

Qualitätsbericht 2022

Der Qualitätsbericht gibt Einblick in die Periode vom 01.01.2022 bis 31.12.2022.

Führung

Jahresziele 2022

Als Jahresschwerpunkt haben wir gewählt:

Wir handeln professionell, wirkungsvoll und kreativ.

Die folgenden, unten aufgeführten Jahresziele 2022 wurden in die Bereiche heruntergebrochen und zum Teil mit Messgrößen versehen.

Thema	Gültigkeitsbereich	Spezifische Ziele (Attraktiv + Realistisch)	Messbar (Überprüfungskriterien)
Vorstand (GL)	ganzer Betrieb	Subjektfinanzierung und Auswirkungen auf die Institution werden in die Auswahl der Wohngruppengrößen (& Integration ins Quartierleben) bei der Planung Loogartenareal einbezogen. Für das Areal Loogarten liegt eine Machbarkeitsstudie vor und der Studienauftrag ist ausgeschrieben.	Eine Baukommission Loogarten ist gebildet und leitet den Wettbewerbsprozess. Bewohnende sind einbezogen (Teilhabe).
Vorstand (GL)	GL	Das Budget 2022 ist so gestaltet, dass die Ertragsituation Rückstellungen ermöglicht, welche das Areal Loogarten im Hinblick auf den Neubau entschulden.	Die Darlehen und Hypotheken auf den Loogarten-Liegenschaften können per 2024 vollständig abgeschrieben werden.
Vorstand (GL)	GL	Die Altersstruktur des CZ-Personal und der CZ-Leitungspersonen ist analysiert. Daraus wird eine Personalstrategie 2026 abgeleitet.	Erste Schritte sind in die Wege geleitet, um die Führungsstruktur zu verjüngen.
Vorstand (GL)	ganzer Betrieb	Das Re-Branding ist aufgegleist.	Alle Tools und Öffentlichkeitsanwendungen sind mit dem neuen Logo und Brand versehen.
Vorstand (GL)	ganzer Betrieb	Die Events und Öffentlichkeitsaktivitäten fürs 50-Jahr-Jubiläum sind organisiert.	Alle geplanten Aktivitäten sind erfolgreich durchgeführt.
GL	GL	Die GL stärkt die Teambildung durch konkrete Aktivitäten (alle 2 Monate)	Zweimonatlich nimmt sich die GL aus dem Alltag heraus und gestaltet eine Aktivität.
GL	ganzer Betrieb	Das Betreuungskonzept wird durch die teilhabeorientierte funktionale Gesundheit erweitert	Die drei Workshops sind bis Ende Feb `22 durchgeführt, die Implementierung fand in den einzelnen Teams statt.
Sozialbetriebe CZ Jahresschwerpunkt	ganzer Betrieb	Die GL definiert die einzelnen Adjektive für sich und setzt Massstäbe.	Die Adjektive werden dem Personal vorgestellt und Standards gesetzt (Jahresstartanlass 11.1. und Personalretraite am 25.4.).
Sozialbetriebe CZ Konzept	ganzer Betrieb	Das Teilhabekonzept "Funktionale Gesundheit" wird dem Begleitkonzept CZ übergeordnet. Ausgehend davon wird das neue Begleitkonzept erstellt.	Das Vorgehen und die Ausrichtung für die zukünftigen Teilhabe-Angebote im CZ werden in Workshops erarbeitet. Neues Begleitkonzept ist erstellt.
Personal	ganzer Betrieb	Die Ergebnisse und Massnahmen der Personalbefragung 2021 sind analysiert und kommuniziert.	Die Massnahmen zur Verbesserung einzelner Schwachpunkte sind auf Ebene Institution, WH und WS umgesetzt.

Auswertung und Evaluation der Jahresziele

Sozialbetriebe gesamt:

Jahresschwerpunkt 2022

Wir handeln professionell, wirkungsvoll und kreativ. Dieser JSP wurde in alle Bereiche übermittelt und hat zu einer Verbesserung in allen Bereichen geführt. Das Bewusstsein im Personal wurde gestärkt, der Umgang untereinander konnte verbessert werden und es entstehen neue und kreative Ansätze, die wir weiter entwickeln können. Ein Beispiel: Verringern von Foodwaste wird im gesamten CZ thematisiert und angegangen.

Das *Projekt Neubau Loogarten* wird, unter Berücksichtigung der zukünftigen Subjektfinanzierung, geplant. Hierfür hat die GL einige Neubauten von anderen Institutionen besucht. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fliessen in die Planung mit ein. Eine Machbarkeitsstudie wurde erstellt und mit der Kreisarchitektin besprochen. Für 2023 planen wir die Schaffung einer Baukommission, bestehend aus Fachpersonen wie Architekten, Projektplanern, aber auch mit Bewohnenden aus unseren Wohnhäusern, sowie Mitglieder des Vorstandes und der GL. Diese soll das Projekt soweit vorbereiten, damit es dem KSA zur Vorprüfung und Anrechenbarkeit vorgelegt werden kann.

Das *Budget 2022* konnte übertroffen werden. Dabei wurden die Kosten für die Beschaffung neu strukturiert, sowie die Kosten in jeder Business Unit konsequent analysiert und mit den Bereichsleitern und Fachverantwortlichen regelmässig besprochen. Das Monitoring wurde konsequent bis zur Basis umgesetzt. Weiter konnten die Schulden auf den Liegenschaften weiter reduziert werden. Bei den Personalressourcen konnten Verbesserungen und Anpassungen vorgenommen werden, ohne dabei die Qualität zu verringern.

Die *Personalstrategie 2024* basiert auf der Analyse der Altersstruktur in den Sozialbetrieben Christuszentrum. Diese hat aufgezeigt, dass wir eine grosse Anzahl von jungen, bis ca. 28 Jahren und ältere ab 50 Jahren beschäftigen. Der Anteil zwischen 30-50 ist sehr gering. Diese Erkenntnis fliesst in die neue Personalplanung ein. Ziel ist es, die GL zu verjüngen und das «Mittelfeld» stärker auszubauen. Wir planen auch neue Wege und Kanäle für die Rekrutierung von Personal auszuprobieren.

Das *Re-Branding* wurde im 2022 erfolgreich umgesetzt. Es fehlen noch die Fahrzeug- und Gebäudebeschriftungen. Diese sind für 2023 geplant. Weiter konnten für das 50-Jahr Jubiläum div. Videoclips erstellt werden. Diese dienen auch als Imagefilme und werden in den verschiedenen Social-Media-Kanälen verbreitet.

Das *Jubiläum 50 Jahre Christuszentrum* war ein voller Erfolg. Es wurden über das ganze Jahr immer wieder auf dieses Jubiläum aufmerksam gemacht. Die VIP Veranstaltung, mit rund 100 geladenen Gästen und den Ansprachen von Regierungsrat Mario Fehr sowie Altstadträtin Monika Stocker war ein voller Erfolg. Auch das Jubiläumsfest am darauffolgenden Sonntag vor der ref. Kirche in Altstetten, war mit über 300 Besuchern sehr gut besucht.

Teambildung

Die GL ist bestrebt, neben der täglichen Arbeit auch gewisse Team Events zu veranstalten. So treffen sich alle, die gerne dabei sein möchten, an den jeweiligen Afterwork-Anlässen. Diese finden abwechselnd in anderen Bereichen statt. Weiter findet jährlich eine Personalretraite und ein Personalesen mit dem Vorstand statt. Weitere interne Team Events werden von den BL organisiert.

Neues Begleitungskonzept

Wir haben in Zusammenarbeit mit Prof. Daniel Oberholzer von der FHNW und ca. 20 Mitarbeitenden des Personals im Berichtsjahr das neue Rahmenkonzept Teilhabe und Begleitung für die Sozialbetriebe Christuszentrum erstellt und implementiert. Zudem wurde eine erste Version des neuen agogischen Begleitungskonzepts erstellt. Ergänzend dazu wurde an der Personalretraite auf die Themenfelder Inklusion, Teilhabe und Funktionale Gesundheit eingegangen.

Dieser Prozess wird uns in den kommenden Jahren laufend begleiten und wird immer wieder angepasst und verbessert werden können. Das Ziel ist hier, einen dynamischen Prozess einzuleiten, um von der vorhandenen Betreuung den Übergang in ein Coaching und zu weiteren angepasste Rollen zu schaffen. Geplant ist, bis Frühjahr 2023 ein Rahmenkonzept zu erstellen, basierend auf den Erkenntnissen aus den drei Workshops und der Beratung durch Prof. Oberholzer.

TeilhabeKonzept

Wir werden, zusammen mit dem neuen Begleitungskonzept, mehr Möglichkeiten zur funktionalen Teilhabe erstellen und anbieten und damit die Selbstständigkeit, aber auch Selbstbestimmung zu fördern. Diese Schritte sollen eine Entwicklung hin auf die zu erwartende Subjektfinanzierung sein und das CZ zu einem Umdenken im Umgang mit unseren Bewohnenden und Mitarbeitenden GAP/TS zu führen. Ein Beispiel der Teilhabe ist unser neues Wording: Zusammen mit unseren Klienten haben wir uns entschieden, dass wir das Wort Klienten wie folgt ersetzen werden: Bewohnende, Mitarbeitende GAP und Mitarbeitende TS (ohne komplizierte Sonderzeichen und Sprachbarrieren). Weiter wurde entschieden, unsere Mitarbeiter in Zukunft als Personal zu definieren. Damit verschwinden die Worte Institution und Klienten aus unserem täglichen Wording.

Personalbefragung 2021

Diese hat ein sehr positives Bild abgeliefert. Es sind jedoch einige Punkte die wir weiter entwickeln und verbessern können. Diese Massnahmen werden in die entsprechenden Bereiche einfließen. Die nächste Befragung ist für 2023 geplant.

Qualitätsmeldungen

Zwei Fehlermeldungen bezogen sich aufs Intake: Eine betraf das Abklären des Gewaltpotenzials eines Bewerbers und das andere auf ein körperliches Leiden des Schnupperers, der in eine Krise geriet, welche vom Fachbetrieb aufgefangen werden musste. Der erste Fall wurde vom Erwachsenenschutz ausgewertet, der zweite Fall vom internen Sozialdienst.

Eine dritte Meldung betraf die Qualität des Wassers an der Eigenheimstr. 3. Durch eine interne Überprüfung und Konsultation des Kantonslabors wurde festgestellt, dass das Wasser in Ordnung ist, aber vermutlich durch die Leitungen manchmal einen Beigeschmack hat.

Verbesserungsmeldungen

Es sind 4 Verbesserungsvorschläge eingegangen:

- Bessere Nutzung der Social Media Plattformen (von einem MA GAP)
- Implementieren einer allgemeinen Pinwand im Zwischenbächen (von einem MA GAP)
- Für eine Ausrüstung mit Notvorrat im Kriegsfall (von einem MA des Personals)
- Bessere Nutzung der Outlookkalender für die Terminfindung (von einem MA des Personals)

Alle Eingaben konnten zufriedenstellend beantwortet und die Anliegen implementiert werden.

Gewaltprävention und Gewaltaufarbeitung:

Es sind 5 Gewaltmeldungen eingegangen:

- Ausraster und Ausfälligkeiten einer Bewohnerin an der Stampfenbrunnenstrasse
- Verbale Drohungen eines Lehrlings mit Küchenmesser gegenüber dem Team im CZ Gastro
- Verbale Erniedrigungen und Anschreien eines Lehrlings durch eine Mitarbeiterin GAP im CZ Gartenbau
- Handgreiflichkeiten und Sachbeschädigungen einer Bewohnerin im Zwischenbächen
- Bedrohungen in einer gemischten WG durch einen Bewohner gegenüber einer Bewohnerin.

Im ersten Fall konnte positiv interveniert werden, jedoch sah die Bewohnerin ein, dass sie ein Einzelwohnen braucht.

Der zweite Fall beruhigte sich durch einen Psychiaterbesuch auf dem USZ-Notfall und konnte seither friedlich weitergeführt werden.

Im dritten und fünften Fall führte es zu einer Kündigung, und im vierten Fall zu einer Massnahme zur Neueinstellung der Medikation.

Suizidmeldungen

2022 war das Betreute Wohnen Loogarten von einem vollendeten Suizid betroffen. Die Frau war zum Todeszeitpunkt im Sanatorium Kilchberg hospitalisiert.

Unfälle und Beinaheunfälle

Es gab insgesamt 7 Unfälle mit Arbeitsausfall.
Zudem wurden 22 Bagatellunfälle gemeldet.
Die meisten davon waren Nichtbetriebsunfälle.
Es sind keine Meldungen zu Beinaheunfällen eingegangen.

Offene Beschwerden

Eine aktuelle interne Beschwerde von einem Bewohner aufgrund einer verletzenden Bemerkung eines freien Mitarbeiters konnte gütlich geregelt werden.

Entwicklungen Inklusion/UN-BRK

Der Pool an Mitarbeitenden GAP und TS sowie Bewohnenden, die sich an den Mitwirkungstreffen beteiligen wollen, ist auf über 20 Personen angewachsen. Aus diesem Grund wurden im 2022 Wahlen durchgeführt und drei Delegierte aus den Bereichen Arbeit, Wohnen sowie Tagesstätten gewählt. Die Fachverantwortung Teilhabe hat im Berichtsjahr vier Sitzungen durchgeführt. An einer Sitzung hat eine Mitarbeitende GAP teilgenommen, an der letzten Sitzung des Jahres alle drei gewählten Delegierten.

Lebensmittelinspektion

Die Küche CZ-Gastro wird durch die Firma Labor Veritas regelmässig geprüft: 3x jährlich werden je 5 Lebensmittelproben entnommen; 1x jährlich findet eine Betriebskontrolle, inkl. Hygienekonzepte statt. Von den 15 Lebensmittelproben wurde eine Probe wegen überschrittenem Grenzwert beanstandet. Die betroffenen Produktionsabläufe wurden durch das Personal CZ-Gastro überprüft und entsprechend optimiert. In der Küche CZ-Gastro fand im Berichtsjahr keine Kontrolle durch den Lebensmittelinspektor statt. Im Januar fand im Bistro ufem Chlelhügel die Kontrolle durch den Lebensmittelinspektor statt. Es gab keine Beanstandungen.

Sicherheit

Nach dem definitiven Einzug der vier Arbeitsbetriebe an der Rautistrasse 77 sowie im Aligro Schlieren wurde durch den SIBE eine Begehung organisiert, um die sicherheitsrelevanten Punkte zu checken. Es wurden auch die Tafeln mit den Fluchtwegen angebracht. Wo nötig, wurden Nachbesserungen angeordnet.

Im Zwischenbächen wurde dreimal die Handhabung der Brandmeldeanlage beübt. Dazu wurde jeweils ein Rauchmelder ausgelöst, sodass der Ernstfall erprobt werden konnte. Zudem wurde in allen Wohnteams und mit allen Bewohnenden das Verhalten im Brandfall geschult.

QMS- Weiterentwicklung / Strukturen:

Im Hinblick auf das KSA-Audit am 13.1.2023 wurden nochmals die Hinweise durchgecheckt und die Massnahmen überprüft.

Finanzen:

	2021	2022	Bemerkungen
Jahresergebnis	457'647	556'134	Das Ergebnis ist sehr gut

Das Jahresultat war wie im Vorjahr sehr gut. Entsprechend können Einlagen in den Schwankungsfonds gemacht sowie ein Bonus ausbezahlt werden.

Controlling:

Thema	monatlich	quartalsweise	halbjährlich
Liquidität	X		
Zwischenabschlüsse		X	X
Belegung AB / TS /WH IBB Entwicklung	X		

Die gute Belegung in allen Bereichen und die erfreuliche Auftragslage in den Arbeitsbereichen spiegeln sich dann auch in der Liquidität und den Zwischenabschlüssen wider.

Abgeschlossene Aus- und Weiterbildungen:

Melanie Meyer: Berufsprüfung Arbeitsagogik erfolgreich bestanden

Urs Künzle: Ausbildung in Arbeitsagogik abgeschlossen, ohne Zertifikatsprüfung

Urs Niederhauser: Ausbildung in Arbeitsagogik abgeschlossen, ohne Zertifikatsprüfung

Elias Gerber: Ausbildung in Arbeitsagogik abgeschlossen, ohne Zertifikatsprüfung

Balthasar Schneider: Ausbildung in Arbeitsagogik abgeschlossen, ohne Zertifikatsprüfung

Gian Bundi: Ausbildung in Arbeitsagogik abgeschlossen, ohne Zertifikatsprüfung

Manuela Bader: Sozialarbeiterin FH

Aaron Schwyter: Sozialarbeiter FH

Martina Faust: Sozialpädagogin HF

Issa Santoro: Sozialpädagogin HF

Alenka Meder: CAS Coaching in der Arbeitsintegration

Wohnheime

Im Jahr 2022 bekamen wir für die Wohnbereiche insgesamt **78 Anfragen**. Es kam zu **27 Vorstellungsgesprächen** und **13 Schnupperzeiten**. Es gab **14 Eintritte** und **12 Ausstritte**. Darin enthalten sind **5 interne Übertritte**.

Wir registrierten total in allen Wohnbereichen **18'326 Aufenthaltstage**. Auf Bewohnende mit einer **IV-Rente** bezogen waren es **13'979 Aufenthaltstage**.

Dies entspricht einer durchschnittlichen Belegung von **über 100%**.

Die Zufriedenheitsbefragung in allen Wohnheimen wurde auf 2023 verschoben.

Wohnhaus Zwischenbächen:

In diesem Jahr gab es **4 Eintritte** und **4 Austritte**. 1 Austritt wechselte intern ins betreute Wohnen Loogarten.

2022 betrug die Belegung **99%**.

Betreutes Wohnen Loogarten:

Es gab im 2022 **5 Eintritte** und **4 Austritte**. Von den Austritten waren 3 Übertritte intern und 1 Person betraf ein Todesfall.

Die Belegung betrug **104%**.

KoWo Stampfenbrunnen, Eigenheim + Dachslern

Stampfenbrunnen: Es kam zu **2 Eintritten** und **2 Austritten**. 1 Austritt war ein Übertritt ins Betreute Wohnen Loogarten.

Die Belegung betrug **105%**.

Eigenheim + Dachslern:

Die Belegung betrug **104%**, da die Plätze im Dachslern 71 nun mit 3 Personen belegt sind.

Begleitetes Einzelwohnen:

Die Belegung in diesem ambulanten Setting blieb konstant.

Personelle Fluktuation in den gesamten Wohnbereichen:

Eintritte: Zaklina Bergervoet (Zwischenbächen), Berivan Ilis (Soz.päd. i.A. im Loogarten) und Ingrid Schärer (FM im Zwischenbächen und Stampfenbrunnen).

Austritte:

Claudia Farner (WGL Zwischenbächen), Patrick Hauser (Soz.päd. i.A. Zwischenbächen), Martina Faust (Soz.päd. Zwischenbächen), Gabriela Fischer (Stampfenbrunnen), Iva Zollinger (Zwischenbächen) und Prisca Schürpf (FM Zwischenbächen).

Bereich Arbeiten

Im Jahr 2022 wurden durch unseren Sozialdienst **69 Anfragen** für Arbeitsplätze GAP in den verschiedenen Fachbetrieben bearbeitet. Es fanden **36 Vorstellungsgespräche** statt und **16 Schnuppereinsätze** wurden durchgeführt. Im Berichtsjahr konnten wir nach erfolgreichem Schnuppern **14 Eintritte** neuer Mitarbeitenden GAP in unseren Fachbetrieben festhalten. Dem gegenüber waren **19 Austritte** zu verzeichnen. Von den neu eingetretenen Personen verliessen **7** Mitarbeitende GAP den Fachbetrieb innerhalb von sechs Monaten wieder, die übrigen Mitarbeitenden GAP konnten fest in die bestehenden Arbeitsgruppen integriert werden. Die Anzahl der Anfragen bewegt sich im gleichen Rahmen wie im Vorjahr. Durch die Umzüge von vier Fachbetrieben (von total sechs Fachbetrieben) im Betriebsjahr gab es einige Abgänge, die nicht nahtlos wiederbesetzt werden konnten. Vor allem die Fachbetriebe CZ-Werkraum und CZ-Allroundservice hatten vorübergehende Unterbelegung. Gegen Ende des Berichtsjahres konnte die Belegung schrittweise wieder erhöht werden. Auch auf Januar 2023 sind weitere Eintritte geplant, so, dass wir davon ausgehen, dass die Fachbetriebe an den neuen Standorten wieder eine konstante Vollausslastung erreichen werden. Negativ auf die Belegung wirkte sich auch aus, dass wir primär im CZ-Werkraum etlichen schwachen und vulnerablen Menschen eine Tagesstruktur ermöglichen, die durch Krisen und Krankheitsanfälligkeit überdurchschnittlich viele Absenzen haben. Auf Grund der neuen Regelung des KSA können wir für diese Personen, für die wir den Platz als stabilisierender Faktor und als Rückkehrmöglichkeit reservieren und erhalten, nur beschränkt die den Platz-Tarif verrechnen.

Die **Auslastung** von **36 IV-finanzierten Plätzen** betrug über das Jahr verteilt **ca. 93%**. Zwischen 75 und 80 Mitarbeitende GAP waren im Bereich Arbeiten tätig. Dazu zählen auch PrA-/EBA-Ausbildungsplätze, weitere IV-Massnahmen und einzelne Sozialamt-Plätze. Zusätzlich waren ca. 8 Personen mit Tagesstätten-Vertrag primär im CZ-Werkraum beschäftigt. Die solide Auslastung zeigt, dass unsere Arbeitsplätze in kleinen Teams mit naher Begleitung durch das Fachpersonal gefragt und von Mitarbeitenden mit einer IV-Rente geschätzt werden.

Wir sind dankbar, dass im vergangenen Jahr die Corona-Pandemie nur noch anfangs Jahr spürbare Auswirkungen auf unsere Fachbetriebe hatte. Es galt in den Monaten bis März einige Personalengpässe abzufedern. Zudem mussten wir bis Ende Februar mussten wir für den Bistro Betrieb noch Kurzarbeits-Entscheidungen geltend machen.

Mit den beiden Umbauprojekten für die neuen Standorte Rautistrasse 75, 8048 Zürich und Bernerstrasse 335, 8952 Schlieren und den damit zusammenhängenden Umzügen von vier Fachbetrieben mussten wir im vergangenen Jahr etliches an Mehraufwand stemmen. Die Projektleitung hat die Planung und Realisierung der Umbauprojekte weitsichtig und beharrlich und mit grossem Engagement umgesetzt, so dass die neuen Räumlichkeiten gemäss Zeitplan bezogen werden konnten. Der CZ-Werkraum zog bereits im Dezember 2021 an die Rautistrasse, der CZ-Allroundservice folgte im März 2022. CZ-Gastro und

CZ-Gartenbau konnten ihre neuen Räumlichkeiten in Schlieren Ende September beziehen. Alle Fachbetriebe haben ihre Umzüge gut vorbereitet, so dass sie zeitnah über die Bühne gingen und die Ausführung von Kundenarbeiten und Produktionsaufträgen parallel dazu weitergeführt werden konnten.

Im Jahr 2022 wurde auf Grund der Mehrbelastung durch die Umzüge keine Befragung der Mitarbeitenden GAP/TS durchgeführt. Ursprünglich war das geplant gewesen, dann aber auf das Jahr 2023 verschoben worden.

Entwicklungen

Der Fachbetrieb **CZ-Gastro** sorgte während dem ganzen Jahr für ein gutes und gesundes Verpflegungsangebot in unserer Institution und für verschiedene weitere Kunden. Der Einkauf von Esswaren innerhalb der Institution wurde zusammen mit den Wohnhäusern weiter optimiert. Ende September konnte der Fachbetrieb CZ-Gastro planmässig in die neuen Räumlichkeiten im Aligro-Gebäude in Schlieren einziehen. Das Team fand sich in den neuen Begebenheiten schnell zurecht. Dank einer guten Umzugsvorbereitung konnte Produktion trotz des Mehraufwandes des Umzuges durchgehend aufrechterhalten werden. Die neue grosszügige Produktionsküche mit viel Tageslicht, gut eingerichtete Arbeitsplätze an den verschiedenen Stationen und ausreichend Lager- und Kühlräume bietet ein sehr gutes Arbeitsumfeld. Die betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechen vollumfänglich den im Voraus definierten Erwartungen und Anforderungen. Seit anfangs November können wir im Hause auch eine interne Kantine für die Mitarbeitenden des Christuszentrums und von Aligro betreiben. CZ-Gastro hatte über das ganze Jahr eine gute Belegung.

Wir sind dankbar, dass das **Bistro ufem Chilehügel** von keiner weiteren Schliessung durch Corona-Massnahmen betroffen war. Per März wurde die Kurzarbeit eingestellt. Dennoch behielten wir die reduzierten Öffnungszeiten von 10:00 – 15:00 Uhr mit Konzentration auf das Mittagsangebot aus betriebswirtschaftlichen Gründen bei. Mit dem Kirchenkreis 9 und den zuständigen Verantwortungsträgern waren wir über das ganze Jahr in intensiven Gesprächen zur Zukunft des Bistro-Betriebes ab dem Jahr 2023. Gemeinsam wurde beschlossen, dass der Betrieb per 1. April 2023 neu vom Kirchenkreis 9 als Gastgeber mit Freiwilligen Mitarbeitenden geführt wird, das Christuszentrum mit CZ-Gastro aber weiterhin für die gastronomische Versorgung zuständig und für die Zubereitung der Mittagsmenüs mit Mitarbeitenden an angepassten Arbeitsplätzen vor Ort präsent ist. Aufgrund dieser Neuausrichtung wurden durch den Sozialdienst für die bestehenden Mitarbeitenden GAP, die bisher im Service tätig waren, neue Arbeitsplätze ab Januar 2023 gesucht. Für alle Personen konnten neue Arbeitsplätze gefunden werden, die meisten werden weiterhin in einem Fachbetrieb des Christuszentrums tätig sein. Für die Übergangsmonate Januar bis März 2023 wird das Fachpersonal des Bistros den Betrieb ohne Mitarbeitende GAP im Service führen.

Der **CZ-Gartenbau** konnte auch im vergangenen Jahr verschiedene grössere Gartengestaltungsprojekte realisieren, über das ganze Jahr hatten wir eine gute Auftragsauslastung. Im Sommer musste der Betrieb frühzeitig das Areal am bisherigen Betriebsstandort an der Flurstrasse 90 verlassen, da bereits früher als Erwartet mit den Abbrucharbeiten an der Liegenschaft begonnen wurde. Somit musste kurzfristig ein Provisorium gesucht werden, welches vorübergehend an der Dachslernstrasse 63 (Betriebsstandort CZ-Gastro bis Sept. 2022) in Zürich realisiert werden konnte. Mit dem zweiten Umzug innert drei Monaten konnte der Fachbetrieb CZ-Gartenbau Ende September in die neuen Räumlichkeiten im Aligro-Gebäude in Schlieren einziehen. Die Ausführung der externen Aufträge konnten trotz des Mehraufwandes des Umzuges durchgehend aufrechterhalten werden. In den beiden Geräteboxen des CZ-Gartenbau auf der Westseite des Aligro-Gebäudes können sämtliche Werkzeuge und Maschinen eingelagert und unterhalten werden, mit den Einsatzfahrzeugen kann man für das beladen und entladen direkt vor die Boxen fahren. Weiter stehen für den Betrieb ausreichend Büroplätze für das Fachpersonal, einen Aufenthaltsraum, Garderoben sowie ein Besprechungszimmer zur Verfügung. Es ist eine sichtlich bessere Infrastruktur, welche ein professionelles Arbeiten mit optimierten Abläufen ermöglicht und eine gute Basis ist, den Fachbetrieb CZ-Gartenbau in den nächsten Jahren weiter zu entwickeln und auszubauen. Leider gestaltet es sich sehr schwierig, Fachpersonal für den CZ-Gartenbau zu finden. Über das ganze Jahr hatten wir immer wieder Inse- rate ausgeschrieben, bekamen darauf aber praktisch keine Rückmeldungen. Per Ende 2022 verliess uns ein agogischer Mitarbeiter, so, dass wir mit einer unbesetzten Stelle ins Jahr 2023 starten müssen. Wir hoffen fest, dass wir bald eine passende Person zur Teamergänzung finden und dann das Team noch um eine weitere Person ausbauen können.

Der Fachbetrieb **CZ-Allroundservice** zog im März in die neuen Räumlichkeiten an der Rautistrasse 75 in Zürich ein. Sowohl das Fachpersonal wie auch die Mitarbeitenden GAP schätzen die neue Infrastruktur sehr. Es hat ausreichend Platz für Materialeinlagerung, eine Rüst-Zone für die Bereitstellung des Materials für die externe Auftragsausführung, einen schönen Pausenraum und gute Büro-Arbeitsplätze. Über das ganze Jahr war der CZ-Allroundservice bei den verschiedenen Umzügen mit involviert und führte einen Grossteil der Räumungs- und Entsorgungsarbeiten in den alten Räumlichkeiten aus. Zudem erledigte das Team auch kleinere Arbeiten und Reinigungsaufträge bei der Erstellung der neuen Räumlichkeiten für CZ-Gastro und CZ-Gartenbau. Im Zusammenhang mit dem Umzug an den neuen Standort haben einige Mitarbeitende GAP den CZ-Allroundservice verlassen, so dass über einige Monate eine Unterbelegung zu verzeichnen war. Im letzten Quartal konnten die Belegung aber wieder Schritt für Schritt gesteigert werden, so dass wir mit einer Vollbelegung ins Jahr 2023 starten können.

Der Umzug des **CZ-Werkraum** an den neuen Standort an der Rautistrasse 75 ging bereits im Dezember 2021 vor den Weihnachtstagen über die Bühne. Im ersten Quartal 2022 ging es darum, sich in der neuen Umgebung einzufinden, die verschiedenen Arbeitsplätze einzurichten und die neuen Abläufe zu definieren. Die Begebenheiten am neuen Standort sind gut auf die Bedürfnisse des Fachbetriebes zugeschnitten, so sind nun alle Räume auf

gleicher Ebene und Zusammenhängend, man verfügt über ein grosses Warenlager, zwei Produktionsräume, einen Pausenraum und zwei Büros. Im CZ-Werkraum bieten wir primär niederschwellige Tagesstruktur- und Arbeitsplätze für weniger leistungsstarke und vulnerable Personen an. Das hat zur Folge, dass verschiedene Personen auf Grund von Krankheiten oder Krisen jeweils länger abwesend sind und teilweise auch langfristig nicht an unserem Angebot teilnehmen können. Dies bringt mit sich, dass es bei den Teilnehmenden immer wieder zu Wechseln kommt, was eine gewisse Unruhe in den Fachbetrieb und zusätzlichen Aufwand für das Fachpersonal mit sich bringt. Auch im CZ-Werkraum hatten wir während und nach der Umzugszeit gegenüber dem Budget eine Unterbelegung. Schrittweise konnte diese im zweiten Halbjahr wieder gesteigert werden.

Im **CZ-Office** hatten wir im vergangenen Jahr eine konstante Personal-Situation. Nach den Vorjahren mit mehreren Wechseln brachte das eine positive Ruhe in den Fachbetrieb. Weiterhin investiert das Team in die Arbeitsakquise, um nebst den internen administrativen Aufgaben vermehrt externe Aufträge bearbeiten zu können. Auch im vergangenen Jahr konnten einige Neukunden gewonnen werden. Im CZ-Office beschäftigen wir einige Mitarbeitende GAP, die schon lange bei uns tätig sind und nun gegen das Pensionsalter zugehen. Wir freuen uns, dass in den letzten Monaten einige neue und jüngere Mitarbeitende GAP zum Office-Team dazu gestossen sind und so der anstehende Generationen-Wechsel gut eingeleitet werden konnte.

Evaluation

Jahresziele: Jeder Fachbetrieb hatte für das Berichtsjahr spezifische Ziele definiert. Diese wurden bearbeitet und im Dezember im CZ-Ziel-Dokument evaluiert.

Begleitung MA GAP/TS: Im vergangenen Jahr wurde ein standardisiertes Kurzstandortgespräch im Bereich Arbeiten eingeführt mit dem Ziel, dass alle zwei Monate ein entsprechendes Gespräch geführt wird. Die Zielerreichung ist in den verschiedenen Fachbetrieben unterschiedlich, teilweise auch wegen der Zusatzbelastung der Umzüge. Jedoch alle Bereiche haben mit dem Dokument Kurzstandortgespräch gearbeitet und gute Erfahrungen damit gemacht.

Kundenpflege: Für das Jahr 2022 hatten wir zum Ziel, die Kundenpflege weiter zu optimieren und auszubauen. Dies ist nur teilweise gelungen, weil die Umzugsarbeiten und die Neuorganisation an den neuen Standorten etliche Ressourcen des Fachpersonal beanspruchten. Im nächsten Jahr wird angestrebt, dass jeder Fachbetrieb über ein Kundenkonzept verfügt in dem festgehalten ist, wie Kundenpflege und auch Kundenrückmeldungen gewährleistet sind.

Bereichsleitung:

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, das Fachpersonal zu Themen der Funktionalen Gesundheit zu schulen. An der Personal-Retraite gab es dazu eine Einführung. Weitere Schulungen dazu fanden nicht statt, da die notwendigen konzeptionellen Grundlagen noch nicht vorliegen. Dafür wurden aber im Bereich der internen Dokumentations-Führung und Zielerarbeitung für die Mitarbeitenden GAP/TS Schulungen für das Personal angeboten und durchgeführt.

Die Bereichsleitung Arbeiten verfolgte zudem das Ziel, durch eine bewusste Personalpflege das Personal zu stärken und zu halten. Dafür wurde eine Strategie zur Personalpflege erarbeitet und umgesetzt.

Die finanzielle Entwicklung des Fachbereichs Arbeiten scheint weiterhin an Tragfähigkeit zuzunehmen. Das Erstellen und Beziehen der neuen Standorte war auch in finanzieller Hinsicht eine spürbare Mehrbelastung. Trotz diesen Mehraufwendungen ist es gelungen, ein Jahresabschluss zu erreichen, der das Budget klar übertrifft.

Die **jährlichen Sicherheitsüberprüfungen** wurden gemäss dem vorliegenden Prozess durchgeführt und überprüft. Im CZ-Gartenbau wurde zusätzlich eine interne Sicherheitsbegehung mit entsprechendem Protokoll durchgeführt.

Personelle Fluktuation im Bereich CZ-Arbeiten:

Eintritte: Markus Vollweiter (CZ-Gastro), Daniel Kron, zuvor Praktikant (CZ-Allroundservice), Pryangka Vanniyasingam (CZ-Werkraum)

Austritte: Markus Fuchser und Christiane Müller (Bistro ufem Chilehügel), Manuela Bader und Guido Wirth (CZ-Werkraum), Philippe Vuichard (CZ-Gartenbau)

Praktikum/Zivi: Debora Torre (CZ-Werkraum – Juli 21 bis Juli 22), Samara Göhner (CZ-Werkraum – Aug. 22 bis Juli 23), Raffael Rubio (CZ-Allroundservice 27. Juni – 19. Aug. 22)

Tagesstätten

Strukturen:

Mit der Ablösung von Reni Fischer als Wohngruppenleiterin Zwischenbächen wird auf 2023 geplant, dass sie die TS-Angebote leitet und neu ordnet.

Begleitung /Evaluation:

Die Begleitung der TS-Mitarbeitenden wurde durch eine verstärkte Zusammenarbeit der einzelnen TS-Anbietenden verbessert.

Auslastung:

Mit **22.0 belegten Plätzen** hatten wir eine Auslastung von **96%**.

Personalfuktuation:
keine

CZ-Integration & Sozialdienst

CZ-Integration betreute **11 externe geschützte Arbeitsverhältnisse**, führte **6 Jobcoachings** /Supported Education/Integrationsmassnahmen im Auftrag der IV-Stelle durch, **begleitete 11 Lehrverhältnisse** in unseren Fachbetrieben und führte ein privat finanziertes Job Coaching zum Arbeitsplatzertalt durch. Zudem wurden einige Mitarbeitende unserer Fachbetriebe und externe Personen beruflich beraten sowie Praxistage für lernbeeinträchtigte Jugendliche durchgeführt.

Externe geschützte Arbeitsplätze

Rückwirkend per 01.01.2022 wurden uns 10 IV-finanzierte externe Integrationsarbeitsplätze bewilligt. In diesem Zusammenhang wurden die Mitarbeitenden GAP, die an externen Plätzen tätig waren, in einem Volumen von 360 Stellenprozenten dieser neuen Leistungsvereinbarung sowie dem Bereich CZ-Integration & Sozialdienst zugeordnet. Die Nachfrage nach solchen Plätzen ist hoch, sowohl von interessierten Arbeitnehmenden wie auch Arbeitgebenden. Der Bereich CZ-Integration wurde daher entsprechend personell vergrössert, indem eine Job-Coaching-Stelle für die Begleitung dieser Plätze geschaffen wurde.

Evaluation:

Eine Person konnte nach erfolgreichem Abschluss einer internen Ausbildung auf Niveau PRA INSOS an einen Ausbildungsplatz auf Niveau EBA im ersten Arbeitsmarkt übertreten. Zwei Personen konnten die Ausbildung auf Niveau PrA INSOS erfolgreich abschliessen. Eine Person, die durch ein entsprechendes Coaching begleitet wurde, konnte ihre Stelle im ersten Arbeitsmarkt behalten.

Personelle Fluktuation:

Eintritt: Zippora Nater (Integration), Deborah Longenecker (Integration)

Austritt: Silvia Horvath (Integration), Oswald Odermatt (Stabsfunktion IBB)

Zürich, im April 2023

Roberto Battistini
Geschäftsführer Christuszentrum

Reto Zimmerli
Stv. Geschäftsführer Christuszentrum
Bereichsleiter Dienste

Matthias Roth
Geschäftsleitungsmitglied
Bereichsleiter Arbeiten (ehemals Werkstätten)

Regula Lüthi
Geschäftsleitungsmitglied
Bereichsleiterin Wohnen und Tagesstätten

Alexander Preiss
Geschäftsleitungsmitglied
Bereichsleiter Integration + Sozialdienst