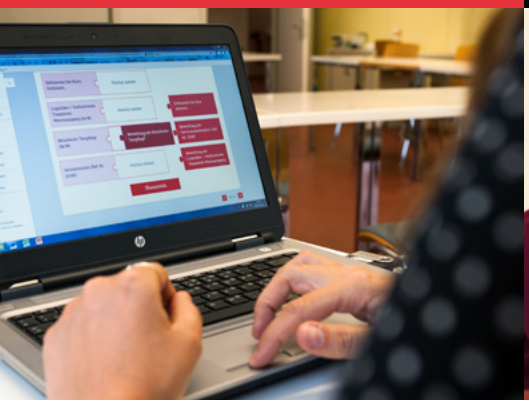
Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
SAH ZENTRALSCHWEIZ
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS

Herausforderungen annehmen



Wir schaffen Perspektiven

Jahresbericht 2018

Inhalt

Arbeitsmarkt der Zukunft:
Das SAH Zentralschweiz schafft Perspektiven
Editorial des Präsidenten des SAH Zentralschweiz 3

Herausforderungen annehmen
Rück- und Ausblick der Geschäftsleiterin des SAH Zentralschweiz 4

Win-win-Situationen
Einsatzplätze und Praktika erleichtern Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt 6

Eine Lehre für erwachsene Flüchtlinge
SAH PERLE Perspektive Lehre/Mentoring 10

Der Rekrutierungsprozess
in Zeiten der Digitalisierung 14

Jahresrechnung 2018 17

Revisionsbericht 22

Leistungsbericht 23

Danke! 24

Organisation 25

Standorte SAH Zentralschweiz 28

Arbeitsmarkt der Zukunft: Das SAH Zentralschweiz schafft Perspektiven

Der Arbeitsmarkt verändert sich stark. Neue Technologien beschleunigen die Veränderungen. Was heute noch Arbeit von Hand ist, ist morgen digitalisiert. Für viele Arbeitnehmende sind dies enorme Herausforderungen. Arbeitsplätze werden umgestaltet, neue Fachkompetenzen sind nötig. Für ältere Arbeitnehmende und für geringer Qualifizierte – beispielsweise Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge – wird es anspruchsvoller, eine Arbeit zu finden. Die Zahl der Menschen, die wirtschaftliche Sozialhilfe beziehen, steigt in der ganzen Schweiz. Hier ist die öffentliche Hand sehr gefordert. Es braucht mehr finanzielle Mittel, um notwendige Qualifizierungsangebote durchführen zu können. Dazu gehören fachliche Qualifizierungen, Deutschkurse und Angebote im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung. Jede Person, die eine Arbeitsmöglichkeit findet, hat wieder eine persönliche Perspektive und wird an Selbstbewusstsein wachsen.

Das SAH Zentralschweiz hat einen Prozess zur strategischen Positionierung durchgeführt. Für die Jahre 2019 bis 2023 haben Vorstand und Geschäftsleitung mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma die Strategie für die nächsten fünf Jahre entwickelt.

Das zeichnet die neue Strategie unter anderem aus:

- Das SAH Zentralschweiz ist in der Zentralschweiz die führende Anlaufstelle für wirtschaftsnahe Arbeitsintegration.
- Als innovatives Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration ist das SAH Zentralschweiz den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einen Schritt voraus.
- Die Mitarbeitenden begleiten Stellensuchende mit wirksamen Lösungen in den Arbeitsmarkt.
- Das SAH Zentralschweiz entwickelt in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Unternehmen Arbeitsintegrationsangebote, die für diese Firmen einen klaren Mehrwert darstellen.
- Das Netzwerk an Einsatz- und Praktikabetrieben im Arbeitsmarkt wird aktiv gepflegt und laufend erweitert. Durch verstärkte Zusammenarbeit mit Unternehmen werden neue Einsatzmöglichkeiten geschaffen.

Mit dieser strategischen Ausrichtung trägt das SAH Zentralschweiz zu einer wirkungsvollen Integration von stellensuchenden Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt bei. Und je besser das Dreieck öffentliche Hand – Wirtschaft und SAH Zentralschweiz funktioniert, desto besser gelingt es, Stellensuchende in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

“

Jede Person, die eine Arbeitsmöglichkeit findet, hat wieder eine persönliche Perspektive und wird an Selbstbewusstsein wachsen.

Beat Däppeler | Präsident SAH Zentralschweiz

Herausforderungen annehmen
Rück- und Ausblick

Herausforderungen geben unserem Leben einen tieferen Sinn. Besonders dann, wenn wir sie überwinden können. Sie erweitern unseren Schatz an Erfahrungen. Sie benötigen allerdings auch Zeit und Kraft.

«So ist das Leben» – eine Aussage, die man dann und wann hört. Allerdings nicht gerne. Sie hat etwas Forderndes und Perspektivloses. Man kann nicht ausweichen. Weil das Leben eben genau so ist. Stehen wir vor Herausforderungen, gibt es oft Gründe, uns diesen nicht zu stellen. Das ist menschlich. Gehen wir sie an, wirken sie bereichernd. Unsere Persönlichkeit kann sich weiterentwickeln und die beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt können sich verbessern.

Erkennen – Reflektieren – Handeln

In unseren Angeboten treffen wir täglich auf stellensuchende Menschen. Manche von ihnen haben die Hoffnung, eine Stelle zu finden, nach unzähligen Absagen verloren. Die Gründe dafür sind vielfältig. Der Arbeitsmarkt hat sich markant verändert. Manche Tätigkeiten sind «Opfer» der Digitalisierung geworden. Die Anforderungen an Arbeitnehmende sind grösser geworden, nicht alle Stellensuchenden sind diesen gewachsen oder haben sich entsprechend weitergebildet. Mit ein Grund, dass der Mangel an Fachkräften steigt. Der Weg, sich entsprechend weiterzuentwickeln, ist für diese Zielgruppe oft sehr schwierig.

Trotz guter Wirtschaftslage in der Zentralschweiz – die Arbeitslosenzahlen sind tief, ebenso die Zuwanderungszahlen asylsuchender Personen – sind die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt brisanter denn je. Das Problem verlagert sich. Insbesondere betroffen sind jene Stellensuchenden, welche entweder zu wenig qualifiziert sind, aus vielfachen Gründen zu lange vom Arbeitsmarkt weg waren, den Schweizer Arbeitsmarkt nicht oder zu wenig kennen und/oder ungenügende Sprachkenntnisse haben, um im Berufsalltag zu bestehen.

Das SAH Zentralschweiz stellt sich den Herausforderungen des jetzigen und künftigen Arbeitsmarkts, wir haben unsere Angebote angepasst. Wir unterstützen stellensuchende Personen einerseits, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, andererseits helfen wir mit Supported Employment, eine Stelle nach Erhalt langfristig zu behalten. Davon profitieren nicht nur die Personen, welche eine Stelle angetreten haben, sondern auch ihre Arbeitgeberin, ihr Arbeitgeber.

> Das SAH Zentralschweiz stellt sich den Herausforderungen des jetzigen und künftigen Arbeitsmarkts.

Ursula Schärli | Geschäftsleiterin SAH Zentralschweiz

Die vom SAH Zentralschweiz jeweils eingesetzte Job Coach findet zusammen mit der stellensuchenden Person eine geeignete Stelle und unterstützt beide Seiten bei Problemen, welche im Berufsalltag entstehen können. Das Ziel ist, eine Kündigung während der Probezeit oder während der Anstellung zu vermeiden. Dieses Konzept wird erfolgreich im Arbeitsintegrationsangebot Restaurant Libelle und im Bereich Migration Co-Opera angeboten. Auch anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, welche in der Stadt Luzern wohnhaft sind, sowie IV-Bezüger/-innen der IV-Stelle Luzern profitieren davon. Das Netzwerk an Arbeitgebenden, welche Einsatz- und Praxiseinsätze für unsere Klientinnen und Klienten anbieten sowie Anstellungen ermöglichen, haben wir gezielt erweitert. Zudem konnten wir in Zug und Luzern Kurse in Firmen und Unternehmen durchführen, welche dazu dienten, notwendige Grundkompetenzen der Arbeitnehmenden zu sichern. Diese Kurse werden firmenspezifisch zusammengestellt – ein Angebot, das wir künftig weiter stärken. Um Personen mit einer Mehrfachproblematik wirksamer unterstützen zu können, haben wir unsere Angebote entsprechend ausgebaut und verbessert. So unterstützen geschulte Coaches neu all jene Personen, welche aufgrund verschiedener Probleme keine Stelle finden oder diese nicht behalten können.

Die Digitalisierung ist ein Thema, das bei der Stellensuche und im Arbeitsalltag immer wichtiger wird und eine entsprechende Qualifizierung erfordert. Das SAH Zentralschweiz selbst befindet sich mitten in der digitalen Transformation und entwickelt seine Angebote angemessen weiter. Das Know-how dazu haben wir durch Kooperationen bewusst gestärkt.

2018 haben Vorstand und Geschäftsleitung gemeinsam die Strategie für die Jahre 2019 bis 2023 erarbeitet: Sie gibt uns die notwendigen Rahmenbedingungen, um die anstehenden Herausforderungen zu meistern.

Ich danke auch dieses Jahr allen Beteiligten, die zum Gelingen unserer Aufgabe beigetragen haben: allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dem Präsidenten und dem Vorstand, allen Vereinsmitgliedern sowie allen Spenderinnen, Spendern und Stiftungen. Ich danke ebenso den Behörden, die uns immer wieder ihr Vertrauen entgegenbringen sowie unseren Partnerorganisationen.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt

Win-win-Situationen

Befristete Einsätze in Betrieben sind erfolgversprechende Schritte hin zu einer gelingenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt. «Einsatzbetrieb und zu vermittelnde Person müssen möglichst gut zusammenpassen. Dabei zählt nicht allein das Fachwissen, auch die Wesensart des/der Einsatzleistenden oder Punkte wie die gute Erreichbarkeit des Einsatzplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind wichtig. Ganz zentral für eine gelingende Zusammenarbeit ist die Einsatzbegleitung. Der oder die Einsatzleistende braucht eine Ansprechperson, die es gewohnt ist, Leute zu betreuen», erzählt Beatrice Wagner, Teamleiterin Beratung und Vermittlung beim SAH Zentralschweiz. Ein Indiz für das Vorhandensein einer solchen Person sei beispielsweise, wenn der Betrieb Lernende ausbilde. «Dann ist man gewohnt, Leute zu begleiten und hat auch die nötigen personellen Ressourcen dafür», weiss Beatrice Wagner.

> Wichtig sind Schnuppertage, um zu sehen, ob es für beide Seiten – Einsatzleistende und Betrieb – passt.
>
> Robert Leutwyler, Leutwyler Floristik AG

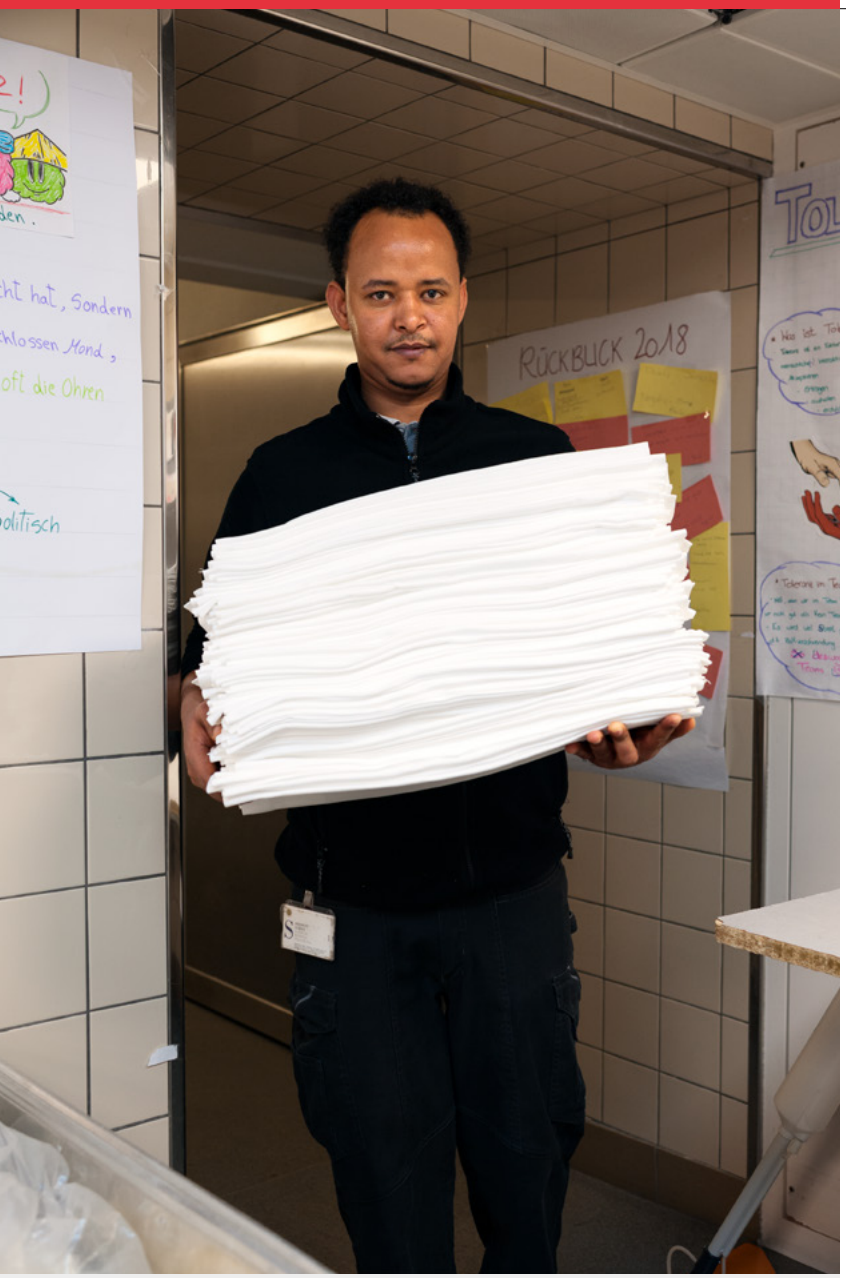
Daniel Steckler, Marktmanager Stellvertreter bei Hornbach Bau- und Gartenmarkt Luzern, gibt Einsatzleistenden gerne eine Chance: «In der Regel begrüsse ich eine einsatzleistende Person selbst und führe sie ein. Danach übernehmen ein Abteilungsleiter und ein Pate die Betreuung.» Für Daniel Steckler sind diese befristeten Einsätze eine Win-win-Situation: «Wir geben der Person die Chance, wieder Fuss im Arbeitsmarkt zu fassen. Gleichzeitig lernen wir diese Person kennen und wissen, ob sie ins Team passt. Wenn ja, übernehmen wir Einsatzleistende oft in eine Festanstellung.»

Einsatzplätze, Praktika und Feststellen

Das SAH Zentralschweiz vermittelt nicht nur sechs- bis zwölfmonatige Einsatzplätze, sondern auch Praktika sowie Feststellen. Ein Praktikum dauert in der Regel drei bis sechs Monate, manchmal wird es verlängert. Idealerweise folgt auf ein Praktikum eine Ausbildung oder eine Festanstellung. Insbesondere in der Pflegebranche und in handwerklich-technischen Berufen, in die man über eine Berufslehre den Einstieg findet, sind Praktika unabdingbar.

Migration Co-Opera, die Fachstelle des SAH Zentralschweiz für die berufliche Integration von Flüchtlingen, ist im Auftrag der Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen DAF des Kantons Luzern tätig und vermittelt geflüchteten Menschen tagtäglich Stellen. «Unsere Klientinnen und Klienten haben

> Wir übernehmen Einsatzleistende oft in eine Festanstellung.



Einsatzplätze und Praktika

Einsatzplätze und Praktika sind eine grosse Chance, wieder Fuss im Arbeitsmarkt zu fassen. In den Wirtschaftsbetrieben lernt man die Person kennen und sieht, ob sie ins Team passt. In vielen Fällen kann es anschliessend zu einer Festanstellung kommen.

Weitere Informationen: info@sah-zs.ch

Arbeitserfahrung nötig», erzählt Pirmin Amrein. Er ist Teamleiter Bildung und Vermittlung und Job Coach in der Stellenvermittlung von Migration Co-Opera. «Viele von ihnen haben noch nie hier gearbeitet, meist sind sie erst seit kurzer Zeit in der Schweiz. Dadurch haben sie schlechtere Karten auf dem Arbeitsmarkt. Von einem Praktikumszeugnis profitieren sie sehr.» Ein Betrieb, in den Pirmin Amrein schon Praktikanten vermittelte, ist die TRISA ACCESSOIRES AG in Triengen. Hier engagiert sich Lukas Fischer, Leiter Logistik/Supply chain, gezielt für Geflüchtete. «Trisa ist insbesondere interessiert daran, jene Menschen mit Fluchthintergrund, die in Triengen leben, in den Arbeitsprozess zu integrieren.» Lukas Fischer hat bislang nur positive Erfahrungen mit Praktikanten aus Eritrea und Syrien gemacht. «Wir versuchen, für diese Menschen nach dem Praktikum eine Anschlusslösung zu finden», erzählt er. «Sie wollen arbeiten. Entscheidend ist, dass sie richtig Deutsch lernen. Sonst haben sie in der Wirtschaft keine Chance.»

Matching als entscheidender Punkt

Auch Pirmin Amrein von Migration Co-Opera macht die Erfahrung, dass Geflüchtete durchwegs äusserst motiviert arbeiten. Es gibt kaum Praktikumsabbrüche. «Ich kenne die Betriebe und habe mir über viele Jahre im Job sehr gute Menschenkenntnisse erworben. In der Regel weiss ich, welche Konstellationen von Mensch und Betrieb funktionieren. Dieses Matching ist entscheidend.» Von seinem Know-how profitiert auch Anna Suter, Leiterin Personal bei Sonnmatt Kurhotel Residenz Luzern: «Die Zusammenarbeit mit dem SAH Zentralschweiz ist sehr angenehm. Für uns entsteht nur wenig administrativer Aufwand, da das SAH Zentralschweiz die Verträge aufsetzt und die Bewilligungen organisiert.* Die Praktikanten/-innen sind jeweils sehr leistungsbereite Mitarbeitende, die dankbar sind, dass sie eine Chance erhalten.»

*Seit dem 1. Januar 2019 gilt für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit von vorläufig Aufgenommenen (F) und anerkannten Flüchtlingen (B) das vereinfachte (kostenlose) Meldeverfahren via Amt für Migration.

Zemhret Wedeb Ghebre absolvierte zuerst ein Praktikum und erhielt daraufhin bei Sonnmatt Kurhotel Residenz eine Festanstellung.

Grosses Netzwerk an Firmen

Das SAH Zentralschweiz hat sich ein grosses Netzwerk an Firmen aufgebaut, auf das für Einsätze, Praktika oder Stellenvermittlungen zurückgegriffen werden kann. Gegen 500 Betriebe sind es derzeit. «Während früher die Initiative für die Platzierung von Praktikanten/-innen vorwiegend von uns ausging, kommen mittlerweile zunehmend Betriebe direkt auf uns zu, wenn sie eine/-n Mitarbeiter/-in brauchen», erzählt Pirmin Amrein. «Dann unterbreiten wir der Firma einige Dossiers von Klienten/-innen, die sich unserer Einschätzung nach für die zu besetzende Stelle eignen.» Im Jahr 2018 konnten von 100 bei der Stellenvermittlung Migration Co-Opera angemeldeten Personen 83 in Anstellungsverhältnisse vermittelt werden.

Angemessene Betreuung ist wichtig

Für Einsatzplätze eignen sich grundsätzlich alle Betriebe des ersten Arbeitsmarktes, branchenunabhängig. Einzige Einschränkung: zu kleine Betriebe. Diese können die Betreuung des/der Einsatzleistenden nicht gewährleisten. Dass diese manchmal aufwändig ist, weiss Robert Leutwyler von Leutwyler Floristik: «Wenn wir eine Einsatzleistende aufnehmen, müssen Ressourcen vorhanden sei. Es sollte also beispielsweise die Lehrstelle nicht besetzt sein. Und der Beginn eines Einsatzes darf nicht in eine arbeitsintensive Zeit wie Valentinstag oder Weihnachtszeit fallen. Das sind wichtige Bedingungen. Sonst können wir die Einsatzleistenden nicht angemessen betreuen.» In der Anfangsphase, bis Routine und etwas Selbstständigkeit erarbeitet worden sind, sei eine persönliche Betreuung wichtig.

> Trisa übernimmt gesellschaftspolitische Verantwortung.
>
> Lukas Fischer, Leiter Logistik/Supply chain TRISA ACCESSOIRES AG

Firmen, die einen Einsatzplatz anbieten, müssen einen Rahmenvertrag akzeptieren. Es ist ein Einsatzplatzverantwortlicher zu bestimmen, der die Betreuung der Einsatzleistenden übernimmt. Im Rahmenvertrag sind die Arbeitszeiten geregelt und dass die Arbeit des Einsatzleistenden zu überprüfen ist. Die Firma muss sich auch dazu verpflichten, bei Krisen frühzeitig zu reagieren und beim SAH Zentralschweiz nachzufragen, falls Unklarheiten auftauchen sollten. Robert Leutwyler hat eine Krise mit einer Einsatzleistenden durchlaufen: «Wir waren durch die Job Coach des SAH Zentralschweiz gut begleitet. Gemeinsam schauten wir die Problematik an und versuchten sie anzugehen.» Rückblickend lobt Robert Leutwyler den offenen Umgang mit dem Problem und den intensiven Austausch. «Ich hatte jederzeit eine Ansprechperson beim SAH Zentralschweiz.»

Einsätze dauern in der Regel drei bis sechs Monate, sie können bei Bedarf bis auf neun Monate verlängert werden. Das Risiko seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin besteht darin, dass Einsatzleistende jederzeit eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden können – dann muss der Einsatz abgebrochen werden. Dafür profitiert der Betrieb von der Arbeitskraft – und kann im besten Fall die/den Einsatzleistende/-n in eine Festanstellung übernehmen.

Eine Lehre für erwachsene Flüchtlinge

Die Mehrzahl der jugendlichen Schweizerinnen und Schweizer absolvieren nach neun Jahren obligatorischer Schulbildung eine Berufslehre. Nach zwei (EBA-Ausbildungen), drei oder vier Jahren (EFZ-Ausbildungen) folgt dann der Schritt ins selbstständige Berufsleben.

Anders ist das bei Flüchtlingspersonen. Sie benötigen Zeit, um das Bildungssystem der Schweiz und die hiesigen Bedingungen zu verstehen. Auch verfügen sie über keinerlei Schulzeugnisse der Schweiz. Somit ist es für mögliche Lehrbetriebe schwieriger, die Bewerbungen von Flüchtlingspersonen einzuschätzen. Manchmal sind die Sprachkenntnisse für einen Betrieb nicht ausreichend und die Person muss ihre Fähigkeiten anderweitig unter Beweis stellen – dazu braucht es ein persönliches Gespräch oder eine Schnupperlehre. Um die Motivation, einen bestimmten Beruf zu erlernen, unter Beweis zu stellen, eignen sich auch der Lehre vorgelagerte Praktika.

«Wer aus einer anderen Kultur kommt, wem unser System fremd ist und wer keine Beziehungen hat, für den oder die stellt die Lehrstellensuche eine hohe Herausforderung dar», weiss Christine Spychiger, Leiterin der Fachstelle Migration Co-Opera des SAH Zentralschweiz. «Wenn erwachsene Flüchtlinge jedoch Sprachkurse bis mindestens Niveau B1* absolviert haben, besitzen einige von ihnen intakte Chancen auf eine Lehrstelle.»

Von einer Mentorin oder einem Mentor profitieren

Im Kanton Luzern beauftragt die Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen DAF das Schweizerische Arbeiterhilfswerk SAH Zentralschweiz mit der sprachlichen und beruflichen Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ab 21 Jahren. Einige von ihnen können seit Anfang 2018 von einem neuen Angebot profitieren, in dem ein Mentor oder eine Mentorin sie bei der Lehrstellensuche unterstützt. Ein/-e Sozialarbeiter/-in des SAH Zentralschweiz begleitet die Tandems. «Nebst dem verlangten Deutschniveau sind Bedingungen für die Aufnahme ins Angebot, dass eine Potenzialabklärung bei der Berufsberatung erfolgt und der Berufswunsch mit einer Schnupperlehre überprüft worden ist», sagt Christine Spychiger. Durch die Begleitung eines mit den hiesigen Gegebenheiten vertrauten Mentors oder einer Mentorin, die für die Flüchtlingsperson einsteht und vielleicht sogar eigene Beziehungen einbringt, eröffnen sich Möglichkeiten zu weiteren Schnupperlehren, Praktika oder gar einer Lehrstelle. Und die/der Geflüchtete gewinnt an Selbstvertrauen.

Silvia Stucki engagiert sich beim SAH Zentralschweiz seit mehreren Jahren als Mentorin. Früher begleitete sie Jugendliche, seit Februar 2018 eine erwachsene Flüchtlingsperson: den 27-jährigen Desbele Kesete. Sie erinnert sich gut: «Als ich Desbele kennenlernte, wurde mir klar: Da steht ein Mensch mit einer Fluchtgeschichte vor mir. Ich hatte grossen Respekt vor dieser Situation und wusste nicht, wie viel ich dazu fragen sollte.» Sie entschied sich dafür, vorerst nicht zu fragen, sondern sein Leben in der Schweiz zu thematisieren und einfach mit Desbele Kesete zusammen eine Lehrstelle zu suchen. «Ich

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Die grundlegenden Level sind:

0 Alphabetisierung und Vorstufe
A 1/2 Elementare Sprachverwendung
B 1/2 Selbstständige Sprachverwendung
C 1/2 Kompetente Sprachverwendung

> Die Mentorin kann helfen, Hindernisse zu überwinden.

Sozialarbeiterin, Mentorin und Mentee treffen sich regelmässig.

nehme meine Verantwortung sehr ernst, möchte sorgfältig mit dieser Situation umgehen. Manchmal ergibt es sich im Gespräch wie von alleine und ich erfahre etwas aus seinem früheren Leben. Es sind fremde Welten, die hier aufeinandertreffen. Aber das Menschliche, das stimmt.» Silvia Stucki will dem Eritreer einen guten Start hier in der Schweiz ermöglichen – aber den Weg, den müsse Desbele Kesete alleine gehen. Die Mentorin kann ihm jedoch helfen, Hindernisse zu überwinden.

Berufswunsch Montageelektriker oder Sanitärinstallateur

Desbele Kesete ist ein fröhlicher und motivierter Mensch und er ist seiner Mentorin sehr dankbar für ihre Unterstützung. Die Potenzialabklärung in der Berufsberatung ergab, dass der Flüchtling die Voraussetzungen zur Ausbildung zum Montageelektriker oder zum Sanitärinstallateur mitbringt. «Meine erste Wahl war Montageelektriker», sagt er. Schnell durfte er erstmals schnuppern, die Rückmeldung auf Eignungstest und Gespräch war gut. Aber es war keine Lehrstelle fürs laufende Jahr mehr offen.

Mentoring

Als Mentor oder Mentorin engagieren sich Frauen und Männer zwischen 25 und 70 Jahren. Sie alle bringen unterschiedliche Lebensentwürfe mit. Wichtig ist, dass sie gerne für eine Flüchtlingsperson lobbyieren möchen, sich gerne vernetzen und keine Mühe dabei haben, potenzielle Lehrbetriebe zu kontaktieren. Ein Mentorat im Rahmen des Angebots SAH PERLE Perspektive Lehre/ Mentoring dauert sechs bis 18 Monate, Treffen sollten in einem Zweiwochenrhythmus erfolgen.

Weitere Informationen:
www.sah-zentralschweiz.ch/PerspektiveLehre

> Ich bin eine Art Türöffnerin für eine Flüchtlingsperson.
> Silvia Stucki, Mentorin

Die zweite Schnupperlehre, diesmal als Sanitärinstallateur, absolvierte Desbele bei der Firma Zemp Sanitär in Luzern. Der Lehrstellenverantwortliche war vom Eritreer begeistert und entschied, ihm die noch offene Lehrstelle als Sanitärinstallateur zu geben. Nach Rücksprache mit der zuständigen Sozialarbeiterin des SAH Zentralschweiz unterzeichnete Desbele, begleitet von seiner Mentorin Silvia Stucki, den Lehrvertrag.

Wenn Türen sich öffnen

Ein Idealfall, der schnell zum Erfolg führte. Silvia Stucki und Desbele Kesete haben von Anfang an gut miteinander gearbeitet. Wie Mentoren oder Mentorinnen ihre Mentees unterstützen, ist unterschiedlich. Die einen gehen direkt mit ihrem Schützling in Betrieben vorbei, andere melden sich telefonisch oder schriftlich – alles ist möglich.
Das SAH Zentralschweiz stellt den Mentoren/Mentee-Tandems Vorlagen für Bewerbungsunterlagen zur Verfügung, gibt Tipps und informiert über Best Practices. Auf diesen Grundlagen haben Silvia Stucki und Desbele Kesete zusammen Bewerbungsunterlagen – Lebenslauf und Musterbrief – erstellt. Die Mentorin suchte auf LENA, einer elektronischen Lehrstellen-Plattform, nach offenen Lehrstellen in Desbeles Wunschberufen und rief persönlich an. «Ich bin eine Art Türöffnerin für eine Flüchtlingsperson», erklärte sie jeweils – in den meisten Fällen hätten sich gute Gespräche ergeben. «In den Firmen ist man sehr offen, wenn die Lehrstellenverantwortlichen das Gefühl haben, dass da jemand ist, der vermittelt.» In einem weiteren Schritt stellte Desbele Kesete der Firma dann seine schriftlichen Bewerbungsunterlagen per E-Mail zu.
Der Eritreer schätzt es sehr, wie Silvia Stucki ihn begleitet und unterstützt. «Wenn eine Flüchtlingsperson alleine eine Arbeit finden soll, ist das sehr schwierig. Bevor ich Silvia kennengelernt habe, hatte ich keine Chance. Es ist grossartig, wie sie mich unterstützt, auch jetzt in der Lehre.»

Wichtig, die Motivation zu behalten

Auch Mirnes Dervisevic engagiert sich als Mentor. Der 30-Jährige hat vor vielen Jahren selbst von der Unterstützung des SAH Zentralschweiz profitiert

und hat inzwischen eine erfolgreiche Berufslaufbahn eingeschlagen. Warum er sich als Mentor bewarb, beschrieb er in einem Brief an Christine Spychiger so: «Ich würde gerne Ihnen behilflich sein, denn nur durch Ihre Hilfe und Unterstützung habe ich meine Motivation nie verloren und somit einen Einstieg in die Berufswelt geschafft. Ich bin Ihnen sehr dankbar für die tolle Unterstützung in meiner Jugendzeit und dies würde ich jetzt auch gerne zurückgeben und anderen Menschen helfen, damit sie ihr eigenes Leben gestalten können.»

Heute begleitet Mirnes Dervisevic den 32-jährigen Eritreer Tesfalem Z. bei dessen Lehrstellensuche. Im Vergleich mit Desbele Kesete hat Tesfalem Z. etwas mehr Mühe, eine Lehrstelle zu finden. Sein Wunschberuf ist Logistiker – in einem ersten Schritt strebt er die zweijährige berufliche Grundbildung EBA an. Mirnes Dervisevic hat mit Tesfalem Z. zusammen im SAH Infozentrum für Stellensuchende dessen Lebenslauf angepasst und ein paar Bewerbungsvorlagen kreiert. «Seine PC-Kenntnisse waren zu Beginn gering. Inzwischen kann Tesfalem sich mit den gemeinsam erarbeiteten Vorlagen selbstständig bewerben. Nur wenn es um Online-Bewerbungen geht, braucht er meine Hilfe noch.» Tesfalem legt seinen Bewerbungen jeweils ein Schreiben seines Mentors bei. In diesem stellt Mirnes Dervisevic sich vor und erklärt, dass er den Eritreer als Mentor bei der Lehrstellensuche unterstütze und jederzeit gerne für Fragen des Lehrbetriebs zur Verfügung stehe. «Später fasse ich telefonisch nach, um zu klären, ob noch Lehrstellen offen sind. 40 bis 50 Telefonate habe ich bislang geführt.»

Unsicherheit seitens der Lehrbetriebe

Wenn Mirnes Dervisevic Lehrfirmen anruft, werden ihm oft ähnliche Fragen gestellt, etwa: «Kann ihr Mentee überhaupt Deutsch?». Oder man fragt nach den Schulzeugnissen, der schulische Stand ist den Lehrlingsverantwortlichen wichtig. Vielfach befürchten diese nämlich, dass das vorhandene schulische Wissen nicht ausreichend ist für eine Lehre in der Schweiz. Ganz unbegründet ist diese Angst nicht.

Semhar Aklilu ist froh um Unterstützung bei der Lehrstellensuche.

Jedoch können die über das SAH Zentralschweiz vermittelten Lehrlinge von verschiedenen Seiten auf Unterstützung zählen, gezielte schulische Förderung etwa durch FuturX oder Studierende der Pädagogischen Hochschule. Unsicherheit werde auch spürbar in der Frage, ob der künftige Lehrling denn während seiner Ausbildung auf sich allein gestellt sei oder wer ihn begleite, erzählt Mirnes Dervisevic weiter. Er spüre jeweils die Erleichterung, wenn er erkläre, dass er Tesfalem auch während der Lehrzeit begleiten werde. Dazu sind er – und auch Silvia Stucki, die Mentorin von Desbele Kesete – fest entschlossen, auch wenn die offizielle Begleitung im Rahmen des SAH Angebots abgelaufen sein wird. Denn längst verbindet die Mentorin und den Mentor mit ihren Mentees eine besondere Form von Freundschaft.

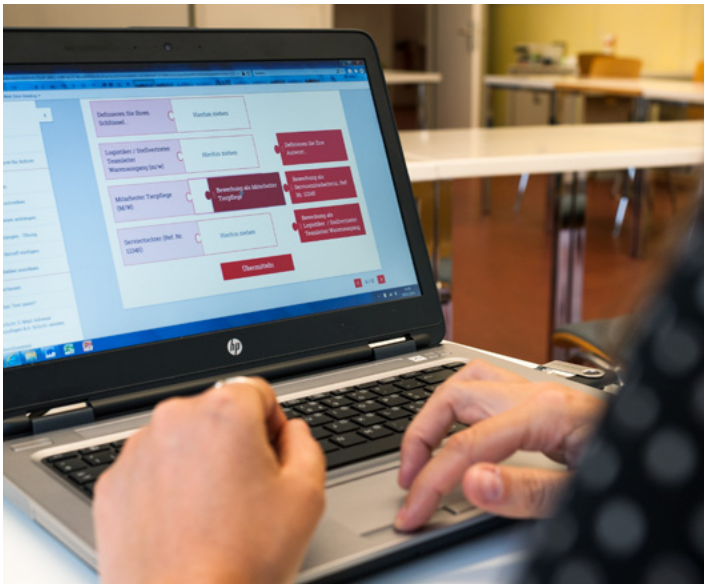
Der Rekrutierungsprozess in Zeiten der Digitalisierung

Stellenlose möglichst rasch (wieder) in den Arbeitsmarkt einzugliedern, ist die Aufgabe des SAH Zentralschweiz. Doch die Probleme präsentieren sich vielschichtig. Monika Staubli, Teamleiterin Bildung und Infozentren, erklärt: «Von der zunehmenden Digitalisierung überrollt werden vor allem Hilfskräfte – sowohl im Rekrutierungs- wie auch im Arbeitsprozess.» Manche haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, kaum Weiterbildung, wenig PC- und mangelhafte Deutschkenntnisse. «Auch die sozialen Kompetenzen wie Selbstmanagement und Kooperationsbereitschaft sind wichtig. Denn die Zukunft liegt im Netzwerken, persönlich wie digital. Mit der Digitalisierung hat sich auch die Art und Weise verändert, wie gearbeitet wird. Beispielsweise hat die Arbeit in virtuellen Teams an Bedeutung gewonnen», ergänzt sie.

> Stellensuchende, die mit der digitalen Entwicklung nicht mithalten können, erhalten in den Infozentren Luzern und Sursee des SAH Zentralschweiz professionelle Unterstützung. Die Dienstleistungen wurden passend weiterentwickelt und das entsprechende Wissen aufgebaut.
>
> Karin Lewis, Leiterin Arbeitsmarkt WAS wira Luzern

Ornella Sassano, HR-Leiterin ad interim bei der hostettler group in Sursee bestätigt, dass heute im Rekrutierungsprozess die Digitalisierung im Vordergrund steht. «Vermehrt werden Videobewerbungsgespräche geführt und im Gegenzug nehmen Papierdossiers ab.» Für sie selbst sei ein persönliches Gespräch jedoch immer noch sehr wichtig. «So lernen wir den Menschen am besten kennen», sagt sie. Reto Arnet arbeitet seit über 20 Jahren im Personalbereich, als selbstständiger Personaldienstleister nimmt er in Grossfirmen wechselnde Mandate als HR-Business-Partner wahr. Er sagt: «Es ist klar erkennbar, dass sich die Tendenz hin zu elektronischen Bewerbungen bewegt. Immer mehr Unternehmen haben Bewerbungsmanagement-Systeme, wo man direkt mit einem Link im Inserat auf eine Eingabemaske kommt.» Reto Arnet ist überzeugt, dass künftig Bewerbungen in elektronischer Form die Papierbewerbung vollständig ablösen werden. «Es gibt auch laufend mehr Möglichkeiten über Mobilegeräte wie Handys oder Tablets, Stellen zu suchen und sich direkt zu bewerben. Der ganze Rekrutierungsprozess wird dadurch dynamischer und ist immer und überall zugänglich.» Die Bewerbungen dienen laut Arnet heutzutage viel mehr als Faktengrundlage für Entscheidungen als früher. Zentral für den Abgleich zwischen dem Anforderungsprofil für die Stelle und dem Profil des Bewerbers sei der Lebenslauf. Das Motivationsschreiben hingegen verliert seiner Meinung nach an Wert. «Zuerst wird auf das Matching des Profils geschaut.»

«Das professionelle Bewerben – auch im digitalen Rekrutierungsprozess – ist heute ein Muss», betont Karin Lewis, Leiterin Arbeitsmarkt im Geschäftsfeld wira Luzern des Sozialversicherungszentrums WAS Wirtschaft Arbeit Soziales. «Sehr wichtig in diesem Kontext ist die Förderung der Grundkompetenzen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Diese beinhalten PC-Kenntnisse, Umgang mit



> Die Zukunft liegt im Netzwerken.

Kursleiterin Lucia Stöckli unterrichtet eine Gruppe Stellensuchender.

Digitalisierungsstrategie

Eine Arbeitsstelle zur richtigen Zeit mit der richtigen Person zu besetzen – das ist das Ziel des Rekrutierungsprozesses. Was sich so einfach und klar anhört, stellt manche Stellensuchende vor sehr hohe Hürden. Im Rahmen seiner Digitalisierungsstrategie hat sich das SAH Zentralschweiz 2018 intensiv mit dem Rekrutierungsprozess befasst.

Office-Programmen und Internet sowie das Arbeiten mit verschiedenen Medien wie PC, Tablets und Smartphone. Unsere Angebote sind auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet und möglichst modular aufgebaut. Sie werden laufend überprüft und der digitalen Entwicklung angepasst, wie zum Beispiel E-Learning, Blended Learning und Social Media.»

Business-Netzwerke, Apps, Jobsuch-Abonnements und E-Learning

Lucia Stöckli, Fachverantwortliche des Infozentrums Luzern/Kursleiterin, unterstützt Stellensuchende, die geringe Deutsch- oder IT-Kenntnisse haben und Hilfe im Bewerbungsprozess benötigen. «Um den neusten Entwicklungen gerecht zu werden, erweitern die Infozentren Luzern und Sursee ihre Dienstleistungen», erzählt sie. Für eine bestimmte Zielgruppe werden neu Bewerbungen auch online gemacht bzw. die Stellensuchenden werden dahingehend vermehrt unterstützt. Bei der Stellensuche im Internet oder bei der Registrierung auf JobRoom.ch oder jobagent.ch, zwei mächtigen Stellensuch-Plattformen, sind die Bewerbungsberater/-innen den Stellensuchenden ebenfalls behilflich. «Die Infozentren werden in Zukunft auch vermehrt im Bereich der Mobile Devices Unterstützung leisten. So bekommen die Besuchenden ab Frühjahr 2019 Hilfe bei der Benutzung ihres Smartphones oder gewissen Apps, die ihnen bei der Jobsuche helfen», erzählt Lucia Stöckli.

Auch weitere Bildungsangebote wie die Bewerbungsmodule «Selbstmarketing», «Online fit» sowie «Social Media» des SAH Zentralschweiz werden in Gruppenkursen ab Mai 2019 angeboten. So werden Themen wie soziale Medien, Business Netzwerke/Plattformen wie Xing und LinkedIn, Apps, Bewerbung via Betriebsplattform der Arbeitgebenden, One-Click-Bewerbung oder auch die Erstellung von Jobsuch-Abonnements unterrichtet. Gleichzeitig kommen ab etwa Mitte 2019 verschiedene E-Learning-Module zum Einsatz.

“ 2018 war aus finanzieller Sicht ein schwieriges Jahr. Insgesamt steht das SAH Zentralschweiz aber weiterhin auf einer gesunden finanziellen Basis.

Jahresrechnung 2018

Das SAH Zentralschweiz hat ein anspruchsvolles Jahr hinter sich. Der teilweise massive Nachfrageeinbruch im Arbeitslosenbereich wirkt sich auf das Jahresergebnis aus. Dank grosser Flexibilität, neuen Konzepten und dem Engagement sämtlicher Mitarbeitenden konnte vieles aufgefangen werden.

Der Betriebsertrag 2018 beläuft sich auf knapp 13,8 Mio. Franken, was einem Rückgang von 1,85% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Den grössten Umsatzeinbruch verzeichnet das SAH Zentralschweiz im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Hauptgrund dafür sind die derzeit sehr tiefen Arbeitslosenzahlen in der Zentralschweiz. Dieser Nachfragerückgang war in verschiedenen Angeboten des SAH Zentralschweiz spürbar, insbesondere aber in den Bereichen Arbeit und Bildung sowie Bildung und Integration Zug.

Bei Migration Co-Opera hingegen konnte unter anderem dank neuen Angeboten/Konzepten wie beispielsweise SAH Garten und Landwirtschaft und SAH JobSupport ein Wachstum von rund 10% verzeichnet werden. Aufgrund der engen Finanzierung bleibt die Situation im Bereich Migration Co-Opera aber nach wie vor anspruchsvoll.

Der Bereich Bildung im Strafvollzug BiSt konnte sein Angebot im Berichtsjahr von 118 auf insgesamt 129 Lerngruppen in 27 Justizvollzugsanstalt in der ganzen Schweiz ausbauen und trägt mit rund 4,8 Mio. Franken etwas mehr als ein Drittel des Gesamtumsatzes.

Die tiefen Arbeitslosenzahlen spürte auch das Restaurant Libelle. Dank der weiterhin grossen Beliebtheit des Gastronomieangebotes und gutem Kostenmanagement verzeichnet die transgusto GmbH trotzdem ein leichtes Umsatzwachstum von 1,3%. Wie bereits im Vorjahr durfte das Pilotprojekt Supported Employment auch 2018 auf die finanzielle Unterstützung der Drosos Stiftung zählen. Ebenfalls ein wertvoller Partner ist die Dr. Ernst-Günther Bröder Stiftung, welche auch im Berichtsjahr die Durchführung der Innovationsworkshops ermöglichte.

Die Mitgliederbeiträge bewegen sich auf dem Niveau des Vorjahres, die Spendeneinnahmen liegen hingegen um 12% tiefer. Der administrative Aufwand konnte weiterhin tief gehalten werden und liegt mit 9,02% leicht über dem des Vorjahres (8,88%). Das bedeutet, dass pro erwirtschafteten Franken lediglich 9,02 Rappen für sogenannte Overheadkosten eingesetzt werden.

Das SAH Zentralschweiz legt grossen Wert darauf, seine Zahlen transparent auszuweisen und hält sich an die Bestimmungen von Swiss GAAP FER sowie die Richtlinien der ZEWO. So zeigt sich in der Tabelle Kapitalveränderung (Seite 21), welche Zuweisungen und Entnahmen aus Fonds und dem gebundenen Kapital getätigt wurden. Dabei ist festzustellen, dass aufgrund diverser Entnahmen sowohl das Organisationskapital wie auch das Fondskapital mit einschränkender Zweckbindung im Berichtsjahr um 4% abgenommen haben.

Diese Zahlen bestätigen, dass 2018 aus finanzieller Sicht ein schwieriges Jahr war. Insgesamt steht das SAH Zentralschweiz aber weiterhin auf einer gesunden finanziellen Basis und ist gerüstet für die Herausforderungen der Zukunft.

Daniel Furrer | Leiter Finanzen und Dienste

Konsolidierte Bilanz per 31. Dezember 2018

Aktiven

	31.12.2018 in CHF	31.12.2018 in %	31.12.2017 in CHF	31.12.2017 in %
Umlaufvermögen				
Flüssige Mittel	2'670'318	55,3%	2'388'944	45,7%
Wertschriften	489'830	10,1%	508'914	9,7%
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'021'847	21,2%	758'463	14,5%
Übrige Forderungen	19'796	0,4%	53'417	1,0%
Vorräte	35'550	0,7%	36'925	0,7%
Aktive Rechnungsabgrenzung	359'964	7,5%	439'694	8,4%
Total	**4'597'306**	**95,2%**	**4'186'357**	**80,1%**
Anlagevermögen				
Finanzanlagen	1'000	0,0%	800'000	15,3%
Mietzinsdepot	47'923	1,0%	47'904	0,9%
Mobile Sachanlagen	183'097	3,8%	190'245	3,5%
Total	**232'020**	**4,8%**	**1'038'149**	**19,9%**
Total Aktiven	**4'829'326**	**100,0%**	**5'224'506**	**100,0%**

Passiven

	in CHF	in %	in CHF	in %
Kurzfristiges Fremdkapital				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	320'501	6,6%	369'423	7,1%
Übrige Verbindlichkeiten	96'107	2,0%	124'183	2,4%
Vorauszahlungen	1'009'183	20,9%	1'235'893	23,7%
Passive Rechnungsabgrenzungen	407'914	8,4%	362'454	6,9%
Total Fremdkapital	**1'833'705**	**38,0%**	**2'091'953**	**40,0%**
Total Fondskapital (zweckgebundene Fonds)	**1'515'386**	**31,4%**	**1'579'423**	**30,2%**
Total Fremdkapital und Fondskapital	**3'349'091**	**69,3%**	**3'671'376**	**70,3%**
Organisationskapital				
Einbezahltes Kapital	220'663	4,6%	220'663	4,3%
Freies Kapital	234'645	4,9%	300'026	5,7%
Total Freies Kapital	**455'308**	**9,4%**	**520'690**	**10,2%**
Gebundenes Kapital transgusto GmbH	150'322	3,1%	105'302	2,0%
Gebundenes Kapital SAH Infozentren	74'390	1,5%	86'990	1,7%
Gebundenes Kapital Personal SAH Zentralschweiz	364'368	7,5%	378'471	7,2%
Gebundenes Kapital Innovationen	63'072	1,3%	84'572	1,6%
Gebundenes Kapital Ateliers für Frauen	372'776	7,7%	377'106	7,2%
Total Gebundenes Kapital	**1'024'928**	**21,2%**	**1'032'441**	**19,8%**
Total Freies und Gebundenes Kapital	**1'480'236**	**30,7%**	**1'553'131**	**29,9%**
Total Passiven	**4'829'326**	**100,0%**	**5'224'506**	**100,0%**

Konsolidierte Betriebsrechnung 2018

	2018		2017	
	in CHF	in %	in CHF	in %
Ertrag aus Geldsammelaktionen				
Spenden	74'982	0,5%	72'543	0,5%
Spenden zweckgebunden	91'790	0,7%	120'691	0,9%
Mitgliederbeiträge	15'000	0,1%	14'850	0,1%
Total	**181'772**	**1,3%**	**208'084**	**1,5%**
Ertrag aus erbrachten Leistungen				
Produktionsertrag	1'374'368	10,0%	1'329'084	9,5%
Beiträge öffentliche Hand	11'384'982	82,8%	11'585'887	82,7%
Beiträge Institutionen	571'464	4,2%	534'615	3,8%
Übrige Beiträge	130	0,0%	800	0,0%
- Mehrwertsteuer	–27'443	–0,2%	–25'796	–0,2%
- Debitorenverluste	–160	0,0%	–400	0,0%
Total	**13'303'341**	**96,7%**	**13'424'191**	**95,8%**
davon zweckgebundene Leistungen	*5'288'374*		*5'148'412*	
Rückerstattungen				
Rückerstattungen WSH	270'881	2,0%	383'567	2,7%
Total	**270'881**	**2,0%**	**383'567**	**2,7%**
Total Betriebsertrag	**13'755'994**	**100,0%**	**14'015'842**	**100,0%**
Direkter Projektaufwand				
Aufwand Produktion	401'300	2,9%	411'805	2,9%
Direkter Projektaufwand	83'743	0,6%	131'936	0,9%
Personalaufwand	10'073'167	73,2%	9'978'260	71,2%
Reise- und Repräsentationsaufwand	56'433	0,4%	48'412	0,3%
Personalaufwand Projektteilnehmende	550'202	4,0%	659'727	4,7%
Arbeitsleistungen Dritter	81'667	0,6%	109'890	0,8%
Sachaufwand	1'154'690	8,4%	1'284'200	9,2%
Unterhaltskosten	121'390	0,9%	118'035	0,8%
Vernetzung/Evaluation BiSt	51'772	0,4%	28'203	0,2%
Abschreibungen	43'158	0,3%	44'585	0,3%
Total	**12'617'522**	**91,7%**	**12'815'054**	**91,4%**
Administrativer Aufwand				
Personalaufwand	808'550	5,9%	860'201	6,1%
Reise- und Repräsentationsaufwand	1'276	0,0%	1'698	0,0%
Sachaufwand	316'833	2,3%	283'389	2,0%
Unterhaltskosten	8'898	0,1%	14'878	0,1%
Sammelaufwand	84'606	0,6%	55'291	0,4%
Abschreibungen	29'505	0,2%	33'914	0,2%
Total	**1'249'668**	**9,1%**	**1'249'371**	**8,9%**
Betriebsergebnis	**–111'196**	**–0,8%**	**–48'583**	**–0,3%**
Finanzertrag	2'795	0,0%	23'626	0,2%
Finanzaufwand	–25'411	–0,2%	–5'585	0,0%
Ausserordentlicher, einmaliger oder periodenfremder Ertrag	17'201	0,1%	7'734	0,1%
Ausserordentlicher, einmaliger oder periodenfremder Aufwand	–20'322	–0,1%	–22'097	–0,2%
Ertragsüberschuss vor Entnahme bzw. Zuweisung aus/an zweckgebundene/-n Fonds	**–136'933**	**–1,0%**	**–44'906**	**–0,3%**
Zuweisung bzw. Entnahme an zweckgebundene Fonds	64'037	0,5%	–84'068	–0,6%
Jahresergebnis vor Veränderung Organisationskapital	**–72'896**	**–0,5%**	**–128'974**	**–0,9%**
Zuweisung bzw. Entnahme an/aus gebundenes Organisationskapital	–7'513		103'044	
Zuweisung bzw. Entnahme an/aus freies Kapital	65'382		25'930	
Jahresergebnis nach Zuweisungen	**0**		**0**	

Konsolidierte Geldflussrechnung 2018

	2018 in CHF	2017 in CHF
Jahresergebnis vor Fondsergebnis	–136’933	–44’906
Abschreibungen auf Sachanlagen	72’663	77’918
Veränderungen Wertschriften	19’084	–20’155
Veränderung der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	–263’384	–352’015
Veränderung übrige Forderungen	33’621	–30’977
Veränderung Vorräte	1’375	1’628
Veränderung aktive Rechnungsabgrenzung	79’729	116’665
Veränderung kurzfristiges Fremdkapital	–258’248	–67’242
Mittelherkunft aus Betriebstätigkeit	**–452’091**	**–319’084**
Investitionen in mobile Sachanlagen	–65’515	–103’049
Investitionen in Finanzanlagen	–1’019	–20
Desinvestitionen in Finanzanlagen	800’000	0
Mittelverwendung aus Investitionstätigkeit	**733’466**	**–103’069**
Mittelverwendung aus Finanzierungstätigkeit	**0**	**0**
Veränderung Flüssige Mittel	**281’375**	**–422’152**
Bestand Flüssige Mittel per 1. Januar	2’388’944	2’811’096
Bestand Flüssige Mittel per 31. Dezember	2’670’319	2’388’944

Konsolidierte Rechnung Kapitalveränderung 2018

2018

	Anfangs-bestand per 1.1.	Zuweisung (intern)	Zuweisung zweck-gebundene Spenden	Zuweisung zweck-gebundene Leistungverträge	Interne Fondstransfers	Verwendung	Endbestand per 31.12.
Mittel aus Eigenfinanzierung							
Einbezahltes Kapital	220'663						220'663
Freies Kapital	300'026					–65'382	234'645
Freies Kapital	**520'689**	**0**	**0**	**0**	**0**	**–65'382**	**455'308**
Gebundenes Kapital SAH Infozentren	86'990	6'500				–19'100	74'390
Gebundenes Kapital Personal SAH Zentralschweiz	378'471					–14'103	364'368
Gebundenes Kapital Innovationen	84'572					–21'500	63'072
Gebundenes Kapital transgusto GmbH	105'302	45'020					150'322
Gebundenes Kapital Ateliers für Frauen	377'106					–4'330	372'776
Gebundenes Kapital	**1'032'441**	**51'520**	**0**	**0**	**0**	**–59'033**	**1'024'928**
Organisationskapital	**1'553'130**	**51'520**	**0**	**0**	**0**	**–124'415**	**1'480'236**
Mittel aus Fondskapital							
Fonds Personal AVIG (Erlösfonds für Zweck II)	24'603						24'603
Fonds Legat (Vereinsfonds für Zweck III)	508'914					–19'084	489'830
Fonds IV	85'297			432'515		–444'915	72'897
Fonds Bildung im Strafvollzug	727'182			4'854'559		–4'890'209	691'533
Fonds blitzblank Vermittlung	64'500		39'022			–24'722	78'800
Fonds Aktionswoche Asyl	6'477		16'900			–22'383	994
Fonds Vorbildung Berufsschule/ Perspektive Lehrabschluss	27'000						27'000
Fonds Take your chance	51'100		2'000	1'300		–27'700	26'700
Fonds Ateliers für Frauen	19'150		7'380			–3'901	22'629
Fonds Garten und Landwirtschaft	3'000		5'200			–7'000	1'200
Fonds Bewerbungswerkstätten	5'000		17'000				22'000
Fonds Deutschkurse	57'200						57'200
Übrige Fonds	0		4'288			–4'288	0
Fondskapital mit einschränkender Zweckbindung	**1'579'423**	**0**	**91'790**	**5'288'374**	**0**	**–5'444'202**	**1'515'386**

2017

Mittel aus Eigenfinanzierung							
Einbezahltes Kapital	220'663						220'663
Freies Kapital	325'956					–25'930	300'026
Freies Kapital	**546'619**	**0**	**0**	**0**	**0**	**–25'930**	**520'690**
Gebundenes Kapital SAH Infozentren	97'590					–10'600	86'990
Gebundenes Kapital Personal SAH Zentralschweiz	378'471						378'471
Gebundenes Kapital Innovationen	84'572						84'572
Gebundenes Kapital Co-Opera	115'185					–115'185	0
Gebundenes Kapital transgusto GmbH	82'562	22'740					105'302
Gebundenes Kapital Ateliers für Frauen	377'106						377'106
Gebundenes Kapital	**1'135'485**	**22'740**	**0**	**0**	**0**	**–125'785**	**1'032'441**
Organisationskapital	**1'682'104**	**22'740**	**0**	**0**	**0**	**–151'715**	**1'553'131**
Mittel aus Fondskapital							
Fonds Personal AVIG (Erlösfonds für Zweck II)	24'603						24'603
Fonds Legat (Vereinsfonds für Zweck III)	488'758	20'155					508'914
Fonds IV	14'300			355'821		–284'824	85'297
Fonds Bildung im Strafvollzug	707'768			4'781'436		–4'762'023	727'182
Fonds blitzblank Vermittlung Zug	23'000		500			–23'500	0
Fonds blitzblank Vermittlung	133'500					–69'000	64'500
Fonds Aktionswoche Asyl	9'425		16'100			–19'048	6'477
Fonds Vorbildung Berufsschule / Perspektive Lehrabschluss	22'000		5'000	9'355		–9'355	27'000
Fonds Take your chance	55'000		10'000	1'800		–15'700	51'100
Fonds Ateliers für Frauen	17'000		2'150				19'150
Fonds Garten und Landwirtschaft	0		5'500			–2'500	3'000
Fonds Bewerbungswerkstätten	0		5'000				5'000
Fonds Deutschkurse	0		57'200				57'200
Übrige Fonds	0		19'241			–19'241	0
Fondskapital mit einschränkender Zweckbindung	**1'495'355**	**20'155**	**120'691**	**5'148'412**	**0**	**–5'205'191**	**1'579'423**

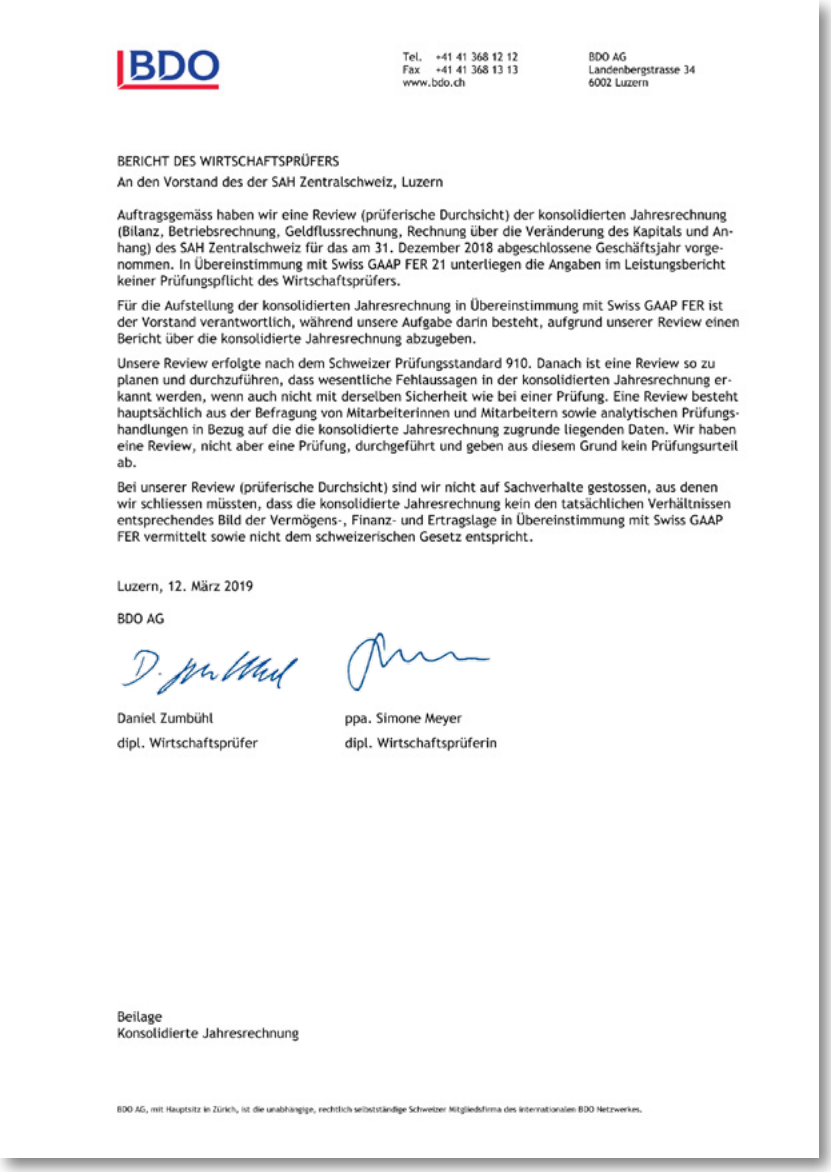
Revisionsbericht

Grundlagen zur Rechnungslegung

Die konsolidierte Rechnungslegung des Vereins SAH Zentralschweiz und der transgusto GmbH erfolgt in Übereinstimmung mit den Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Kern-FER, Swiss GAAP FER 21 sowie Swiss GAAP FER 30) und vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (true and fair view) und entspricht auch den einschlägigen Richtlinien der ZEWO.

Konsolidierungskreis und -methode

Die konsolidierte Jahresrechnung des Vereins SAH Zentralschweiz und der transgusto GmbH basiert auf den erstellten Einzelabschlüssen der zwei Organisationen. Beim Verein SAH Zentralschweiz und der transgusto GmbH handelt es sich um zwei rechtlich selbstständige Organisationen mit Sitz in Luzern. Durch die Methode der Vollkonsolidierung werden sämtliche Aktiven, Passiven, Aufwände und Erträge vollumfänglich erfasst. Innenumsätze sowie gegenseitige Guthaben und Schulden sind eliminiert. Die Anteile am Eigenkapital konsolidierter Organisationen werden nach der Erwerbsmethode erfasst.



BDO

Tel. +41 41 368 12 12
Fax +41 41 368 13 13
www.bdo.ch

BDO AG
Landenbergstrasse 34
6002 Luzern

BERICHT DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS
An den Vorstand des der SAH Zentralschweiz, Luzern

Auftragsgemäss haben wir eine Review (prüferische Durchsicht) der konsolidierten Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang) des SAH Zentralschweiz für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr vorgenommen. In Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 unterliegen die Angaben im Leistungsbericht keiner Prüfungspflicht des Wirtschaftsprüfers.

Für die Aufstellung der konsolidierten Jahresrechnung in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, aufgrund unserer Review einen Bericht über die konsolidierte Jahresrechnung abzugeben.

Unsere Review erfolgte nach dem Schweizer Prüfungsstandard 910. Danach ist eine Review so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der konsolidierten Jahresrechnung erkannt werden, wenn auch nicht mit derselben Sicherheit wie bei einer Prüfung. Eine Review besteht hauptsächlich aus der Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie analytischen Prüfungshandlungen in Bezug auf die die konsolidierte Jahresrechnung zugrunde liegenden Daten. Wir haben eine Review, nicht aber eine Prüfung, durchgeführt und geben aus diesem Grund kein Prüfungsurteil ab.

Bei unserer Review (prüferische Durchsicht) sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die konsolidierte Jahresrechnung kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER vermittelt sowie nicht dem schweizerischen Gesetz entspricht.

Luzern, 12. März 2019

BDO AG

Daniel Zumbühl
dipl. Wirtschaftsprüfer

ppa. Simone Meyer
dipl. Wirtschaftsprüferin

Beilage
Konsolidierte Jahresrechnung

BDO AG, mit Hauptsitz in Zürich, ist die unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma des internationalen BDO Netzwerkes.

Leistungsbericht

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.

Leitende Organe

Träger des Vereins sind die kantonalen Parteien von SP und von den Grünen sowie der Kantonale Gewerkschaftsbund.

Der Vereinsvorstand ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung des SAH Zentralschweiz. Im Berichtsjahr wurden an die Vorstandsmitglieder Sitzungsgelder und Spesen in der Höhe von insgesamt CHF 24'582 entrichtet. Die Mitglieder des Vorstands leisteten im Berichtsjahr zusätzlich rund 340 ehrenamtliche Arbeitsstunden.

Die transgusto GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des SAH Zentralschweiz. Der Verwaltungsrat der transgusto GmbH setzt sich zusammen aus zwei Mitgliedern des Vorstandes des SAH Zentralschweiz, einem Gastronomieexperten sowie der Geschäftsleiterin des SAH Zentralschweiz. Im Berichtsjahr wurden einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates Sitzungsgelder und Spesen in der Höhe von CHF 7'000 ausbezahlt. Zudem wurden rund 150 ehrenamtliche, d. h. unentgeltliche Arbeitsstunden geleistet.

Unentgeltliche Leistungen

Beim SAH Zentralschweiz und der transgusto GmbH haben im vergangenen Jahr 55 Freiwillige unentgeltliche Dienste geleistet. Die Anzahl Freiwilligenstunden belief sich auf über 1'350 Stunden. Die Freiwilligenarbeit bezog sich insbesondere auf die Integrationsprojekte im Bereich Migration, die Begleitung von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen sowie ein Jobshadowing-Projekt im Bereich Bildung im Strafvollzug.

Beschreibung der erbrachten Leistungen

Über die inhaltliche Arbeit des SAH Zentralschweiz informiert der vorliegende Jahresbericht.

Der Finanzbericht kann auf www.sah-zentralschweiz.ch eingesehen oder beim SAH Zentralschweiz bezogen werden.

Konsolidierte Personalkennzahlen	**2018**	**2017**
Mitarbeitende per 31. Dezember	145	139
Vollzeitstellen per 31. Dezember	97,30	90,74
Anteil Frauen/Männer	77% / 23%	77% / 23%
Anteil Teilzeitarbeitende	90%	91%
Programmmitarbeiter/-innen per 31. Dezember	23	23
Mandatsträger/-innen per 31. Dezember	45	43

Danke!

Unsere Angebote richten sich an sozial benachteiligte Menschen in der Zentralschweiz. Menschen, die von Erwerbslosigkeit, Armut und Ausgrenzung betroffen oder in ihren Bildungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.

Als Spenderin und Spender, als Mitglied, Stiftung, Institution oder Firma unterstützen Sie unsere Arbeit. Sie ermöglichen uns, auf spezifische Bedürfnisse ausgerichtete Angebote zu entwickeln und durchzuführen. Dank Ihrer Unterstützung gelingt es uns, Perspektiven zu schaffen für junge und ältere Menschen, für erwerbslose Schweizerinnen, Schweizer, Migrantinnen, Migranten und Menschen mit Fluchthintergrund.

Dafür danken wir herzlich.

Organisation

Vorstand

Däppeler Beat
Präsident

Hubacher Katharina
Vertreterin Grüne Luzern, Vizepräsidentin

Budmiger Marcel
Vertreter Luzerner Gewerkschaftsbund

Dettling Trix
Vertreterin SP Kanton Luzern

Gysel Barbara
Vertreterin SP Kanton Zug

Steimann Mike
Vertreter Wirtschaft

Wüthrich Thomas
Vertreter Personalkommission SAH Zentralschweiz

Geschäftsleitung

Schärli Ursula
Geschäftsleiterin

Furrer Daniel
Leiter Finanzen und Dienste

Gebistorf Käch Elisabeth
Leiterin Marketing und Kommunikation

Moos Roman
Leiter Bildung und Integration Zug

Spychiger Christine
Leiterin Migration Co-Opera

Geschäftsstelle

Schärli Ursula
Marx Colette
Meier Barbara

Marketing und Kommunikation

Gebistorf Käch Elisabeth, Leiterin
Schultheiss Schmidiger Andrea

Finanzen und Dienste

Furrer Daniel, Leiter
Abazi Fekrije
Egli-Brun Judith
Gander Sulzbach Beatrice
Irniger Martina
Käppeli Mireille
Lewis Nicolas
Marjanovic Milka
Marjanovic Tvrtko

Verwaltungsrat transgusto GmbH (Restaurant Libelle)

Däppeler Beat
Präsident

Budmiger Marcel
Vorstand SAH Zentralschweiz

Schärli Ursula
Geschäftsleiterin SAH Zentralschweiz

Vörös Samuel
Gastroexperte

Fachstelle Bildung im Strafvollzug BiSt

Engel Daniel
Leiter Fachstelle Bildung im Strafvollzug

Benda Daniel
Bischof Christina
Bisculm Daniel
Boulé Florence
Brühwiler Marianne
Brunner René
Clavadetscher Bettina
Coiro Schwarz Helena
Colbois Sylvie
Corboz Bérénice
Dähler Daniel
D'Aurelio Zeno
Durrer Franziska
Egli Alexandra
Falabretti Luciano
Fischer Paul
Flückiger-Bill Barbara
Friederich Myriam
Greter Huser Ruth
Gut Daniel
Imfeld Andreas
Isenring Cécile
Jobin Lucie
Kummer Ursula
Kurer Bernadette
Laim Beata
Lanci Karin
Lorenzana Florian
Maccarone Elvis
Mauerhofer Brigitte
Meyer de Stadelhofen Anne
Müller Oliver
Pärli Barbara
Perrottet Mélanie
Rey Julien
Ruhumuliza Victor
Sananes Zagury Pearl Laurence
Schornoz Isabelle
Sederino Maurizio
Stempfel Mélanie
Stössel Doris
Sury Christine
Tschopp Silvia
Vauthey Isabella
Vautrot Bernard
Verdon Marie
Vermot Sébastien
Walliser-Arnold Gabriella
Widmer Regina
Wüthrich Thomas

Organisation

Migration Co-Opera

Spychiger Christine, Leiterin
Acakpo Charlotte
Achermann Irène
Amrein Pirmin
Amstad Eliane
Baumgartner Noëlle
Caluori Silvia
Derungs Justo Marco Carlo
Elmazovski Hilda
Estermann Judith
Frei Sandra
Haupt Anna
Hunkeler Bianca
Kovačević Emina
Löliger Ladislaus
Otth Anja
Pelosi Annina
Prieto Alba
Rebmann Annelis
Schmidt Rebsamen Sibylle
von Felten Fabiano
Wenger Cornelia
Wolf Zihlmann Michèle

Bereich Arbeit und Bildung

Schärli Ursula, Leiterin a. i.
Allet Astrid
Bättig Christine
Baumgartner Nicole
Bindschedler Thomas
Bosson Nicole
Brun Rita
Bucher Theres
Casu Monika
De Rosa Tamara
Ernst Cornelia
Gnes Irene
Hulliger Rita
Iff Verena
Inderbitzin Roma
Islamaj Samire
Jarrier Catherine
Kretz Fabian
Krummenacher Heidi
Krütli Maria-Theresia
Lustenberger Pia
Maibach Ursula
Meier Marlis
Meyer Rita
Mezzadri Danilo
Schärli Nicole
Schneider Andrea
Schuppisser Patricia
Staubli Monika
Stöckli Lucia Doris
Studer Schilirò Katharina
Stüssi Elsa
Van der Schraft Caroline
von Büren Margarit
Wagner Beatrice
Wicki Barbara
Wolf Evi
Ziegler Rita

Bildung und Integration Zug

Moos Roman, Leiter
Brühwiler Milena
Falk Erika
Glaab Sarah
Köpfli Sybille

Restaurant Libelle

Kramer Franziska, Geschäftsführerin
Bernasconi Manuela
Botzen John
De Col Rahel
Gall Alexander
Genoud Tamara
Hänsli Lukas
Kober Claudia
Kollmann Barbara
Odermatt Martina
Popovic Tanja
Reisz Judit
Runkel Thea
Schlierenkämper Brian

Austritte 2018

Altermatt Sabina
Benanti Fabrizio
Crameri Flurin
Deutsch Katrin
Eigensatz Simon
Ernst-Stalder Regula
Fanaj Ylvete (befristetes Arbeitsverhältnis)
Gavillet Blaise
Imstepf Thomas
Kairatbek Aidina
Lebreton-Reinhard Maud
Schweizer Christian
Stauffer Hodler Ursula
von Flüe Anja
Wallimann Mirjam
Wehrli-Herzig Christina
Weingartner Doris
Widmer Andreas
Zec Maida

“ Trotz guter Wirtschaftslage in der Zentralschweiz sind die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt brisanter denn je.

Standorte SAH Zentralschweiz

Geschäftsstelle und Bereich Arbeit und Bildung
Birkenstrasse 12
Postfach 3867
6002 Luzern
Telefon 041 418 71 81
info@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

Migration Co-Opera
Fachstelle für berufliche Integration von Flüchtlingen
Reussport 2
6004 Luzern
Telefon 041 249 49 00
migration@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

Infozentrum Luzern
Bundesstrasse 9
Postfach 3867
6002 Luzern
Telefon 041 360 30 04
info@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

Ateliers für Frauen
Kantonsstrasse 19
6048 Horw
Telefon 041 340 46 40
ateliersfuerfrauen@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

Infozentrum Sursee
Centralstrasse 14b
6210 Sursee
Telefon 041 921 93 05
info@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

Bildung und Integration Zug
Bahnhofstrasse 16
6340 Baar
Telefon 041 712 27 20
zug@sah-zs.ch
www.sah-zentralschweiz.ch

transgusto GmbH
Restaurant Libelle
Maihofstrasse 61
6006 Luzern
Telefon 041 420 61 61
info@restaurantlibelle.ch
www.restaurantlibelle.ch

Fachstelle Bildung im Strafvollzug BiSt
Birkenstrasse 8
Postfach 3867
6002 Luzern
Telefon 041 240 78 68
info@bist.ch
www.bist.ch
www.fep.ch

www.sah-zentralschweiz.ch
IBAN CH25 0900 0000 6048 0662 7
Postcheckkonto 60-480662-7

Impressum

Herausgeberin	SAH Zentralschweiz
Konzept/Text/Redaktion	Elisabeth Gebistorf Käch
Fotografie	Jutta Vogel, Luzern
Gestaltung	Grafikagentur konkret, Baldegg
Druck	Abächerli Druck AG, Sarnen
Papier	Lessebo Smooth White FSC®

April 2019