



MITREDEN
VERÄNDERN
SELBER BESTIMMEN
WOHLFÜHLEN

OVWB
JAHRESBERICHT 2017





BAUMFÄLLPROFIS



THEMEN

JAHRESBERICHT 4
DES GESCHÄFTSLEITERS

JAHRESBERICHT 6
DES PRÄSIDENTEN

WOHLBEFINDEN UND LEISTUNGS- 8
FÄHIGKEIT DER MITARBEITENDEN
SICHERSTELLEN

SPENDEN 10

VORSTAND OVWB 11

ERWEITERTE GL OVWB

INSTITUTIONEN UND 12
ANGEBOTE

REVISIONSBERICHT 13

BILANZ 14

BETRIEBSRECHNUNG 15

UNSERE NEUEN ANGEBOTE SIND GEFRAGT

JAHRESBERICHT DES GESCHÄFTSLEITERS



Besondere Höhepunkte im Vereinsjahr 2017 waren die Eröffnung der beiden Angebote «Heim ohne Betten» in St. Gallen und Casamea in Rapperswil-Jona. Auf Führungs- und Mitarbeiterebene setzten wir uns intensiv mit der Managementmethode der «Resilienten Organisation» auseinander.

BEDÜRFNISGERECHTE ANGEBOTE

«Heim ohne Betten»

Es freut uns, dass seit Januar 2017 drei Personen das neu geschaffene Angebot «Heim ohne Betten» nutzen. Sie waren zuvor im Imbodehuus daheim und haben sich um die ausgeschriebenen Plätze beworben. Nun wohnen sie unweit des Imbodehuus in Wohnungen, welche vom OVWB gemietet werden. Wenn sie Assistenz benötigen, können sie diese rund um die Uhr anfordern. Die ersten Monate galten als «Testphase», in welcher die Klientinnen gemeinsam mit ihrer Ansprechperson erörterten, ob und wie die Unterstützung allenfalls angepasst werden musste. Die Kommunikation zwischen den Klientinnen und Klienten und dem Imbodehuus geschieht via Internet.

Weil es im Bereich «dezentrales Wohnen» für Menschen mit schweren Behinderungen in der Schweiz noch keine langjährigen Erfahrungen gibt, wird das Projekt «Heim ohne Betten» begleitet von der Fachhochschule St. Gallen, Bereich Soziale Arbeit. Untersucht wird z. B., wie die Klientinnen und Klienten ihre Umgebung beeinflussen. Aber ebenso, was es für andere Mieter in den Gebäuden heisst, mit körperbehinderten oder hirnvletzten Menschen in einem Haus zusammenzuleben. Schliesslich will man auch prüfen, was dieses Angebot effektiv kostet, sprich: Ist es teurer oder günstiger, als wenn die Klienten in einem Heim leben? Das Projekt dauert bis Ende 2019. Die gewonnenen Erkenntnisse werden gesammelt und ausgewertet und sollen einerseits dem OVWB zur

Weiterentwicklung des Angebotes dienen, andererseits dem Kanton wertvolle Informationen hinsichtlich der künftigen Einrichtung ähnlicher Institutionen liefern.

Neu in Rapperswil-Jona: Casamea

Am 1. Dezember konnten wir in Rapperswil-Jona die Institution Casamea eröffnen. Vier Klientinnen und Klienten leben seither zusammen in einer Wohngruppe. Im selben Gebäude werden im Jahr 2018 in einer zweiten Etappe drei weitere Plätze in ehemaligen Büroräumlichkeiten realisiert. Für das Tagesstrukturangebot ohne Lohn werden derzeit verschiedene Raumangebote geprüft. Es wird an einem für beide Wohngruppen gut erreichbaren Standort eingerichtet. Hier werden die Klientinnen und Klienten werktags die Möglichkeit haben, ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechenden Tätigkeiten nachzugehen. Sie können am Tagesstrukturort auch das Mittagessen einnehmen. Zudem wird es dort Ruheräume geben und die Möglichkeit für die Inanspruchnahme von Pflege.

Casamea ist eine Kooperation zwischen der Stadt Rapperswil-Jona und dem OVWB. Die Stadt trat an uns heran, um gemeinsam ein geeignetes Wohn- und Arbeitsangebot einzurichten für körperbehinderte und hirnvletzte Menschen. Zahlreiche solche Menschen im IV-Alter leben heute in Alters- und Pflegeheimen. Auf ihre Bedürfnisse und Wünsche kann so in vielerlei Hinsicht nicht eingegangen werden.

INDIVIDUALITÄT LEBEN IN KLEINEN

AUTONOMEN GRUPPEN

Bis 2020/2021 soll in Rapperswil-Jona Wohnraum für eine weitere Gruppe von sieben Personen entstehen. Diese zweite Wohngruppe wird Räumlichkeiten in einer Alterssiedlung beziehen, welche die Ortsbürger in den kommenden Jahren gleichzeitig mit einem Pflegezentrum bauen werden. Die Klientinnen und Klienten des OVWB werden als autonome Gruppe innerhalb der Alterssiedlung wohnen. Sie werden auf



Wunsch auch Dienstleistungen des Pflegezentrums in Anspruch nehmen können.

Expertengruppe «Leichte Sprache» im Imbodehuus

2017 konnte die Expertengruppe «Leichte Sprache» des Imbodehuus einen tollen Erfolg feiern. Sie haben das Buch «Schön ist sie», das im Auftrag des Bistums St. Gallen entstanden ist, auf dessen Verständlichkeit hin geprüft. Im Buch geht es um die St. Galler Kathedrale. Die Texte darin wurden in Leichter Sprache verfasst. Dieses Werk wurde von Pro Infirmis St. Gallen–Appenzell im Rahmen des Wettbewerbs «Scheinwerferlicht» mit dem dritten Preis ausgezeichnet.

Damit die Expertengruppe ihre wichtige Aufgabe meistern konnte, wurde sie vorgängig von Claudia Weber «korrekturfähig» gemacht. Sie ist unsere Qualitätsbeauftragte und nahm sich dieser Herausforderung anlässlich ihrer Diplomarbeit an der Aus- und Weiterbildungsstätte Agogis an.

Eine interne Fortsetzung des Erfolgs ist die im 2017 veröffentlichte Übersetzung des OVWB-Leitbilds in Leichte Sprache. Alle Klientinnen und Klienten erhalten bei ihrem Eintritt in den OVWB unser Leitbild. Dass es jetzt auch in Leichter Sprache vorhanden ist, wird sehr geschätzt. Künftig sollen weitere interne Dokumente übersetzt werden. Das nächste werden Verträge sein bzw. ein Leitfaden dazu sowie weitere wichtige Dokumente. Um diese Übersetzungen angehen zu können, besuchen Mitarbeitende aller Häuser Kurse, in denen sie das Basiswissen in Leichter Sprache erwerben.

INTERNE HERAUSFORDERUNGEN

Resiliente Organisation

Seit 2017 setzen wir uns auf der Organisationsebene des OVWB im Rahmen der strategischen Zielvereinbarung mit dem Vorstand intensiv mit der Managementmethode der «Resilienten Organisation» auseinander. Eine resiliente Organisation ist eine widerstands-

fähige Organisation (lat. resilire = abprallen). Diese seit den 1970er-Jahren erforschte Methode kann dabei helfen, mit schwierigen Situationen besser umzugehen. Die Kernthemen, für die wir im OVWB bis Ende 2019 Lösungen erarbeiten werden, sind: Krisenmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement, Einrichtung von Entscheidungskreisen. Wir möchten uns weiterentwickeln, uns wappnen für die Zukunft und damit die Existenz unserer Organisation sicherstellen.

Das Krisenmanagement wird 2018 neu organisiert. Derzeit liegt die Verantwortung allein bei der Geschäftsleitung. Es wird definiert, wer neu bei Krisen (z. B. bei Übergriffen etc.) zusätzlich miteinbezogen werden kann. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement beschäftigen uns Fragen wie beispielsweise: «Was kann ich als Arbeitgeber unternehmen, damit die Mitarbeitenden gesund bleiben?» Dazu wurden im Jahr 2017 Abklärungen vorgenommen, 2018 werden Erkenntnisse daraus umgesetzt.

GEMEINSAM ENTWICKELN UND DIE ZUKUNFT SICHERN

Hinsichtlich des Prozesses zur Entscheidungsfindung möchten wir uns künftig an der soziokratischen Kreismethode orientieren: Nicht die oberste Hierarchiestufe allein entscheidet, sondern hierarchieübergreifende Gremien treffen die Entscheidungen gemeinsam im sogenannten Konsent. Dies bedeutet, dass sich die Gremien nicht alle einig sein müssen, sie jedoch ihr Einverständnis zu einer Lösung geben, die unter den gegebenen Umständen geeignet ist. Im Haus Selun und im Movero in Walenstadt besteht eine Pilotorganisation, in der diese Organisationsform getestet wird. Wenn sie sich dort bewährt, werden wir sie in allen Häusern des OVWB einführen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das seit zehn Jahren bestehende Gesundheitsmanagement soll erneuert werden. In diesen Prozess ist eine Gruppe von Mitarbei-

tenden aus allen Chargen eingebunden. Anhand ermittelter Kennzahlen zur Gesundheit der Mitarbeitenden wie Krankheits- und Unfalltage etc. werden nun Massnahmen getroffen und umgesetzt. Das Arbeiten im OVWB ist häufig nicht nur körperlich streng, sondern die Mitarbeitenden sind oft auch psychisch stark gefordert. Ihre Tätigkeiten üben sie zumeist in Teams aus, was ganz unterschiedliche Ressourcen beansprucht. Wir möchten im OVWB beitragen zur Gesundheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Darum werden wir künftig vermehrt interne Weiterbildungen zu diesem Thema einplanen.

Gute Finanzlage

Die Rechnung 2017 schliesst erfreulicherweise mit einem Einnahmenüberschuss von rund CHF 300'000 ab. Nach allen Angeboten des OVWB besteht eine grosse Nachfrage, so dass wir auch im nächsten Jahr eine markante Anzahl neuer Plätze aufbauen können.

Dank

Ich möchte es an dieser Stelle nicht versäumen, wie jedes Jahr zu danken.

Der Dank gilt:

- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des OVWB
- den Vorstandsmitgliedern
- den Freiwilligen und Zivildienstleistenden
- den Spenderinnen und Spendern

Ein besonderer Dank geht an das Amt für Soziales des Kantons St. Gallen, das immer wieder bereit ist, Pilotprojekte des OVWB zu bewilligen und kritisch zu begleiten.

Peter Hüberli-Bärlocher
Geschäftsleiter des OVWB

DER OVWB ALS VORREITER FÜR ZUKUNFTSGERICHTETE WOHNFORMEN

JAHRESBERICHT

DES PRÄSIDENTEN

Erneut kann der OVWB auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Das erfüllt mich mit grosser Zufriedenheit, Stolz und Dankbarkeit. Mein erstes volles Jahr als Präsident war geprägt von engagierter, kameradschaftlicher Zusammenarbeit im Vorstand und zahlreichen freudvollen Momenten beim Erreichen kleinerer und grösserer Meilensteine.

Der Vorstand – ein eingespieltes Team

Als Präsident bin ich nicht direkt ins Tagesgeschehen des OVWB eingebunden. Dank den regelmässigen Vorstandssitzungen kann ich mir jedoch ein realistisches, lebhaftes Bild davon machen. Die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand ist angenehm und stets zielorientiert. Das achtköpfige Gremium ist bestens aufgestellt und die verschiedenen Standorte der OVWB-Einrichtungen werden durch die bestehende Zusammensetzung gut repräsentiert.

Es freut mich sehr, dass an der letzten Mitgliederversammlung vom 29. Mai 2017 Gert Gschwendtner in den Vorstand gewählt wurde. Er stammt aus Oberbayern und wohnt in Sevelen. Gert Gschwendtner ist ein renommierter Künstler und wird sich im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit insbesondere einbringen in die Pflege und Weiterentwicklung des kunstgewerblichen Schaffens in den Tagesstrukturangeboten ohne Lohn.

NEUE PROJEKTE AUF GUTEM WEG

Casamea – Wohnen und Arbeiten

Der OVWB ist in der glücklichen Lage, mit Peter Hüberli-Bärlocher nicht nur einen äusserst kompetenten und ideenreichen, sondern auch einen umsetzungsfreudigen Geschäftsleiter zu haben. Nicht zuletzt dank seiner breitgefächerten Kenntnisse und seinem reichen Erfahrungsschatz in der Arbeit in Sozialinstitutionen gelingt es dem OVWB immer wieder, neue Angebote für Menschen mit Körperbehinderung oder Hirnverletzung hervorzubringen. So zum Beispiel das Angebot Casamea. Es ist ein Gemeinschaftswerk der Stadt Rapperswil-Jona und dem OVWB. Bereits im letzten Jahresbericht haben wir an dieser Stelle informiert über die insgesamt 14 geplanten Plätze in zwei bedürfnisgerechten Wohnungen. In einer ersten Phase wurde eine barrierefreie Wohnung an zentraler Lage für vier Personen geschaffen. Vier Personen sind Anfang Dezember 2017 dort eingezogen. Sie erhalten in ihrem Daheim die Unterstützung, die sie wünschen und benötigen, bestimmen über ihr Leben aber möglichst selbstständig. Als nächster Schritt werden im 2018 Arbeitsplätze für diese Klientinnen und Klienten eingerichtet, denn das Konzept von Casamea beinhaltet nicht nur Wohnen, sondern auch Arbeiten in einer Tagesstruktur.

«Heim ohne Betten» – daheim wohnen, in der Imbodehuus Werkstatt arbeiten

Am 1. Januar 2017 startete die Pilotphase für das Angebot «Heim ohne Betten». Dieses neue Angebot setzt sich ebenso wie Casamea aus Arbeiten und Wohnen zusammen. Die Klienten/-innen, die das Angebot «Heim ohne Betten» nutzen, sind jedoch in einem noch höheren Mass zur Selbstständigkeit fähig. Sie leben so selbstständig wie möglich in ihrem eigenen Daheim in St. Gallen-Ost und gehen entweder einer Arbeit in der Imbodehuus Werkstatt oder im ersten Arbeitsmarkt nach.





Interessierten Menschen mit Körperbehinderung oder Hirnverletzung bietet der OVWB einerseits die Möglichkeit, in der Imbodehuus Werkstatt zu arbeiten, andererseits unterstützt er sie durch die Vermittlung von selbstständigen Wohnformen.

HOHES MASS AN SELBSTSTÄNDIGKEIT – UNTERSTÜTZUNG WO NÖTIG

Der Kanton begrüsst die Lancierung dieses Projekts durch den OVWB. Von den Erfahrungen, die unsere Klientinnen und Klienten wie auch wir damit machen, werden auch andere Institutionen im Kanton profitieren können. So kann der OVWB einmal mehr zukunftsweisender Wegbereiter sein. In der Schweiz sollen alle Menschen mit Körperbehinderung oder Hirnverletzung ihre Wohnform selbst wählen können. Dies ist nicht nur eines der grössten Anliegen des OVWB, sondern auch Bestandteil der UN-Behindertenrechtskonvention, welche die Schweiz 2014 ratifizierte.

Leichte Sprache – grosse Wirkung

Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen über eine eingeschränkte deutsche Sprachkompetenz verfügen, sind froh, dass es sie gibt: die Leichte Sprache. Sie besteht aus einfach gebauten Sätzen, leicht verständlichen Wörtern und einem übersichtlichen Schriftbild. Leichte Sprache ist damit auch ein Mittel zur Inklusion. Aus diesem Grund gibt es beispielsweise das Leitbild des OVWB neu zusätzlich in Leichter Sprache.

Im Imbodehuus besteht seit Januar 2016 eine Expertengruppe für Leichte Sprache. Sie prüft, ob Texte, die von anderen Personen in Leichter Sprache verfasst wurden, auch wirklich leicht zu verstehen sind. Ein ganz spezieller und besonders schöner Auftrag war für die Gruppe die Prüfung des Buchs «Schön ist sie!» für das Bistum St. Gallen. Dieses Buch über die St. Galler Kathedrale wurde vom St. Galler Autor Ivo Ledergerger verfasst. Pro Infirmis St. Gallen-Appenzell hat dieses Werk anlässlich des Wettbewerbs «Im Scheinwer-



ferlicht 2017» zum Thema «Kultur für Alle» mit dem 3. Preis ausgezeichnet. Es freut uns ausserordentlich, dass wir Anteil haben an diesem Erfolg und sind stolz auf die Leistung unserer Expertengruppe!

Risikobereitschaft zahlt sich aus

Erneut präsentieren sich die Zahlen des OVWB erfreulich.

Seit Inkrafttreten des 2013 verabschiedeten Entlastungsprogramms muss der OVWB zwar mit bedeutend geringerer finanzieller Unterstützung durch den Kanton auskommen. Dennoch ist es der Geschäftsleitung gelungen, einen kleinen Einnahmeüberschuss zu erwirtschaften.

ZEITGEMÄSSE UND PROFESSIONELLE ANGEBOTE

Die lancierten Projekte werden professionell geführt und sind auf einem guten Weg. Sie entsprechen einem echten Bedürfnis und sind darum sehr gefragt. Schon heute profitieren Menschen mit einer Körperbehinderung oder Hirnverletzung von den neu-

en, bedürfnisgerechteren Angeboten Casamea und «Heim ohne Betten». Zeitgemässe und vor allem den Bedürfnissen unserer Klientel entsprechende Angebote zu entwickeln, wird auch weiterhin eines unserer primären Ziele sein. Nebst dem Konsolidieren der neuen Projekte ist es unser Ziel, diese weiter auszubauen und das Angebot zu erweitern.

*Hans-Peter Jahn
Präsident des OVWB*

WOHLBEFINDEN UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER MITARBEITENDEN SICHERSTELLEN

Das Wichtigste in einem Betrieb sind die Mitarbeitenden. Beim OVWB setzen sie sich für Menschen mit einer Körperbehinderung oder Hirnverletzung ein und gehen mit hohem Einsatz an ihre Arbeit. Die Mitarbeitenden tragen Verantwortung und sind jeden Tag gefordert. Es ist die Aufgabe des OVWB, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sicherzustellen. Damit sie am Arbeitsplatz leistungsfähig und gesund bleiben, kann der Betrieb vorsorgliche Massnahmen treffen. Diesem Anspruch hat sich der OVWB verschrieben.

Sorge tragen für die Gesundheit der Mitarbeitenden

Beim sogenannten Betrieblichen Gesundheitsmanagement geht es darum, dass der OVWB Rahmenbedingungen schafft und Abläufe sicherstellt, damit die Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig bleiben. Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen sind beim OVWB beispielsweise, dass Hilfsmittel vorhanden sind, die die Arbeit erleichtern und einen bewussten und schonenden Umgang mit dem Körper ermöglichen. Auch eine gute Infrastruktur wie Pausenräume, eine moderne Ausstattung der Arbeitsplätze sowie Pausenregelungen und Einhaltung der Ruhezeiten gehören dazu.

Zu gesundheitsförderlichen Abläufen beim OVWB sind die jährlichen Gespräche der Mitarbeitenden mit dem Vorgesetzten zu zählen. In Mitarbeitergesprächen geht man auf die Aufgaben der Mitarbeitenden ein. So werden die Jahresziele gemeinsam festgelegt und individuelle Bedürfnisse – wie beispielsweise die Weiterbildung – des Mitarbeitenden berücksichtigt. Es gibt eine Fülle von weiteren Massnahmen, die zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden beim OVWB beitragen. Dazu gehören insbesondere das Organisationsklima, Gefässe für Beteiligungen und die Kultur der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Führungskräften.

Belastungen erkennen und Gegenmassnahmen treffen

Im Arbeitsalltag können aber auch Belastungen auftreten, die das Wohlbefinden der Mitarbeitenden einschränken und ihrer Gesundheit schaden. Neben körperlichen Belastungen sind es psychische Beanspruchungen, die uns Freude an der Arbeit nehmen und Leistung mindern.

LANGZEITLICHE BELASTUNGEN

KÖNNEN DER GESUNDHEIT SCHADEN

In einer Arbeitssituationsanalyse der Fachhochschule St. Gallen beim OVWB wurden Belastungen systematisch aufgenommen und in Workshops mit Führungskräften und Geschäftsleitungsmitgliedern diskutiert. Ziel war es, Gegenmassnahmen zu finden. Im Mittelpunkt standen Belastungen, die alle betreffen – also im Betrieb immer wieder auftreten. Belastungen können sich in den folgenden vier Bereichen zeigen.



Leistungsfähigkeit und Gesundheit aller Mitarbeitenden im Mittelpunkt



1. Belastungen aus Aufgaben und Tätigkeiten

Es kann vorkommen, dass unverhältnismässig viel Arbeit vorliegt oder Tätigkeiten durchzuführen sind, für die Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeitenden fehlen. Oder Mitarbeitende fällen immer wieder Entscheidungen unter Zeitdruck und können die gewünschte Qualität nicht einhalten. Überforderung, aber auch Unterforderung sind weitere Beispiele, die zu Belastungen führen können.

Die Analyse beim OVWB hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben optimal erfüllen können. Es zeigten sich aber Situationen, in denen starke Mehrarbeit anfällt und in denen flexible Unterstützung notwendig ist.

2. Belastungen durch das Organisationsklima

Das Organisationsklima beschreibt den Umgang miteinander bei der Arbeit. Es zeigt sich im Verhalten gegenüber Kolleginnen und Vorgesetzten – wenn wir jemanden um Rat bitten und man sich gegenseitig motiviert. Wir geben uns emotionale Unterstützung, indem wir unsere Erfahrungen austauschen, was sich positiv auf die Zusammengehörigkeit und auf die Leistung auswirkt. Dies sind Beispiele für ein gutes Organisationsklima, wie es auch beim OVWB gelebt wird.

Das Nichtinformieren und Nichteinbeziehen von Mitarbeitenden bei Veränderungen im Betrieb kann als belastend wahrgenommen werden. Informationsmängel tragen dann zu Verunsicherung bei. In diesem Zusammenhang war es für die Mitarbeitenden des OVWB wichtig, dass sie sich gerne einbringen, wenn Veränderungen im Betrieb anstehen und dass ihre Anliegen ernst genommen werden.

3. Belastungen aus der Arbeitsumgebung

Mit Arbeitsumgebung ist das Umfeld des unmittelbaren, persönlichen Arbeitsplatzes gemeint. Neben arbeitsrechtlichen Vorgaben an die Arbeitsumgebung – wie angemessene Beleuchtung, Lärmschutz, Temperatur – schränkt eine Reihe an Belastungsfaktoren Gesundheit und Wohlbefinden ein: zum Beispiel mangelhafte ergonomische Einrichtungen oder untaugliche Arbeitsmittel oder Platzmangel.

Was die Arbeitsumgebung und die Arbeitszeiten betrifft, gab es aber seitens der Mitarbeitenden des OVWB kein Verbesserungspotenzial. Die Zufriedenheit war sehr hoch.

4. Belastungen aus Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation

Der letzte Bereich, in dem Belastungen auftreten können, betreffen Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.

Trotz Regelung der Abläufe und Stellvertretungen gab es unter den Mitarbeitenden unterschiedliche Wahrnehmung in der Handhabung beim OVWB. Dies hat zum einen mit den Führungskräften selbst zu tun, die ihren eigenen Führungsstil pflegen. Zum anderen liegt es auch an einem fehlenden unternehmensübergreifenden Verständnis, wie gewisse Führungsaufgaben gehandhabt werden.

Wir haben die Themen in den Workshops ausführlich diskutiert und Massnahmen vereinbart. Dazu zählen Optimierungen in Regelungen, aber auch Stärkung des Verständnisses bei den Führungskräften in Bezug auf Haltung und Kommunikation. Mit Hilfe der Methode der Soziokratie sollen die Mitarbeitenden des OVWB vermehrt Mitverantwortung entwickeln. Die Soziokratie ist eine in Kreisen aufgebaute Struktur. Innerhalb eines Kreises sind alle Mitglieder gleichwertig. Entscheidungen werden mit Hilfe von Mode-

ration im sogenannten «Konsent» getroffen. Einwände werden gehört und in den Vorschlag integriert.

Alle sind gefordert

Dem OVWB ist es im Rahmen der mit der Fachhochschule St. Gallen durchgeführten Arbeitssituationsanalyse gelungen, Belastungen in den genannten vier Bereichen aufzudecken. Die Führungskräfte – zusammen mit der Geschäftsleitung – haben konkrete Lösungen entwickelt. Die Rückmeldung an die Mitarbeitenden zu den Ergebnissen aus den Massnahmen-Workshops ist zeitnah erfolgt.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement stellt ein solches systematisches Vorgehen in den Mittelpunkt. Es trägt dazu bei, dass die Leistungsfähigkeit und Gesundheit aller Mitarbeitenden aufrechterhalten bleiben. Der OVWB hat diesbezüglich einen vorbildlichen Weg eingeschlagen.

*Prof. Dr. Markus Grutsch
Professor am Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft an der FHS St. Gallen*



SPENDEN

ovwb

Legat A. Stehle, St. Gallen CHF 1'000.00

imbodehuus

Stiftung Hexenburg, St. Gallen CHF 5'000.00

Brauerei Schützengarten, St. Gallen CHF 300.00

quimby huus

G. und F. Bärlocher, St. Gallen CHF 500.00

Bläserkreis Straubenzell, St. Gallen CHF 712.00

M. Broger, Kreiskommando, St. Gallen CHF 2'650.00

Finessa Barnetta AG, Speicher CHF 1'000.00

I. Humm, St. Gallen CHF 500.00

W. und M. Jäger, Bazenheid CHF 300.00

Kath. Pfarramt, St. Gallen CHF 300.00

H. Künzler, Flawil CHF 4'000.00

S. und R. Manetsch, Berg CHF 500.00

R. Schaffner, St. Gallen CHF 435.00

St.Gallen-Bodensee Tourismus, St. Gallen CHF 2'000.00

P. und B. Stoffel, St. Gallen CHF 1'000.00

Tanner 212+Co. AG, Herisau CHF 1'000.00

haus selun

Bless Holzbau AG, Tscherlach CHF 300.00

Evang. Kirchgemeinde Walenstadt-Flums-Quarten CHF 327.00

Kollekte Abdankung J. Giger, Walenstadt CHF 912.10

Inglorious East Side Motorrad Club, Walenstadt CHF 1'013.65

Kath. Pfarramt, Flums CHF 1'179.35

Kath. Pfarramt, Sargans CHF 466.25

Kath. Pfarramt, Wangs CHF 701.45

Raiffeisenbank, Diepoldsau-Schmitter CHF 400.00

Wasser- und Elektrizitätswerk WEW, Walenstadt CHF 500.00

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt

Walenstadt



VORSTAND OVWB

Hans-Peter Jahn, Architekt HTL, Präsident
Veith Adelman, dipl. Kaufmann
Gert Gschwendtner, Kunstschaffender
Jacqueline Honsell, lic. jur., Rechtsanwältin
Werner Jost, Gerontologe
Alma Mähr, Geschäftsleiterin Stiftung Förderraum
Raffael Sprenger, Geigenbauer, Unternehmer
Peter Hüberli-Bärlocher, MAS NPO (ohne Stimmrecht)

ERWEITERTE GESCHÄFTSLEITUNG

Peter Hüberli-Bärlocher	Geschäftsleiter OVWB
Cornelia Bärlocher Hüberli	Institutionsleiterin Imbodehuus
Gabriela Kasper-Dudli	Institutionsleiterin Quimby Huus
Brigitta Buomberger	Institutionsleiterin Haus Selun und Movero
Christine Kühnis	Institutionsleiterin Casamea und Leitung Cavere, Begleitetes Wohnen und Arbeiten
Christian Keller	Betriebsleiter Movero



INSTITUTIONEN

UND ANGEBOTE



ovwb

Für Menschen mit einer Körperbehinderung oder Hirnverletzung, Trägerschaft

| Brauerstrasse 96 | 9016 St. Gallen
| Telefon 071 282 96 80 | Fax 071 282 96 89
| info@ovwb.ch



imbodehuus

Wohnen und Arbeiten

| Imbodenstrasse 1 | 9016 St. Gallen
| Telefon 071 282 50 10 | Fax 071 282 50 11
| imbodehuus@ovwb.ch



quimby huus

Wohnen und Arbeiten

| Gsellstrasse 24 | 9015 St. Gallen
| Telefon 071 313 65 65 | Fax 071 313 65 66
| quimbyhuus@ovwb.ch



haus selun

Sozialrehabilitation, Wohnen und Arbeiten

| Steinbrunnenstrasse 4 | 8880 Walenstadt
| Telefon 081 736 33 33 | Fax 081 736 33 34
| selun@ovwb.ch



movero

Arbeiten

| Bahnhof | Sarganserstrasse 4 | 8880 Walenstadt
| Telefon 081 736 33 00 | Fax 081 736 33 09
| movero@ovwb.ch



casamea

Wohnen und Arbeiten

| Molkereistrasse 1 | 8645 Jona
| Telefon 055 615 52 25
| casamea@ovwb.ch



cavere

Begleitetes Wohnen und Arbeiten

| Brauerstrasse 96 | 9016 St. Gallen
| Telefon 071 280 16 84
| cavere@ovwb.ch

Als Revisionsstelle haben wir die beiliegende Jahresrechnung des **Ostschweizer Vereins zur Schaffung und zum Betrieb von Wohnmöglichkeiten für Körperbehinderte (OVWB)**, bestehend aus Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. In Übereinstimmung mit den Swiss GAAP FER 21 unterliegen die Angaben im Leistungsbericht nicht der ordentlichen Prüfpflicht der Revisionsstelle.

Der Vorstand ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER 21) und den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Vorstand für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

Nach unserer Beurteilung vermittelt die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit den Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER 21) und entspricht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften:

Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen an die Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz (RAG) und die Unabhängigkeit (Art. 728 OR und Art. 11 RAG) erfüllen und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbaren Sachverhalte vorliegen.

In Übereinstimmung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und dem Schweizer Prüfungsstandard 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Vorstandes ausgestaltetes internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

28. März 2018/bkk

Treviso Revisions AG

Markus Bürki, Revisionsexperte (leitender Revisor)

Peter Leuzinger, Revisionsexperte

BILANZ PER 31. DEZEMBER 2017

mit Vorjahresvergleich (in Franken)	2017	2016
AKTIVEN		
UMLAUFVERMÖGEN		
Flüssige Mittel	3'334'168.75	3'007'392.21
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'892'064.17	2'584'378.46
Übrige kurzfristige Forderungen	49'329.66	44'602.75
Warenvorräte	29'300.00	29'300.00
Aktive Rechnungsabgrenzungen	62'287.05	0.00
TOTAL UMLAUFVERMÖGEN	5'367'149.63	5'665'673.42
ANLAGEVERMÖGEN		
Finanzanlagen/Übrige Finanzanlagen	3'800.00	1'200.00
Mobile Sachanlagen		
Mobilien	210'816.00	229'958.40
Werkstätte Imbodehuus	264'972.00	331'213.00
Immobilien Sachanlagen		
Werk- und Tagesstätte Movero Walenstadt	1'624'959.00	1'706'196.00
Liegenschaft Quimby Huus	2'285'230.00	2'513'526.00
Liegenschaft Bürocenter Quimby Huus	1'173'565.00	1'235'304.00
Liegenschaft Haus Selun	4'835'816.00	5'179'792.00
Liegenschaften im Bau	466'692.10	0.00
Immaterielle Anlagen		
Gründungskosten Movero	137'835.00	165'401.00
TOTAL ANLAGEVERMÖGEN	11'003'685.10	11'362'590.40
TOTAL AKTIVEN	16'370'834.73	17'028'263.82
PASSIVEN		
KURZFRISTIGES FREMDKAPITAL		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	202'364.81	115'185.60
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	301'066.70	21'382.80
Passive Rechnungsabgrenzungen	132'040.00	104'049.45
Passive Rechnungsabgrenzungen Betriebsbeiträge	8'209.80	0.00
Passive Rechnungsabgrenzungen Investitionszuschläge	128'909.40	140'081.20
Passive Rechnungsabgrenzungen Überauslastung	1'668.30	648'943.65
TOTAL KURZFRISTIGES FREMDKAPITAL	774'259.01	1'029'642.70
LANGFRISTIGES FREMDKAPITAL		
Hypothekendarlehen	6'768'000.00	6'899'000.00
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten/Baubeiträge	5'606'974.87	6'020'149.59
Rückstellung Pensionskasse	267'591.50	354'040.00
TOTAL LANGFRISTIGES FREMDKAPITAL	12'642'566.37	13'273'189.59
TOTAL FREMDKAPITAL	13'416'825.38	14'302'832.29
ZWECKGEBUNDENES FONDSKAPITAL		
Fondskapital		
Zweckgebundene Spendenfonds	45'636.60	80'201.20
Schwankungsfonds		
Schwankungsreserven Bestand 2012	1'387'142.00	1'387'142.00
Schwankungsreserven Wohnen	590'020.20	440'020.20
Schwankungsreserven Tagesstruktur ohne Lohn	461'418.87	341'418.87
Schwankungsreserven Tagesstruktur mit Lohn	36'532.72	0.00
TOTAL ZWECKGEBUNDENES FONDSKAPITAL	2'520'750.39	2'248'782.27
ORGANISATIONSKAPITAL		
Fondskapital		
Freier Spendenfonds	368'222.85	411'913.15
Organisationskapital/Eigenkapital		
Vereinskapital	32'028.11	31'728.11
Freie Reserven	33'008.00	33'008.00
Überschuss/Fehlbetrag	0.00	0.00
TOTAL ORGANISATIONSKAPITAL	433'258.96	476'649.26
TOTAL FONDS-/ORGANISATIONSKAPITAL	2'954'009.35	2'725'431.53
TOTAL PASSIVEN	16'370'834.73	17'028'263.82

BETRIEBSRECHNUNG

vom 1.1. bis 31.12.2017 (mit Vorjahresvergleich) in Franken

	RECHNUNG 2017	RECHNUNG 2016
Betriebsbeiträge	9'406'805.86	9'262'147.28
Betriebserlöse	4'291'876.22	4'091'199.96
Spenden und Mitgliederbeiträge	44'430.20	91'654.44
Übriger Ertrag	182'088.37	149'731.48
Betriebsertrag	13'925'200.65	13'594'733.16
Sachaufwand	-523'613.56	-472'544.78
Sonstige direkte Kosten	-196'728.07	-169'455.23
Subtotal 1	13'204'859.02	12'952'733.15
Personalaufwand	-10'790'181.45	-10'342'182.37
Subtotal 2	2'414'677.57	2'610'550.78
Mietaufwand	-568'898.74	-518'170.60
Leasingaufwand	-33'254.66	-35'321.36
Unterhalt und Reparaturen	-197'033.62	-200'223.10
Fahrzeug- und Transportaufwand	-74'203.75	-39'595.05
Sachversicherung, Abgaben, Gebühren	-28'983.90	-41'613.15
Energie- und Entsorgungsaufwand	-172'180.04	-159'226.79
Verwaltungs- und Informatikaufwand	-418'045.20	-401'334.30
Werbeaufwand	-29'966.70	-19'355.05
Abschreibungen	-516'931.93	-583'539.83
Betriebsergebnis	375'179.03	612'171.55
Finanzertrag	91.96	430.61
Finanzaufwand	-123'093.17	-134'569.32
Betriebsergebnis vor Veränderung Fondskapital	252'177.82	478'032.84
Zuweisung zweckgebundene Fonds (Spenden)	-4'909.80	-41'512.65
Verwendung zweckgebundene Fonds (Spenden)	39'474.40	11'267.85
Zuweisung freie Fonds (Spenden)	-39'520.40	-50'141.79
Verwendung freie Fonds (Spenden)	83'210.70	0.00
Jahresergebnis vor Zuweisungen	330'432.72	397'646.25
Zuweisung Abgrenzung Ferien-Guthaben Mitarbeiter	-23'900.00	-85'400.00
Zuweisung Schwankungsreserven Wohnen	-150'000.00	-208'164.15
Zuweisung Schwankungsfonds Tagesstruktur ohne Lohn	-120'000.00	-104'082.10
Zuweisung Schwankungsfonds Tagesstruktur mit Lohn	-36'532.72	0.00
ÜBERSCHUSS / FEHLBETRAG	0.00	0.00

Der ausführliche Finanzbericht über das Geschäftsjahr 2017 ist online verfügbar unter:

www.ovwb.ch/ovwb/organisation/jahresbericht/

A woman with blonde hair in a bun, wearing a black t-shirt and light-colored pants, is holding a large, green, ribbed vegetable (likely a zucchini or squash) with both hands. She is wearing a black watch and a brown leather bracelet. A man with grey hair and glasses, wearing a dark shirt, is using red-handled scissors to cut the stem of the vegetable. They are in a greenhouse with many other similar plants and large green leaves. The floor is made of grey tiles.

SELBSTBESTIMMT LEBEN UND ARBEITEN

owwb

Für Menschen mit einer
Körperbehinderung oder Hirnverletzung

| Brauerstrasse 96 | 9016 St. Gallen
| Telefon 071 282 96 80 | Fax 071 282 96 89
| info@owwb.ch