

inFORMa

ausgabe
2019

S.18

U.Christen Jödicke und R.Jödicke

**Erfahrungsbericht
aus Elternsicht**

S.26

Marco Baretto

**Zu Besuch im
Hotel Chesa Grischuna**

**Gestaltung und Druck**

communicaziun.ch · 7130 Ilanz
Auflage: 1400 Exemplare
Gedruckt auf PlanoJet

Erscheinung

Jährlich Anfang Dezember

Redaktion und Herausgeber

Stiftung La Capriola
Engadinstrasse 2 · 7000 Chur
Tel. 081 530 01 63
www.lacapriola.ch · info@lacapriola.ch

editorial

Begleiten, Begleitung, begleitend bis ...

Die Unverzichtbarkeit von Beratungen und Begleitungen ist im sozialpädagogischen Kontext allgegenwärtig. Die Klientenstruktur reicht altersmässig vom jungen Volksschulalter bis zur lebenserfahrenen Berufsperson ...

Eine Aussensicht der «Dinge» tut in der Regel immer gut und regt an, sich mit sich selbst auseinander zu setzen. Dieser Prozess ist selten bequem. Eigenverantwortlichkeit erkennen und eigenverantwortlich handeln, sind meistens zweierlei Schuhe, die doch als Paar getragen werden sollten. Eine Begleitung ist in solchen Konstellationen oft ein nicht zu unterschätzender hilfreicher Schritt einer persönlichen WEITERentwicklung: Vorausgesetzt, ja vorausgesetzt, Klient und Begleiter sind gewillt, sich ergebendem Widerstand zu stellen.

Das alles übergeordneten Wohl des Klienten vorgebend, wird für Aussenstehende nicht selten auf einer unantastbaren Ebene der angeblichen Beziehungsgestaltung «gearbeitet». Von öffentlicher oder privater Hand finanziert, werden unzählige Sitzungen und noch mehr Therapiestunden abgehalten. Unter dem Vorwand des Datenschutzes werden nicht selten im Glashaus der Privatsphäre dringende Anliegen des realen Alltags bewusst ausgeklammert oder verdrängt, aber auch ausgesessen. Ausgesessen, weil genau diese Alltäglichkeiten Widerstand, Reibung und Unruhe auslösen könnten.

Das einseitige Begleiten unter Umgehung vorliegender Herausforderungen und steter Vermeidung von Störungen führt – einer Einbahnstrasse folgend – über kurz oder lang in eine sinnlose Sackgasse. Was spricht unter Wahrung von Tugenden wie Wertschätzung, Respekt, Geduld, Ehrlichkeit oder Konsequenz gegen transparent und dialektisch geführte Dialoge? Dialoge, Auseinandersetzungen, die Reibungsfläche und somit auch Wärme (Emotionen?) erzeugen, wirken doch nachhaltig. Die anderen stellen flüchtige vergängliche Wohlfühloasen dar.

Im Mannschaftsspiel, wo ausschliesslich verteidigt wird, können auch Treffer erzielt werden – meistens aber ins eigene Tor. Dann, spätestens beim Verlassen der Arena – wo jeder Spieler auf sich alleine gestellt ist – erkennt vermutlich jeder Akteur ernüchtert, dass er und sein Coach vielleicht doch mehr für einen Sieg hätten unternehmen müssen: Der Kreis schliesst sich und endet dort, wo er hätte angesetzt werden sollen: Bei sich selbst!

Cordialement
Conrad Cadonau
Geschäftsleiter



inhaltsverzeichnis

Wir über uns

Ausbildungszentrum La Capriola Davos

- 6 Highlights aus den Blockwochen
- 8 Eine Reise durch die Schweiz – Projektwoche Swiss Week
- 10 Vorstellung des neuen Partnerbetriebs Sunstar Hotel Davos
- 12 Prüfungsvorbereitung aus Sicht des Lernenden Lukas Frey
- 14 Ente-Fertig-Los!
- 16 Individuelle Förderung Wohnen/Freizeit

Ausbildungszentrum La Capriola Luzern

- 17 Meine Zeit bei La Capriola
- 18 Erfahrungsbericht aus Elternsicht
- 20 Einblicke in die interne Berufsschule PrA INSOS, 1. Lehrjahr 2018/19
- 21 Präventionsarbeit

Geschäftsstelle Chur

- 23 ... Lernen ... Leben ... Arbeiten – der neue Präsident und Vize-Präsident stellen sich vor
- 25 Präferenzorientierte Teamzusammenarbeit stärken

Wir über sie

- 26 Zu Besuch im Hotel Chesa Grischuna – Integration Marco Baretto

Ausblick

- 30 Freie Ausbildungsplätze 2020

Zahlen

- 32 Bericht des Stiftungsrates
- 34 Jahresrechnung 2018/19
- 39 Revisionsbericht

Highlights aus den Blockwochen

von Martina Zumstein, Stv. Leiterin Ausbildungszentrum Davos

Im November 2018 sowie im Mai 2019 fanden in Davos die alljährlichen Blockwochen statt. Für die Lernenden stehen in diesen internen Schulungswochen einerseits die gemeinsame Weiterentwicklung als Gruppe und andererseits die persönliche sowie fachliche Weiterbildung im Vordergrund.

Wie immer war der Fachunterricht ein wichtiger Bestandteil des Programms. Einer der Schwerpunkte lag im Herbst im Bereich Küche. Hierbei lernten die Lernenden unter anderem die verschiedenen Schneidetechniken kennen und bekamen gleich die Möglichkeit, diese auszuprobieren und zu üben. Des Weiteren wurde im Fachunterricht Zeit in das Thema Hygiene investiert, denn eine gute Körper- sowie Arbeitshygiene ist für die zukünftigen Fachleute in der Gastronomie ein absolutes Muss. Abgerundet wurde das berufsspezifische Programm durch die Herstellung von Brot und selbstgemachten Teigwaren.

In den Frühlingsblockwochen stand für die Lernenden im Abschlussjahr die Prüfungsvorbereitung im Zentrum. Sie hatten Gelegenheit, sich während der Blockwoche unter Begleitung der Ausbilder den letzten Schliff für die bevorstehenden Prüfungen zu holen.

Kreativität und Gesellschaft kamen ebenfalls nicht zu kurz. An gemeinsamen Themenabenden stellten Lernende das Programm zusammen. So zum Beispiel ein Spieleabend und eine «Mexican Night». Die schön dekorierte Wohngruppe sowie das köstliche Essen brachten den Lernenden die mexikanische Kultur etwas näher – zusammen wurde eine «Fiesta» gefeiert.

Auch Bewegung ist in einer Blockwoche ein zentrales Thema. Die Outdoor-Programme, der Polysportnachmittag in der Färbihalle sowie der Besuch des Hallenbads haben allen gut getan. Gleichzeitig animieren diese Aktivitäten zur individuellen Freizeitgestaltung und dienen nebst den Schulungswochen als Ausgleich zum Arbeitsalltag.

Ein weiterer Programmpunkt der Blockwochen war ein Kreativ-Workshop. In diesem Rahmen konnten die Lernenden nach den eigenen Interessen wählen, was sie herstellen wollten. Die einen gestalteten ein Bild, das ihrem Zimmer nun eine persönliche Note verleiht, die anderen stellten ein Spiel her. Bei dieser Gelegenheit konnte auch manch einer die Berührungsängste mit einer grossen, professionellen Bohrmaschine ablegen.

Die Themen im persönlichkeitsbildenden Unterricht waren breit gefächert. Sie reichten von Stressbewältigung, über Social Media Kompetenz bis hin zu Kommunikation.

Social Media gehört für die Jugend von heute längst zum Alltag. Gerade deshalb lohnt es sich hier genauer hinzuschauen und den eigenen Umgang damit kritisch zu hinterfragen. Viele der Lernenden waren sich der Reichweite von Infor-

mationen, die im Netz veröffentlicht werden, sowie den damit verbundenen Gefahren kaum bewusst.

Im Bereich Stressbewältigung haben die Lernenden sich damit auseinandergesetzt, was Stress bedeutet, wie es dazu kommt und was es für Techniken gibt, um besser damit umgehen zu können.

Der Themenblock im Herbst war eine gute Basis für das dreitägige «Chili-Training», welches im Frühling von einer Mitarbeiterin des roten Kreuzes durchgeführt wurde. Ziel der Workshop-Tage war es, dass die Lernenden ihre Fähigkeit mit

Konflikten umzugehen weiterentwickeln sowie ihre Auftrittskompetenz stärken. Wie der Workshop-Name verrät, hatten die Trainingstage ordentlich «Chili». Reale Streitigkeiten zwischen den Lernenden wurden aufgegriffen und geschlichtet. Die Lernenden schafften es, sich auf den Workshop einzulassen und brachten ihre Gedanken mit ein, so dass gute Diskussionen entstehen konnten. Eine wichtige Komponente spielte dabei das Mitteilen von ICH-Botschaften. Dank viel Gespür der Workshopleiterin konnten die Lernenden trainieren, ihre Gefühle konkret zu benennen, Wünsche angemessen mitzuteilen und sich gegenseitig in ihrer Verschiedenheit anzunehmen.

Abgerundet wurde das Blockwochenprogramm mit einem Elternbrunch. Bei den Vorbereitungsarbeiten legten sich alle Lernenden ins Zeug. So entstanden köstliche selbstgemachte Speisen und auch im Wohnzimmer, welches in ein Esszimmer umfunktioniert wurde, entstand ein einladendes Ambiente.

Der Elternbrunch bot neben dem Gaumenschmaus auch eine gute Gelegenheit zum Austausch unter Eltern, Lernenden und Betreuungspersonen.



Eine Reise durch die Schweiz – Projektwoche Swiss Week

von Judith Bruno, Mitarbeiterin Wohnen / Freizeit im Ausbildungszentrum Davos



Unter dem Motto Swiss Week ging die Reise am frühen Morgen in Richtung Unterland los. Unser Weg führte uns in den Kanton Aargau, genauer gesagt in das Besucherzentrum der Chocolat Frey. Die Jagd nach dem süßen Schatz im Schoggi-Imperium ging los. Ausgerüstet mit einem Audio Tablet wurde auf dem Rundgang in Form von Videos gezeigt, wie Schokolade hergestellt wird. Am Ende der interaktiven Führung konnte man sich an einem Förderband in allen Variationen verköstigen.

Weiter ging die Reise in unsere Hauptstadt nach Bern. Im opulenten Bundeshaus kamen wir in den Genuss einer persönlichen Führung durch Nationalrat Martin Candinas. Die Lernenden erhielten einen interessanten Einblick hinter die Kulissen und Herr Candinas beantwortete all unsere neugierigen Fragen. Stimme eines Lernenden: «Herr Candinas hat uns eine einsichtsreiche, interessante Führung vermittelt.» Abgerundet wurde der Tag mit einem magischen Sonnenuntergang auf dem Gurten, mit Grillieren und einer Übernachtung in der Jugendherberge.

Der nächste Tag startete mit einer Stadtführung durch Bern. Wir liessen keine Sehenswürdigkeiten aus... Bärengraben, Zytglogge, Münster...

haben wir alles angeschaut. Im Anschluss besuchten wir das Museum für Kommunikation. Dort durften wir mehrere Stunden verweilen.

Weiter führte uns die Fahrt über den Brünig Pass in den Kanton Obwalden nach Lungern. In einer Konditorei durften wir die Verarbeitung der Schokoladenmasse beobachten und dann sogar selbst tätig werden. Alle hatten die Möglichkeit ihren eigenen Schoggitaler herzustellen und mit Marzipan zu verzieren.

Den vierten Tag verbrachten wir in Luzern und starteten gleich mit dem Besuch des Verkehrsmuseums. Aussage einer Lernenden: «In der Astronautenausstellung in einem Würfel der sich 360° drehte, fühlte ich mich wie in einem Raumschiff.» Wenn schon mal in Luzern, durfte natürlich ein Treffen mit den Lernenden aus dem Ausbildungszentrum Luzern nicht fehlen. Zusammen ging es auf Sightseeingtour, vorbei an den Sehenswürdigkeiten wie Kapell-Brücke, KKL und Bahnhof. Dabei fühlten wir uns wie Touristen.

Check out – und es ging zurück nach Davos. Im Gepäck tolle, abwechslungs- und lehrreiche Projektstage, welche uns noch lange in Erinnerung bleiben werden.



Vorstellung des neuen Partnerbetriebs Sunstar Hotel Davos

von Angelika Kofler, Mitarbeiterin Ausbildung im Ausbildungszentrum Davos

Das Sunstar Hotel Davos, beliebt als Ferien-Meeting-Wellnesshotel, liegt ruhig und zentral in einem Park. Mit 210 Zimmern und drei Suiten bietet das Hotel rundum Berge für das Naturerlebnis und einen vielseitigen Wellnessbereich. Die Sportler, Individual- und Seminargäste sowie Busgruppen fordern die Berücksichtigung unterschiedlichster Bedürfnisse.

Mit dem 50-jährigen Jubiläum der Sunstar Hotels geht der Startschuss der Zusammenarbeit mit der Stiftung La Capriola einher. Die erste Lernende ist im August 2019 in ihre zweijährige Ausbildung zur Küchenangestellten EBA gestartet. Kurt Raffener, der Küchenchef im Sunstar Hotel, begleitet Jessica vor Ort.

Im Gespräch mit Frau Christiane Rockstroh, seit 14 Jahren für die Hotelkette tätig und heute Leiterin Administration/Personal, erfahren wir mehr über die Zusammenarbeit.

Frau Rockstroh, was zeichnet Ihr Haus aus? Was hebt Sie von den Mitbewerbern in Davos ab?

Die Sunstar-Hotels sind eine beständige Kettenhotellerie in der Schweiz. Der Wellnessbereich und das Restaurant sind auch für externe Gäste zugänglich. Im Zentrum stehen unter anderem der familiäre Kontakt und die Pflege der zahlreichen Stammkunden.



Wir zählen auf unsere langjährigen Mitarbeiter, deren Zufriedenheit uns am Herzen liegt. Mit der Benutzung des Fitnessraums und Schwimmbads, reduzierten Preisen für Freunde und Familie und super Angeboten in anderen Hotels der Kette, wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein.

Seit August ist das Sunstar Hotel Partnerbetrieb der Stiftung La Capriola. Wie haben Sie von La Capriola erfahren? Wie wurde die Zusammenarbeit aufgeleitet?

Die Anfrage für eine Zusammenarbeit kam im Frühjahr direkt von der Geschäftsleitung der Stiftung, Herr Conrad Cadonau. In einem ersten Gespräch wurde uns das Konzept genauer vorgestellt und es hat uns gleich angesprochen.

«La Capriola» war für mich nicht ganz neu. Vor Jahren, als unser First Hotel in Davos noch stand,

waren zwei Absolventen über mehrere Jahre bei uns im Einsatz. Diese Erinnerung hat uns auch dazu bewegt, ein Zeichen für die Zukunft zu setzen und vor Ort Lernenden mit Unterstützungsbedarf einen Ausbildungsplatz zu bieten. Angefangen im Bereich Küche, ist es nicht ausgeschlossen, dass wir später auch im Service und Housekeeping Lernende ausbilden werden.

Wie beurteilen Sie die ersten Monate der Zusammenarbeit mit La Capriola?

Ein reger Austausch sowie Unterstützung und Begleitung vor Ort durch die Ausbilder von La Capriola sind uns sehr wichtig. Für ein gutes Gelingen braucht es eine positive Grundeinstellung

und Erfahrung. Mit etwas mehr Zeit und Geduld eignen sich die Lernenden Fähigkeiten und Fertigkeiten an, die sie als angehende Berufsfachleute brauchen.

Ich finde, dass die Zusammenarbeit ein Gewinn auf beiden Seiten ist; auch wir als Hotel wachsen an solchen Projekten.

Frau Rockstroh, vielen herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihr Wohlwollen unseren Lernenden gegenüber.



Prüfungsvorbereitung aus Sicht des Lernenden Lukas Frey

von Tino Steitz, Mitarbeiter Ausbildung im Ausbildungszentrum Davos

Als Auszubildender im Bereich Küche ist es meine Aufgabe, Lukas während seiner Zeit bei La Capriola durch seine Ausbildung zu begleiten und ihn optimal auf seine Prüfung vorzubereiten. Dies beinhaltet zum einen die Gestaltung der Prüfungsunterlagen, zum anderen den praktischen Bereich, das heisst das direkte Arbeiten in der Küche, um so das Prüfungsmenü zu perfektionieren. Diesen Teil führten wir gemeinsam im Hotel Grischa durch.

Tino hat mit Lukas zurückgeschaut und die Prüfungsvorbereitung mit ihm analysiert.

Wie bist du auf die Stiftung La Capriola aufmerksam geworden?

Meine Mutter ist auf die Internetseite gestossen und hat mir diese gezeigt. Danach habe ich Frau Pronebner von der Geschäftsstelle Chur kontaktiert, um einen Termin für ein Vorstellungsgespräch bzw. ein Treffen zu vereinbaren. Somit habe ich dann mit Herrn Arnold, dem Leiter in La Capriola Luzern, ein Treffen vereinbart. Er hat mir die Wohngruppe und die Hotels gezeigt. Ich war interessiert, nur hat Herr Arnold damals gesagt, dass alle Ausbildungsplätze in Luzern besetzt seien. Er empfehle mir das Ausbildungszentrum in Davos. Dort habe ich mich dann für eine Schnupperwoche angemeldet.

Hast du genügend Unterstützung von uns für deine Prüfungsvorbereitung erhalten?

Ja, ich habe auf jeden Fall genug Unterstützung bekommen. Ihr wart immer hilfsbereit und offen zu mir. Man konnte sich gut unterhalten und auch über Probleme reden.

Wie haben dir die Lernstunden und die Lernbegleitungen gefallen/geholfen?

Die Lernstunden waren hinsichtlich der Prüfung hilfreich, um den Stoff aufzufrischen. Ich konnte noch mehr Sicherheit gewinnen.

Wie hat dir das Arbeiten im Hotel Grischa gefallen?

Die Arbeit im Hotel Grischa war super! Ich habe mehr gelernt als je zuvor. Ich bin happy, dass ich das durchgezogen habe. Ich wurde von Anfang an gut angeleitet. Zwar war ich anfangs häufiger in der kalten Küche, aber durch die in den Gesprächen getroffenen Vereinbarungen hat man mich dann regelmässig in der warmen Küche eingesetzt. Ich habe somit an Sicherheit, Schnelligkeit und Rationalität gewonnen.

Wurden aus deiner Sicht genügend Probeprüfungen durchgeführt?

Tino hat sehr darauf geachtet und sich Mühe gegeben regelmässige Probekochen mit mir durchzuführen. Wir haben gewisse Schwerpunkte mit Entwicklungspotential herausgefunden. Diese haben wir wiederholt, bis ich sie konnte. So habe ich mehr Sicherheit bekommen – learning by doing.

Wurdest du gezielt auf deine Prüfung vorbereitet?

Ja, ich wurde gezielt auf die Prüfung vorbereitet. Ich bin da auch der Geschäftsstelle Chur sehr dankbar, dass sie mir ermöglicht haben, ein stufengerechtes Probekochen in Cazis bei Sepp Meier und Benjamin Redondo, beides Prüfungsexperten, zu machen.



Lukas hat im Mai 2019 seine Prüfung erfolgreich absolviert. Er ist nun bereit und hochmotiviert in einen neuen Lebensabschnitt zu starten. Ich wünsche Lukas auf diesem Weg alles Gute und danke ihm für die tolle Zeit.



Ente-Fertig-Los!

von Angelika Kofler, Mitarbeiterin Ausbildung im Ausbildungszentrum Davos



Am 31. August 2019 fand in Davos zum zweiten Mal das Gummi-Entenrennen für einen guten Zweck statt. Bis zu 2000 Enten wurden aus der Jakobshorn-Gondel ins Landwasser geworfen.

Alle Enten waren nummeriert und mit einem Einsatz von 5 Franken konnte auf die schnellste Ente gewettet werden. Diese kämpften sich dann durch das kalte Nass bis zur Islen, wo sich die Ziellinie befand. Der Feuerwehrverein rettete die Enten anschliessend aus dem Landwasser, trockneten sie feinsäuberlich ab, notierten die Startnummern und informierten dann, welche Ente den Sieg geholt hatte. Während des Rennens setzte die Rhätische Bahn einen Extrazug ein. Die Fahrt im Nostalgiezug bot den Passagieren die Möglichkeit, die Enten auf ihrem Weg entlang des Landwassers zu begleiten und bis ins Ziel anzufeuern.

Im Zielgelände sorgte die Feuerwehr Davos für das leibliche Wohl der Gäste. Auch bot die Feuerwehr den Anwesenden ein vielseitiges Rahmenprogramm, denn gleichentags feierte sie das 150-Jahr-Jubiläum des schweizerischen Feuerwehrverbands.

Der Erlös des Rennens kommt jeweils einer gemeinnützigen Organisation zugute, dieses Jahr

ging er an die Stiftung La Capriola. Am 18. September 2019 durfte unser Geschäftsleiter Conrad Cadonau einen Check im Wert von 5555 Franken entgegennehmen.

Die Lernenden vom Ausbildungszentrum Davos unterstützten die Organisatoren tatkräftig. Der Einsatz war für alle eine neue Erfahrung, denn die Aufgaben waren sehr vielseitig: Losverkauf mit dem Bauchladen, grillieren, Aufsicht der Kinder in der Hüpfburg und vieles mehr. Einer der Lernenden kam gar die Ehre zu, Glücksfee zu spielen und die Preise auszulosen.

Die Pausen zwischendurch nutzten einige Lernende für eine Rundfahrt in einem 52 Jahre alten Feuerwehrauto. Im Anschluss an die Spritzfahrt kehrten sie voller Begeisterung an ihre Posten zurück. Dieser besondere «Arbeitstag» wird wohl vielen der Lernenden noch lange in Erinnerung bleiben.

An dieser Stelle möchten wir uns nochmals bei den Organisatoren bedanken. Einerseits für die grosszügige Spende, andererseits aber auch für die Ermöglichung dieses erlebnisreichen Tages!



«Ich war am Grill. Es hat mir sehr viel Spass gemacht mit den anderen und es war sehr lustig. Ich hoffe wir dürfen nächstes Jahr wieder teilnehmen. Das Beste war für mich mit dem Oldtimer herumzufahren.»

Ronny, 18



«Mir hat der Start des Rennens sehr gefallen, als die Enten aus der Gondel geflogen sind. Ich finde es schön, dass wir alle etwas zum Anlass beitragen durften.»

Riana, 19



«Es war ein lässiger Tag. Im Besonderen, da ich Kontakt mit vielen verschiedenen Gästen hatte. Es war schön zu beobachten, wie sich die Kinder an der Hüpfburg erfreuten, es machte mir Spass diese zu betreuen.»

Alessia, 21



«Das Highlight für mich war, als die Enten aus der Gondel flogen. Ich war beim Losverkauf und das war sehr spannend. Allgemein fand ich den Anlass eine gute Idee. Ich war die Glücksfee beim Ziehen der Lose.»

Andrea, 16

Individuelle Förderung Wohnen / Freizeit

von Stefanie Willi, Mitarbeiterin Wohnen/ Freizeit im Ausbildungszentrum Davos

Wer bei La Capriola seine Ausbildung beginnt, bekommt jeweils eine Bezugsperson aus dem Team zur Seite gestellt. Diese Bezugsperson begleitet den Lernenden (zur leichteren Lesbarkeit wurde im Text nur die männliche Form gewählt) während der gesamten Ausbildungszeit und ist dessen Ansprechperson. Zu den Aufgaben der Bezugsperson gehört die enge Begleitung und Förderung des Lernenden. Als Plattform dienen dazu regelmässige Bezugspersonengespräche. Nach der ersten Phase des Kennenlernens startet die Bezugsperson jeweils mit einem Förderziel, welches im Idealfall zusammen mit dem Lernenden aufgelegt wird. Das jeweilige Förderziel wird in Meilensteine (Zwischenziele) unterteilt, ist messbar und terminiert. Gemeinsam mit dem Lernenden wird die Zielerreichung regelmässig überprüft und wenn nötig angepasst. Die Bezugsperson ist Informationsträger für das gesamte Team. Sie kennt die Geschichte und die Schwierigkeiten des jeweiligen Bezugslernenden am besten. Die Bezugsperson ist bei den Standortgesprächen mit dabei und dokumentiert die Entwicklung der Lernenden in verschiedenen Bereichen (Selbstkompetenz, soziale Kompetenz, Alltagskompetenz).

Studiokonzept / Selbstständiges Wohnen

Das «selbstständige Wohnen» wird während der ganzen Ausbildungszeit trainiert. Bereits auf der Wohngruppe werden regelmässig verschiedene Reinigungsarbeiten im Haushalt durchgeführt, welche insbesondere bei der wöchentlichen Ämtlierledigung geübt werden. Beim gemeinsamen Kochen auf der Wohngruppe werden verschiedene Rezepte vermittelt, die möglichst abwechslungsreich, gesund und einfach zu kochen sind. Beim Kochen und Putzen wird stets darauf geachtet, dass wichtige Hygieneregeln eingehalten werden.

Nach einer gewissen Zeit auf der Wohngruppe dürfen die Lernenden in ein Studio (Wohnung mit Küche und Badezimmer) einziehen. Für diesen ersten Versuch des «selbstständigen Wohnens» stehen La Capriola zwei Studios zur Verfügung, welche sich in den oberen Stockwerken desselben Hausblocks befinden.

Mit der Einführung des «Studiokonzeptes» wird geregelt, welche zusätzlichen Verantwortungsbereiche Lernende im Studio bekommen. Zu diesem Zeitpunkt wird erwartet, dass die Lernenden selbstständig pünktlich aufstehen und ihr morgendliches Zeitmanagement sowie ihre Körperhygiene im Griff haben.

Beim Einzug ins Studio wird zusammen eine Inventar- und Mängelliste erstellt, so wie dies bei der Übergabe einer Wohnung auch geschehen würde. Dabei können die Jugendlichen darauf sensibilisiert werden, worauf sie bei einer Wohnungsübernahme achten müssen. Im Studio wird von den Lernenden insbesondere auch mehr Eigenverantwortung in der Haushaltsführung erwartet. Spätestens mit dem Umzug ins Studio müssen die Lernenden ihre Wäsche selbst waschen und lernen, eine Waschmaschine und einen Tumbler zu bedienen.

Die Lernenden im Studio können am Abend selbst für sich kochen. Der erste Einkauf wird zusammen mit der Bezugsperson erledigt, dabei wird der Lernende auf gesunde und ungesunde Produkte aufmerksam gemacht. Auch Qualitäts- und Preisunterschiede werden thematisiert. Nach der Zeit und der Übung im Studio sind die Lernenden bestmöglich darauf vorbereitet, selbst in eine Wohnung zu ziehen und dort ihren eigenen Haushalt zu führen.

Meine Zeit bei La Capriola

von Christian Bohren, Restaurationsfachmann EFZ, Ausbildungszentrum Luzern



Im Oktober 2017 stand ich zum ersten Mal im Ausbildungszentrum von La Capriola in Luzern zu meinem Erstgespräch mit Raphael Arnold. Ich hatte gerade mein Ausbildungsverhältnis mit einem anderen Hotel in Interlaken abgebrochen und stand nun vor einer neuen Herausforderung. Nach dem Gespräch und einer anschliessenden Schnupperwoche im Ameron Hotel Flora Luzern stand fest, dass meine Ausbildung bei La Capriola ihre Fortsetzung fand. Ich war sehr erleichtert. Ich habe gemerkt, wie sehr sich die Beteiligten um mich bemühten und hatte auch den Eindruck, dass meine Arbeit sehr geschätzt wurde. Es war ebenfalls sehr angenehm, dass ich weiterhin die gleiche Berufsschule besuchen durfte. Da ich zu der Zeit noch den Blockkurs im Schulhotel Regina absolvierte. Dies ist eigentlich eine Ausnahme, da die meisten Lernenden in Luzern die Wochenschule besuchen. Mein Einstieg erfolgte sehr flüssig und trotz der kurzen Zeit empfand ich es als sehr angenehm. Man nahm sich Zeit mich einzugliedern und mir alles zu erklären, sowohl auf der Wohngruppe wie auch im Ausbildungsbetrieb.

La Capriola hat mit der Zeit natürlich auch die Anforderungen an mich gesteigert, da ich auch lernen sollte, mit meinen Mängeln und Fehlern umgehen zu können. Sehr oft kam es dann auch zu Diskussionen zwischen mir und den Betreu-

ern. Vor allem dann, wenn es darum ging, mich aus der Komfortzone herauszuholen. Rückblickend muss ich aber sagen, dass dies die Art von Konfrontation war, die ich gebraucht habe, um aus meinen Fehlern zu lernen.

Im Frühjahr 2019 ging meine Ausbildung so langsam aber sicher dem Ende zu. Und mit dem Ende kam auch die Abschlussvorbereitung. Ich musste mich diversen Fragen stellen, was ich nach meiner Ausbildung tun werde und wie ich mich auf meine Prüfungen vorbereiten würde. Es kam zustande, dass die IV mir anbot, ein Zusatzjahr bei La Capriola anzuschliessen, um mich meinen Zielen, welche noch offen waren, zu stellen. Zugleich lief die sehr anstrengende Vorbereitung für meine Abschlussprüfung. Hierbei haben mich Reto Brunner und Ariane Haglage sehr stark unterstützt. Ebenfalls war es sehr hilfreich, dass Frau Britten, meine Berufsschullehrerin, einen wirklich hervorragenden Job im Blockkurs in Interlaken gemacht hatte. Ich denke ohne diese kompetenten Fachpersonen wäre nie eine so gute Abschlussnote zustande gekommen.

Im Juli war es dann so weit. Ich hatte meine Abschlussprüfungen hinter mir und war sehr auf meine Note gespannt. Bei den offiziellen Abschlussfeiern wurde ich dann mit meinem Fachausweis ausgerüstet und erhielt meine Abschlussnote. Mit den Abschlussprüfungen fiel viel Druck von mir ab und ich war sehr erleichtert, einen grossen Meilenstein in meinem Leben gemeistert zu haben. Auch meine Familie war sehr stolz auf mich und selbst meine Berufsschullehrerin besuchte mich an der Abschlussfeier.

Später kam bereits eine neue Herausforderung auf mich zu. Ich sollte nun in loserer Begleitung mit La Capriola eigenständig in eine Wohnung einziehen. Die ersten Wochen habe ich nun hinter mir und habe die ersten Schwierigkeiten überstanden. Und ja, man glaubt es nicht, aber einen Kühlschrank gefüllt zu behalten, ist um einiges schwieriger als regelmässig den Boden zu wischen.

Erfahrungsbericht aus Elternsicht

von U. Christen Jödicke und R. Jödicke, Eltern von Robel, Restaurationsangestellter EBA

Ein Donnerstag im Juni 2017 – ein Tag, den wir als Eltern nicht so schnell vergessen!

Es stand der letzte Gesprächstermin bei La Capriola an, bei dem sich entscheiden sollte, ob unser Sohn Robel die Lehre bei der Stiftung starten kann. Wir als Eltern waren von Anfang an überzeugt, dass eine Lehre bei La Capriola für unseren Sohn in der damaligen Situation das Beste war. Nur, Robel teilte unsere Überzeugung (noch) nicht. Es fühlte sich an wie in einem spannenden Krimi – zum grossen Glück liess er sich überzeugen, sagte ja und stellte sich ein auf die nächsten zwei Jahre Leben in der Wohngemeinschaft vom Lehrbetrieb La Capriola in Luzern mit Ausbildung zum Restaurationsangestellten EBA im Hotel Continental Park, ebenfalls in Luzern. Nach seinen negativen Erfahrungen in der Schule, einem Lehrabbruch und Aufmerksamkeits-schwierigkeiten, tat er sich schwer sich zwei Jahre mit enger Begleitung vorzustellen. Wir als Eltern sahen, dass dies nötig war, um zu einem Berufsabschluss zu kommen.

So startete Robel im August 2017 seine Lehre und konnte diese im Juli 2019 mit einem sehr guten Ergebnis abschliessen. Dafür sind wir allen Beteiligten sehr dankbar und auf Robel sind wir stolz, dass er es durchgezogen und so gut abgeschlossen hat.

Die Zeit bei La Capriola verlief sehr schnell, wie alles was man als positiv empfindet. Wir fühlten uns bei La Capriola immer willkommen. Da gab es nie einen Moment, wo wir zweifeln mussten, ob wir gerade stören würden oder ob unsere Fragen mühsam wären. Es herrschte eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts und der Toleranz. Ebenfalls war es auch sehr schön festzustellen, wie Robel in einigen Bereichen aufblühte. Es wurde nicht auf den Schwächen rumgehakt, sie wurden wohl thematisiert, doch wurde versucht, Lösungen und Verbesserungen zu finden. Vor allem wurden aber die Stärken wahrgenommen und gefördert. Zum Beispiel kann Robel gut und frei vor kleinen und auch grösseren

Menschengruppen sprechen, er fotografiert und filmt gerne. Diese Eigenschaften wurden mehrmals und bewusst für interne Projekte bei La Capriola, wie auch bei der Arbeit eingebunden. Darauf war er sehr stolz. Solche Erlebnisse haben sein Selbstbewusstsein gestärkt. Zur Persönlichkeitsbildung haben viele Bereiche beigetragen. Neben der Gestaltung des Alltages ergänzten die Themen in den Blockwochen gezielt Fragen des bevorstehenden Lebens. Diese empfanden wir einerseits als team- und toleranzfördernd und andererseits als horizontenerweiternd. Das Leben in Luzern hat Robel auch irgendwie näher zu sich selbst geführt. Da wir sehr ländlich wohnen, hat er da eine andere Umgebung kennen gelernt, was ihm sehr gefiel. Alles in allem hat das Leben in der Stadt, im Lehrbetrieb La Capriola und im Hotel Robel selbstständiger, erwachsener und selbstbewusster gemacht.

Natürlich lief nicht immer ganz alles reibungslos. Wir hatten durchaus zwischendurch auch Sorgen. Zum Beispiel waren wir gespannt, wie er sich in eine Wohngruppe eingliedern würde. Schliesslich gab es da allerlei neue Regeln, Ämtli, Doppelzimmer etc., die eine klare Umstellung gegenüber von zu Hause erforderten. Auch fragten wir uns vorgängig, wie die Beziehung zu den «Betreuerinnen und Betreuern» wohl sein würde. Wie kann er sich organisieren, wie die Regeln akzeptieren, welche Massnahmen werden bei allfälligen Verstössen eingeleitet? Was ist, wenn es mit der Berufsschule wieder hapert? Viele unserer Bedenken lösten sich relativ schnell in Luft auf, denn wir merkten, dass Robel absolut tolle Begleitpersonen an seiner Seite hatte. Sie haben ihn ernst genommen, ihn gefördert, aber auch gefordert. Er hat sich zu Hause nie über seine Arbeit mit den Betreuern beschwert. Vermutlich war er sich auch bewusst, dass er bei manchen Diskussionen und unangenehmen Themen durchaus seinen Anteil beisteuerte. Dank dem gegenseitigen Respekt und Einfühlungsvermögen blieb die Beziehungsebene aber immer auf einer guten Basis.



Und zum Abschluss der Lehre durften wir einmal mehr die gegenseitige Wertschätzung erfahren. Wir waren sehr berührt und unglaublich stolz, als Robel bei der Diplomübergabe ein solch gutes Resultat entgegennehmen durfte und dass extra für die Lehrabgängerinnen und -abgänger eine kleine Feier mit einem tollen Apero und vielen Gästen im Hotel Schweizerhof organisiert wurde. Da spürten wir nochmals so richtig die tolle Unterstützung von La Capriola und ihren Mitarbeitenden. Es war so schön, in welchem Rahmen die Leistungen der Lernenden nochmals gewürdigt wurden.



Uns bleibt zum Schluss nur noch eins: «Ein ganz grosses Dankeschön an alle Beteiligten von La Capriola sowie auch dem Hotel Continental Park.»

Einblicke in die interne Berufsschule

PrA INSOS, 1. Lehrjahr 2018 / 2019

von Ariane Haglage, Mitarbeiterin Ausbildung im Ausbildungszentrum Luzern

Ziel unserer internen Berufsschule ist es, mit dem theoretischen Unterricht die praktische Ausbildung zu ergänzen. Auf dem Stundenplan stehen ABU-Allgemeinbildung, Berufskunde, Sport und Förderunterricht. Der Wechsel in die Ausbildung und der Start der Berufsschule bringen viele neue Eindrücke mit sich. Nicht für alle sind diese so einfach annehmbar und es braucht viel Zeit, sich im neuen Umfeld einzuleben.

In den ersten Wochen dreht sich in der Berufsschule alles um den Lehrstart. Je nach Wissensstand und Lerntempo werden die verschiedenen Themen bearbeitet.

Im ersten Halbjahr geht es darum den Betrieb kennenzulernen. Die Rechte und Pflichten, welche die Berufsausbildung mit sich bringt, werden erarbeitet. Was steht überhaupt im Lehrvertrag? Die Lernenden erhalten ihren ersten Lohn – wie damit umgehen? Ein Budget – was ist das überhaupt? Neue Begriffe werden erlernt und angewendet.

In der Berufskunde geht es um fachliches Wissen: Korrekte Arbeitsabläufe, Unfallgefahren ken-

nen, Arbeitssicherheits-Richtlinien befolgen, Fachbegriffe verstehen und anwenden. Arbeitsmaterialien kennen und beschreiben, anhand von betrieblichen Checklisten Arbeiten ausführen, abgestimmt auf die jeweilige Fachrichtung Hotel, Service oder Küche.

Der Förderunterricht wird ganz nach Bedarf der Lernenden genutzt. Dies können Themen aus dem Allgemeinbildenden Unterricht sein, wie zum Beispiel wie verstehe ich die Stundenkontrolle richtig. Umgang mit sozialen Medien – was kann ich posten und was besser nicht. Viele Gäste in den Hotels sprechen Englisch – auch hier wird im Förderunterricht, je nach Bedarf und Vorkenntnissen, mit den Lernenden gearbeitet, Speisekarten angeschaut und einfache Redewendungen geübt. Die Sportlektionen bieten Zeit für die Lernenden, sich einmal nicht mit der Arbeit auseinandersetzen zu müssen. Schwimmen, Minigolf, Bouldern, Tischtennis oder Joggen am Rotsee sorgen für etwas Ausgleich.

Auch ein Abschlussausflug nach einem intensiven Schuljahr darf nicht fehlen. Wie zum Beispiel eine Schifffahrt Luzern – Kehrsiten – Stans.



Präventionsarbeit

von Andreas Dahinden, Mitarbeiter Wohnen / Freizeit im Ausbildungszentrum Luzern



Eine der zentralsten Herausforderungen mit der wir im Alltag von La Capriola konfrontiert sind, ist die Zeitspanne, in der wir mit den Lernenden zusammenarbeiten können. So ist diese abhängig von der jeweiligen Lehrzeit der Berufsausbildung. Diese liegt zwischen zwei und maximal vier Jahren. Ein zweiter wesentlicher Faktor ist, dass die Lernenden sehr unterschiedlich ausgeprägte Ressourcen und Kompetenzen aufweisen. Je nach Lebensumständen haben die einen Lernenden stabilere Sozialisierungs-Faktoren erlebt, während andere in ihrem Leben aufgrund ihres Defizites mit erschwerten Lebensumständen zu kämpfen hatten.

So ist unsere sozialpädagogische Arbeitstätigkeit dadurch geprägt, die individuellen Stärken der Lernenden und deren Ressourcen zu fördern, die Bürde ihrer Beeinträchtigung zu mildern, aufzuarbeiten und neue Perspektiven zu schaffen. Andererseits sind die Lernenden mit all den Entwicklungsaufgaben konfrontiert wie auch alle ihre Altersgenossen.

Einige dieser Entwicklungsaufgaben (nach Kitty Cassée) sind zum Beispiel: Akzeptieren der körperlichen Veränderung und der eigenen körper-

lichen Erscheinung; Entdecken der Sexualität, Aufnahme intimer Beziehungen; individuelle Ausgestaltung der eigenen und sozialen Geschlechterrolle; Gestaltung der freien Zeit; Entwicklung eines bedürfnis- und ressourcenorientierten Konsumverhaltens; Umgang mit Autorität, Personen und Instanzen; Aufbau eines eigenen Wertesystems.

Wie bereits erwähnt, bildet eine der Prämissen die zeitliche Ressource und die personenzentrierte Arbeit. Um dem entgegenzuwirken, beschäftigen wir uns bei La Capriola mit präventiven Projekten. Diese haben das Ziel, mit partizipativer Beratung und Aufklärung negative Entwicklungsverläufe zu verhindern respektive zu verringern. Es ist jeweils wichtig, dass diese Themen in der aktuellen Gruppe eine zentrale Rolle spielen und mit den Entwicklungsaufgaben im Zusammenhang stehen.

So zeigt sich im Alltag, dass unsere jungen Erwachsenen gerade in der heutigen, sich schnell verändernden Welt, mit einer Vielzahl neuer Herausforderungen konfrontiert sind. Werte und Normen verändern sich sehr schnell. Die eigene Identitätsfindung und die Auseinandersetzung



mit einem bedürfnis- und ressourcenorientierten Konsumverhalten gestalten sich schwieriger, als noch vor ein oder zwei Generationen. Aufgrund dieser Ausgangslage haben wir uns, im letzten Ausbildungsjahr mit verschiedenen Themen auseinandergesetzt.

Zusammen mit einem externen fachspezifischen Medienpädagogen setzten sich die Lernenden spielerisch mit diversen Social Media auseinander. Dabei ging es sowohl um den Umgang in und mit diesen, wie auch der Bewusstseinsbildung, welche Rechte und gesetzlichen Bestimmungen diesbezüglich bestehen.

Auch im Bereich Gesundheit, Sucht und Konsum fand ein präventives Projekt statt: In diesem Jahr beschäftigten wir uns mit dem Thema Alkohol. Dies weil die Lernenden aufgrund ihrer Gastronomieausbildung viel mit diesem Konsummittel konfrontiert sind. Für dieses Projekt arbeiteten wir mit den Materialien und der Erfahrung von Akzent Luzern (Prävention und Suchttherapie). Die Lernenden setzten sich dabei mit der Thematik auseinander, wie schnell der Konsum sich vom Genuss zum Missbrauch und schlussendlich zur Sucht entwickeln kann. Anhand einer par-

tizipativen Gesprächsübung konnten die Lernenden erkennen, wie es sich mit ihrem eigenem Konsumverhalten verhält. Wann trinke ich aus Genuss? Wann ist es der Gruppendruck oder gesellschaftliche Zwang? Wann vielleicht bereits Missbrauch, um ein bestimmtes Thema zu verdrängen? Welche Möglichkeiten bestehen Nein zu sagen, und wo kann ich bei Fragen oder Anliegen spezifische Hilfe holen?

Anhand solcher präventiver Projekte erhoffen wir uns, dass die Lernenden, die für sie wichtigsten Erkenntnisse herausnehmen können und in ihr individuelles Leben integrieren. Sie anhand von erleben und erlernen die Erfahrung machen, dass es zu jedem Thema verschiedene Anlaufstellen und Beratungsstellen gibt, welche sie bei Fragen und Überforderung unterstützen. Dies insbesondere auch für die Zeit nach La Capriola. Mit dieser methodischen Herangehensweise wollen wir unserem Hauptauftrag der Sozialpädagogik mit einem weiteren Schritt näherkommen. Nämlich, den uns anvertrauten Lernenden die bestmögliche, selbstbestimmte und autonome Lebensweise zu ermöglichen. Oder anders ausgedrückt, anhand dieser Arbeit wollen wir «Die Hilfe zur Selbsthilfe» fördern.

...Lernen...Leben...Arbeiten – der neue Präsident und Vize-Präsident stellen sich vor

von Renate Waser, Mitarbeiterin der Geschäftsleitung

Im Mai 2019 wurden Rino Caduff (ehemaliger Geschäftsführer von Repower Schweiz), Adrian Müller (Gastgeber-Hotelier & Restaurateur, Romantik Hotel Stern Chur) und Jacqueline Moser (Juristin) in den Stiftungsrat von La Capriola gewählt.

Rino Caduff, als Präsident und Adrian Müller, als Vize-Präsident haben wir gebeten sich in dieser Ausgabe vorzustellen, ganz nach unserem Dreisäulen-Konzept ... Lernen ... Leben ... Arbeiten.

Rino Caduff, Präsident:

Lernen

Meine Art zu leben, zu denken, zu handeln ist wohl meinem Elternhaus geschuldet. Aufgewachsen in geschützter Atmosphäre und lernend, wie Konflikte angegangen resp. bewältigt werden, durfte ich im Unterbewusstsein erfahren, wie der Alltag zu meistern ist. Da war Unter-

stützung in guten und in schwierigen Zeiten stets spürbar und Halt gebend. Auch im schulischen Bereich durfte ich doch vorwiegend positiv lernen.

Leben

So führte die Unbeschwertheit meiner Jugendzeit in eine beginnende, noch schwach ausgeprägte Selbstständigkeit. Lehrerberuf stand längere Zeit im Plan, bis dann technische Berufe wie Zeichner, Konstrukteur und ähnliche Ausbildungen aktuell wurden. Da liess ich ab von der Lehrerwelt und wandte mich diesem Trend, ja dieser Faszination «Technik» zu. Mit der Wahl zur Ausbildung als «Elektrozeichner», eröffnete sich für mich eine abstrakte, spannende neue Welt voller Geheimnisse. Der Wunsch mehr daraus zu machen, führte schlussendlich über das Abendtechnikum in Chur und weitergehenden Schulen zum Ingenieur in der Fachrichtung Energietechnik. So stieg ich also, ohne eigentlich zu wissen,



Rino Caduff, Präsident

was mich damals als Elektrozeichner erwartete, in eine Branche ein, der ich bis zur Pensionierung treu blieb – ohne den Weg jemals bereut zu haben.

Im Mittelpunkt stand und steht, wie bei vielen anderen auch, die Familie. Verheiratet und mit drei Söhnen, heute im Mannesalter, erlebten meine Frau Rosina und ich einige spannende Herausforderungen. Auf die Harmonie war stets ein Augenmerk gerichtet. Selbstverwirklichung ist uns nie wichtig gewesen.

Arbeiten

Aus den vorangehenden Bemerkungen wird deutlich, wie viel Zufall/Schicksal oft im Leben mitspielt. Entscheide werden manchmal gefällt ohne zu wissen, was sie bewirken. Oftmals lohnt es sich aber, am eingeschlagenen Weg festzuhalten, sei es im Beruf wie auch im Privatleben. Zu schnell den Bettel hin zu werfen, führt zu Rastlosigkeit und Unsicherheit – meine ganz persönliche Meinung.

Kürzlich durfte ich meinen 70. Geburtstag feiern und ich hatte den Mut, trotz fortgeschrittenem Alter und als Quereinsteiger in eine neue mir unbekannte Branche, die strategische Leitung der Stiftung La Capriola zu übernehmen. Ich freue mich auf die Aufgabe, mit dem Stiftungsrat und allen Mitarbeitenden dem sozialen Gedanken folgend, Benachteiligten Beihilfe für ihre erstmalige berufliche Ausbildung leisten zu dürfen. Allen, die mir dabei Unterstützung gewähren, danke ich herzlichst.

Adrian Müller, Vize-Präsident:

Lernen

Fällt so viel einfacher, wenn man seine Passion gefunden hat. Bei mir war das der Fall als ich mit der Hotellerie in Berührung kam. Mir war sofort klar, in dieser Branche will ich Fuss fassen. Das war vor rund 35 Jahren und ich bin immer noch dabei, am Lernen. Es gibt immer wieder Neues. Lernen bedeutet aber für mich auch von den Jüngeren zu lernen. Ist es doch schon eine ganze Zeit her seit meinem letzten Schulbankdrücken. Die Jungen haben es zum Teil richtig gut drauf. Lernen bedeutet auch ein Umfeld zu schaffen in welchem Ideen geäussert werden und somit fruchten können. Meine diesbezügliche Erfah-



Adrian Müller, Vize-Präsident

ung ist, dass oft «verrückt» klingende Ideen schlussendlich die wirklich Guten sind.

Leben

Ein Balanceakt zwischen Verpflichtungen, Muse, so genannte Ich-Zeit, Familienzeit. Eine Herausforderung, die manchmal besser gelingt und dann wieder ein Krampf ist. Gehört zum Leben. Umso steiniger der Weg – umso wertvoller das Ziel.

Arbeiten

Ich erachte es als mein Privileg, dass ich meine Tätigkeit und die vielen Stunden, die ich damit verbringe, nicht als Arbeit betrachte. So ergeht es aber vielen in unserer Branche und sicher den meisten meiner Mitgastgeberinnen und Mitgastgeber im Stern. Uns ist wichtig, unseren Gästen ein im Rahmen unserer Möglichkeiten tolles Aufenthaltserlebnis zu bieten. Je länger je mehr reagieren Menschen heutzutage positiv auf Dienstleistungen welche nicht gebucht (und somit unbezahlbar sind). Sei das, dass wir einen Geburtstagsgast bei sich zu Hause mit dem Oldtimer abholen und ihn/sie in diesem Sinne positiv überraschen. Dienstleistung für mich ist nicht zwingend nur Angebot und Nachfrage, sondern wirklich zu verstehen was der Gast sucht und wünscht. Das gelingt uns (nicht ganz immer) aber wir bleiben dran und pflegen diese «Moment of truth» Momente der Wahrheit. Die vielen Gästerückmeldungen bestätigen uns, auf dem richtigen Weg zu sein.

Präferenzorientierte Teamzusammenarbeit stärken

von Lydia Romanos-Hofer, Gründerin & Geschäftsführende Gesellschafterin von DIALOGOS Unternehmensberatung GmbH

Seit einigen Jahren setzen die Verantwortlichen bei La Capriola auf Insights Discovery®, ein Jungianisches Selbsteinschätzungsinstrument, das Präferenzen im Arbeitszusammenhang misst. Insights Discovery® wurde auf Basis der von Carl Gustav Jung begründeten Typologie von Andrew Lothian, Dundee, in Schottland für das Arbeitsumfeld kreiert und wird seither weltweit in zahlreichen Unternehmen eingesetzt. Eine Selbsteinschätzung mit Insights Discovery ist ein guter Ausgangspunkt für die persönliche Weiterentwicklung als auch für die Optimierung der Zusammenarbeit in Teams.



Einsatz Insights Discovery bei La Capriola

Zunächst haben die Mitarbeitenden von La Capriola je ihr eigenes Präferenz-Profil erhalten. Im nächsten Schritt wird es darum gehen, diese Erkenntnisse für die Teamzusammenarbeit und die Kommunikation untereinander zu nutzen.

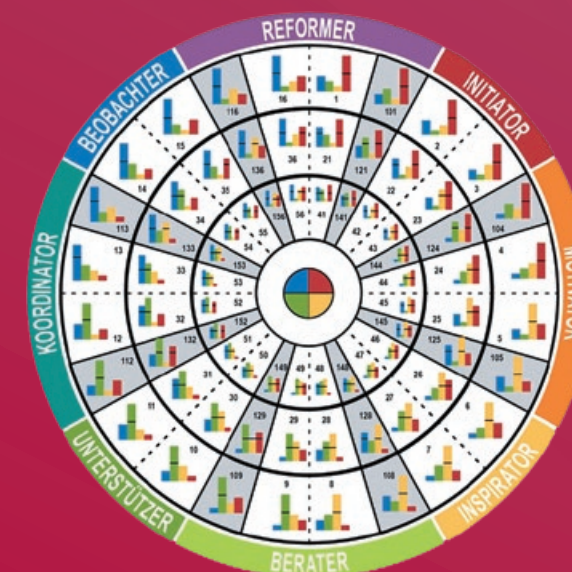
Erhöhung der Effektivität in Teams

Dabei lernen die Teammitglieder auf Basis der individuellen Präferenzen, die unterschiedlichen Kommunikationsstile und Verhaltensweisen aller Teammitglieder kennen und nutzen. Es werden zudem die Teamstärken und Schwächen bewusst gemacht, mögliche Konfliktpotenziale erkannt und präferenzbasierte Lösungen entwickelt. Gemeinsam werden Weiterentwicklungsziele und Massnahmen bestimmt und umgesetzt.

Geplante Teamentwicklungsworkshops

In den nächsten Monaten ist geplant, mit den Teams in Davos und Luzern entsprechende Teamworkshops durchzuführen.

Ein weiteres Betätigungsfeld in der Arbeit mit Insights Discovery® ist das regelmässig geführte, zielorientierte Mitarbeitergespräch. Hierbei bestimmen Mitarbeitende und Vorgesetzte gemeinsam präferenzorientierte Verhaltensziele, die die Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Arbeitsalltag beachten und umsetzen.



Zu Besuch im Hotel Chesa Grischuna – Integration von Marco Baretto

von Renate Waser, Mitarbeiterin der Geschäftsleitung

Marco Baretto hat im Sommer 2017 die Ausbildung zum Küchenmitarbeiter im Ausbildungszentrum Davos abgeschlossen und konnte nach seiner Ausbildung im Hotel Chesa Grischuna in Klosters als Hilfskoch starten. Daniel Baretto, der Zwillingbruder von Marco, hat ebenfalls im Sommer 2017 seine Ausbildung abgeschlossen,

und zwar als Restaurationsmitarbeiter. Nach seiner Ausbildung fand er eine Anstellung unter anderem in Zürich und Davos und startet nun auf die Wintersaison hin ebenfalls im Hotel Chesa Grischuna.

Vom Küchenchef Ronald Fressner erfahren wir mehr über den Start von Marco und wie es ihm heute geht.

Kurzportrait des Betriebs

Das **Romantik Hotel Chesa Grischuna** in Klosters ist ein traditionell detailreiches Haus. Hans Guler, der aus einer Bergführerfamilie stammte, eröffnete das Hotel und Restaurant Chesa Grischuna im Jahr 1938. Die Zimmer sind unterschiedlich geschnitten und im Bündner Stil unter reichlicher Verwendung von lokalem Arvenholz eingerichtet. Das Restaurant wurde für seine architektonische Authentizität und seine marktfrische Küche ausgezeichnet. Das Hotel lädt zudem zum gemütlichen Beisammensein in der Chesa-Bar oder der Kegelbahn ein, welche vom bekannten Schweizer Kunstmaler Alois Carigiet (Schellenursli) ausgemalt wurde.



Herr Fressner, wie kam es zur Anstellung von Marco?

Wir waren auf Mitarbeitersuche und Marco hat sich bei uns beworben. Das Konzept von La Capriola fanden wir eine tolle Sache und so waren wir offen für etwas Neues. Es war nicht ganz einfach am Anfang, aber mittlerweile funktioniert es super.

Was war schwierig beim Start?

Wir mussten einen Weg finden, wie wir mit Marco umgehen. Er hat einen guten Charakter, auf gewisse Sachen galt es aber Rücksicht zu nehmen. Zum Beispiel benötigt er etwas länger, um zu verstehen, wenn wir ihm etwas erklären. Dies mussten wir lernen. Zusammen mit meinem Team habe ich geschaut, dass wir Marco auch die Zeit geben. Jeder Mensch benötigt seine Zeit an einer neuen Arbeitsstelle, doch er benötigt eben etwas mehr Zeit.

War es für Sie das erste Mal, dass Sie mit Menschen mit Unterstützungsbedarf zusammenarbeiten?

Ja, das war das erste Mal.

Wurden aufgrund der Anstellung von Marco an den Arbeitsabläufen/-strukturen Anpassungen vorgenommen?

Nein, dies haben wir absichtlich nicht gemacht. Der Betrieb muss funktionieren. Schlussendlich interessiert es den Gast nicht, wie es in der

Küche läuft, der Service und die Qualität müssen einfach stimmen. Wir schauten innerhalb des Teams, wie wir Marco optimal unterstützen können. Wir haben schnell gemerkt, auf welchem Posten er sich wohl fühlt und wo nicht. Mit der kommenden Wintersaison ist er die vierte Saison bei uns. Im Sommer und Winter letzten Jahres hat er in der kalten Küche gearbeitet. In dieser Sommersaison haben wir probiert, ihn in der warmen Küche einzusetzen, haben dann aber festgestellt, dass es für Marco zu viel war. In der kalten Küche ersetzt er mir fast einen Koch, nicht ganz, aber er macht es wirklich gut. Ich kann mich auf ihn verlassen. Ich bin froh, dass er da ist und dass er auch bei allen im Hotel gut ankommt.

Dann hat sich Marco gut ins Team integriert?

Ja, sehr.

Wie haben Sie das Team auf die Zusammenarbeit mit Marco vorbereitet?

Wir haben uns im Team darüber unterhalten, ansonsten gab es keine speziellen Vorbereitungen. Grundsätzlich war es ein Learning by doing.

Was hat sich im Team verändert, seit Marco bei Ihnen arbeitet?

Es hat sich nicht viel verändert, wir machen unseren Job wie gehabt weiter. Wir haben es sehr gut und pflegen ein freundschaftliches Verhältnis untereinander. Dazu trägt Marco mit seiner Art auch viel bei. Er hat sich sehr gut integriert und sich nicht, aufgrund seines Unterstützungsbedarfs, zurückgezogen. Wir haben aber auch immer wieder mit ihm geschaut, dass er offener und selbstbewusster wird. Dies gelingt ihm mittlerweile recht gut.

Was waren Ihre Bedenken im Vorfeld?

Es ist heutzutage sehr schwierig, in der Gastronomie gute Mitarbeiter zu finden. Weil wir keine gelernten Köche gefunden haben, dachten wir, wir versuchen das Projekt mit Marco. Grundsätzlich bin ich sehr offen und auch bereit, mehr Zeit zu investieren. So wie mit Marco macht mir das riesig Spass. Man sieht die Fortschritte, die er macht. Zu Beginn hatte ich Bedenken, ob dies alles funktioniert, wie ich mir das vorstellte.

Egal was er für eine Ausbildung hat, ich möchte, dass er mitarbeiten kann und nicht den ganzen

Tag Routinearbeiten erledigt. Zum Start haben wir viel Zeit investiert. Mein Ziel war es immer, dass ich Marco in der kalten Küche einsetzen kann, dass er für mich ein vollwertiger Koch ist, er den Posten selbstständig führen kann und die Mise en Place Liste eigenständig erstellt.

Da kamen wir letzten Winter schon einen grossen Schritt vorwärts. Das Projekt mit der warmen Küche mussten wir leider, wie schon erwähnt, abbrechen. Marco wurde nervös und es waren zu viele Informationen. Er benötigt sein gewohntes Umfeld, welches er in der kalten Küche hat. Jetzt klappt es wunderbar und wir haben nun den Vorteil, dass wenn viel läuft, Marco in der warmen Küche beim Anrichten unterstützen kann, da er weiss, wie es funktioniert.

In welchem Bereich sehen Sie die grösste Entwicklung von Marco?

Er ist allgemein sicherer geworden und konnte das Arbeitstempo steigern. Es gibt keinen bestimmten Bereich, den ich herausheben kann. Marco ist auf einem sehr guten Weg.

Zum Start war die Integration etwas auf der Kippe seitens von Marco. Wie kam es zu dieser Situation?

Ich habe natürlich etwas Druck aufgebaut. Ich wusste, ich darf nicht zu viel verlangen, aber ich habe ganz klar gewisse Forderungen an ihn gestellt. Die Wintersaison stand vor der Tür und ich wollte, dass er uns unterstützen kann. Vielleicht war es im Moment etwas viel Druck, rückblickend betrachtet sehe ich aber, dass es richtig war.

Den Druck spürte Marco und es hat ihn zum Nachdenken angeregt. Wir haben immer wieder das Gespräch gesucht und ihn motiviert durchzuhalten. Unterstützend in dieser Situation waren auch die Gespräche mit den Eltern und mit Brigitte Pronebner, Integrationsbegleitung von La Capriola. Gott sei Dank hat sich das dann wieder eingeregelt und Marco entschied sich, in der Chesa Grischuna zu bleiben.

Inwiefern ist Marco eine Bereicherung fürs Team?

Er ist eine sehr grosse Bereicherung. Marco ist für mich eine Person, die ich auch in einen anderen Betrieb mitnehmen würde. Er ist sehr dank-



bar und kommt immer gut gelaunt in die Küche. Er arbeitet in seinem Tempo, aber das was er macht, das macht er gut. Ich glaube, wenn er nicht da wäre, dann würden ihn alle vermissen.

Was sind aus ihrer Sicht die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration?

Man muss sicher viel Zeit investieren im Vergleich zu Fachleuten mit einem EBA/EFZ Abschluss und Zeit ist in der Gastronomie nicht da. Es gilt den Weg zu finden, dass es funktioniert. Uns ist sicher die Sommersaison entgegengekommen. Hätte er auf die Wintersaison hin gestartet, dann hätte es nicht so gut geklappt. Dies war sicher ein Vorteil für die erfolgreiche Integration.

Welche Chancen sehen Sie in der Integration von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf im ersten Arbeitsmarkt?

Es kommt einfach menschlich viel zurück. Das Menschliche zählt für mich sehr viel mehr und ist für mich fast das Wichtigste. Wenn das Menschliche stimmt, dann stimmt auch die Leistung. Wenn man zufriedene Mitarbeiter hat, dann ist es ein grosser Mehrwert für den Betrieb.

Marco, gerne möchten wir auch von dir erfahren, wie der Start beim Hotel Chesa Grischuna war und wie es dir heute geht.

Wie war für dich der Start beim Hotel Chesa Grischuna?

Der Start war schwierig. Es war alles neu. Es war alles anders als während der Ausbildung.

Was war anders im Vergleich zur Ausbildung?

Die Küche, neue Mitarbeiter. Ich musste mich erst an alles gewöhnen und mich an die neue Umgebung und die neuen Arbeiten anpassen. In der Chesa Grischuna wird anders gearbeitet als ich es gewohnt war. Hier legen sie mehr Wert auf das schöne Anrichten der Teller.

Was war für dich am Anfang die grösste Herausforderung?

In den neuen Rhythmus reinzukommen. Viele Sachen habe ich während der Lehre noch nie gemacht. Das fand ich etwas schade, so hatte ich halt die Erfahrung noch nicht so.

Kannst du viel Erlerntes von deiner Ausbildung als Küchenmitarbeiter anwenden?

Einen Teil kann ich anwenden. Die gesammelte Erfahrung kann ich einbringen. Aufgrund meiner Schwäche hätte ich während der Ausbildung lieber mehr Praxis als Theorie gehabt.

Wie war es für dich in einem neuen Team zu arbeiten?

Sehr gut und sehr angenehm. Sie sind zufrieden mit mir. Sie zeigen mir alles und ich kann viel mitnehmen.

Zu Beginn war es etwas unsicher, ob du in der Chesa Grischuna bleiben möchtest. Weshalb hast du dich entschieden zu bleiben?

Entscheidend war, dass ich mehr Erfahrungen sammeln konnte und noch viel Neues dazulernen. Ich habe viel mit meinen Eltern geredet. Auch das Hotel hat mich sehr unterstützt und sie gaben mir Zeit. Ich wollte zuerst abbrechen, dann weitermachen, dann wieder abbrechen. Zusammen konnten wir dann eine Lösung finden.

Wie ist es für dich, dass du mit deinem Bruder zusammenarbeiten kannst?

Sehr gut. Wir geben uns gegenseitig Kraft und können uns austauschen. Wir haben schon früher versucht im gleichen Betrieb zu arbeiten, aber es hat bis jetzt nicht geklappt.

Lieber Marco, lieber Herr Fressner, vielen herzlichen Dank für das angenehme Gespräch. Wir wünschen weiterhin viel Erfolg in der gemeinsamen Zusammenarbeit.

2020

freie ausbildungs- plätze

Ab 1. August 2020 bieten wir in unseren beiden Ausbildungszentren La Capriola Davos und Luzern folgende Ausbildungsplätze an.



Bereich Restauration

Praktiker/in PrA Restaurant
Restaurantangestellte/r EBA
Restaurantfachfrau/-mann EFZ



Bereich Housekeeping

Praktiker/in PrA Hotellerie
Hotellerieangestellte/r EBA
Hauswirtschaftspraktiker/in EBA
Hotelfachfrau/-mann EFZ



Bereich Küche

Praktiker/in PrA Küche
Küchenangestellte/r EBA
Koch/Köchin EFZ



Bereich Rezeption

Büroassistent/in EBA
Kauffrau/-mann HGT EFZ



Interessiert?

Rufen Sie uns für weitere Details an und informieren Sie sich über das aktuelle Angebot der offenen Ausbildungsplätze! Gerne organisieren wir eine unverbindliche Besichtigung unserer Ausbildungszentren und Partnerbetriebe oder planen eine Schnupperwoche.

Stiftung La Capriola

Engadinstrasse 2 · 7000 Chur
Tel. 081 530 01 63 · info@lacapriola.ch
www.lacapriola.ch



Bericht des Stiftungsrates

Geschäftsjahr 2018/2019

Das Geschäftsjahr 2018/19 war – einmal mehr – ein erfolgreiches Jahr für die Stiftung La Capriola. Beginnen wir mit unserer Daseinsberechtigung, den Lernenden: im vergangenen Sommer konnten in den beiden Zentren in Davos und Luzern insgesamt sieben Lernende ihre Ausbildung in den Bereichen Hotellerie, Restauration und Küche erfolgreich abschliessen. Eine unserer Lernenden erhielt mit der Abschlussnote 5,5 eine Ehrenmeldung.

Von den Absolventinnen und Absolventen konnten noch nicht alle eine Stelle im 1. Arbeitsmarkt finden. Erfahrungsgemäss erstreckt sich dieser Prozess in der Regel über die Sommermonate. Alle haben jedoch die von der Stiftung La Capriola angebotene Integrationsbegleitung in Anspruch genommen. Das Angebot der Stiftung La Capriola, das deutlich über die reine Ausbildung hinaus geht, bewährt sich nachhaltig.

Diese tollen Ausbildungserfolge konnten wir nur dank der herausragenden Zusammenarbeit mit unseren insgesamt acht Partnerhotels im 4*- und 5*-Segment realisieren. Diese sind namentlich die Morosani Hotels, das Hotel Grischa, das Hotel Seehof, das AMERON Davos Swiss Mountain Resort und das Zentrum Guggerbach in Davos sowie das Hotel Schweizerhof Luzern, das Hotel Continental Park und das AMERON Hotel Flora in Luzern.

Mit den Morosani Hotels in Davos wurde die Zusammenarbeit nach 16 Jahren beendet. Ich danke an dieser Stelle dem Direktor Toni Morosani für die langjährige Treue und die stets konstruktive Zusammenarbeit im Dienste unserer Lernenden herzlich.

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor sind unsere Mitarbeitenden in Davos, Luzern und Chur. Dank ihrem unermüdlichen Einsatz, ihrem Engagement für die Lernenden und ihrer Offenheit in der Zusammenarbeit mit den Partnerbetrieben ist es

möglich, diese Erfolge zu erzielen. Die Einführung der Nachtzuschläge war eine Anerkennung der grossen Leistungen, aber auch eine längst fällige Entschädigung einer in der Branche üblichen Zulage für Nachtdienste.

Im Stiftungsrat war das Geschäftsjahr 2018/19 von der Ablösung der Gründergeneration geprägt. Domenico Saladino, der zusammen mit seiner Gattin die Stiftung 2003 gegründet hat und zuletzt dem Stiftungsrat als Präsident diente, hat per Ende des Geschäftsjahres seinen Rücktritt erklärt. Auch Claudia Züllig, Patrizia Parolini und Pedro Lütcher haben nach vielen Jahren Engagement im Stiftungsrat ihren Rücktritt erklärt. Erfreulicherweise ist es gelungen, neue Kräfte für den Stiftungsrat zu finden. Mit Rino Caduff, Ilanz übernimmt eine erfahrene und führungsstarke Persönlichkeit das Präsidium. Ergänzt wird der Stiftungsrat weiter durch Adrian Müller, Hotelier aus Chur, und Jacqueline Moser, Juristin aus Flims Waldhaus. Damit ist der Stiftungsrat komplett und durch die verschiedenen Fachkompetenzen der Stiftungsratsmitglieder für die zukünftigen Herausforderungen gut gerüstet.

Finanzen

La Capriola hat entgegen den budgetierten Erwartungen das Geschäftsjahr mit einem knapp positiven Ergebnis abschliessen können. Dank grossen Efforts der Mitarbeitenden und einer überdurchschnittlichen Belegung ($\geq 100\%$) im zweiten Halbjahr (verlängerte Abklärungen) konnte eine gute jährliche Auslastung von 88,5% erzielt werden. Nur mit einer derart hohen, weder plan- noch voraussehbaren Auslastung, ist es überhaupt möglich, eine ausgeglichene Jahresrechnung präsentieren zu können, denn die budgetierbaren Leistungen der Invalidenversicherung sind nach wie vor nicht kostendeckend. Diesbezüglich besteht dringender Handlungsbedarf. Wenn «Arbeit vor Rente» wirklich ernst gemeint ist, dann muss auch die Bereitschaft vorhanden sein, die erforderlichen Mittel zur Ver-

fügung zu stellen. Ansonsten sind das alles nur leere Worthülsen.

Dank

Der Dank des gesamten Stiftungsrates geht an die vielen Spender für ihre grosszügige Unterstützung während des vergangenen Jahres. Dank der Spendengelder konnten wichtige Eckpfeiler der ganzheitlichen Ausbildung finanziert werden.

Ein besonderer Dank gilt dem scheidenden Präsidenten Domenico Saladino, der sich vor und seit der Gründung von La Capriola im Stiftungsrat engagiert hat und zuletzt als Präsident seine grosse und langjährige Erfahrung zur Verfügung gestellt hat. Ein Dank gilt auch den weiteren scheidenden Mitgliedern des Stiftungsrates Claudia Züllig, Patrizia Parolini und Pedro Lütcher, der viele Jahre auch Mitglied der Betriebskommission war. Schliesslich geht der Dank auch an die weiterhin im Amt verbliebenen Stiftungsräte Irene Nanculaf, Andreas Müller und Martin Vinzenz.

Danken möchte ich dem neuen Präsidenten Rino Caduff, dem neuen Vizepräsidenten Adrian Müller und der neuen Stiftungsrätin Jacqueline Moser für ihre Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen und ihr Engagement für die Stiftung La Capriola.

Ein herzliches Dankeschön geht an unseren Geschäftsleiter Conrad Cadonau und sein Team in der Geschäftsstelle in Chur und in den Ausbildungszentren La Capriola Davos und Luzern sowie an die Ansprechpersonen in unseren Partnerbetrieben. Ohne ihre professionelle Arbeit vor Ort wäre der Erfolg der Stiftung La Capriola mit ihrem einzigartigen und ganzheitlichen Konzept undenkbar.



Herzlichst
Charles Giroud
Mitglied des Stiftungsrates

Jahresrechnung 2018/2019

(Betragsangaben in CHF)

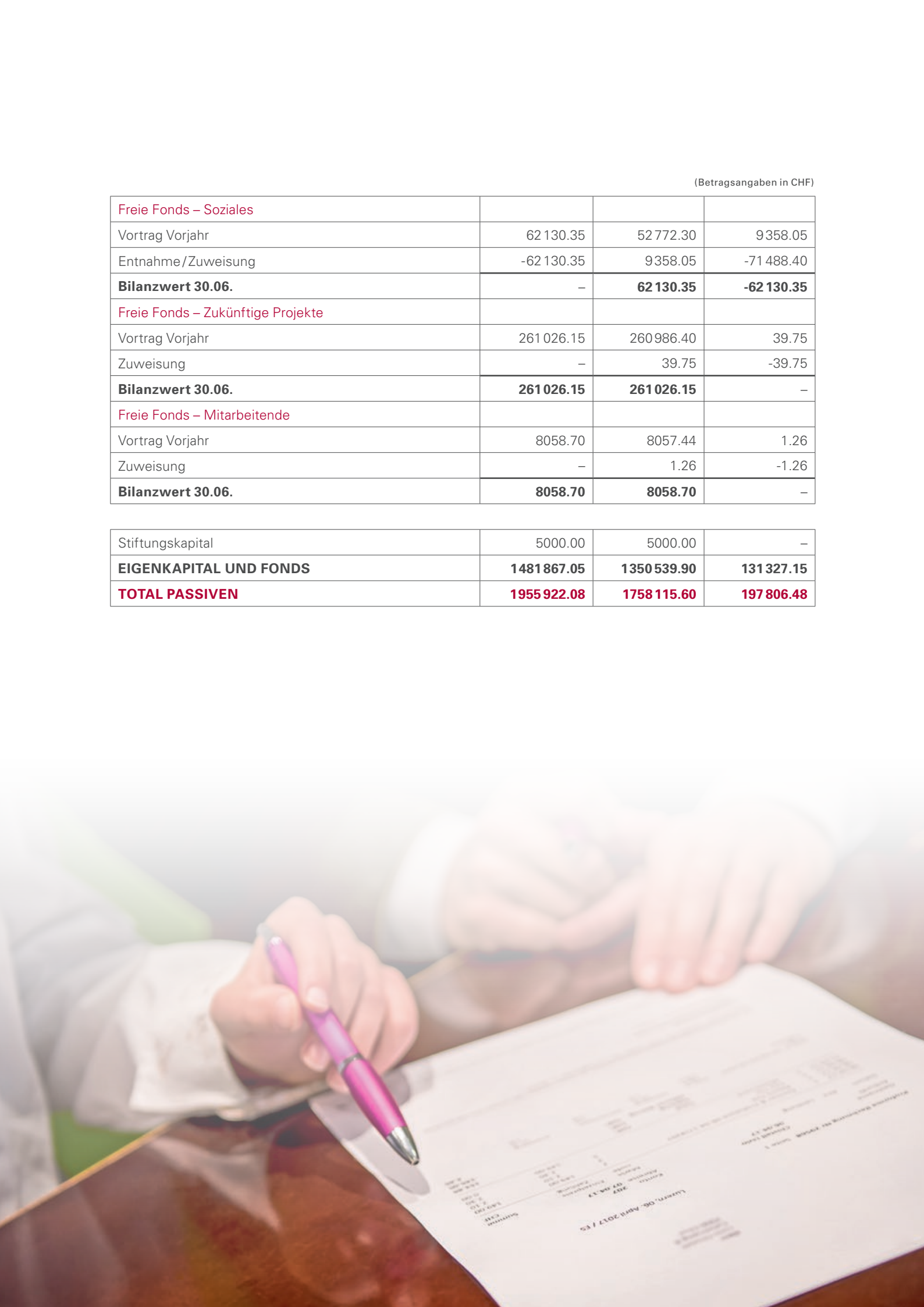
Bilanz per	30.06.2019	30.06.2018	Veränderung
AKTIVEN			
Flüssige Mittel	1 158 399.93	1 128 665.38	29 734.55
Forderungen aus Lieferung/Leistung (Debitoren)	559 843.00	511 096.00	48 747.00
Aktive Rechnungsabgrenzung	25 350.00	26 150.00	-800.00
UMLAUFVERMÖGEN	1 743 592.93	1 665 911.38	77 681.55
Finanzanlagen (Mietkautionen)	10 832.35	10 829.47	2.88
Finanzanlagen (Sparkonten bei Banken)	201 496.80	81 374.75	120 122.05
Sachanlagen Mobile	–	–	–
ANLAGEVERMÖGEN	212 329.15	92 204.22	120 124.93
TOTAL AKTIVEN	1 955 922.08	1 758 115.60	197 806.48

Bilanz per	30.06.2019	30.06.2018	Veränderung
PASSIVEN			
Verbindlichkeiten aus Lieferung/Leistung (Kreditoren)	22 791.65	26 284.35	-3 492.70
Verbindlichkeiten Übrige	119.65	6 268.80	-6 149.15
Passive Rechnungsabgrenzung	165 124.70	148 336.55	16 788.15
FREMDKAPITAL KURZFRISTIG	188 036.00	180 889.70	7 146.30
Rückstellungen Personal	142 586.00	118 686.00	23 900.00
Rückstellungen Ersatzinvestitionen	126 000.00	108 000.00	18 000.00
FREMDKAPITAL LANGFRISTIG	268 586.00	226 686.00	41 900.00
Schwankungsfonds IV			
Vortrag Vorjahr	–	–	–
Saldo +Überschuss/-Unterdeckung aktuelles Jahr	17 433.03	–	17 433.03
SALDO SCHWANKUNGSFONDS IV			
Bilanzwert 30.06.	17 433.03	–	17 433.03
FREMDKAPITAL	474 055.03	407 575.70	66 479.33
Freie Fonds – Ausbildungszentren			
Vortrag Vorjahr	974 825.45	737 112.18	237 713.27
+Zuweisung/-Entnahme für Betrieb	–	85 713.27	-85 713.27
Zuweisung aus Freie Fonds – Nachbetreuung	39 499.25	–	39 499.25
Zuweisung aus Freie Fonds – Soziales	62 130.35	–	62 130.35
Zuweisung Spenden	131 327.15	152 000.00	-20 672.85
Bilanzwert 30.06.	1 207 782.20	974 825.45	232 956.75
Freie Fonds – Nachbetreuung			
Vortrag Vorjahr	39 499.25	45 132.27	-5 633.02
Entnahme	-39 499.25	-5 633.02	-33 866.23
Bilanzwert 30.06.	–	39 499.25	-39 499.25

(Betragsangaben in CHF)

Freie Fonds – Soziales			
Vortrag Vorjahr	62 130.35	52 772.30	9 358.05
Entnahme/Zuweisung	-62 130.35	9 358.05	-71 488.40
Bilanzwert 30.06.	–	62 130.35	-62 130.35
Freie Fonds – Zukünftige Projekte			
Vortrag Vorjahr	261 026.15	260 986.40	39.75
Zuweisung	–	39.75	-39.75
Bilanzwert 30.06.	261 026.15	261 026.15	–
Freie Fonds – Mitarbeitende			
Vortrag Vorjahr	8058.70	8057.44	1.26
Zuweisung	–	1.26	-1.26
Bilanzwert 30.06.	8058.70	8058.70	–

Stiftungskapital	5000.00	5000.00	–
EIGENKAPITAL UND FONDS	1 481 867.05	1 350 539.90	131 327.15
TOTAL PASSIVEN	1 955 922.08	1 758 115.60	197 806.48



Erfolgsrechnung

01.07.2018 – 30.06.2019

(Betragsangaben in CHF)

Ausbildungszentren	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Leistungen BSV Ausbildung	722 982.00	761 064.00	-38 082.00
Leistungen BSV Wohnen/Freizeit	1 164 546.00	1 212 516.30	-47 970.30
Leistungen BSV Nachbetreuung	107 970.00	75 320.00	32 650.00
Sonstige Erträge/Beiträge	–	8 494.10	-8 494.10
Nettoerlöse aus Lieferung / Leistung	1 995 498.00	2 057 394.40	-61 896.40
Abdeckung/Entnahme aus Fonds Nachbetreuung	–	5 639.87	-5 639.87
Total Ertrag Ausbildungszentren	1 995 498.00	2 063 034.27	-67 536.27
Mitarbeiteraufwand inkl. Sozialversicherungen	-1 410 428.74	-1 359 606.15	-50 822.59
Personalleistungen von Dritten (inkl. Hotels)	-76 562.50	-80 384.20	3 821.70
Personalaufwand Betriebskommission	-5 732.95	-14 887.96	9 155.01
Personalaufwand	-1 492 724.19	-1 454 878.30	-37 845.89
Verpflegungskosten Wohnen/Freizeit und Hotels	-57 847.50	-52 152.60	-5 694.90
Kosten Wohnen/Freizeit (Haushalt, Unterhalt, Miete, etc.)	-279 914.20	-268 212.35	-11 701.85
Schulung, Ausbildung und Freizeit	-68 387.20	-90 991.95	22 604.75
Büro, Verwaltung und Kommunikation	-68 494.50	-94 796.50	26 302.00
Übriger Sachaufwand	-108 275.00	-106 103.00	-2 172.00
Übriger betrieblicher Aufwand	-485 470.90	-516 763.70	31 292.80
Total Aufwand Ausbildungszentren	-1 978 195.09	-1 971 642.00	-6 553.09
+Überschuss / -Unterdeckung Betrieb Ausbildungszentren	17 302.91	91 392.27	-74 089.36
Finanzertrag	130.12	97.00	33.12
Ausserord. / periodenfremder Aufwand / Ertrag	–	-5 776.00	5 776.00
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	17 433.03	85 713.27	-68 280.24
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Ausbildungszentren	–	-85 713.27	85 713.27
-Zuweisung / +Entnahme Schwankungsfonds IV	-17 433.03	–	-17 433.03

Fonds Ausbildungszentren	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Spenden für Sicherung Betrieb Ausbildungszentrum/Defizitdeckungen	131 327.15	152 000.00	-20 672.85
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	131 327.15	152 000.00	-20 672.85
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Ausbildungszentren	-131 327.15	-152 000.00	20 672.85

(Betragsangaben in CHF)

Fonds Nachbetreuung	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Abdeckung Unterdeckung/Zuschuss Nachbetreuung	–	-5 639.87	5 639.87
Finanzertrag	–	6.85	-6.85
Entnahme für Zuweisung an Fonds Ausbildungszentren	39 499.25	–	39 499.25
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	39 499.25	-5 633.02	45 132.27
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Nachbetreuung	–	5 633.02	-5 633.02
-Zuweisung Freie Fonds – Ausbildungszentren	-39 499.25	–	-39 499.25

Fonds Soziales	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Zugänge/Spenden	–	9 350.00	-9 350.00
Finanzertrag	–	8.05	-8.05
Entnahme für Zuweisung an Fonds Ausbildungszentren	62 130.35	–	62 130.35
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	62 130.35	9 358.05	52 772.30
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Soziales	–	-9 358.05	9 358.05
-Zuweisung Freie Fonds – Ausbildungszentren	-62 130.35	–	-62 130.35

Fonds Zukünftige Projekte	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Finanzertrag	–	39.75	-39.75
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	–	39.75	-39.75
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Zukünftige Projekte	–	-39.75	39.75

Fonds Mitarbeitende	2018/2019	2017/2018	Veränderung
Finanzertrag	–	1.26	-1.26
Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung	–	1.26	-1.26
-Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Mitarbeitende	–	-1.26	1.26

Rino Caduff, Präsident
Chur, 22. Oktober 2019

Conrad Cadonau, Geschäftsleiter

Anhang zur Jahresrechnung

(Betragsangaben in CHF)

1. Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze		
Die vorliegende Jahresrechnung wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen über die kaufmännische Buchführung des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 957 bis 962) erstellt.		
2. Angaben / Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung	30.06.2019	30.06.2018
Rückstellungen Personal Diese Rückstellungen werden für erkennbare Sachverhalte, insbesondere zur Deckung selbst getragenen Risiken aus einer längeren Wartefrist bei der Krankentaggeldversicherung und auch für zukünftige Weiterbildung von Mitarbeitenden gebildet.	siehe Bilanz	siehe Bilanz
Ausbildungszentren – ausserordentlicher / periodenfremder Ertrag Anteilige Rückzahlung zufolge Lehrabbruch	–	5776
Verbindlichkeiten aus Lieferung / Leistungen davon gegenüber Organen Diese Verbindlichkeiten resultieren aus Spesenabrechnungen und aus Leistungserbringung im Auftrage (nicht aus Tätigkeit als Stiftungsrat)	–	821
3. Nettoauflösung stiller Reserven	–	–
4. Weitere Angaben (vgl. Art. 959c Abs. 2 OR)		
– Stiftung La Capriola, mit Sitz in Chur – Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt	nicht über 50	nicht über 50
– Wesentliche langfristige Verträge (auslaufend oder kündbar nicht innert 12 Monaten ab Bilanzstichtag) Mietvertrag fest bis September 2023 (Mieterseitig kündbar September 2020)/monatliche Miete CHF 2090 Mietvertrag fest bis Juni 2022/monatliche Miete CHF 8967, vorzeitige Auflösung unter Voraussetzungen möglich mit gestaffelter Investitionsabgeltungsentschädigung		

Revisionsbericht

Alfina Revision AG

Masanserstrasse 136
7000 Chur
Tel. +41 81 286 77 01
Fax +41 81 286 77 07
info@alfina.ch

Landstrasse 36
7252 Klosters Dorf
Tel. +41 81 414 00 00
Fax +41 81 414 00 09
immo@alfina.ch

ALFINA

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat der

Stiftung La Capriola, Chur
zur Jahresrechnung 2018/19

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung La Capriola für das am 30. Juni 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

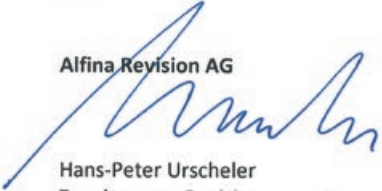
Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

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.

Chur, 22. Oktober 2019
hu/3/1

Alfina Revision AG


Hans-Peter Urscheler
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor


Oliver Fratschöl
Zugelassener Revisionsexperte

Beilagen
Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang)

Mitglied TREUHAND | SUISSE



alfina.ch

