

Geschäftsbericht

2025



Sozialdienst
Bezirk Affoltern

Inhalt

01	VORWORT	→
02	BERICHT DES VERWALTUNGSRATSPRÄSIDENTEN	→
03	JAHRESRÜCKBLICK DES GESCHÄFTSFÜHRERS	→
04	ÜBERBLICK	→
05	PERSÖNLICHE HILFE	→
06	BERUFSBEISTANDSCHAFT	→
07	SUCHTBERATUNG	→
08	ASYL & MIGRATIONSWESEN	→
09	WIRTSCHAFTLICHE SOZIALHILFE	→
10	WOHNHEIM CENTRAL	→
11	FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN	→
12	SHARED SERVICES	→
13	HUMAN RESOURCES	→

Vorwort

Der Sozialdienst Bezirk Affoltern wäre nichts ohne seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ihnen verdanken wir den Einsatz für ein weiteres gelungenes Geschäftsjahr.

Ebenso gilt der Dank auch den Gemeinden für die Unterstützung und das Vertrauen.

Der Geschäftsbericht gibt einen Einblick in die wichtigsten Entwicklungen und Tätigkeiten des vergangenen Jahres.

Dankeschön.





Bericht des Verwaltungsratspräsidenten

Das Jahr 2025: Stabilität und Weiterentwicklung

Die Beratungs- und Betreuungsaufgaben des Sozialdienstes Bezirk Affoltern blieben auch im Jahr 2025 anspruchsvoll. Unsere Mitarbeitenden waren täglich mit komplexen Lebenslagen und vielschichtigen Problemstellungen konfrontiert. Gerade die anhaltend hohen Anforderungen in der wirtschaftlichen Sozialhilfe wie auch in der persönlichen Beratung verdeutlichen, wie wichtig ein professionell organisierter, fachlich starker und gut vernetzter Sozialdienst für unsere Region ist.

Die zunehmende Komplexität der Fälle, gesellschaftliche Veränderungen sowie herausfordernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen verlangen ein hohes Mass an Fachlichkeit, Zusammenarbeit und organisatorischer Beweglichkeit. Gleichzeitig zeigte sich im letzten Jahr einmal mehr, dass sich internationale politische Entwicklungen und wirtschaftliche Unsicherheiten rasch auch auf nationale Strukturen auswirken können. Entwicklungen dieser Art beeinflussen Wirtschaft und Finanzhaushalte und entfalten damit unmittelbar auch Wirkung auf den öffentlichen Sektor. Umso wichtiger ist es, im Alltag verlässlich, besonnen und mit klarem Blick auf den eigenen Auftrag zu handeln.

Neben ihren vielfältigen operativen Tätigkeiten hat die Geschäftsleitung im 2025 unter dem Projektnamen SOBA Go! verschiedene Initiativen und Projekte weiter vorangetrieben. Dies mit dem Ziel, Abläufe weiter zu verbessern, Kosten zu senken und strukturelle und organisatorische Verbesserungen zu erzielen. Das ehrgeizige Projekt SOBA Go! konnte im Berichtsjahr mit Erfolg abgeschlossen werden und trägt zur Stärkung der Position des SOBA bei.

Auch die strategische Arbeit des Verwaltungsrats konnte im Berichtsjahr weiter gefestigt werden. Die verschiedenen Ausschüsse unterstützten die Arbeit des Gremiums mit fundierten Vorbereitungen und fachlicher Vertiefung. Dadurch war es möglich, zentrale Themen strukturiert zu behandeln und tragfähige Entscheide für die weitere Entwicklung des Sozialdienstes zu treffen.

Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Gemeinden sowie mit den verschiedenen Partnerinstitutionen bleibt ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Der Sozialdienst Bezirk Affoltern konnte sich auch im Jahr 2025 als verlässlicher und professioneller Partner innerhalb des sozialen Netzes der Region bewähren. Dies ist in besonderem Mass dem grossen Engagement unserer Mitarbeitenden, der umsichtig handelnden Geschäftsleitung sowie der konstruktiven Zusammenarbeit im Verwaltungsrat zu verdanken.

Allen Mitarbeitenden danke ich herzlich für ihren täglichen Einsatz zugunsten unserer Klientinnen und Klienten und für ihren wertvollen Beitrag zu einer tragfähigen sozialen Infrastruktur in unserer Region. Ihr Engagement, ihre Fachlichkeit und ihre Verlässlichkeit prägen die Qualität unserer Arbeit. Ich bin überzeugt, dass wir künftige Herausforderungen gemeinsam erfolgreich bewältigen werden, getragen von einem starken Teamgeist und gegenseitigem Vertrauen.

Rico Roth
Verwaltungsratspräsident

Sozialdienst

Bezirk Affoltern

Die Verwaltungsratsmitglieder des Sozialdienstes Bezirk Affoltern:



Gisèle Stoller



Christoph Schaufelberger



Oliver Bär



Robert Müller



Harry Koch



Simon Böhlen



Priska Dosch



Jahresrückblick des Geschäftsführers

Gemeinsam weiterentwickeln

Menschen machen den Unterschied. Dieser Gedanke prägte die Arbeit des Sozialdienstes Bezirk Affoltern auch im Jahr 2025. Unsere Mitarbeitenden begegnen täglich Menschen in herausfordernden Lebenssituationen mit Fachkompetenz, Engagement und Respekt. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für eine funktionierende soziale Infrastruktur in unserer Region.

Das vergangene Jahr war erneut von anspruchsvollen Rahmenbedingungen geprägt. Die Komplexität vieler Fälle nimmt weiter zu. Auch die Anforderungen an Beratung, Koordination und Zusammenarbeit sind gestiegen. Gleichzeitig zeigt sich, wie wichtig verlässliche Strukturen und eine gute Zusammenarbeit innerhalb des Teams sowie mit unseren Partnerorganisationen sind.

Im Jahr 2025 konnten verschiedene organisatorische und prozessuale Entwicklungen weitergeführt werden. Ziel dieser Arbeiten ist es, unsere Abläufe kontinuierlich zu verbessern und den Sozialdienst langfristig effizient und wirkungsvoll aufzustellen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse unterstützen uns dabei, unsere Dienstleistungen laufend weiterzuentwickeln.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der gezielten Pflege und Weiterentwicklung der regionalen und fachlichen Vernetzung. Der Sozialdienst stand in einem kontinuierlichen Austausch mit Zweckverbänden, Gemeindevertreterinnen und -vertretern sowie mit Arbeitgebenden in der Region. Teilnahme an Anlässen der Fachverbände wie SKOS, KOKES sowie auch an der Sozialkonferenz des Kantons Zürich (SoKo) kamen hinzu. Diese breit abgestützte Zusammenarbeit fördert ein gemeinsames Verständnis für eine wirksame und nachhaltige Weiterentwicklung eines koordinierten und tragfähigen sozialen Systems.

Besonders hervorheben möchte ich den grossen Einsatz unserer Mitarbeitenden. Sie haben auch im Jahr 2025 mit hoher Professionalität, Flexibilität und Engagement gearbeitet und dabei oft anspruchsvolle Situationen gemeistert. Dieses Engagement ist die Grundlage für die Qualität unserer Arbeit und verdient grosse Anerkennung.

Ein herzlicher Dank gilt allen Mitarbeitenden für ihren täglichen Einsatz sowie dem Verwaltungsrat und den Trägergemeinden für das Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit.

Alexander Schibli
Geschäftsführer

Überblick

Die Mitarbeitenden des Sozialdienstes Bezirk Affoltern unterstützten im Jahr 2025 zahlreiche Menschen in herausfordernden Lebenssituationen.



55

Mitarbeitende



Unterstützen

Begleiten

Stabilisieren

Integrieren

Befähigen

1715

betreute Personen



Sozial*dienst*
Bezirk Affoltern



Persönliche Hilfe

Michel Duc



Entwicklungen

Mit den revidierten SKOS-Richtlinien wird die Persönliche Hilfe als eigenständige, präventiv ausgerichtete und von der wirtschaftlichen Sozialhilfe unabhängige Leistung klar gestärkt. Der Fokus liegt auf frühzeitiger Unterstützung, Subsidiarität sowie einer systematischen und wirkungsorientierten Beratung.

Für den Sozialdienst Bezirk Affoltern bedeutet dies in erster Linie eine Bestätigung des seit Jahren etablierten Modells. Grössere strukturelle Anpassungen sind nicht erforderlich.

Mitarbeitende

Personell erlebte die Persönliche Hilfe ein bewegtes Jahr. Neben zwei neuen Eintritten war auch ein Austritt zu verzeichnen. Gegen Ende Jahr konnte eine weitere Fachperson für die Persönliche Hilfe angestellt werden.

Persönliche Hilfe

Klientinnen und Klienten

Die Spannweite der Belastungsthemen unserer Klientel wird immer grösser und komplexer: Überforderung in der Administration und Lebensführung, Probleme in der Familie, finanzielle Not durch Verschuldung, Schwierigkeiten mit Sozialversicherungsanstalten oder Ämtern, generelle Fragen bei Scheidungen oder Gütertrennungen, psychische Belastung oder Krankheiten und Auflagenerfüllung in der Sozialhilfe. Dies spiegelt sich in den Fallzahlen und in der Fallkomplexität wider.

Prozesse

Die Fallkomplexität erforderte in der Regel eine institutionelle Zusammenarbeit. Dabei wurde festgestellt, dass sich die Zusammenarbeit mit externen Institutionen als ineffizient herausstellte und mit langen Wartezeiten verbunden war. Dies hatte wiederum negative Auswirkungen auf die Ausgangslage unserer Klientel. Ein Case Management könnte vermutlich diesem Problem Abhilfe schaffen. Dennoch konnten in der Klientenarbeit viel Wirksamkeit erzielt und viele schöne Erfolgsgeschichten geschrieben werden.

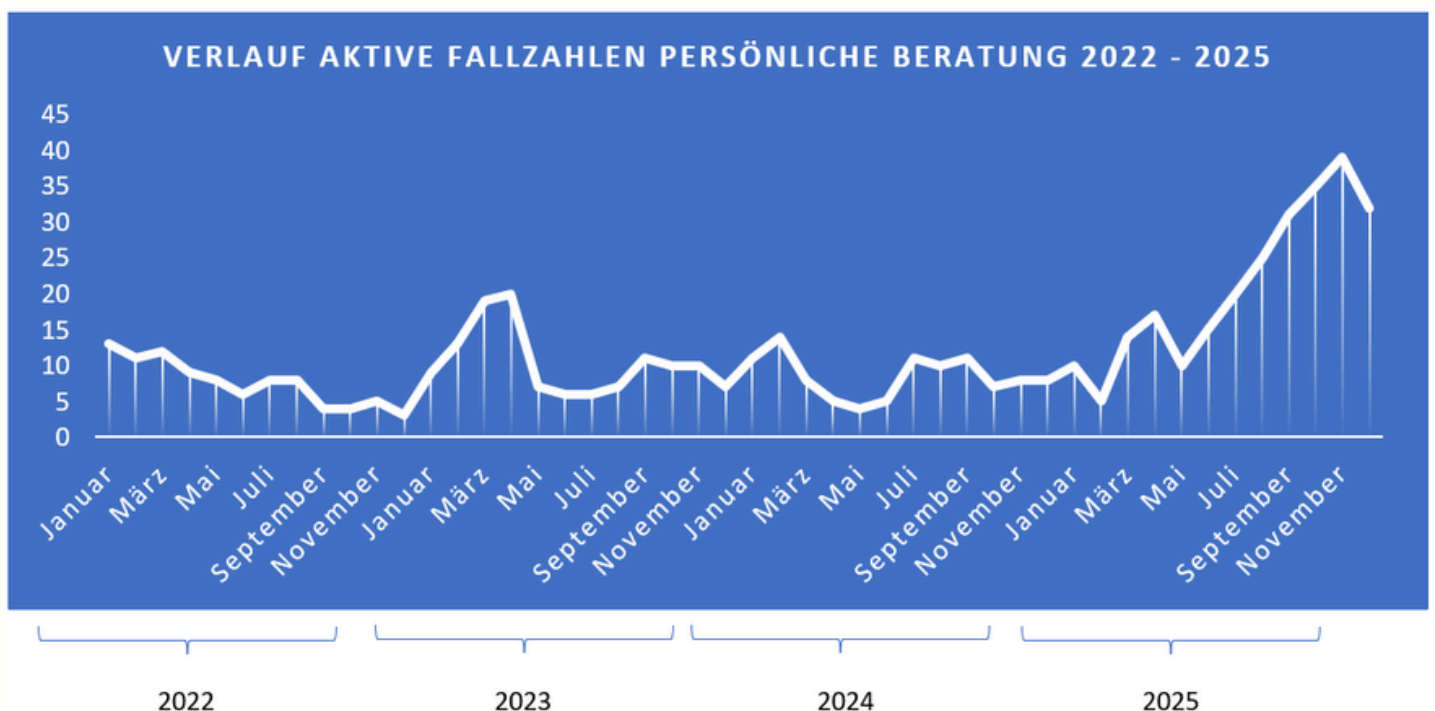


17

Personen konnten dank der Persönlichen Hilfe rechtzeitig eine passende Anschlusslösung finden und damit ein Wohnungsverlust verhindern.

Persönliche Hilfe

Neben diversen Prozessoptimierungen zur Qualitätssicherung passten wir weitere Angebote in der Persönlichen Hilfe an. Diese Anpassungen betrafen einerseits die Freiwillige Einkommensverwaltung, bei der wir in einer Pilotphase mit Start im Januar 2026 den Bedarf an subsidiärer Unterstützung im freiwilligen Kontext überprüften. Vor allem die interne Berufsbeistandschaft und die KESB meldeten mehrfach diesen Bedarf. Andererseits musste das Angebot der Sozialen Wohnbegleitung vorübergehend sistiert werden. Die begrenzte Verfügbarkeit von Notwohnungen führte dazu, dass wir die entsprechende Nachfrage im Berichtsjahr nicht vollständig decken konnten. Das Angebot wird im nächsten Geschäftsjahr konzeptionell überarbeitet.



Persönliche Hilfe

Unser Auftrag: Die persönliche Hilfe unterstützt Menschen in herausfordernden Lebenssituationen unabhängig von einem Anspruch auf wirtschaftliche Sozialhilfe und verfolgt das Ziel, individuelle Problemlagen frühzeitig zu stabilisieren und eine nachhaltige Selbstständigkeit zu fördern. Im Fokus stehen dabei die Beratung, Begleitung und Vermittlung von geeigneten Unterstützungsangeboten sowie die Stärkung der persönlichen und sozialen Ressourcen. Die Leistungen werden niederschwellig erbracht und orientieren sich am individuellen Bedarf unter Berücksichtigung von Verhältnismässigkeit, Zweckmässigkeit und Wirksamkeit.





Berufs- beistandschaft

Yvonne Klein



Entwicklungen

Mit der Übernahme der Bereichsleitung der wirtschaftlichen Sozialhilfe durch die bisherige Teamleitung wurden deren Mandate weitgehend übergeben. Zur Sicherstellung der Fallführung trat per 1. August 2025 eine neue Mitarbeiterin in das Team ein.

Seit Mai 2025 unterstützt eine weitere Mitarbeiterin die Berufsbeistandschaft. Per Ende 2025 umfasst das Team fünf Berufsbeiständinnen mit insgesamt 290 Stellenprozenten. Diese Entwicklung trägt dem wachsenden Bedarf und der zunehmenden Komplexität der Mandate Rechnung.

Die zunehmende Komplexität der Mandate erfordert eine kontinuierliche Weiterentwicklung der organisatorischen und fachlichen Ausrichtung. Insbesondere die Koordination mit externen Fachstellen, Behörden und Gerichten gewinnt an Bedeutung und stellt erhöhte Anforderungen an die Mandatsführung.



48

**Jahre ist das durchschnittliche Alter
der verbeiständeten Personen.
Die jüngste ist 18 und die älteste 97
Jahre alt.**

Berufsbeistandschaft

Yvonne Klein

Mitarbeitende

Das Berichtsjahr war von mehreren personellen Wechseln geprägt. Ende Februar trat eine Mitarbeiterin aus dem Team aus; die Stelle konnte zeitnah neu besetzt werden. Per Ende September erfolgte jedoch ein weiterer Austritt, bevor die Funktion im Oktober 2025 erneut besetzt werden konnte.

Die personellen Veränderungen stellten erhöhte Anforderungen an das Team, insbesondere im Hinblick auf die Einarbeitung, Wissenssicherung und Kontinuität in der Mandatsführung. Gleichzeitig zeigte sich eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität der Mitarbeitenden, wodurch die Qualität der Betreuung jederzeit sichergestellt werden konnte.

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels im Sozialbereich gewinnt die Stabilität und Attraktivität als Arbeitgeberin zunehmend an Bedeutung. Durch strukturierte Einarbeitung, klare Zuständigkeiten sowie einem aktiven fachlichen Austausch konnte eine verlässliche Mandatsführung gewährleistet werden.



211

Personen wurden gestützt auf die gesetzlichen Mandatsarten des Erwachsenenschutzrechts im Auftrag der KESB betreut.

Berufsbeistandschaft

Yvonne Klein

Klientinnen und Klienten

Die von der Berufsbeistandschaft begleiteten Personen befinden sich häufig in komplexen und vielschichtigen Lebenssituationen. Psychische Erkrankungen, kognitive Einschränkungen sowie gesundheitliche und soziale Problemlagen erschweren oftmals die eigenständige Regelung persönlicher und finanzieller Angelegenheiten.

In der täglichen Arbeit zeigt sich ein anspruchsvolles Spannungsfeld zwischen der Wahrung der Selbstbestimmung und dem notwendigen Schutz der betroffenen Personen. Administrative Anforderungen im Umgang mit Behörden, Versicherungen und finanziellen Belangen stellen für viele Klientinnen und Klienten zusätzliche Hürden dar. Die Berufsbeistandschaft übernimmt daher neben administrativen Aufgaben eine zentrale Rolle in der Stabilisierung der Lebenssituation sowie in der Koordination mit verschiedenen Fachstellen und Unterstützungsangeboten.

Zunehmend zeigt sich, dass viele Klientinnen und Klienten nur über ein eingeschränktes soziales Netz verfügen. Fehlende familiäre oder gesellschaftliche Einbindung erschwert die Stabilisierung und erhöht den Unterstützungsbedarf. Ziel bleibt es, die Selbstständigkeit der betroffenen Personen soweit möglich zu fördern und gleichzeitig eine nachhaltige Sicherung ihrer Lebenssituation zu gewährleisten.



32

neue Mandate wurden an den Sozialdienst
übertragen.

Berufsbeistandschaft

Yvonne Klein

Prozesse

Im Jahr 2025 lag ein besonderer Fokus auf der Sicherstellung und Weiterentwicklung der fachlichen Qualität. Aufgrund der personellen Veränderungen wurde dem Wissenstransfer und der strukturierten Einarbeitung neuer Mitarbeitender besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Bereichsleitung engagierte sich aktiv im fachlichen Austausch auf kantonaler und nationaler Ebene, unter anderem im Rahmen der Vereinigung der Berufsbeistandschaften des Kantons Zürich sowie an Austauschgefässen der Hochschule Luzern. Mehrere Mitarbeitende nahmen zudem an der Jahrestagung des Schweizerischen Verbands der Berufsbeistandschaften teil, an der zentrale fachliche Fragestellungen, insbesondere zur Selbstbestimmung von Klientinnen und Klienten, diskutiert wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt bildete die Umsetzung der revidierten Verordnung über die Vermögensverwaltung im Rahmen von Beistandschaften. Diese stärkt den Einbezug der betroffenen Personen in finanzielle Entscheidungen und erfordert in der Praxis eine intensivere Abstimmung innerhalb der Mandatsführung.

Zur Qualitätssicherung werden anspruchsvolle Mandate regelmässig im Rahmen von Interventionen reflektiert. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der fachlichen Standards sowie der Umgang mit steigenden Fallzahlen bleiben weiterhin zentrale Herausforderungen der Berufsbeistandschaft.

Berufsbeistandschaft

Yvonne Klein

Unser Auftrag: Die Berufsbeistandschaft für Erwachsene stellt den Schutz und die Unterstützung von Personen sicher, die aufgrund persönlicher, gesundheitlicher oder sozialer Einschränkungen ihre Angelegenheiten nicht selbstständig regeln können. Ziel ist es, die Selbstbestimmung der betroffenen Personen soweit wie möglich zu erhalten und zu fördern sowie ihre Lebenssituation nachhaltig zu stabilisieren. Im Fokus stehen dabei die persönliche, soziale und wirtschaftliche Unterstützung sowie die Sicherstellung der rechtlichen Vertretung gemäss den angeordneten Massnahmen. Die Leistungen erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung von Verhältnismässigkeit, Zweckmässigkeit und Wirtschaftlichkeit.





Suchtberatung

Michel Duc



Entwicklungen

Der steigende Crack- und Opioidkonsum beschäftigte die Schweiz als eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Themen in der Suchthilfe. Durch Teilnahmen an Kongressen, Tagungen und Fortbildungen konnten Best Practice Ansätze in Erfahrung gebracht werden, wie politische Regionen und Fachinstitutionen sich auf solche Krisen vorbereiten könnten.

Damit der Bezirk Affoltern mit Potenzial für ein mögliches Ballungszentrum für eine solche Krise vorbereitet sein könnte, erstellte die Suchtberatung ein Konzept zur bezirksorientierten Krisenintervention. Dieses soll im Jahr 2026 gemeinsam mit den passenden Partnern aus den eigenen Netzwerken, wie der Psychiatrie-Arbeitsgruppe Knonaueramt und dem Suizidrapport, implementiert werden.

Nebst dem konnte das Fachpersonal der Suchtberatung sich zu Themen der Hypersexualität (Sex- und Pornosucht) sowie zum Intervenieren bei häuslicher Gewalt in der Partnerschaft fortbilden. Beide Themen erhalten immer mehr Bedeutung, auch in den Beratungsgesprächen mit Paaren oder Familiensystemen.



24

Menschen ist es mit unserer Unterstützung gelungen, sich nachhaltig aus der Sucht zu lösen.

Suchtberatung

Michel Duc

Da die Suchtberatung von den Bewährungs- und Vollzugsdiensten des Kantons mandatierte und finanzierte Fälle behandelte, konnte mit diesen Fortbildungen Kompetenzlücken geschlossen werden. Fachspezifische Super- und Interventionen sicherten die Qualität der Kompetenzen in der Beratung.

Mitarbeitende

Per 1. Januar ergänzte eine neue Mitarbeiterin das Team der Suchtberatung mit ausgewiesener Fachexpertise in der psychosozialen Beratung. Des Weiteren wurden weitere Fachpersonen als Peer-to-Peer Mitarbeiter*in und psychologische Psychotherapeut*in gesucht.

Klientinnen und Klienten

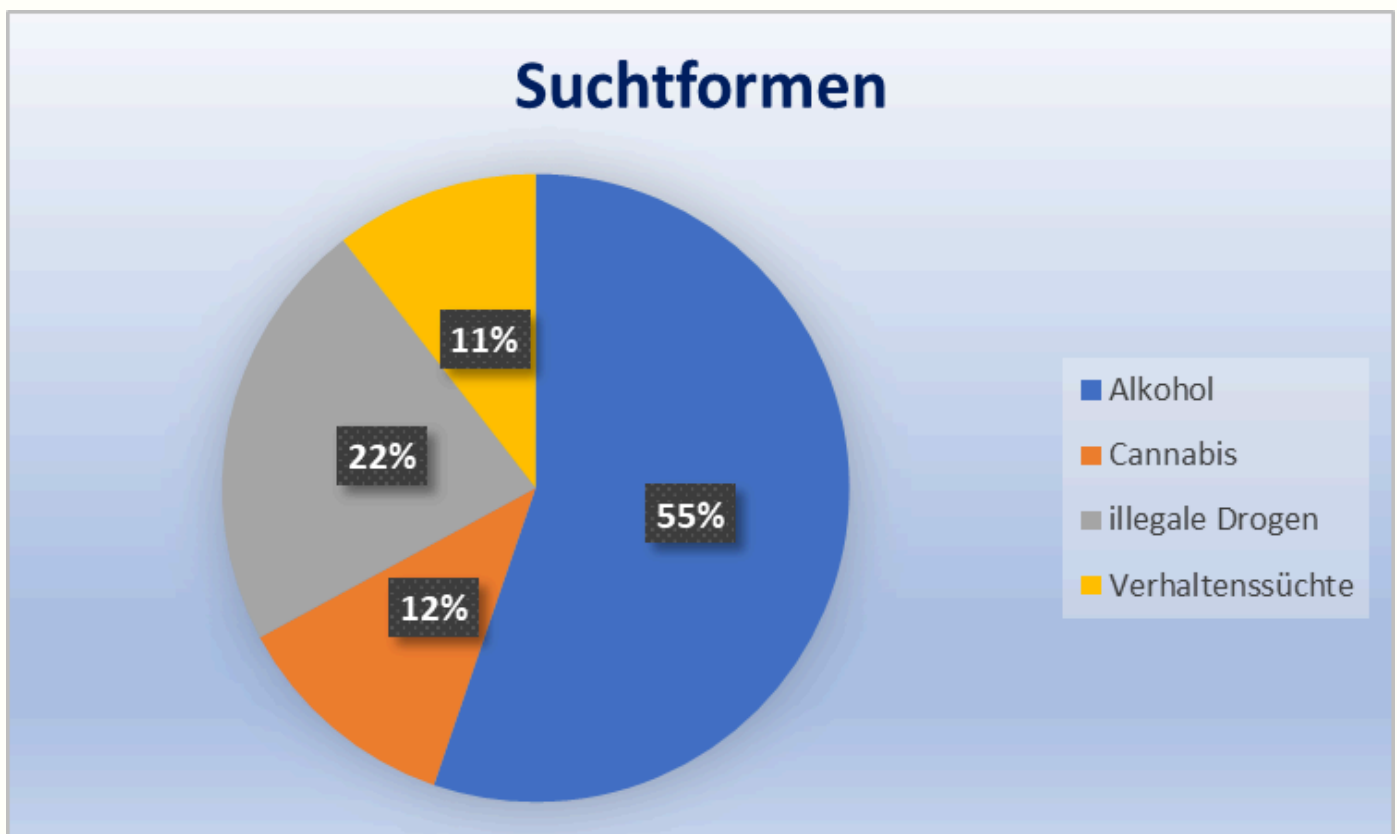
Im Jahr 2025 wiesen die Alkoholbehandlungen erneut die Mehrheit der Problemstellungen aus. Weiterhin stark zunehmend waren die Behandlungen von illegalen Substanzen und Verhaltenssüchten wie Medien- oder Pornosucht, aber auch Gambling und Esssucht (siehe Verteilung Tabelle). Es zeigte sich, dass der Bedarf an Suchtberatung für jüngere Menschen (bereits ab 14-jährig) immer zentraler wird. Gleichzeitig bleiben die Mehrfachdiagnosen (Sucht und weitere psychiatrische Diagnosen) bestehen, weshalb die Beratungen durch die Komplexitäten intensiv und zeitaufwendig blieben. Ebenso konnte festgestellt werden, dass systemische Beratungsansätze wie Angehörigen-, Paar- oder Familienberatungen deutlich mehr in Anspruch genommen wurden als zuvor.

Suchtberatung

Michel Duc

Prozesse

Damit die Qualitätssicherung gewährleistet werden konnte, hatte die Suchtberatung kleine Anpassungen im Qualitätsmanagement vorgenommen. So wurden im Zusammenhang mit den oben erwähnten Fortbildungen die SOPs zum Erstgespräch dadurch ergänzt, dass standardisiert auf dem Formular zur Erstanmeldung die Suizidalität, Hypersexualität und Gewalt in der Partnerschaft erfragt wird. Damit soll sichergestellt werden, dass tabuisierte Aspekte unmittelbar angesprochen und in Erfahrung gebracht werden können.



Suchtberatung

Michel Duc

Unser Auftrag: Die Suchtberatung unterstützt Menschen mit einer Suchtproblematik sowie deren Angehörige in belastenden Lebenssituationen und verfolgt das Ziel, Gesundheit, soziale Stabilität und Selbstbestimmung zu erhalten oder wiederherzustellen. Im Fokus stehen dabei die Beratung, Begleitung und Krisenintervention sowie die Förderung von Veränderungsprozessen, Schadensminderung und gesellschaftlicher Teilhabe. Die Leistungen orientieren sich am individuellen Unterstützungsbedarf und werden unter Berücksichtigung von Fachlichkeit, Verhältnismässigkeit und Wirksamkeit erbracht.





Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger



Entwicklungen

Im Berichtsjahr 2025 wurden dem Sozialdienst Bezirk Affoltern vermehrt junge Erwachsene, insbesondere aus Afghanistan, aus kantonalen Strukturen zugewiesen. Dabei zeigte sich, dass die Vorbereitung auf die kommunale Anschlusslösung seitens der kantonalen Unterbringung nicht in allen Fällen ausreichend war. Entsprechende Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge wurden an die zuständigen Stellen weitergeleitet.

Die Bereichsleitung stand im regelmässigen fachlichen Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Zürcher Gemeinden. Diese Vernetzung ermöglicht es, aktuelle Entwicklungen im Bereich Asyl und Integration frühzeitig aufzunehmen und gemeinsam Lösungsansätze zu diskutieren.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Förderung der Arbeitsmarktintegration. In Zusammenarbeit mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) Urdorf wurden erneut Informationsveranstaltungen zum schweizerischen Bildungssystem durchgeführt. Ergänzend dazu wurde gemeinsam mit der Job-Werkstatt der Arbeitgeberanlass «Von der Flucht zur Fachkraft» organisiert, an dem über 100 Personen teilnahmen. Ziel war es, regionale Arbeitgebende für das Potenzial unserer Klientinnen und Klienten zu sensibilisieren und konkrete Integrationsmöglichkeiten zu schaffen.



Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Mitarbeitende

Im Jahr 2025 kam es zu personellen Veränderungen in der Fallführung. Eine Mitarbeiterin nutzte die Möglichkeit für eine längere Auszeit, während ein weiterer Mitarbeiter aufgrund eines Wohnortswechsels eine neue Stelle antrat. Die vakante Stelle wird per Januar 2026 mit reduziertem Pensum neu besetzt. Erstmals konnte zudem ein Praktikant im Rahmen seiner Ausbildung in Sozialer Arbeit während sechs Monaten begleitet werden. Die bestehende Struktur mit Fachverantwortlichen in der Fallführung sowie im Liegenschaftsbereich hat sich weiterhin bewährt und wurde erfolgreich fortgeführt.

Zur Stärkung der Handlungssicherheit absolvierte das gesamte Team eine Sicherheitsschulung durch die Firma Secoach. Diese trug zur Sensibilisierung im Umgang mit anspruchsvollen Situationen bei und stärkte die professionelle Sicherheit im Arbeitsalltag.

Trotz punktueller Fluktuation konnte die Arbeitsfähigkeit des Bereichs jederzeit sichergestellt werden. Das Team zeigte eine hohe Flexibilität und unterstützte sich gegenseitig.



151

Wohnungen wurden bewirtschaftet.

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Klientinnen und Klienten

Die vermehrte Zuweisung junger Erwachsener brachte spezifische Herausforderungen mit sich. Insbesondere das Wohnen in Wohngemeinschaften erwies sich teilweise als anspruchsvoll, da bei einigen Klientinnen und Klienten psychische Belastungen bestehen. Gleichzeitig erfordert der Übergang von der kantonalen Betreuung zur kommunalen Zuständigkeit ein höheres Mass an Selbstorganisation im Alltag.

Zusätzlich stehen viele junge Menschen unter einem erheblichen Erwartungsdruck aus ihrem familiären Umfeld im Herkunftsland. Die Erwartung einer raschen Erwerbstätigkeit und finanziellen Unterstützung steht dabei teilweise im Spannungsfeld zu den Zielen der Integrationsagenda Schweiz, welche eine nachhaltige Integration über eine Grundausbildung (EBA/EFZ) anstrebt.

Im Rahmen der Fallführung wird daher konsequent auf die Bedeutung einer beruflichen Grundbildung hingewiesen. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie dem BIZ Urdorf unterstützt diesen Ansatz wirkungsvoll.

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Prozesse

Mit dem Wachstum des Fallführungsteams wurde weiterhin gezielt auf eine einheitliche und qualitativ hochwertige Fallführung geachtet. Zur Förderung des fachlichen Austauschs sowie zur Qualitätssicherung finden regelmässig Teamsitzungen, Intervisionen und Austauschgefässe statt.

Die Organisation zeigt sich auch im Bereich der Beschwerdeentwicklung stabil: In den vergangenen elf Jahren wurde lediglich eine Beschwerde beim Bezirksrat eingereicht, welche nach einem klärenden Gespräch zurückgezogen wurde. Dies unterstreicht die hohe Qualität der Arbeit sowie die lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den Klientinnen und Klienten.

Ergänzend dazu wurden bestehende Prozesse gezielt überprüft und punktuell weiterentwickelt. Im Fokus standen insbesondere die Standardisierung zentraler Abläufe, die Klärung von Schnittstellen sowie die Weiterentwicklung von Instrumenten zur Fallsteuerung. Ziel dieser Massnahmen ist es, die Effizienz und Transparenz in der Fallführung weiter zu erhöhen und gleichzeitig eine gleichbleibend hohe Qualität der Dienstleistungen sicherzustellen. Die kontinuierliche Reflexion und Optimierung der Prozesse bildet eine wichtige Grundlage, um auch künftig flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren zu können.

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger



220

Personen haben den Status S.



310

sind vorläufig aufgenommene Personen mit Status F.



36

Personen sind Asylsuchende mit Status N.



379

Integrationskurse wurden besucht.



618

Kurse für die Sprachförderung wurden besucht.



33

Personen waren in einem Arbeitseinsatz eines Beschäftigungsprogramms.



26

Personen konnten sich durch ein geregeltes Erwerbseinkommen von der Asylfürsorge lösen.

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Integrationsagenda: Bund und Kantone wollen vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge rascher in die Arbeitswelt und besser in die Gesellschaft integrieren. Aus diesem Grund haben sie sich auf eine gemeinsame Integrationsagenda Schweiz (IAS) geeinigt, die eine Intensivierung der Integrationsförderung vorsieht. Die Vorgaben des Bundes sind, konkrete Wirkungsziele zu erreichen und einen für alle Akteurinnen und Akteure verbindlichen Integrationsprozess zu etablieren.

Integrationsleistung im Überblick

Die Integration von Personen im Asyl- und Flüchtlingsbereich bildet einen zentralen Schwerpunkt unserer Tätigkeit. Ziel ist es, die gesellschaftliche und insbesondere die berufliche Integration nachhaltig zu fördern und die Abhängigkeit von Unterstützungsleistungen zu reduzieren.

Im Berichtsjahr wurden umfangreiche Integrationsmassnahmen umgesetzt:

- 379 besuchte Integrationskurse, welche grundlegende Kompetenzen für Alltag und Arbeitsmarkt vermitteln
- 618 besuchte Sprachförderangebote, als zentrale Voraussetzung für soziale und berufliche Integration
- 33 Personen in Beschäftigungsprogrammen, die gezielt an eine Erwerbstätigkeit heranzuführen
- Rund 140 Personen mit Erwerbseinkommen, was einer beachtlichen Aktivierungsleistung entspricht

Insgesamt befanden sich 276 Personen in Integrationsmassnahmen (IAZH), was einen substantiellen Anteil der unterstützten Personen darstellt.

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Die Struktur im Asyl- und Flüchtlingsbereich ist beim Sozialdienst Bezirk Affoltern derzeit geprägt durch einen hohen Anteil von vorläufig aufgenommenen Personen sowie Personen mit Schutzstatus S. Diese Personengruppen weisen erfahrungsgemäss einen erhöhten Integrations- und Betreuungsbedarf auf.

Trotz dieser anspruchsvollen Ausgangslage bewegen sich die durchschnittlichen Kosten pro unterstützte Person im unteren Bereich vergleichbarer Werte. Dies deutet auf eine insgesamt wirksame Steuerung der Leistungen sowie eine effiziente Organisation der Unterbringung und Betreuung hin. Die konsequente Förderung von Integration, unter anderem durch Sprach- und Integrationsprogramme, bildet dabei eine zentrale Grundlage für die Stabilisierung der unterstützten Personen und die mittel- bis langfristige Reduktion der Unterstützungsabhängigkeit.

Die durchschnittlichen Kosten pro unterstützte Person in der Asylfürsorge liegen mit CHF 16'134 beim Sozialdienst Bezirk Affoltern im unteren Bereich der in der Schweiz üblichen Bandbreite von rund CHF 15'000 bis 25'000 pro Person und Jahr. Diese Werte basieren unter anderem auf den bundesrechtlichen Globalpauschalen sowie auf Erfahrungswerten aus kantonalen und kommunalen Strukturen.

(Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Sozialhilfestatistik; Staatssekretariat für Migration (SEM), Globalpauschalen Asylbereich; eigene Berechnungen)

Asyl & Migrationswesen

Michelle Högger

Unser Auftrag: Der Bereich Asyl und Migration stellt die angemessene Unterbringung sowie die existenzielle Grundversorgung der unterstützten Personen sicher und verfolgt gleichzeitig das Ziel, deren Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu fördern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die sprachliche, soziale und berufliche Integration sowie die schrittweise Förderung der Selbstständigkeit. Die Leistungen orientieren sich an den Vorgaben von Bund und Kanton und werden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit erbracht.





Wirtschaftliche Sozialhilfe

Yvonne Klein



Entwicklungen

Das Jahr 2025 war im Bereich der wirtschaftlichen Sozialhilfe von erheblichen personellen Veränderungen sowie anspruchsvollen Rahmenbedingungen geprägt. Der bisherige Abteilungsleiter verliess den Sozialdienst Bezirk Affoltern. Die Leitung der wirtschaftlichen Sozialhilfe wurde ab Mitte Jahr durch die Bereichsleitung der Berufsbeistandschaft übernommen. Parallel dazu war der Bereich mit einer angespannten Personalsituation konfrontiert. Insgesamt fünf Mitarbeiterinnen, teilweise langjährige Fachpersonen, traten aus der Organisation aus. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation konnten die offenen Stellen bis zum Jahresende nicht vollständig neu besetzt werden. Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung wurden temporär Springerpersonen eingesetzt und interne Strukturen angepasst.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die wirtschaftliche Sozialhilfe im regionalen und kantonalen Vergleich weiterhin effizient gesteuert wird. Mit Nettoausgaben von CHF 171.86 pro Einwohner liegt der Sozialdienst deutlich unter den schweizweiten Referenzwerten. Gemäss Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) liegen die Nettoausgaben der wirtschaftlichen Sozialhilfe pro Einwohner in der Schweiz je nach Jahr bei rund CHF 260 bis 290. Im Kanton Zürich bewegen sich die Pro-Kopf-Ausgaben erfahrungsgemäss in einer ähnlichen oder leicht höheren Bandbreite. Diese Entwicklung ist insbesondere auf die vergleichsweise tiefe Sozialhilfequote sowie auf eine konsequente und zielgerichtete Fallführung zurückzuführen.

Wirtschaftliche Sozialhilfe

Yvonne Klein

Mitarbeitende

Die personellen Veränderungen stellten das Team vor grosse Herausforderungen. Neben dem Verlust von Fachwissen und Erfahrung erforderte die Situation eine hohe Flexibilität und Einsatzbereitschaft der verbleibenden Mitarbeitenden.

Zur Entlastung der Fallführung wurden zwei Mitarbeitende im administrativen Bereich mit insgesamt 160 Stellenprozenten angestellt. Zudem besteht seit Herbst 2025 die Möglichkeit, bei Bedarf externe juristische Fachunterstützung beizuziehen. Dies trägt zur Stärkung der Rechtssicherheit bei und unterstützt die Mitarbeitenden bei der Bearbeitung komplexer Fragestellungen.

Trotz der angespannten Situation gelang es dem Team, die Betreuung der Klientinnen und Klienten sicherzustellen und die Qualität der Arbeit aufrechtzuerhalten. Ein besonderer Fokus wurde auf die Weiterentwicklung der Abteilung gelegt. Gleichzeitig wurde darauf geachtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Verlässlichkeit, Austausch und gegenseitige Unterstützung fördert. Diese Massnahmen tragen dazu bei, die langfristige Leistungsfähigkeit des Bereichs zu sichern und qualifizierte Fachpersonen nachhaltig zu binden.



18%

der Personen haben Status B und weiterhin Integrationsbedarf.

Wirtschaftliche Sozialhilfe

Yvonne Klein

Klientinnen und Klienten

Im Berichtsjahr zeigte sich eine Zunahme von Fällen mit komplexen und vielschichtigen Problemen. Neben finanziellen Schwierigkeiten stehen viele Klientinnen und Klienten vor Herausforderungen wie gesundheitlichen oder psychischen Belastungen, eingeschränkten Erwerbsperspektiven sowie erhöhten administrativen Anforderungen.

Die steigenden Lebenshaltungskosten sowie ein angespannter Wohnungsmarkt verschärften die Situation und führten vermehrt zu Unterstützungsbedarf im Bereich der Existenzsicherung und Wohnstabilität.

Ein bedeutender Teil der unterstützten Personen verfügt über einen Migrationshintergrund. Sprachliche Barrieren, erschwelter Zugang zum Arbeitsmarkt und unterschiedliche Bildungsbiografien erhöhen den Integrationsbedarf. Gleichzeitig ist eine Zunahme psychischer Belastungen festzustellen, was die Fallführung anspruchsvoll macht. In einzelnen Fällen sind Klientinnen und Klienten mit der Erfüllung ihrer Mitwirkungspflichten überfordert oder es bestehen bereits Beistandschaften bzw. werden solche notwendig.



410

Tage ist bei uns die durchschnittliche Unterstützungsdauer (Zeitraum 2021-2025). Der Median für die ganze Schweiz ist gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) 730 Tage.

Wirtschaftliche Sozialhilfe

Yvonne Klein

Prozesse

Die Bearbeitung der zunehmend komplexen Fallkonstellationen erfordert eine enge Zusammenarbeit innerhalb des Teams sowie mit externen Fachstellen. Die wirtschaftliche Sozialhilfe begegnet diesen Anforderungen mit einer strukturierten und individuellen Fallführung, gezielter Vernetzung sowie einer konsequenten Ausrichtung auf Stabilisierung und nachhaltige Ablösung der unterstützten Personen.

Die Kombination aus klaren Prozessen, administrativer Entlastung und ergänzender Fachunterstützung ermöglicht es, auch unter herausfordernden Rahmenbedingungen effizient zu arbeiten. Insgesamt zeigt sich, dass die eingesetzten Mittel ihre Wirkung entfalten und einen wesentlichen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Stabilisierung der Klientinnen und Klienten leisten.

Besonderes Augenmerk lag auf der Klärung von Schnittstellen, der Standardisierung wiederkehrender Prozesse sowie der Verbesserung der Transparenz in der Fallführung. Diese kontinuierliche Weiterentwicklung trägt dazu bei, die Qualität und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen zu erhöhen und die Mitarbeitenden im anspruchsvollen Arbeitsalltag gezielt zu entlasten.



26

Personen konnten sich durch regelmässige
Erwerbseinnahmen von der wirtschaftlichen
Sozialhilfe ablösen.

Wirtschaftliche Sozialhilfe

Yvonne Klein

Unser Auftrag: Die wirtschaftliche Sozialhilfe erfüllt den gesetzlichen Auftrag der Existenzsicherung und verfolgt gleichzeitig das Ziel, die wirtschaftliche Selbstständigkeit der unterstützten Personen zu fördern. Im Fokus stehen dabei die berufliche und soziale Integration sowie die Vermeidung von langfristiger Unterstützungsabhängigkeit. Die Leistungen werden nach dem Prinzip der Subsidiarität ausgerichtet und berücksichtigen Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit.





Wohnheim Central

Petra Wyer und Karin Schären



Entwicklungen

Das Berichtsjahr 2025 war für das Wohnheim Central von wesentlichen organisatorischen Veränderungen geprägt. Mit der Einführung einer Co-Leitung sowie damit verbundenen strukturellen Anpassungen wurden wichtige Grundlagen für die zukünftige Weiterentwicklung der Institution geschaffen. Parallel dazu standen erhöhte fachliche Anforderungen im Betreuungsalltag im Fokus. Neben der Sicherstellung des Tagesgeschäfts bei zeitweise reduziertem Personalbestand beschäftigten sich Leitung und Team mit der Aufarbeitung bestehender Themen, der Durchführung von Audits sowie der Weiterentwicklung interner Prozesse.

Die Auslastung entwickelte sich sehr positiv: Durch die Nutzung der Dachwohnung konnte erstmals, seit deren Einführung eine Vollausslastung von 100 % erreicht werden. Gleichzeitig nahm jedoch die fachliche Komplexität in der Begleitung der Bewohnenden zu, insbesondere im Zusammenhang mit psychiatrischen Mehrfachdiagnosen und Suchtproblematiken. Auch externe Rahmenbedingungen beeinflussten die Arbeit zunehmend. Die Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes (SEBE) stellt insbesondere kleinere Einrichtungen vor Herausforderungen hinsichtlich praktischer Umsetzbarkeit und finanzieller Tragbarkeit.



100 %

Auslastung der 15 Zimmer.

Wohnheim Central

Petra Wyer und Karin Schären

Mitarbeitende

Das Jahr war phasenweise von einem reduzierten Personalbestand geprägt. Die Sicherstellung des Betriebs sowie der Betreuung der Bewohnenden hatte daher oberste Priorität.

Im Zentrum der Führungsarbeit der Co-Leitung standen die Stabilisierung der Teamstruktur, die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten sowie die Förderung einer transparenten Kommunikation. Gleichzeitig wurde bewusst auf die Priorisierung der Kernaufgaben geachtet. Im Verlauf des Jahres wurde eine Fachperson Betreuung eingestellt, welche die Institution jedoch per Ende Jahr wieder verliess. Eine Mitarbeiterin befindet sich aktuell in der Ausbildung zur Sozialarbeiterin. Trotz personeller Veränderungen und erhöhter Belastung, insbesondere in Phasen mit intensiven Krisensituationen mit Bewohnenden, zeigte das Team eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Zur fachlichen Unterstützung wurden regelmässige Supervisionen durchgeführt sowie Weiterbildungen besucht. Zudem wurde der Austausch in regionalen und fachlichen Netzwerken aktiv gepflegt.



Wohnheim Central

Petra Wyer und Karin Schären

Bewohnende

Die Zusammensetzung der Bewohnendengruppe war von einer zunehmenden Komplexität geprägt. Viele Personen weisen Mehrfachproblematiken auf, insbesondere in Form von psychiatrischen Erkrankungen in Kombination mit Suchtverhalten.

Der steigende Konsum illegaler Substanzen führte in einzelnen Fällen zu erhöhtem Betreuungsaufwand sowie zu Krisensituationen innerhalb der Gruppe. Dies stellte Anforderungen an die Betreuung sowie an die Stabilität im Wohnumfeld.

Die Zusammenarbeit mit Angehörigen, Beiständen und externen Fachpersonen gestaltete sich teilweise anspruchsvoll. Unterschiedliche Erwartungen und Kommunikationswege führten vereinzelt zu Verzögerungen in Entscheidungsprozessen. Insbesondere bei Kriseninterventionen und Platzierungsfragen waren klare Absprachen und koordinierte Vorgehensweisen erforderlich.



3

erfolgreiche Übergänge ins selbständige Wohnen
wurden erreicht.

Wohnheim Central

Petra Wyer und Karin Schären

Prozesse

Im Jahr 2025 wurden verschiedene organisatorische und fachliche Prozesse überprüft und weiterentwickelt. Dazu gehörten insbesondere Anpassungen im Betreuungskonzept, die Überarbeitung von Eintrittsverträgen sowie die Präzisierung von Hausordnung und internen Abläufen. Ein besonderer Fokus lag auf dem Medikamentenmanagement. Im Rahmen eines externen Apotheken-Audits wurden Prozesse überprüft und gezielt optimiert, insbesondere in Bezug auf Dokumentation, Lagerung und Zuständigkeiten. Auch im Bereich Datenschutz wurden die gesetzlichen Anforderungen konsequent umgesetzt. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie Anpassungen in der Dokumentationspraxis und Datenverwaltung trugen zur weiteren Verankerung eines hohen Qualitätsstandards bei.

Zur Sicherstellung der Qualität und Weiterentwicklung der fachlichen Arbeit wurden regelmässige Teamsitzungen, Supervisionen und Austauschgefässe durchgeführt. Anspruchsvolle Situationen werden strukturiert reflektiert, um gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln.

Im Bereich Sicherheit und Krisenmanagement wurden bestehende Konzepte überprüft und weiter präzisiert. Eine umfassende Feuerwehübung sowie die Zusammenarbeit mit externen Einsatzdiensten trugen zur Stärkung der Handlungssicherheit bei. Trotz einzelner herausfordernder Situationen konnte die Sicherheit im Betrieb jederzeit gewährleistet werden.

Wohnheim Central

Petra Wyer und Karin Schären

Unser Auftrag: Das sozialtherapeutische Wohnheim Central bietet erwachsenen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder komplexen sozialen Belastungssituationen ein betreutes und stabilisierendes Wohnumfeld. Ziel ist es, die Bewohnenden in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen, ihre Selbstständigkeit zu fördern und eine möglichst nachhaltige Stabilisierung ihrer Lebenssituation zu erreichen. Im Zentrum der Arbeit steht die individuelle Begleitung im Alltag. Diese umfasst insbesondere die Förderung einer geregelten Tagesstruktur, die Unterstützung im Umgang mit gesundheitlichen und sozialen Herausforderungen sowie die Begleitung bei administrativen und finanziellen Angelegenheiten. Gleichzeitig wird grosser Wert auf die Stärkung vorhandener Ressourcen und Fähigkeiten gelegt, um die Eigenverantwortung der Bewohnenden schrittweise zu erhöhen. Die Betreuung erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Situation und in enger Zusammenarbeit mit Angehörigen, Beistandspersonen sowie externen Fachstellen, insbesondere aus dem medizinischen und therapeutischen Bereich. Ziel ist eine koordinierte und ganzheitliche Unterstützung, welche die unterschiedlichen Lebensbereiche der Bewohnenden einbezieht.

Das Wohnheim bietet einen geschützten Rahmen, der sowohl Stabilität als auch Entwicklung ermöglicht. In diesem anspruchsvollen Umfeld leistet das Wohnheim einen wichtigen Beitrag zur sozialen Integration, zur Vermeidung von Krisensituationen sowie zur Entlastung anderer Systeme wie Gesundheitseinrichtungen oder Behörden.



Finanz- und Rechnungswesen

Bea Herger



Die Finanzabteilung gewährleistet einen verantwortungsvollen und zielgerichteten Einsatz der verfügbaren Mittel. In enger Abstimmung mit den Bereichsleitenden sowie den Vertretungen des Verwaltungsrates werden die finanziellen Entwicklungen quartalsweise analysiert und beurteilt. Dadurch stellen wir sicher, dass die Ressourcen effizient eingesetzt und die strategischen Zielsetzungen nachhaltig verfolgt werden.

Die termingerechte Erstellung des Jahresabschlusses sowie die jährliche Prüfung durch eine unabhängige Revisionsstelle gewährleisten die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und schaffen Vertrauen in die finanzielle Berichterstattung.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf eine offene und nachvollziehbare Kommunikation mit den Träger- und Anschlussgemeinden. Im regelmässigen Austausch zu aktuellen Fragestellungen teilen wir unsere Erkenntnisse transparent und fördern so eine fundierte Zusammenarbeit mit den Gemeindevertretungen.

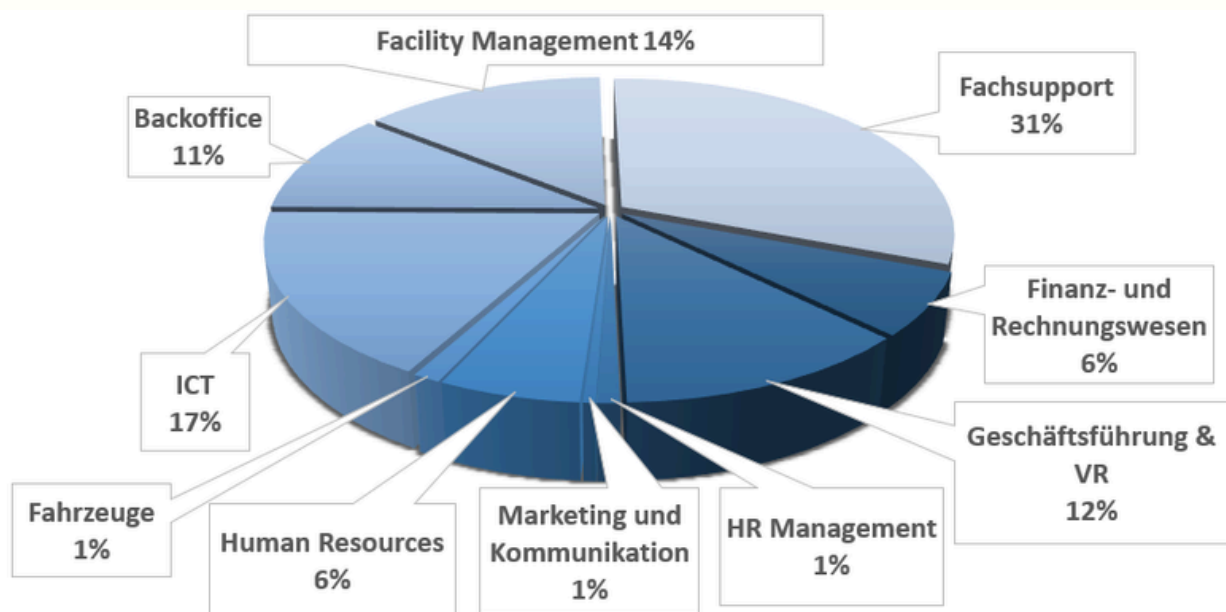


403'062

Franken wurden durch das Projekt
Soba Go! wiederkehrend eingespart.

Finanz- und Rechnungswesen

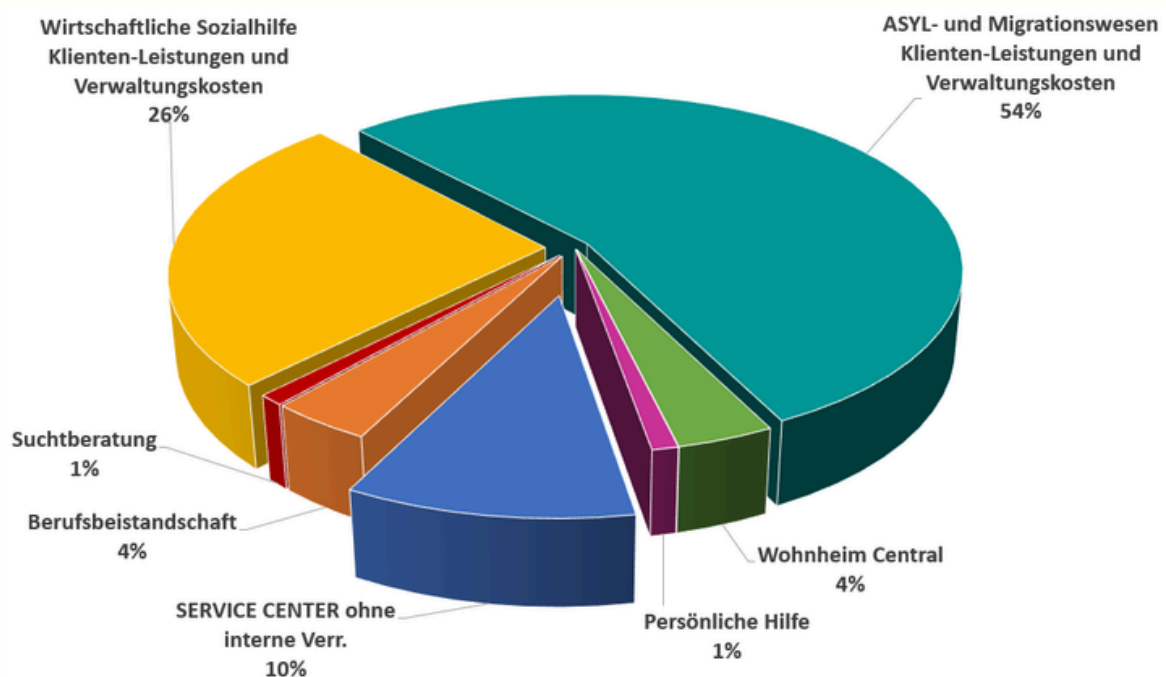
Bea Herger



Die Verteilung der Service Center Aufwände zeigt eine klare Ausrichtung auf die fachliche Unterstützung der operativen Bereiche. Mit 31 % stellt der Fachsupport den grössten Anteil dar und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung sowie zur fachlichen Weiterentwicklung in der Fallarbeit. Die ICT nimmt mit 17 % eine zentrale Rolle ein und spiegelt die zunehmende Bedeutung digitaler Prozesse und Systeme im Arbeitsalltag wider. Das Facility Management (14 %) sowie das Backoffice (11 %) gewährleisten die reibungslose infrastrukturelle und administrative Unterstützung des Betriebs. Die Geschäftsführung und der Verwaltungsrat machen zusammen 12 % der Aufwände aus und sichern die strategische Steuerung sowie die organisatorische Weiterentwicklung des Sozialdienstes. Das Finanz- und Rechnungswesen (6 %) sowie Human Resources (6 %) bewegen sich im erwarteten Rahmen und tragen wesentlich zur Stabilität und Funktionsfähigkeit der Organisation bei. HR Management, Marketing und Kommunikation sowie Fahrzeugkosten sind mit jeweils 1 % bewusst schlank ausgestaltet.

Finanz- und Rechnungswesen

Bea Herger



Die Kostenstruktur zeigt eine klare Fokussierung auf die zentralen Leistungsbereiche des Sozialdienstes. Der grösste Anteil der Aufwendungen fällt auf das Asyl- und Migrationswesen, das aufgrund steigender Fallzahlen und erhöhter Betreuungsanforderungen weiterhin einen bedeutenden Schwerpunkt bildet. Die wirtschaftliche Sozialhilfe stellt den zweitgrössten Kostenblock dar und unterstreicht ihre zentrale Rolle in der Existenzsicherung. Der Gesamtaufwand der Service Center trägt mit 10 % zur Unterstützung der operativen Bereiche bei und gewährleistet effiziente interne Abläufe. Die Berufsbeistandschaft und das Wohnheim Central machen jeweils 4 % aus. Die persönliche Hilfe sowie die Suchtberatung nehmen mit je 1 % einen vergleichsweise geringen Anteil ein, bleiben jedoch essenziell für die bedarfsgerechte Unterstützung einzelner Zielgruppen. Insgesamt verdeutlicht die Verteilung der Mittel die konsequente Ausrichtung auf die gesetzlichen Kernaufträge sowie die prioritären Handlungsfelder des Sozialdienstes.



Shared Services

Peter Krause



Der Bereich Shared Services, bestehend aus den Pfeilern Fachsupport, Backoffice, ICT, Facility Management sowie Fahrzeuge versteht sich als zentrales Dienstleistungszentrum für alle Mitarbeitenden unserer Institution. Unsere Hauptaufgabe liegt darin, die administrativen, technischen und strukturellen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Fachbereiche ihre Kernaufgaben effizient und wirkungsvoll wahrnehmen können.

Im Geschäftsjahr haben wir die digitale Sozialarbeit konsequent weiter vorangetrieben. Moderne, medienbruchfreie und ortsunabhängige Arbeitsformen sind heute Standard, basieren jedoch zwingend auf vollständig digitalisierten Unterlagen. Da ein beträchtlicher Teil der Korrespondenz und Unterlagen nach wie vor auf physischem Postweg bei uns eintrifft, stellt die Überführung dieser Daten in unsere Systeme eine Daueraufgabe dar. Ein besonderer Fokus lag auf der Sicherstellung stabiler und effizienter Supportprozesse trotz erhöhter Belastung. Die kontinuierliche Digitalisierung der eingehenden Unterlagen sowie die Weiterentwicklung medienbruchfreier Arbeitsabläufe wurden konsequent vorangetrieben. Ziel ist es, die Fachbereiche nachhaltig zu entlasten und eine orts- und zeitunabhängige Bearbeitung zu ermöglichen, ohne dabei die Qualität und Nachvollziehbarkeit der Prozesse zu beeinträchtigen.



16'000

**Dokumente wurden digitalisiert und
revisionssicher abgelegt.**

Shared Services

Peter Krause

Insgesamt folgen wir keinem blinden technologischen Trend, sondern lassen uns stets vom Grundsatz des verantwortungsbewussten Einsatzes der vorhandenen Mittel leiten. Bevor beispielsweise ein neues Tool oder ein digitaler Prozess implementiert wird, analysieren wir, ob sich durch die Einführung tatsächlich messbare Effizienzvorteile für die Fallführung und/oder die Sachbearbeitung ergeben. Gleichzeitig wurde die Weiterentwicklung der eingesetzten Systeme und Instrumente gezielt und mit Augenmass gesteuert. Neue digitale Lösungen werden nur dort eingeführt, wo sie einen klaren Mehrwert für die operative Arbeit schaffen. Dieser pragmatische Ansatz stellt sicher, dass die vorhandenen Ressourcen wirkungsvoll eingesetzt werden und die Unterstützung der Fachbereiche stets im Zentrum steht.

Das Geschäftsjahr war durch eine ausserordentliche Belastungssituation geprägt. Durch mehrere ungeplante personelle Abwesenheiten war das Team besonders gefordert. Dass die gewohnt hohe Qualität unserer Dienstleistungen dennoch lückenlos gewährleistet werden konnte, ist dem überdurchschnittlichen Einsatz des gesamten Personals zu verdanken. Durch dieses grosse Engagement wurde sichergestellt, dass sowohl interne als auch externe Schnittstellen keine Einschränkungen in der Zusammenarbeit erfuhren. Trotz dieser personellen Engpässe erreichte das Arbeitsvolumen einen neuen Höchststand.



92'000

Buchungen wurden erfasst.



Human Resources

Anita Weber



Personalstruktur & Stabilität

Der Sozialdienst Bezirk Affoltern blickt auf ein engagiertes Team von 55 Mitarbeitenden, bestehend aus qualifizierten Fachleuten, die sich mit Herzblut für das Wohl der betreuten Personen einsetzen. Die Belegschaft arbeitet überwiegend in Teilzeit, was der Struktur unserer Branche entspricht. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt vier Jahre, was Aufschluss über eine stabile Teamdynamik gibt. Die Fluktuation liegt in etwa bei 20 Prozent im berufsüblichen Rahmen. Aufgrund des Fachkräftemangels ist auch der Sozialdienst Bezirk Affoltern darauf angewiesen, den Personalbedarf mit befristeten Anstellungen und Springereinsätzen zu ergänzen.



70%

der Belegschaft sind als Teilzeitangestellte bei uns im Einsatz.

Human Resources

Anita Weber

Altersstruktur (ohne VR)

Altersgruppe	Anzahl	Anteil
Unter 20 Jahren	2	4%
20-29 Jahre	4	7%
30-39 Jahre	13	24%
40-49 Jahre	14	25%
50-59 Jahre	15	27%
60-65 Jahre	7	13%



65 %

der Mitarbeitenden sind über 40 Jahre alt.

Human Resources

Anita Weber

Belastung, Gesundheit und Entwicklung

Unsere Mitarbeitenden sind breit qualifiziert und äusserst engagiert. Die Belastung ist spürbar, insbesondere bei krankheitsbedingten Ausfällen, was zu Mehrstunden führt. Die Absenzenquote betrug im Jahr 2025 insgesamt 5,74 %. 12 von 55 Mitarbeitenden verzeichneten krankheits- oder unfallbedingte Absenzen von mehr als 100 Stunden. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit ganzheitlich zu fördern. So bietet der Sozialdienst Bezirk Affoltern neben klassischen Präventionsmassnahmen auch regelmässige Initiativen zur physischen und psychischen Gesundheit an. Die Erfahrung zeigt, dass Abwesenheiten einzelner Fachkräfte zu Mehrarbeit im Team und teilweise zu weiteren Ausfällen führen. Daher arbeiten wir kontinuierlich an einer optimalen Ressourcenverteilung, um eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.

Anzahl Weiterbildungstage:

Rund 800 Arbeitsstunden wurden in Weiterbildungen investiert.

Lehrstellen | Ausbildungsplätze | Praktikantinnen/Praktikanten:

- 1 KV-Lehrstelle
- 1 Praktikant im Bereich A & M
- 1 Sozialarbeiterin in Ausbildung
- 1 Mitarbeiterin in Ausbildung



5-7%

ist die Krankheitsquote im Sozial- und Gesundheitsbereich. (Quelle: u.a. BFS, Gesundheitsmonitoring)

Human Resources

Anita Weber

Fachkräftesituation & Arbeitsmarkt

Als Arbeitgeber tragen wir Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeitenden arbeitsmarktfähig bleiben, intern wie extern. Wir unterstützen entwicklungsorientierte Fachkräfte dabei, ihre Kompetenzen auszubauen und langfristig an den Sozialdienst Bezirk Affoltern zu binden. Angebote reichen von anerkannten CAS-Abschlüssen bis hin zu kaufmännischen Weiterbildungen für technisches Personal, Praxisbildnerinnen und Praxisbildner zur Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie eine Coaching-Ausbildung für unsere HR-Fachfrau. Ziel ist es, die Fachkräftemobilität zu erhöhen, die Arbeitszufriedenheit zu stärken und die Qualität der Leistungen kontinuierlich zu sichern.

Die Rekrutierung gestaltet sich aktuell als anspruchsvoll. Ein neuer Stellenbesetzungsprozess dauert typischerweise drei bis sechs Monate. Auf ausgeschriebene Stellen für Sozialarbeitende erhalten wir gewöhnlich 5 bis 20 Bewerbungen, darunter 2 valable Kandidatinnen bzw. Kandidaten. Vor dem Hintergrund eines arbeitsmarktfreundlichen Umfelds setzen wir stark auf unsere Netzwerke, Social Media und etablierte Plattformen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Unsere Personalstrategie orientiert sich an einer raschen, aber sorgfältigen Einarbeitung sowie an attraktiven Arbeitsbedingungen, um neue Talente zu gewinnen und zu halten.



60%

der Stellen im Sozialbereich werden fristgerecht und mit passenden Qualifikationen besetzt. Dieses Defizit führt zu Überlastung und Springereinsätzen. (Quelle: Fachkräftestudie der Savoir Social und der SASSA v. 30.1.2025)

Human Resources

Anita Weber

Prävention | Anlässe

Mitarbeitendenanlässe sind ein zentraler Baustein unserer Strategie zur Stärkung der Bindung und zur Verbesserung des Arbeitsklimas. 2025 haben wir vielfältige Formate umgesetzt: Gemeinsames Eislaufen über Mittag, einen Schneetag in der Melchsee-Frutt, ein Kino-Event mit Apéro im Möbelhaus Pfister, einen Brätel-Anlass an der Reuss sowie unser legendäres SOBA-Fest mit Musik, gutem Essen und informellem Austausch. Ergänzend dazu bieten wir Mittagsakademien an, die sich mit Stressbewältigung, Resilienz und Burnout-Prophylaxe befassen; als Referentin konnten wir Frau Jacqueline Riedo von der ZHAW gewinnen. Diese Angebote stärken nicht nur die Zusammenarbeit im Team, sondern auch die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden als zentrale Faktoren für nachhaltige Leistungsfähigkeit und eine attraktive Arbeitgebermarke in der Sozialen Arbeit.



Vielen Dank

an unsere
Gemeinden, Partner
und Mitarbeitende.



Sozialdienst Bezirk Affoltern
Obfelderstrasse 41 b
8910 Affoltern am Albis

[sdaffoltern.ch](https://www.sdaffoltern.ch)