



Stiftung für
Schwerbehinderte
Luzern SSBL



Jahresbericht 2014

Rückblick 2014

| | |
|---|-----------|
| Stiftungsrat | 6 |
| Geschäftsleitung | 8 |
| Vertretung Angehörige und gesetzliche Vertretung | 10 |
| Verein Freunde SSBL | 11 |

z'mitts drin

| | |
|--|-----------|
| Die «Brieftuube» kam geflattert | 14 |
| Neues Zuhause in 24 Stunden | 15 |
| Teamarbeit aus dem Bilderbuch | 16 |
| Impressionen | 18 |
| Kompetenzen in der Teamarbeit | 20 |
| Nachhaltigkeit dank Teamstärke | 22 |

Zahlen und Fakten

| | |
|-----------------------|-----------|
| Übersicht | 26 |
| Jahresrechnung | 27 |
| Personelles | 30 |
| Standorte | 34 |

Impressum

Konzept: Stiftung für Schwerbehinderte Luzern SSBL
Gestaltung: Rosenstar, Agentur für Werte und Design, Luzern
Druck: GfK PrintCenter, Hergiswil
Fotos: Jutta Vogel, Ralph Eichenberger, T.Meienberger / FC Luzern und SSBL
Auflage: 5000 Stück, April 2015

Editorial

«Team-Spirit steht an oberster Stelle» — das war die Botschaft von Trainer Hitzfeld vor der Fussball-WM. Diese Aussage unterschreibe ich aus Überzeugung.



Meiner Meinung nach ist Teamarbeit die zentrale Voraussetzung für Erfolg. Sei es in der Welt des Sports oder im Berufs- und Familienleben. Hinter jeder ausserordentlichen Leistung steht ein Team. Manchmal kennt man alle Gesichter und Namen eines Teams, manchmal arbeiten viele motivierte und engagierte Personen nur im Hintergrund. Bei der SSBL ist es häufig die zweite Variante: Es sind Teams aus den rund 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unsere Institution weiterbringen und die gegen aussen kaum in Erscheinung treten. Die Partizipation von Mitarbeitenden aus verschiedenen Hierarchiestufen ist für uns sehr wichtig und wir holen ihre Meinung und ihr Fachwissen regelmässig ab. Sie sind es, die Grossprojekte wie den Masterplan Rathausen oder Innovationen ermöglichen und in scheinbar auswegslosen Situatio-

nen eine Lösung finden. Aus diesem Grund stellen wir die Teamarbeit ins Zentrum dieses Jahresberichts und beschreiben ab Seite 14 verschiedene erfolgreiche Team-Projekte. Für den goldenen Pokal hat es unserer Nationalmannschaft in Brasilienschlussendlich nicht gereicht. Und auch in der SSBL können wir unsere Helden des Alltags nicht «vergolden». Unsere Gegenleistung sind ehrliche Wertschätzung und ein grosses Dankeschön an alle!

Rolf Maegli
Direktor

«Soo guet!»

Die Gruppenfotos von betreuten Personen und Mitarbeitenden in diesem Jahresbericht sind während der Aufnahmen unserer neuen Film-clips entstanden.

Unter www.ssbl.ch/film entdecken Sie das Resultat dieses beispielhaften Teamevents! Die Bilder werden jeweils von einem Zitat von Johann Wolfgang von Goethe begleitet.

A young man and woman are posing for a photo against a plain, light-colored background. The man, on the left, has short brown hair and is wearing a short-sleeved, button-down shirt with a blue, red, and white plaid pattern. He is smiling broadly, winking with his right eye, and waving his right hand. The woman, on the right, has long, dark brown hair and is wearing a dark grey t-shirt over a light-colored patterned top. She is also smiling and waving her right hand. The text 'z'mitts drin' is overlaid in the center of the image in a white, casual font.

z'mitts drin

Rückblick 2014

5

**Auch aus Steinen, die einem in
den Weg gelegt werden, kann man
Schönes bauen.**

Johann Wolfgang von Goethe

Bericht des Stiftungsrats

Mitte 2014 fielen innert weniger Tage wegweisende Entscheide für die Zukunft der SSBL: einem positiven Beschluss folgte eine belastende Nachricht.

6

Am 23. Juni 2014 ging eine lange und intensive Sitzung des Stiftungsrats mit einem erfreulichen Resultat zu Ende: Wir haben den Startschuss für den Masterplan Rathausen definitiv erteilt! Nach mehrjähriger Planungsphase war dieses Zeichen ein Motivationsschub für alle Beteiligten. Die schwierigen finanzpolitischen Aussichten des Kantons und die Ungewissheit über die langfristige Finanzierung der Betriebskosten, stellten die grössten Herausforderungen dar. Es brauchte einen mutigen Entscheid unseres Gremiums oder wie es Stiftungsratsmitglied Cécile Bachmann formulierte:

«Die SSBL trägt eine gesellschaftliche und moralische Verantwortung. Der Bedarf an neuen Wohnplätzen ist dringlich und es ist für uns nicht verantwortbar, weitere Verzögerungen des Projekts hinzunehmen.»

Politik als grösster Risikofaktor

Nur vier Tage nach diesem wegweisenden Entscheid präsentierte die Luzerner Regierung ihre Massnahmen für ein Sparpaket. Die Ankündigung, im SEG-Bereich generelle Kürzungen

Stiftungsrat als Team

Der Stiftungsrat stellt sich als Team regelmässig einer kritischen Selbstreflexion sowie externen Audits. Das Gremium ist nach den Regeln von Best Board Practice (BBP) zertifiziert. Es wird regelmässig extern überprüft, ob der Stiftungsrat nach den Regeln von Good Governance funktioniert. Im Berichtsjahr fand beim Stiftungsrat die Routineüberprüfung nach dem BBP-Label statt und es wurde festgestellt, dass die Verbesserungspotenziale aus der Rezertifizierung umgesetzt wurden oder in Bearbeitung sind.

vorzunehmen und die Leistungspauschalen einzufrieren, sorgte im Stiftungsrat, der Geschäftsleitung und bei den Angehörigen für grosse Betroffenheit. Die SSBL hat bereits in den letzten Jahren grosse Anstrengungen für Optimierungen unternommen und wir stellen uns dem Kostenvergleich mit anderen Institutionen. Aber es wird zunehmend schwieriger, mit dieser Unberechenbarkeit der politischen Planung unser Angebot lang-



Stiftungsrat der SSBL (v.l.): Markus Odermatt, Cécile Bachmann, Flavio Filippini, Margrit Thalmann-Theiler, Albin Dietrich, Margrit Fischer-Willimann, Thomas Hagmann und Albert Vitali.

fristig zu sichern. Die Sparpolitik des Kantons zwingt uns, Leistungen abzubauen und wird die Lebensqualität der betreuten Personen zwangsweise beeinträchtigen. Wir werden uns, gemeinsam mit der Interessengemeinschaft der Trägerschaften privater sozialer Einrichtungen (IGT) und der Heimkonferenz des Kantons Luzern (HKL), für vertretbare Lösungen einsetzen.

Breites Themenspektrum

Nebst dem Masterplan und den Sparmassnahmen hat sich der Stiftungsrat an insgesamt elf Sitzungen auch mit diesen Themen beschäftigt: Organisationsentwicklung, Strategien in Kom-

munikation und Fundraising, Standortbestimmung für das Heilpädagogische Kinderheim Weidmatt, Praxis zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen sowie die Zusammenfassung der normativen Grundlagen in Organisation und Wertehaltungen. Zusätzlich besuchten wir eine Weiterbildung im Bereich Neue Medien und reflektierten den Umgang mit dem Datenschutz in der eigenen Arbeit. Für das ausserordentlich hohe Engagement im Berichtsjahr möchte ich mich bei allen Mitgliedern des Stiftungsrats und der Geschäftsleitung herzlich bedanken.

Margrit Fischer-Willimann
Präsidentin des Stiftungsrates

Bericht der Geschäftsleitung

Der Startschuss für den Masterplan Rathausen löste eine Reihe an Folgeprojekten aus, die parallel zum Tagesgeschäft in Angriff genommen wurden.



Die Geschäftsleitung der SSBL (v.l.): Kurt Brun, André Thürig, Rahel Huber, Manuela Schlecht-Huber, Daniela Grisiger und Rolf Maegli.

8

Mit dem Masterplan Rathausen werden neue Wohnplätze und ein Zentrum für Arbeit und Beschäftigung im historischen Kloster umgesetzt. Die Baubewilligungen für diese Projekte wurden erteilt und die Finanzierung der Baukredite ist nach intensiven Verhandlungsrunden sichergestellt. Auf dem Areal Rathausen wurden bereits erste Bauarbeiten durchgeführt: eine

neue Heizungsanlage mit zwei Wärmepumpen wurde in Betrieb genommen (vgl. S. 22) und der denkmalgeschützte Milchhof 1912 saniert.

Kein Stein bleibt auf dem anderen

Nebst den ersten baulichen Veränderungen stand vor allem die Planung der Organisationsentwicklung im Zentrum. Die infrastrukturelle Entwicklung

mit dem Masterplan zog tiefgreifende Anpassungen in der Betriebsorganisation nach sich. Mit der Eröffnung der neuen Wohnhäuser Ende 2016 werden nur noch acht anstelle der bisherigen elf Institutionen bestehen. In diesem Zusammenhang wurden die betreuten Personen nach ihren Wünschen für einen künftigen Wohnplatz befragt, die Institutionsleiter bestimmt und der Gewinnungsprozess für die Gruppenleitungen gestartet. Dem Personalmanagement steht eine herausfordernde Aufgabe bevor, um auf dem umkämpften Arbeitsmarkt genügend Personal zu finden. Auch die Abläufe bei den Finanzen und die Informatik-Systeme müssen grundlegend angepasst werden.

Neue Themen im Kerngeschäft

Die Gestaltung der Wohn- und Lebensverhältnisse der Bewohnerinnen und Bewohner ist das Kerngeschäft der SSBL. In diesem Bereich wurden beispielsweise eine neue Bewohnerbefragung und ein Medikamentenmanagement eingeführt. Damit die betreuten Personen auch in der Thematik Sexualität professionell unterstützt werden können, fand im Sommer 2014 ein Kaderworkshop zum Thema statt und es konnten gemeinsame Haltungen definiert werden, die nun in ein Konzept einfließen werden. Ein weiteres wichtiges Thema war das Risikomanagement. Die Ge-

schäftsleitung hat eine intensive Auseinandersetzung im Umgang mit den Risiken initialisiert. Ziel war es, von einem technokratischen Risikomanagement wegzukommen und einen Risikodialog auf allen Hierarchiestufen und in allen Bereichen einzuführen. Den Grundstein dazu haben wir gelegt! Die zahlreichen Projekte und Aufgaben in der SSBL sind dank aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf gutem Weg. Ich danke allen von Herzen für ihren täglichen Einsatz und möchte im Besonderen meinen Teammitgliedern in der Geschäftsleitung einen grossen Dank für ihren unermüdlichen Einsatz aussprechen.

Rolf Maegli
Direktor

Geschäftsleitung als Team

Die Geschäftsleitung hat eine Teamentwicklung durchgeführt mit dem Ziel, die herausfordernden Aufgaben in der Organisation und Projektentwicklung optimal zu erfüllen. Sie hat ihre eigene Arbeitsweise wesentlich gestaltet, indem bürokratische Abläufe reduziert wurden. Die Planung des Masterplans und der Organisationsentwicklung wird zusammen mit einer externen Projektbegleitung durchgeführt.

Vertretung Angehörige und gesetzliche Vertretung (VAG)

Wir gratulieren den Stiftungsräten zum Entscheid, den Masterplan Rathausen trotz vieler Unbekannten in die Realität umzusetzen!

10 Die betreuten Personen benötigen eine zeitgerechte und wohnliche Umgebung, keinen Luxus aber ihren Behinderungen angepasste Räume. Die Sparpläne des Kantons hinterlassen auch bei uns Spuren. So werden die Gutschriften für Abwesenheitstage massiv gekürzt. Wir haben dieses Thema intensiv mit der Geschäftsleitung besprochen. Es ist wichtig, in unserem Umfeld auf die Situation der Heime aufmerksam zu machen und den Mitmenschen zu erklären, dass nicht immer nur gespart werden kann. Unsere Angehörigen brauchen eine umfassende und adäquate Betreuung. Sie sind das schwächste Glied unserer Gesellschaft. Die grossen Veränderungen wie die Auflösungen von

Wohngruppen, Umplatzierungen und Zusammenlegungen von Wohnheimen lösen Unsicherheit aus. Den anstehenden Fragen dürfen wir nicht ausweichen. Die SSBL ist gefordert, immer wieder die neusten Informationen weiterzugeben. Wir sind uns aber auch bewusst, wie schwierig diese Herausforderung zu meistern ist. Geduld ist bei allen gefragt. Nehmen wir die Zukunft der Stiftung und unserer Angehöriger gemeinsam in die Hände zum Wohle aller Beteiligten.

vag@ssbl.ch oder www.ssbl.ch/vag

Philipp Affentranger
VAG Mitglied



Die Mitglieder der VAG (v.l.): Bernadette Marti, Maria Kurmann, Agnes und Sepp Waldispühl, Margrit Thaler, Philipp Affentranger und Beat Schmid.

Verein Freunde SSBL

Von den grossen und den kleinen Freuden – oder warum man mit kleinen Geschenken ganz viel Freude bereiten kann!

Wer unsere Tagesbeschäftigten beobachtet, wie sie konzentriert am Töggelikasten spielen und über jedes Goal jubeln, der erkennt, dass es nicht immer nur die grossen Dinge sind, über die es sich zu freuen lohnt. Der Töggelikasten, welcher 2014 von der Raiffeisenbank gesponsert worden ist, steht nur exemplarisch für viele kleinere Projekte, die dank der Unterstützung des Vereins Freunde finanziert werden konnten.

Ein Highlight im letzten Jahr war das vom FC Kantonsrat organisierte Benefiz-Fussballspiel gegen PluSport. Das vom FC-Kantonsrat gewonnene Spiel generierte Matchspenden in der Höhe von 12'222 Franken. Für 2015 hat Luigi Ponte, der Trainer von PluSport, Revanche geboten – wir freuen uns darauf.

Ein weiteres Dankeschön gebührt unserem Vorstandsmitglied Hans Aregger, der der Leiterin des Wohnheims Entlebuch einen Check im Wert von 11'000 Franken überreicht hat. Dieses Abschlussgeschenk von Hans Aregger, der den Verein Freunde

Ende 2015 verlassen wird, ermöglicht den Kauf einer Rollstuhlschaukel.

Per Ende 2014 zählte der Verein 300 Mitglieder. Die Spendeneinnahmen betragen rund 18'500 Franken. Abzüglich der getätigten Vergabungen resultierte ein Ertragsüberschuss von rund 3'000 Franken.

Wir sind uns bewusst, dass der Beitrag unseres Vereins im gegenwärtig herausfordernden Umfeld der Stiftung nur ein kleiner sein kann. Aber wie eingangs erwähnt können auch kleine Geschenke grosse Freude bringen. Der Dank dafür gebührt den zahlreichen Spendern für grössere und kleinere Beiträge, den Mitgliedern für ihre Treue und meinen Vorstandskollegen für ihre Arbeit und Unterstützung.

Cécile Bachmann
Präsidentin Verein Freunde



z'mitts drin

z'mitts drin

13

Nach unserer Überzeugung gibt es kein grösseres und wirksameres Mittel zu wechselseitiger Bildung als das Zusammenarbeiten.

Johann Wolfgang von Goethe

Die «Briefftuube» kam geflattert

Bewohnerinnen und Tagesbeschäftigte eilten mit Presseausweisen umher, es wurde intensiv geknipst und recherchiert bis die erste «Briefftuube» vorlag.

Schon lange war das Bedürfnis vorhanden, Bewohnerinnen und Tagesbeschäftigte adäquat über Veränderungen in der SSBL zu informieren. Es sollte eine Zeitung von und für die betreuten Menschen entstehen. Die «Briefftuube» ist eines der schönsten Produkte, das im vergangenen Jahr in Teamarbeit entstanden ist.

14 Die Idee war schnell in ein Projekt gepackt, der Wettbewerb zur Namensuche ausgeschrieben und das Redaktionsteam zusammengestellt: Fünf Bewohnerinnen und Bewohner mit ihren Begleitpersonen und zwei Mitarbeiterinnen aus dem Fachbereich trafen sich zur ersten Sitzung. Es wurden Interviewtermine und Fotoreportagen geplant, Lebensläufe formuliert und Aufträge verteilt. Die vielfältigen Aufgaben boten Gelegenheit, eigene Interessen und Ressourcen einmal anders einzusetzen. Die Kreativität, welche die betreuten Personen in der Umsetzung einsetzen, war bemerkenswert. Man muss weder sprechen noch schreiben können für gute Interviews. Schöne Fotos entstehen auch, wenn man jemanden an den richtigen Ort und in den passenden Winkel dirigiert. Die

grosse Frage war, was die künftige Leserschaft wohl am meisten interessieren würde. Nach spannenden Diskussionen entstanden die Rubriken Masterplan Rathausen, Rätsel, Kochrezepte, die Seite «Häsch gwüsst» und ein Forum zur Suche von Freundinnen und Freunden. Ende Juli hielten die Bewohnerinnen und Tagesbeschäftigten die erste Ausgabe der Briefftuube in gedruckter Form in ihren Händen oder konnten sich den Inhalt als Film mit Hilfe von Gebärdensprache erklären lassen.

Rahel Huber
Leiterin Fachbereich Begleiten
und Betreuen



Neues Zuhause in 24 Stunden

Aufgrund einer Notlage sollten innert 24 Stunden zwei neue Bewohner aufgenommen werden. Wie wurde diese nicht alltägliche Aufgabe gemeistert?

Für das Team der Wohngruppe Casa Macchi in Willisau bestand die Herausforderung darin, dass zum einen kaum Zeit für die Planung des Aufnahmeprozesses zur Verfügung stand und zum anderen gerade nur ein Wohnplatz frei war. Institutions- und Gruppenleitung trafen nach Bekanntwerden der Notaufnahme umgehend die ersten Massnahmen und informierten das Team und die Wohngruppe. Die nächsten dringlichsten Schritte wurden geplant und koordiniert: die Bereitstellung von zwei Räumen, die fortan als Bewohnerzimmer genutzt werden sollten, und die Beschaffung des nötigen Mobiliars. Ausserdem musste die Wohngruppe mit zwei zusätzlichen Bewohnern neu organisiert werden. Wie im Zeitraffer gingen alle Vorgänge vonstatten, die sich normalerweise über mehrere Tage erstrecken. Dies war nur möglich, weil alle Teammitglieder zusammen mit Hauswart, Gruppenleitung und Institutionsleitung fast rund um die Uhr und Hand in Hand arbeiteten. Die Einstellung des Teams war, die Aufgabe gemeinsam anzugehen und erfolgreich zu lösen. Nach 24 Stunden bestand

die Wohngruppe tatsächlich nicht mehr aus acht, sondern aus zehn Bewohnern. Die Ankunft der zwei neuen Bewohner stellte dabei eine weitere Herausforderung dar: Beide trafen praktisch ohne eigenen Besitz an ihrem neuen Wohnort ein. Dank des guten Zusammenspiels des gesamten Teams und der Bereitschaft, ungewohnte Wege zu gehen, konnte die Aufnahme für die Betroffenen angenehm gestaltet werden. Im Verlauf der folgenden Tage kehrte allmählich wieder der Alltag in der Wohngruppe ein. Da die Gewinnung zusätzlichen Personals Zeit beansprucht, blieb die Grösse des Mitarbeiterteams anfänglich unverändert. Dies verlangte von allen Mitarbeitenden grosse Flexibilität, die Bereitschaft, Mehrarbeit zu leisten, und die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen. Aufgrund des gut eingespielten Teams und einer positiven Haltung aller verlief letztlich die Aufnahme und Eingliederung der neuen Bewohner in der Wohngruppe unproblematisch.

Toni Iten-Bühlmann
Leiter Wohnheim Casa Macchi

Teamarbeit aus dem Bilderbuch

Mit dem Entscheid, im Wohnhaus Wisstanne selbst zu kochen, stand eine grosse logistische und organisatorische Umstrukturierung bevor.

Bis vor kurzem bezog das Wohnhaus Wisstanne in Wolhusen die täglichen Mahlzeiten vom Wohn- und Pflegezentrum Berghof. Mit Blick auf den Personal- und Zeitaufwand sowie die finanziellen Mittel wurde nach einer Optimierung gesucht.

16

Das Konzept, im Wohnhaus selbst für die Bewohnerinnen und Bewohner zu kochen, erwies sich als vorteilhaft. Dies bedingte allerdings eine Vergrösserung der Küche in der Wisstanne. Um das neue Verpflegungskonzept erfolgreich zu managen, musste zudem das Hauswirtschaftsteam umstrukturiert werden. Seither kümmern sich eine Köchin und zwei Fachfrauen Hauswirtschaft um die Zubereitung der Mahlzeiten. Zurzeit werden rund 35 Mittagessen ausgegeben, ab August 2015 wird das Wohnhaus Gärtnerhüsli mitbeliefert und es wird mit ca. 55 Mittagessen pro Tag gerechnet

Die Erarbeitung und Umsetzung des Projekts geschah in enger Zusammenarbeit mit den Diensten der SSBL. Sowohl die Leiterin Hauswirtschaft als auch der Leiter der Gastronomie und weitere Mitarbeitende der Dienste

waren in das Projekt involviert. Sie standen mit Rat und Tat zur Seite, z. B. bei der konkreten Planung der Küche und der organisatorischen Abläufe, bei der Umsetzung der SSBL-Standards in Gastronomie und Hauswirtschaft, bei der Vermittlung von Erfahrungen und Erkenntnissen an das Hauswirtschaftsteam in Wolhusen oder ganz praxisnah mit einer Schulung für die Bedienung der Küchengeräte. Dank dieser standortübergreifenden und interdisziplinären Teamarbeit funktioniert die Verpflegung im Wohnhaus Wisstanne reibungslos.

Aufgrund der organisatorischen Veränderungen mussten zahlreiche interne Schnittstellen berücksichtigt werden: Das neue Hauswirtschaftsteam ist in den Wohnhäusern Wisstanne und Gärtnerhüsli für die Aufgabenbereiche Kochen, Lingerie und Reinigung zuständig. Regelmässig findet ein Austausch zwischen dem Hauswirtschaftsteam und den Mitarbeitenden für fachliche Instruktionen statt. Die Umgestaltung des Verpflegungskonzepts hat für beide Wohnhäuser zur Folge, dass das Atelier «Kochen» im Sommer 2015 abgebaut

wird. Dies hat Einfluss auf die Planung der Arbeit und Beschäftigung im Wohnheim Entlebuch, weshalb bei der gesamten Umstrukturierung die Gruppenleitungen eng miteinbezogen wurden.

Die Veränderungen bringen grundlegende Verbesserungen mit sich: Die Mitarbeiterinnen in der Betreuung sind von Arbeiten in der Küche entlastet und haben dadurch mehr Zeit für die unmittelbaren Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Im Weiteren ermöglicht die Küche des Wohnhauses Wisstanne auch Mitarbeitenden ein gutes Verpflegungsangebot und sie ist im Vergleich zur Essensanlieferung durch Dritte viel anpassungsfähiger und flexibler.

Die Zusammenarbeit mit den Diensten in Rathausen wird auch in Zukunft fortgesetzt, um den Standard hoch zu halten und gemeinsam Entwicklungen und Optimierungen möglich zu machen.

Jacqueline Meier
Leiterin Wohnheim Entlebuch



«Von den Gourmands zu den Gourmets»

Die Mitarbeiterinnen des Hauswirtschaftsteams (v. l.): Alexandra Gorath, Pia Mattmann und Stefanie Kränzlin.

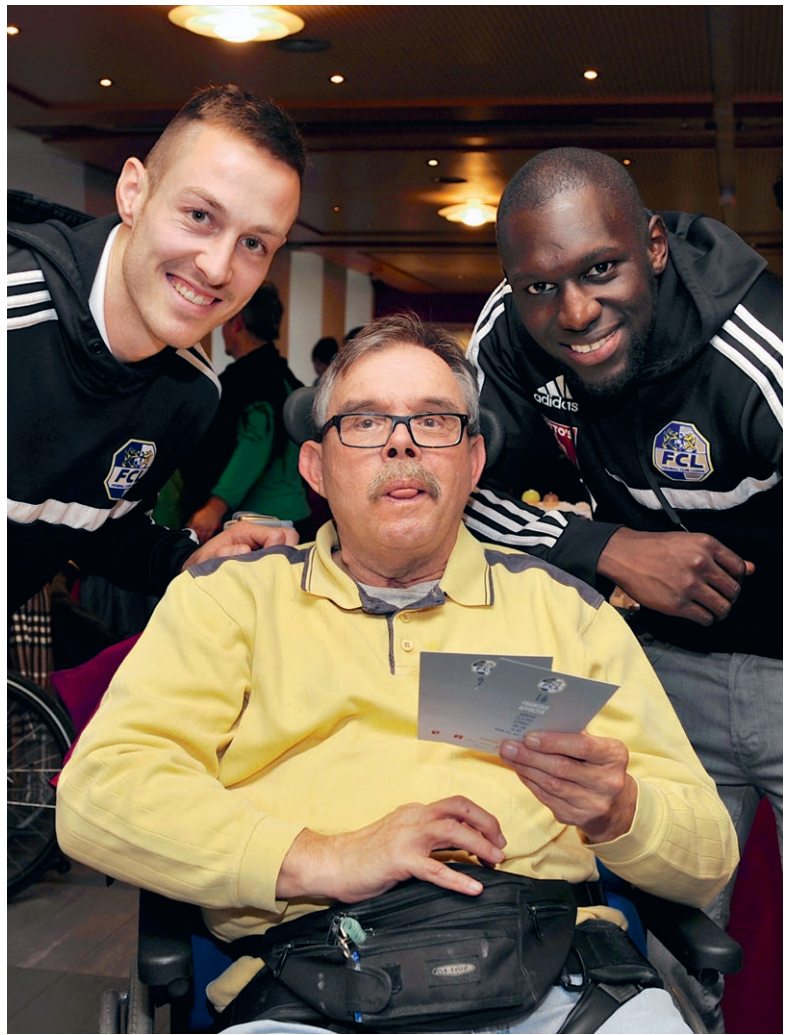


Ein Volltreffer!

Die Spieler des FC Luzern haben mit ihrer Weihnachtsaktion das Fanherz vieler betreuten Personen in der SSBL berührt! Die grossen Stars brachten nicht nur feine Schokoladensamichläuse mit bei ihrem Besuch, sondern besonders viel Zeit. Zeit für Autogramme, gemeinsame Erinnerungsbilder, Umarmungen und für ausgiebiges Fachsimpeln. Wir bedanken uns herzlich für diese tolle Aktion und freuen uns auf den geplanten Besuch in der Swissporarena.

18





Kompetenzen in der Teamarbeit

Die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses für die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner geschieht im Team.

20



Ute Leidnecker

Ute Leidnecker ist Leiterin der Fachstelle Bildung und Kompetenzentwicklung.

Mit ihrem Team ist sie für die gesamte Fort-, Aus- und Weiterbildung in der SSBL zuständig. Sie hat Erziehungswissenschaften studiert und war in der Begleitung/Betreuung und in der Führung in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung tätig, bevor sie ihre Aufgabe in der SSBL übernommen hat.

Welchen Stellenwert hat Teamarbeit in der SSBL?

Teamarbeit hat nicht die Selbstverwirklichung der Mitarbeitenden zum Ziel, sondern die bestmögliche Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Teamarbeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor: Es arbeiten so viele Mitarbeiterinnen mit verschiedenen beruflichen Hintergründen und Erfahrungen zusammen, dass ein Austausch eine grosse Herausforderung darstellt. Das interdisziplinäre Zusammenarbeiten ist die Grundlage des Erfolges. Der fachspezifische Blick beeinflusst das eigene Handeln und die Beurteilung des Handelns der anderen. Neben diesen fachlichen Differenzen haben Mitarbeitende auch unterschiedliche Sichtweisen beispielsweise zu Nähe und Distanz, zum Umgang mit Abweichungen oder zu Fragen, wie partizipativ wir sind oder wie wörtlich wir uns an Regulativen orientieren. Teams sind gefordert, diese Fragen immer wieder aufs Neue zu stellen und zu beantworten.

Wie können Teams ein gemeinsames Verständnis entwickeln?

Nebst dem fachlichen Austausch ist es auch wichtig, dass man ein Verständnis hat für Diversität. Damit meine ich den Umgang mit vielerlei Situationen, die sich nicht einfach in einen Prozess oder ein Regulativ pressen lassen. In einem Team muss man gewissermassen «gnädig» miteinander sein können. Das heisst, dass man andere Sichtweisen akzeptiert und nicht darauf besteht, die eigenen Vorstellungen durchzusetzen. Denn das Zentrum aller Bemühungen sind die Bewohnerinnen und Bewohner, ihnen wollen wir Wahlmöglichkeiten bieten und nicht unsere persönlichen Vorstellungen durchsetzen.

Heisst das, dass die Selbstkompetenzen höher zu gewichten sind als Fachkompetenzen?

Die Fachkompetenz ist die Basis, aber die Selbst- und Sozialkompetenzen haben in unserem Auftrag einen sehr hohen Stellenwert. In einem Team müssen alle die Fähigkeiten pflegen, dass sie andere Standpunkte anhören und akzeptieren können und eigene fachliche Vorstellungen hinterfragen.

Somit bekommt die Kritikkultur einen hohen Stellenwert?

Ich denke, dass es sehr wichtig ist, dass sich Mitarbeitende auch mit kritischen Fragen einbringen können.

Eine Organisation wie die SSBL muss den Rahmen schaffen, dass das Hinterfragen und konstruktive Kritik Bestandteil der Unternehmenskultur sind. Das fordert die vorgesetzten Personen auch heraus: Es soll zulässig sein, dass beispielsweise die Regulierungsdichte hinterfragt werden kann. Wichtig ist es für Mitarbeitende zu sehen, dass auch Vorgesetzte eingestehen können, dass sie nicht alles sehen und wissen oder Fehler machen.

Zum Schluss noch die «Fee-Frage»: Angenommen eine gute Fee würde dir zwei Millionen Franken zur Verfügung stellen, was sollte damit gemacht werden?

Mit zwei Millionen würde ich als erstes das Sparprogramm zurückstellen und dafür sorgen, dass wir unsere Bildung und Kompetenzentwicklung konsequent mit einer Strategie weiterverfolgen können. Abgesehen davon wäre es mein grösster Wunsch, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Funktion ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einbringen könnten. Dass es uns gelingt, die Stärken und die Vielfalt jeder Person zu sehen und dass sie auch spüren, dass ihre Kompetenzen gefragt und geschätzt werden!

Die Fragen stellte Rolf Maegli.

Nachhaltigkeit dank Teamstärke

Das Ziel war klar: Die Heizungsanlage in Rathausen sollte durch eine nachhaltige Lösung ersetzt werden. Innovative Ideen in Teams führten zum Erfolg.

22

Bereits 2005 stand fest, dass die in die Jahre gekommene Heizungsanlage langfristig ersetzt werden musste. Eine nachhaltig Lösung war gewünscht. Das Modewort der letzten Jahre sollte bei unserem Projekt keine Floskel bleiben. Während neun Jahren liessen verschiedene Teams dieses Ziel nicht aus den Augen und kamen schlussendlich zu einer aussergewöhnlichen, und wirklich nachhaltigen, Lösung. Das Erfolgsrezept hiess «gemeinsam sind wir schlau».

Brainstorming in der ersten Entscheidungsphase

Wir wählten einen klassischen Einstieg in die Teamarbeit und liessen an einem Brainstorming den Ideen der Teammitglieder freien Lauf. Was können wir uns als künftige Lösung vorstellen? Die Nutzung von Erdwärme, Abwasserwärme, Fernwärme ab einer Kehrlichtverbrennungsanlage oder vielleicht sogar ein Biogas-Blockheizkraftwerk? Die ersten Ideen scheiterten an zu hohen Investitionskosten, Betriebsrisiken oder zu hohem Platzbedarf. Eine andere Lösung musste her. Bei einem weiteren Austausch mit der Firma CKW erfuhren wir, dass die

se eine Konzession für die Entnahme von rund 500'000 Kubikmeter Grundwasser pro Jahr besitzt und dieses Grundwasser primär zur Kühlung ihrer Rechenzentren verwendet. Die Abklärungen bei Behörden zeigten, dass die weitere Nutzung des nun erwärmten Grundwassers für eine Wärmepumpen-Anlage grundsätzlich bewilligungsfähig ist. Diese Idee konnte also konkretisiert werden.

Auf Umwegen zur Bestlösung

Auf welchem Weg kommt nun das Grundwasser von der rund 400 Meter entfernten CKW zur SSBL? Auch in diesem Prozess war Teamarbeit ein wichtiger Bestandteil. Die Linienführung der Leitung wurde mehrmals mit unterschiedlichen Personen abgeprochen und war eigentlich schon festgelegt. Kurz vor der Ausführung entdeckte der Bauleiter eine noch bessere Lösung, sodass der Eingriff sowohl die Fusswege als auch den Verkehr auf dem Areal weniger beeinträchtigte als ursprünglich geplant. Die nächste grundlegende Frage stellte sich: Wie gross wird der künftige jährliche Wärmebedarf in Kilowatt sein? Die Nachfrage der 17 bestehen-

den Gebäude, der drei neuen Wohngebäude sowie des noch zu sanierenden Klosters musste geschätzt werden.

Ausführung perfekt koordiniert

Im Mai 2014 konnte endlich mit der Installation der neuen Anlage begonnen werden. Der Technische Dienst der SSBL musste in dieser Phase sicherstellen, dass auch während der Demontage der alten Systeme jederzeit warmes Wasser zur Verfügung stand. Zudem musste der alte Öltank vor Ort in einzelne Teile zerlegt und ausgebaut werden. Bei diesen Arbeiten war viel Flexibilität gefragt, wurden

doch alle Werkstätten und deren Zugänge durch diese Arbeiten mehrere Tage stark beansprucht. Eine weitere anspruchsvolle Aufgabe war es, das bestehende Gebäudeleitsystem auf die neue Technologie anzupassen. Während mehrerer Wochen waren interne und externe Experten damit beschäftigt, ein zeitgemässes Regel-, Überwachungs- und Alarmsystem zu installieren. Es freut mich, dass sich unser Erfolgsrezept bewährt hat: «Gemeinsam sind wir schlau».

Erwin Lauber
Leiter Reparatur und Unterhalt

23

Die SSBL und CKW machen vor, wie zwei Nachbarn mit einer geeigneten Kooperation Energie sinnvoll einsetzen und Kosten sparen können.

CKW nutzt Grundwasser zur Kühlung ihres IT-Rechenzentrums. Das erwärmte Wasser wird anschliessend über eine 400 Meter lange Leitung zu neuen Wärmepumpen der SSBL geleitet. Seit Sommer 2014 kann die SSBL damit 60 Prozent ihres Wärmebedarfs mit erneuerbarer, CO₂-neutraler Energie decken. Zur Abdeckung von Spitzenlasten in der kalten Jahreszeit werden zwei Gaskessel eingesetzt. Als Zeichen der Wertschätzung für die Arbeit der

SSBL übernahm CKW die Kosten für die Anpassung der eigenen Heiz- und Kühlsysteme.





z'mitts drin

Zahlen und Fakten

25

**Willst du dich am Ganzen
erquicken, so musst du das Ganze
im Kleinsten erblicken.**

Johann Wolfgang von Goethe

Übersicht

Rund 850 Mitarbeitende betreuten 2014 mehr als 400 Menschen mit einer Beeinträchtigung. Die Auslastung der Wohnplätze betrug 99.3 Prozent.

Begleitung & Betreuung:

419 Plätze

- 303 Wohnplätze für Erwachsene
- 18 Wohnplätze im Heilpädagogischen Kinderheim Weidmatt
- 7 Gastplätze
- 61 Tagesplätze
- 30 Tagesplätze Triva

26 Personal: 850 Mitarbeitende (530 Vollzeitstellen)

- 45 Lernende
- 37 Praktikantinnen und Praktikanten
- 16 Mitarbeitende mit Rente
- 25 Ausbildungen auf Tertiärstufe

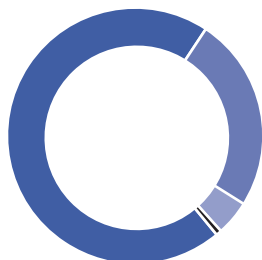
Jahresrechnung

Im Jahr 2014 betrug der Gesamtaufwand der Stiftung 64 Mio. CHF. Davon machen Löhne inkl. Sozialversicherungsbeiträge 81.7% aus. Die Jahresrechnung 2014 schliesst mit einem Gewinn von 0.438 Mio. CHF ab. Die Rechnungslegung basiert auf dem geltenden Gesetz über soziale Einrichtungen SEG. Mit dem Kanton Luzern besteht eine Leistungsvereinbarung mit jährlich neu festgelegten Pauschalen.

Revision der Jahresrechnung 2014

Die Prüfung der Buchführung und Jahresrechnung hat die Finanzkontrolle des Kantons Luzern vorgenommen.

André Thürig
Leiter Finanzen



Finanzierung

- 71% Kanton und Gemeinden (SEG)
- 25.6% Selbstzahler (Kostgeld)
- 3.3% Diverse Erträge
- 0.1% Spenden

Bilanz

| Aktiven | 31.12.2014 | 31.12.2013 |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | TCHF | TCHF |
| Flüssige Mittel | 2'854 | 3'113 |
| Forderungen Lieferung/Leistung | 10'722 | 10'515 |
| Andere Forderungen | 5 | 2 |
| Vorräte | 189 | 217 |
| Aktive Rechnungsabgrenzung | 328 | 248 |
| Total Umlaufvermögen | 14'098 | 14'095 |
| Sachanlagen | 48'550 | 45'079 |
| Finanzanlagen | 7 | 7 |
| Total Anlagevermögen | 48'557 | 45'086 |
| Fondsvermögen | 852 | 851 |
| Total Fondsvermögen | 852 | 851 |
| Total Aktiven | 63'507 | 60'032 |

| Passiven | 31.12.2014 | 31.12.2013 |
|--|-------------------|-------------------|
| | TCHF | TCHF |
| Verbindlichkeiten Lieferung/Leistung | -4'043 | -3'352 |
| Andere kurzfristige Verbindlichkeiten | -2'220 | -328 |
| Passive Rechnungsabgrenzung | -380 | -606 |
| Total Kurzfristiges Fremdkapital | -6'643 | -4'286 |
| Langfristige Verbindlichkeiten | -45'190 | -44'540 |
| Langfristige Rückstellungen | -1'072 | -963 |
| Total Langfristiges Fremdkapital | -46'262 | -45'503 |
| Zweckgebundenes Rücklagenkapital | -240 | -260 |
| Zweckgebundenes Fondskapital | -5'949 | -5'124 |
| Zweckgebundener Fonds Triva | -524 | -495 |
| Total Zweckgeb. Rücklagen- / Fondskapital | -6'713 | -5'879 |
| Kapital Landwirtschaft | -1'000 | -1'000 |
| Kapital Rathausen | -862 | -862 |
| Stiftungskapital | -260 | -260 |
| Designiertes Kapital | -410 | -1'285 |
| Rücklage SEV §24 | -1'357 | -957 |
| Total Organisationskapital | -3'889 | -4'364 |
| Total Passiven | -63'507 | -60'032 |

Erfolgsrechnung

| Aufwand | 2014 TCHF | 2013 TCHF |
|--|---------------------|---------------------|
| Personalaufwand | 52'280 | 52'240 |
| Medizinischer Bedarf/Lebensmittel/Haushalt | 2'376 | 2'497 |
| Unterhalt/Reparaturen | 2'211 | 2'075 |
| Finanzierungsaufwand | 965 | 1'116 |
| Mietaufwand | 635 | 628 |
| Abschreibungen | 2'929 | 3'005 |
| Energie/Wasser | 766 | 870 |
| Beschäftigung/Freizeitgestaltung | 228 | 245 |
| Büro/Verwaltung | 1'202 | 1'232 |
| Übriger Sachaufwand | 366 | 423 |
| a. o. Aufwand | 0 | 1 |
| Total Aufwand | 63'958 | 64'332 |

28

| Ertrag | 2014 TCHF | 2013 TCHF |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Leistungsabteilung innerkantonal | -59'520 | -59'656 |
| Leistungsabteilung ausserkantonal | -2'693 | -2'204 |
| Spenden | -71 | -45 |
| Übrige Erträge | -2'090 | -2'409 |
| a. o. Ertrag | -22 | -652 |
| Total Ertrag | -64'396 | -64'966 |
| Ergebnis vor Erfolgsverwendung | -438 | -634 |

| Erfolgsverwendung | 2014 TCHF | 2013 TCHF |
|--|---------------------|---------------------|
| Zuweisung an Designiertes Kapital | 10 | 260 |
| Zuweisung an Fonds Triva | 29 | 78 |
| Zuweisung an Rücklage SEV §24 | 399 | 296 |
| Ergebnis nach Erfolgsverwendung | 0 | 0 |

| Fondsrechnung | 2014 TCHF | 2013 TCHF |
|----------------------------|---------------------|---------------------|
| Fonds Zugänge | -809 | -1'533 |
| Fonds Verwendungen | 342 | 338 |
| Fonds Veränderungen | 467 | 1'195 |
| Total Fondsrechnung | 0 | 0 |

Anhang zur Jahresrechnung

| | 2014 TCHF | 2013 TCHF |
|---|----------------|----------------|
| Eventualverpflichtungen | 6'534 | 7'062 |
| Bau- und Einrichtungsbeiträge BSV (Immobilien/Mobilien) | 6'534 | 7'062 |
| Brandversicherungswerte der Sachanlagen | 137'313 | 136'613 |
| Immobilien (GVL-Werte) | 103'726 | 103'176 |
| Immobilien Mietobjekte (GVL-Werte) | 20'732 | 20'732 |
| Mobilien (Allianz Suisse) | 12'855 | 12'705 |
| Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen | 1'625 | 1'733 |
| Kreditor Luzerner Pensionskasse (fällig und bezahlt Januar 2015) | 1'625 | 1'733 |

| Nutzungsdauer für lineare Abschreibung auf Sachanlagen | 2014 Jahre | 2013 Jahre |
|---|---------------|---------------|
| Immobilien | 25 | 25 |
| Immobilien (Mietobjekte, Umbauten) | 10 | 10 |
| Wohnpavillon | 10 | 10 |
| Erschliessungskosten Wohnpavillon | 5 | 5 |
| Mobiliar | 5 | 5 |
| Maschinen | 5 | 5 |
| Fahrzeuge | 5 | 5 |
| Informatik | 3 | 3 |
| Milchhof 1912 (ausserbetriebliche Liegenschaft) | 40 | - |

29

Risikobeurteilung

Der Stiftungsrat hat periodisch ausreichende Risikobeurteilungen vorgenommen und allfällige sich daraus ergebende Massnahmen eingeleitet, um zu gewährleisten, dass das Risiko einer wesentlichen Falschaussage in der Jahresrechnung als klein einzustufen ist.

Triva

Die Triva ist eine einfache Gesellschaft der Stiftungen Brändi und SSBL. Die operative und administrative Einbindung liegt bei der SSBL. Einen möglichen Gewinn/Verlust tragen beide Stiftungen. Um eine separate Bilanzierung vom Eigenkapital der SSBL vornehmen zu können, sind die Gewinn/Verlust-Verbuchungen, in den zweckgebundenen Fonds Triva ausgegliedert worden.

Personelles

| Stiftungsrat | Ressort | Qualifikationen | im SR seit |
|---|--|---|------------|
| Margrit Fischer-Willmann Sursee | Präsidentin, Recht, Finanz- und Personalausschuss | lic. iur., alt Regierungsrätin | 2004 |
| Markus Odermatt Buchrain | Vizepräsident, Finanzen, Finanzausschuss, Präsident Ausschuss Balance 2020 | Regionaldirektor LUKB Ebikon, eidg. dipl. Bankfachmann, NDS Bankmanagement, Executive MBA | 2005 |
| Cécile Bachmann Horgen | Öffentlichkeits- arbeit | Kommunikationsfachfrau, lic. phil. I | 2007 |
| Albin Dietrich Schüpfheim | Agogik und Heilpädagogik, Ausschuss Balance 2020 | Dozent Sonderpädagogik, lic. phil, dipl. Heilpädagoge | 2004 |
| Flavio Filippini Luzern | Bau | Unternehmer, eidg. Handelsdiplom | 1995 |
| Thomas Hagmann Luzern | Personal, Personalausschuss, Ausschuss Balance 2020 | Coach und Organisationsberater, lic. phil., MSc OE/Master Organisa- tionsentwicklung, dipl. Psychologe, Heilpädagoge | 2012 |
| Margrit Thalmann-Theiler Schüpfheim | Vertretung Gemeinden, Personalausschuss | Gemeindepräsidentin Schüpfheim, ehemalige Vizepräsidentin Verband Luzerner Gemeinden und Präsidentin Sozialvorsteherverband | 2002 |
| Albert Vitali Oberkirch | Vertretung Politik, Finanzausschuss | Nationalrat, ehemaliger Sozialvor- steher und Gemeinderat Oberkirch, Aus- und Weiterbildungen im Bereich Führung/Betriebswirtschaft | 2005 |
| Geschäftsleitung Funktion Qualifikationen in der GL seit | | | |
| Rolf Maegli | Direktor | lic. iur., Fürsprech und Notar | 2011 |
| André Thürig | Leiter Finanzen Stv. Direktor | dipl. Controller NDS HF | 2003 |
| Kurt Brun | Leiter Dienste | dipl. Architekt HTL/STV | 2007 |
| Daniela Grisiger | Leiterin Personalmanagement | lic. phil. Psychologin, NDS Berufs- und Laufbahnberatung, Executive MBA | 2011 |
| Rahel Huber | Leiterin Fach- bereich Begleiten und Betreuen | dipl. Sozialpädagogin HF, NDS Leiten und Entwickeln von heilpädagogischen Institutionen, MAS Special needs and educational management and leadership | 2009 |
| Manuela Schlecht-Huber | Leiterin Wohnheime und Tagesstätten | dipl. Pflegefachfrau AKP, MSc OE/ Master Organisationsentwicklung | 2011 |



Institutionsleiterinnen und -leiter der SSBL, vorne von links: Regula Rettig, Thomas Wili und Ester Pürro. Mitte: Rita Zimmermann, Paul Hummel und Jacqueline Meier. Hinten: Christiane Tutte und Urs Brechbühl. Auf dem Bild fehlen: Friedemann Hesse, Toni Iten-Bühlmann und Mark Lehmann.

Institutionsleitungen

| | |
|--|--------------------|
| Wohnheim Biregg | Urs Brechbühl |
| Wohnheim Casa Macchi | Toni Iten-Bühlmann |
| Wohnheim Entlebuch | Jacqueline Meier |
| Wohnheim Lindenberg | Regula Rettig |
| Wohnheim Moos | Thomas Wili |
| Wohnheim Rothorn | Christiane Tutte |
| Wohnheim Seetal | Ester Pürro |
| Wohnheim Titlis | Friedemann Hesse |
| Wohnheim Wiggertal | Mark Lehmann |
| Arbeit und Beschäftigung Rathausen | Rita Zimmermann |
| Heilpädagogisches Kinderheim Weidmatt | Paul Hummel |

E-Mail: vorname.name@ssbl.ch

Organigramm

Stand 1.4.2015

Stiftungsrat

Präsidentin: Margrit Fischer-Willimann

Direktor

Rolf Maegli

Wohnheime und Tagesstätten

Manuela Schlecht-Huber

WH Biregg

Urs Brechbühl

WH Casa Macchi

Toni Iten-Bühlmann

WH Entlebuch

Jacqueline Meier

WH Moos

Thomas Wili

WH Seetal

Ester Pürro

WH Wiggertal

Mark Lehmann

WH Lindenberg

Regula Rettig

WH Rothorn

Christiane Tutte

WH Titlis

Friedemann Hesse

Arbeit/Beschäftigung

Rita Zimmermann

Tagesstätte Triva*

Reto Kaspar

KH Weidmatt

Paul Hummel

Fachbereich

Begleiten & Betreuen

Rahel Huber

Aufnahmen

Rahel Huber

Fachstelle Agogik

Alberta Hildbrand

Michael Spyrou

Daniela Stalder

Fachstelle Pflege

Stephanie Bättig

Psychologie

Elena Lustenberger

32

■ Geschäftsleitung

* Gemeinsames Angebot mit Stiftung Brändi (www.triva-lu.ch)

Assistentin Direktor

Anita Stirnimann

Beauftragte Kommunikation

Manuela Wyss-Kohler

Beauftragter Managementsysteme

Andreas Fitze

Personalmanagement

Daniela Grisiger

**Personal-
administration**

Hildegard Honauer

**Bildung und Kompetenz-
entwicklung**

Ute Leidnecker

Finanzen

André Thürig

Rechnungswesen

Roland Arnold

Informatik

Patrick Schmid

Dienste

Kurt Brun

**Reparatur und
Unterhalt**

Erwin Lauber

Hauswirtschaft

Ursina Schürmann

Gastronomie

Wolfgang Menz

33

Mitarbeitervertretung MAV

Mario Ulmann, ABA Rathausen, Leiter MAV

Walter Stadelmann, WH Biregg, Vizeleiter MAV

Jasmina Balic, Dienste, Reinigung

Martin Hans, WH Rothorn

Andrea Heurteur, ABA Rathausen

Sacha Käppeli, Informatik

Standorte

34



Wohnheime

- Wiggertal
- Moos
- Seetal
- Lindenbergl, Rothorn, Titlis
- Biregg
- Entlebuch
- Casa Macchi

○ Tagesplätze

◆ Heilpädagogisches Kinderheim Weidmatt

■ Tagesstätte Triva
gemeinsames Angebot mit Stiftung Brändi



**Danke, dass Sie
die SSBL unterstützen.**



Jahresbericht 2014

Danke für Ihre Spende

IBAN CH65 0900 0000 6002 0742 8

Stiftung für Schwerbehinderte Luzern SSBL

Amtshaus Rathausen · 6032 Emmen

Telefon 041 269 35 00 · Fax 041 269 35 01

info@ssbl.ch · www.ssbl.ch