



SAH

2022



**«An kleinen Lernerfolgen im Bewerbungsprozess beteiligt zu sein, macht meine Arbeit sinnstiftend und erfüllend.»**

Astrid Allet, Bewerbungscoach



**«Durch meine Tätigkeit lerne ich beeindruckende Schicksale kennen, die dank dem SAH Zentralschweiz eine positive Wendung genommen haben.»**

Pawel Streit, Fachspezialist Online Kommunikation



**«In meiner Arbeit als Job Coach schätze ich die Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitgebenden, die unseren Teilnehmenden die Chance zur Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen.»**

Petra Huber-Infanger, Job Coach



**«Ich versuche stets die Stärken der Klient\*innen ins Bewusstsein zu holen, denn wenn man bei seiner Arbeit seine Stärken ausleben kann, wird man auch im Job erfolgreich sein.»**

Thomas Bindschedler, Bewerbungscoach / Kursleiter

## Worte der Präsidentin

Die Rückschau auf das Jahr 2022 ist eine Rückschau auf viele Herausforderungen. Wir haben es schon fast vergessen: Im Winter 2021 mussten wir noch mit den Corona-Massnahmen zu-recht kommen, Masken tragen, Abstand einhalten.

Mit dem Frühling kamen nicht nur die warmen Tage und mehr Licht zurück, sondern auch die Hoffnung, dass nun alles wieder normal wird.

Weit gefehlt, vor allem aus der Sicht des SAH Zentralschweiz. Denn bald zeigte sich: Die Anmeldungen für die Angebote wurden nur wenig nachgefragt, wer angemeldet wurde, fand bald eine Stelle oder brach den Einsatz frühzeitig ab. Der Mangel an Arbeitskräften ist für viele Erwerbslose, insbesondere für Menschen, die länger nicht mehr im Arbeitsprozess waren, eine grosse Chance.

Eine Anpassung der Strukturen und der Personalressourcen aufgrund dieser Situation wurde nach den Sommerferien leider Realität. Dank der hohen Flexibilität der Mitarbeiter\*innen konnten Pensen weitgehend angepasst werden, trotzdem ging es nicht ohne Kündigungen. Mitarbeiter\*innen zu entlassen, die sich für das SAH Zentralschweiz eingesetzt haben, die ihre Arbeit mit Engagement ausgeführt haben, ist nicht einfach.

Ende Jahr zeigt sich, dass das Vorgehen richtig war. Die Anmeldezahlen sind in fast allen Bereichen tief geblieben und werden es auch im neuen Jahr sein.

Das SAH Zentralschweiz zeigt aber auch in dieser schwierigen Situation seine Stärke. Die Angebote werden den Umständen angepasst, es entstehen neue, die auf die Menschen ausgerichtet sind, die bisher nicht von der besseren Arbeitssituation profitieren konnten.

So blicken wir in eine Zukunft, die nicht negativ geprägt ist, sondern neue Chancen eröffnet. Die Angebote des SAH Zentralschweiz wird es weiterhin brauchen, damit Menschen, die aus strukturellen oder persönlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen wurden, den Einstieg wieder schaffen.

Ich danke allen Führungspersonen und Mitarbeitenden, die dieses nicht ganz einfache Jahr mitgetragen haben, meinen Vorstandskolleg\*innen, die mit viel Umsicht die nicht einfachen Entscheide gefällt haben. Ganz besonderen Dank an die Geschäftsleiterin Ursula Schärli, die mit einem breiten Rücken, viel Engagement und mit einer hohen Fachkompetenz das SAH Zentralschweiz durch das Jahr 2022 geführt hat.

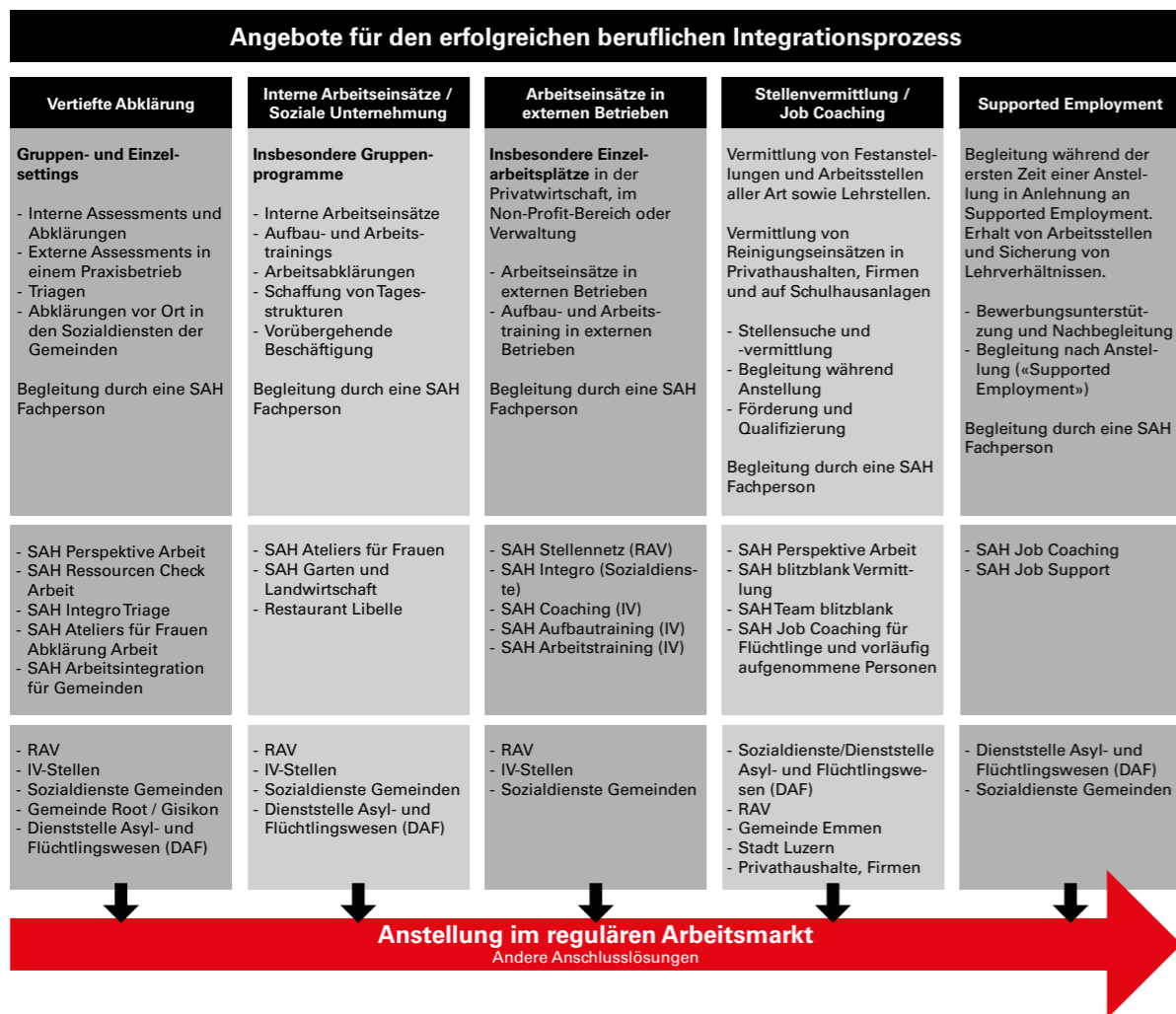


→ Katharina Hubacher, Präsidentin

**Katharina Hubacher**  
Präsidentin

# Facts and Figures Arbeit und Vermittlung

Im Auftrag von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), IV-Stellen und Sozialdiensten von Gemeinden sowie weiteren zuweisenden Stellen schafft der Bereich Arbeit und Vermittlung Perspektiven für den beruflichen Einstieg oder Wiedereinstieg für stellensuchende Personen.



Damit die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit gelingt, wird für die stellensuchenden Personen eine breite Angebotspalette angeboten, welche alle Phasen des Arbeitsintegrationsprozesses abdeckt.

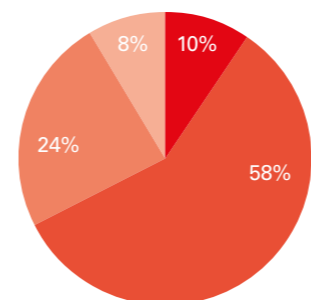
In internen Potenzialanalysen und Kurzeinsätzen im regulären Arbeitsmarkt werden die Selbst-, Sozial- sowie Methodenkompetenzen der stellensuchenden Personen abgeklärt. In den klassischen Integrationsangeboten werden Einzeleinsatzplätze vermittelt und die Teilnehmenden mittels Coachings und Bildung begleitet.

Weiter werden stellensuchende Personen aktiv beim Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt unterstützt. Mit der Vermittlung von Praktika, Lehrstellen und Festanstellungen werden Brücken zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gebaut.

In Anlehnung an Supported Employment werden diese Personen und die Arbeitgebenden begleitet, mit dem Ziel des Erhalts des Arbeitsplatzes oder Sicherung des Lehrverhältnisses. In den internen Arbeits- und Bildungswerkstätten der SAH Ateliers für

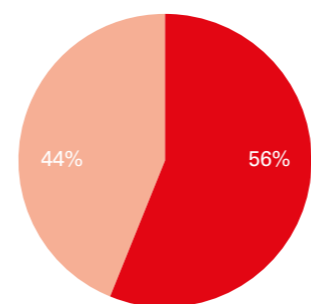
Frauen werden erwerbslose Frauen im Hinblick auf eine Tätigkeit im regulären Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt. Sie arbeiten in verschiedenen handwerklichen und kreativen Bereichen, profitieren von einem persönlichkeits- und arbeitsmarktorientierten Bildungsangebot sowie von Bewerbungsunterstützung. Weitere Trainings- und Qualifizierungsplätze werden im eigenen SAH Garten in Emmenbrücke angeboten, in welchem die stellensuchenden Personen auf einen «grünen» Beruf vorbereitet werden. Jedes Jahr werden über 40 Haushalte mit frischem Bio-Gemüse aus dem SAH Garten von Mai bis November beliefert. Zusätzlich vermittelt und begleitet das SAH Zentralschweiz insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund als Reinigungskräfte in Firmen und in Privathaushalte oder führt im Auftrag der Gemeinden Reinigungen von Schulhausplätzen durch.

## Teilnehmer\*innen nach Alter



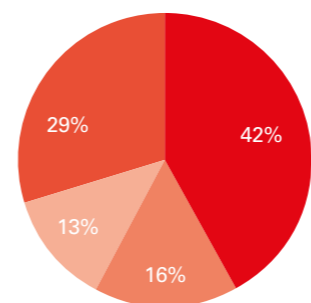
■ bis 25: 75    ■ 26 – 49: 453  
 ■ 50 – 59: 187    ■ ab 60: 66

## Teilnehmer\*innen nach Geschlecht



■ weiblich: 440    ■ männlich: 341

## Teilnehmer\*innen nach Zuweisenden



■ ALV: 328    ■ DAF: 230  
 ■ WSH: 125    ■ IV: 98

## Starkes Firmennetzwerk

Das SAH Zentralschweiz hat sich auf den gesamten Prozess der Arbeitsintegration – berufliche Qualifizierung, Bildung, Beratung/Begleitung und Stellenvermittlung – spezialisiert und verfügt über langjährige Erfahrung mit unterschiedlichen Zielgruppen und über ein grosses Netzwerk von Firmenpartnerschaften. Dieses Netzwerk besteht aus über 500 aktiven Firmen bzw. Einsatzbetrieben. Diese Partnerschaften sind sehr wertvoll, vorallem bei der beruflichen Integration der unterschiedlichen Zielgruppen.



→ In Coachings wird das Arbeitsmarktpotenzial abgeklärt.



→ Floristik-Produkte aus den SAH Ateliers für Frauen.

## Vom SAH Arbeitstraining zur Arbeitsstelle

**Nach Schicksalsschlägen mit fast 60 Jahren einen neuen Arbeitsplatz zu finden ist nicht einfach – aber möglich. Heinz Geissler gibt uns Einblick in seinen Weg zum neuen Job.**

Wir treffen uns mit Heinz Geissler an einem sonnigen Winternachmittag im Kantonsspital Obwalden, unweit des Bahnhofs Sarnen. Auf die freundliche Begrüssung mit warmem Händedruck folgt sogleich die Besichtigung seines Arbeitsplatzes: Die Logistikabteilung, genauer gesagt das Kleinteillager im Untergeschoss. In dichtgedrängten Regalreihen lagern hier notwendige Gegenstände, um den Betrieb im gesamten Spital wunschgemäss zu garantieren. Spritzen, Schläuche und Gefässe in allen Grössen und Formen, die Zahl der Objekte scheint endlos. Entsprechend ist es eine Herausforderung, den Überblick zu behalten. Und genau da kommen Geissler und sein Team ins Spiel. Zusammen sorgen sie dafür, dass hier Ordnung und Sauberkeit herrscht und die entsprechenden Artikel an ihr Ziel gelangen. Tag für Tag treffen die Bestellungen aus den Stationen im Warenlager ein. Heinz Geissler nimmt sie entgegen, rüstet entsprechende Sachen und bringt sie zum Bestimmungsort. Damit nichts ausgeht, erfolgen externe Nachbestellungen. Die Arbeit verlangt Übersicht, eine exakte Arbeitsweise und hohe Zuverlässigkeit. Attribute, die der Krienser mit sich bringt. Die Arbeit gefalle ihm sehr, er freue sich jeden Morgen, wenn er hierherfahre. Geisslers breites Lächeln unterstreicht die Worte nachdrücklich.



→ Heinz Geissler in der Cafeteria des Kantonsspitals Obwalden.

Doch nicht immer lief es so rund: Für gut zehn Jahre war er Postautochauffeur. Dann kam es zu einer Neuorientierung, woraufhin er eine andere Stelle antrat. Aufgrund der Pandemie wurde er da aber bald Opfer von Personalkürzungen. Es folgte eine schwere Zeit, geprägt von über 150 erfolglosen Bewerbungen. Das Traurigste, so die Worte Geisslers, seien jene unzähligen

Male gewesen, in denen er gar keine Antwort bekam. Seine Voraussetzungen sind tatsächlich nicht optimal: Aufgrund psychischer und physischer Einschränkungen wurde ihm eine Arbeitsfähigkeit von 50 Prozent attestiert. Doch das grössere Hindernis sieht Heinz Geissler in seinem Alter: Mit über 60 Jahren etwas Neues zu finden, sei schwer. «Ich bin da in einen Haufen reingeflogen, der nicht mehr interessant ist für den Arbeitsmarkt. Das gibt einem zu denken». Zum Glück kennt der passionierte Modellbauer Strategien, um mit der Arbeitslosigkeit umzugehen. Ein geregelter Tagesablauf sei z.B. unabdingbar. Pro Tag wendete er eine fixe Zeit für Bewerbungen auf. Erst dann «kamen die Hobbys und das Leben».

Die Sache kam erst wieder in Gang, als Heinz Geissler durch die IV-Stelle Luzern beim SAH Zentralschweiz angemeldet wurde. Dort traf er Petra Huber-Infanger, Job Coach SAH Zentralschweiz. Mit ihr klärte er gezielt ab, was für Möglichkeiten ihm auf dem regulären Arbeitsmarkt überhaupt offenstanden. Die Kommunikation habe gut funktioniert. Sie habe ihm zugehört und seine Bedürfnisse respektiert. Im Rahmen vom «SAH Arbeitstraining» suchten die beiden geeignete Betriebe für einen sechsmonatigen, begleiteten Arbeitseinsatz. Dabei hat der 61-Jährige gemerkt, wie die vielen bestehenden Kontakte des SAH Zentralschweiz zu unterschiedlichen Firmen zum Tragen kamen. An zwei Orten konnte er bald Probearbeiten. Und bei einem war er erfolgreich: beim Kantonsspital Obwalden.

Während den Folgemonaten machte er sich mit der Tätigkeit im Spital vertraut und stellte sein Können unter Beweis. Mit vollem Engagement packte er mit an, integrierte sich hervorragend ins bestehende Team und

machte klar, dass jemand in seinem Alter einen passenden Arbeitsplatz finden kann. Zur Standortbestimmung führte er regelmässig Gespräche mit Petra Huber-Infanger. Alles verlief positiv. Ein fader Beigeschmack blieb jedoch, denn der Einsatz war bloss befristet. Herr Geissler erinnert sich: «Ich war schon ein wenig niedergeschlagen, als ich nach diesen sechs Monaten gehen musste.» Erneut folgte die belastende Situation der Arbeitslosigkeit.



→ Cornelia Häfeli gibt Heinz Geissler Auskunft über die Einzelteile, die in die Krankenhausstationen geliefert werden.

Der Zufall wollte es, dass es im Spital kurz darauf zur personellen Umstrukturierung kam. Eine Teilzeitstelle wurde frei. Seine ehemalige Vorgesetzte, Cornelia Häfeli, rief Heinz Geissler an und fragte, ob er wieder zurückkommen möchte – diesmal unbefristet! Die Wahl kam nicht von ungefähr und fiel der Abteilungsleitung leicht. Heinz Geissler habe bleibenden Eindruck hinterlassen. Sie hätten ihn und seine Arbeitsweise dank des «SAH Arbeitstrainings» kennengelernt. Er sei überaus freundlich zu allen gewesen und es habe nach Ende des Arbeitseinsatzes gar Leute gegeben, die sich nach ihm erkundigt hätten. Das Spital sei schliesslich wie eine riesengrosse Familie, deren Teil er nun wieder ist.

Massgeblichen Anteil an der Erfolgsgeschichte hat auch das SAH Zentralschweiz. Remo Ehram, Leiter der Logistikabteilung, schätzt die Zusammenarbeit mit der Fachorganisation. Er hebt hervor, dass die Betreuung während der Einsätze klar geregelt sei. Es gebe Zielsetzungen, die vereinbart, und Zwischengespräche, die geführt werden. «Die Leute werden nicht bloss vermittelt, um sie dann allein machen zu lassen.» Stattdessen suchten Coaches immer wieder das Gespräch, erfassten, was möglich sei, und passten allenfalls Dinge an. Auch Arbeitgebende

profitierten laut Ehram von der Vermittlung durch das SAH Zentralschweiz. Die Leute kommen und erbrachten schliesslich eine Leistung. «Setzt man den Leistungs- und Betreuungsaufwand einander gegenüber, ist gerade Ersterer im Falle Geisslers viel höher gewesen. Hinzu kommt, dass z.B. gewisse Sozialversicherungen durch das IV-Taggeld abgedeckt werden und die Unfallversicherung über das SAH Zentralschweiz laufen», erklärt Remo Ehram.

Gerne würden sie die Leute aus den Arbeitseinsätzen längerfristig behalten, bloss fehlt dazu das notwendige Budget. Umso schöner ist es, dass das Kantonsspital Obwalden Heinz Geissler diese Chance bieten konnte. Heinz Geissler betont ausdrücklich, er habe Glück gehabt. Längst nicht alle fänden nach so einem Arbeitseinsatz eine Stelle in so einem grossartigen Betrieb. «Es ist schön hier. Trotzdem freue ich mich natürlich, wenn ich nach verrichteter Arbeit in den Zug steigen und nach Hause fahren kann», sagt Heinz Geissler mit einem Schmunzeln.

Aktiven (in CHF)	31.12.2022	31.12.2021
<b>Umlaufvermögen</b>		
Flüssige Mittel	1'620'241	2'225'919
Wertschriften	1'229'720	1'400'879
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	476'751	681'362
Übrige Forderungen	29'716	2'098
Vorräte	20'366	28'511
Aktive Rechnungsabgrenzung	531'385	445'340
<b>Total</b>	<b>3'908'179</b>	<b>4'784'108</b>
<b>Anlagevermögen</b>		
Finanzanlagen	2'400	31'000
Mietzinsdepot	155'549	129'510
Mobile Sachanlagen	276'976	338'104
<b>Total</b>	<b>434'925</b>	<b>498'614</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>4'343'104</b>	<b>5'282'723</b>
<b>Passiven (in CHF)</b>		
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	255'275	244'014
Übrige Verbindlichkeiten	132'357	157'974
Vorauszahlungen	1'081'578	1'251'846
Passive Rechnungsabgrenzungen	265'149	303'250
<b>Total kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>1'734'359</b>	<b>1'957'084</b>
<b>Langfristiges Fremdkapital</b>		
Rückstellungen	41'100	41'100
<b>Total langfristiges Fremdkapital</b>	<b>41'100</b>	<b>41'100</b>
<b>Total Fondskapital (zweckgebundene Fonds)</b>	<b>1'383'009</b>	<b>1'603'705</b>
<b>Total Fremdkapital und Fondskapital</b>	<b>3'158'468</b>	<b>3'601'889</b>
<b>Organisationskapital</b>		
Einbezahltes Kapital	220'663	220'663
Freies Kapital	82'879	350'095
<b>Total Freies Kapital</b>	<b>303'543</b>	<b>570'758</b>
Gebundenes Kapital transgusto GmbH	326'634	308'357
Gebundenes Kapital Personal SAH Zentralschweiz	256'840	365'585
Gebundenes Kapital Innovationen	5'408	113'072
Gebundenes Kapital Ateliers für Frauen	278'764	278'764
Gebundenes Kapital SAH Bewerbungsunterstützung	13'447	13'447
Gebundenes Kapital IV	0	30'851
<b>Total Gebundenes Kapital</b>	<b>881'093</b>	<b>1'110'076</b>
<b>Total Freies und Gebundenes Kapital</b>	<b>1'184'636</b>	<b>1'680'835</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>4'343'104</b>	<b>5'282'723</b>

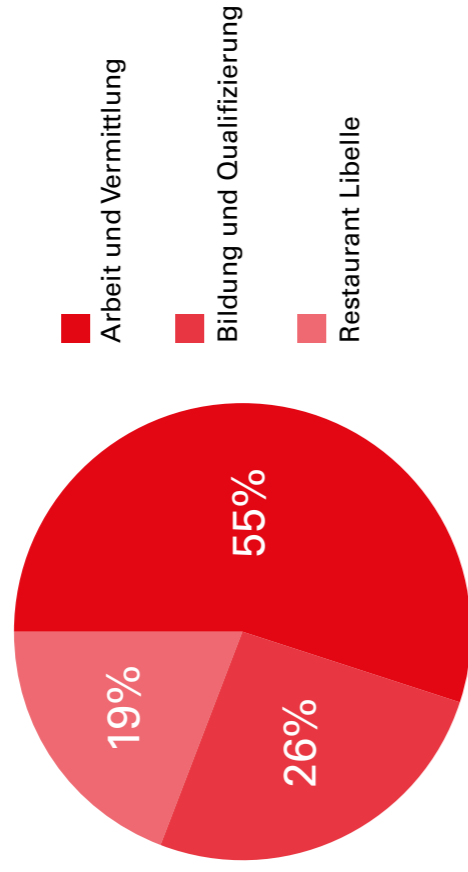


Der detaillierte Finanzbericht kann unter [www.sah-zentralschweiz.ch/finanzbericht](http://www.sah-zentralschweiz.ch/finanzbericht) eingesehen oder beim SAH Zentralschweiz bezogen werden.

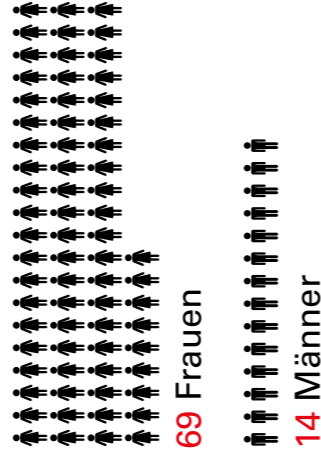
(in CHF)	2022	2021
<b>Ertrag aus Geldsammelaktionen</b>		
Spenden	51'352	103'818
Spenden, Legate zweckgebunden	312'552	976'884
Mitgliederbeiträge	13'500	14'050
<b>Total</b>	<b>377'404</b>	<b>1'094'752</b>
<b>Ertrag aus erbrachten Leistungen</b>		
Produktionsertrag	1'550'054	909'524
Beiträge öffentliche Hand	7'062'410	7'789'114
Beiträge Institutionen	698'105	571'758
- Mehrwertsteuer	-134	-266
- Debitorenverluste	0	-41
<b>Total</b>	<b>9'310'435</b>	<b>9'270'088</b>
<b>davon zweckgebundene Leistungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rückerstattungen</b>		
Rückerstattungen WSH	193'225	211'593
<b>Total</b>	<b>193'225</b>	<b>211'593</b>
<b>Total Betriebsertrag</b>	<b>9'881'064</b>	<b>10'576'434</b>
<b>Direkter Projektaufwand</b>		
Aufwand Produktion	444'551	228'311
Direkter Projektaufwand	64'922	98'953
Personalaufwand	6'605'294	6'466'077
Reise- und Repräsentationsaufwand	10'598	6'168
Personalaufwand Projektteilnehmende	616'668	609'550
Arbeitsleistungen Dritter	90'582	98'048
Sachaufwand	1'289'467	1'212'141
Unterhaltskosten	161'565	346'971
Abschreibungen	51'905	45'332
<b>Total</b>	<b>9'335'552</b>	<b>9'111'551</b>
<b>Administrativer Aufwand</b>		
Personalaufwand	728'965	659'603
Reise- und Repräsentationsaufwand	412	711
Arbeitsleistungen Dritter	800	9'340
Sachaufwand	278'711	277'762
Unterhaltskosten	15'148	64'264
Sammelaufwand	23'721	13'995
Abschreibungen	36'072	24'957
<b>Total</b>	<b>1'083'829</b>	<b>1'050'632</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>-538'317</b>	<b>414'251</b>
Finanzertrag	21'157	14'368
Finanzaufwand	-199'734	-3'172
Ausserordentlicher, einmaliger oder periodenfremder Ertrag	0	159'021
Ausserordentlicher, einmaliger oder periodenfremder Aufwand	0	-55'196
<b>Jahresergebnis vor Entnahme bzw. Zuweisung aus/an zweckgebundene Fonds</b>	<b>-716'894</b>	<b>529'271</b>
Zuweisung bzw. Entnahme an zweckgebundene Fonds	220'696	-845'792
<b>Jahresergebnis vor Veränderung Organisationskapital</b>	<b>-496'198</b>	<b>-316'521</b>
Zuweisung bzw. Entnahme an/aus gebundenes/-m Organisationskapital	228'982	281'457
Zuweisung bzw. Entnahme an/aus freies/-m Kapital	267'216	35'064
<b>Jahresergebnis nach Zuweisungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# Das SAH Zentralschweiz in Zahlen

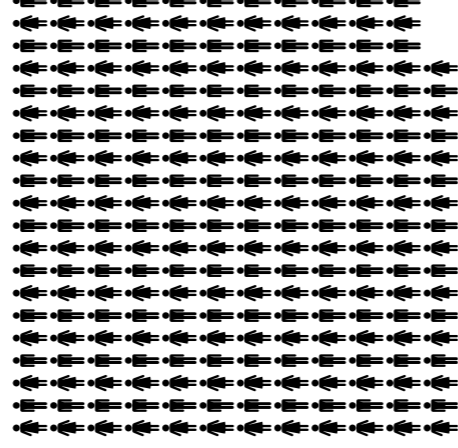
## Umsatz nach Bereichen



## 83 Mitarbeiter\*innen

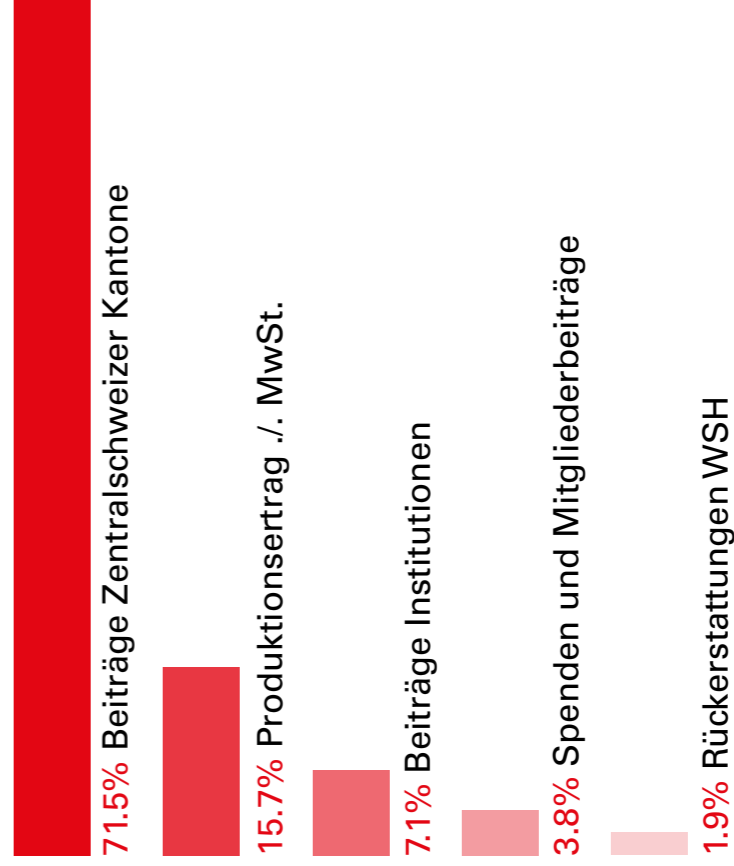


## 237 Mitglieder

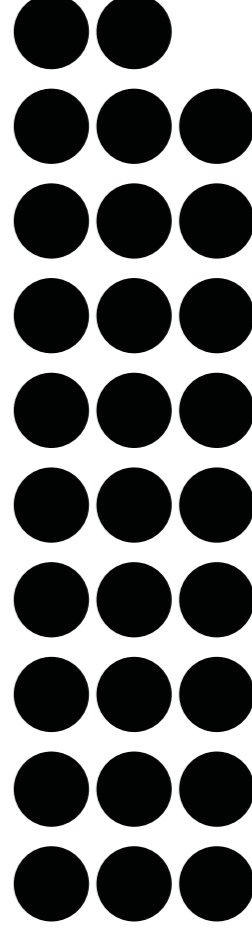


## Umsatz 9.88 Mio. CHF

## Mittelherkunft



## 29 Angebote



Mit der Förderung von Grundkompetenzen, mit Bewerbungsstrategie-, Standortbestimmungs- und Deutschkursen sowie Coachings und aktiver Stellensuche unterstützt das SAH Zentralschweiz individuell und ressourcenorientiert. Vermittelt werden Wissen und Fertigkeiten, die bei der Stellensuche, bei einer Neuorientierung oder im Arbeitsalltag wichtig sind.

Erwerbslose, Stellensuchende, anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen sowie Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit werden mit verschiedenen Sprach-, Bildungs- und Coachingangeboten zielgerichtet gefördert und unterstützt. Dies erfolgt in Präsenzunterricht, in hybrider Unterrichtsform und ergänzend mit individuellen Fördermassnahmen.

Für Firmen, Organisationen und Institutionen, die ihre Mitarbeitenden gezielt weiterbilden möchten, entwickelt und führt

das SAH Zentralschweiz Kurse, Beratungen oder Coachings durch. Die Angebote sind zum Teil niederschwellig und bezüglich Dauer und Inhalt flexibel. Zentral ist, dass Bildungseinheiten massgeschneidert und praxisnah sind, die Unternehmensziele berücksichtigt werden und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie der Führungspersonen eingegangen wird.

**EINE E-MAIL ALLEINE SCHREIBEN? WIR ZEIGEN WIE!**

### Grundkompetenzen

Grundkompetenzen sind Fähigkeiten, die bei der Bewältigung des Alltags sehr wichtig sind, so zum Beispiel Lesen und Schreiben, PC-Kenntnisse oder Alltagsmathematik. Um diese Kompetenzen zu fördern, bietet das SAH Zentralschweiz im Rahmen der nationalen Kampagne «Einfach besser!» Kurse an, die mittels Bildungsgutscheinen des Kantons bezahlt werden können.

Neu bietet das SAH Zentralschweiz Kurse zu den Themen «Bewerbungsdossier» sowie «Elektronische Bewerbung – Stellensuche im Internet» an. Im Zentrum steht dabei die Befähigung zur PC-Benutzung sowie das Stärken der Fähigkeiten im Bereich Lesen und Schreiben. Zudem wird viel Zeit der direkten Umsetzung am PC sowie der Wiederholung gewidmet.



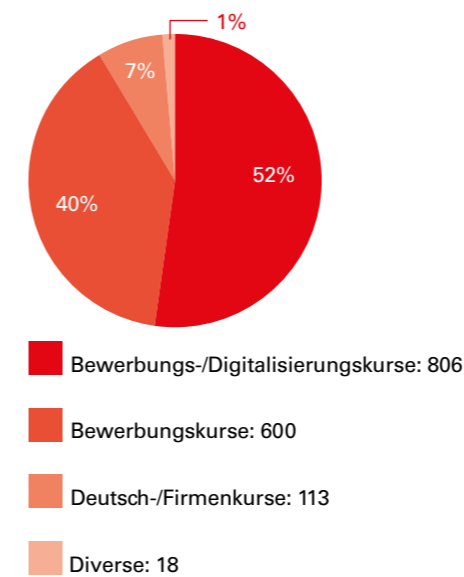
→ Gezielte und individuelle Unterstützung bei der Stellensuche.

### SAH und SYNA: gemeinsam für die Integration

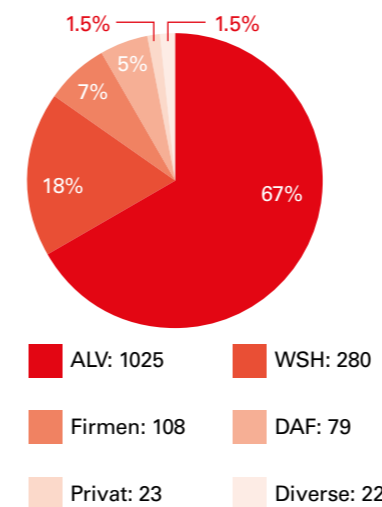
Eine Erfolgsgeschichte wird fortgesetzt: Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft SYNA, die das SAH Zentralschweiz Ende 2021 gestartet hatte, konnte im Jahr 2022 etabliert und gefestigt werden. SYNA ist mit knapp 60'000 Mitgliedern die zweitgrösste Schweizer Gewerkschaft. Sie ist in den Sektoren Industrie, Gewerbe und Dienstleistung tätig und setzt sich nicht nur für die Wahrung und Stärkung der Rechte und Anliegen der Arbeitnehmer\*innen ein, sondern bietet ihren Mitgliedern auch Dienstleistungen wie Rechtsberatung und Weiterbildung an. In diesem Bereich ist die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem SAH Zentralschweiz angesiedelt. An verschiedenen Standorten werden von der SYNA Deutschkurse für ihre Mitglieder angeboten und vom SAH Zentralschweiz durchgeführt. So wurden in Luzern drei bis fünf Kursgruppen geführt, in Altdorf eine. Die Resonanz der Teilnehmer\*innen war sehr positiv. So wird die Zusammenarbeit auch im Jahr 2023 nicht nur an den bekannten Standorten weitergeführt. Mit Rapperswil und Zürich werden im Jahr 2023 Deutschkursangebote an weiteren Standorten dazukommen. Durch die nationale Vernetzung mit den anderen SAH Regionalvereinen ist das SAH Zentralschweiz gerade auch für eine solche regionale Erweiterung die ideale Partnerin.

Insgesamt ist das ein gutes Beispiel dafür, wie durch eine gelungene Kooperation ein gemeinsames Ziel – nämlich die bessere Integration der Teilnehmer\*innen in Arbeit und Gesellschaft – noch besser und schneller erreicht werden kann.

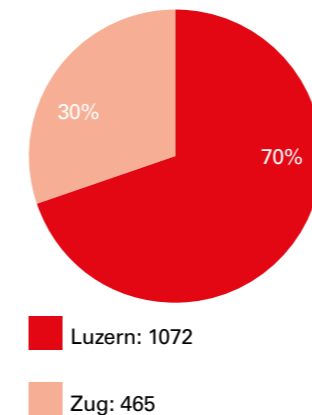
### Teilnehmer\*innen nach Kursarten



### Teilnehmer\*innen nach Zuweisenden



### Teilnehmer\*innen nach Standort



→ Sybille Köpfl, Angebotsleiterin beim Kursunterricht SAH VAMKV.

## «Deutsch als gemeinsame Sprache»

Um die vielen Büros in der Stadt Zug in Schuss zu halten, sind versierte Reinigungskräfte gefragt – auch von Sodexo Schweiz. Was der gemeinsame Deutschkurs im Sodexo-Team bewirkt, hat uns Ardiana Lleshdedaj erzählt.

**Frau Lleshdedaj, Sie sind Objektleiterin bei Sodexo Schweiz und leiten ein Reinigungsteam. Was ist Ihre Aufgabe und wie sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden?**

Ich spreche immer Deutsch – manchmal auch mit Händen und Füssen (lacht). Die Sprache ist tatsächlich eine grosse Herausforderung in meinem Arbeitsalltag. Unsere Mitarbeitenden kommen aus den verschiedensten Ländern und Kulturen. Ihnen unsere Ziele und Aufgaben zu vermitteln, ist nicht immer einfach, aber zugleich auch sehr spannend. Als Objektleiterin ist es meine Aufgabe, die Reinigung in den Gebäuden eines Kunden vollumfänglich zu verantworten: Ich mache die Arbeitspläne, stelle neue Mitarbeitende ein, begleite diese bei ihrer Arbeit, stelle die Qualität sicher und pflege den Kontakt zum Kunden.



→ Gute Deutschkenntnisse verbessern die firmeninterne Kommunikation.

**Und Sie ermöglichen und koordinieren für Ihr Team einen Deutschkurs direkt am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit. Wie kam es dazu?**

Meine Vorgängerin hat den Kurs vor drei Jahren zusammen mit dem SAH Zentralschweiz ins Leben gerufen. Seither findet jeweils im Frühjahr und im Herbst je ein Deutschkurs für die Sprachniveaus A1 und A2 statt. Damit laden wir unsere Mitarbeitenden ein, die deutsche Sprache zu erlernen oder bereits vorhandene Kenntnisse zu verbessern. Deutsch als gemeinsame Sprache erleichtert mir die Kommunikation mit den einzelnen Personen, gleichzeitig fördert der Kurs das Miteinander im Team.

**Ist der Kurs für die Mitarbeitenden obligatorisch?**

Nein, aber das Team weiss, dass Sodexo sehr viel Wert auf

die Förderung seiner Mitarbeitenden legt. Deshalb laden wir alle ein, den Kurs zu besuchen. Einige stimmen sofort zu, und freuen sich auf den Kurs, andere muss ich erst davon überzeugen. Aber das klappt bei fast allen.

**Wie ist der Kurs konzipiert, welche Kursinhalte sind für Sodexo wichtig?**

Der Fokus liegt auf der mündlichen Kommunikation. Aber auch das Schreiben wird geübt. Bei den Inhalten geht die Kursleiterin sehr auf die Lernenden und ihr Tempo ein. Das ist wichtig für die Motivation und den Lernfortschritt. Für die etwas älteren Mitarbeitenden ist das Erlernen der Sprache meist schwieriger. Sinnvoll ist es, die Kurse über einen längeren Zeitraum zu besuchen. Thematisch werden im Kurs einfache Inhalte aus dem Alltag vermittelt. Manchmal gebe ich auch Themen aus unserem Arbeitsfeld in den Kurs ein. So konnten wir kürzlich ein Kommunikationsproblem über den Kurs lösen. Diese direkte Unterstützung schätze ich sehr.

**Wir alle wissen: Bildung ermöglicht Integration und stärkt das Selbstvertrauen jedes und jeder Einzelnen. Erleben Sie eine Veränderung bei Ihren Mitarbeitenden nach dem Kurs?**

Ich merke, wie stolz sie sind, wenn sie den Kurs abgeschlossen haben. Besonders jene, die sich während der insgesamt 40 Lektionen immer wieder überwinden müssen, den Kurs zu besuchen. Dabei motivieren sich die Kursteilnehmenden auch gegenseitig. Sie realisieren: Wir sind alle in der gleichen Situation und gemeinsam schaffen wir das. Einige entwickeln richtig Freude am Lernen und besuchen auch den Folgekurs auf dem A2-Niveau. Ihre Sprachkenntnisse sind danach merklich besser und das eröffnet ihnen neue Perspektiven. Eine A2-Absolventin besucht aktuell eine weiterführende Reinigungsfortbildung, um in ihrer Karriere bei Sodexo weiterzukommen.

**Was schätzen die Mitarbeitenden ganz besonders an den Kursen?**

Ich glaube, es ist schlicht die Tatsache, dass sie die deutsche Sprache sowohl bei der Arbeit als auch im privaten Umfeld besser beherrschen. Und natürlich, dass der Kurs explizit für ihre Bedürfnisse konzipiert ist. Ich bin selber ein Migrantenkid und ich hätte mir gewünscht, dass meine Eltern die Möglichkeit gehabt hätten, die Sprache bei der Arbeit zu



→ Ardiana Lleshdedaj und ihr Team tragen an vielen Standorten massgeblich zur Sauberkeit der Infrastruktur bei.

lernen. Das erleichtert den Alltag und die Integration einer jeder Migrantenfamilie enorm.

**Wie verläuft die Kursorganisation für Sie?**

Ganz unkompliziert. Einen Frühlings- und einen Herbstkurs haben wir beim SAH Zentralschweiz fix gebucht. Auch unser Schulungsraum im Gebäude, in dem wir die Büoreinigung ausführen, ist immer mittwochs von 17 bis 19 Uhr für uns reserviert. Mit meiner Vorgesetzten bespreche ich einige Wochen vor Kursbeginn, welche Mitarbeitenden den Kurs besuchen möchten und melde im Anschluss die Teilnehmendenzahl an Roman Moos vom SAH Zentralschweiz. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine neue Arbeitskraft zu unserem Team stossen, kann diese nach Rücksprache jederzeit in den Kurs einsteigen. Diese Flexibilität und auch die Qualität des Kurses überzeugen mich sehr.

**Im Jahr 2022 hat das SAH Zentralschweiz je zwei Deutschkurse auf den Sprachniveaus A1 und A2 für das Sodexo-Team durchgeführt. Alle Kurse beinhalteten 20 Termine mit insgesamt 40 Lektionen.**

### Deutsch en bloc

Die Firmenkurs Deutsch en bloc bieten ein Deutschtraining für die erfolgreiche Integration der Mitarbeitenden in den Arbeitsalltag und richten sich vorwiegend an unregelmässig arbeitende Personen. Dabei werden gezielt berufs- und arbeitsplatzbezogene Themen wie Arbeitssituationen und -abläufe, aber auch Regeln und Verhaltensrichtlinien vermittelt. Die Kurse finden nach Möglichkeit im Unternehmen statt. Die Anzahl Lektionen, Kurstage und Kurszeiten werden in Absprache mit den Unternehmen definiert. Für diese Kurse ist Roman Moos, Angebotsleiter SAH Zentralschweiz Zug, verantwortlich. Das Angebot wird vom Kanton Zug finanziell unterstützt.



### Karin Lewis, Bereichsleiterin Arbeitsmarkt, Stv. Geschäftsfeldleiterin WAS wira Luzern



#### Karin Lewis, hat sich Ihre Arbeit verändert in den letzten Jahren?

Durch die Corona-Pandemie hat die digitale Transformation an Fahrt gewonnen und die Arbeitswelt 4.0 bringt zusätzliche Dynamik in den bereits bewegten Arbeitsmarkt. Hinzu kommen veränderte Organisationsstrukturen, Hierarchien und mobiles Arbeiten. Flexibilität ist von uns allen stark gefordert, was eine grosse Herausforderung für uns als Organisation, unsere Mitarbeitenden sowie auch die Stellensuchenden darstellt.

#### Was sind Ihrer Meinung nach die Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration – was ist gefragt im Arbeitsmarkt und von Arbeitgebenden?

Ende März 2023 lag die Zahl der Stellensuchenden in der Schweiz bei 92'755, so tief wie letztmals 2001. Im gleichen Zeitraum waren 56'742 offene Stellen gemeldet. Bei dieser tiefen Arbeitslosigkeit stellen wir fest, dass eine Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen besteht. Arbeitgebende sind teilweise bereit, von ihrem Wunschprofil abzuweichen und Stellensuchenden mit nicht linearen Lebensläufen eine Chance zu geben. Stark gefragt sind digitale Kompetenzen und ausgeprägte Soft Skills wie Sozial- und Selbstkompetenzen. Die RAV unterstützen hier mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten. Bei der Vermittlung von Stellensuchenden setzen wir auf die partnerschaftlichen Beziehungen zu den Luzerner Unternehmungen, denn ausserhalb der digitalen Rekrutierungsprozesse sind Neuanstellungen ein «People Business».

#### Der Fach- bzw. Arbeitskräftemangel beschäftigt uns alle – was ist Auslöser für diese Entwicklung und welche Möglichkeiten gibt es aus Ihrer Sicht, um dagegen anzukämpfen? Sehen Sie auch mögliche Chancen?

Der Fach- beziehungsweise Arbeitskräftemangel in der Schweiz ist einschneidend und vielschichtig. Er gründet auf demografischer, struktureller und konjunktureller Ebene. Vor dem demografischen Engpass an Arbeitskräften wird bereits seit vielen Jahren gewarnt. Dieser kann nur teilweise durch das Ausschöpfen von inländischem Fachkräftepotenzial, zum Beispiel durch Frauen, die heute Teilzeit arbeiten, oder durch die Flexibilisierung vom Rentenalter über 65 Jahre gelöst werden.

Die strukturelle Arbeitslosigkeit zeigt eine Problematik in einzelnen Berufsfeldern oder Branchen und wird teilweise durch die digitale Transformation beschleunigt. Dies kann dazu führen, dass mehr Menschen ihre Beschäftigungsfähigkeit verlieren beziehungsweise dass vermehrt «Mismatch» entsteht, denn die potenziellen Stellensuchenden sind für die verfügbaren Stellen nicht qualifiziert. Die Bildungsoffensive kann Abhilfe schaffen und die RAV unterstützen mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten. Es stehen auch verschiedene arbeitsmarktliche Massnahmen wie Einarbeitungszuschüsse oder Praktika zur Verfügung, die einen allenfalls höheren Einarbeitungsaufwand kompensieren. Diese Massnahmen kommen beispielsweise bei unzureichenden Fachkenntnissen, Quereinstieg in ein Berufsfeld oder bei Wiedereinstieg nach längerer Arbeitslosigkeit zum Tragen.

Zur Verminderung der strukturellen Arbeitslosigkeit sind auch Staat, Arbeitgebende und Verbände gefragt. Wichtig ist, dass alle Beteiligten offen sind, bestehende Pfade zu verlassen und neue Wege für eine erfolgreiche Stellenbesetzung zu gehen. Wir von WAS wira Luzern unterstützen sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende gerne dabei.



→ Programmteilnehmende des Restaurant Libelle beim Gemüserüsten.

Vor über neun Jahren hat das SAH Zentralschweiz in den ehemaligen Räumlichkeiten der Autogarage Macchi im Luzerner Maihofquartier das Restaurant Libelle eröffnet – ein Quartierrestaurant und zugleich eine professionell geführte soziale Unternehmung.

Das Restaurant Libelle bietet erwerbslosen Menschen, die Arbeitslosentaggelder, wirtschaftliche Sozialhilfe oder IV-Taggelder beziehen, Arbeitsintegrationsplätze an in den Bereichen Küche, Service, Buffet und Office.

Als betriebswirtschaftlich professionell geführte Sozialfirma arbeitet der Gastrobetrieb wirtschaftlich unabhängig. Die Begleitung, Schulung und Qualifizierung der Programmteilnehmenden wird über Leistungserträge mit den Kantonen und Gemeinden der Zentralschweiz finanziert.

Über 450 Menschen wurden in den vergangenen neun Jahren in der Libelle ausgebildet und begleitet. Davon haben rund 50 Prozent nach dem Programm eine Arbeitsstelle im regulären Arbeitsmarkt gefunden. Eine auf allen Ebenen bald zehnjährige Erfolgsgeschichte, die aus dem Maihofquartier nicht mehr wegzudenken ist.

#### Neues Leitungsteam

Das Restaurant Libelle hat ein neues Leitungsteam. Geschäftsführerin Manuela Bernasconi, Serviceleiterin Judit Reisz und Küchenchef Gian Crameri freuen sich jeden Tag aufs Neue, die Gäste mit viel Herzblut und Leidenschaft zu bewirten.

#### Statistik der anderen Art

Im Jahr 2022 wurde/n im Restaurant Libelle...

- 1533 Gartenrösti serviert.
- über 5000 Gläser Hauseistee verkauft.
- 104 Banketts ausgerichtet.
- 38 Teilnehmende im Programm begleitet.
- 2 Innovationsworkshops durchgeführt.
- endlich wieder Betriebsweihnachten gefeiert.

## Zweck der Organisation

Das SAH Zentralschweiz engagiert sich für eine sozial, politisch und ökonomisch gerechte Gesellschaft. Wir unterstützen Menschen darin, sich ein Leben in Würde und Sicherheit aufzubauen. Wir fördern Menschen und Organisationen in ihrem Bestreben nach Selbstbestimmung. Der Verein SAH Zentralschweiz stellt Arbeit, Bildung und Integration in den Vordergrund und in einen engen Zusammenhang. Integration basiert auf Arbeit und Bildung. Die Überwindung der Erwerbslosigkeit ist nur möglich, wenn Weiterbildung und Integration garantiert sind. Bildung fördert die Bereitschaft, Integration zuzulassen, und sichert Arbeitsplätze.

## Vorstand



**Katharina Hubacher**  
Präsidentin



**Dr. Martin Hošek**  
Vizepräsident, Vertreter SP Kanton Zug



**Marcel Budmiger**  
Vertreter Luzerner Gewerkschaftsbund



**Trix Dettling**  
Vertreterin SP Kanton Luzern



**Pia Engler**  
Vertreterin SP Kanton Luzern



**Heidi Rebsamen**  
Vertreterin Grüne Kanton Luzern



**Mike Steimann**  
Vertreter Wirtschaft



**Annina Pelosi**  
Vertreterin Personalkommission

## Interessenbindung

Die relevanten Verbindungen und Mandate der Vorstandsmitglieder werden im Finanzbericht aufgeführt:  
[www.sah-zentralschweiz.ch/finanzbericht](http://www.sah-zentralschweiz.ch/finanzbericht)

## Geschäftsleitung



**Ursula Schärli**  
Geschäftsleiterin



**Silvan Glanzmann**  
Leiter Bildung und Qualifizierung



**Barbara Meier**  
Leiterin Arbeit und Vermittlung



**Petra Schmitt**  
Leiterin Finanzen und Dienste

## Verwaltungsrat transgusto GmbH (Restaurant Libelle)

- **Beat Däppeler**  
Vorsitz als geschäftsführender Gesellschafter
- **Marcel Budmiger**  
Vorstand SAH Zentralschweiz
- **Katharina Hubacher**  
Präsidentin SAH Zentralschweiz
- **Ursula Schärli**  
Geschäftsleiterin SAH Zentralschweiz
- **Samuel Vörös**  
Gastroexperte

## Revisionsstelle

BDO Visura AG, Luzern

## Netzwerke, Kooperationen und Partnerschaften

- Arbeitsintegration Schweiz
- Benevol Luzern
- IG Luzerner Wochenmarkt
- Kinderferienlager Schweiz
- Netzwerk Unternehmen Verantwortung
- Netzwerk Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
- Runder Tisch Asyl
- Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH
- Solidarität kennt keine Grenzen
- Solinetz Luzern
- Supported Employment Schweiz
- SQS Schweiz
- Verdia Ausbildungsverbund Luzern
- Verein Sans-Papiers Beratungsstelle Luzern
- Verein Sentitreff
- ZEWO

## Dankeschön!

Wir möchten uns herzlich bei unseren Spender\*innen und Mitgliedern für die Unterstützung bedanken. Ein grosser Dank geht auch an alle öffentlichen und privaten Institutionen, die unsere Arbeit im Jahr 2022 unterstützt haben.

## Spenden / Finanzielle Zuwendungen (ab CHF 1000)

- Albert Koechlin Stiftung
- Katholische Kirchgemeinde Kriens
- Katholische Kirchgemeinde Luzern
- Katholische Kirchgemeinde Sursee
- Reformierte Kirchgemeinde Sursee
- Louisa und Walter Stettler-Kaufmann-Stiftung
- Vereinigung der Katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zug
- SAH / Solidar Personal Solifonds
- Stadt Luzern
- Stiftung zur Förderung der Erwachsenenbildung
- Ursula und Göran Strub Larsson, Zug

Und viele andere mehr.

## Bieten Sie Einsatzplätze an?

In verschiedenen Programmen vermitteln wir Einsatzplätze und Praktika im regulären Arbeitsmarkt an Menschen, die aufgrund ihrer beruflichen und/oder persönlichen Voraussetzungen (Alter, Gesundheit, Sprachdefizite usw.) auf Stellensuche sind. Unsere Job Coaches begleiten die Einsatzbetriebe und die teilnehmenden Personen während des Einsatzes. Für über 50-jährige Personen suchen wir Kurzpraktika. Gleichzeitig vermitteln wir stellensuchende Personen in eine Festanstellung.

Interessiert? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktnahme unter [info@sah-zs.ch](mailto:info@sah-zs.ch).



# Standorte SAH Zentralschweiz

---

## SAH Zentralschweiz

### Geschäftsstelle

Arbeit und Vermittlung  
Spannortstrasse 7  
6003 Luzern  
Tel. 041 700 60 60  
info@sah-zs.ch

## SAH Zentralschweiz

### Bildung und Qualifizierung Luzern

Birkenstrasse 12  
6003 Luzern  
Tel. 041 700 60 61  
bildung@sah-zs.ch

## SAH Zentralschweiz

### Ateliers für Frauen

Kantonsstrasse 19  
6048 Horw  
Tel. 041 340 46 40  
ateliersfuerfrauen@sah-zs.ch

## SAH Zentralschweiz

### Bildung und Qualifizierung Zug

Bahnhofstrasse 16  
6340 Baar  
Tel. 041 700 60 62  
zug@sah-zs.ch

## SAH Zentralschweiz

### Bildung und Qualifizierung Zug

Standort VAMKV  
Oberallmendstrasse 1  
6300 Zug  
Tel. 041 700 60 62  
zug@sah-zs.ch

## SAH Zentralschweiz

### Bildung und Qualifizierung Sursee

Centralstrasse 28  
6210 Sursee  
Tel 041 700 60 61  
bildung@sah-zs.ch

## transgusto GmbH

Restaurant Libelle  
Maihofstrasse 61  
6006 Luzern  
Tel. 041 420 61 61  
www.restaurantlibelle.ch

www.sah-zentralschweiz.ch

PC-Konto 60-480662-7

IBAN CH25 0900 0000 6048 0662 7

**Jetzt mit TWINT spenden!**

 QR-Code mit der TWINT App scannen

 Betrag und Spende bestätigen



## Impressum

Herausgeberin: SAH Zentralschweiz  
Konzept/Text/Redaktion: Ursula Schärli, Andrea Schultheiss, Pawel Streit  
Judith Bachmann, BachmannText / Konzept  
Fotografie: Pawel Streit, Luzern  
Gestaltung: BÜRO ZWOI GmbH, Visuelle Gestaltung, Luzern  
Druck: Druckerei Ebikon AG, Luzern