

A black and white photograph of a modern architectural structure, likely a multi-level parking garage or transit station. The image features a series of concrete beams and columns, creating a complex geometric pattern. The lighting is dramatic, with strong shadows and highlights. The text 'team72' is overlaid in the upper right corner, and 'time2work' is overlaid in the lower left corner.

team72

Zeitschrift 2017

time2work

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Aus dem Vollzug ins Erwerbsleben?	4
Neues Angebot «time2work»	7
Entwicklung Beschäftigungschancen	10

Impressum

Redaktion: Claudio Carletti, Martin Erismann
Bilder: Martin Erismann
Layout/Druck: Alinéa AG, Wetzikon
Auflage: 1000 Ex.



Sie begegnen diesem Gütesiegel auf Drucksachen und Einzahlungsscheinen von gemeinnützigen Institutionen in der Schweiz. Die ZEWO (Zentralstelle für Wohlfahrtsunternehmen) verleiht es jenen Institutionen, deren Spendengelder uneigennützig für den angegebenen Zweck verwendet werden.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Die diesjährige Zeitschrift des team72 trägt den Titel «time2work» auch, aber nicht nur, wegen unseres neuen Stellenvermittlungsangebots mit gleichem Namen. Vielmehr versteht sich die Überschrift ebenfalls als Motto in einem umgekehrten Sinne, nämlich dass es für den erweiterten Justizvollzug an der Zeit ist, sich dem Thema Arbeitsintegration (wieder) intensiver anzunehmen. Demnach wird im folgenden Kapitel eine Ist-Analyse mit Rückblick auf die letzten 20 Jahre bezüglich Situation der Straftlassenen an der Schwelle Sanktionenvollzug – Arbeitsleben gemacht.

Im nächsten Kapitel möchten wir die Dienstleistungen unserer neuen Stellenvermittlung «time2work» vorstellen. Das Projekt wurde ja bereits im Jahre 2015 vom team72 angedacht und konnte dank einer Anschubfinanzierung der Katholischen Kirchen im Kanton Zürich sowie einem Leistungsvertrag mit dem Justizvollzug Kanton Zürich bereits Anfang dieses Jahres initiiert und ab Frühsommer d.J. auch operativ realisiert werden. Bezeichnend und in diesem Rahmen einzigartig ist die konsequente Ausrichtung des Angebots auf den ersten Arbeitsmarkt. Sie zeigt sich einerseits im Profil unseres Stellenleiters Claudio Carletti, der über eine langjährige Erfahrung als Personalvermittler in der Privatwirtschaft verfügt. Andererseits orientieren sich die Dienstleistungspakete klar an der unmittelbaren Erschliessung einer Erwerbsarbeit, die eine umfassende Vernetzung von time2work mit Arbeitgebenden (Akquise) sowie proaktive Vermittlung

geeigneter Bewerber/-innen voraussetzt. Indem Integrationsangebote im (auch bezüglich Bewährung) absolut zentralen Bereich des Erwerbslebens erschlossen werden, wirkt time2work quasi als «Türöffner» und schafft damit die Grundlage für eine umfassende und nachhaltige Resozialisierung.

Um die Thematik abzurunden, werden abschliessend noch die Erkenntnisse einer aktuellen Studie der Universität Basel zur Entwicklung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz zusammengefasst. Diese zeigen eindrücklich auf, dass schon seit den 1970er-Jahren in der Arbeitswelt grössere Umwälzungen stattfinden, die eigentlich eine grundlegende Neuordnung und -ausrichtung von Massnahmen zur Arbeitsintegration erfordern. Stichworte dazu sind der sog. Struktur- (Verlagerung einfacher Arbeiten in Billiglohnländer) oder Technologie-Effekt (höhere Anforderungen an Arbeit im Zuge der Digitalisierung), wobei die grosse «digitale Revolution» ja erst bevorzusteht scheint. Die Kurzpräsentation der Untersuchung soll zum Nachdenken anregen, will aber keineswegs einer Resignation Vorschub leisten. Wir vom team72 sehen in der Schweiz grundsätzlich weiterhin einen robusten Arbeitsmarkt, der wesentlich mehr unserer Klienten/-innen aufnehmen könnte.

Martin Erismann, Geschäftsleiter

Aus dem Vollzug ins Erwerbsleben?

Strafentlassene haben heute oftmals grosse Schwierigkeiten, beruflich wieder Fuss zu fassen. Das liegt einerseits an der mehrheitlich eher unterdurchschnittlichen Qualifizierung dieser Personen; andererseits lässt sich aber auch eine gesunkene Toleranz von Arbeitgebenden speziell dieser Zielgruppe gegenüber feststellen. Viele Straffällige finden deshalb nach dem Vollzug trotz Bemühens für längere Zeit keine Arbeit. Wegen der fehlenden Erwerbstätigkeit mangelt es nebst den finanziellen Mitteln v.a. an einer Tagesstruktur und der generellen gesellschaftlichen Teilhabe. Besonders das Fehlen einer Beschäftigung und die weitgehende Marginalisierung haben für ehemals Straffällige häufig fatale Folgen und führen über kurz oder lang zu Rückfällen in alte, destruktive Verhaltensmuster, sprich zu erneuter Delinquenz und/oder Suchtmittelmissbrauch. Gemäss MABiS.NeT, einem Projekt in Nordrhein-Westfalen/Deutschland zur marktorientierten Arbeitsintegration für Straffällige, stellt der Anschluss an den Arbeitsmarkt *der* Schlüssel für eine gelingende Resozialisierung dar, weil er gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten erst eröffnet und die positiven Effekte auf verschiedene Lebensbereiche ausstrahlen. Eindeutlich sind die in diesem Zusammenhang erhobenen Rückfallquoten: Personen, die im Vollzug keine berufliche Qualifikation erwarben und nach der Entlassung arbeitslos blieben, wurden zu 90 Prozent rückfällig. Bei erfolgter Förderung der Berufsbildung aber dennoch Arbeitslosigkeit reduzierte sich die Quote auf lediglich 80 Prozent. Demgegenüber sank die Rückfallquote bei Personen

mit erfolgreicher beruflicher Qualifizierung und entsprechender Beschäftigung nach der Straftatlassung auf einen Wert von noch rund 33 Prozent! (vgl. Kawamura-Reindl 2014)

Das team72 hat anlässlich eines Projekts zur Schnittstelle Justizvollzug – Arbeitsintegration in diesem Jahr

mehrere Vollzugsanstalten aufgesucht mit dem Ziel, den Ist-Zustand von Massnahmen zur Gewährleistung der beruflichen Einbindung nach der Entlassung zu erheben. Nachfolgend werden die zentralen Erkenntnisse hieraus wiedergegeben.



Zunächst zum Thema Arbeitszeugnisse: Diese werden in mehreren Anstalten nicht standardmässig ausgestellt, sondern nur auf ausdrücklichen Wunsch hin. Das erscheint deswegen problematisch, weil damit bei Insassen ggf. Lücken im Lebenslauf entstehen, die auf dem Arbeitsmarkt erfahrungsgemäss ein grosses Hindernis



darstellen. Der Form nach gleichen die Arbeitszeugnisse der Vollzugsanstalten z.T. auch eher Führungsberichten. Wichtige Detailangaben zu den Tätigkeiten fehlen öfters und können dadurch erschwert werden, dass die Arbeiten im Vollzug gerade bei längeren Strafen i. d. R. mehrmals wechseln. Schliesslich scheint ein Verzicht auf den natürlich sehr stigmatisierenden Anstaltsbriefkopf aus formellen Gründen generell nicht zur Disposition zu stehen. Was Referenzanfragen bei Werkmeistern im Vollzug angeht, besteht teilweise eine gewisse Verunsicherung dahingehend, dass man mit seinen (sich potenziell fälschlich erweisenden) Aussagen in die Pflicht genommen werden könnte.

Zum Thema Tätigkeitsbereiche und Ausbildungsmöglichkeiten: Es werden in nahezu allen Vollzugsanstalten die seit Jahrzehnten üblichen Tätigkeitsbereiche angeboten, obwohl diese auf dem Arbeitsmarkt partiell massiv an Bedeutung verloren haben (z.B. Druckereigewerbe). Man ist sich der fehlenden Marktrelevanz gewisser Tätigkeiten aber durchaus bewusst. Grundsätzlich erfolgt bei den meisten Anstalten keine zielgerichtete Zuweisung zu Arbeitsbereichen im Sinne der Steigerung der individuellen Marktfähigkeit. Was die Weiterbildung und Ausbildung betrifft, bestehen nebst internen Qualifikationen wie Schweisskursen und Staplerprüfung überall gute bis sehr gute Möglichkeiten zur Absolvierung einer (Attest-) Lehre. Solche kommen primär wegen fehlender Vereinbarkeit mit den Vollzugsdaten – i. d. R. wegen allzu später Vollzugsöffnung – aber leider nur in absoluten Ausnahmefällen auch

wirklich zum Tragen. In einer offenen Anstalt ist man deswegen dazu übergegangen, die Lehrausbildungen dahingehend modular zu gestalten, dass nur noch das erste Lehrjahr im Vollzug und der Rest in Freiheit absolviert wird.

Das Interesse an einer externen Stellenvermittlung wie time2work ist mehrheitlich sehr gross und man würde ein vergleichbares Angebot auch in der Ostschweiz (gleiches Konkordat wie Zürich) sehr schätzen. Dies nicht zuletzt deswegen, weil aus der Anstalt heraus von Insassen selbst nur schlecht eine Arbeit erschlossen werden kann (v.a. wegen stark eingeschränkter Nutzung des Internets). Es besteht in einer Anstalt eine engere Zusammenarbeit mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV, die als Outcome für normal einzig nach der Entlassung unmittelbar anlaufende, primär monetäre Leistungen der Arbeitslosenversicherung aufzuweisen hat, da die hierfür nötigen Formalitäten bereits im Vollzug erledigt werden können.

Schaut man auf die letzten 20 Jahre zurück, muss festgestellt werden, dass der frühere Anspruch «keine Entlassung ohne Arbeit» schon länger aufgegeben worden ist. Ein geregeltes finanzielles Auskommen dahingehend, dass der Anschluss an die Sozialhilfe hergestellt ist, scheint stattdessen i. d. R. zu genügen. Natürlich spiegelt sich darin ein Stück weit die Realität (siehe letzter Beitrag), dass man als typischerweise ungelernete/-r Straftlassene/-r heute und in Zukunft wohl noch vermehrt grosse Mühe auf dem Arbeitsmarkt hat.

Selbstkritisch müssen sich die Institutionen des Justizvollzugs aber schon auch fragen, ob und wie man das eigene Angebot bisher an die massiven Veränderungen im Erwerbsleben angepasst hat. Dieses soll ja explizit auch der Resozialisierung dienlich sein und Arbeit stellt in dem Zusammenhang ein absolut zentraler Faktor dar. Nun was könnte getan werden? Zentral ist natürlich, die Möglichkeiten einer beruflichen Qualifizierung wirklich auszuschöpfen. Eine solche scheitert wie oben erwähnt heute häufig daran, dass eine fehlende resp. allzu späte Vollzugsöffnung nachhaltige Massnahmen der Arbeitsintegration wie eine (Attest-)Lehrausbildung stark behindert oder gar verhindert. Häufige Versetzungen von einer Vollzugseinrichtung zur anderen erweisen sich diesbezüglich ebenso als problematisch. Letztlich würde es natürlich auch darum gehen, den Straffälligen mit der Vollzugstätigkeit im Erwerbsleben möglichst nutzbare Berufserfahrung zu vermitteln, die mit marktkompatiblen Arbeitszeugnissen auch entsprechend ausgewiesen wäre. Und schliesslich: Es braucht auf Grund der speziellen Situation von Straftentlassenen (Lücken im Lebenslauf, Stigmatisierung) eine proaktive Vermittlungsleistung in den Arbeitsmarkt, wie sie time2work bietet.

Martin Erismann, Geschäftsleiter

Neues Angebot «time2work»

time2work versteht sich in erster Linie als gemeinnützige Stellenvermittlung für Straftatene und Personen mit der Aussicht auf ein Arbeitsexternat. Als Grundlage für die Vermittlungstätigkeit werden die Kandidaten/-innen zuerst durch eine sog. Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit gründlich abgeklärt. Die Klienten/-innen werden im Normalfall von den Sozialdiensten der Vollzugsanstalten oder den Fallverantwortlichen der Bewährungshilfe bei time2work angemeldet. Wenn die Arbeitsmarktfähigkeit nach der Erstabklärung bejaht werden kann, wird ein Gesuch zur Kostenübernahme für das entsprechende Angebot an den zuständigen Kostenträger gestellt. Bei Nichteignung gibt time2work weiterführende Empfehlungen im Sinne einer Triagierung ab, damit alternative Beschäftigungsmöglichkeiten geprüft werden können. Das Angebot

für Straftatene wird i.d.R. von der Sozialhilfe der zuständigen Wohnsitzgemeinde finanziert, während für die Progressionsstufe Arbeitsexternat der jeweilige Justizvollzug die Kosten übernimmt. Die Angebote sind mit der Dauer von drei Monaten (Leistungspaket für Straftatene) resp. zwei Monaten (Leistungspaket für Personen im Arbeitsexternat) bewusst kurz gehalten, um unnötige Kosten zu vermeiden. Sie können bei Notwendigkeit einer weiteren Intervention nochmals um dieselbe Periode verlängert werden.

Der Fokus der Tätigkeit von time2work liegt klar auf der Vermittlungsleistung in den ersten Arbeitsmarkt, während Jobcoaching-Leistungen und das sog. «Supported Employment» das Angebot ergänzen. Typischerweise sehen wir zwei Kategorien von

Klienten/-innen, die durch das Angebot von time2work angesprochen werden: Unter 30-jährige, häufig mit Bildungsdefiziten, ohne aktuelles Suchtproblem, ggf. leichten bis mittelgradigen psychischen Beeinträchtigungen und mittlerer bis guter Arbeitsmotivation. Der Erstzugang zur Arbeit erfolgt hierbei häufig über Stellen auf dem Bau, in der Gastronomie oder im Handwerk allgemein. Die andere Zielgruppe bilden Personen im Alter zwischen 30 und 55 Jahren, z.T. mit Berufsausbildung, ohne aktuelle Suchtproblematik, ggf. mit leichten bis mittelgradigen psychischen Beeinträchtigungen und i.d.R. guter Arbeitsmotivation. Der Zugang erfolgt idealerweise auf dem erlernten Beruf, sonst ebenfalls im Bereich Bau, Handwerk oder Gastronomie.



Drei Erfahrungsberichte

Bereits in der ersten Woche nach Projektbeginn wurde der erste Kandidat für ein Assessment bei time2work angemeldet. Es handelte sich um einen jungen Bewohner des team72-Wohnhauses. Bereits seit längerer Zeit war er erfolglos bei der Stellensuche, obwohl er gar im Besitz einer abgeschlossenen Attestlehre war und somit über intakte Voraussetzungen für eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt verfügte. Nach dem Erstgespräch bei time2work war schnell klar, dass er eine gute Arbeitsmotivation mitbrachte, aufgrund seiner Massnahmenvergangenheit aber kaum je zu Vorstellungsterminen eingeladen wurde. Nach einer kompletten Überarbeitung und Aktualisierung

der Bewerbungsunterlagen nahm time2work folglich mit Arbeitgebenden Kontakt auf, die aktuelle Stellen in seinem gewünschten Arbeitsbereich ausgeschrieben hatten. So konnte er bereits einige Tage später bei zwei Firmen persönlich vorstellig werden. Da time2work die potentiellen Arbeitgebenden bereits vorgängig über die Massnahmenvergangenheit informierte, konnte der Fokus beim Vorstellungsgespräch in erster Linie auf die Fähigkeiten und Talente des Bewerbers gelegt werden. Aufgrund seines guten Auftretens erhielt er bei beiden Arbeitgebern anschliessend die Möglichkeit, sein Können bei einem Probetag unter Beweis zu stellen. Bereits eine Woche später konnte er auf Stundenlohnbasis eine Stelle antreten. Er ist auch zum

Zeitpunkt dieser Publikation noch im selben Betrieb tätig und wird voraussichtlich per Anfang 2018 in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen werden. Durch das regelmässige Einkommen ist er nun dazu in der Lage, seine Schulden Situation in Angriff zu nehmen und konkrete Pläne für die weitere berufliche und persönliche Zukunft schmieden zu können.

Eine jüngere Klientin, die bereits in den ersten Wochen nach Projektstart angemeldet wurde, hatte eine stationäre Massnahme hinter sich und war zum Zeitpunkt des Erstgesprächs bei time2work seit rund eineinhalb Jahren in einem Beschäftigungsprogramm tätig. Nach Rücksprache mit ihrer Betreuungsperson im Wohnheim und dem zuständigen Bewährungshelfer wurde bald ersichtlich, dass sie die Unterstützung von time2work v.a. in der Erschliessung von Vorstellungsgesprächen benötigte. Sie hinterliess denn im persönlichen Gespräch auch einen äusserst motivierten und sympathischen Eindruck, wurde aber im Rahmen üblicher Bewerbungsverfahren wegen grösserer Lücken im Lebenslauf nie zu einem persönlichen Kennenlernen eingeladen. Als erstes wurden der Lebenslauf und das Motivationsschreiben gemeinsam gestalterisch und inhaltlich überarbeitet und individualisiert. Mit den neuen Unterlagen konnte time2work anschliessend aktiv Arbeitgebende im gewünschten Tätigkeitsfeld kontaktieren. Die Klientin war ursprünglich in einem technischen Arbeitsbereich tätig, lernte aber im Beschäftigungsprogramm die Gastronomie als Tätigkeitsgebiet kennen und schätzen. So wurde der Fokus bei der Jobsuche



vermehrt auf die Gastrobranche gelegt. Nach rund zwei Monaten intensiver Stellensuche durch time2work konnte sie sich schliesslich bei einem namhaften Gastronomiekonzern vorstellen. Die Massnahmenvergangenheit der Klientin wurde dem Arbeitgeber bereits vorgängig durch time2work kommuniziert. So konnte sie im Interview offen und ehrlich über ihre Vergangenheit sprechen, ohne dabei negative Reaktionen erwarten zu müssen. Der Personalverantwortliche war von ihrer aufgeschlossenen und motivierten Art sofort begeistert, weshalb man ihr folglich eine Stelle im Stundenlohn anbot. Aufgrund ihrer ausgezeichneten Leistungen wurde sie per Oktober 2017 in eine Festanstellung übernommen. Sie gehört mittlerweile zu den besten Mitarbeitern/-innen des Betriebes und ist zu einer wichtigen fachlichen Stütze im Team geworden. Sie geniesst die Wertschätzung und die sinnvolle Tagesstruktur sehr und betont nachdrücklich, welch positiven Einfluss die Arbeitsstelle auf ihre Alltagsgestaltung und ihr persönliches Wohlbefinden ausübt.

Ein weiterer Klient wurde durch die Mitarbeiter/-innen seiner Wohninstitution auf das Angebot von time2work aufmerksam gemacht. Der Herr mittleren Alters hatte einen mehrjährigen Vollzug hinter sich gebracht, ehe er das Wohn- und Beschäftigungsangebot der besagten Institution in Anspruch nahm. Auch rund drei Jahre nach dem Ende seines Vollzuges konnte er trotz intensiver Anstrengungen keine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden. Da er seine Tätigkeit im Rahmen des Beschäftigungsprogramms

jederzeit kompetent, gewissenhaft und zuverlässig ausführte, war seine Betreuungsperson überzeugt davon, dass er für eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt geeignet sei. Das anschliessende Erstgespräch bei time2work bestätigte diese Einschätzung nachdrücklich. Die eher unsteten Arbeitsverhältnisse vor dem Vollzug und die grössere Lücke im Lebenslauf waren die Hauptgründe dafür, weshalb er in diesen drei Jahren nie die Möglichkeit dazu erhielt, sich persönlich bei einem Arbeitgeber vorstellen zu können. Er verfügte zum Zeitpunkt der Anmeldung bei time2work bereits über gut gestaltete und strukturierte Bewerbungsunterlagen, so dass er in dieser Hinsicht keine zusätzliche Unterstützung benötigte. Einige Monate später ergab sich endlich eine konkrete Möglichkeit. Eine Firma, die in der Spezialitätenproduktion im Lebensmittelbereich tätig ist, suchte einen engagierten Allroundmitarbeiter für eine langfristige Anstellung. Der Inhaber hatte vorgängig einen Artikel über time2work gelesen und war gerne dazu bereit, einer straffentlassenen Person eine Chance für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu geben. Kurzfristig kam es für den Klienten zu einem Vorstellungstermin mit anschliessendem Probetag. Mitte Oktober 2017 konnte er die Stelle antreten und die ersten Rückmeldungen sind überaus positiv ausgefallen. Wenn das Arbeitsverhältnis weiterhin so gut läuft, wird er bald wieder eine eigene Wohnung in Betracht ziehen können.

Claudio Carletti, Stellenleiter time2work

Entwicklung Beschäftigungschancen

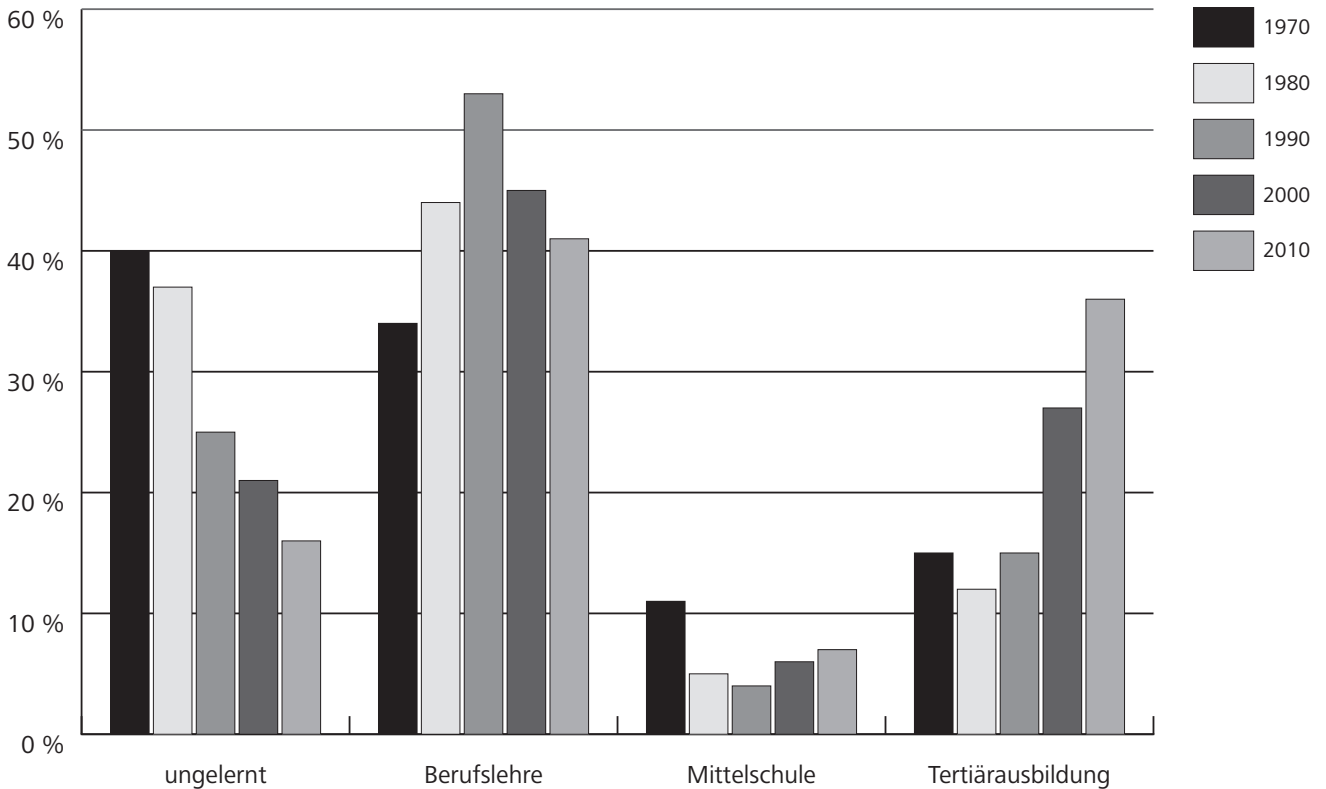
Nachfolgend werden zentrale Erkenntnisse einer Studie von Ensar Can und George Sheldon der Universität Basel (Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik) von 2017 vorgestellt, die eindrücklich aufzeigen, wie sich die Möglichkeiten von schlecht qualifizierten Personen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten zum Negativen hin entwickelten. So haben sich die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in den letzten 20 Jahren deutlich verschlechtert.

In den 1970er-Jahren hatten 40% aller Erwerbstätigen keine Berufsausbildung

und waren dabei selten von Arbeitslosigkeit betroffen. Heute sind nur noch 15% ohne Ausbildung, die häufig arbeitslos werden. Es besteht generell ein Überangebot an Niedrigqualifizierten. Verantwortlich dafür ist ein Nachfragerückgang bei den Arbeitgebern, der zur Hauptsache folgende zwei Gründe hat: 1) die Verlagerung anspruchsloser Tätigkeiten in Billiglohnländer und 2) erhöhte Qualifikationsanforderungen i.Z.m. neuen Technologien. Entweder werden frühere Arbeitsstellen von Ungelernten also neu von Höherqualifizierten besetzt – man spricht dabei vom

sog. «Technologie-Effekt», oder solche Stellen nehmen einfach zahlenmässig ab, «Struktur-Effekt» genannt. Ersterer ist für zwei Drittel und letzterer für einen Drittel der wegfallenden Stellen für Geringqualifizierte verantwortlich.

Bildungsstruktur der Erwerbstätigen von 1970 bis 2010



Quelle: Harmonisierte Volkszählungen 1970–2000, SAKE 2010, Berechnungen Universität Basel

Der Einsatz von Ungelernten nahm in Berufen mit früher hohen Ungelernten-Anteilen am stärksten ab: Landwirtschaft, Baugewerbe, Gastgewerbe, Persönliche Dienstleistungen, Handel/Verkehr und Produktion/Industrie. Die Hauptbeschäftigungsfelder der Geringqualifizierten haben sich weg von der Produktion/Industrie hin zum Gastgewerbe und den Persönlichen Dienstleistungen verlagert. Das hat Auswirkungen auf die Attraktivität der für diese Zielgruppe potenziell noch verbleibenden Stellen. So waren die Produktivität und somit der Lohn der Niedrigqualifizierten in

den gewerblich-industriellen Berufen wegen der hohen Tätigkeits-Mechanisierung deutlich höher als heute in den Dienstleistungsberufen, bei denen die Qualifikation vielmehr im Vordergrund steht.

Gewisse Lichtblicke bieten Berufe, die einen wachsenden Anteil Geringqualifizierter beschäftigen wie Handel/Verkauf, Reinigung/Unterhalt, Fürsorge/Erziehung und Gesundheitswesen.

Martin Erismann, Geschäftsleiter

Wo Geringqualifizierte im Jahre 2010 arbeiteten

Bezeichnung	Anteil
Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	12.4 %
Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte	7.5 %
Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe	4.2 %
Küchenpersonal	4.0 %
Landwirte/Landwirtinnen, Bauern/Bäuerinnen	3.9 %
Servicepersonal	3.2 %
Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen	2.2 %
Spitalgehilfen/-gehilfinnen, Hilfsschwestern/-pfleger	2.2 %
Hauswirtschaftliche Angestellte	2.0 %
Maurer/innen	1.7 %
Andere Betreuerberufe	1.5 %
Krankenschwestern/-pfleger	1.2 %
Lastwagenchauffeure/-chauffeusen	1.2 %
Gärtner/innen und verwandte Berufe	1.2 %
Ausläufer/innen und Kuriere/Kurierinnen	1.1 %

Quelle: Universität Basel, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik

**Wohnhaus**

Teilstationäre Bewährungshilfe
und Arbeitsexternat, infostelle72
Hofwiesenstrasse 320,
8050 Zürich
Fon 044 311 80 10
Fax 044 311 80 11
wohnhaus@team72.ch, team72.ch
infostelle@team72.ch, infostelle72.ch

Geschäftsstelle

Freiwilligenstelle, time2work
Otto-Schütz-Weg 7,
8050 Zürich
Fon 044 311 80 00
Fax 044 311 80 12
info@team72.ch, team72.ch
freiwilligenstelle@team72.ch
time2work@team72.ch, time2work.ch

Spendenkonto PC 80-48628-2
CH41 0900 0000 8004 8628 2