt sind.

Das SAH widersetzt sich mit seinen Programmen der Ausgrenzung von Menschen. Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft und gegen die Ideologie des «Survival of the fittest», dem von Herbert Spencer aus dem Tierreich in die Menschenwelt transportierten Kampf «Jeder gegen Jeden», der natürlichen Auswahl, in der nur diejenigen überleben, die bestens angepasst und skrupellos genug sind, sich gegen andere durchzusetzen. Aber selbst aus egoistischen Gründen ist Solidarität sinnvoll. Jeder und jede, die heute ganz oben ist, kann wegen Krankheit, Unfall oder einem anderen Ereignis plötzlich ganz unten landen. Und dann sind wir alle froh, wenn wir nicht ausgegrenzt, sondern aufgefangen werden. Solidarität ist also kein veraltetes Prinzip einer Garde von 68er-Gutmenschen, sondern sie ist ein Grundsatz menschlicher Kultur, die uns vom Tier unterscheidet. Wie dünn diese Schicht Kultur ist über dem Gewebe der Natur, zeigen die Fälle, wo das Netz der Kultur reisst und das menschliche Tier zum Vorschein kommt: Von Ausgrenzung über Ausländerhetze bis Genozid droht uns Unmenschlichkeit überall dort, wo menschliche Empathie und Solidarität verloren gehen. Oder wie der deutsche CDU-Politiker und Bürgermeister von Berlin, Richard von Weizsäcker festhielt: «Nur eine solidarische Welt kann eine gerechte und friedvolle Welt sein.» Und deshalb ist Solidarität auch und vor allem ein Antidot gegen die von SAH Zürich-Präsident Marc Spescha im Editorial dieses Jahresberichts erwähnte populistische Politik der Angstmacherei und Hetze gegen jeden und alles. Wie erfolgreich dieses Antidot wirken kann, bewies die breite und erfolgreiche Bewegung gegen die Masseneinwanderungs-Initiative. Solidarität gewann über die SVP.

Das SAH ist gelebte Solidarität – Tag für Tag, Mensch für Mensch. Wir bedanken uns bei allen, die diese Solidarität mittragen und mitleben.

Roland Brunner, Regionalsekretär VPOD, Vorstandsmitglied SAH Zürich

COACHING IM PONTE

IN DER BERATUNG WERDEN BERUFSWUNSCH UND ARBEITSMARKTREALITÄT AUSGELOTET.
IHR TRAUMASPEZIFISCHES WISSEN BEZIEHEN DIE JOB COACHES IN DIE GESPRÄCHE MIT EIN.

PONTE

Was schreibt jemand, der zwölf Jahre im Gefängnis war, in seinen Lebenslauf? Wie kann man nachweisen, dass man in seinem Herkunftsland ein Wirtschaftsstudium absolviert hat, wenn man nach Folterungen aus der Heimat fliehen musste? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigen sich die Job Coaches und Teilnehmenden in unserem Angebot PONTE. Seit 2009 werden anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, die im Ambulatorium für Folter- und Kriegsopfer AFK des Universitätsspital Zürich in Behandlung sind, auf dem Weg in die Arbeitswelt begleitet.

Für traumatisierte Migrantinnen und Migranten ist die Belastung der Integration hoch. Sie müssen sich in einem fremden Land eine neue Existenz aufbauen, eine neue Sprache lernen und sich in einem völlig anderen System zurechtfinden. Hinzu kommt, dass sie psychisch und körperlich beeinträchtigt sind. Deshalb läuft die Behandlung zweigleisig: Die Therapie findet im AFK statt, die Arbeitsintegration übernimmt PONTE.

ANGST VOR STIGMATISIERUNG

Der Weg dorthin ist lang. Eine Erhebung hat ergeben, dass es im Durchschnitt acht Jahre von der Einreise bis zu einer Behandlung im AFK dauert. Der Grund dafür ist, dass viele ihre psychische Krankheit und traumatischen Erfahrungen als sehr stigmatisierend empfinden und niemandem davon erzählen. Manche sind sich nicht bewusst, dass es sich bei ihrem Leiden um eine behandelbare Krankheit handelt. Wegen Schmerzen, Schlafstörungen oder depressiver Symptome gehen sie dann doch irgendwann zu ihrem Hausarzt. Dieser überweist die Personen an das AFK. Darum ist die Herkunft der begleiteten Personen selten ein Abbild der geopolitischen Lage. Im 2015 waren die meisten behandelten Flüchtlinge türkische Kurden. Syrer sind es bisher noch wenig.

Im AFK bieten Psychologen und Psychiater verschiedene Gesprächs- und Traumatherapien sowie medikamentöse Behandlungen an. Körper- und Bewegungstherapeuten behandeln die körperlichen Beschwerden, die gerade die Folteropfer haben. Die Sozialarbeiter kümmern sich um die oft prekäre Wohn- und Lebenssituation.

BERUFSWUNSCH VERSUS REALITÄT

Personen, die sich für den Berufseinstieg eignen, werden von den Therapeuten am AFK an die Job Coaches von PONTE überwiesen. Diese begleiten die Teilnehmenden parallel zur Behandlung bei der Stellensuche. Das Teilnehmerfeld reicht von Akademikern bis zu Analphabeten. Sie sind zwischen 25 und 50 Jahre alt. Zuerst werden Ziele und Strategien definiert. Nachdem das Bewerbungsdossier erstellt wurde, ist der erste Schritt in Richtung Beruf meistens ein sechsmonatiges unbezahltes Praktikum.

Die Berufswünsche decken sich oft nicht mit der arbeitsmarktlichen Realität in der Schweiz. Zum Trauma kommt darum auch noch der Verlust des sozialen Prestiges hinzu: Jemand der im Irak eine Bank geführt hat, muss in der Reinigung arbeiten. Ein Kampfpilot aus Pakistan wird Bäckergehilfe.

Die Job Coaches suchen die Praktikums- und Arbeitsplätze sehr gezielt aus. Dabei sind sie auf eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden angewiesen. Erst in der realistischen Arbeitssituation kann abgeschätzt werden, wie belastbar eine Person ist. Regelmässige Gespräche und die Bereitschaft, das Arbeitsvolumen oder die Tätigkeiten auf die Möglichkeiten der Person anzupassen, sind wichtige Bestandteile einer erfolgreichen beruflichen Integration. Auch der Faktor Zeit spielt bei PONTE eine besondere Rolle. Die Personen fassen meistens erst schrittweise Vertrauen in die Job Coaches, aber auch in sich selbst und ihre Fähigkeiten. Oft geht es nach einem Schritt vorwärts, wieder einen Schritt zurück. Gesundheitliche Rückschläge müssen ausgehalten werden.

Einer, der es geschafft hat, ist A.T. aus Eritrea. Nach verschiedenen Praktika in der Pflege absolvierte er den SRK-Pflegehelferkurs. Seitdem arbeitet er als Pflegehelfer und beginnt im Herbst 2016 eine Ausbildung als Fachmann Gesundheit EFZ. Job Coach Anna Ganz sagt: «Wir konnten ihm eine Tür öffnen. Den Erfolg hat er seinem zähen Durchhaltewillen und seiner hohen Motivation zu verdanken.»

BEWERBUNGSSUPPORT

MIT INDIVIDUELLER UNTERSTÜTZUNG ENTSTEHEN ZEITGEMÄSSE, AUSSAGEKRÄFTIGE BEWERBUNGSUNTERLAGEN. FÜR PERSONEN MIT BIOGRAPHISCHEN LÜCKEN WEGEN KRIEG, GEFANGENSCHAFT ODER FLUCHT IST DIES EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG.

ARBEIT UND VERMITTLUNG

WIRKUNG/ZAHLEN

ETCETERA DIELSDORF
36 Beschäftigte Personen
5555 geleistete Stunden

ETCETERA DIETIKON
53 Beschäftigte Personen
9829 geleistete Stunden

ETCETERA EFFRETIKON
52 Beschäftigte Personen
6913 geleistete Stunden

ETCETERA THALWIL
174 Beschäftigte Personen
38 056 geleistete Stunden

ETCETERA ZÜRICH
104 Beschäftigte Personen
38 031 geleistete Stunden

CUCINA SALSAH
Praxisorientierte Deutschförderung
14 Jahresplätze
79% Durchschnittliche Auslastung
38 Teilnehmerinnen im Programm
50% Vermittlungsquote
(inkl. Zwischenverdienst)

INTEGRO
22 Teilnehmende
10 Teilnehmende sind weiterhin im Programm, davon:
6 in Einsätze vermittelt
12 Austritte, davon
1 Lehre/Praktikumsbeginn
2 Stellenantritt

«Ich habe noch nie so viel Deutsch gelernt. Das ist das erste Programm, das mir etwas gebracht hat.» Diese Aussage einer Teilnehmerin von Cucina SalSAH steht exemplarisch für die tägliche Arbeit der Mitarbeitenden: Die Stärken von stellensuchenden Menschen fördern und sie für die täglichen Anforderungen in der Arbeitswelt fit machen. Das Jahr 2015 war ein erfolgreiches Jahr mit Wachstum, Jubiläen und einigen Veränderungen.

ZUSAMMENARBEIT MIT GEMEINDEN

NEUES FINANZIERUNGSMODELL UND KONZEPTE

Im 2015 war ein Hauptziel, die Angebote für die Gemeinden des Kantons Zürich einer grösseren Anzahl Personen zugänglich zu machen.

Die Auftragsvermittlung Etcetera hatte wiederum ein erfolgreiches, innovatives Jahr. Die Arbeitseinsätze unterstützen Sozialhilfebeziehende und Working Poor, einen Beitrag an ihre Lebenskosten zu leisten. Ein neues Finanzierungsmodell ermöglicht es, mit einzelnen Gemeinden eigene Leistungsvereinbarungen abzuschliessen. Für eine bessere Bewirtschaftung des Zürcher Unter- und Oberlandes wurden im Frühling die beiden kleinen Filialen Effretikon und Dielsdorf am neuen Standort Glattbrugg zusammengelegt. Ein Highlight war die Feier zum 30-jährigen Jubiläum des Etcetera Zürich Ende August. Mit den vier Standorten in Dietikon, Glattbrugg, Thalwil und Zürich decken die Etcetera weite Teile des Kantons Zürich ab.

Im Angebot Cucina SalSAH erhalten Migrantinnen Deutschförderung im Arbeitskontext. Sie werden für Anstellungen in den Branchen Gastronomie, Reinigung und Lingerie qualifiziert. Das Angebot zeigte im 2015 das gewünschte Wachstum, welches mit kleinen baulichen Massnahmen im 2016 zusätzlich gesteigert wird. Das praktische Deutsch lernen mit Fokus auf die Arbeit bewährt sich. Dies zeigt sich in den guten Stellenvermittlungszahlen.

In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Luzern wurde das Konzept von INTEGRO, der Stellenvermittlung für Sozialhilfebeziehende weiterentwickelt und mit dem Angebot Supported Employment ergänzt. Von Gemeinden angemeldete Personen werden nicht nur aktiv bei der Stellen- und Lehrstellensuche unterstützt, sondern auch während der Anstellung oder Ausbildungszeit weiter begleitet. Zudem können Firmen das Angebot nutzen, wenn Mitarbeitende bei einer Stellengefährdung Unterstützung im Arbeitsprozess brauchen.

ANSCHLUSS – Berufseinstieg für junge Flüchtlinge – hat von der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich im Submissionsverfahren den Auftrag für die Integrationsbegleitung für Jugendliche und junge Erwachsene erhalten. Ein Highlight war die Zusammenarbeit mit «Jeder Rappen zählt» von SRF3. Zwei Teilnehmende wurden ausgewählt, um der Sendung ihr Gesicht

ARBEIT UND VERMITTLUNG

zu geben und ihre Geschichten zu erzählen. Das Angebot war sehr gut ausgelastet. Im Januar 2016 wechselt es den Standort nach Zürich.

Nach zehn Jahren ist das Angebot move up per Ende 2015 geschlossen worden. Die vom Amt für Wirtschaft und Arbeit im Vorjahr initiierte Neuausrichtung zeigte nicht die gewünschte Wirkung.

ZUSAMMENARBEIT MIT DER INVALIDENVERSICHERUNG (SVA)

ERFOLGREICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Die Arbeitsvermittlung und das Arbeitstraining VivA ist wiederum gewachsen. Die Anzahl der Personen, die zurück in die Arbeit begleitet wurden, ist gestiegen. Zu beobachten ist eine Verlagerung weg von Anmeldungen für Arbeitstrainings hin zur Arbeitsvermittlung. Viele Neuanmeldungen bei der SVA sind von jungen Erwachsenen, die noch nie im Arbeitsprozess waren.

PROGRAMME FÜR VORÜBERGEHENDE BESCHÄFTIGUNG PVB

KONSTANZ UND INNOVATION

Alle PvB wurden im 2015 intern evaluiert. Die Ergebnisse waren positiv und die Erkenntnisse wurden bereits in die Planung für die weitere Laufzeit einbezogen.

Die Angebote von SAH Gastronomie waren gut ausgelastet und viele Teilnehmende konnten im Anschluss an das Programm wieder beruflich Fuss fassen. Im Herbst wurde das Restaurant SAHltimbocca in Zürich umgebaut und der Produktionsbereich vergrössert. Die arbeitsagogische Arbeit ist damit gestärkt worden und die Angebotspalette der selbstgemachten Confiserie und Patisserie wurde erweitert. Mit einer persönlichen Grussbotschaft von Stadtrat André Odermatt wurde im August das fünfjährige Jubiläum mit einem kleinen Quartierfest gefeiert.
Die Schulmensa der Rudolf Steiner Schule in Wetzikon MenSAH plant für das Jahr 2016 den Einstieg in die professionelle Pastaproduktion. Eine Maschine wurde bereits angeschafft und erste Rezepte wurden erprobt.

Das Qualifizierungsprogramm Stellenpool mit Einzeleinsatzplätzen in den Bereichen kaufmännische Berufe, Detailhandel, Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen und Gastronomie war sehr gut ausgelastet. Bei der internen Evaluation zeigte sich, dass besonders bei kaufmännischen Berufen eine hohe Nachfrage besteht. Frauen sind in dieser Branche stärker betroffen. Am besten werden Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss vermittelt.

AUSBLICK

Für eine verstärkte Zusammenarbeit mit den bestehenden Kunden sowie für die Gewinnung von neuen Firmenkontakten, wird die Stelle «Verantwortliche Firmennetzwerk» im Jahr 2016 neu geschaffen.

WIRKUNG/ZAHLEN

ANSCHLUSS

20	Jahresplätze
98.3%	Durchschnittliche Auslastung
29	Teilnehmende im Programm, davon haben 11 bereits eine Anschlusslösung gefunden.

MOVE UP

12	Plätze à 3 Monate
10	Teilnehmende, davon haben 7 eine Anschlusslösung gefunden

VIVA

33	abgeschlossene VivA Arbeitstraining
20	abgeschlossene VivA Arbeitsvermittlung
35%	Vermittlungsquote (Stellenantritt nach Arbeitsvermittlung)

SAHLTIMBOCCA

29	Plätze
84	Teilnehmende
75.9%	Durchschnittliche Auslastung
38%	Vermittlungsquote

MENSAH

16	Jahresplätze
37	Teilnehmende im Programm
57%	Durchschnittliche Auslastung
24%	Vermittlungsquote

STELLENPOOL

425	Anmeldungen
424	Teilnehmende AVIG/EG-AVIG
30%	Wiedereingliederungsquote (Stelle gefunden während oder unmittelbar nach Einsatz)

BILDUNG UND BERATUNG

WIRKUNG/ZAHLEN

AMIE ZÜRICH

15	Teilnehmerinnen im Programm
3	Modul Deutsch/Mathematik und Praktikum
100 %	Erfolgsquote

PLAN B

20	Teilnehmende ab August
Alter	15 bis 19
70%	Erfolgsquote (haben bei Programmende im Sommer eine Lehrstelle gefunden)

BILDUNGSZENTRUM

Anzahl Teilnehmende

127	IV-Bewerbungskurs A/B
86	IV-Bewerbungskurs C/D
898	Strategiemodule D
112	Beco + Rapperswil
16	Deutsch am Arbeitsplatz

Mut, Neues zu wagen und viel Herzblut für die Weiterentwicklung der Angebote standen im Zentrum der Arbeit im Bereich Bildung und Beratung. Im Sommer übernahm Claudia Klingler, die bisherige Verantwortliche für das Bildungszentrum, die Leitung des Bereichs. Amalia Zurkirchen begann eine neue Herausforderung ausserhalb des SAH Zürich.

ANGEBOTE FÜR JUNGE ERWACHSENE

GUTE STARTBEDINGUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE ZUKUNFT

Das Programm AMIE Zürich – Berufseinstieg für junge Mütter – wurde evaluiert und auf mögliche Verbesserungen überprüft. Die Optimierung der Prozesse bewirkte, dass dem Team mehr Zeit für die Arbeit mit den Frauen blieb. So war das grosse Highlight, dass am Schuljahresende alle 15 Frauen eine berufliche Anschlusslösung gefunden hatten. Das Angebot ist auch im neuen Schuljahr 2015/16 voll ausgelastet. Als neue Zielgruppe zeichnen sich junge Flüchtlingsmütter ab. Die Nachfrage steigt stetig. Interessant ist, dass sich immer mehr Mütter über 26 ohne Ausbildung für AMIE Zürich interessieren. Von Lehrbetrieben kommen Rückmeldungen, dass sie die älteren Lernenden schätzen, weil sie den Sinn von einer Ausbildung sehen und entsprechend leistungsorientiert sind.

Gemeinsam mit den Teilnehmenden von Plan B – Motivationssemester im Gastronomie- und Nahrungsbereich – verkauften die AMIE Zürich-Frauen wiederum einen Tag lang Selbstgebackenes für die Spendenaktion «Jeder Rappen zählt» von Radio SRF.

Im Motivationssemester Plan B hat sich die Erweiterung mit verschiedenen Berufen im Nahrungsbereich bewährt. Für das Schuljahr 2015/16 wurde das Angebot um fünf Plätze auf 20 aufgestockt. In die Akquisition von Firmen wurde viel Zeit und Energie investiert, da die Vielfalt an Praktikumsplätzen ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. 70% der Jugendlichen des Schuljahres 2014/15 fanden eine berufliche Anschlusslösung.

BILDUNGSZENTRUM

VIELFÄLTIGES KNOWHOW RUND UM DEN ARBEITSMARKT

Das Angebot im Bildungszentrum ist breit und zielgruppenübergreifend. Die Strategiemodule für die Zielgruppe D – ungelernte Stellensuchende mit wenig Deutschkenntnissen – hatten eine hohe Auslastung. Mit einem integriertem PC-Kurs optimieren die Teilnehmenden ihre Stellensuche. Viele Unternehmen nutzen heute für die Rekrutierung von neuen Arbeitskräften das Internet und daher werden von den Kandidaten vermehrt Online-Bewerbungen verlangt. Dieser Fokus liegt auch auf den Bewerbungskursen für den Kanton St. Gallen. Das Angebot startete erfolgreich in Rapperswil am 01. Juli 2015 für die Zielgruppen B und C – stellensuchende Fachkräfte mit und ohne

BILDUNG UND BERATUNG

PC-Kenntnisse. Die Strategiemodule und die Bewerbungskurse werden in Kooperation mit der AOZ durchgeführt.

Gut ausgelastet waren die IV-Bewerbungskurse. Die Teilnehmenden sind bei der Invalidenversicherung angemeldet. Bei der Stellensuche wird der gesundheitlichen Einschränkung besonders Rechnung getragen. Eine Fachperson der IV informiert während des Kurses über Chancen und Möglichkeiten.

Für die Teilnehmenden der Programme für vorübergehende Beschäftigung PvB findet im Bildungszentrum der Bewerbungssupport statt. Die hohe Auslastung der Angebote bewirkte, dass die Stellenprozente der Mitarbeitenden aufgestockt wurden.

Das Fachwissen der SAH-Mitarbeitenden wird über SAH experts an Privatpersonen, Firmen und Institutionen angeboten. Das bereits erfolgreiche Angebot «Deutsch am Arbeitsplatz» wurde mit «Nachalphabetisierung am Arbeitsplatz» erweitert. Mitarbeitende, die in einer anderen Sprache alphabetisiert wurden und durch die gestiegenen Anforderungen in ihrer täglichen Arbeit neu auch schreiben und lesen müssen, werden in diesem Angebot arbeitsplatzbezogen geschult. In Vorbereitung ist eine Kooperation mit dem Laufbahnzentrum Zürich. Die Angebote «Social Media im Bewerbungsprozess» und «Arbeitszeugnis-Analyse online» werden ab Mai 2016 in das Beratungsangebot des Laufbahnzentrums aufgenommen. Weitere neue Bildungsangebote, z.B. für ungelernte Erwachsene, die einen Berufsabschluss nachholen wollen, sind in Planung.

IMPULS BERATUNG

HOHE AUSLASTUNG UND NEUE ANGEBOTE

Die impuls Beratungsstelle setzte sich im 2015 weiterhin intensiv mit den neuen Entwicklungen rund um die Stellensuche auseinander. Die Dienstleistungen wurden an die gewandelten Bedürfnisse angepasst. Eine der Neuerungen ist die Sprechstunde Arbeit. Die Beratenden begleiten die Klientinnen und Klienten entlang ihres persönlichen Bewerbungsprozesses, erheben den Unterstützungs- und Optimierungsbedarf und arbeiten mit ihnen Strategien aus. Stark ausgelastet war weiterhin die Arbeitszeugnisberatung, die 2016 zusätzlich als Online-Produkt eingeführt wird. Das Know-how rund um Arbeitsrecht, Arbeitslosenversicherungsrecht und Arbeitszeugnisse wurde in mehreren internen und externen Workshops durch Fachpersonen des impuls weiter gegeben.

WIRKUNG/ZAHLEN

IMPULS

1491	Sozialberatungsstunden
400	Rechtsberatungstunden
2369	PC-Benützungsstunden
1752	Anzahl Beratung im Auftrag der RAV

MIGRATION

WIRKUNG/ZAHLEN

DEUTSCH-ALPHABETISIERUNG

83 Teilnehmerinnen
2808 Lektionen insgesamt
35 Kinder in der Kinderbetreuung

MIRSAH

1055 Ratsuchende/Beratungsfälle
2002 Beratungsstunden

Die Migrationsthematik hat beim SAH Zürich eine lange Tradition, unabhängig von den Flüchtlingsströmen, die in den letzten Monaten Europa und die Schweiz erreichten. Es zeigte sich in allen Angeboten, dass die Integration nicht nach zwei bis drei Jahren abgeschlossen ist, sondern langfristig ein hoher professioneller Beratungs- und Bildungsbedarf besteht.

DEUTSCH-ALPHABETISIERUNG FÜR MIGRANTINNEN

KOMPETENZEN FÜR DEN ALLTAG IN DER SCHWEIZ

Das Basisbildungsprogramm für Migrantinnen war voll belegt und wurde von insgesamt 83 Frauen besucht. Die Kinderbetreuung war ebenfalls ausgelastet und leistete mit der integrierten Frühförderung einen wichtigen Beitrag, die Kinder auf den Kindergarten vorzubereiten.

Im Berichtsjahr trat die Kursleiterin Anna Maria Däscher in den verdienten Ruhestand.

Im Rahmen der neuen Strategie der Integrationsförderung hat der Kanton Zürich entschieden, dass Alphabetisierung kein Integrationsthema sei, sondern zur Grundbildung gehöre. Trotzdem kam im Dezember 2015 der Entscheid, dass das Mittelschul- und Berufsschulamt nicht für den Sockelbeitrag zur Finanzierung des Angebotes aufkommen werde. Die Finanzierung für das Jahr 2016 konnte kurzfristig mit eigenen Mitteln und dank eines ausserordentlichen Beitrags der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich gedeckt werden. Für die Zukunft ist unklar, wer für die Themen Grundbildung und die Koordination der Integrations- und Flüchtlingspolitik im Kanton Zürich verantwortlich ist. Das SAH Zürich ist auf verschiedenen Ebenen aktiv, um das wichtige Angebot auch in Zukunft erhalten zu können.

MIRSAH

BERATUNGSSTUNDEN VERVIELFACHT

Die auf migrationsrechtliche Fragen spezialisierte Beratungsstelle MirSAH erteilt kostengünstige, niederschwellige juristische Unterstützung. Die Statistik über die Herkunftsländer der Ratsuchenden im 2015 spiegelt die Realität in der Schweiz. Kaum ein Land ist nicht vertreten.

Ende März kam der positive Submissionsentscheid der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich. Der erhöhte Beratungsbedarf im Migrationsrecht wurde erkannt und die jährlichen Beratungsstunden Jahr wurden auf 2200 erhöht. Die Stellenprozente der drei Juristinnen konnten auf 60% aufgestockt werden. Die Beratungszeiten wurden ausgebaut.

Die Juristinnen standen in einem engen Austausch mit anderen Fachpersonen und stellten ihr grosses Wissen zum Migrationsrecht Institutionen und Beratungsstellen zur Verfügung.

MIGRATION

PONTE

KLEINE SCHRITTE MIT GROSSER WIRKUNG

Mit Einfühlungsvermögen und einfallsreichen Vorgehensweisen wurden 24 traumatisierte Migrantinnen und Migranten bei der Integration in die Arbeitswelt begleitet. Die Wege zum Ziel führten oft durch ein Praktikum oder durch Weiterbildungskurse zu einem beruflichen Einstieg. Anschlusslösungen im 2015 waren vier Arbeitsverträge im regulären Arbeitsmarkt, der Beginn einer Ausbildung als Kulturdolmetscher, der erfolgreiche Abschluss des SRK Pflegehelferkurses, der Besuch des Berufsvorbereitungskurses der Viventa und diverse Praktika im 2. Arbeitsmarkt. Sechs Personen schafften die nötigen Schritte nicht und wurden an das Ambulatorium für Folter- und Kriegsopfer zurück gewiesen. Konzeptionelle Anpassungen optimierten im 2015 die Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst des AFK.

Mit einem Porträt über einen kurdischen Flüchtling, der durch PONTE einen Arbeitseinsatz leisten konnte und einem Interview mit dem Leiter des AFK machte der «Landbote» auf die Anforderungen bei der Integration von traumatisierten Personen aufmerksam.

NATIONALES ANGEBOT

CT2 - COACHING TRANSFAIR

CT2 unterstützt seit 2010 junge Menschen, rasch und nachhaltig in die Berufswelt einzusteigen. Motivierte Lehr- und StudienabgängerInnen zwischen 18 und 30 Jahren werden beim Übergang von Ausbildung zu Berufseinstieg durch einen professionellen Job Coach unterstützt. Die Eigeninitiative und das selbstverantwortliche Handeln werden gefördert.

Im Sommer besuchte Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt das Angebot und tauschte sich mit der Leiterin über die Notwendigkeit des schnellen Berufseinstiegs von jungen Erwachsenen aus. Vogt präsidiert den Verein «Check your Chance», der sich der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit verschrieben hat. Das SAH-Netzwerk ist Mitglied des Vereins.

Das Angebot kann unter anderem dank der grosszügigen Unterstützung der Sophie und Karl Binding Stiftung weitergeführt werden.

WIRKUNG/ZAHLEN

PONTE

24	Teilnehmende
279	Beratungen exkl. externe Kontakte

CT2

20	Teilnehmende
78%	Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt

QUALIFIZIERUNG

DIE SPRACHE IST DER EINSTIEG IN DIE ARBEITSWELT – AUCH DAS VERSTEHEN VON INSERATEN GEHÖRT DAZU. BILDUNGSMASSNAHMEN UNTERSTÜTZEN DEN ARBEITSINTEGRATIONSPROZESS.

FINANZEN UND DIENSTE

JAHRESRECHNUNG UND BEREICHSENTWICKLUNGEN

Das SAH Zürich schaut auf ein finanziell solides Jahr zurück. Dank eines guten Jahresabschlusses konnten die freien und zweckgebundenen Kapitalbasen weiter gestärkt werden.

Im abgeschlossenen Betriebsjahr verzeichnete das SAH Zürich ein Umsatzwachstum von 1 000 000 CHF, was einem Wachstum von 6% entspricht. Dazu beigetragen haben die zusätzlichen Jahresplätze in den PvB, die Angebote im Bereich Sozialversicherungen und der Bereich Bildung.

Die Mitgliederbeiträge bewegen sich auf dem Niveau des Vorjahres. Die Spenden und Legate sind tiefer.

Das Kostenbewusstsein der Organisation spiegelt sich im direkten Projektaufwand. Trotz eines Umsatzwachstums stieg der direkte Projektaufwand lediglich um 564 061 CHF (3.7%). Als «Administrativer Aufwand» werden die Aufwände für jene Tätigkeiten bezeichnet, die lediglich indirekt einen Beitrag an die Erreichung der Angebotsziele leisten. Im Berichtsjahr betrug der Anteil des administrativen Aufwandes im Verhältnis zum Betriebsertrag 8.4%. Im Vorjahr betrug der Anteil 7.2%.

Gründe für den Anstieg der Kosten waren die personelle Aufstockung im Bereich HR und die höheren Ausgaben im Bereich IT für die Neuausrichtung der Strategie.

In der IT wurde beschlossen, die Betreibung der Infrastruktur an einen externen Provider zu übertragen, um der gestiegenen Komplexität Rechnung zu tragen. Mit der Einrichtung eines Helpdesks im 2016 werden die Prozesse vereinfacht. Eine zentrale Ansprechperson wird dann für alle IT-Anliegen der Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Die Anstellung einer Personalfachperson im Vorjahr hat sich bewährt und die Stelle wurde 2015 um weitere 60 Stellenprozent aufgestockt. Ein HR-Handbuch ist in Entwicklung und wird im 2016 eingeführt.

Aufgrund des positiven Jahresabschlusses wurde das Organisationskapital um 646 476 CHF erhöht, wobei 265 199 CHF auf die Schliessung des Projektes «move up» zurückzuführen sind. Das Fondskapital erhöhte sich um 79 693 CHF.

Dieser positive Abschluss fördert die nachhaltige und solide finanzielle Entwicklung der Organisation. Das SAH Zürich steht auf einer gesunden finanziellen Basis und ist gerüstet für die Herausforderungen der nahen Zukunft.

BETRIEBSRECHNUNG 2015

(in CHF)	2015	%	2014	%
Ertrag aus Geldsammelaktionen				
Spenden und Legate	216'467		311'029	
Mitgliederbeiträge	9'750		9'500	
Total	**226'217**	**1.3%**	**320'529**	**1.9%**
Zweckgebundene Erträge aus Geldern der öffentlichen Hand				
Beiträge Bund	285'047		277'405	
Beiträge Kantone	8'362'263		7'873'971	
Beiträge Gemeinden	2'328'347		2'426'266	
Beiträge Sozialversicherungen	699'622		496'778	
Beiträge Institutionen, divers	1'730'353		1'272'237	
Total	**13'405'632**	**75.2%**	**12'346'658**	**73.4%**
Erlös aus Lieferungen und Leistungen				
Handels- und Dienstleistungsertrag	505'414		285'139	
Debitorenverlust/Delkredere (Projekte)	-10'641		-30'132	
Rückerstattungen aus Projekten	3'520'700		3'735'903	
Total	**4'015'473**	**22.5%**	**3'990'910**	**23.7%**
Eigenleistungen, Eigenverbrauch				
Interne Leistungsverrechnung	173'914		163'038	
Total	**173'914**	**1.0%**	**163'038**	**1.0%**
Total Betriebsertrag	**17'821'235**	**100.0%**	**16'821'135**	**100.0%**
Direkter Projektaufwand				
Personalaufwand	-10'439'842		-10'076'193	
Reise- und Repräsentationsaufwand	-18'129		-20'352	
Personalaufwand Projektteilnehmende (inkl. Spesen)	-2'927'536		-2'914'575	
Sachaufwand	-2'105'031		-1'957'494	
Unterhaltskosten	-124'645		-93'420	
Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation	-28'214		-49'458	
Abschreibungen	-147'650		-115'493	
Total	**-15'791'046**	**-88.6%**	**-15'226'985**	**-90.5%**
Administrativer Aufwand				
Personalaufwand	-1'063'961		-922'606	
Reise- und Repräsentationsaufwand	-4'856		-6'142	
Sachaufwand	-334'615		-230'555	
Unterhaltskosten	-11'150		-9'948	
Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation	-66'803		-27'301	
Abschreibungen	-16'089		-13'118	
Total	**-1'497'473**	**-8.4%**	**-1'209'670**	**-7.2%**
Betriebsergebnis	**532'716**	**3.0%**	**384'480**	**2.3%**
Finanzertrag	5'046		4'315	
Finanzaufwand	-11'230		-6'319	
Ausserordentlicher Ertrag	214'815		285'579	
Ausserordentlicher Aufwand	-15'179		-12'198	
Ergebnis vor Veränderung des Fonds- und Organisationskapitals	**726'168**	**4.1%**	**655'858**	**3.9%**
Veränderung Fondskapital	-79'693		-188'963	
Veränderung Organisationskapital	-646'476		-466'895	
Jahresergebnis	**0**		**0**	

BILANZ PER 31. DEZEMBER 2015

AKTIVEN

(in CHF)	2015	2014
Umlaufsvermögen		
Flüssige Mittel	3'316'668	2'702'783
Forderungen aus Leistungen	1'336'052	1'342'840
Übrige kurzfristige Forderungen	33'513	15'543
Vorräte SalSAH/SAHltimbocca inkl. Wertberichtigung	19'420	20'833
Aktive Rechnungsabgrenzung	1'801'150	1'662'525
Total	**6'506'803**	**5'744'434**
Anlagevermögen		
Finanzanlagen	60'413	51'400
Mobile Sachanlagen	268'867	255'482
Total	**329'279**	**306'882**
Total Aktiven	**6'836'083**	**6'051'316**

PASSIVEN

(in CHF)		
Kurzfristiges Fremdkapital		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	706'161	771'613
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	220'070	232'226
Passive Rechnungsabgrenzung	472'398	336'192
Total	**1'398'629**	**1'340'031**
Fondskapital (zweckgebundene Fonds)	**648'533**	**568'840**
Organisationskapital		
Gründungskapital	380'265	380'265
Freies Kapital	1'072'060	806'861
Gebundenes Kapital	3'336'597	2'995'320
Total	**4'788'921**	**4'142'445**
Total Passiven	**6'836'083**	**6'051'316**

Sie sehen hier einen Ausschnitt aus der von BDO AG Zürich geprüften Jahresrechnung. Die vollständige Jahresrechnung 2015 inklusive Revisionsbericht nach SWISS GAAP FER können Sie auf unserer Website www.sah-zh.ch nachlesen oder in unserer Geschäftsstelle anfordern.

BERUFSWUNSCH: PFLEGEASSISTENTIN EBA

IN ARBEITSEINSÄTZEN LERNEN DIE TEILNEHMENDEN VON PONTE DIE SCHWEIZER ARBEITSWELT KENNEN UND TESTEN IHRE LEISTUNGSFÄHIGKEIT.

REVISIONS-BERICHT

SCHWEIZERISCHES ARBEITERHILFSWERK SAH ZÜRICH

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung des Vereins Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH Zürich, bestehend aus Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang, für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. In Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 unterliegen die Angaben im Leistungsbericht keiner Prüfungspflicht der Revisionsstelle.

Für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21, den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung 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 kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 vermittelt und nicht Gesetz und Statuten entspricht.

Ferner bestätigen wir, dass die gemäss Ausführungsbestimmungen zu Art. 12 des Reglements über das ZEWO-Gütesiegel zu prüfenden Bestimmungen der Stiftung ZEWO eingehalten sind.

Zürich, 20. April 2016

BDO AG

Isabel Gebhard	Monica González del Campo
Leitende Revisorin	
Zugelassene Revisionsexpertin	Zugelassene Revisionsexpertin

LEISTUNGS-BERICHT

ZWECK DER ORGANISATION

Das SAH Zürich engagiert sich für eine sozial, politisch und ökonomisch gerechte Gesellschaft. Es unterstützt Menschen darin, sich ein Leben in Würde und Sicherheit aufzubauen und fördert sie in ihrem Bestreben nach Selbstbestimmung.

Oberstes Ziel des SAH Zürich ist die berufliche und soziale Integration benachteiligter Menschen im Kanton Zürich. Das breite Tätigkeitsfeld umfasst Bildungs- und Beratungsangebote, Arbeitsvermittlungsdienstleistungen und Beschäftigungsprogramme in den Bereichen Erwerbslosigkeit, Invalidenversicherung, Sozialhilfe und Migration. Der Verein verfolgt keine kommerziellen Zwecke und ist nicht gewinnorientiert.
Das SAH Zürich ist die Fachstelle für Arbeit und Integration.

Im SAH Zürich arbeiteten im 2015 an 20 Standorten durchschnittlich 147 Festangestellte mit ca. 9200 Stellenprozent.

LEITENDE ORGANE

Der Verein wurde am 10. November 2004 gegründet. Das SAH Zürich ist Mitglied des Netzwerkes der SAH Regionalvereine (www.sah-schweiz.ch). Der Vereinsvorstand ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung des SAH Zürich. Die Mitglieder des Vorstandes trafen sich im Rechnungsjahr zu 9 Vorstandssitzungen (inkl. Mitgliederversammlung vom 9.6.2015); Sie arbeiten ehrenamtlich und ohne Entschädigung.

Träger des Vereins sind der kantonale Gewerkschaftsbund (GBKZ) und die Sozialdemokratische Partei des Kantons Zürich (SP).

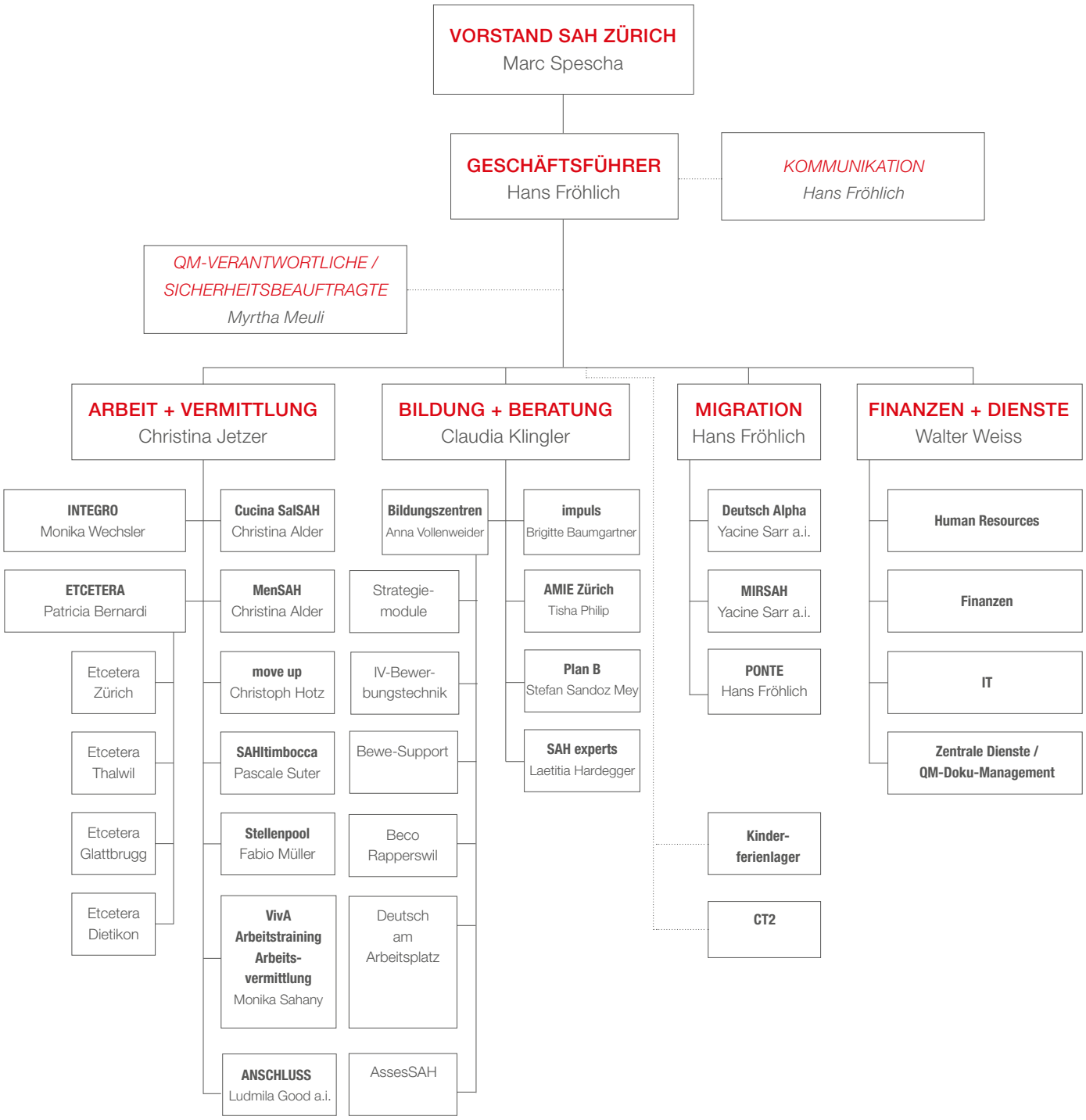
Vorstandspräsident: Marc Spescha
Vorstandsmitglieder: Daniel Tiboldi, Andres Frick, Céline Widmer,
Roland Brunner, Balthasar Glättli und Kathrin Frey
Vorstandsmitglied (Personal): Maria Schumacher (bis November 2015),
Jacqueline Otter (ab Dezember 2015)

Geschäftsführer: Hans Fröhlich
Bereichsleitung Bildung und Beratung, Stv. Geschäftsführerin:
Amalia Zurkirchen (bis August 2015)
Bereichsleitung Bildung und Beratung: Claudia Klingler (ab September 2015)
Bereichsleitung Arbeit und Vermittlung: Christina Jetzer
Bereichsleitung Finanzen und Dienste: Walter Weiss
Bereichsleitung Migration: Hans Fröhlich

GESETZTE ZIELE UND BESCHREIBUNG DER ERBRACHTEN LEISTUNG

Die vom Vorstand definierten Ziele 2015 sind gut erreicht worden. Über die inhaltliche Arbeit des SAH Zürich informiert der vorliegende Jahresbericht.

ORGANIGRAMM



Stand Dezember 2015

BERUFSWUNSCH: WEINBAUER

NICHT IMMER FÜHRT EIN ARBEITSEINSATZ WIRKLICH IN DIE ARBEITSWELT.
OFT BRAUCHT ES NOCH ZWISCHENSCHRITTE, UM DAS ZIEL ZU ERREICHEN.

PERSONAL-KOMMISSION

PEKO ZÜRICH IM WANDEL

GAV-Verhandlungen, Lohntransparenz, Personalversammlung, PeKo-Abgänge – diese waren einige der wichtigsten Themen im 2015.

Die Aufschaltung der Lohntransparenz-Tabelle im Intranet konnte endlich realisiert werden und ist ein Erfolg für die PeKo.

Im September fand die jährliche Personalversammlung im Volkshaus statt und drehte sich hauptsächlich um den Gesamtarbeitsvertrag. Die anwesenden Mitarbeitenden wurden von Catherine Weber, Gewerkschaftssekretärin der vpod-ngo, über den aktuellen Stand der Verhandlungen informiert und konnten ihre Fragen zum Thema klären. Das Interesse der Mitarbeitenden hielt sich in Grenzen, besuchten doch nur etwa zwanzig Personen die Veranstaltung. Dies obschon alle von den neuen Bestimmungen im GAV betroffen sind.

Anfangs November fand der nationale Personaltag in Schaffhausen statt, ein spezielles Highlight im 2015. Nebst spannenden Führungen am Freitag – es standen der Munot, das Haus der Kulturen und ein Rundgang mit dem Nachtwächter durch die Altstadt zur Auswahl – wurde am Samstag zuerst über die laufenden GAV-Verhandlungen informiert und diskutiert. Im Anschluss wurde dann das Arbeiten ohne Chef bzw. die Holokratie anhand von konkreten Beispielen thematisiert. Eindrücklich waren die Gespräche mit Gästen, die dieses Modell im Betrieb anwenden. Holokratie ist sicher nicht für alle Firmen geeignet, aber es ist eine innovative Möglichkeit, Transparenz und Partizipation zu leben und darum ein sehr interessanter Ansatz.

Ausgeklungen ist das Jahr für die PeKo Zürich leider trist, denn nachdem Raphael Störchlin im Juni das SAH und somit die PeKo verlassen hat, schrumpfte die Personalkommission des grössten SAH-Vereins weiter. Sowohl von Andi Zai, Maria Schumacher wie auch von Christoph Hotz musste sich Jacqueline Otter bis Ende 2015 verabschieden.

Jacqueline Otter, PeKo

MITARBEITER/INNEN 2015

MITARBEITER/INNEN
Alder Christina
Angst Stefanie
Arnold Séverine
Asadi Jahangir
Azemi Hamide
Bachmann Luana
Baltensperger Corinne
Baumann Andrea
Baumgartner Brigitte
Begaj Miranda
Bernardi Patricia
Binder Simon
Birke Carmen
Birrer Christine
Bonetti Judi
Brandenberger Chantal
Brun Brigitte
Bucher Regula
Burkhardt Orietta
Bürki Claude
Calbucci Marco
Däscher Anna Maria
Davatz Jan
Di Caprio Michele
Domeisen Marlene
Dönertas Seher
Eichenberger Susanne
Eisenhut Niklaus
Erhardt Forrer Annelise
Fauck Annika
Ferreira Judite
Fishman Tali
Fölling Wolfgang
Frei Dora
Friedmann Katharina
Fröhlich Hans
Gabl Christoph
Ganz Anna
Gmür Silvia
Goldinger Nadine
Good Ludmilla
Gribi Petra
Grossholz Ebner Andrea
Guggenbühl Yvonne
Haag Thomas
Hammer-Jaganjac Jasmina
Hauser Véronique
Häusler Claudia
Hedinger Schmitz Catherine
Hering Christof
Hermann Geissberger Katharina
Hiestand Jasmin
Hoffmann Karin
Hörni Dorothee
Hotz Christoph
Huber Kurt
Huber Evelyn
Inderbitzin Helene
Introvigne Bruno
Isljami Drita
Iten Tanja
Jemal Hedia
Jetzer Christina
Kaiser Jolanda
Kaiser Stefan
Kappeler Susan
Kaufmann Heinz
Keist Dorothea
Keller Ivan
Klingler Claudia
Köle Fidan
Köppel Roger
Kosak Denise
Kübler Sandra
Kühne Nina
Külling Margrit
Kuperus Kälin Popina
La Monica Nicole
Lässker Daniela
Leuzinger Caterina
Lipps Julia
Märki Elisabeth
Meier Vivienne
Meuli Myrtha
Moser Nespeca Carmen
Müller Franziska
Müller Fabio
Naidu Tina
Ndiaye Sarr Yacine
Neurauter Michael
Nissen Miriam
Oezdemir Devrim
Otrombka Alicja
Ott Sandra
Otter Jacqueline
Pedrett Nino
Philip Tisha
Pisani Morena
Ramadani Sadete
Rauch Bär Ursula
Regli Martig Ursula
Renggli Elsbeth
Riz à Porta Eigner Tanja
Röben Caroline
Röhm Katrin
Rohner Gerda
Roth Edith
Russo Barbara
Rutishauser Regula
Sahany Monika Luzia
Sandoz-Mey Stefan
Schaefer Tatjana Lea
Schaefer Nicole
Scheiber Gabriela
Schilling Erika
Schmid Kyra
Schmid Karin
Schmucki Judith
Schwarzbach Annemarie
Shapira Gilles-Laurent
Sharon Nadine
Slamanig Pia Nicole
Soiron Nicole
Speck Charlotte
Stankovic Predrag
Stauffer Raphael
Steger Rolf
Steinmann Hansjörg
Stotz Christian
Suter Pascale
Twerenbold Markus
Ulugöl Nihal
Vaucher Géraldine
Velijoska Ujor Ajner
Vetterli Christa
Vogler Thomas
Vollenweider Anna
Wechsler Monika
Weiss Walter
Widmer Matthias
Wittwer Karin
Würgler Peter
Zahnd Robert
Zai Andi
Zehnder Grob Sabine
Zingg Christian
Zweidler Madleina

MANDATÄR/INNEN 2015

MANDATÄR/INNEN

Abbas Shilan Kamal
Abdolali Simin
Abdyli Cukaj Merita
Adotsang Youdon
Aerni Marielle
Alder Mércia
Baumann Melanie
Berhe Nazareth
Bischoff Marcel
Borns Maria E.
Brandstätter Elise
Bredo Rita
Capiaghi Gabriela
Di Caprio Michele
Ederle Elena
Eigenmann Andrea
Escher Kranich Francesca
Eyob Ghenet
Felix Daniel
Fontolliet Gilles
Frizzoni Annatina
Gholam-Baha Parima
Grossholz Ebner Andrea
Hardegger Laetitia
Helshani Hyrije
Hochstrasser Daniel
Huber Astrid
Ideli Günsel
Kannangarage Manjula
Kayser Sibylle
Khan Sultana Tanzin
Kissling Barbara
Lademann Isa
Meier Brigit
Meier Oliver
Odersky Sascha
Oechslin Valentina
Paioncini Manuela
Ruggli Beat
Sadik Ali Khunaf
Said Maryam
Saxer Chantal
Sidler Fathiya Ahmed
Steinhauer Colin
Stich Theo
Triantafyllidis Daniela Christina
Vago Jila
Valeh Alain
von Felten Regine
Wallnöfer Kathrin
Wernli Oreste
Wicki Prisca Maria

DANK/SPENDEN 2015

DANK

Den Mitgliedern des SAH Zürich und den SpenderInnen gebührt ein grosses Dankeschön: Ohne Ihre finanzielle Unterstützung könnten wir viele Ideen nicht umsetzen; Ihr Geld kommt denjenigen zugute, die es nötig haben! Und Ihre moralische Unterstützung beweist uns, dass wir Richtiges tun.

SPENDEN/FINANZIELLE ZUWENDUNGEN VON INSTITUTIONELLER SEITE (ab 1000 CHF)

Zu Gunsten SAH Zürich

Stiftung Pi, Zürich

Zu Gunsten AMIE Zürich

State Street – Charities Aid Foundation

Zu Gunsten Etcetera Thalwil

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Thalwil
Kirche Thalwil

Zu Gunsten impuls

Migros Kulturprozent Zürich
Stiftung zur Förderung Erwachsenenbildung Dr. Huber

Aus dem «Lauf gegen Rassismus» resultierte ein Erlös für «Cucina SalSAH» in Höhe von 27 729.94 CHF. Ein herzliches Dankeschön an alle Läuferinnen und Läufer.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN
Geschäftsstelle SAH Zürich
Josefstrasse 84
Postfach 2215
8031 Zürich
www.sah-zh.ch

GESTALTUNG
A-SIGN GmbH
Kreuzlingen/Zürich

FOTOGRAFIE
Frederic Meyer, Zürich
Moritz Hager, Horgen

DRUCK
Druckerei Lutz AG, Speicher

AUFLAGE
1000 Ex.

Geschäftsstelle SAH Zürich
Josefstrasse 84
Postfach 2215
8031 Zürich

044 446 50 00
sah.zuerich@sah-zh.ch
www.sah-zh.ch

PC 80-842-2

AMIE ZÜRICH
Binzstrasse 7
8045 Zürich
044 960 91 63

ANSCHLUSS
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
043 355 78 90

BILDUNGSZENTRUM
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 405 70 50

CT2
COACHING TRANSFAIR
Binzstrasse 7
8045 Zürich
043 817 23 46

CUCINA SALSAH
Motorenstrasse 2a
8623 Wetzikon
044 970 25 75

DEUTSCH-
ALPHABETISIERUNG
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 446 50 28

ETCETERA DIETIKON
Kronenplatz 9
8953 Dietikon
044 774 54 86

ETCETERA GLATTBRUGG
Europa-Strasse 9
8152 Glattbrugg
044 403 35 10

ETCETERA THALWIL
Bahnhofstrasse 24
8800 Thalwil
044 721 01 22

ETCETERA ZÜRICH
Röntgenstrasse 4
8005 Zürich
044 271 49 00

SAH EXPERTS
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 405 70 50

IMPULS
Körnerstrasse 12
8004 Zürich
044 296 59 42

INTEGRO
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 405 70 96

MENSAH
Usterstrasse 125
8620 Wetzikon
044 972 11 00

MIRSAH
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 291 00 15

PLAN B
Binzstrasse 7
8045 Zürich
043 960 20 43

PONTE
Quellenstrasse 29
8005 Zürich
044 275 56 72

RESTAURANT
SAHLTIMBOCCA
Lägernstrasse 37
8037 Zürich
044 350 55 45

STELLENPOOL
Quellenstrasse 29
8005 Zürich
044 275 56 60

VIVA
ARBEITSTRAINING
ARBEITSVERMITTLUNG
Wilhelmstrasse 10
8005 Zürich
044 405 70 96

swissstaffing

Zertifiziertes
Management-
System

ZEWO
ZERTIFIZIERT CERTIFIÉ CERTIFICATO

EDUQUA