



# Jahresbericht 2021

Wir schaffen Lebensqualität.



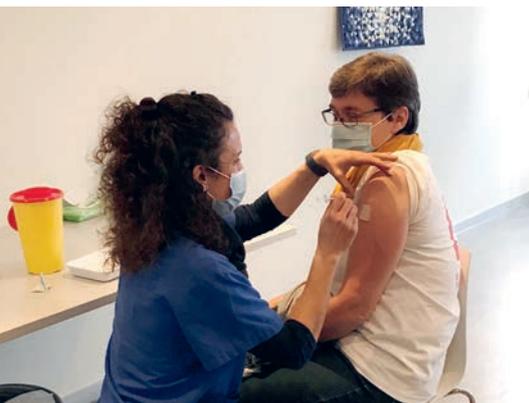
# 2021 – das Jahr 2 mit Corona

Charles Lehmann  
Manfred Naef

Auch das zurückliegende Jahr 2021 war angesichts der andauernden COVID19-Pandemie eine Herausforderung für uns alle. Niemand konnte zu Jahresbeginn abschätzen, wie sich die Pandemie entwickeln würde, auch wenn im Sommer durch Impfschutz und sinkende Inzidenzen eine gewisse Normalität eingekehrt war. Niemand wusste, wann ein Zurückkehren zu einer gewissen Normalität wieder möglich sein würde. Gerade in dieser so belastenden und ungewissen Zeit war es für den Verein besonders wichtig, für die Menschen, die mit obvita verbunden sind, ein zuverlässiger Arbeitgeber, Begleiter und Partner zu sein.

Die beiden Pandemie-Jahre haben gezeigt, wozu die Organisation in der Lage ist. Was obvita auszeichnet, ist die Fähigkeit, neue oder veränderte Anforderungen schnell aufzunehmen, Abläufe und Prozesse agil anzupassen. Eine solche Leistung ist möglich, weil sich unsere Mitarbeitenden der Wichtigkeit ihrer Aufgabe bewusst sind und sich mit dem Auftrag und den Werten von obvita identifizieren und motiviert anpacken. Dafür spricht der Vorstand allen Beteiligten einen grossen Dank aus.

Aufgrund von vorsorglichen betrieblichen Massnahmen im Frühjahr, u.a. Budgetkorrekturen und Kosteneinsparungen, können wir im Vergleich zum Vorjahr auf ein zufriedenstellendes Geschäftsjahr zurückblicken. Dies nicht zuletzt deshalb, weil wir im Betriebsjahr auch hinsichtlich der Spendeneinnahmen wiederum auf eine grosszügige Solidarität zählen durften. Die Einnahmen aus Spenden betrugen im Jahr 2021 CHF 1.255 Mio. Die Jahresrechnung von obvita schliesst damit mit einem Gewinn von CHF 1'256'645 ab.



## **Covid-Management 2021**

Das Jahr 2021 war für uns alle wohl genauso herausfordernd wie das Vorjahr. Der Verlauf der Krise mit den Auf- und Abwärtsbewegungen hielt unser Krisenmanagement auf Trab. Am 20. April 2021 ging der 2. Impftag über die Bühne. Dabei erreichten wir mit Impfquoten von rund 60 % bei den Mitarbeitenden und beinahe 100 % bei den Bewohnenden im b51, Wohnen und Pflege im Alter, gute Werte. Nachdem im September die ersten positiven Fälle im Wohnen im Erwerbsalter auftraten, folgte ein intensiver Ausbruch mit 15 positiven Fällen unter den Bewohnenden von b51, sowie zahlreichen positiven Fällen bei den Mitarbeitenden. Das Heim musste

geschlossen werden. Dank des disziplinierten und umsichtigen Verhaltens seitens der Bewohnenden und der Belegschaft konnte der Coronaausbruch nach rund zwei Wochen erfolgreich gemeistert werden.

### **Veränderungen im Verein – Statuten, Rechtsform und Strukturen**

Bereits im Oktober 2020 führte die Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Rechtsform einen Kick-off-Workshop durch und traf sich in der Folge mehrere Male. Die dabei erarbeiteten Vorschläge für eine neue Organisations-Struktur und die angepassten Statuten wurden an der Vorstandssitzung vom 2. März 2021 intensiv diskutiert. Der Vorschlag mit einer neuen Governance-Regelung mit Einbezug einer Prüfungskommission und einem Beirat wie auch die neuen Statuten wurden als Vorlage für die Mitgliederversammlung verabschiedet.

### **Der Vorstand und seine Themen**

2021 kam der Vorstand für fünf Sitzungen zusammen und beschäftigte sich unter anderem mit den Themen Rechnungsabschluss 2020, Budget 2021, Neubau obvita Campus, der Überprüfung der Rechtsform, der Mitgliederversammlung, der Erweiterung des Vorstands und der Verankerung der Selbstorganisation im Betrieb. Der Finanzausschuss traf sich zwei Mal für den Jahresabschluss und das Budget. Die Baukommission trat drei Mal zusammen, um das Neubauprojekt Campus voranzutreiben.

### **Mitgliederversammlung**

An der Mitgliederversammlung vom 11. Juni 2021, die im Übrigen unter Anwesenheit der Vereinsmitglieder über die Bühne ging, wurde Thomas Egger als neues Vorstandsmitglied gewählt. Er arbeitet als Personalchef für die AXA Versicherungen und bringt seine grosse Erfahrung in Personalfragen mit ein. Mägi Frei und Michèle Mégroz wurden als Mitglieder für drei weitere Jahre einstimmig wiedergewählt. Die neuen Statuten, die bei der Überprüfung der Rechtsform geprüft und die notwendigen Anpassungen vorgeschlagen worden sind, wurden von den Mitgliedern verabschiedet. Zum Abschluss präsentierte der Geschäftsleiter Manfred Naef einen Ausblick über die Vorhaben und Herausforderungen, die im laufenden Jahr sowie in nächster Zukunft auf den Verein und obvita zukommen.

### **IV-Revision**

Im Zuge der IV-Gesetzgebungsrevision des BSV, die die Weiterentwicklung der IV zum Ziel hat, werden sämtliche vertraglichen Vereinbarungen für Berufliche Massnahmen mit den Institutionen neu geregelt. obvita hat mit dem Kontraktmanagement IV-SG neue Verträge ausgehandelt und erfolgreich abgeschlossen. Bei bestehenden Angeboten sind finanzielle Optimierungen erreicht worden, so dass wir für die kommenden Jahre über eine sehr gute vertragliche Basis verfügen.



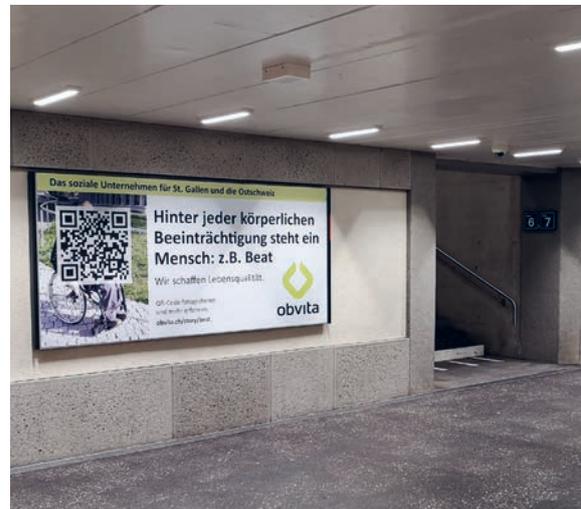
## Projekt Campus Neubau

Ende Februar 2021 konnte das Bauprojekt beim Amt für Soziales Kanton St.Gallen zur Prüfung eingereicht werden. Daraufhin mussten dem Hochbauamt zusätzliche Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Aufgrund der kritischen Haltung des Amtes für Soziales gegenüber dem Bauprojekt auf unserem Areal werden noch Alternativen geprüft. Die Baukommission wird die Prüfung weiterer Möglichkeiten im kommenden Jahr behandeln.



## Neue Website/Öffentlichkeits-Kampagne/Social Media

Der Weg der Öffnung, der mit dem Redesign des obvita Logos begonnen hat, wurde mit verschiedenen Massnahmen wie einer neuen interaktiven Website sowie der ersten Öffentlichkeits-Kampagne in der Geschichte von obvita weiterverfolgt. Um die breite Bevölkerung und insbesondere die jüngeren Generationen noch besser und intensiver über die Arbeit mit unseren Klientinnen und Klienten zu informieren, posten wir jetzt auch auf Facebook, LinkedIn, Instagram und YouTube. Dank des Einsatzes von QR-Codes auf Plakaten, Flyern, Broschüren, usw. ist es viel einfacher, Interessierte direkt auf unsere Website und die gewünschten Informationen zu lotsen. Auch für Spenderinnen und Spender haben wir mit der Anbindung an Raisenow eine sichere und einfache Art gefunden, direkt auf unserer Website online-Spenden zu tätigen.



## Mitarbeitenden-Umfrage

Die Befragung in Zusammenarbeit mit iCommit, Ausrichter des Swiss Arbeitgeber Awards, wurde vom 6. September bis 1. Oktober 2021 durchgeführt. Der Fragebogen konnte online ausgefüllt werden. 57 % der 200 zur Befragung eingeladenen Mitarbeitenden haben den Fragebogen ausgefüllt. Gegenüber der letzten Umfrage 2018 sind durchwegs höhere Werte erzielt worden. obvita wird insbesondere als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Deutlich gesteigert hat sich auch die Weiterempfehlungsrate. Aufgefallen sind zudem die Themen Arbeitsbelastung, Veränderungen und Lohn. Die Resultate werden in allen Kreisen diskutiert und als Folge betriebsübergreifende Massnahmen eingeleitet.



## Manfred Naef geht in den (Un-)Ruhestand

13 Jahre lang steuerte Manfred Naef den ehemaligen OBV durch bewegte Gewässer hin zu der heutigen modernen Organisation obvita. Auf Ende 2021 ging er in den verdienten Ruhestand. In die Ära von Manfred Naef fällt eine intensive Bautätigkeit, die mit dem Umbau des Altersheims begann, es folgte der Umbau des ehemaligen Blindenheims, ging weiter mit den Neubauten für den Bereich Wohnen und endete mit dem Höhepunkt, dem Neubau des Kompetenzzentrums. Damit nicht genug, auch das Neubau-Projekt «Produktion» wurde von ihm initiiert. Manfred Naef aufs Bauen zu reduzieren, wird ihm bei weitem nicht gerecht. Unter seiner Führung ist eine moderne soziale Organisation mit zeitgemässen Angeboten und Dienstleistungen, ein Vorzeigebetrieb in der Ostschweiz, entstanden, der bestens auf die Herausforderungen der Zukunft gerüstet ist. Dazu zählt auch die Einführung einer modernen Unternehmens-Kultur, der Selbstorganisation, als Basis zur

erfolgreichen Erfüllung unseres Auftrags. Gerade in der COVID-19-Pandemie erwiesen sich die Errungenschaften der Selbstorganisation wie die Anpassungsfähigkeit und die Beweglichkeit der Organisation als zentral für den Erfolg. Herzlichen Dank für den grossen Einsatz und alles Gute für Deinen nächsten Lebensabschnitt.



**Manfred Naef 2020**



**Kulturplatz 2015**



**Baustart 2018**



**B2run 2017**

### **Unser Dank geht an alle Beteiligten**

Die Corona-Pandemie hat auch die letzten 12 Monate intensiv geprägt und uns alle immer wieder vor ganz besondere Herausforderungen gestellt. Dank engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vielen freiwilligen Helferinnen und Helfern, zuverlässigen Kunden, anpassungsfähigen Lieferanten, verständnisvollen Angehörigen,

grosszügigen Spenderinnen und Spendern, ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern, wohlgesinnten Arbeitgebern, aufgeschlossenen Behörden und wohlmeinenden Medienschaffenden konnten wir die Anforderungen im letzten Jahr erfolgreich meistern. Ihnen allen gebührt für ihren Einsatz und ihr Vertrauen ein grosses Dankeschön.

# Veränderungen machen auch vor dem Alter nicht halt.

**Karl Thoma ist blind und erst kurze Zeit im bruggwald51 – Wohnen und Pflege im Alter. Er wird vom Freiwilligen Martin Marjakaj begleitet, der sich den Wunsch erfüllt, sich sozial zu engagieren. Seit dem ersten Kennenlernen der beiden, hat sich eine Beziehung entwickelt, die auf gegenseitigem Interesse aufbaut.**

## **Karl, was war der Auslöser, dass Sie sich eine Begleitung gewünscht haben?**

Hier im b51 muss ich mich immer melden, wenn ich nach draussen gehen möchte. Das war mit der Zeit der Grund, weshalb ich nicht mehr so oft raus ging. Dies gab mir das Gefühl, eingeschränkt zu sein.

## **Karl, was würden Sie denn tun, wenn Sie einfacher nach draussen gehen könnten?**

Spazieren gehen. Den Handlaufweg mal ausprobieren. Auch allein. Sonst finde ich mich im Haus schon gut zurecht. Das musste ich – wie in jeder neuen Umgebung – Schritt um Schritt lernen. Zum Beispiel, wenn ich meine Frau besuche, die im

ersten Stock wohnt. Damit ich mein Zimmer finde, haben wir die Türklinke mit Bast umwickelt. Das hilft ungemein. Deshalb wollte ich ja ins bruggwald51. Hier haben sie das Wissen und das Verständnis für die Bedürfnisse von sehbehinderten und blinden Menschen.

## **Wo haben Sie denn vorher gewohnt?**

Ganz normal in einer Wohnung in einem Stadthaus. Aber dann konnte meine Frau die Hausarbeit in der Wohnung nicht mehr bewältigen. Als blinder Mensch in meinem Alter allein zu wohnen, ist schwierig und auch gefährlich. Hier im b51 kann ich für Hilfe läuten. Das beruhigt.



**Gibt es etwas, was Sie nach ihrem Umzug ins bruggwald51 vermissen?**

Ich wohne hier nicht mehr so privat, sondern in einer Gemeinschaft. Ein Nachteil sind die vielen Rollatoren, die herumstehen. Zudem sehen manche der Piloten auch nicht mehr so gut. Das kann dann schon mal zu kleineren Unfällen führen. Aber dies sind Veränderungen, auf die ich mich gerne eingelassen habe.

Toll finde ich, dass ich nicht mehr allein essen muss. Unter Menschen zu sein, schafft viel Abwechslung. Da kann ich zuhören, was so gesprochen wird, in der Gemeinschaft fühle ich mich gleich wohler.

**Karl, darf ich Sie fragen, seit wann sind Sie blind?**

Seit 37 Jahren. Ich bin mit grauem Star geboren und war stark sehbehindert. Mein Augenarzt hat sich dann gewagt, mich zu operieren. Das hatte ein wenig geholfen.

In der Grundschule ging es noch einigermaßen. Ich musste einfach immer zur Tafel nach vorne gehen, um zu lesen. Doch als die Sekundarschule kam, wurde es schwierig. In den frühen 60er Jahren wurde ich einer der ersten IV-Empfänger, die es hier gab. So konnte ich am Institut Rosenberg eine dreijährige Handelsausbildung abschliessen. Danach habe ich an verschiedenen Orten gearbeitet. Zum Beispiel bei der Zürich Versicherung und der IV.

**Karl, eine andere Frage. Neben Ihnen sitzt Martin. Wie haben Sie sich kennengelernt?**

Über die Vermittlung von Vreni Eugster, der Leiterin des b51. Und das hat von Anfang an gut funktioniert. Er kommt ursprünglich aus Albanien. Ein Land, das mich schon lange interessierte. Besonders die dortige Volksmusik.

**Martin, wie war es denn für Sie?**

Ich wollte mich schon länger sozial engagieren. Und als ich Karl kennenlernte, war ich überrascht, wie gut er die Kultur meiner Heimat – den Kosovo – kennt. Da hat gleich vieles schon gepasst.

**Martin, engagieren Sie sich schon länger im Freiwilligendienst?**

Nein, ich stehe noch am Anfang. Ich mach das jetzt seit drei Monaten. Ich wusste auch nicht so recht, wie ich zu so einer Aufgabe komme. Einfach

in ein Heim rein zu spazieren und zu fragen, ist nicht so meine Art.

**Martin, du wohnst in St.Gallen. War es ein Zufall, dass du dich bei obvita gemeldet hast?**

Ich habe den Zugang über die Freiwilligenplattform [www.ubs-helvetica.ch](http://www.ubs-helvetica.ch) gefunden. Da mir die aufgeführten Projekte sehr zusagten, meldete ich mich dort als freiwilliger Helfer an. Ich war überrascht, wie viele soziale Projekte dort eine Plattform bekommen. Nach einigen Recherchen bin ich dann auf obvita gekommen.

Dann ging es schnell. Die Leiterin des b51, Vreni Eugster, sprach mich wegen Karl an. Er sei blind und wolle gerne mehr nach draussen und spazieren gehen. Da habe ich zugesagt, auch wenn ich noch ein wenig unsicher war, da ich das bis anhin noch nicht gemacht hatte.

**Karl Thoma:**

Ich hatte dafür schon einige Erfahrung im Umgang mit Begleitpersonen. Im Jahr 1976 absolvierte ich einen zweimonatigen Kurs zu diesem Thema. Daher weiss ich, worauf es beim Begleiten ankommt.

**Martin Marjakaj:**

Beim ersten gemeinsamen Spaziergang glaubte ich noch, dass ich alles, was ich sehe, beschreiben müsste. Wir haben uns dann aber schnell gefunden. Ich gehe voran und er hält mich. So merkt er, wo es lang geht. Dann haben wir noch kleine Zeichen abgemacht. Schulterzucken heisst «Achtung», stehen bleiben «Treppe». So spielt sich das ein.

**Martin, was möchtest du interessierten Menschen zur Freiwilligenarbeit weitergeben?**

Für mich ist es einfach eine befriedigende Tätigkeit, die mich den Alltag ausblenden lässt. Ein Spaziergang zu zweit ist schöner und wenn ich Karl führe und mit ihm diskutiere, bin ich immer sehr aufmerksam und im Jetzt. Da geht die Zeit meistens wie im Flug vorbei. Mein Rat: Alles Neue bringt Veränderungen. Und Veränderungen lassen uns Neues lernen. Was gibt es Schöneres?

Karl und Martin, danke für das Gespräch.

# Viel Veränderung bei der Beruflichen Bildung

**Irmingard Eberhard arbeitet seit 2010 bei obvita. Bis 2018 leitete sie die Fachstelle «Berufliche Integration». Danach übernahm sie die Leitung der «Beruflichen Bildung».**



**Einige der Ausbildungsverantwortlichen von obvita**

## **obvita bietet heute ein vielfältiges Angebot an Ausbildungen für Jugendliche mit Leistungsbeeinträchtigung. Wie kam es dazu?**

Auch junge Menschen mit Handicaps müssen die Chance erhalten, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Daher bauten wir seit 2012 unser Ausbildungsangebot stetig aus. Zudem erhöhten wir die Anzahl der Ausbildungsplätze. Immer mit dem Fokus, die Qualität der Ausbildungsbegleitung stetig zu verbessern. Intern schulten wir Mitarbeitende mit Begleitaufgaben, insbesondere im Bereich des «systemisch-lösungsorientierten Ansatzes». Agogische Ausbildungen werden extern absolviert.

## **Was waren Meilensteine auf diesem Weg?**

Die Übernahme des Kreises «Berufliche Integration» durch Stephan Wüthrich im Jahr 2012. Unter seiner Führung wurden die Rahmenbedingungen professionalisiert. So entwickelten wir fundierte Betreuungs-, Begleit- und Ausbildungskonzepte. In diesen wurde festgeschrieben, wie Ausbildung bei obvita gelebt wird und welche Anforderungen die Ausbildungsteams erfüllen müssen. Regelmässige Ausbildungsretraits und Weiterbildungen sichern dabei unseren professionellen Standard. Diese Massnahmen erhöhten die Anzahl der Lernenden von rund 30 (2011) auf über 70 (2017).

Von den zuweisenden Stellen kamen in all den Jahren überwiegend positive Rückmeldungen zu unserer Ausbildungs- und Begleitqualität.

## **Was sind die Herausforderungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit einer Leistungseinschränkung?**

Jugendliche mit körperlichen Einschränkungen werden mit technischen Hilfsmitteln ausgestattet, so dass sie ihr Potenzial ausschöpfen können. Zum Beispiel bei Lernenden mit einer Seheinschränkung: Angepasst an den Grad ihrer Einschränkung brauchen sie einen Arbeitsplatz, der optimale Lichtverhältnisse und sehtechnische Hilfsmittel bereithält. Unsere Sehberatung steht ihnen während der gesamten Ausbildung unterstützend zur Seite. Barrierefreiheit und Zugänglichkeit sind dabei immer die Schlüsselbegriffe.

Bei Lernenden mit psychischen Thematiken geht das Ausbildungs- und Begleitpersonal auf die aktuellen Möglichkeiten und Schwankungen in der Stabilität und Belastbarkeit ein. So entstehen individuelle Lösungen, die auf die/den einzelnen Lernenden abgestimmt sind. Dabei muss jedoch gewährleistet sein, dass die betrieblichen



**Auszubildenden-  
Video**

und schulischen Ausbildungsziele erreicht werden. Alles dient dem Ziel, dass Lernende ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen und – wenn möglich – eine rentenausschliessende oder -tangierende Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt finden. Ein Ziel, das von den zuweisenden Stellen heute klar definiert und erwartet wird.

### **Wo steht obvita beim Thema «Berufliche Bildung» im Branchenvergleich?**

Was die Zahl der Lernenden und Ausbildungsangebote betrifft, sehen wir obvita im oberen Bereich. Unsere interne Schule wird von den zuweisenden Stellen als ein besonderes Plus geschätzt. Sie bietet Lernenden EFZ und EBA Förderunterricht an. Für Lernende PrA ist sie die Berufsschule. Dank dieses Schulangebotes ist es uns möglich, auch leistungsschwächere Lernende erfolgreich durch ihre Ausbildung zu führen.

### **Was hat sich in der Ausbildung von Jugendlichen mit einer Leistungseinschränkung in den letzten Jahren verändert?**

Heute gilt bei zuweisenden Stellen, dass eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt stattfinden sollte. Finden Ausbildungen im geschützten Rahmen statt, so besteht die Erwartung, dass Lernende, so rasch wie möglich in ein externes Praktikum im ersten Arbeitsmarkt wechseln. Mit diesem Vorgehen soll der Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden.

### **Wie hat sich die Zusammenarbeit mit den Lernenden, Eltern, Schulen, den zuweisenden Stellen und Therapierenden verändert?**

Die Zusammenarbeit hat sich intensiviert, mit dem Ziel, Lernende optimal zu unterstützen. Dies wird anhand von regelmässigen Standortbesprechungen, an denen sich alle Beteiligten einbringen, sichergestellt.

### **Wo sehen Sie das Thema in zehn Jahren?**

Auch dann wird es Organisationen wie obvita geben. Der Trend geht aber dahin, dass eine Ausbildung, wenn immer möglich, im ersten Arbeitsmarkt stattfinden soll. Dort kann sie durch ein Coaching begleitet werden. Arbeitgebende werden durch finanzielle Anreize motiviert, junge Menschen mit Einschränkungen auszubilden. Die 7. IVG-Revision, welche am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, hat für diese Entwicklung weitere Weichen gestellt.

Dieser Trend kann für Organisationen wie obvita bedeuten, dass die Anzahl der Lernenden abnehmen und die Begleitungen durch Coachings im ersten Arbeitsmarkt zunehmen werden.

### **Wie gross sind – gemäss Wirkungsmessung – die Chancen, nach der Lehrabschlussprüfung eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden?**

Von den 23 Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern, die ihre Ausbildung 2021 abgeschlossen haben, fanden 13 eine Anschlusslösung ohne IV-Rente im 1. Arbeitsmarkt. Zwei arbeiten im ersten Arbeitsmarkt und erhalten eine IV-Rente und acht verblieben an einem geschützten Arbeitsplatz mit IV-Rente.

### **Was sind Ihre persönlichen Highlights in Ihrer Funktion als Leiterin «Berufliche Bildung»?**

Das sind immer die Feiern nach bestandener Probezeit und den Lehrabschlussprüfungen. Bei der LAP-Feier macht es Freude, den «frisch gebackenen Berufsleuten» zu ihrem bestandenen QV zu gratulieren.

Zudem freuen mich die Begegnungen mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Teams und Bereichen. Dank der guten Zusammenarbeit und ihrer Unterstützung kann ich meinen Job machen.

Auch das offene «Aufeinander zugehen» im Kontakt mit den Lernenden ist stets wichtig. Ich habe eine hohe Achtung davor, wie sie trotz vielfältiger Herausforderungen ihren Weg gehen.



**Glückliche Gesichter bei einer Lehrabschlussfeier**

# Neue Perspektiven für Menschen mit neurovisuellen Beeinträchtigungen

Lange hatte die Halbseitenblindheit (Hemianopsie) von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Ostschweiz in der ambulanten Beratung keine Heimat. Seit einigen Jahren haben sich Bettina Immler (Kinder und Jugendliche) und Andrea Kayser (Erwachsene) an die Arbeit gemacht, dies zu ändern.



**Seit wann seid ihr und obvita am Thema Halbseitenblindheit dran?**

**Bettina Immler:**

Der Startschuss fiel im Herbst 2018. Da wurde obvita ein Knabe zugewiesen, der massive Leseprobleme hatte. Nach eingehenden Untersuchungen stellte sich heraus, dass der Knabe an einer unerkannten Halbseitenblindheit litt. Dies in Folge einer Hirnblutung noch im Mutterleib.

**Dieser Knabe war der Präzedenzfall für obvita?**

**Bettina Immler:** Ich arbeite nun seit sechs Jahren bei obvita und hatte schon diese ganze Zeit lang erwartet, dass so ein Fall von Halbseitenblindheit eines Tages bei uns anklopfen wird.

Nach diesem ersten Fall kamen dann gleich zwei weitere Jungs zu uns in die Abklärung. Heute sind es acht Kinder beider Geschlechter. Dazu kommen nochmals gleich viele, die an anderen zerebralen Schädigungen, die sich auf das Sehen auswirken, leiden.

**Wo liegen die Probleme bei der Halbseitenblindheit bei Erwachsenen?**

**Andrea Kayser:** Bei einer Hospitation in der Reha-Klinik Zihlschlacht durfte ich eine junge Frau kennenlernen, die während der Geburt ihres Kindes einen Schlaganfall und neben anderem auch eine Halbseitenblindheit erlitt. Sie wurde vor Ort betreut und machte dabei sehr gute Fortschritte. Nach ihrer Entlassung nach Hause wurde sie noch eine Weile ambulant weiter begleitet, bis dann diese Hilfe eingestellt wurde und niemand mehr zuständig war. Dieser Umstand hat mich stark beschäftigt. Konnte es sein, dass alle Erfolge der Therapie in kurzer Zeit wieder verloren gehen mussten? Dank solcher Erfahrungen achtete ich zunehmend auf Menschen mit Halbseitenblindheit. Vor allem auf ihre spezifischen Problematiken.

**Bettina Immler:** Im Falle des am Anfang thematisierten Knabens wurde uns zunehmend klar, dass wir zuerst für Kinder eine Lösung finden wollten, die wir danach auch auf Leistungen für Erwachsene ausweiten könnten.

In der Folge haben wir uns mit den entsprechenden Fachleuten zusammengetan und angefangen, spezifische Erfahrungen zu sammeln. Dabei konnten wir sehr früh wahrnehmen, wie dankbar Eltern und Schulen waren, dass sich jemand mit dieser Problematik aktiv auseinandersetzt.

**Andrea Kayser:** Wir hatten später auch den Fall einer Erwachsenen, die durch einen Unfall einen Halbseitigen Gesichtsfeldausfall – eine Hemianopsie erlitt. Die Hemianopsie – das bedeutet, ein Teil des Gesichtsfeldes fehlt vollständig – beeinträchtigte den Alltag schwer, weil der Überblick im ausgefallenen Teil des Gesichtsfelds fehlte. Denn diese Einschränkung machte nicht nur ihre Arbeit mühsam und somit auch langsam. Wir haben ihr dann versucht aufzuzeigen, wie sie mit ihrer Sehbehinderung besser umgehen kann. Dafür musste sie aber auch erst einmal anerkennen, dass sie mehr Zeit und auch mehr Pausen für ihre Arbeit brauchte.

**Bettina Immler:** Bei Kindern, die mit dieser Sehbeeinträchtigung geboren wurden oder diese durch Unfall oder Krankheit in frühen Jahren erlitten, müssen wir zuerst das Bewusstsein wecken, dass diese Beeinträchtigung überhaupt besteht. Darauf hingewiesen bemerkten die Betroffenen aber schnell, wo ihr Problem wirklich liegt. Dies und individuell ausgelegte Übungen und Sensibilisierungen zeigten oft recht schnelle positive Auswirkungen in allen Lebenssituationen.

**Andrea Kayser:** Der Unterschied bei Erwachsenen ist, dass sie vorher ein «normales Leben» führten. Die Hemianopsie/Gesichtsfeldausfall schränkt ihre Autonomie ein und verursacht so viel Frustration. Sie fühlen sich bei normalen Tätigkeiten ausgebremst.

### **Gehen wir nochmals auf die Anfänge mit jenem Knaben zurück. Wie wurde das Projekt Halbseitenblindheit konkret aufgebaut?**

**Bettina Immler:** Mich hat dieses Thema schon seit meiner Ausbildung interessiert und ich habe daher Weiterbildungen und Kurse in diese Richtung besucht. Auch meine Low Vision-Arbeit hatte ich diesem Thema gewidmet. So lag es auf der Hand, an diesem Thema dranzubleiben. Als

es bei Obvita aktuell wurde bin ich nochmals meine Ausbildungsunterlagen durchgegangen, habe in der Reha-Klinik Zihlschlacht hospitiert und mich intensiv mit Fachleuten ausgetauscht. Dann mussten wir noch das notwendige Equipment beschaffen und das Projekt innerhalb der Obvita aufgleisen.

### **Wie schaut denn das Ganze auf der Erwachseneite aus?**

**Andrea Kayser:** Ich hatte das Glück, dass Bettina schon viel vorgespurt hatte. Meine Herausforderung liegt bei der Reintegration ins Berufsleben. Dabei geht es nicht nur um die Sehberatung und das Hilfsmittel und Training, sondern auch um die Information über die Einschränkung bei der Einbindung der Arbeitgeber, der Familie und des nahen Umfelds. Es ist hilfreich, wenn der Klient seine Einschränkung versteht, damit umgehen und im Umfeld auch erklären kann, bringt aber den Betroffenen viel Lebensqualität.

### **Kommen wir noch zum Ausblick in die Zukunft. Was ist das Ziel des neuen Kompetenzzentrums von Obvita?**

Die ambulante Betreuung dieser neurovisuellen Erkrankungen war bisher kaum abgedeckt. Daher wollen wir auf diesem Bereich unsere Leistungen verstärken. Da helfen uns auch die Struktur und die vielfältigen Leistungen von Obvita weiter. Gerade die Angebote zur beruflichen Integration kommen unseren Anliegen sehr entgegen. So können die betroffenen Kinder bis zum Abschluss ihrer Berufsausbildung bei Obvita bleiben. Obvita ist ein Ort, der nicht nur Lebensqualität verspricht, sondern auch ermöglicht. Dank unserer interdisziplinären Arbeitsweise zeigen sich immer wieder neue Zukunftsperspektiven, die auch Menschen mit neurovisuellen Beeinträchtigungen weiterhelfen.



**Sichtfeld eines Betroffenen bei Halbseitenblindheit**

# Berufliche Integration in den 1. Arbeitsmarkt, Abschlüsse, Digitalisierung des Unterrichts, Jobcoaching.

## Berufliche Integration oder wie Corona den Schulalltag komplett veränderte.

Für viele unserer jugendlichen und erwachsenen Klientinnen und Klienten, die eine klare Struktur brauchen, waren die Herausforderungen des digitalen Unterrichts und der elektronischen Unterrichtsmittel nicht einfach zu bewältigen. Die Ablenkungsmöglichkeiten sind oft zu vielfältig. Darüber hinaus fanden unsere Coaching-Gespräche oft über «Teams» statt. So konnten wir auch Jugendliche erreichen, die positiv getestet waren und uns nicht besuchen konnten.

In vielen beruflichen Ausbildungen stehen Schulbücher nur noch digital zur Verfügung. Diese werden über einen Account aufgerufen. Die gelösten Hausaufgaben werden in der Cloud bereitgestellt und nach deren Erledigung an die Lehr-

person geschickt. Auch die Noten sind online hinterlegt. Dies erleichtert den Coaches die Arbeit. So können wir einfach überprüfen, ob die Hausaufgaben gemacht wurden, wie die Noten sind und ob Projektarbeiten vorliegen.

Jugendliche, die unter einem ADHS leiden, waren oft im Umgang mit diesen neuen Unterrichtsformen und Medien überfordert. So ist es für viele schwierig, mit einem digitalen Buch zu lernen oder einem Klassenchat zu folgen.

All diese Neuerungen hatten auch den Job Coaches viele Veränderungen, neue Aufgaben und auch Erfolge beschert.

## Job Coaching, ein wichtiger Baustein zum beruflichen Erfolg.

Job Coaches sind unterstützende und neutrale Personen an der Seite der Lernenden. Diese werden vom ersten Tag bis zum Schluss der Ausbildung kontinuierlich begleitet. Die Probleme, die Job Coaches dabei antreffen, sind vielfältig. Fast alles, was unsere Klientinnen und Klienten daran hindern könnte, ihre berufliche Ausbildung erfolgreich abzuschliessen. Dabei wird ihnen nichts aus dem Weg geräumt, sondern es werden gemeinsam Lösungen für die täglichen Herausforderungen erarbeitet.

So ist unser Ansatz immer lösungsorientiert und bezieht die Arbeitgeber und die Möglichkeiten der Lernenden immer mit ein.

«Es ist dabei schön zu beobachten, wie sich der Selbstwert der Lernenden verbessert. Sie werden auch erwachsener und lernen zu reflektieren. Man sieht, dass sie grosse Schritte in Richtung Selbständigkeit machen. Auch in den letzten zwei Jahren war es schön zu erleben, wie sich die jungen Menschen auf die vielen Veränderungen eingelassen und diese auch bewältigt haben.»

Rita Diener, Job Coaching

## Das Jobcoaching gratuliert den Lernenden zu den erfolgreichen Abschlüssen im 2021:

<b>Beruf</b>	<b>Anschlusslösung</b>
Fachfrau Gesundheit	Sprachaufenthalt
Hauswirtschaftspraktikerin	Festanstellung im Lehrbetrieb
Assistentin Gesundheit und Soziales	Festanstellung im Lehrbetrieb
Medizinische Praxisangestellte	Festanstellung in Arztpraxis
Detailhandelsfachfrau	Festanstellung im Lehrbetrieb
Strassentransportfachfrau	Festanstellung im Lehrbetrieb
Mediamatikerin	Festanstellung im Lehrbetrieb
Medizinische Fachangestellte	Festanstellung in Arztpraxis
Assistentin Gesundheit und Soziales	Festanstellung im Lehrbetrieb
Kaufmann / Banken	Studium (Betriebswirtschaftslehre)
Elektroinstallateur	Rekrutenschule
Praktikerin Pra Küche	Festanstellung im Lehrbetrieb
Dipl. Kauffrau VSH	Befristete Anstellung in Praxisbetrieb
Dipl. Kauffrau VSH	Stellensuchend
Dipl. Kauffrau VSH	Festanstellung in Praxisbetrieb
Dipl. Kauffrau VSH	Unbefristete Anstellung im Lehrbetrieb
Validierungsverfahren zur Fachfrau Gesundheit	Festanstellung in Praxisbetrieb
Polygrafin	Festanstellung im Lehrbetrieb
Haustechnikpraktiker (Heizung)	Ausbildung Heizungsinstallateur
Coiffure	Ausbildung zum Coiffeur
Spengler	Festanstellung

## ... auch zur erfolgreichen Arbeitsvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt:

<b>Beruf</b>
Kauffrau
Fachmann Finanzen
Lebensmitteltechnologe
Kauffrau
Reinigungshilfe Wäscherei
Strassenbaupolier
Produktionsmitarbeiter
Logistiker
Technischer Kaufmann



## 2021 in Zahlen

# 15 131

---

### **abklären und beraten**

So viele Beratungsstunden für blinde und sehbehinderte Menschen wurden geleistet.

---

# 1 657 000

---

### **bruggwald51 – Wohnen und Pflege im Alter**

So viele BESA-Minuten wurden verrechnet.

---

# 1 294 131

---

### **obvita**

So viele Kilowattstunden Strom wurden genutzt.

---

# 167

---

### **ausbilden und unterstützen**

So viele Personen wurden durch das Job Coaching begleitet.

---

# 1 421

---

### **obvita**

So viele Kilos Randen wurden im Personalrestaurant gegessen.

---

# 2 233

---

### **obvita**

So viele Personen haben obvita mit einer Spende unterstützt.

---

# 2 526 605

---

### **arbeiten und produzieren**

So viele Kanülen wurden in der Produktion konfektioniert.

---

# Bewegte Zeiten in der Talentwerkstatt

Es hat sich einiges getan in der Talentwerkstatt. Ein Umzug in neue Räumlichkeiten, neue Angebote, neue Mitarbeitende. Layla Rüthemann erzählt, wie sich die Veränderungen ausgewirkt haben.



Der Beginn einer liebevoll zubereiteten Bärlauch-Pesto ...

**Liebe Layla Rüthemann. Wie geht Talent in eurer Werkstatt? Ihr hattet im letzten Jahr eine etwas unruhige Zeit bei euch in der Talentwerkstatt. Neue Räumlichkeiten, neue Angebote und neue Mitarbeitende. Kannst du uns etwas darüber erzählen?**

Ich denke, dass viele Menschen Veränderungen zu Anfang nur schwer annehmen können. Man muss sich auf etwas Unbekanntes einlassen. Wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass es vor allem darauf ankommt, sich dafür genügend Zeit zu lassen. So kann aus dem beängstigenden Neuen etwas Wunderbares werden.

Dadurch, dass wir dank des Umzugs mehr Räume und Platz gewonnen haben, können wir noch individueller auf unsere Leute eingehen. Wir können besser in Gruppen arbeiten und neue «Formate» ausprobieren. Darüber hinaus half uns der gewonnene Platz, einfacher mit den Corona bedingten Vorgaben umzugehen. So konnten wir über diese Pandemiezeit immer eine stabile Tagesstruktur anbieten.

Der Umzug forderte vor allem unseren sehbehinderten und blinden Klientinnen und Klienten einiges ab. Neue Wege und Räume mussten erforscht und eingepreßt werden. Aber wie schon gesagt: kommt Zeit, kommt auch Orientierung.

**Was steckt eigentlich hinter dem Namen Talentwerkstatt?**

Bei uns geht es darum, die Ressourcen und Talente der Teilnehmenden zu erkennen und diese dann gezielt zu fördern. Die Talentwerkstatt bietet also den Raum und die Begleitung, seine Talente zu finden und auszuleben. Daher der Name.

**Für welche Menschen wurden die Talentwerkstatt und ihre Angebotsmodule entwickelt?**

Für Menschen mit körperlichen, psychischen und kognitiven Beeinträchtigungen, die eine begleitete Tagesstruktur ohne Lohn suchen.

Bei diesen Menschen geht es darum, sich und ihre Möglichkeiten besser kennenzulernen, um dann gemeinsam die entdeckten Talente in den passenden Begleitangeboten zu entwickeln.

In unseren Kochmodulen zeigt sich, dass vielen das handwerkliche Arbeiten Spass macht, aber auch, danach ein Ergebnis miteinander teilen zu können. Dabei ist gerade auch ein positives Feedback der anderen Teilnehmenden immer wichtig.

**Jetzt gibt es ja seit letztem Sommer ein neues Angebot mit dem schönen Namen «Küchenzauber». Was waren die Gründe, ein solches Angebot zu entwickeln und anzubieten?** Das geht vor allem auf unsere guten Erfahrungen mit unserer Kochwerkstatt zurück. Früher haben wir jeweils für fünf Leute gekocht, heute machen wir das für das ganze Haus, also für etwa 25 Personen. Das stahl uns aber die Zeit, gemeinsam Teigwaren, Konfitüren und Eingemachtes zu produzieren.

Dies hat nach einer gewissen Zeit vielen unserer Kochbegeisterten gefehlt. Denn gerade diese Produkte konnten wir ja auch immer toll gegen aussen präsentieren. Und der Verkauf dieser Angebote war für alle Beteiligten immer eine schöne Bestätigung. So haben wir dieses neue Modul geschaffen, damit wir diesen Verkauf weiterführen können.

So verarbeiten und veredeln wir nun ein Mal pro Woche saisonale Produkte und können dabei verschiedene Produktions- und Konservierungstechniken kennenlernen.

**Was sind denn die Rückmeldungen der Teilnehmenden des «Küchenzaubers»?** Sie sind sehr interessiert und motiviert. Vielleicht auch, weil sie für ihre Produkte oft Komplimente erhalten. Da gibt es eine schöne Win-Win-Situation zwischen unseren «Produzenten» und unseren «Kunden».

**Was sind das für Produkte, die ihr in der Küche zaubert?** Das geht von Grittibänzen über Guetzi bis hin zu Tomatensugo, eingelegtem Gemüse, Konfitüren, Teigwaren und noch vielem mehr. Zum Teil werden die Resultate gleich von den Teilnehmenden genossen, manchmal werden sie intern weitergereicht und ein Teil wird, wie schon gesagt, verkauft.

### **Wo kann man denn diese Produkte kaufen?**

Wir haben fest vor, dieses Jahr wieder verschiedene Märkte zu besuchen. Wo, ist noch nicht festgelegt.

### **Kann man bei euch als Privatperson oder als Firma Bestellungen aufgeben?**

Da wir eine Tagesstruktur ohne Lohn anbieten, ist Leistungsdruck für uns kein Thema. Es geht um Freude und nicht um möglichen Gewinn. Von daher kann man von uns nur kaufen, was wir anbieten.

Es geht ja bei der Talentwerkstatt nicht nur darum, grosse Mengen zu produzieren.

Wir begleiten die Teilnehmenden individuell durch unterschiedliche Arbeitsprozesse, ermöglichen ihnen so mehr Selbständigkeit. Wir geben ihrem Tag die gesuchte Struktur und fördern dabei die Teilnehmenden ganz persönlich. Dabei müssen wir – trotz jeder Planung – immer flexibel auf «alles Menschenmögliche» eingehen. Aber genau das macht uns allen hier auch Freude.

### **Wie sieht die Zukunft der Talentwerkstatt aus?**

Da kann ich nur sagen: Der Wandel ist die einzige Konstante. Und dies immer zum Besten für unsere Teilnehmenden.



**Das Ergebnis aus dem Modul «Küchenzauber»:  
Ein bunter Strauss an feinen, saisonalen Produkten.**

# Varioprint AG und obvita. Eine lebendige Win-Win-Partnerschaft.

Die Varioprint AG ist ein international tätiges Unternehmen. Sie entwickelt und produziert in Heiden als Schweizer Marktführerin Leiterplatten für verschiedenste Anwendungen.



Marco Breu, Produktionsleiter Varioprint, mit einer hochkomplexen Leiterplatte

## Grüezi Herr Breu. Wie kam es zur Zusammenarbeit mit obvita und wie gestaltet sich diese Partnerschaft aktuell?

Vor einiger Zeit begannen wir uns Gedanken rund um eine Zusammenarbeit mit einer sozialen Unternehmung zu machen. Das Ganze kam aber längere Zeit nicht so richtig ins Laufen.

Bei Varioprint ist die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden ein wichtiges Thema. Da unsere Leistungen und Produkte sehr spezialisiert sind, gibt es kaum Fachkräfte. Bis neue Mitarbeitende unsere Maschinen und Prozesse beherrschen, betreiben wir einen grossen Aufwand.

Wie wir aus dieser Situation heraus auf obvita gekommen sind, verhielt sich folgendermassen: Mein Stellvertreter, Marcel Hasler, kannte Patrick Nauer, den Leiter der Produktion bei obvita, privat. Daraus entwickelten sich Gespräche rund um die Möglichkeiten und Chancen einer Zusammenarbeit. Bis wir dann entschieden, es auszuprobieren. So lernten wir uns alle kennen. Darüber hinaus wurden Arbeitsplätze besichtigt, Prozesse studiert und Jobprofile erstellt. So kam die Zusammenarbeit Schritt für Schritt zum Laufen.

## Varioprint agiert mit der Entwicklung und Produktion von Leiterplatten erfolgreich in einem hoch spezialisierten Markt. Was kann obvita, respektive was können unsere Mitarbeitenden zu diesem Erfolg beitragen?

Zum einen haben wir mit obvita einen flexiblen Partner, der auch kurzfristig einspringen kann. Früher hatten wir eine Gruppe von «Einspringern», die in kritischen Situationen abgerufen werden konnten. Die Gruppe dieser Personen ist in der Vergangenheit jedoch immer kleiner geworden. Diese Lücke füllen wir nun in Zusammenarbeit mit obvita.

Die Mitarbeitenden von obvita arbeiten bei uns in der Produktion, da ein Outsourcing dieser Arbeiten kaum möglich ist. Da geht es um Sicherheitsaspekte, Datenschutz und die Anlagen sowie Prozesse, welche spezifisch für die Leiterplattenbranche nur in einer Produktion wie unserer vorhanden sind.

## Wie haben sich die Mitarbeitenden von obvita in Ihre Prozesse und in die Produktionsteams integriert? Wie werden sie dabei von Ihren Mitarbeitenden wahrgenommen?

Wir sind ein sehr familiäres und sozial ausgerichtetes Unternehmen. Schon vorher beschäftigten wir Mitarbeitende, die nicht mehr im 1. Arbeitsmarkt integriert werden können. Dies hat auch seinen guten Grund: Als es im Jahr 1993 der Varioprint nicht sehr gut ging, standen diese Mitarbeitenden zu uns. Also stehen wir heute auch zu ihnen. So war auch die Integration der Mitarbeitenden von obvita beinahe eine alltägliche Situation. Wir wissen um deren Bedürfnisse und passen uns gerne daran an.

**Patrick Nauer:**

Es gab zu Beginn sicherlich einige Aspekte, die wir gemeinsam klären und umsetzen mussten. Auch können wir nur Mitarbeitende bei Varioprint einsetzen, die über eine solide Stabilität verfügen und belastbar sind. Was wir als sehr positiv und erfreulich empfunden haben, war das Verständnis und die Geduld, mit welcher unsere Mitarbeitenden in die Prozesse integriert wurden. Dies zeigt sich auch daran, wie sehr sich unsere Leute heute mit der Firma und ihrer Arbeit identifizieren.

**Wir suchen immer wieder Firmen für externe Arbeitseinsätze. Welche Argumente und Tipps könnten Sie diesen geben, Herr Breu?**

Wir empfinden es als positiv, dass sich unsere Mitarbeitenden mit den Herausforderungen von Menschen mit Beeinträchtigungen auseinandersetzen und so auch den 2. Arbeitsmarkt wahrnehmen. So werden sich unsere Mitarbeitenden ihrer privilegierten Situation etwas bewusster. Das schadet niemandem.

Firmen argumentieren oft, dass sich der Mehraufwand mit Menschen mit Beeinträchtigungen nicht rechnet, oder dass sie sich nicht kompetent genug erachten, diese Verantwortung zu übernehmen.

Wirtschaftlichkeit ist für jedes Unternehmen entscheidend. Doch mit den richtigen Personen ist dies zu erreichen. Aber man muss es wollen. Wir raten allen: Probieren geht bei solchen Herausforderungen oft über Studieren. So oder so ist es ein Erkenntnisgewinn.

Wichtig ist es aber, die eigenen Mitarbeitenden mitzunehmen. An dieser Stelle gilt der Dank unseren Mitarbeitenden und Führungskräften in der Produktion, die sich der Integration angenommen und das Projekt zum Erfolg gebracht haben.



**Kurt Flückiger erklärt Patrick Nauer eine bearbeitete Leiterplatte.**

**Was bewerten Sie an obvita als positiv, was als verbesserungswürdig?**

Euren Support für die bei uns eingesetzten Personen beurteilen wir als sehr gut. Wo es aus unserer Sicht noch Luft nach oben gibt, ist eure Kommunikation in der Arbeitsabwicklung. Funktioniert diese nicht zuverlässig, schnellen die Aufwände in die Höhe.

Da stellen wir uns dann die Frage: Ist obvita ein Lieferant oder eine soziale Unternehmung, mit welcher wir nachsichtiger sein müssen?

**Patrick Nauer:**

Marco. Darf ich hier unsere Antwort auf deine Frage geben? Betrachte uns bitte als Lieferant. Uns ist es ein Anliegen, dass wir «als gleichwertige Partner» betrachtet werden. Dies im Sinne, dass wir professionelle Leistungen für ein Top-Unternehmen erbringen wollen.

Wir sind dankbar um jeden konstruktiven Hinweis. Nur so können wir noch besser werden.

Unser Ziel ist ja, dass unsere Leute die Fitness für den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Entsprechend müssen unsere Organisation und Kommunikation auch diesen Standards entsprechen.

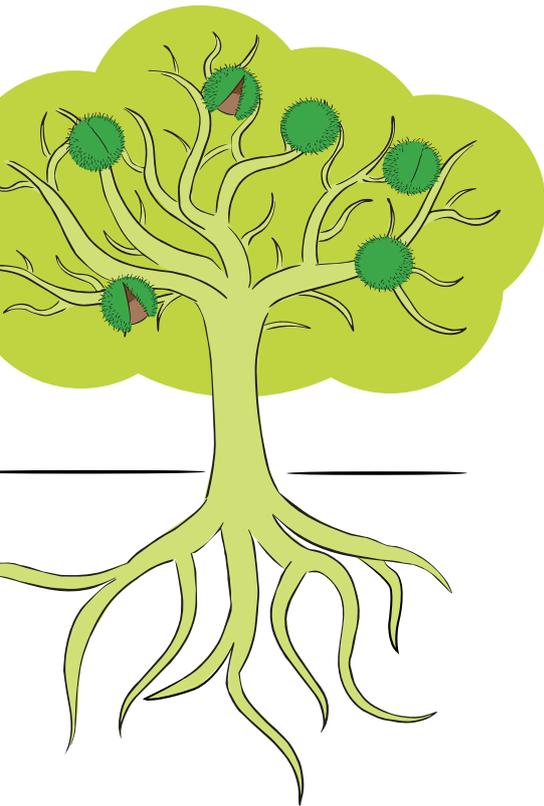
**Marco Breu:**

Es ist ja auch sehr befriedigend mitzuerleben, wie sich die Mitarbeitenden von obvita entwickeln. Dies ist für uns als Menschen und Unternehmen auch eine schöne Genugtuung, die wir nicht missen möchten.

Besten Dank für das Gespräch.

# Gemeinsam wachsen. Gemeinsam Erfolg haben.

Von der Gärtnerin Flora, der Piazza obvita und unserem Kastanienbäumchen.  
Eine kleine Geschichte zu unserer Unternehmenskultur.



**Wir wachsen  
gemeinsam.**

Seit 2018 arbeiten wir gemeinsam mit allen Geschäftskreisen daran, die Prinzipien der Selbstorganisation in unsere Unternehmenskultur und unseren Arbeitsalltag zu transportieren. Dies setzen und setzen wir in lebendigen und bedarfsorientierten Lernschritten in unseren Unternehmenskreisen um.

Die Basis für diese Organisationsform ist eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, die alle einlädt, Verantwortung zu übernehmen – und auch mutige Schritte zu wagen.

Dies wird alte Strukturen und Muster bei obvita verändern. Sei es in der Art, wie Führung verstanden und gelebt wird oder wie wir zusammenarbeiten. Wo früher Fremdkontrolle oder auch Mikromanagement den Arbeitsfluss regulierten, nehmen wir heute Schritt für Schritt die Vorteile einer selbstbewussten und selbstregulierenden Zusammenarbeit wahr. All diese Handlungen führen nach und nach zum beabsichtigten Wandel unserer Unternehmenskultur.

## **Die Geburtsstunden des Leit- und Kulturmodells von obvita.**

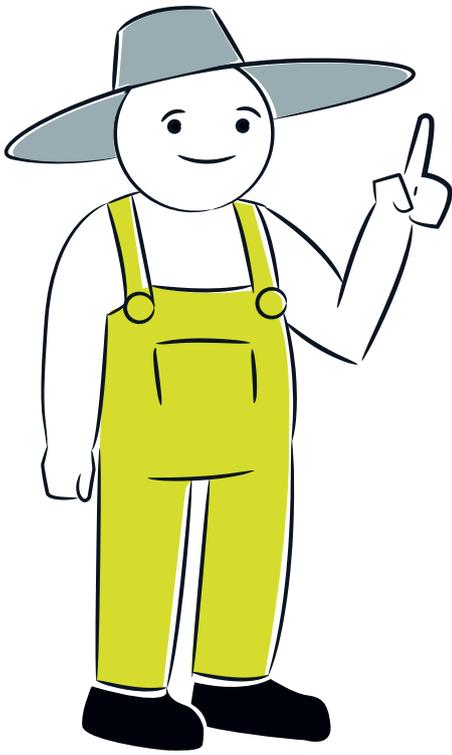
Seit Anfang 2021 führten wir diverse Workshops durch, deren Ziel es war, unsere wichtigsten Werte zu bestimmen und diese in eine stimmige und vermittelbare Geschichte packen zu können. So schufen wir die Akteure und die wichtigen Symbole, die unsere Geschichte – rund um die Selbstorganisation und der Eigenverantwortung – zum Leben erwecken sollten.

Der Baum steht als Symbol für unser Leit- und Kulturmodell. Er visualisiert das Zusammenspiel zwischen unseren Werten, der Selbstorganisation und unserem angestrebten Erfolg. Die Figur des Gärtners steht für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin unserer Organisation. Nur wenn alle die definierten Werte leben, werden wir – wie der Baum – erfolgreich weiter wachsen.

Diese kleine Geschichte mit ihren Akteuren galt es nun konsequent zu erzählen, um unser Anliegen greifbar zu machen.



Leit- und  
Kulturmodell



Flora, die Gärtnerin

**Der Kastanienbaum wurde im Beisein von Vorstand und vielen Mitarbeitenden auf der «Piazza obvita» gepflanzt**

### **Meilensteine auf unserem Weg der kulturellen Weiterentwicklung**

- Anlässlich mehrerer Veranstaltungen wurden das neue Leit- und Kulturmodell sowie die durch uns entwickelten Hilfsmittel der ganzen Organisation vorgestellt.
- Daraufhin wurde ein Stand in der Begegnungszone aufgebaut, an dem die Besuchenden in Sachen Selbstorganisation weiter sensibilisiert wurden. Zeitgleich ermittelten wir mittels Wettbewerben die Namen unserer Gärtnerfigur und dem vorgesehenen Begegnungsplatz.
- Am 17. März 2022 pflanzte unser/e Gärtner/in «Flora» unseren Kastanienbaum auf der «Piazza obvita»
- 2022 sehen wir als Jahr der Befähigung. Entsprechend wurden durch unsere Arbeitsgruppen mehrere Weiterbildungseinheiten entwickelt, um unsere Werte und die nötigen Kompetenzen für eine gelebte Selbstorganisation zu stärken.
- Im Sommer findet ein Personalanlass statt, in dessen Rahmen unser Leit- und Kulturmodell der Selbstorganisation – bei einem gemütlichen Beisammensein – in spielerischer Form weiter erlebbar gemacht wird.

Ein Baum wächst – so sehr man ihn auch drängt – nur mit viel Zeit und Pflege. So wird sich auch die Unternehmenskultur von obvita weiterentwickeln. Dank des kontinuierlichen und persönlichen Beitrags aller.



# Bilanz

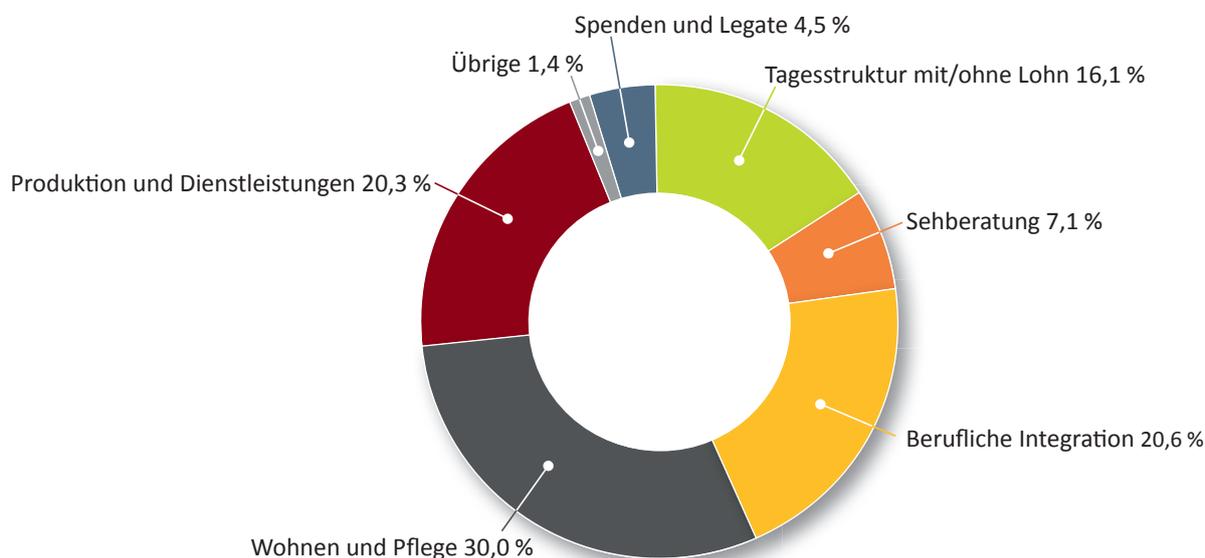
	2021	2020
<b>Aktiven</b>		
Flüssige Mittel	4'376'957.08	3'734'975.12
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2'997'841.31	3'059'294.52
Sonstige kurzfristigen Forderungen	403'897.91	67'887.63
Vorräte	800'373.50	647'561.90
Aktive Rechnungsabgrenzung	32'330.43	183'078.56
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>8'611'400.23 18%</b>	<b>7'692'797.73 16%</b>
Anlagen und Einrichtungen	1'156'682.76	1'229'177.73
Liegenschaften betrieblich	23'876'589.39	24'753'357.27
Liegenschaften betriebsfremd	13'437'120.70	13'992'918.10
Anlagen im Bau	134'968.20	89'770.00
Langfristige Finanzanlagen	1'863'749.57	1'717'661.79
Immaterielle Anlagen	0.00	0.00
<b>Anlagevermögen</b>	<b>40'469'110.62 82%</b>	<b>41'782'884.89 84%</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>49'080'510.85 100%</b>	<b>49'475'682.62 100%</b>

	2021		2020	
<b>Passiven</b>				
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten verzinslich	300'000.00		300'000.00	
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1'199'236.98		1'472'691.75	
Sonstige kurzfristigen Verbindlichkeiten	454'769.19		626'922.36	
Passive Rechnungsabgrenzung	605'720.06		1'421'393.03	
<i>Kurzfristiges Fremdkapital</i>	<i>2'559'726.23</i>	<i>5%</i>	<i>3'821'007.14</i>	<i>8%</i>
Langfristige Finanzverbindlichkeiten verzinslich	23'475'000.00		24'075'000.00	
<i>Langfristiges Fremdkapital</i>	<i>23'475'000.00</i>	<i>48%</i>	<i>24'075'000.00</i>	<i>49%</i>
<b>Fremdkapital</b>	<b>26'034'726.23</b>	<b>53%</b>	<b>27'896'007.14</b>	<b>56%</b>
Schwankungsfonds für Leistungsverträge	209'463.17		-643'375.03	
Wertberichtigung aktive Schwankungsfonds	0.00		643'375.03	
Fonds Legate zweckgebunden	26'656.56		26'656.56	
Fonds Projekt Zentrumsbau	0.00		0.00	
<b>Fondskapital</b>	<b>236'119.73</b>	<b>0%</b>	<b>26'656.56</b>	<b>0%</b>
Fonds Projekt Zentrumsbau	0.00		0.00	
Ausbildungsfonds	400'000.00		400'000.00	
Wohnfonds	0.00		0.00	
Projekt-Fonds	10'000'000.00		10'000'000.00	
Erarbeitetes freies Kapital	11'153'018.92		11'387'660.61	
Jahresergebnis	1'256'645.97		-234'641.69	
<b>Organisationskapital</b>	<b>22'809'664.89</b>	<b>46%</b>	<b>21'553'018.92</b>	<b>44%</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>49'080'510.85</b>	<b>100%</b>	<b>49'475'682.62</b>	<b>100%</b>

# Betriebsrechnung

	2021		2020	
Ertrag aus Spenden	555'928.04		907'886.94	
Ertrag aus Legaten	699'535.23		603'577.69	
<b>Erhaltene Zuwendungen</b>	<b>1'255'463.27</b>	<b>4%</b>	<b>1'511'464.63</b>	<b>6%</b>
Tarifeinnahmen Kantone Tagesstruktur	4'513'983.34		4'217'560.85	
Tarifeinnahmen Kantone Wohnen	574'472.99		571'650.17	
Tarifeinnahmen Kantone Sehberatung	1'380'443.73		1'398'018.34	
Tarifeinnahmen Bund Sehberatung	604'781.00		533'243.00	
<b>Ertrag aus Leistungsverträgen</b>	<b>7'073'681.06</b>	<b>25%</b>	<b>6'720'472.36</b>	<b>25%</b>
IV-Ausbildungsmassnahmen Arbeit	5'091'993.32		4'742'976.49	
IV-Ausbildungsmassnahmen Wohnen	681'965.62		503'885.75	
<b>Ertrag aus beruflicher Integration</b>	<b>5'773'958.94</b>	<b>21%</b>	<b>5'246'862.24</b>	<b>19%</b>
Ertrag Pension und Pflege	7'816'785.12		8'241'911.24	
Ertrag Produktion und Dienstleistungen	5'687'647.82		5'006'261.41	
Ertrag übrige Bereiche	386'544.39		363'135.17	
<b>Ertrag aus erbrachter Leistung</b>	<b>13'890'977.33</b>	<b>50%</b>	<b>13'611'307.82</b>	<b>50%</b>
<b>Total Betriebsertrag</b>	<b>27'994'080.60</b>	<b>100%</b>	<b>27'090'107.05</b>	<b>100%</b>
Personalaufwand	-19'182'211.40	-69%	-19'646'298.26	-73%
Sachaufwand	-6'353'460.00	-23%	-6'459'609.37	-24%
Abschreibungen	-1'653'300.32	-6%	-1'384'158.65	-5%
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>805'108.88</b>	<b>3%</b>	<b>-399'959.23</b>	<b>-1%</b>

	2021		2020	
<b>Betriebsergebnis (Übertrag)</b>	<b>805'108.88</b>	<b>3%</b>	<b>-399'959.23</b>	<b>-1%</b>
Finanzertrag	124'030.53		8'386.06	
Finanzaufwand	-282'441.81		-276'088.85	
<b>Finanzergebnis</b>	<b>-158'411.28</b>	<b>-1%</b>	<b>-267'702.79</b>	<b>-1%</b>
Liegenschaftenertrag	1'354'002.86		1'322'002.83	
Abschreibungen auf betriebsfremden Liegenschaften	-555'797.40		-555'797.40	
Übriger Liegenschaftenaufwand	-256'861.84		-303'908.78	
<b>Betriebsfremdes Ergebnis</b>	<b>541'343.62</b>	<b>2%</b>	<b>462'296.65</b>	<b>2%</b>
Ausserordentlicher Ertrag	934'813.35		9'799.35	
Ausserordentlicher Aufwand	-13'370.40		-646'414.18	
<b>Ausserordentliches Ergebnis</b>	<b>921'442.95</b>	<b>3%</b>	<b>-636'614.83</b>	<b>-2%</b>
Ergebnis vor Veränderung des Fondskapitals	2'109'484.17	8%	-841'980.20	-3%
Veränderung zweckgebundene Fonds	-852'838.20		607'338.51	
Veränderung freie Fonds	0.00		0.00	
<b>Veränderung des Fondskapitals</b>	<b>-852'838.20</b>	<b>-3%</b>	<b>607'338.51</b>	<b>2%</b>
<b>Jahresergebnis</b>	<b>1'256'645.97</b>	<b>4%</b>	<b>-234'641.69</b>	<b>-1%</b>



# Leistungsbericht

## Zweck und Ziel der Organisation

obvita ist die Organisation des Ostschweizerischen Blindenfürsorgevereins und gehört zu den wichtigsten Leistungserbringern im Behindertenwesen in der Ostschweiz. Der Ostschweizerische Blindenfürsorgeverein als Trägerverein von obvita ist ausschliesslich gemeinnützig und politisch und konfessionell unabhängig. obvita ist ein breit aufgestelltes soziales Unternehmen mit verschiedenen Geschäftsfeldern. Die Begleitung von Menschen mit Sehbehinderungen, Entwicklungsschwierigkeiten und psychischen Problemstellungen in ihrem Bestreben nach individueller Lebensqualität und selbstbestimmter Teilhabe in beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen, ist die Mission von obvita. Der Verein bietet zu diesem Zweck ein breites Spektrum von Dienstleistungen an. Ein zentrales Element ist die individuelle Förderung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen durch spezialisierte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen von den

ersten Lebensmonaten über die Schulzeit bis zum Abschluss der Berufsbildung. Ziel ist die schulische und später berufliche Gleichstellung mit Jugendlichen und Erwachsenen ohne Sehbehinderung. obvita schult auch Erwachsene in Orientierung und Mobilität oder im Umgang mit optischen und elektronischen Hilfsmitteln.

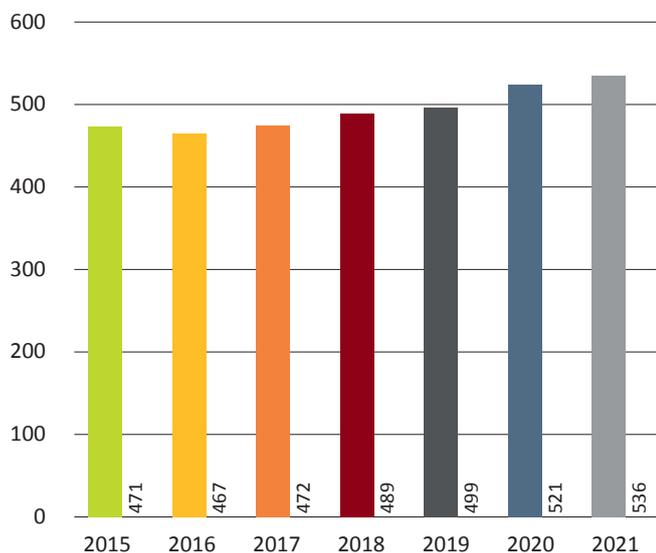
## Erbrachte Leistungen

Die obvita Sehberatung hat im Jahr 2021 5'589 Stunden Sehberatung für Jugendliche sowie 6'055 weitere Stunden im Erwachsenenbereich erbracht.

Im gesamten Betrieb bietet obvita Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung an. Ein Grossteil arbeitet in der Produktion in den Bereichen Mechanik, Industrie, Elektro, Pharma und Flechten. Weitere Arbeitsplätze bestehen im Immobilienunterhalt, in der Hauswirtschaft, der Pflege, der IT und der Administration. Durchschnittlich arbeiteten im Jahr 2021 218 (2020: 202) Menschen mit Behinderung in dieser Tagesstruktur mit Lohn.

Das Tagesstrukturangebot ohne Lohn umfasst neben den Angeboten der Talentwerkstatt ein zusätzliches Angebot an spezifischen Arbeitsplätzen im Schnittbereich zum produktiven Umfeld. Diese Angebote erschliessen die Ressourcen von Menschen mit Behinderung, ohne sie dem Druck von leistungsorientierten Arbeitsfeldern auszusetzen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit psychischer Behinderung, bei denen es darum geht, Krisen zu überwinden oder ohne Leistungsdruck sinnvoll tätig zu sein. In allen Angeboten konnte im Jahr 2021 für durchschnittlich 42 Personen (2020: 39) mit unterschiedlichen Anwesenheitszeiten eine Tagesstruktur ohne Lohn angeboten werden.

## Anzahl Mitarbeitende





Der Bereich Wohnen bietet Unterkunft und Betreuung für Menschen im Seniorenalter (60 Plätze), Menschen im Erwerbsalter (34 Plätze) und für Jugendliche (10 Plätze).

Als weiteres Standbein ist obvita in der beruflichen Integration tätig. Im Jahr 2021 waren durchschnittlich 70 (2020: 67) Personen in einer Ausbildung beschäftigt. Zusätzlich wurden 167 Personen (2020: 173) durch ein Job Coaching begleitet, um sich im Arbeitsumfeld besser zurechtzufinden oder als Unterstützung auf der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle. Weitere Angebote sind die interne Schule, Belastbarkeits- und Aufbautrainings, Potenzialabklärungen sowie berufliche Abklärungen.

#### **Organisation und Personal**

obvita beschäftigt insgesamt 536 Mitarbeitende (durchschnittlich 421 Vollzeitstellen), davon 218 Mitarbeitende und 93 Lernende mit IV-Leistungen (durchschnittlich 240 Vollzeitstellen). 225 Mitarbeitende (durchschnittlich 181 Vollzeitstellen) sind in der Betreuung und Verwaltung tätig.

#### **Vorstand und Geschäftsleitung**

Der Vorstand besteht gemäss Statuten aus mindestens fünf und höchstens zehn Mitgliedern, die nach Möglichkeit aus verschiedenen Kantonen des Vereinsgebiets stammen. Die Mitglieder und die Präsidentin bzw. der Präsident werden auf drei Jahre gewählt und können wiedergewählt werden.

<b>Vorstandsmitglieder</b>	<b>Eintritt</b>	<b>nächste Wiederwahl</b>
Charles Lehmann (Präsident)	2005	2022
Willi Müller	2010	2022
Reto Antenen	2010	2022
Mägi Frei	2015	2024
Michèle Mégroz (Vizepräsidentin)	2018	2024
Regula Dietsche	2019	2022
Thomas Egger	2021	2024

Die Geschäftsführung war bis 31. Dezember 2021 an den Geschäftsleiter Manfred Naef delegiert.



Die Talentwerkstatt von obvita durfte letztes Jahr den Baumschmuck für den Christbaum auf dem Klosterplatz fertigen. Welch imposanter Anblick!

#### Impressum

Herausgeber obvita, Bruggwaldstrasse 45, 9008 St.Gallen

Gestaltung nicole berger, 9000 St.Gallen

Fotografie Donato Caspari, 9008 St.Gallen



#### obvita

Bruggwaldstrasse 45, 9008 St.Gallen, Telefon 071 246 61 11, [www.obvita.ch](http://www.obvita.ch), Spendenkonto PC 90-756-7