

# verein shift

## Leistungsbericht 2021

### autonauten

### beautyfairies



Anbieter: verein shift, Aarau

Kontaktperson: Stefano Tomasi, Geschäftsleitung  
Adresse: Metzgergasse 8 | 5000 Aarau

Telefon: 062 – 823 32 77  
Mail: stefano.tomasi@verein-shift.ch

Erstellungsdatum: 03.2022 / © verein shift

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rückblick des Geschäftsführers auf das Jahr 2021 .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Personalspiegel und Personalmutationen 2021 .....</b>	<b>10</b>
<b>3. verein shift .....</b>	<b>12</b>
3.1 Der Vorstand .....	12
3.2 Das Organigramm .....	12
<b>4. Standorte der beiden Programme .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Statistiken autonauten .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Statistiken beautyfairies .....</b>	<b>19</b>

## 1. Rückblick des Geschäftsführers auf das Jahr 2021

Im Jahr 2021 sind wir in beiden Programmen mit den höchsten Jahreseinsatzplätzen seit Beginn der beiden Programme gestartet - mit **31 Plätzen** bei den autonauten und mit **30 Plätzen** bei den beautyfairies - dies aufgrund einer Schliessung eines Standorts eines Motivationssemesters sowie basierend auf der Hochrechnung seitens AWA in Anbetracht der geburtenreichen Jahrgänge. Rückblickend gilt es zu erkennen, dass die bestellten TN-Plätze zu optimistisch ausgefallen sind, das heisst, dass beide Programme - wie die nachstehenden Zahlen zeigen - eine ungewöhnlich tiefe Auslastung zeigten. Das Fortbestehen der andauernden und omnipräsenten Corona-Situation, die Unsicherheiten, Anpassung und das Finden eines Umgangs mit den wechselnden, verordneten Schutzmassnahmen, hat auch in diesem Jahr auf verschiedenen Ebenen seine Spuren hinterlassen. Im Bezug auf die tiefen Auslastungszahlen gab es zum einen, bezüglich der stets unklaren G-Regelungen (welche G-Regelungen sollen in den Semos gelten), mehrfach Verzögerungen bei den Zuweisungen, jedoch entscheidend war wie letztes Jahr der Umstand, dass es uns während des ganzen Jahres – um das Schutzkonzept zu respektieren – nie erlaubt war, die Programme über 100% auszulasten. Bei den *autonauten* bestand eine entsprechende Nachfrage in den üblichen saisonbedingten Monaten (Jan – April und Okt – Dez), um eine ü100%-Auslastung zu erreichen, während sich dieses Szenario der Überbuchung bei den beautyfairies gar nie stellte.

Im Jahre 2021 erreichten wir somit in den Programmen im Bereich Auslastung und Vermittlungsquote nachstehende Resultate. Die Auslastung ist in beiden Programmen tief und die Vermittlungsquote im Gegenzug erfreulicherweise eher hoch.

Am Ende des Jahresberichtes befinden sich weitere ausführliche Zahlen (dargestellt in Diagrammen) zur Performance in den beiden Programmen.

	<i>autonauten</i>		<i>beautyfairies</i>	
	Vermittlungsquote	Auslastung	Vermittlungsquote	Auslastung
2018	64%	84%	94%	83%
2019	77%	100%	68%	110%
2020	70%	85%	71%	81%
<b>2021</b>	<b>84%</b>	<b>75%</b>	<b>85%</b>	<b>58%</b>

### ***...erschwerte und zögerliche Zuweisungsprozesse aufgrund der unstabilen und stetig wechselnden, einschränkenden Verordnungen und Massnahmen...***

Die stetig im Raum stehenden möglichen und teilweise wechselnden Bedingungen für die Teilnahme bis hin zur Möglichkeit eines erneuten Lockdowns spürten wir nicht nur im Team, sondern auch in der Zuweisungspraxis. Kann oder soll die jugendliche Person zum VT kommen, kann sie ohne Test oder nur mit Test, kann das Gespräch mit der RAV-PB stattfinden oder nicht. Die Situation führte zu Verunsicherungen und Unklarheiten in der Vorgehensweise, so dass der Zuweisungsprozess dadurch von beiden Seiten schleppend und erschwert erlebt wurde.

### **...September-Zuweisungen und Reduktion der Jahreseinsatzplätze für das Jahr 2022**

Die Zuweisungen zu den autonauten waren von Beginn gut und die 100% Auslastung war gegen Ende Jahr erreicht, während bei den beautyfairies bis zum Ende des Jahres die 85% Marke nie überstiegen wurde. Entsprechend wurden uns vom AWA Ende September die Jahreseinsatzplätze für das kommende Jahr 2022 bei den beautyfairies um fünf Plätze reduziert. Dh. bei den autonauten werden wir weiterhin bei 31 bleiben, während wir bei den beautyfairies von 30 Jahreseinsatzplätzen wieder auf die bekannten 25 Jahreseinsatzplätze zurückgestuft werden. Die Anpassung seitens AWA scheint uns sinnvoll und realistisch.

Allgemein war die Auslastung im Kanton Aargau durchschnittlich bei 60%, dh. auch bei den übrigen Anbietern ebenfalls tief. Das AWA hat entsprechend gehandelt und über alle fünf Programme im Kanton die Anzahl Jahresplätze wieder auf den Stand des Jahres 2020 reduziert.

### **... kreative Programmgestaltung für eine kontinuierliche Teilnehmerbetreuung coronabedingter Einschränkungen und unsicherer Ausgangslage**

Bereits im Vorjahr haben wir uns im Hinblick auf mögliche Veränderungen eingestellt, d.h. uns auf neue, mögliche wechselnde Weisungen, drohende Teilschliessungen oder G-Regelungen vorbereitet, um eine kontinuierliche Teilnehmerbetreuung zu garantieren.

Durch die weitere Auflockerung der ehemaligen, alternierenden Wochenstruktur (eine Woche Bildung und eine Woche Arbeitsbereich) konnten wir weitere kreative Planungsansätze installieren, um individuelle Programmteilnahmen für die Jugendlichen zu planen und zu koordinieren. Dies erlaubte allen, sowohl eine regelmässige und kontinuierliche Zusammenarbeit in verschiedenen Kleingruppen und unterschiedlichen Liegenschaften zu geniessen, als auch mittels Präsenz- und Fernbeteiligung teilhaben zu können. Wir haben für diese Unterrichtsformen seitens der Jugendlichen eine hohe Zustimmung erhalten, und die Zusammenarbeit erwies sich als effizient und effektiv.

### **...Förderung des Online-Unterrichts, sei es durch die Förderung der Skills der TN und der TR sowie durch bessere Infrastruktur (PC, Software und Räumlichkeiten)**

Zum einen war und ist es eine Vorgabe des AWA in den Programmen den Online-Unterricht zu forcieren, zum andern war es notwendig und sinnvoll die Jugendlichen dahingehend zu befähigen. Sei dies im Hinblick auf unsere Programm-Teilnahme sowie aber auch bezüglich der kommenden Herausforderungen und Erwartungen in den Berufsschulen.

Im Jahre 2020 hatten die ersten digitalen Meetings oft noch sozialen Charakter und dienten der Kontaktaufnahme und Beziehungsgestaltung. Ein gemeinsames Bearbeiten von schulischen Themen war zweitrangig und für alle Parteien noch schwierig. In diesem Jahr hingegen, ist es uns gelungen, durch das systematische Training mit den Jugendlichen bei uns vor Ort die TN an diese Unterrichtsform heranzuführen. Schon sehr bald ist es gelungen, die Verbindlichkeit und die Kontinuität während der Online-Beschulung zu garantieren.

Durch die neuen Räumlichkeiten und die zusätzlichen Laptops konnten wir den Online-Unterricht simulieren (so als arbeiteten die TN von zu Hause) und den Jugendlichen eine gute Basis bieten, um aktiv sowie motiviert und final auch gewinnbringend an den Online-Sequenzen teilzunehmen. Auch haben sich die methodischen Skills der TR dahingehend verbessert, dass die Gestaltung von Online-Sequenzen eine erhöhte Interaktion mit den TN und eine lebendigere Partizipation

der TN erreicht werden konnte. Der Effort auf allen Ebenen war hilfreich, um der oben erwähnten, neu angelegten Programmstruktur Sinn und Kraft zu verleihen. Entsprechend war die zunehmende Effektivität dieser Unterrichtsform sowie die zunehmende Sicherheit bei TN und TR in der Gestaltung ein High-Light in unserem Programmjahr 2021.

### ***...Schaffen von Orientierung und Sicherheit für die klare Ausrichtung nach innen und nach aussen... arbeitsintensiver Planungs- und Kommunikationsaufwand***

Wie im Vorjahr schon von uns richtig erkannt, war es wichtig, dass die verstärkte Kommunikation nach innen und aussen zur Aufrechterhaltung von Verbindung und Kontakt, für das Schaffen von Orientierung als auch Sicherheit und das Erarbeiten von klaren Arbeits- und Wochenplänen wichtig sein wird, und entsprechend stark zu priorisieren war. Nach innen bedeutet dies oft lange Nachbereitungs- und Planungszeiten, um unsere Ressourcen auf die unterschiedlichen Aufgaben und Standorte ein- und aufzuteilen (*Online-Unterricht, Werkstattbetrieb und Kundenarbeiten, Bildung, Bewerbung, Begleitung der TN zu Terminen, Jugendliche zu Hause abholen...*), um der von uns konzeptionell gewünschten Individualisierung gerecht zu werden. Nach aussen galt es gegenüber den Beteiligten (AWA, Zuweiser, Eltern und Lehrbetriebe) zu signalisieren, dass wir trotz Einschränkungen und unklarer Programmsituation verfügbar und ansprechbar sind, dass wir die Kontinuität des Programms aufrechterhalten und wir überzeugt, in positiver und zuversichtlicher Haltung an Lösungen, unseren Förderzielen mit den Jugendlichen und an dessen/deren Lehrstellenfindung weiterarbeiten. Vom Vorjahr hatten wir bereits Erfahrung bezüglich guter Planungs- und Arbeitsprozesse, vor allem aber wussten wir Situationen frühzeitig zu erkennen, in denen es galt, gezielt nach aussen (Eltern, RAV-PB, Betrieben) zu kommunizieren, um die wichtige Unterstützung, den nötigen Spielraum und neue Möglichkeiten für die Entwicklung der/des TN zu erhalten.

### ***...die Einfachheit, sich Beziehungen und Verbindlichkeiten zu entziehen...***

Auch wenn der Lock-Down schon hinter uns lag - die aktuellen Jugendlichen in unserem Programm kennen ihn, haben ihn als Schülerin und/oder ebenfalls in einer Zeit erlebt, als es um die Lehrstellenfindung ging und sind entsprechend bezüglich ihres Ziels, eine Lehrstellenzusage zu erhalten, mit wenig Kraft, Hoffnung und Überzeugung bei uns gestartet. Auch der Umstand, während einer Woche einer Struktur kontinuierlich und verbindlich zu folgen, war für die meisten TN schon eine neue Erfahrung. Auch angepasste Jugendliche meldeten nach den ersten Programmwochen, dass sie sich in dieser Kontinuität und Zuverlässigkeit schon lange nicht mehr erlebt hätten. Die folgende Aussage eines TN bringt die Situation der während der Coronazeit gelebten und verbreiteten Strukturlosigkeit und gewohnten, mangelnden Verbindlichkeit sehr gut zum Ausdruck. «Wau, ich bin diese Woche jeden Tag ins Programm gekommen, ich kann mich kaum erinnern, wann dies das letzte Mal war, als ich das musste und vor allem auch geschafft habe.» Diese Form der «Verwahrlosung» kennen wir von den üblichen, entsprechend schwierigen 30% unserer TN, aber zu Beginn erlebten wir diese Haltung ebenfalls von sehr angepassten Jugendlichen. Glücklicherweise hat sich gezeigt, dass sich die «angepassten Jugendlichen» diese Sicherheit - einer Struktur und einem Programm zuverlässig zu folgen - mit zunehmender Programmdauer wieder angeeignet haben.

Dieser Umstand plus diese Einfachheit und die verbreitete Selbstverständlichkeit sich mittels einer Testung (Abwarten auf das Resultat), eines positiven Tests im Kreise der Familie usw. dem Programm und der Lern- und Arbeitsbeziehung zu entziehen, hat unsere Arbeit bezüglich Kontinuität erschwert. Auch erlebten wir in der Zusammenarbeit mit den Eltern bezüglich dieser Thematik eher Erstaunen und wenig Verständnis. D.h. auch bei den Eltern war der Umstand eines unregelmässigen und lückenhaften Engagements ihres Kindes schon akzeptiert.

Demzufolge war auch in diesem Jahr der Kampf gegen den Absentismus und für den Aufbau einer verbindlichen und kontinuierlichen Zusammenarbeit eine grosse und wichtige Aufgabe. Es versteht sich von selbst, dass dieser Umstand nicht nur Ressourcen bindet, sondern auch viel Beharrlichkeit fordert. Glücklicherweise waren die Rückschritte niemals mit denjenigen des Lock-downs zu vergleichen und auch die Drogenproblematik war in beiden Teams (autonauten und beautyfairies) weniger ausgeprägt als im Vorjahr.

### ***...gute Zusammenarbeit, intensive und individuelle Bewerbungsstrategie = Lehre***

Auch im Jahre 2021 agierten viele Betriebe zu Beginn noch vorsichtig und zurückhaltend, um Schnupperlehren anzubieten, was sich jedoch glücklicherweise Mitte Frühjahr legte und erst ab Oktober wieder zunahm. Die aus dem Vorjahr gemachten Erfahrungen aus dem Bewerbungsprozess halfen auch hier. Erstens konnten wir den Jugendlichen mit voller Kraft und Überzeugung erzählen, dass der Lehrstellenmarkt gut ist und sie entsprechend beruhigen und motivieren. Zweitens haben auch dieses Jahr der angepasste interne Bewerbungsprozess sowie die im letzten Jahr erprobten, vor allem aber mit den Jugendlichen intensiv trainierten Bewerbungsformen (telefonischen Bewerbung – Videobewerbung – direktes persönliches Vorbeigehen) auch dieses Jahr geholfen, um dem teilweise zögerlichen Verhalten der Betriebe entgegenzuwirken.

Für die Lehrstellensuche auf Sommer 2021 entspannte sich die Situation wie gehofft und auch erwartet rechtzeitig, so dass wir in der Vermittlung mit unseren pragmatischen und situativ angepassten Bewerbungsstrategien sehr erfolgreich sein konnten. Das bedeutet, mit den Jugendlichen, mit denen es uns gelungen war eine kontinuierliche Zusammenarbeit aufrecht zu erhalten, war nach erfolgreichen Schnuppereinsätzen eine Lehrzusage die logische Folge. Leider sahen sich zu viele Jugendliche mit der Aussicht und Zusage für die Lehre mit dem Impfzwang konfrontiert. Glücklicherweise ist es allen Jugendlichen, die weiterhin impfstofffrei bleiben wollten auch gelungen, noch rechtzeitig eine alternative Lehre zu finden.

### ***...Lehrstellensuche – leichte Vorteile für die jungen Männer?***

Wie im Vorjahr zeichnete sich bei der Lehrstellensuche ab, dass es die männlichen Jugendlichen mit ihren handwerklichen Berufswünschen im Schutzmassnahmen-WirrWarr definitiv einfacher und unkomplizierter hatten, um zu Schnuppereinsätzen zu gelangen als die jungen Frauen, bei denen die Wahl mehrheitlich im Gesundheitssektor oder im Detailhandel lagen. In den handwerklichen Betrieben schienen die Gerüchte bezüglich Einschränkungen und eines erneuten Lock-down wenig bis keinen Einfluss zu haben.

### **...Zermürbung und Müdigkeit in den TR-Teams**

Während wir mit dem Motto **«krisengestärkt und gelassen für den September-Start 2020 mit den neuen Jugendlichen»** zwar etwas müde jedoch zuversichtlich ins neue Schuljahr gestartet sind, schien uns im Frühjahr 2021 – in beiden TR-Teams - die Luft auszugehen. Die Aufgabe nach Innen, d.h. teamintern, in den Programmen eine sorgfältige Planung und Umsetzung mit klarer Ausrichtung zu koordinieren, den Sorgen der Eltern, der Ängste und Hoffnungslosigkeit der Jugendlichen sowie den wenig verbindlichen und entschlossenen Betrieben kraftvoll zu begegnen, wurde in der allgegenwärtigen Corona-Thematik schwer und setzte uns in beiden TR-Teams trotz unterschiedlicher Ausgangslage zu. Auch die Chance und Herausforderung im Team mit der Corona-Thematik einen Umgang zu finden, der nicht spaltet und trennt, sondern uns unterstützt, im Austausch aufeinander zuzugehen und proaktiv und somit füreinander Gesundheit und Wohlbefinden bei uns wie bei den Jugendlichen zu fördern, wurde zunehmend schwierig und schwer.

Das Andauern der Corona-Situation, mit ihrer in der Natur der Sache liegenden nicht erkennbaren, nicht vorhersehbaren Logik in den erwirkten Massnahmen und somit Plan- und Perspektivenlosigkeit hat nicht nur im Rahmen der Arbeit bei allen Spuren von Stress, Gereiztheit und Müdigkeit hinterlassen. Denn jeder und jede im Betrieb wurde zusätzlich mit Veränderungen im Privaten und somit mit belastenden Entscheidungen, Konflikten und planerischen Herausforderungen konfrontiert.

Dies führte dazu, dass wir uns die Hilfe einer Supervisorin holten, um ab Juni während fünf Sitzungen verteilt auf fünf Monate jeweils in den jeweiligen Teams eine Teamsitzung pro Monat dafür zu nutzen, um gemeinsam Wege zu finden mit den eigenen Ressourcen, Hindernissen und Erwartungen umgehen zu können, sodass wieder jeder und jede möglichst kraftvoll und befriedigend seinen/ihren Beitrag zum gemeinsamen Erfolg beitragen kann.

Dank dieser Unterstützung gelang es uns wieder besser, unsere Ressourcen zu bündeln und unsere Ziele mit mehr Klarheit und Kraft zu verfolgen. Der Prozess war hilfreich, da wir gemeinsame und jeder und jede für sich wichtige Punkte und Hinweise erkannten, wie er/sie persönlich, unterstützend und positiv auf die persönliche Entwicklung und das persönliche Wohlbefinden sowie auf die Entwicklung und Performance des Teams einwirken kann/können.

### **...drei erfolglose Rekrutierungsprozesse zur Aufstockung des autonauten-Teams**

Mit der erhöhten TN-Zahl von 31 bestand der Wille und dringliche Wunsch das autonauten-Team personell aufzustocken und mit mindestens einem TR-Beratung zu ergänzen. Leider blieben drei Rekrutierungsprozesse ohne den gewünschten Erfolg, unser Team mit einem passenden Trainer zu ergänzen. Ein Rekrutierungsprozess von der Ausschreibung, über die Bewerbungsfrist, die Infoveranstaltung, die Schnuppertage sowie letztendlich das Vorstellungsgespräch zieht sich über mindestens zwei Monate hin und bindet viel Energie. Wir alle sind sehr frustriert, bis zum heutigen Zeitpunkt keinen weiteren Mitsreiter für unser Team gefunden zu haben.

Offiziell sind die Rückmeldungen der Bewerber, dass der Job zwar sehr interessant und herausfordernd sei, sie das Team als motiviert und engagiert wahrnehmen, sie jedoch zum einen nicht bereit sind, diese langen Tagespräsenzen zu leisten, bessere und attraktivere Arbeitsbedingungen erwarten sowie das Jobprofil doch nicht zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen würde.

**... Budgetüberschuss, gute Vermittlungsquote und ein grosses Dankeschön an die Mitarbeitenden**

Unter diesen Umständen kann das erzielte Jahresresultat bezüglich Vermittlungsquote - auch im Vergleich zu den anderen SEMOs im Aargau – als gut gewertet werden. Ebenso haben wir finanziell aufgrund der erhöhten TN-Jahreseinsatzplätzen – und nicht zuletzt aufgrund der erhöhten Eigenleistungen im Bereich IV und den beiden Arbeitsbereichen – einen Budgetüberschuss erarbeitet.

An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an die Mitarbeitenden, an deren Treue und Beständigkeit. Ich bin dankbar, dass wir trotz den beschriebenen Umständen immer wieder die Kraft und das Vertrauen gefunden haben, zueinander zu finden und uns für die sinnvolle und wichtige Arbeit mit den Jugendlichen auszurichten.

In diesem Sinne - bleiben wir - nicht nur weiterhin gesund, sondern auch herzlich miteinander verbunden, wach und frei.

Für den verein shift

Stefano Tomasi, Geschäftsführer

## 2. Personalspiegel und Personalmutationen 2021

### Leitung und Administration des vereins shift

Leitung und Administration		<p><b>Stefano Tomasi</b>  <i>Geschäftsleitung 50%</i>  <i>Programmleitung 50 %</i></p> <p>Sozialarbeiter HF                  Geschäftsleitung seit Januar 2006</p>		<p><b>Anita Ceko</b>  <i>Verwaltungssekretariat 50 %</i></p> <p>Kaufmännische Angestellte                  Teammitglied seit Juni 2011</p>
		<p><b>Patrizia Tomasi</b>  <i>Administration 35 %</i></p> <p>Kaufmännische Angestellte                  Teammitglied seit Juni 2011</p>		<p><b>Ajsa Ibraimi</b>  <i>Auszubildende / 2. Lehrjahr</i></p> <p>Kauffrau B-Profil EFZ                  Teammitglied seit Dezember 2021</p>

### Trainer-Team autonauten

Trainer Team autonauten		<p><b>Adrian Essl</b>  <i>Trainer Beratung / Bildung / Arbeit 80%</i></p> <p>Erwachsenenbildner                  Teammitglied seit Juni 2014</p>		<p><b>Admir Odic</b>  <i>Trainer Beratung / Bildung / Arbeit 100%</i></p> <p>Erwachsenenbildner                  Teammitglied seit September 2019</p>
		<p><b>Adam Vega</b>  <i>Leitung / Trainer Arbeit 100%</i></p> <p>Automechatroniker und Diagnostiker /                  Berufsbildner Automechatronik                  Teammitglied seit Juli 2012</p>		<p><b>Jurica Stevanja</b>  <i>Trainer Arbeit 100%</i></p> <p>Automobilfachmann / Berufsbildner                  Teammitglied seit September 2019</p>
		<p><b>Tobias Roth</b>  <i>Trainer Beratung / Bildung / Arbeit 100%</i></p> <p>Erwachsenenbildner                  Teammitglied seit September 2019</p>		<p><b>Janis Schneider</b>  <i>Trainer Beratung / Bildung / Arbeit 70%</i></p> <p>Soz.-Pädagoge in Ausbildung                  Teammitglied seit August 2020</p>

### Teammutationen autonauten:

Ende Jahr 2021 hat uns nach gut zweieinhalb Jahren Tobias Roth verlassen. Wir wünschen Tobi bei der neuen Herausforderung sowie privat viel Spass und Erfolg und danken ihm für seine Mitarbeit.

## Trainerinnen-Team beautyfairies

Trainerinnen Team beautyfairies	 <p><b>Ines Wehrli</b>  <i>Trainerin Beratung / Bildung / Arbeit 100 %</i>                  Grundschullehrerin                  Kfm. Berufsbildnerin                  Teammitglied seit April 2016</p>	 <p><b>Rahel Nyffenegger</b>  <i>Trainerin Beratung / Bildung / Arbeit 100%</i>                  Sozialarbeiterin FH                  Teammitglied seit September 2016</p>
	 <p><b>Selina Catania</b>  <i>Trainerin Beratung / Bildung / Arbeit 80 %</i>                  Master of Science ZFH in angewandter Psychologie                  Teammitglied seit März 2018</p>	 <p><b>Louise Dawson</b>  <i>Trainerin Bildung 50%</i>                  Erwachsenenbildnerin                  Teammitglied seit August 2021</p>
	 <p><b>Jessica Bonfiglio</b>  <i>Trainerin Arbeit 90%</i>                  Coiffeuse inkl. Berufsbildnerin                  Teammitglied seit Oktober 2017</p>	 <p><b>Robertina Greco</b>  <i>Trainerin Arbeit 60%</i>                  Coiffeuse inkl. Berufsbildnerin                  Teammitglied seit August 2018</p>
	 <p><b>Belinda Taylor</b>  <i>Auszubildende Bildung / Arbeit 60%</i>                  Coiffeuse und Visagistin                  Teammitglied seit März 2019</p>	 <p><b>Sandra Feller</b>  <i>Trainerin Bildung 80%</i>                  Radiologiefachfrau                  Teammitglied seit Januar 2021</p>

### Teammutationen *beautyfairies*:

Ende Jahr hat uns Frau Feller nach genau 12 Monaten wieder verlassen. Trotz ernsthaften Absichten musste sie erkennen, dass sie hier nicht glücklich werden kann. Wir danken Sandra für ihre Mitarbeit und wünschen ihr bei der neuen Herausforderung sowie privat viel Freude und Erfolg. Zur Verstärkung unseres Teams ist im August 2021 Frau Louise Dawson im Bildungsbereich zu uns gestossen.

### 3. verein shift

#### 3.1 Der Vorstand

**Präsident:**  
Marc Moser

**Mitglied seit:**  
2016

**Vorstandsmitglieder:**

Bora Erbil	2016
Susanne Müller	2016
David Reichart	2016

#### Revisionsstellen:

**externe Revision**

Gruber Partner  
Herr Dominik Rehmann  
Bahnhofstrasse 78  
5001 Aarau

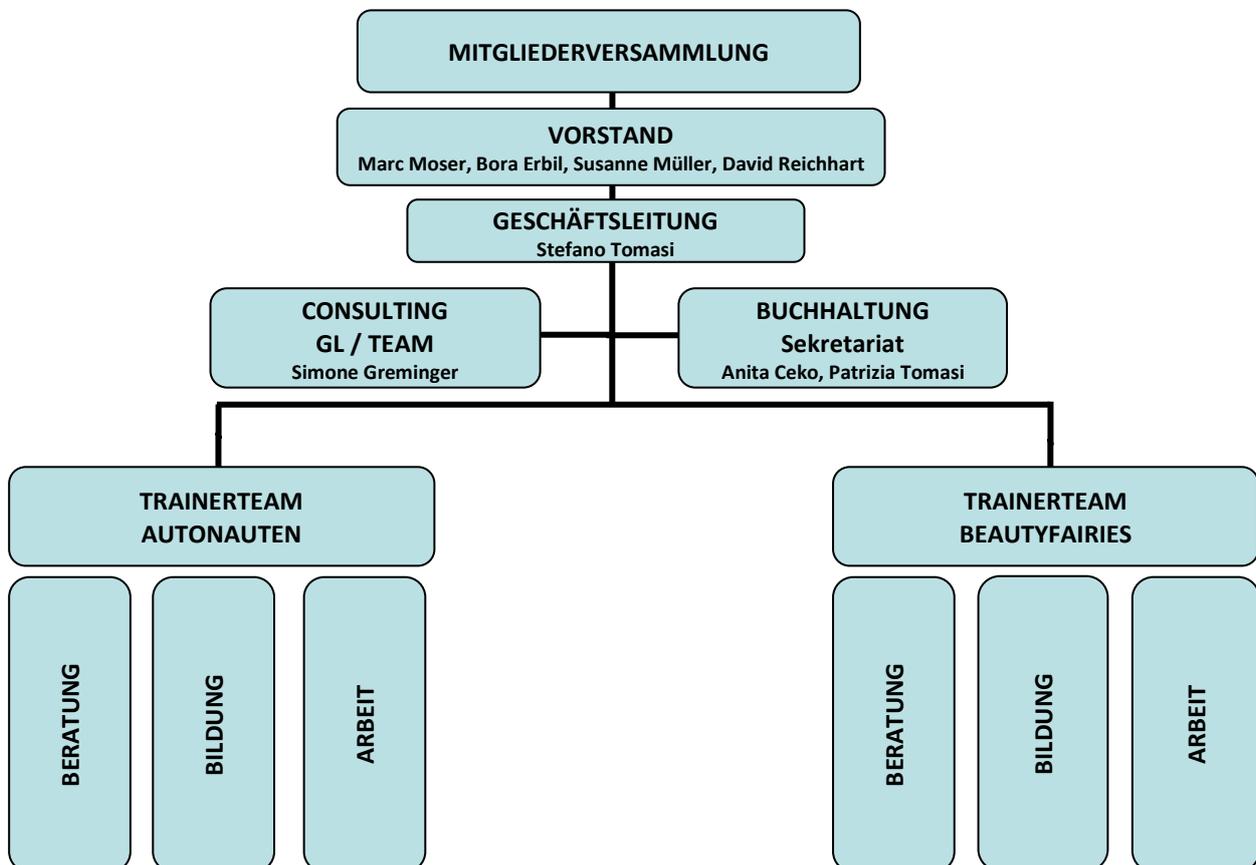
**interne Revision**

a&o kreston ag  
Herr Bora Erbil  
Birmensdorferstrasse 123  
8003 Zürich

**Revisionsstelle AWA**

Schw. Revisionsgesellschaft  
David Gisin  
Mühlemattstrasse 58  
5000 Aarau

#### 3.2 Das Organigramm



## 4. Standorte der beiden Programme

### Administration und Beratung

Metzgergasse 8  
5000 Aarau 062 – 823 32 77

*Erreichbarkeit ab Bahnhof Aarau*

*Fussweg 10 min*

*Bus 1,2,4 / Fahrzeit 5 min*



### Schule beider Programme

Schönenwerderstrasse 42  
5000 Aarau 062 – 822 38 34

*Erreichbarkeit ab Bahnhof Aarau*

*Fussweg 15 min*

*Bus 3 / Fahrzeit 3 min*



### Arbeit autonauten

Weihermattstrasse 88  
5000 Aarau 062 – 822 94 02

*Erreichbarkeit ab Bahnhof Aarau*

*Fussweg 15 min*

*Bus 2 / Fahrzeit 7 min*



### Arbeit beautyfairies

Erlinsbacherstrasse 12  
5000 Aarau 062 – 823 32 25

*Erreichbarkeit ab Bahnhof Aarau*

*Fussweg 15 min*

*Bus 1,2,4 / Fahrzeit 6 min*



### verein a tavola (Mittagstisch)

Hammer 1  
5000 Aarau

*Erreichbarkeit ab Bahnhof Aarau*

*Fussweg 12 min*

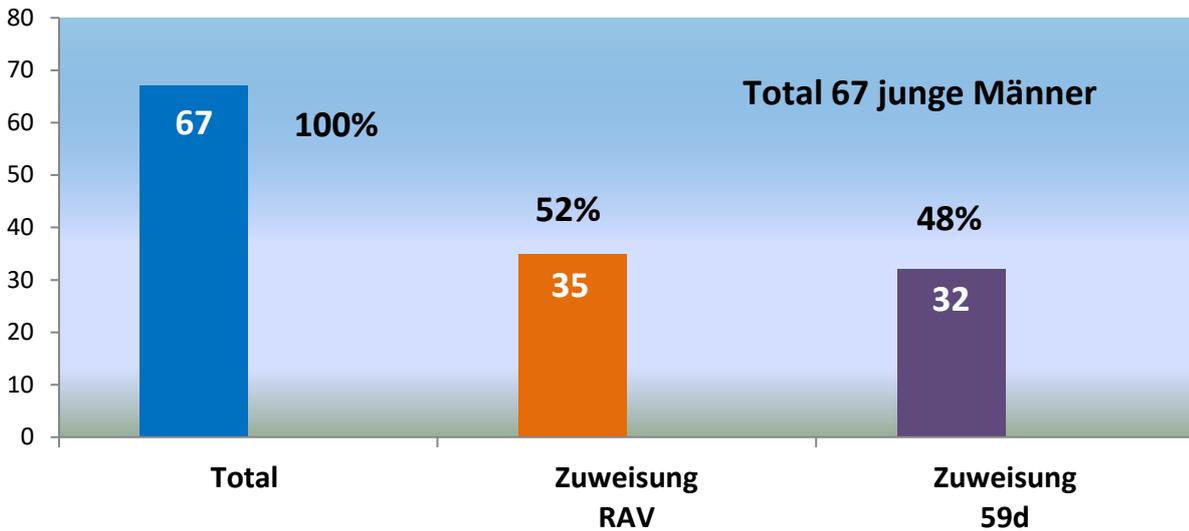
*Bus 1,2,4 / Fahrzeit 5 min*



## 5. Statistiken autonauten

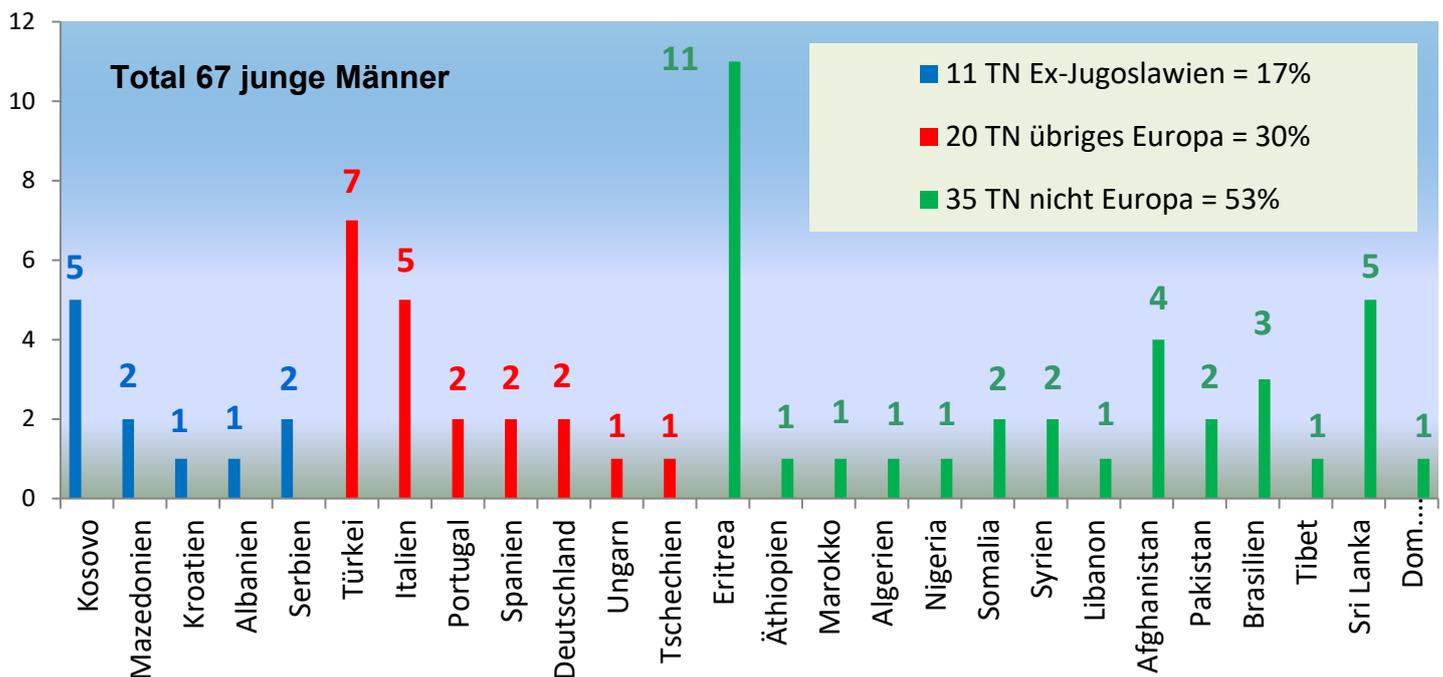
### Art der Programmzuweisung

#### Art der Programmzuweisungen (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Geographische Herkunft der Jugendlichen

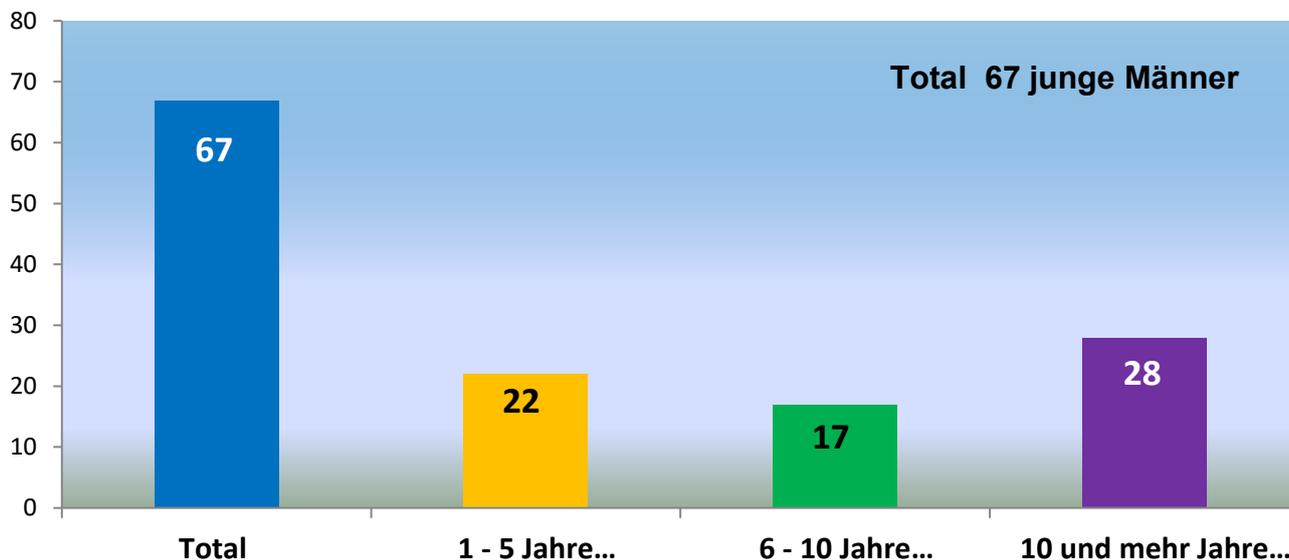
#### Geographische Herkunft der Jugendlichen (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Aufteilung der Jugendlichen nach Anzahl Jahre in der Schweiz

### Aufteilung der Jugendlichen nach Anzahl Jahren in der Schweiz

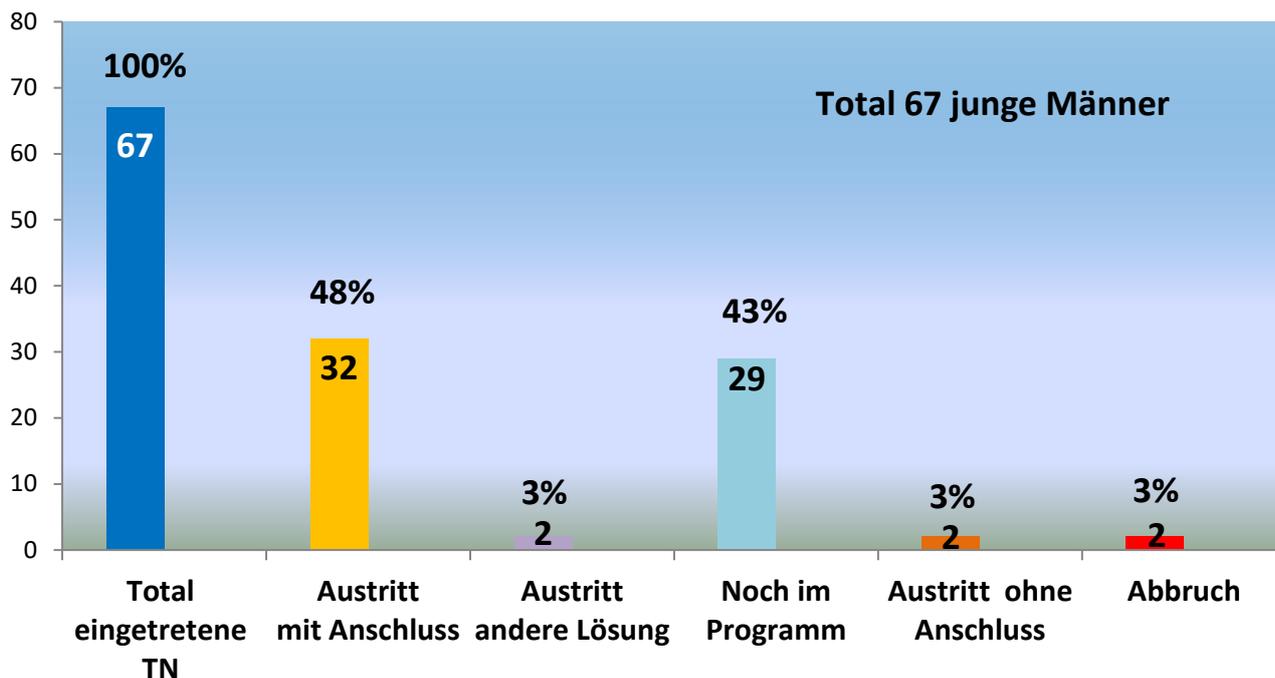
(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Status der bisher eingetretenen Jugendlichen

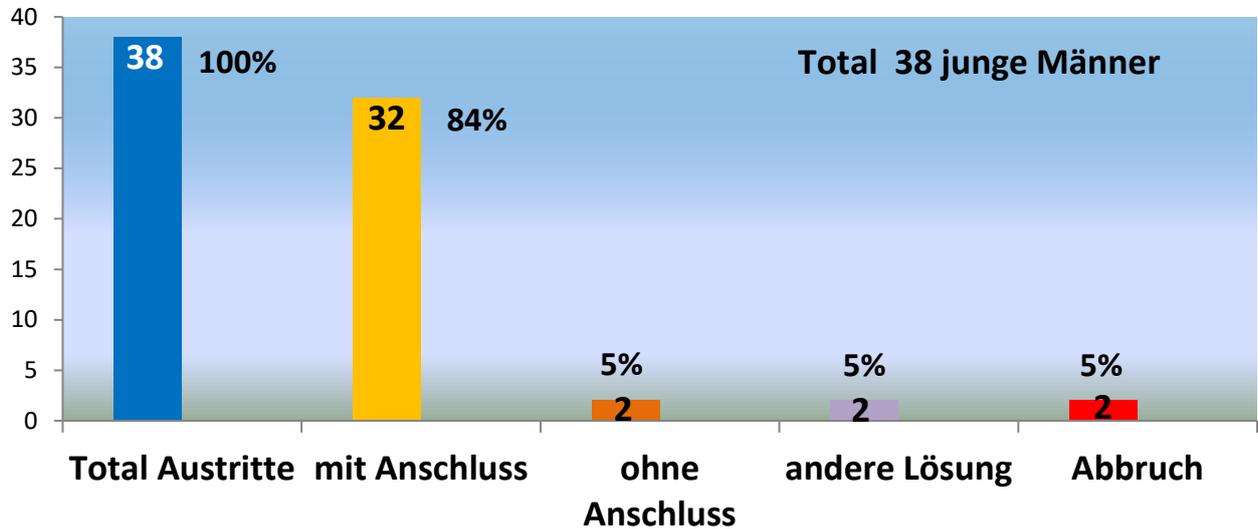
### Status der bisherigen eingetretenen Jugendlichen

(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Status der bisher ausgetretenen Jugendlichen

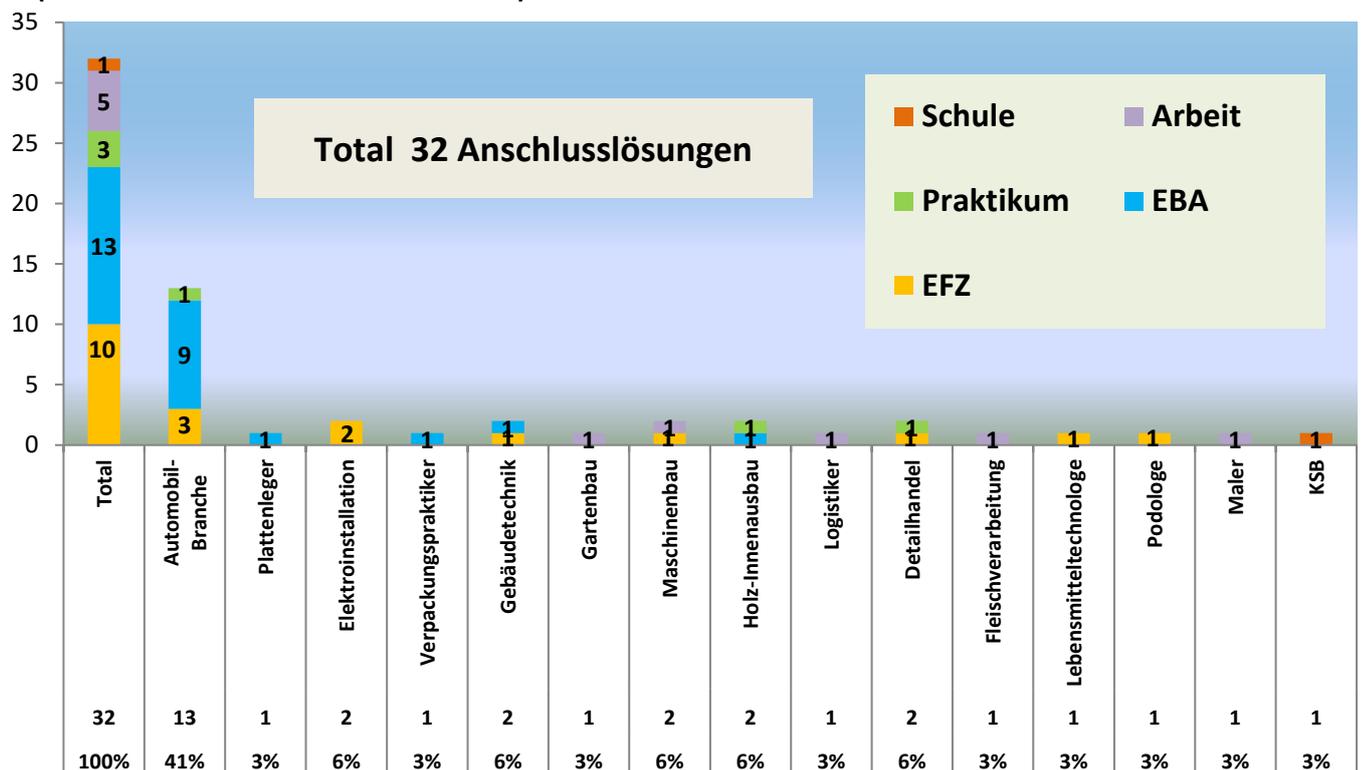
### Status der bisher ausgetretenen Jugendlichen (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Art der bisherigen Anschlusslösungen aufgeteilt nach Art und Branchen

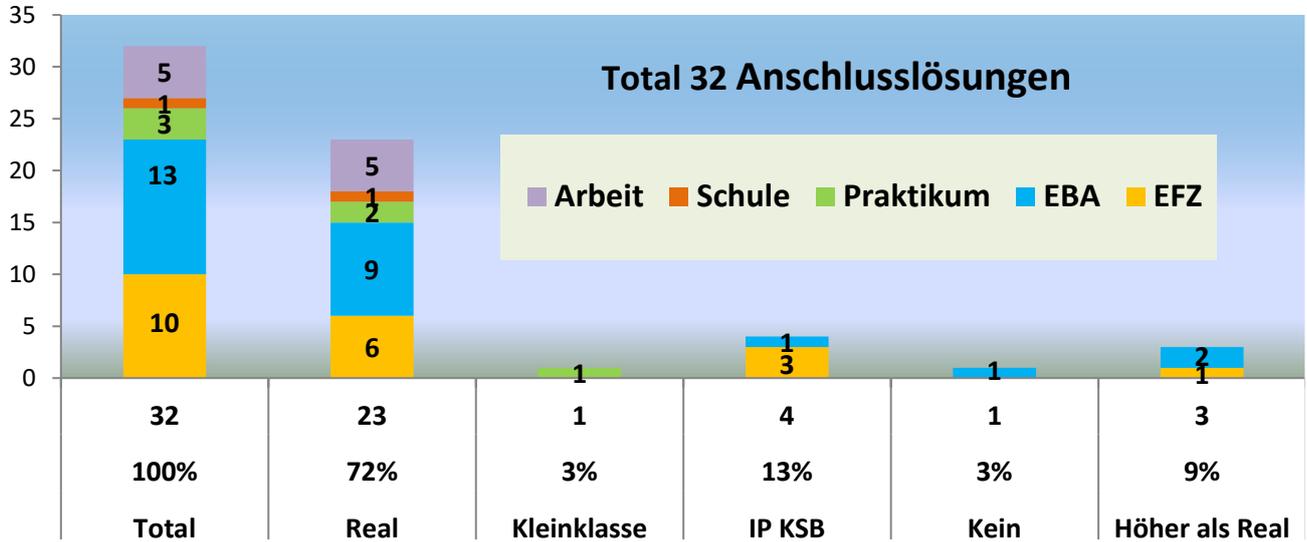
### Anschlusslösungen aufgeteilt nach Art und Branchen

(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



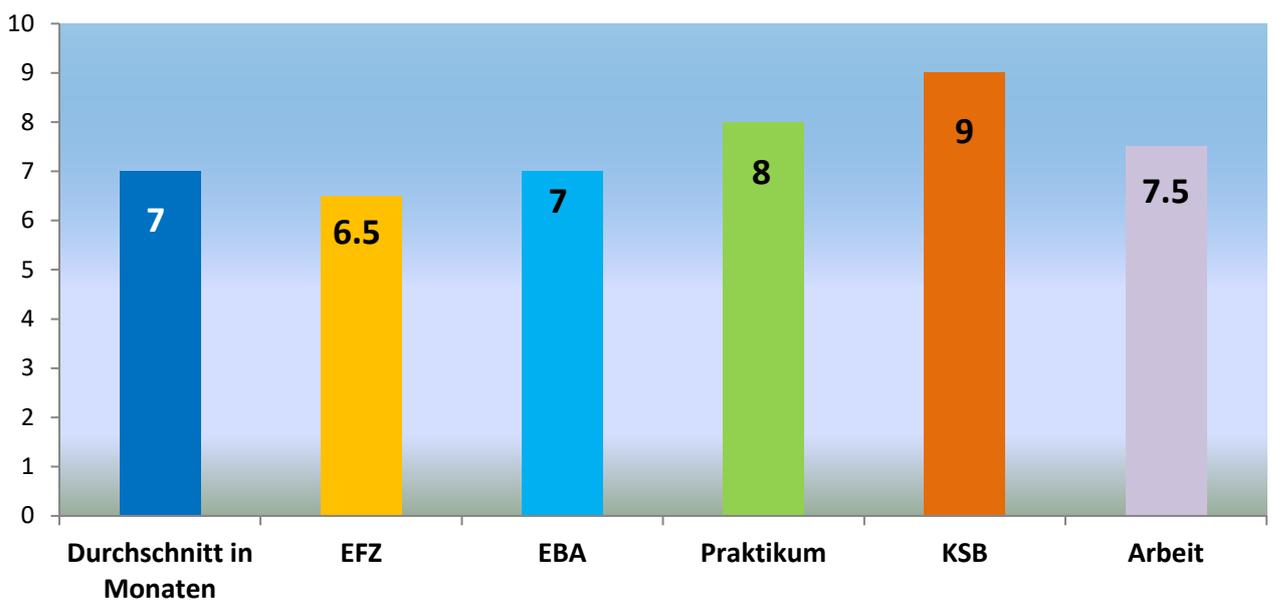
### Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft

#### Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



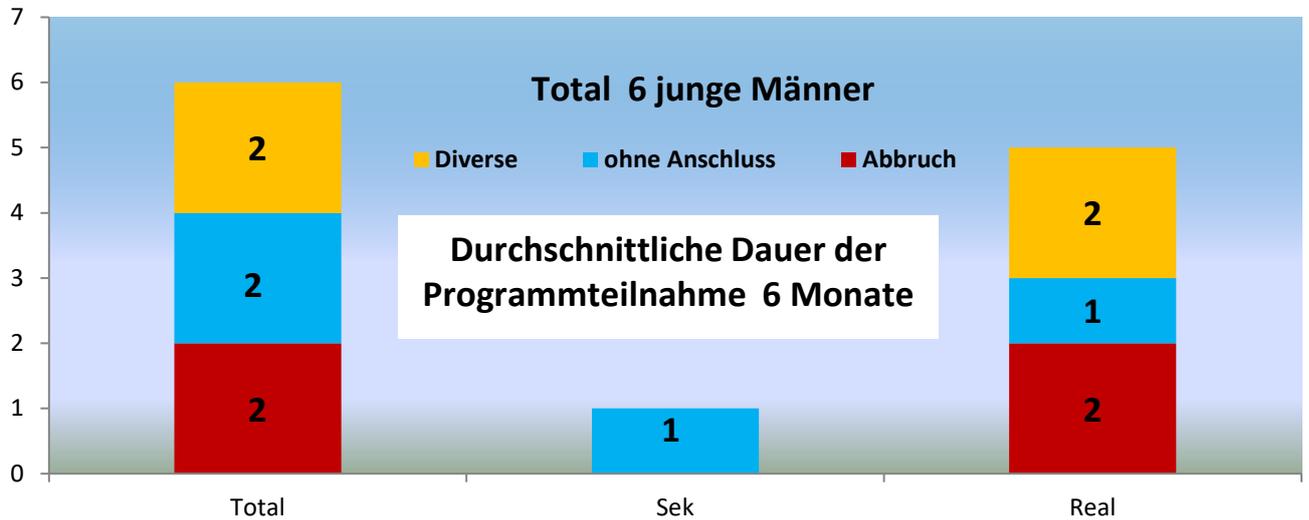
### Durchschnittliche Vermittlungszeit in Monaten

#### Durchschnittliche Vermittlungszeit in Monaten (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Junge Männer ohne Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft

### Junge Männer ohne direkte Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Zuweisungen – Auslastung – Vermittlungsquote 2018 – 2021

#### Zuweisungen - Auslastung - Vermittlungsquote 2018 - 2021

■ 2018  
■ 2019  
■ 2020  
■ 2021

54 Teilnehmer

56 Teilnehmer

62 Teilnehmer

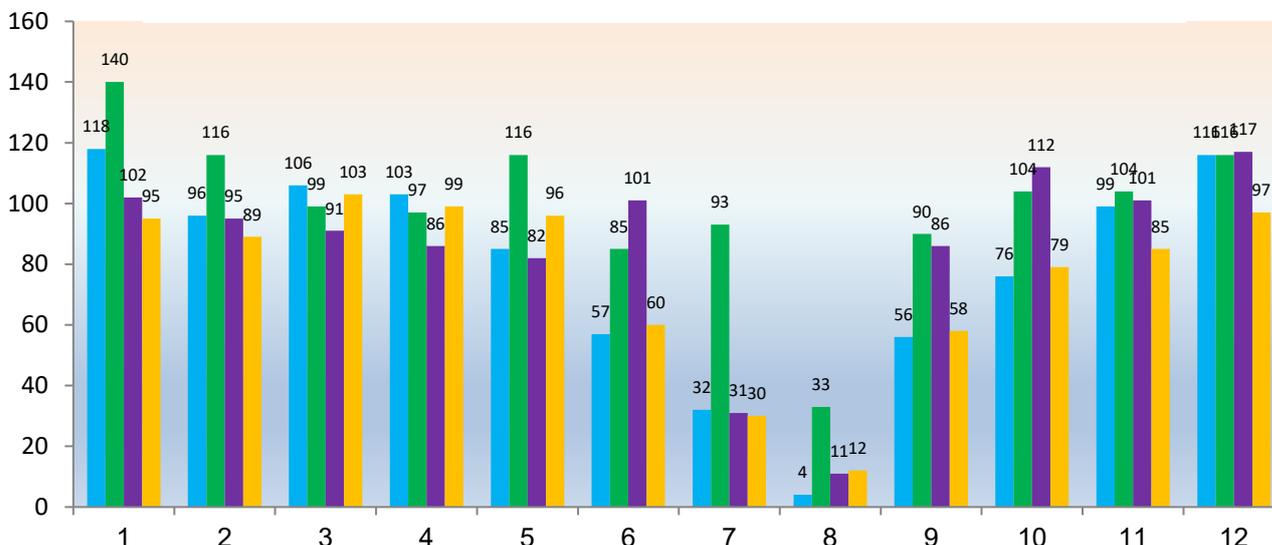
67 Teilnehmer

#### AUSLASTUNG

**2018** 79%  
**2019** 100%  
**2020** 85%  
**2021** 75%

#### VERMITTLUNGS-QUOTE

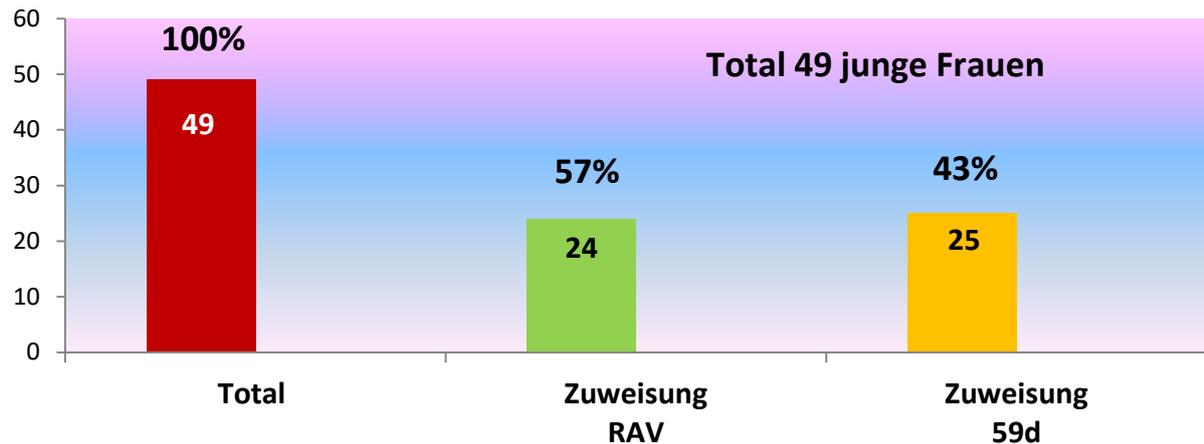
**2018** 64%  
**2019** 77%  
**2020** 70%  
**2021** 84%



## 6. Statistiken beautyfairies

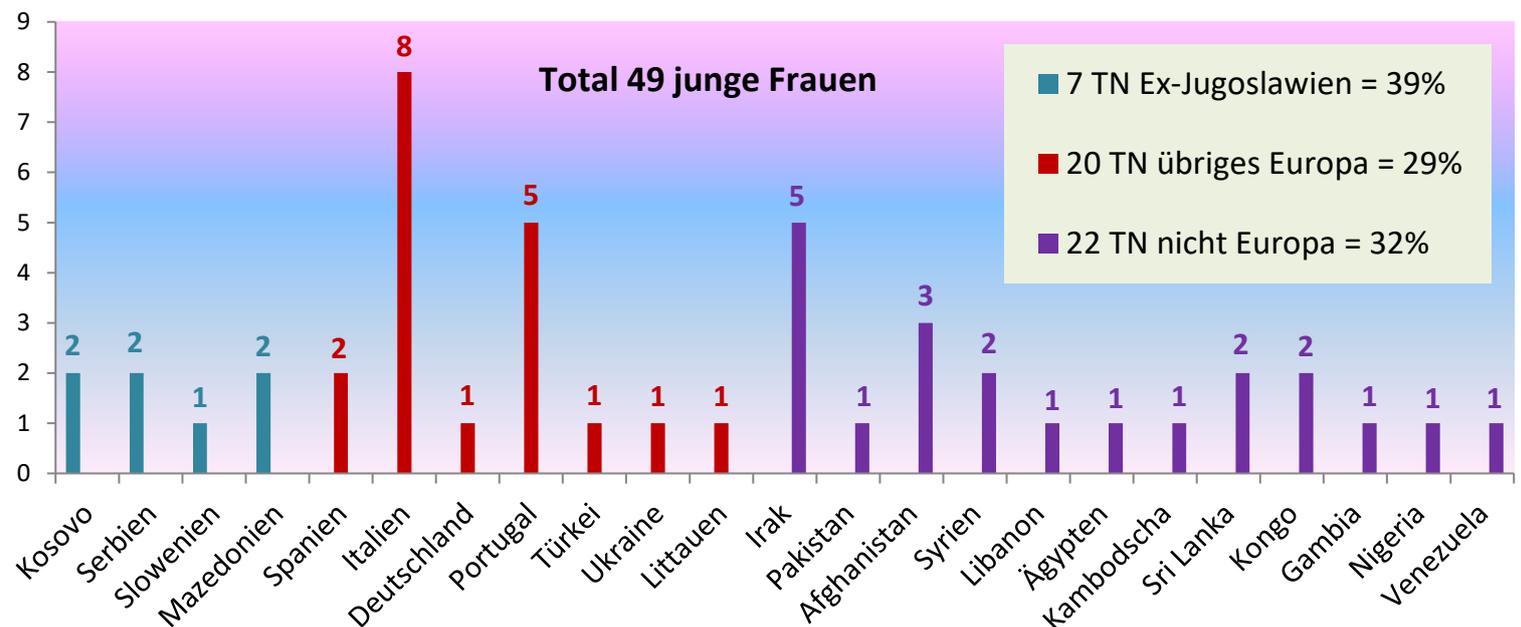
### Art der Programmzuweisung

Art der Programmzuweisungen (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Geographische Herkunft der Jugendlichen

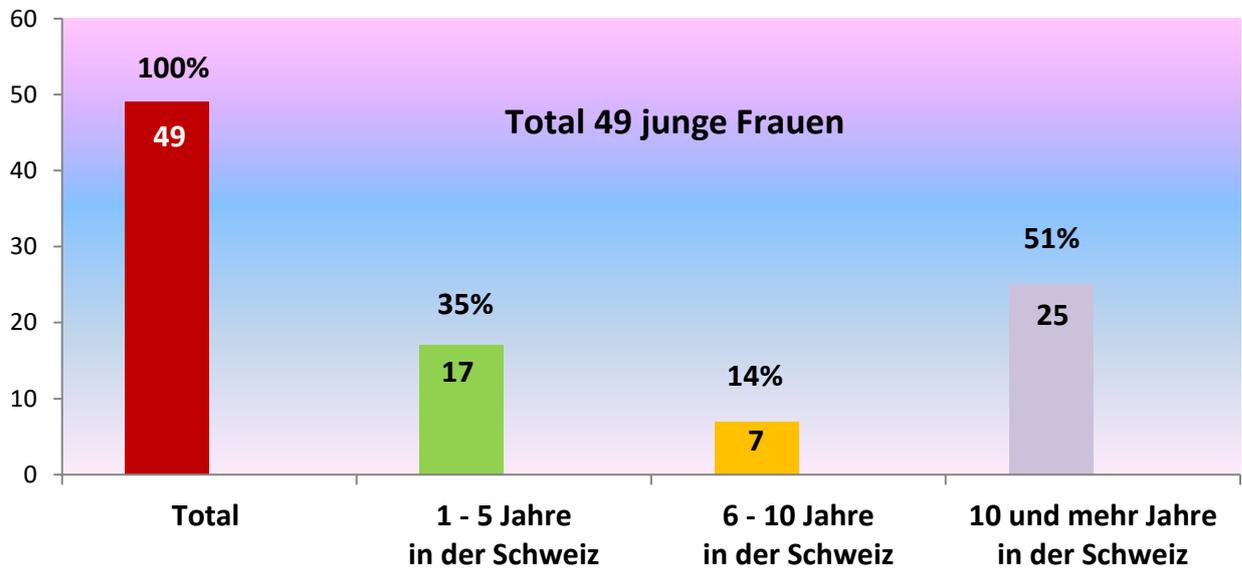
Geographische Herkunft der Jugendlichen (Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Aufteilung der Jugendlichen nach Anzahl Jahre in der Schweiz

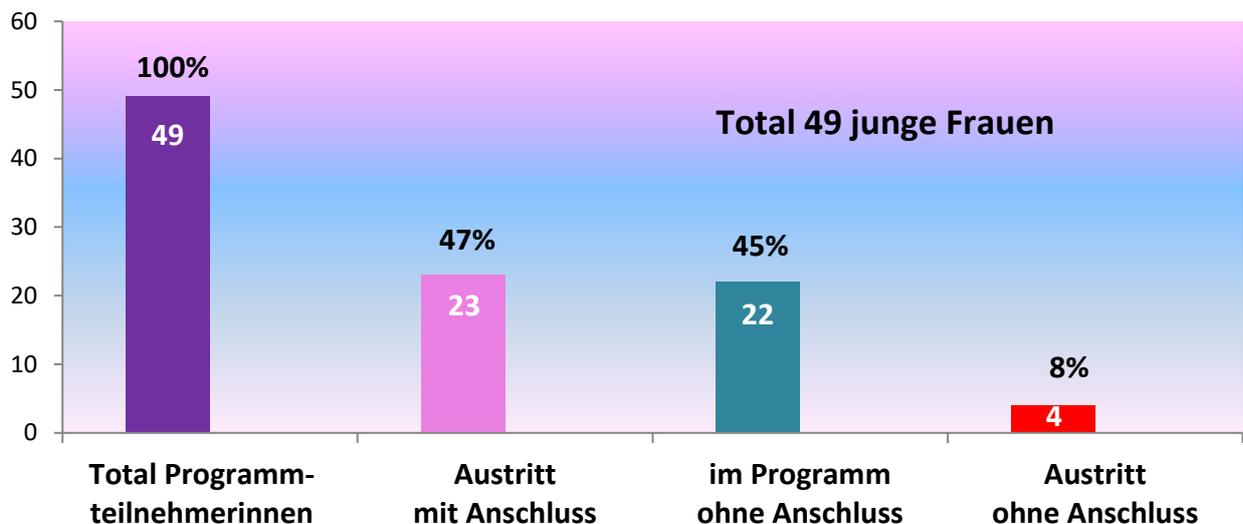
#### Aufteilung der Jugendlichen nach Anzahl Jahren in der Schweiz

(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



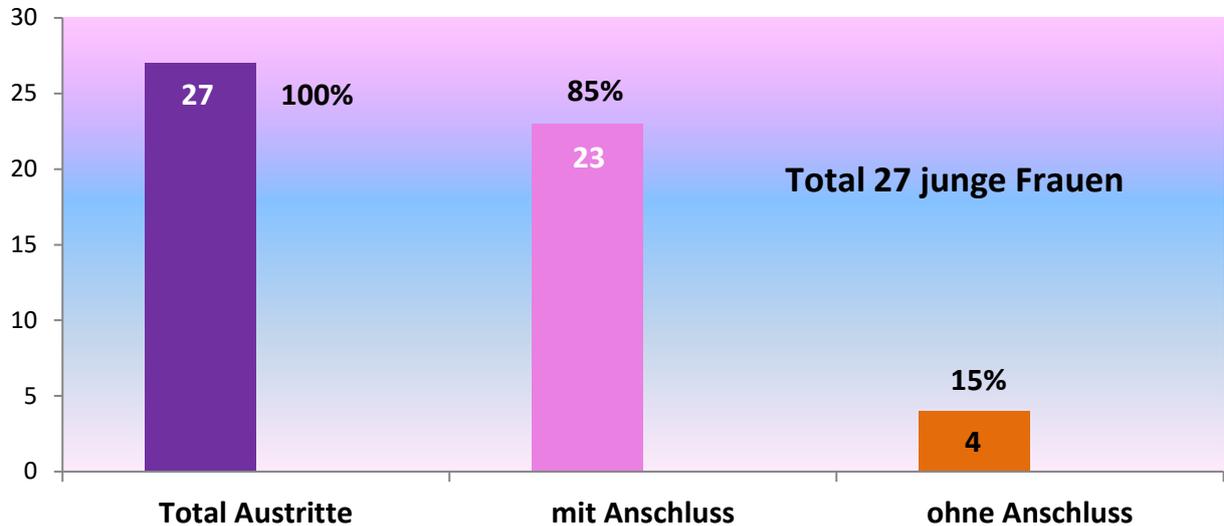
### Status aller Programmteilnehmerinnen

#### Status aller Programmteilnehmerinnen (Stand 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Status der bisher ausgetretenen Jugendlichen

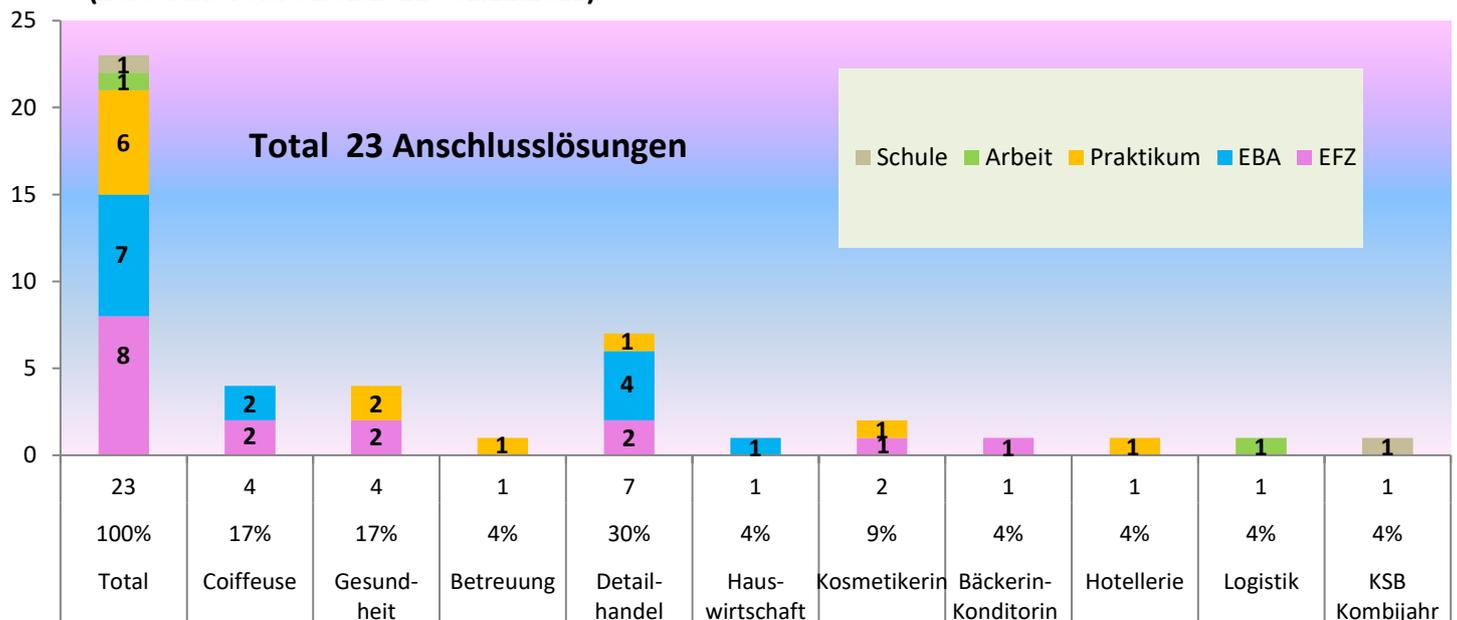
### Status der ausgetretenen Jugendlichen (Stand 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Art der bisherigen Anschlusslösungen aufgeteilt nach Art und Branchen

### Art der Anschlusslösungen aufgeteilt nach Art und Branchen

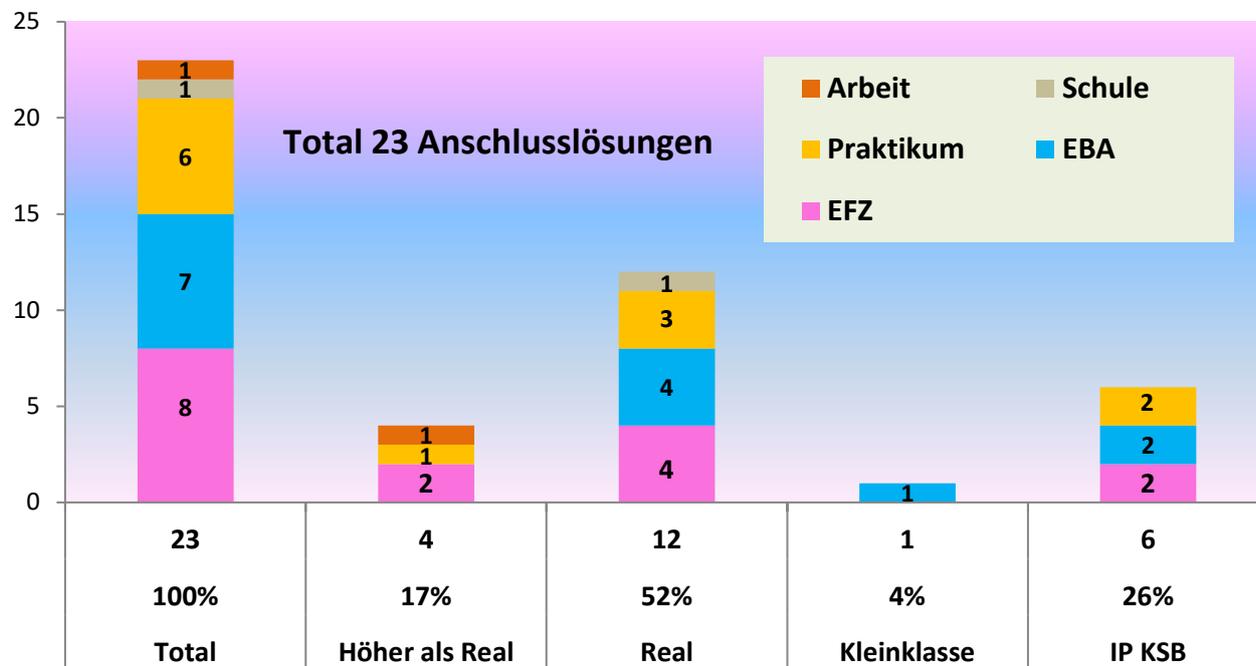
(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



## Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischem Abschluss

### Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft

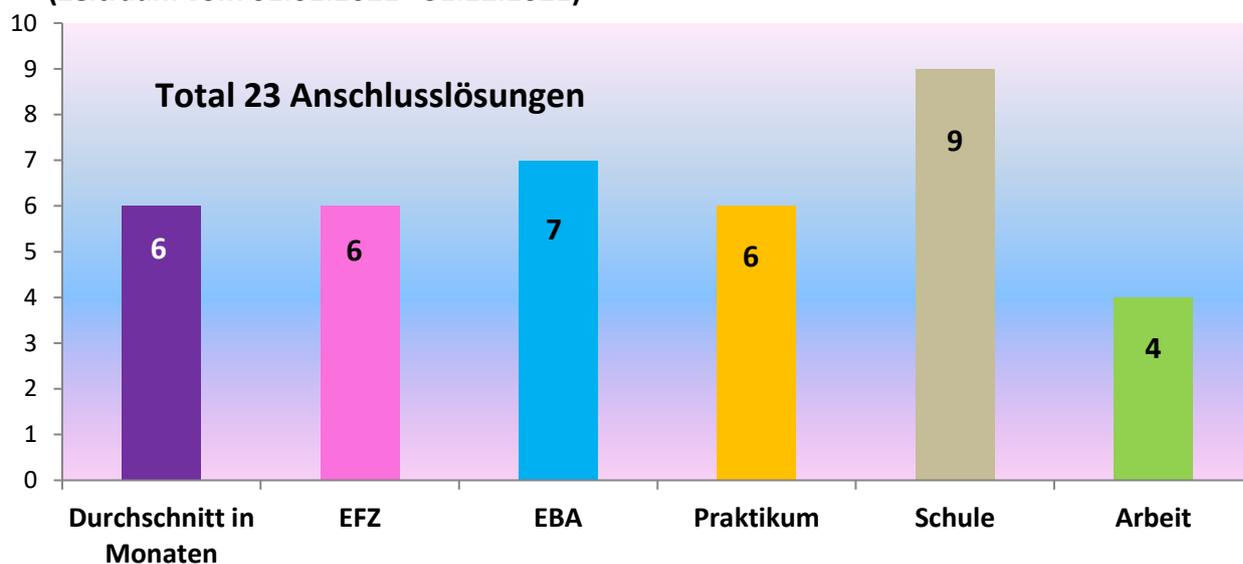
(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



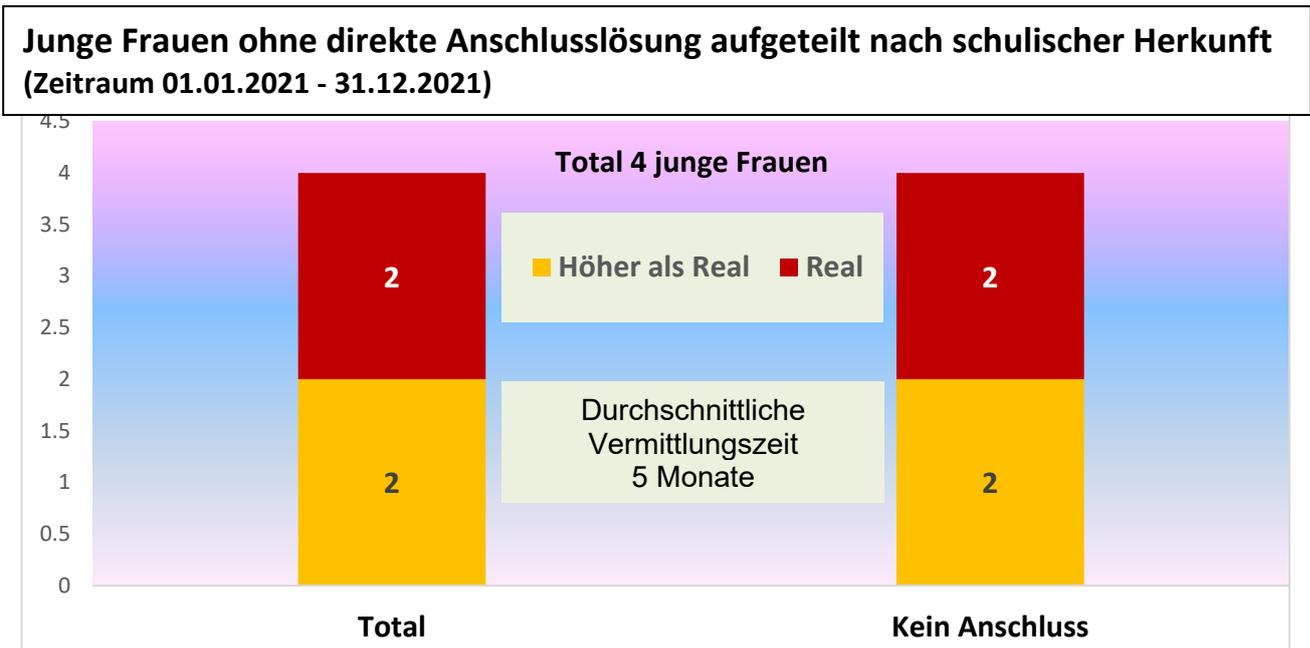
## Durchschnittliche Vermittlungszeit in Monaten

### Durchschnittliche Vermittlungszeit in Monaten

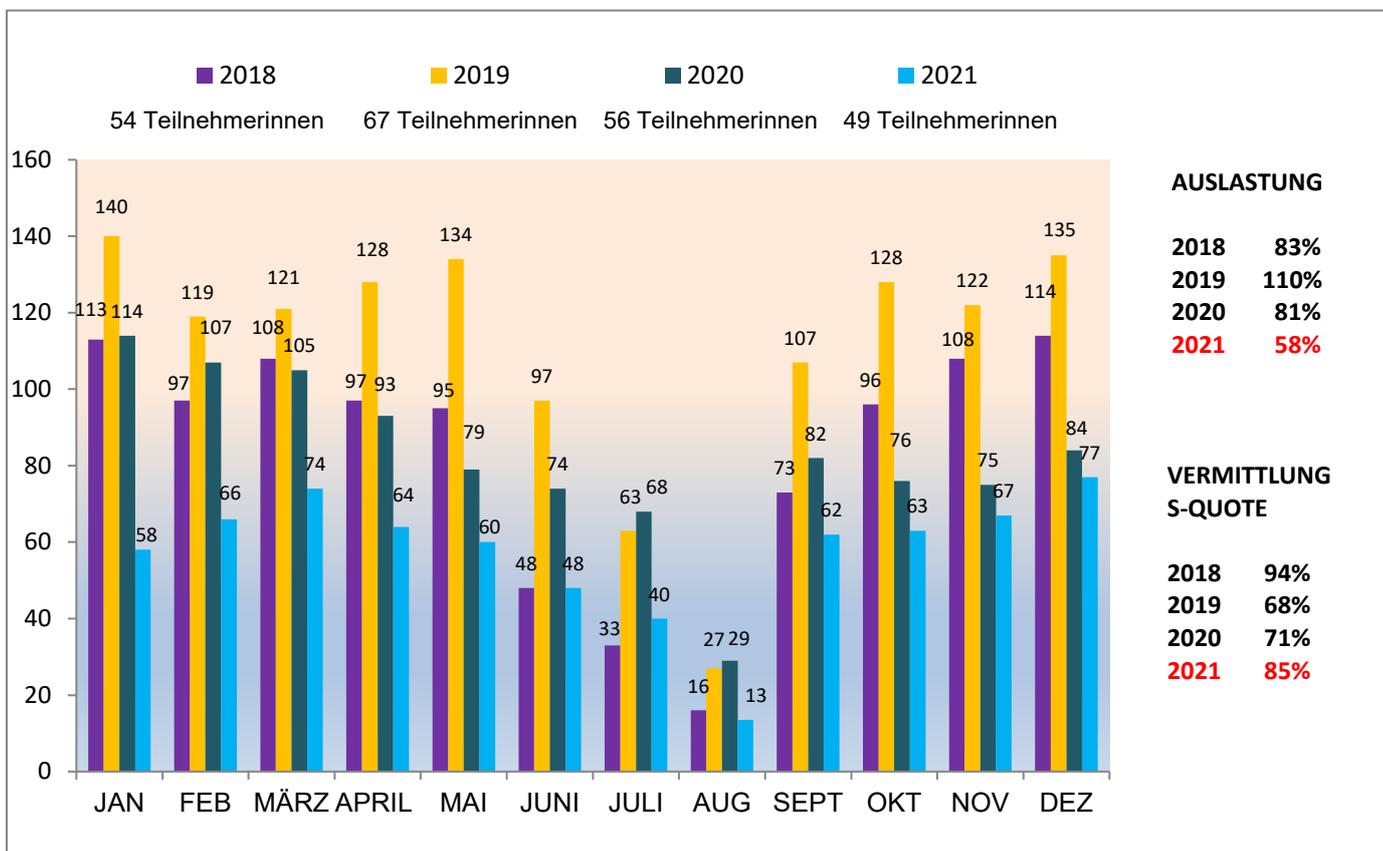
(Zeitraum vom 01.01.2021 - 31.12.2021)



### Junge Frauen ohne Anschlusslösungen aufgeteilt nach schulischer Herkunft



### Zuweisungen – Auslastung – Vermittlungsquote 2018 – 2021



Leistungsbericht: SEMO autonauten | beautyfairies  
© verein shift 2021

