

2020

Leistungsbericht und Jahresrechnung

Herausforderungen machen uns stark.



Sozialunternehmen

Inhalt.

- 02** **EDITORIAL**
Herausforderungen machen uns stark.
- 06** **WOHNEN**
Assistiertes Zuhause in Corona-Zeiten – eine anspruchsvolle Aufgabe.
- 07** **PRODUKTION**
Durchgehende Produktion dank sinnvollen Massnahmen.
- 10** **AUSBILDUNG**
Übergänge – persönliche Herausforderungen.
- 14** **HUMAN RESOURCES**
Professionalisierung und Digitalisierung.
- 15** **CONTROLLING & FINANZEN**
Wer über dem Unglück steht, ist grösser.
- 18** **HANDEL REHATECH**
Eine Aufgabe, die Achtsamkeit fordert.
- 19** **HOTELLERIE**
Herausforderungen sind auch Anlass für Veränderungen.
- 22** **TECHNISCHER DIENST**
Das richtige Mass finden, um nachhaltig zu bleiben.
- 23** **FACHSTELLE AGOGIK**
Von der Fachstelle zum Support – eine nicht nur persönliche Veränderung.
- 26** **QUALITÄTSMANAGEMENT, ARBEITSSICHERHEIT, RISIKOMANAGEMENT**
Faktoren zur Unternehmensentwicklung.
- 30** **KURZPORTRÄT STIFTUNG**
Über uns.
- 31** **KENNZAHLEN**
Statistisches.
- 32** **JAHRESRECHNUNG**
Bilanz und Betriebsrechnung.
- 34** **SPENDEN & FREIWILLIGENEINSÄTZE**
Wir sagen Danke.
- 36** **JUBILARE**
Wir gratulieren.

Herausforderungen machen uns stark.

2



GEÜBTER UMGANG MIT EINSCHRÄNKUNGEN.

Das 2020 war für mich als stark sehbehinderter Teilnehmer der Gesellschaft mit zusätzlichen Einschränkungen verbunden. Ich bin es gewohnt, mit Einschränkungen umzugehen, und versuche damit zurechtzukommen. Kreativ bediene ich mich neuer Hilfsmittel und erlerne neue Techniken, dabei muss man eigene Ängste überwinden und Neues dazu lernen. Schliesslich heisst es ja: Das Leben bildet. Lernen ist denn auch der beste Weg, durch Herausforderungen stärker zu werden. Ich wünsche mir, dass die Gesellschaft durch die pandemiebedingten einschränkenden Erfahrungen lang anhaltend ein besseres Verständnis für Menschen mit Behinderungen aufzubringen vermag.

Ich wünsche Ihnen nun spannende Lesemomente.

Urs Senn, Mitarbeiter und Bewohner



EIN NAHTLOSER ÜBERGANG.

Die Geschäftsleitung erhielt 2020 neue Konturen durch ein erweitertes Blickfeld und ergänzende Erfahrungen. So wurden der Geschäftsleiter Christoph Reis und der Leiter Ausbildung & Agogik Hans Peter Waffenschmidt pensioniert. Christoph Reis übernahm die Geschäftsleitung 2011. Hans Peter Waffenschmidt baute 1995 die neue Abteilung Ausbildung & Agogik auf, die er bis zum Schluss betreute. Beiden sind wir dankbar für die langjährige, wertvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit. Nahtlos konnten die Stellen mit Martin Wagner, Geschäftsführer, und mit Verena Schmid-Volz, Ausbildung & Agogik, besetzt werden. Tanja Aimone, HR-Leiterin, ergänzt und vervollständigt die Geschäftsleitung. Die neue Leitung wurde sehr gut aufgenommen, was sowohl ihrem Auftreten und Handeln als auch der Offenheit der Bewohnenden, des Fachpersonals, der Mitarbeitenden und Kunden zu verdanken ist. Der gelungene Übergang ermöglichte das verzugsfreie, vertiefte Eingehen auf die Befähigung und Ermächtigung der Klient*innen zu selbstständigem Handeln sowie die Aufnahme der Kundenwünsche, die bei uns in sinnstiftende Arbeiten münden.

Dr. Jürg Suter, Stiftungspräsident



DIE POSITIVE WIRKUNG VON HERAUSFORDERUNGEN.

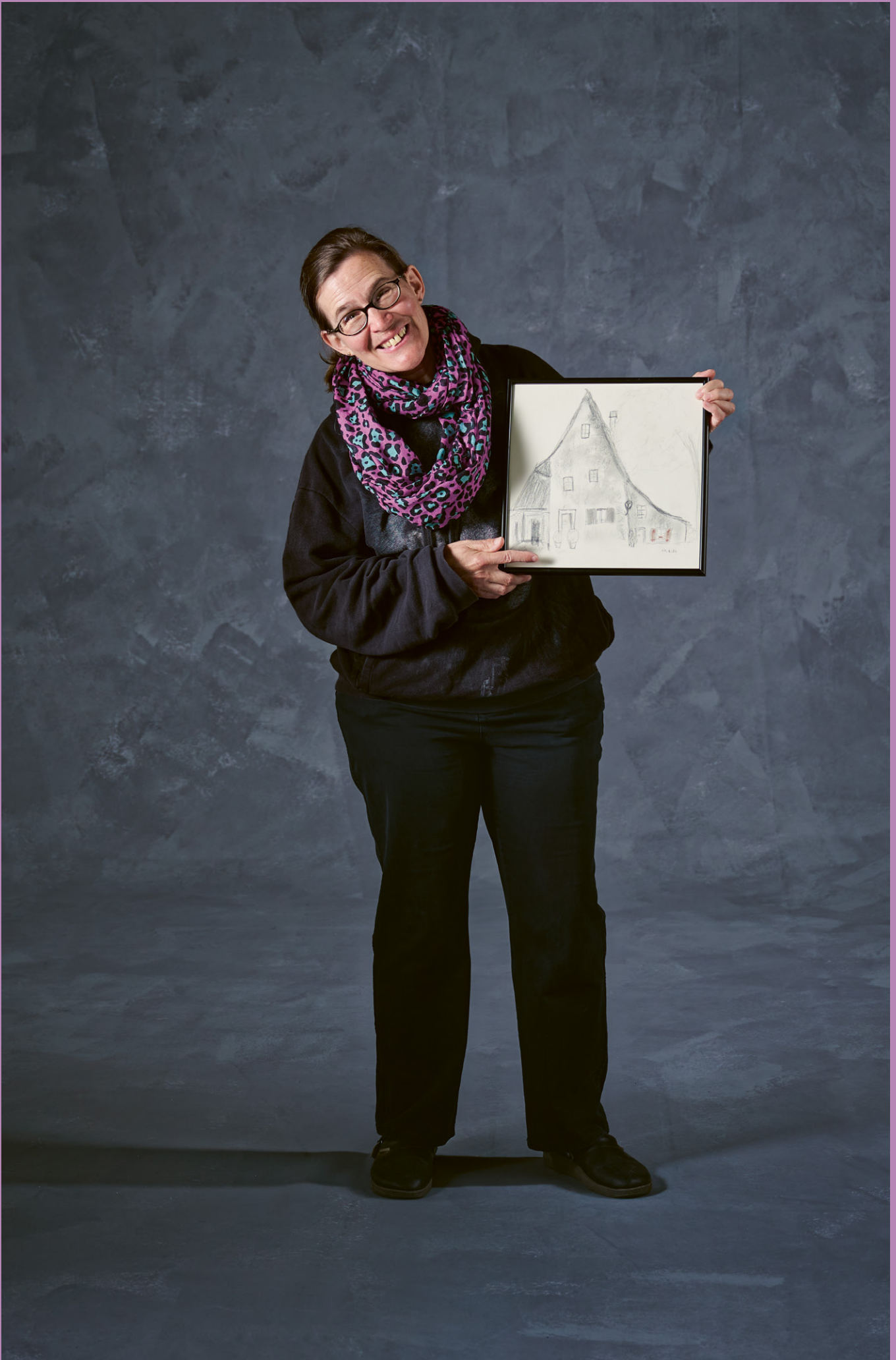
Corona wirkte umfassend und in viele Aufgaben hinein. Entsprechend war die Anzahl an Herausforderungen im 2020 hoch. Mit dem Thema des Jahresberichtes möchten wir den Fokus auf die positiven Auswirkungen von Herausforderungen legen. Unter anderem war das iwaz gefordert, die Neubesetzungen von Schlüsselpositionen gut zu integrieren und gemeinsam eine tragende Zusammenarbeit zu finden. Corona beschleunigte diesen Prozess nachhaltig positiv.

Als Sozialunternehmen waren wir gefordert, die gemeinsam ausgearbeiteten Schutzmassnahmen adäquat und sinnvoll umzusetzen. Letztlich befeuerte dieser lang anhaltende Ausnahmezustand das Miteinander und führte zu einer gestärkten Zusammenarbeit.

Martin Wagner, Geschäftsführer

**«Die Herausforderung liegt
darin, Ruhe zu bewahren, wenn
andere nervös sind.»**

Katrin Signer



Assistiertes Zuhause in Corona-Zeiten – eine anspruchsvolle Aufgabe.

6

Der Bereich Wohnen wurde im vergangenen Jahr massgeblich durch die Pandemie beeinflusst. Die Situation nahm viele Ressourcen in Anspruch. Für die Bewohnenden mussten immer wieder geeignete Settings gefunden werden, damit die persönliche Freiheit und Gesundheit jedes Einzelnen, so weit es die Umstände zulassen, gegeben waren.

Die Anordnungen und/oder Empfehlungen des Kantons und des Bundesamtes für Gesundheit bewirkten einen massiven Mehraufwand. Wir konnten die Bewohnenden und Mitarbeitenden vor einer Ansteckung schützen und stellten fest, dass die Zusammenarbeit der Betreuten und Betreuenden sich positiv entwickelte und alle persönlich stärkte.

Trotz der Herausforderungen konnten auch einige Projekte im Bereich Wohnen umgesetzt werden.

Ziel unserer Bemühungen für die Bewohnenden ist, diese mit so viel Assistenz wie nötig zu befähigen, ihr Leben so weit wie möglich selbstständig zu leben. In den letzten Jahren hat sich der Unterstützungs- und Assistenzbedarf unserer Bewohner*innen deutlich gesteigert. Wohnen früher Bewohnende mit einem durchschnittlichen Pflegebedarf der BESA-Stufe 2 im iwaz, sind sie heute deutlich unterstützungsbedürftiger mit einem Pflegestufen-durchschnitt der BESA-Stufe 5. Kongruent stiegen auch die Einstufungen des individuellen Betreuungsbedarfs.

Die Ausbildung der FAGE-Lernenden erfolgt weiterhin in einer hohen Qualität und in einem für den Berufsstand interessanten Setting. Für alle Teams konnten Berufsbildner*innen rekrutiert werden, die durch eine Bildungsverantwortliche geleitet werden.

Aufgrund der kulturellen und strukturellen Veränderungen im Pflegebereich sank die Fluktuation des Personals so tief wie sonst nie in den letzten Jahren, und das trotz der Herausforderungen durch Corona.

Auch in Zukunft werden wir uns mit dem Thema der Assistenz und der sich verändernden Wohnbedürfnisse unserer Bewohnenden auseinandersetzen. Die grossen Herausforderungen werden wohl weiterhin der Erhalt und die Weiterentwicklung der Fachlichkeit und der Finanzierung sowie das Erkennen und Umsetzen der Bedürfnisse unserer Bewohnenden sein. Sehe ich die Motivation und das Engagement unserer Teams, so nehme ich die Herausforderungen gerne an.

Durchgehende Produktion dank sinnvollen Massnahmen.

Die Coronapandemie kam für die Produktion, wie für viele andere auch, sehr überraschend. Wir mussten in unserem Bereich sage und schreibe 46 Massnahmen einleiten und jeweils zeitnah umsetzen. Die gesamte Belegschaft, ob Mitarbeitende mit oder ohne Unterstützungsbedarf, war für Anpassungen und Umorganisationen offen und hilfsbereit. So teilten wir z.B. die Gruppenleiterteams auf, mit dem Ziel, dass die Leitenden keinen engen Kontakt zueinander hatten und somit im Quarantänefall kein Know-how verloren ging. Arbeitsplätze, an denen der geforderte Abstand nicht eingehalten werden konnte, wurden mit Hygienetrennwänden ausgerüstet.

Trotz der herausfordernden Zeit konnten wir sämtliche Kundenbestellungen ausliefern. Die Mitarbeitenden hatten zudem, auch dank der Shopfloor-Methode, 55 Verbesserungsvorschläge eingegeben und im Verlauf des Jahres erfolgreich umgesetzt.

Wir sind stolz, dass wir die Produktion durchgehend weiterführen konnten. Glücklicherweise sind wir, dass wir nur sehr wenige COVID-19-Ansteckungen zu verzeichnen und die Erkrankten allesamt keinen schweren Verlauf hatten.

Im 2021 werden wir unsere Marketingaktivitäten intensivieren. Ziel ist es, für unsere unterschiedlichen Abteilungen Neukunden akquirieren zu können. Im Herbst soll die Elektromontage mit einem Schneid- und Abisolierautomaten ausgerüstet werden. Mit dieser Investition erhöhen wir die Ergonomie, unseren Output und die Prozesssicherheit.

Der stark umkämpfte Markt in der Industrie ist durch die Corona-Krise noch schwieriger geworden. Wir sind aber zuversichtlich, dass wir auch diese Herausforderung meistern werden und weiterhin sinngebende Arbeiten für unsere Mitarbeitenden akquirieren können.

«Meine Freude an der Musik gibt mir Kraft – ich habe in dieser Zeit zwischen 60 und 70 Songs, ohne Notenkenntnisse, mit der Gitarre nachgespielt.»

Gerhard Büchel



Übergänge – persönliche Herausforderungen.

10

Personelle und strukturelle Übergänge kennzeichneten im 2020 den Bereich Ausbildung – und damit waren zahlreiche Herausforderungen verbunden. Das Coronavirus und seine Auswirkungen auf die individuelle Bereichs- und Institutionsebene waren über viele Monate das zentrale Thema. Im Bereich Ausbildung bedeutete dies: Auf engem Raum Distanzregeln einhalten, zeitweise täglich Hygienemassnahmen kommunizieren, bis im Mai reduzierte Personenzahl und in der Homeoffice-Begleitung die Kontakte zu den Lernenden aufrechterhalten. Die Corona-Betroffenheit der Arbeitswelt zeigte sich auch in den Integrationsbemühungen und bei der Suche nach Praktika und Anschlusslösungen im ersten Arbeitsmarkt.

Acht Lernende schlossen ihre Ausbildung ab. Als Ausbildungsteam sehen wir mit Freude und Stolz auf ihre Leistungen. Zehn Lernende starteten mit der Ausbildung in einen neuen Abschnitt ihres Lebens. In sie investieren unsere Berufsbildnerinnen und -bildner sowie die Case Manager jedes Jahr aufs Neue.

Bernhard Karrer war als Leiter des Lerntreffs für viele Lernende eine wichtige Unterstützung. Er versteht es stets, das Selbstvertrauen in die eigenen Lernkompetenzen zu stärken und damit den Zugang zum Verständnis der theoretischen Ausbildungsinhalte zu ermöglichen. Dass er weiter in der Freiwilligenarbeit Einzelförderung erteilt, belegt sowohl seine Passion für das «Lernen-lernen» als auch sein Engagement für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Für die Leitung des Lerntreffs konnte Rolf Diethelm, Berufsfachschullehrer und angehender Heilpädagoge, gewonnen werden.

Noëlle Matter übernahm im Juli die Stelle als Case Managerin und damit den Ausbau der Fallführung. Ebenso erweiterte sie die Ressourcen bezüglich Integration.

Nach über 25 Jahren in der Ausbildung im iwaz wurde Hans Peter Waffenschmidt Ende des Jahres pensioniert. Er geht als geschickter Pionier im Bereich der Ausbildung in die iwaz-Geschichte ein. Hans Peter Waffenschmidt förderte weit mehr als nur die Fachlichkeit der Ausbildung. Mit grossem Engagement und Herz setzte er sich für die Lernenden ein. Den Berufsbildenden war er ein Ermöglicher, gab zugleich Richtung und Freiheit in deren Entwicklung. In der Fachwelt Maschinenbau bleibt er als Experte geschätzt und gestaltete Ausbildung stets mit Weitblick über das iwaz hinaus. Er stand für innovativen Pragmatismus, eine charakterstarke Vernetzung, wohlwollende Menschlichkeit und positionierte die Ausbildung als kompetente Vorbereitung für den ersten Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt 4.0. Seine Nachfolge in der Bereichsleitung trat ich im Oktober an.

Im Ausblick auf das kommende Jahr stehen wir mit den personellen Veränderungen vor der gemeinsamen Aufgabe, die anstehenden Herausforderungen anzugehen. Der Rückblick auf gemeisterte Situationen ist kein Garantieschein für zukünftigen Erfolg, es hat uns jedoch als Team gestärkt. Und so gibt es viele Gründe für Zuversicht, denn das vergangene Jahr hat allen – Mitarbeitenden, Lernenden und Klient*innen – neue Erfahrungen im Umgang mit Unsicherheiten gebracht. Der sorgfältige Umgang im Miteinander, die Integration Lernender in einer wirtschaftlich herausgeforderten Schweizer Arbeitswelt und Gesellschaft, der Kompetenzausbau in der Ausbildung, die Professionalisierung konsolidierter Prozesse stehen an. Und gemeinsam packen wir es an: herausgefordert und gestärkt.



**«Corona? Ich nehme es wie
es kommt.»**

Denise Huser

**«Die geforderte schnelle
Umstellung zum Digitalen hatte
den Vorteil, dass wir nun neue
Tools im Einsatz haben.»**

Sascha Künzle



Professionalisierung und Digitalisierung.

14

Im 2020 wurde der bisherige Personaldienst als Bereich in die Geschäftsleitung integriert und in «Human Resources» umbenannt. Ziel ist es, den Bereich HR stärker in die operativen Entscheide einzubinden und ihm dadurch die nötige Gewichtung zu geben.

Mit den strukturellen Veränderungen mussten bestehende Prozesse geprüft werden. Nebst den Überprüfungs- und Anpassungsarbeiten mussten denn auch die laufenden Dienstleistungen des HR aufrechterhalten bleiben, dies erwies sich als anspruchsvolle Aufgabe.

Mit der Digitalisierung der Mitarbeitendenakten oder des Rekrutierungsprozesses konnten wir wichtige Prozesse und Themen professionalisieren. Dabei stand die Einhaltung des Datenschutzes im Zentrum der Transformation.

Die Einführungsprozesse für Klient*innen und Mitarbeitende konnten wir vereinheitlichen. Dabei legten wir grossen Wert auf persönliche Begrüssungs- und Einführungsgespräche und haben uns – nicht nur wegen Corona – von den eher unpersönlichen «Willkommensgrossanlässen» verabschiedet.

Mit dem Erreichen der ersten Ziele gingen wir als neu zusammengesetztes Team gestärkt hervor. Dies lässt uns heute vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Im 2021 werden wir die Digitalisierungen weiter vorantreiben. Die Evaluation eines neuen Zeiterfassungssystems und die Überarbeitung der Personalführungsinstrumente (bspw. Zielvereinbarung, Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeiterentwicklung) werden uns auch in diesem Jahr fachlich und menschlich beanspruchen.

Ich freue mich, die weiteren Herausforderungen gemeinsam mit meinem Team und den Arbeitskolleg*innen anzugehen und den Bereich HR weiterzuentwickeln.

Wer über dem Unglück steht, ist grösser.

Auch am Bereich Controlling & Finanzen ging die Coronapandemie nicht spurlos vorüber. Allerdings scheint es mir wichtig, die Chancen hervorzuheben, welche mit dieser besonderen Situation einhergingen. Eine davon war, den Prozess der Digitalisierung weiter voranzutreiben. Nur wer digital denkt und arbeitet, kann die Arbeit im Homeoffice auch effizient erledigen. Auch die Kommunikation innerhalb des Teams wurde noch effizienter gestaltet, vertieft und wo nötig digitalisiert.

Im Jahr 2020 wurden der Geschäftsführer und ein Mitglied der Geschäftsleitung pensioniert. Somit verliessen gleich zwei Personen das iwaz, welche das Unternehmen über viele Jahre mitgeprägt haben. Mit der Neubesetzung dieser Stellen und der Erweiterung der Geschäftsleitung durch eine zusätzliche Person wurde auch das Controlling vielfältiger, neue Bedürfnisse wurden geschaffen. Eine der grössten und spannendsten Herausforderungen war, eine völlige Kostentransparenz innerhalb des iwaz mit all seinen vielfältigen Bereichen zu schaffen. Ein Umlagen-Konstrukt wurde aufgebaut, mit welchem die Kosten von 14 Vorkostenstellen mittels mehr als 100 Schlüsseln verursachergerecht verteilt werden.

Veränderungen bringen neue Herausforderungen mit sich, und diese sind in einem so vielfältigen Unternehmen wie dem iwaz umso spannender. Da nichts steter ist als der Wandel, freuen sich mein Team und ich auf die nächsten Jahre.



«Während der Corona-Zeit haben wir zwei junge Kätzchen bekommen. Die haben mir grosse Freude und viel Spass bereitet.»

Robin Schole

Eine Aufgabe, die Achtsamkeit fordert.

18

Eine der wohl grössten Herausforderungen in der Pandemie war und ist die Unterstützung unserer Kunden. Viele von ihnen gehören zur Risikogruppe, und es war und bleibt unser Anliegen, sie bei den notwendigen Service- oder Reparaturarbeiten an ihren Mobilitätshilfen vor Ort nicht anzustecken. Durch Vorsicht auf beiden Seiten konnten wir aber die Sicherheit weitmöglichst gewähren. Wir erhielten denn auch sehr viele positive Rückmeldungen, die uns in der Richtigkeit unseres Vorgehens bestärkt haben.

Im Berichtsjahr konnten wir die Produktpalette mit neuen, innovativen Artikeln erweitern und damit unser Angebot weiterhin auf dem aktuellsten Stand der Technik halten.

Die Mitarbeitenden mit und ohne Assistenzbedarf wurden stark ins Tagesgeschäft eingebunden. Die Aufgabengebiete und Tätigkeiten konnten durch gezielte Befähigungen stetig erweitert werden.

Strukturell und prozessorientiert wurde ein Businessplan ausgearbeitet, die Akquise aktiv vorangetrieben und die elektronische Abrechnung eingeführt. Alles zusammen eine umfassende Aufgabe, welche uns als Team und in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Bereichen gestärkt haben.

Ausblickend stehen viele Abklärungen bezüglich neuer spannender Produkte, weiterer Entwicklungsmöglichkeiten und Optimierungen von Prozessen an. Dann werden uns die möglichen Auswirkungen der neuen Bestimmungen der MDR (Medical Device Regulation) sowie der bevorstehenden Verhandlungen des institutionellen Rahmenabkommens zwischen der EU und der Schweiz stark beschäftigen. Spannende Entwicklungsaussichten, die uns als Team weiter stärken werden.

Herausforderungen sind auch Anlass für Veränderungen.

Die einschränkenden Massnahmen durch die Pandemie trafen den Gastrobereich sehr einschneidend und brachten entsprechende Herausforderungen für das Team und die Umsatzentwicklung mit sich.

Der Umsatz des öffentlichen Restaurants mit dem À-la-Carte-Angebot, seinen sehr beliebten Veranstaltungen und der gut genutzten Saalinfrastruktur brach durch die Schliessung völlig ein, und wir waren gezwungen, Kurzarbeit einzuführen.

Ein Trost war für uns, dass das Personalrestaurant weitergeführt und die Verpflegung der Bewohnenden gewährleistet werden musste. Um die Schutzmassnahmen einzuhalten, wurden wir mit organisatorischen Herausforderungen konfrontiert, und vieles musste neu gedacht werden.

Damit sich nicht zu viele Personen gleichzeitig in den Räumlichkeiten aufhielten und das Gastroteam Zeit für Desinfektionsarbeiten hatte, mussten unterschiedliche Essenszeiten eingeführt werden. Die Essensabgabe wurde stark strukturiert, sodass so wenig Personen wie möglich die gleichen Artikel berührten. Die Schliessung des öffentlichen Restaurants kam uns insofern entgegen, als die Essenseinnahme in unterschiedlichen Räumen stattfinden konnte. Stark gefährdete Bewohnende wurden direkt auf ihren Zimmern verpflegt, um ihnen den grösstmöglichen Schutz gewährleisten zu können.

Während der Schliessung des öffentlichen Restaurants nutzten wir die Zeit, uns mit der Weiterentwicklung der Hotellerie auseinanderzusetzen. Wir konnten die geplante Übergabe der Lingerie und Reinigung vom Technischen Dienst an die Hotellerie durchführen, das Gastrokonzept überarbeiten und mögliche Eigenprodukte planen.

Weiter wurde im November 2020 die Sanierungsplanung des Personalrestaurants wieder aufgenommen.

Die nicht absehbare Dauer der Schliessung des öffentlichen Restaurants belastete das Team emotional. Doch auf die geplanten Projekte und angedachten Veränderungen blickend, sehen wir gespannt und positiv gestimmt in die Zukunft.

20



**«Wenn die Medien zu viel von
Corona berichten, grenze ich mich
ab und gehe meinen Hobbys nach.
Wie zum Beispiel Legotechnik.»**

Steven Tieg

Das richtige Mass finden, um nachhaltig zu bleiben.

22

In der Umsetzung der geplanten Projekte und Instandhaltungsarbeiten wurden wir durch die anspruchsvollen Sicherheitsmassnahmen aufgrund der Pandemie zusätzlich gefordert. Wir konnten sehr schnell die notwendigen Materialien und Installationen bereitstellen, wie Desinfektionsdispenser, Plexitrennwände und vieles mehr. Als Team arbeiteten wir Hand in Hand.

Nebst dem altersbedingten Ersatz von Servern konnte die anstehende Dachsanierung beim Zwischenbau und die Modernisierung der Heizanlagesteuerung abgeschlossen werden. Nichtsdestotrotz ist eine Instandhaltung von in die Jahre gekommenen Anlagen und Immobilien mit Aussicht auf eine längerfristige Neuausrichtung eine stete Herausforderung. Es gilt das richtige Mass zu finden, um nachhaltig zu bleiben.

Corona brachte uns für einzelne Sanierungsarbeiten auch Vorteile. Während der Hallenbadschliessung aufgrund des Lockdowns konnten die Auffrischungsarbeiten effizient durchgeführt werden. Und das Hallenbad ist nun für die Wiedereröffnung bereit.

Die Bedingungen infolge der Pandemie führten dazu, dass einzelne Handwerker und Techniker nicht mehr vor Ort sein konnten. Die Aufgabe bestand nun darin, eine sinnvolle Neuplanung aufzustellen, damit sich die Durchführung der Arbeiten nicht unnötig verzögerte.

Auch im 2021 werden die An- und Herausforderungen weiterbestehen. Wir freuen uns als Team immer wieder, wenn Arbeiten im Sinne der Nachhaltigkeit gut abgeschlossen werden. Weiter werde ich im nächsten Jahr meine Pensionierung antreten. Anstrengungen zur Nachfolgeregelung laufen auf Hochtouren. Ich bin sehr gespannt, wen ich einarbeiten darf.

Von der Fachstelle zum Support – eine nicht nur persönliche Veränderung.

Für die Fachstelle hielt sich die grosse Herausforderung infolge Corona erstaunlicherweise in Grenzen, und die Klient*innen und Betreuenden konnten die Unsicherheiten durch die Pandemie gut absorbieren.

Im Berichtsjahr wurde mit den Betreuenden im Bereich Werkstätten die Wirksamkeit der Fachstelle evaluiert. Die resultierenden Veränderungsansätze und Massnahmen sind für die Qualitätsentwicklung der agogischen Arbeit denn auch eine motivierende Herausforderung, andere Wege zu gehen. Für mich bedeutete es, sich neu auszurichten und vom Bisherigen zu lösen.

Die Evaluation zeigte, dass das agogische Fachangebot mehr auf den Support der Betreuenden ausgerichtet werden soll. Dabei werden zukünftig die Fachmitarbeitenden in ihrer Handlungskompetenz befähigt und gestärkt. Das eigene Handeln wird reflektiert, und gemeinsam werden Handlungsstrategien entwickelt, um herausfordernden Situationen kompetent und selbstsicher begegnen zu können. Dies wird sich wiederum auf die Betreuungsqualität für die Klient*innen positiv auswirken. Das Konzept und die strukturellen und personellen Anpassungen werden bis Frühling 2021 fertiggestellt und anschliessend eingeführt.

Eine weitere Veränderung wurde mit dem Projekt, die agogischen Leistungen digitalisiert zu erfassen, in Angriff genommen. Ziel ist es, das bestehende elektronische Tool an unsere Bedürfnisse anzupassen und als unterstützendes Instrument den Betreuenden zur Seite zu stellen. Die grosse Herausforderung bestand nun darin, die Bedürfnisse und Vorgaben aus der agogischen Betreuungsarbeit aufzunehmen und mit den Möglichkeiten der Software abzugleichen. Das Projekt wurde einer Projektgruppe, bestehend aus den verschiedenen Nutzergrup-

pen, anvertraut. Der vermeintliche Nutzen für die Klientel zeigt sich hier wohl nicht auf den ersten Blick. Damit können die Auswertungen von Verhalten und Förderplanungen wesentlich vereinfacht und verbessert und gemeinsam mit den Klient*innen gezielte Massnahmen erarbeitet werden. Die Veränderungen zielen auf eine Verbesserung der agogischen Arbeit ab und führen letztlich zu einer Stärkung der Selbstwirksamkeit der Klient*innen.

Aktuell rechne ich damit, dass das Projekt im Herbst 2021 abgeschlossen sein wird und das neue Tool eingeführt werden kann. Es bleibt herausfordernd und spannend.

**«Nach meiner schweren
COVID-19-Erkrankung betrachte
ich mein Leben wie eine zweite
Chance, die mir neue
Freude und Energie schenkt.»**

Sandra Spiess



Qualität, Sicherheit, Risikomanagement – Faktoren zur Unternehmensentwicklung.

26

Im Zusammenhang mit der Pensionierung von Hans Peter Waffenschmidt und den wachsenden Anforderungen der Aufgabenbereiche wurden die Funktionen der Bereichsleitung Ausbildung & Agogik und die Leitung des Qualitätsmanagements aufgeteilt. In diesem Zusammenhang wurde eine Stabsstelle entwickelt, die die Aufgaben des Qualitätsmanagements, der Arbeitssicherheit und des Risikomanagements erfüllt.

Qualitätsmanagement Next-Level

Mit der Neubesetzung der Aufgabe konnten die schon mehrere Jahre alten Meldungen in Angriff genommen und Verbesserungsprüfungen abgearbeitet werden. Den Prozess «Meldungen & kontinuierliche Verbesserungen» entwickelten wir ausgerichtet an der UNO-BRK weiter, er wird im 2021 eingeführt. Im Zentrum der Anpassungen steht der Zugang für alle Anspruchsgruppen des iwaz und die Verbesserung der Auswertungsmöglichkeiten unter der Berücksichtigung von Chancen- und Risikopotenzialeinschätzungen.

Dem IT-Tool zur Verwaltung und Steuerung unseres Qualitäts- und Führungssystems (QFS) unterzogen wir ein Upgrade, welches nach einer Testphase im 2021 eingeführt wird. Der Ablauf für Dokumentenänderungen, die Bearbeitung von Kundenreklamationen, die strukturierte Erfassung und damit gesicherte Rückverfolgbarkeit von Meldungen, die Kommunikation mit allen Beteiligten sowie die Anwendung bisher ungenutzter IQ-Soft-Module schaffen sinnvollen Mehrwert.

Auch zukünftig bleibt die Herausforderung, die gesamte Belegschaft vom Nutzen und Mehrwert des Systems zu überzeugen, ein lebendiges QFS unter Anwendung der gebotenen Hilfsmittel zu betreiben und damit zur Stärkung der Unternehmensentwicklung beizutragen.

Risikomanagement im richtigen Mass

Den Risikomanagement-Prozess aktiv zu halten und so zu gestalten, dass die Beteiligten im geeigneten Mass Klarheit über Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen (AKV) haben, ist an sich eine grosse Herausforderung des Risikomanagements. Ziel ist es, ein Führungs- und Entscheidungsinstrument bereitzustellen, das das Unternehmen vorausschauend agieren lässt.

Im Berichtsjahr wurden die bisherigen Prozesse überprüft und Anpassungen definiert. Für 2021 ist ein überarbeitetes Konzept in Arbeit, welches in sinnvollem Mass eine effektive Beurteilung von Chancen und Gefahren zulässt. Die Umsetzung des Risikomanagements legt die Beobachtungsperiode und dessen Auswertung auf April bis Mai und schont damit unsere Ressourcen im Jahresabschlusszyklus.

Die spannende Herausforderung wird die Implementierung und Durchführung sein, welche uns zeigen wird, ob der Prozess die entsprechende Wirkung erzielt und damit das Unternehmen im marktorientierten Umfeld stärkt. Ich bin zuversichtlich.

Sicherheit am Arbeitsplatz – Gesundheitsschutz für alle im iwaz

Die Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten wurde vom Technischen Dienst abgezogen und den freien Kapazitäten der QM-Leitung übergeben. Mit der Verschiebung gewährleisten wir eine nicht in Arbeitsprozesse involvierte Beurteilung auf die Umsetzung von Arbeitssicherheitsmassnahmen.

Das bewilligte und aktualisierte Brandschutzkonzept erfordert bauliche Anpassungen, die initiiert und überwacht werden müssen. Nachweisbare Instruktionen zu Arbeitssicherheit, Verhalten im Brandfall, Verhinderung von Unfällen und aktiver Mitarbeit der gesamten Belegschaft sind Kernthemen für 2021.

Die grösste Herausforderung wird sein, diesen auf hohem Niveau betriebenen Prozess weiterzuentwickeln. Fähigkeiten, Fertigkeiten und theoretisches Wissen auf allen Funktionsstufen müssen jederzeit adäquat vorhanden und abrufbar sein.

Mittelfristig soll ein Gesundheitsmanagement helfen, Absenzen von Mitarbeitenden zu reduzieren, um die bestehenden Ressourcen so weit als möglich zur Verfügung zu haben, Kosten einzusparen und letztlich das iwaz zu stärken.

**«2020 war wie ein schlechter Film,
deswegen mache ich gute.»**

Manuel Mandis



KURZPORTRÄT STIFTUNG

Stiftungsgründung

27. November 1967

Betriebsaufnahme

1. Oktober 1973

Gründungsorganisationen

Schweizerische Vereinigung der Gelähmten ASPr-SVG und Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Invalidenhilfe SAIH

30

Stiftungszweck

Die Stiftung stellt Wohn-, Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie Integrationsmassnahmen für Menschen mit Behinderungen bereit.

Qualitätsmanagement

ISO 9001:2015
SODK Ost+, Version Zürich

Aufsichtsbehörde

Eidgenössisches Departement des Innern

Stiftungsrat

Der Stiftungsrat besteht aus sieben Mitgliedern, welche für die Amtsdauer von 2020 bis 2023 gewählt wurden. Die Mitglieder des Stiftungsrats arbeiten ehrenamtlich.

Dr. Jürg Suter, Rüti, Präsident (seit 26.03.2013)
Urs Seitz, Masch.-Ing. HTL, Wetzikon, Vizepräsident (seit 03.04.2014)
Melchior Aschwanden, dipl. Ing. ETH, Hombrechtikon (seit 01.01.2017)
Dr. med. Dragoslav Djuric, Zürich (seit 01.01.2017)
Doris Maurer, Personalleiterin, Zürich (seit 06.12.2012)
Dieter C. Söhner, Fürsprecher, Wilen b. Wollerau (seit 19.06.2012)
Andrea Waldner-Vontobel, lic. iur., Bezirksrichterin, Dürnten (seit 05.04.2017)

Geschäftsleitung

Martin Wagner, Geschäftsführer
Rico Simonelli, Produktion & Dienstleistungen, stv Geschäftsführer
Verena Schmid, Ausbildung & Agogik
Harry Singh, Wohnen
Tanja Aimone, Human Resources
Marc Brandenberger, Controlling & Finanzen

KENNZAHLEN

Belegung assistierte Wohnangebote

Von 63 Plätzen, durchschnittlich 89 % belegt
Assistenzgrade BESA 1–12, IBB 0–4

Belegung Arbeitsplätze mit Unterstützungsbedarf (inkl nicht leistungsorientierter Tagesstruktur)

Von 137 Plätzen, durchschnittlich 92 % belegt
Unterstützungsbedarf IBB 0–3

Belegung Ausbildungs- und Integrationsplätze mit IV-Unterstützung

Von 22 Plätzen, durchschnittlich 113 % belegt

Anzahl Mitarbeitende

Total 234,3 Mitarbeitende à 100 Stellenprozent,
davon 54,46 % Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf
und 45,54 % Fachpersonal

JAHRESRECHNUNG

alle Angaben in CHF

BILANZ per 31. Dezember

Aktiven	2020	2019
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	8'141'459	7'407'062
Wertschriften	17'452'839	17'224'259
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'433'167	1'640'793
Delkredere	-49'000	-52'000
Übrige kurzfristige Forderungen	200'073	228'405
Vorräte und angefangene Arbeiten	1'358'556	1'294'233
Aktive Rechnungsabgrenzung	224'505	69'548
Voraussichtlicher Rest-Betriebsbeitrag der Kantone	115'000	464'874
Total Umlaufvermögen	28'876'599	28'277'174
Anlagevermögen		
Immobilien	3'063'563	2'818'495
Mobiliar, Maschinen, IT und Fahrzeuge	1'607'219	1'678'815
Total Anlagevermögen	4'670'782	4'497'310
Total Aktiven	33'547'381	32'774'483
Passiven	2020	2019
Kurzfristiges Fremdkapital		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	403'292	197'098
Übrige kurzfristige Schulden	430'142	427'082
Rückstellung Ferien- und Stundenguthaben	292'492	477'877
Passive Rechnungsabgrenzung	322'882	171'691
Total kurzfristiges Fremdkapital	1'448'808	1'273'749
Langfristiges Fremdkapital		
Darlehen Stadt Zürich (zinslos)	400'000	400'000
Darlehen Kanton Zürich (zinslos)	200'000	200'000
Total langfristiges Fremdkapital	600'000	600'000
Total Fremdkapital	2'048'808	1'873'749
Fondskapital		
Zweckfonds Bewohner*innen und Angestellte	52'857	53'057
Schwankungsfonds Finanzierer KSA	-1'772'137	-1'772'137
Schwankungsfonds Finanzierer SVA	147'811	316'506
Total Fondskapital	-1'571'469	-1'402'574
Organisationskapital		
Grundkapital	100'000	100'000
Freies Kapital	31'753'530	30'017'499
Jahresergebnis	1'216'512	2'185'810
Total Organisationskapital	33'070'042	32'303'309
Total Passiven	33'547'381	32'774'483

Ertrag

Wohnzentrum	3'987'644	3'828'390
Produktion und Dienstleistungen	3'875'571	3'988'928
Restaurant	502'840	1'034'645
Verkauf und Reparaturen Behindertenhilfsmittel	1'848'062	2'059'792
IV-Massnahmen	1'174'457	1'250'338
Bestandesänderungen Fertigfabrikate und angef. Arbeiten	32'421	8'790
Übrige Betriebserträge	93'028	158'457
Betriebsbeiträge Kantone und diverse	5'396'394	4'990'409
Spenden brutto ohne Zweckbindung	58'812	100'731
Spenden brutto mit Zweckbindung	0	0
Legate und Vergabungen brutto	158'900	0
Zuweisung Zweckfonds Pens. & Angest.	200	0
Total Ertrag	17'128'330	17'420'479

Aufwand

Material- und Warenaufwand	-3'099'143	-3'283'228
Personalaufwand ohne Personalverwaltung	-10'995'013	-11'477'226
Verwaltungsaufwand inkl. Personalaufwand	-1'830'100	-1'649'246
Betriebsaufwand	-663'400	-734'848
Aufwand Fundraising	0	0
Unterhalt und Reparaturen	-519'756	-441'998
Abschreibungen	-453'935	-414'879
Total Aufwand	-17'561'347	-18'001'425

Betriebsergebnis**-433'016****-580'946**

Betriebsfremdes Ergebnis	58'995	134'198
Finanzergebnis	961'794	1'989'174
Ausserordentlicher Ertrag	500	0
Ausserordentlicher Aufwand	0	-7'887
Ergebnis vor Fondsveränderung	588'273	1'534'539

Fondsveränderung

+ Fondsentnahme / - Fondszuweisung Wohnen (KSA)	-365'336	294'553
+ Fondsentnahme / - Fondszuweisung Werkstatt / Tagesstätte (KSA)	825'081	463'789
+ Fondsentnahme / - Fondszuweisung Ausbildung (SVA)	168'695	-107'072
+ Fondsentnahme / - Fondszuweisung Zweckfonds	-200	0
Total Fondskapital	628'239	651'271

Jahresergebnis (vor Zuweisungen an Organisationskapital und Ausgleich Schwankungsfonds Finanzierer)**1'216'512****2'185'810**

+/- Ausgleich Schwankungsfonds KSA	-459'744	-1'499'736
Jahresergebnis (vor Zuweisungen an Organisationskapital)	756'768	686'074
+/- Bereinigung Schwankungsfonds KSA	459'744	1'499'736
Verwendung/Zuweisung Freies Kapital	-1'216'512	-2'185'810
Jahresergebnis	0	0

SPENDEN & FREIWILLIGENEINSÄTZE

Legate

Rolf Hümbeli	8320 Fehraltorf	108'900.00
Marie Hauser Schmid	8620 Wetzikon	50'000.00

Trauerspenden im Gedenken an:

Alex Voser		150.00
Arnold «Noldi» Egli-Stahel		2'160.00
Elsbeth Völkle		50.00
F. Rüegg		500.00
Lotti Schönenberger		1'315.00
Pascal Hauser		120.00
Sylvia Meier		25.00
Wolfgang Bamert		300.00

Spenden bis CHF 499

Aeberli Michel, 8618 Oetwil am See
Amacher-Schöfer Helga, 8620 Wetzikon ZH
Bauer Guy, 8645 Jona
Baumann M., 8620 Wetzikon ZH
Bée-Hager Anne-Line, 8620 Wetzikon ZH
Benner Clemens, 8915 Hausen am Albis
Beyeler Hanspeter u. Helene, 8620 Wetzikon ZH
Bickel Moritz, 8330 Pfäffikon ZH
Bosshard Eberhard, 8493 Saland
Bräcker AG, 8330 Pfäffikon ZH
Brunner-Oetiker Kurt und Verena, 8121 Benglen
Diakhaté-Walder Ursula, 8055 Zürich
Dietziker Josef, 8853 Lachen SZ
Egli Hans, 8048 Zürich
Egli-Moos Elsbeth, 8623 Wetzikon ZH
Eichenberger Hans K., 8610 Uster
Ernst Meier AG, 8635 Dürnten
Fisch-Kienholz Werner und Lotti, 8342 Wernetshausen
Garage Hansjörg Bühler, 8624 Grüt (Gossau ZH)
Gautschi-Mathys Walter und Ruth, 8713 Uerikon
Gloor Max und Erben von Myrtha, 8620 Wetzikon ZH
Grunder Markus, 8344 Bäretswil
Guyer Martin, 8607 Aathal-Seeegräben
Häfliger Rosa, 8614 Bertschikon Gossau
Haldimann-Kuhn Eveline, 8630 Rüti ZH
Hedinger Marianne, 8604 Volketswil
Henggeler Oskar, 8623 Wetzikon ZH
Heusser Hans-Heinrich, 8340 Hinwil
Hungerbühler-Peter Urs und Katharina, 8342 Wernetshausen
Jäggi-Zuberbühler Frieda, 8620 Wetzikon ZH
Joller Ernst und Margrit, 8400 Winterthur
Joos Anita, 8620 Wetzikon ZH
Kägi Jürg, 8620 Wetzikon ZH
Kälin-Zimmermann Alfons, 8623 Wetzikon ZH
Kath. Pfarramt, 8852 Altendorf
Keel + Partner AG, 9000 St. Gallen
Kienast-Faccin Robert und Cristina, 8340 Hinwil
Lift AG, 8105 Regensdorf
Luginbühl-Welter Ursula, 8620 Wetzikon ZH
Maier Werner, 8610 Uster

Marti Joseph, 8625 Gossau ZH
 Mattmann Heiko, 8193 Eglisau
 Meyer Hans-Peter, 8620 Wetzikon ZH
 Niederer-Straub Rudolf und Margrit, 8472 Seuzach
 Nutt Aline, 8620 Wetzikon ZH
 Olbrecht Marlies, 8037 Zürich
 Rieder René und Anna, 8620 Wetzikon ZH
 Rüegg Hans, 8630 Rüti ZH
 Ruttkowski Gudrun, 8807 Freienbach
 Schaufelberger Hans, 8620 Wetzikon ZH
 Schmid-Bosshard Ruth, 8305 Dietlikon
 Sommer Fabian, 5036 Oberentfelden
 Streiff-Schmid Jakob und Yvonne, 8607 Aathal-Seegräben
 Strickler Alfred, 8633 Wolfhausen
 Stübi-Katz Heinz und Regula, 8340 Hinwil
 Stühlinger Hans, 8706 Meilen
 Sulser Max, 8626 Ottikon
 Triponez Wilfried, 8340 Hinwil
 von Büren Bruno, 8633 Wolfhausen
 Weber Patrick, 8500 Frauenfeld
 Weber-Rieser Urs u. Monika, 8353 Elgg
 Wilhelm Friedrich, 8620 Wetzikon ZH
 Zambonin Urs, 8713 Uerikon
 Zimmermann Lienhard, 8620 Wetzikon ZH
 Zollinger Lucie, 8614 Bertschikon
 Zweifel Anton und Rita, 8620 Wetzikon ZH

Spenden bis CHF 4999

Albert und Elsa Heusser-Stiftung, 8010 Zürich
 Baumann Viktor, 8133 Esslingen
 Bucher Anton H., 8700 Küsnacht ZH
 Camathias - Weber Jörg, 8620 Wetzikon ZH
 Cathrein Richard, 8630 Rüti ZH
 Leu Jakob, 8224 Löhningen
 Männerrige Dübendorf, 8606 Nänikon
 Merkli & Solioz AG, 8620 Wetzikon ZH
 Rederlechner Dora, 8610 Uster
 SWISSBROKE, 8620 Wetzikon ZH

Spenden ab CHF 5000

BELIMO Automation AG, 8340 Hinwil
 Hans und Gertrud Oetiker-Stiftung, 8706 Meilen
 Reist Walter, 8340 Hinwil

Freiwilligeneinsätze

Vielen Dank den vielen freiwilligen Helfern und den Zivilschutzdienstleistenden für ihren kostbaren Einsatz.

Spendenkonto

Postcheck 80-36863-3 | IBAN CH08 0900 0000 8003 6863 3

Das iwaz erfüllt die Anforderungen der Schweizerischen Zertifizierungsstelle für gemeinnützige, spendensammelnde Organisationen ZEWO.

Herzlichen Dank an die Spender*innen

JUBILARE

Herzliche Gratulation unseren Jubilarinnen und Jubilaren

Der persönliche Einsatz und das Engagement jedes Einzelnen tragen zum Erfolg des iwaz bei. Dafür ein grosses Dankeschön an unsere Jubilarinnen und Jubilare.

Der Stiftungsrat und die Geschäftsleitung

36

40 Jahre

Susanne Rubin

35 Jahre

Robert Halbheer

Markus Voser

25 Jahre

Hans Peter Waffenschmidt

René Meier

Alfred Mahler

20 Jahre

Bernhard Karrer

Richard Thommen

Andreas Demuth

Sandro Broger

Emanuel Weibel

Gerold Martin

Peter Lüchinger

15 Jahre

Sybille Marthaler

Sonja Kolarova

Ronny Linder

Andreas Heeb

Marco Avesani

Edwin Schwenter

10 Jahre

Hamide Seljami

Astrid Reiss

Dominique Niederhauser

Eduardo Magro

Urs Senn

Hansjörg Huber

Rudolf Weiler

Nicol Kolley

Rolf Harmann

Impressum

Herausgeber

iwaz Sozialunternehmen

Redaktion

iwaz Sozialunternehmen, Wetzikon
Yasmin Aküzüm

Konzept und Design

Girardin Creative Consulting, Zürich
Helena Hasler, Michel Girardin
www.girardin.ch

Fotos

view GmbH, Bernd Grundmann, Zürich
www.grundmann.ch

Druck

DT Druck-Team AG, Wetzikon
www.druckteam.ch

Alle Rechte vorbehalten.

Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher
Zustimmung des Herausgebers und mit
Quellenangabe gestattet © iwaz

IWAZ

Neugrundstrasse 4
8620 Wetzikon
www.iwaz.ch
kontakt@iwaz.ch
+41 (0)44 933 23 23

«Meine kreativen Hobbys geben mir viel, ausserdem meine Leidenschaft fürs Lesen. Ich tauche in die Geschichten ein und kann mich komplett vergessen.»

Margrit Dübendorfer