

# inFORMa

ausgabe |  
2020 |

S. 8

**Projektwochen  
im Hotel Casa Berno  
in Ascona**

S. 16

**Was bedeutet  
Bezugspersonenarbeit?**

**Gestaltung und Druck**

communicaziun.ch · 7130 Illanz

Auflage: 1400 Exemplare

Gedruckt auf Image Impact

**Erscheinung**

Jährlich Anfang Dezember

**Redaktion und Herausgeber**

Stiftung La Capriola

Engadinstrasse 2 · 7000 Chur

Tel. 081 530 01 63

[www.lacapriola.ch](http://www.lacapriola.ch) · [info@lacapriola.ch](mailto:info@lacapriola.ch)



## **Berufung oder Beruf? Ein halbkritischer Blick in den Spiegel**

Irgendwie können wir auch dankbar sein für die aussergewöhnlichen, nicht voraussehbaren Zeiten: Ungewöhnliches wird gewöhnlich gemacht, Unmögliches realisiert. Wie bewältigen wir den morgigen Tag, wenn er aus dem Nichts komplett anders ist als der heutige und erst recht, als der vor einiger Zeit so geplante. Umstellungen innerhalb von Stunden. Persönlichkeiten sind gefragt, die sich den Herausforderungen bewusst stellen wollen!

In unseren Institutionen sind Hotellerie-Fachkräfte (Ausbildnerinnen und Ausbildner) sowie Erzieher (Sozialpädagoginnen und -pädagogen) tätig. Im Rahmen der Bezugspersonenarbeit wird laut Definition im Nachschlagewerk «versucht, die Eigenverantwortung eines Menschen und damit seinen selbständigen Umgang mit allgemeinen Lebenslagen in der Gesellschaft zu stärken». Mit grosser Hochachtung und tiefem Respekt erkennen wir, wie unermüdlich und immer wieder und ständig von neuem «versucht» wird, Förderzielen gerecht zu werden – oft wochenlang nur Millimeter für Millimeter – beharrlich, konstant und schlussendlich doch erfolgreich. Hut ab und grossen Dank für dieses Handwerk.

Wo ist der Antrieb, woher die Energie für solch beständiges Handeln zu finden? Sind es die Fachhochschulen, die selektiv Persönlichkeiten formen und auf den Arbeitsmarkt bringen? Wie wird permanent erfahrener Widerstand systemisch und in positiv gewinnbringende Vorwärtsbewegung umgewandelt? Wo wird diese interaktive Eigenschaft gelernt bzw. gelehrt? Schaffen es die pädagogischen Lehrgänge, ihren Absolventen die «Instrumente» mit auf den Weg zu geben, das heute Unvorstellbare morgen praxistauglich anwenden zu können (zum Beispiel wie bewältigen wir morgen die Auswirkungen eines Lockdowns)?

Die hehren Vorstellungen des künftigen Berufes werden im Alltagsleben zackig relativiert. Fühlt sich die mitarbeitende Person für ihre Tätigkeit berufen und kann sie den Arbeitsalltag so gestalten, dass er der Dualität zwischen dem Anspruch der Lehre und den Bedürfnissen der offenen Gesellschaft und des Marktes gerecht wird?

Wie ist zu erklären, dass im erzieherischen Bereich ein nicht unwesentlicher Teil von Berufsausübenden sich nach und nach überfordert fühlt und sich kurzerhand von der «berufenden» Tätigkeit abwendet? Und auf der anderen Seite stellen sich doch immer wieder fachliche Neulinge unbekümmert der unvorhersehbaren Aufgabe und sie schaffen die Herausforderung.

Wie auch immer, ob fachlich versiert oder noch unerfahren. Es sind Menschen am Werk – authentisch, ehrlich, natürlich, mit gesundem Hausverstand – berufene Persönlichkeiten, die mit den Erkenntnissen der Lehre künftige Meister werden!



Herzlichst Conrad Cadonau, Geschäftsleiter



AC/DC

INDEPENDENT

# inhaltsverzeichnis

## **Wir über uns**

### **Ausbildungszentrum La Capriola Davos**

- 6 Interview mit den neuen Lernenden
- 8 Projektwochen im Hotel Casa Berno in Ascona

### **Ausbildungszentrum La Capriola Luzern**

- 11 Steckbriefe – Die Mitarbeitenden stellen sich vor
- 14 Blockwochen «SINNVOLL»
- 16 Was bedeutet Bezugspersonenarbeit?
- 18 Distance Learning – Herausforderung für Ausbilder und Lernende
- 20 Rückblick – Meine Zeit bei der Stiftung La Capriola

### **Geschäftsstelle Chur**

- 21 Neue Mitarbeiterin auf der Geschäftsstelle in Chur
- 22 Erfolgreiche Lehrabschlüsse 2020

## **Wir über sie**

- 24 Integration Sofia S. – Besuch in der Zentralwäscherei in Chur

## **Ausblick**

- 27 Freie Ausbildungsplätze 2021

## **Zahlen**

- 28 Bericht des Stiftungsrates
- 30 Jahresrechnung 2019/2020
- 35 Revisionsbericht

# Interview mit den neuen Lernenden im Ausbildungszentrum Davos

von S. Tomaschett, Mitarbeiterin der Geschäftsleitung

Mit Lehrbeginn im August durften wir dieses Jahr drei neue Lernende im Ausbildungszentrum Davos begrüßen. Joel und Nicolas absolvieren ihre Ausbildung im Bereich Restauration und Jonas hat seine Ausbildung als Koch gestartet.

Im folgenden Interview soll unter anderem ein Einblick gegeben werden, wie die ersten Eindrücke der Lernenden auf der Wohngruppe und im Betrieb sind.

## Wie bist du auf die Stiftung La Capriola aufmerksam geworden?

**Joel:** Ich bin durch eine Lehrerin in der Schule darauf aufmerksam geworden. Sie hat La Capriola schon mehreren Schülern empfohlen und aus diesem Grund habe ich mich für eine Schnupperwoche beworben.

**Jonas:** Durch meine Berufsorientierungslehrerin bin ich auf die Stiftung aufmerksam geworden.

**Nicolas:** Ich war auf der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz und so bin ich auf La Capriola gestossen.

## Inwiefern hat dir die Schnupperwoche im Hotel geholfen, dich für eine Ausbildung bei der Stiftung La Capriola zu bewerben?

**Joel:** Die Schnupperwoche hat mir einen guten ersten Einblick in den Arbeitsbereich und in die Wohngruppe ermöglicht. Ich wurde im Hotel Grischa gut unterstützt und auf der Wohngruppe wurde mir bei den Schulaufgaben geholfen.

**Jonas:** Die Schnupperwoche hat mir geholfen, die Gastronomie noch besser kennenzulernen. Da ich davor schon bei verschiedenen Betrieben Probearbeiten war, konnte ich mir ein gutes Bild des Kochberufes machen.

**Nicolas:** Die vielen Einblicke, die ich während der Woche erhalten habe, zeigten mir, dass eine Ausbildung bei La Capriola für mich das Richtige ist. Das Team war sehr offen und freundlich und hat mich schnell integriert, auch während stressigen Situationen.

## Was sind deine Erwartungen und Wünsche während der Ausbildung bei der Stiftung La Capriola?

**Joel:** Ich hoffe, dass ich sehr viel im Beruf erlernen kann und dass mir das Team von La Capriola und das Hotel Grischa-Team dabei helfen und mich unterstützen werden. Mein Ziel ist es, einen guten Lehrabschluss zu machen.

**Jonas:** Ich möchte so viel wie möglich lernen, im praktischen wie auch im theoretischen Bereich, um dann einen erfolgreichen Abschluss zu erreichen. Vielleicht kann ich auch schon Kontakte für meine weitere Zukunft nach der Ausbildung knüpfen.

**Nicolas:** Da ich meine Ausbildung im dritten Semester fortsetze, benötige ich Unterstützung, um den Schulstoff aufzuarbeiten, den ich verpasst habe.



Joel

### Wie waren für dich die ersten Tage auf der Wohngruppe?

**Joel:** Die ersten Tage waren gut. Ich war am Anfang sehr aufgeregt, das hat sich in der ersten Woche aber schon etwas gelegt. Ich finde es schön, neue Menschen kennenzulernen.

**Jonas:** Die ersten Tage waren sehr angenehm. Ich habe mich gleich zu Beginn in der Gruppe sehr willkommen gefühlt.

**Nicolas:** Auf der Wohngruppe herrscht ein angenehmes Klima. Es ist wie in einer Familie. Wir haben viel gelacht und geredet. Dabei ist auch die Offenheit des Teams sehr gut ersichtlich geworden.

### Wie wurdest du von den anderen Lernenden auf der Wohngruppe aufgenommen?

**Joel:** Der Empfang war gut. Zur Begrüßung wurde ein Willkommens-Apéro organisiert, bei dem man sich schon mal etwas kennenlernen konnte.

**Jonas:** Die anderen Lernenden waren alle sehr nett zu mir. Ich habe mich sehr wohl gefühlt.

**Nicolas:** Die anderen Lernenden haben mich mit offenen Herzen aufgenommen.

### Für welche Aufgaben wurdest du an den ersten Tagen im Hotel eingesetzt?

**Joel:** An den ersten Tagen durfte ich in der Spülküche das Geschirr reinigen. Mir wurde gezeigt, wie ich beim Frühstück das Buffett nachfüllen kann. Ich durfte erste Gästetische abräumen und Speisen und Getränke servieren.

**Jonas:** Ich bin seit Beginn in der Patisserie eingesetzt. Hier darf ich die verschiedenen Desserts herstellen und anrichten.

**Nicolas:** Schon für viele. Tische aufdecken, Room-Service, Gäste bedienen, Abwaschen und Mithilfe im Office.

---

*Wir bedanken uns für das Gespräch und wünschen euch allen weiterhin eine spannende und lehrreiche Ausbildung bei der Stiftung La Capriola.*

---



# Projektwochen im Hotel Casa Berno in Ascona vom 16. Mai bis 4. Juni 2020

von K. Zust, A. Kofler und T. Kunz, Ausbildungszentren Davos und Luzern



Aufgrund des Coronavirus und der damit verbundenen Massnahmen, waren auch unsere Partnerbetriebe vom Lockdown im Frühjahr betroffen und somit die Ausbildungsbetriebe für unsere Lernenden geschlossen. Es musste eine Alternative her...und dann kam das Angebot vom Hotel Casa Berno in Ascona. Unsere Lernenden durften im Rahmen von drei Projektwochen bei den Vorbereitungen für die Saisonöffnung nach dem Lockdown mithelfen und dann die ersten Tage nach der Eröffnung im laufenden Hotelbetrieb aktiv mitgestalten. Somit konnten die Lernenden ihre Ausbildung endlich auch im praktischen Bereich wieder aufnehmen und fortsetzen.

Am 16. Mai 2020 starteten wir mit unseren gepackten Koffern und fuhren mit dem Postbus von Chur nach Ascona. Soviel sei schon mal festgehalten: Wir fuhren nicht ins Tessin, um die schöne Gegend zu bewundern, sondern um an unserer Ausbildung weiter zu feilen.

In der Anfangszeit gab es viel zu erkunden, organisieren und klären. Die Zimmereinteilung der Lernenden musste geregelt werden. Die Arbeitspläne der Lernenden wurden erstellt und auch die Einsatzzeiten und Zuständigkeiten der Ausbilder im Detail definiert. Im Fokus stand die praktische Mitarbeit mit Lernbegleitung an der Front in den Bereichen Küche, Restauration und Hotellerie.

Ein wesentlicher Bestandteil war auch das Auseinandersetzen mit den Sicherheits- und Schutzmassnahmen rund um das Coronavirus sowie deren Umsetzung.

Das Konferenzzimmer wurde zu unserer Basis und zum Büro, Klassenzimmer für Distance Learning und Pausenraum umgestaltet. Hier wurden die Pläne erstellt und ausgehängt, die Tagesjournale ergänzt, Schulstoff erarbeitet und immer mal wieder ein Kaffee zusammen getrunken sowie ein kleiner Schwatz gehalten. An einzelnen

Abenden kamen wir sogar in den Genuss eines Privatkonzerts. Eine Lernende hatte ihr «Schwyzerörgeli» mitgebracht und spielte uns ab und zu etwas vor. Es war somit quasi wie das Wohnzimmer der Wohngruppe.

Diejenigen, welche frei hatten, mussten sich jeweils bis spätestens um 9 Uhr bei uns Mitarbeitenden melden, damit wir zusammen schauen konnten, wie der Tag gestaltet werden könnte. Bei schönem Wetter haben wir auch mal eine Abkühlung im See gesucht oder eine Wanderung gemacht. Ebenfalls wurde diese Zeit für die Bezugspersonenarbeit genutzt.

Für die Lernenden ergab sich an der Front die Chance, in einem ungewohnten Bereich tätig zu

werden. Denn durch die Corona-Schutzmassnahmen durfte das Frühstücksbuffet nicht in der üblichen Form, wo sich die Gäste selbst bedienen konnten, aufgestellt werden. Und so standen die Lernenden selbst hinter dem Buffet und bedienten die Gäste direkt, fragten nach ihrem Wunsch zum Frühstück und erfüllten diesen. So ergab sich ab und zu auch mal ein «Pläuderchen» mit dem Gast.

Die Mitarbeiter des Hotels Casa Berno waren sehr hilfsbereit bei allen unseren Aktivitäten. Für sie war es ebenso eine neue Situation, so viele Lernende auf einem Haufen um sich zu haben.



Doch auch sie waren bereit, dies als Lerneinheit zu sehen und bedankten sich am Ende für diese neue Erfahrung.

Die Zeit im Casa Berno wurde ebenfalls dazu genutzt, vor Ort die berufsspezifischen Vertiefungskurse (Überbetriebliche Kurse) in den Bereichen Hotellerie und Restauration durchzuführen. Die Lernenden im letzten Ausbildungsjahr, welche eine praktische Ausbildung PrA nach INSOS absolvieren, haben gegen Ende der Projektwochen vor Ort die Abschlussprüfungen gemacht. Da sie diese in einem fremden Betrieb durchführen mussten, war die Aufregung natürlich noch grösser.

Einem Lernenden, welcher ebenfalls dieses Jahr seinen Abschluss erfolgreich absolviert hat, wurde sogar gleich eine Arbeitsstelle in der Küche angeboten. Aus diesem Angebot wurde eine feste Saisonstelle als Commis de Cuisine im Casa Berno.

Viel zu schnell hiess es wieder: Alles zusammenpacken. Bevor es aber an das grosse Aufräumen ging, wurden die Prüfungen und die Projektwochen im Casa Berno noch gebührend bei einem gemeinsamen Essen gefeiert.

Am nächsten Morgen wurde dann wie wild gepackt, geputzt und verstaut. Wir mussten die Zimmer wieder so herrichten, wie wir sie bezogen hatten. Da wir nun Lernende bei uns hatten, die genau in diesem Bereich (Housekeeping) die Prüfungen absolviert haben, wurden zur Abwechslung mal die Rollen vertauscht, das heisst, die Mitarbeitenden wurden von den Lernenden kontrolliert. Die Lernenden haben die Zimmer geprüft und abgenommen oder, wo nötig, etwas

bemängelt, was dann nachgebessert werden musste.

Und dann war die Zeit im schönen Tessin auch schon wieder vorbei. Die Tage waren lang, arbeitsreich, aber auch sehr abwechslungsreich. Es war eine tolle Zeit und die Lernenden haben ihren Erfahrungsrucksack in einem anderen Betrieb erweitern können. Dankbar für diese Option und Möglichkeit ging es dann wieder zurück nach Hause.

---

*Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals herzlich beim ganzen Team des Hotels Casa Berno und bei dem Direktor Bruno Caratsch für diese wunderbaren drei Wochen bedanken.*

---



## Die Mitarbeitenden des Ausbildungszentrums in Luzern stellen sich vor

**Raphael Arnold**



Ich bin Raphael Arnold, 38 Jahre alt und wohnhaft in Schenkon. Nun bin ich seit knapp fünf Jahren bei der Stiftung La Capriola als Gesamtleiter des Ausbildungszentrums Luzern tätig. An meiner Tätigkeit gefällt mir vor allem das Fördern und Unterstützen der persönlichen Weiterentwicklung sowohl bei unseren Lernenden als auch bei den Mitarbeitenden. Dies in wohlwollendem und wertschätzendem Umfeld und zusammen mit kompetenten und professionellen Partnerbetrieben. In meiner Freizeit wandere ich liebend gerne, spiele Fussball oder besuche ab und zu ein Schwingfest. Zusammen mit Familie und Freunden geniesse ich gerne gemütliche Abende bei feinem Essen.

**Lucie Steiner**



Ich bin Lucie Steiner. Im Juli 2011 wurde das Ausbildungszentrum Luzern eröffnet. Gleichzeitig hat meine Zeit bei La Capriola als Mitarbeiterin im Bereich Wohnen/Freizeit begonnen und ich durfte von Anfang an beim Aufbau des Zentrums mitwirken. Momentan bilde ich mich weiter zum hypnosystemischen Coach, um noch lösungsorientierter mit den Lernenden zusammenarbeiten zu können. In meiner Freizeit spiele ich regelmässig Volleyball und singe in einem Chor. Zudem geniesse ich es, mit meinem Mann und meinem 8-jährigen Sohn Zeit zu verbringen. Wir sind sehr gerne in der Natur unterwegs, momentan in der Schweiz, sehr gerne aber auch im Ausland auf Reisen.

## Olivia Zanini



Mein Name ist Olivia Zanini und ich arbeite seit August 2020 bei der Stiftung La Capriola in Luzern. Als Mitarbeiterin im Bereich Wohnen/Freizeit unterstütze und begleite ich die Lernenden bei ihrer Ausbildung und in ihrem Alltagsleben. In der Freizeit finde ich meinen Ausgleich zum Arbeitsalltag hauptsächlich draussen in der Natur beim Wandern und Velofahren oder bei einem feinen Essen.

## Yvonne Leupi



Ich bin Yvonne Leupi. Für die Stiftung La Capriola bin ich seit der Eröffnung des Ausbildungszentrums in Luzern 2011 tätig. Ich arbeite 50% als Sozialpädagogin im Bereich Wohnen/Freizeit. Privat wohne ich in Luzern zusammen mit meinen zwei Töchtern und einigen Tieren. Wenn es freie Zeit gibt, mag ich kreatives Werken, betätige mich als Schneiderin oder wandere gerne hoch in den Bergen.

## Christine Hofer



Ich bin Christine Hofer, 52-jährig, verheiratet und Mutter einer Tochter. Seit über 30 Jahren lebe ich mit meiner Familie in Luzern. Bei La Capriola arbeite ich seit dem 1. August 2020. Wenn ich nicht am Arbeiten bin, trifft man mich oft in den Bergen, am See, beim Yoga oder beim gemütlichen Beisammensein mit meiner Familie oder meinen Freunden.

## Gaby Erni-Peter



Mein Name ist Gaby Erni-Peter. Ich bin Sozialpädagogin und arbeite 40% im Bereich Wohnen/Freizeit. Die andere Zeit teile ich mit meiner Familie. Ich bin gerne in der Natur, zu Fuss, mit dem E-Bike oder im eigenen Garten.

## Reto Brunner



Reto Brunner, knapp 40-jährig, verheiratet und Vater von zwei Töchtern. Seit März 2013 bin ich als Leiter Ausbildung im Ausbildungszentrum Luzern tätig und verantwortlich für diverse Aufgabengebiete wie die Förderung der Lernenden bei der berufspraktischen Arbeit im Hotel sowie im schulischen Bereich. Somit bin ich oft Bindeglied zwischen den Partnerhotels, dem Ausbildungszentrum und den Lernenden. Ich koordiniere und organisiere die Planung aller Abläufe im Bereich der Ausbildung. Wenn ich nicht am Arbeiten bin, so bin ich gerne Familienmensch, Liverpool-Fan, Geniesser, Eishockeyaner, Wanderer u.v.m. Mein Lebensmotto ganz im Sinne meines Vereins: «You'll never walk alone!»

## Ariane Haglage



Mein Name ist Ariane Haglage. Seit gut zwei Jahren bin ich im Team von La Capriola dabei. Als Ausbilderin bin ich mit den Lernenden in den Hotels an ihren Arbeitsplätzen unterwegs. Zudem bin ich für den berufskundlichen und allgemeinbildenden Unterricht für die Lernenden der praktischen Ausbildung PrA verantwortlich. Meine Freizeit verbringe ich gern am oder auf dem Wasser.



# Blockwochen «SINNVOLL» im Ausbildungszentrum Luzern vom 13. bis 24. Januar 2020

von R. Arnold, Leiter Ausbildungszentrum Luzern

Während der beiden Blockwochen «SINNVOLL» haben sich die Lernenden auf unterschiedlichen Ebenen mit den alltagspraktischen Aspekten des Erwachsenwerdens und mit den fünf Körpersinnen auseinandergesetzt.

Die Lernenden sind als Heranwachsende auch mit den Rechten und Pflichten als junge Erwachsene konfrontiert. Das Ziel ist, dass alle Lernenden in naher oder ferner Zukunft selbständig wohnen, leben und arbeiten können. Es wurde ihnen daher auf alltagspraktische Art einiges über die Themen Geld und selbständiges Wohnen vermittelt. Damit zusammenhängende Fragen wurden gemeinsam bearbeitet. Dies mit der Absicht, den Lernenden Sicherheit und Orientierung zu geben und ihnen zu zeigen, was es heisst, ein selbständiges Leben führen zu können.

## Selbstvertrauen tanken

Ein wichtiges Thema bei vielen unserer Lernenden ist auch Selbstsicherheit und Selbstvertrauen. Dies wurde während eines Selbstverteidi-





gungskurses (Krav Maga) angegangen. Dabei ging es nicht nur um den körperlichen Aspekt der Selbstverteidigung, sondern auch um die Persönlichkeitsentwicklung. Unser Ziel war es, dass die Jugendlichen lernen, für sich selbst und die eigenen Anliegen einzustehen und sich auf überzeugende Art für die eigenen Bedürfnisse einzusetzen.

### **Beeinträchtigung erleben**

Als Fachkräfte der Hotellerie und Gastronomie sind die jungen Erwachsenen auch immer wieder mit Gästen konfrontiert, die Beeinträchtigungen haben. Der dienstleistungsorientierte und achtsame Umgang mit handicapierten Menschen stellt eine besondere Herausforderung dar. Wir haben versucht, die Lernenden in diesem Bereich zu sensibilisieren und ihnen entsprechende Kompetenzen zu vermitteln. Durch Selbsterfahrung gelang es, erlebbar zu machen, was es heisst, körperlich eingeschränkt zu sein. So gingen Lernende beispielsweise zu dritt in die Stadt, jeweils jemand in der Gruppe mit Augenbinde, jemand mit einem Gehörschutz und jemand, ohne zu sprechen. So waren sie gefordert, Vertrauen zueinander zu haben, gegenseitig Rücksicht zu nehmen und sich zu unterstützen.

### **Blindheit wahrnehmen**

In einem Sinnesparcours mussten die Lernenden blind verschiedene Gerüche und Geschmäcke dem richtigen Lebensmittel, Kraut oder Ge-

würz zuordnen. Abends richteten wir auf unserer Wohngruppe, anlehnend an das Restaurant «Blinde Kuh» – Servieren und Essen in absoluter Dunkelheit – einen komplett dunklen Essraum ein. Unter Anleitung des Teams stellten die Lernenden einen kulinarischen Abend auf die Beine. Mit Hilfe von Kabeln, welche auf dem Boden fixiert wurden, fanden die Servierenden den Weg zu den Gästen. Für die Gäste war vor allem spannend, wie sich das Nicht-Sehen-Können auf den Geschmack und das Essverhalten auswirkt. Ein eindrückliches Erlebnis, was es heisst, rein gar nichts zu sehen.

### **Körperliche Beeinträchtigung erfahren**

Während der Besichtigung des Schweizerischen Paraplegiker Zentrums in Nottwil erfuhren wir von direkt betroffenen Para- und Tetraplegikern, mit welchen Schwierigkeiten und Herausforderungen sie im Alltag konfrontiert sind. Die persönliche und berührende Art der Wissensvermittlung verhalf dabei zu besserem Verständnis und Einfühlungsvermögen. Die Selbsterfahrung im «eigenen Rollstuhl» rundete den Tag ab und hinterliess einen grossen Eindruck bei den Lernenden.

### **Im Notfall**

Am Ende der Blockwochen nahmen wir uns dem Thema «Körper und Körperfunktionen» an. Die Lernenden durften, zusammen mit einer Rettungssanitäterin, einen Erste-Hilfe-Kurs absolvieren. So konnten sie praxisnah üben und lernen, was in einem Notfall zu tun ist.

Rückblickend durften wir zusammen mit unseren Lernenden spannende und abwechslungsreiche Wochen gestalten und erleben.



# Was bedeutet Bezugspersonenarbeit bei der Stiftung La Capriola?

von M. Schelling, ehemaliger Mitarbeiter Ausbildungszentrum Luzern

Bezugspersonenarbeit ist wohl eine der wichtigsten Grundlagen in der professionellen Arbeit mit Menschen. Im gemeinsamen Alltag mit jungen Erwachsenen nimmt sie eine zentrale Rolle ein. In einer schwierigen und prägenden Zeit ist man Ansprechpartner, Seelenklempner und Feindbild in einer Person. Gerade diese Ambivalenz macht die Arbeit aber so spannend. Administrative Aufgaben machen gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in unserem Kontext einen grossen Teil der Arbeit aus. Man kooperiert mit Fachstellen, ist in Kontakt mit der IV, organisiert Standortgespräche oder einen wirtschaftlichen Beistand.

Eine Beziehung zu den Lernenden entsteht allein durch gemeinsame Aktivitäten und Gespräche. Einige Jugendliche kennen «Sozis» bereits aus

früheren Einrichtungen und haben unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Daher braucht es echtes Interesse und Neugier am Leben der Jugendlichen. Die Beziehungsaufnahme kann in solchen Fällen etwas länger dauern, aber der lange Atem zahlt sich aus. Beziehung ist die Grundlage einer guten sozialpädagogischen Arbeit – unabhängig vom institutionellen Kontext. Ist diese Stellschraube richtig gedreht, deuten schon einige Zeichen in Richtung Erfolg der Massnahme.

Doch wie gestaltet man eine erfolgreiche Bezugspersonenarbeit? Gerade im stressigen Alltag bleibt die Zeit für Kommunikation manchmal nur zwischen Tür und Angel. Wie lässt sich also die Beziehungsarbeit gut aufrechterhalten? Ich denke, hier sind auch die kleinen, gemeinsamen



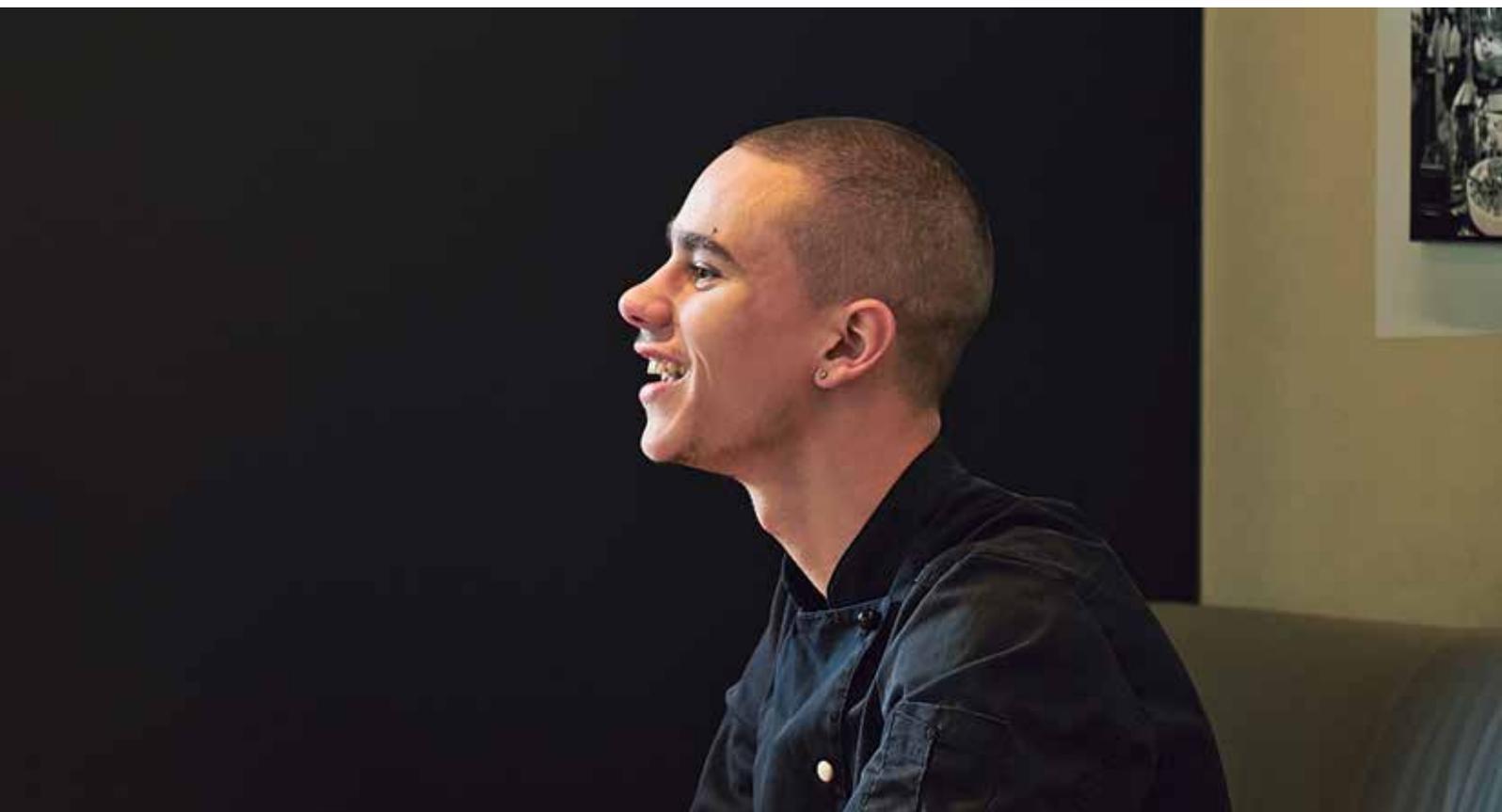
Aktivitäten wichtig. Es muss nicht immer eine bis ins Detail geplante Unternehmung oder ein Gespräch voll systemischer Fragen sein. Manchmal sind es die kleinen Dinge im Alltag: Man kocht oder backt etwas zusammen, trinkt morgens gemeinsam einen Kaffee oder schaut einen Film. Das sind kurze Momente, die die Beziehung lebendig halten und durch ihren informellen Charakter auch absolut authentisch sind.

Gerade in der Arbeit mit jungen Erwachsenen ist die Balance zwischen Eigenverantwortung und Führung wichtig. Wo lässt man Freiräume und wo bedarf es der konsequenten Führung durch die sozialpädagogischen Fachkräfte?

Ich denke, schlussendlich liegt der Weg wie so oft in der Mitte. Konsequenzen, positive Bestärkung, Persönlichkeitsentwicklung oder feste Strukturen – wie bei einem Rezept, benötigt man alle Zutaten, um später ein wohlschmeckendes Gericht zu haben. Die sozialpädagogische Fachkraft ist ein Wegbegleiter auf der Strasse des Lebens. Auf dunklen Wegen halten «die Sozis» oftmals eine Fackel bereit, um weiter voran zu

kommen. Gehen muss den Weg aber jeder Mensch für sich. Es ist daher ein sehr gutes Fingerspitzengefühl nötig. Auf der einen Seite benötigt der junge Mensch Freiräume, um seine Erfahrungen ausserhalb der Komfortzone zu machen. Vielleicht ist auch mal ein richtiger Fehlschlag nötig; schliesslich lernt man aus diesen ja meistens am besten. Andererseits hat man einen sozialpädagogischen Auftrag und muss manchmal die Jugendlichen «zu ihrem Glück zwingen».

Schlussendlich benötigt die Bezugspersonenarbeit beide Komponenten, fein abgestimmt und auf der Grundlage einer guten und tragfähigen Beziehung. So ergibt sich für jeden Menschen eine individuell auf ihn abgestimmte «Rezeptur». So ist die Bezugspersonenarbeit eine Win-Win-Situation: Der Lernende nimmt etwas für sein Leben mit und die sozialpädagogische Fachkraft gewinnt Erkenntnisse für die weiterführende professionelle Praxis. Eine gute Bezugspersonenarbeit sollte daher in jeder Einrichtung Priorität haben.



# Distance Learning – Herausforderung für Ausbildner und Lernende

von A. Haglage und R. Brunner, Ausbildner Ausbildungszentrum Luzern

Der Lockdown hat nicht nur die Schulen zum Schliessen gezwungen, auch unsere Partnerhotels mussten ihren Betrieb einstellen. Als Konsequenz daraus dann schlussendlich auch die Wohngruppe des Ausbildungszentrums Luzern.

Um die Ausbildung weiterhin aufrecht zu erhalten, galt es nun innert ein paar Tagen Lösungen zu finden, um jedem einzelnen Lernenden möglichst gerecht zu werden. Schnell war klar, dass wir ähnlich den öffentlichen Schulen ebenfalls auf Distance Learning umstellen müssen. Der bisherige Lernerfolg darf sich nicht verflüchtigen und die Lernenden, welche im Sommer 2020 ihre Abschlussprüfungen vor Augen haben, sollten sich bestmöglich in dieser für alle ungewohnten Zeit vorbereiten können.

Für alle Lernenden ist es wichtig, dass sie eine Struktur in ihrem Arbeits- und Lernalltag vorfinden. Nun war jedoch von einem Tag auf den anderen viel Eigenverantwortung und Selbständigkeit gefragt und dies zuhause, in einem Umfeld, wo es in der Regel nicht ums Lernen und Arbeiten geht.

Die Erwartungshaltung seitens der Ausbildner war klar: Bereits Erlerntes festigen und vertiefen und in den Arbeitsprozessen bleiben. Weiterhin war für die Lernenden im Abschlussjahr unklar, ob und in welcher Form die Abschlussprüfungen stattfinden oder ob diese sogar abgesagt werden.

Die Erhaltung einer Tagesstruktur, vergleichbar mit der eines Schultages oder eines Arbeitstages sowie der Fortschritt der Ausbildung in Theorie und Praxis, hatten Priorität. Auf der Basis einer Fünftage-Woche erhielten die Lernenden individuelle Aufträge. Diese galt es teilweise schriftlich zu erfüllen. Um möglichst nah an der Ausbildung im Hotel zu bleiben, wurden praktische Aufgaben erteilt, welche die Lernenden mit Fotos oder einem Video festhielten (Sequenzen, wie z.B. Fens-

ter putzen, Eierspeisen zubereiten, Hemden bügeln, Tisch eindecken und Servietten falten).

Sichtbare Erfolgserlebnisse, positive Rückmeldungen, eingebaute Lockerungen während des Tages oder Wochen-Challenges trugen dazu bei, dass die Lernenden mit grösserem und kleinerem Einsatz ihre «Arbeitstage» gemeistert haben.

Schwierig war es, die Erreichbarkeit der Lernenden sicherzustellen. Nicht alle Lernenden haben unlimitierten Internetzugang und einen PC oder Laptop zur Verfügung. Die Anwenderkenntnisse jedes Einzelnen sind ebenfalls sehr unterschiedlich. Das stellte Lernende und Ausbildner immer wieder vor neue Herausforderungen.

Mit den bekannten Medien wie WhatsApp, Teams, Skype, usw. gelang es jedoch, virtuelle Klassenzimmer und Gruppendiskussionen aufzugleisen und «live» mit den Lernenden Aufgaben und Inhalte zu besprechen und Hilfestellung zu bieten, so dass der Lernprozess in der Regel immer aktiv voranschritt.

Festzustellen war eine sehr unterschiedliche Umsetzung bei den Berufsschulen. Die Lernenden berichteten, dass Programme nicht immer funktionierten oder Aufgaben nur teilweise übermittelt wurden. Der eine oder andere Lernende nutzte so die Zeit, um seine Lernstrategien weiterzuentwickeln und auch den Umgang mit dem PC zu festigen.

Dem Distance Learning stand das Home-Office der Mitarbeitenden gegenüber. Nicht nur die Lernenden sahen sich mit einem anderen Arbeitsplatz konfrontiert, auch die Ausbildner und Bezugspersonen mussten sich neu organisieren.

Das Büro war nun zu Hause. Je nach Zusammensetzung des Haushaltes hielt es reichlich Ablenkung bereit. Viel Disziplin und Kreativität waren auch hier gefragt.



Trotz allen kleinen und grösseren Hindernissen war das Distance Learning rückblickend für alle eine neue Erfahrung und man darf festhalten, dass trotz räumlicher Distanz und einer noch nie dagewesenen Situation, diese Phase der Ausbildung als Erfolg gewertet werden darf.

#### Feedbacks von Lernenden:



«Es war manchmal schwierig, sich zu motivieren.»



«Anders und vielfältig.»



«Also für mich war es eigentlich ganz okay. Halt eine andere, neue Situation.»

# Rückblick auf meine Zeit bei der Stiftung La Capriola

von M. Schelling, ehemaliger Mitarbeiter Ausbildungszentrum Luzern

Alles begann im August 2019, als ich nach einer befristeten Stelle auf der Suche nach einem neuen Job war. Ich weiss noch wie heute, als meine Freundin mich mit den Worten «Los, bewirb dich. Die sind gut!» dazu brachte, mich bei der Stiftung La Capriola zu bewerben, nachdem ich eine Ausschreibung gesehen hatte. Meine Freundin studierte zu dieser Zeit Sozialpädagogik in Luzern und konnte das Ausbildungszentrum Luzern im Rahmen eines Open Day kennenlernen. Das Konzept mit jungen Erwachsenen, die in Ausbildung und Alltag unterstützt werden, gefiel mir und so beschloss ich, eine Bewerbung zu schreiben. Nach einem angenehmen Vorstellungsgespräch wurde ich für ein Probearbeiten eingeladen. Mir gefiel der Umgang miteinander und das pädagogische Selbstverständnis, das altersgerechte Eigenverantwortung mit wertschätzender Führung zusammenbrachte. Auch der Charme der Altbauwohnung, welche als Wohngruppe dient, hatte mich schnell gepackt. So entschied ich mich, die Stelle als Sozialpädagoge im Ausbildungszentrum Luzern anzutreten.

Die erste Woche war aufregend: Einarbeitung, Übergabe mit meinem Vorgänger und das Kennenlernen der Lernenden. Im Team wurde ich sofort warmherzig und freundlich aufgenommen und erlebte die eine oder andere leidenschaftliche Teamsitzung in meiner Anfangszeit. Ebenso stand in meiner ersten Woche direkt der Mitarbeiteranlass der Stiftung an. So machte ich mich mit meinem neuen Team auf eine zweistündige Zugfahrt durch die Schweiz und ich lernte die Geschäftsleitung, den Stiftungsrat und das Team Davos kennen. Danach ging so langsam die Routine für mich los: Nachtpikett, Wochen- und Ämtliplan, Bezugspersonengespräche und Teamsitzungen. Zu meinem Bezugsjugendlichen fand ich aufgrund gemeinsamer Interessen schnell einen guten Draht und wir konnten gute Gespräche führen. Da ich bisher eher mit Kindern im Vorschulalter gearbeitet hatte, schätzte ich die Arbeit mit den Jugendlichen sehr. Man

konnte sich auf Augenhöhe unterhalten, Eigenverantwortung übertragen und eigene Erfahrungen machen lassen.

Bereits im Oktober stand die erste Blockwoche an. Hier beschäftigten wir uns vor allem mit dem Thema Ernährung und Gesundheit. So erlebte ich auch meine erste Yoga-Stunde und es ist wirklich viel schwieriger, als es aussieht. Zum Glück gibt es nur wenige Fotos davon. Zum Jahreswechsel war ich voll im Ausbildungszentrum Luzern integriert und stritt, lachte und diskutierte mit den Lernenden. Ihre Erzählungen vom Arbeitsalltag in einem Hotel fand ich immer interessant, da ich diesen Bereich bisher nicht kannte. So musste ich mir mehr als einmal anhören, wie man einen Tisch akkurat eindeckt oder einen Teller richtig trägt.

Im Frühjahr 2020 traf die Corona Krise das Gastgewerbe dann mit voller Härte. Die Hotels mussten schliessen und auch die Wohngruppe befand sich im Lockdown. Es musste schnell gehandelt werden. Die Ausbilder entwickelten in kürzester Zeit ein Home Schooling System, um die Lernenden weiterhin zu unterstützen. Die sozialpädagogischen Fachkräfte hielten ebenso die Bezugspersonenarbeit mit den Lernenden und den Angehörigen per Telefon aufrecht. Teamsitzungen wurden über Skype im Home-Office abgehalten. Eine spannende und herausfordernde Zeit für Mitarbeitende und Lernende. Schlussendlich konnte auch diese gemeistert werden und Mitte Mai konnte die Wohngruppe mit strengen Sicherheitsvorkehrungen wieder geöffnet werden.

Ich habe in meiner Zeit bei der Stiftung La Capriola eine grossartige Einrichtung mit spannendem Konzept und guter Führung kennengelernt. Das Team hat mich warmherzig empfangen und ich habe mich sowohl fachlich als auch menschlich immer sehr wohl gefühlt. Ich bedanke mich herzlich für die spannenden Monate im Ausbildungszentrum Luzern.

# Neue Mitarbeiterin auf der Geschäftsstelle in Chur

von S. Ulber, Leitung Personal und Finanzen

«Stiftig La Capriola – min Nama isch Tomaschett» so klingt es jetzt, wenn man auf der Geschäftsstelle in Chur anruft.

Seit Januar 2020 unterstützt Sabrina Tomaschett als Mitarbeiterin der Geschäftsleitung die Stiftung La Capriola bzw. führt einzelne Prozesse des Betriebs eigenverantwortlich. Nach ihrer Ausbildung als Buchhändlerin und Abschluss der Berufsmaturität, war die 37-jährige Bündnerin für mehrere Jahre als Unterstützung der Geschäftsleitung in einem Literaturverlag in Zürich tätig.

Ihr Interesse und ihre Faszination an der Arbeit mit Menschen führten Sabrina Tomaschett dann zur Berufsbeistandschaft in Chur, wo sie während den letzten fünf Jahren als kaufmännische Mitarbeiterin tätig war.

«Ich freue mich sehr, im Boot von La Capriola zu sein. An meiner Tätigkeit schätze ich vor allem die Vielfältigkeit und mein breites Aufgabenspektrum – diverse administrative Arbeiten der Geschäftsstelle, die Zusammenarbeit mit den Ausbildungszentren in Luzern und Davos sowie den Kontakt mit verschiedensten Behörden und Schulen. Und last but not least die Rekrutierung von neuen Lernenden sowie die Integrationsbegleitung der Lernenden, eine der wichtigsten, spannendsten und auch manchmal herausforderndsten Aufgaben. Ich unterstütze die Lernenden beim Erarbeiten und Einreichen von Bewerbungen und begleite sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung bei der Stellensuche.»



# 2020

## erfolgreiche Lehrabschlüsse

von S. Tomaschett, Mitarbeiterin der Geschäftsleitung

Es war ein besonderes Jahr, welches für alle enorme Herausforderungen mit sich gebracht hat. Auch für unsere Lernenden, insbesondere für diejenigen im letzten Ausbildungsjahr. Ungewissheit, wie und ob die Abschlussprüfungen stattfinden werden sowie die Unsicherheit, wann die Betriebe endlich wieder ihre Türen öffnen dürfen.

Umso mehr freuen wir uns, dass alle neun Lernenden der Stiftung La Capriola Ende Juli 2020 ihre Ausbildung in der Gastronomie und Hotellerie erfolgreich abgeschlossen haben.

Im Ausbildungszentrum Davos haben fünf Lernende in den Bereichen Restauration, Hotellerie, Hauswirtschaft und Küche ihre Ausbildung beendet.

Im Ausbildungszentrum in Luzern freuten sich vier Lernende über ihre Abschlüsse in den Bereichen Réception, Hotellerie und Küche.

Wir gratulieren allen Lernenden herzlich zu ihrem Erfolg und wünschen ihnen auf dem weiteren Weg alles Gute.

davos



luzern



# Integration von Sofia S. – Besuch in der Zentralwäscherei Chur

von S. Tomaschett, Mitarbeiterin der Geschäftsleitung

Sofia hat Ende Juli 2020 ihre praktische Ausbildung PrA Hotellerie im Ausbildungszentrum Davos erfolgreich abgeschlossen. Sofias Leidenschaft ist die Arbeit in der Lingerie und so hat sie nach ihrer Ausbildung einen Praktikumsplatz in der Zentralwäscherei Chur gefunden, wo sie seit August für zwei Monate tätig ist. Ich habe Sofia vor Ort besucht und durfte ebenfalls für einige Stunden mitarbeiten – natürlich unter Anleitung und Aufsicht von Sofia. Nachdem ich mit entsprechender Arbeitskleidung und einer Schutzmaske ausgerüstet wurde, ging es auch direkt los... zur Vorbereitungsstation. Es ist beeindruckend, was für eine Menge an Wäsche täglich in der Zentralwäscherei verarbeitet wird. Es warteten schon Berge mit frisch gewaschenen Kochschürzen. Diese galt es zu sortieren, einzeln auf Sauberkeit zu überprüfen und danach für die Mangel bereit zu machen. Schnell habe ich gemerkt, dass mein Auge nicht alle Flecken bemerkte und Sofia immer wieder einige Schürzen aussortieren musste.

---

*Nach zwei Stunden wurde ich wieder «entlassen» und hatte die Gelegenheit, Sofia noch einige Fragen zu stellen:*

---

## **Wie hast du deine Zeit bei La Capriola erlebt?**

Zu Beginn war ich sehr schüchtern und hatte Mühe, mit anderen Lernenden auf der Wohngruppe Kontakte zu knüpfen. Dies hat sich dann aber bald gelegt. Ich denke gerne an die Zeit zurück und merke, dass ich mich in den zwei Jahren weiterentwickelt habe. Es ist zwar noch nicht lange her, seit ich meine Ausbildung beendet habe, doch ich vermisse die anderen Jugendlichen schon jetzt.

## **Weshalb hat du dich für ein Praktikum in der Zentralwäscherei beworben?**

Während meiner Ausbildung konnte ich viele Erfahrungen in der Lingerie sammeln und habe



viel über den Wäschekreislauf gelernt. Dabei machte mir das Bügeln immer besonders grossen Spass. Aber auch den Umgang mit den verschiedenen Maschinen finde ich interessant und spannend.

## **Was ist im Vergleich zu deiner Ausbildung hier anders?**

Der Betrieb ist viel grösser hier, es gibt auch mehr Mitarbeiter und natürlich eine grössere Menge an Wäsche zu verarbeiten. Auch wird hier mit mehr verschiedenen Textilarten gearbeitet.

## **Was gefällt dir am meisten?**

Im Moment bin ich hauptsächlich auf dem «Vorbereitungsposten». Ich sortiere, kontrolliere und lege zusammen. Mir macht es Freude, dass ich diese Aufgaben schon selbständig machen kann. Ich war auch schon in der Textilreinigung «tex-clean» tätig – da war mein Highlight ganz klar die Arbeit mit der Hemdenpuppe.

## **Was waren bisher die grössten Herausforderungen in deinem Praktikum?**

Der Anfang. Es war alles neu für mich. Der Betrieb, der Arbeitsort und auch das Team. Ich war zu Beginn sehr nervös, weil ich nicht wusste,

was auf mich zukommt. Ich hatte auch etwas Angst, meine neuen Arbeitskollegen kennenzulernen. Mittlerweile habe ich mich gut eingelebt, das Team ist nett und ich kann auch immer Fragen stellen, wenn mir etwas nicht klar ist.

### **Was ist dein Ziel für die Zukunft?**

Ich möchte nach meinem Praktikum eine Festanstellung erhalten. Es gibt viele verschiedene Arbeitsstationen und Abläufe hier und ich möchte noch einiges dazulernen. Insbesondere freue ich mich auf die Arbeit mit den verschiedenen Maschinen.

---

*Nun erfahren wir von Claudio Hauser, Geschäftsführer der Zentralwäscherei Chur, wie er den Start und die Zusammenarbeit mit Sofia empfunden hat.*

---

### **Herr Hauser, haben Sie zuvor auch schon mit Lernenden der Stiftung La Capriola zusammengearbeitet?**

Nein, leider nicht. Wir konnten aber schon bei anderen Gelegenheiten (Betriebsführungen) Lernende von La Capriola bei uns begrüßen und ihnen einen Einblick in unsere Grosswäscherei gewähren (und sie hoffentlich auch «gwundrig» machen).

### **Gab es besondere Herausforderungen beim Start von Sofia?**

Wir haben im Vorfeld das Kader vororientiert, dass ein junger Mensch mit gewissen Herausforderungen bei uns arbeiten wird. Ebenfalls haben wir das Personal orientiert, dass es bei Sofia ein paar Besonderheiten zu beachten gilt, wie z.B. Geduld haben, wenn nicht gleich auf Anhieb alles klappt oder auch Verständnis zeigen bei der Einführung an den verschiedenen Arbeitsplätzen. Somit gab es keine nennenswerten Probleme beim Start, welche nicht auch bei anderen Mitarbeitenden entstanden wären.

### **Wie hat sich Sofia während des Praktikums entwickelt?**

Äusserst positiv. Sie wurde nach der anfänglich und aber auch verständlichen Schüchternheit offener. Auch hat sie sich in ihrer Selbständigkeit entwickelt. Wenn eine Arbeit erledigt war, hat

sie sich nach einer neuen erkundigt. Ich glaube, die Arbeit hat Sofia insgesamt auch mehr Selbstvertrauen gegeben.

### **Wie ist Sofia im Team aufgenommen worden? Ist es Sofia gelungen, sich in das Team zu integrieren?**

Sofia wird allgemein als Mitarbeiterin so akzeptiert, wie sie ist. Zwischenzeitlich etwas verträumt und dann wieder konzentriert und immer sehr fröhlich. Aber klar, sie ist erst seit zwei Monaten dabei und kann somit sicherlich noch weitere schöne Bekanntschaften bei uns schliessen.

### **Das Praktikum neigt sich jetzt langsam dem Ende zu. Wie geht es nun weiter?**

Sofia erhält ab Oktober einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer 100%-Anstellung. Dabei bin ich überzeugt, dass Sofia sich noch weiterentwickelt und somit eine noch bessere Unterstützung und Bereicherung für uns sein wird.

---

*Lieber Herr Hauser, liebe Sofia, ich bedanke mich für das Gespräch und den Einblick in die Zentralwäscherei, den ich erhalten habe. Ich wünsche Ihnen für die weitere Zusammenarbeit alles Gute.*

---





# 2021

# freie ausbildungs- plätze

Ab 1. August 2021 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](mailto:info@lacapriola.ch)  
[www.lacapriola.ch](http://www.lacapriola.ch)

# Bericht des Stiftungsrates

Geschäftsjahr 2019/20

Wir blicken mit Sicherheit auf ein spezielles Geschäftsjahr mit positiven Ereignissen, viel Bewegung, herausfordernden Situationen, geschlossenen Partnerbetrieben und Fernunterricht zurück.

Auch in diesem speziellen Jahr und unter etwas anderen Umständen durften neun Lernende ihre Ausbildung bei der Stiftung La Capriola in den Bereichen Hotellerie, Restauration, Küche und Reception erfolgreich abschliessen. Mit unserem Projekt in der Casa Berno im Tessin konnten trotz geschlossenen Partnerhotels einerseits Praxistätigkeiten erlernt und andererseits die Abschlüsse der praktischen Ausbildungen nachgeholt werden. An herrlicher Lage bei Ascona, ein unvergessliches Projekt für alle!

Anlässlich der Strategiesitzung des Stiftungsrates zusammen mit der Geschäftsleitung im Mai 2018 in Luzern wurde eine Analyse der Stärken und Schwächen aber auch der Chancen und Gefahren für die Stiftung und ihrem Wirken vorgenommen. Darauf abgestützt und unter Beachtung des gültigen Leitbildes ist die Strategie für die Jahre 2019 bis 2021 festgelegt worden. Nach einigen Wechseln im Stiftungsrat wurde es notwendig, im vergangenen Geschäftsjahr diese strategischen Vorgaben zu verinnerlichen und aufgrund neuer Erkenntnisse, wo notwendig, anzupassen. Solche strategischen Entscheidungen erfordern Kenntnisse über die politischen Bestrebungen auf nationaler Ebene wie auch über die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der bisherigen Tätigkeiten der Stiftung.

Der Stiftungsrat hat deshalb beschlossen, eine Studie zum volkswirtschaftlichen Nutzen der La Capriola in Auftrag zu geben. Damit betraut wurde die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW in Zusammenarbeit mit der xit GmbH Deutschland. Die Studie liegt nun vor und Frau Dr. rer. soc. Lena Pescia, ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität St. Gallen (jetzt Dozentin für Tourismus und Freizeit an der Fachhochschule Graubünden), hat die Ergebnisse auf die wichtigsten Aussagen fokussiert

und in lesbare Form gebracht. Die Studie weist eindruckliche Ergebnisse aus. Darin wird die ausgezeichnete Arbeit der Verantwortlichen und Mitarbeitenden bestätigt und sie legt ein starkes Zeugnis ab für die humanistisch wie auch wirtschaftlich äusserst positive Wirkung der Stiftung La Capriola. Die Resultate und Empfehlungen sind ein wichtiges Instrument der Erfolgskontrolle und der zukünftigen strategischen Ausrichtung.

Um die Qualität der Arbeit sicher zu stellen wendet La Capriola das Instrument der Qualitätssicherung an. Dieses wurde in einigen Teilen bereinigt und per Ende 2019 neu aufgeschaltet. Im Sinne einer effizienten Geschäftsführung wurden Hauptprozesse, wie «Führung», «Kommunikation», «Risikomanagement» etc., neu überarbeitet und vereinfacht. Damit wird eine strategische Zielsetzung des Stiftungsrates erfüllt.

Die Betriebskommission und der Stiftungsrat haben ihre Kontrollaufgaben gemäss den Verantwortlichkeiten und Aufgaben wahrgenommen. So war auch die Sicherstellung einer gesunden finanziellen Basis stets im Fokus der Handlungen und Entscheidungen. Unbefriedigend ist die weiterhin fehlende finanzielle Planungssicherheit. Der Stiftungsrat will die vorerwähnte Studie nutzen, um zu einer stabilen Finanzierung des Betriebes zu gelangen.

Trotz des negativen Budgets konnten wir ein knapp positives Ergebnis erzielen. Aufgrund des stets durchgeführten Fernunterrichts, der Betreuung unserer Lernenden und der Tatsache, dass die ordentlichen Betriebsferien in die Lockdown-Zeit fielen, konnten wir auch während der Covid-19 Zeit fast vollumfängliche Tarife erzielen. Weiter wurde an der Entwicklung einer professionellen Arbeits- und Organisationsstruktur weitergearbeitet.

Neben den üblichen Fluktuationen beschäftigte uns die personelle Lage im Ausbildungszentrum in Davos intensiver. Nach einigen unruhigen Zeiten freuen wir uns jetzt, mit den neuen Mitarbei-

tenden den bereits erlangten Teamspirit weiter zu festigen. Zudem wird den Synergien zwischen den beiden Zentren und der Geschäftsführung gezielt Beachtung geschenkt.

### **Dank**

Dies alles geschah in einem Jahr mit wahrhaft ausserordentlichen Herausforderungen. Die Verantwortlichen sowie die Mitarbeitenden auf allen Stufen leisteten auch in dieser Zeit hervorragende Arbeit. Das Coronavirus und dessen Auswirkungen forderten alle Beteiligten aufs Höchste. Trotz allem gelang es aber den Lernenden, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschliessen. Im Namen des Stiftungsrates danke ich der Geschäftsleitung – mit ihrem Geschäftsführer Conrad Cadonau und seinem Team – sowie den Mitarbeitenden in den Ausbildungszentren für den tollen Einsatz zu Gunsten junger Menschen, die es nicht immer einfach haben und auf die professionelle Hilfe von verantwortungsbewussten und einsatzwilligen Kräften angewiesen sind.

Mein Dank geht auch an die Mitglieder des Stiftungsrates. Ich verdanke ihren selbstlosen Einsatz zu Gunsten unserer Lernenden. Leider haben im vergangenen Geschäftsjahr die Stiftungsräte Irene Nanculaf, Charles Giroud und Martin Vinzens ihre Demissionen eingereicht. Über viele Jahre haben sie der Stiftung gute Dienste erwiesen und ihr ermöglicht, sich erfolg-

reich zu entwickeln. Dafür sei ihnen sehr herzlich gedankt. Den Stiftungsrat ebenfalls verlassen hat Vizepräsident Adrian Müller. Die horrenden Herausforderungen in der Gastronomie nötigen ihn als Hotelier, sich ganz dem eigenen Betrieb zu widmen. Ein Entschluss, den wir absolut verstehen, aber sehr bedauern. Jedenfalls haben wir die Zusammenarbeit mit ihm sehr geschätzt und wünschen ihm und der Hotelbranche gerne die besseren Zeiten zurück. Der Stiftungsrat wird sich noch mit Führungskräften, insbesondere mit Erfahrung in der Hotellerie/Gastronomie, ergänzen.

Ein besonderes Dankeschön geht auch an unsere Partnerbetriebe in Davos und Luzern. Welch schwierige Lage sie in den letzten Monaten zu bewältigen hatten, können wir nur erahnen. Leider werden die Herausforderungen auch in absehbarer Zeit nicht abnehmen. Es ist den Verantwortlichen in diesen Betrieben hoch anzurechnen, dass sie weiterhin bestrebt bleiben, unseren anvertrauten Lernenden die Ausbildung zu ermöglichen.



Herzlichst  
Rino Caduff  
Präsident des Stiftungsrates



# Jahresrechnung 2019/2020

(Betragsangaben in CHF)

| Bilanz per                                     | 30.06.2020          | 30.06.2019          | Veränderung       |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>AKTIVEN</b>                                 |                     |                     |                   |
| Flüssige Mittel                                | 1 406 763.82        | 1 158 399.93        | 248 363.89        |
| Forderungen aus Lieferung/Leistung (Debitoren) | 472 580.50          | 559 843.00          | -87 262.50        |
| Aktive Rechnungsabgrenzung                     | 75 380.00           | 25 350.00           | 50 030.00         |
| <b>UMLAUFVERMÖGEN</b>                          | <b>1 954 724.32</b> | <b>1 743 592.93</b> | <b>211 131.39</b> |
| Finanzanlagen (Mietkautionen)                  | 11 834.86           | 10 832.35           | 1 002.51          |
| Finanzanlagen (Sparkonten bei Banken)          | 201 663.30          | 201 496.80          | 166.50            |
| Sachanlagen Mobile                             | –                   | –                   | –                 |
| <b>ANLAGEVERMÖGEN</b>                          | <b>213 498.16</b>   | <b>212 329.15</b>   | <b>1 169.01</b>   |
| <b>TOTAL AKTIVEN</b>                           | <b>2 168 222.48</b> | <b>1 955 922.08</b> | <b>212 300.40</b> |

| Bilanz per  | 30.06.2020          | 30.06.2019          | Veränderung       |
|---|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>PASSIVEN</b>                                       |                     |                     |                   |
| Verbindlichkeiten aus Lieferung/Leistung (Kreditoren) | 14 726.07           | 22 791.65           | -8 065.58         |
| Verbindlichkeiten Übrige                              | 9 319.95            | 119.65              | 9 200.30          |
| Passive Rechnungsabgrenzung                           | 205 890.00          | 165 124.70          | 40 765.30         |
| <b>FREMDKAPITAL KURZFRISTIG</b>                       | <b>229 936.02</b>   | <b>188 036.00</b>   | <b>41 900.02</b>  |
| Rückstellungen Personal                               | 163 186.00          | 142 586.00          | 20 600.00         |
| Rückstellungen Ersatzinvestitionen                    | 144 000.00          | 126 000.00          | 18 000.00         |
| <b>FREMDKAPITAL LANGFRISTIG</b>                       | <b>307 186.00</b>   | <b>268 586.00</b>   | <b>38 600.00</b>  |
| <i>Schwankungsfonds IV</i>                            |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                                       | 17 433.03           | –                   | 17 433.03         |
| Saldo + Überschuss/-Unterdeckung aktuelles Jahr       | 4 931.38            | 17 433.03           | -12 501.65        |
| <b>SALDO SCHWANKUNGSFONDS IV</b>                      |                     |                     |                   |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                              | <b>22 364.41</b>    | <b>17 433.03</b>    | <b>4 931.38</b>   |
| <b>FREMDKAPITAL</b>                                   | <b>559 486.43</b>   | <b>474 055.03</b>   | <b>85 431.40</b>  |
| <i>Freie Fonds – Ausbildungszentren</i>               |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                                       | 1 207 782.20        | 974 825.45          | 232 956.75        |
| Zuweisung aus Freie Fonds – Nachbetreuung             | –                   | 39 499.25           | -39 499.25        |
| Zuweisung aus Freie Fonds – Soziales                  | –                   | 62 130.35           | -62 130.35        |
| Zuweisung Spenden                                     | 126 869.00          | 131 327.15          | -4 458.15         |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                              | <b>1 334 651.20</b> | <b>1 207 782.20</b> | <b>126 869.00</b> |
| <i>Freie Fonds – Nachbetreuung</i>                    |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                                       | –                   | 39 499.25           | -39 499.25        |
| Entnahme  | –                   | -39 499.25          | 39 499.25         |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                              | <b>–</b>            | <b>–</b>            | <b>–</b>          |

(Betragsangaben in CHF)

|  |                     |                     |                   |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>Freie Fonds – Soziales</b>            |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                          | –                   | 62 130.35           | -62 130.35        |
| Entnahme/Zuweisung                       | –                   | -62 130.35          | 62 130.35         |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                 | <b>–</b>            | <b>–</b>            | <b>–</b>          |
| <b>Freie Fonds – Zukünftige Projekte</b> |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                          | 261 026.15          | 261 026.15          | –                 |
| Zuweisung                                | –                   | –                   | –                 |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                 | <b>261 026.15</b>   | <b>261 026.15</b>   | <b>–</b>          |
| <b>Freie Fonds – Mitarbeitende</b>       |                     |                     |                   |
| Vortrag Vorjahr                          | 8058.70             | 8058.70             | –                 |
| Zuweisung                                | –                   | –                   | –                 |
| <b>Bilanzwert 30.06.</b>                 | <b>8058.70</b>      | <b>8058.70</b>      | <b>–</b>          |
| Stiftungskapital                         | 5000.00             | 5000.00             | –                 |
| <b>EIGENKAPITAL UND FONDS</b>            | <b>1 608 736.05</b> | <b>1 481 867.05</b> | <b>126 869.00</b> |
| <b>TOTAL PASSIVEN</b>                    | <b>2 168 222.48</b> | <b>1 955 922.08</b> | <b>212 300.40</b> |



Rino Caduff, Präsident  
Chur, 20. Oktober 2020



Conrad Cadonau, Geschäftsleiter

# Erfolgsrechnung

01.07.2019 – 30.06.2020

(Betragsangaben in CHF)

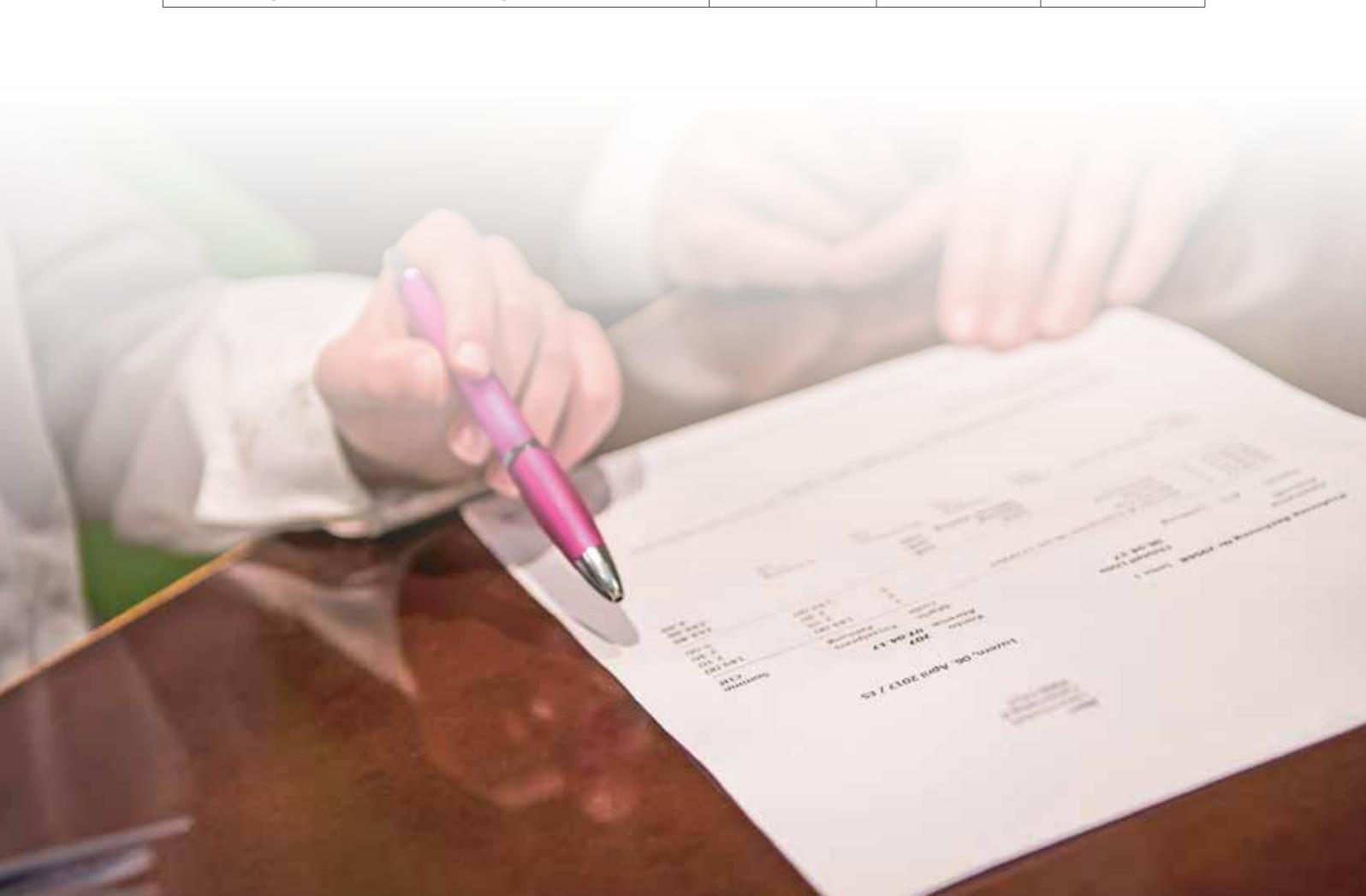
| Ausbildungszentren   | 2019/2020            | 2018/2019            | Veränderung       |
|--|----------------------|----------------------|-------------------|
| Leistungen BSV Ausbildung                                  | 750 150.00           | 722 982.00           | 27 168.00         |
| Leistungen BSV Wohnen/Freizeit                             | 1 190 789.40         | 1 164 546.00         | 26 243.40         |
| Leistungen BSV Nachbetreuung                               | 56 773.00            | 107 970.00           | -51 197.00        |
| Sonstige Erträge/Beiträge                                  | –                    | –                    | –                 |
| <b>Nettoerlöse aus Lieferung / Leistung</b>                | <b>1 997 712.40</b>  | <b>1 995 498.00</b>  | <b>2 214.40</b>   |
| Mitarbeiteraufwand inkl. Sozialversicherungen              | -1 431 054.54        | -1 410 428.74        | -20 625.80        |
| Personalleistungen von Dritten (inkl. Hotels)              | -80 159.65           | -76 562.50           | -3 597.15         |
| Personalaufwand Betriebskommission                         | -3 240.15            | -5 732.95            | 2 492.80          |
| <b>Personalaufwand</b>                                     | <b>-1 514 454.34</b> | <b>-1 492 724.19</b> | <b>-21 730.15</b> |
| Verpflegungskosten Wohnen/Freizeit und Hotels              | -44 170.95           | -57 847.50           | 13 676.55         |
| Kosten Wohnen/Freizeit (Haushalt, Unterhalt, Miete, etc.)  | -287 563.90          | -279 914.20          | -7 649.70         |
| Schulung, Ausbildung und Freizeit                          | -56 968.79           | -68 387.20           | 11 418.41         |
| Büro, Verwaltung und Kommunikation                         | -78 037.50           | -68 494.50           | -9 543.00         |
| Übriger Sachaufwand  | -11 850.70           | -10 827.50           | -1 023.20         |
| <b>Übriger betrieblicher Aufwand</b>                       | <b>-478 591.84</b>   | <b>-485 470.90</b>   | <b>6 879.06</b>   |
| Total Aufwand Ausbildungszentren                           | -1 993 046.18        | -1 978 195.09        | -14 851.09        |
| +Überschuss / -Unterdeckung Betrieb Ausbildungszentren     | 4 666.22             | 17 302.91            | -12 636.69        |
| <b>Finanzertrag</b>  | <b>265.16</b>        | <b>130.12</b>        | <b>135.04</b>     |
| <b>Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung</b>                  | <b>4 931.38</b>      | <b>17 433.03</b>     | <b>-12 501.65</b> |
| -Zuweisung/ +Entnahme aus Freie Fonds – Ausbildungszentren | –                    | –                    | –                 |
| -Zuweisung/ +Entnahme Schwankungsfonds IV                  | -4 931.38            | -17 433.03           | 12 501.65         |

(Betragsangaben in CHF)

| <b>Fonds Ausbildungszentren</b>                                      | <b>2019/2020</b>  | <b>2018/2019</b>  | <b>Veränderung</b> |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|
| Spenden für Sicherung Betrieb<br>Ausbildungszentrum/Defizitdeckungen | 126 869.00        | 131 327.15        | -4458.15           |
| Entnahme für Projekte  | –                 | –                 | –                  |
| <b>Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung</b>                            | <b>126 869.00</b> | <b>131 327.15</b> | <b>-4 458.15</b>   |
| -Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds –<br>Ausbildungszentren       | -126 869.00       | -131 327.15       | 4458.15            |

| <b>Fonds Nachbetreuung</b>                                | <b>2019/2020</b> | <b>2018/2019</b> | <b>Veränderung</b> |
|---|------------------|------------------|--------------------|
| Entnahme für Zuweisung an Fonds Ausbildungszentren        | –                | 39 499.25        | -39 499.25         |
| <b>Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung</b>                 | <b>–</b>         | <b>39 499.25</b> | <b>-39 499.25</b>  |
| -Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds –<br>Nachbetreuung | –                | –                | –                  |
| -Zuweisung Freie Fonds – Ausbildungszentren               | –                | -39 499.25       | 39 499.25          |

| <b>Fonds Soziales</b>                              | <b>2019/2020</b> | <b>2018/2019</b> | <b>Veränderung</b> |
|--|------------------|------------------|--------------------|
| Entnahme für Zuweisung an Fonds Ausbildungszentren | –                | 62 130.35        | -62 130.35         |
| <b>Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung</b>          | <b>–</b>         | <b>62 130.35</b> | <b>-62 130.35</b>  |
| -Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Soziales  | –                | –                | –                  |
| -Zuweisung Freie Fonds – Ausbildungszentren        | –                | -62 130.35       | 62 130.35          |



# 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

30.06.2020

30.06.2019

### 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

## 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/monatliche Miete CHF 2090

Mietvertrag fest bis Juni 2022/monatliche Miete CHF 8967,  
vorzeitige Auflösung unter Voraussetzungen möglich mit gestaffelter  
Investitionsabgeltungsentschädigung

## REVISIONS PARTNER

Bericht der Revisionsstelle  
zur Eingeschränkten Revision  
an Stiftungsrat der

Stiftung La Capriola  
7000 Chur

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung La Capriola für das am 30. Juni 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die eingeschränkte Revision der Vorjahresangaben ist von einer anderen Revisionsstelle vorgenommen worden. In ihrem Bericht vom 22. Oktober 2019 hat diese eine nicht modifizierte Prüfungsaussage abgegeben.

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 entsprechen.

RevisionsPartner AG



Hans-Peter Urscheler  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Niklaus Graf  
Revisionsexperte

Chur, 20. Oktober 2020

Beilagen

- Jahresrechnung bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang

