

# JAHRESBERICHT 2015

vom 1. Januar bis 31. Dezember



**job tv**  
medienwerkstatt



### Willkommen im jobtv-Sekretariat

Unsere Öffnungszeiten sind:

08.30 bis 12.00 Uhr und  
13.30 bis 17.00 Uhr.

Mittagspause

12.00 bis 13.30 Uhr

## INHALT

04	.....	Das Team
05	.....	Editorial
06	.....	Sekretariat
08	.....	Online Video
10	.....	Media Design Grafik
12	.....	Media Design Web
14	.....	IT-Support
16	.....	Arbeitsmarktcoaching
19	.....	Weiterbildung/Kurse
20	.....	Zahlen, Revisionsbericht
23	.....	Statistik

Trägerschaft	Verein jobtv
Vorstand	Tony Ettlin (Präsident) Ursula Gantenbein Barbara Kaiser Kurt Pfister (Kassier) Kurt Reinhard
Adresse	Mediacampus Baslerstrasse 30 8048 Zürich
Telefon	043 544 26 00
Fax	043 544 26 36
E-Mail	info@jobtv.ch
Hompages	www.jobtv.ch www.chreisgleis.tv







von links nach rechts  
**1 Stefan Mischke**  
 Leitung IT-Support

**2 André Wohlhauser**  
 Arbeitsmarktcoach

**3 Dirk Scharrenbach**  
 Leitung Media Design Web

**4 Copi Remund**  
 Geschäftsleitung

**5 Viviane Barbieri**  
 Leitung Online Video

**6 Silvia Steiger**  
 Teilnehmendenadministration

**7 Karin Scherler**  
 Leitung Administration  
 Leitung Sekretariat

**8 Elisabeth Pöchtrager**  
 Leitung Media Design Grafik

Nicht auf dem Foto  
**Kurt Reinhard**  
 Videocoach  
**Karin Schuchter**  
 Teilnehmendenadministration

## DAS TEAM

## Hat die Zukunft Arbeit?

**Jahresberichte werden normalerweise erst im noch frischen Folgejahr verfasst, der vorliegende im Frühling unseres 20-jährigen Geburtstags.**

In der Kinderzeit von jobtv waren die Stellensuchenden Arbeitslose, das RAV ein Arbeitsamt. Auch wenn es dort selten Arbeit gab. Die Arbeitslosigkeit, sie durfte ihren Namen behalten, galt damals noch als temporäres Phänomen. Es waren die Zeiten, als Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) aller Arten erfunden wurden. Die Zielsetzung war klar. Es galt, vereinfacht gesagt, arbeitslos Gewordene frisch, im Behördendeutsch arbeitsmarktfähig zu erhalten für den Moment, in dem sie wieder gebraucht werden würden.

An dieser Zielsetzung hat sich bis heute wenig geändert. Auf Grund der sich immer schneller wandelnden Anforderungen an die Arbeitnehmenden wird der Fokus vermehrt auf Weiterbildung gelegt. Aber grundsätzlich geht es immer noch darum, aus dem Arbeitsleben Gefallene wieder in dieses zu integrieren.

Eine der wichtigsten Kennzahlen, mit denen die Effektivität der Massnahmen gemessen werden, ist der Prozentsatz der erfolgreich Reintegrierten. Im Alltag sind das auch für uns die schönen und bestätigenden Momente, wenn wieder jemand einen Job gefunden hat.

Etwas distanzierter betrachtet, stellen sich jedoch Fragen zu diesen Zielen. Das Heer der Arbeitsfähigen steigt ebenso stetig an wie die Anzahl Jobs, die als Folge der rasant sich entwickelnden Automation verschwinden.

Seit Jahren werden die offenen Stellen weniger, die Stellensuchenden mehr. Festanstellungen werden zunehmend durch prekäre Teilzeitjobs ersetzt. Durch die vierte industrielle Revolution werden, schätzt die Beratungsfirma Deloitte, in der Schweiz 48% aller heutigen Betätigungen

wegfallen. Wenn sich die gegenwärtige Wirtschaftsdoktrin hält, wird sich die Langzeit- zur Dauerarbeitslosigkeit entwickeln und die Idee der Vollbeschäftigung ist je länger je mehr Geschichte. Eine Entwicklung, in der gefährliches gesellschaftliches Konfliktpotential steckt.

Eine Entwicklung, die den heutigen Zielen der AMM zunehmend den Boden, auf dem sie entstanden sind und damit die Legitimation entzieht. Haben AMM eine Zukunft? Wenn ja, welche könnte das sein? Sie sind neben den offiziell verfolgten Zielen im besten Fall heute schon ein Ort der Wertschätzung, des Austausches, der Orientierung, des Selbstwertaufbaus. Eine nicht zu unterschätzende Stütze in der schwierigen Situation aus dem Erwerbsleben und somit oft auch aus dem Gesellschaftsleben Verbannter.

Es wird nötig, heute darüber nachzudenken, was morgen, über die beschriebenen Nebeneffekte hinaus, sinnvolle Ziele von Arbeitsmarktmassnahmen sein könnten. Natürlich können das die AMM als Letzte in der Kette der Arbeitslosenbewirtschaftung nicht alleine tun. Ein Auftrag müsste von der Gesellschaft, von der Politik kommen, die aktuell eher mauert als denkt.

Aber wir können auf Probleme aufmerksam machen. Und wir können Anstösse, Ideen kreieren. Aufbauend auf der Auseinandersetzung mit der politisch-ökonomischen Grosswetterlage und unserem alltäglichen Erleben der individuellen Auswirkungen. Bevor auch diese Orte menschlicher Hilfe aus Gründen fehlender wirtschaftlicher Legitimation weggespart werden.

**Copi Remund**  
 Geschäftsleitung



## Wer hat sonst noch ein Anliegen?

«Kannste Geld wechseln für den Kaffeeautomaten? Toner ersetzen! Ich brauche Block und Stift. Die Milch im Kühlschrank ist alle. Die Kaffeemaschine hat meine Münze geschluckt, aber keinen Kaffee rausgelassen! Vier Reservationen des Sitzungszimmers – höchste Priorität! Bei Kollision mit anderen Terminen haben meine Vorrang! Der Geschirrspüler blinkt. Ich brauche Briefumschlag und Marke. Wie krieg ich die iTunes-Karte? Papierstau im Drucker! In der IT funktionieren drei Heizkörper nicht! Wer hat sich heute krank gemeldet? Kauft ihr mal Schokolade? Das Olivenöl ist aufgebraucht. Wo werden Papier, Aluschrott und die PET-Flaschen entsorgt? Kann ich mich für einen Kurs abmelden? Bitte putzt zwischen durch mit einem feuchten Lappen die Tische im Eingangsbereich. Sagen Sie bitte Bescheid? Kann ich mal den Lagerschlüssel haben? Eintritte, Austritte, Geburtstage überprüft? Die laktosefreie Milch ist aus. Ich brauche eine Klarsichthülle. Der Wasserautomat hat keinen Druck mehr. Bestellt ihr ein Mobilityfahrzeug? Steht frisches Obst auf dem Tresen? Ich habe gekrümelt, wo ist der Staubsauger? Welche Programme benötigen die Teilnehmenden? Ich soll die Schmutzwäsche abholen, bin ich hier richtig? Die Kaffeemaschine spinnt! So richtig sauber werden die Tassen im Geschirrspüler nicht mehr, checkt ihr das? Kann ich mal den Aschenbecherschlüssel haben? Wann erhalte ich meine Kursbestätigung? Nehmt ihr private Post mit? Diese Briefe müssen heute verschickt werden. Hängen aktuelle Menüpläne aus? Im Sitzungszimmer Wasser in Trinkbechern bereitstellen und Lüften. Ist heute ab 8:30 Uhr ein Raum für ein Abschlussgespräch frei? In der Damentoilette funktioniert die Heizung nicht. Die «Heute»-Tafel ist noch nicht beschriftet! Das Kopierpapier ist aus! Wer entsorgt alte Tonerpatronen? Kauft Schmerzmittel und Desinfektionsmittel ein ...».

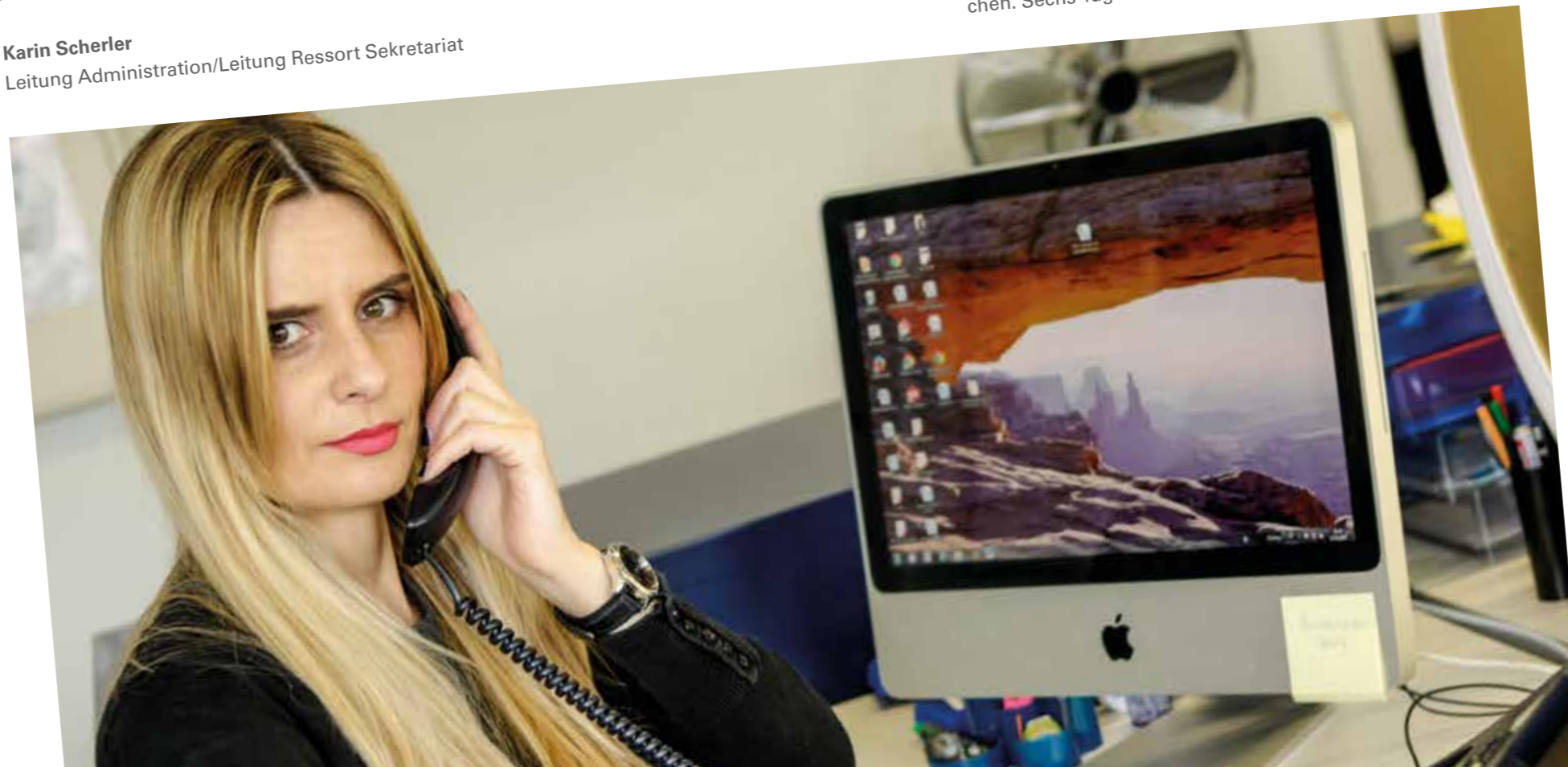
Tausend winzige Wünsche, Fragen, Bitten, Anliegen zwischendurch, die einfach so nebenbei, immer freundlich, mit Geduld und natürlich sofort erledigt sein sollten – Nebenschauplatz im Arbeitsalltag unserer Sekretariatsteilnehmenden, neben den eigentlichen Aufgaben. Das Sekretariatsteam gab dafür sein Bestes. Zehn Teilnehmende, die sich im Jahr 2015 um alle Belange rund um die Administration von jobtv sorgten, jeder nach seinem Vermögen, jeder nach seiner augenblicklichen Verfassung, mal mehr, mal weniger motiviert.

Rückblickend, ein dichtes Jahr, schnell vergangen, die Auslastung an der oberen Kapazitätsgrenze. Ein ganz besonderes Projekt ist durch Eigeninitiative und tatkräftigen Praxiseinsatz vollendet – das kleine Grossraumbüro Sekretariat erstrahlt im neuen, fröhlichen Farbgewand. Dies verstehe ich neben meiner Wertschätzung, die ich gegenüber allen Teilnehmenden regelmässig bekunde, als meinen Beitrag zur dauerhaften Steigerung des Glücksgefühls im Job, frei nach Tyler Brûlés Business-Guide: «Auf die Inneneinrichtung kommt es an. Gute Arbeitnehmer brauchen eine gut aussehende Umgebung.»

Ich bedanke mich bei allen MitstreiterInnen, mit denen ich einen kurzen Weg gemeinsam gehen, Höhen und Tiefen zusammen durchleben durfte.

### Karin Scherler

Leitung Administration/Leitung Ressort Sekretariat



## Willkommen zum Ersten ... zum Zweiten und zum ...

Ein spontaner Telefonanruf meiner ehemaligen RAV-Beraterin und schon nahm ich ein paar Stunden später an der März-Infoveranstaltung von jobtv teil.

Da sass ich nun mit etwa acht anderen Einsatzprogramminteressierten in einem Kursraum und hörte dem Geschäftsleiter gespannt zu. Beim Rundgang durch die verschiedenen Ressorts wuchs meine Begeisterung stetig. Spätestens beim persönlichen Gespräch mit der Ressortleiterin vom Sekretariat war mir klar, da will ich auch mitmachen. Sechs Tage danach wurde ich herzlich willkommen geheissen.

Die sechs Monate im jobtv-Sekretariat haben mir sehr gefallen. Mit dem Besuch von verschiedenen Kursen und einem 3-wöchigen Praxistraining in einem Sonderschulheim gestaltete sich die Zeit als sehr abwechslungsreich. Auch den Wechsel der Teilnehmenden innerhalb des Ressorts «Sekretariat» fand ich sehr spannend. Das Tagesgeschäft durfte unter dem Wechsel nicht leiden. Sich immer wieder neu mit einer Persönlichkeit auseinanderzusetzen bzw. zusammenzuarbeiten, braucht Energie und Geduld. Es ist aber eine enorme Bereicherung, mit so vielen Lebensgeschichten konfrontiert zu werden. Es ist ein Geben und Nehmen. Gleichzeitig wird es auch jedesmal wieder zur Herausforderung, an sich selber zu arbeiten, sich zu hinterfragen. Der Spiegel wird mir permanent vor die Nase gehalten. In einem solchen Umfeld wünschte ich mir, in Zukunft arbeiten zu können.

Der Wunsch erfüllte sich, als meine ehemalige Ressortleiterin und mittlerweile liebenswürdige Chefin mich fragte, ob ich mir eventuell vorstellen könnte, bei jobtv zu arbeiten. Die sympathische und aufgestellte Mitarbeiterin, welche die Teilnehmendenadministration unter sich hatte, wolle ihre Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub kündigen. Diese einmalige Chance packte ich nur allzu gern mit beiden Händen, Haut und Haar.

Im vergangenen Oktober wurde ich zum 2. Mal herzlich bei jobtv begrüsst. Nun heisst es, nicht nur mit den Teilnehmenden sich auseinanderzusetzen, zu arbeiten, sondern auch mit den sieben anderen Teammitgliedern. Ich bin gespannt, wo die Reise hingeht. Ich freue mich.

### Silvia Steiger

Teilnehmendenadministration



## Online Video – komplex und spannend

### Chreisgleis.TV – Eine Stadt erzählt

Auch im vergangenen Jahr haben die Teilnehmenden die Stadt Zürich nach interessanten Menschen durchforstet, um sie für unser Online-Magazin Chreisgleis.TV zu porträtieren. Zum Beispiel Marc Döhring, der schon als Drittklässler vom Backen fasziniert war und jetzt Chefpatissier ist. Oder Ursula Wiederkehr, die ihre Kindheit im Kostümverleih ihrer Eltern verbracht hat, und Pfarrer Christoph Sigrist, der regelmässig auf den Glockenturm des Grossmünsters steigt, um Gott und sich selbst näher zu sein. Für die beiden Magazine Flughafen Zürich und Zoo Zürich trafen sie auf Menschen, die sie hinter die Kulissen dieser beiden Zürcher Hotspots führten, während unsere RedaktorInnen für das Magazin Wasserstrasse Menschen auf und an der Limmat porträtierten.

### Learning und Networking on the Job

Nicht nur inhaltlich hat das Ressort Online Video viel zu bieten. Durch die Produktion von Chreisgleis.TV können bis zu 10 Teilnehmende die Basis des Videohandwerks erlernen und das in einer Mischung von Workshops und Coaching on the Job. Dabei lernen sie, wie ein Medienprodukt entsteht, dessen Produktionsstrukturen einem Magazin auf dem ersten Arbeitsmarkt entsprechen: von der Redaktionssitzung über die Recherche, Planung, Produktion bis hin zur Veröffentlichung. Dadurch stellen die Teilnehmenden auch ihren Output regelmässig öffentlich ins Netz und können auf diesem Wege einfach und schnell auf eine aktuelle Arbeitsreferenz verweisen. Ebenso betreiben die Teilnehmenden mit ihren Redaktionskollegen, wie auch während ihrer Suche nach neuen Protagonisten, einen intensiven Informationsaustausch und können dadurch ihr Kontaktnetz relevant erweitern. Bewerbungstechnisch macht dieses Ressort vor allem für Teilnehmende Sinn, die bereits Erfahrungen in der Kommunikationsbranche haben und sich

Grundkenntnisse des Videohandwerks als sinnvolle Ergänzung aneignen möchten. Doch auch talentierte Quereinsteiger, die das Medium Video als zusätzliches Kommunikationsmittel beherrschen möchten, sind herzlich willkommen. So faszinierend bewegte Bilder sind, bleibt das Videohandwerk eine sehr komplexe Materie, bestehend aus redaktionellen sowie technischen Herausforderungen. Doch gerade diese Komplexität ermöglicht es, Videos vielfältig und für die unterschiedlichsten Bedürfnisse zu nutzen – denn Video ist und bleibt eines DER Kommunikationsmittel der Zukunft.

#### Viviane Barbieri

Leitung Ressort Online Video

Marc Döhring,  
Chefpatissier:



Christoph Sigrist,  
Pfarrer Grossmünster:



Flughafen Zürich:



Ursula Wiederkehr,  
Hüterin eines Schatzes:



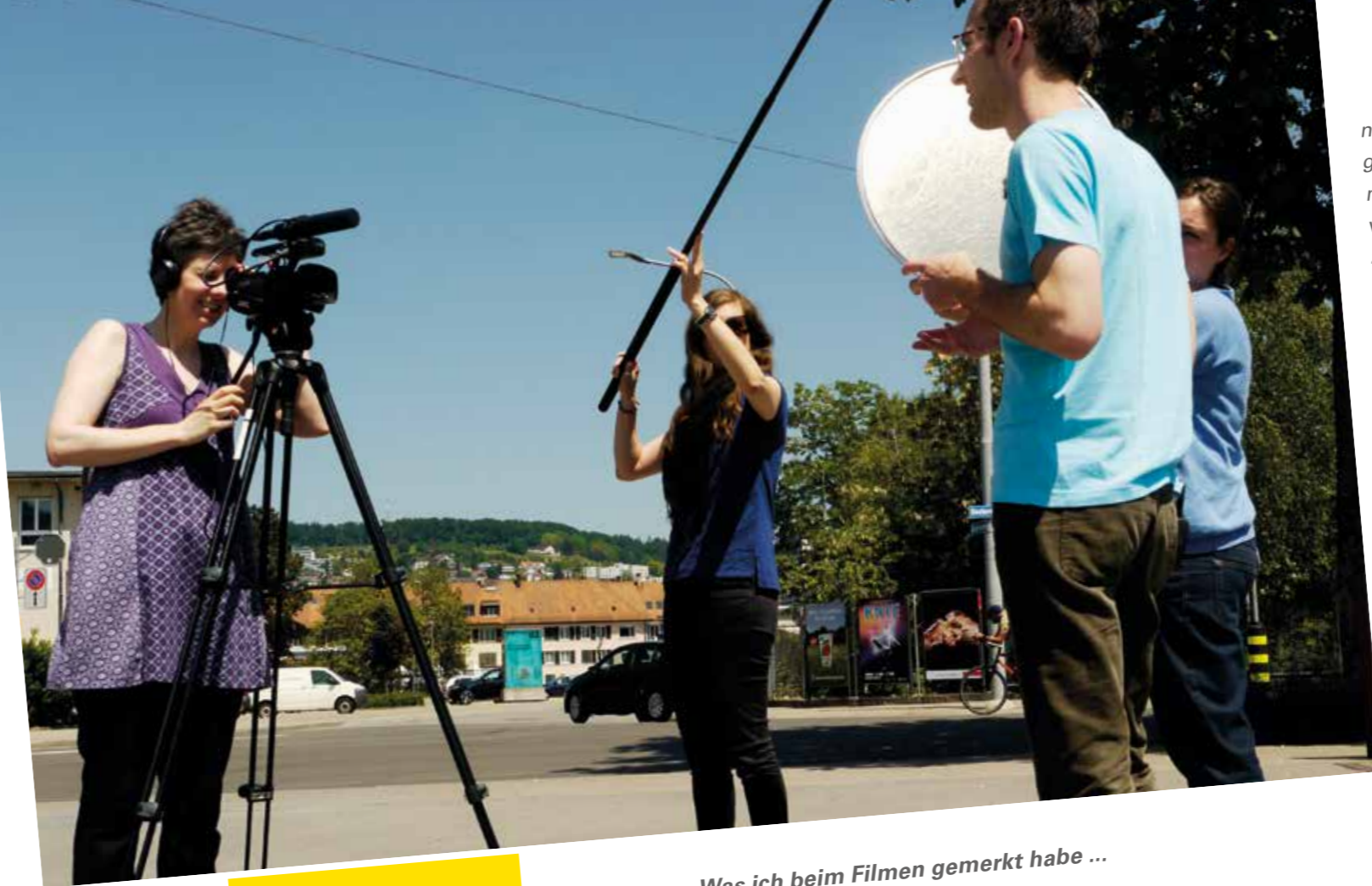
Zoo Zürich:



Wasserstrasse 1:



Wasserstrasse 2:



### Was ich beim Filmen gemerkt habe ...

... ist, dass ich es sehr schätze, in einem Team etwas Gemeinsames entstehen zu lassen.

Die sechs Monate im Programm Online Video waren für mich eine echte Bereicherung und wertvolle Zeit. Ich habe enorm profitieren können. Das Medium Video war mir zwar nicht völlig fremd, da ich in meiner Ausbildung zur Journalistin bereits Kurse zum Drehen von Videos absolvierte. Dennoch habe ich mich erst jetzt eingehend mit dem bewegten Bild beschäftigt und damit, was eigentlich alles zu einem professionellen Videobeitrag gehört, wie die genaue Recherche über den Protagonisten und die Location im Hinblick auf Lichtverhält-

nisse und Akustik. Oder das Erstellen von Drehplan und Interviewfragen. Dann der Dreh selber, bei dem ich als Videojournalistin wohl am meisten gelernt habe, weil ich Kamera, Ton, Licht, Regie und Interview alleine zu bewältigen hatte. Dabei wurde mir bewusst, wie konzentriert ich arbeiten muss, um Inhalt und Technik unter einen Hut zu bringen. Multitasking ist nicht gerade meine Stärke – dennoch habe ich die Chance genutzt, als Videojournalistin unterwegs zu sein, um auch meine Hemmungen vor der Technik zu verlieren. Und schliesslich die Bildmontage nach dem Dreh, das Schneiden des Filmmaterials mit einem professionellen Schnittprogramm. Erst dort entsteht im besten Fall eine runde Geschichte. Originaltöne, szenische Bilder und Ambi-Töne sind wie Puzzleteile, die es gilt, passend zusammenzusetzen – eine kreative Arbeit, die mir sehr viel Spass gemacht hat. Für mich war das Online Video einerseits eine Weiterbildung im Medienbereich, andererseits ein Praktikum innerhalb einer Videoproduktion. Auch wenn ich nach diesem halben Jahr nicht den Anspruch haben darf, Videojournalistin zu sein, habe ich eine solide Basis und mir die wichtigsten Grundkenntnisse angeeignet, auf die ich weiter aufbauen kann. Zu verdanken habe ich diese lehrreiche Zeit den beiden Videocoaches, die mich beim Produzieren der Porträts für das Online-Magazin Chreisgleis.TV mit ihren Erfahrungen und ihrem enormen Fachwissen eng unterstützt haben und auf meine Bedürfnisse eingegangen sind. Ebenso haben mir die verschiedenen Workshops spannende und praxisnahe Inputs gegeben. Kreatives Highlight für mich war der Workshop, in dem wir einen Ausflug in ein anderes Filmgenre wagen durften, indem wir einen Werbespot produzierten. Schliesslich haben mich auch die professionelle Infrastruktur und das reichhaltige Equipment motiviert, möglichst viel vom Ressort Online Video zu profitieren. In Zukunft würde ich mich gerne auf den Dokumentarfilm konzentrieren und Ideen sammeln. Ich kann mir sehr gut vorstellen, mit einem Filmteam eigene Projekte zu realisieren.

B.R., Ressort Online Video



## Fachkenntnisse, Motivation, Selbstvertrauen

**Das Ressort war wie immer das ganze Jahr vollbelegt. Auch wenn Teilnehmende das Programm kurzfristig verlassen, weil sie eine neue Stelle antreten, gibt es immer Interessenten in der Pipeline, die auf den freien Platz nachrücken.**

Im Ressort Grafik ist einer der wichtigen Brückenpfeiler die Verbesserung der Fachkenntnisse. Im gesamten Medienbereich geschehen die technischen Veränderungen rasant. Um so wichtiger ist es, am Ball zu bleiben. Wenn Stellensuchen- de für einen längeren Zeitraum nicht mehr im Arbeitsprozess sind, verlieren sie schnell den Anschluss. Deshalb können die Teilnehmenden im Ressort Media Design Grafik aus einem sehr umfangreichen Kursangebot die für sie passenden Kurse wählen.

Die meisten Teilnehmenden würden zu Beginn des Programms am liebsten alle Kurse besuchen. Nach einer gewissen Zeit bemerken sie jedoch, dass ihnen somit keine Zeit mehr bleibt, das Gelernte praktisch umzusetzen. Sie erkennen, dass Arbeitsroutine mit den neu erworbenen Tools genauso wichtig ist. Möglich ist dies durch Beispielübungen, viel spannender jedoch ist der Einsatz der Tools in realen Aufträgen. Diese setzen sich, wie in den letzten Jahren, vorwiegend aus Logo-Neukreationen und Webseitengestaltungen aus den unterschiedlichsten Branchen zusammen. Gestaltungen von Drucksorten sind mittlerweile eine Seltenheit.

Bei fast allen Aufträgen werden zu Beginn mehrere Teilnehmende eingesetzt. Alle haben die Aufgabe, einen oder mehrere Entwürfe zu erstellen. Im Rahmen eines Ressortmeetings präsentieren alle ihre Entwürfe. Mit Hilfe eines Punktesystems wird eine erste Auswahl getroffen.

Die nächsten Schritte sind fachliche Verbesserungsvorschläge vom gesamten Ressort für die ausgewählten Varianten. Diese Präsentationsmeetings laufen sehr engagiert ab. Jeder hat Ideen, sieht Potential in den Vorschlägen und vor allem: Die Teilnehmenden trauen sich, ihre Ideen einzubringen. Am Ende eines solchen Meetings ist das ganze Ressort am diskutieren und es entwickeln sich neue gestalterische Ansätze. Alles in allem eine sehr motivierte, angeregte Stimmung.

Dies führt zu den beiden anderen sehr wichtigen Pfeilern, nämlich Motivation und Selbstbewusstsein. Im letzten Jahr war es möglich, die Motivation auf hohem Niveau zu halten.

Das hing mit der Teamzusammensetzung im Ressort und bei jobtv allgemein zusammen. Das Ressort Grafik war das ganze Jahr gut durchmischt. Jüngere und ältere Teilnehmende, solche mit grossem Fachwissen und umfangreicher Arbeitserfahrung und solche, die zwar technisch versiert, jedoch praktisch unerfahren waren. So fand ein ständiger Austausch ohne Konkurrenzverhalten statt. Das vorhandene Wissen wurde gerne geteilt, Stelleninserate, die für den einen nicht passten, wurden an den besser geeigneten Nachbarn weitergeleitet. Ein sehr gut funktionierendes Miteinander. Die Motivation, erfolgreich zu sein, sei es in der Gestaltung oder bei der Stellensuche, war und ist auch derzeit überaus gross.

Als Ende Jahr Teilnehmende, die es auf Grund ihres Alters besonders schwierig haben, zu einer Anstellung kamen, motivierte dies alle anderen, weiter zu machen und an den Erfolg zu glauben.

### Elisabeth Pöchtrager

Leitung Ressort Media Design Grafik



## Träume umsetzen

**In der jobtv medienwerkstatt profitiere ich enorm von den vielen berufsbezogenen Kursangeboten. Ich fühle mich nun selbstsicherer und weiss, was ich kann!** Begleitet werde ich durch die Ressortleitung und durch einen Jobcoach. Meine Fragen haben Platz, Unsicherheiten werden ausgeräumt, die Tipps sind lohnend, praktisch und umsetzbar.

In der praktischen Arbeit haben wir die Möglichkeit, für externe Kunden Produkte zu konzipieren. Vom Logo-Entwurf bis zum Webauftreten. Momentan habe ich aber meinen Kopf voll, wie mein Dossier und mein Motivationsschreiben aussehen sollen und wie sie ankommen. Oder ich muss mich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten. Natürlich mache ich zwischendurch immer wieder Übungen, um das, was ich in Kursen gelernt habe, zu vertiefen. Toll finde ich den Austausch mit den anderen Teilnehmenden. Da können wir Fachwissen weitergeben, einander unterstützen und ermutigen. Und es darf gelacht und geweint werden. Ja, manchmal leidet die eigene Motivation sehr, wenn man schon lange auf Stellensuche ist. Und dieser Zustand ist keinem fremd hier. Schön finde ich, dass wir einander akzeptieren können, so wie wir sind.

Natürlich gibt es bei jobtv auch Unangenehmes auszuhalten. Bei einem Video-feedback für ein fiktives Bewerbungsgespräch wurde ich sehr auf die Probe gestellt. Niemand liebte das! Erstaunlicherweise konnte ich trotzdem sehr profitieren. So weiss ich jetzt, worauf ich dringend achten soll. Was ich in der Praxis proaktiver mitteilen oder auch mal nachfragen darf, oder ganz einfach, dass ich besser zuhören sollte.

Absolut super fand ich den Kurs Projektmanagement. Hier habe ich erfahren, wie man einen Traum, zum Beispiel den von einer Selbstständigkeit, umsetzen kann. Wo liegen die Hindernisse, auf was muss ich achten, was nehme ich selbst in die Hand und wo muss ich weiterdelegieren? Macht es Sinn, kann ich meine Freude daran bewahren oder verbrauche ich alle meine Ressourcen? Eine überaus sinnvolle Weiterbildung! Alles in allem: Mit der Teilnahme bei jobtv geht es in meiner Situation nicht explizit darum, mein Wissen zu erweitern oder einen Platz im ersten Arbeitsmarkt zu finden, sondern darum, etwas zu finden, woran ich Freude habe, meine Stärken zum Zug kommen und ich weiterhin gefördert werden kann.

E. B., Ressort Media Design Grafik

## Die Unschärfe des Horizontes

**Es muss sich hoffnungslos anfühlen. Arbeitslos!** Und das mit 21 Jahren, nach einer vierjährigen Ausbildung, ohne Aussicht auf einen Job, ohne Lebensperspektive. Der Freundeskreis löst sich auf, die Eltern machen Stress, es bleibt das Gefühl, zu nichts nütze zu sein.

Als Mentor dieses Jugendlichen, nennen wir ihn Masar, mit Migrationshintergrund und unzureichender Förderung im Elternhaus, kann ich mich, selber stellensuchend, glücklich schätzen, nicht ganz ohne Perspektiven dazustehen. Noch immer schaue ich zuversichtlich in die Zukunft, erlaube mir Zeiten der Entspannung. Masar kann sich das weder vorstellen noch leisten.

Es ist ein Zufall, dass wir beide in der Schweiz geboren wurden. Meine Situation ist im Vergleich zu seiner geradezu komfortabel. Masar muss sich immer wieder dem Druck stellen, Rechenschaft ablegen, wird von einer Arbeitsmarkt-massnahme zur anderen durchgereicht. Ich geniesse den Rückhalt an meiner Partnerin, in meinem sozialen Umfelds und kann mich, auch bei jobtv, über meine momentane Situation austauschen. Masar ist mit seiner Situation alleine; seine Freundin hat ihn sitzen lassen, zuhause wird über seine Situation nicht gesprochen und mit den letzten verbliebenen Kumpels schämt er sich, darüber zu reden. Es ist ein Zufall, dass wir beide im Frühling ausgesteuert werden. Für mich ist noch immer klar, dass ich bis dahin eine Beschäftigung finden werde. Masar sieht das weniger hoffnungsvoll. Ich kann mir vorstellen, auch ausserhalb meines früheren Tätigkeitsfeldes eine Stelle zu finden. Für meinen Zögling ist das momentan noch keine Option. Dass ihm das RAV auch eine Arbeit zuweisen kann, die nicht in Verbindung mit seinem gelernten Beruf steht, versteht er nicht.

Es ist ein Zufall, dass wir verschiedenen Generationen angehören. Ich kriege mit 59 noch immer die Kurve, wo ein 21-jähriger Gefahr läuft, in derselben Situation im Graben zu landen. Auch ist Masar nicht immer in der Lage, die angebotene Unterstützung einfach so anzunehmen. Manchmal findet er: «Mann, dein Gelaber ist einfach nur nervig und peinlich, Mann!» Auf Grund meiner beruflichen und sozialen Kompetenzen sehe ich mich in der Lage, Druck, Stress und Erwartungen der Gesellschaft, des Arbeitsmarktes und meines Umfeldes standzuhalten. Masar fehlen die dazu nötigen Erfahrungen und Reife.

F. L., Ressort Media Design Grafik



### Wenn sie im Berufsnebel stehen ...

Bei einigen Interessenten, die sich am Infotag voller Überzeugung für das Ressort Media Design Web entscheiden, frage ich mich als Ressortleiter, was sie sich karrieretechnisch vom Angebot der Webentwicklung versprechen. Auch wenn für manche Personen eine Tagesstruktur, eine regelmässige Beschäftigung und die damit einhergehenden sozialen Kontakte wichtig sind, spüre ich manchmal die Hilflosigkeit der zuweisenden Stelle, die für Menschen mit nonkonformen Lebensläufen keine Nischen findet und vielfach froh ist, einen Klienten in einem Programm unterbringen zu können. Es kommt immer wieder mal vor, dass eine Person die Zeit im Ressort nutzt, um sich grundsätzlich über ihre berufliche Ausrichtung klar zu werden. In dieser Zeit sind Motivation und Konzentration der Teilnehmenden stark an diesen Prozess gebunden und fehlen bei der fachlichen Arbeit. Eine zusätzliche Herausforderung für die Ressortleitung.

Die dynamische Entwicklung im Webbereich hat ein sich laufend erweiterndes Angebot von Anwendungsmöglichkeiten zur Folge. Das hat direkte Auswirkungen auf das Bildungsangebot im Ressort. Für zunehmend mehr Teilnehmende müssen individuelle fachliche/inhaltliche Speziallösungen gefunden werden. Trotzdem halten wir weiterhin daran fest, dass für jeden am Ende ein relevantes reales Projekt (Kundenauftrag) im Portfolio erscheint.

Die Erweiterung des fachlichen Angebots von traditionellen Webseiten zur Entwicklung von mobilen Anwendungen (Hybrid-Apps) wurde fortgeführt. Mit der Entwicklungsumgebung Intel XDK und der Cordova

Technologie sind neben dem unentbehrlichen Javascript die Zutaten für eine erfolgreiche Umsetzung solcher Projekte vorhanden.

Neben dem traditionellen Weg (HTML5/CSS3 und Content-Management-System) wurden die Inhalte auch den veränderten Arbeitsweisen in der Industrie (visuelle «Programmierung», Prototyping) angepasst. Der atemberaubende Wechsel der massgeblichen Technologien und Verfahrensweisen verlangte der Ressortleitung und den Teilnehmenden vieles ab. Hier findet das Prinzip «Übersicht gewinnen und sich exemplarisch einen Weg aneignen» Anwendung.

Noch stärker wurden thematisch abgestimmte Workshops, die sich ein- bis zweimal jährlich wiederholen (Scriptsprachen, Workflow, Datenbanken, ...) in den Programmablauf integriert.

In Zusammenarbeit mit der Grafik werden wir im kommenden Jahr erstmals in einem Pilotprojekt eine Website mit agilen Methoden gestalten.

Das Team der Teilnehmenden war sehr homogen. Rund ein Drittel der Beschäftigten waren Frauen. Gemeinsames Arbeiten und gemeinsame Mittagspausen, persönliche und fachliche Kontakte über den Feierabend hinaus formten aus den facettenreichen Individuen Arbeitskollegen, manchmal gar Freunde. Eine Arbeitsatmosphäre, die motiviert und ab und zu einen Teilnehmenden mit nur einem lachenden Auge Abschied nehmen liess.

**Dirk Scharrenbach**  
Leitung Ressort Media Design Web



### Sprung in die Welt der Codes

Als mein Berater mir über jobtv erzählt hat, fand ich die Idee super, in einer Medienwerkstatt sechs Monate zu verbringen.

Ich habe die Chance, mit Kolleginnen und Kollegen aus der gleichen Branche Informationen auszutauschen und mich über gestalterische Themen zu unterhalten.

Ich bin gelernte Polygrafin, aber habe mich für diese Zeit für die Abteilerung Web entschieden. Aus meiner Sicht sind heutzutage Onlinemedien mehr denn je gefragt und somit sind auch HTML/CSS-Kenntnisse erforderlich. Spannend finde ich, wie man ein Layout umsetzen kann und das selbe Resultat sowohl mit einem Gestaltungsprogramm als auch durch Programmieren erzielt.

Früher habe ich keinen Code selber geschrieben, aber ich war neugierig, mehr über diese «Welt» zu erfahren. Dirk, unser Ressortleiter, hat uns in einem viertägigen Kurs die Programmierung näher gebracht. Er zeigt uns auch regelmässig die Online-Trends und Neuheiten und unterstützt uns bei Projekten. Nach drei Monaten hatte ich genug Kenntnisse, um den Code für ein statisches Layout zu schreiben. In Kürze werde ich mich auch mit dem CMS Contao auseinandersetzen. Codes zu schreiben und das Resultat direkt zu sehen bereitet mir Freude.

Seit langer Zeit wollte ich ein fachliches Feedback zu meinen Bewerbungsunterlagen. Das hat mir der Arbeitsmarktcoach mit hilfreichen Tipps gegeben, was mir hilft, ein aktuelles Bewerbungsdossier zu erarbeiten, um auf dem Markt kompetitiver zu sein.

Das Kursangebot ist sehr vielfältig und man kann gut davon profitieren, um sich Neues anzueignen oder seine Fachkenntnisse aufzufrischen. Während dieser Zeit habe ich nette Leute kennengelernt und ich hoffe, dass diese Erfahrung bei jobtv mir hilft, eine passende Stelle zu finden.

G. S., Ressort Media Design Web



## Interkulturelle Kommunikation und IT

**Zum ersten Mal seit seiner Entstehung im Jahr 2010 war das Ressort IT-Support übers Jahr voll ausgelastet.** Interessenten mussten zeitweise auf eine Warteliste gesetzt werden und der Betreuungsaufwand war so hoch wie nie zuvor. Von den insgesamt zehn Teilnehmern – Frauen waren dieses Jahr leider keine am Start – haben vier im Anschluss an jobtv eine Stelle gefunden.

- Die Zusammensetzung des Teams war erneut sehr heterogen.
- Vier Teilnehmer kamen aus einer Burnout-Situation. In zwei Fällen wurden sie von einem Case Management begleitet, was einigen Mehraufwand brachte (Sitzungen, telefonische Feedbacks etc.).
- Sechs Teilnehmer hatten einen Migrationshintergrund, was für deutlich mehr Reibungsflächen sorgte.
- Drei Teilnehmer besaßen keinerlei IT-Berufserfahrung und brachten nur sehr geringes Fachwissen mit.

Die enormen Unterschiede in Motivation, Fachkompetenz und Konfliktkultur führten immer wieder zu herausfordernden Auseinandersetzungen. In vielen Einzelgesprächen sowie in den regelmässig durchgeführten Ressortsitzungen zum Thema konnte erfolgreich eine Deeskalation erreicht werden.

Diese Schwierigkeiten wirkten sich jedoch auf die Umsetzung der geplanten IT-Projekte aus. Sie wurden zum Teil verzögert oder komplett abgebrochen. Hier ein kurzer Projektüberblick:

- Deployment von 8 neuen iMacs
- Aufbau einer hochverfügbaren Virtualisierungsumgebung mit Proxmox (laufend)

- Migration Office 2016 (laufend)
- Migration Windows 10 (laufend)
- Migration Mac OS X 10.11 (laufend)
- Migration Server 2012 (vorläufig gescheitert)
- Einführung einer neuen Business-Software (laufend)

Um in der dynamischen IT-Branche zu Bewerbungsgesprächen zu kommen, ist die Aktualität der Fachkompetenz entscheidend. Darum lernen die Teilnehmenden die neusten Betriebssysteme kennen, leisten vom ersten Tag an am Helpdesk Support und führen mit modernsten Hilfsmitteln regelmässig Wartungsarbeiten durch.

Weiterbildungszertifikate spielen in der IT heute eine wichtige Rolle. 2015 hat sich jeder zweite Teilnehmer parallel zum Einsatz bei jobtv auch um den schriftlichen Nachweis seines Fachwissens gekümmert: Es wurden Prüfungen für die begehrten Microsoft-Zertifikate MCSA/MCSE abgelegt oder die Validierung zur Erlangung des EFZ verfolgt.

Der Bedarf nach Aktualität in der IT hat auch zukünftige Auswirkungen auf unseren Betrieb. So werden wir dieses Jahr aufgrund der Einführung einer neuen Business-Software alle unsere internen Abläufe beleuchten und sie allenfalls anpassen müssen. Ein anderes Projekt kommt aufgrund erhöhter Datenschutzerfordernungen von Seiten unserer zuweisenden Kunden zustande: die Einführung eines Verschlüsselungssystems für Email.

**Stefan Mischke**  
Leitung Ressort IT-Support

```
-----BEGIN PGP PUBLIC KEY BLOCK-----
mQINBfBEEswBEAC32Jilkkqkd7QmL90FiNZGhZYIy+/QRnV0zHgRpqLR2Z3UGnZ+
76CyCmjDn8ixTjY5jKi0WOPx+HCVFdhAmoQ3kjyZS6+75GCsNN8Sn+/J9Z4UN9
pLGgbFqKvWu0uflzBDjFSfa1/I66V/510VDkTDr8MLbv3x44jyLDzljJfY0Q/uy9
amVXkc3dILCZc2Cdp1VJbClPzXJM1tbZ0/5WmUZRL4q0EjSEKEyBR5zppA3eCTq0
Afof/JC4brLz1KRBLBZgVxZhM8pIY1w475CmfhsNcDzeigiChGLEZSOBmyNflLqJ5
VE2AGkXZ1z4t1uzPXVu435DnEK+fQGM04zFyq6IFkUo/pIuMERmm202wbwjpGw50
zvQR4TVGwwkbYe91Qmt+tF33FqL1TF1YmMS86fZvWtYnSW2y2mx8uzqSsAUSx+q
d2o0d8SA0PYB1kvuSLtR9PuKZtkZMK2d+9ckICV0V04bJHppiyktf979I5qKY5Xq
GaD84fC8SU8mmqX+VVVYtdaKkY2bn3/SXaKyNwb1cJ3GQPymNd5RtBk1zeIPGLxj
ixAmMD8fMAMA/DhYpwHoULukwjMgKwI0+ZP4CpJ6PT+EYZtgkD/6Lsri1WHN1AvH
BxxNbY6s5iEXr61BKNsAXLUZ2UbcPz968nGFdXfMVLaggrWbl0PSmcFoBQARAQAB
tCFIdGVmYw4gTWLzY2hrZSA8bWlzY2hrZUBqb2J0di5jaD6JAj0EEwEKACFALBE
eswCGwMFCQeGH4AFCwkIBwMFFQoJCAasFFgIDAQAChGECF4AACgkQGwGzTmQuiGsZ
CRAAQWHiwG9gUiiyaF11kmYHqw4xc0uAdZWy+p/K6HQncyYSNTLGHPhJIAw4M6f
d60aFUamJ5RvHSeJNlvqcDXVe/E96DB4GjCr7ALR0J0VK8wT3Xx2/Dm/ReHJaKvK
r8b+kWU0buQGYs1RzdbaYu+zzqyno5GxjaWUsyP7Fi0kGES1leo2tLdCSwC5owrA
euKtKn2j19MBsZU35Mgb7sPIYIffB8appHYntP6Igo0o6AZu0D2jYJiiv0whctim
Yd7LctVv+xeVA7LzaRE0xBiVowymIw2MBV6UGn0HryauaWHqA7YEoamRgl1qj5oc
u3isXuMC50jaKY0/zpUQW8JBBsmroCG30LaKxt0ai7a6Vm9asavv/uROURCB2aK1
zb7rX1HD1YPmyQM+8lceZMLP2wKtVA0DdTX1gYEluUBUB2Rb+6Bz0zHQm4haEVH
o9PTEwF2bAs44nBtWyqX021UUS/o6uDi24IeBrR6sLk4PUF5DohkanqjMNR5iV
PczMGBpp/qXaLHsqsd6VsoKYrrk5ibAqVHL4zoVJucRQ1soDqQMhXNLUsUQ+QBG
KpfT0oUAprR36s1j73zIaDLV4iKv4jiITlg5jKjKhj25Lpah82fqElzV3j4J5m4
1Mbr1jF0rcSy5M4JuE1kJfmXu/j6nMULjGkDRwGLIjEZ/tu5Ag0EVsR6zAEQAMJD
b2Q6gB1igA+Ev1PafcxVYkqLwYyaUrCXo4ZkuGTIskeykkD3P2DB+e0YSBD4aXTu
Vs8vp6tJtwbGABacwdP6LmFN3AfiMsgQvzbAHdxZawMpwVjksECPi10Th-
Kwx2gqPVqW/LCM4+opCEfPkp1ubJRzBkFhfklBjwbD3z9xKUFp8tZ0CpSE-
z914GGCpBDXfWjmpC7JNq696irdk46oZlhrGBdC1dsUx0f4jVLaZnT-
19xb4G18iUFPBk7a++jMk1tYgbbjSpVQZXPa9CHtA6RUHAtyYyCv3BMmXQwZ-
QZmm22UYKh8LvDjAdQjp46zBnhHidvX1PNEjGVo/K7agEpcmVsxJAz/
TkVASQdlvyuUN/khNjjPBTrQtCd2fSVBXHJA+NzYK/BxsQIoamcZxWCxW0GKhd/
RL6TzJmZIR4xIOv85/skavuvilnp4r+nbtL203GLIvysaFxeHvLi6hLabeK-
Vg4C4neBojHFMHzuD6ZEiPb0RuCc0vJ6IbcfPaR2CGco+bNCq8I6cVFQChmhuns
```

```
jlvNMacVVGsvIv9UZfjxpbGszd9FBZY5WfPquqBDup1c56ZlqCJpVF2/piP-
ve090W+0/de3gnt0CyRHkFUUFgSZSLldyJL8KqUEtBVcIIXDvlp9TnKTBr4eLx-
1qdXvDXjRqEDp0WA99FABEBAAGJAiUEGAEKAA8FAlbEeswCGwwFCQeGH4AA-
CgkQGwGzTmQuiGvrbw/9GJhI5RQui1VCLJD77IKmvIBi6RRREYbXjfcCH-
kxR0100NqudjKMYhrim2XGZvDEvyPmarHE+7AZDX48qdYoyJcxBSatTot-
25LJwGyu2W0iypqp80kKS1Qy4Dmy8aqGPNi/jfhHSf+MasmMcXuzMupKTvdL
UdqIq90cYaWLBw9p91QthE82VISASCEmVu7IUPd4dXeXNBc4hezYgBPeKLCmkn5
3bcsBPZNq0+89zTcTFhLJjedP8+XrKNqgeXGzIzXj9YmE6vBK6zKHdoskser2J+I
V/KoZaJwB5DMZkoPsBtvt12QjUDfegnmPw003L+hPbTv05wBpQX7dPa5hbzNcYd
1504uaMSWORbBPK+mUNhya0jNpgFG7S0goGULvLzLwLIBhrngZdJdLvL1az7JK
gc7SGjsLwoZgt3FjQIiWE3ixDTiQzmb9YpMqHkoo6qf2P2Vlh0z+Rv7nU/IR2yap
uecsQw3BeF+hMobZqI5/MurD8rCVJ2qr+SIGpWR0V3ueQ8X79jiaxH8fAEJj+aNL
sEKJ/J+5vIvJ55vLvG57tFd6BM/WMZh7Nkr81SXTs4I0h3uPEMU5X4FFwIFsA61Ub
BeiqtV8BEtSQHMBaV2Qcv7TTztst56tWmkfv7xYPwI7CLk9+vK4PFwuU7wrCnB/
+VnTw2wdcs52x0Q=
=Atsk
-----END PGP PUBLIC KEY BLOCK-----
```

Schreiben Sie mir eine verschlüsselte Nachricht an [mischke@jobtv.ch](mailto:mischke@jobtv.ch)





### Was will ich? Was kann ich?

Allgemein wird eine breite und quantitativ hohe Bewerbungsaktivität empfohlen. Je schwieriger die eigene Konstellation desto mehr Stellenangebote sollten geschrieben werden. Jede noch so kleine Chance soll genutzt werden, auch wenn das Profil nicht wirklich passt. Ist man zudem bei einem RAV angemeldet, schreibt der Gesetzgeber vor, «... alles Zumutbare zu unternehmen, um eine Schadensminderung zu erreichen».

In diesen im Grunde gut gemeinten Empfehlungen und Vorgaben liegen einige der oft auftretenden Missverständnisse.

Grundsätzlich ist nichts gegen eine offene Suchhaltung einzuwenden. Jedoch braucht es eine differenzierte Vorgehensweise, um Nachhaltigkeit zu erreichen.

Alles beginnt mit der Frage nach der Motivation. Was ist der Grund für eine neue Arbeitsstelle? Antworten wie «Ich brauche einen Job, um Geld zu verdienen...» oder «Ich will weg aus der aktuellen Anstellung...» ist eine negativ motivierte Haltung. Und das, um sich etwas Neues zu erschaffen! Zudem wird die Stellensuche oft als eine unangenehme, lästige Aufgabe wahrgenommen, als aufgezwungene Situation.

Hier setzt das Arbeitsmarktcoaching ein. Mit einer Veränderung in der Betrachtungsweise. Die Schlüsselfrage zu einer erfolgreichen Stellensuche ist: «Was will ich, was möchte ich am liebsten beruflich als nächstes

machen?» Daraus lässt sich die sinnvollste Herangehensweise ableiten. Stellensuche ist eine Prozessarbeit. Je früher man die Schlüsselfrage stellt, desto kürzer ist in aller Regel die Prozess- und in diesem Fall die Suchdauer.

Wird diese Frage möglichst präzise beantwortet, und darauf muss sehr genau geachtet werden, wird der Fokus auf eine klares Stellenprofil gelegt. Es wird quasi an einem inneren «Wunschbild» gearbeitet, um dieses



im Aussen, in Form von Anforderungsprofilen in Stelleninseraten, wiederzuerkennen. Je unschärfer die Konturen des inneren Bildes, umso gestreuter und unklarer der Suchfokus und desto länger die Suche nach passenden Angeboten.

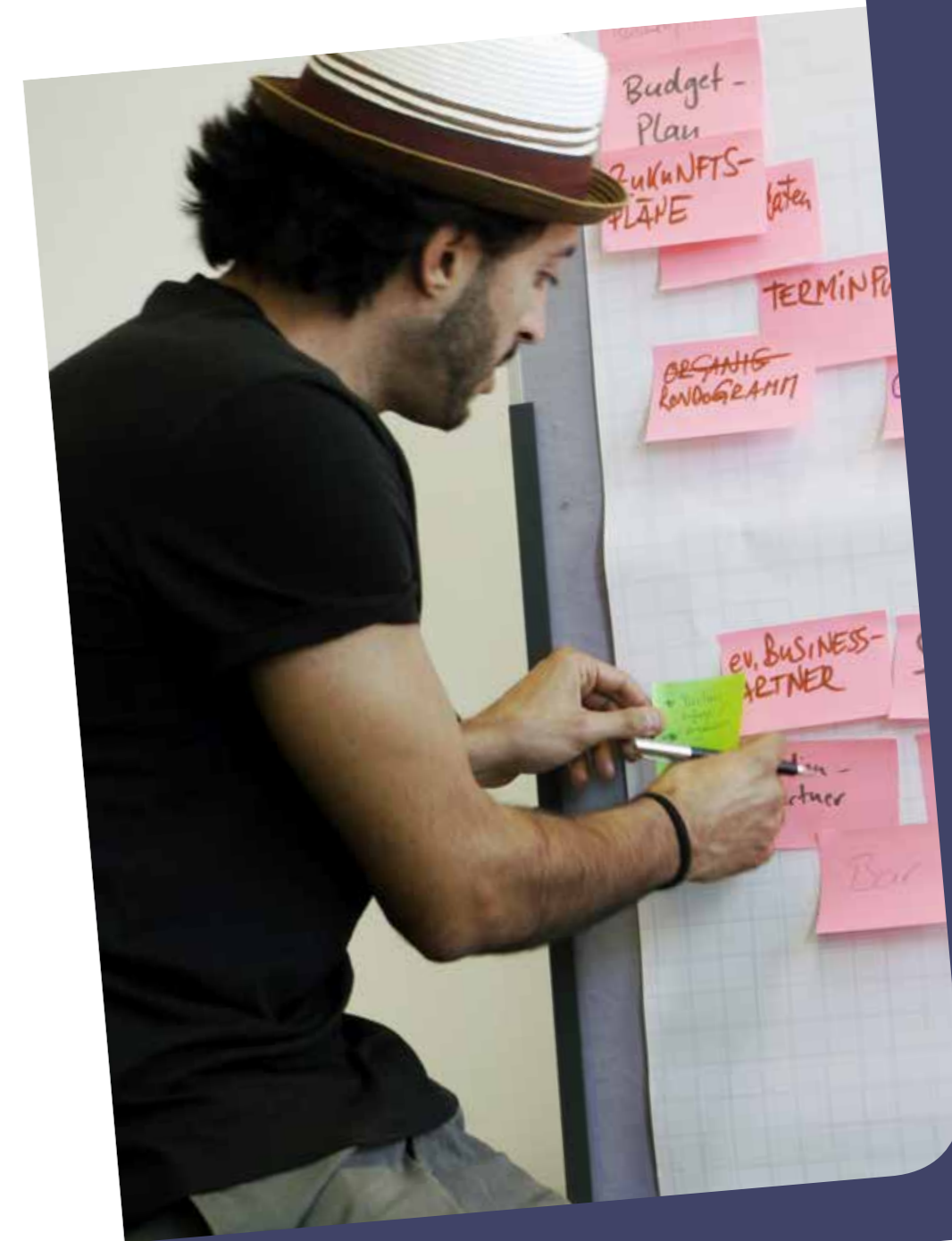
Im Prozess zur Formulierung des inneren Jobwunsches wird unter qualifizierter Anleitung der Blick auf die eigenen (Schlüssel-)Qualifikationen geschärft. Kenne ich diese für meinen «Wunschjob», werde ich sie im ausgeschriebenen Anforderungsprofil wiedererkennen.

Hier setzt ein positiver Effekt ein. Passen meine Qualifikationen zum überwiegenden Teil auf die Anforderungen einer Stelle, werden positive Antworten in Form eines Vorstellungsgespräches wahrscheinlicher. Einerseits motiviert dies im Vorgehen und andererseits erlaubt es bei Anfragen genaue Auskünfte.

Komme ich häufiger zu Vorstellungsgesprächen, ist es eine Frage der Zeit, bis die passenden Konstellationen erkannt werden und ein Arbeitsvertrag unterschrieben werden kann.

Der Stellensuchende übernimmt im Wissen um seine (gesuchten) Fähigkeiten eine positive Haltung.

**André Wohlhauser**  
Arbeitsmarktcoach







### Weiterbildung /Kurse

Unser Ziel ist es, Teilnehmenden eine Weiterbildung zu vermitteln, die ihnen bei der Stellensuche im Sinne einer Zusatzqualifikation einen echten Mehrwert bietet. Dies tun wir mit zwei aufeinander abgestimmten Instrumenten:

Erstens durch ein auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasstes Kurs- und Workshopangebot in fachlicher und allgemeinbildender Richtung.

Die vor vier Jahren vorsichtig begonnene Kooperation im Kurswesen mit dem Kulturmarkt hat sich zu einer engen Zusammenarbeit entwickelt und wird von den jeweiligen Programmverantwortlichen laufend evaluiert und angepasst. Diese Angebotserweiterung wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt und rege genutzt.

Eine Zusammenarbeit mit Gewinn für alle Seiten und niedriger Kostenfolge.

#### Unser Kursprogramm:

<http://www.jobtv.ch/weiterbildung/kursprogramm.html>



Zweitens durch Arbeiten an qualitativ anspruchsvollen externen und internen Aufträgen, mit denen das theoretisch Gelernte praktisch geübt und gefestigt werden kann. Es ist uns wichtig, dass alle von den Teilnehmenden ausgeführten Arbeiten, wie in einem Produktionsbetrieb selbstverständlich, einen praktischen, erlebbaren Nutzen haben und damit sinnstiftend sind und das Portfolio erweitern. Wir sind bestrebt, Arbeiten so zu vergeben, dass sie weder unter noch überfordern, sondern eine lösbare Herausforderung sind, an der ein Teilnehmender wachsen kann.

Im Jahr 2015 wurde an 30 Aufträgen gearbeitet, 18 davon für externe Kunden. Die Mehrheit der externen Aufträge ist anspruchsvoll: Logos, Websites, Corporate Designs. Sie verlangen eine gute Basis an Know-how und Erfahrung. Einfachere Layoutaufgaben für schlechter qualifizierte Teilnehmende sind rar. Ausser im Frühling, wenn die Jahresberichte blühen. Diesen Mangel können wir meist durch interne Aufträge ausgleichen.

#### Copi Remund

Geschäftsleitung

Eine Auswahl von Arbeiten aus unserem Haus:

<http://www.jobtv.ch/portfolio/media-design.html>





BILANZ Aktiven in CHF	31.12.2015	31.12.2014	BILANZ Passiven in CHF	31.12.2015	31.12.2014
<b>Umlaufvermögen</b>			<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>		
Flüssige Mittel	62'783.39	84'547.55	Bankverbindlichkeit	-	-
Lunchchecks	-	826.00	Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	46'053.70	32'882.75
Debitoren aus Leistungen	7'843.95	-	Übrige Verbindlichkeiten:		
Übrige Guthaben:			Mitarbeitende	278.60	7'250.00
Verrechnungssteuer	1'412.75	9'568.60	Sozialversicherungen	744.45	257.45
Sozialversicherungen	140'543.66	234'250.15	SECO	-	-
SECO	19'728.85	40'840.40	Passive Rechnungsabgrenzung:		
Aktive Rechnungsabgrenzung	232'312.60	370'032.70	Überstunden und Ferien	16'926.65	27'753.05
<b>Total Umlaufvermögen</b>			<b>Übrige</b>	<b>23'509.35</b>	<b>166'702.00</b>
<b>Anlagevermögen</b>			<b>Total kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>87'512.75</b>	<b>234'845.25</b>
Mobilien	66.00	61.00	<b>Vereinsvermögen</b>		
Hardware	18'097.70	22'815.70	Reserven Verein	12'860.54	12'735.54
Software	47.00	47.00	Vortrag	5'200.00	-
Maschinen und Geräte	11'297.10	10'821.50	Zukunft Denken Fonds	175.00	125.00
<b>Total Anlagevermögen</b>	<b>29'507.80</b>	<b>33'745.20</b>	Jahresergebnis aus Vereinstätigkeit	18'235.54	12'860.54
<b>TOTAL AKTIVEN</b>	<b>261'820.40</b>	<b>403'777.90</b>	Reserven Projektstätigkeit	156'072.11	156'072.11
			Vortrag	-	-
			Jahresergebnis aus Projektstätigkeit	156'072.11	156'072.11
			<b>Total Vereinsvermögen</b>	<b>174'307.65</b>	<b>168'932.65</b>
			<b>TOTAL PASSIVEN</b>	<b>261'820.40</b>	<b>403'777.90</b>

ZAHLEN

## ERFOLGSRECHNUNG

in CHF

	2015	2014
<b>Produktionsertrag für Bildungs- und Beschäftigungsprogramme</b>		
Produktionsertrag	-	-
Beiträge SECO	1'248'129.46	1'341'836.55
Beiträge Gemeinden	38'332.15	66'893.55
Übrige Erträge	1'685.85	2'886.55
<b>Erlös aus Projektstätigkeit</b>	<b>1'288'147.46</b>	<b>1'411'616.65</b>
Materialaufwand und Projektspesen	-15'427.33	-16'984.10
Personalaufwand	-959'534.95	-947'066.45
Raumaufwand	-165'471.00	-156'527.85
Unterhalt und Reparaturen Sachanlagen	-11'120.41	-15'040.93
Sachversicherungen	-1'776.05	-1'244.65
Energie- und Entsorgungsaufwand	-4'707.40	-4'904.20
Verwaltungs- und Informatikaufwand	-86'885.62	-224'805.93
Internet, Drucksachen und Auftragsspesen	-4'599.70	-8'229.70
Übriger Betriebsaufwand	-1'529.70	-1'028.29
Abschreibungen	-36'480.60	-35'211.85
Zinsaufwand, Bank- und PC-Spesen	- 614.70	-572.70
Zinsertrag	-	-
<b>Betriebsaufwand aus Projektstätigkeit</b>	<b>630'922.44</b>	<b>-1'411'616.65</b>
<b>JAHRESERGEBNIS AUS PROJEKTSTÄTIGKEIT</b>	<b>1'919'069.90</b>	<b>-</b>
<b>Erfolgsrechnung aus Vereinstätigkeit</b>		
Mitgliederbeiträge	175.00	125.00
Migros Kulturprozent bits and beiz	-	-
Sponsoring Jubiläum	175.00	125.00
<b>JAHRESERGEBNIS AUS VEREINSTÄTIGKEIT</b>	<b>175.00</b>	<b>125.00</b>





Ernst & Young AG  
Belpstrasse 23  
Postfach  
CH-3001 Bern

Telefon +41 58 286 61 11  
Fax +41 58 286 68 18  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung des  
Vereins JOB TV

Bern, 10. März 2016

### Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) des Vereins JOB TV für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die eingeschränkte Revision der Vorjahresangaben ist von einer anderen Revisionsstelle vorgenommen worden. In ihrem Bericht vom 27. Februar 2015 hat diese eine nicht modifizierte Prüfungsaussage abgegeben.

Für die Jahresrechnung 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 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.

Ernst & Young AG

Bernadette Koch  
Zugelassene Revisionsexpertin  
(Leitende Revisorin)

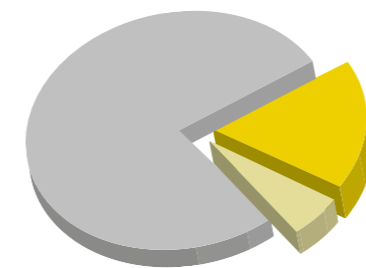
Andreas Schwab-Gätschet  
Zugelassener Revisionsexperte

#### Beilage

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang)

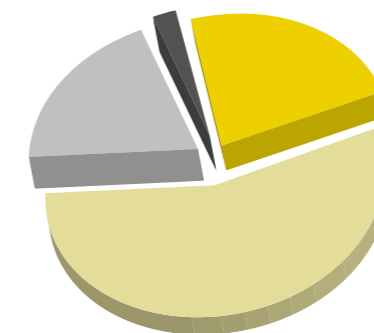
### jobtv Fakten 2015

Anteil Lehre – andere Ausbildung – ohne Beruf	78.41 %	Hochschulanteil	21.59 %
Teilnehmende	88	Ausländeranteil	21.59 %
Ausgetretene	69	Stellenantritte	16
Durchschnittsalter	38.8	Verweildauer (Monate)	4.43
Frauen	35.23 %		



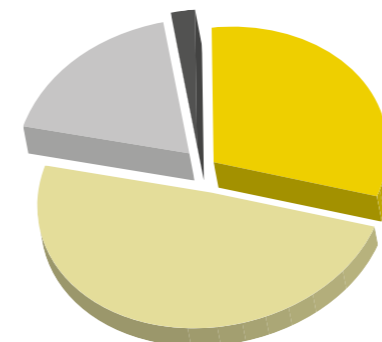
Berufliche Situation nach Austritt bei jobtv (69 Teilnehmende)

Stelle während Einsatz	17.39 %	12
Stelle nach Einsatz	5.80 %	4
erwerbslos	76.81 %	53



Auswirkungen auf die Chance, eine Stelle zu finden  
Das meinen die Teilnehmenden (n = 48):

sehr positiv	23%	11
eher positiv	56%	27
nicht verändert	19%	9
negativ	0%	0
keine Angaben	2%	1



Auswirkungen auf die Chance, eine Stelle zu finden  
Das meinen die RAV/SoD-Beratenden (n = 51):

stark verbessert	31 %	16
leicht verbessert	49 %	25
nicht verändert	18 %	9
verschlechtert	0 %	0
keine Angaben	2 %	1



jobtv medienwerkstatt – Baslerstrasse 30 – 8048 Zürich

Tel. 043 544 26 00 – [www.jobtv.ch](http://www.jobtv.ch)  
Fax 043 544 26 36 – [info@jobtv.ch](mailto:info@jobtv.ch)