

Jahresbericht 2016

OdA Soziales Zürich.
Wir bilden Sozialberufe

Inhalt

| | |
|--|----|
| Bericht des Präsidenten Claudio Zogg | 03 |
| Bericht der Geschäftsleiterin Liliane Ryser | 06 |
| Aus der QuKo AGS von Präsident Stefan Scherrer | 09 |
| Tätigkeitsbericht der KuKo FaBe-Präsidentin Ursula Stump | 11 |
| Spotlight 1: Konsultativkonferenz | 13 |
| Spotlight 2: Umfrage Berufsmaturität | 17 |
| Zahlen | 22 |
| Finanzen | 23 |
| Revisionsbericht | 25 |
| Organisation | 26 |

Herausgeberin

OdA Soziales Zürich

Redaktion

Liliane Ryser, Stephan Graus

Grafik

PLATZHALTER GmbH

Druck

Biber Druckerei, Erlenbach

Bericht des Präsidenten

Die OdA Soziales Zürich blickt auf ein intensives Jahr zurück. Es ist Vieles in Bewegung geraten und es galt, die Weichen für die Zukunft zu stellen. Die Vorbereitungsarbeiten für die Fusion mit dem Dritten Lernort Sozialbereich (DLS) sind aufgegleist. Wir beteiligen uns als eine von fünf OdA aktiv am Initialprojekt «Berufsmeisterschaften FaBe». Unser Engagement und die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der Berufsbildung sind im Rahmen einer Vertiefungsstudie über den Fachkräfte- und Bildungsbedarf im Sozialbereich bestätigt worden.



Im Januar des Berichtsjahres hat ein Treffen mit den Verantwortlichen vom DLS stattgefunden, an welchem die OdA Soziales Zürich erneut ihrem Wunsch Ausdruck verlieh, vermehrt Verantwortung für die ÜK zu übernehmen. Als Folge der angestrebten Zusammenarbeit erklärten sich SavoirSocial und die ÜK-Kurskommission bereit, die Leistungsvereinbarung mit dem MBA an die OdA Soziales Zürich zu übergeben. Es wurde daraufhin ein Zusammenarbeitsvertrag zwischen der OdA Soziales Zürich und dem DLS abgeschlossen.

Die Entwicklung der letzten Jahre hat gezeigt, dass nicht nur die OdA Soziales Zürich bei der Gestaltung der überbetrieblichen Kurse mitarbeiten und mehr Verantwortung übernehmen will. Im Sommer beschloss deshalb der Vorstand des DLS sich ganz zurückzuziehen. Ausgehend von der neuen Situation haben die beteiligten OdA mit dem DLS in einem «Letter of Intent» das weitere Vorgehen vereinbart. In einem ersten Schritt wird der DLS per 1.1.2018 von der OdA Soziales Zürich übernommen. Die Übernahme steht unter dem Motto Bewahren von Bewährtem. Dazu gehören vor allem auch die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden und das Weiterführen der Kurstätigkeit im bestehenden Rahmen. Das bedeutet auch, dass der Standort Zürich in der bisherigen Form bis auf weiteres bestehen bleibt.

Für die Betriebe und die Lernenden ergeben sich aus diesen strukturellen und organisatorischen Anpassungen keine Änderungen. Die überbetrieblichen Kurse werden wie bisher weitergeführt und auch die Ansprechpersonen bleiben die gleichen. Allen Beteiligten ist es ein Anliegen, dass die Fusion gut vorbereitet und strukturiert abläuft. Der Vorstand konnte die Geschäftsleiterin der OdA Soziales Zürich Liliane Ryser für die Leitung dieses anspruchsvollen Prozesses gewinnen. Im Vordergrund standen im Berichtsjahr das Ausarbeiten und Umsetzen eines Kommunikationskonzepts sowie die Definition einer neuen Organisationsstruktur.

Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu vier Sitzungen und einer ganztägigen Retraite. Die Entwicklungen rund um die zukünftige Organisation des DLS führten dazu, dass die Retraite gänzlich der Fusion mit dem DLS gewidmet war. Hauptthemen waren die zukünftige Organisationsform, die Übernahme der Mitarbeitenden und die Ausgestaltung der Infrastruktur. Für die weitere Begleitung ist aus dem Vorstand die Kerngruppe «Fusion» gebildet worden. Nicht nur im Hinblick auf das Zusammengehen mit dem DLS, sondern auch angesichts der Zunahme an Lernenden und Aufgaben setzt die OdA Soziales Zürich auf eine Wachstumsstrategie.

Auf nationaler Ebene wurde einer Statutenänderung bei SavoirSocial zugestimmt, so dass ab 2017 die kantonalen OdA neu ordentliche Mitglieder vom Dachverband werden können. Die OdA bilden neben den Berufsverbänden, der Konferenz der kantonalen SozialdirektorInnen und der Arbeitnehmervertretung eine vierte Fraktion innerhalb des Vorstandes. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und sind überzeugt, dass wir gemeinsam viel Gutes und Sinnvolles für die berufliche Bildung im Sozialbereich umsetzen werden.

Die von SavoirSocial in Auftrag gegebene Fachkräftestudie vom Institut für Wirtschaftsstudien Basel bestätigt vollumfänglich die Wichtigkeit unseres Engagements. Die Resultate zeigen einen markant erhöhten Ausbildungsbedarf bei den Sozialberufen. In den nächsten acht Jahren müssen mehrere Tausend zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Dies insbesondere bei den Berufen AGS und FaBe. Der steigende Bedarf an AssistentInnen Gesundheit und Soziales korrespondiert stark mit dem Wachstum im Arbeitsfeld der Betreuung von Menschen im Alter. Der Mehrbedarf bedeutet aber nicht einen Angebotsausbau. Der qualifizierte Berufsnachwuchs wird benötigt, um die Qualität der Angebote auch zukünftig zu sichern.

Längerfristig müssen geeignete Rahmenbedingungen und genügend finanzielle Mittel für das Angebot der notwendigen Ausbildungsplätze bereitstehen. Bei dieser Aufgabe sind alle Partner gefordert. Mit einer konstruktiven und zielorientierten Zusammenarbeit zwischen den politischen Entscheidungsträgern, der Branche und den Organisationen der Arbeitswelt Soziales können wir die Herausforderungen meistern.

Vermehrter Anstrengungen bedarf auch das Berufsmarketing, um junge Menschen für die sozialen Berufe zu begeistern. Zu diesem Zweck beteiligen wir uns als eine von fünf Regionen am Initialprojekt «Berufsmeisterschaften Fachfrau/Fachmann Betreuung». Am Anfang bestand eine gewisse Skepsis, ob die Umsetzung machbar sei. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie konnte jedoch ein realistisches und innovatives Setting für die Berufsmeisterschaften entwickelt werden. Die Vorbereitungsarbeiten wurden in verschiedenen Arbeitsgruppen vorangetrieben.

Aus dem Vorstand gibt es Rücktritte zu vermeiden. Bedingt durch einen Stellenwechsel sind Marie-Louise Melchior, Vertreterin von kibesuisse, und Marc Elminger, Vertreter der Curaviva Kanton Zürich, aus dem Vorstand ausgeschieden. Zudem ist

Reto Fischer, Vertreter von INSOS Zürich, nach seinem Rücktritt durch David Füglistaller ersetzt worden. Wir danken den ehemaligen Vorstandsmitgliedern für die angenehme und kooperative Zusammenarbeit und wünschen ihnen für die Zukunft alles Gute.

Eine Personaländerung gab es auch bei der ÜK-Kurskommission FaBe Zürich/Schaffhausen. Der langjährige Präsident Stefan Eckhardt entschied sich, die Verantwortung in andere Hände zu übergeben. Er hat die Kommission mit aufgebaut und von Beginn an zehn Jahre lang umsichtig und erfolgreich geführt. Im Herbst des Berichtsjahres erfolgte nun die Stabsübergabe an seine Nachfolgerin Ursula Stump. Der Vorstand dankt Stefan Eckhardt für seinen grossen Einsatz und das Engagement für die Berufsbildung und wünscht seiner Nachfolgerin einen guten Start.

Wir haben dieses Jahr Vieles bewegen und viele Arbeiten in Angriff nehmen können. Dies ist vor allem der konsequenten und erfolgreichen Tätigkeit der Geschäftsstelle, des gesamten Vorstands und insbesondere der Geschäftsleiterin Liliane Ryser zu verdanken. An dieser Stelle möchte ich namentlich auch die gute Zusammenarbeit mit der OdA G ZH erwähnen. Ihr, dem MBA und anderen Institutionen und Organisationen die unsere Arbeit im Berichtsjahr begleitet und unterstützt haben, gilt unser besondere Dank. Mein Dank schliesst ausdrücklich alle AkteurInnen mit ein, die sich mit uns für die gemeinsamen Ziele engagiert haben.

Claudio Zogg
Präsident

Bericht der Geschäftsleiterin



Die Geschäftsstelle und ihre Mitarbeitenden standen im Berichtsjahr ganz im Zeichen des stetigen Wachstums. Die Zahlen der Lernenden haben zugenommen. Wir bringen uns vermehrt aktiv in die verschiedenen kantonalen wie nationalen Gremien ein. Die Nachfrage nach den Dienstleistungen unserer Geschäftsstelle nahm ebenfalls weiter zu. Mit der geplanten Fusion der OdA Soziales Zürich und dem Dritten Lernort Sozialbereich (DLS) ist ein neues Arbeitsfeld hinzugekommen.

Als Geschäftsleiterin habe ich alle Vorstandssitzungen und die Retraite vorbereitet und daran teilgenommen. In der Vernetzung und dem Austausch mit den verschiedenen AkteurInnen der Berufsbildung im Sozialbereich nehme ich eine Vorstandstätigkeit bei FondsSocial wahr, bin Mitglied der Schulkommission BFS und der Prüfungskommission 76. Wichtig ist mir auch der Austausch mit den kantonalen/regionalen OdA. Auf nationaler Ebene haben wir gemeinsam verschiedene Themen bearbeitet. Viel Freude bereitet mir auch die Unterrichtstätigkeit im BerufsbildnerInnenkurs.

Im März haben wir unsere Website neu strukturiert und inhaltlich stark ausgebaut. In der Folge haben die Kontaktzahlen um über 50% zugenommen. Markant gestiegen ist auch die Nutzung der zum Download angebotenen Dateien. Die verschiedenen auf unserer Homepage verfügbaren Kontaktformulare, Ausschreibungen und Artikel machen die Information und Kontaktnahme einfacher und effizienter. Die neuen Angebote werden von den NutzerInnen zunehmend genutzt.

Im Rahmen unseres Auftrags der Ausbildungsentwicklung haben wir in Zusammenarbeit mit der Berufsmaturitätsschule Winterthur zwei alternative BM1 Modelle entwickelt. Um den Bedarf der Praxis abzuklären, haben wir eine grossangelegte Umfrage durchgeführt. Die Auswertung zeigte, dass die Branche mehrheitlich die Einführung eines neuen Modells begrüssen würde. Näheres zu der Umfrage und den Resultaten findet sich im separaten Bericht in der Rubrik Spotlight.

Ein immer wieder kehrendes Highlight sind die jährlichen Lehrabschlussfeiern. 2016 konnten über 700 FaBes und 156 AGS ihren Erfolg und den Beginn ihres Berufslebens als ausgebildete Fachleute feiern. Die Feier wurde musikalisch von Alina Amuri umrahmt und GratulantInnen der verschiedenen Verbände beglückwünschten die neuen Berufsleute. Beim Vorstellen der AbsolventInnen der letzten Klasse der generalis-

tischen Ausbildung in Zürich kam etwas Wehmut auf. In ihrem sehr gelungenen Beitrag stellten sie die Vorteile und besonderen Herausforderungen der Fachrichtung vor. Erfreulich war hingegen, dass gleichzeitig die ersten AbsolventInnen des neuen bilingualen Qualifikationsverfahrens ihre Fähigkeitszeugnisse feiern konnten.

Das Kursangebot für die IPA-verantwortlichen Fachkräfte erfreute sich einer grossen Nachfrage. Im Berichtsjahr haben über 500 IPA-verantwortliche Fachkräfte und BerufsbilderInnen eine Schulung absolviert. Thema waren der gesamte Ablauf der IPA sowie das onlinebasierte Informationssystem PkOrg. Die Auswertungen der Feedbacks zeichnen ein positives Bild. Das Kursangebot für die NeueinsteigerInnen wird bezüglich des Nutzens von über 97% der Befragten als gut bis sehr gut bewertet.

Zum Ablauf der IPA 2016 gab es auch seitens der Lernenden ein erfreuliches Feedback. 93% der IPA-AbsolventInnen erlebten den Praxisbesuch durch die PrüfungsexpertInnen als positiv und gar 98% gaben an, sie fühlten sich im Fachgespräch wertschätzend behandelt.

Die FaBe-Ausbildung hat sich 2016 zahlenmässig zum zweitgrössten Ausbildungsberuf im Kanton Zürich entwickelt. Auch unsere Bemühungen im Betagtenbereich haben Wirkung gezeigt, es haben sich wieder mehr Lernende für diese Fachrichtung entschieden. Der drohende Fachkräftemangel lässt sich nur durch konsequentes Lehrstellenmarketing mildern. Es müssen mehr junge Menschen für den Beruf begeistert werden und die Betriebe müssen ihr Ausbildungsangebot kontinuierlich ausbauen. Ausbilden lohnt sich für alle.

Im Rahmen einer biz-Veranstaltung haben wir die Sozialberufe interessierten OberstufenschülerInnen vorgestellt. Dies wiederum mit Unterstützung von jungen Lernenden und Berufsleuten. Die kantonalen Berufsberatungsstellen erhielten unsere Broschüren und im biz-Newsletter 02/2016 sind ein Porträt von Valentin Hoyos, FaBe, sowie allgemeine Informationen zur FaBe- und AGS-Ausbildung erschienen.

Bisher verzeichnen wir noch relativ wenig AGS-Lernende im Behindertenbereich. Die Gründe sind hauptsächlich, dass (zu) wenig Wissen rund um diese Ausbildung vorhanden sowie auch das Vertrauen in die Ausbildung noch tief ist. Zusammen mit der Oda G ZH und der ÜK-Verantwortlichen Laure Stammbach ist die «Charmeoffensive Behindertenbereich» lanciert worden. An Informationsveranstaltungen und mit der Vermittlung von Referenzbetrieben sollen potenzielle AGS-Ausbildungsbetriebe im Behindertenbereich gefunden und ermuntert werden, die Chance zu ergreifen und AGS-Lernende auszubilden.

Eine optimale Plattform für das Berufsmarketing ist die jährlich stattfindende Berufsmesse. Nachdem wir 2015 unseren Stand ganz neu konzipiert hatten, waren wir im Berichtsjahr mit einem leicht modifizierten Stand präsent. Wir konnten den

Informationsteil vergrössern und auf zwei Seiten öffnen. Unser Angebot ist rege genutzt worden. In persönlichen Kontakten gaben die StandbetreuerInnen, viele von ihnen Lernende, Einblick in ihren Berufsalltag und informierten zahlreiche Interessierte über die Sozialberufe. Eine breite Palette an Broschüren und Prospekten rundeten das Angebot ab. Dank der grossen Unterstützung und engagiertem Einsatz seitens der Lernenden ist die Berufsmesse wiederum ein rundum gelungener Anlass geworden. Allen Beteiligten an dieser Stelle nochmals ein grosses Dankeschön.

Die während der Berufsmesse durchgeführte 7. Konsultativkonferenz der Oda Soziales Zürich widmete sich den Thema «Umgang mit Krisen in der Ausbildung». Das Interesse war sehr gross und die maximale Kapazität von 100 Anmeldungen war innert kurzer Zeit erreicht. Die Nachfrage und die angeregten Diskussionen an der Konferenz unterstreichen die grosse Aktualität der Thematik. Den detaillierten Bericht über die Veranstaltung finden sie in der Rubrik Spotlight.

Seit Sommer bin ich mit der Leitung der operativen Umsetzung der Fusion mit dem DLS betraut. Neben der organisatorischen Ausgestaltung der Zusammenlegung steht für mich die Information im Vordergrund. Ein erstes Treffen mit allen festangestellten Mitarbeitenden hat einerseits viel Energie für Veränderungen aber auch Verunsicherungen gezeigt. In verschiedenen Informations- und Mitwirkungsworkshops sollen die diversen Ansprechgruppen ihre Standpunkte einbringen und die Prozesse mitgestalten können. Bis zum offiziellen Inkrafttreten der Fusion am 1. Januar 2018 liegt noch viel Arbeit vor uns. Mit der Erfahrung der bisherigen Zusammenarbeit bin ich überzeugt, dass wir die Aufgabe gemeinsam mit Erfolg bewältigen werden.

Auf der Geschäftsstelle kam es zu einem Personalwechsel. Tanja Schildknecht hat eine neue berufliche Herausforderung angenommen. Seit Anfang September ist Fausta Nicca die neue Assistentin. Sie hat sich bereits gut eingelebt.

Was wachsen und gedeihen soll, braucht Arbeit und Zeit. Für das grosse Engagement all jener, die ihre Arbeit und Zeit für das Gelingen der gemeinsamen Projekte zur Verfügung gestellt haben, danke ich ganz herzlich. Wieder durfte ich vielen Menschen begegnen, die uns mit ihren Kompetenzen und ihrer Arbeitskraft unterstützt haben. Gemeinsam sind wir ein grosses Stück voran gekommen. Ihnen allen ein grosses Dankeschön.

Auch das Jahr 2017 wird ein spannendes und vielseitiges Jahr werden. Viele grundlegende Änderungen stehen uns bevor und viele spannende Projekte und Arbeiten warten auf uns. Ich freue mich, diese mit Ihrer Unterstützung in Angriff nehmen zu können.

Liliane Ryser
Geschäftsleiterin

Aus der Qualitäts- und Koordinationskommission ÜK AGS (QuKo AGS)

Im Rahmen unseres Auftrags, der Prüfung und Sicherung der Qualität der überbetrieblichen Kurse (ÜK) des Berufes AssistentIn Gesundheit und Soziales, kam die QuKo AGS im Berichtsjahr viermal zusammen. Die Arbeit verlief gewohnt konsequent und professionell.

Zusammengesetzt ist die QuKo aus VertreterInnen der Langzeitpflege und -betreuung, aus Betrieben der Akutpflege, der Behindertenbetreuung und der Psychiatrie. Auch die anderen Lernorte sind mit den Berufsfachschulen BFS, ZAG und Careum, den Verantwortlichen der OdA Soziales Zürich und der OdA G ZH sowie der Leitung ÜK AGS vertreten. Auch das MBA ist Teil der Kommission. Im Sommer ist eine Vertretung aus dem Spitexbereich zu uns gestossen, so dass die Kommission vollständig ist. Die Kommission erfreut sich somit einer konstanten und breit abgestützten Zusammensetzung.

Unsere Hauptaufgabe ist die Qualitätssicherung der ÜK AGS. Dazu kommen das Sicherstellen der Schnittstellen zwischen den Lernorten und Praxisbereichen sowie der Transfer und die Umsetzung der vermittelten Qualität zwischen Lernort ÜK und der Praxis.

An elf durchgeführten Hospitationen (meist während ca. 4 Stunden) wurde wieder ein weitgehend positiver Eindruck gewonnen. Einzelne Beanstandungen betrafen die Disziplin der Lernenden und gelegentlich den Inhalt oder die Didaktik der Kurse. Die Hospitierenden erlebten eine offene und konstruktive Haltung seitens der Dozierenden, was eine reibungslose Zusammenarbeit ermöglichte. Die feste Klassenzuteilung bei einer maximalen Grösse von 12 Lernenden, der fachliche Support bei Bedarf sowie der interne Austausch zwischen den InstruktorInnen sind feste Werte, die entscheidend zu Erhalt und Ausbau der Qualität in den ÜK beitragen.

Auch die Feedbacks der Lernenden und der InstruktorInnen zeigten mehrheitlich ein erfreuliches Bild. Vereinzelt haben Rückmeldungen zu Anpassungen in der Gestaltung und im Angebot der ÜK geführt. Im Detail gibt der aktuelle Qualitätsbericht unserer Kommission Einblick in verschiedene Auswertungen und Anpassungen.

Im Sommer 2016 durften an einer wieder sehr gelungenen Lehrabschlussfeier im Kongresshaus 156 Lernende stolz ihr Attest entgegennehmen. Feierlich umrahmt wurde der Event durch den musikalischen Auftritt von Alina Amuri und die sympathische



Moderation durch Laure Stammbach, Leiterin ÜK AGS. Es war für mich eine Freude, als Festredner den neuen AssistentInnen Gesundheit und Soziales zum bestandenen Abschluss sowie zu ihrer Berufswahl zu gratulieren. Claudio Zogg, Präsident der OdA Soziales Zürich sowie Lukas S. Furler, Präsident der OdA G ZH rundeten mit ihren Reden den Anlass ab.

Mit Lehrbeginn 2016 nahmen 166 Personen (2015: 154) ihre Ausbildung auf. Zusammen mit dem bestehenden Lehrgang 2015-2017 werden aktuell 302 (2015: 312) Lernende in 26 Klassen in überbetrieblichen Kursen unterrichtet.

Inzwischen blicken wir auf 5 Jahre Ausbildung AGS zurück. Im Kanton Zürich konnten in diesem Zeitraum rund 500 erfolgreiche Abschlüsse verzeichnet werden. Es ist spürbar, dass viele Betriebe den Gewinn, welche diese Ausbildung bringt, erkannt haben und sich infolgedessen auch dafür engagieren. Mit Schulungs- und Beratungsangeboten konnten die Betriebe bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in dieser Ausbildung durch die Leitung ÜK AGS unterstützt werden. Diese Erfolge freuen uns natürlich sehr.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Mitgliedern der QuKo AGS für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit bedanken. Ihren engagierten Einsatz mit vielen ehrenamtlichen Stunden schätze ich sehr. Besonderer Dank gebührt Laure Stammbach, die durch ihre Vorbereitungen und Dienstleistungen im Hintergrund sehr wertvolle Arbeit für die QuKo AGS leistet.

Ich freue mich auf ein erfolgreiches gutes 2017 und eine weiterhin gute Zusammenarbeit zugunsten unserer Lernenden AGS.

Stefan Scherrer
Präsident QuKo AGS

Tätigkeitsbericht der ÜK-Kurskommission FaBe Zürich/Schaffhausen

Die ÜK-Kurskommission FaBe ist seit 10 Jahren für die Organisation der überbetrieblichen Kurse für FaBe-Lernende verantwortlich. Der Dritte Lernort Sozialbereich (DLS) führt die Kurse in unserem Auftrag durch. Seit Beginn präsidierte Stefan Eckhardt umsichtig und erfolgreich die Kurskommission und setzte sich unermüdlich für den Aufbau und die Entwicklung der ÜK-Kurse und der Kommission ein. An der 49. Sitzung übergab er im September 2016 das Präsidium an Ursula Stump. Die Kommission dankt Stefan Eckhardt für sein grosses Engagement für den FaBe-Beruf.



Analog zum Wachstum der äusserst beliebten FaBe-Ausbildung stieg auch das Mengengerüst der durchgeführten ÜK-Kurse über die Jahre beachtlich an. Im Schuljahr 2015/2016 führte der DLS 295 ÜK-Kurse durch, was einer Zunahme von 15% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 1009 Kurstage durchgeführt, im Vorjahr waren es 953 Kurstage. Ein Pool von fast 60 BerufsbildnerInnen stellte sach- und fachkundig den Unterricht für rund 2500 FaBe-Lernende sicher.

Die ÜK-Kurskommission Zürich/Schaffhausen tagte in der Berichtsperiode wie üblich vier Mal. Nebst den delegierten Mitgliedern der drei Fachverbände Curaviva Kanton Zürich, INSOS Zürich und kibesuisse, nahmen auch VertreterInnen des MBA, der Berufsfachschule, der OdA Soziales Zürich sowie die Geschäftsführerin des DLS teil.

Die definitive Jahresrechnung 2016 liegt noch nicht vor. Es zeichnet sich jedoch ab, dass das Budget eingehalten wird. Das Budget 2017 sieht ein Defizit von rund Fr. 200'000.- vor, welches durch Rückstellungen aufgefangen werden kann. Die Kursgelder werden somit noch einmal auf einem sehr moderaten Niveau sein.

Die regelmässig durchgeführten Kursbesuche und die Diskussion der Rückmeldungen und Beurteilungen nahmen in den Sitzungen einen hohen Stellenwert ein. So konnte die Umsetzung des ÜK-Auftrages und die Vermittlung der spezifischen Lerninhalte breit abgestützt überprüft werden. Der Austausch der Erfahrungen und die kritische Würdigung der Erkenntnisse haben stets auf eine sehr konstruktive Art und Weise stattgefunden. Es resultierten immer wieder wertvolle Hinweise für alle Beteiligten. Ein Kommissions-Ausschuss von drei Personen führte das jährliche Qualitäts-Audit gemäss den QualÜK-Vorgaben durch. Die systematische Untersuchung zeitigte wiederum

gute Ergebnisse und bestätigte vollumfänglich die anerkennungswerte Leistung der Beteiligten. Obwohl das Wachstum im FaBe-Beruf und damit auch bei den ÜK-Kursen andauert, konnten die Rahmenbedingungen verbessert, die Qualität der ÜK-Kurse auf hohem Niveau beibehalten und punktuell gar gesteigert werden. Im Namen der Kommissionsmitglieder danke ich Silvia Waser und ihrem Team ganz herzlich für ihren unermüdlichen, professionellen Einsatz.

Im Berichtsjahr ging die Leistungsvereinbarung mit dem MBA für die Durchführung der ÜK an die OdA Soziales Zürich über. Zudem hat der Vorstand des DLS Mitte Jahr entschieden, sich ganz aus der Organisation der überbetrieblichen Kursen zurückzuziehen und per 1.1.2018 mit der OdA Soziales Zürich zu fusionieren. Dies ist sicher die für die Zukunft entscheidendste Veränderung. Damit kann die Kurskommission die Verantwortung für den DLS abgeben und die Kommissionsmitglieder können sich verstärkt auf ihre Aufgaben der Kursbesuche und Qualitätssicherung konzentrieren. Die bereits erprobte und gute Zusammenarbeit zwischen der ÜK-Kurskommission und der OdA Soziales Zürich wird so noch intensiviert werden.

Das letzte Präsidialjahr von Stefan Eckhardt war von zahlreichen personellen Veränderungen geprägt. Es galt seine eigene Nachfolge zu regeln und mit Claudia Diez von der Berufsfachschule BFS ein weiteres langjähriges Kommissionsmitglied zu verabschieden. Zudem begrüsst er die neuen Mitglieder Daniel Kupka aus dem Betagten-, Cornelia Doldt und Manuela Siegenthaler aus dem Kinderbereich sowie Ursula Kundert von der BFS.

Am 7. Dezember 2016 leitete ich als neue Präsidentin meine erste Kommissionssitzung. Der präsidiale Wunsch von Stefan Eckhardt, das Amt in jüngere Hände zu übergeben, ging damit nicht wirklich in Erfüllung. Gerne werde ich der Kommission befristet zur Verfügung stehen und hoffe, dass sich sein Wunsch 2018 verwirklichen lässt.

Allen Kommissionsmitgliedern und insbesondere Stefan Eckhardt danke ich ganz herzlich für das grosse Engagement im Rahmen unserer Kommission, aber auch für das Vertrauen in meine Person und die Unterstützung! Sie alle leisten mit ihrer hohen, praxisbezogenen Fachlichkeit einen sehr wertvollen Beitrag an die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der ÜK-Kurse. Mein herzlicher Dank geht ebenso an die «zugewandten» Orte unserer ÜK-Kurskommission, namentlich an das MBA, die BFS Winterthur und die OdA Soziales Zürich. Sie gewährleisteten die erfolgreiche und notwendige Vernetzung in unserem bewährten, in der praktischen Umsetzung aber doch sehr anspruchsvollen Berufsbildungssystem.

Ich wünsche uns allen auch im kommenden Geschäftsjahr ein erfolgreiches und befriedigendes Engagement.

Ursula Stump
Präsidentin ÜK-Kurskommission FaBe Zürich/Schaffhausen

Erstes Spotlight: Konsultativkonferenz vom 23. November 2016: Umgang mit Krisen in der Ausbildung

Bereits seit 2010 organisieren die OdA Soziales Zürich und ihre Trägerverbände Curaviva Kanton Zürich, INSOS Zürich und kibesuisse die jährlich durchgeführte Konsultativkonferenz. Die Konferenz versteht sich als Möglichkeit der Wissensvermittlung und des Austausches von Ideen und Meinungen über aktuelle Anliegen der Betriebe. Im Vordergrund stehen neben Inputreferaten durch Fachleute die aktive Teilnahme und gegenseitiges Zuhören. Die Teilnehmenden können von den Erfahrungen anderer profitieren. Die Konsultativkonferenz findet während der Zürcher Berufsmesse statt. Die Teilnehmenden haben dadurch auch die Gelegenheit, die Berufsmesse und den Stand der OdA Soziales Zürich zu besuchen.

Aus der Praxis - für die Praxis

Das Ziel der Konferenz ist, jeweils ein aktuelles Thema vertieft auszuloten. Nachdem wir uns 2015 der Rekrutierung gewidmet haben, war das Thema im Berichtsjahr «Krisen in der Ausbildung». Die siebte Konferenz stiess auf ein grosses Echo und die Veranstaltung war in kurzer Zeit ausgebucht. Viele Interessierte mussten leider abgewiesen werden. Gegen 100 Teilnehmende haben die nachfolgenden Inputreferate mit grossem Interesse verfolgt.



«Adoleszenzkrisen», Beat Kaufmann, Jugendberatung der Stadt Zürich

Die Adoleszenz markiert den Übergang von der Kindheit zum Erwachsensein. In dieser Phase müssen die Jugendlichen neben den Herausforderungen des Berufsalltags schwierige Entwicklungsaufgaben meistern. Identität und Selbstwertgefühl, Individualität und Autonomie sind herauszubilden. Aufgaben der Selbstentwicklung und Beziehungsgestaltung sind eine Herausforderung. Dabei geraten Jugendliche vielfach in eine Krise.

Die Zeit der Berufslehre ist zusätzlich kritisch, denn sie stellt wachsende Anforderungen an junge Menschen. Im Hinblick auf die Berufswelt sind Selbstständigkeit und Eigenverantwortung gefordert. Die Lernenden müssen die Fähigkeit ausbilden, eine Berufsrolle zu übernehmen und eine berufliche Identität zu entwickeln.

Krisen durchleben gehört zur normalen Entwicklung. Die Heranwachsenden müssen Bewältigungsstrategien kennenlernen und ausprobieren. Die individuellen Reaktionen auf Krisen lassen sich in diesem Alter geschlechtsspezifisch typisieren und beobachten.

«Typisch weiblich»: internalisierende Krisenreaktion

- depressiver Rückzug, Isolation, negatives Selbstbild
- Grübeln, Tagebuch schreiben, sich nur bester Kollegin anvertrauen
- psychosomatische / leibnahe Reaktionen (z. B. Essstörungen, selbstverletzendes Verhalten, psychosomatische Störungen)

«Typisch männlich»: externalisierende Krisenreaktion

- Gereiztheit, aggressives Sozialverhalten
- Verwahrlosung, Störverhalten, Unzuverlässigkeit
- kompensatorische Identifikation mit Peergruppe, Grössenfantasien
- dissoziales, delinquentes Verhalten, Suchtverhalten

Der Umgang mit Krisen

Es gibt keine Patentrezepte für den konkreten Umgang mit Schwierigkeiten und Krisen während der Ausbildung. Das Thema erfordert von den BerufsbildnerInnen vor allem Geduld, Einfühlungsvermögen und Durchsetzungskraft. Die Beziehung zwischen BerufsbildnerIn und Lernenden bestimmt den Prozess des Erkennens, Einschätzens und Intervenierens massgeblich. Es liegt in ihrer Verantwortung, die von Lernenden ausgehenden Zeichen und Signale zu erkennen und zu beantworten.

Auf die «schwachen» Signale achten

Wenn Probleme eskalieren kommt es zu erheblichen Leistungsschwächen, Motivationsmangel und/oder es wird ein nicht akzeptables Verhalten an den Tag gelegt. Je früher die schwachen Signale erkannt werden und je unmittelbarer und konsequenter die BerufsbildnerInnen darauf reagieren und Gegenmassnahmen einleiten, desto eher besteht die Chance, den Ausbildungsverlauf zu stabilisieren.

Bei den Signalen sind zu beachten:

- auffällige und plötzliche Verhaltensänderungen
- wiederholt Streit im Team oder mit Vorgesetzten
- merklich verändertes Kommunikationsverhalten (verstummen, sich zurückziehen)
- Lustlosigkeit und geringe Frustrationstoleranz
- Schwierigkeiten im sozialen Umfeld, z.B. Krankheiten in der Familie, Stress mit Freundin oder Freund
- schwache Leistungen und zunehmende Fehlzeiten in Betrieb oder Berufsfachschule

Nicht jede dieser Schwierigkeiten muss zu einer «grossen» Krise führen, wenn frühzeitig und situationsgerecht reagiert wird. Ein bedeutender Treiber ist aber, wenn sich die Person angesichts von Schwierigkeiten ohnmächtig fühlt und keine Handlungsmöglichkeiten und Strategien sieht. Die Eskalation kann verhindert werden, wenn die Symptome rechtzeitig erkannt und interpretiert werden. Anschliessend gilt es, das Gespräch mit dem/der Betroffenen aufzunehmen und geeignete Handlungsstrategien aufzuzeigen.

Wahrnehmen - Reflektieren - Gespräch führen - dranbleiben

Das Gespräch mit den Betroffenen suchen hilft, wegschauen nützt nichts. Oft wissen die Jugendlichen selbst nicht so genau, was los ist. Sie brauchen die Erwachsenen, um die Situation zu klären. Wenn im Gespräch ein gemeinsames Verständnis der Lage hergestellt werden kann, sind Massnahmen planbar und eine Problemlösung kann eingeleitet werden. Früherkennung und zeitnahe Aktivitäten zur Lösung aufkeimender Probleme verhindern eine Eskalation und glätten die Wogen bevor der Sturm losbricht.

Unterstützung durch die Jugendberatung

Das Angebot umfasst Psychologische Beratung, Therapie und Krisenintervention für Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren, die in der Stadt Zürich wohnen sowie auch Kurse und Vorträge für Erziehungspersonen. Die Beratung ist unkompliziert, kostenlos und auf Wunsch anonym. Die Angebote richten sich auch an Eltern und Fachpersonen, die mit Jugendlichen arbeiten.

«Wenn es mal nicht richtig läuft im Bildungsverhältnis», Ruedi Wegelin, Berufsin-
spektor, MBA Zürich

Die individuelle Beratung und Unterstützung durch die zuständige Berufsinspektori-
nin, den zuständigen Berufsinspektor des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes
hilft, bei einfachen und schwierigen Fragen nach Antworten und Lösungen zu suchen.
Sie richtet sich an Lernende in der beruflichen Grundbildung sowie an die Lehrbe-
triebe.



In der Beratungstätigkeit des MBA stehen bei Lernenden meist Klagen über die unbefriedigende Ausbildungs- und Arbeitssituation im Vordergrund (mangelnde Anleitung und Ausbildung, ich muss immer die «Drecksarbeit» machen usw.). Die BerufsbildnerInnen klagen hingegen mehrheitlich über Fehlzeiten, mangelndes Engagement und unangemessenes Verhalten der Jugendlichen (ist frech, fehlt immer wieder, erreicht Lernziele nicht).

Das MBA bietet in solchen Fällen in erster Linie individuelle Beratungen an. Ein zweiter Schritt ist die Organisation und Moderation eines Gesprächs am «runden Tisch» mit allen Beteiligten. Resultiert aus diesen Massnahmen kein Erfolg, so wird an spezialisierte Fachstellen vermittelt. Darüber hinaus bietet das MBA auch ein professionelles Case Management an, das Lernende mit Mehrfachproblematiken begleitet und die Vernetzung der zur Verfügung stehenden Unterstützungsangebote sicherstellt.

«Umgang mit Krisen in der Ausbildung aus der Sicht eines Betriebes», Claudia Schäfer, Ausbildungsverantwortliche der Stiftung GFZ

«Ich weiss nicht, was das Beste ist um die Krise zu lösen, aber ich gehe die Probleme mit einer lösungsorientierten Grundhaltung an», fasst Claudia Schäfer ihre Haltung zusammen. Sie empfiehlt, sich bei Krisen und Problemen auf mögliche Lösungen und nicht auf die Probleme zu konzentrieren. Statt des Rückblicks auf die Vergangenheit steht bei ihr die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten im Vordergrund. Die Problemsituationen werden unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet. Der Handlungsspielraum wird so grösser und unterschiedliche Alternativen können geprüft werden.

Die Wunderfrage

Angenommen, das Problem hätte sich über Nacht von selbst gelöst. Woran merkt man, dass sich etwas verändert hat? Mit dieser Frage erkundet Claudia Schäfer positive Zukunftsszenarien. Die Befragten imaginieren einen Zustand, in dem das Problem

nicht mehr existiert und können sich Änderungsmöglichkeiten vorstellen. Sie identifizieren vorhandene Ressourcen, die für eine Änderung aktiviert werden können. Anschliessend werden konkrete Schritte bestimmt, die es für die Problemlösung braucht.

Verbindlichkeit schaffen

Die Massnahmen und Ziele müssen mit allen Beteiligten verbindlich festgelegt werden. Konkrete Handlungen und Schritte werden vereinbart und schriftlich festgehalten. Dabei wird darauf geachtet, welche Ressourcen benötigt werden und welche Massnahmen in welcher Reihenfolge umgesetzt werden. Wichtig ist zudem, auch die Konsequenzen bei Nichterfüllen des Vereinbarten aufzuzeigen.

Klare Strukturen

Die Rollen und Zuständigkeiten werden definiert. Es findet ein regelmässiger Austausch statt und die Zielvereinbarungen werden wiederholt überprüft. Klare Strukturen sind ein kritischer Erfolgsfaktor. Sie helfen den Beteiligten «am Ball» zu bleiben und dienen der Überprüfung der Lösungsfortschritte. Das Erreichen und Anerkennen der vereinbarten Zwischenziele ist darüber hinaus ein wichtiger Motivationsfaktor.

Ein konkretes Beispiel

Im Anschluss an ihr Inputreferat interviewte Claudia Schäfer eine Lernende über ihre persönlichen Erfahrungen und den Umgang mit schwierigen Situationen während der Ausbildung. Im Kern ging es darum, dass sich die Lernende, bedingt durch einen Personalwechsel, nicht mehr adäquat und sinnvoll ausgebildet fühlte.

Die Lernende wusste sehr differenziert und selbstreflektiv über die persönlichen Erfahrungen und Schwierigkeiten zu berichten. Sie suchte zunächst das Gespräch mit den Zuständigen. Ihrem Empfinden nach zeigten die Gespräche aber nicht die gewünschte Wirkung. Unter Zuhilfenahme externer Fachpersonen gelang es ihr, eine Lösung zu finden. Die optimale Lösung in diesem Fall war der Wechsel des Ausbildungsbetriebs. Im neuen Betrieb konnte sie ihre Ausbildung sehr erfolgreich weiterführen.

Regel Austausch

Im zweiten Teil der Veranstaltung wurden die verschiedenen Aspekte und Fragestellungen intensiv in Gruppen diskutiert. Die einzelnen Gesprächsrunden betrafen verschiedene Themenbereiche. Diese behandelten unter anderem «Fragen an den Berufsinspektor: Rund um das Lehrverhältnis» oder auch «Was braucht es in herausfordernden Situationen». Grosse Beteiligung war auch bei den Erfahrungsaustausch-Runden zu verzeichnen, die Themen wie «Ihr Vorgehen bei Schwierigkeiten» und «Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht: Erfolgsrezepte» bearbeiteten. Die angeregten Diskussionen zogen sich bis in den abschliessenden Apéro hinein.

Zweites Spotlight: Förderung der Berufsmaturität während der Lehre (BM1)

Die Berufsmaturitätsschule ermöglicht leistungsstarken Berufslernenden den Zugang zu Fachhochschulen und der höheren Berufsbildung. Sie ist ein wichtiges Element zur Stärkung der Berufsbildung und damit bildungspolitisch zentral für die Ausbildung der Fachkräfte von morgen.

Leider ist die Quote der AbsolventInnen im Sozialbereich tief. Um diesem Trend entgegen zu wirken, hat die Berufsmaturitätsschule Winterthur in Zusammenarbeit mit der OdA Soziales Zürich zwei alternative Ausbildungswege entwickelt. Im Kern geht es darum, die Ausbildungszeiten im Betrieb zu erhöhen. Die BM1 soll für die Praxis interessant sein und die Betriebe sollen mehr Lernenden die BM1 empfehlen und ermöglichen.

Modell 1: 3-jährige Lehre mit 4-jähriger BMS

Die Inhalte der BMS werden auf 4 Jahre aufgeteilt. Das bedeutet, pro Lehrjahr je 1 Tag BM-Unterricht pro Woche und zusätzlich 1 Tag/Woche im vierten BM-Ausbildungsjahr.

Modell 2: Beginn der BMS ab 2. Lehrjahr

Die BMS beginnt im 2. Lehrjahr mit je 1 Tag BM-Unterricht pro Woche und nach Lehrabschluss zusätzlich 1 Jahr berufsbegleitender Unterricht an 2 Tagen/Woche.

Bevor wir diese neuen Ausbildungsmodelle vertieft prüfen, wollten wir erfahren, ob dies einem Bedarf der Praxis entspricht. Aus diesem Grund haben wir im Berichtsjahr zusammen mit der OdA G ZH eine grosse Umfrage bei allen Betrieben im Kanton Zürich durchgeführt. Zusätzlich sind allgemeine Erhebungen zu Anzahl der Lernenden sowie den Vorteilen/Hindernissen der momentanen Situation durchgeführt worden.

Berufsmatur ja - aber welche? Die Umfrage

Der Erhebungszeitraum der Onlineumfrage war vom 23. Juni bis 14. August 2016. Insgesamt waren 1'137 Institutionen aus dem gesamten Kanton Zürich eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Im einzelnen handelte es sich um 796 Institutionen der Kinder- und Behindertenbetreuung, 270 Institutionen des Betagtenbereiches (Langzeitbetreuung und -pflege) sowie 71 Institutionen der Bereiche Akutspital, Spitex, Reha, Psychiatrie und KJFF.

Die Rücklaufquote erreichte im Durchschnitt 30%, womit die Repräsentativität der Umfrage gegeben ist.

Die Resultate

- Die BM1 geniesst breite Akzeptanz. 90% der Antwortenden sind der Ansicht, die Berufsmatur bilde eine gute Grundlage für die berufliche Weiterbildung. Über 65% aller Befragten stimmen der Aussage zu, die BM1 fördere die Attraktivität der Sozial- und Gesundheitsberufe.
- Je nach Betriebsgrösse variieren die Rahmenbedingungen und Realitäten in der Ausbildungssituation. Bei vielen der kleinen bis kleinsten Institutionen ist die zusätzliche Abwesenheit der Lernenden, die eine BM1 absolvieren, der Haupthinderungsgrund für das Angebot.
- Ein gewichtiges Argument gegen die BM1 ist nach Meinung der Befragten das tiefe Bildungsniveau der Lernenden, resp. die Überforderung durch die Doppelbelastung von betrieblicher Ausbildung mit paralleler BMS.
- Die grössten Vorteile der neuen Modelle sind für alle Institutionen die erweiterte Präsenz der Lernenden im Betrieb sowie die bessere Bewältigbarkeit der Doppelbelastung von beruflicher Ausbildung und BMS.
- Im Vergleich der beiden alternativen Modelle wird Modell 1 favorisiert.
- Ein Problem bildet die Verfügbarkeit, resp. Nicht-Verfügbarkeit von freien Stellen für das vierte BM-Ausbildungsjahr.
- Problematisch bleiben, hauptsächlich für die kleinen Betriebe, die Fehlzeiten.

Institutionen und BM1-Quoten

Die beteiligten Institutionen bilden insgesamt 2'616 Lernende aus, davon 1'146 FaBes (dies entspricht 45% aller entsprechenden Lehrverhältnisse im Kanton Zürich) und 1'470 FaGes (dies entspricht 65% aller entsprechenden Lehrverhältnisse).

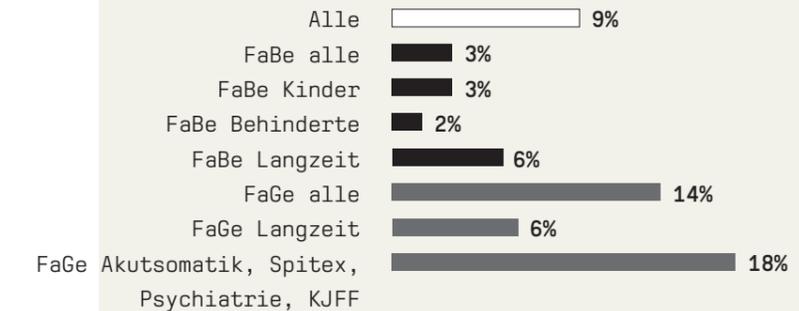
| Institutionen / beschäftigte Lernende | Anzahl Betriebe |
|---|-----------------|
| Kinderbereich / FaBe | 176 (55%) |
| Behindertenbereich / FaBe | 25 (8%) |
| unbestimmt / FaBe | 14 (4%) |
| Betragtenbetreuung und -pflege / FaBe und FaGe | 80 (25%) |
| Akutspital, Spitex, Reha und Psychiatrie / FaGe | 24 (8%) |

N=319

| Institutionen | Lernende | Lernende pro Betrieb |
|--|----------|----------------------|
| Kinderbetreuung | 911 | 4,8 |
| Behindertenbetreuung | 130 | 5,2 |
| Langzeitbetreuung und -pflege | 603 | 7,5 |
| Akutsomatik, Spitex, Psychiatrie, KJFF | 972 | 40,5 |

N=2'616

Quoten der BM1-Lehrverhältnisse

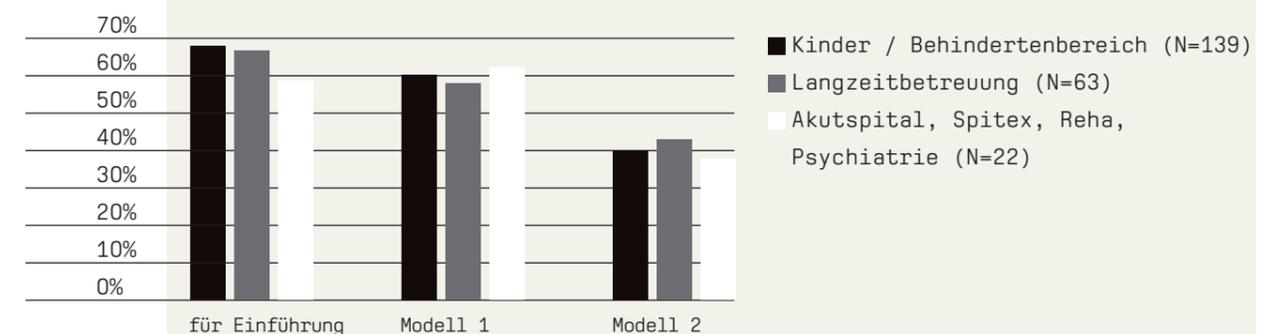


Hemmnisse

Bezüglich der Hemmnisse ist das Bild uneinheitlich und zeigen sich die verschiedenen Realitäten der Bereiche. Bemerkenswert ist, dass 66% der Betriebe der Kinder- und Behindertenbetreuung der Behauptung zustimmten, die Berufsmaturanden bedeuten eine starke Belastung für die Betriebe aufgrund der Fehlzeiten im Betrieb (Institutionen der Langzeitbetreuung und -pflege: 43% und Akutspital, Spitex, Reha und Psychiatrie: 41%).

Akzeptanz der neuen Modelle

Die Auswertung der Frage, ob zwecks Förderung der BM1-Quote die Einführung eines der neuen Modelle begrüsst werden würde und falls ja, welches, ergibt eine klare Favorisierung des Modells 1.



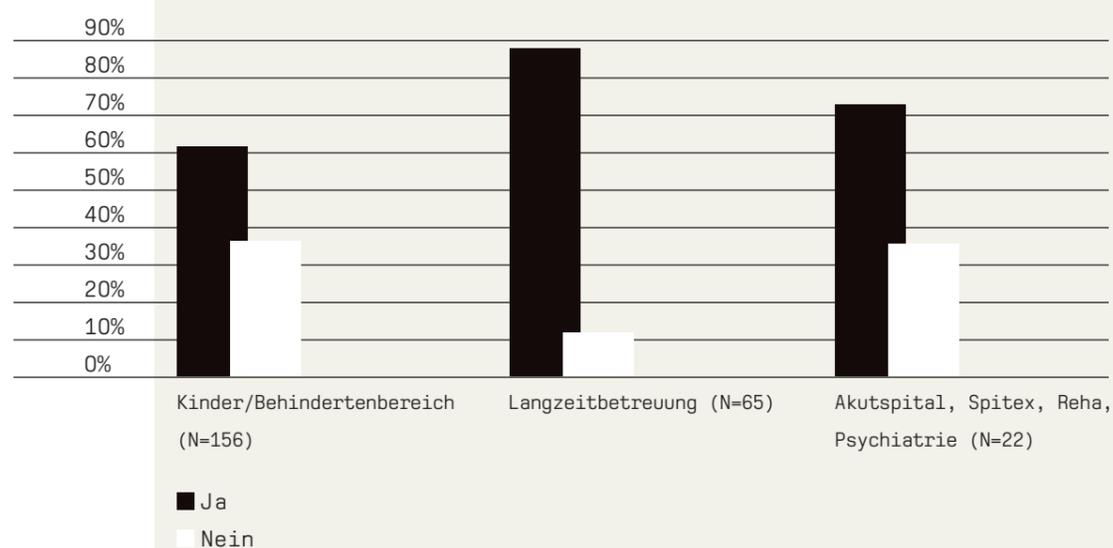
Das Modell 1 bedeutet im 1. und 2. Lehrjahr je 1 Tag BM-Unterricht und Fachunterricht an der Berufsfachschule pro Woche. Im 3. Lehrjahr sind es je 1 Tag BM-Unterricht und $\frac{1}{2}$ - 1 Tag Fachunterricht an der Berufsfachschule pro Woche. Die Ausbildungszeit im Betrieb wird während der gesamten Lehrzeit um 1 Tag / Woche erhöht (total 40 zusätzliche Ausbildungstage im Betrieb).

Die zusätzliche Ausbildungszeit im Betrieb und die bessere Bewältigbarkeit der Doppelbelastung berufliche Ausbildung und BMS werden als häufigste Vorteile genannt.

Als Nachteil wird einerseits die unklare Beschäftigungssituation im vierten Jahr genannt. Vereinbarungen mit Berufslernenden, die über die Lehrzeit hinausgehen, sind nicht rechtsgültig. Andererseits wird auch die längere Ausbildungszeit in Frage gestellt.

Fazit

Die Relevanz und Wünschbarkeit der Berufsmaturität ist unbestritten und die Einführung des neuen alternativen Ausbildungsmodells 1 wird als eine gute Möglichkeit zur Steigerung der BM-Quote im Sozial- und Gesundheitsbereich angesehen. Die meisten Institutionen (Ø 65%) würden die Einführung begrüßen und wären bereit, unter diesen Umständen BM1-Lernende einzustellen (Ø 75%).



Die Bedürfnisse bei der Einführung und der Unterstützungsbedarf sind betriebs- und branchenspezifisch und müssen gesondert betrachtet und angegangen werden. Die Resultate haben dazu geführt, dass das Modell 1 weiter verfolgt und die Einführung geprüft wird.

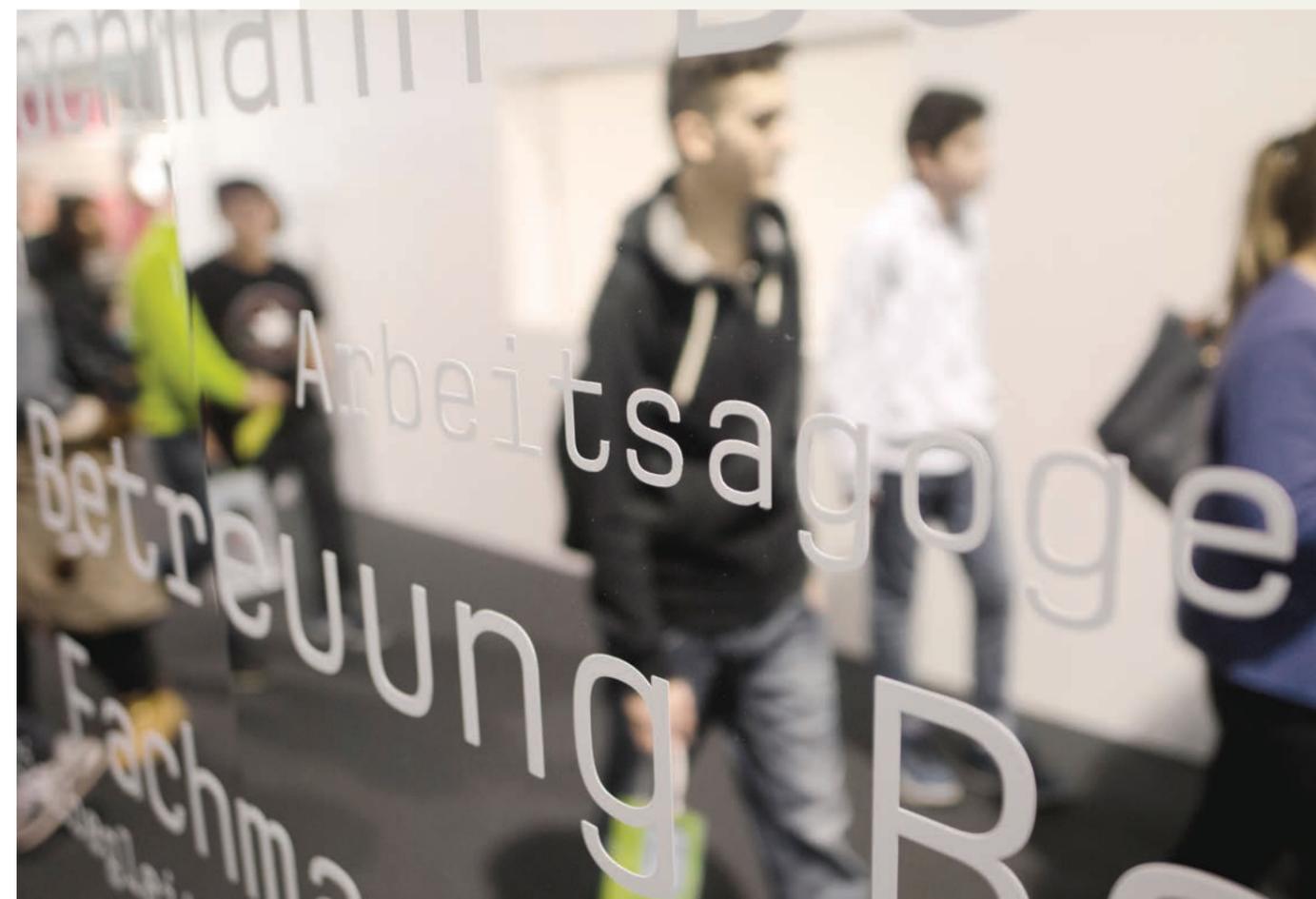
Zahlen: Anzahl Lehrverhältnisse Grundbildung im Kanton Zürich

Assistentinnen/Assistenten Gesundheit und Soziales

| | 2011-2013 | 2012-2014 | 2013-2015 | 2014-2016 | 2015-2017 | 2016-2017 |
|--------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total | 59 | 152 | 122 | 160 | 154 | 166 |

Fachfrauen/Fachmänner Betreuung

| Fachrichtung | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kinderbetreuung | 1067 | 1221 | 1374 | 1567 | 1759 | 2016 | 2172 |
| Behindertenbetreuung | 184 | 193 | 183 | 180 | 214 | 237 | 242 |
| Betragtenbetreuung | 229 | 214 | 198 | 192 | 164 | 124 | 122 |
| Generalistische Ausbildung | 42 | 37 | 43 | 43 | 30 | 17 | - |
| Total | 1522 | 1665 | 1798 | 1982 | 2167 | 2394 | 2536 |



Finanzen: Jahresrechnung 2016

BILANZ

| Aktiven | GJ2014 | GJ2015 | GJ2016 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Post | 226'744.55 | 264'110.27 | 255'011.95 |
| Debitoren | - | - | 6'740.00 |
| ./. Delkredere | - | - | -1'500.00 |
| Übrige Forderungen | 2'700.00 | 30'411.50 | 3'028.30 |
| Transitorische Aktiven | 8'924.95 | 4'271.00 | 9'126.40 |
| Mobilien | 6'365.00 | 4'250.00 | 2'835.00 |
| Total Aktiven | 244'734.50 | 303'042.77 | 275'241.65 |
| Passiven | | | |
| Kreditoren und andere Verbindlichkeiten | 7'113.35 | 8'899.10 | 25'886.95 |
| Transitorische Passiven | 4'176.52 | 72'751.95 | 31'107.70 |
| Rückstellungen Berufsbildungsfonds / FondsSocial | 60'000.00 | 60'000.00 | 60'000.00 |
| Rückstellungen übrige | 72'000.00 | 53'000.00 | 45'000.00 |
| Vereinskapital | 73'342.38 | 101'444.63 | 108'391.72 |
| Gewinn laufendes Jahr | 28'102.25 | 6'947.09 | 4'855.28 |
| Total Passiven | 244'734.50 | 303'042.77 | 275'241.65 |

ERFOLGSRECHNUNG

| Betriebsertrag | GJ2014 | GJ2015 | GJ2016 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Mitgliederbeiträge | 1'100.00 | 1'100.00 | 1'100.00 |
| Kurserttrag IPA-Kurse | 62'280.00 | 71'295.00 | 54'932.00 |
| Ertrag Berufsbildungsfonds FondsSocial | 284'235.70 | 333'728.00 | 357'018.00 |
| Veränderung Delkredere | | | -1'500.00 |
| Übriger Ertrag | 2'806.00 | 6'076.20 | 13'819.70 |
| Total Betriebsertrag | 350'421.70 | 412'199.20 | 425'369.70 |

| Aufwand für Drittleistungen | GJ2014 | GJ2015 | GJ2016 |
|--|------------------|-------------------|-------------------|
| Kursaufwand IPA-Kurse | 9'992.90 | 11'418.35 | 6'382.45 |
| Aufwand LA-Feier FaBe und AGS | 58'209.00 | 47'478.00 | 58'516.45 |
| Messe-Teilnahme / Konsultativkonferenz | 16'792.80 | 90'128.41 | 45'930.76 |
| Berufsmaturität | - | - | 8'000.00 |
| Total Aufwand für Drittleistungen | 84'994.70 | 149'024.76 | 118'829.66 |

| | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Bruttogewinn | 265'427.00 | 263'174.44 | 306'540.04 |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

| Übriger Sachaufwand | GJ2014 | GJ2015 | GJ2016 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gehälter | 151'313.00 | 162'370.00 | 187'994.65 |
| Sozialversicherungen | 26'365.80 | 25'805.90 | 28'495.65 |
| Übriger Personalaufwand | 2'128.00 | 972.05 | 620.70 |
| Total Personalkosten | 179'806.80 | 189'147.95 | 217'111.00 |
| Raumaufwand | 11'370.05 | 11'335.70 | 11'465.80 |
| Büromat., Porto, Tel., Internet | 4'166.10 | 3'277.20 | 5'803.60 |
| Versicherungen | 688.75 | 620.00 | 516.55 |
| Buchführung | 2'332.67 | 6'599.68 | 4'989.47 |
| Revision | 3'596.40 | 3'512.80 | 1'264.00 |
| Beratungsaufwand | 614.80 | 9'174.45 | -1'233.40 |
| Mitgliederversammlung | 2'098.85 | 8'483.95 | 9'182.55 |
| Werbung / Neuauftritt OdA S | 15'869.05 | 2'658.07 | 13'489.85 |
| Beratungsaufwand für Kommunikation | - | 33'333.35 | 41'666.65 |
| Sonstiger Aufwand und EDV | 3'015.48 | 4'985.60 | 3'948.75 |
| Bildung Rückstellung neue Projekte | 10'000.00 | - | - |
| Total übriger Sachaufwand | 53'752.15 | 83'980.80 | 91'093.82 |
| Abschreibungen | 3'135.00 | 2'115.00 | 1'415.00 |
| Zinsaufwand | - | - | 64.94 |
| Zinsertrag | 66.65 | 16.40 | - |
| Ergebnis vor ausserordentl. Erfolg | 28'799.70 | -12'052.91 | -3'144.72 |
| Ausserordentlicher Aufwand | 1'120.00 | - | - |
| Ausserordentlicher Ertrag | 3'922.55 | 20'000.00 | 8'000.00 |
| Steueraufwand | 3'500.00 | 1'000.00 | - |
| Unternehmensergebnis | 28'102.25 | 6'947.09 | 4'855.28 |

Revisionsbericht



Tel. 044 444 35 55
Fax 044 444 35 35
www.bdo.ch

BDO AG
Fabrikstrasse 50
8031 Zürich

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an die Mitgliederversammlung der

OdA Soziales Zürich, Zürich

Als statutarische Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung) der OdA Soziales Zürich für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die Anforderungen hinsichtlich 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 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 Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

Zürich, 24. Februar 2017

BDO AG

Peter Stalder

Zugelassener Revisionsexperte

ppa. Stefan Brack

Leitender Revisor

Zugelassener Revisionsexperte

Organisation

Vereinsmitglieder

Curaviva Kanton Zürich
INSOS Zürich
kibesuisse

Vorstand

Igor Bär
Marc Elmiger (bis November 2016)
Reto Fischer (bis März 2016)
Bettina Flory-Güntert
David Füglistaller (ab April 2016)
Regula Keller
Marie-Louise Melchior (bis Mai 2016)
Claudio Zogg, Präsident
Ruedi Wegelin, MBA mit beratender Stimme
Nicole Kaiser (Gast ab Juni 2016)

Geschäftsstelle

Fausta Nicca (ab September 2016)
Liliane Ryser
Tanja Schildknecht (bis August 2016)
Laure Stammbach
Stephan Graus, freier Mitarbeiter

Kommission QuKo AGS

Heidi Berger
Annina Civelli
Hanna Gröner
Patrick Heeb
Robert Josuran
Petra Morosini
Rosmarie Oderbolz
Claudia Ruf
Liliane Ryser
Stefan Scherrer, Präsident
Brigitta Schmid
Laure Stammbach
Maja Suter
Margrith Wiederkehr
Beatrix Wozny-Wettstein

Kommission KuKo FaBe

Milena Brunner
Claudia Dietz (bis September 2016)
Cornelia Doldt (ab März 2016)
Stefan Eckhardt, Präsident (bis September 2016)
Corinne Eugster
Stephan Hölzle
Ursula Kundert (ab Dezember 2016)
Daniel Kupka (ab Juni 2016)
Michaela Müller
Liliane Ryser
Manuela Siegenthaler (ab März 2016)
Heidi Stauffacher
Ursula Stump, Präsidentin (ab Oktober 2016)
Silvia Waser
Ruedi Wegelin
Ursula Wieser

Chefexpertinnen

Gisela Bass
Bettina Kemper
Joëlle Marchand

